



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Jaarrapportage Centrale Integriteitscoördinator BZK 2022

Datum 17 november 2023

Inhoud

Voorwoord.....	3
1. Inleiding.....	4
2. Samenwerking.....	4
2.1 Interne Samenwerking.....	4
Vertrouwenspersonen.....	4
Ambassadeurs.....	5
HRM advies.....	5
Bureau Beveiligingsautoriteit.....	5
2.2 Rijksbrede samenwerking.....	5
IPIM.....	5
IPIM Werkgroepen.....	5
Kring van integriteitscoördinatoren.....	6
3. Bewustwordingsactiviteiten	6
3.1 Introductiebijeenkomst	6
3.2 Awareness (on)gewenste omgangsvormen	6
3.3 Overige sessies	6
4. Melden van financiële belangen.....	7
5. Klachten Ongewenste Omgangsvormen	7
6. Advies, meldingen, en onderzoek integriteit.....	8
6.1 Klankbord- en adviesfunctie.....	8
6.2 Meldpunt.....	8
Interventies	8
6.3 Integriteitsmeldingen 2022.....	8
6.4 Afdoening.....	10
6.5 Signalen.....	10
Bijlage 1	13

Voorwoord

Voor u ligt de jaarrapportage Integriteit 2022 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

Het zal niemand verbazen dat er het afgelopen jaar ook bij BZK intern veel aandacht is geweest voor ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid op de werkvloer. De maatschappelijke aandacht voor ongewenst gedrag bij The Voice, AJAX en de Tweede Kamer leidde ertoe dat men binnen het departement wilde weten hoe BZK voor een veilige werkomgeving voor alle medewerkers zorgt. En het rapport van Buitenlandse Zaken over racisme en discriminatie onderstreept nog eens hoe belangrijk het is dat medewerkers zich veilig kunnen uitspreken en met elkaar het gesprek over (on)gewenste omgangsvormen aan kunnen gaan.

Als werkgever draagt BZK zorg voor het creëren van een open en veilige cultuur waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich kunnen uiten en elkaar kunnen aanspreken op gedrag: een veilige werkplek waar geen ruimte is voor ongewenste omgangsvormen van welke aard of door wie dan ook. Het hebben van een veilig werkklimaat is bovendien een voorwaarde om integriteitsvraagstukken binnen de organisatie bespreekbaar te maken.

De Centrale integriteitscoördinatoren investeren daarom nadrukkelijk in het versterken van het veilige meldlandschap én het stimuleren van het gesprek over (on)gewenste omgangsvormen en sociale veiligheid op de werkvloer. Het fundament dat we daarvoor in 2022 legden, willen we in 2023 verder uitbouwen en versterken in de organisatie.

Dat kunnen we niet alleen, maar doen we samen met onze diverse samenwerkingspartners. Dank aan allen die het afgelopen jaar samen met ons daaraan gewerkt hebben!

De centrale integriteitscoördinatoren van BZK

1. Inleiding

Deze jaarrapportage is afkomstig van de vier centrale integriteitscoördinatoren van BZK. De centrale integriteitscoördinatoren zijn gepositioneerd bij de afdeling Beleid, Control en Organisatieontwikkeling (BCO) van de directie P&O en rapporteren aan de directeur P&O en de Secretaris-Generaal van BZK. Het Rijksvastgoedbedrijf en Rijks Caribisch Nederland (RCN) hebben een eigen decentrale integriteitscoördinator waarmee maandelijks afstemming plaatsvindt. Op het gebied van bewustwording wordt waar mogelijk samengewerkt of informatie gedeeld.

Als centrale integriteitscoördinatoren helpen we vanuit onze expertise ambtenaren en bestuurders bij een integere uitoefening van hun werk. Dit doen we door gevraagd én ongevraagd advies en ondersteuning te geven bij zaken die de integriteit raken. Daarnaast zijn wij verantwoordelijk voor de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van het integriteitsbeleid. Wij zorgen voor bewustwordingsactiviteiten, adviseren over lastige kwesties en houden de regelgeving actueel. De centrale integriteitscoördinator is daarnaast het departementale meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen en adviseert over de opvolging hiervan. Als je er als medewerker intern niet uitkomt, kan je terecht bij de centrale integriteitscoördinator. In sommige gevallen is een integriteitsonderzoek noodzakelijk na een melding. In dit geval zorgen we dat een dergelijk onderzoek zorgvuldig wordt uitgevoerd.

