Monitor Integriteit en Veiligheid 2024

Deel 1 - Integriteit

Rapport Ipsos I&O
In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Ipsos I&O

www.ipsos-publiek.nl

Colofon

Uitgave
Ipsos I&O
Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam

Rapportnummer
2024/220

Datum
september 2024

Opdrachtgever
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Auteurs

Charlotte van Miltenburg	(Ipsos I&O)
Sarah Bruijn	(Ipsos I&O)
Maren Hekkema	(Ipsos I&O)
Laurens Klein Kranenburg	(Ipsos I&O)
Jaap Bouwmeester	(Ipsos I&O)
Bas Kempenaar	(Bureau BING)
Bart de Jong	(Bureau BING)

Copyright
Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting 4

1 Inleiding 15

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek 15
1.2 Methode 16
1.3 Leeswijzer 21

2 Beleving van integriteit onder politieke ambtsdragers 23

2.1 Omgang met integriteitskwesties en morele dilemma's 23
2.2 Vermoedens van niet-integer gedrag van collega-ambtsdragers 27
2.3 Omgang organisatie integriteitskwesties 33
2.4 Bekendheid met meld- en steunpunten 37
2.5 Bekendheid integriteitsbeleid 38
2.6 Belangenbehartiging 42
2.7 Invulling bevordering bestuurlijke integriteit 43

3 Beleving van integriteit onder medewerkers 49

3.1 Omgang met integriteitskwesties en morele dilemma's 49
3.2 Vermoedens van niet-integer gedrag van collega's 51
3.3 Moreel bewustzijn collega's 55
3.4 Omgang organisatie met integriteitskwesties 56
3.5 Bekendheid met meld- en steunpunten 58
3.6 Bekendheid integriteitsbeleid organisatie 59

4 Integriteitsbeleid 61

4.1 Wettelijk kader en rechtspositie 61
4.2 Beleid voor verschillende doelgroepen 62
4.3 Beleidsverantwoordelijkheid 62
4.4 Activiteiten gericht op bevorderen integriteit 64
4.5 Corruptie en ondermijning 67
4.6 Bespreken, melden en registreren 70
4.7 Belangenbehartiging 72
4.8 Succesfactoren en ondersteuningsbehoefte 72

Bijlage A. Percepties van integriteit (casuïstiek) 74

Bijlage B. Overzicht onderzoeksvragen 85

Bijlage C. Responsverantwoording 86

Bijlage D. Beschrijving van achtergrondkenmerken 90

Managementsamenvatting

1 - Achtergrond, doel en uitvoering van het onderzoek

Achtergrond

Om hun publieke taak naar behoren te kunnen vervullen, moeten politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers hun functie veilig en integer kunnen uitoefenen. Bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is er daarom al lange tijd aandacht voor integriteit en de aanpak van agressie en intimidatie. Een belangrijke voorwaarde voor een effectieve aanpak is dat de omvang en aard van de problematiek rondom de thema's bekend is. Hiervoor laat het ministerie van BZK sinds 2010 de Monitor Integriteit en Veiligheid uitvoeren. In 2024 heeft het ministerie Ipsos I&O opdracht gegeven om een nieuwe meting van de monitor uit te voeren, met als doel in kaart te brengen in hoeverre agressie, intimidatie en (vermoedens van) integriteitsschendingen voorkomen in het decentraal bestuur en inzichten te verkrijgen om de effectiviteit van het beleid te vergroten. Dit deelrapport gaat over de integriteitsbeleving in het decentraal bestuur en de manier waarop overheidsorganisaties hun integriteitsbeleid vormgeven.

Doelgroepen van het onderzoek

1. *Politieke ambtsdragers*
- Gemeenten: raadsleden, burgemeesters en wethouders
- Provincies: statenleden, commissarissen van de Koning en gedeputeerden
- Waterschappen: leden van het algemeen bestuur, leden van het dagelijks bestuur

2. *Medewerkers*
- medewerkers van provincies, gemeenten en waterschappen

3. *Overheidsorganisaties*
- gemeenten, provincies en waterschappen

Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit een kwantitatief deel en een kwalitatief deel. Het *kwantitatieve onderzoek* bestond uit een drietal enquêtes.

1. Een enquête onder politieke ambtsdragers. In totaal hebben 1.082 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld; een respons van 17 procent.
2. Een enquête onder medewerkers van decentrale overheden. De enquête is uitgezet in het Flitspanel van ICTU en het I&O Research Panel. In totaal hebben 694 medewerkers de vragenlijst ingevuld.
3. Een enquête onder de (beleids-)verantwoordelijken van het agressie- en integriteitsbeleid bij decentrale overheden over het organisatiebeleid. In totaal is deze vragenlijst ingevuld door 101 gemeenten, 4 provincies en 12 waterschappen; een respons van 31 procent.

De respons onder politieke ambtsdragers is lager dan in eerdere metingen van de monitor. Desondanks zijn op basis van deze respons zijn algemeen geldende uitspraken te doen. Het aantal deelnemers aan de enquête is groot genoeg en bovendien evenwichtig verdeeld over de bestuurslagen, type ambtsdrager (dagelijks bestuurder, volksvertegenwoordiger) en persoonlijke achtergondkenmerken. Ook voor de respons op de enquêtes onder medewerkers en

overheidsorganisaties geldt dat deze groot genoeg en voldoende gespreid is om algemeen geldende uitspraken te doen.
Het *kwalitatieve onderzoek* bestond uit interviews met bij 16 decentrale overheidsorganisaties, verdeeld over verschillende bestuurslagen van uiteenlopende omvang en verspreid over het land. Er zijn interviews afgenomen met de ambtelijke en bestuurlijke trekkers van het beleid ten aanzien van integriteit en veiligheid. Dit waren onder meer (gemeente)secretarissen, griffiers, integriteitscoördinatoren, adviseurs Veilige Publieke Taak (VPT) en HR-adviseurs.

2 – Beleving van integriteit onder politieke ambtsdragers

Bijna vier op tien politieke ambtsdragers zagen of vermoedden niet-integer gedrag

Bijna vier op tien politieke ambtsdragers (37%) hebben naar eigen zeggen (vermoedelijk) niet-integer gedrag van collega-ambtsdragers waargenomen. Belangenverstrengeling en het meestemmen over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft, zijn de meest genoemde vormen. In vergelijking met eerdere jaren is een aantal niet-integere gedragingen in de ogen van het aandeel politieke ambtsdragers niet noemenswaardig toe- of afgenomen. Bij enkele gedragingen is ondanks een lichte afname of stabilisatie ten opzichte van 2022, in een langere reeks van jaren wel sprake van een toename van (de vermoedens van) niet-integer gedrag. Dit betreft het meestemmen over zaken met persoonlijk belang, het oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren en het niet melden van alle (neven)functies. Er is een recente daling in het aantal waarnemingen of vermoedens van niet integer handelen bij het omgaan met gevoelige informatie en bij collega's die optreden optrad als adviseur of gemachtigde in geschillen tussen burgers en bestuur.

Tabel 0.1 – Vermoeden van niet-naleven van regels door collega-ambtsdragers, 2016- 2024*

Gedraging	2016	2020	2022	2024
Verstrengeling met belangen familie / vrienden / collega's	34%	35%	40%	35%
Meestemmen over zaken met persoonlijk belang	30%	33%	37%	35%
Misbruik maken / niet vertrouwelijk omgaan gevoelige informatie	35%	34%	35%	30%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren	23%	25%	30%	30%
Optreden als adviseur / gemachtigde geschil burgers / bestuur	29%	29%	33%	24%
Het niet melden van alle (neven)functies	17%	20%	25%	22%
Niet correct gebruik (fractie)vergoedingen / (onkosten)declaraties	17%	14%	18%	14%
Ingaan op uitnodigingen / reizen / congressen / evenementen / diners	11%	9%	9%	10%
Aannemen geschenken / diensten in strijd met regels / gedragscode	5%	5%	5%	4%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs**	-	-	-	2%
Vervalsing van documenten of geschriften**	-	-	-	2%
Het zich laten omkopen**	-	-	-	2%

* *De categorie 'weet niet' is net als in eerdere jaren buiten beschouwing gelaten*

** *Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs', 'vervalsing van documenten of geschriften' en 'het zich laten omkopen' zijn nieuw voorgelegd in 2024.*

Belangrijk om op te merken bij deze uitkomsten is dat één gedraging door meerdere personen kan worden waargenomen en dat het gaat om vermoedens van het niet-naleven van regels, waarbij het niet zeker is of het vermoeden gegrond is. De gepresenteerde cijfers zijn dus geen weergave van de prevalentie; dat wil zeggen dat er dus geen conclusies mogelijk zijn van hoe vaak integriteitsschendingen daadwerkelijk voorkomen.

Meeste politieke ambtsdragers voelen zich vrij om dilemma's te bespreken

De vrijheid die politieke ambtsdragers ervaren om integriteitskwesties te bespreken, ligt al jaren op een stabiel hoog niveau (Tabel 0.2). Negen op de tien ambtsdragers voelen zich vrij om dilemma's met collega's te bespreken en zeggen op zoek te gaan naar advies bij morele vragen. Daarnaast vindt een groter deel van de ambtsdragers dat er in hun organisatie een open gesprekscultuur is in vergelijking met 2022.

Tabel 0.2 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens.
Basis: politieke ambtsdragers

	2020	2022	2024
Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met collega's te bespreken	89%	90%	90%
Op het moment dat ik te maken krijg met een morele kwestie ga ik op zoek naar advies	91%	89%	89%
In mijn organisatie is voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken	-	81%	84%
In onze organisatie is er een open gesprekscultuur	-	70%	76%

Veelgenoemde redenen voor politieke ambtsdragers om zich vrij te voelen, zijn vertrouwen in de organisatie en in collega-ambtsdragers en een gevoel van vertrouwelijkheid. Desalniettemin is er een groep die belemmeringen ervaart om dilemma's te bespreken. Dit komt dan met name vanwege een gebrek aan vertrouwen, negatieve eerdere ervaringen, een gebrek aan opvolging en het ontbreken van een (veilig) aanspreekpunt.

Vrouwelijke ambtsdragers ervaren minder vrijheid voor bespreken dilemma's

Mannelijke politieke ambtsdragers ervaren meer vrijheid dan hun vrouwelijke collega's om dilemma's of kwesties met collega's te bespreken: 92 procent van de mannelijke politieke ambtsdragers tegenover 84 procent van de vrouwelijke ambtsdragers. Als het gaat om de mogelijkheden die de organisatie biedt om integriteit bespreekbaar te maken, zien we een vergelijkbaar beeld: mannen (85%) zijn positiever dan vrouwen (78%) over de mogelijkheden die hun organisatie biedt om dilemma's of kwesties te bespreken.

Meerderheid politieke ambtsdragers vindt dat er voldoende aandacht is voor integriteit

De hoeveelheid aandacht die de organisatie schenkt aan integriteit is voor driekwart op dit moment voldoende (Tabel 0.3). Tegelijkertijd is ruim een op de vijf van mening dat er alleen aandacht wordt besteed aan integriteit als er sprake is van een kwestie. Wel is er op dit punt een positieve ontwikkeling te zien. Ten opzichte van 2022 (30%) is deze groep kleiner geworden.

Tabel 0.3 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens.
Basis: politieke ambtsdragers

	2022	2024
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan integriteit	-	75%
In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten	71%	72%
In onze organisatie wordt alleen aandacht aan het onderwerp integriteit besteed als er sprake is van een integriteitskwestie	30%	22%

Volksvertegenwoordigers minder positief dan dagelijks bestuurders

Volksvertegenwoordigers zijn minder positief over de aandacht die er is voor integriteit dan andere politieke ambtsdragers. Zo zijn ze minder positief over de open gesprekscultuur (71%) dan leden van het dagelijks bestuur[1] (88%). Ook zijn volksvertegenwoordigers in mindere mate van mening dat moreel handelen centraal staat bij de besluitvorming: 66 procent vindt dat dat het geval is tegenover 84 procent van de dagelijks bestuurders. Verder hebben volksvertegenwoordigers meer dan dagelijks bestuurders het idee dat er alleen aandacht aan integriteit wordt besteed, wanneer er sprake is van een integriteitskwestie (respectievelijk 24% tegenover 16%).

Ambtsdragers met vermoedens van niet-integer gedrag kijken anders naar integriteitsbeleid

Degenen die aangeven niet-integer gedrag te hebben waargenomen of vermoedens daarvan te hebben gehad, zijn gemiddeld minder positief over de aandacht die er bij hun organisatie is voor integriteit. Zo oordelen ze minder positief over de open gesprekscultuur in hun organisatie en zijn ze in mindere mate te spreken over het moreel handelen in de besluitvorming en de aandacht die er is voor corruptie en ondermijning.

Niet alle instrumenten van het integriteitsbeleid even goed bekend

De bekendheid met de verschillende instrumenten van het integriteitsbeleid varieert. De meeste ambtsdragers zijn bekend met de regels voor nevenwerkzaamheden en gedragscodes, maar minder met specifieke (nieuwe) documenten zoals het Handboek Integriteit en het Beleidskader verboden handelingen. Gemeenteraadsleden zijn, vergeleken met andere politieke ambtsdragers, minder goed op de hoogte van de diverse instrumenten van het integriteitsbeleid. Volksvertegenwoordigers bij provincies en waterschappen zijn hiervan beter op de hoogte.

Volgens helft politieke ambtsdragers is er voldoende aandacht voor ondermijning en corruptie

Ruim de helft (56%) van de politieke ambtsdragers vindt dat de eigen organisatie voldoende aandacht besteedt aan het herkennen van ondermijnende criminaliteit (Tabel 0.4). Dagelijks bestuurders hebben hiervan een positiever beeld dan volksvertegenwoordigers. Een vergelijkbaar patroon is te zien waar het gaat om de aandacht voor (het herkennen van) corruptie.

[1] *Wethouders, Gedeputeerde Staten, Leden Dagelijks Bestuur*

Tabel 0.4 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens.
Basis: politieke ambtsdragers

	Totaal	Voorzitters dagelijks bestuur	Leden dagelijks bestuur	Volksvertegen-woordigers
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) ondermijnende criminaliteit	56%	75%	63%	52%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) corruptie	48%	67%	58%	43%

Voorzitters dagelijks bestuur geven op diverse manieren invulling aan integriteitsbevordering

Kroonbenoemde bestuurders (burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven) dragen als voorzitters van het dagelijks bestuur de verantwoordelijkheid voor het integriteitsbeleid en het bevorderen van integriteitsbewust handelen van politieke ambtsdragers. Dit kan op verschillende manieren. De meest genoemde manieren zijn het regelmatig agenderen van het onderwerp, het opnemen van integriteit in het inwerkprogramma, het opstellen van een gedragscode en het fungeren als meldpunt en vraagbaak bij vermoedens of vragen omtrent integriteitskwesties.

Belemmeringen en ondersteuningsbehoefte bij uitvoeren zorgplicht bestuurlijke integriteit

Bijna een op de drie burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven geeft aan enige of veel belemmeringen te ervaren bij het uitoefenen van hun zorgplicht ten aanzien van de bestuurlijke integriteit. Er is met name behoefte aan een concretere uitwerking hoe aan deze wettelijke zorgplicht invulling is te geven. Vier op de tien ambtsdragers hebben behoefte aan uitbreiding van de bevoegdheden op het terrein van bestuurlijke integriteit. Een derde (34%) heeft behoefte aan een eenduidige visie op integriteit, waaruit decentrale overheden kunnen putten en hun integriteitsbeleid op kunnen afstemmen.

3 – Beleving van integriteit onder medewerkers

Bijna vier op tien medewerkers zagen of vermoedden niet-integer gedrag bij collega's

In totaal heeft 37 procent van de medewerkers in het afgelopen jaar het vermoeden gehad van een of meerdere integriteitsschendingen. Het meest genoemd zijn belangenverstrengeling (18%) en het misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie (17%). De minst waargenomen vormen van niet-integer gedrag zijn verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs, het zich laten omkopen of vervalsing van documenten of geschriften. Hierbij geldt de kanttekening dat één gedraging door meerdere personen kan worden waargenomen en dat het gaat om vermoedens van het niet-naleven van regels, waarbij het niet zeker is of het vermoeden gegrond is. De gepresenteerde cijfers zijn dus geen weergave de prevalentie; dat wil zeggen dat er geen conclusies mogelijk zijn van hoe vaak integriteitsschendingen daadwerkelijk voorkomen.

Meer medewerkers positief over gesprekscultuur en gelegenheid dilemma's te bespreken

De overgrote meerderheid van de medewerkers voelt zich vrij om dilemma's met collega's te bespreken, net zoals in 2022 (Tabel 0.4). Het aandeel medewerkers dat positief tegenover de cultuur in de organisatie staat, is toegenomen: meer medewerkers vinden dat er voldoende gelegenheid is om dilemma's te bespreken en dat er een open gesprekscultuur is.

Tabel 0.4 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens.
Basis: medewerkers

	2022	2024
Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met collega's te bespreken	89%	89%
Op het moment dat ik te maken krijg met een morele kwestie ga ik op zoek naar advies	89%	88%
Ik vind dat er in mijn organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken	73%	80%
In onze organisatie is er een open gesprekscultuur	56%	64%

Meerderheid vindt dat er voldoende aandacht is voor integriteit

Zeven op de tien medewerkers vinden dat de organisatie voldoende aandacht besteedt aan integriteit en dat moreel handelen centraal staat bij het nemen van besluiten. De overige 30 procent is daar nog niet (volledig) van overtuigd. Tevens is een kwart van mening dat er alleen aandacht is voor integriteit als er sprake is van een kwestie. Ten opzichte van de vorige meting is dit aandeel wel afgenomen.

Tabel 0.5 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens.
Basis: medewerkers

	2022	2024
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan integriteit	-	69%
In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten	64%	68%
In onze organisatie wordt alleen aandacht aan het onderwerp integriteit besteed als er sprake is van een integriteitskwestie	32%	26%

Volgens medewerkers meer aandacht voor ondermijning dan voor corruptie

Zes op de tien medewerkers van decentrale overheden vinden dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan het herkennen van ondermijnende criminaliteit, zestien procent is het daar niet mee eens. Circa de helft is van mening dat het herkennen van corruptie voldoende aandacht krijgt een vijfde vindt dat er niet voldoende aandacht aan wordt besteed.

Tabel 0.1 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens.
Basis: medewerkers

	Medewerkers
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) ondermijnende criminaliteit	58%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) corruptie	48%

Medewerkers met vermoedens van niet-integer gedrag kritischer op cultuur en organisatie

Medewerkers die aangeven niet-integer gedrag te hebben waargenomen of een vermoeden daarvan te hebben gehad, zijn gemiddeld minder positief over de aandacht die er bij hun

organisatie is voor integriteit. Ook oordelen ze minder positief over de open gesprekscultuur in hun organisatie en zijn ze minder te spreken over het moreel handelen in de besluitvorming.

Niet alle instrumenten van het integriteitsbeleid even goed bekend onder medewerkers

De bekendheid met de verschillende instrumenten binnen het integriteitsbeleid varieert. Medewerkers zijn het meest bekend met de regels met betrekking tot de omgang met vertrouwelijke informatie. Slechts twee procent zegt deze regels niet te kennen. Ze zijn het minst bekend met de regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden: 13 procent kent de regeling niet en een derde kent dit gedeeltelijk. Daarnaast weten de meeste medewerkers waar ze informatie over de regelingen kunnen vinden, mochten ze dat nodig hebben.

4 – Integriteitsbeleid

De meeste organisaties in het decentraal bestuur hebben in de afgelopen twee jaar activiteiten ondernomen in het kader van het integriteitsbeleid. Dat geldt zowel voor het beleid voor medewerkers, als voor bestuurders en volksvertegenwoordigers (Tabel 0.7). Het gaat met name om het organiseren van trainingen. In deze trainingen zetten organisaties in op bewustwording. Daarnaast heeft een groot deel van de organisaties aandacht besteed aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) ondermijnende criminaliteit. Onder de beleids-verantwoordelijken van organisaties is ondermijning een onderwerp dat leeft. Zij beseffen dat de onderwereld de overheid niet langer vermijdt, maar er juist gebruik van probeert te maken.

Tabel 0.7 - Welk van onderstaande activiteiten heeft uw organisatie in de afgelopen twee jaar uitgevoerd in het kader van het integriteitsbeleid? (% 'ja'; berekend zonder % 'weet niet')

	Voor medewerkers	Voor bestuurders	Voor Volksvertegen-woordigers
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) ondermijnende criminaliteit	90%	85%	73%
Trainingen, workshops of voorlichting gegeven	86%	82%	90%
Onderzoek naar werkbeleving, werkcultuur en integriteit	84%	N.v.t.	N.v.t.
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) corruptie	72%	72%	65%
Aanpassen of opstellen van regeling melden vermoedens van misstanden (klokkenluidersregeling)	71%	45%	42%
Verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid	68%	51%	38%
Actualiseren van de gedragscode integriteit	62%	58%	56%
Risicoanalyse integriteit	56%	85%	41%
Het organiseren van een moreel beraad en/of gesprek over ethiek	55%	61%	66%

Registratie van meldingen niet compleet en voor politieke ambtsdrager veelal afwezig

De registratie van (vermoedelijke) integriteitsschendingen of misstanden varieert. Een belangrijk gegeven is dat er voor medewerkers doorgaans een vorm van registratie bestaat, maar dat er voor politieke ambtsdrager veelal geen registratiesysteem is.

Wanneer het gaat om meldingen van en over de ambtelijke organisatie werkt een deel van de decentrale overheidsorganisaties met een registratiesysteem. De registraties worden gebruikt om het aantal en de aard van de meldingen bij te houden en vormen bijvoorbeeld de basis voor rapportages in jaarverslagen. Er zijn ook organisaties die de meldingen bijhouden in Excelsheets, terwijl andere organisaties de meldingen helemaal niet bijhouden. Een deel van de organisaties heeft derhalve geen (goed) zicht op het aantal meldingen en de ontwikkeling daarin. Voor politieke ambtsdragers is er veelal geen registratiesysteem in gebruik. Meldingen over vermoedens van niet-integer gedrag kunnen binnenkomen bij de burgemeester, de griffier of de secretaris. Doorgaans worden deze besproken en eventueel wordt een passende actie ondernomen. Er klinkt een breed gedeelde wens om zowel voor medewerkers als politieke ambtsdragers centrale en gedetailleerde registraties op te zetten om beter inzicht te krijgen in kwetsbaarheden en eventueel beleid aan te kunnen passen.

5 - Conclusies en slotbeschouwing

In de afgelopen jaren staat het thema integriteit bij de overheid volop in de belangstelling, zowel beleidsmatig als vanuit de samenleving. Integer handelen draagt bij aan het vertrouwen dat inwoners hebben in de overheid. Integriteitskwesties kunnen het vertrouwen van mensen beschadigen.

Aandacht voor integriteit neemt toe

Integriteit is onverminderd belangrijk binnen decentrale overheden. Dit is onder andere te zien aan de vele verschillende activiteiten die ondernomen worden om de integriteit te bevorderen. Deze inspanningen richten zich zowel op politieke ambtsdragers als op medewerkers. Zo heeft meer dan de helft van de organisaties de gedragscode in de afgelopen jaren geactualiseerd. Dit geldt zowel voor medewerkers, als voor bestuurders en volksvertegenwoordigers. Over het geheel genomen zien de meeste politieke ambtsdragers en medewerkers dat hun organisatie aandacht heeft voor integriteit in hun organisatie. De zichtbaarheid daarvan is in de afgelopen jaren toegenomen. Daarnaast lijkt de aandacht voor integriteit minder incident gedreven, zowel in de perceptie van politieke ambtsdragers als van medewerkers.

Volksvertegenwoordigers hebben een andere positie en een andere beleving van de integriteit

Er zijn duidelijke verschillen tussen de geledingen van de decentrale overheid waar het gaat om de beleving van de integriteit en de cultuur. In de eerste plaats zijn er verschillen in rol en positie tussen medewerkers en politieke ambtsdragers. Verder is er ook een onderscheid tussen volksvertegenwoordigers en dagelijks bestuurders. Politieke ambtsdragers en volksvertegenwoordigers in het bijzonder hebben zelf een verantwoordelijkheid op het gebied van integriteit vanuit hun kiezersmandaat, in tegenstelling tot medewerkers voor wie de organisatie verantwoordelijk is. Hierdoor is er in de meeste provincies, gemeenten en waterschappen minder beleidsmatige aandacht en voorzieningen voor respectievelijk Statenleden, raadsleden en leden van het algemeen bestuur van waterschappen. Ook zien we dat er door het politieke karakter van de discussies – met name in gemeenteraden – vaker sprake is van onderlinge spanningen en soms zelfs conflicten. Door hun andere positie binnen het decentraal bestuur, zien volksvertegenwoordigers het gedrag van anderen wellicht eerder als

niet-integer en ervaren zij de cultuur gemiddeld genomen minder open dan medewerkers en dagelijks bestuurders.

Succesfactoren voor integriteitsbeleid

Binnen de decentrale overheden zijn betrokkenen het erover eens dat integriteit een onderwerp is dat continu aandacht nodig heeft. Het afleggen van de eed en de belofte is en blijft een belangrijk moment voor organisaties om aandacht aan het onderwerp te geven, maar ook op andere momenten is het onderwerp van gesprek. Uit het onderzoek wordt duidelijk dat de mate waarin organisaties erin slagen om integriteit structureel op de agenda te houden, wisselt. Een belangrijke succesfactor is de beschikbaarheid van een integriteitscoördinator of andere functionaris als aanspreekpunt. Ook is ondersteuning en commitment vanuit de voorzitter van het bestuur en/of de secretaris van belang. Als andere succesfactor wordt gewezen op de aanwezigheid van een open gesprekscultuur en laagdrempelige voorzieningen om lastige kwesties te bespreken of indien nodig vermoedens van misstanden te melden. We zien dat organisaties die meldingen registreren en de input vanuit gesprekken over integriteitskwesties gebruiken, in staat zijn te leren en te verbeteren. Een goede registratie wordt gezien als een succesfactor en veel organisaties erkennen dat op dit punt nog veel valt te winnen.

Effecten van de inspanningen

Uit het onderzoek is duidelijk geworden dat gemeenten, provincies en waterschappen zich in de afgelopen jaren aanhoudend hebben ingespannen om integriteit op de agenda te houden.
In het verlengde hiervan rijst dan de vraag of hiervan effecten te zien zijn. Een positieve ontwikkeling is in ieder geval dat integriteit als thema iets beter op het netvlies staat dan twee jaar geleden. Er zijn meer politieke ambtsdragers en medewerkers die een open gesprekscultuur ervaren en zich vrijer voelen om lastige dilemma's te bespreken. Verder blijkt dat er meer structurele aandacht voor integriteit wordt ervaren, waar dat vroeger meer gekoppeld was aan actuele kwesties en incidenten.

Wanneer we de ontwikkeling van het aantal waargenomen integriteitsschendingen en vermoedens daarvan bekijken, is er ten opzichte van 2022 sprake van een lichte daling. Het is echter de vraag of deze trend doorzet en in hoeverre dit te relateren is aan de inspanningen binnen het integriteitsbeleid.
Het is in de eerste plaats van belang te constateren dat er vanuit een meerjarig perspectief van een structurele daling nog geen sprake is. Wanneer we de uitkomsten van 2024 vergelijken met de tijdreeks sinds 2016, komt er een wisselend beeld naar voren. Er zijn zowel integriteits-schendingen die vaker worden waargenomen als vormen van niet integer handelen die minder vaak voor worden gesignaleerd. Daar komt nog bij dat niet met zekerheid te zeggen of de waargenomen afname of toename in vermoedens van niet-integer gedrag, betekent dat de regels werkelijk minder vaak of juist vaker overtreden worden. Zo kan het bijvoorbeeld zo zijn dat politieke ambtsdragers de grens tussen integer en niet-integer gedrag anders leggen. In de afgelopen jaren is er namelijk veel aandacht geweest voor wat wel of niet integer is. Dat zien we in de onderzoeksuitkomsten. Zo zien we hoge percentages van organisaties die integriteitstrainingen organiseren en risicoanalyses uitvoeren voor de benoeming van bestuurders en soms ook voor volksvertegenwoordigers. Het effect hiervan kan zijn dat gedrag dat voorheen als niet-integer werden beschouwd, nu anders wordt geïnterpreteerd. Andersom kan uiteraard ook: bewustwording kan leiden tot een andere interpretatie van integriteit. Een andere mogelijke verklaring ligt bij de (gespreks-)cultuur. We zien dat politieke ambtsdragers in

toenemende mate vinden dat er voldoende gelegenheid is om moeilijke kwesties met elkaar te bespreken. Het is mogelijk dat politieke ambtsdragers elkaar gemakkelijker en in een vroeg stadium aanspreken en daardoor in mindere mate zaken als niet-integer ervaren.

Perspectieven op integriteit zijn in beweging

Bij decentrale overheden is een ontwikkeling te zien in de opvatting van wat integriteit inhoudt. Organisaties zien (of sturen erop) dat integriteit steeds meer wordt beschouwd als een persoonlijke waarde. Het is niet meer alleen: 'wat mag wel en wat mag niet', maar het gaat meer over 'hoe gaan we met elkaar en met de organisatie om?'. Om die reden is het creëren van een veilige omgeving een belangrijk speerpunt. Tegelijkertijd zien organisaties een afnemend vertrouwen onder Nederlanders in het handelen van de overheid. Daardoor zijn medewerkers en politieke ambtsdragers op hun hoede voor de schijn van niet-integer gedrag. Dit speelt niet alleen in de samenleving, maar ook in gemeenteraden. Hier wordt integriteit ingezet als politiek wapen, bijvoorbeeld om de oppositie in een kwaad daglicht te zetten of verdachtmakingen te zaaien. Dit fenomeen wordt ook wel aangeduid met 'integritisme' en laat zien hoe integriteit ook misbruikt kan worden. Dit speelt wanneer integriteit te breed wordt opgetrokken en zaken ten onrechte tot integriteitskwesties worden bestempeld. Dit kan verlammend werken op bestuurders en volksvertegenwoordigers en zet de politieke verhoudingen onder druk. Daarentegen draagt een professionele omgang met integriteit bij aan het vertrouwen van de samenleving in het openbaar bestuur.

