Monitor Integriteit en Veiligheid 2026

Deelrapport 1: Integriteit

Ipsos i&O

www.ipsos-publiek.nl

Colofon

Uitgave
Ipsos I&O

Zuiderval 70
7543 EZ Enschede

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam

Ericssonstraat 2
5121 ML Rijen

Rapportnummer
2026/205

Datum
november 2026

Opdrachtgever
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties

Auteurs
Charlotte van Miltenburg
Jaap Bouwmeester
Sophie Carmiggelt
Roos Thijssen

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

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

1 Inleiding 16
- 1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek 16
- 1.2 Uitvoering van het onderzoek 17
- 1.3 Leeswijzer 20

2 Ervaringen politieke ambtsdragers 22
- 2.1 Waardering organisatie 22
- 2.2 Bekendheid met beleid, procedures en ondersteuning 29
- 2.3 Vermoedens van niet-integer gedrag 31

3 Ervaringen medewerkers 35
- 3.1 Waardering organisatie 35
- 3.2 Bekendheid beleid, procedures en handelingsperspectieven 39
- 3.3 Vermoedens van niet-integer gedrag 43

4 Integriteitsbeleid 46
- 4.1 Inleiding 46
- 4.2 Wettelijk kader en rechtspositie 46
- 4.3 Stand van zaken beleid 48
- 4.4 Ontwikkelingen en uitdagingen 68
- 4.5 Succesfactoren en ondersteuningsbehoefte 73

A Onderzoeksvragen 76

B Overzicht geïnterviewden en respondenten 77

C Tabellen politieke ambtsdragers 78
- C.1 Waardering organisatie 78
- C.2 Bekendheid met beleid, procedures en handelingsperspectieven 80
- C.3 Vermoedens van niet-integer gedrag 85

D Tabellen medewerkers 87
- D.1 Waardering organisatie 87
- D.2 Bekendheid met beleid, procedures en handelingsperspectieven 91

Samenvatting

1 - Achtergrond, doel en uitvoering van het onderzoek

Om hun publieke taak naar behoren te kunnen vervullen, moeten politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers hun functie veilig en integer kunnen uitoefenen. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) besteedt daarom al langere tijd aandacht aan integriteit van het bestuur en de aanpak van agressie en intimidatie. Een belangrijke voorwaarde voor een effectieve aanpak is inzicht in de omvang en aard van de problematiek. Hiervoor laat het ministerie van BZK sinds 2010 de Monitor Integriteit en Veiligheid uitvoeren. In 2026 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 openbaar bestuur en inzichten te verkrijgen om de effectiviteit van het beleid te vergroten. Dit deelrapport gaat over integriteit van het decentraal bestuur en de manier waarop overheidsorganisaties daarmee omgaan.

Doelgroepen van het onderzoek

1. Politieke ambtsdragers	2. Medewerkers	3. Overheidsorganisaties
bij gemeenten (raadsleden, burgemeesters en wethouders), provincies (statenleden, CvdK, gedeputeerden) en waterschappen (leden algemeen en dagelijks bestuur)	van provincies, gemeenten en waterschappen	betrokkenen bij ontwikkeling en uitvoering van het beleid bij gemeenten, provincies en waterschappen

Methode

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 1.607 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld; een respons van 15 procent.
2. Een enquête onder medewerkers van decentrale overheden. De enquête is uitgezet in het Flitspanel van ICTU en het I&O Research Panel. Verder zijn aanvullend via Panelclix medewerkers van waterschappen en provincies benaderd omdat deze getalsmatig beperkt in de andere panels aanwezig waren. In totaal hebben 871 medewerkers de vragenlijst ingevuld.
   Een enquête onder de (beleids-)verantwoordelijken van het agressie- en integriteitsbeleid bij decentrale overheden. In totaal is deze vragenlijst ingevuld door 99 gemeenten, vier provincies en negen waterschappen; een respons van 30 procent.

De respons onder politieke ambtsdragers is net als in 2024 aanzienlijk lager dan in de jaren 2014-2022, toen de respons doorgaans net onder de 30 procent lag. Desondanks zijn op basis van deze respons zijn algemeen geldende uitspraken te doen. Het aantal deelnemers aan de enquête is groot genoeg en evenwichtig verdeeld over de bestuurslagen, type ambtsdrager (dagelijks bestuurder, volksvertegenwoordiger) en persoonlijke achtergrondkenmerken. Bovendien is een weging uitgevoerd naar functie en bestuurslaag, zodat de uitkomsten op deze kenmerken representatief zijn. Ook voor de respons op de enquêtes onder medewerkers en overheidsorganisaties geldt dat deze groot genoeg en voldoende gespreid is om betrouwbare en algemeen geldende uitspraken te doen.

Het *kwalitatieve onderzoek* bestond uit casestudies in vijf gemeenten, een provincie en een waterschap. Hierbij zijn beleidsdocumenten geanalyseerd en in totaal 31 interviews gehouden met bestuurders, volksvertegenwoordigers, griffiers, (gemeente)secretarissen, adviseurs Veilige Publieke Taak (VPT), HR-adviseurs, integriteitscoördinatoren en andere betrokkenen. De combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek maakt het mogelijk om zowel ontwikkelingen in de omvang van agressie zichtbaar te maken als inzicht te geven in de achterliggende oorzaken en de wijze waarop organisaties in de praktijk vorm en inhoud geven aan hun beleid gericht op een veilige publieke taak.

2 – Beleving en ervaringen van politieke ambtsdragers

De uitkomsten in deze paragraaf zijn gebaseerd op een enquête onder 1.607 politieke ambtsdragers.

Waarnemingen van mogelijk niet-integer gedrag blijven stabiel
Ruim een derde (36%) van de politieke ambtsdragers heeft in het afgelopen jaar een of meer vormen van mogelijk niet-integer gedrag waargenomen bij een collega ambtsdrager, of daarvan een vermoeden gehad. Dit percentage is vergelijkbaar met de vorige meting in 2024, toen nam 37% het waar of had een vermoeden. Het misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie, vermoedens van verstrengeling van belangen en het meestemmen over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft, worden het vaakst genoemd. De minst genoemde gedragingen zijn omkoping, vervalsing van documenten en het vernietigen van bewijs. Over een langere periode blijven de waargenomen of veronderstelde vormen van mogelijk niet-integer gedrag relatief stabiel. Opvallend is wel dat vermoedens van onzorgvuldig omgaan met gevoelige informatie na een daling in 2024 weer zijn toegenomen.

Tabel 0.1 - Waarnemingen of vermoedens van niet-integer gedrag bij collega-ambtsdragers
(% van alle politieke ambtsdragers)

Gedraging	2016	2020	2022	2024	2026
Misbruik maken / niet vertrouwelijk omgaan gevoelige informatie	35%	34%	35%	30%	36%
Meestemmen over zaken met persoonlijk belang	30%	33%	37%	35%	34%
Verstrengeling met belangen familie / vrienden / collega's	34%	35%	40%	35%	33%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren	23%	25%	30%	30%	27%
Optreden als adviseur / gemachtigde geschil burgers / bestuur	29%	29%	33%	24%	26%
Het niet melden van alle (neven)functies	17%	20%	25%	22%	21%
Niet correct gebruik van (fractie)vergoedingen / (onkosten)declaraties	17%	14%	18%	14%	13%
Ingaan op uitnodigingen / reizen / congressen / evenementen / diners	11%	9%	9%	10%	8%
Aannemen geschenken / diensten in strijd met de regels / gedragscode	5%	5%	5%	4%	4%
Vervalsing van documenten of geschriften	-	-	-	2%	3%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs	-	-	-	2%	2%
Het zich laten omkopen	-	-	-	2%	2%

Bij de interpretatie van bovenstaande uitkomsten is terughoudendheid geboden. De cijfers zijn gebaseerd op waarnemingen en vermoedens van politieke ambtsdragers. Het is mogelijk dat één gedraging door meerdere personen wordt waargenomen en het is niet vast te stellen in hoeverre vermoedens daadwerkelijk betrekking hebben op integriteitsschendingen. De cijfers geven daarom geen inzicht in de feitelijke prevalentie van integriteitsschendingen. Veranderingen ten opzichte van eerdere metingen kunnen zowel duiden op een toename van signalen van niet-integer gedrag als op een grotere zichtbaarheid of herkenning daarvan binnen organisaties.

Beeld van toenemende corruptie onveranderd
Ruim een vijfde (22%) van de politieke ambtsdragers is van mening dat corruptie in Nederland in de afgelopen twee jaar is toegenomen. Dit percentage is vergelijkbaar met 2024, toen 24% deze ontwikkeling signaleerde. Dit stabiele beeld is zichtbaar bij zowel gemeenten als provincies. Bij waterschappen zijn er in vergelijking met 2024 minder politieke ambtsdragers die van een toename spreken. Ambtsdragers beoordelen de situatie binnen hun eigen organisatie doorgaans positiever dan binnen de bestuurslaag als geheel.

Meestal wel ruimte om dilemma's te bespreken, maar open cultuur blijft aandachtspunt
De overgrote meerderheid (87%) van de politieke ambtsdragers geeft aan advies te zoeken wanneer zij worden geconfronteerd met een moreel dilemma. Ook voelen de meesten zich vrij om integriteitskwesties met collega's te bespreken en vinden zij dat hiervoor voldoende gelegenheid bestaat. Tegelijkertijd ervaart een deel van de ambtsdragers belemmeringen. Zeven op de tien (71%) politieke ambtsdragers ervaren een open gesprekscultuur binnen hun organisatie. Vooral vrouwelijke ambtsdragers, volksvertegenwoordigers en degenen die recent vermoedens hadden van niet-integer gedrag zijn kritischer over de ruimte om dilemma's te bespreken en over de openheid van de organisatiecultuur. Uit de interviews blijkt dat vertrouwen, een open sfeer en toegankelijke aanspreekpunten belangrijke voorwaarden zijn om dilemma's bespreekbaar te maken. Wanneer deze voorwaarden ontbreken, spelen angst voor repercussies, gebrek aan vertrouwen en onduidelijkheid over procedures een belangrijke rol.

Aandacht voor integriteit krijgt waardering, iets minder voor ethiek, corruptie en ondermijning
Bijna driekwart (72%) van de politieke ambtsdragers vindt dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan integriteit. Over de aandacht voor ethiek zijn zij minder positief. Ook de waardering voor de aandacht voor corruptie en ondermijnende criminaliteit blijft achter bij de waardering voor integriteit in algemene zin.

Tabel 0.2- In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht…
Basis: politieke ambtsdragers

	% (helemaal) mee eens
… aan integriteit	72%
… aan ethiek	56%
… aan (het herkennen van) ondermijning in de organisatie	55%
… aan (het herkennen van) corruptie in de organisatie	47%

Niet alle onderdelen en instrumenten van integriteitsbeleid even goed bekend
De meeste politieke ambtsdragers weten waar zij terecht kunnen met vragen over integriteit en met vragen over of vermoedens van corruptie. Ook zijn gedragscodes en regels rond nevenwerkzaamheden en declaraties algemeen bekend. Minder bekend zijn specifieke ondersteuningsinstrumenten, zoals het Handboek Integriteit voor politieke ambtsdragers, het Beleidskader Verboden Handelingen en landelijke steunpunten zoals SIPA en het Steun- en adviespunt Rijksrecherche. Jongere ambtsdragers, vrouwen en volksvertegenwoordigers zijn gemiddeld minder bekend met deze voorzieningen.

Een derde van de bestuursvoorzitters ervaren belemmeringen; behoefte aan concretisering zorgplicht
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. Een op de drie bestuursvoorzitters ervaren belemmeringen bij het bevorderen van bestuurlijke integriteit. Er blijft behoefte bestaan aan een concretere invulling van de zorgplicht, aanvullende bevoegdheden en praktische handvatten voor de omgang met integriteitsvraagstukken.

3 – Beleving en ervaringen van medewerkers

De uitkomsten in deze paragraaf zijn gebaseerd op een enquête onder 871 medewerkers van decentrale overheden.

Waarnemingen en vermoedens van integriteitsschendingen nemen toe
Bijna de helft van de medewerkers heeft in het afgelopen jaar het vermoeden gehad van een of meerdere integriteitsschendingen. Het meest genoemd zijn belangenverstrengeling, het misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie en het oneigenlijk gebruik van personeelsregelingen. 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.
Ten opzichte van eerdere metingen is een toename zichtbaar van het aandeel medewerkers dat niet-integer gedrag waarneemt of vermoedt. Dat geldt voor belangenverstrengeling, onzorgvuldig omgaan met gevoelige informatie en oneigenlijk gebruik van personeelsregelingen. Ook gedragingen die samenhangen met omkoping, ongepaste voordelen en informele contacten met derden worden door medewerkers vaker waargenomen of vermoed.

Tabel 0.3 - Waarnemingen of vermoedens van niet-integer gedrag bij collega in de periode 2022-2026
(% van alle medewerkers)

Gedraging	2022	2024	2026
Verstrengeling van belang van het werk met belangen van familie, vrienden en ex-collega's	22%	18%	24%
Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie	18%	17%	24%
Het oneigenlijk gebruik maken van personeelsregelingen als kinderopvang, verlofregelingen, reiskostenregelingen en dergelijke	16%	17%	21%
Dubieuze, informele contacten met derden	10%	10%	15%
Het aannemen van geschenken, beloningen, aanbiedingen en vergoedingen die in strijd zijn met de regels van de organisatie	7%	8%	13%
Ingaan op uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor de organisatie	5%	6%	12%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs		3%	5%
Vervalsing van documenten of geschriften		3%	5%
Het zich laten omkopen		2%	4%

Bij de interpretatie van bovenstaande uitkomsten is terughoudendheid geboden. De cijfers zijn gebaseerd op waarnemingen en vermoedens van medewerkers. Het is mogelijk dat één gedraging door meerdere personen wordt waargenomen en het is niet vast te stellen in hoeverre vermoedens daadwerkelijk betrekking hebben op integriteitsschendingen. De cijfers geven daarom geen inzicht in de feitelijke prevalentie van integriteitsschendingen. Veranderingen ten opzichte van eerdere metingen kunnen zowel duiden op een toename van signalen van niet-integer gedrag als op een grotere zichtbaarheid of herkenning daarvan binnen organisaties.

Oneigenlijke druk of beïnvloeding komt voor, maar is meestal incidenteel
Een kwart van de medewerkers heeft het afgelopen jaar oneigenlijke druk of beïnvloeding ervaren. In de meeste gevallen gaat het om eenmalige gebeurtenissen of situaties.

Medewerkers positiever over integriteit dan over ethiek, ondermijning en corruptie

Twee derde van de medewerkers vindt dat de organisatie voldoende aandacht besteedt aan integriteit. Daarmee is sprake van een lichte daling ten opzichte van 2024. Ook voor de aandacht voor ethiek, corruptie en ondermijning is de waardering afgenomen. Ongeveer de helft van de medewerkers vindt dat voldoende aandacht wordt besteed aan ethiek (53%) en ondermijning (51%) en iets minder dan de helft aan corruptie. Vooral vrouwelijke medewerkers en medewerkers onder de veertig jaar zijn hierover kritischer.

Tabel 0.4 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de stellingen? Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht...

Basis: politieke ambtsdragers

	% (helemaal) mee eens
... aan integriteit	67%
... aan ethiek	53%
... aan (het herkennen van) ondermijning in de organisatie	51%
... aan (het herkennen van) corruptie in de organisatie	42%

Ruimte om dilemma's te bespreken, maar open gesprekscultuur niet vanzelfsprekend

Een meerderheid (55%) van de medewerkers vindt dat er voldoende ruimte is om integriteitsdilemma's te bespreken en bijna driekwart voelt zich veilig genoeg om integriteitskwesties aan te kaarten. Vrouwen en jongere medewerkers ervaren deze ruimte en veiligheid echter minder vaak dan andere medewerkers. Iets meer dan de helft van de medewerkers ervaart een open gesprekscultuur binnen de organisatie. Dit aandeel is lager dan in 2024 (64%) en ligt weer op een vergelijkbaar niveau als in 2022 (56%).

Daling in beoordeling van leiderschap en ethisch gedrag

Medewerkers zijn minder positief over het ethisch leiderschap van hun leidinggevende dan in eerdere jaren. Waar in 2024 nog driekwart van de medewerkers vond dat hun leidinggevende vasthoudt aan wat ethisch juist is en veel waarde hecht aan ethische normen, bedraagt dit in 2026 respectievelijk 58% en 55%. Ook het aandeel medewerkers dat hun leidinggevende als ethisch voorbeeld ziet, daalde: van 73% in 2024 naar 52% in 2026.

Regels en gedragscodes beter bekend dan meldprocedures

De meeste medewerkers kennen de regels rond de omgang met vertrouwelijke informatie (82%) en twee derde deel met de gedragscode en de rol van de vertrouwenspersoon. Ook weet meer dan acht op de tien medewerkers waar informatie over integriteitsbeleid te vinden is. Meldprocedures zijn minder bekend dan andere onderdelen van het beleid. Hoewel medewerkers weten waar zij terecht kunnen voor advies of ondersteuning, voelen zij zich minder zeker over concrete handelingsperspectieven, bijvoorbeeld wanneer aangifte moet worden gedaan van een mogelijke integriteitsschending. Vooral jongere medewerkers voelen zich minder goed toegerust.

In vergelijking met de meting van 2024 is een teruggang zichtbaar van de bekendheid van meerdere onderdelen van het integriteitsbeleid. De grootste afname is te zien rondom de gedragscode: in 2024 was driekwart hiermee bekend, in 2026 is dat twee derde.

4 – Integriteitsbeleid

De uitkomsten in deze paragraaf zijn gebaseerd op een enquête onder 113 overheidsorganisaties en ruim 30 interviews bij zeven decentrale overheden.

Aandacht voor integriteit vooral via training, meldcultuur en bewustwording

De meeste organisaties hebben in de afgelopen twee jaar maatregelen genomen om integriteit te bevorderen. Daarbij lag de nadruk op bewustwording, kennisontwikkeling en het versterken van de integriteitscultuur, onder meer via trainingen, voorlichting en het bevorderen van een veilige meldcultuur. Daarnaast besteedden veel organisaties aandacht aan ondermijning en corruptie, voerden zij onderzoeken uit naar werkcultuur en integriteit en actualiseerden zij gedragscodes. De aandacht voor medewerkers is daarbij doorgaans groter dan voor bestuurders en volksvertegenwoordigers, al worden voor alle doelgroepen activiteiten uitgevoerd.