Voor het werken aan een integere organisatie werken we vanuit de volgende missie, visie en ambitie:

- missie :** bij BZK werken we samen zichtbaar aan een veilige cultuur waar integriteit vanzelfsprekend is.
- visie :** integriteit wordt bij BZK proactief uitgedragen en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- ambitie:** van incident gedreven naar een duurzame en integrale aanpak van integriteitsmanagement.

In deze jaarrapportage beschrijven we op welke wijze is gewerkt aan het versterken van het integriteitsbewustzijn en het handelingsperspectief, en op welke wijze de zichtbaarheid van het meldlandschap is vergroot.

Ook rapporteren we over het afhandelen van klachten door de onafhankelijke klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en de meldingen/adviezen over financiële belangen. Tot slot maken we inzichtelijk welke meldingen en signalen van vermoedens van integriteitsschendingen bij het centrale meldpunt zijn gedaan en welke opvolging hieraan is gegeven.¹

2. Samenwerking

2.1 Interne Samenwerking

De werkzaamheden van integriteitscoördinatoren hebben veel raakvlakken met de werkzaamheden van andere afdelingen bij BZK. Waar mogelijk zoeken de integriteitscoördinatoren verbinding en samenwerking. Hieronder worden kort de belangrijkste samenwerkingspartners beschreven.

Vertrouwenspersonen

Bij een veilig en transparant meldlandschap hoort een goed functionerend en kwalitatief sterk netwerk van vertrouwenspersonen. Zij vormen een belangrijk eerste aanspreekpunt voor medewerkers die worstelen met een integriteitskwestie. Vertrouwenspersonen kunnen

¹ De meldingen en klachten bij Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) en de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) zijn in deze tellingen niet meegenomen.

medewerkers helpen hun vragen en dilemma's te ontwarren en indien nodig de medewerker begeleiden richting een melding bij de integriteitscoördinator. In 2022 hebben 119 medewerkers de weg naar de vertrouwenspersoon gevonden. Veelal gingen de kwesties over ongewenste omgangsvormen, al dan niet in relatie tot een verstoorde verhouding met de eigen leidinggevende. Het afgelopen jaar is het vertrouwenswerk versterkt met een coördinator vertrouwenspersonen. Er is op reguliere basis overleg tussen de centrale integriteitscoördinatoren en de vertrouwenspersonen.

Ambassadeurs

Sinds 2021 is bij UBR per organisatie een Ambassadeur Integriteit aangewezen. Deze functionarissen zijn in opdracht van hun directeur verantwoordelijk voor het stimuleren van de bewustwording op het gebied van integriteit binnen de eigen organisatie. In 2022 hebben we drie bijeenkomsten georganiseerd met de ambassadeurs met als doel het opdoen van inspiratie en kennisuitwisseling.

HRM advies

Er is een nauwe samenwerking met HRM advies en de integriteitscoördinator op het gebied van casuïstiek. De HRM adviseur heeft bredere kennis over het organisatieonderdeel waar de integriteitskwestie zich afspeelt. Dat is vaak nuttige informatie om de context van een casus te duiden. Daarnaast is HRM advies betrokken bij de opvolging in de organisatie. Het komt regelmatig voor dat integriteitskwesties ook leiden tot het aanscherpen van interne procedures. HRM advies kan er in haar rol op toezien dat dergelijke opvolging ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Tot slot kan HRM advies ook een signalerende functie hebben als het gaat om sluimerende kwesties. Denk bijvoorbeeld aan het signaleren van een onveilige werkcultuur.

Bureau Beveiligingsautoriteit

De Beveiligingsautoriteit (BVA) houdt toezicht op de integrale beveiliging van het departement, adviseert hierover en laat incidenten onderzoeken. Vanuit deze rol heeft de BVA een signalerende rol in (vermoedens van) integriteitsschendingen en meldt deze bij de centrale integriteitscoördinator. Er is, samen met vertegenwoordiging van de CISO, regulier afstemmingsoverleg over het gedeelde veiligheidsbeleid en actuele ontwikkelingen. Indien nodig is er afzonderlijk contact over lopende integriteitskwesties.