Inleiding

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

Achtergrond

Integriteit is een belangrijke pijler van de kwaliteit van het openbaar bestuur. Integriteit is van belang voor het vertrouwen van de burgers in hun overheid. Inwoners van Nederland hebben recht op een goed functionerend en integer openbaar bestuur. De decentrale overheden maken daarvan ook een belangrijk onderdeel uit; zij zijn verantwoordelijk voor het oplossen van verschillende maatschappelijke opgaven op lokaal niveau. Een integer en stabiel openbaar bestuur draagt bij aan de legitimiteit van het overheidshandelen en is effectiever en efficiënter in staat om de taken eerlijk uit te voeren en diensten te leveren waar inwoners recht op hebben.

Bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is er al lange tijd aandacht voor integriteit. In de afgelopen jaren zijn er vanuit het ministerie verschillende activiteiten ondernomen om integriteit te bevorderen. Zo is op 1 januari 2023 de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur in werking getreden.[2] Deze wet regelt onder meer een verplichte Verklaring omtrent het Gedrag voor kandidaat-bestuurders en een versterking van de informatiepositie van de commissaris van de Koning bij bestuurlijke problemen en integriteitskwesties. Daarnaast ligt er een wetsvoorstel dat de risicoanalyse integriteit voor kandidaat-bestuurders verplicht maakt.[3] Er is een nota integriteit gepubliceerd[4] evenals een handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden[5].

Een belangrijke voorwaarde voor het blijven waarborgen van een effectieve aanpak is dat de omvang en aard van de problematiek rondom integriteit bekend is. Hiervoor laat het ministerie van BZK sinds 2010 periodiek onderzoek uitvoeren in het openbaar bestuur in (onder andere) de vorm van de Monitor Integriteit en Veiligheid (hierna: de Monitor). In de Monitor is zowel aandacht voor de persoonlijke ervaringen van politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers, als voor het beleid op organisatieniveau. Met de uitkomsten worden trends en ontwikkelingen in kaart gebracht. Dit inzicht is van belang met het oog op de verdere beleidsontwikkeling.

Doelstelling

Het doel van de Monitor is tweeledig:

1 In kaart brengen in hoeverre agressie, intimidatie en (vermoedens van) integriteitsschendingen voorkomen in het openbaar bestuur.
2 Verkrijgen van inzichten waarmee de effectiviteit van het beleid gericht op de aanpak van agressie en intimidatie enerzijds, en het bevorderen van integriteit in het openbaar bestuur anderzijds, is te vergroten.

[2] *wetten.nl - Regeling - Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur - BWBR0047451 (overheid.nl)*
[3] *Verplichte risicoanalyse integriteit bij benoeming nieuwe wethouders | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl*
[4] *Kamerbrief integriteitsbeleid openbaar bestuur | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl*
[5] *Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden | Publicatie | Politieke ambtsdragers*

In deze editie van de Monitor is er extra aandacht voor twee onderwerpen. Dat zijn 1) integriteit in relatie tot corruptie en ondermijning en 2) (online) agressie tegen vrouwen en minderheidsgroepen.

Onderzoeksvragen

De vier centrale onderzoeksvragen zijn:

1 In welke mate worden politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers geconfronteerd met agressie en intimidatie door mensen van buiten de organisatie?
2 In welke mate komen integriteitsschendingen en verdenkingen daarvan voor?
3 Wat zijn de ervaringen van politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers met betrekking tot de aanpak tegen agressie en het integriteitsbeleid van hun organisatie?
4 In hoeverre is er bij organisaties beleidsmatige aandacht voor integriteit en veiligheid, en hoe wordt het beleid in de praktijk vormgegeven?

In bijlage A zijn alle deelvragen opgenomen.

1.2 Methode

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn drie doelgroepen geïncludeerd en zijn vier verschillende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Deze worden hieronder toegelicht.

1.2.1 Doelgroepen

Het onderzoek richt zich op drie doelgroepen:

1 Politieke ambtsdragers in het decentraal bestuur.

Hiermee worden bedoeld alle politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen. Dat zijn:

- voorzitters van het dagelijks bestuur: burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven/watergraven;
- leden van het dagelijks bestuur: wethouders, gedeputeerde staten en leden dagelijks bestuur;
- volksvertegenwoordigers: raadsleden, leden provinciale staten, leden algemeen bestuur.

Politieke ambtsdragers op Rijksniveau (ministers, leden Tweede Kamer en Eerste Kamer) behoren niet tot de doelgroep van het onderzoek.

2 Medewerkers van decentrale overheden

Het gaat om medewerkers die werkzaam zijn bij gemeenten, provincies en waterschappen. In 2022 behoorden medewerkers van de Rijksoverheid (ministeries, uitvoeringsorganisaties en ZBO's) ook tot de doelgroep. In 2024 zijn deze medewerkers, vanwege de focus op decentrale overheden, buiten beschouwing gelaten. Vóór 2022 waren medewerkers in 2016 voor het laatst een van de doelgroepen van het onderzoek. Tabel 1.1 bevat een overzicht van de jaren waarin medewerkers tot de doelgroep van het onderzoek behoorden.

Tabel 1.1 - Edities van de Monitor waarin overheidsmedewerkers tot de doelgroep behoorden (aangegeven met 'X')

	2014	2016	2018	2020	2022	2024
Medewerkers decentrale overheid (gemeente, provincie, waterschap)	-	X	-	-	X	X
Medewerkers Rijksoverheid (ministeries, uitvoeringsorganisaties, ZBO's)	-	X	-	-	X	-

3 Organisaties in het decentrale bestuur

Bij 'organisaties' gaat het om functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het ambtelijke of bestuurlijke beleid gericht op de veiligheid en integriteit. Om in contact te komen met deze functionarissen zijn de secretarissen bij provincies en gemeenten en secretarissen-directeur bij de waterschappen benaderd.

1.2.2 Deel 1: Enquête onder politieke ambtsdragers

Politieke ambtsdragers zijn door middel van een enquête bevraagd over hun beleving van veiligheid en integriteit in relatie tot hun eigen functioneren. Zij beantwoordden in de enquête ook vragen over hun ervaringen met integriteitsschendingen en incidenten van agressie en geweld bij het uitoefenen van hun publieke taken. Verder konden zij hun mening geven over het beleid van de organisatie waarvan ze deel uitmaken en de wijze waarop de organisatie is omgegaan met eventuele incidenten en nazorg.

Respons

De dataverzameling vond plaats tussen 16 april en 21 mei. Er zijn 6.025[6] politieke ambtsdragers benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal hebben 1.082 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld[7], een respons van 17 procent. Dit is een lagere respons dan in eerdere edities van de Monitor. Een toelichting hierop is opgenomen in bijlage B. De verdeling van de respons naar bestuurslaag en functie is weergegeven in Tabel 1.2.

Tabel 1.2 – Respons naar bestuurslaag en functie

Provincies	Aantal	Waterschappen	Aantal	Gemeenten	Aantal	Totaal
CdK	6	Dijkgraaf/Watergraaf	8	Burgemeester	78	**Totaal voorzitters dagelijks bestuur 92**
Gedeputeerde	15	Lid Dagelijks Bestuur	31	Wethouder	256	**Totaal leden dagelijks bestuur 302**
Statenlid	112	Lid Algemeen Bestuur	123	Raadslid	453	**Totaal volksvertegenwoordigers 688**
Totaal provincie 133		**Totaal waterschap 195**		**Totaal gemeente 787**		**Totaal 1.082**

[6] *In eerdere edities van de Monitor zijn alle politieke ambtsdragers benaderd. In deze editie is ervoor gekozen om een willekeurige steekproef van 122 gemeenten te trekken én de G4; en van die gemeenten de raadsleden te benaderen. Er zijn 3.214 raadsleden benaderd, ongeveer een derde van alle raadsleden in Nederland. Verder zijn alle politieke ambtsdragers benaderd.*
[7] *Daarbij is elke invuller meegenomen die tot en met vraag 5 van de vragenlijst is gekomen. In totaal hebben 975 politieke ambtsdragers de vragenlijst volledig ingevuld (90% van de totale respons).*

Weging
Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de totale groep politieke ambtsdragers, is een weging toegepast naar bestuurslaag en bij gemeenten ook naar functie. Daarmee tellen de drie bestuurslagen (gemeenten, provincies en waterschappen) naar evenredigheid van het aantal ambtsdragers mee in het totaal. Ook in eerdere edities van de monitor is de weging op deze wijze uitgevoerd.

Vergelijkbaarheid met eerdere metingen
De enquête voor politieke ambtsdragers is in afstemming met het ministerie van BZK op een aantal aspecten aangepast. Hierdoor sluit de Monitor beter aan bij de actuele informatiebehoefte, maar is een deel van de uitkomsten niet meer volledig vergelijkbaar met eerdere edities. Waar relevant is dit aangegeven in het rapport. De belangrijkste wijzigingen in de vragenlijst voor politieke ambtsdragers zijn:

- er zijn vragen toegevoegd over achtergrondkenmerken van politieke ambtsdragers, om meer relevante uitsplitsingen te kunnen maken;
- er zijn verdiepende vragen opgenomen over de rol van sociale media bij uitingen van agressie;
- de vragen over het bespreken en melden van incidenten zijn aangescherpt, zodat beter inzicht ontstaat tussen bespreken en 'officieel' melden en hoe politieke ambtsdragers dat hebben ervaren;
- er zijn stellingen toegevoegd over de aandacht voor corruptie en ondermijning;
- er zijn stellingen toegevoegd over de rol van belangenbehartigers bij de organisatie.

1.2.3 Deel 2: Enquête onder medewerkers
Aan medewerkers is eveneens door middel van een enquête gevraagd naar hun persoonlijke ervaringen met agressie, geweld en integriteit en de wijze waarop organisaties hiermee omgaan. De vragenlijst voor medewerkers komt voor een groot deel overeen met de vragenlijst voor politieke ambtsdragers. Wel is de vragenlijst waar nodig aangepast om het van toepassing te maken voor het ambtelijke apparaat.

Respons
De vragenlijst is uitgezet onder overheidsmedewerkers die lid zijn van het Flitspanel (ICTU) en overheidsmedewerkers die lid zijn van het I&O Research Panel[8]. In totaal namen 694 medewerkers deel aan het onderzoek (Tabel 1.3).

Tabel 1.3 – Samenstelling respons naar bestuurslaag.

Bestuurslaag	Respons 2024 Totaal	Respons 2024 Flitspanel	Respons 2024 I&O Panel	*Respons 2022 Flitspanel*
Gemeenten	489	240	249	*426*
Provincies	117	65	52	*113*
Waterschappen	88	61	27	*118*
Totaal	**694**	**366**	**328**	*657*

8 Van 1049 leden van het I&O Research Panel is bekend dat zij voor een gemeente, provincie of waterschap werken. Alle leden werkzaam bij een waterschap en provincie zijn uitgenodigd voor het onderzoek, van de leden werkzaam bij een gemeente is een steekproef van n=400 getrokken.

In 2022 is de enquête enkel uitgezet onder medewerkers die lid zijn van het Flitspanel. Om te kunnen bepalen of waargenomen veranderingen ten opzichte van 2022 mogelijk toegeschreven kunnen worden aan het veranderen van de panels (het zogenaamde 'paneleffect') is een nadere analyse gemaakt van de kenmerken van medewerkers. Hierbij is vooral gekeken naar de functie, omdat er op de kenmerken bestuurslaag en geslacht een weging is toegepast. Hierdoor is zeker gesteld dat in beide metingen de respons niet afwijkt van de werkelijke populatie.

Vergeleken met het Flitspanel is een groter deel van de medewerkers van het I&O Research Panel actief in de maatschappelijke hulpverlening. Medewerkers van het Flitspanel voeren naar verhouding vaker coördinerende taken uit. Echter, de samenstelling van de respons van de twee panels tezamen wijkt niet statistisch significant af van de samenstelling van de respons in 2022 (Tabel 1.4).
Hiermee is het onwaarschijnlijk dat er sprake is van sterke paneleffecten op de uitkomsten van het onderzoek, en aannemelijk dat waargenomen veranderingen werkelijke veranderingen zijn.

Tabel 1.4 – Samenstelling respons naar functie.

Functie	**Aantal (%) 2024**	**Aantal (%) 2022**
Beleid / advies / onderzoek	276 (40%)	242 (37%)
Management / leidinggevend / coördinerende werkzaamheden	103 (15%)	115 (18%)
Ondersteuning / personele taken / facilitair / secretarieel	91 (13%)	81 (12%)
Toezicht houden / handhaving / controle / inspectie	49 (6%)	42 (6%)
Maatschappelijke / therapeutische hulpverlening	32 (5%)	10 (2%)
Dienstverlening aan (publieks-)balie / receptiewerkzaamheden	23 (3%)	19 (3%)
Bestuurlijke taken	17 (2%)	15 (2%)
Anders	103 (15%)	120 (18%)
Totaal	**694**	**657**

Weging

Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de totale groep medewerkers, is een weging toegepast naar bestuurslaag en geslacht. Daarmee tellen de drie bestuurslagen (gemeenten, provincies en waterschappen) naar evenredigheid van het aantal en het geslacht van medewerkers mee in het totaal. Voor de populatiecijfers is gebruik gemaakt van de meest recente gegevens daarover.[9]

Vergelijkbaarheid met eerdere metingen

Zoals eerder gesteld komt de vragenlijst voor medewerkers grotendeels overeen met de vragenlijst voor politieke ambtsdragers. Bij medewerkers zijn dan ook grotendeels dezelfde wijzigingen doorgevoerd, met uitzondering van vragen over achtergrondkenmerken en de invloed van belangenbehartigers.

9 Verkregen via: https://www.kennisvandeoverheid.nl/cijfers-overheidspersoneel/omvang-en-samenstelling-personeelsbestand

1.2.4 Deel 3: Enquête onder organisaties in het openbaar bestuur

Organisaties in het decentraal bestuur zijn via een enquête bevraagd naar een aantal aspecten ten aanzien van het integriteitsbeleid en de aanpak tegen agressie. Via de secretarissen zijn de ambtelijke en bestuurlijke (beleids)verantwoordelijken voor de dossiers geënquêteerd om een meer feitelijk beeld te krijgen van de mate waarin organisaties beleid hebben geformuleerd en geïmplementeerd. Tevens zijn vragen voorgelegd over de registratie van incidenten.

Respons

In totaal is de vragenlijst over het organisatiebeleid ingevuld door 117 organisaties: 101 gemeenten, 4 provincies en 12 waterschappen. Dat komt neer op een respons van 31 procent (Tabel 1.5). De gerealiseerde respons onder gemeenten is groot genoeg om algemene uitspraken over deze bestuurslaag te doen. Bij provincies en waterschappen ligt dat anders. Door het (statistisch gezien) beperkte aantal waarnemingen hebben individuele antwoorden een relatief grote invloed op het percentage binnen die bestuurslaag. De uitkomsten voor provincies en waterschappen zijn om die reden indicatief en worden in het rapport daarom woordelijk beschreven.

Tabel 1.5 – Respons organisatievragenlijst naar bestuurslaag

Bestuurslaag	Benaderd	Deelgenomen
Gemeenten	342	101
Provincies	12	4
Waterschappen	21	12
Totaal	**375**	**117**

Weging

Er is geen weging toegepast op de uitkomsten van de organisatie-enquête.

Vergelijkbaarheid met eerdere metingen

De vragenlijst voor organisaties is voor de huidige editie van de Monitor grotendeels herzien. Met de aanpassingen is beoogd het invulgemak te vergroten en meer ruimte te geven aan ervaringen van individuele organisaties. Bij eerdere metingen bleek namelijk dat de invulling van het beleid – door grote verschillen tussen organisaties - zich niet altijd goed laat vatten in een (gesloten) enquêtevraag. Door de aanpassingen is een zuivere vergelijking met eerdere edities niet goed mogelijk. Waar het wel kan, worden ontwikkelingen beschreven.

1.2.5 Deel 4: Verdiepende interviews met organisaties in het openbaar bestuur

In aansluiting op het kwantitatieve onderzoek onder organisaties zijn verdiepende interviews afgenomen onder 16 organisaties in het decentraal bestuur (Tabel 1.6). De interviews werden gehouden met de ambtelijk en/of bestuurlijk verantwoordelijke voor de dossiers integriteit en agressie.

Tabel 1.6 – Aantal afgenomen interviews naar bestuurslaag

Type organisatie	Aantal
Kleinere gemeenten (<50.000 inwoners)	5
Middelgrote gemeenten (50.000-100.000 inwoners)	4
Grote gemeenten (>100.000 inwoners)	3
Provincies	2
Waterschappen	2
Totaal	**16**

In de gesprekken is voor zowel integriteit als agressie aandacht besteed aan:
1 Waargenomen ontwikkelingen/trends en de wijze waarop de organisatie daarop heeft gereageerd.
2 Het bestaande pakket aan instrumenten en eventuele toekomstplannen.
3 De wijze waarop de organisatie omgaat met meldingen, registratie en aangifte.
4 Knelpunten en ondersteuningsbehoeften.

Daarnaast zijn er voor deze editie een aantal speciale aandachtspunten benoemd:
1 In hoeverre de organisatie beleid/regels heeft geformuleerd ten aanzien van agressie via sociale media.
2 Hoe de organisatie omgaat met kwetsbare functies ten aanzien van integriteit.
3 In hoeverre en op welke manier er aandacht is voor corruptie en ondermijning.

1.3 Leeswijzer

In dit rapport worden in deel 1 de uitkomsten met betrekking tot integriteit beschreven. In deel 2 komen de uitkomsten met betrekking tot agressie aan de orde. In beide delen zijn de resultaten van politieke ambtsdragers, medewerkers en organisaties in aparte hoofdstukken opgenomen.

Ieder hoofdstuk volgt een vaste volgorde:
- eerst wordt het huidige beeld geschetst;
- vervolgens komen relevante uitsplitsingen aan bod;
- tot slot wordt een vergelijking met eerdere metingen gemaakt;

Bij het lezen van het rapport dienen de volgende zaken in acht te worden genomen:
- In het rapport worden alleen statistisch significante verschillen benoemd. Dus als er wordt gesproken van bijvoorbeeld hoger, groter of meer, of lager, kleiner of minder, is er sprake van een statistisch significant verschil tussen groepen.
- Bij vragen of uitsplitsingen waarbij het aantal respondenten te laag is om het in percentages te weergeven, is de uitkomst als ongewogen aantal weergeven. De interpretatie is in de lopende tekst beschreven.
- In de figuren en tabellen staan de gewogen percentages weergeven. Bij elk figuur en bij elke tabel staat het ongewogen aantal respondenten waarop het percentage is gebaseerd. Bijvoorbeeld: "Mee eens: 31% (totaal n=1.082):" betekent dat 1.082 politieke ambtsdragers deze vraag hebben beantwoord. Eenendertig procent is het eens is met de stelling.
- Als percentages niet optellen tot 100 procent, komt dat door afrondingsverschillen.
- Met 'n=' bij een figuur of tabel is aangegeven hoeveel respondenten de betreffende vraag hebben beantwoord.

Deel 1: Integriteit

2 Beleving van integriteit onder politieke ambtsdragers

Dit hoofdstuk beschrijft hoe politieke ambtsdragers omgaan met morele vragen en in hoeverre zij in de afgelopen twaalf maanden[10] te maken hebben gehad met integriteitsincidenten of vermoedens daarvan. Daarnaast wordt aandacht besteed aan hun oordeel over het integriteitsbeleid en bijbehorende maatregelen binnen hun organisatie. Naast de resultaten op totaalniveau worden ook resultaten per bestuurslaag en naar relevante achtergrondkenmerken gepresenteerd. Waar mogelijk zijn de resultaten vergeleken met de resultaten van voorgaande jaren.

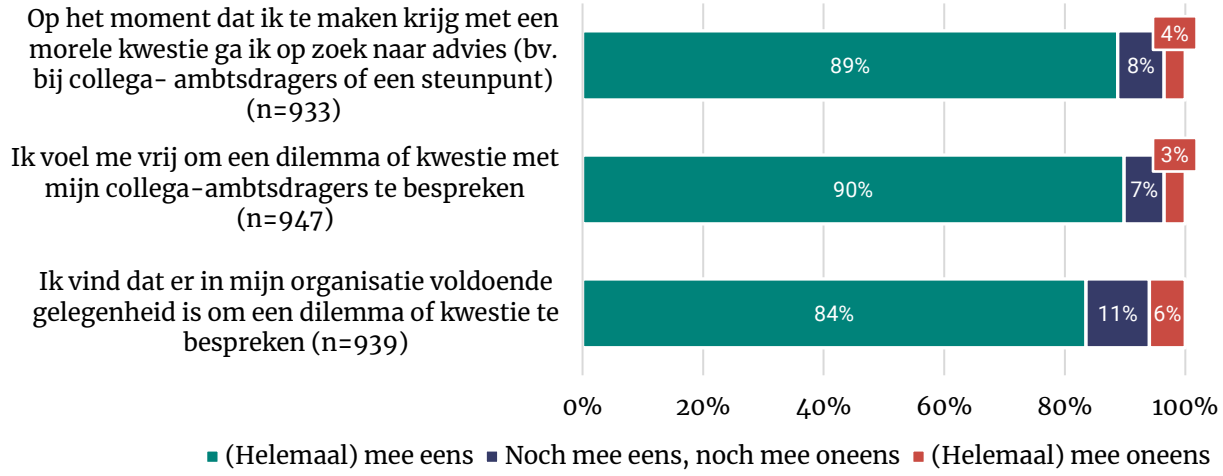
2.1 Omgang met integriteitskwesties en morele dilemma's

Ruime meerderheid politieke ambtsdragers voelt zich vrij om dilemma's te bespreken

Een overgrote meerderheid van de politieke ambtsdragers (89%) zegt advies te zoeken bij morele vraagstukken en zich vrij te voelen om dergelijke dilemma's of kwesties met collega's te bespreken (90%). Bovendien vindt 84 procent van de politieke ambtsdragers dat hun organisatie voldoende mogelijkheden biedt om dilemma's of kwesties te bespreken.

Figuur 2.1 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling weergeven



[10] *De enquête liep in de maanden april – mei 2024.*

Belemmeringen om niet vrijuit te spreken over dilemma's

Politieke ambtsdragers die aangegeven zich niet vrij te voelen een dilemma of kwestie te bespreken zijn gevraagd welke belemmeringen zij voelen. Er worden verschillende belemmeringen beschreven.[11] Gebrek aan vertrouwen en openheid en eerdere negatieve ervaringen komen een aantal keer terug als belemmering. Een aantal citaten ter illustratie:

- *"Geen open cultuur, kwesties worden soms ontkend."*
- *"Gesloten communicatiecultuur. Er is sprake van wantrouwen."*
- *"Het interesseert ze niet. We hebben nieuwe integriteitsdocumenten maar daarmee lijkt de kous af. Als je een thema wil bespreken (zoals het vergeven van subsidies of vergunningen) word je daarop zelfs aangevallen door andere partijen (die in het bestuur zitten)."*

Ook wordt gebrek aan opvolging en actie naar aanleiding van meldingen genoemd als belemmering:

- *"Je kunt zaken melden, maar er wordt niks tegen gedaan. Er wordt niet op teruggekomen. Men kijkt weg. Niemand pakt echt door."*
- *"Weinig concrete opvolging aan melding. Ontbreekt aan structureel beleid."*

Een derde belemmering die politieke ambtsdragers ervaren is het ontbreken van een (veilig) aanspreekpunt:

- *"Zou niet weten bij wie ik terechtkan, ervaar afstand tussen gewone raadsleden en college, griffie."*
- *"Ik voel me totaal niet geroepen om het hier met anderen over te hebben, we lossen het zelf wel op!"*
- *"Niet iedereen is te vertrouwen."*
- *"Onveiligheid ten opzichte van een aantal collega-ambtsdragers."*
- *"'Rancune tussen collega's, binnen eigen partij is er geen hulp of veilig/ betrouwbaar aanspreekpunt. Meldingen worden niet discreet afgehandeld dus niet verstandig iets te melden."*

Redenen om vrijuit te spreken over dilemma's

Aan politieke ambtsdragers die zich wél vrij voelen een dilemma of kwestie te bespreken, is gevraagd wat ervoor zorgt dat zij zich vrij voelen. Ook zij noemen verschillende redenen. De meest genoemde reden is zelfvertrouwen en overtuiging:

- *"Ben niet bang het aan de orde te brengen ken mijn grens."*
- *"Ben niet zo gauw van mijn stuk."*
- *"De overtuiging dat ik serieus word genomen en rugdekking krijg indien nodig."*
- *"Er is geen aanleiding om me niet vrij te voelen. Ik acht mijzelf voldoende weerbaar."*

[11] *Uitkomsten uit een open vraag zijn kwalitatief en inventariserend van aard. De uitkomsten geven inzicht in de belemmeringen die politieke ambtsdragers voelen of ervaren. Ze kunnen niet geëxtrapoleerd worden naar alle politieke ambtsdragers.*

Ook het vertrouwen in de organisatie en het waarborgen van vertrouwelijkheid organisatie wordt vaak genoemd:

- *"Dat heeft te maken met dat er mensen zijn die ik vertrouw en waar ik terechtkan."*
- *"De vertrouwensband met mensen, maar ook de professionele wijze van werken en informatie die we op dit onderwerp hebben gekregen."*
- *"De wijze waarop integriteit regelmatig besproken wordt binnen ons waterschap maakt het gemakkelijk om dan contact te zoeken met de dijkgraaf en/of secretaris-directeur."*
- *"Het feit dat er discreet mee om wordt gegaan. En niet aan de grote klok komt te hangen."*

Als derde stimulerende factor wordt de open en ondersteunende organisatiecultuur genoemd:

- *"Alles is bespreekbaar en we worden serieus genomen."*
- *"De cultuur in de organisatie is open en in voorkomende situaties heb ik kwesties besproken die zeer professioneel werden behandeld."*
- *"Het vertrouwen in de organisatie, en het veilige gevoel."*

Tot slot noemt men de goede relatie met collega-ambtsdragers:

- *"Binnen de fractie zitten ervaren bestuurders. Er is respect voor andere meningen."*
- *"De sfeer binnen de organisatie en de contacten die ik heb binnen de organisatie."*
- *"Het feit dat ik weet dat ik steun krijg van mijn collega-raadsleden."*

Vrouwelijke ambtsdragers ervaren minder vrijheid voor bespreken dilemma's

Mannelijke politieke ambtsdragers ervaren meer vrijheid dan hun vrouwelijke collega's om dilemma's of kwesties met andere ambtsdragers te bespreken. Negen op de tien mannen (92%, Tabel 2.1) voelen zich vrij om dergelijke gesprekken aan te gaan, tegenover acht op de tien vrouwen (84%). Daarnaast vinden meer mannen dat hun organisatie voldoende mogelijkheden biedt om dilemma's of kwesties te bespreken. Desondanks geldt ook voor vrouwen dat een overgrote meerderheid de vrijheid en gelegenheid voelt om een morele kwestie te bespreken.

Tabel 2.1 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens
Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling weergeven.

	Mannen	Vrouwen
Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met mijn collega-ambtsdragers te bespreken (n=947)	92%	84%
Ik vind dat er in mijn organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken (n=939)	85%	78%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Getuigen niet-integer gedrag voelen zich minder vrij in hun organisatie

Politieke ambtsdragers die getuige zijn geweest - of een vermoeden hebben gehad van niet-integere gedragingen voelen zich minder vrij om dilemma's met collega's te bespreken (Tabel 2.2). Ze vinden ook minder vaak dat hun organisatie voldoende gelegenheid biedt om dergelijke kwesties openlijk te bespreken, in vergelijking met collega's die niet getuige zijn geweest van of vermoedens hebben gehad van dergelijke gedragingen.

Tabel 2.2 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar getuige/vermoedens. % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling weergeven.

	Getuige/ vermoedens	Geen getuige/ vermoedens
Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met mijn collega-ambtsdragers te bespreken (n=947)	87%	95%
Ik vind dat er in mijn organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken (n=939)	80%	90%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Dagelijks bestuurders voelen zich meest vrij in organisatie

Hoewel voor volksvertegenwoordigers en bestuurders geldt dat een overgrote meerderheid zich vrij voelt in de organisatie, zouden minder volksvertegenwoordigers advies inwinnen bij morele kwesties, voelen zij zich minder vrij om een dilemma met een collega-ambtsdrager te bespreken en vinden minder vaak dat hun organisatie voldoende mogelijkheden biedt om een dilemma of kwestie te bespreken dan bestuurders (Tabel 2.3).

Tabel 2.3 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar type ambtsdrager. % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers, excl. 'weet niet'; n is per stelling weergeven.

	Voorzitters	Leden dagelijks bestuur	Volksvertegen-woordigers
Op het moment dat ik te maken krijg met een morele kwestie ga ik op zoek naar advies (bv. bij collega-ambtsdragers of een steunpunt) (n=933)	93%	93%	87%
Ik vind dat er in mijn organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken (n=939)	87%	93%	80%
Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met mijn collega-ambtsdragers te bespreken (n=947)	95%	97%	87%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Tevredenheid over mogelijkheid om dilemma's te bespreken toegenomen

In vergelijking met 2022 zijn meer politieke ambtsdragers van mening dat er binnen hun organisatie voldoende gelegenheid wordt geboden om morele dilemma's of kwesties te bespreken. Dit percentage is namelijk gestegen van 81 procent in 2022 naar 84 procent in 2024. Het aandeel dat zich vrij voelt om een dilemma of kwestie te bespreken met collega-ambtsdragers is hetzelfde gebleven ten opzichte van 2022 en 2020, net als het aandeel dat op zoek gaat naar advies wanneer zij te maken krijgen met morele kwesties.

Tabel 2.4 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen? % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling weergeven.

	2016	2020	2022	2024
Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met mijn collega-ambtsdragers te bespreken (n=947)[12]	-	89%	90%	90%
Ik vind dat er in mijn organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken (n=939)[13]	-	-	81%	84%
Op het moment dat ik te maken krijg met een morele kwestie ga ik op zoek naar advies (bv. bij collega-ambtsdragers of een steunpunt) (n=933)	90%	91%	89%	89%

2.2 Vermoedens van niet-integer gedrag van collega-ambtsdragers

Bijna vier op tien politieke ambtsdragers zagen of vermoedden niet-integer gedrag

Politieke ambtsdragers zijn 12 vormen van niet-integer gedrag zijn voorgelegd, met de vraag of zij deze vormen in de afgelopen twaalf maanden hebben waargenomen bij hun collega-ambtsdragers, of het vermoeden hadden deze te zien (Tabel 2.5). In totaal heeft 37 procent in het afgelopen jaar weleens het vermoeden gehad van een of meerdere vormen van niet-integer gedrag. Een derde heeft meegemaakt dat er werd meegestemd over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft (35%) of dat er sprake was van belangenverstrengelingen van het ambt met belangen van familie, vrienden en collega's (35%). Het minst hadden politieke ambtsdragers vermoedens van het vervalsen van documenten en/of geschriften (2%), omkoping en verduistering (2%), en vernieling of het onbruikbaar maken van bewijs (2%).