Tabel 0.5 - Activiteiten in het kader van het integriteitsbeleid in de afgelopen twee jaar uitgevoerd
Basis: decentrale overheden (n=113)

	Voor medewerkers	Voor bestuurders	Voor volksvertegenwoordigers
Trainingen, workshops of voorlichting gegeven	91%	69%	72%
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) ondermijnende criminaliteit*	83%	63%	55%
Aandacht gegeven aan versterken van veilige meldcultuur voor het signaleren van niet-integer gedrag	81%	54%	49%
Onderzoek naar werkbeleving, werkcultuur en integriteit	73%		
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) corruptie*	67%	48%	45%
Actualiseren van de gedragscode integriteit	60%	45%	43%
Verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid m.b.t. medewerkers (bijvoorbeeld in de begroting, jaarstukken, jaarverslag of integriteitsrapportage)	60%	34%	24%
Aanpassen of opstellen van regeling melden vermoedens van misstanden (klokkenluidersregeling)	56%	30%	27%
Audits of risicoanalyses naar kwetsbare handelingen, functies en processen	48%		
Het organiseren van een moreel beraad en/of gesprek over ethiek	46%	30%	30%
Risicoanalyse integriteit bij kandidaat-bestuurders		80%	

Veranderingen in het beleid: van regels naar bewustwording, dialoog en weerbaarheid

Uit de interviews blijkt dat integriteit steeds meer wordt benaderd als een vraagstuk van bewustwording, cultuur, dilemma's en voorbeeldgedrag. Ook de inhoudelijke focus verandert. Hoewel traditionele risico's volgens organisaties niet verdwenen zijn, verschuift de aandacht naar subtiele vormen van beïnvloeding, belangenverstrengeling en misbruik van informatie. Daarnaast groeit het bewustzijn van kwetsbaarheden die samenhangen met toegang tot informatie en bevoegdheden. Organisaties richten zich daarom steeds meer op bestuurlijke weerbaarheid, het signaleren van risico's en het herkennen van kwetsbaarheden. Integriteit wordt vaker verbonden met thema's als ondermijning, sociale veiligheid en informatiebeveiliging, waardoor het onderwerp breder wordt opgevat dan alleen de naleving van regels.

Organisatie geven per doelgroep op verschillende manieren aandacht aan integriteit
Het onderwerp integriteit krijgt bij *medewerkers* vooral aandacht via reguliere werkoverleggen en trainingen. Verder zijn er voorbeelden van het gebruik van moreel beraad. Daarnaast is er aandacht voor integriteit tijdens onboarding, introductiebijeenkomsten, inwerkprogramma's en het afleggen van de ambtseed. Ook komt het onderwerp regelmatig terug in functionerings- en beoordelingsgesprekken, communicatie via intranet en voorlichtingsactiviteiten. Sommige organisaties hebben hiervoor specifieke structuren ingericht, zoals integriteitsfunctionarissen, commissies of vertrouwenspersonen.
Voor *bestuurders en volksvertegenwoordigers* krijgt integriteit vooral aandacht rond het afleggen van de eed of belofte, via trainingen, workshops, voorlichting en in gedragscodes. De aanpak voor bestuurders en volksvertegenwoordigers komt grotendeels overeen, al wordt integriteit bij bestuurders vaker besproken tijdens reguliere vergaderingen.

Aandacht voor corruptie en ondermijning
Merendeel van de organisaties heeft in de afgelopen twee jaar enige vorm van aandacht besteed aan corruptie en ondermijning. Ondermijning wordt daarbij vaker genoemd dan klassieke corruptie. De meest gebruikte instrumenten zijn dilemmatrainingen, workshops en voorlichting. Daarnaast worden campagnes, nieuwsbrieven, beleidsregels en handreikingen ingezet.

Meldprocedures vrijwel overal aanwezig
Vrijwel alle organisaties beschikken over een procedure voor het melden van integriteitsinbreuken of misstanden. Deze procedure, ook wel bekend als de klokkenluidersregeling, kan uit verschillende elementen bestaan. Bij de meerderheid bestaat deze uit directe externe meldmogelijkheden, anoniem melden, bescherming van melders en vastgelegde procedures voor afhandeling en onderzoek. Minder dan de helft beschikt over een centraal meldregister.

Integriteitsondersteuning is breed georganiseerd
Vrijwel alle (96%) organisaties beschikken over interne of externe vertrouwenspersonen voor integriteitskwesties. Daarnaast hebben de meeste organisaties (90%) specifieke aanspreekpunten voor bestuurders. Vaak vervult de voorzitter van het dagelijks bestuur hierin een centrale rol, aangevuld met onder meer secretarissen, griffiers, integriteitsadviseurs en vertrouwenspersonen.

Vertrouwen en informele gesprekken spelen sleutelrol
Organisaties investeren niet alleen in formele meldstructuren, maar ook in psychologische veiligheid en een open gesprekscultuur. Informele gesprekken worden gezien als belangrijk middel om dilemma's en signalen vroegtijdig te herkennen. Tegelijkertijd bestaat het beeld dat slechts een deel van de integriteitskwesties via formele meldingen zichtbaar wordt. Organisaties benadrukken daarom het belang van vertrouwen in procedures en opvolging.

Meldingen worden lang niet overal centraal geregistreerd
Iets minder dan de helft van de organisaties beschikt over een (centraal) register om meldingen in vast te leggen. Registratie vindt vaker plaats bij meldingen over medewerkers dan bij bestuurders of volksvertegenwoordigers. Het aandeel organisaties dat meldingen nooit registreert is klein. Wel is relatief vaak onbekend of registraties daadwerkelijk plaatsvinden.

Tabel 0.6 – Mate waarin meldingen worden geregistreerd
Basis: decentrale overheden (n=103)

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	Onbekend
Integriteitsschendingen door medewerkers	52%	16%	10%	2%	20%
Integriteitsschendingen door bestuurders	51%	6%	5%	2%	37%
Integriteitsschendingen door volksvertegenwoordigers	41%	9%	8%	4%	38%

De aantallen geregistreerde meldingen geven overigens op zichzelf geen volledig beeld van de integriteitscultuur. Naast formele meldingen worden informele signalen, adviesvragen en gesprekken over dilemma's als belangrijke informatiebronnen gezien. Organisaties beoordelen meldstructuren daarom mede op de vraag of betrokkenen zich veilig voelen om kwesties bespreekbaar te maken.
Binnen een meerderheid van de organisaties zijn procedures vastgelegd voor onderzoek naar meldingen en voor de afhandeling van integriteitsschendingen. Ten opzichte van 2024 is het aandeel organisaties met schriftelijke procedures voor onderzoek, afhandeling en communicatie over integriteitsinbreuken toegenomen. https://ipsosgroup-my.sharepoint.com/personal/jaap_bouwmeester_ipsos_com/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B26B841CF-9358-4096-8503-E9E8221C34F4%7D&file=beleidsamenvatting.docx&action=default&mobileredirect=true

Invloed van externen niet altijd transparant
Minder dan de helft (40%) van de organisaties benoemt expliciet de manier waarop invloed van externen is meegewogen in de besluitvorming. Het registreren en publiceren van belangenbehartigers gebeurt in nog veel mindere mate. Een reden om dat niet te doen is dat contacten met inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties als een regulier onderdeel van het openbaar bestuur worden beschouwd. Daarnaast ontbreken procedures en worden er praktische bezwaren genoemd.

Vertrouwens- en kwetsbare functies steeds vaker expliciet benoemd
Bijna twee derde (64%) van de organisaties in het decentraal bestuur heeft 'vertrouwensfuncties' aangewezen en de helft (50%) onderscheidt 'kwetsbare functies'. Voor deze functies gelden specifieke regels en maatregelen. In de meeste gevallen gaat het om het meerdere ogen-principe, functiescheiding, logging en autorisatiebeheer van informatiesystemen en een periodieke aanlevering van een VOG. Een kleiner deel past aanvullende screening of referentiecontroles toe. Een kwart van de organisaties met aangewezen kwetsbare functies heeft hierin de afgelopen twee jaar wijzigingen aangebracht. Veranderingen hebben vooral betrekking op screening, uitbreiding van VOG-verplichtingen en herbeoordeling van functies op basis van actuele risico's.

Organisaties versterken hun integriteitsaanpak
Een deel van organisaties in het decentraal bestuur heeft het integriteitsbeleid aangepast of vernieuwd. Iets minder dan de helft deed dit voor medewerkers, een kwart (ook) voor bestuurders aangepast en een derde (ook) voor volksvertegenwoordigers. Veranderingen betreffen vooral actualisering van beleid, verdere professionalisering van gedragscodes, meer aandacht voor bewustwording en cultuur, versterking van meldprocedures, verankering in HR-processen en organisatorische borging van integriteit en uitbreiding van ondersteuning en toezicht. https://ipsosgroup-my.sharepoint.com/personal/jaap_bouwmeester_ipsos_com/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B26B841CF-9358-4096-8503-E9E8221C34F4%7D&file=beleidsamenvatting.docx&action=default&mobileredirect=true

Ontwikkelingen en uitdagingen

Uit de interviews komt een aantal ontwikkelingen en uitdagingen naar voren waarvoor het decentraal bestuur staat. Deze zijn:

1. *Van regels naar cultuur en gedrag*. Vrijwel alle organisaties beschikken inmiddels over formele instrumenten zoals gedragscodes en meldregelingen. De aandacht verschuift daardoor naar cultuur, omgangsvormen, aanspreekbaarheid, sociale veiligheid en voorbeeldgedrag. Integriteit wordt breder opgevat en omvat steeds vaker onderwerpen als inclusie, respectvolle omgangsvormen en professionele afwegingen.
2. *Nieuwe integriteitsvraagstukken*. Organisaties signaleren nieuwe vraagstukken rond AI, desinformatie, sociale media, informatiegebruik, screening, activisme en de vervagende grens tussen werk en privé. Ook digitale ontwikkelingen en de toenemende waarde van data brengen nieuwe dilemma's met zich mee.
3. *Professionalisering en handelingsperspectief*. Integriteitsbeleid is verder geprofessionaliseerd, onder meer door de inzet van integriteitscoördinatoren, vertrouwenspersonen en veiligheidsadviseurs. Tegelijkertijd ervaren organisaties dat integriteitsvraagstukken complexer worden en vaker betrekking hebben op grijze gebieden waarin verschillende belangen en normen samenkomen. Daardoor blijft behoefte bestaan aan reflectie, casusbesprekingen en praktische handelingsperspectieven.
4. *Effectiviteit van integriteitsbeleid*. Organisaties beschikken doorgaans niet over een integraal systeem om de effectiviteit van het integriteitsbeleid te monitoren. Evaluatie richt zich daarom vaker op aspecten als bewustwording, cultuur, bespreekbaarheid en meldbereidheid. Daarnaast bestaat behoefte aan meer inzicht in trends, dilemma's, risicogebieden en effectieve interventies.

Succesfactoren

Uit de gesprekken met ambtenaren en bestuurders in het decentraal bestuur wordt een aantal bepalende factoren voor succesvol integriteitsbeleid benoemd. Deze zijn:

- *Laagdrempelige ondersteuning*. Toegankelijke ondersteuning en aanspreekpunten worden gezien als belangrijke voorwaarden om vragen en dilemma's tijdig bespreekbaar te maken.
- *Zichtbaar leiderschap*. Leidinggevenden, bestuurders en politieke ambtsdragers vervullen volgens respondenten een belangrijke voorbeeldfunctie bij het bevorderen van integriteit.
- *Structurele aandacht*. Regelmatige aandacht voor integriteit via trainingen, werkoverleggen, themabijeenkomsten en introductieprogramma's helpt het onderwerp zichtbaar en bespreekbaar te houden. https://ipsosgroup-my.sharepoint.com/personal/jaap_bouwmeester_ipsos_com/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B26B841CF-9358-4096-8503-E9E8221C34F4%7D&file=beleidsamenvatting.docx&action=default&mobileredirect=true
- *Open en veilige gesprekscultuur*. Een open cultuur waarin dilemma's, zorgen en fouten besproken kunnen worden, wordt gezien als belangrijke factor binnen de integriteitsaanpak.

Ondersteuningsbehoefte

Hoewel veel organisaties aangeven dat de basis van het integriteitsbeleid op orde is, bestaat behoefte aan verdere ondersteuning bij complexe en nieuwe vraagstukken. De gewenste ondersteuning spitst zich toe op het volgende:

- *Meer handelingsperspectief bij grijze gebieden*. Organisaties hebben behoefte aan ondersteuning bij complexe dilemma's waarvoor regels geen eenduidige oplossing bieden.
- *Duidelijkere normstelling rondom gedrag*. Met name binnen het politieke domein bestaat behoefte aan heldere normen en afspraken over gedrag en voorbeeldfunctie. https://ipsosgroup-my.sharepoint.com/personal/jaap_bouwmeester_ipsos_com/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B2

6B841CF-9358-4096-8503-E9E8221C34F4%7D&file=beleidsamenvatting.docx&action=default&mobileredirect=true

- *Meer aandacht voor sociale veiligheid en omgangsvormen*. Veel organisaties verwachten dat sociale veiligheid en omgangsvormen een steeds belangrijker onderdeel van het integriteitsbeleid worden.
- *Kennisdeling*. Er bestaat behoefte aan meer uitwisseling van kennis, ervaringen en praktijkvoorbeelden tussen overheden. Daarnaast wordt gewezen op het belang van inzichtelijke en toegankelijke ondersteuning vanuit landelijke kennisnetwerken en steunpunten.

5 - Conclusies

Integriteit stevig verankerd, maar waardering neemt af
De Monitor Integriteit en Veiligheid 2026 laat zien dat integriteit binnen decentrale overheden stevig op de agenda staat. Organisaties beschikken over een breed scala aan beleidsinstrumenten en investeren nadrukkelijk in bewustwording, ondersteuning, training, meldstructuren en cultuur. De basis van het integriteitsbeleid is daarmee in veel organisaties goed ontwikkeld en wordt verder geprofessionaliseerd. Tegelijkertijd beoordelen zowel politieke ambtsdragers als medewerkers verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid minder positief dan in 2024. De waardering voor de aandacht voor ethiek, corruptie en ondermijning is afgenomen. Ook zijn medewerkers kritischer geworden over de voorbeeldrol van leidinggevenden en de openheid van de gesprekscultuur. Per saldo ontstaat daarmee het beeld van organisaties die integriteit steeds beter hebben georganiseerd, terwijl de beleving van de aandacht voor integriteit op onderdelen onder druk staat.

Verschillen tussen groepen verdienen aandacht
Hoewel de meerderheid van de politieke ambtsdragers en medewerkers voldoende ruimte ervaart om integriteitsdilemma's te bespreken, geldt dit niet voor iedereen in dezelfde mate. Vooral vrouwen en jongere medewerkers en ambtsdragers zijn kritischer over de openheid van de organisatiecultuur, de veiligheid om integriteitskwesties aan de orde te stellen en de aandacht voor thema's als ethiek, corruptie en ondermijning. Daarnaast zijn deze groepen minder vaak bekend met beschikbare ondersteuning, meldmogelijkheden en voorzieningen. De resultaten wijzen daarmee op duidelijke verschillen in de mate waarin medewerkers en ambtsdragers ondersteuning, openheid en veiligheid binnen de organisatie ervaren. Het versterken van een inclusieve integriteitscultuur waarin alle groepen zich gehoord en ondersteund voelen, blijft daarom een belangrijk aandachtspunt.

Meer signalen van mogelijk niet-integer gedrag, maar relatief weinig directe corruptie
De monitor laat zien dat medewerkers vaker signalen van mogelijk niet-integer gedrag waarnemen dan in eerdere metingen. Vooral belangenverstrengeling, onzorgvuldig omgaan met gevoelige informatie en oneigenlijk gebruik van regelingen worden vaker genoemd. Onder politieke ambtsdragers blijft het beeld over de tijd grotendeels stabiel, al neemt ook daar de aandacht voor het omgaan met gevoelige informatie toe. Tegelijkertijd rapporteren zowel medewerkers als politieke ambtsdragers relatief weinig directe gevallen van corruptie, omkoping of ongepaste beïnvloeding. De meest waargenomen risico's hebben betrekking op alledaagse integriteitsvraagstukken rondom informatie, belangen en professioneel handelen. Daarmee lijkt de aandacht steeds meer te verschuiven van incidentele ernstige schendingen naar risico's die zich voordoen in de dagelijkse praktijk van bestuur en uitvoering.

Integriteit verschuift van regels naar cultuur
Een van de duidelijkste ontwikkelingen in deze monitor is dat integriteit steeds minder wordt gezien als een vraagstuk van regels en procedures alleen. Organisaties investeren steeds vaker in bewustwording, gesprekken over dilemma's, morele oordeelsvorming, preventie en het versterken van de integriteitscultuur. Daarbij neemt het belang van leiderschap verder toe. Zichtbaar leiderschap, voorbeeldgedrag, psychologische veiligheid en aanspreekbaarheid worden beschouwd als cruciale voorwaarden voor een effectief integriteitsbeleid. Integriteit wordt steeds minder gezien als een afzonderlijk beleidsterrein en steeds meer als een doorlopend onderdeel van het dagelijks handelen van medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers. De afgenomen waardering voor het ethisch leiderschap van leidinggevenden

onder medewerkers onderstreept tegelijkertijd hoe belangrijk deze factor is voor het functioneren van de integriteitscultuur.

Leiderschap en voorbeeldgedrag staan onder druk
Een opvallende uitkomsten van het onderzoek is dat medewerkers duidelijk kritischer zijn geworden over het integriteitsgerichte leiderschap binnen hun organisatie. Op verschillende aspecten van voorbeeldgedrag, het uitdragen van ethische waarden en het zichtbaar belang dat leidinggevenden aan integriteit hechten, is de waardering afgenomen. Deze daling is sterker dan veel andere veranderingen die in de monitor zichtbaar zijn. Daarmee lijken niet vooral de dagelijkse invulling van leiderschap en voorbeeldgedrag een belangrijk aandachtspunt voor de verdere versterking van de integriteitscultuur.