2.2 Rijksbrede samenwerking

IPIM

Het Interdepartementaal Platform voor Integriteitsmanagement (IPIM) is een voorportaal van de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR) en het SG Overleg (SGO). Het IPIM ambieert hoogwaardige en samenhangende advisering binnen de sector Rijk. De van alle ministeries afkomstige deelnemers – allen integriteitscoördinator – werken nauw samen en bundelen kennis, ervaring en professionaliteit. Hiermee draagt ook het IPIM bij aan het concept van één Rijksoverheid. Het voorzitterschap en secretariaat is belegd bij het DGDOO van BZK. Het IPIM is in 2022 negen keer bijeengekomen.

IPIM Werkgroepen

Vanuit het IPIM zijn er diverse werkgroepen actief die op deelonderwerpen beleidsvoorstellen voorbereiden. De Centrale integriteitscoördinatoren van BZK waren in 2022 vertegenwoordigd in de werkgroepen:

- Werkgroep doorontwikkeling GIR app;
- Werkgroep Vertrouwenspersonen: opstellen Kader Uniforme basiseisen Vertrouwenspersonen en baseline uniforme opleidingseisen Vertrouwenspersonen;
- Werkgroep Herziening Uniforme Registratie Integriteitsmeldingen;
- Werkgroep Ontwikkeling Rijksbrede klachtenregeling;
- Projectgroep Week van de integriteit.

Kring van integriteitscoördinatoren

De Kring van Integriteitscoördinatoren is een expertgroep voor het uitwisselen van kennis en ervaring voor de gehele overheid. De Kring komt ongeveer 3 à 4 keer per jaar bijeen. Het afgelopen jaar was er onder andere een succesvolle bijeenkomst over seksueel grensoverschrijdend gedrag met Mariette Hamer, regeringscommissaris.

3. Bewustwordingsactiviteiten

3.1 Introductiebijeenkomst

Medewerkers die in dienst treden van het ministerie van BZK krijgen een onboardingstraject aangeboden. Onderdeel van de onboarding is de centrale online introductie die wordt georganiseerd door de afdeling BCO. Hierin maakt de nieuwe medewerker kennis met de inhoud en structuur van BZK, wordt ingegaan op media-alertheid en politiek-bestuurlijke sensitiviteit. Ook is er een introductiemodule die gaat over integriteit en informatiebeveiliging. Deze module wordt door ons verzorgd in samenwerking met de BVA en de CISO. Nieuwe medewerkers krijgen een eerste indruk van wat integriteit betekent, wat de gedragscode is en waar zij terecht kunnen als ze dilemma's of kwesties tegenkomen in hun werk.

3.2 Awareness (on)gewenste omgangsvormen

Seksueel grensoverschrijdend gedrag, racisme en pesten zijn vormen van ongewenste omgangsvormen die niet getolereerd worden bij de rijksoverheid. Bij BZK is mede naar aanleiding van de aandacht bij media en maatschappij voor seksueel grensoverschrijdend gedrag bij The Voice en AJAX, het gesprek verder op gang gekomen over (on)gewenste omgangsvormen.

De Bestuursraad heeft op 4 juni 2022 ingestemd met het voorstel dat is vastgelegd in de notitie 'Hoofdpijnen plan van aanpak awareness ongewenst gedrag'. Het plan van aanpak richt zich op het vergroten van bewustwording omtrent (on)gewenst gedrag. Het doel is om omgangsvormen onderdeel te laten zijn van het normale gesprek op de werkvloer, waarbij elkaar aanspreken de norm is en iedereen weet waar je terecht kan als je twijfelt over je situatie.

In maart en april 2022 hebben we bij BZK diverse sessies georganiseerd voor alle leidinggevendenden (Mpulse), medewerkers (Pulse) en HRM-adviseurs over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Tijdens deze sessies werd er stil gestaan bij het begrip grensoverschrijdend gedrag, en met name welke rol ieder hierin heeft in het voorkomen hiervan. Ook zijn er meerdere sessies over ongewenste omgangsvormen georganiseerd voor medewerkers bij diverse organisatieonderdelen. Ter ondersteuning zijn er twee handreikingen ontwikkeld die leidinggevendenden helpen het gesprek aan te gaan over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

3.3 Overige sessies

Naast de trainingen over het thema ongewenste omgangsvormen en de introductiemodule zijn er bij verschillende organisatieonderdelen ook maatwerksessies gehouden, bijvoorbeeld bij SSC-ICT, Binnenwerk en DGKR.