Bij deze uitkomsten dient een aantal kanttekeningen te worden geplaatst. In de eerste plaats kan één gedraging door meerdere personen worden waargenomen. Dit betekent dat goed zichtbare gedragingen hoger scoren dan zaken die minder goed waarneembaar zijn voor derden. De uitkomsten zeggen dus (ook) iets over de zichtbaarheid van de gedraging. Verder gaat het om vermoedens van het niet-naleven van regels door collega's, waarbij het niet zeker is of het vermoeden van de respondent gegrond is.

[12] *Deze stelling is niet voorgelegd in 2016.*
[13] *Deze stelling is niet voorgelegd in 2020 en 2016.*

Tabel 2.5 - Hoe vaak heeft u in de afgelopen twaalf maanden de volgende vormen van gedrag bij collega-ambtsdragers gezien of het vermoeden gehad deze gedragingen te zien?

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergeven).

	Nooit	Eenmaal	Enkele malen	Regelmatig	Vaak
Meestemmen over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft (n=831)	65%	12%	17%	5%	2%
Verstrengeling van belangen van het ambt met belangen van familie, vrienden en collega's (n=768)	65%	12%	17%	4%	2%
Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie (n=764)	70%	14%	12%	3%	1%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren (n=730)	70%	10%	16%	3%	2%
Optreden als adviseur of gemachtigde in een geschil tussen burgers en het bestuur (n=729)	76%	9%	12%	2%	1%
Het niet melden van alle (neven)functies (n=775)	78%	11%	9%	2%	0%
Niet correct gebruik maken van (fractie)vergoedingen en (onkosten)declaraties (n=751)	86%	9%	4%	1%	1%
Ingaan op uitnodigingen, reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor de uitvoering van het ambt (n=735)	90%	4%	4%	1%	1%
Het aannemen van geschenken en diensten in strijd met de regels en gedragscode	96%	2%	2%	0%	0%
Vervalsing van documenten of geschriften (n=799)	98%	1%	1%	0%	0%
Het zich laten omkopen (n=758)	98%	1%	1%	0%	0%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs (n=769)	98%	1%	1%	0%	0%

De mate waarin politieke ambtsdragers vermoeden dat hun collega's bepaalde regels niet naleven, verschilt tussen bestuurslagen. Bij alle overheden komen vermoedens van belangenverstrengeling het meest voor, evenals het stemmen over zaken waarbij een persoonlijk belang een rol speelt. Daarna ontstaat er wel variatie tussen de bestuurslagen. Bij gemeenten staan misbruik of niet-vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie en het uitoefenen van oneigenlijke druk op ambtenaren op een gedeelde derde plaats (32%). Provinciale ambtsdragers noemen ook vaak oneigenlijke druk (27%), maar misbruik van gevoelige informatie komt in hun waarneming minder voor dan volgens raads- en collegeleden. Leden van het algemeen en dagelijks bestuur van waterschappen noemen meer dan gemiddeld dat (neven)functies niet volledig worden opgegeven (31%).

Tabel 2.6 - Hoe vaak heeft u in de afgelopen twaalf maanden de volgende vormen van gedrag bij collega-ambtsdragers gezien of het vermoeden gehad deze gedragingen te zien? Uitgesplitst naar bestuurslaag. % (vermoedelijk) getuige van niet-integer gedrag

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'

	Gemeenten	Provincies	Waterschappen
Meestemmen over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft (n=831)	35%	36%	33%
Verstrengeling van belangen van het ambt met belangen van familie, vrienden en collega's (n=768)	35%	41%	33%
Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie (n=764)	32%	20%	17%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren (n=730)	32%	27%	22%
Optreden als adviseur of gemachtigde in een geschil tussen burgers en het bestuur (n=729)	26%	20%	17%
Het niet melden van alle (neven)functies (n=775)	21%	20%	31%
Niet correct gebruik maken van (fractie)vergoedingen en (onkosten)declaraties (n=751)	13%	22%	12%
Ingaan op uitnodigingen, reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor het ambt (n=735)	11%	12%	9%
Het aannemen van geschenken en diensten in strijd met de regels en gedragscode	4%	5%	2%
Vervalsing van documenten of geschriften (n=799)	3%	3%	1%
Het zich laten omkopen (n=758)	2%	2%	1%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs (n=769)	3%	2%	1%

De top 3 van meest waargenomen gedragingen per bestuurslaag is blauw gearceerd.

Wisselend beeld van (vermoedens van) verschillende vormen van niet-integer gedrag in de tijd

In vergelijking met eerdere jaren is een aantal niet-integere gedragingen in de ogen van het aandeel politieke ambtsdragers niet noemenswaardig toe- of afgenomen. Dat geldt bijvoorbeeld voor belangenverstrengeling en het ingaan op uitnodigingen en het aannemen van geschenken. Het niet correct gebruik van vergoedingen en declaraties laat een wisselend beeld zien.

Bij enkele andere gedragingen is ondanks een lichte afname of stabilisatie ten opzichte van 2022 wel sprake van een toename van (de vermoedens van) niet-integer gedrag. Dit betreft het meestemmen over zaken met persoonlijk belang, het oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren en het niet melden van alle (neven)functies.

Bij het niet integer omgaan met gevoelige informatie is recent een afname te zien terwijl het jarenlang stabiel was. Ten opzichte van 2022 is er een significante daling in het percentage dat zag dat een collega optrad als adviseur of gemachtigde in geschillen tussen burgers en bestuur. Dit daalde van 33 procent naar 24 procent. Hierdoor is de stijgende trend van de eerdere jaren weer omgekeerd.

Tabel 2.7 – Vermoeden van niet-naleven van regels door collega-ambtsdragers, 2016- 2024[14]

Gedraging	2016	2020	2022	2024
Verstrengeling met belangen familie / vrienden / collega's	34%	35%	40%	35%
Meestemmen over zaken met persoonlijk belang	30%	33%	37%	35%
Misbruik maken / niet vertrouwelijk omgaan gevoelige informatie	35%	34%	35%	30%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren	23%	25%	30%	30%
Optreden als adviseur / gemachtigde geschil burgers / bestuur	29%	29%	33%	24%
Het niet melden van alle (neven)functies	17%	20%	25%	22%
Niet correct gebruik (fractie)vergoedingen / (onkosten)declaraties	17%	14%	18%	14%
Ingaan op uitnodigingen / reizen / congressen / evenementen / diners	11%	9%	9%	10%
Aannemen geschenken / diensten in strijd met regels / gedragscode	5%	5%	5%	4%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs*	-	-	-	2%
Vervalsing van documenten of geschriften*	-	-	-	2%
Het zich laten omkopen*	-	-	-	2%

***** *Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs', 'vervalsing van documenten of geschriften' en 'het zich laten omkopen' zijn nieuw voorgelegd in 2024.*

Vooral bij gemeenten daling te zien in (vermoedens van) niet-integer gedrag

Bij alle bestuurslagen is er sprake van een significante afname in het aandeel politieke ambtsdragers dat vermoedens had of heeft opgemerkt dat collega's misbruik maakten van vergoedingen en declaraties ten opzichte van 2022. Bij provincies wordt het niet melden van alle (neven)functies minder vaak genoemd en bij gemeenten is er een daling van vermoedens van belangenverstrengeling, misbruik van gevoelige informatie, of het niet vertrouwelijk omgaan met dergelijke informatie. Tevens noemen zij minder vaak dat collega-ambtsdragers optreden als adviseur of gemachtigde in geschillen tussen burger en bestuur.

[14] *De categorie 'weet niet' is net als in eerdere jaren buiten beschouwing gelaten.*

Tabel 2.8 Hoe vaak heeft u in de afgelopen twaalf maanden de volgende vormen van gedrag bij collega-ambtsdragers gezien of het vermoeden gehad deze gedragingen te zien? Uitgesplitst naar bestuurslaag. % (vermoedelijk) getuige van niet-integer gedrag
Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'

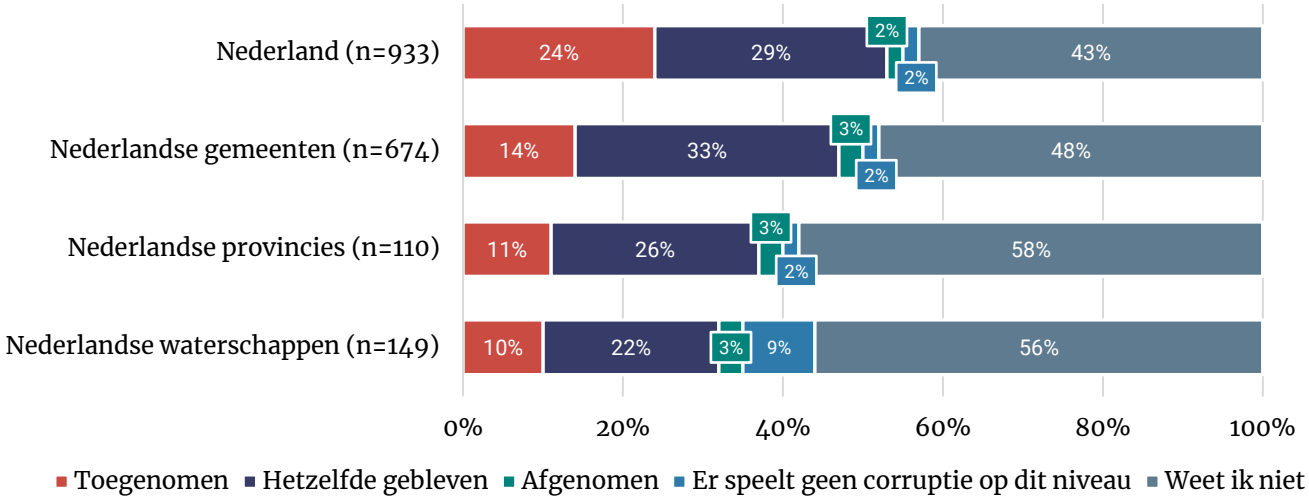
	Gemeenten		Provincies		Waterschappen	
	2022	2024	2022	2024	2022	2024
Meestemmen over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft	37%	35%	37%	36%	32%	33%
Verstrengeling van belangen van het ambt met belangen van familie, vrienden en collega's	41%	35%	34%	41%	31%	33%
Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie	38%	32%	22%	20%	11%	17%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren	32%	32%	16%	27%	20%	22%
Optreden als adviseur of gemachtigde in een geschil tussen burgers en het bestuur	35%	26%	18%	20%	20%	17%
Het niet melden van alle (neven)functies	24%	21%	36%	20%	34%	31%
Niet correct gebruik maken van (fractie)vergoedingen en (onkosten)declaraties	17%	13%	39%	22%	5%	12%
Ingaan op uitnodigingen, reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor het ambt	9%	11%	15%	12%	6%	9%
Het aannemen van geschenken en diensten in strijd met de regels en gedragscode	5%	4%	5%	5%	3%	2%

Corruptie in Nederland volgens een kwart in de afgelopen twee jaar toegenomen

Politieke ambtsdragers zijn vragen gesteld over hoe zij – in het algemeen - de ontwikkeling van corruptie in Nederland en binnen Nederlandse gemeenten, provincies en waterschappen (afhankelijk van eigen organisatie) inschatten. Ongeveer een kwart van de ambtsdragers denkt dat de corruptie in Nederland is toegenomen, terwijl slechts 2 procent een afname constateert. Een relatief groot deel heeft er geen beeld bij (43%).

Binnen gemeenten is een op de zeven politieke ambtsdragers van mening dat corruptie binnen andere gemeenten is toegenomen, tegenover 2 procent die een afname constateert. Elf procent van de ambtsdragers van provincies denkt dat corruptie binnen provincies is toegenomen. Drie procent ziet een afname. Een soortgelijk patroon is zichtbaar bij de waterschappen.

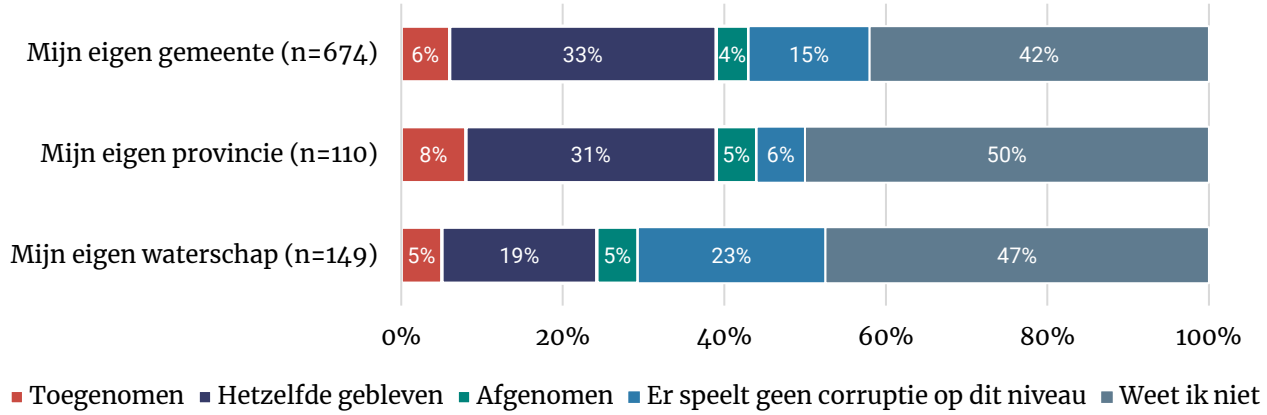
Figuur 2.2 - In de afgelopen 2 jaar, is corruptie volgens u toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen?
Basis: politieke ambtsdragers (n=933)



Corruptie is in eigen organisatie volgens politieke ambtsdragers minder vaak aanwezig

Politieke ambtsdragers hebben veel minder vaak het idee dat er corruptie speelt binnen de eigen organisatie, ten opzichte van andere organisaties binnen dezelfde bestuurslaag. Dit geldt in het bijzonder voor de waterschappen, waar bijna een kwart (23%) van de ambtsdragers de indruk heeft dat er binnen hun eigen organisatie geen sprake is van corruptie, terwijl 9 procent hetzelfde denkt over andere waterschappen. Wanneer het gaat om gemeenten, denken politieke ambtsdragers veel minder vaak dat corruptie in hun eigen gemeente toeneemt, vergeleken met andere gemeenten. Zes procent van de ambtsdragers van gemeenten ziet een toename van corruptie binnen de eigen organisatie, tegenover 14 procent bij andere Nederlandse gemeenten.

Figuur 2.3 - In de afgelopen 2 jaar, is corruptie volgens u toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen?
Basis: politieke ambtsdragers (n= 933)



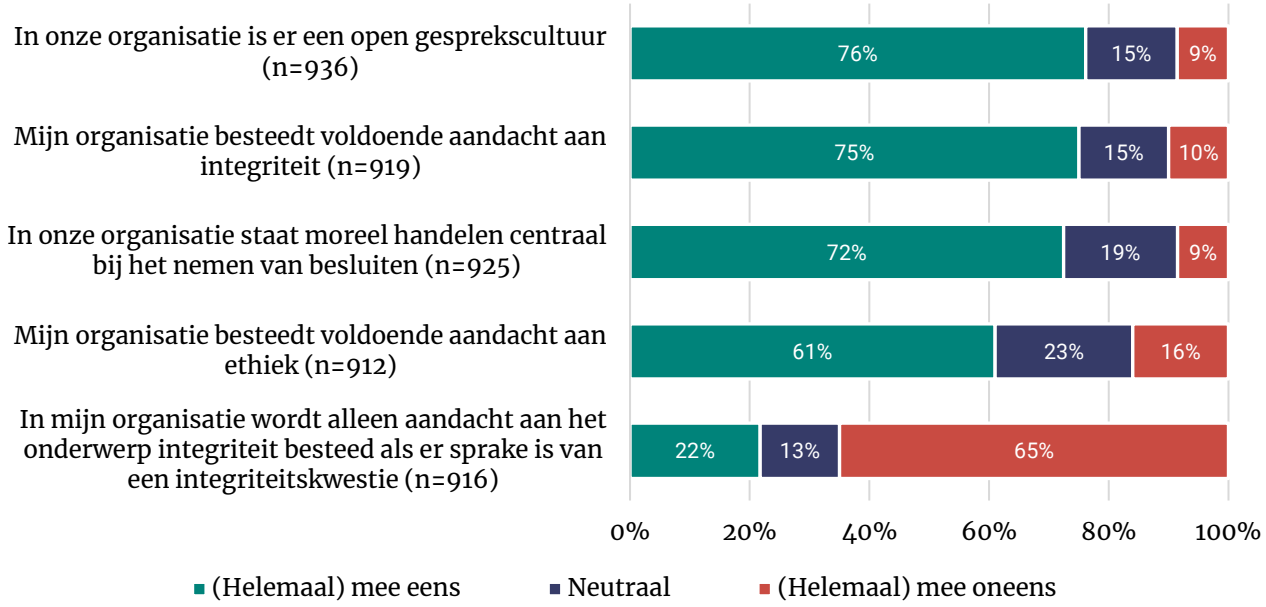
2.3 Omgang organisatie integriteitskwesties

Driekwart ervaart open gesprekscultuur en voldoende aandacht voor integriteit

Politieke ambtsdragers beoordelen de cultuur van hun organisaties overwegend positief op het gebied van integriteit. Een meerderheid vindt dat er een open gesprekscultuur is (76%), dat er voldoende aandacht wordt besteed aan integriteit (75%) en dat moreel handelen centraal staat bij de besluitvorming (72%). In iets mindere mate zijn ze van mening dat er voldoende aandacht wordt besteed aan ethiek (61%). Toch vindt een op vijf (22%) dat het onderwerp integriteit enkel aandacht krijgt wanneer er sprake is van een integriteitskwestie, terwijl twee derde van de ondervraagden (65%) het hier (helemaal) mee oneens is.

Figuur 2.4 In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling weergeven.



Getuigen van (vermoedelijk) niet-integer gedrag kritischer op organisatie

Onder de getuigen van (vermoedelijk) niet-integer gedrag is het aandeel dat vindt dat hun organisatie een open gesprekscultuur heeft, voldoende aandacht besteedt aan integriteit, moreel handelen centraal stelt bij besluitvorming en voldoende aandacht aan ethiek besteedt, kleiner dan onder politieke ambtsdragers zonder dergelijke vermoedens.

Tabel 2.9 In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar getuige/vermoedens. % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n is per stelling weergeven.

	Getuige/ vermoedens	Geen getuige/ vermoedens
In onze organisatie is er een open gesprekscultuur (n=936)	70%	85%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan integriteit (n=919)	71%	82%
In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten (n=925)	67%	83%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan ethiek (n=912)	57%	68%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Wethouders meer te spreken over organisatiecultuur dan raadsleden

Onder dagelijks bestuurders is het aandeel dat vindt dat er sprake is van een open gesprekscultuur (88%, niet in tabel) hoger dan onder volksvertegenwoordigers (71%). Ook vindt deze groep veel vaker dan volksvertegenwoordigers dat moreel handelen centraal staat bij besluitvorming (respectievelijk 84% en 66%) en dat er voldoende aandacht besteed wordt aan integriteit (respectievelijk 83% en 72%). Tevens vindt een kwart van de volksvertegenwoordigers (24%) dat er in hun organisatie alleen aandacht aan integriteit wordt besteed wanneer er sprake is van een integriteitskwestie; dit aandeel ligt significant hoger dan onder dagelijks bestuurders (16%). Verder kijkend naar de specifieke functies, blijkt dat vooral raadsleden in mindere mate tevreden zijn over de cultuur binnen hun organisatie (Tabel 2.9).

Tabel 2.10 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar functie. % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers*, exclusief 'weet niet'.

	Totaal	Burge-meesters	Wet-houders	Raads-leden	Staten-leden	AB-leden
In onze organisatie is er een open gesprekscultuur (n=936)	76%	75%	88%	68%	87%	70%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan integriteit (n=919)	75%	73%	84%	70%	89%	68%
In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten (n=925)	72%	67%	86%	67%	75%	66%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

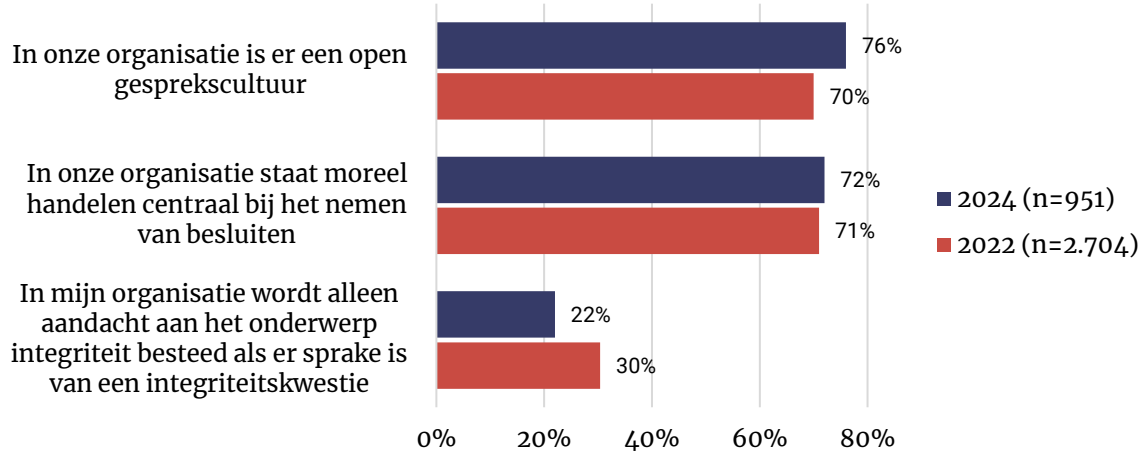
**Het aantal Commissarissen van de Koning, leden van de Gedeputeerde Staten, Dijkgraven/Watergraven en leden van het dagelijks bestuur is statistisch te laag om als uitsplitsing in de tabel op te nemen.*

Tevredenheid over gesprekscultuur en integriteit gestegen

In 2024 vindt een grotere groep dat er een open gesprekscultuur heerst binnen de organisatie in vergelijking met 2022. Politieke ambtsdragers vinden ook minder vaak dat het onderwerp integriteit alleen aandacht krijgt als er sprake is van een integriteitskwestie. Deze ontwikkeling is terug te zien bij alle bestuurslagen (Figuur 2.6)

Figuur 2.5 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n min is per jaar in de figuur weergeven.



Tabel 2.11 In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar bestuurslaag

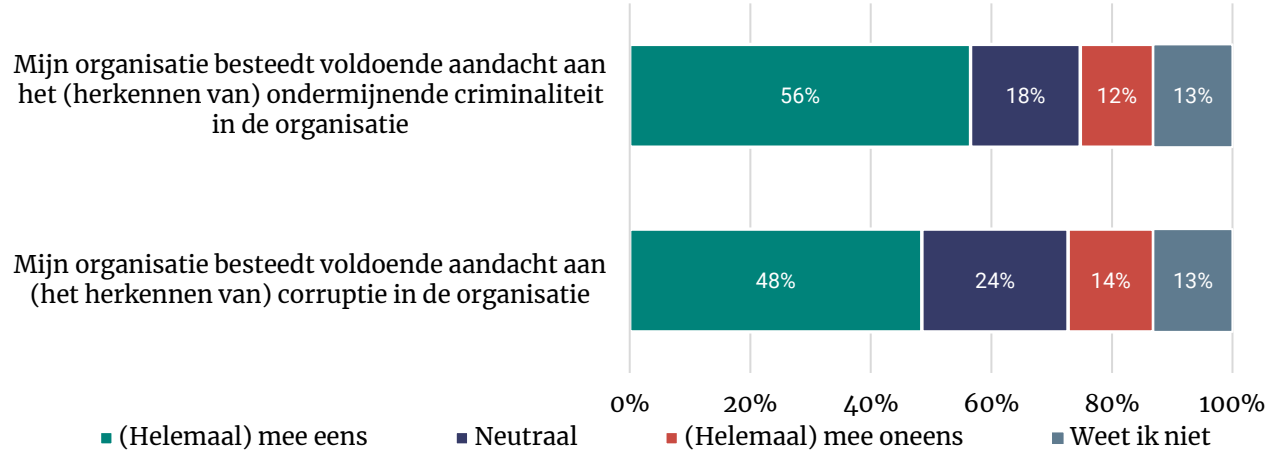
Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet niet'; n min is per jaar in de figuur weergeven. Percentage (helemaal) eens

	Gemeenten		Provincies		Waterschappen	
	2022	2024	2022	2024	2022	2024
In onze organisatie is er een open gesprekscultuur (n=936)	70%	73%	73%	82%	74%	75%
In onze organisatie wordt alleen aandacht aan het onderwerp integriteit besteed als er sprake is van integriteitskwestie (n=916)	31%	23%	20%	15%	26%	22%

Aandacht voor corruptie en ondermijning volgens een op zeven onvoldoende

De helft van de politieke ambtsdragers vindt dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan (het herkennen) van corruptie in de organisatie. Een op de zeven ambtsdragers (14%) vindt echter van niet. Wanneer het gaat om (het herkennen van) ondermijnende criminaliteit in de organisatie, geeft 56 procent aan dat hun organisatie hier voldoende aandacht voor heeft, terwijl ook hier meer dan een op de tien ambtsdragers (12%) het tegenovergestelde vindt.

Figuur 2.6 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?
Basis: politieke ambtsdragers (n=947)



Getuigen (vermoedelijk) niet-integer gedrag minder tevreden over corruptie en ondermijning

Getuigen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen vinden dat er minder aandacht is voor het herkennen en aanpakken van ondermijnende criminaliteit en corruptie binnen de organisatie, vergeleken met hun collega's die dergelijke ervaringen niet hebben gehad.

Tabel 2.7 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar getuige/vermoedens. % (helemaal) mee eens
Basis: politieke ambtsdragers (n=947)

	Getuige/ vermoedens (n=587)	Geen getuige/ vermoedens (n=349)
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) corruptie in de organisatie	44%	56%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan het (herkennen van) ondermijnende criminaliteit in de organisatie	53%	61%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Volksvertegenwoordigers minst tevreden over aandacht voor ondermijning en corruptie

Dagelijks bestuurders (63%) en voorzitters (75%) vinden vaker dan volksvertegenwoordigers (52%) dat hun organisatie voldoende oog heeft voor (het herkennen van) ondermijnende criminaliteit in de organisatie. Dit geldt eveneens voor (het herkennen van) corruptie in de organisatie.

Tabel 2.13 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar type ambtsdrager. % (helemaal) mee eens

Basis: alle politieke ambtsdragers (n=947)

	Voorzitters dagelijks bestuur (n=78)	Leden dagelijks bestuur (n=254)	Volksvertegen-woordigers (n=615)
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) corruptie in de organisatie	67%	58%	43%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan het (herkennen van) ondermijnende criminaliteit in de organisatie	75%	63%	52%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

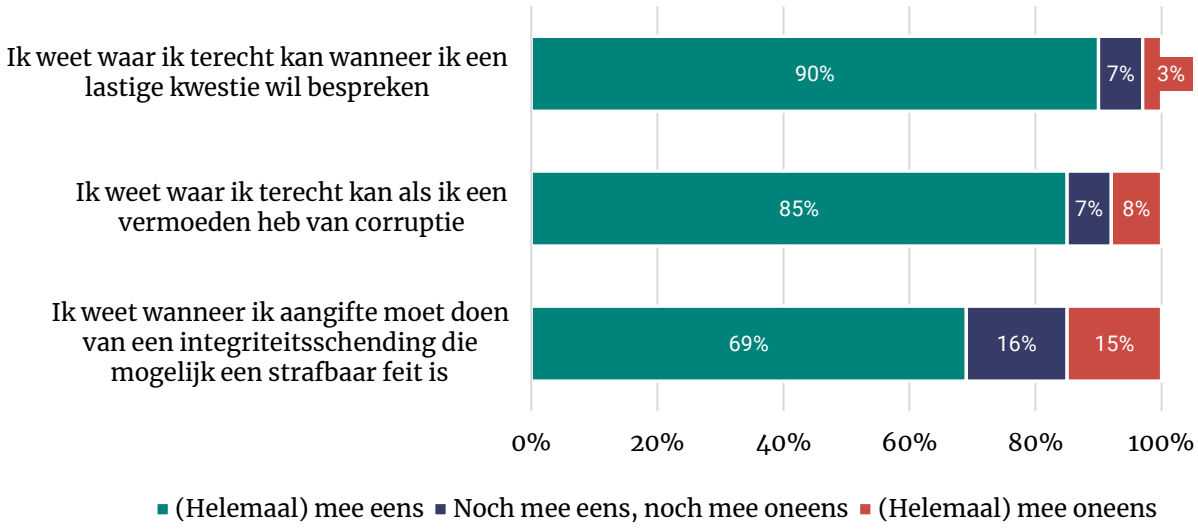
2.4 Bekendheid met meld- en steunpunten

Ruime meerderheid politieke ambtsdragers weten waar ze terechtkunnen bij lastige kwesties

Negen op de tien (89%) ambtsdragers zeggen te weten waar ze terechtkunnen voor het bespreken van lastige kwesties en 82 procent weet waar ze terechtkunnen als ze vermoedens hebben van corruptie. Twee derde van de ambtsdragers (66%) is daarnaast op de hoogte van de procedures voor het doen van aangifte bij een mogelijk strafbare integriteitsschending. Echter, bijna een op de zes ambtsdragers (14%) is hier niet mee bekend.

Figuur 2.7 In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=947)



Volksvertegenwoordigers minst goed op de hoogte van waar zij terechtkunnen

Volksvertegenwoordigers weten minder goed (hoewel nog steeds een ruime meerderheid) waar zij terechtkunnen voor het bespreken van een lastige kwestie dan dagelijks bestuurders (respectievelijk 87% en 94%). Ook weten zij minder goed waar zij vermoedens van corruptie kunnen melden (volksvertegenwoordigers 79%; dagelijks bestuurders 87%). Tot slot weten zij

(net als dagelijks bestuurders) ook minder goed dan voorzitters wanneer zij aangifte moeten doen van een integriteitsschending.

