



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Jaarrapportage
Integriteitsmanagement Concern VWS
2021
(met een terugblik op 2019 en 2020)

Versie 1.0

Datum	10 mei 2022
Status	Definitief

Colofon

Secretaris-Generaal / plv. Secretaris-Generaal
Directie Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel
Postbus 20350 | 2500 EJ Den Haag

Bezoekadres (alleen op afspraak):
Parnassusplein 5 | 2511 VX Den Haag

Contactpersoon mr. J.H. Maat, MSSM
Integriteitscoördinator Concern VWS (ICC)
integriteit.concern@minvws.nl

Versie	1.0
Opdrachtgever	SG en plv. SG
Auteur	ICC
Projectnummer	n.v.t.
Bijlage(n)	9 (integraal opgenomen)
Termijn rubricering	N.v.t.
Datum vaststelling	10 mei 2022 (tekstvoorstellen hP&O verwerkt)
Behandeld door	ICC
Vastgesteld door	ICC
Aantal pagina's	44
Exemplaarnummer	n.v.t.

Inhoud

Afkortingen	4
Voorwoord	5
1. Stelsel Integriteitsmanagement Concern	6
1.1 Integriteitsoverleg Concern	6
1.2 Integriteitscoördinator Concern	6
1.3 Coördinatie Vertrouwenspersonen	7
1.4 Integraal Beveiligingsoverleg Concern	8
1.5 Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement	9
1.6 Kring van Integriteitscoördinatoren publieke sector	9
1.7 Gevolgen inrichtingsmodel	10
2. Preventie	11
2.1 Integriteitsbepalingen in Ambtenarenwet 2017	11
2.2 Belangrijke beleidsdocumenten	11
2.3 Bewustwordingsactiviteiten	11
3. Risicomanagement en -signalerung	15
3.1 Risicomanagement	15
3.2 Frauderisico's	15
3.3 Verklaring Omtrent het Gedrag en Loonbeslagen	15
3.4 Financiële belangen en kwetsbare functies	16
3.5 Pre-employment screening	16
3.6 Nevenwerkzaamheden	17
4. Respons	18
4.1 Adviesvragen	18
4.2 Kamervragen	18
4.3 Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen	18
4.4 Burgercontacten	19
4.5 Integriteitsmeldingen	19
5. Bespiegeling op het integriteitsmanagement Concern	23
5.1 Integriteit als negatief en positief begrip	23
5.2 Coronacrisis en integriteit	23
5.3 Sociale veiligheid	23
5.4 Zakelijke integriteit	24
5.5 Afsluitend	24
Bijlagen	26
1. Stelsel Integriteitsmanagement Concern VWS	27
2. Kring van Integriteitscoördinatoren, activiteiten 2021	28
3. Beleidsdocumenten Integriteitsmanagement Concern VWS	29
4. Registratieformulier integriteit VWS 2019 t.b.v. JBR 2019	31
5. Registratieformulier integriteit VWS 2020 t.b.v. JBR 2020	33
6. Registratieformulier integriteit VWS 2020 t.b.v. JBR 2021	35
7. Overzicht casuïstiek VWS 2019	36
8. Overzicht casuïstiek VWS 2020	38
9. Overzicht casuïstiek VWS 2021	41

Afkortingen

ARAR	Algemeen Rijksambtenarenreglement
BIPO	Baseline Persoonsgericht Onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident
BVA	Beveiligingsautoriteit
BZK	(ministerie van) Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CISO	Chief Information Security Officer
CPO	Chief Protection Officer (CPO)
DOOR	Departementale Ondernemingsraad
FEZ	(directie) Financieel Economische Zaken
FG	Functionaris voor de Gegevensbescherming
GIR	Gedragscode Integriteit Rijk
IBC	Integraal Beveiligingsoverleg Concern
IC	Integriteitscoördinator (van een onderdeel)
ICC	Integriteitscoördinator Concern
IoC	Integriteitsoverleg Concern
JBR	Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk
IPIM	Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement
KvI	Kring van Integriteitscoördinatoren publieke sector
MEVA	(directie) Macro-Economische Vraagstukken en Arbeidsmarkt
OBP	(directie) Organisatie, Bedrijfsvoering & Personeel
PES	Pre-employment screening
Plv. SG	Plaatsvervangend Secretaris-Generaal
SG	Secretaris-Generaal
UBR	Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk
URI	Uniforme Registratie (vermoedens van) Integriteitsschendingen
VOG	Verklaring Omtrent het Gedrag
Wnra	Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
zbo	zelfstandig bestuursorgaan

Voorwoord

Voor u ligt de eerste jaarrapportage over het integriteitsmanagement van het ministerie van VWS. Onder het begrip *integriteitsmanagement* wordt in dit kader verstaan het gehele stelsel van inrichting, beleid, procedures, opvolging van meldingen en bewustwording. De jaarrapportage gaat over het jaar 2021, maar ook – iets beknopter – over 2020 en het grootste deel van 2019.¹

Het is een bijzondere jaarrapportage omdat 2021 een ‘volledig coronajaar’ was, waarbij nagenoeg alle aandacht van het ministerie was gericht op de bestrijding van de COVID-19 crisis die het sinds maart 2020 al in de greep had. Niet alleen was VWS één ‘coronaministerie’ met een belangrijke rol in de bestrijding van deze crisis, het ministerie had als werkgever ook zelf te maken met de coronamaatregelen. Bestaande procedures waren opeens ontoereikend, er moest worden geïmproviseerd, de organisatie had te maken met een plotselinge groei van de personeelssterkte – zowel werknemers als externe inhuur – en een aanzienlijk deel van de werknemers moest opeens hun werkzaamheden vanuit huis verrichten. Daarbij werden prioriteiten verlegd, waardoor de aandacht voor het onderwerp integriteit minder is geworden.

Deze jaarrapportage is ten eerste bedoeld voor de opdrachtgevers van het integriteitsmanagement van het ministerie van VWS: de Secretaris-Generaal (SG) en de plaatsvervangend Secretaris-Generaal (plv. SG). Daarnaast is het bedoeld voor de Departementale Ondernemingsraad (DOR) en het topmanagement in de Bestuursraad (Bedrijfsvoering). Maar uiteindelijk is deze jaarrapportage bedoeld voor iedereen die kennis wil nemen over de stand van zaken van het integriteitsmanagement binnen VWS. Transparantie is namelijk een belangrijk onderdeel van een goed werkend integriteitsmanagement.

De opbouw van deze jaarrapportage is als volgt. Ten eerste wordt het Stelsel Integriteitsmanagement toegelicht. Vervolgens worden de activiteiten beschreven vanuit preventie, risicomanagement en -signalering en respons. De rapportage wordt afgesloten met een bespiegeling op het integriteitsmanagement.

Den Haag, 10 mei 2022

mr. J.H. Maat, MSSM
Integriteitscoördinator Concern VWS

¹ In januari 2019 was de functie van Integriteitscoördinator Concern niet ingevuld.

1. Stelsel Integriteitsmanagement Concern

Voor een goed begrip van deze jaarrapportage is een toelichting op het Stelsel Integriteitsmanagement Concern VWS noodzakelijk (zie ook bijlage 1). Dit is in februari 2021 op hoofdlijnen door de plv. SG vastgesteld en kan in 2022 verder worden uitgewerkt.

1.1 Integriteitsoverleg Concern

Net als bij de andere bedrijfsvoeringsactiviteiten is het integriteitsmanagement binnen VWS in belangrijke mate gedecentraliseerd. Specifiek integriteitsbeleid en de opvolging en afdoening van integriteitsmeldingen vindt in beginsel plaats op decentraal niveau. Binnen VWS zijn dat het Kerndepartement, de uitvoeringsorganisaties, de secretariaten van de raden en commissies en de zelfstandige bestuursorganen (zbo's). Wanneer zaken het hele concern raken worden deze op concernniveau behandeld, dat geldt voor de vertaling van Rijksbreed beleid naar departementaal beleid en ook bij integriteitsmeldingen die een hoog politiek-bestuurlijk afbreukrisico kennen (zoals de misstanden).

Elk onderdeel heeft een eigen integriteitscoördinator (IC) die zich bezig houdt met bewustwordingsactiviteiten, de advisering aan het management en de behandeling en registratie van integriteitsmeldingen. Dit geldt ook voor de zelfstandige bestuursorganen (zbo's) die nog verder op afstand staan. De IC legt verantwoording af aan het hoofd van dienst en informeert de OR van het onderdeel. De IC-en zijn lid van het Integriteitsoverleg Concern (IoC), de Integriteitscoördinator Concern (ICC) is hiervan de voorzitter.² Binnen het IoC vindt onderlinge afstemming plaats en worden de Rijksbrede ontwikkelingen door de ICC toegelicht.

Jaar	Bijeenkomsten IoC
2019	7
2020	8
2021	8

1.2 Integriteitscoördinator Concern

De Integriteitscoördinator Concern (ICC) van het ministerie van VWS zorgt voor de vertaling van het interdepartementale beleid naar het departementale beleid, adviseert de departementsleiding over het departementale integriteitsmanagement, vertegenwoordigt VWS extern binnen onder meer het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM), houdt zich bezig met bewustwording rondom integriteit en de (tweedelijns) advisering over casuïstiek en beleid, zowel richting de departementsleiding als via de lokale IC-en naar de verschillende hoofden van dienst.

In 2019 en 2020 bleken veel taken van de decentrale IC Kerndepartement terecht te komen bij de ICC, met name wat de casuïstiek betreft. Hierdoor zijn andere meer beleidsmatige taken in de verdrukking gekomen. Eind 2020 is besloten dat er een

² Tot april 2021 heette dit gremium Kring van Integriteitscoördinatoren VWS, maar dit leidde tot verwarring met de Kring van Integriteitscoördinatoren publieke sector.

tweede integriteitsfunctionaris moest komen met de focus op het kerndepartement (tevens plaatsvervangend ICC), zodat meer geïnvesteerd kan worden in bewustwording en beleidsontwikkeling. Sinds april 2021 is dit ingeregeerd, hetgeen tot merkbare verbeteringen heeft geleid. De ICC en de plv. ICC zijn beiden ondergebracht binnen het team Juridisch Advies, afdeling Personeel & Organisatie van de Directie Organisatie, Bedrijfsvoering & Personeel (OBP).

Binnen de directie OBP wordt onder meer samengewerkt met de arbeidsjuristen en HR advies, zowel bij beleid als bij casuïstiek. Daarnaast is eind 2021 besloten om een (tijdelijke) adviseur integriteitsmanagement te werven om een aantal werkprocessen te versterken, zoals het registeren en rapporteren.

Voorbeelden van beleidsontwikkelingen zijn het Stelsel Integriteitsmanagement Concern, het Integriteitsbeleid Concern, de Meldprocedure (vermoedens van) integriteitsschendingen, Wetenschappelijke Integriteit (in samenwerking met de Chief Science Officer, MEVA) en Ambtelijk Vakmanschap. De Vertrouwenspersonen worden op Concernniveau gecoördineerd. Ook leveren de ICC en plv. ICC de ambtelijke ondersteuning van het hoofd van dienst bij de afhandeling van adviezen van de externe Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Wat sociale veiligheid betreft is er ook een samenwerking met de Personeelsraadgever van VWS.

1.3 Coördinatie Vertrouwenspersonen

Sinds april 2021 is de coördinatie van de Vertrouwenspersonen primair in handen van de plv. ICC.

Jaarlijks wordt een Dag van de Vertrouwenspersoon georganiseerd. Hierbij zijn niet alleen de vertrouwenspersonen van VWS uitgenodigd, maar ook de IC-en, de personeelsraadgever en de functionarissen van Bedrijfszorg. In 2019 vond de bijeenkomst plaats in Utrecht met als thema 'Angstcultuur'. Hierbij was ook de commissie sociale veiligheid van de DOR aanwezig. Vanwege de coronamaatregelen vond in 2020 geen activiteit plaats. In 2021 was in Scheveningen het thema 'tegenspraak, het goede gesprek en lichaamstaal'.