Nieuwe risico's vragen om nieuwe antwoorden
De aard van integriteitsvraagstukken verandert. Naast traditionele thema's zoals belangenverstrengeling en corruptie krijgen organisaties steeds vaker te maken met ondermijning, beïnvloeding, afhankelijkheidsrelaties, sociale veiligheid, informatiebeveiliging en bestuurlijke weerbaarheid. De focus verschuift daarmee van zichtbare overtredingen naar subtielere risico's die samenhangen met netwerken, informatieposities, externe druk en maatschappelijke ontwikkelingen.
Daarnaast brengt digitalisering nieuwe vraagstukken met zich mee. Organisaties signaleren een toenemende rol van artificiële intelligentie (AI), sociale media en digitale informatieverwerking. Hoewel deze ontwikkelingen kansen bieden, roepen zij ook nieuwe vragen op over transparantie, besluitvorming, informatiegebruik, desinformatie en de omgang met vertrouwelijke gegevens. Voor veel van deze vraagstukken zijn nog geen uitgewerkte normen en handelingskaders beschikbaar.

De behoefte aan handelingsperspectief neemt toe
Vrijwel alle organisaties beschikken over gedragscodes, meldprocedures, vertrouwenspersonen, trainingen en andere integriteitsinstrumenten. Tegelijkertijd blijkt uit de interviews dat organisaties worstelen met de toepassing van deze instrumenten bij complexe dilemma's rond sociale veiligheid, ondermijning, AI, belangenverstrengeling en bestuurlijke druk. Het vraagstuk verschuift daarmee van het inrichten van beleid naar het toepassen ervan in de dagelijkse praktijk. Organisaties geven in de interviews aan dat medewerkers, leidinggevenden en politieke ambtsdragers behoefte hebben aan concrete ondersteuning bij ingewikkelde integriteitsvraagstukken. Vooral bij grijze gebieden, morele dilemma's, AI-toepassingen, ondermijningsrisico's en sociale veiligheid bestaat behoefte aan meer kennis, vaardigheden en gespreksmethoden. De roep om handelingsperspectief vormt daarmee een terugkerend thema in het onderzoek.

Belangrijkste opgaven voor de komende jaren
De monitor laat zien dat de grootste opgave ligt in het versterken van de integriteitscultuur. Niet meer regels, maar een werkomgeving waarin dilemma's bespreekbaar zijn, meldingen zorgvuldig worden opgepakt en medewerkers en ambtsdragers zich veilig voelen om zorgen te uiten.
Dit vraagt om blijvende aandacht voor leiderschap, voorbeeldgedrag, psychologische veiligheid en meldingsbereidheid, met extra oog voor groepen die zich minder gehoord of ondersteund voelen.
Tegelijkertijd moeten organisaties hun weerbaarheid vergroten tegen ondermijning, beïnvloeding en andere complexe integriteitsrisico's. Ook AI en andere digitale ontwikkelingen vragen om nieuwe kennis en afwegingskaders. De uitdaging is daarmee tweeledig: de menselijke kant van integriteit versterken én inspelen op een steeds complexere bestuurlijke omgeving.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

Achtergrond
Politieke ambtsdragers en overheidsmedewerkers moeten hun functie veilig en integer kunnen uitoefenen om hun publieke taak naar behoren te kunnen vervullen. Bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is er daarom al lange tijd aandacht voor integriteit en de aanpak tegen agressie en intimidatie. Na het Programma Veilige Publiek Taak (2007) heeft het thema in 2018 een nieuwe impuls gekregen met het opzetten van het Netwerk Weerbaar Bestuur. Vanaf dat moment is er meer integratie tussen het beleidsveld integriteit en de aanpak van agressie tegen medewerkers en politieke ambtsdragers. Sinds 2021 is als onderdeel van het netwerk het Ondersteuningsteam Weerbaar Bestuur (OTWB) actief.

Structurele aandacht vanuit beleid en politiek is en blijft nodig om weerbaar te kunnen zijn tegen (potentiële) bedreigingen van het goed functioneren van de democratie. 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 periodiek onderzoek uitvoeren in het openbaar bestuur in (onder andere) de vorm van de Monitor Integriteit en Veiligheid (hierna: de Monitor).

De Monitor wordt elke twee jaar uitgevoerd. Hierbij 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.

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?

Een volledig overzicht van de deelvragen is opgenomen in Onderzoeksvragen.

1.2 Uitvoering van het onderzoek

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

1.2.1 Doelgroepen

Het onderzoek richt zich op drie doelgroepen:

1 Politieke ambtsdragers binnen het decentraal bestuur

Dat zijn alle politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen, te weten:

- 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 en 2026 zijn deze medewerkers, vanwege de focus op decentrale overheden, buiten beschouwing gelaten. Vóór 2022 waren medewerkers in 2016 voor het laatst één 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

	2014	2016	2018	2020	2022	2024	2026
Medewerkers decentrale overheid (gemeenten, provincies, waterschappen)	-	●	-	-	●	●	●
Medewerkers Rijksoverheid (ministeries, uitvoeringsorganisaties, ZBO's)	-	●	-	-	●	-	-

3 Organisaties in het decentraal bestuur

Bij 'organisaties' gaat het om alle gemeenten, provincies en waterschappen. Binnen deze organisaties vormen functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het ambtelijke of bestuurlijke beleid gericht op de veiligheid en integriteit, de doelgroep.

1.2.2 Dataverzameling

De dataverzameling bestond uit drie enquêtes en een kwalitatieve verdieping in de vorm van casestudies bij zeven overheidsorganisaties.

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 intimidatie 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.

De dataverzameling vond plaats tussen 17 februari en 31 maart. Er zijn 11.108 politieke ambtsdragers benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal hebben 1.607 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld[1], een respons van 14,5 procent. De verdeling van de respons naar bestuurslaag en functie is weergegeven in Tabel 1.2.

Tabel 1.2 – Respons naar bestuurslaag en functie

	Provincies	Waterschappen	Gemeenten	Totaal
Voorzitter dagelijks bestuur	Commissaris vd Koning	Dijkgraaf/Watergraaf	Burgemeester	**52**
Lid dagelijks bestuur	Gedeputeerde	Lid Dagelijks Bestuur	Wethouder	**205**
Volksvertegenwoordiger	Statenlid	Lid Algemeen Bestuur	Raadslid	**1.350**
Totaal	**92**	**91**	**1.423**	1.607

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.

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 wat betreft thematiek 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.

De vragenlijst is uitgezet onder overheidsmedewerkers die lid zijn van het Flitspanel (ICTU) en overheidsmedewerkers die lid zijn van het I&O Research Panel[2]. Daarnaast is een aanvullende steekproef getrokken onder medewerkers bij provincies en waterschappen vanuit PanelClix[3]. In totaal namen 842 medewerkers deel aan het onderzoek (Tabel 1.3).

Tabel 1.3 – Verdeling van de respons naar bestuurslaag en panel

Bestuurslaag	Flitspanel	I&O Researchpanel	PanelClix	Totaal
Gemeenten	138	503	-	641
Provincies	39	55	36	130
Waterschappen	41	30	29	100
Totaal	**366**	**328**	**65**	**871**

[1] Daarbij is elke invuller meegenomen die tot en met vraag 20 van de vragenlijst is gekomen. In totaal hebben 1.495 politieke ambtsdragers de vragenlijst volledig ingevuld (93% van de totale respons).
[2] Van 3.247 leden van het I&O Research Panel is bekend dat zij voor de overheid werken. Alle deze leden zijn uitgenodigd voor het onderzoek, en alleen de leden die werkzaam zijn bij een gemeente, provincie of waterschap konden meedoen aan het onderzoek.
[3] PanelClix is ingezet uitsluitend voor de werving van overheidsmedewerkers bij provincies en waterschappen.

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 gebruikgemaakt van de meest recente gegevens daarover.[4]

Enquête onder organisaties in het decentraal bestuur
Organisaties in het decentraal bestuur zijn via een enquête bevraagd naar een aantal aspecten van het integriteitsbeleid en de aanpak van agressie en intimidatie. Hiervoor zijn alle gemeenten, provincies en waterschappen benaderd. Ambtelijke en bestuurlijke (beleids-)verantwoordelijken voor de dossiers integriteit en de veilige publieke taak, zijn geënquêteerd om een meer feitelijk beeld te krijgen van de mate waarin organisaties beleid hebben geformuleerd en geïmplementeerd. Om in contact te komen met deze functionarissen zijn de secretarissen bij provincies en gemeenten en secretarissen-directeur bij de waterschappen in eerste instantie benaderd.

In totaal is de vragenlijst over het organisatiebeleid ingevuld door 112 organisaties: 99 gemeenten, 4 provincies en 9 waterschappen. Dat komt neer op een respons van 30 procent (Tabel 1.4). 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 1.4 – Respons organisatievragenlijst naar bestuurslaag

Bestuurslaag	Benaderd	Deelgenomen
Gemeenten	342	99
Provincies	12	4
Waterschappen	21	9
Totaal	**375**	**112**

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

Verdiepende interviews bij organisaties in het decentraal bestuur
Om inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan het succes van beleid en de mogelijkheden voor verdere versterking, is aanvullend kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Er is gekozen voor een aanpak met casestudies, omdat deze methode de mogelijkheid biedt om binnen organisaties samenhang te onderzoeken. Door gesprekken te voeren met verschillende betrokkenen, zoals secretarissen, griffiers, beleidscoördinatoren, bestuurders en volksvertegenwoordigers, kan een beeld geschetst worden van de wisselwerking tussen beleid, organisatiecultuur en ervaringen in de dagelijkse praktijk.

Er zijn in totaal 31 interviews uitgevoerd, verspreid over zeven overheidsorganisaties (Tabel 1.5). Van iedere organisatie zijn voorafgaand aan de interviews relevante beleidsdocumenten geanalyseerd. In Overzicht is een uitgebreider overzicht te vinden van de geïnterviewden inclusief hun functies.

[4] *Verkregen via: https://www.kennisvandeoverheid.nl/cijfers-overheidspersoneel/omvang-en-samenstelling-personeelsbestand*

Tabel 1.5 – Aantal casestudies en interviews

Type organisatie	Aantal organisaties	Aantal interviews
Kleinere gemeenten (<50.000 inwoners)	1	3
Middelgrote gemeenten (50.000-100.000 inwoners)	1	5
Grote gemeenten (>100.000 inwoners)	3	14
Provincies	1	6
Waterschappen	1	3
Totaal	**7**	**31**

De interviews zijn gestructureerd aan de hand van drie perspectieven, namelijk het beleid, de cultuur binnen de organisatie en ervaringen. In de gesprekken is 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, achterliggende oorzaken en de eventuele ondersteuningsbehoeften.

Daarnaast zijn er voor deze editie een aantal speciale aandachtspunten aan de orde gekomen:

1 in hoeverre de organisatie beleid/regels heeft geformuleerd ten aanzien van agressie via sociale media;
2 in hoeverre de organisatie specifiek beleid heeft geformuleerd voor bepaalde groepen;
3 hoe de organisatie omgaat met kwetsbare functies ten aanzien van integriteit;
4 in hoeverre en op welke manier er aandacht is voor corruptie en ondermijning.

1.3 Leeswijzer

De uitkomsten van de Monitor Integriteit en Veiligheid 2026 zijn weergegeven in een tweetal deelrapporten. In dit deelrapport 1 komen de uitkomsten met betrekking tot integriteit aan de orde. Het rapport bestaat uit vier hoofdstukken. Na dit inleidende hoofdstuk volgen achtereenvolgens hoofdstukken over de ervaringen van politieke ambtsdragers met integriteitskwesties en integriteitsbeleid (Hoofdstuk 2), gevolgd door een hoofdstuk over de ervaringen van medewerkers (Hoofdstuk 3). In beide hoofdstukken staan de uitkomsten van de enquêtes onder beide doelgroepen centraal. In het vierde en laatste hoofdstuk wordt ingegaan op het integriteitsbeleid van decentrale overheden. Behalve de uitkomsten van de enquête onder overheidsorganisaties zijn hierin ook de bevindingen uit de interviews verwerkt.

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.
- Voor de leesbaarheid van het rapport is de keuze gemaakt om het merendeel van de uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken van organisaties of functionarissen in de bijlagen op te nemen. De belangrijkste relevante en tevens significante verschillen, zijn in de lopende tekst vermeld.
- Bij vragen of uitsplitsingen waarbij het aantal respondenten te laag is om het in percentages te weergeven, is de uitkomst als ongewogen aantal weergegeven. 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 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.
- Om de resultaten vergelijkbaar te houden met voorgaande metingen is bij een aantal stellingen de antwoordcategorie 'weet ik niet' buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de percentages. Hierdoor verschilt het aantal respondenten (n) per stelling. Het aandeel respondenten dat 'weet ik niet' heeft geantwoord ligt bij de meeste stellingen tussen de 1 en 10 procent, al komt dit bij enkele stellingen hoger uit.

2 Ervaringen politieke ambtsdragers

Dit hoofdstuk beschrijft hoe politieke ambtsdragers omgaan met morele vragen en in hoeverre zij in de afgelopen twaalf maanden te maken hebben gehad met integriteitsinbreuken of vermoedens daarvan. Allereerst wordt er aandacht besteed aan hun oordeel over hun organisatie en de het bijbehorende beleid. Daarna ligt de nadruk op de kennis van politieke ambtsdragers rondom integriteit. Ten slotte wordt er aandacht besteed aan (vermoedens van) niet-integer gedrag.

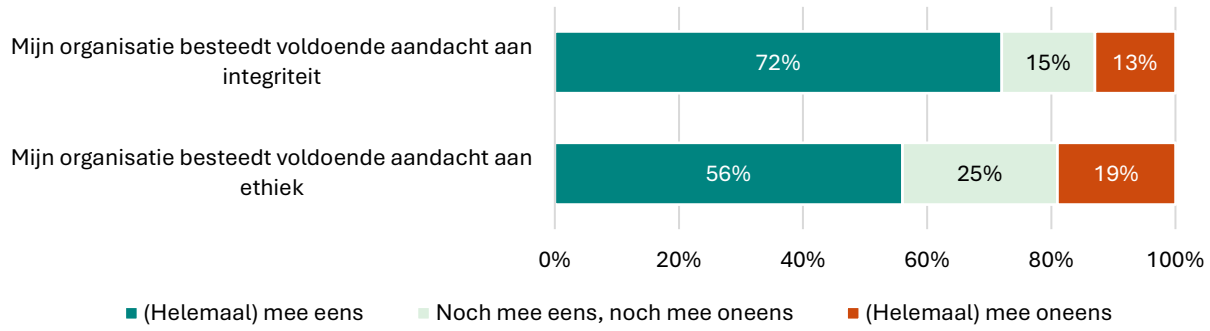
Naast de resultaten op totaalniveau worden, waar mogelijk, de resultaten vergeleken met de resultaten van voorgaande jaren. Ook zullen de resultaten per bestuurslaag en naar achtergrondkenmerken gepresenteerd worden, wanneer relevant. Deze uitsplitsingen zijn te vinden in de Bijlage C.

2.1 Waardering organisatie

Meerderheid politieke ambtsdragers positief over de aandacht voor integriteit en ethiek
Een ruime meerderheid van de politieke ambtsdragers vindt dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan integriteit (72%). Tegelijkertijd is het aandeel dat deze mening niet deelt toegenomen ten opzichte van de vorige meting (13% tegenover 10%). Over de aandacht voor ethiek zijn ambtsdragers minder positief: 56 procent vindt dat de organisatie hier voldoende aandacht aan besteedt, een daling ten opzichte van 61 procent in 2024.

Figuur 2.1 – In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=1.532 en n=1.528)

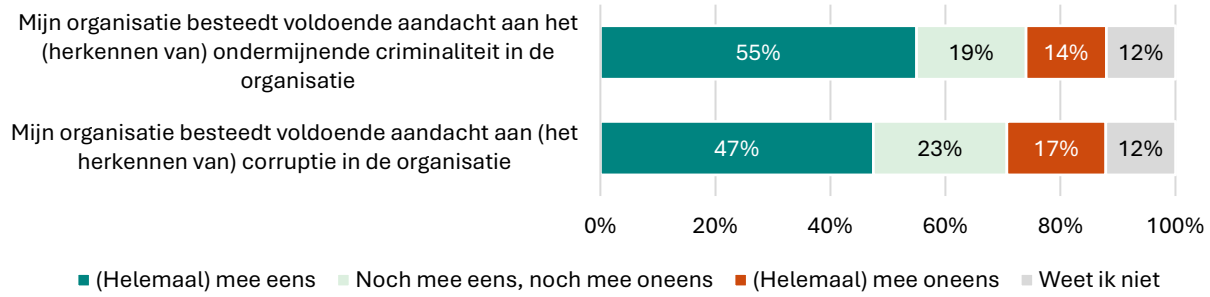


Vrouwelijke ambtsdragers zijn het bij beide stellingen vaker oneens dan mannelijke ambtsdragers (resp. 20% en 23%). Politieke ambtsdragers bij gemeenten zijn vaker van mening dat hun organisatie onvoldoende aandacht besteedt aan ethiek (19%) dan ambtsdragers bij waterschappen (15%).

Minder waardering voor aandacht voor corruptie en ondermijning
Gevraagd naar meer specifieke integriteitsrisico's, zoals corruptie en ondermijning, beoordelen politieke ambtsdragers de aandacht vanuit hun organisatie minder positief. Ongeveer de helft van de ambtsdragers vindt dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan corruptie (47%) en ondermijning (55%). Deze uitkomsten zijn vergelijkbaar met de resultaten uit 2024. Tegelijkertijd is sprake van een lichte toename van het percentage ambtsdragers dat vindt dat er onvoldoende aandacht is voor corruptie binnen de organisatie: dit gaat van 14 procent in 2024 naar 17 procent in 2026. Voor ondermijning is het beeld grotendeels stabiel.

Figuur 2.2 – In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.573)

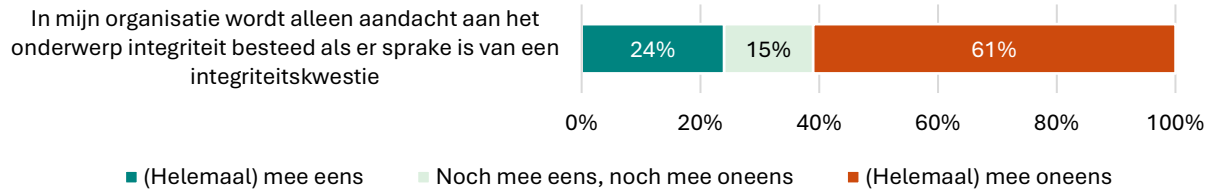


Kwart zegt dat er alleen aandacht voor integriteit is wanneer er een kwestie speelt

Een kwart van de ambtsdragers is van mening dat hun organisatie alleen aandacht besteed aan het onderwerp wanneer er sprake is van een integriteitskwestie (24%). Een meerderheid, zes op de tien (61%), is het hier mee oneens; dit aandeel is wel gedaald sinds 2024 (65%).