Tabel 2.8 In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? % (helemaal) mee eens
Basis: politieke ambtsdragers (n=947)

	Voorzitters (n=78)	Dagelijks bestuurders (n=254)	Volksvertegen-woordigers (n=615)
Ik weet waar ik terecht kan wanneer ik een lastige kwestie wil bespreken	96%	94%	87%
Ik weet waar ik terecht kan als ik een vermoeden heb van corruptie	90%	87%	79%
Ik weet wanneer ik aangifte moet doen van een integriteitsschending die mogelijk een strafbaar feit is	95%	67%	63%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Politieke ambtsdragers werkzaam bij waterschappen blijken, vergeleken met hun collega's die bij gemeenten of provincies werken, het minst goed op de hoogte van waar zij terechtkunnen bij vermoedens van corruptie. Twee derde weet waar ze terechtkunnen wanneer ze een vermoeden hebben van corruptie (67%), tegenover ruim acht op de tien politieke ambtsdragers bij gemeenten (83%) en provincies (86%).

2.5 Bekendheid integriteitsbeleid

Negen op tien ambtsdragers bekend met regels nevenwerkzaamheden en gedragscode

De bekendheid van de verschillende instrumenten binnen het integriteitsbeleid van hun organisatie varieert sterk onder politieke ambtsdragers. Een ruime meerderheid is in meer of mindere mate bekend met de gedragscode die voor hen geldt (90%), de regels en procedures voor het melden van nevenwerkzaamheden (89%) en de regels en procedures voor het declareren van onkosten (82%). Daarentegen zijn ambtsdragers minder bekend met het onlangs gepubliceerde Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden (56% volledig/enigszins bekend) en het Beleidskader Verboden Handelingen (42% volledig/enigszins bekend). Tussen de verschillende bestuurslagen zijn er geen duidelijke verschillen waarneembaar wat betreft de bekendheid met de instrumenten van het integriteitsbeleid.

Tabel 2.9 – Bekendheid Integriteitsbeleid
Basis: politieke ambtsdragers (n=927)

	Volledig bekend	Enigszins bekend	Weet dat dit onderdeel is van beleid	Weet waar ik dit kan vinden als ik het nodig heb	Nooit van gehoord
De regels/procedure voor het melden van nevenwerkzaamheden	73%	16%	5%	8%	1%
De voor mij geldende gedragscode	60%	30%	7%	7%	0%
De regels en procedures m.b.t. het declareren van onkosten	59%	23%	5%	15%	2%
Regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden	35%	36%	14%	14%	5%
De interne en/of externe vertrouwenspersoon	35%	27%	13%	20%	8%
Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden	25%	31%	14%	21%	12%
Beleidskader Verboden Handelingen	19%	23%	14%	15%	31%

Raadsleden minder goed op de hoogte van integriteitsbeleid

Raadsleden zijn, vergeleken met ambtsdragers in andere functies, minder goed op de hoogte van de diverse instrumenten van het integriteitsbeleid (Tabel 2.15). Dus ook vergeleken met volksvertegenwoordigers van andere bestuurslagen. Er zijn met name verschillen in de bekendheid met de regels en procedures met betrekking tot het declareren van onkosten, de bekendheid met de interne of externe vertrouwenspersoon en het recent verschenen Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden.

Tabel 2.10 - Bekendheid Integriteitsbeleid. Uitgesplitst naar functie (% volledig/ enigszins bekend)
Basis: politieke ambtsdragers* (n=927)

	Burge-meesters (n=66)	Wet-houders (n=207)	Raads-leden (n=396)	Staten-leden (n=95)	AB-leden (n=114)
De voor mij geldende gedragscode	94%	92%	88%	93%	93%
Regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden	95%	75%	65%	80%	64%
Beleidskader Verboden Handelingen	73%	46%	36%	49%	41%
De regels/procedure voor het melden van nevenwerkzaamheden	95%	97%	85%	90%	86%
De interne en/of externe vertrouwenspersoon	92%	74%	53%	69%	49%
De regels en procedures m.b.t. het declareren van onkosten	95%	91%	72%	94%	87%
Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden (BZK)	88%	68%	48%	59%	46%

**Het aantal Commissarissen van de Koning, leden van de Gedeputeerde Staten, Dijkgraven/Watergraven en leden van het dagelijks bestuur is statistisch te laag om in de tabel op te nemen.*

Lichte daling bekendheid ten opzichte van 2022

De regels en procedures met betrekking tot het declareren van onkosten zijn in 2024 bij iets minder politieke ambtsdragers bekend dan in 2022. Het aandeel dat aangeeft dit onderdeel van het integriteitsbeleid te kennen, is gedaald van 85 procent in 2022 naar 81 procent in 2024. Ook de bekendheid van het Beleidskader verboden handelingen is afgenomen. Waar in 2022 nog bijna de helft (47%) hier volledig of enigszins bekend mee was, geldt dat in 2024 nog voor ruim twee op de vijf ambtsdragers (42%)[15].

De afname in de bekendheid met het Beleidskader Verboden Handelingen kan hoofdzakelijk worden toegeschreven aan een daling onder de raadsleden die hiermee bekend zijn. In 2022 was 47 procent van de raadsleden volledig of enigszins bekend met dit beleidskader, maar in 2024 is dit percentage gedaald naar 36 procent. De Monitor is in 2022 afgenomen vóór de gemeenteraadsverkiezingen.

Tabel 2.11 Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? % volledig/ enigszins bekend
Basis: politieke ambtsdragers; n is per jaar in tabel weergeven.

	2022 (n=2.712)	**2024** (n=927)
De voor mij geldende gedragscode	92%	90%
De regels/procedure voor het melden van nevenwerkzaamheden	90%	89%
De regels en procedures m.b.t. het declareren van onkosten	85%	81%
Regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden	74%	71%
De interne en/of externe vertrouwenspersoon	61%	61%
Beleidskader Verboden Handelingen	47%	42%

Huis voor Klokkenluiders meest bekende steunpunt onder politieke ambtsdragers

Politieke ambtsdragers kunnen bij diverse instanties terecht voor advies of ondersteuning bij integriteitskwesties en het melden van misstanden. Ze zijn het meest bekend met het Huis voor Klokkenluiders: 38 procent is hier enigszins tot volledig mee bekend en een even groot percentage kent de instantie van naam. Over het Steunpunt Integriteitsonderzoek Politieke Ambtsdragers (SIPA) en het Steun- en adviespunt Rijksrecherche heeft de helft van de ambtsdragers nog nooit gehoord (respectievelijk 54% en 49%), terwijl ongeveer een op de vijf (respectievelijk 22% en 20%) deze instanties volledig of enigszins kent.

[15] *In 2024 is de antwoordcategorie ' Ik weet waar ik dit kan vinden als ik het nodig heb' toegevoegd aan deze vraag. Dit kan mogelijk een (klein) effect hebben gehad op de antwoordpatronen.*

Tabel 2.12 Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten op het gebied van integriteit?
Basis: politieke ambtsdragers (n=898)

	Ik ben volledig bekend met ze	Ik weet een beetje wat ze doen	Ik ken ze van naam	Nooit van gehoord
Huis voor Klokkenluiders	8%	30%	38%	23%
Steunpunt integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers (SIPA)	4%	18%	24%	54%
Steun- en adviespunt Rijksrecherche	4%	16%	32%	49%

Politieke ambtsdragers die werkzaam zijn als voorzitters, zijn veel bekender met de steunpunten en organisaties die er zijn voor integriteitsvraagstukken dan dagelijks bestuurders en volksvertegenwoordigers. Dit geldt zowel voor het Huis voor Klokkenluiders (53%), als voor SIPA (52%) en het Steun- en adviespunt Rijksrecherche (41%).

Tabel 2.13 Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten op het gebied van integriteit? Uitgesplitst naar type ambtsdrager. % volledig/ enigszins bekend
Basis: politieke ambtsdragers (n=898)

	Voorzitters (n=75)	Dagelijks bestuurders (n=239)	Volksvertegen-woordigers (n=584)
Huis voor Klokkenluiders	53%	39%	37%
Steunpunt integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers (SIPA)	52%	25%	19%
Steun en adviespunt Rijksrecherche	41%	24%	17%

Gestage toename bekendheid Huis voor Klokkenluiders sinds 2020

Meer politieke ambtsdragers zijn in 2024 bekend met het Huis voor Klokkenluiders, vergeleken met eerdere jaren. In 2020 was een kwart hier volledig of enigszins mee bekend, in 2024 is dit gegroeid naar 38 procent. De bekendheid van het Steunpunt integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers (SIPA) en Steun- en adviespunt Rijksrecherche is niet verder gegroeid in de afgelopen twee jaar.

Tabel 2.20 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten op het gebied van integriteit
Basis: politieke ambtsdragers

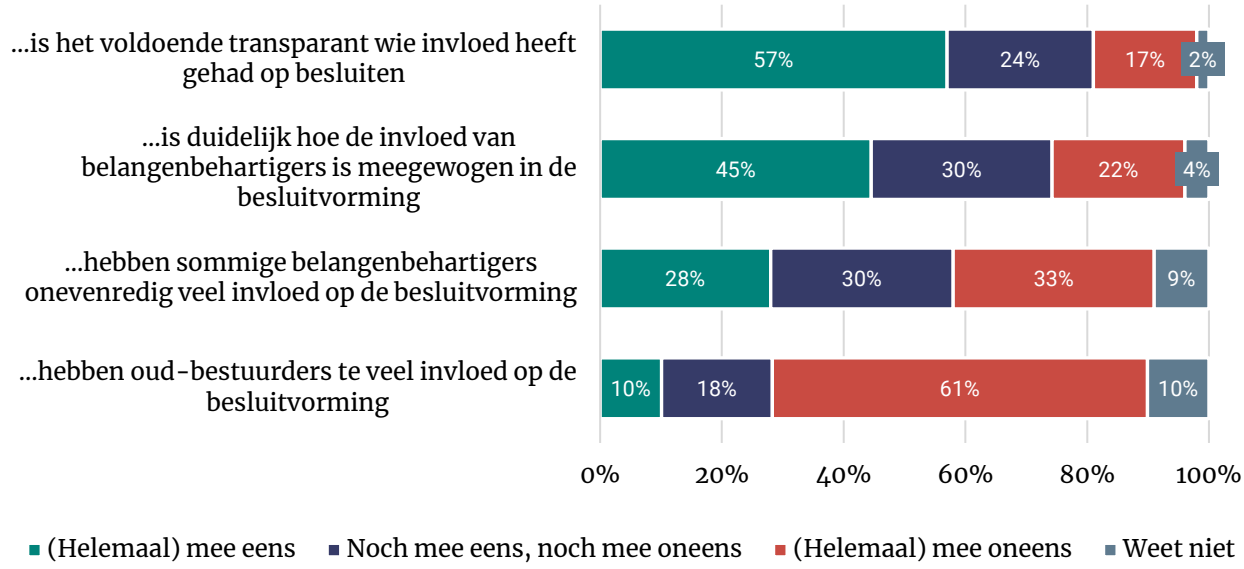
	Volledig of enigszins bekend			Bekend van naam			Nooit van gehoord		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Huis voor Klokkenluiders	24%	31%	38%	34%	40%	38%	42%	29%	23%
Steunpunt integriteits-onderzoek politieke ambtsdragers (SIPA)	15%	25%	22%	25%	26%	24%	59%	49%	54%
Steun- en adviespunt Rijksrecherche	13%	21%	20%	25%	31%	32%	62%	48%	49%

2.6 Belangenbehartiging

Meningen lopen uiteen over transparantie en invloed van belangenbehartigers

Er wordt verschillend gedacht over de transparantie en invloed van belangenbehartigers (Figuur 2.9). Een kleine meerderheid van de ambtsdragers (57%) vindt bijvoorbeeld dat het voldoende transparant is wie invloed heeft gehad op besluiten, terwijl bijna een op de vijf (17%) dit onvoldoende duidelijk vindt. De meningen zijn (nog) meer verdeeld over de invloed van belangenbehartigers: bijna drie op de tien (28%) zijn van mening dat sommige belangenbehartigers onevenredig veel invloed hebben op de besluitvorming, maar een derde (33%) is het hiermee juist oneens. Over de invloed van oud-bestuurders is meer overeenstemming: een op de tien ambtsdragers (10%) vindt namelijk dat oud-bestuurders te veel invloed hebben, tegenover een kleine meerderheid (61%) die het hier (helemaal) mee oneens is.

Figuur 2.8 In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? In mijn organisatie...
Basis: politieke ambtsdragers (n=897)



Er zijn geen significante verschillen te zien tussen de verschillende bestuurslagen als het gaat om meningen over de transparantie van besluitvorming en de invloed van externe partijen op deze processen. Wel zijn wethouders vaker dan raadsleden, leden van de Provinciale Staten en leden van het algemeen bestuur van mening dat het duidelijk is wie invloed heeft gehad op besluiten. Daarnaast vinden zij ook vaker dan hun collega's in deze functies dat het helder is hoe de invloed van belangenbehartigers is meegewogen in de besluitvorming. Het lijkt er dus op dat wethouders beter zicht hebben op hoe besluiten tot stand komen en wie hier invloed op uitoefent dan raadsleden, leden van de Provinciale Staten en leden van het algemeen bestuur.

Tabel 2.21 In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? In mijn organisatie.. % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=897)

	Totaal	Burge-meesters (n=64)	Wet-houders (n=203)	Raads-leden (n=380)	Staten-leden (n=92)	AB-leden (n=111)
...is het voldoende transparant wie invloed heeft gehad op besluiten	57%	70%	79%	47%	47%	56%
...is duidelijk hoe de invloed van belangenbehartigers is meegewogen in de besluitvorming	45%	52%	63%	40%	33%	41%
...hebben sommige belangenbehartigers onevenredig veel invloed op de besluitvorming	28%	17%	20%	31%	37%	34%
...hebben oud-bestuurders te veel invloed op de besluitvorming	10%	6%	12%	11%	11%	7%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

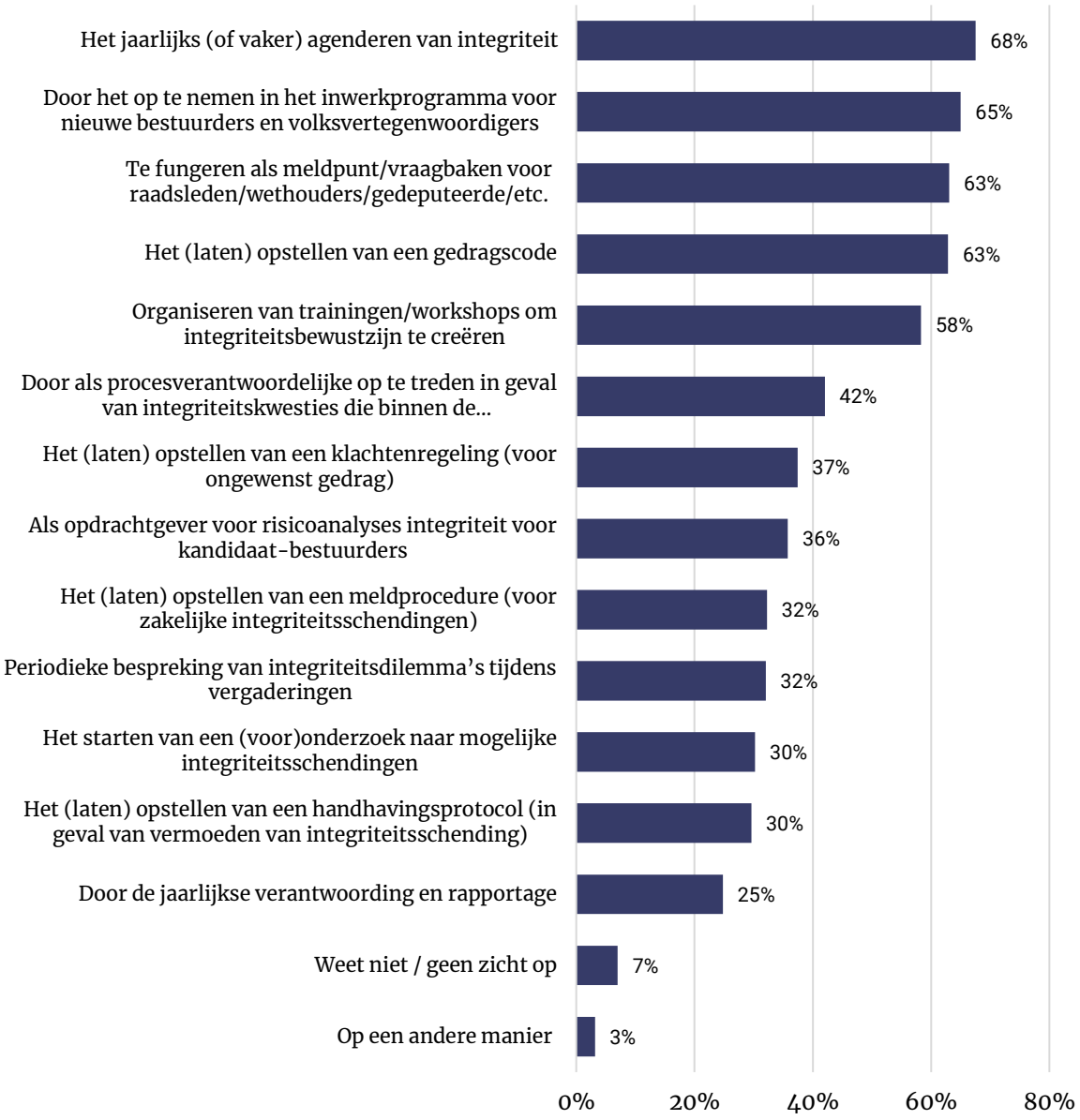
2.7 Invulling verantwoordelijkheid bevordering bestuurlijke integriteit

Voorzitters geven op diverse manieren invulling aan integriteitsbevordering

De voorzitter van het dagelijks bestuur (burgemeester, commissaris van de Koning en dijkgraaf) draagt de verantwoordelijkheid voor het integriteitsbeleid en het bevorderen van integriteitsbewust handelen van politieke ambtsdragers. Dit kan op verschillende manieren. Zij doen dit met name door integriteit jaarlijks (of vaker) te agenderen (68%), door het integreren van integriteit in het inwerkprogramma voor nieuwe bestuurders en volksvertegenwoordigers (65%), door het (laten) opstellen van een gedragscode (63%) en door te fungeren als meldpunt en vraagbaak bij vermoedens of vragen omtrent integriteitskwesties (63%).

Figuur 2.9 Invulling integriteitsbeleid door voorzitter van het dagelijks bestuur

Basis: politieke ambtsdragers (n=898) | meerdere antwoorden mogelijk



In 2024 zijn de antwoordopties veranderd t.o.v.2022, waardoor vergelijkingen in de tijd niet mogelijk zijn.

Volksvertegenwoordigers hebben minste zicht op invulling aan integriteitsbeleid

Volksvertegenwoordigers (raadsleden, statenleden en leden van het algemeen bestuur) zijn minder goed op de hoogte van hoe de voorzitters van het dagelijks bestuur uiting geven aan het integriteitsbeleid en het integriteitsbewust handelen van politieke ambtsdragers. Eén op de tien (9%) zegt hier namelijk geen zicht op te hebben, meer dan medebestuurders (4%) (wethouders, gedeputeerden en leden van het algemeen bestuur). Wel noemen volksvertegenwoordigers, evenals medebestuurders, het jaarlijks (of vaker) agenderen van integriteit, het opnemen van het integriteitsbeleid in het inwerkprogramma, het fungeren als meldpunt/vraagbaken en het (laten) opstellen van een gedragscode, net als voorzitters, het vaakst als uitingsvormen van het integriteitsbeleid en het integriteitsbewust handelen van politieke ambtsdragers.

Tabel 2.22 Hoe geeft {de burgermeester/de Commissaris van de Koning/dijkgraaf} als voorzitter van het dagelijks bestuur uiting aan het integriteitsbeleid en het integriteitsbewust handelen van politieke ambtsdragers? Meerdere antwoorden mogelijk.
Basis: politieke ambtsdragers (n=898)

	Totaal	Voor-zitters (n=75)	Mede-bestuurders (n=239)	Volks-vertegen-woordigers (n=584)
Het jaarlijks (of vaker) agenderen van integriteit	68%	84%	74%	64%
Door het op te nemen in het inwerkprogramma voor nieuwe bestuurders en volksvertegenwoordigers	65%	88%	69%	62%
Te fungeren als meldpunt/vraagbaken voor raadsleden/wethouders/gedeputeerde/etc.	63%	89%	71%	58%
Het (laten) opstellen van een gedragscode	63%	91%	64%	60%
Organiseren van trainingen/workshops om integriteitsbewustzijn te creëren	58%	69%	58%	57%
Door als procesverantwoordelijke op te treden in geval van integriteitskwesties die binnen de gemeente/waterschap/provincie spelen	42%	76%	50%	36%
Het (laten) opstellen van een klachtenregeling (voor ongewenst gedrag)	37%	82%	43%	31%
Als opdrachtgever voor risicoanalyses integriteit voor kandidaat-bestuurders	36%	82%	56%	24%
Het (laten) opstellen van een meldprocedure (voor zakelijke integriteitsschendingen)	32%	63%	32%	30%
Periodieke bespreking van integriteitsdilemma's tijdens vergaderingen	32%	71%	40%	26%
Het starten van een (voor)onderzoek naar mogelijke integriteitsschendingen	30%	60%	36%	25%
Het (laten) opstellen van een handhavingsprotocol (in geval van vermoeden van integriteitsschending)	30%	71%	32%	25%
Door de jaarlijkse verantwoording en rapportage	25%	33%	23%	25%
Weet niet / geen zicht op	7%	0%	4%	9%
Op een andere manier	3%	7%	4%	3%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep. Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep

Gemeenten zien minder vaak dat integriteitbeleid wordt opgenomen in inwerkprogramma

Politieke ambtsdragers bij gemeenten zien minder vaak dan die bij provincies en waterschappen dat de voorzitter integriteitsbeleid bevordert door het op te nemen in het inwerkprogramma. Ambtsdragers bij provincies noemen vaker dan die bij gemeenten en waterschappen dat de voorzitter integriteitsbewustzijn creëert via trainingen en workshops.

Tabel 2.23 Hoe geeft {de burgermeester/de Commissaris van de Koning/dijkgraaf} als voorzitter van het dagelijks bestuur uiting aan het integriteitsbeleid en het integriteitsbewust handelen van politieke ambtsdragers? Meerdere antwoorden mogelijk.

Basis: politieke ambtsdragers (n=898)

	Totaal	Gemeenten (n=648)	Provincies (n=105)	Waterschappen (n=145)
Het jaarlijks (of vaker) agenderen van integriteit	68%	66%	77%	70%
Door het op te nemen in het inwerkprogramma voor nieuwe bestuurders en volksvertegenwoordigers	65%	61%	76%	81%
Te fungeren als meldpunt/vraagbaken voor raadsleden/wethouders/gedeputeerde/etc.	63%	64%	63%	53%
Het (laten) opstellen van een gedragscode	63%	61%	72%	70%
Organiseren van trainingen/workshops om integriteitsbewustzijn te creëren	58%	57%	78%	51%
Door als procesverantwoordelijke op te treden in geval van integriteitskwesties die binnen de gemeente/waterschap/provincie spelen	42%	41%	40%	49%
Het (laten) opstellen van een klachtenregeling (voor ongewenst gedrag)	37%	37%	44%	37%
Als opdrachtgever voor risicoanalyses integriteit voor kandidaat-bestuurders	36%	35%	39%	40%
Het (laten) opstellen van een meldprocedure (voor zakelijke integriteitsschendingen)	32%	32%	40%	29%
Periodieke bespreking van integriteitsdilemma's tijdens vergaderingen	32%	32%	34%	32%
Het starten van een (voor)onderzoek naar mogelijke integriteitsschendingen	30%	31%	32%	21%
Het (laten) opstellen van een handhavingsprotocol (in geval van vermoeden van integriteitsschending)	30%	30%	35%	19%
Door de jaarlijkse verantwoording en rapportage	25%	23%	33%	29%
Weet niet / geen zicht op	7%	7%	6%	6%
Op een andere manier	3%			

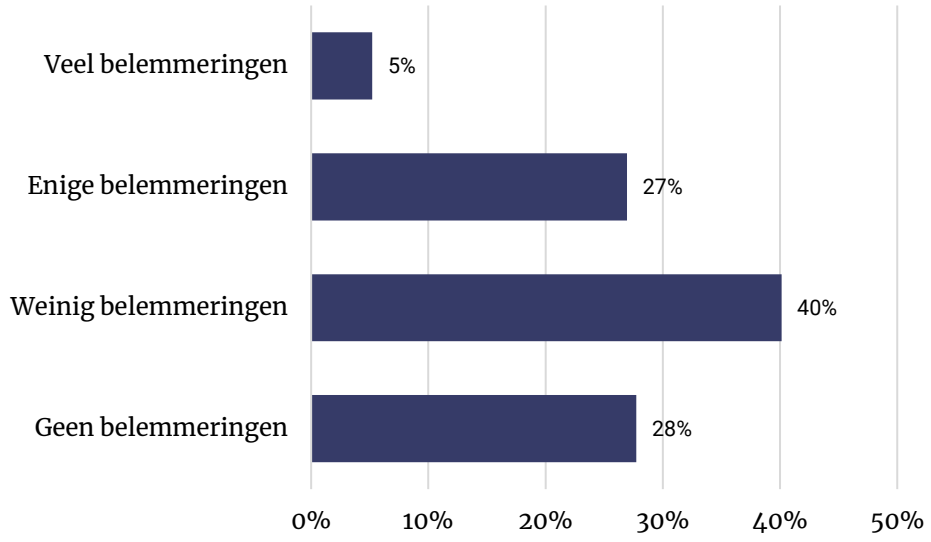
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep. Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep

Bijna een derde ervaart in meer of mindere mate belemmering bij uitvoeren zorgplicht

Bijna een op de drie Kroonbenoemde bestuurders (burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven) geven aan enige (27%) of veel (5%) belemmeringen te ervaren bij het uitoefenen van hun zorgplicht ten aanzien van de bestuurlijke integriteit. Twee derde ervaart geen (40%) of weinig (28%) belemmeringen.

Figuur 2.10 In hoeverre ervaart u belemmeringen (in de brede zin van het woord) bij het uitoefenen van uw zorgplicht t.a.v. de bestuurlijke integriteit?

Basis: burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven (n=75)

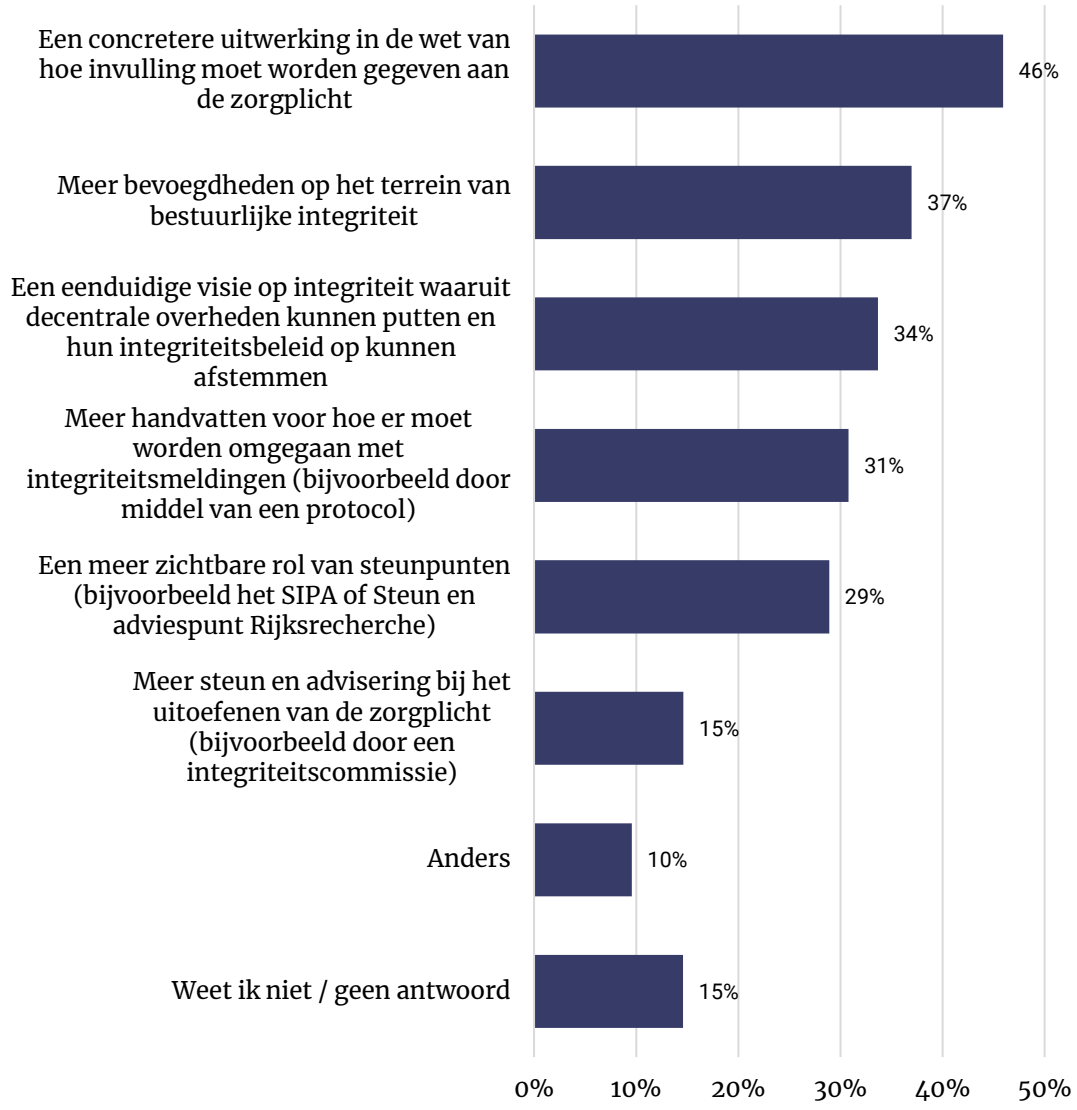


Met name behoeft aan een concretere wet van de zorgplicht

Aan burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven is vervolgens gevraagd wat zij nodig hebben om hun zorgplicht ten aanzien van bestuurlijke integriteit nog beter te kunnen vervullen. De helft van hen (46%) geeft aan behoefte te hebben aan een concretere uitwerking in de wet van hoe invulling moet worden gegeven aan de zorgplicht. Bijna vier op de tien (37%) geven aan meer bevoegdheden op het terrein van bestuurlijke integriteit nodig te hebben. Een derde (34%) heeft behoefte aan een eenduidige visie op integriteit, waaruit decentrale overheden kunnen putten en hun integriteitsbeleid op kunnen afstemmen.