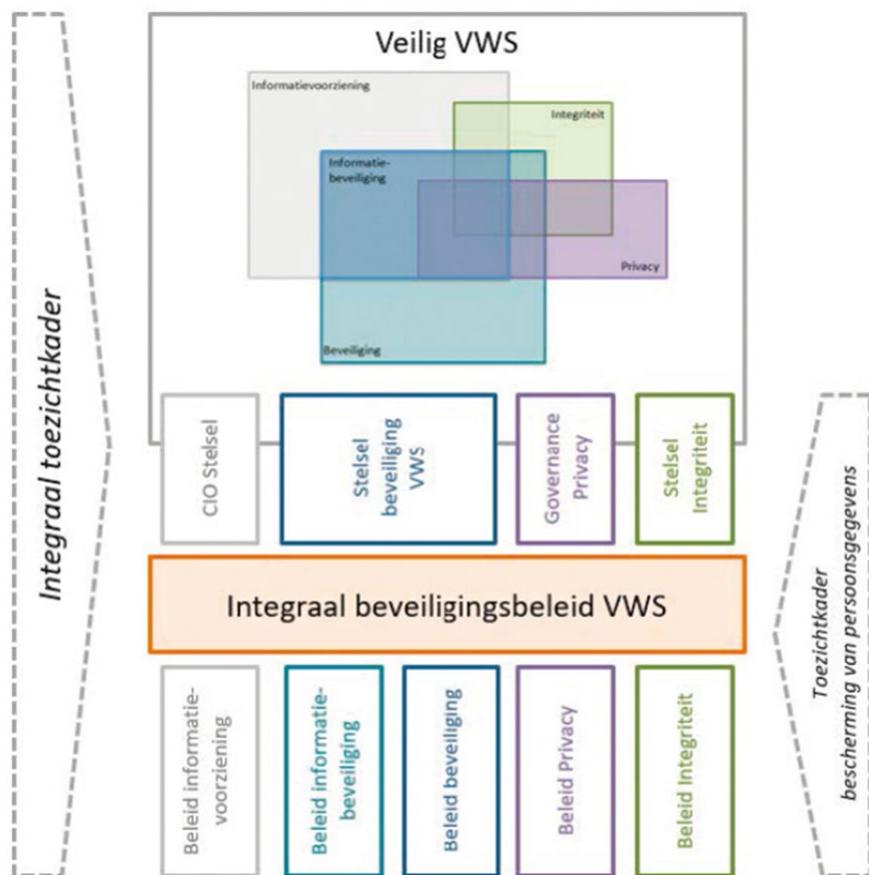
Sinds 2019 wordt ingezet op de versterking van de rol en kwaliteit van de vertrouwenspersonen. De sollicitatieprocedure is verzoefd, waarbij de commissie standaard bestaat uit de ICC (voorzitter), vertegenwoordiging HR van het onderdeel, een lid van de OR van het onderdeel, de IC van het onderdeel en een vertrouwenspersoon. Hiervoor is gekozen om zoveel mogelijk draagvlak te verkrijgen. Daarnaast wordt de leidinggevende van de kandidaat gevraagd of de kandidaat voor deze rol geschikt wordt geacht en of deze hiertoe – wat werklast betreft – in staat kan worden gesteld. Bovendien vindt er een klikgesprek plaats met het hoofd van dienst. Alle vertrouwenspersonen moeten binnen een jaar na aanwijzing de basisopleiding voor vertrouwenspersoon hebben voltooid. Daarbij wordt verwacht dat men aandacht besteed aan de permanente educatie. Hier toe kunnen de vertrouwenspersonen gebruik maken van de activiteiten van het Netwerk Vertrouwenspersonen (UBR ministerie van BZK). In 2020 is de *Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid* vastgesteld dat ook bijdraagt aan de gewenste versterking van de rol en kwaliteit.

In de loop van 2019 bleek dat de vertrouwenspersonen vanwege de hoge bezettingsgraad in de kantoren steeds vaker moeite hadden met het vinden van een geschikte overlegruimte. Dit ging ten koste van de mogelijkheid om snel af te spreken met een medewerker die een beroep wilde doen op een

vertrouwenspersoon. Daarom is in januari 2020 de *Procedure externe overlegruimte vertrouwenspersonen VWS* vastgesteld. Via een vast contactpunt bij de directie OBP kunnen vertrouwenspersonen in het hele land commerciële overlegruimte reserveren. Doordat in maart 2020 de coronacrisis uitbrak en er een thuiswerkadvies gold is hier geen beroep op gedaan.

Vanwege de motie Sjoerdsma moest ook het ministerie van VWS zorgen voor een externe vertrouwenspersoon.³ Dit is op 11 december 2019 besproken met de DOR. In 2020 is samen met de ministeries van OCW en SZW een pilot voorbereid waarbij de departementen elk één eigen vertrouwenspersoon als externe vertrouwenspersoon aan de andere twee departementen beschikbaar stellen. Deze pilot is in juni 2020 van start gegaan. In juni 2021 is de pilot geëvalueerd en heeft de SG besloten de pilot met de externe vertrouwenspersoon om te zetten naar staand beleid.

Er is een separate integrale jaarrapportage van de vertrouwenspersonen – gebaseerd op de jaarrapportages per cluster vertrouwenspersonen – hierin wordt nader ingegaan op de signalen die bij de vertrouwenspersonen binnenkomen. Deze rapportage wordt jaarlijks besproken tussen de vertrouwenspersonen en de SG en/of plv. SG.



1.4 Integraal Beveiligingsoverleg Concern

De horizontale samenwerking en coördinatie binnen het brede beveiligingsdomein

³ Kamerstukken 11 2017/18, 34843, nr. 4.

vindt plaats in het Integraal Beveiligingsoverleg Concern (IBC). Hiervan maken de Beveiligingsautoriteit (BVA), de Chief Information Security Officer (CISO), de Chief Protection Officer (CPO), de Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG) en de ICC deel uit. Allen werken op Concernniveau. Met uitzondering van de FG hebben de meeste functionarissen een evenknie op onderdeelsniveau. Dit alles is vastgelegd in het *Stelsel beveiliging VWS* (juli 2018), het *Integraal beveiligingsbeleid VWS* (oktober 2018) en het *Stelsel Integriteitsmanagement Concern VWS* (maart 2021). De BVA is de voorzitter van het IBC. Het IBC komt in beginsel wekelijks bijeen. Er is extern toezicht op het Stelsel vanuit de Auditdienst Rijk en de Algemene Rekenkamer. De ICC wordt daarom jaarlijks met FEZ geïnterviewd in het kader van het Verantwoordingsonderzoek van de Algemene Rekenkamer.

1.5 Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement

Zoals hierboven aangegeven vertegenwoordigt de ICC het departement binnen het IPIM. Hier vindt de interdepartementale beleidsontwikkeling van het integriteitsmanagement binnen de Rijksdienst plaats. Het is een voorportaal van de Interdepartementale Commissie Organisatie & Personeel (hierin zitten de hoofden of directeuren P&O), de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (hierin zitten de plv. SG's) en het SG Overleg. Via het SGO is er ook een informatierelatie met de Gemeenschappelijke OR Rijk.

Voorbeelden van beleidsontwikkelingen zijn (het onderhouden van) de *Gedragscode Integriteit Rijk* (GIR), de *Baseline Persoonsgericht Onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident* (BIPO), de *Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid* en Rijksbrede bewustwordingsactiviteiten zoals de Week van de Integriteit. Door middel van werkgroepen worden de verschillende thema's voorbereid. De producten van het IPIM leveren een belangrijke bijdrage aan het integriteitsmanagement van VWS, het lidmaatschap van het IPIM is een kerntaak van de ICC en maakt een substantieel deel van de werkzaamheden uit. De ICC is lid van de agenda-commissie van het IPIM.

Jaar	Bijeenkomsten IPIM
2019	10
2020	11
2021	9

1.6 Kring van Integriteitscoördinatoren publieke sector

Tot slot is er nog de Kring van Integriteitscoördinatoren publieke sector (KvI). Dit is een netwerk gericht op het opbouwen en uitwisselen van actualiteiten, kennis en good practices op het gebied van integriteitsmanagement binnen de publieke sector. Hierbij is ook aandacht voor de professionalisering van de functie en de persoonlijke ontwikkeling van de leden. De KvI is geen beleidsvormend orgaan en brengt ook geen formeel advies uit. Leden bestaan uit departementen, uitvoeringsorganisaties en zbo's. Daarnaast kunnen andere publieke organisaties worden uitgenodigd. Voor VWS zijn de uitvoeringsorganisatie RIVM, het zbo ZonMw en sportkoepel NOC*NSF als lid uitgenodigd. De ICC van VWS is de voorzitter van de KvI, dit is op persoonlijke titel. Voor de activiteiten 2021 van de KvI wordt verwezen naar bijlage 2.

1.7 Gevolgen inrichtingsmodel

Het Stelsel Integriteitsmanagement volgt uit het algemene sturingsmodel van het Concern VWS. Deze decentrale aanpak kent als voordeel dat er heel specifiek kan worden geadviseerd en gestuurd en dat de decentrale IC dicht op het eigen lijnmanagement zit. Maar het nadeel is dat het overzicht beperkt is. Alleen de zaken die actief of op verzoek op concernniveau worden voorgelegd zijn ook op concernniveau bekend.

Omdat de casuïstiek over de organisatie is uitgesmeerd is er voor de decentrale IC te weinig ruimte om ervaring op te doen. Dit kan zich wreken bij een intern onderzoek waarbij het correct volgen van de procedure – zoals vastgelegd in de BIPO – en termijnen van belang zijn. Hierdoor wordt vaak tweedelijnsadvies bij de ICC ingewonnen, zowel voor algemene integriteitsvragen als bij (vermoedens van) integriteitsscendingen.

Wat hierin meespeelt is dat nagenoeg alle IC-en van de onderdelen deze rol combineren met een of meerdere andere rollen. Hierdoor kan men slechts een beperkt deel (een of enkele dagdelen per week) van hun tijd hieraan besteden. De meeste aandacht gaat dan uit naar urgente casuïstiek. Beleidsvorming en bewustwordingsactiviteiten, maar ook het maken van kennis en vaardigheden als IC en het volgen van de (inter)departementale ontwikkelingen komen dan onder druk te staan.

De IC-en hebben aangegeven eigenlijk te weinig tijd te hebben om de rol goed te kunnen vervullen. Er is bijvoorbeeld een wens om gemeenschappelijk een leergang integriteitsmanagement te volgen, maar dan moet men daartoe wel in de gelegenheid zijn. Bij de handhaving van het huidige gedecentraliseerde model is extra capaciteit op integriteitsmanagement bij de onderdelen onontbeerlijk.

2. Preventie

2.1 Integriteitsbepalingen in Ambtenarenwet 2017

De inrichting van het Stelsel integriteitsmanagement en het opstellen van procedures en beleidsdocumenten zijn onderdeel van de preventie. Dit is een verplichting die volgt uit de Ambtenarenwet. Sinds de ‘normalisering’ door de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in 2020 is de rechtspositie van ambtenaren gelijkgesteld met die van werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Maar de ambtelijke status is niet verdwenen. Iedere medewerker in dienst van een overheidswerkgever is nog steeds ambtenaar, waaraan bijzondere eisen van integriteit worden gesteld. De Ambtenarenwet 2017 is hiermee in feite een integriteitswet geworden.

In artikel 4 van de Ambtenarenwet is bepaald dat een integriteitsbeleid moet worden gevoerd dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. Verder is bepaald dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel moet uitmaken van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit. In artikel 5 zijn specifieke bepalingen opgenomen.

2.2 Belangrijke beleidsdocumenten

In 2021 zijn in dit kader het Stelsel Integriteitsmanagement opgesteld (zie vorige hoofdstuk) en de Meldprocedure (vermoedens van) integriteitsschendingen (inwerkingtreding per 1 maart 2022). Omdat er veel adviesvragen waren over nevenwerkzaamheden zijn de bepalingen hierover uit de GIR nader toegelicht in het Informatieblad Nevenwerkzaamheden VWS. Voor een volledig overzicht van beleidsdocumenten wordt verwezen naar bijlage 3.