Figuur 2.3 – In hoeverre bent u het eens met de stelling?

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet ik niet' (n=1.525)



Voorzitters van het dagelijks bestuur zijn het vaker oneens met deze stelling (85%) dan medebestuurders (67%) en volksvertegenwoordigers (59%).

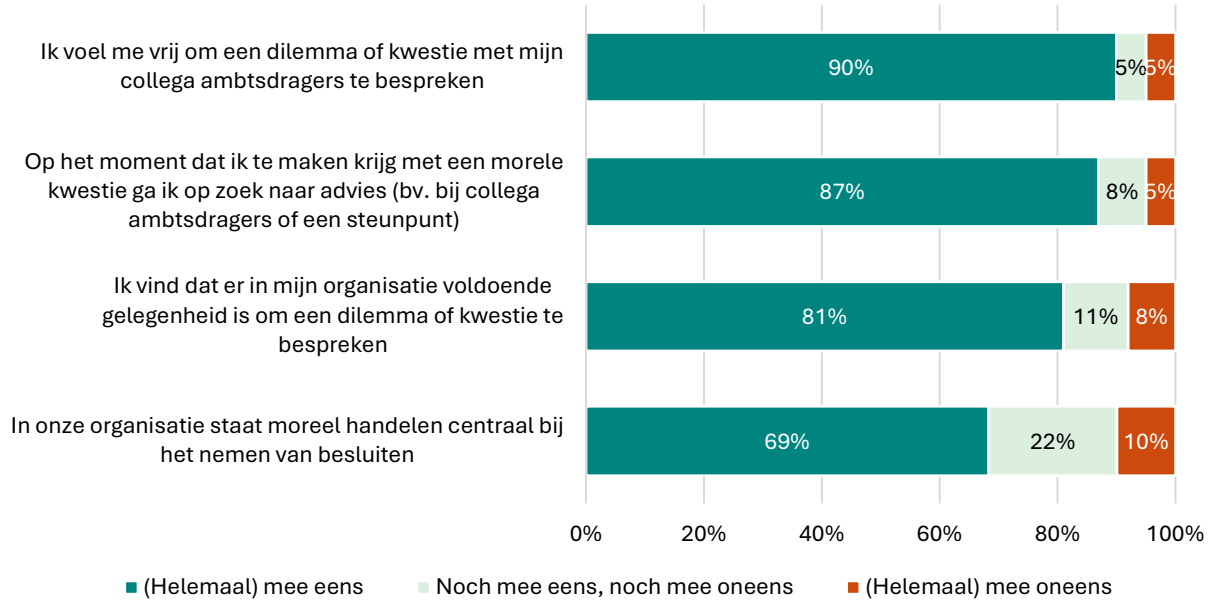
Overgrote meerderheid wint advies in bij morele dilemma's en voelt zich vrij deze te bespreken

De meeste politieke ambtsdragers zoeken advies wanneer zij met een moreel dilemma of een integriteitskwestie worden geconfronteerd. Zo geeft 87% aan in zo een situatie advies in te winnen, bijvoorbeeld bij collega's of een steunpunt. Daarnaast vindt 81% dat er binnen de organisatie voldoende gelegenheid is om morele dilemma's en integriteitsvraagstukken te bespreken. Beide uitkomsten zijn vrijwel onveranderd ten opzichte van 2024 (respectievelijk 88% en 80%).

Over de mate waarin moreel handelen centraal staat bij besluitvorming zijn ambtsdragers minder positief. Ruim twee derde (69%) is het eens met deze stelling. Tegelijkertijd is het aandeel ambtsdragers dat het hiermee oneens is sinds 2024 gestegen van 7% naar 10%.

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

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet ik niet' (n=tussen 1.536 en 1.554)



Vrouwelijke ambtsdragers ervaren minder ruimte om morele dilemma's te bespreken

Vrouwelijke politieke ambtsdragers geven vaker dan gemiddeld aan dat er onvoldoende gelegenheid is om dilemma's en integriteitskwesties binnen de organisatie te bespreken (76%) dan mannen (83%). Ambtsdragers die recent een vermoeden hadden van een integriteitsschending beoordelen zowel de beschikbare ruimte voor gesprek (77% t.o.v. 89%) als de aandacht voor moreel handelen beduidend kritischer (64% t.o.v. 78%).

Sinds 2020 geven politieke ambtsdragers consistent aan dat zij zich vrij genoeg voelen om dilemma's of kwesties te bespreken met hun collega-ambtsdragers (90%). Hiervan zeggen medebestuurders vaker dan volksvertegenwoordigers dat zij zich vrij voelen (95% t.o.v. 89%). Verder voelen vrouwen zich vaker niet vrij om een dilemma te bespreken (86% t.o.v. 92%).

Redenen waarom ambtsdragers zich wel vrij voelen om uit te spreken

Aan medewerkers die aangeven zich vrij te voelen een dilemma of kwestie te bespreken, is gevraagd om welke redenen zij zich vrij voelen.

Hieruit komen verschillende argumenten naar voren, maar de meestvoorkomende reden is dat ambtsdragers voelen dat er een open gesprekscultuur is. Hierbij wordt de nadruk gelegd op een veilige sfeer en goede onderlinge verhoudingen. Ook vertrouwen in beide collega's en het bestuur wordt als fundamenteel genoemd:

- *"Binnen onze gemeente is een goede sfeer zowel met college, raadsleden als griffie. Wij discussiëren op de inhoud en niet op de man. De sfeer en respect onderling zorgt voor veel vrijheid."*
- *"De burgermeester. Daar kun je altijd terecht. Plus er is een hele prettige cultuur binnen de gemeenteraad"*

- *“Ik weet bij wie ik terecht kan en waar ik mij veilig genoeg voel om mij uit te kunnen spreken”*
- *“De open gesprekscultuur in de organisatie en het onderling vertrouwen”*
- *“Er is een vertrouwensrelatie met diegene met wie eventuele kwesties besproken kunnen worden.”*

Verder is de toegankelijkheid van steunpunten en duidelijkheid van beleid belangrijk:
- *“Goede verstandhouding in de raad en griffier of burgemeester die open staan voor een dergelijk gesprek.”*
- *“De manier waarop we dit onderwerp regelmatig bespreken”*
- *“De organisatie heeft protocollen, afspraken, cursussen en bespreekmomenten over de werk cultuur”*
- *“Duidelijkheid waar ik terecht kan en benaderbaarheid”*

Tot slot is er een groep die de eigen houding en moreel handelen hierin centraal zet:
- *“Ik denk redelijk goed in te kunnen schatten wie ik wel of niet kan vertrouwen”*
- *“Door mijn grote ervaring in het raadswerk heb ik voldoende kennis opgedaan om dat te kunne bepalen.”*
- *“Ik ben vrij nuchter en al 20 jaar raadslid. Gezien mijn leeftijd en levenservaring jagen ze mij de wind niet in de broek. Dus doe ik wat ik denk dat ik moet doen.”*
- *“Jarenlange ervaring. Heb dit moeten leren. Ervaar totaal geen drempel meer.”*

Belemmeringen waarom ambtsdragers zich niet vrij voelen om uit te spreken

Tevens is aan de kleine groep politieke ambtsdragers die zich níet vrij voelen een dilemma of kwestie te bespreken, gevraagd wat ervoor zorgt dat zij zich niet vrij voelen.

Binnen deze groep is de vaakst genoemde belemmering de onveilige cultuur in hun organisatie, waarbij vriendjespolitiek en (on)macht een grote rol spelen:
- *“Cultuur van aanspreken raadsleden onderling aanspreken op belangenbehartiging ontbreekt/ is niet veilig. Kleine gemeente met veel banden met de samenleving.”*
- *“Er is geen veilige omgeving om dit soort delicate zaken te bespreken. Ik mis vertrouwen”*
- *“Groepsdruk en ongewenste macht/afrekencultuur”*
- *“Verbale agressie en vriendjes politiek van collega bestuurders”*

Verder geeft een deel aan bang te zijn voor de repercussies als zij zich wél zouden uitspreken:
- *“Een aantal collega's zullen het bagatelliseren of later tegen je gebruiken.”*
- *“Ik ben bang niet geloofd te worden en de gevolgen die dit met zich meebrengt.”*

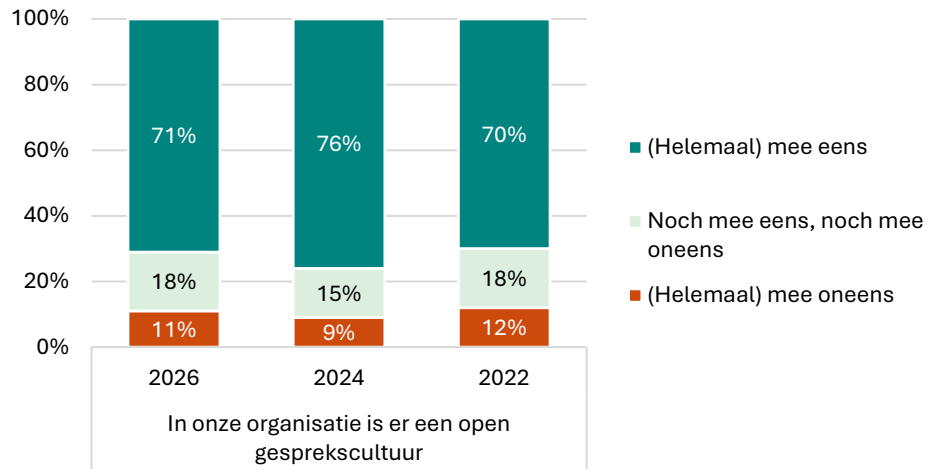
Ook zien deze ambtsdragers een gebrek bij zowel het bestuur als het beleid. Ze leggen de nadruk op onduidelijke processen en een de positie van de steunpunten:
- *“Alles vanuit de griffie wordt gedeeld met niet-integere raadsleden die die informatie gebruiken om nog meer chaos te veroorzaken”*
- *“Als je een klacht indient bij de werkgeverscommissie, over het functioneren van de griffie en je wordt aangesproken door diezelfde griffie waarom ik een klacht heb ingediend”*
- *“Burgemeester die aanspreekpunt is maar ook speler”*

Zeven op de tien ervaart open gesprekscultuur

Politieke ambtsdragers beoordelen de cultuur van hun organisaties overwegend positief op het gebied van integriteit; zeven op de tien (71%) vindt dat er een open gesprekscultuur is. Over de periode 2022 tot en met 2026 is er op dit punt een schommelend beeld te zien.

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

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet ik niet' (n=1.556)



Er zijn bepaalde groepen die de gesprekscultuur als minder open ervaren: vrouwelijke ambtsdragers (14%) en volksvertegenwoordigers (13%) vinden vaker dat er geen open gesprekscultuur is. Ook politieke ambtsdragers die recent een vermoeden hadden van een integriteitsschending stellen vaker dat er geen open gesprekscultuur is (15%).

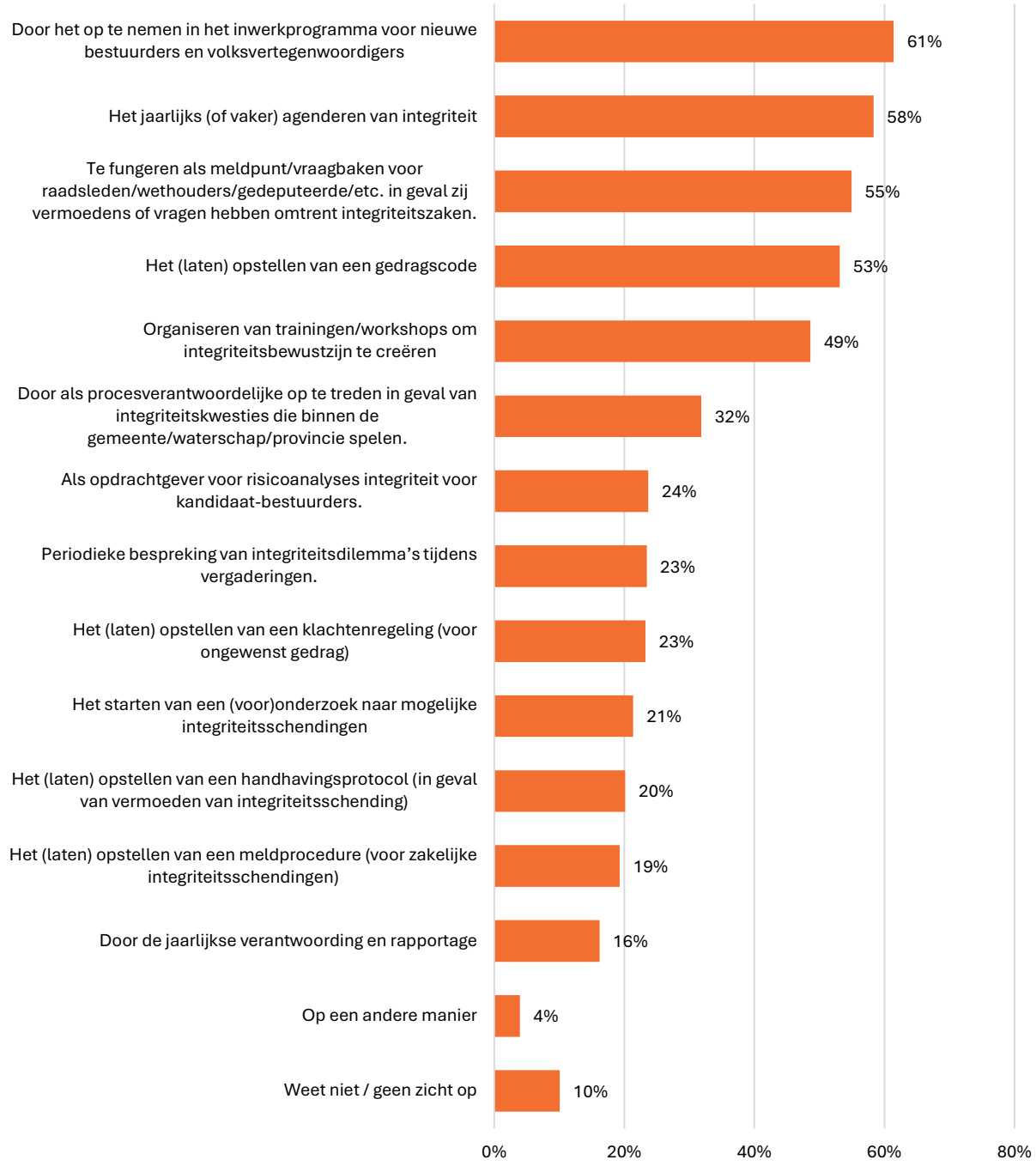
Alle manieren om integriteit aan te kaarten vinden minder vaak plaats volgens ambtsdragers

Volgens politieke ambtsdragers brengen voorzitters van het dagelijks bestuur het integriteitsbeleid via uiteenlopende manieren onder de aandacht. Het integriteitsbeleid wordt het vaakst onder de aandacht gebracht via het inwerkprogramma voor nieuwe ambtsdragers (61%) en door het onderwerp jaarlijks te agenderen (58%). Verder zegt ook meer dan de helft van de ambtsdragers dat de voorzitter fungeert als meldpunt (55%), een gedragscode heeft opgesteld (53%) en trainingen organiseert om bewustzijn rondom integriteit te creëren (49%). Eén op de tien ambtsdragers (10%) zegt dit niet te weten, of geen zicht op te hebben.

De sterkste daling ten opzichte van 2024 betreft het opstellen van een klachtenregeling voor ongewenst gedrag, waarvan het aandeel ambtsdragers dat aangeeft dat dit gebeurt afnam van 37 naar 23 procent. Daarnaast geeft 10 procent van de ambtsdragers aan niet te weten op welke wijze hier aandacht aan wordt besteed, een stijging ten opzichte van 7 procent in 2024.

Figuur 2.6 - Invulling integriteitsbeleid door voorzitter van het dagelijks bestuur. Meerdere antwoorden mogelijk.

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief voorzitters van het dagelijks bestuur (n=1.503)



Derde van bestuursvoorzitters ervaart belemmeringen bij invulling zorgplicht

Een derde van de voorzitters van het dagelijks bestuur ervaart enige (27%) of veel (5%) belemmeringen bij het uitoefenen van hun zorgplicht t.a.v. bestuurlijke integriteit. Dit is geen significant verschil in vergelijking met 2024.[5]

Tabel 2.1 - 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

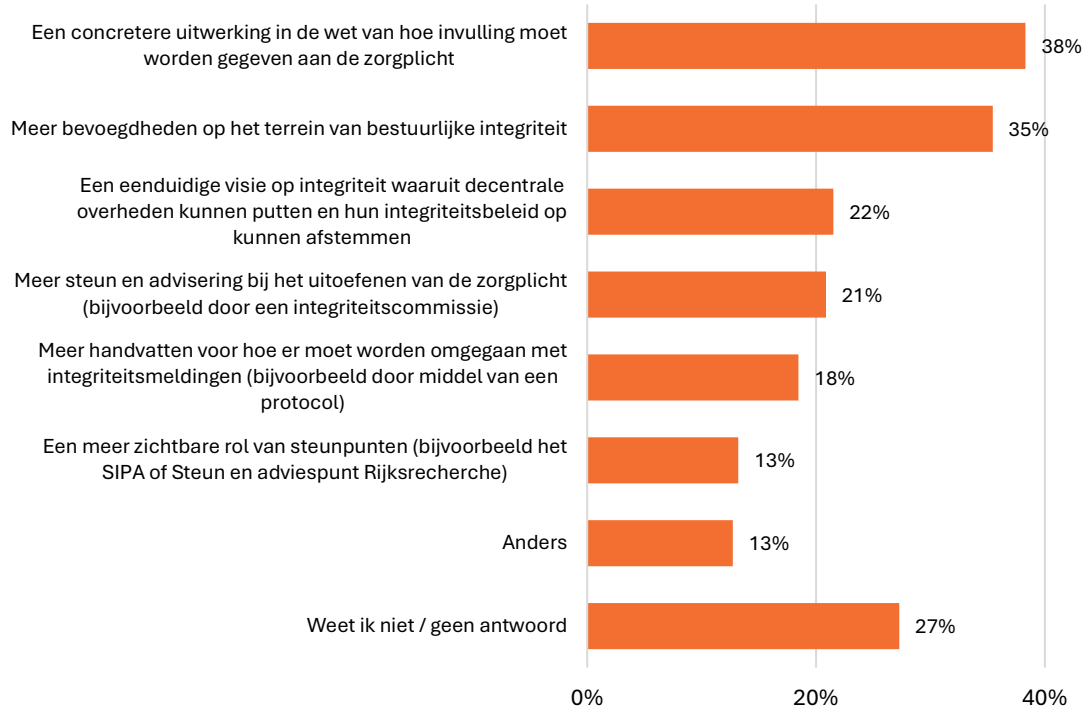
	2024 (n=75)	2026 (n=95)
Veel belemmeringen	5%	1%
Enige belemmeringen	27%	29%
Weinig belemmeringen	40%	30%
Geen belemmeringen	28%	40%

Vooral behoefte aan concretere uitwerking van zorgplicht

Op de vraag wat ze nodig hebben geven de bestuursvoorzitters, net zoals in 2024, het vaakst aan dat ze behoefte hebben aan een concrete uitwerking van de invulling van de zorgplicht (38%). Een vergelijkbaar aandeel (35%) zegt meer bevoegdheden op het terrein van bestuurlijke integriteit nodig te hebben. Minder voorzitters willen een meer zichtbare rol van steunpunten dan in 2024 (van 29% naar 13%).