Figuur 2.11 Wat heeft u nodig om uw zorgplicht t.a.v. de bestuurlijke integriteit (nog) beter uit te kunnen voeren?

Basis: burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven (n=75)



3 Beleving van integriteit onder medewerkers

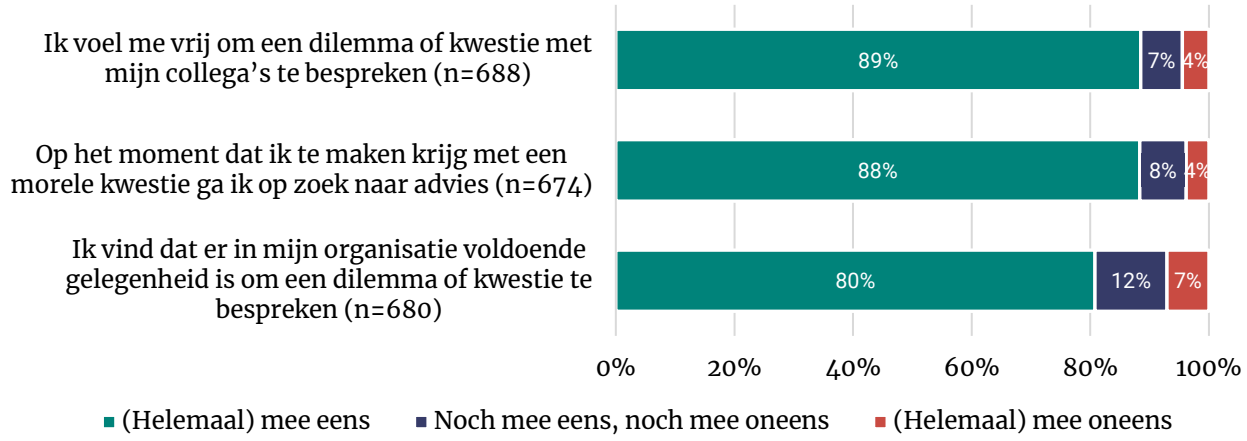
Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de frequentie waarmee overheidsmedewerkers in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek integriteitschendingen hebben waargenomen of vermoedens daarvan. Daarnaast wordt ingegaan op het moreel bewustzijn van medewerkers en hun oordeel over het integriteitsbeleid van hun organisatie. Naast de resultaten op totaalniveau worden ook resultaten naar relevante achtergrondkenmerken gepresenteerd. Waar mogelijk worden de resultaten vergeleken met de metingen uit 2022 en 2016, maar door veranderingen in de vraagstelling was dit niet altijd mogelijk. Omdat rijksambtenaren (in tegenstelling tot de meting van 2022 en 2016) dit keer niet tot de doelgroep behoren, zijn de resultaten van 2022 en 2016 opnieuw berekend waarbij de respons van rijksambtenaren buiten beschouwing is gelaten. Daardoor wijken de resultaten voor deze jaren in dit hoofdstuk af van de gepubliceerde resultaten voor medewerkers in 2022 en 2016.

3.1 Omgang met integriteitskwesties en morele dilemma's

Ruime meerderheid voelt zich vrij om dilemma's of kwesties te bespreken

De meeste medewerkers zijn positief over het omgaan van hun organisatie met morele kwesties: negen op de tien voelen zich vrij om dilemma's of kwesties met collega's te bespreken en geven aan advies te zoeken bij morele vraagstukken. Toch is er een klein deel dat zich niet vrij voelt. Zeven procent is van mening dat er binnen de organisatie onvoldoende gelegenheid is om dilemma's en kwesties te bespreken.

Figuur 3.1– In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)



Op het moment dat vrouwen te maken krijgen met een morele kwestie, gaan zij eerder op zoek naar advies (93%) dan mannen (84%). Er zijn geen verschillen tussen de drie bestuurslagen.

Belemmeringen om niet vrijuit te spreken over dilemma's

Aan medewerkers die aangegeven zich *niet* vrij te voelen een dilemma of kwestie te bespreken, is gevraagd welke belemmeringen zij voelen. Hieruit komen verschillende belemmeringen naar voren.[16]

De cultuur op de werkvloer komt meermaals terug als reden waardoor men zich niet vrij voelt. Medewerkers geven aan dat er geen open gesprekscultuur heerst. Een aantal citaten ter illustratie:

- *"Er is geen open cultuur. Niet alles is bespreekbaar. Het is ieder voor zich. Iedereen heeft een reputatie met stigma. Er is sprake van stuurloosheid. Onwelgevallige meningen worden impliciet afgerekend."*
- *"Er heerst een roddelcultuur."*

Ook wordt de angst voor represailles of negatieve gevolgen genoemd als belemmering:

- *"Erover praten krijg je terug, het kan tegen je gebruikt worden."*
- *"Ik weet niet hoe het gaat vallen en of ik uiteindelijk word gezien als degene met een probleem."*
- *"Omdat dat als zwak gezien wordt."*

Een andere belemmering die medewerkers ervaren om vrijuit te spreken over een dilemma of kwestie, is het gebrek aan opvolging en actie naar aanleiding van de melding:

- *"De algemeen directeur reageert niet of niet adequaat op signalen van intern onveilig gedrag."*
- *"Er wordt onvoldoende geluisterd en gehandeld."*
- *"Ervaring leert dat er niets mee gedaan wordt. Bespreken is dus zinloos. Leidinggevenden verstoppen zich achter elkaar."*
- *"Het hoger management is bang voor negatieve publiciteit en handelt daarom uit angst. Er is onvoldoende steun voor medewerkers om burgers en/of collega's op integriteit aan te spreken."*
- *"Ik denk dat veel collega's en leidinggevenden elkaar de hand boven het hoofd houden."*

Redenen om vrijuit te spreken over dilemma's

Tevens is aan politieke ambtsdragers die zich *wél* vrij voelen een dilemma of kwestie te bespreken, gevraagd wat ervoor zorgt dat zij zich vrij voelen. De meest genoemde reden is dat er een open gesprekscultuur heerst en er een goede teamdynamiek is:

- *"Laagdrempelige cultuur in de organisatie."*
- *"Als team veroordelen we elkaar niet."*
- *"De sfeer binnen mijn afdeling is goed."*
- *"De verstandhouding met mijn managers is goed."*
- *"De saamhorigheid binnen het team waarin ik werkzaam ben."*

Daarnaast noemen medewerkers de goede relatie met collega's en het vertrouwen in hun leidinggevende. Zo zegt een medewerker: *"Vertrouwensband met collega's en leidinggevende"*. Een

[16] *Uitkomsten uit een open vraag zijn kwalitatief en inventariserend van aard. De uitkomsten geven inzicht in de belemmeringen die politieke ambtsdragers voelen of ervaren. Ze kunnen niet geëxtrapoleerd worden naar alle politieke ambtsdragers.*

andere stimulerende factor is de toegankelijkheid van ondersteuning en weten bij wie ze terechtkunnen:

- *"Bekendheid binnen de organisatie, ik weet wie ik kan aanspreken of om hulp kan vragen."*
- *"Er zijn meerdere vertrouwenspersonen binnen onze organisatie."*
- *"Er is een integriteitscoördinator/criminoloog beschikbaar in onze organisatie."*
- *"De organisatie geeft zichtbaarheid aan meldpunten."*
- *"Er is een aanspreekpunt voor dit soort lastige kwesties."*

Tot slot wordt zelfvertrouwen en ervaring genoemd:

- *"Ben een ervaren medewerker."*
- *"Ik ben zelf open in het bespreken van zaken."*
- *"Ik ben mondig genoeg om mij uit te spreken tegen de juiste persoon indien nodig."*
- *"Mijn eigen instelling."*

Gelegenheid in organisaties om een dilemma of kwestie te bespreken toegenomen

Het aandeel medewerkers dat vindt dat er in de organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken, is toegenomen ten opzichte van 2022. De overige stellingen over de omgang met morele dilemma's laten geen verandering zien.

Tabel 3.1 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar jaar. % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' *(n min 2022 = 643; n min 2024=674),*

	2022	2024
Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met mijn collega's te bespreken	89%	89%
Op het moment dat ik te maken krijg met een morele kwestie ga ik op zoek naar advies	89%	88%
Ik vind dat er in mijn organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken	73%	80%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep.

Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

3.2 Vermoedens van niet-integer gedrag van collega's

Belangenverstrengeling meest voorkomende vermoeden van niet-integer gedrag

Aan de medewerkers zijn negen vormen van niet-integer gedrag voorgelegd met de vraag of ze dit gedrag in de afgelopen twaalf maanden bij collega's hebben waargenomen. In totaal heeft 37 procent in het afgelopen jaar wel eens het vermoeden gehad van een of meerdere integriteitsschendingen. Voor alle gedragingen geldt dat slechts een minderheid deze gedragingen heeft gezien of meent te hebben gezien. Als deze gedragingen worden gezien, is dit niet op structurele basis maar eenmalig of enkele malen. Ongeveer twee op tien medewerkers geven aan wel eens belangenverstrengeling (18%) te hebben gezien of dat collega's misbruik maken van - of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie (17%).

De minst waargenomen vormen van niet-integer gedrag zijn verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs, het zich laten omkopen of vervalsing van documenten of geschriften.

Bij de uitkomsten dient een aantal kanttekeningen te worden geplaatst. In de eerste plaats kan één gedraging door meerdere personen worden waargenomen. Dit betekent dat goed zichtbare gedragingen hoger scoren dan zaken die minder goed waarneembaar zijn voor derden. De uitkomsten zeggen dus (ook) iets over de zichtbaarheid van de gedraging. Verder gaat het om vermoedens van het niet-naleven van regels door collega's, waarbij het niet zeker is of het vermoeden van de respondent gegrond is.

Tabel 3.2 - Hoe vaak heeft u de afgelopen twaalf maanden de volgende gedragingen bij uw collega's gezien?
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)

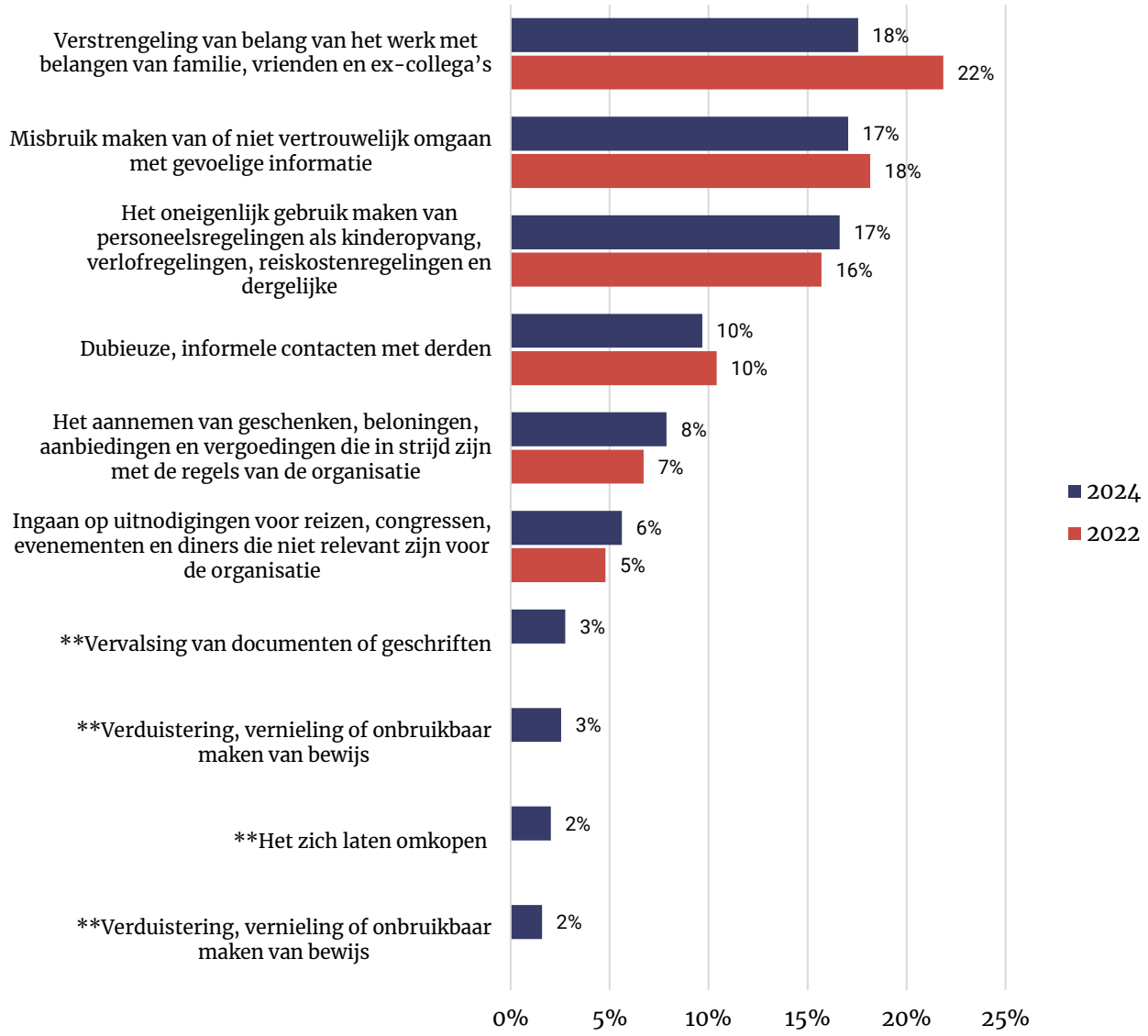
	Nooit	Eenmaal	Enkele malen	Regelmatig	Vaak
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs (n=613)	98%	1%	1%	0%	0%
Het zich laten omkopen n=607)	98%	1%	1%	0%	0%
Vervalsing van documenten of geschriften (n=605)	97%	1%	1%	0%	0%
Ingaan op uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor de organisatie (n=589)	94%	3%	1%	1%	0%
Het aannemen van geschenken, beloningen, aanbiedingen en vergoedingen die in strijd zijn met de regels van de organisatie (n=595)	92%	4%	3%	0%	0%
Dubieuze, informele contacten met derden (572)	90%	5%	4%	1%	0%
Het oneigenlijk gebruik maken van personeelsregelingen als kinderopvang, verlofregelingen, reiskostenregelingen en dergelijke n=578)	83%	8%	6%	1%	1%
Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie (n=589)	83%	6%	9%	2%	0%
Verstrengeling van belang van het werk met belangen van familie, vrienden en ex-collega's (n=593)	82%	10%	6%	2%	0%

**Respondenten konden ook 'weet niet' antwoorden (tussen 11 en 17 procent deed dit). Deze antwoordcategorie is in verband met de vergelijkbaarheid met de meting uit 2022 niet weergeven in deze tabel.*

Vermoedens van niet-integer gedrag bij collega's vergelijkbaar met 2022

Ten opzichte van 2022 is er een vergelijkbaar beeld als het gaat om vermoedens van niet-integer gedrag bij collega's. De verschillen zijn niet significant.

Figuur 3.2 – Hoe vaak heeft u de afgelopen twaalf maanden de volgende gedragingen bij uw collega's gezien? Uitgesplitst naar jaar. % (vermoedelijk) getuige van niet-integer gedrag
Basis: medewerkers (n min 2022 = 498, n min 2024 = 572)



** Percentages in 2022 berekend zonder respons van de Rijksoverheid.*
*** Deze stellingen zijn voor het eerst in 2024 uitgevraagd.*

Kwart medewerkers denkt dat corruptie gelijk is gebleven over afgelopen 2 jaar

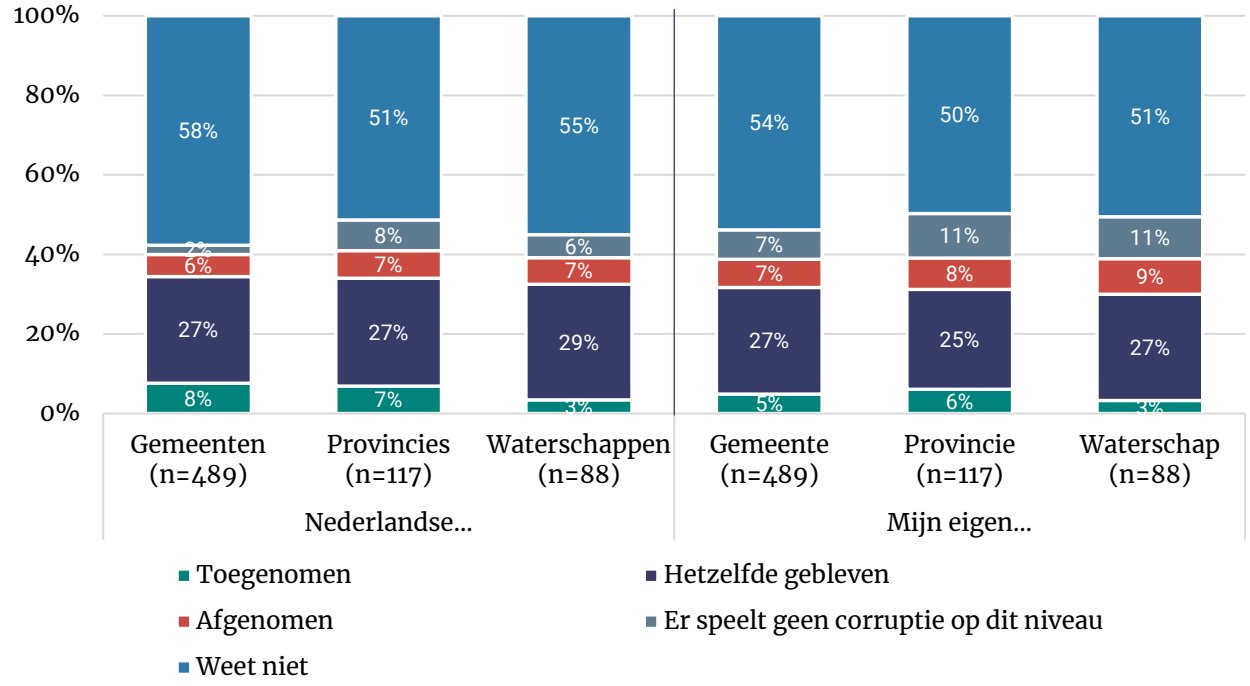
Aan medewerkers zijn vragen gesteld over hoe zij – in het algemeen – de ontwikkeling van corruptie in de afgelopen twee jaar binnen de Nederlandse gemeenten, provincies of waterschappen (afhankelijk waar ze werkzaam zijn) en in hun eigen organisatie inschatten.

Ze kregen daar de volgende toelichting bij: *Corruptie omvat alle vormen van machtsmisbruik door eenieder die macht toevertrouwd heeft gekregen. Iemand is corrupt wanneer hem of haar macht is*

toegekend en hij of zij die macht vervolgens misbruikt, om zichzelf of een ander te bevoordelen. Corruptie is dus een breed begrip en kan in vele vormen voorkomen. De ambtenaar die een badkamer krijgt van een aannemer in ruil voor het gunnen van een opdracht is net zo corrupt als de ambtenaar die informatie verstrekt aan criminele organisaties in ruil voor geld.

De meeste medewerkers hebben er geen beeld van of corruptie in Nederlandse gemeenten, provincies en waterschappen is toe- of afgenomen (Figuur 3.3). Ongeveer een kwart tot een op drie denkt dat het corruptieniveau gelijk is gebleven. Vervolgens konden medewerkers aangeven of naar hun mening de corruptie *in hun eigen organisatie* is toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven. Het beeld van de eigen organisatie wijkt niet veel af van het beeld dat medewerkers hebben van decentrale organisaties in het algemeen. Ook hier heeft ongeveer de helft geen beeld van de ontwikkeling van corruptie. Ongeveer een kwart van de medewerkers geeft aan dat corruptie in de afgelopen twee jaar gelijk is gebleven in hun eigen organisatie

Figuur 3.3 - Is corruptie, volgens u, in de afgelopen 2 jaar op de onderstaande plekken toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen? (Links: Nederlandse…; rechts: mijn eigen….)
Basis: medewerkers (n is in de figuur weergegeven)



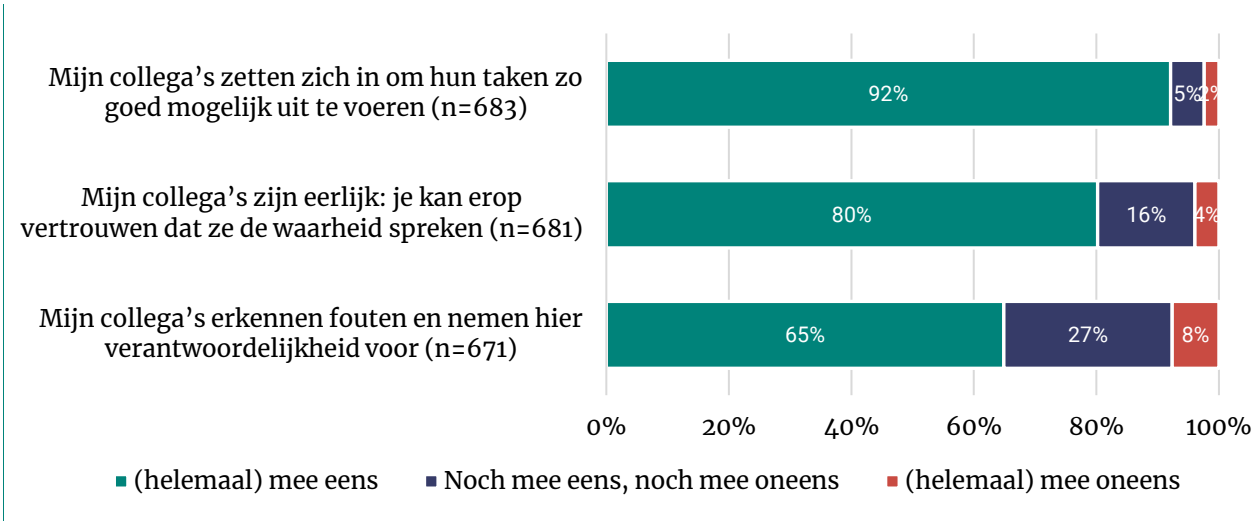
In de figuur links is het beeld van de ontwikkeling van corruptie van overheden in het algemeen weergegeven, per bestuurslaag. Medewerkers werkzaam bij een gemeente, kregen dus de vraag of corruptie, volgens, hen, in de afgelopen 2 jaar is toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen binnen Nederlandse gemeenten. Het figuur rechts geeft de ontwikkeling van corruptie binnen de eigen organisatie weer.

3.3 Moreel bewustzijn collega's

Ruime meerderheid is positief over het moreel bewustzijn van hun collega's.

Bijna iedereen (92%) vindt dat collega's zich inzetten om hun taken zo goed mogelijk uit te voeren. Eveneens is een ruime meerderheid (80%) van mening dat hun collega's eerlijk zijn en de waarheid spreken. Twee derde geeft aan dat collega's fouten erkennen en hiervoor de verantwoordelijkheid nemen, 8 procent vindt dit niet.

Figuur 3.4 - De volgende stellingen gaan over een integere werkhouding bij uw collega's. In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)

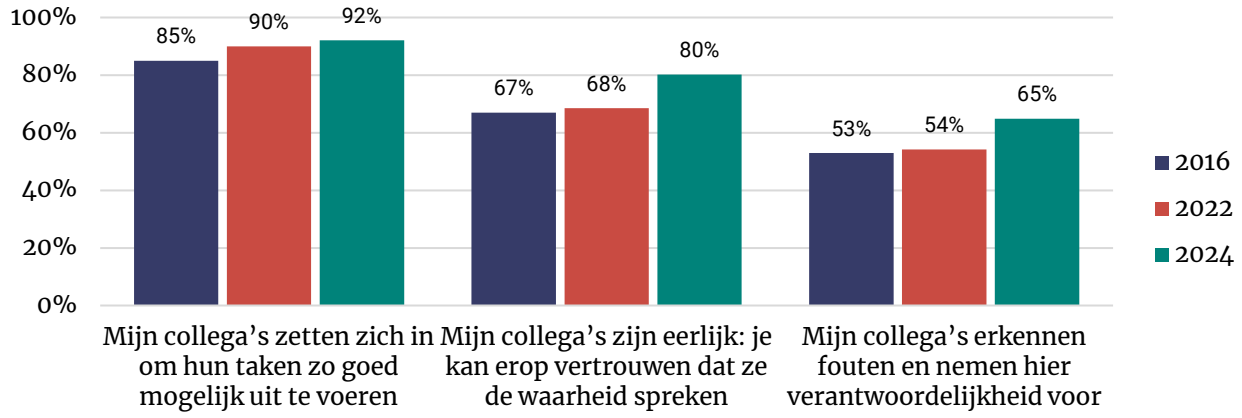


Een opvallend verschil is dat medewerkers die integriteitsschendingen bij collega's hebben gezien minder vaak van mening zijn dat collega's fouten erkennen en hier verantwoordelijkheid voor nemen dan medewerkers die geen integriteitsschendingen hebben gezien (70% t.o.v. 58%; niet in figuur).

Integere werkhouding collega's positiever beoordeeld

Ten opzichte van 2016 en 2022 is het percentage dat vindt dat collega's eerlijk zijn, gestegen van 66 naar 80 procent. Ook het aandeel dat vindt dat collega's hun fouten erkennen en hier verantwoordelijkheid voor nemen is toegenomen (van 54% naar 65%). Tussen 2016 en 2022 was dit stabiel. Ten opzichte van 2022 is het aandeel dat van mening is dat collega's zich goed inzetten om hun taken zo goed mogelijk uit te voeren gelijk gebleven, tussen 2016 en 2022 was hier wel een stijging zichtbaar.

Figuur 3.5 – De volgende stellingen gaan over een integere werkhouding bij uw collega's. In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar jaar*
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n verschilt per stelling: n min 2024= 671, n min 2022=630, n min 2016= 1.533)

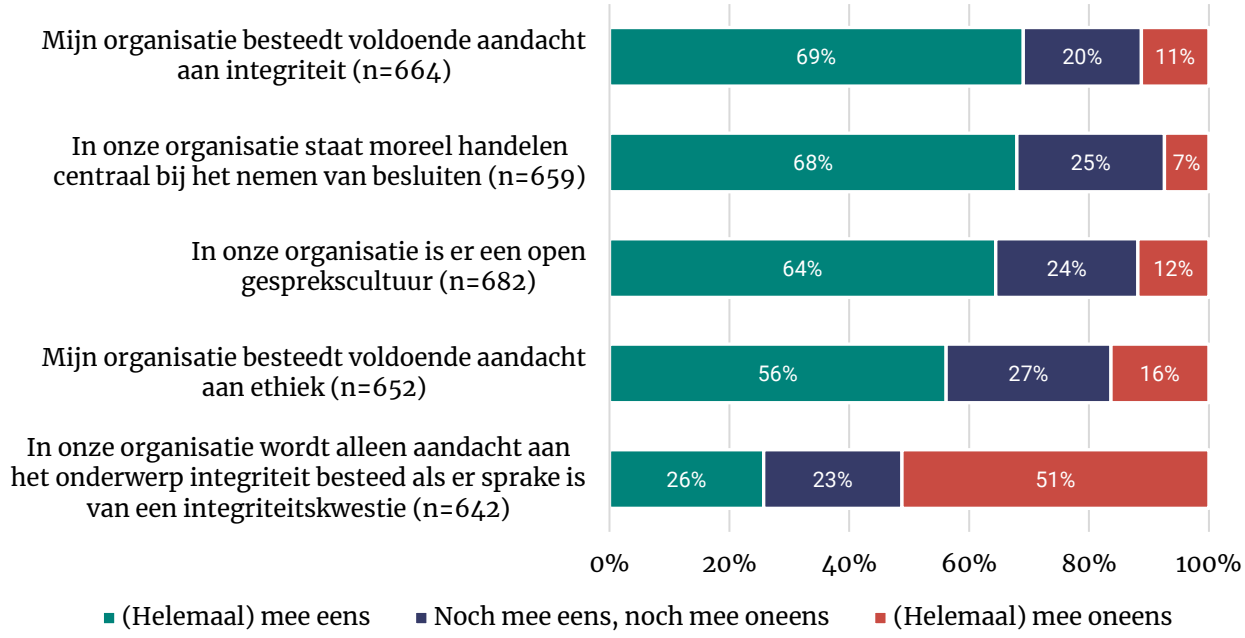


* *Percentages in 2016 en 2022 berekend zonder respons van de Rijksoverheid.*

3.4 Omgang organisatie met integriteitskwesties

Medewerkers beoordelen de organisatiecultuur van hun organisatie over het algemeen positief als het gaat om integriteit. Zo zijn zeven op tien van mening dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan integriteit. Iets meer dan de helft geeft aan dat de organisatie voldoende aandacht besteedt aan ethiek. Toch vindt een kwart van de medewerkers dat het onderwerp integriteit enkel aandacht krijgt wanneer er sprake is van een integriteitskwestie. De helft is het hier juist (helemaal) niet mee eens.

Figuur 3.6 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)



Medewerkers met vermoedens van niet-integer gedrag kritischer op cultuur en organisatie

Getuigen van (vermoedelijk) niet-integer gedrag bij collega's zijn op alle vlakken minder positief over hun organisatie dan medewerkers die geen getuigen waren. Met name over de aandacht voor ethiek zijn zij minder positief dan hun collega's (Tabel 3.3).

Tabel 3.3 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar vermoedens van integriteit. % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n min geen vermoedens= 301, n min wel vermoedens= 226)

	Geen vermoedens	Wel vermoedens
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan integriteit	75%	61%
In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten	74%	59%
In onze organisatie is er een open gesprekscultuur	70%	57%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan ethiek.	65%	43%
In onze organisatie wordt alleen aandacht aan het onderwerp integriteit besteed als er sprake is van een integriteitskwestie	23%	31%

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Beoordeling organisatie positiever dan in 2022

Ten opzichte van 2022 wordt de aandacht voor integriteit binnen de organisatie positiever beoordeeld. Meer medewerkers vinden dat er sprake is van een open gesprekscultuur (een stijging van 56% naar 64%) en juist minder medewerkers zijn van mening dat er alleen aandacht aan het onderwerp integriteit wordt besteed als er sprake is van een integriteitskwestie (daling van 32% naar 26%).