2.3 Bewustwordingsactiviteiten

Verder zijn de bewustwordingsactiviteiten van groot belang. Allereerst is dit een verantwoordelijkheid van het lijnmanagement, door integriteit als onderwerp te bespreken tijdens het werkoverleg, personeelsgesprekken, themabijeenkomsten en uiteraard voorbeeldgedrag. Dit wordt ondersteund door bewustwordingsactiviteiten op decentraal en concernniveau. Vanuit het concern valt te denken aan het onderhoud van de themapagina’s integriteit op het Rijksportaal en VWS-net (intranet) en maatwerkssessies gericht op een specifiek onderdeel, doelgroep of vraagstuk (zoals social media en integriteit).

In juni 2021 zijn deze bijvoorbeeld verzorgd voor de directie Macro-Economische Vraagstukken en Arbeidsmarkt (MEVA), in november 2021 voor de directie Zorg en Jeugd Caribisch Nederland en in september 2021 samen de BVA voor de Rijkstrainees. Voor deze laatste doelgroep hebben de BVA en de ICC sinds 2019 een speciale workshop ontwikkeld, deze is uitgebreid met een aantal elementen die voor deze specifieke doelgroep van belang is.

In mei 2021 heeft de ICC tweemaal een bijdrage geleverd rondom het thema wetenschappelijke integriteit aan de trainingen *Goed opdrachtgeverschap* dat is verzorgd vanuit de Chief Science Officer (MEVA).

De afgelopen jaren heeft de ICC bij een aantal onderdelen maatwerksessies verzorgd. De capaciteit is te beperkt om dit structureel voor de hele organisatie te kunnen verzorgen. Bewustwording blijft dus een belangrijke taak van de leidinggevende, waarbij wel wordt gekeken naar mogelijkheden van extra ondersteuning vanuit concern- en interdepartementaal niveau. Een mooi voorbeeld hiervan is de *Week van de Integriteit*. In december 2021 is - net als in 2020 - een zeer geslaagde Week van de Integriteit georganiseerd waar VWS samen met de andere departementen in participeerde. Medewerkers konden dadelijk online aan verschillende soorten activiteiten deelnemen.

Onboarding

Alle nieuwe medewerkers worden uitgenodigd voor een introductieprogramma, waarvan het afleggen van de eed of belofte (indien nog niet eerder binnen de Rijksdienst gedaan) onderdeel uitmaakt.

In 2019 is de achterstand op de eed en belofte weggewerkt, onder andere met speciale 'inhaalacties', zodat alle ambtenaren een geldig formulier eed of belofte in het personeelsdossier hadden. Hiervoor zijn in totaal acht fysieke bijeenkomsten georganiseerd waaraan circa 375 medewerkers hebben deelgenomen.

Sinds 2020 wordt het introductieprogramma 'onboarding' genoemd. Tijdens dit programma maakt men kennis met de organisatie, zowel wat de verschillende beleidsprocessen betreft, als de meer praktische zaken voor het eigen functioneren. In 2020 is een app gelanceerd die hierin digitaal ondersteunt, in aanvulling op de fysieke bijeenkomsten. Integriteit is hiervan een onderdeel, zowel tijdens de fysieke bijeenkomsten als digitaal in de app. In 2020 zijn er nog twee fysieke bijeenkomsten geweest waaraan circa 100 medewerkers hebben deelgenomen.

Door de coronamaatregelen is in maart 2020 gestopt met de fysieke bijeenkomsten, groepsbijeenkomsten waren immers niet meer toegestaan. Toen duidelijk werd dat de coronamaatregelen langer zouden gaan duren is het juridisch mogelijk gemaakt de eed en belofte online (WebEx) af te nemen. Hier toe is op 24 augustus 2020 een '*Procedure Afleggen eed of belofte VWS*' vastgesteld door de SG.

In september 2020 is begonnen met een nieuw ontwikkelde online integriteitssessie 'Vakmanschap en vertrouwen' waarin integriteitsbewustwording en het afleggen van de eed of belofte ten overstaan van de (plv.) SG zijn geïntegreerd. Tijdens deze sessie worden de belangrijkste zaken uit de GIR aangestipt en de medewerkers aangemoedigd om in het dagelijks functioneren met elkaar over integriteit in gesprek te gaan. Ook worden de rollen van de verschillende functionarissen binnen het Stelsel benoemd, het is immers van belang dat medewerkers en leidinggevenden weten bij welk loket men terecht kan. Hierbij worden ook de andere aandachtsgebieden en functionarissen van het integrale beveiligingsdomein benoemd.



Sinds 2021 krijgen de medewerkers naast het formulier eed of belofte ook een pen met toepasselijke tekst thuisgestuurd als aandenken aan de bijeenkomst.

In verband met de beperkte capaciteit en hoge instroom kwamen vanaf september 2020 alleen nieuwe medewerkers die van buiten de Rijksoverheid afkomstig waren in aanmerking voor een introductiebijeenkomst. De overige medewerkers – die reeds Rijksambtenaar waren en reeds een introductiebijeenkomst behoren te hebben gehad – krijgen toegang tot de onboarding app en de reguliere bewustwordingsactiviteiten voor het reeds zittende personeelsbestand.

Het organiseren van deze twee uur durende bijeenkomsten (vanuit het team HR) en het geven hiervan door de ICC is arbeidsintensief, waarbij ook de beschikbaarheid van de (plv.) SG beperkt is. Het aantal deelnemers dat per keer kan deelnemen is ook beperkt (maximaal 23 per keer) om tot een goede interactie onderling en met de (plv.) SG te kunnen komen. In het begin was de 'no-show' groot, maar door verbeteringen in het proces van uitnodigen is dit teruggedrongen. Sinds oktober 2021 verzorgt ook de plv. ICC sessies. Dit alles verklaart ook het verschil in cijfers tussen 2020 en 2021.

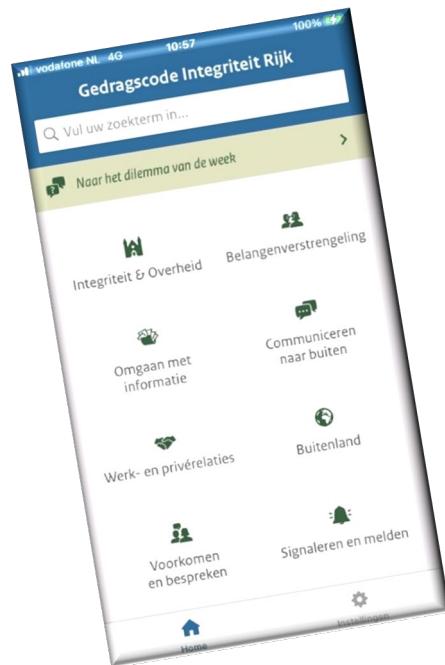
Jaar	Sessies	Eed	Belofte	Totaal
2020 (sinds sept.)	8	10	97	107
2021	20	57	290	347

Bovenstaande cijfers hebben betrekking op het kerndepartement, de secretariaten van de raden en commissies en de uitvoeringsorganisaties met uitzondering van het RIVM. Het RIVM organiseert de bijeenkomst voor de eed en belofte zelfstandig, wel conform de bovengenoemde procedure. De zbo's zijn zelf verantwoordelijk voor dit proces, waarvoor het overigens een extra belasting is geweest omdat hun medewerkers nog geen ambtelijke status hadden en het afleggen van de eed of belofte dus moesten 'inhalen'. De ICC heeft hierbij desgevraagd advies gegeven, waarbij het opmerkelijk is dat er verschillende medewerkers waren die geen trouw wilden zweren aan de Koning. Na toelichting op de betekenis hiervan waren de bezwaren weggenomen.

In 2021 is de IPIM werkgroep ‘modernisering ambtseed en –belofte’ gestart naar aanleiding van de motie Ellian.⁴ De ICC participeert hierin.

Gedragscode Integriteit Rijk en GIR-app

De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) is een belangrijk document, hierin worden de waarden en normen beschreven en toegelicht. Deze is zowel in gedrukte als digitale versie beschikbaar. Sinds december 2021 is ook een GIR-app beschikbaar, deze is herhaald naar een beter te begrijpen niveau Nederland (B1). Deze app kent ook een *Dilemma van de Week* en kan dienen als laagdrempelige start om het over integriteit in het werkoverleg te hebben. De app wordt daarom actief binnen VWS gepromoot.



Ambtelijk vakmanschap en loyale tegenspraak

In 2020 is het onderwerp Ambtelijk Vakmanschap verbonden aan integriteit en zijn een aantal online activiteiten georganiseerd, waarbij dankbaar gebruik is gemaakt van de samenwerking met het ministerie van SZW en het gemeenschappelijke Leer- en Ontwikkelplein. Op 29 juni 2021 stond de managementbijeenkomst VWS Kern in het teken van Ambtelijk Vakmanschap en werd een online bijeenkomst verzorgd over 'loyale tegenspraak'. Eind 2021 is de verantwoordelijkheid voor ambtelijk vakmanschap overgedragen aan andere collega's van OBP omdat dit thema inmiddels een bredere invulling heeft gekregen dan alleen integriteit, al zal de verbinding en samenwerking vanuit integriteitsmanagement worden voortgezet.

Nieuwsberichten

Tot slot wordt integriteit jaarlijks tientallen keren op verschillende manieren onder de aandacht gebracht met artikelen in vakbladen, nieuwsberichten op VWS-net, in het VWS-magazine Diagonaal en via LinkedIn. Ook kwam integriteit verschillende keren aan bod in de SG Vlogs.

⁴ Zie: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?did=2021D27228&id=2021Z12666>.

3. Risicomanagement en -signaleren

3.1. Risicomanagement

In het Integraal Beveiligingsbeleid VWS is bepaald dat er wordt gewerkt op basis van risicomanagement. Onder risicomanagement wordt daarbij verstaan het ‘inzichtelijk en systematisch inventariseren, beoordelen en – door het treffen van maatregelen – beheersbaar maken van risico’s en kansen, die het bereiken van de doelstellingen bedreigen of bevorderen, op een zodanige wijze dat verantwoording kan worden afgelegd over de gemaakte keuzes’. Binnen VWS is dit wat het integriteitsmanagement betreft nog onvoldoende ontwikkeld, het is te casuïstisch ingestoken. Door de decentrale inrichting van het integriteitsmanagement ontbreekt een betrouwbaar overzicht.

In 2019 heeft de toenmalige waarnemend plv. SG aangegeven voor de gehele bedrijfsvoering op basis van risicomanagement te willen werken, dit past ook goed bij modern integriteitsmanagement. Vanwege de coronacrisis is dit in 2020 niet actief opgepakt, maar in 2021 is begonnen de onderdelen (uitvoeringsorganisaties - inclusief de secretariaten van de raden en commissies - én zbo's) aandachtspunten mee te geven in de Kaderbrieven en tevens te vragen een beknopte en eenvoudige risico-inventarisatie rondom integriteit te maken voor twee of drie specifieke werkprocessen binnen het onderdeel. Diverse onderdelen hebben deze op tijd aangeleverd, maar voor veel onderdelen bleek dit toch een lastige opgave, net als het aanleveren van de URI cijfers. Gebrek aan tijd speelt hierin een rol. Het creëren van centrale capaciteit en expertise zou hiervoor een oplossing kunnen zijn.

3.2 Frauderisico's

Dit is ook een constatering van de Algemene Rekenkamer in het Verantwoordingsonderzoek 2020 dat in 2021 werd uitgebracht. Daarin wordt specifiek ingegaan op fraudebeleid: “Onder normale omstandigheden is het belangrijk de grootste frauderisico's in beeld te hebben en voldoende te beheersen. Dat is nu des te meer relevant omdat door de coronacrisis processen anders verliepen of volledig nieuw waren. Er is geen organisatiebreed beeld van de belangrijkste frauderisico's en of deze voldoende worden beheerst. Er bestaat een generieke procedure bij vermoedens van integriteitsschendingen, waaronder fraude. Er is geen procedure hoe te handelen in de situatie dat er sprake is van interne fraude met financiële gevolgen. Daarnaast heeft de concerncontroller, directie Financieel Economische Zaken (FEZ), geen specifieke rol.” (p. 28).