Figuur 2.7 - 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=95)



[5] *Dit komt door de beperkte hoeveelheid waarnemingen (2026: n = 95; 2024: n = 75). Doordat deze groepen kleiner zijn, vergroot de statistieke marge.*

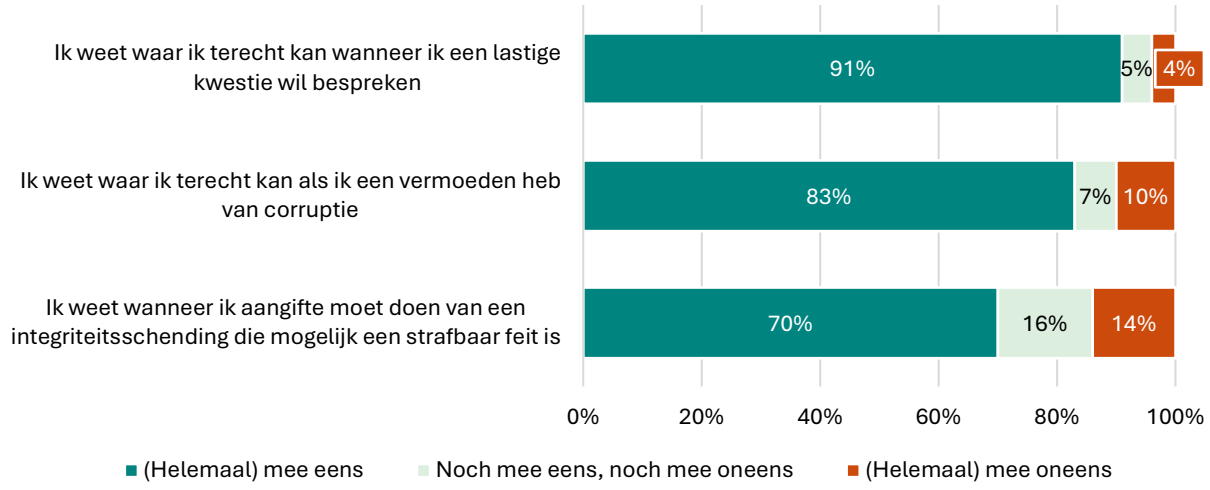
2.2 Bekendheid met beleid, procedures en ondersteuning

Specifiek groepen ambtsdragers weten minder goed waar ze terecht kunnen

Negen op de tien ambtsdragers (91%) weten waar zij terecht kunnen wanneer zij een lastige kwestie willen bespreken; dit komt overeen met het aandeel in 2024 (90%). Acht op de tien (83%) weet waar zij terecht kunnen bij een vermoeden van corruptie (83%); ook dit is vergelijkbaar met 2024 (85%). Een iets kleiner deel, 70 procent, weet wanneer die aangifte moet doen van een integriteitsschending; in 2024 was dit 69 procent. Vrouwelijke ambtsdragers weten vaker niet waar zij terecht kunnen om iets te bespreken, of wanneer zij aangifte zouden moeten doen.

Figuur 2.8 – In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: politieke ambtsdragers, exclusief 'weet ik niet' (n=tussen 1.506 en 1.558)



Melden van nevenwerkzaamheden en gedragscode veelal bekend bij ambtsdragers

Ambtsdragers zijn veelal bekend met de regels en procedures voor het melden van nevenwerkzaamheden (87%) en de voor hen geldende gedragscode (89%); dit was in 2024 op een vergelijkbaar niveau. Ook kent een groot aandeel ambtsdragers de regels en procedures met betrekking tot het declareren van onkosten (78%), dit is wel gedaald sinds 2024 (82%). Twee derde (65%) is in meer of mindere mate bekend met de vertrouwenspersoon en iets meer dan de helft (55%) kent het Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers. Het Beleidskader Verboden Handelingen blijft veelal onbekend (44% enigszins of volledig bekend).

Gemeentelijke ambtsdragers zijn minder vaak volledig bekend met de regels en procedures m.b.t. het declareren van onkosten (52%), tegenover ambtsdragers bij de provincie (70%) en waterschappen (69%).

Tabel 2.2 - Bekendheid integriteitsbeleid

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.551)

	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 en procedures voor het melden van nevenwerkzaamheden	68%	19%	6%	8%	1%
De voor mij geldende gedragscode	61%	28%	7%	7%	1%
De regels en procedures m.b.t. het declareren van onkosten	54%	24%	6%	15%	3%
Regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden	39%	33%	14%	12%	6%
De interne en/of externe vertrouwenspersoon	38%	27%	13%	15%	9%
Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden (BZK)	24%	31%	15%	19%	14%
Beleidskader Verboden Handelingen	19%	23%	15%	14%	31%

Huis van Klokkenluiders blijft goed bekend, de andere steunpunten minder bekend geworden

Van de steunpunten die er zijn voor politieke ambtsdragers op het gebied van integriteit, is het Huis voor Klokkenluiders met afstand het meest bekend; driekwart (72%) is ten minste bekend met het Huis van Klokkenluiders van naam. De andere steunpunten, Steun en adviespunt Rijksrecherche en het Steunpunt integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers (SIPA), blijven veelal onbekend; en zijn onbekender geworden sinds 2024. In 2024 kende 54 procent het SIPA niet, in 2026 is dat 59 procent. Het aandeel dat nog nooit heeft gehoord van het Steun en adviespunt Rijksrecherche is gestegen van 49 naar 56 procent.

Volksvertegenwoordigers zijn minder bekend met alle steunpunten.

Tabel 2.3 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten op het gebied van integriteit?

Basis: politieke ambtsdragers (2026: n=1.501)

	Volledig of enigszins bekend				Van naam bekend				Nooit van gehoord			
	2020	2022	2024	2026	2020	2022	2024	2026	2020	2022	2024	2026
Huis voor Klokkenluiders	24%	31%	38%	35%	34%	40%	38%	37%	42%	29%	23%	28%
Steun en adviespunt Rijksrecherche	13%	21%	20%	19%	25%	31%	32%	25%	62%	48%	49%	56%
Steunpunt integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers (SIPA)	15%	25%	22%	19%	25%	26%	24%	21%	59%	49%	54%	59%

2.3 Vermoedens van niet-integer gedrag

Derde van politieke ambtsdragers zagen of vermoedden niet-integer gedrag
Aan politieke ambtsdragers zijn 12 vormen van niet-integer gedrag 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 2.4). Een derde (36%) politieke ambtsdragers heeft wel eens een vorm van niet-integer gedrag gezien, of een vermoeden van, bij collega ambtsdragers in de afgelopen twaalf maanden. Dit is vergelijkbaar met 2024; toen had 37 procent in het afgelopen jaar wel eens een vermoeden gehad van niet-integer gedrag door collega ambtsdragers.

Het misbruik maken van, of niet vertrouwelijk omgaan met, vertrouwelijke informatie wordt door ambtsdragers het vaakst vermoed. Vergelijkbare aandelen ambtsdragers hadden vermoedens van verstrengeling van belangen (33%) en het meestemmen over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft (34%). Vermoedens van vervalsing van documenten (3%), verduistering of vernieling van bewijs (2%) en omkoping (2%) komen het minst vaak voor bij ambtsdragers.

Bij deze uitkomsten moeten een aantal kanttekeningen geplaatst worden. Ten eerste is het mogelijk dat één gedraging door meerdere personen wordt waargenomen. Dit betekent dat beter zichtbare gedragingen hoger scoren dan zaken die minder goed waarneembaar zijn voor anderen. Daardoor zeggen deze uitkomsten (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 2.4 - 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 ik niet' (n is per stelling weergegeven)

	Nooit	Eenmaal	Enkele malen	Regel-matig	Vaak
Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie (n=1.550)	57%	17%	19%	5%	2%
Verstrengeling van belangen van het ambt met belangen van familie, vrienden en collega's (n=1.544)	59%	14%	21%	5%	1%
Meestemmen over zaken waarbij men een persoonlijk belang heeft (n=1.547)	61%	12%	21%	5%	1%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren (n=1.547)	65%	9%	19%	6%	1%
Optreden als adviseur of gemachtigde in een geschil tussen burgers en het bestuur (n=1.547)	68%	10%	17%	4%	1%
Het niet melden van alle (neven)functies (n=1.551)	74%	11%	11%	4%	1%
Niet correct gebruik maken van (fractie)vergoedingen en (onkosten)declaraties (n=1.550)	83%	7%	8%	2%	0%
Ingaan op uitnodigingen, reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor de uitvoering van het ambt (n=1.550)	90%	4%	5%	1%	0%
Het aannemen van geschenken en diensten in strijd met de regels en gedragscode (n=1.547)	94%	2%	3%	1%	0%
Vervalsing van documenten of geschriften (n=1.544)	97%	1%	2%	0%	0%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs (n=1.544)	97%	2%	1%	0%	0%
Het zich laten omkopen (n=1.544)	97%	2%	1%	0%	0%

Kleine verschuivingen van (vermoedens van) verschillende vormen van niet-integer gedrag over 10 jaar
De vermoedens van niet-integer gedrag schommelen over de afgelopen 10 jaar, met slechts geringe verschillen. Zo is bijvoorbeeld het aandeel ambtsdragers dat een vermoeden had dat collega ambtsdragers misbruik maakten van gevoelige informatie weer gestegen, na een daling in 2024.

Tabel 2.5 - 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

Gedraging	2016	2020	2022	2024	2026
Misbruik maken / niet vertrouwelijk omgaan gevoelige informatie	35%	34%	35%	30%	36%
Meestemmen over zaken met persoonlijk belang	30%	33%	37%	35%	34%
Verstrengeling met belangen familie / vrienden / collega's	34%	35%	40%	35%	33%
Oneigenlijke druk uitoefenen op ambtenaren	23%	25%	30%	30%	27%
Optreden als adviseur / gemachtigde geschil burgers / bestuur	29%	29%	33%	24%	26%
Het niet melden van alle (neven)functies	17%	20%	25%	22%	21%
Niet correct gebruik van (fractie)vergoedingen / (onkosten)declaraties	17%	14%	18%	14%	13%
Ingaan op uitnodigingen / reizen / congressen / evenementen / diners	11%	9%	9%	10%	8%
Aannemen geschenken / diensten in strijd met de regels / gedragscode	5%	5%	5%	4%	4%
Vervalsing van documenten of geschriften	-	-	-	2%	3%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs	-	-	-	2%	2%
Het zich laten omkopen	-	-	-	2%	2%

Inschatting van corruptie blijft grotendeels stabiel

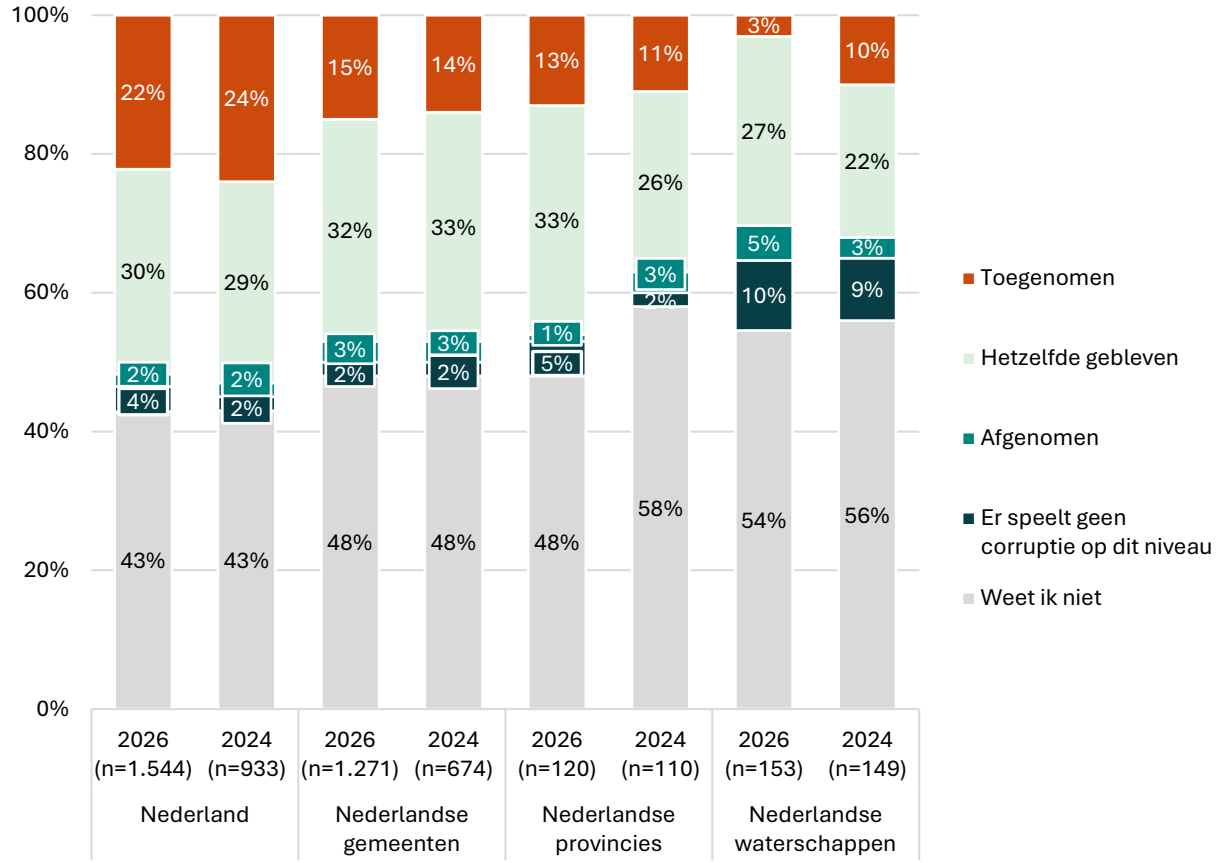
Politieke ambtsdragers is gevraagd hoe zij de ontwikkeling van corruptie inschatten, zowel in Nederland als binnen gemeenten, provincies en waterschappen. Daarbij valt op dat een relatief grote groep geen oordeel kan geven over de ontwikkeling van corruptie binnen deze bestuurslagen.

Ruim een vijfde van de ambtsdragers (22%) is van mening dat corruptie in Nederland in de afgelopen twee jaar is toegenomen. Dit aandeel is vergelijkbaar met 2024, toen 24% deze ontwikkeling signaleerde. Ook de perceptie van corruptie binnen gemeenten (15%) en provincies (13%) blijft nagenoeg onveranderd ten opzichte van een jaar eerder.

Binnen waterschappen is het aandeel ambtsdragers dat een toename van corruptie waarneemt afgenomen, van tien procent in 2024 naar drie procent in 2026. Tegelijkertijd blijft het aandeel ambtsdragers dat een afname van corruptie signaleert op alle bestuursniveaus beperkt. Het algemene beeld is daarmee dat de perceptie van corruptie onder politieke ambtsdragers de afgelopen twee jaar grotendeels stabiel is gebleven.

Figuur 2.9 - In de afgelopen 2 jaar, is corruptie volgens u toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.544)



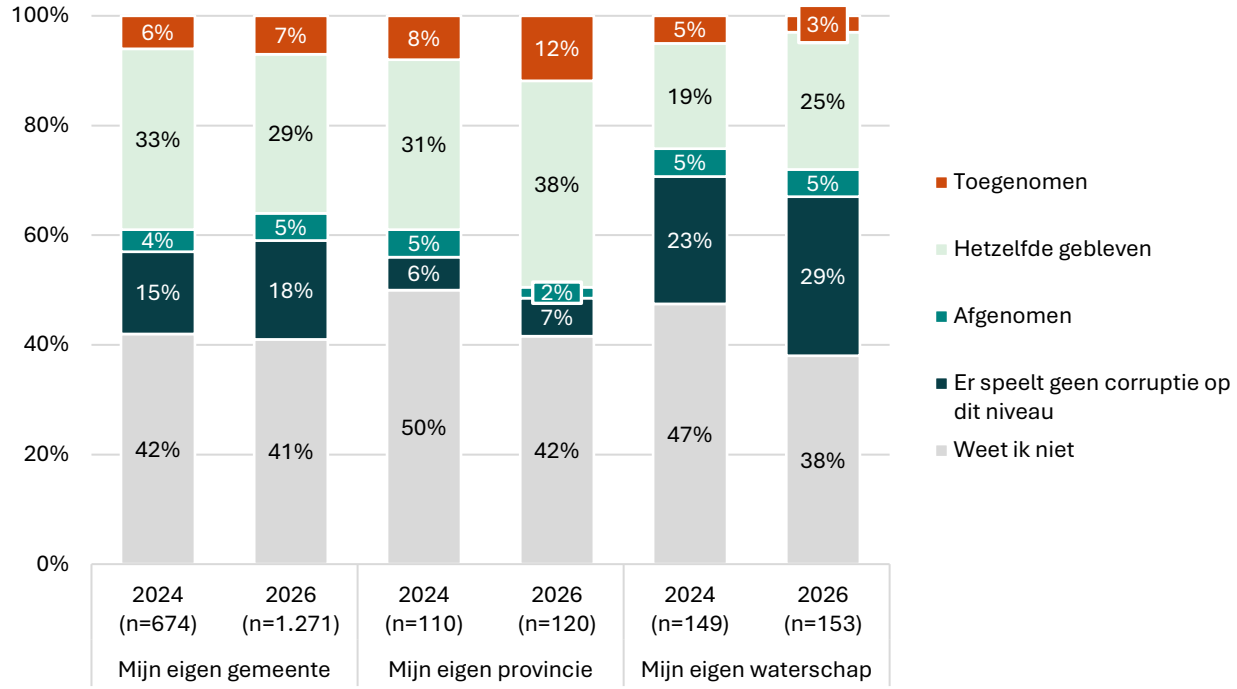
Corruptie wordt minder vaak in de eigen organisatie gezien

Voor alle drie de bestuurslagen geldt dat ambtsdragers vaker aangeven dat er geen corruptie voorkomt binnen hun eigen organisatie dan binnen de betreffende bestuurslaag op landelijk niveau. Dit wijst erop dat ambtsdragers over het algemeen een positiever beeld hebben van de integriteit binnen hun eigen organisatie dan van de situatie op landelijk niveau.