Tabel 3.4 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst per jaar.

Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n min 2024=642. n min 2022= 617*)

	2022	2024
In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten	64%	68%
In onze organisatie wordt alleen aandacht aan het onderwerp integriteit besteed als er sprake is van een integriteitskwestie	32%	26%
In onze organisatie is er een open gesprekscultuur	56%	64%

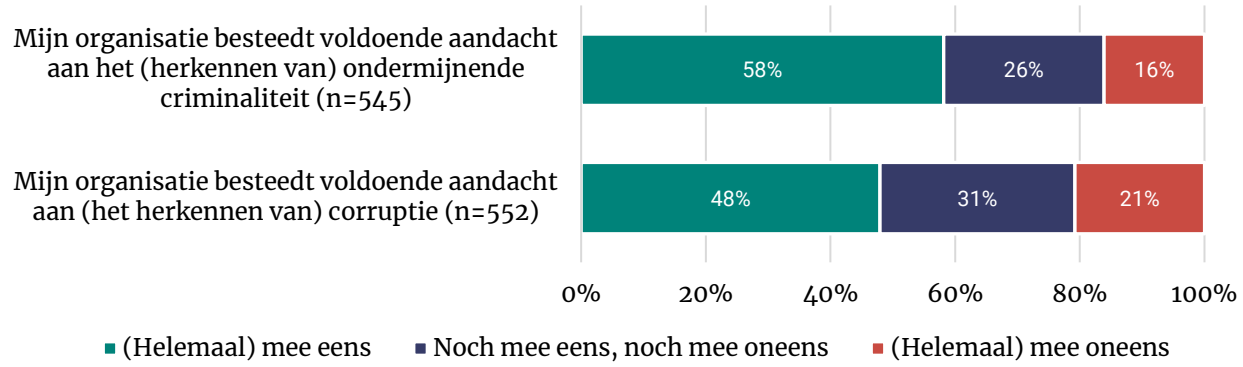
* Percentages in 2022 berekend zonder respons van de Rijksoverheid.

Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

Volgens medewerkers meer aandacht voor ondermijnende criminaliteit dan voor corruptie

Zes op de tien medewerkers van decentrale overheden vinden dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan het herkennen van ondermijnende criminaliteit. Volgens een op de zes medewerkers is hier onvoldoende aandacht voor. Circa de helft is van mening dat het herkennen van corruptie voldoende aandacht krijgt. Voor een op de vijf is er onvoldoende aandacht voor dit thema binnen de eigen organisatie.

Figuur 3.7 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)



Getuigen integriteitsschendingen minder positief over aandacht criminaliteit en corruptie

Medewerkers die geen (vermoedelijke) integriteitsschendingen hebben gezien bij collega's staan positiever tegenover de aandacht die de organisatie geeft aan (het herkennen van) ondermijnende criminaliteit en corruptie dan medewerkers die wel vermoedens van integriteitsschendingen hebben gehad. Zo geven bijna zes op de tien 'niet-getuigen' aan dat ze vinden dat de organisatie genoeg aandacht besteedt aan (het herkennen van) corruptie, tegenover 36 procent van de 'getuigen' (Tabel 3.5).

Tabel 3.5 – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Uitgesplitst naar vermoedens van integriteitsschending(en). % (helemaal) mee eens
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet'

	Geen vermoedens (n=320)	Wel vermoedens (n=205)
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) ondermijnende criminaliteit	66%	47%
Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) corruptie	57%	36%

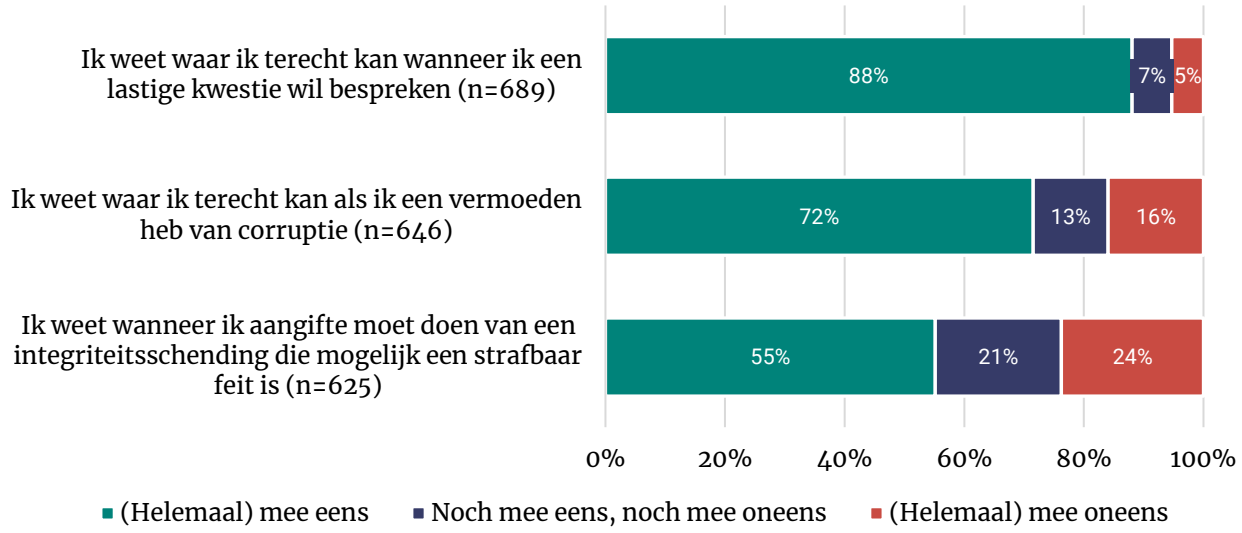
Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

3.5 Bekendheid met meld- en steunpunten

Meeste medewerkers weten waar ze terechtkunnen bij integriteitskwesties

Over het algemeen weten medewerkers waar ze terechtkunnen om moeilijke kwesties te bespreken (88%) en waar ze een vermoeden van corruptie kunnen melden. Een kleiner deel van de medewerkers, namelijk 55 procent, weet wanneer ze aangifte moeten doen van een mogelijke integriteitsschending die mogelijk strafbaar is. Een kwart van de medewerkers weet niet wanneer ze hiervan aangifte moeten doen.

Figuur 3.8 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen?
Basis: medewerkers, exclusief 'weet niet' (n is per stelling weergegeven)

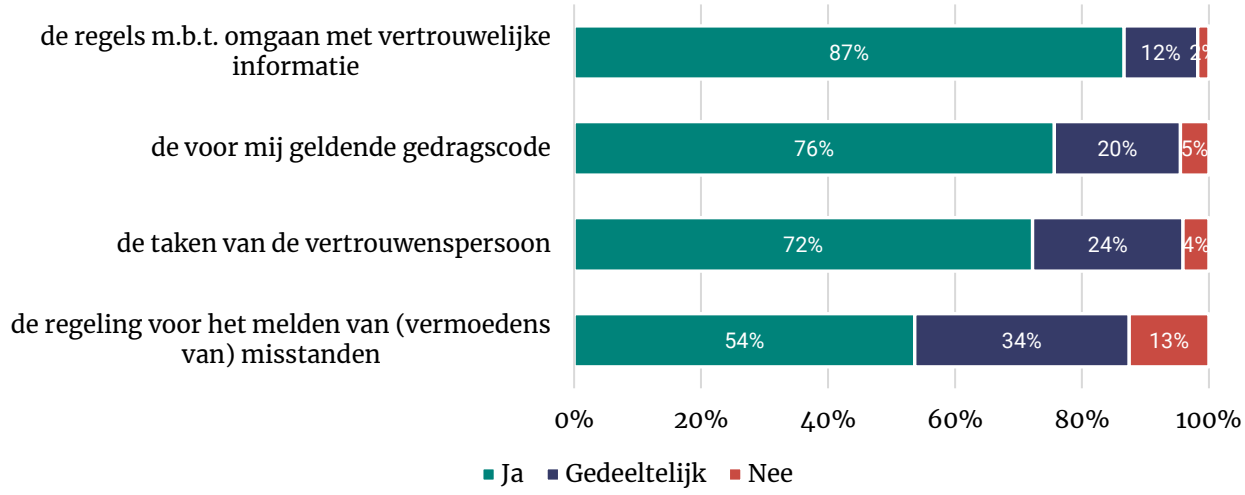


3.6 Bekendheid integriteitsbeleid organisatie

Niet alle onderdelen van het integriteitsbeleid even goed bekend onder medewerkers

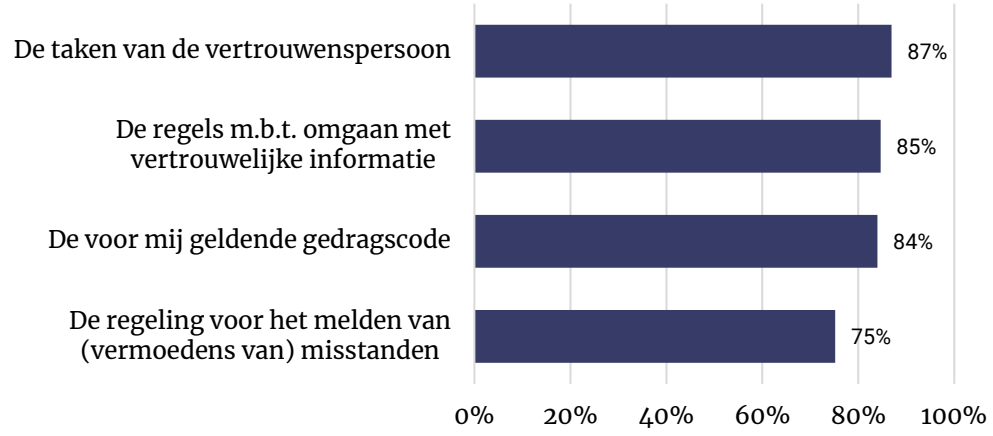
Medewerkers zijn het meest bekend met de regels met betrekking tot de omgang met vertrouwelijke informatie. Bijna iedereen is hier helemaal (87%) of gedeeltelijk (12%) bekend mee. Medewerkers zijn het minst bekend met de regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden. Iets meer dan de helft is hier bekend mee, een derde kent de regeling gedeeltelijk en 13 procent kent deze regeling helemaal niet.

Figuur 3.9 - De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? Ik ben bekend met…
Basis: medewerkers (n=694)



Tevens zegt een meerderheid te weten waar ze informatie kan vinden als ze deze nodig heeft. Meer dan acht op de tien medewerkers weten waar ze informatie kunnen vinden over de taken van de vertrouwenspersoon (87%), de regels met betrekking tot de omgang met vertrouwelijke informatie (85%) en de voor hen geldende gedragscodes (85%). Iets minder medewerkers zijn op de hoogte waar ze informatie over de regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden kunnen vinden (75%).

Figuur 3.10 - Weet u waar u de volgende informatie over het integriteitsbeleid van uw organisatie kunt vinden als u deze nodig hebt? %ja
Basis: medewerkers (n=694)



De regels met betrekking tot omgaan met vertrouwelijke informatie zijn bekender bij medewerkers van de gemeenten (88%) dan van de provincies (74%). Er zijn geen significante verschillen bij de andere onderdelen van het integriteitsbeleid.

Huis voor Klokkenluiders bekender dan Steun- en adviespunt Rijksrecherche

Medewerkers kunnen bij diverse instanties terecht voor advies of ondersteuning bij integriteitskwesties en het melden van misstanden. Medewerkers zijn meer bekend met het Huis voor Klokkenluiders dan met het Steun- en adviespunt Rijksrecherche (Tabel 3.6)

Tabel 3.6 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten op het gebied van integriteit?
Basis: medewerkers (n=694)

	Ik ben volledig bekend met ze	Ik weet een beetje wat ze doen	Ik ken ze van naam	Nooit van gehoord
Huis voor Klokkenluiders	6%	17%	43%	33%
Steun- en adviespunt Rijksrecherche	4%	8%	24%	64%

4 Integriteitsbeleid

Dit hoofdstuk gaat over de wijze waarop decentrale overheden hun integriteitsbeleid vormgeven en welke ontwikkelingen zich hebben voorgedaan. Het beschrijft allereerst het wettelijk kader ten aanzien van het integriteitsbeleid. Vervolgens komen verschillende aspecten van het integriteitsbeleid aan bod. Er wordt onderscheid gemaakt tussen het beleid voor medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers. Waar relevant worden verschillen tussen de bestuurslagen besproken.

4.1 Wettelijk kader en rechtspositie

De wet schrijft voor dat overheidsorganisaties integriteitsbeleid ontwikkelen, vaststellen en zich jaarlijks over de uitvoering daarvan verantwoorden.

Medewerkers

Voor ambtenaren vormt de Ambtenarenwet 2017 het wettelijke kader per 1 januari 2020.[17] Hierin is onder meer bepaald dat een overheidswerkgever verplicht is een integriteitsbeleid te voeren en daarover verantwoording af te leggen (artikel 4 AW). Dit betreft onder meer het afleggen van de eed of belofte bij indiensttreding, de registratie van nevenwerkzaamheden, het aanwijzen van kwetsbare financiële functies en het opstellen van een procedure voor meldingen bij vermoedens van een misstand (artikel 5 AW).

Politieke ambtsdragers

Politieke ambtsdragers zijn geen ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017. De volksvertegenwoordiging (gemeenteraad, provinciale staten en algemeen bestuur) is wettelijk verplicht om een gedragscode vast te stellen, niet alleen voor haarzelf, maar ook voor dagelijks bestuurders (college van burgemeester en wethouders, gedeputeerde staten, dagelijks bestuur).[18] In de Handreiking integriteit[19] zijn daarvoor onder andere modelgedragscodes opgenomen. In de Handreiking integriteit wordt ook verwezen naar relevante wettelijke bepalingen met betrekking tot integriteit, zoals verboden functies (incompatibiliteiten) en verboden handelingen. In 2023 publiceerde het ministerie van BZK aanvullend het 'Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden'. Hierin is alle beschikbare informatie over de integriteit van politieke ambtsdragers binnen de decentrale overheden gebundeld. Het doel is om decentrale overheden te ondersteunen bij het bevorderen van de bestuurlijke integriteit en de aandacht voor het onderwerp en het integriteitsbewustzijn bij politieke ambtsdragers te vergroten.

De in 2023 in werking getreden Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur heeft de wetgeving omtrent bestuurlijke integriteit verder aangescherpt. Zo moeten nevenfuncties en inkomsten uit nevenfuncties van bestuurders 'terstond na benoeming elektronisch (via de website) en door terinzagelegging openbaar worden gemaakt'. Ook nieuw is dat een kandidaat-bestuurder een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) moet kunnen overleggen om benoemd te worden. Daarnaast bevat deze wet een belangrijke verandering over

[17] *Met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) op 1 januari 2020.*
[18] *Dit is vastgelegd in de Gemeentewet, Provinciewet en Waterschapswet (diverse bepalingen, afhankelijk van het bestuursorgaan).*
[19] *IPO, VNG, UvW, Ministerie van BZK (2021), Handreiking integriteit van politieke ambtsdragers bij provincies, gemeenten en waterschappen. Vierde gewijzigde druk, 2021.*

deelname aan beraadslaging en stemming: Een volksvertegenwoordiger mag niet deelnemen aan een stemming over een aangelegenheid die hem rechtstreeks of middellijk persoonlijk aangaat of waarbij hij als vertegenwoordiger is betrokken. Voortaan geldt dat ook voor de beraadslaging.

Verder is de voorzitter sinds de inwerkingtreding van deze wet bevoegd om geheimhouding op informatie op te leggen en is mondelinge informatie in een besloten vergadering voortaan van rechtswege geheim (tenzij de raad besluit deze openbaar te maken). Tot slot is een wetsvoorstel in de maak ten aanzien van het verplichtstellen van een risicoanalyse integriteit voor kandidaat-bestuurders.

4.2 Beleid voor verschillende doelgroepen

Voor medewerkers en politieke ambtsdragers gelden er, zoals in de voorgaande paragraaf beschreven, afwijkende regels en voorschriften ten aanzien van integriteit. Een ruime meerderheid van de organisaties blijkt dan ook voor de specifiek beleid te hanteren voor beide doelgroepen (Tabel 4.1). Toch geeft ook een kwart aan dat het beleid identiek is.

Tabel 4.1 – Specifiek of generiek integriteitsbeleid

Basis: decentrale overheden (n=116)

	Totaal	Gemeenten	Provincies	Waterschappen
Het beleid is voor medewerkers en politieke ambtsdragers identiek	31 (26%)	27 (27%)	1	3
Er is specifiek doelgroepgericht beleid	85 (74%)	73 (73%)	3	9

Wanneer er specifiek beleid is wordt veelal onderscheid gemaakt tussen beleid gericht op ambtenaren en beleid voor politieke ambtsdragers. Sommige organisaties, maar niet alle, maken verder onderscheid tussen bestuurders en volksvertegenwoordigers. Daarnaast gelden bij andere organisaties specifieke aanvullende afspraken voor bestuurders, bijvoorbeeld dat er een risicoanalyse integriteit wordt uitgevoerd.

4.3 Beleidsverantwoordelijkheid

De eindverantwoordelijkheid over het integriteitsbeleid is afhankelijk van de doelgroep (medewerkers, dagelijks bestuurders en volksvertegenwoordigers) bij verschillende functionarissen belegd.

Medewerkers

Uit de Tabellen 4.2 tot en met 4.4 is af te lezen dat voor medewerkers de secretaris in veel organisaties de eindverantwoordelijkheid draagt. In een deel van de gemeenten is de burgemeester hier echter voor aangewezen. Daarnaast is er een handvol gemeenten waarin de eindverantwoordelijkheid over het ambtelijk integriteitsbeleid een gecombineerde taak is van het college en de burgemeester.

Politieke ambtsdragers

Ten aanzien van bestuurders treedt de voorzitter veelal op als eindverantwoordelijke. De voorzitter heeft immers ook de wettelijke taak om de bestuurlijke integriteit in de organisatie te

bevorderen. Soms doet de voorzitter dat samen met andere leden van het bestuur. Ten aanzien van volksvertegenwoordigers is er meer variatie: organisaties beschrijven rollen voor de voorzitter, de griffier en de secretaris(-directeur). Net zoals voor bestuurders is er voor volksvertegenwoordigers ook in voorkomende gevallen sprake van gedeelde verantwoordelijkheid.

Tabel 4.2 - Wie wordt binnen uw organisatie als eindverantwoordelijke beschouwd voor het beleid gericht op de integriteit van uw organisatie?

Basis: gemeenten (n=100)

	Beleid gericht op medewerkers	Beleid gericht op college van B&W	Beleid gericht op raadsleden
Burgemeester	14	84	58
Wethouder	0	0	0
Gemeentesecretaris	75	4	0
Griffier	0	3	30
Iemand anders	11	9	12

Tabel 4.3 - Wie wordt binnen uw organisatie als eindverantwoordelijke beschouwd voor het beleid gericht op de integriteit van uw organisatie?

Basis: provincies (n=4)

	Beleid gericht op Medewerkers	Beleid gericht op Gedeputeerden	Beleid gericht op Statenleden
Commissaris van de Koning	1	3	1
Gedeputeerde	0	0	0
Provinciale Staten	0	1	0
Statengriffier	0	0	3
Provinciesecretaris	2	0	0
Iemand anders	1	0	0

Tabel 4.4 - Wie wordt binnen uw organisatie als eindverantwoordelijke beschouwd voor het beleid gericht op de integriteit van uw organisatie?

Basis: waterschappen (n=12)

	Beleid gericht op Medewerkers	Beleid gericht op DB-leden	Beleid gericht op AB-leden
Dijkgraaf of watergraaf	0	10	8
Dagelijks Bestuur	0	1	1
Algemeen Bestuur	0	1	2
Secretaris-directeur	11	0	1
Iemand anders	1	0	0

Andere betrokkenen bij beleid

Vooral voor het beleid voor medewerkers is in de dagelijkse praktijk vaak nog een andere functionaris betrokken. Dit kan een HR-medewerker zijn of een aangestelde integriteitscoördinator. Vanuit de gesprekken zijn meerdere voorbeelden van organisaties naar voren gekomen waarin er in de afgelopen jaren op een natuurlijke wijze steeds meer aandacht is gekomen voor integriteit. Toenemende landelijke aandacht voor het onderwerp droeg hieraan bij.

> *"Integriteit is allang geen bijproduct meer van HR. Dus van een HR-functie naar langzaam een echte functie." (Grote gemeente)*

Er zijn ook organisaties waarbij een incident voor hernieuwde aandacht heeft gezorgd.

4.4 Activiteiten gericht op bevorderen integriteit

Iets minder dan de helft van de organisaties (42%) heeft in de afgelopen twee jaar het ambtelijke integriteitsbeleid aangepast, 35 procent heeft dat gedaan voor bestuurders en 36 procent voor volksvertegenwoordigers. Het gaat volgens organisaties hoofdzakelijk om 'concretiseren, verrijken en actualiseren'. In de volgende paragrafen wordt dit verder beschreven. Aanleiding voor de wijzigingen was voor velen het inzicht dat het beleid was verouderd en een 'veranderende tijdsgeest'. Daarmee bedoelt men dat er anders naar integriteit wordt gekeken dan enkele jaren geleden (zie ook 'morele oordeelsvorming'). In sommige gevallen waren incidenten of andere specifieke situaties de aanleiding voor organisaties hun beleid onder de loep te nemen. Voor politieke ambtsdragers is in enkele organisaties het beleid gewijzigd vanwege het nieuwe handboek integriteit van BZK.

Ondanks dat niet alle organisaties het beleid hebben gewijzigd, blijkt uit de enquête en de interviews dat er in alle organisaties aandacht is voor integriteit in het decentraal bestuur. Dat geldt voor zowel voor het beleid gericht op medewerkers als voor politieke ambtsdragers. Niet alleen omdat er een wettelijke verplichting is, maar ook omdat de verantwoordelijkheid van de publieke taak wordt gevoeld.

> *"Je hebt als waterschap en als overheid in het algemeen een publieke functie. Burgers moeten op je kunnen vertrouwen en ze moeten ervanuit kunnen gaan dat je integer bent. Dat zou de standaard moeten zijn." (Waterschap)*

De meeste organisaties hebben in de afgelopen twee jaar dan ook activiteiten ondernomen om de integriteit te bevorderen. In de meeste organisaties zijn voor medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers trainingen georganiseerd. Tevens is in een meerderheid van de organisaties de gedragscode geactualiseerd; ook dit geldt voor alle doelgroepen. Tot slot heeft een meerderheid van de organisaties aandacht besteed aan morele oordeelsvorming. Wel is er meer aandacht voor medewerkers dan voor bestuurders en volksvertegenwoordigers.

Tabel 4.5 - Welk van onderstaande activiteiten heeft uw organisatie in de afgelopen twee jaar uitgevoerd in het kader van het integriteitsbeleid? (% 'ja'; berekend zonder % 'weet niet')

Basis: decentrale overheden

	Voor medewerkers	Voor bestuurders	Voor Volksvertegen-woordigers
Actualiseren van de gedragscode integriteit	62%	58%	56%
Trainingen, workshops of voorlichting gegeven	86%	82%	90%
Aanpassen of opstellen van regeling melden vermoedens van misstanden (klokkenluidersregeling)	71%	45%	42%
Verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid*	68%	51%	38%
Het organiseren van een moreel beraad en/of gesprek over ethiek	55%	61%	66%
Risicoanalyse integriteit**	56%	85%	41%
Onderzoek naar werkbeleving, werkcultuur en integriteit	84%	N.v.t.	N.v.t.

Morele oordeelsvorming

De relatief hoge mate van aandacht voor morele oordeelsvorming (Tabel 2.5) is in lijn met een ontwikkeling die meerdere organisaties beschrijven. Ze zien (of sturen erop) dat integriteit steeds meer wordt beschouwd als een persoonlijke waarde. Het is niet meer alleen: 'wat mag wel en wat mag niet', maar het gaat meer over 'hoe gaan we met elkaar en met de organisatie om'?

> *"Dat mensen een gevoel krijgen van waarom is integriteit eigenlijk zo belangrijk. Wat doe ik wel en wat niet. [...] We richten ons meer op de kernwaarden van de organisatie 'hoe hoort een goed werknemer zich te gedragen." (Kleine gemeente)*

In het bijzonder wordt hierbij intern grensoverschrijdend gedrag genoemd, een aandachtsgebied dat ook bij de vorige meting van deze monitor al naar voren kwam. Het gaat bij integriteit dus zowel om het 'externe' als het 'interne'. Verschillende affaires, zoals de toeslagenaffaire en de gebeurtenissen rondom The Voice, hebben dit in een stroomversnelling gezet.

Een verschuiving naar een brede opvatting over wat integriteit is, vraagt ook wat van medewerkers en bestuurders, aldus de beleidsverantwoordelijken. Het vraagt van hen een continue afweging van belangen. Tegelijkertijd is er juist vanuit de samenleving een afnemend vertrouwen in het handelen van de overheid. Daardoor zijn medewerkers en politieke ambtsdragers op hun hoede voor de schijn van niet integer gedrag.

> *"We liggen onder een steeds groter vergrootglas. Denk hierbij ook aan sociale media die de druk op ambtenaren verhogen. Dus ook de schijn van niet integer zijn is hierbij belangrijk." (Grote gemeente)*

> *"Ook letten we er veel beter op wie welke pet op heeft, speelt er geen belangenverstrengeling?" (Middelgrote gemeente)*

Structurele aandacht

Belangrijk is om op te merken is dat de aandacht voor morele oordeelsvorming (nog) niet voor alle organisaties geldt. Wel is er consensus over het belang van structurele aandacht voor integriteit voor alle functietypen. Integriteit is geen vinkje maar het moet 'doorleefd' worden.

> *"Op papier is alles goed geregeld, we hebben een hele mooie visie van hoe we het willen, de vraag is of het allemaal ook zo ervaren wordt." (Middelgrote gemeente)*

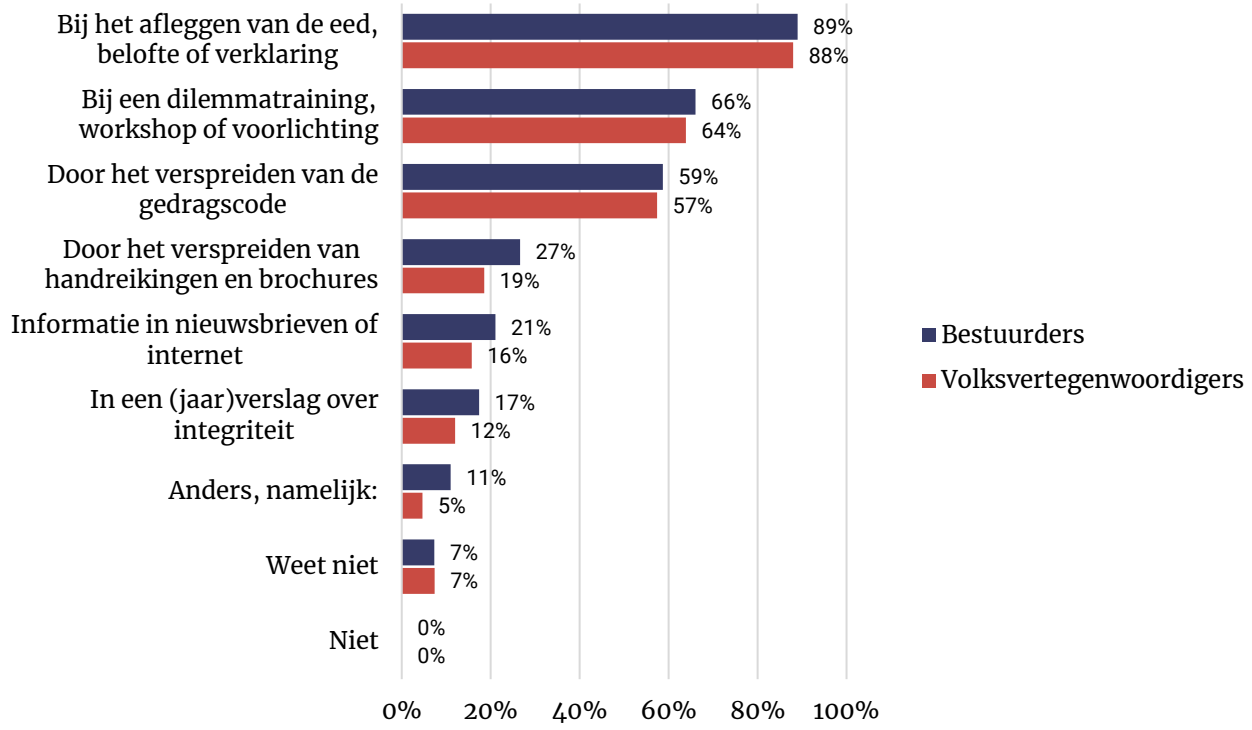
Over het geheel genomen zien we dat alle organisaties stappen hebben gezet om het integriteitsbeleid voor zowel medewerkers als politieke ambtsdragers te verbeteren en dat zij 'structurele aandacht' willen inbedden. Dat is op verschillende manieren gebeurd. Bij de ene organisatie houdt dat in dat het beleid op papier hebben gezet en andere organisaties betekent het dat instrumentarium nog verder is uitgebreid. Ter illustratie: Er zijn organisaties waarbij integriteit aan bod komt bij beëdiging en het vervolgens aan de manager is om het in de gesprekkencyclus terug te laten komen. Daartegenover staan organisaties die met enige regelmaat externen inhuren, dilemmaspellen spelen en theatervoorstellingen organiseren. Het maakt hierbij uit in hoeverre de burgemeester en/of de secretaris het thema belangrijk vinden. Tevens wordt de mate van aandacht gerelateerd aan beschikbare budgetten. Organisaties die minder frequent aandacht aan integriteit besteden zijn over het algemeen wel blij dat er (nu) aandacht is, maar zijn ook van mening dat het beter zou kunnen. De organisaties die wel tijd en geld hebben om integriteit frequent onder de aandacht te brengen, zijn meer tevreden met hun aanpak maar vinden het moeilijk om de effectiviteit in te schatten. Concrete voorbeelden van organisaties die de effectiviteit hebben gemeten, zijn niet aan bod gekomen.