3.3 Verklaring Omtrent het Gedrag en Loonbeslagen

De BVA en ICC hebben naar aanleiding van het Verantwoordingsonderzoek 2020 in 2021 een aantal aanbevelingen uitgebracht, maar daar is onvoldoende opvolging aan gegeven. Uit navraag is gebleken dat er geen sluitend systeem is voor de *Verklaring Omtrent het Gedrag* (VOG) voor alle functionarissen die werkzaamheden binnen de organisatie vervullen. Dit raakt vooral tijdelijke medewerkers (externe inhuren en stagiaires), terwijl ook deze medewerkers toegang kunnen hebben tot gebouwen, financiële processen en informatie. Uit casuïstiek en gesprekken met leidinggevenden blijkt dat dit ook geldt voor interim-management. Dit terwijl het belang van de VOG is onderschreven in de CAO Rijk 2021, hierin wordt namelijk de mogelijkheid van een periodieke VOG afgesproken, omdat dit kan helpen integriteitsrisico's in te perken, in aanvulling op en als onderdeel van het integrale integriteits- en beveiligingsbeleid op zowel Rijks-als departementaal niveau. Met de

invoering van een grondslag tot een periodieke VOG in de CAO Rijk wordt het mogelijk ook na indiensttreding periodiek te toetsen (één keer in de vier jaar) of een werknemer relevante strafbare feiten heeft gepleegd die een bezwaar zijn om een functie uit te (blijven) oefenen.

Verder is er geen procedure voor de omgang met loonbeslagen bij werknemers. Een loonbeslag is een risico-indicator inzake financiële kwetsbaarheid. Het is van belang dat dit risico wordt gewogen, indien nodig kunnen dan beheersmaatregelen worden genomen. Daarnaast is het van belang dat de werknemer vanuit bedrijfszorg ook hulp wordt aangeboden, denk hierbij aan het financieel loket en het sociaal fonds. Er is wel een verkenning ingezet, maar dit heeft nog niet tot daadwerkelijk beleid geleid. Uit navraag achteraf blijkt dat in 2021 in totaal 15 loonbeslagen zijn gelegd.

3.4 Financiële belangen en kwetsbare functies

Dit is een al langer bestaand probleem. Zo is het project *Financiële belangen en kwetsbare functies* dat in 2018 is gestart eind 2018 al weer afgebroken omdat de interne projectcapaciteit elders binnen de organisatie nodig was. De bedoeling was te komen tot een overzicht van alle functies waar een meldingsplicht financiële belangen geldt inclusief een toets of is voldaan aan de meldingsplicht zoals bedoeld in artikel 61a van het (toenmalige) ARAR, alsmede een overzicht van de andere kwetsbaarheden in bedrijfsvoering en in primaire processen waar beschermende maatregelen, zoals functieroulatie of bewustwordingstrajecten nodig zijn. Een nieuwe poging in september 2019 is voortijdig afgebroken vanwege de verwachte kosten van de externe inhuur. Sindsdien zijn geen initiatieven meer ondernomen om dit project te herstarten. Wel is in 2021 onder leiding van de BVA het project kwetsbare functies gestart vanuit het perspectief van het tegengaan van ondermijning. Deze werkgroep vertrouwensfuncties en kwetsbare functies is ingesteld vanuit het interdepartementale BVA-beraad. Hier is het IPIM ook op aangesloten. De werkgroep werkt aan een handreiking identificeren kwetsbare functies (tegen ondermijning) en op latere termijn een handreiking verhogen weerbaarheid kwetsbare functies (tegen ondermijning), hierin worden instrumenten zoals bewustwording en inzet screening uitgewerkt. Deze werkgroep ziet echter niet op de financiële belangen.

Het is begrijpelijk dat bestrijding van de coronacrisis de aandacht in 2020 en 2021 van de noodzaak van het project Financiële belangen en kwetsbare functies heeft afgeleid, maar dit zou in 2022 toch wel weer moeten worden opgepakt. Er is immers geen invulling gegeven aan artikel 5, eerste lid, onder d. van de Ambtenarenwet dat bepaalt dat de overheidswerkgever zorgdraagt voor de aanwijzing van ambtenaren die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrekking of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is, het aanwijzen van de financiële belangen die zij niet mogen bezitten of verwerven en de registratie van de door hen gedane meldingen.

3.5 Pre-employment screening

Hierboven is het belang van de VOG al genoemd, wat een vorm van risicomanagement op de persoon is. Bij indiensttreding zijn er echter meer mogelijkheden van *pre-employment screening* (PES) die in de praktijk niet standaard worden gebruikt, zo blijkt uit zowel casuïstiek als gesprekken met leidinggevenden. Het controleren van het curriculum vitae, het nagaan van de authenticiteit van voor de functie relevante diploma's en certificaten en het doen van een referentieonderzoek is niet goed belegd. Herhaaldelijk is het voorgekomen dat er problemen met nieuwe medewerkers zijn ontstaan die mogelijk door een PES ondervangen hadden kunnen worden. Uiteraard moet een PES wel proportioneel worden toegepast, daarom is het opstellen van risicotoprofielen en een toetsingskader voor de uitvoering van de PES een eerste vereiste.

Overigens speelt dit vraagstuk niet alleen bij medewerkers van VWS. Het ministerie heeft ook verschillende raden en commissies waarin externen zitting hebben. De afgelopen jaren is gebleken dat de verschillende secretariaten (de ambtelijke ondersteuning) hiervan op zich goed oog hebben voor de risico's van belangenverstengeling wanneer een externe vanwege bijzondere expertise hiervoor wordt gevraagd. De ICC is regelmatig benaderd om kritisch mee te kijken op het curriculum vitae van de kandidaat. Probleem hierbij is dan wel dat er geen risicoprofielen en toetsingskaders zijn opgesteld. Bovendien is voor het uitvoeren van een PES bijzondere expertise en ook toegang tot openbare en commerciële registers vereist. Er moet daarbij voldoende functionele afstand zijn tussen de kandidaten en degene die de PES uitvoert. Het ministerie van VWS zou hiervoor een gespecialiseerde functionaris kunnen aanwijzen of deze taak aan extern bureau kunnen uitvoeren.

Verschillende keren is – vooral na een casus – aan de ICC gevraagd of het mogelijk is een ‘zwarte lijst’ binnen de Rijksdienst op te stellen van medewerkers die vanwege een integriteitsschending de organisatie hebben verlaten, zodat deze niet via een draaideur weer binnen kunnen komen (zoals ook bij een aantal andere sectoren de praktijk is, dit onder strikte voorwaarden en met instemming van de Autoriteit Persoonsgegevens⁵). De ICC is hier geen voorstander van zolang de basale vereisten van PES niet zijn gerealiseerd.

3.6 Nevenwerkzaamheden

Positieve uitzondering zijn de nevenwerkzaamheden. Hierover wordt veel advies ingewonnen, waardoor het mogelijk is om in een vroeg stadium preventieve adviezen te geven, zodat de risico's met specifieke werkafspraken over gebruik dienstmiddelen, toegang tot informatie of het wisselen van takenpakket beheersbaar worden gemaakt. Mede hierdoor zijn er relatief weinig gevallen van nevenwerkzaamheden die tot incidenten leiden. Positief is ook dat medewerkers van VWS blijkbaar maatschappelijk actief zijn en dat mogelijke kwetsbaarheden proactief worden onderkend en besproken tussen medewerker en leidinggevende. In 2020 is een informatieblad 'Nevenwerkzaamheden bij VWS' uitgebracht.

⁵ Zie: <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/zwarte-lijst>.

4. Respons

Onder respons worden de adviezen over integriteitsvraagstukken en de opvolging op integriteitsmeldingen verstaan.

4.1 Adviesvragen

De adviesvragen bij de ICC komen via allerlei kanalen binnen: departementsleiding, hoofden van dienst, HR adviseurs, decentrale integriteitsfunctionarissen, leidinggevenden en medewerkers. De adviesvragen hebben vooral betrekking op belangen en nevenwerkzaamheden, oriënterende gesprekken voor mogelijke meldingen, ongewenste omgangsvormen (met name zogeheten 'botte bejegening' van leidinggevenden tegenover medewerkers), het gebruik van social media, de eed en belofte, gebruik bedrijfsmiddelen en informatiebeveiliging. In dit laatste geval wordt vooral samengewerkt met de BVA, FG, CPO en CISO.

Jaar	Schriftelijke adviezen
2019	44
2020	79
2021	126

Er is een duidelijke toename in het aantal adviesvragen te zien. Dit houdt verband met de zichtbaarheid en bekendheid met de functie, maar ook met de extra capaciteit vanwege de plv. ICC. Sommige casussen leiden niet tot een formele melding omdat de behandeling van de adviesvraag tot de-escalatie of een alternatieve aanpak leidt.

4.2 Kamervragen

Een bijzondere categorie betreft de voorbereiding van de beantwoording van Kamervragen. In 2019 is een vraag gesteld over congressen en reizen, in 2020 is een vraag gesteld over een kwestie binnen de Gezondheidsraad en in 2021 over fraudepreventie naar aanleiding van het Verantwoordingsonderzoek 2020 door de Algemene Rekenkamer.

4.3 Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Het ministerie van VWS maakt gebruik van een externe Klachtencommissie die onderzoek doet naar ongewenste omgangsvormen en advies uitbrengt aan het hoofd van dienst. In 2021 heeft deze commissie 1 advies uitgebracht over een klacht die is ingediend in 2020. De Klachtencommissie heeft geadviseerd deze klacht ongegrond en deels niet-ontvankelijk te verklaren, het hoofd van dienst heeft besloten dit advies integraal over te nemen. Verder is in 2021 de behandeling van een klacht uit 2020 beëindigd omdat de klager de klacht heeft ingetrokken.

4.4 Burgercontacten

De (plv.) ICC fungeert ook als extern meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen door derden, waarbij men niet terecht kan bij het hoofd van dienst van het betreffende onderdeel. Sinds 2019 zijn de contactmogelijkheden vermeld op Rijksoverheid.nl.⁶ Hierop is ook de *Meldprocedure (vermoedens van) integriteitsschendingen* te vinden. Nagenoeg alle burgercontacten komen per e-mail binnen. Het aantal onderzoekswaardige integriteitsmeldingen is beperkt. Een groot deel van de berichten die worden ontvangen hebben betrekking op klachten over het ministerie of zorgaanbieders (die worden doorverwezen), maar er is ook een groot aantal berichten waarin men een uitlaatklep voor onvrede zoekt, in 2020 en 2021 met name over het coronabeleid of de gedragingen van bewindspersonen. De behoorlijkheidsvereisten voor de communicatie met burgers zoals opgesteld door de Nationale ombudsman worden gehandhaafd. Wel kosten deze berichten relatief veel tijd om te behandelen.

Jaar	Aantal afzenders bij extern meldpunt
2019	17
2020	57
2021	160

Bovengenoemd aantal geeft het aantal afzenders weer. Het aantal berichten is echter veel hoger, een burgercontact kan meerdere contactmomenten betreffen. Er zijn een aantal veelschrijvers die tientallen berichten sturen. Zo is er een afzender die ruim 170 berichten heeft verzonden.

4.5 Integriteitsmeldingen

Binnen de Rijksdienst is afgesproken dat integriteitsmeldingen op een uniforme wijze worden geregistreerd. Dit wordt de *Uniforme Registratie (vermoedens van) Integriteitsschendingen* (URI) genoemd. Volgens deze methode wordt het aantal betrokkenen – de persoon op wie de melding betrekking heeft, ook wel het subject van onderzoek genoemd – geregistreerd over het jaar waarin de melding is afgedaan. Lopende meldingen worden dus nog niet gerapporteerd. In het geval van de casussen van VWS is het aantal betrokkenen gelijk aan het aantal casussen. Het gaat om meldingen waar een opvolging aan is gegeven in de vorm van een intern onderzoek en dat is afgedaan met een afdoeningsbeslissing. Signalen die binnenkomen bij de vertrouwenspersonen worden hierin dus niet meegenomen, tenzij een signaal tot een formele melding leidt.