Onderstaand een overzicht met het aantal sessies over integriteit door ons georganiseerd voor diverse organisatieonderdelen. Bij maatwerksessies valt te denken aan een bezoek bij een afdelingsoverleg om het meldproces toe te lichten, tot een training voor een team om integriteitsdilemma's te bespreken.

Tabel 1 - Overzicht sessies integriteit

	Aantal keer
Introductiemodule	6
Ongewenste omgangsvormen	21
Maatwerksessies	6

4. Melden van financiële belangen

Belangenverstrengeling bij ambtenaren kan het vertrouwen van burgers in de overheid ernstig schaden. In de Ambtenarenwet 2017 staat dat een overheidswerkgever verantwoordelijk is voor:

- het aanwijzen van ambtenaren die werkzaamheden verrichten waaraan het risico van financiële belangenverstrengeling 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
- het registreren van de door hen gedane meldingen.

Dit is om te voorkomen dat een ambtenaar in een positie komt waarin hij/zij niet meer onafhankelijk en onpartijdig zijn werk kan doen. Het gaat daarbij ook om het vermijden van de schijn van belangenverstrengeling en het voorkomen van reputatieschade.

Ambtenaren die zijn aangewezen hebben de plicht om eventuele financiële belangen te melden. In onderstaand overzicht is per organisatieonderdeel aangegeven hoeveel medewerkers een aanwijzing tot meldplicht hebben gekregen en hoeveel medewerkers een financieel belang gemeld hebben.

In sommige gevallen levert dit de vraag op, of de financiële belangen passen bij de uitoefening van de functie. Bij twijfel kan de *compliance officer* adviseren over voorliggende kwesties.

Tabel 2 - Overzicht meldingen van financiële belangen

Organisatieonderdeel		Aantal medewerkers met een meldplicht	Aantal meldingen financieel belang
Adv. college ICT toetsing		14	3
AIVD		4	1
BZK Kern:	DGDOO (11X)	45	2
	DGOBDR (2X)		
	DGVB (incl. WBI/VHF/comm.REHO) (24)		
	PDGRO (0X)		
	PSG cluster (8X)		
Doc-Direkt		7	0
FMH		30	0
Logius		31	3
P-Direkt		6	0
RVB		104	2
RvIG		2	0
SSC-ICT		2	0
UBR HIS		6	0

5. Klachten Ongewenste Omgangsvormen

Het ministerie van BZK heeft naast een meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen ook een onafhankelijke Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. De commissie behandelt

klachten van medewerkers conform het klachtrecht en oordeelt of de klacht gegrond of ongegrond is.

In 2022 heeft de Klachtencommissie één advies uitgebracht naar aanleiding van een ontvangen klacht.

6. Advies, meldingen, en onderzoek integriteit

6.1 Klankbord- en adviesfunctie

De centrale integriteitscoördinator kan op verzoek van het management adviseren over individuele kwesties. Dit kan bijvoorbeeld gaan over nevenwerkzaamheden, relaties op het werk, het aannemen van geschenken of problemen in de privésfeer zoals problematische schulden, verslaving of misdragingen in privétijd.

6.2 Meldpunt

Als centrale integriteitscoördinator zijn we ook het centrale meldpunt van vermoedens van integriteitschendingen en/of misstanden. Iedereen kan bij ons een melding doen. Het komt regelmatig voor dat er vooraf eerst oriënterende gesprekken plaatsvinden voordat de melder daadwerkelijk overgaat tot het doen van een melding. De centrale integriteitscoördinator registreert de melding en neemt deze in behandeling. Meldingen kunnen ook bij ons terechtkomen via een lijnmanager (tot en met de Secretaris-Generaal), een HRM-adviseur, een vertrouwenspersoon of de Beveiligingsautoriteit (BVA). In dat geval sturen zij de melding voor verdere behandeling door. Daarnaast is het mogelijk om ook buiten BZK te melden. Dat kan bij het Huis voor Klokkenluiders of anoniem via NL Confidential (Meld Misdaad Anoniem).