De inschatting van het niveau van corruptie binnen de eigen gemeente, provincie of het eigen waterschap is grotendeels onveranderd ten opzichte van 2024. Daarbij valt op dat gemeentelijke ambtsdragers minder vaak aangeven dat corruptie binnen hun eigen organisatie is toegenomen dan wanneer zij een oordeel geven over Nederlandse gemeenten in het algemeen. Bij provincies en waterschappen zijn deze percentages vergelijkbaar voor de eigen organisatie en het landelijke niveau.

Figuur 2.10 - In de afgelopen 2 jaar, is corruptie volgens u toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen?

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.544)



3 Ervaringen medewerkers

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het oordeel van medewerkers over het integriteitsbeleid van hun organisatie en hun moreel bewustzijn. Daarnaast geeft het hoofdstuk een overzicht van de frequentie waarmee overheidsmedewerkers in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek integriteitschendingen hebben waargenomen of vermoedens daarvan.

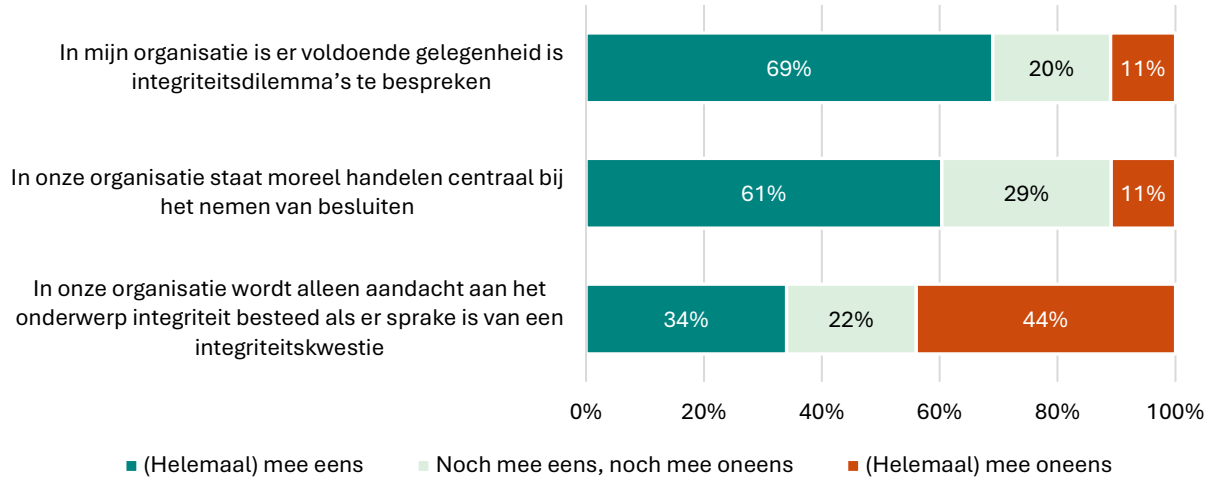
Naast de resultaten op totaalniveau worden ook resultaten naar relevante achtergrondkenmerken gepresenteerd. Waar mogelijk worden de resultaten vergeleken met voorgaande metingen, maar door veranderingen in de vraagstelling was dit niet altijd mogelijk. Omdat rijksambtenaren (in tegenstelling tot de meting van 2022 en 2016) in deze en de vorige meting 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 Waardering organisatie

Vrouwelijke medewerkers ervaren minder ruimte om integriteit te bespreken
Medewerkers beoordelen de organisatiecultuur van hun organisatie over het algemeen positief als het gaat om integriteit. Zo stelt zeven op de tien (69%) dat er in hun organisatie voldoende gelegenheid is om integriteitsdilemma's te bespreken. Een iets kleiner aandeel (61%), maar nog steeds een meerderheid, is van mening dat moreel handelen centraal staat bij het nemen van besluiten in de organisatie; in 2024 had nog bijna driekwart (72%) deze mening. Wel is het aandeel dat het hier expliciet mee *oneens* is niet gestegen; meer medewerkers nemen een neutrale houding aan. Verder is de hoeveelheid medewerkers dat stelt dat er alleen aandacht wordt besteed aan integriteit als er een kwestie speelt gestegen ten opzichte van 2024 (van 22% naar 34%). Vrouwelijke medewerkers zijn vaker van mening dat er niet voldoende gelegenheid is om integriteitsdilemma's te bespreken (14%) dan mannen (7%).

Figuur 3.1 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (n=tussen 796 en 840)

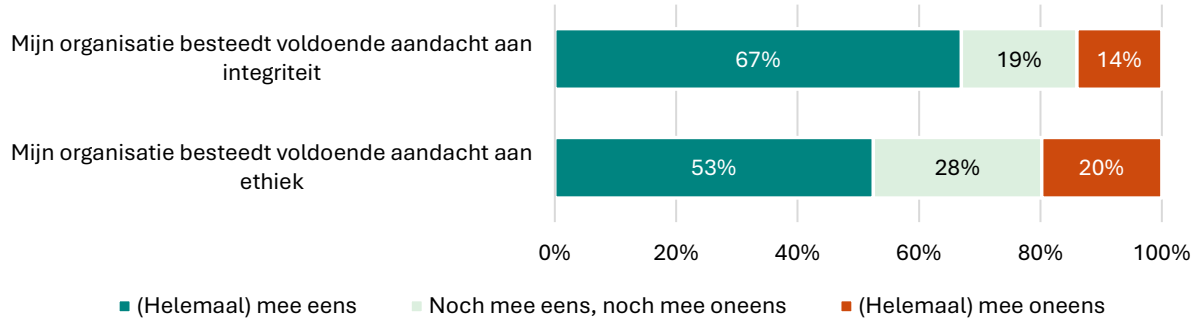


Medewerkers tevreden over aandacht voor integriteit, wel afname ten opzichte van 2024

Medewerkers zijn vaker van mening dat hun organisatie niet voldoende aandacht besteedt aan integriteit ten opzichte van 2024; toen stelde driekwart (75%) dat er voldoende aandacht werd besteed aan het onderwerp, nu is dat twee derde (67%). Ook het aandeel dat expliciet van mening is dat er onvoldoende aandacht wordt besteed eraan is gestegen (van 10% naar 14%). Eenzelfde daling is te zien rondom de aandacht die organisaties besteden aan ethiek; in 2024 was zes op de tien (61%) van mening dat er voldoende aandacht voor ethiek was, in 2026 is dat gedaald naar de helft (53%).

Figuur 3.2 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=828 en n=810)



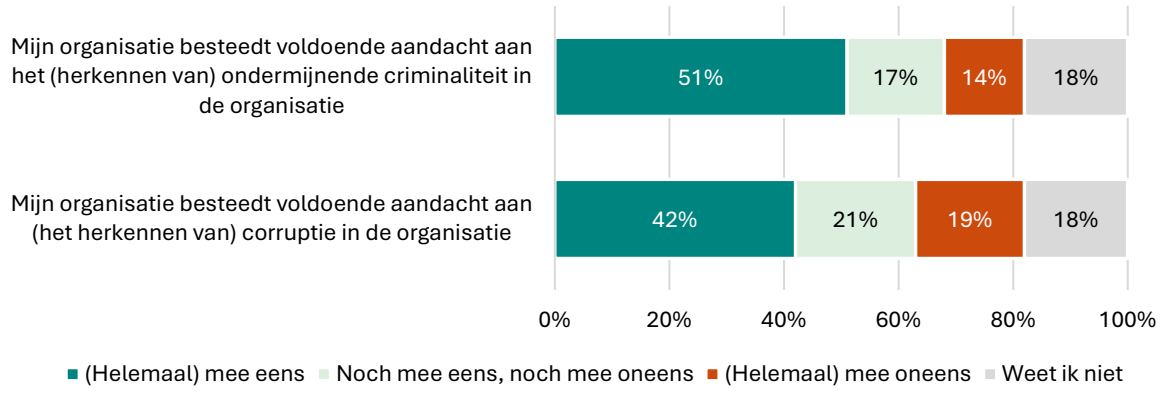
Medewerkers bij zowel de buitendienst (25%) als dienstverlening (26%) zijn vaker van mening dat hun organisatie niet voldoende aandacht besteed aan integriteit dan medewerkers bij de binnendienst (12%). Wat betreft de aandacht die wordt besteed aan ethiek, zijn vrouwelijke medewerkers vaker van mening dat dit onvoldoende gebeurt (23%) dan mannen (16%).

Medewerkers minder positief over aandacht voor ondermijning en corruptie

Medewerkers stellen minder vaak dat hun organisatie voldoende aandacht besteedt aan zowel ondermijnende criminaliteit als corruptie dan in 2024 (resp. 58% en 48%). Wel geven bij beide onderwerpen meer medewerkers aan niet te weten of hun organisatie hier voldoende aandacht aan besteedt (2024 beide 13%, 2026 beide 18%). Wat betreft (het herkennen van) corruptie zeggen meer medewerkers dat hun organisatie onvoldoende aandacht hieraan besteed ten opzichte van 2024 (van 14% naar 19%).

Figuur 3.3 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers (n=871)



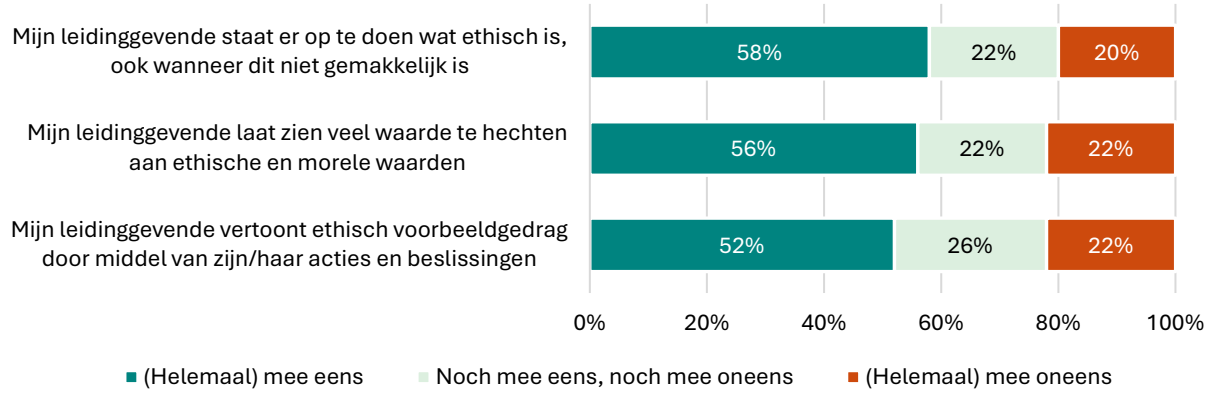
Medewerkers bij waterschappen (25%), werkzaam bij de buitendienst (30%) en vrouwelijke medewerkers (17%) stellen vaker dat hun organisatie onvoldoende aandacht besteedt aan het (herkennen van) ondermijnende criminaliteit. Vrouwelijke medewerkers zeggen hetzelfde over de aandacht die besteed wordt aan corruptie (22%).

Iets meer dan de helft zegt dat leidinggevende ethisch voorbeeldgedrag vertoont

Medewerkers zijn gevraagd naar hun leidinggevende en de mate waarin deze ethisch gedrag vertoont en aanmoedigt. Over het algemeen zijn medewerkers minder positief over hun leidinggevende op deze thema's dan in vorige metingen. Ongeveer zes op de tien (58%) stelt dat hun leidinggevende erop staat om te doen wat ethisch is, ook al is dit niet gemakkelijk. Een vergelijkbaar aandeel (55%) zegt hetzelfde over de waarde die hun leidinggevende hecht aan ethische waarden. Bij beide stellingen gaf in 2024 nog driekwart van de medewerkers (75%) aan dit te vinden. Ook stelt maar de helft (52%) dat hun leidinggevende ethisch voorbeeldgedrag vertoont; eveneens is het aandeel medewerkers dat dit zegt gedaald ten opzichte van 2024 (73%).

Figuur 3.4 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (n=tussen 733 en 802)

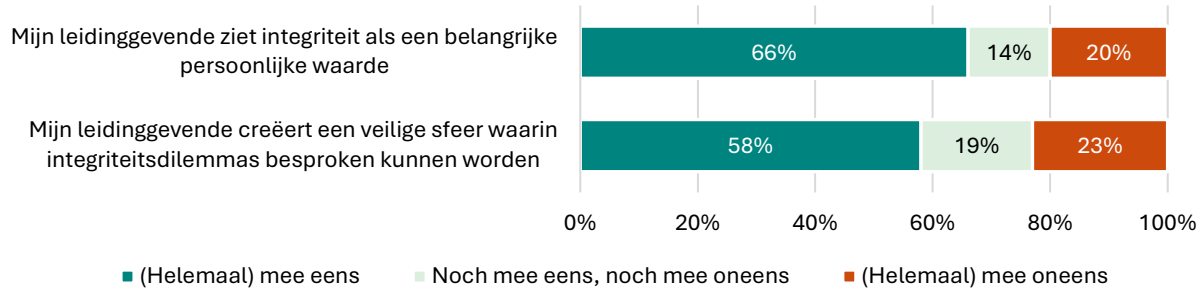


Leidinggevenden positief beoordeeld op integriteit, maar minder dan voorheen

Op het gebied van integriteit zijn medewerkers iets positiever over hun leidinggevende; twee derde (66%) zegt dat hun leidinggevende integriteit als een persoonlijke waarde ziet. Wel is dit gedaald ten opzichte van 2024; toen zei nog acht op de tien (84%) medewerkers dit. Een iets kleiner aandeel (58%) zegt dat hun leidinggevende ook een veilige sfeer creëert om integriteitsdilemma's te bespreken.

Figuur 3.5 In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=778 en n=816)



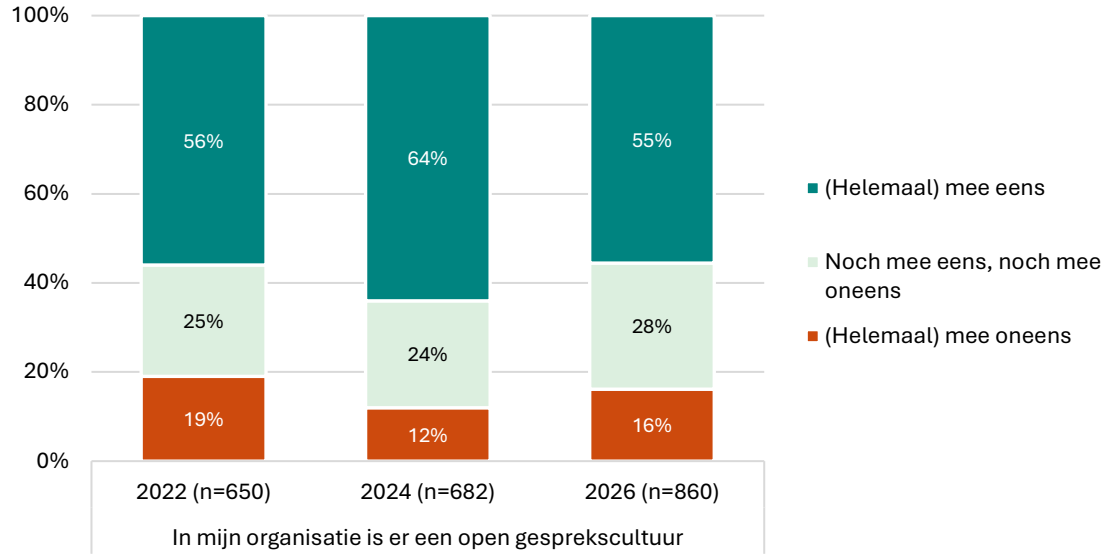
Helft van medewerkers vindt dat er een open gesprekscultuur is in hun organisatie

Vervolgens zijn medewerkers ook gevraagd naar hun eigen ervaring met de werkcultuur in de organisatie. In 2026 vinden minder medewerkers dat hun organisatie een opengesprekcultuur heeft vergeleken met 2024; het is nu op vergelijkbaar niveau als in 2022. Iets meer dan de helft (55%) stelt dat er een open gesprekscultuur. Eén op de zes (16%) is het daar niet mee eens.

Medewerkers in dienstverlening zijn het vaker oneens met de stelling (29%), wat in 2024 ook het geval was.