URI-formulier

Het URI-formulier blijkt in de praktijk lastig in te vullen zijn. Omdat de formulieren in eerste instantie decentraal worden ingevuld en daarna pas worden samengevoegd tot een opgave van het VWS Concern is dit foutgevoelig gebleken. Zo moesten de gegevens over 2019 die met het ministerie van BZK zijn gedeeld ten behoeve van de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk worden gecorrigeerd. Daarom wordt met ingang van 2020 extra aandacht aan dit proces besteed, elke melding wordt door de ICC separaat met de centrale IC doorgenomen. De ICC heeft in 2021 aan het IPIM voorgesteld om tot een andere wijze van registreren te komen, die eenvoudiger is en ook geschikt om te gebruiken binnen een gedcentraliseerd

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-volksgezondheid-welzijn-en-sport/contact/integriteitsschending-melden>

inrichtingsmodel. Hiertoe is een IPIM werkgroep ingericht waarvan ook de ICC deel uitmaakt.

Meldprocedure

Om een integriteitsmelding op een correctie wijze af te kunnen doen is een goede meldprocedure noodzakelijk. Binnen VWS bestond sinds november 2017 de *Meldprocedure integriteitsschendingen en misstanden VWS*. Deze bleek in de praktijk steeds minder goed werkbaar. Daarom is in 2021 de *Meldprocedure (vermoedens van) integriteitsschendingen VWS* ontwikkeld, die gaandeweg ook als bétaversie is gehanteerd om te bezien of de aanpak werkte. Deze nieuwe meldprocedure is vastgesteld op 29 november 2021. De DOR heeft op 3 februari 2022 haar instemming gegeven en per 1 maart 2022 is de nieuwe meldprocedure formeel inwerking getreden. Dit is een gezamenlijk product van de ICC en BVA (ICC is penvoerder). Deze meldprocedure moet bijdragen aan een betere meldingsbereidheid van vermoedens van integriteitsschendingen en een correcte opvolging waarbij oog is voor de rechten en belangen van alle betrokken partijen. Wanneer er beter wordt gemeld, ontstaat ook een beter beeld van de elementen in het integriteitsmanagement die extra aandacht behoeven. Dit draagt bij aan een integere en sociaal veilige organisatie.

In deze meldprocedure is een belangrijke rol weggelegd voor de IC-en van de onderdelen, die als meldpunt en registratiepunt binnen het eigen onderdeel moeten gaan fungeren. Hierbij gaat het niet alleen om de schendingen die zijn vastgesteld, maar ook om de meldingen die na een voor- of feitenonderzoek ontkracht kunnen worden. Daarom is het correct melden en registeren van (vermoedens van) integriteitsschendingen zo belangrijk. Ter ondersteuning hiervan heeft de ICC het *Formulier Melding Vermoeden Integriteitsschending* ontwikkeld en in juni 2021 gedeeld met de IC-en van de onderdelen. Dit formulier is bedoeld voor de IC om de melding vast te leggen en ondersteunt het hoofd van dienst in de opvolgingsbeslissing.

Onregelmatigheden

Met deze meldprocedure is ook het begrip 'onregelmatigheid' geïntroduceerd. Dit is een gedraging of gebeurtenis die potentieel een misstand of integriteitsschending kan worden, maar dit nog niet daadwerkelijk is. Onregelmatigheden kunnen als adviesvraag worden behandeld en geregistreerd. Met deze categorie kan worden voorkomen dat 'kleine kwesties' onnodig groot worden of juist onzichtbaar blijven. Een onregelmatigheid waarop iemand eerder is aangesproken of die vaker voorkomt kan worden beoordeeld als een integriteitsschending. Een (vermoeden van een) misdrijf is nooit een onregelmatigheid, maar valt altijd in de categorie misstand of (overige) integriteitsschending.

Rechtstreekse werking EU Klokkenluidersrichtlijn

Op 17 december 2021 is de EU Klokkenluidersrichtlijn inwerking getreden. Omdat de wetgever de nationale wetgeving hier nog niet op heeft aangepast, maar de richtlijn voor overheden wel rechtstreekse werking heeft zijn op 9 december 2021 informatiebladen *Wet bescherming klokkenluiders* voor vertrouwenspersonen en medewerkers uitgebracht.

Integriteitscijfers

Jaar	Aantal betrokkenen (casussen) conform URI	Aantal medewerkers (excl. externe inhuur)	Aantal fte⁷	Details in bijlage
2019	7	5.204	4.803	4 + 7
2020	14	5.669	5.242	5 + 8
2021	14	6.607	5.740	6 + 9

Het aantal meldingen bij VWS is laag in relatie tot het aantal medewerkers. Binnen de Rijksdienst wordt uitgegaan dat 0,5 tot 1 procent van de medewerkerspopulatie tot een te onderzoeken integriteitsmelding leidt. Het is evident dat VWS dit aantal niet haalt, er lijkt sprake te zijn van een onderrapportage. Het is overigens van belang op te merken dat het werkelijke aantal medewerkers hoger is dan in bovenstaande opgave. De externe inhuur is namelijk niet meegenomen in deze cijfers, terwijl ook extern ingehuurde medewerkers betrokken kunnen zijn bij integriteitsmeldingen. Dit kan dus een vertekend beeld geven. Hoe dan ook is het lastig om goed gefundeerde uitspraken te doen op basis van de gemelde zaken.

In 2021 zijn 14 integriteitsmeldingen afgehandeld, hiervan zijn er 4 door de Integriteitscoördinator Concern (ICC) behandeld. Van deze 4 zijn er 2 samen met de BVA opgepakt. Deze meldingen hadden betrekking op 'misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels' (schending vastgesteld) en 'lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie' (schending niet vastgesteld). Het aantal meldingen in 2021 was gelijk aan 2020. Opmerkelijk hierbij was wel dat van deze 14 meldingen er 11 binnen één onderdeel speelden, terwijl bij een ander omvangrijk onderdeel geen enkele melding is geweest. Dit duidt op een onderrapportage. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat sinds 2021 binnen het eerste onderdeel is geïnvesteerd in de capaciteit voor de lokale integriteitscoördinator (0,5 fte). Een andere verklaring die bij de besprekung van de integriteitscijfers van 2021 in het IoC naar voren is gebracht is dat bij informatiebeveiligingsincidenten bijvoorbeeld onvoldoende wordt onderkend dat sommige hiervan ook (mogelijke) integriteitsschendingen zijn.

Over de zbo's kunnen geen uitspraken worden gedaan omdat deze niet standaard gegevens aanleveren.

De URI-formulieren over 2019-2021 zijn als bijlagen 4-6 opgenomen. De hiermee corresponderende casusbeschrijvingen over deze jaren zijn opgenomen als bijlagen 7-9. Met deze casusbeschrijvingen is geprobeerd een balans te vinden tussen enerzijds transparantie aangaande integriteitsmeldingen en de opvolging en afdoening hiervan en anderzijds discretie richting de betrokkenen. Deze overzichten wordt actief intern en extern openbaar gemaakt. Dit is een uitvoering van het ICBR-besluit tot actieve openbaarmaking van casuïstiek (20 maart 2018). De casuïstiek wordt – uiteraard geanonimiseerd – ook gebruikt voor interne bewustwordingsactiviteiten.

Tot slot wordt nog opgemerkt dat in 2021 een extern onderzoek naar de inkoop van persoonlijke beschermingsmiddelen voor de zorg gedurende de coronacrisis is gestart, dat wordt uitgevoerd door Deloitte Forensic & Dispute Services B.V. Dit is uitdrukkelijk geen integriteitsonderzoek. Wel bestaat de mogelijkheid dat het onderzoeksureau tijdens het onderzoek op informatie stuit die een vermoeden oplevert van een (ernstige) integriteitsschending of een strafbaar feit. Dat kan gerelateerd zijn aan de scope van het onderzoek, maar het kan ook een toevallige

⁷ Bron: OBP, P&O Jaarcijfers VWS Concern, HR Facts & Figures

bevinding zijn, een bijvangst zonder relatie met de onderzoeksopdracht. In de zomer van 2021 zijn daarover afspraken gemaakt tussen VWS en Deloitte. Mocht zo'n situatie zich voordoen, dan wordt dat gemeld bij de ICC. Vervolgens worden de reguliere meld- en onderzoeksprocedures gevolgd. Een dergelijke melding heeft zich in 2021 overigens niet voorgedaan.

5. Bespiegeling op het integriteitsmanagement Concern

5.1 Integriteit als negatief en positief begrip

Er is iets vreemds aan de hand met het begrip ‘integriteit’. Hoewel het een positief begrip is, is de connotatie toch vaak negatief, waarschijnlijk omdat het begrip vooral aan bod komt bij het gebrek aan integriteit, bij de integriteitsschendingen, bij sociale onveiligheid. De cijfers en casussen van (vermoedens van) integriteitsschendingen zijn ook in deze jaarrapportage vanzelfsprekend aanwezig. Daar is inzicht in, al kan dat nog een stuk beter.

Wat nog veel beter kan is het inzicht in de zaken die wel goed zijn gegaan. Dat begint met de meldingen die na een voor- of feitenonderzoek ontkracht kunnen worden. Daarom is het correct melden en registeren van (vermoedens van) integriteitsschendingen zo belangrijk, ook als er achteraf niets aan de hand blijkt te zijn.

Maar er zou eigenlijk ook een beter inzicht moeten komen in potentiële integriteitskwesties die door een goede interventie van een leidinggevende of medewerker ten goede zijn gekeerd; doordat het risico is weggenomen of gemitigeerd; doordat de kwetsbaarheden in beeld zijn gebracht en er een handelingsperspectief is gevonden om deze beheersbaar te krijgen. Daarom is het van belang dat ook dit soort zaken beter worden gemeld, door deze met de lokale Integriteitscoördinatoren te bespreken en door deze vervolgens op concernniveau inzichtelijk te maken.

5.2 Coronacrisis en integriteit

De coronacrisis van 2020 en 2021 was een periode waarin door de departementsleiding en medewerkers hard is gewerkt en veel geïmproviseerd moet worden. Dit heeft gevolgen gehad voor het integriteitsmanagement van VWS: meer potentiële risico's en minder aandacht hiervoor. Inkoop en aanbesteden moesten onder bijzondere omstandigheden plaatsvinden. Veel medewerkers werkten thuis, wat risico's oplevert inzake informatiebeveiliging: want wie kan er meekijken en - luisteren? Maar ook meer risico op onthechting en mogelijkheden om zich te onttrekken aan sociale controle. Aan de andere kant zijn er mogelijk ook minder situaties van fysieke ongewenste omgangsvormen.

Veel plannen uit 2019 voor bewustwordingsactiviteiten konden in 2020 en 2021 niet worden uitgevoerd, alles moet online plaatsvinden terwijl de aandacht dan lastiger te vangen is, zowel van de medewerkers als het midden- en topmanagement.

5.3 Sociale veiligheid

Veel casuïstiek – zowel meldingen als adviesvragen – die in de afgelopen jaren bij de ICC terecht kwamen – en zeker de signalen die bij de vertrouwenspersonen binnenkamen (zie de separate jaarrapportages) – heeft te maken met ongewenste omgangsvormen en raakt daarmee aan de sociale veiligheid, met name in de relatie medewerker-leidinggevende. Dit zijn lastige kwesties die vaak al lang voortwoekeren, waarbij de relaties veelal sterk zijn verstoord op het moment dat ze bij de ICC of de departementsleiding terecht komen. Ook is het bij meldingen van ongewenste omgangsvormen vaak lastig om tot waarheidsvinding te komen – deze casussen hebben een sterk subjectief karakter – en ook is het lastig om tot een afdoening te komen die voor alle partijen acceptabel is. Preventie door middel van het versterken van sociale veiligheid, onder andere door het bevorderen van loyale

tegenspraak, het inzetten van mediation(vaardigheden) en in een eerder stadium interveniëren, is een belangrijke opgave voor VWS. De huidige klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen blijkt in de praktijk omslachtig, langdurig en weinig bevredigend te zijn. Dit speelt niet alleen binnen VWS, daarom is de interdepartementale ontwikkeling van een andere aanpak noodzakelijk, dit is in 2021 ingezet. Casuïstiek rondom ongewenste omgangsvormen is nooit helemaal te voorkomen, maar het vergt veel van de direct betrokkenen en het lijnmanagement zelf, maar ook van de departementsleiding en de ICC. Deze tijd en energie kunnen daardoor niet aan beleid en bewustwording worden besteed, terwijl dit juist belangrijk is om ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Investeren op dit punt is dus een belangrijk aandachtspunt.