Interventies

De centrale integriteitscoördinator adviseert het bevoegd gezag en/of de leidinggevende over passende interventies. Dit betekent dat we adviseren over wat een logisch vervolg is naar aanleiding van de melding. Mogelijke interventies zijn onder andere een feitenonderzoek, aangifte bij de politie, hoor en wederhoor of bemiddeling. Het kan ook om een combinatie van interventies gaan. In sommige gevallen is er al voldoende informatie/bewijs bij de melding en is een feitenonderzoek niet nodig. In dat geval begeleidt de integriteitscoördinator het proces van hoor en wederhoor.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor de afdoening van integriteitsschendingen. In de regel is dat de DG of de directeur van de uitvoeringsorganisatie. Deze wordt hierin geadviseerd door de HRM-adviseur en indien nodig een arbeidsjurist. De integriteitscoördinator is bij de advisering betrokken.

6.3 Integriteitsmeldingen 2022

In 2022 zijn er 21 meldingen gedaan van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Dit zijn minder meldingen ten opzichte van 2021 (36 meldingen) en 2020 (38 meldingen). In onderstaand overzicht zijn alleen de meldingen die in 2022 zijn afgerond meegenomen. Meldingen die in 2023 worden afgerond, bijvoorbeeld vanwege lopend onderzoek, zijn niet in de telling meegenomen.

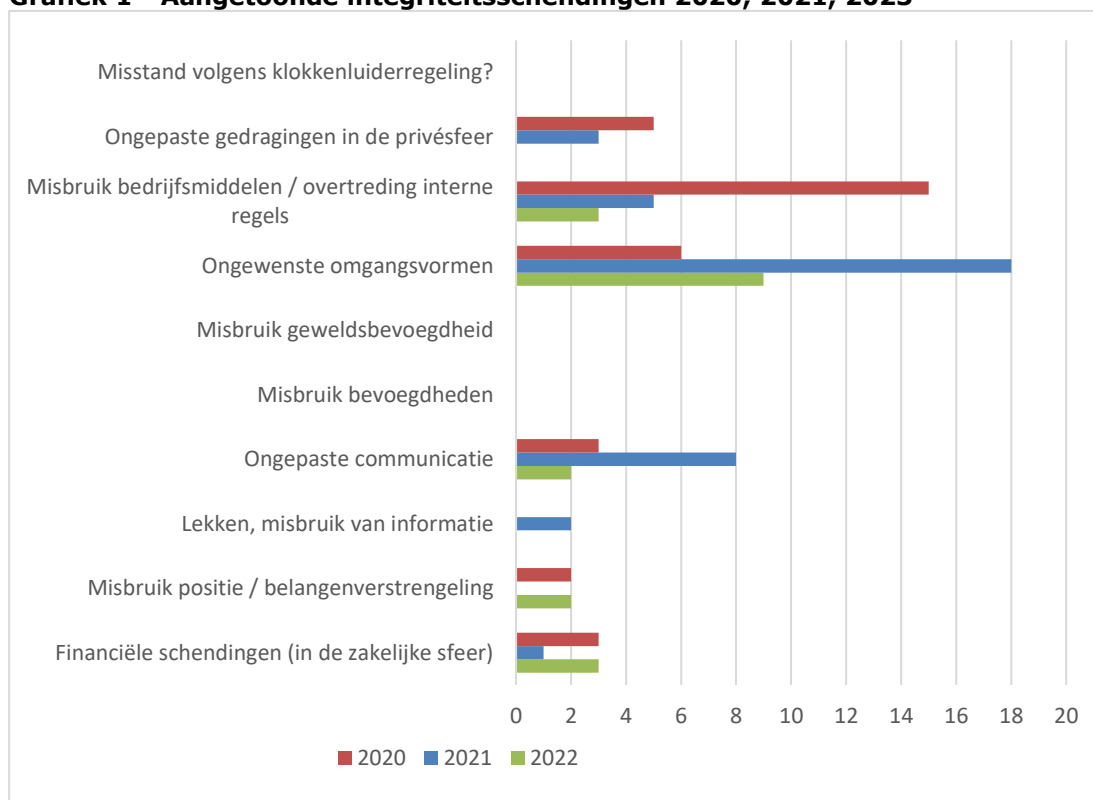
Net als voorgaande jaren is het aantal meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers zeer laag. Het is dit jaar nog lager dan eerdere jaren. Het is moeilijk om dit goed te duiden. Mogelijk zijn er meerdere factoren die een rol spelen, zoals onbekendheid van het meldlandschap bij leidinggevend en medewerkers en minder aanwezigheid op kantoor. Een reorganisatie kan soms de oorzaak zijn dat mensen ervoor kiezen om een melding (nog even) niet te doen, maar andersom is soms ook waar. Het is opvallend dat het aantal casussen ten aanzien van social media gebruik aanmerkelijk minder was dan voorgaande jaren. Het aantal meldingen over ongewenste omgangsvormen is in verhouding met de andere meldingen hoog. In vergelijking met vorig jaar is er geen stijging waarneembaar. Het betreft ongeveer 50% van het totaal aantal meldingen en dat is vergelijkbaar met 2021.