Figuur 3.6 - In hoeverre bent u het eens met de stelling?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (n is weergegeven in de figuur)

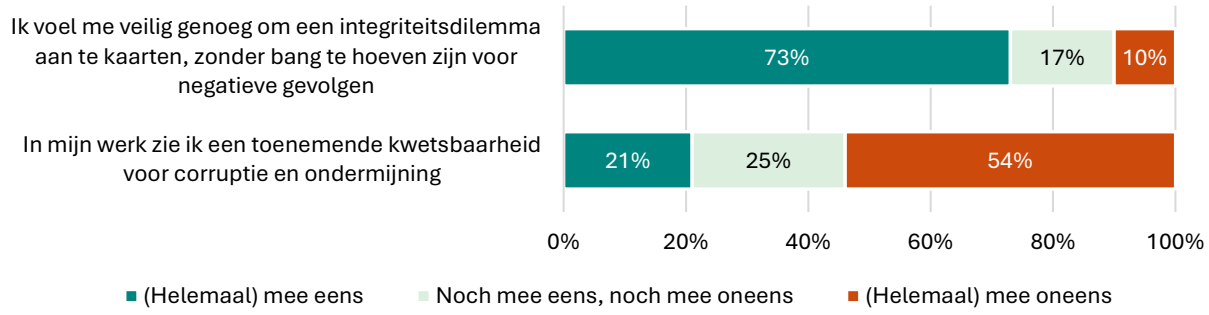


Vrouwen voelen zich minder vaak veilig genoeg om integriteitsdilemma's aan te kaarten

Driekwart van de medewerkers (73%) voelt zich veilig genoeg om een integriteitsdilemma aan te kaarten, en heeft daarbij niet het gevoel dat zij bang moeten zijn voor negatieve gevolgen. Tegelijkertijd ziet een kleine, maar beduidende, groep (21%) dat er een toenemende kwetsbaarheid voor corruptie en ondermijning in hun werk is. Vrouwen stellen minder vaak dat zij zich veilig genoeg voelen om een integriteitsdilemma aan te kaarten (69%) dan mannen (77%).

Figuur 3.7 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (resp. n=847 en n=765)



3.2 Bekendheid beleid, procedures en handelingsperspectieven

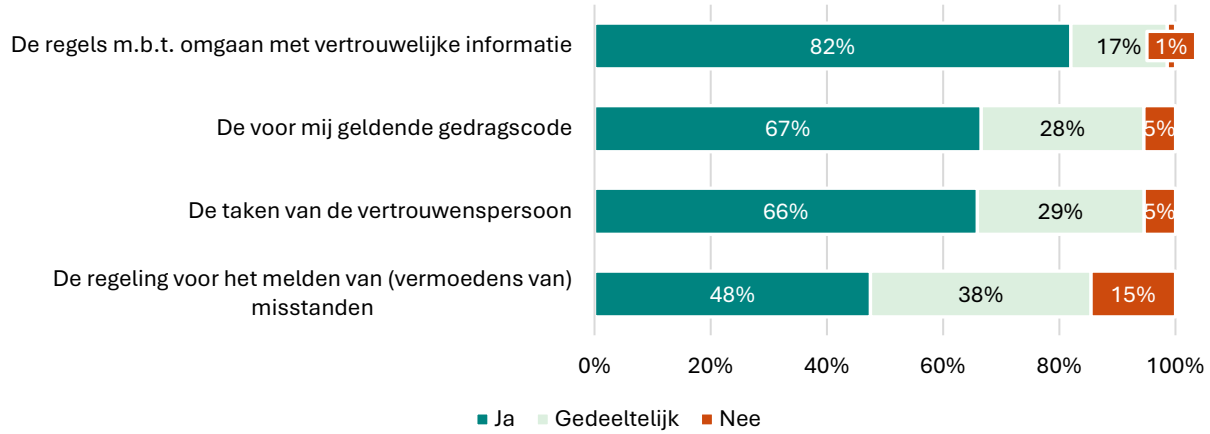
Regels en gedragscodes beter bekend dan meldprocedures

Acht op de tien (82%) medewerkers zeggen de regels rondom het omgaan met vertrouwelijke informatie te kennen. Twee derde deel van de medewerkers is bekend met de gedragscode en met de taken van de vertrouwenspersoon. Ongeveer drie op de tien medewerkers geven aan hier gedeeltelijk bekend mee te zijn (respectievelijk 28% en 29%). De regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden is minder bekend. Minder dan de helft van de medewerkers (48%) geeft aan hiermee bekend te zijn, terwijl 38 procent er slechts gedeeltelijk bekend mee is.

In vergelijking met de meting van 2024 is een teruggang zichtbaar van de bekendheid van meerdere onderdelen van het integriteitsbeleid. Op alle voorgelegde onderdelen zeggen medewerkers minder vaak volledig bekend te zijn met de regelingen, en vaker gedeeltelijk bekend te zijn. De grootste afname is te zien rondom de gedragscode: in 2024 was driekwart hiermee bekend, nu is dat twee derde. Als we kijken naar de verschillen tussen groepen medewerkers blijkt dat buitendienstmedewerkers minder bekend zijn met de taken van de vertrouwenspersoon.

Figuur 3.8 - 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=871)

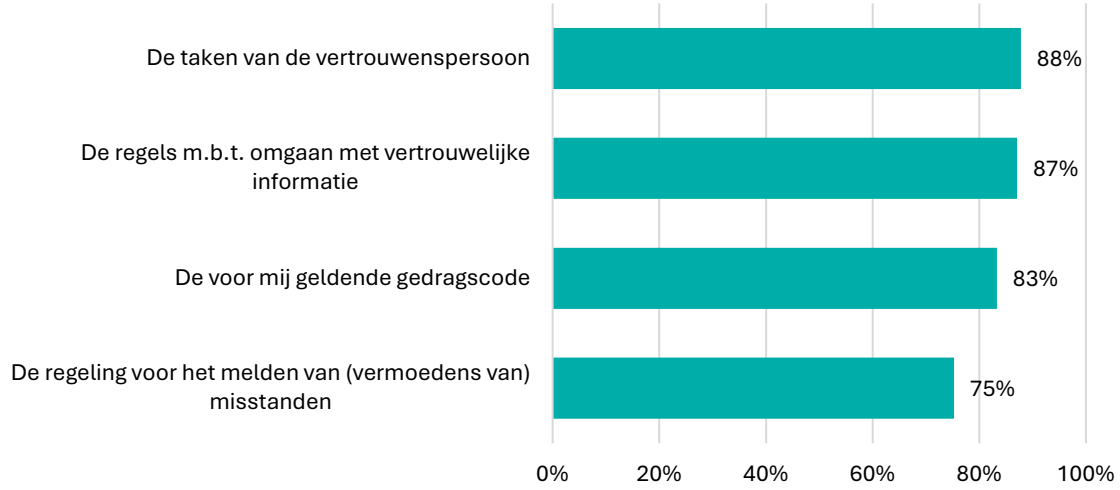


Informatie over integriteitsbeleid veelal goed te vinden

Meer dan acht op de tien medewerkers weten waar ze informatie kunnen vinden over de taken van de vertrouwenspersoon, de regels met betrekking tot de omgang met vertrouwelijke informatie en de voor hen geldende gedragscodes. De bekendheid van waar ze informatie kunnen krijgen over de regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden, ligt met 75 procent wat lager.

Figuur 3.9 - Weet u waar u de volgende informatie over het integriteitsbeleid van uw organisatie kunt vinden als u deze nodig hebt? %ja

Basis: medewerkers (n=871)

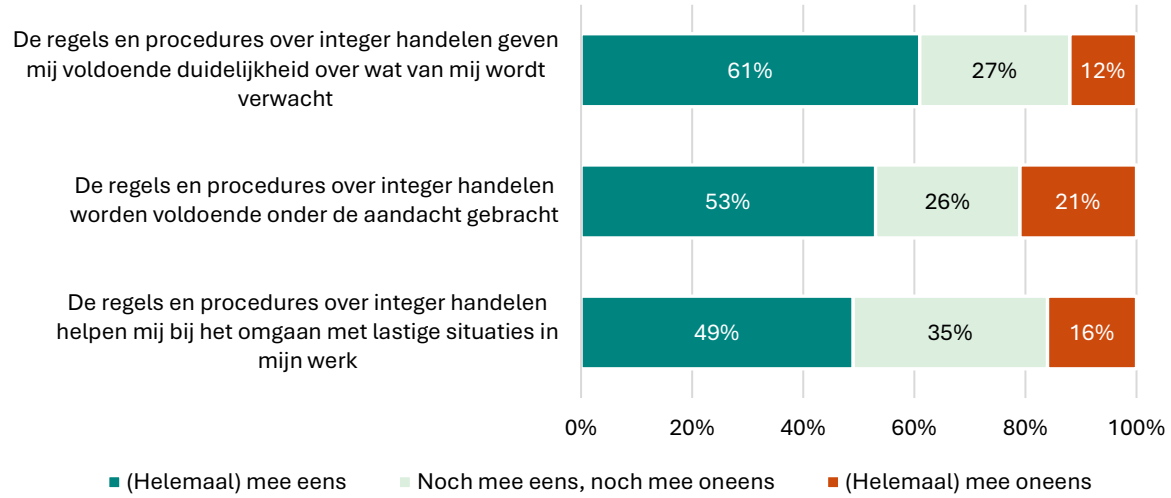


Zes op de tien medewerkers ervaart integriteitsbeleid als behulpzaam

Medewerkers zijn gematigd positief in hun oordeel over het integriteitsbeleid. Zes op de tien medewerkers (61%) vinden dat de regels en procedures rondom integer handelen voldoende duidelijkheid bieden. Iets meer dan de helft (53%) is van mening dat het integriteitsbeleid voldoende onder de aandacht wordt gebracht binnen de organisatie. Ongeveer de helft van de medewerkers (49%) geeft aan dat het beleid helpt bij het omgaan met lastige situaties op het werk.

Figuur 3.10 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (n=tussen 789 en 836)



Vrouwelijke medewerkers zijn minder positief over zowel de duidelijkheid, als de bekendheid en bruikbaarheid van het beleid.

Bekendheid externe steunpunten beperkt

Medewerkers kunnen voor advies, ondersteuning of het melden van misstanden terecht bij verschillende externe instanties. Van deze organisaties is het Huis voor Klokkenluiders het meest bekend. Tegelijkertijd blijkt dat slechts een beperkte groep medewerkers goed bekend is met de taken en mogelijkheden van deze organisaties. De bekendheid met het Steun- en adviespunt Rijksrecherche ligt lager dan die van het Huis voor Klokkenluiders.

Tabel 3.1 - Kent u de onderstaande organisaties/steunpunten op het gebied van integriteit?

Basis: medewerkers (n=871)

	Volledig bekend	Weet een beetje wat ze doen	Van naam bekend	Nooit van gehoord
Huis voor Klokkenluiders	5%	21%	42%	31%
Steun en adviespunt Rijksrecherche	2%	11%	19%	68%

De bekendheid van de twee externe steunpunten is tussen 2024 en 2026 grotendeels stabiel gebleven. Wel zijn er enkele kleine verschuivingen zichtbaar.

Tabel 3.2 - Bekendheid met externe steunpunten. Uitgesplitst naar jaar.

Basis: medewerkers (2026: n =871: 2024: n=694)

	Huis voor Klokkenluiders		Steun en adviespunt Rijksrecherche	
	2024	2026	2024	2026
Volledig of enigszins bekend	23%	26%	12%	13%
Van naam bekend	43%	42%	24%	19%
Nooit van gehoord	33%	31%	64%	68%

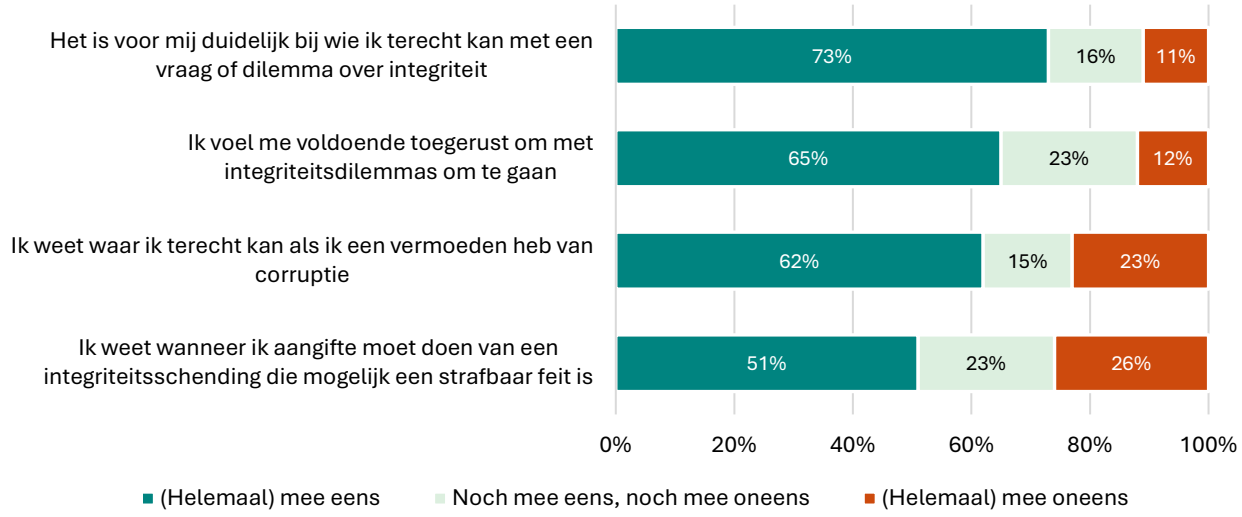
Medewerkers voelen zich meestal toegerust, maar aangifteprocedures zijn minder bekend

Wanneer wordt gekeken naar de weerbaarheid van medewerkers rondom integriteitskwesties en hun bekendheid met beschikbare procedures, ontstaat een gemengd beeld. Voor driekwart (73%) is het duidelijk bij wie zij terecht kunnen met een integriteitsdilemma en een meerderheid (65%) van de medewerkers voelt zich voldoende toegerust om met integriteitsdilemma's om te gaan, terwijl 12 procent aangeeft zich hiervoor onvoldoende toegerust te voelen. Daarnaast weet 62 procent waar zij terecht kunnen wanneer zij een vermoeden van corruptie hebben.

De bekendheid met concrete handelingsperspectieven is echter beperkter. De helft van de medewerkers (51%) zegt te weten wanneer aangifte moet worden gedaan van een integriteitsschending die mogelijk een strafbaar feit kan zijn. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren bij de vragen naar de duidelijkheid van procedures. Bijna driekwart van de medewerkers (73%) weet bij wie zij terecht kunnen met een vraag of dilemma over integriteit en 65 procent weet waar zij terecht kunnen bij een vermoeden van corruptie. Ook hier blijft de duidelijkheid over het doen van aangifte achter: 47% geeft aan te weten wanneer aangifte moet worden gedaan, terwijl 29% aangeeft dit niet te weten.

Figuur 3.11 - In hoeverre bent u het eens met de stellingen?

Basis: medewerkers, exclusief 'weet ik niet' (n=tussen 811 en 845)



Vrouwelijke medewerkers voelen zich minder vaak voldoende toegerust om met integriteitsdilemma's om te gaan (59%) dan mannen (71%). Hetzelfde geldt voor medewerkers van waterschappen (51%). Deze groepen ervaren daarmee relatief vaker onzekerheid over het omgaan met integriteitsvraagstukken en de beschikbare handelingsmogelijkheden.

3.3 Vermoedens van niet-integer gedrag

Bijna de helft van medewerkers vermoedde wel eens 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 bijna de helft van de medewerkers, 45 procent, in het afgelopen jaar wel eens het vermoeden gehad van niet-integer gedrag. 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. Bijna een kwart van de medewerkers geeft aan wel eens belangenverstrengeling (22%) te hebben gezien of dat collega's misbruik maken van - of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie (22%).
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 3.3 - Hoe vaak heeft u de afgelopen twaalf maanden de volgende gedragingen bij uw collega's gezien?

Basis: medewerkers (n=871)

	Vaak	Regelmatig	Enkele malen	Eenmalig	Nooit	Weet ik niet
Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie	1%	3%	10%	8%	68%	11%
Verstrengeling van belang van het werk met belangen van familie, vrienden en ex-collega's	1%	2%	9%	10%	68%	11%
Het oneigenlijk gebruik maken van personeelsregelingen als kinderopvang, verlofregelingen, reiskostenregelingen en dergelijke	1%	3%	8%	6%	69%	13%
Dubieuze, informele contacten met derden	0%	1%	5%	7%	76%	11%
Het aannemen van geschenken, beloningen, aanbiedingen en vergoedingen die in strijd zijn met de regels van de organisatie	1%	1%	4%	6%	78%	10%
Ingaan op uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor de organisatie	1%	1%	4%	4%	78%	11%
Verduistering, vernieling of onbruikbaar maken van bewijs	0%	0%	2%	2%	88%	8%
Vervalsing van documenten of geschriften	0%	1%	1%	2%	87%	9%
Het zich laten omkopen	1%	0%	1%	1%	89%	8%

Medewerkers signaleren vaker mogelijke integriteitsschendingen

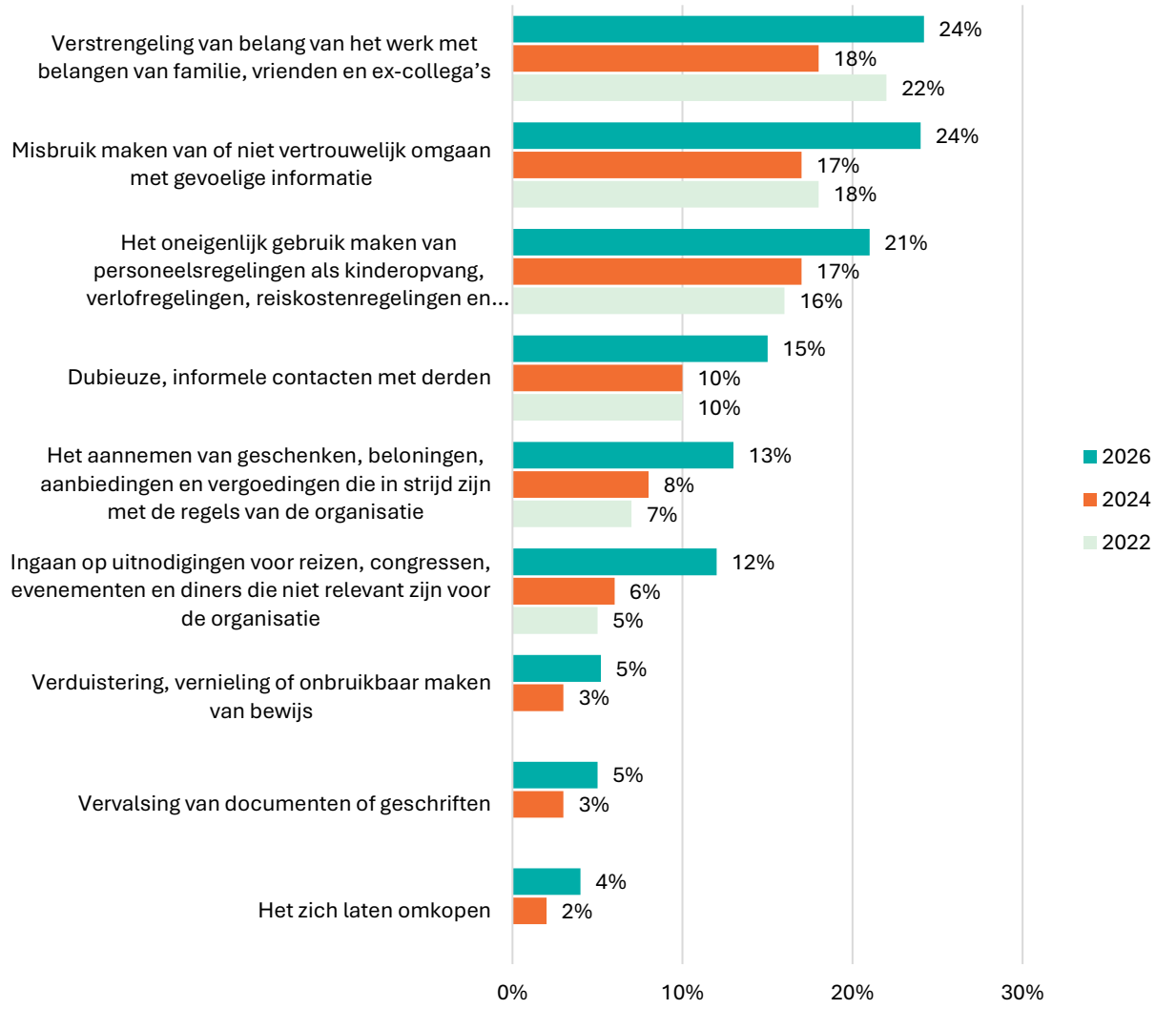
Ten opzichte van eerdere metingen is een toename zichtbaar van het aandeel medewerkers dat niet-integer gedrag waarneemt of vermoedt. Figuur 2.12 laat zien dat voor alle onderzochte gedragingen sprake is van een stijging ten opzichte van 2024. Voor de meeste gedragingen liggen de percentages in 2026 ook hoger dan in 2022.