5.4 Zakelijke integriteit

Waar relatief veel meldingen via de vertrouwenspersonen en personeelsraadgever over ongewenste omgangsvormen worden ontvangen, blijven de overige categorieën – die onder de noemer zakelijke integriteit vallen (fraude, diefstal, misbruik bedrijfsmiddelen, schending geheimhouding, misbruik bevoegdheden et cetera) – opmerkelijk achter. Mogelijk dat dit soort schendingen binnen VWS nauwelijks voorkomen, maar dat is bijzonder wanneer dit wordt vergeleken met soortgelijke organisaties. VWS heeft op dit punt al langer te maken met een onderrapportage: niet alle (mogelijke) schendingen worden herkend dan wel bij de juiste functionaris gemeld. Hierdoor is het niet goed mogelijk om intern en extern te rapporteren, deze informatie te analyseren en tot de juiste beheersmaatregelen te komen. Hierdoor kunnen eventuele trends ook niet op tijd worden onderkend. Deze onderrapportage wordt verondersteld op basis van de cijfers in vergelijking met andere organisaties, alsmede de signalen die vanuit de vertrouwenspersonen en andere kanalen worden ontvangen. Onduidelijkheid vanuit de oude meldprocedure (2017) kan hierin een rol hebben gespeeld, deze was dan ook nodig aan herziening toe, hetgeen in 2021 is gebeurd (zie 4.5).

Hiernaast is inzicht in integriteitsrisico's noodzakelijk voor een goed werkend integriteitsmanagement: Wat zijn de te beschermen belangen, wat zijn de kwetsbaarheden en dreigingen, welke beheersmaatregelen kunnen worden genomen en welke restrisico's kunnen of moeten worden geaccepteerd? Het is dus niet noodzakelijk te wachten tot een risico zich daadwerkelijk manifesteert, ook een potentiële integriteitskwestie die door een interventie van een leidinggevende of medewerker ten goede is gekeerd is het melden waard. In eerste instantie bij de lokale IC, daarna in breder verband om ontwikkelingen sneller en beter in beeld te krijgen.

5.5 Afsluitend

In 2019 ben ik als ICC bij het ministerie van VWS begonnen met als missie de meldingsbereidheid inzake (vermoedens van) integriteitsschendingen te verhogen, de verkramptheid bij integriteitskwesties te verminderen en de transparantie rondom integriteit te verbeteren. Want hoewel 'integriteit' een positief begrip is, is de connotatie toch vaak negatief, waarschijnlijk omdat het begrip vooral aan bod komt bij het gebrek aan integriteit, bij de integriteitsschendingen, bij sociale onveiligheid. Dat is zonde en dat moet anders, ook binnen VWS.

In 2019, 2020 en 2021 is op dit vlak samen met veel collega's van binnen en buiten VWS veel werk verzet. Er moet echter nog veel gebeuren om het integriteitsmanagement écht op basis van risicomanagement te laten functioneren en minder reactief op basis van incidenten en casuïstiek. Horizontale en verticale samenwerking en informatiedeling binnen en buiten het VWS Concern blijft daarbij onontbeerlijk, net als voldoende capaciteit en bestuurlijke aandacht binnen het

relatief complexe 'satellietstelsel' van het VWS Concern. Ik ga hierover graag het goede gesprek aan.

Bijlagen

1. Stelsel Integriteitsmanagement Concern VWS
2. Kring van Integriteitscoördinatoren, activiteiten 2021
3. Beleidsdocumenten Integriteitsmanagement Concern VWS
4. Registratieformulier integriteit VWS 2019 t.b.v. Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2019
5. Registratieformulier integriteit VWS 2020 t.b.v. Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2020
6. Registratieformulier integriteit VWS 2020 t.b.v. Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2021
7. Overzicht casuïstiek VWS 2019
8. Overzicht casuïstiek VWS 2020
9. Overzicht casuïstiek VWS 2021

Bijlage 1. Stelsel Integriteitsmanagement Concern VWS

Stelsel Integriteitsmanagement Concern VWS

- Rijksbreed niveau (verantwoording aan ICOP → ICBR → SGO / GOR Rijk)
 - BZK (A&O) met IPIM (ICC VWS is hiervan lid) voor interdepartementale beleidsontwikkeling integriteitsmanagement, zoals:
 - Gedragcode Integriteit Rijk (GIR)
 - Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek, 2020 (BPO)
 - Leidraad Uniforme Basislijnen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid, 2020
 - Rijksbrede bewustwordingsactiviteiten
- Concern VWS niveau (verantwoording aan SG & pSG / BR / BRBV / DOR)
 - OBP (ICC en plv. ICC) met Integriteitsoverleg Concern (IC-en zijn hiervan lid) voor departementale beleidsontwikkeling integriteitsmanagement, zoals:
 - Stelsel Integriteitsmanagement Concern VWS
 - Integriteitsbeleid Concern VWS
 - Meldprocedure Concern VWS (incl. richtlijnen uitvoering URL en BIPO)
 - Wetenschappelijke Integriteit (i.s.m. Chief Science Officer)
 - Ambtelijk Vakmanschap
 - Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie Concern VWS (m.u.v. zbo's)
 - Tweedelijnsadviesering, o.a. bij integriteitsmeldingen
 - Bewustwordingsactiviteiten Concern
 - Behandeling meldingen op (p)SG niveau (i.s.m. BVA)
 - Onderdeelenniveau (verantwoording aan diensthoofd / OR)
 - IC Onderdeel
 - Bewustwordingsactiviteiten onderdeel
 - Advisering onderdeel
 - Behandeling en registratie meldingen

Jaarrapportage + JBR

Uitgangspunten integriteitsmanagement

- Duidelijk onderscheid tussen (aanpak van) onregelmatigheden, schendingen en missstanden
- Subsidiariteit
- Minimumkaders zijn geborgd
- Proactief beleid o.b.v. risicobeheersing
- Samenwerking horizontaal en verticaal (bijv. IBC)
- Geen verrassingen voor politieke en ambtelijke leiding (Kwartalrapportage ICC aan (p)SG, gevoerd vanuit de onderdelen)

Op hoofdlijnen vastgesteld
door hoofd P&O/plv. dir. OBP,
d.d. 16-12-2020
Vastgesteld door pSG, d.d.
09-03-2021

Periodieke overleggen

- SG/pSG en ICC
 - Integraal Beveiligingsoverleg Concern (IBC: BVA, FG, CISO, CPO en ICC)
 - Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM)
 - Integriteitsoverleg Concern (IC)
 - Bedrijfsvoeringsoverleg en P-hoofdenoverleg
 - Sociale veiligheid: ICC, P-raadgever, DOR afv., Bedrijfszorg afv., VP afv., pSG

IC = Integriteitscoördinator
ICC = IC Concern
EVA = Beveiligingsautorisiteit

Bijlage 2. Kring van Integriteitscoördinatoren, activiteiten 2021

In 2020 vonden vanwege de coronamaatregelen geen fysieke bijeenkomsten plaats. De agendacommissie heeft in 2021 daarom ingezet op online bijeenkomsten, waarvan er drie hebben plaatsgevonden. De eerste bijeenkomst was op 20 april en stond in het teken van de ontwikkelingen rondom de Europese Klokkenluidersrichtlijn. Mr. Joyce Boonstra (hoofdredacteur Bijzonder Strafrecht) gaf een toelichting op de aanleiding, ontwikkeling en de bijzonderheden voor het integriteitsmanagement (zie ook het artikel in [TBS&H 2020-6](#)). De tweede bijeenkomst was op 7 september en had als thema 'Integriteit: wetenschap en praktijk in verbinding'. Dr. Leonie Heres-Van Rossum (Universiteit Utrecht) gaf een terugkoppeling over het onderzoek 'Belangenconflicten na uitdiensttreding' (waarvoor vragen waren uitgezet via de KvI). Daarnaast ging zij in op de [Brandbrief Integriteit](#) dat het Netwerk Goed Besturen op 26 april 2021 aan de informateur en de Tweede Kamer heeft gestuurd. De laatste bijeenkomst vond plaats op 7 december tijdens de Week van de Integriteit. Hier gaf Erik Pool (programmadirecteur dialoog en ethiek Rijksoverheid) een workshop over 'Tegenspraak en de moed om waarheid te spreken'. Bij elke bijeenkomst was er ook ruimte om actualiteiten, kennis en good practices uit te wisselen en konden nieuwe leden zichzelf voorstellen.

Naast deze bijeenkomsten heeft de KvI ook het initiatief genomen om een onderzoek te laten doen naar de aard en aantal van integriteitsmeldingen, waarbij ook wordt gekeken naar verschillen daarin tussen (typen) organisaties en eventuele factoren die daarop van invloed zijn. Het voornemen is om het onderzoek in 2022 te laten uitvoeren in het kader van een studieopdracht bij de Universiteit Utrecht met een begeleidingscommissie vanuit de KvI.

Per bijeenkomst waren er een of twee voorbereidende overleggen nodig. In 2021 waren er in totaal 47 leden. Sinds 2019 is de KvI verder uitgebreid, waarbij de omvang wel beperkt moet worden gehouden om deelname aan fysieke bijeenkomsten mogelijk te houden (vandaar dat wordt uitgegaan van één vertegenwoordiger per organisatie). Ook in 2021 zijn verschillende nieuwe leden verwelkomt, soms door opvolging van een voorganger maar ook door uitbreiding met nieuwe organisaties. Vermeldenswaard is de uitbreiding met het Openbaar Lichaam Bonaire, eerder al sloot de Rijksdienst Caribisch Nederland aan.

In de KvI zitten afgevaardigden van de ministeries van AZ, BZK (incl. DGOO, RVB), BuZa, Defensie, EZK/LNV (incl. NVWA), Financiën (incl. Belastingdienst, Douane), I&W (incl. Rijkswaterstaat), J&V (incl. DJI en Rijksrecherche), OCW (incl. Nationaal Archief, Inspectie v.h. Onderwijs), SZW (incl. SVB, UWV) en VWS (incl. RIVM, ZonMw, NOC*NSF). Hiernaast heeft de KvI afgevaardigden van De Nederlandsche Bank, Enexis, Huis voor Klokkenluiders, Nationale Politie, TNO, Gemeente Amsterdam, Gemeente Den Haag en Openbaar Lichaam Bonaire.

De KvI is verbonden met het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM) en heeft vanuit het ministerie van BZK een budget om activiteiten te kunnen ontplooien. In 2021 is dit budget niet aangesproken.