Tabel 3 - Totaaloverzicht van schendingen

Type schending	mogelijke schending	waarvan aangetoond
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	4	3
Misbruik positie/ belangenverstrengeling	3	2
Lekken, misbruik van informatie	0	0
Ongepaste communicatie	2	2
Misbruik bevoegdheden	0	0
Misbruik geweldsbevoegdheid	0	0
Ongewenste omgangsvormen	11	9
Misbruik bedrijfsmiddelen/ overtreding interne regels	3	3
Ongepaste gedragingen in de privésfeer	0	0
Misstand volgens klokkenluiderregeling	0	0
Totaal	23	19

Hierboven is per type schending het aantal meldingen weergegeven en het aantal daarvan dat - na onderzoek - is aangetoond als integriteitsschending. Per melding kunnen één of meerdere schendingen aan de orde zijn. Voor de details over deze cases wordt verwezen het geanonimiseerde overzicht in bijlage 1.

In 2022 zijn, net als in 2020 en 2021 geen misstanden volgens de Klokkenluiderregeling gemeld.

Grafiek 1 - Aangetoonde integriteitsschendingen 2020, 2021, 2023

6.4 Afdoening

Onder afdoening verstaan we de afronding van meldingen. Het gaat hierbij om personele consequenties zoals bijvoorbeeld een berisping. De afdoening, waaronder het eventueel sanctioneren naar aanleiding van een integriteitsschending is een verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. In de regel is dat de DG of de directeur van de uitvoeringsorganisatie, die zich laat bijstaan door HRM Advies en een arbeidsjurist.

In 2022 hebben drie personen een berisping gehad, één persoon een verplaatsing en drie personen een beëindiging dienstverband. Naast deze zeven disciplinaire afdoeningen zijn er ook niet-disciplinaire afdoeningen geweest: bij één persoon is de tijdelijke aanstelling of inhuur beëindigd. In één geval is er aangifte gedaan.

Tabel 4 - Overzicht afdoeningen

Type afdoening	aantal
Disciplinair	
Schriftelijke berisping	3
Financiële afdoening	0
Verplaatsing	1
Beëindiging dienstverband	3
<i>Subtotaal</i>	<i>7</i>
Niet-disciplinair	
Corrigerend gesprek, waarschuwing, training, coaching e.d.	9
Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, stage	1
Ontslag op initiatief medewerker	0
<i>Subtotaal</i>	<i>10</i>
Geen afdoening	
<i>Subtotaal</i>	<i>3</i>
Totaal	20

6.5 Signalen

Naast de meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen ontvangen we ook signalen. Veel signalen gaan over een melding die nog onvoldoende concreet of onvoldoende onderbouwd is om het te kwalificeren als een melding van een integriteitsschending. In sommige gevallen valt een kwestie die iemand aan ons voorlegt wel onder een categorie van (vermoedens van) integriteitsschendingen, maar is de informatie hierover nog onvoldoende specifiek om te spreken van een melding. Soms komt er na verloop van tijd nieuwe informatie, waardoor een signaal alsnog wordt opgenomen als melding.

In 2022 zijn we gestart om deze signalen ook te betrekken in de jaarrapportage. In 2022 hebben we 20 signalen ontvangen.