Bewustwording

Als men spreekt over 'aandacht voor integriteit', gaat het overwegend om het creëren van bewustwording. De gedachte daarachter is dat je als organisatie niet alles kunt voorkomen en dat een gedragscode niet alleen repressief bedoeld is. Trainingen en workshops zijn belangrijke instrumenten om die 'bewustwording' te creëren.

Een ander belangrijk moment daarvoor is rondom het afleggen van de eed of belofte. Figuur 4.1 illustreert dit voor bestuurders en volksvertegenwoordigers. Een deel van de organisaties pakt uit rondom de beëdiging en koppelt er een dagdeel aan vast waarop over integriteit wordt gesproken. Een gemeente zegt: *"Vroeger was het afleggen van de eed en belofte een formaliteit die twee keer per jaar plaatsvond. Nu besteden we er een hele ochtend aan, waarbij we dilemma's behandelen in de vorm van 'cross the line'. (Middelgrote gemeente).* Daarnaast wordt, in het kader van de bestuurlijke integriteit, door iets meer dan de helft van de organisatie de gedragscode verspreid om meer aandacht te genereren. Voor bestuurders wordt aanvullend de risicoanalyse integriteit genoemd als helpend instrument. De risicoanalyse biedt namelijk handvatten om een gesprek over integriteit te voeren. Soms vindt een dergelijk gesprek plaats tussen bestuurder en voorzitter, soms (ook) onder bestuurders onderling.

Figuur 4.1 - Op welke wijze wordt aandacht besteed aan integriteit, integriteitsrisico's en morele bewustwording van bestuurders en volksvertegenwoordigers?
Basis: decentrale overheden (n=109)



Integriteit als politiek wapen

Vanuit de gesprekken met griffiers komt naar voren dat integriteit onder volksvertegenwoordigers met enige regelmaat wordt ingezet als politiek wapen, bijvoorbeeld om de oppositie in een kwaad daglicht te zetten of verdachtmakingen te zaaien.

> *De aanspreekcultuur was niet goed. […] Eerst moet je met de persoon zelf in gesprek gaan onder vier ogen. Er wordt ten onrechte snel naar belangen verwezen. (Griffier middelgrote gemeente)*

Het maakt daarbij uit hoe de onderlinge verhoudingen in de raad zijn. Maar, zelfs als ze goed zijn, zien betrokkenen met enige regelmaat vormen van dit 'integritisme' (Integritisme is het fenomeen wanneer integriteit te breed wordt opgetrokken en zaken ten onrechte tot integriteitskwesties worden gerekend). Het leidt tot spanningen een (verdere) verslechtering van de politieke cultuur. Sociale media maken het makkelijker beschuldigingen over en weer te doen.

4.5 Corruptie en ondermijning

Tabel 4.6 laat zien hoeveel procent van de organisaties in de afgelopen twee jaar (beleidsmatige) aandacht aan (het herkennen van) corruptie en ondermijning besteed heeft in relatie tot ernstige integriteitsschendingen. In het overgrote deel van de organisaties is er op een bepaalde manier aandacht voor geweest. Dit geldt voor zowel medewerkers als bestuurders en volksvertegenwoordigers. Aan ondermijning wordt iets meer aandacht geschonken dan aan corruptie.

Tabel 4.6 - Welk van onderstaande activiteiten heeft uw organisatie in de afgelopen twee jaar uitgevoerd in het kader van het integriteitsbeleid? (% 'ja')

Basis: decentrale overheden, exclusief 'weet niet'

	Bij medewerkers	Bij bestuurders	Bij volksvertegen-woordigers
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) corruptie	72%	72%	65%
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) ondermijnende criminaliteit	90%	85%	73%

Het onderwerp ondermijning (corruptie in mindere mate) leeft op dit moment erg binnen decentrale overheden.

> *"Er is angst rondom de invloed van de onderwereld op de bovenwereld. Wie krijg je in de gemeenteraad? Wie heeft invloed op de besluitvoering van de gemeente of van de overheid in het algemeen? Daar is veel meer alertheid op en mensen hebben het erover." (Kleine gemeente)*

De aandacht die eraan wordt gegeven houdt in dat organisaties 1) uitleg geven over waarom je als ambtenaar of ambtsdrager doelwit kan zijn en 2) betrokkenen trainen om ondermijning te herkennen. De aandacht concentreert zich rondom het moment van indiensttreding of bij het afleggen van de eed of belofte. Soms geven organisaties extra trainingen voor bepaalde groepen medewerkers omdat zij – naar inschatting - kwetsbaarder zijn voor ondermijning. Zo beschreef een gemeente dat zij medewerkers die betrokken zijn bij het havengebied alert maken op ondermijning in relatie tot onder andere drugssmokkel.

Kwetsbare functies

In veel organisaties is er aandacht voor kwetsbare functies, zij het in meerdere of mindere mate. In sommige organisaties is er een lijst gemaakt van kwetsbare functies, in andere wordt er bepaald of er sprake is van een kwetsbare functie als er iemand moet worden aangenomen. Er zijn ook organisaties waarin de kwetsbare functies nog niet in kaart zijn gebracht.

Organisaties hanteren verschillende maatregelen om de risico's bij kwetsbare functies te beperken (Zie figuur 4.2). Het vier-ogen-principe en logging worden bij het overgrote deel van de organisaties ingezet. Ongeveer een kwart van de organisaties gebruikt een VOG om integriteitsbreuken bij kwetsbare functies te voorkomen. Er worden her en der vraagtekens gezet bij het nut van de VOG, omdat het een momentopname is. Ook vinden sommige organisaties het middel te zwaar om aan alle medewerkers te vragen.

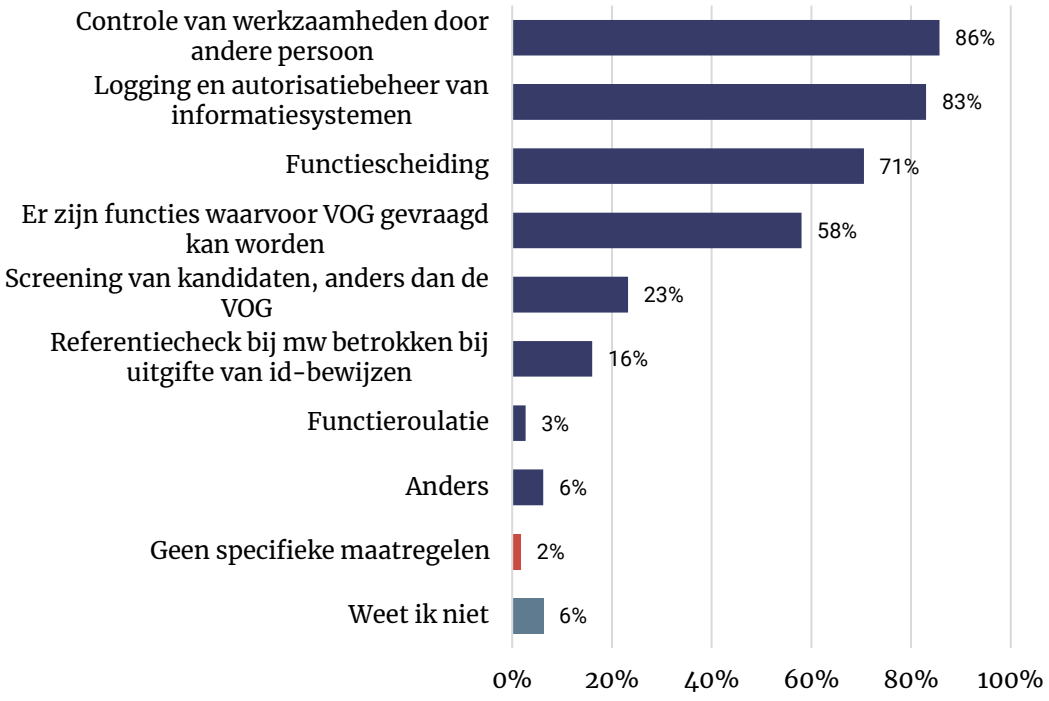
Vanuit de interviews worden aanvullend andere maatregelen beschreven: Een grote gemeente geeft trainingen over de omgang met vertrouwelijke informatie en heeft modules ontwikkeld voor bewustwording van integriteitsrisico's bij specifieke functies. Een provincie heeft bij het inwerken aandacht voor het bewust maken van medewerkers van hun kwetsbaarheid, vooral in functies die te maken hebben met vergunningverleningen en handhaving. Verder zeggen organisaties:

> *We zijn nu bezig met het in kaart brengen van 'gatekeepers' en het aanbrengen van functiescheiding. We hebben buddy-systemen voor nieuwe medewerkers, en passen het vier-ogen-principe toe. (Kleine gemeente)*

> *Er kan wel een VOG kan worden gevraagd of dat we referenties inwinnen, maar daar stopt het ook wel. (Kleine gemeente)*

Figuur 4.2 - Op welke wijze beoogt uw organisatie integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies te voorkomen? (ambtelijk)

Basis: decentrale overheden (n=117).



Naast kwetsbare functies kunnen organisaties ook vertrouwensfuncties aanwijzen. Driekwart van de organisaties heeft dit gedaan.

4.6 Bespreken, melden en registreren

Waar er bij agressie-incidenten over het algemeen een duidelijke route is uitgestippeld voor het doen van een melding, is dat voor het melden van een (vermoedelijk) misstand/integriteitsschending minder het geval. Hieraan ten grondslag ligt enerzijds de ontwikkeling dat een integriteitsschending in zekere zin een paraplubegrip is geworden voor verschillende ongewenste gedragingen (overtreden van de gedragscode, misstanden, ongewenste omgangsvormen) en anderzijds een verschil in de opvatting over het begrip 'melding'. Soms wordt een gesprek met de integriteitscoördinator al gezien als een melding terwijl in andere organisaties dit pas het geval is als er stappen worden ondernomen richting een onderzoek. In eerdere stadia spreken deze organisaties over informele gesprekken. Meerdere organisaties zetten nadrukkelijk in op het voeren van dit informele gesprek met elkaar, in plaats van dat wordt aangemoedigd om een 'melding' te maken. Het is de bedoeling dat men elkaar aanspreekt op gedrag dat niet wenselijk is. Een melding wordt dan als een zeer officiële stap beschouwd.

Met de focusverschuiving naar het praten over integriteit (als tegenhanger van direct officieel melden) is een belangrijke vraag geworden: hoe zorgen we ervoor dat we met elkaar kunnen praten? Om die reden is het creëren van een veilige omgeving een belangrijk speerpunt. Dit is niet zo makkelijk gezegd als gedaan.

> *"Ik wil graag inzoomen op de psychologische veiligheid. Hoe wordt het nu precies ervaren. We zijn niet zo groot. Iedereen kent elkaar in onze organisatie. Dat is fijn, maar daarom gaan mensen wellicht soms de moeilijke gesprekken uit de weg." (Middelgrote gemeente)*

> *"Elkaar aanspreken op gedrag is nog wel een dingetje. Daar zijn we nog niet zo goed in. Ook leidinggevenden vinden dat moeilijk." (Kleine gemeente)*

Als er wel stappen worden gezet richting een 'melding' is het volgens de betrokkenen bekend bij wie men dan terecht kan. Voor politieke ambtsdragers is dit meestal de burgemeester of de griffier het aanspreekpunt, voor medewerkers is dit de vertrouwenspersoon, de leidinggevende of – als deze er is - de aangestelde integriteitscoördinator. Grotere gemeenten hebben vaak een specifiek meldpunt hiervoor.

> *"Komt de melding via het meldpunt binnen, dan krijg ik deze te zien. Dan gaan we de melding lezen en dan nemen we contact op met de betreffende persoon voor een oriënterend onderzoek vooraf." (Grote gemeente)*

> *Dan kijk ik of een melding nodig is of dat een gesprek afdoende is. [...] Je hoeft als medewerker maar naar één loket en dan kijk ik samen met die persoon wat de stappen zijn. We hebben het onderzoeksprotocol toegankelijker geschreven, zodat duidelijker wordt wat er gaat gebeuren en welke consequenties er eventueel zijn. (Grote gemeente)*

Als eenmaal is vastgesteld dat er een officiële procedure doorlopen gaat worden, is het in een meerderheid van de organisaties vastgelegd welke stappen er volgen (Tabel 4.7).

Tabel 4.7 - De volgende vraag gaat over de wijze waarop uw organisatie omgaat met een melding van een vermoedelijke misstand of integriteitsinbreuk door medewerkers. Is er binnen uw organisatie…? (Exclusief 'weet niet')

Basis: decentrale overheden (n=117)

	Ja	Nee	Weet ik niet
Een specifieke functionaris of eenheid aangesteld voor het (laten) verrichten van een onderzoek voor het geval er sprake is van (vermoedelijke) integriteitsinbreuken in uw organisatie?	54%	33%	13%
Een schriftelijk vastgelegde procedure voor het verrichten van een onderzoek, nadat een vermoeden van misstand of integriteitsinbreuk gemeld is?	60%	23%	16%
Een schriftelijk vastgelegde procedure voor de afhandeling van formeel vastgestelde integriteitsinbreuken?	57%	21%	23%
Beleid geformuleerd voor de interne en externe communicatie over (de afhandeling van) integriteitsinbreuken (bijvoorbeeld een sanctiebesluit)?	26%	41%	32%

De registratie van schendingen of misstanden varieert. Sommige organisaties hebben registratiesystemen om het aantal en de aard van de meldingen bij te houden en rapporteren daarover in jaarverslagen. Andere organisaties houden het bij in Excelsheets en weer andere registreren niets en hebben geen zicht op het aantal meldingen. Er klinkt zeker een wens om een centrale en gedetailleerde registraties op te zetten om beter inzicht te krijgen in kwetsbaarheden en eventueel beleid aan te kunnen passen. Al met al rapporteren de deelnemende organisaties de volgende mate van registratie (Tabel 4.8).

Tabel 4.8 - Wanneer er meldingen binnenkomen van integriteitsschendingen, in hoeverre worden deze geregistreerd?

Basis: decentrale overheden (n=117).

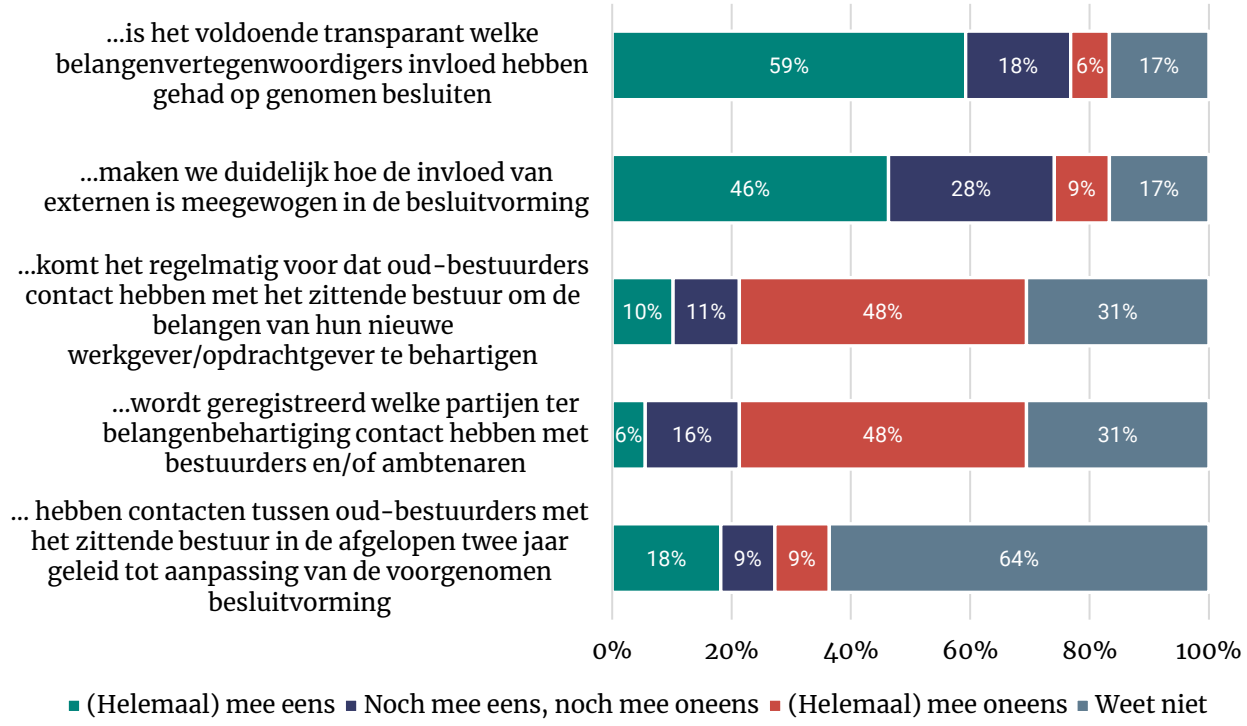
	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Integriteitsschendingen door medewerkers	78%	11%	11%	1%
Integriteitsschendingen door bestuurders	82%	7%	11%	0%
Integriteitsschendingen door volksvertegenwoordigers	83%	7%	7%	3%

4.7 Belangenbehartiging

Net zoals bij politieke ambtsdragers, is aan de beleidsverantwoordelijke(n) gevraagd hoe zij denken over de transparantie rondom besluiten en de eventuele de invloed van belangenbehartigers. Een deel van de beleidsverantwoordelijken heeft er geen zicht op. Dit geldt met name voor de invloed van oud-bestuurders (64% weet niet of contacten met oud-bestuurders hebben geleid tot aanpassingen van het beleid). Over de transparantie van het besluitvormingsproces is men overwegend positief: bijna zes op tien (59%) vindt het voldoende transparant welke belangenbehartigers invloed hebben gehad op besluiten en bijna de helft (46%) zegt dat duidelijk wordt gemaakt hoe de invloed van externen is meegewogen. Tegelijkertijd geeft een bijna even groot deel aan dat er niet wordt geregistreerd welke partijen er contact hebben gehad met het bestuur (48% is het oneens met de stelling).

Figuur 4.3 - In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Basis: decentrale overheden (n=117)



4.8 Succesfactoren en ondersteuningsbehoefte

Een van de belangrijkste succesfactoren in de aanpak ten aanzien van integriteit is het hebben van een integriteitscoördinator of andere functionaris die dient als aanspreekpunt of daarbij ondersteunt, en die zicht heeft op externe en interne ontwikkelingen en daarop kan inspelen. Men ervaart dat het voor medewerkers (of ambtsdragers) helpend is als zij niet hoeven te zoeken naar wie zij toe moeten. Het woord 'coördinatie' is dus van belang. Onlosmakelijk is daaraan verbonden het hebben van een open gesprekscultuur (zie ook paragraaf 2.1, politieke ambtsdragers) en laagdrempeligheid. Zonder een dergelijke cultuur is het veel moeilijker om lastige kwesties aan de orde te stellen. Als een organisatie in staat is om meldingen en/of gesprekken te registreren, kan hiervan geleerd worden. Hoewel veel organisaties erkennen dat het registreren beter kan, wordt een goede registratie vanwege dit argument wel gezien als een

succesfactor. De vierde succesfactor is ondersteuning vanuit de burgemeester en/of de secretaris. Als zij groot belang hechten aan het onderwerp, lijkt meer mogelijk.

De ondersteuningsbehoefte van organisaties is tweeledig: (1) ondersteuning bij onderlinge kennisdeling en (2) ondersteuning vanuit de rijksoverheid. Organisaties willen graag hun kennis delen en van elkaar kunnen leren, bijvoorbeeld in de vorm van werkgroepen. Dit kan wat hen betreft landelijk of regionaal georganiseerd worden. Sommige gemeenten doen dit al, maar anderen zijn zoekende. Hier ligt mogelijk een rol voor de Rijksoverheid. Verder vragen organisaties van de rijksoverheid om mee te blijven denken over richtlijnen en kaders om het beleid vorm te geven. Voorbeeldprotocollen zijn ook gewenst. Het beschikbaar stellen van extra financiële middelen is voor sommige (kleine) organisaties ook gewenst. Tot slot willen meer organisaties werken aan de morele ontwikkeling. Zij hebben gehoord van het programma Dialoog en Ethiek dat is gestart voor de Rijksoverheid. Het is wenselijk dat dit programma ook materialen beschikbaar stelt, of zich zelfs actief gaat inzetten op het decentrale niveau.

Bijlage A. Percepties van integriteit (casuïstiek)

Om inzicht te krijgen in hoe bestuurders, volksvertegenwoordigers en medewerkers tegen integriteitsschendingen en ondermijning aankijken en wat zij als (on)acceptabel zien, zijn hen twee casussen voorgelegd. Over iedere casus werd een viertal vragen gesteld:

1 Staat volgens u de integriteit van uw organisatie onder druk in deze situatie?
(Zeker wel, waarschijnlijk wel, waarschijnlijk niet, zeker niet)
2 Denkt u dat er in deze situatie sprake is van criminele activiteiten (mogelijk vanuit de georganiseerde ondermijnende criminaliteit)?
(Zeker wel, waarschijnlijk wel, waarschijnlijk niet, zeker niet)
3 Met wie zou u deze situatie bespreken?
4 Denkend aan wat u zou moeten of kunnen doen, in hoeverre zou u deze situatie dan als een dilemma beschrijven? (1 – geen dilemma tot en met 5 – zeer groot dilemma).

Elke casus bestond uit drie varianten, variërend in ernst en context. Elke politieke ambtsdrager heeft willekeurig een variant van de casus voorgelegd gekregen.

Bestuurders

Casus 1

Casus 1 gaat over een bestuurder die verantwoordelijk is voor de handhaving en toezicht op vakantieparken/milieuvergunningen of waterkwaliteit/vervuiling. Op de verjaardag van de dochter van de bestuurder wordt de bestuurder benaderd door onbekenden. In situatie A krijgt de bestuurder een appje op diens privénummer:

U bent [wethouder, gedeputeerde of DB-lid]//Stelt u zich voor dat u [wethouder, gedeputeerde of DB-lid] bent, en verantwoordelijk voor de handhaving en toezicht op vakantieparken/milieuvergunningen of waterkwaliteit/vervuiling. Op de verjaardag van uw dochter krijgt u een appje op uw privénummer van een anoniem nummer waarin u wordt gefeliciteerd met de verjaardag van uw dochter.

Bij situatie B krijgt de bestuurder twee mannen op bezoek aan diens thuisadres tijdens de verjaardag: *U bent [wethouder, gedeputeerde of DB-lid]//Stelt u zich voor dat u [wethouder, gedeputeerde of DB-lid] bent, en verantwoordelijk voor de handhaving en toezicht op vakantieparken/milieuvergunningen of waterkwaliteit/vervuiling. Op de verjaardag van uw dochter komen twee mannen langs op uw thuisadres die u feliciteren met uw dochter, waarna zij vervolgens zeggen: "er zijn verder geen problemen, toch?"*

Bij situatie C wordt er op de verjaardag van de bestuurder een brief bezorgd met een verjaardagskaart voor de dochter én een kogel: *U bent [wethouder, gedeputeerde of DB-lid]//Stelt u zich voor dat u [wethouder, gedeputeerde of DB-lid] bent, en verantwoordelijk voor de handhaving en toezicht op vakantieparken, milieuvergunningen of waterkwaliteit/vervuiling. Op de verjaardag van uw dochter krijgt u een brief in de brievenbus met een daarin een verjaardagskaart voor uw dochter én een kogel.*

In situatie C vindt een meerderheid van de bestuurders dat de integriteit zeker onder druk staat (64%). In het geval van een felicitatie van een anoniem nummer (situatie A) vindt bijna geen enkele bestuurder dat de integriteit 'zeker' onder druk staat (2%), en wanneer twee mannen langskomen op het thuisadres met felicitaties met de opmerking "er zijn verder geen problemen, toch?" (situatie B) geldt dit voor 10 procent.

Bij de situaties van het felicitatie-appje (A) en de twee mannen die langskomen (B), vinden bestuurders nauwelijks dat er sprake is van criminele activiteiten (respectievelijk 2% en 10% is van mening dat er 'zeker wel' sprake is van criminele activiteiten). Echter, in het geval van de verjaardagskaart met de kogel (C) is 45 procent zeker dat er sprake is van criminele activiteiten.

Bij de situatie waarin een kogel wordt afgeleverd aan het thuisadres (C), zouden bestuurders dit het vaakst bespreken met anderen, met name met de burgemeester, Commissaris van de Koning of Dijkgraaf (98%), gevolgd door de politie (87%). Ook bij de situatie van de twee mannen die langskomen, zouden negen op de tien bestuurders dit bespreken met de burgemeester, Commissaris van de Koning of Dijkgraaf (89%). In het geval van het anonieme appje zouden bestuurders dit het minst vaak bespreken, maar als zij dit doen, zou dit eveneens het vaakst met de burgemeester, Commissaris van de Koning of Dijkgraaf zijn (39%).

Een melding zou alleen door een meerderheid van de bestuurders worden gemaakt wanneer de verjaardagskaart met de kogel wordt bezorgd (63%). Het aan de orde stellen bij een openbare vergadering zouden bestuurders in bijna geen enkel geval doen (maximaal 6% zeker wel). Alleen in het geval van de verjaardagskaart met de kogel vindt een op de tien bestuurders (14%) dit een zeer groot dilemma. Bij de andere situaties vindt geen enkele bestuurder het een zeer groot dilemma.

Casus 2

Casus 2 gaat over een collega-bestuurder die zich anders opstelt ten aanzien van het handhavingsbeleid waar hij/zij bij betrokken is. Situatie A: *U bent [functie respondent]. U ziet dat een collega-bestuurder zich plotseling heel anders opstelt ten opzichte van het handhavingsbeleid waarbij hij/zij betrokken is. Ook lijkt het erop dat de collega-bestuurder er de afgelopen tijd een hele andere leefstijl op na houdt dan dat u van uw collega gewend bent.*

Bij situatie B stelt de collega-bestuurder zich niet alleen anders op, maar blijkt ook eerder op straat op een intimiderende wijze te zijn benaderd:

U bent [functie respondent]. U hoort in uw organisatie dat een van de [wethouders/Gedeputeerde Staten/ leden van het dagelijks bestuur] op straat op intimiderende wijze benaderd is. Na deze ervaring merkt u op dat uw collega-bestuurder zich 180 graden anders opstelt ten opzichte van het handhavingsbeleid waarbij hij/zij betrokken is.

In situatie C is de collega-bestuurder op intimiderende wijze benaderd, stelt zich anders op en draagt dure kleding en een duur horloge: *U bent [functie respondent]. U ontvangt als bestuurder een melding van een ambtenaar. De ambtenaar vertelt u dat ze heeft gezien op straat hoe twee vreemden een van de [wethouders/Gedeputeerde Staten of leden van het dagelijks bestuur] op intimiderende wijze hebben benaderd.*

Na dit bericht valt het u op dat de [wethouder/lid van de Gedeputeerde Staten of het lid van het dagelijks bestuur] andere nadrukken lijkt te leggen op verschillende beleidsstukken met betrekking tot het handhavingsbeleid. Bovendien ziet u dat de collega-bestuurder dure kleding en een duur horloge draagt, wat hij normaliter nooit droeg.

Een meerderheid van de bestuurders (66%) vindt dat de integriteit onder druk staat in de situatie waarin de collega-bestuurder zich 180 graden anders opstelt ten opzichte van dit beleid (B). Wanneer een collega-bestuurder plotseling anders handelt met betrekking tot het handhavingsbeleid en tevens een nieuwe levensstijl aanneemt (A), vindt 16 procent dat de integriteit onder druk staat. Een derde van de bestuurders (33%) is van mening dat de integriteit van de organisatie onder druk staat wanneer blijkt dat een collega-ambtsdrager geïntimideerd is en sindsdien anders omgaat met het handhavingsbeleid (C).

In situatie B, waarbij de meeste bestuurders vinden dat de integriteit onder druk staat, zou 80 procent van de bestuurders dit met de betrokken persoon zelf bespreken. Een aandeel dat aanzienlijk hoger ligt dan in de andere situaties. In alle situaties zou een meerderheid het met de burgemeester, de Commissaris van de Koning of de Dijkgraaf/watergraaf bespreken. Een melding conform de regeling zou in geen enkele van de gevallen door een meerderheid van de bestuurders worden gedaan (maximaal 18%). Het aan de orde stellen in een openbare vergadering zou nagenoeg geen enkele bestuurder doen (maximaal 5%). De situatie waarin een collega-bestuurder zich plotseling heel anders opstelt ten opzichte van het handhavingsbeleid en ineens een andere levensstijl aanneemt, wordt door 17 procent van de bestuurders als een zeer groot dilemma gezien. In de twee andere gevallen geldt dit voor 12 procent van de bestuurders.

Tabel 4.9 - Casussen bestuurders (% 'zeker wel' en % 'zeer groot dilemma')

	Resultaten bestuurders					
	Casus 1			Casus 2		
	Situatie A	Situatie B	Situatie C	Situatie A	Situatie B	Situatie C
	% 'zeker wel'			% 'zeker wel'		
Integriteit staat hier onder druk	3%	26%	64%	16%	66%	33%
Er is sprake van criminele activiteiten	2%	10%	45%	2%	24%	14%
Bespreken met…	% 'zeker wel'			% 'zeker wel'		
… de betrokken persoon zelf	x	x	x	46%	80%	52%
… een collega-bestuurder	26%	53%	63%	36%	39%	26%
… de burgemeester/CvK/dijkgraaf	39%	89%	98%	64%	83%	87%
… de griffier of secretaris	17%	47%	68%	35%	46%	51%
… de vertrouwenspersoon	4%	8%	24%	11%	8%	22%
… de politie	3%	18%	87%	3%	12%	14%
… steun-/adviespunt Rijksrecherche	1%	5%	27%	2%	2%	12%
Een melding maken van mogelijk misstand conform regeling	6%	22%	63%	7%	13%	18%
Aan de orde stellen in openbare vergadering	3%	4%	6%	1%	5%	1%
	% zeer groot dilemma			% zeer groot dilemma		
Zeer groot dilemma	0%	0%	14%	17%	12%	12%

Volksvertegenwoordigers

Casus 3

Casus 3 gaat over vakantieparken die in verband worden gebracht met criminaliteit. Deze casus is in drie varianten voorgelegd aan volksvertegenwoordigers. De casus beschrijft het contact met de eigenaar van een lokaal vakantiepark.