Bijlage 3. Beleidsdocumenten Integriteitsmanagement Concern VWS

Rijksbreed beleid:

- Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) (05-2020)
- Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving Rijk (09-2021)
- Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident (BIPO) (18-05-2020)

Algemeen beleid VWS:

- Stelsel beveiliging VWS (07-2018)
- Integraal beveiligingsbeleid VWS (10-2018)
- Stelsel integriteitsmanagement (09-03-2021)
- Taakafbakening BVC (BVA) en IC (ICC) (25-03-2021)
- Regeling vertrouwenspersonen en klachtencommissie (22-02-2017)
- Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid (2020)
- Leidraad Vertrouwenspersonen VWS (2018)
- Beleid Externe Vertrouwenspersoon VWS, (19-07-2021)
- Meldprocedure (vermoedens van) integriteitsschendingen (01-03-2022)
- Formulier Melding Vermoeden Integriteitsschending (06-2021)

Specifiek beleid:

- Procesbeschrijving melden en opvolgen integriteitsschendingen RCN, 14-03-2018
- Wetenschappelijke Integriteit (11-02-2020)
- Chauffeursinstructie (12-2021)
- Gedragscode Nederlandse Sportraad inzake bestuurlijke integriteit voor leden en adviseurs (2018)
- Procedure afleggen eed en belofte (24-08-2020)
- Procedure externe overlegruimte Vertrouwenspersonen (22-01-2020)

Informatiebladen:

- Informatieblad Nevenwerkzaamheden bij VWS (januari 2020)
- Informatieblad Integriteit (2018)
- Informatieblad Wet bescherming klokkenluiders, medewerkers, versie (09-12-2021)
- Informatieblad Wet bescherming klokkenluiders, vertrouwenspersonen (09-12-2021)

**Bijlage 4. Registratieformulier integriteit VWS 2019 t.b.v. Jaarrapportage
Bedrijfsvoering Rijk 2019**

- op volgende pagina -

Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk**Enquête t.b.v. de rapportage over 2019****Deel 1: Registratieformulier integriteit**

Alleen rapporteren over de situaties die in 2019 zijn afgerekend onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag

Ministerie : VWS (correctie 06-04-2020)

1. Schendingen**1a. Aantal betrokkenen bij vermoedelijke, deels aangetoonde en aangetoonde schendingen**

Aantal betrokkenen bij vermoedelijke schendingen	1	gevallen
Aantal betrokkenen bij aangetoonde en deels aangetoonde schendingen	6	gevallen
Totaal	7	gevallen

(Inclusief 'betrokkene onbekend' en 'betrokkene is niet in dienst van de organisatie')

1b. Aantal schendingen naar Type

	Aantal vermoedelijk	Aantal aangetoond
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik positie en belangenverstengeling	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	1	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongepaste communicatie	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik bevoegdheden	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik geweldsbevoegdheid	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongewenste omgangsvormen	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongepaste gedragingen in privé-sfeer	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misstanden volgens klokkenluidersregeling	0	gevallen
Totaal	1	gevallen

(Per betrokkene is meer dan één type schending mogelijk)

2. Onderzoek**2a. Aantal betrokkenen naar wie onderzoek is gedaan, naar type onderzoek**

Alleen vooronderzoek	1	gevallen
Volledig feitenonderzoek	3	gevallen
Geen onderzoek	2	gevallen
Onbekend	1	gevallen
Totaal	7	gevallen

(Per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven; ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)

2b. Aantal betrokkenen in een strafrechtelijk traject

Het totaal aantal betrokkenen over wie de organisatie een aangifte heeft gedaan	1	gevallen
---	---	----------

3. Afdoening/Sancties**3a. Aantal betrokkenen over wie een beslissing tot afdoening is genomen**

Disciplinaire sanctie	4	gevallen
Niet-disciplinaire afdoening	1	gevallen
Geen afdoening/actie ondernomen	2	gevallen
Onbekend	0	gevallen
Totaal	7	gevallen

3b. Afdoening (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)

Aantal disciplinaire afdoeningen uitgeplitst naar type	voorwaardelijk	onvoorwaardelijk
Schriftelijke berisping	0	gevallen
Buitengewone dienst	0	gevallen
Vermindering vakantie	0	gevallen
Financiële afdoening	0	gevallen
Verplaatsing	0	gevallen
Schorsing	0	gevallen
Strafontslag	0	gevallen
Totaal	0	gevallen
		4
		gevallen

3c. Andere afdoeningen (niet disciplinair) (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)

Ambtelijke afdoening	0	gevallen
Beëindiging tijdelijke aanstelling, contract, stage	0	gevallen
Ontslag op aanvraag van de medewerker	1	gevallen
Overig ontslag (zoals ongeschiktheidsontslag)	1	gevallen
Totaal	2	gevallen

**Bijlage 5. Registratieformulier integriteit VWS 2020 t.b.v. Jaarrapportage
Bedrijfsvoering Rijk 2020**

- op volgende pagina -

Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk

Enquête t.b.v. de rapportage over 2020

Deel 1: Registratieformulier integriteit

Alleen rapporteren over de situaties die in 2020 zijn afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag.

Ministerie :	VWS totaal (excl. zbo's)
--------------	--------------------------

1. Schendingen

Inclusief 'betrokkene onbekend' en 'betrokkene is niet in dienst van de organisatie'

1a. Aantal betrokkenen bij vermoedelijke, deels aangetoonde en aangetoonde schendingen

Aantal betrokkenen bij <u>vermoedelijke</u> schendingen	7	gevallen
Aantal betrokkenen bij <u>aangetoonde</u> en <u>deels aangetoonde</u> schendingen	7	gevallen
Totaal	14	gevallen

1b. Aantal schendingen naar Type (Per betrokkene is meer dan één type schending mogelijk)

	Aantal vermoedelijk	Aantal aangetoond
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik positie en belangenverstengeling	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - lekken, misbruiken/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	1	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongepaste communicatie	1	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik bevoegdheden	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik geweldsbevoegdheid	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongewenste omgangsvormen	3	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	1	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongepaste gedragingen in privé-sfeer	0	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misstanden volgens klokkenluidersregeling	0	gevallen
Totaal	6	gevallen

2. Onderzoek

(Per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven; ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)

2a. Aantal betrokkenen naar wie onderzoek is gedaan, naar type onderzoek

Alleen vooronderzoek gedaan	5	gevallen
Volledig feitenonderzoek gedaan	6	gevallen
Geen onderzoek gedaan	3	gevallen
Onbekend of er onderzoek is gedaan	0	gevallen
Totaal	14	gevallen

2b. Aantal betrokken in een strafrechtelijk traject

Het totaal aantal betrokkenen over wie de organisatie een aangifte heeft gedaan	0	gevallen
---	---	----------

3. Afdoening/Sancties

3a. Aantal betrokkenen over wie een beslissing tot afdoening is genomen

Aantal betrokkenen die disciplinair zijn gesanctioneerd	2	gevallen
Aantal betrokkenen met een (uitsluitend) <u>niet-disciplinaire</u> afdoening	5	gevallen
Geen afdoening/actie ondernomen	7	gevallen
Onbekend	0	gevallen
Totaal	14	gevallen

3b. Afdoening (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)

Aantal disciplinaire afdoeningen uitgeplaatst naar type	onvoorwaardelijk	
Schriftelijke berisping	2	gevallen
Verminderen IKB-uren	0	gevallen
Financiële afdoening (boete/uitsluiting periodiek)	1	gevallen
Verplaatsing	1	gevallen
Beëindiging dienstverband	0	gevallen
Totaal	4	gevallen

3c. Andere afdoeningen (niet disciplinair) (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)

Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d	5	gevallen
Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage	0	gevallen
Ontslag op initiatief van de medewerker	0	gevallen
Geen afdoening/actie	3	gevallen
Totaal	8	gevallen

**Bijlage 6. Registratieformulier integriteit VWS 2020 t.b.v. Jaarrapportage
Bedrijfsvoering Rijk 2021**

- op volgende pagina -

Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk**Enquête t.b.v. de rapportage over 2021****Deel 1: Registratieformulier integriteit**

Alleen rapporteren over de situaties die in 2021 zijn aferond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag.

Ministerie :	VWS Concern (excl. zbo's)
Ingevuld door:	ICC vws
Telnr.:	
e-mailadres:	

1. Schendingen

Inclusief 'betrokkene onbekend' en 'betrokkene is niet in dienst van de organisatie'

1a. Aantal betrokkenen bij vermoedens en (deels) aangetoonde schendingen	Aantal betrokkenen
Aantal betrokkenen bij vermoedens van integriteitsschendingen	4
Aantal betrokkenen bij aangetoonde en deels aangetoonde schendingen	10

1b. Aantal schendingen naar Type (Per betrokken is meer dan één type schending mogelijk)

	Aantal betrokkenen vermoedelijk	Aantal betrokkenen aangetoond
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	0	1
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik positie en belangenverstengeling	1	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - lekken, misbruiken of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	2	1
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongepaste communicatie	0	2
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik bevoegdheden	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik geweldsbevoegdheid	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongewenste omgangsvormen	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	1	7
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongepaste gedragingen in privé-sfeer	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misstanden volgens klokkenluidersregeling	0	0
Totaal	4	11

2. Onderzoek

(Per betrokken in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven; ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)

2a. Aantal betrokkenen naar wie onderzoek is gedaan, naar type onderzoek	Aantal betrokkenen
Alleen vooronderzoek gedaan	6
Volledig feitenonderzoek gedaan	2
Geen onderzoek gedaan	6
Onbekend of er onderzoek is gedaan	0
Totaal	14

2b. Aantal betrokken in een strafrechtelijk traject

2b. Aantal betrokken in een strafrechtelijk traject	Aantal betrokkenen
Het totaal aantal betrokkenen over wie de organisatie een aangifte heeft gedaan	1

3. Afdoening/Sancties

3a. Aantal betrokkenen over wie een beslissing tot afdoening is genomen	Aantal betrokkenen
Aantal betrokkenen die disciplinair zijn gesancioneerden	2
Aantal betrokkenen met een (uitsluitend) niet-disciplinaire afdoening	8
Geen afdoening/actie ondernomen	4
Onbekend	0
Totaal	14

3b. Afdoening (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)

3b. Afdoening (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)	Aantal betrokkenen onvoorwaardelijk
Aantal disciplinaire afdoeningen uitgeplaatst naar type	
Schriftelijke berispeling	1
Vermindering IKB-uren	0
Financiële afdoening (boete/uitsluiting periodiek)	1
Verplaatsing	0
Beëindiging dienstverband	0
Totaal	2

3c. Andere afdoeningen (niet disciplinair) (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)

3c. Andere afdoeningen (niet disciplinair) (NB: alle afdoeningen c.q. sancties tellen mee)	Aantal betrokkenen onvoorwaardelijk
Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d	7
Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage	1
Ontslag op initiatief van de medewerker	0
Geen afdoening/actie	4
Totaal	12

Bijlage 7. Overzicht casuïstiek VWS 2019

- Dit overzicht betreft meldingen die zijn ontvangen door de Integriteitscoördinator Concern VWS en de opvolgingen en afdoeningen hierop op basis van de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI). Wanneer er per casus meerdere betrokkenen zijn worden deze niet apart vermeld.
- In dit overzicht is geprobeerd een balans te vinden tussen enerzijds transparantie aangaande integriteitsmeldingen en de opvolging en afdoening hiervan en anderzijds discretie richting de betrokkenen.
- Dit overzicht wordt actief openbaar gemaakt als bijlage van de Jaarrapportage Integriteitscoördinator Concern VWS. Dit is een uitvoering van het ICBR-besluit tot actieve openbaarmaking van casuïstiek (20 maart 2018).
- De ZBO's van VWS en de VWS-onderdelen die vallen onder de RCN zijn niet opgenomen in dit overzicht.
- Dit overzicht is op 24 juni 2020 reeds openbaar gemaakt.⁸

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
	<i>Zie toelichting URI</i>	<i>Zie toelichting URI</i>	<i>In ca. 15-20 woorden de melding, de opvolging en de uitkomst/afdoening. Geef hierbij aan of het een interne of externe melding was. Tevens aangeven of het een medewerker of leidinggevende betrof. Deze beschrijvingen worden openbaar gemaakt, dus voorkom herleidbaarheid naar personen.</i>
1.	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Het niet met opzet, maar wel verwijtbaar laten uitlekken van informatie aan onbevoegde derden.	Interne melding dat leidinggevende gegevens medewerker onbevoegd aan derde heeft verstrekt. Vooronderzoek i.s.m. Functionaris voor Gegevensbescherming. Geen aanwijzingen van integriteitsschending. Wel geregistreerd als datalek. Toelichting aan management welke gegevens van medewerkers wel en niet mogen worden gedeeld.
2.	Ongepaste omgangsvormen	Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten. Interne benadeelde.	Interne melding dat medewerker e-mails met beledigende en kwetsende teksten aan andere medewerker heeft gezonden. Geen onderzoek. Niet-disciplinaire afdoening (ongeschiktheidsontslag).
3.	Misbruik positie en belangenverstrekking	Misbruik bedrijfsidentiteit	Interne melding dat medewerker functie en de organisatie heeft gebruikt in een privéwestie voor een derde. Intern onderzoek, medewerker is gehoord. Integriteitsschending is

⁸ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2020/06/30/actieve-openbaarmaking-geanonimiseerde-casussen-ministerie-vws/Actieve+openbaarmaking+integriteitsschendingen+VWS+2019.pdf>.