Tabel 5 - Overzicht signalen

Type schending	Signaal
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	4
Misbruik positie/ belangenverstrengeling	3
Lekken, misbruik van informatie	0
Ongepaste communicatie	0
Misbruik bevoegdheden	3
Misbruik geweldsbevoegdheid	0
Ongewenste omgangsvormen	6
Misbruik bedrijfsmiddelen/ overtreding interne regels	1
Ongepaste gedragingen in de privésfeer	1
Misstand volgens klokkenluiderregeling	0
Anders	2
Totaal	20

Bijlage 1: Geanonimiseerd overzicht (vermoedens van) integriteitsschendingen bij Centrale Integriteitscoördinator BZK 2022

- Dit overzicht betreft meldingen die zijn ontvangen door de Centrale Integriteitscoördinator BZK en de opvolgingen en afdoeningen hierop op basis van de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI).
- Het betreft de meldingen die in 2022 zijn afgerond. In het overzicht staan daarom ook meldingen uit 2021 die in 2022 zijn afgedaan. Sommige meldingen uit 2022 worden in 2023 of later afgerond en zijn derhalve niet opgenomen in dit overzicht.
- Wanneer er per casus meerdere betrokkenen zijn worden deze niet apart vermeld.
- In dit overzicht is per casus maar één hoofdcategorie aangehouden terwijl in de praktijk vaker meerdere schendingen tegelijk gemeld werden.
- De meldingen met betrekking tot medewerkers van de AIVD en RCN zijn niet opgenomen in dit overzicht.

	Categorie	Beschrijving
1	Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Foutieve urendeclaratie. Geen integriteitsschending geconstateerd.
2	Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Valsheid in geschrifte. Afdoening door middel van beëindiging uitzendcontract.
3	Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Vermoeden van fraude. Geen integriteitsschending geconstateerd.
4	Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Medewerker heeft tijdens sollicitatie cruciale informatie achtergehouden. Afdoening door middel van beëindiging dienstverband.
5	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Voormalig medewerker heeft contracten gesloten met een bedrijf waar hij later ging werken. Geen rechtspositionele afdoening
6	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Opdracht verleend aan bureau partner met toestemming leidinggevende. Afdoening door middel van een corrigerend gesprek.
7	Ongewenste meningsuitingen	Ongepaste uiting op social media. Afdoening door middel van een corrigerend gesprek.
8	Ongepaste communicatie	Ongepaste uitlating op Rijksportaal. Afdoening door middel van een corrigerend gesprek.
9	Ongewenste omgangsvormen	Onvrede vanwege geen bewust belonen. Geen integriteitsschending geconstateerd.
10	Ongewenste omgangsvormen	Ongepaste relatie op het werk. Afdoening door middel van een waarschuwingsbrief.
11	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste uitingen richting collega's. Afdoening door middel van een corrigerend gesprek.
12	Ongewenste omgangsvormen	Medewerker doet ongepaste uitlatingen over leidinggevende. Afdoening door middel van een corrigerend gesprek.
13	Ongewenste omgangsvormen	Onderlinge ongewenste omgangsvormen, onder meer seksuele intimidatie en bedreiging. Afdoening door middel van schriftelijke berisping.
14	Ongewenste omgangsvormen	Verbale agressie naar een collega. Afdoening door middel van beëindiging dienstverband.
15	Ongewenste omgangsvormen	Verminderd functioneren met sociale onveiligheid voor medewerkers tot gevolg. Afdoening door middel van gesprekken en (team)coaching.

16	Ongewenste omgangsvormen	Verminderd functioneren met sociale onveiligheid voor medewerkers tot gevolg. Afdoening door middel van verplaatsing.
17	Ongewenste omgangsvormen	Ongepaste opmerkingen in appgroep. Geen afdoening.
18	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenst contact door leidinggevende. Afdoening door middel van een corrigerend gesprek.
19	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	In ontvangst nemen van drugs op werk. Afdoening door middel van beëindiging dienstverband.
20	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Snelheidsovertreding dienstvoertuig. Afdoening door middel van schriftelijke berisping.
21	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Snelheidsovertreding dienstvoertuig. Afdoening door middel van schriftelijke berisping.

Deze openbare jaarrapportage 2022 is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie P&O
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
integriteit@minbzk.nl