Situatie A is: *de afgelopen tijd worden vakantieparken steeds vaker in verband gebracht met criminaliteit, drugshandel, mensenhandel en illegale prostitutie. Ook is bekend dat het vakantieparken financieel slecht afgaat. U spreekt als volksvertegenwoordiger de eigenaar van een lokaal vakantiepark. Hij vertelt u dat hij tevreden is over de gang van zaken en zegt blij te zijn met hoe de zaken gaan – wat ook blijkt uit zijn aankoop van een dure auto.*

In situatie B komt een vakantiepark in het nieuws omdat het blijkt dat het park wordt gebruikt voor drugshandel onder jongeren. Een collega blijkt bevriend met de eigenaar van het park: *een vakantiepark uit de regio komt in het nieuws doordat is ontdekt dat het park gebruikt wordt als plek*

voor drugshandel onder jongeren. U weet dat een collega uit de raad/de Provinciale Staten/het algemeen bestuur goed bevriend is met de eigenaar van dat vakantiepark. Deze collega verkondigt dat de ophef overtrokken is en bagatelliseert de beschuldigingen over drugshandel door te zeggen dat het overal gebeurt.

In situatie C komt het vakantiepark eveneens in het nieuws, maar is dit omdat het park in verband wordt gebracht met mensenhandel en prostitutie. De eigenaar is de broer van een fractievoorzitter: *een vakantiepark uit de regio komt in het nieuws vanwege mensenhandel en illegale prostitutie. Ook loopt er – zo blijkt uit de media – een onderzoek van de fiscale opsporingsdienst (FIOD) omdat er verdenkingen zijn van fraude met de administratie. De eigenaar van het park is de broer van een fractievoorzitter uit de raad/de Provinciale Staten of het algemeen bestuur. U weet dat zij regelmatig bij elkaar over de vloer komen. Ook blijkt dat hij sinds kort geregeld fractievergaderingen bijwoont van zijn broer.*

De mate waarin volksvertegenwoordigers denken integriteitsschendingen waar te nemen, hangt samen met de betrokkenheid van een collega-ambtsdrager bij de situatie. Wanneer er geen betrokkenheid van een collega-ambtsdrager is, vindt 4 procent dat de integriteit in die situatie onder druk staat. Echter, wanneer een collega-ambtsdrager bevriend is met de eigenaar van het vakantiepark en deze verdedigt, of familiaire banden heeft met de eigenaar en de eigenaar langskomt bij de fractievergaderingen vinden vier op de tien volksvertegenwoordigers (respectievelijk 40% en 42%) dat er sprake is van druk op de integriteit. Daarnaast denken volksvertegenwoordigers in deze twee situaties vaker dat er sprake is van criminele activiteiten.

In de twee situaties (B en C) waarin er banden zijn tussen de vakantieparkeigenaar en een collega-ambtsdrager, zegt een groter deel van de volksvertegenwoordigers dat ze dit met de fractie(voorzitter), de burgemeester/CvK/dijkgraaf en/of griffier of secretaris zouden bespreken. Maar ook de situatie die volksvertegenwoordigers nauwelijks als integriteitsschending zien (A) zou 40 procent de situatie zeker bespreken met de (fractie)voorzitter.

Het bespreekbaar maken van de situatie in een openbare vergadering zou vrijwel niemand doen. Een melding maken zou 6 procent van volksvertegenwoordigers doen wanneer er geen collega-ambtsdrager betrokken is (A). Dit percentage stijgt naar 22 procent wanneer de collega-ambtsdrager bevriend is met de vakantieparkeigenaar (B), en naar 63 procent wanneer de collega-ambtsdrager familie is van de vakantieparkeigenaar (C).

Nagenoeg geen enkele volksvertegenwoordiger vindt de situatie waarin er geen banden zijn met de vakantieparkeigenaar en een andere volksvertegenwoordiger een zeer groot dilemma (1%) en voor de situatie waarin de vakantieparkeigenaar bevriend is met een collega en deze collega de eigenaar verdedigt geldt dit voor 4 procent. Negen procent van de volksvertegenwoordigers vindt dat er sprake is van een zeer groot dilemma wanneer de vakantieparkeigenaar familie is van de collega-ambtsdrager en de eigenaar geregeld fractievergaderingen bijwoont.

Casus 4

Casus 4 gaat over het contact met een café-eigenaar met een slechte reputatie. De casus beschrijft het contact tussen café-eigenaar en volksvertegenwoordiger. In situatie A wordt de volksvertegenwoordiger door een café-eigenaar uitgenodigd in het café om nader kennis te maken.

Situatie A: *U bent [functie respondent]. U ontvangt een appje van een café-eigenaar bij u in de buurt, die bij veel mensen bekend staat om zijn louche en geheimzinnige praktijken die zich 's nachts afspelen in zijn café en de vreemde figuren die daar opduiken. De café-eigenaar nodigt u uit om eens langs te komen in zijn café, omdat hij graag nader kennis wil maken.*

In situatie B is het bekend dat de café-eigenaar zich bezighoudt met malafide praktijken. De café-eigenaar neemt contact op met de volksvertegenwoordiger om een politiek besluit op te leggen in ruil voor een vergoeding: *U bent [functie respondent]. U wordt op straat aangesproken door een lokale café-eigenaar, waarvan iedereen weet dat hij zich bezighoudt met malafide praktijken. De eigenaar vertelt u een bepaald politiek besluit te nemen dat invloed heeft op zijn onderneming. In ruil daarvoor zegt hij u een vergoeding te willen geven.*

In situatie C zegt de café-eigenaar de volksvertegenwoordiger een bepaald politiek besluit te nemen en hij bedreigt de volksvertegenwoordiger hier ook bij: *U bent [functie respondent]. U wordt op straat aangesproken door een lokale café-eigenaar, waarvan iedereen weet dat hij zich bezighoudt met malafide praktijken. De eigenaar vertelt u een bepaald politiek besluit te nemen dat invloed heeft op zijn onderneming. Als u dit niet zou doen, zorgt hij er hoogstpersoonlijk voor dat uw leven een hel wordt. De volgende dag voegt hij daad bij zijn woord als blijkt dat hij of een van zijn maten uw autoruit heeft ingetikt en een briefje heeft achtergelaten met de woorden: 'ik zal maar luisteren als ik jou was!'.*

Bij deze casus vindt 12 procent van de volksvertegenwoordigers dat de integriteit onder druk staat wanneer de café-eigenaar hen uitnodigt voor een kennismaking. Dit percentage stijgt aanzienlijk naar 81 procent wanneer de café-eigenaar de volksvertegenwoordiger een vergoeding aanbiedt in ruil voor een politiek besluit dat zijn onderneming ten goede komt. Eveneens vindt 80 procent dat de integriteit onder druk staat als de café-eigenaar dreigementen uit aan de volksvertegenwoordiger om een bepaald besluit af te dwingen.

In de situatie waarin een vergoeding wordt geboden in ruil voor politieke besluiten, beschouwt 56 procent van de volksvertegenwoordigers dit als criminele activiteit. Dit percentage stijgt naar 75 procent wanneer er ook bedreigingen worden geuit.

In alle situaties zou een meerderheid van de volksvertegenwoordigers de situatie bespreken met de fractievoorzitter. Bij situatie B en C geldt dat ook voor de griffier of secretaris. Bij de bedreiging (C) zou 73 procent van de volksvertegenwoordigers dit met de politie bespreken, terwijl dit in de andere situaties minder voorkomt.

Bij bedreiging zou een meerderheid (67%) een melding maken van een misstand volgens de daarvoor geldende regeling. Voor de situatie waarin de café-eigenaar een volksvertegenwoordiger uitnodigt voor een kennismaking, zou 7 procent een melding maken. Wanneer een vergoeding wordt aangeboden in ruil voor een politiek besluit, zou een derde (34%) hiervan melding maken.

Slechts 2 procent van de volksvertegenwoordigers vindt een kennismaking met de café-eigenaar een zeer groot dilemma. Het gevraagd worden om een politiek besluit te nemen in ruil voor een vergoeding wordt door 10 procent als een groot dilemma gezien, terwijl 18 procent het bedreigd worden om politieke besluiten te nemen als een zeer groot dilemma beschouwt.

Tabel 4.10 - casussen volksvertegenwoordigers (% 'zeker wel' en % 'zeer groot dilemma')

	Resultaten volksvertegenwoordigers					
	Casus 3			Casus 4		
	Situatie	Situatie B	Situatie C	Situatie A	Situatie B	Situatie C
	% 'zeker wel'			% 'zeker wel'		
Integriteit staat hier onder druk	4%	40%	42%	12%	81%	80%
Er is sprake van criminele activiteiten	2%	22%	18%	3%	56%	75%
Bespreken met…	% 'zeker wel'			% 'zeker wel'		
… de betrokken persoon zelf	9%	31%	13%	x	x	x
De fractie(voorzitter)	40%	58%	50%	55%	78%	78%
… een collega	18%	30%	37%	26%	31%	45%
… de burgemeester/CvK/dijkgraaf	29%	48%	60%	36%	19%	10%
… de griffier of secretaris	16%	37%	53%	20%	56%	65%
… de vertrouwenspersoon	7%	17%	20%	7%	25%	35%
… steun-/adviespunt Rijksrecherche	2%	4%	2%	3%	14%	32%
… de politie	17%	15%	14%	7%	22%	73%
Een melding maken van mogelijk misstand conform regeling	9%	15%	8%	7%	34%	67%
Bespreken tijdens een raads/staten/AB-vergadering	1%	6%	4%	1%	6%	6%
	% zeer groot dilemma			% zeer groot dilemma		
Zeer groot dilemma	1%	4%	9%	2%	10%	18%

Medewerkers

Casus 1

Casus 1 gaat over paspoortaanvragen en is alleen voorgelegd aan gemeentemedewerkers, omdat dit alleen relevant is in de gemeentelijke context. De casus beschrijft een situatie over een collega bij de afdeling burgerzaken. Variant A was:

Uw collega werkt op de afdeling burgerzaken – waar ook u werkzaam bent – en behandelt paspoortaanvragen. In vertrouwen vertelt hij u dat hij sinds zijn echtscheiding financiële problemen heeft en maar moeilijk rondkomt en regelmatig geld moet lenen.

In situatie B maakt een collega op een borrel grapjes over dat het tegenwoordig veel geld oplevert met het afleveren van paspoorten aan criminelen:

Uw collega van de afdeling burgerzaken behandelt paspoortaanvragen. Op een borrel hoort u hem grapjes maken over het feit dat je tegenwoordig veel geld kan verdienen met het afleveren van paspoorten aan criminelen.

Tot slot is de collega in situatie C, net als in situatie A, recent door een scheiding gegaan en zit daardoor in de financiële problemen. Echter houdt de collega in deze variant zich hiernaast wat afzijdig en is recent op kantoor verschenen met nieuwe kleren en fietst op een e-bike:

U en uw collega werken op de afdeling burgerzaken en behandelen paspoortaanvragen. U kent uw collega goed en u weet ook dat de collega sinds zijn echtscheiding het niet heel breed heeft en regelmatig geld moet lenen om rond te komen. Na enige tijd merkt u dat uw collega zich wat afzijdig houdt. Bovendien ziet u dat de collega in nieuwe kleren naar het werk komt en daarnaast op een dure e-bike rijdt.

In Tabel 5.3 zijn de resultaten beschreven. Van de drie verschillende varianten, wordt bij de variant waarin een collega op een borrel grapjes maakt over het feit dat je tegenwoordig veel geld kunt verdienen met het afleveren van paspoorten aan criminelen (situatie B) het vaakst ingeschat dat de integriteit hier zeker onder druk staat (20%). De mate van de druk op de integriteit en criminele activiteit tussen situatie A en C wordt nagenoeg gelijk ingeschat, ondanks dat er bij situatie C niet alleen sprake is van financiële problemen, maar ook afwijkend gedrag van de collega en nieuwe spullen. Bij alle situaties schat een relatief klein deel van de medewerkers in dat er ‘zeker wel’ sprake is van criminele activiteiten.

In alle drie de situaties zouden medewerkers de situatie het vaakst bespreken met de betrokken persoon zelf. De collega die grapjes maakt over de financiële mogelijkheden van het uitgeven van paspoorten zou naar verhouding vaker worden besproken met een collega of met de leidinggevende dan als het gaat om de andere twee varianten. Tien procent van de medewerkers zou de situatie zeker met de vertrouwenspersoon bespreken, ongeacht welke variant. Bijna niemand zou het met de politie bespreken.

De eerste situatie, waarbij de collega financiële problemen heeft door een scheiding, wordt het meest als een (zeer) groot dilemma gezien, ondanks dat de onderdrukking van de integriteit en de criminele activiteiten het laagst worden ingeschat. De situatie van de collega die grapjes maakt (B) en de collega die naast de financiële situatie zich ook nog afzijdig houdt en nieuwe en/ of dure spullen heeft, wordt in mindere mate als een groot dilemma gezien.

Casus 2

Casus 2 is aan alle medewerkers voorgelegd en beschrijft een situatie waarin een medewerker werkzaam is bij zijn of haar gemeente, waterschap of provincie. De medewerker komt een (lokale) ondernemer tegen en wat er vervolgens gebeurt verschilt in de drie varianten. In situatie A wordt de medewerker gevraagd of hij of zij met de ondernemer een drankje wil doen op kosten van de ondernemer:

U werkt als ambtenaar voor de gemeente, de provincie of het waterschap. U wordt door een ondernemer uitgenodigd om een keer met hem een drankje te doen op zijn kosten, omdat hij nader kennis wil maken.

Bij situatie B vraagt de ondernemer aan de medewerkers of hij informatie met hem wil delen, waarover de medewerker beschikking heeft:

U werkt als ambtenaar voor <de gemeente, de provincie, het waterschap>. U wordt op straat benaderd door een lokale ondernemer. Hij vraagt of u informatie met hem wil delen in ruil voor een vergoeding, waarover u als ambtenaar beschikking hebt. In ruil daarvoor zegt hij u een vergoeding te willen geven.

Tot slot komt in de derde situatie een man langs bij de medewerkers die (hoog gevoelige) informatie wil die de medewerker heeft. Vervolgens wordt de medewerker met woorden bedreigd en een dag later met een envelop met een kogel.

U werkt als ambtenaar voor <de gemeente, de provincie, het waterschap>. Een man komt langs uw huis. Hij zegt informatie nodig te hebben waarover u als ambtenaar beschikt. Als u hem die informatie niet geeft, zweert hij dat u uw leven niet meer zeker bent. U weet dat de informatie waar hij om vraagt hoog gevoelig is. De volgende dag vindt u een envelop in de brievenbus met daarin een kogel en een briefje waarop staat: 'je hebt een week'

Bij situatie B, waarbij een ondernemer informatie wil verkrijgen in ruil voor een vergoeding, en situatie C, waar de medewerker bedreigd wordt als hij geen informatie wil delen, wordt door meer medewerkers ingeschat dat de integriteit zeker onder druk staat (resp. 68% en 77%) dan in situatie A. In de situatie waarbij de ondernemer een drankje wil doen met de medewerker (A) schatten een stuk minder medewerkers in dat de integriteit hier zeker onder druk staat (14%). Driekwart van de medewerkers die situatie C kregen voorgelegd vindt dat er zeker sprake is van criminele activiteiten (77%), als het gaat om informatie in ruil voor een vergoeding (B) is dit aanzienlijk lager (32%). Bijna niemand gaat er bij situatie A van uit dat er sprake is van criminele activiteiten. De situatie met de dreigbrief en kogel zouden dan ook het vaakst worden besproken met officiële meldpunten of personen. Acht op de tien medewerkers zouden deze situatie bespreken met de politie.

Wanneer casus 1 en casus 2 met elkaar vergeleken worden, blijkt dat casus 2 in het algemeen ernstiger wordt beoordeeld. Alleen situatie B van casus 1, waarbij een collega grapjes maakt over geld verdienen aan criminelen door paspoorten uit te geven, wordt de integriteitsonderdrukking en criminele activiteiten hoger ingeschat dan in situatie A van casus 2, waarbij een ondernemer een drankje wil doen met de medewerker. Beide casussen laten zien dat de integriteit onder druk kan staan, zonder dat dat er sprake hoeft te zijn van criminele activiteiten. Situaties waarbij wordt ingeschat dat de integriteit onder druk staat en/of dat er sprake is van criminele activiteiten, zouden vaker worden vaker gemeld bij het 'formele' interne aanspreekpunt, externe aanspreekpunten of de politie. Minder ernstige situaties zouden juist vaker worden besproken met collega's of met de betrokken persoon zelf.

Tabel 4.11 – Casussen medewerkers (% 'zeker wel' en % 'zeer groot dilemma')

	Resultaten medewerkers					
	Casus 1			**Casus 2**		
	Situatie			Situatie		
	A	B	C	A	B	C
	% zeker wel			*% zeker wel*		
Integriteit staat hier onder druk	3%	20%	4%	14%	68%	77%
Er is sprake van criminele activiteiten	1%	6%	2%	1%	32%	77%
Bespreken met…						
…de betrokken persoon zelf	40%	23%	29%	38%	49%	6%
… met een collega	6%	16%	9%	29%	46%	35%
… met mijn leidinggevende	12%	21%	19%	41%	71%	87%
… de vertrouwenspersoon	10%	10%	10%	2%	20%	47%
…de secretaris	4%	3%	3%	1%	10%	22%
…steun-/adviespunt Rijksrecherche	1%	1%	1%	0%	6%	38%
Een melding maken van een mogelijke misstand conform de daarvoor geldende regeling	4%	5%	4%	2%	21%	56%
Met de politie	1%	2%	1%	0%	6%	79%
	% zeer groot dilemma			*% zeer groot dilemma*		
Zeer groot dilemma	17%	10%	8%	14%	20%	36%

Bijlage B. Onderzoeksvragen

Vragen over het beleid

- In hoeverre is er bij organisaties beleidsmatige aandacht voor integriteit en veiligheid?
  - Waaruit bestaat het integriteitsbeleid en hoe effectief is dat?
  - Waaruit bestaat het veiligheidsbeleid en hoe effectief is dat?
  - In hoeverre is er beleidsmatige aandacht voor ernstige integriteitsschendingen in relatie tot ondermijning?
  - Welke integriteitsrisico's zien decentrale overheden en welke maatregelen nemen zij daarin?
- Hoe geven overheidsorganisaties praktische invulling aan het beleid?
- Wat zijn de bepalende factoren voor een succesvolle aanpak gericht op een veilig en integer bestuur?
- Wat is de ondersteuningsbehoefte bij overheidsorganisaties bij versterking van beleid gericht op integriteit en veiligheid?

Ervaring met en beleving van agressie en geweld

- Hoe ervaren en waarderen politieke ambtsdragers en medewerkers de aanpak van agressie en geweld vanuit hun organisatie?
- In welke mate worden medewerkers en politieke ambtsdragers geconfronteerd met agressie, intimidatie en geweld door mensen van buiten de organisatie?
- Wat is de aard, frequentie, achtergrond en impact van online bedreigingen?
- Welke oplossingen en strategieën hanteren medewerkers en politieke ambtsdragers om hiermee om te gaan?
- In hoeverre krijgen zij steun van hun werkgever bij deze problematiek?

Beleving van de integriteit

- Wat zijn de ervaringen van politieke ambtsdragers en medewerkers m.b.t. (a) het integriteitsbeleid van hun organisatie, (b) cultuur en leiderschap (o.a. ethische en morele waarden, voorbeeldgedrag, oprechtheid, vasthouden aan ethische en morele waarden) en (c) de naleving van regels?
- In welke mate komen integriteitsschendingen en verdenkingen daarvan voor?
- Wat is de bekendheid van het instrumentarium?
- In hoeverre is er onder politieke ambtsdragers en medewerkers sprake van een gedeeld moreel besef rond integriteitskwesties werkcultuur en integere werkhouding?

Bijlage C. Responsverantwoording

Er is een aantal opvallende verschillen tussen de respons in 2022 en 2024. Allereerst is af te lezen uit Tabel B. dat de respons onder de Commissarissen van de Koning (CvK), gedeputeerden, dijkgraven en DB-leden gelijk of hoger is dan in 2022. Onder de andere functietypen is de respons lager ten opzichte van 2022. Dat betreft dus alle typen politieke ambtsdragers bij gemeenten en volksvertegenwoordigers van provincies en waterschappen.

Tabel B.1 - Responsoverzicht 2024 en 2022

	2024			2022		
	Totaal uitgenodigd	Respons	%	Totaal uitgenodigd	Respons	%
Gemeente						
Burgemeester	342	78	23%	344	146	42%
Wethouder	1397	256	18%	1347	392	29%
Raadslid	3214 *	453	14%	8476 *	2.136	25%
Totaal	4953	787	16%	10167	2674	26%
Provincie						
CvK	12	6	50%	12	5	42%
Gedeputeerde	62	15	24%	63	14	22%
Statenlid	571 **	112	20%	567	145	26%
Totaal	615	133	21%	642	164	26%
Waterschap						
Dijkgraaf	21	8	38%	21	7	33%
Lid DB	91	31	34%	89	26	29%
Lid AB	502	123	25%	506	162	32%
Totaal	614	162	26%	616	195	32%

Een afname in respons kan in het algemeen worden verklaard door zowel interne als externe factoren. Een interne factor die in dit onderzoek mogelijk een rol speelt, is het type adresbestand dat is gebruikt om politieke ambtsdragers te benaderen. Tot 2022 heeft Ipsos I&O samengewerkt met het bureau 'Overheid in Nederland', dat een overzicht van de contactgegevens van politieke ambtsdragers leverde. Dit bestand bevatte enerzijds persoonlijke e-mailadressen (dat wil zeggen: direct gericht aan de geadresseerde) en anderzijds algemene e-mailadressen (bijvoorbeeld gericht aan het bestuurssecretariaat of de organisatie in het algemeen). De exacte verhouding tussen persoonlijke en algemene e-mailadressen van het bestand dat in 2022 is geleverd, is onbekend.[20].

[20] *Dit bestand was uitsluitend te gebruiken voor de Monitor Integriteit en Veiligheid 2022. Na afloop van het onderzoek is het bestand verwijderd.*

Voor de meting van 2024 kon Ipsos I&O geen gebruik meer maken van deze dienst. Ipsos I&O heeft voor het onderzoek zelf een adressenbestand van politieke ambtsdragers opgemaakt, gebaseerd op de openbaar beschikbare gegevens op websites van decentrale overheden.
In Tabel B. is weergegeven hoeveel procent van de e-mailadressen persoonlijk was. Met uitzondering van burgemeesters en wethouders zijn de e-mailadressen vrijwel allemaal persoonlijk. Hoewel de respons in deze twee doelgroepen lager ligt dan in eerdere jaren, biedt de dekking van persoonlijke e-mailadressen geen verklaring voor de lagere respons onder raadsleden en AB-leden. Het is daarmee niet aannemelijk dat de wisseling in het bestand de enige factor is die de lagere respons verklaart. Deze conclusie wordt versterkt door het feit dat bij burgemeesters een aanzienlijk deel van de respons afkomstig is van 'algemene' e-mailadressen (42%).

Tabel B.2 - Dekkingsgraad persoonlijke e-mailadressen

	% persoonlijke e-mailadressen openbaar beschikbaar	Verdeling respons algemeen/uniek
Burgemeester	56%	42%/58%
Wethouder	57%	25%/75%
Raadslid	98%	-
CvK	91%	-
Gedeputeerde	90%	-
Statenlid	100%	-
Dijkgraaf	95%	-
Lid DB	97%	-
Lid AB	99%	-

Een andere mogelijke verklarende factor is het tijdstip waarop het onderzoek is uitgevoerd. De dataverzameling begon namelijk kort voor het mei-reces. Het mei-reces kan een invloed hebben gehad vanwege de afwezigheid van respondenten tijdens deze periode. Om hierop te anticiperen, is de dataverzameling ook na het mei-reces voortgezet. Twee dagen na afloop van het mei-reces is nog een herinnering verzonden, zodat respondenten allemaal een mail ontvingen tijdens reguliere werktijd.

In onderstaande tabel zijn overige interne factoren opgenomen. Per factor is aangegeven waarom wij het wel of niet waarschijnlijk achten dat deze factor een rol speelt in dit onderzoek.

Legenda	
	Waarschijnlijk niet van invloed
	Mogelijk van invloed
	Zeer waarschijnlijk van invloed
	Geen beoordeling mogelijk

Factor	Uitleg	Beoordeling	Toelichting
Vragenlijstlengte	Een lange vragenlijst kan respondenten afschrikken		In huidige en voorgaande metingen zijn meerdere reacties binnengekomen aangaande de lengte van de vragenlijst.
Gevoeligheid van vragen	Politieke ambtsdragers kunnen terughoudend zijn om deel te nemen als de vragen als te gevoelig of controversieel worden beschouwd.		
Kanaal	Een wijziging in de wijze waarop het onderzoek wordt aangekondigd en uitgezet, kan invloed hebben op de respons.		
Transparantie van doelen en gebruik	Als respondenten niet zien hoe hun input wordt gebruikt of welke impact het heeft, kunnen ze minder gemotiveerd zijn om deel te nemen.		

De afgenomen respons kan ook het gevolg zijn van externe en/of maatschappelijke factoren. In onderstaande tabel zijn wederom factoren opgenomen die hierbij mogelijk een rol spelen, met een beoordeling.

Factor	Uitleg	Beoordeling	Toelichting
'Survey fatigue'	Als politieke ambtsdragers te vaak worden benaderd, kunnen ze minder geneigd zijn om deel te nemen. Er kan ook een algemene afname zijn in de bereidheid om deel te nemen aan onderzoeken.		
Werkdruk	Politieke ambtsdragers hebben vaak drukke agenda's en kunnen daardoor minder tijd hebben om aan onderzoeken deel te nemen.		
Zorgen over privacy	Toenemende bezorgdheid over hoe data worden gebruikt (denk ook aan datalekken) kan de bereidheid om deel te nemen, beïnvloeden.		
Politiek klimaat	Een polariserend of gespannen politiek klimaat kan politieke ambtsdragers minder geneigd maken om aan onderzoeken deel te nemen.		
Betrokkenheid bij het onderwerp	Politieke ambtsdragers kunnen zich minder betrokken voelen bij onderzoeken die ze als weinig relevant voor hun werk beschouwen.		
Gebrek aan anonimiteit	Als respondenten twijfelen aan de anonimiteit van hun antwoorden, kunnen ze terughoudend zijn om deel te nemen.		Hier wordt actief over gecommuniceerd in de uitnodiging; Er is geen sprake geweest van datalekken of negatieve media aandacht.
Verkiezingen	Tijdens verkiezingscampagnes of belangrijke politieke gebeurtenissen kunnen ambtsdragers minder beschikbaar zijn voor deelname aan onderzoek.		Er waren wel Europese verkiezingen.
Relevantie	Politieke ambtsdragers kunnen het gevoel hebben dat andere onderzoeken relevanter zijn.		
Vertrouwen	Gebrek aan vertrouwen in de anonimiteit en vertrouwelijkheid van antwoorden kan leiden tot een lagere respons.		
Prioriteiten	Als de prioriteiten van de politieke agenda veranderen, kan dit hun bereidheid beïnvloeden om tijd te investeren in een onderzoek.		

Bijlage D. Uitsplitsingen van uitkomsten

Naast de in het rapport vermelde uitsplitsingen, zijn er nog diverse andere achtergrondkenmerken van politieke ambtsdragers uitgevraagd. Aangezien het aantal waarnemingen voor deze achtergrondkenmerken in sommige gevallen te klein is om in het rapport op te nemen of omdat deze voor het onderzoek minder van belang is, worden in deze bijlage enkele uitsplitsingen toegelicht voor de belangrijkste onderzoeksvragen. Dit wordt alleen gedaan voor politieke ambtsdragers, omdat dit voor medewerkers niet is uitgevraagd. Voor sommige relevante vragen zijn de resultaten in onderstaande toelichting niet getoond, vanwege het ontbreken van significante verschillen of een te klein aantal waarnemingen.

We beschrijven hier de uitsplitsing naar leeftijdsgroepen, migratieachtergrond, seksuele oriëntatie en lichamelijke beperking.

Uitsplitsing naar leeftijd

- Jongere politieke ambtsdragers (18-39 jaar) vinden vaker dan 60+'ers dat hun organisatie onvoldoende aandacht besteedt aan ethiek. Van de 18-39 jarigen vindt 24 procent dit, tegenover 13 procent van de 60+'ers. Daarnaast vinden 60+'ers vaker dan de jongvolwassenen dat hun organisatie genoeg doet om corruptie (53% versus 38%) en ondermijnende criminaliteit (60% versus 46%) te herkennen.
- Oudere politieke ambtsdragers (60+) weten het vaakst waar ze heen kunnen met vermoedens van corruptie (87% versus 80% bij 40-59 jaar en 69% bij 18-39 jaar). Jongere politieke ambtsdragers weten het minst vaak wanneer zij aangifte moeten doen van een mogelijke integriteitsschending (47% tegenover 62% bij 49-59 jarigen en 74% bij 60+'ers). Ook zijn jongere politieke ambtsdragers over het algemeen minder bekend met integriteitsbeleid en steunpunten dan hun oudere collega-ambtsdragers.

Uitsplitsing naar seksuele oriëntatie

In de vragenlijst konden politieke ambtsdragers aangeven wat hun seksuele oriëntatie is. De antwoordmogelijkheden waren: hetero, homo/lesbisch, biseksueel/panseksueel, aseksueel, anders, weet ik (nog) niet en wil ik niet zeggen. De individuele groepen zijn te klein om uitspraken over te doen. Om deze reden is er voor gekozen om de groepen te verdelen in hetero (n=737) en niet hetero (n=53).

Politieke ambtsdragers met een seksuele oriëntatie anders dan heteroseksueel, voelen zich significant minder vrij dan heteroseksuele politieke ambtsdragers om een dilemma of kwestie met een collega te bespreken (hetero 91%; andere seksuele voorkeur 80%). Opvallend is dat ambtsdragers die zich niet als hetero identificeren, vaker aangeven vermoedens te hebben van niet-integer gedrag of dit hebben gezien.

Contactgegevens

Ipsos I&O Enschede
Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede
053 - 200 52 00
KVK-nummer 08198802
nl-info-publiek@ipsos.com
www.ipsos-publiek.nl

Ipsos I&O Amsterdam
Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
020 – 308 48 00
nl-info-publiek@ipsos.com
www.ipsos-publiek.nl