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
			vastgesteld. Medewerker heeft schriftelijke berisping gekregen.
4.	Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Valsheid in geschrifte	Interne melding dat medewerker bij sollicitatie onjuiste gegevens heeft verstrekt. Intern onderzoek, schending aangetoond, cumulatief met andere schendingen. Medewerker heeft strafontslag gekregen.
5.	Ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie	Interne melding dat medewerker een collega heeft bedreigd en uitgescholden. Intern onderzoek gestart, maar afgebroken nadat betrokkenen zelf ontslag heeft genomen.
6.	Ongewenste omgangsvormen	Fysiek geweld	Interne melding dat medewerker intern vernieling heeft aangebracht. Geen intern onderzoek, betrokkenen heeft schending toegegeven en schade vergoed. Schriftelijke berisping.
7.	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Interne melding seksuele intimidatie van leidinggevende jegens ondergeschikte ('Me Too'). Schriftelijke berisping.

Bijlage 8. Overzicht casuïstiek VWS 2020

- Dit overzicht betreft meldingen die zijn ontvangen door de Integriteitscoördinator Concern VWS en de opvolgingen en afdoeningen hierop op basis van de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI). Wanneer er per casus meerdere betrokkenen zijn worden deze niet apart vermeld.
- In dit overzicht is geprobeerd een balans te vinden tussen enerzijds transparantie aangaande integriteitsmeldingen en de opvolging en afdoening hiervan en anderzijds discretie richting de betrokkenen.
- Dit overzicht wordt actief intern en extern openbaar gemaakt. Dit is een uitvoering van het ICBR-besluit tot actieve openbaarmaking van casuïstiek (20 maart 2018).
- De ZBO's van VWS en de VWS-onderdelen die vallen onder de RCN zijn niet opgenomen in dit overzicht.

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
	Zie toelichting URI	Zie toelichting URI	<i>In ca. 15-20 woorden de melding, de opvolging en de uitkomst/afdoening. Geef hierbij aan of het een interne of externe melding was. Tevens aangeven of het een medewerker of leidinggevende betrof. Deze beschrijvingen worden openbaar gemaakt, dus voorkom herleidbaarheid naar personen.</i>
1.	Financiële schendingen	Diefstal/ verduistering	Interne melding door medewerker van diefstal etui met honderd euro uit tas (privé). Aangifte gedaan bij politie. Geen onderzoek ingesteld.
2.	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Overtreding interne regels	Interne melding dat medewerker werkinstructies niet naleefde, waardoor externe partij slaagde in oplichting (schadebedrag € 30.000). Intern onderzoek gedaan; medewerker is gehoord. Integriteitsschending is vastgesteld. Medewerker heeft een berisping gekregen.
3.	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet volgen van de procedures	Interne melding niet volgen procedures, ongeoorloofd raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers en ongewenste omgangsvormen door leidinggevende. Vooronderzoek gevolgd door extern

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
			feitenonderzoek. Meldingen niet aangetoond.
4.	Misbruik positie en belangenverstengeling	Misbruik bedrijfsidentiteit	Externe klacht dat medewerker functie en organisatie heeft gebruikt in uiting social media. Intern onderzoek, medewerker is gehoord en gewezen op GIR richtlijnen. Informele afdoening d.m.v. verslaglegging P-gesprek. Klacht is naar tevredenheid van klager afgehandeld.
5.	Misbruik positie en belangenverstengeling	Het overtreden van het verbod tot het verrichten van met de functie onverenigbare nevenwerkzaamheden.	Externe melding nevenwerkzaamheden medewerker waarin deze afwijkend adviseerde van formele richtlijn organisatie. Verwarring over hoedanigheid waarin medewerker adviseerde. Geen onderzoek gedaan. Gesprek door leidinggevende met medewerker. Medewerker heeft fout toegegeven en excuses aangeboden. Geen verdere opvolging.
6.	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Andere misdrijven en overtredingen	Externe melding dat extern ingehuurde medewerker criminale antecedenten zou hebben. Vooronderzoek. Betrokkene bleek veroordeling te hebben. Externe inhuur bleek al beëindigd. Geen verdere opvolging.
7.	Ongewenste omgangsvormen	Overig	Interne melding via vertrouwenspersoon dat medewerker door collega onder druk is gezet om een inhoudelijk oordeel aan te passen. Intern (feiten)onderzoek door commissie. Niet aangetoond. Wel aandacht voor

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
			cultuur/sociale veiligheid binnen het onderdeel.
8.	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Interne melding seksuele intimidatie van leidinggevende jegens ondergeschikten. Intern onderzoek, hoor en wederhoor. Schriftelijke berisping, inhouden periodieke toelage en ontheffen leidinggevende positie. Betrokkene elders gedetacheerd.
9.	Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Vooronderzoek n.a.v. interne signalen m.b.t. grensoverschrijdend gedrag medewerker. Niet vastgesteld. Betrokkene is elders gedetacheerd.
10.	Ongewenste omgangsvormen	Overige ongewenste omgangsvormen	Interne melding van het opzettelijk verstören van de rust door vals alarm. Vooronderzoek plaatsgevonden. Medewerker heeft een waarschuwing ontvangen.
11.	Ongewenste omgangsvormen	Opzettelijk verbaal en/of non-verbaal overschrijden van grenzen, regels of waarden ten koste van een persoon	Interne meldingen van sociale onveiligheid door gedrag medewerker, waaronder intimidatie en heimelijk opnemen gesprekken. Onderzoek door externe partij. Betrokkene heeft gedragingen toegegeven. Niet disciplinaire afdoening, waaronder coaching en interne overplaatsing.
12.	Ongewenste omgangsvormen	Overige, nl. sociale onveiligheid	Anonieme melding via externe partij over voortgang, sociale onveiligheid en volgen AVG in project (AVG-melding overgedragen aan Functionaris Gegevensbescherming die onderzoek heeft ingesteld). Intern onderzoek (vooronderzoek) projectvoortgang en sociale veiligheid. Geen

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
			<p>aanleiding voor feitenonderzoek naar projectvoortgang, wel aanleiding voor meer aandacht voor project als proces en acties versterking sociale veiligheid.</p> <p>Melding, voortgang en uitkomsten vooronderzoek zijn via intranet met medewerkers gecommuniceerd.</p>
13.	Ongewenste omgangvormen	Seksuele intimidatie	<p>Interne melding seksuele intimidatie van medewerker richting collega's. Medewerker heeft een waarschuwing gekregen, excuses aangeboden aan leidinggevenden en gedupeerden en laten weten dat het niet meer zal gebeuren.</p>
14.	Verlies van informatie	Het niet met opzet, maar wel verwijtbaar verliezen van informatie.	<p>Interne melding vermissing datadragers met persoonsgegevens. Gemeld als datalek bij AP. Intern onderzoek (feitenonderzoek) door interne en externe partijen. Oorzaak niet achterhaald. Er is geen indicatie van onbevoegde kennisname van de gegevens. Geen personele afdoening.</p>

Bijlage 9. Overzicht casuïstiek VWS 2021

- Dit overzicht betreft meldingen die – rechtstreeks of via de Integriteitscoördinatoren van de onderdelen van VWS – zijn ontvangen door de Integriteitscoördinator Concern VWS en de opvolgingen en afdoeningen hierop op basis van de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI).
- Dit overzicht correspondeert met de URI-cijfers die t.b.v. de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk naar BZK/OO zijn gestuurd. Conform URI wordt gerapporteerd over het rapportagejaar dat de melding is afgedaan. Lopende meldingen worden dus nog niet gerapporteerd.
- In dit overzicht is geprobeerd een balans te vinden tussen enerzijds transparantie aangaande integriteitsmeldingen en de opvolging en afdoening hiervan en anderzijds discretie richting de betrokkenen.
- Dit overzicht wordt actief intern en extern openbaar gemaakt. Dit is een uitvoering van het ICBR-besluit tot actieve openbaarmaking van casuïstiek (20 maart 2018).

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
	Zie toelichting URI	Zie toelichting URI	
1.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer) c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	a.1 Fraude c.3 Misbruiken van informatie	Interne melding dat externe medewerker tegelijkertijd fulltime werkzaam is bij ander dienstonderdeel, zonder hierover te informeren. Externe medewerker heeft voor andere opdracht informatie gekopieerd en als zijnde eigen werk gepresenteerd en ook dubbele declaraties verstuurd. Vooronderzoek. Externe inhuur is beëindigd. Overeenstemming met detacheerde dat factuur niet wordt betaald. Tevens aangifte (voorbereid).
2.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	* In anonieme melding niet geduid	Interne anonieme melding van misbruik positie en belangenverstrengeling, daarnaast sociale onveiligheid binnen onderdeel (niet bekend of dit leidinggevende(n) of medewerker(s) betreft). Melder(s) wil(len) geen nadere informatie verstrekken, ook niet via vertrouwenspersoon. Vooronderzoek, diverse gesprekken gevoerd, echter onvoldoende aanknopingspunten verkregen voor verder vervolg. Teruggekoppeld via vertrouwenspersoon.
3.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	c.1 Lekken van informatie – opzettelijk	Externe melding schending geheimhoudingsplicht door medewerker. Vooronderzoek met gehoor betrokken. Gedraging niet vastgesteld, bovendien was medewerker in genoemde periode nog niet in dienst. Geen laakkbare handeling. Betrokkene en leidinggevende over afdoening geïnformeerd.

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
4.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	c.1 Lekken van informatie – opzettelijk	Externe melding schending geheimhoudingsplicht door leidinggevende. Vooronderzoek zonder gehoor betrokken. Melding onvoldoende concreet, op verzoek om nadere informatie is door melder niet gereageerd. Geen (vermoeden van) laakkbare handeling. Betrokkene geïnformeerd.
5.	d. Ongepaste communicatie	d.1 Ongepaste meningsuitingen	Interne melding ongepaste meningsuitingen door medewerker via sociale media inzake coronabeleid en delen ongepaste informatie. Geen vooronderzoek nodig, gedragingen vastgesteld. Schriftelijke waarschuwing.
6.	d. Ongepaste communicatie	d.1 Ongepaste meningsuitingen	Interne melding ongepaste meningsuitingen medewerker via sociale media over coronabeleid. Vooronderzoek. Corrigerend gesprek.
7.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.1 Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen/ voorzieningen	Interne melding misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels door leidinggevende. Vooronderzoek. Schending vastgesteld en door betrokken toegegeven. Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek.
8.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.1 Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen/voorzieningen	Interne melding dat medewerker maandelijks €40 à €50 servicekosten maakt met werktelefoon. Vooronderzoek bestaande uit gesprek met medewerker. Had zich al ingespannen zich af te melden voor spelletjesdienst (aanmelding per abuis) en was in veronderstelling dat dat was gelukt. Alsnoog afgemeld. Geen afdoening.
9.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.3 Niet volgen van de procedures 4 Slordig omgaan met bedrijfsmiddelen 6 Overig	Externe melding misdragingen medewerker in het verkeer. Extern feitenonderzoek, schendingen vastgesteld. Schriftelijke waarschuwing, tevens geen periodieke verhoging. N.a.v. de casus is nieuw beleid vastgesteld en gecommuniceerd.
10.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.3 Niet volgen van de procedures	Interne melding ongeautoriseerde toegang tot bedrijfsprocessensysteem door medewerker met wachtwoord leidinggevende. Gedraging vastgesteld. Corrigerend (bewustwordings)gesprek.
11.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.3 Niet volgen van de procedures	Interne melding ongeautoriseerde toegang tot bedrijfsprocessensysteem door medewerker met wachtwoord

#	Hoofdtype	Subtype	Omschrijving
			andere medewerker. Gedraging vastgesteld. Corrigerend (bewustwordings)gesprek.
12.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.3 Niet volgen van de procedures	Interne melding ongeautoriseerde toegang tot bedrijfsprocessensysteem door medewerker met wachtwoord andere medewerker. Gedraging vastgesteld. Corrigerend (bewustwordings)gesprek.
13.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.3 Niet volgen van de procedures	Interne melding ongeautoriseerde toegang tot bedrijfsprocessensysteem door medewerker met wachtwoord andere medewerker. Gedraging vastgesteld. Corrigerend (bewustwordings)gesprek.
14.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	h.3 Niet volgen van de procedures	Interne melding ongeautoriseerde toegang tot bedrijfsprocessensysteem door medewerker met wachtwoord andere medewerker. Gedraging vastgesteld. Corrigerend (bewustwordings)gesprek.