Verstrengeling van belangen en misbruik van of onzorgvuldig omgaan met gevoelige informatie worden het vaakst genoemd (beide 24%). Ook oneigenlijk gebruik van personeels- en vergoedingsregelingen (21%), dubieuze contacten met derden (15%) en het aannemen van ongeoorloofde geschenken of uitnodigingen (12-13%) worden vaker gesignaleerd. Daarnaast stijgen de percentages voor enkele minder vaak voorkomende gedragingen, zoals verduistering, documentvervalsing en omkoping.

Deze percentages zijn gebaseerd op waarnemingen en vermoedens. Ze geven daarom geen betrouwbaar beeld van de feitelijke omvang van integriteitsschendingen. Ze kunnen ook wijzen op een groeiende zichtbaarheid of herkenning van dergelijke gedragingen binnen organisaties.

Figuur 3.12 - 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, exclusief 'weet ik niet' (n min. 2022 = 498, n min 2024 = 572, n min. 2026 = 760)



Meeste medewerkers hebben zelf geen oneigenlijke druk of beïnvloeding ervaren

Medewerkers zijn gevraagd in hoeverre zij zelf een poging tot oneigenlijke beïnvloeding hebben meegemaakt. Driekwart (74%) zegt dat dit in de afgelopen twaalf maanden niet is gebeurd. De groep medewerkers die stelt dat het wel heeft plaatsgevonden, zegt veelal dat dit eenmalig of hooguit enkele malen is gebeurd.

Tabel 3.4 - Heeft u in de afgelopen twaalf maanden meegemaakt dat iemand probeerde uw werk of een besluit binnen uw organisatie op een ongepaste of oneigenlijke wijze te beïnvloeden?

Basis: medewerkers (n=871)

	%
Vaak	1%
Regelmatig	3%
Enkele malen	8%
Eenmaal	8%
Nooit	74%
Weet ik niet	7%

4 Integriteitsbeleid

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft hoe organisaties binnen het decentraal bestuur invulling geven aan het integriteitsbeleid. Na een korte inleiding over het wettelijk kader volgt een overzicht van de huidige stand van zaken van het beleid van organisaties. Hierbij wordt eerst ingegaan op de wijze waarop organisaties hun integriteitsbeleid hebben ingericht. Vervolgens wordt aandacht besteed aan activiteiten gericht op het bevorderen van integriteit, de ontwikkeling van het denken over integriteit, aandacht voor corruptie en ondermijning, de wijze waarop organisaties omgaan met melden en registreren en de rol van belangenbehartiging. Het hoofdstuk sluit af met succesfactoren en ondersteuningsbehoeften.

4.2 Wettelijk kader en rechtspositie

De wet verplicht overheidsorganisaties om een integriteitsbeleid te voeren, dit te verankeren in de organisatie en periodiek verantwoording af te leggen over de uitvoering ervan. Integriteit wordt daarbij steeds minder beschouwd als uitsluitend een kwestie van regels en toezicht, en steeds meer als een combinatie van normstelling, risicobeheersing, voorbeeldgedrag en een open organisatiecultuur. Zowel voor ambtenaren als voor politieke ambtsdragers zijn de afgelopen jaren aanvullende instrumenten ontwikkeld om integriteitsrisico's vroegtijdig te signaleren en bespreekbaar te maken.

Integriteitsbeleid medewerkers

Voor ambtenaren vormt de Ambtenarenwet 2017 het wettelijke kader per 1 januari 2020.[6] 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). Integriteit moet daarbij een vast onderdeel vormen van het personeelsbeleid, onder meer via scholing, werkoverleg, functioneringsgesprekken en gedragscodes. Ook geldt een jaarlijkse verantwoordingsplicht over de uitvoering van het integriteitsbeleid.

In de praktijk is de aandacht voor integriteit breder. Naast de traditionele onderwerpen, zoals nevenwerkzaamheden, geschenken en financiële belangen, richten organisaties zich in toenemende mate op informatiebeveiliging, digitale integriteit, omgang met algoritmen en artificiële intelligentie, sociale veiligheid en de bescherming van medewerkers tegen externe druk en beïnvloeding. Ook de Basisnormen Integriteit en diverse ondersteunende instrumenten van VNG en BZK spelen hierbij een belangrijke rol.

Integriteitsbeleid 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).[7] In de Handreiking integriteit[8] zijn daarvoor onder andere modelgedragscodes opgenomen. In de Handreiking integriteit wordt ook verwezen naar relevante wettelijke bepalingen met betrekking tot integriteit, zoals verboden functies

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

(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 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).

In 2026 staat daarnaast een tweede tranche van deze wet centraal. Dit wetsvoorstel introduceert een verplichte risicoanalyse bestuurlijke integriteit voor kandidaat-wethouders, gedeputeerden en leden van dagelijkse besturen van waterschappen. Ook worden aanvullende regels voorgesteld voor de omgang met financiële belangen van bestuurders. Hiermee verschuift de aandacht nadrukkelijk van het vaststellen van integriteitsschendingen achteraf naar het vooraf identificeren en beheersen van integriteitsrisico’s. Het wetsvoorstel is in september 2026 door de Tweede Kamer aangenomen en wordt in oktober 2026 behandeld in de Eerste Kamer.

4.3 Stand van zaken beleid

Integriteit blijft een belangrijk thema binnen decentrale overheden. De meeste gemeenten, provincies en waterschappen beschikken over een gedragscode, meldregeling, vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren of andere voorzieningen die invulling geven aan het integriteitsbeleid.

4.3.1 Beleid voor verschillende doelgroepen

Meeste organisaties kiezen voor doelgroepgerichte benadering

Voor medewerkers en politieke ambtsdragers gelden er, zoals in paragraaf 1.2 beschreven, afwijkende regels en voorschriften ten aanzien van integriteit. Een ruime meerderheid van de organisaties blijkt dan ook specifiek beleid te hanteren voor beide doelgroepen (Tabel 4.1). Ruim een kwart geeft aan dat het beleid identiek is.

Tabel 4.1 – Specifiek of generiek integriteitsbeleid

Basis: decentrale overheden (n=113)

	Totaal	Gemeenten	Provincies	Waterschappen
Het beleid is voor medewerkers en politieke ambtsdragers identiek	31 (27%)	27 (27%)	2	2
Er is specifiek doelgroepgericht beleid	82 (73%)	73 (73%)	2	7

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.

Beleid gericht op verschillende doelgroepen, maar integriteitsdilemma's zijn vergelijkbaar

Hoewel de meeste organisaties kiezen voor specifiek beleid voor respectievelijk medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers, geven geïnterviewden ook aan dat er overeenkomsten zijn in de integriteitsvraagstukken waar de doelgroepen mee te maken. Voor alle groepen zijn thema's als dilemma's, rolvastheid, belangenverstrengeling en beïnvloeding belangrijk. Wel vragen bestuurlijke en ambtelijke integriteit om verschillende accenten. Bestuurders en volksvertegenwoordigers opereren veel zichtbaarder en krijgen vaker te maken met maatschappelijke en politieke druk.

Een integriteitscoördinator beschrijft hoe binnen de organisatie onderscheid wordt gemaakt tussen beide domeinen: *"We maken bij ons onderscheid tussen ambtelijke en bestuurlijke integriteit. Daarnaast zijn we meldpunt. We proberen aan de ene kant beleidsmatig zaken de organisatie in te brengen, waaronder gedragscodes, beleidsnotities, meldprocedures en dat soort zaken."*

Verschillende organisaties besteden daarom afzonderlijk aandacht aan ambtelijke en bestuurlijke integriteit. Zo geven gesprekspartners aan dat integriteit steeds vaker onderdeel wordt van introductie- en inwerkprogramma's voor bestuurders.

> *"Wat we nu wel aan het doen zijn, is naast veiligheid ook sociale veiligheid opnemen in het inwerkprogramma van nieuwe bestuurders. Ze hebben een bestuurlijke verantwoordelijkheid als het gaat om cybersecurity en sociale veiligheid gaat om interne omgangsvormen en ook over welke grenzen stellen wij? Hoe meld jij nou als er iets?" (Waterschap)*

In de gesprekken komt naar voren dat integriteit voor politieke ambtsdragers vaak anders wordt ingevuld dan voor ambtenaren. Bij ambtenaren ligt de nadruk vaker op onafhankelijkheid, nevenfuncties, vertrouwelijkheid en professioneel handelen. Voor volksvertegenwoordigers spelen daarnaast onderwerpen als politieke beïnvloeding, contacten met inwoners, lobbyactiviteiten, vertrouwelijke informatie en publieke zichtbaarheid een belangrijke rol.

> *"Raadsleden zitten natuurlijk in een andere positie dan ambtenaren. Ze worden voortdurend benaderd door inwoners, organisaties en belangengroepen. Daar horen ook andere verantwoordelijkheden en andere ondersteuningsstructuren bij." (Grote gemeente)*

> *"Wij bedienen in principe de hele ambtelijke organisatie, maar je ziet dat de vraagstukken tussen doelgroepen behoorlijk verschillen. De dilemma's van een beleidsmedewerker zijn echt anders dan die van een bestuurder of een raadslid." (Grote gemeente)*

Sommige organisaties hebben voor raadsleden een apart traject ingericht, met een eigen gedragscode, introductiebijeenkomsten en toegang tot een vertrouwenspersoon. Daarbij koppelen zij integriteit nadrukkelijk aan omgangsvormen, aanspreekbaarheid en de onderlinge verhoudingen binnen de raad. Een raadslid zegt: *"We hadden één gedragscode, die hebben we vernieuwd en die heet gedragscode integriteit. Die gaat over hoe we ons ten opzichte van elkaar en de samenleving gedragen."*

Organisaties verschillen van mening over de vraag of aanvullend integriteitsbeleid voor raadsleden noodzakelijk is. Sommige raadsleden vinden dat meer afspraken kunnen bijdragen aan een veilige werkcultuur binnen de raad en zien daarbij een rol voor het presidium. Anderen vinden een formeel kader minder belangrijk, zolang duidelijk is waar zij terechtkunnen wanneer zich een situatie voordoet: *"Ik weet wel waar ik heen moet als er iets speelt. Ik denk dat dat het belangrijkste is, dat je weet waar je naartoe kan."* Politieke partijen beschikken daarnaast over eigen gedragscodes en vertrouwensstructuren aldus een raadslid: *"Wij hebben ook een vertrouwenspersoon. En we hebben natuurlijk een gedragscode vanuit onze eigen partij waar we ons aan dienen te houden."*

Hoewel de context verschilt, groeien de inhoudelijke thema's steeds meer naar elkaar toe. Bij medewerkers gaat het over integriteit in de uitvoering van het werk, omgang met vertrouwelijke informatie, ondermijning en sociale veiligheid. Bij bestuurders en volksvertegenwoordigers spelen daarnaast politieke druk, publieke zichtbaarheid, belangenafwegingen en voorbeeldgedrag. De onderliggende vragen zijn echter vaak dezelfde: hoe ga je om met dilemma's, hoe voorkom je belangenverstrengeling en hoe blijf je onafhankelijk onder druk van buitenaf? Steeds meer organisaties beschouwen integriteit daarom als een organisatiebreed vraagstuk. Integriteit raakt niet alleen specifieke functies of doelgroepen, maar vraagt aandacht van de gehele organisatie, van medewerkers en leidinggevenden tot bestuurders en volksvertegenwoordigers.

4.3.2 Beleidsverantwoordelijkheid

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

Secretaris veelal verantwoordelijk voor integriteitsbeleid medewerkers

Uit Tabel 4.2, Tabel 4.3 en Tabel 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.

Voorzitter dagelijks bestuur veelal verantwoordelijk voor integriteitsbeleid 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. Ten aanzien van volksvertegenwoordigers is er meer variatie: organisaties beschrijven rollen voor de voorzitter, de griffier en de secretaris(-directeur).

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	9%	80%	63%
Gemeentesecretaris	79%	9%	2%
Griffier		2%	25%
Iemand anders	12%	9%	10%

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		4	1
Statengriffier			3
Provinciesecretaris	3		
Iemand anders	1		

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

Basis: waterschappen (n=9)

	Beleid gericht op Medewerkers	Beleid gericht op DB-leden	Beleid gericht op AB-leden
Dijkgraaf of watergraaf	0	7	7
Dagelijks Bestuur	1	1	0
Algemeen Bestuur	1	1	2
Secretaris-directeur	7		1

Zichtbaar leiderschap bepalend voor aandacht voor integriteit

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor integriteit veelal duidelijk is belegd. Uit de gesprekken komt naar voren dat de dagelijkse uitvoering van het integriteitsbeleid sterk afhankelijk is van andere sleutelfiguren binnen de organisatie. Griffiers, secretarissen, vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren maar ook leidinggevenden vervullen daarbij een belangrijke rol.

"Integriteit kun je niet alleen beleggen bij een adviseur. Het moet in het lijnmanagement zitten." (Grote gemeente)

"Uiteindelijk is de Commissaris van de Koning de hoogste, maar in de dagelijkse praktijk zal vooral de provinciesecretaris daar de grootste rol in spelen." (Provincie)

Binnen de ambtelijke organisatie hebben HR-afdelingen en leidinggevenden een belangrijke verantwoordelijkheid voor het agenderen van integriteit en het bespreken van dilemma's en kwetsbaarheden. Gemeente- en provinciesecretarissen worden daarbij vaak gezien als de belangrijkste aanjagers van het beleid. In verschillende organisaties rapporteren integriteitscoördinatoren rechtstreeks aan de gemeentesecretaris of provinciesecretaris om hun onafhankelijke positie te versterken.
Ook binnen het bestuur en de volksvertegenwoordiging spelen sleutelfiguren een belangrijke rol. Burgemeesters, griffiers, presidia en fractievoorzitters worden regelmatig genoemd als personen die het onderwerp bespreekbaar maken en bewaken. Verschillende gesprekspartners benadrukken dat vooral zichtbare betrokkenheid vanuit de top bepalend is voor de aandacht die integriteit binnen een organisatie krijgt.

"De gemeentesecretaris heeft daarin echt aangegeven: integriteit, daar wil ik alles aan doen." (Grote gemeente)

"De toon uit de top blijft belangrijk. Als wij het laten versloffen, dan versloft het uiteindelijk ook weer in de organisatie." (Waterschap)

"Integriteit werkt uiteindelijk toch wel van boven naar beneden. Dat heeft met voorbeeldgedrag te maken." (Provincie)

"Het gesprek aan tafel met de leidinggevende blijft uiteindelijk belangrijker dan welk protocol ook." (Grote gemeente)

Niet iedere leidinggevende pakt die rol vanzelfsprekend op. Verschillende organisaties signaleren dat de aandacht voor integriteit sterk kan verschillen tussen teams en afdelingen, afhankelijk van de mate waarin leidinggevenden het onderwerp actief op de agenda zetten.

Binnen raden ligt de verantwoordelijkheid bovendien niet uitsluitend bij burgemeester of griffier. Raadsleden benadrukken het belang van onderlinge aanspreekbaarheid en eigen verantwoordelijkheid bij integriteitskwesties. Een raadslid beschrijft dit als volgt: *“Als je ergens iets van vindt, ga je eerst één op één het gesprek aan. Als je er niet uitkomt betrek je anderen en anders komt het bij de burgemeester."* Een raadsgriffie van een andere gemeente stelt: *"De raad moet daarin ook zelf verantwoordelijkheid nemen. Je kunt niet alles bij de burgemeester of de griffie neerleggen."*

De gesprekken laten daarmee zien dat integriteit formeel weliswaar duidelijk is belegd, maar in de praktijk vooral wordt gedragen door zichtbaar leiderschap, voorbeeldgedrag en de bereidheid van mensen binnen de organisatie om dilemma's bespreekbaar te maken.

4.3.3 Activiteiten in het kader van het integriteitsbeleid

Aandacht voor integriteit vooral via training, meldcultuur en bewustwording

De meeste organisaties hebben in de afgelopen twee jaar activiteiten ondernomen om de integriteit te bevorderen. Voor medewerkers betreft dit vooral het verzorgen van trainingen, workshops en voorlichting (91%), het besteden van aandacht aan het herkennen van en omgaan met signalen van ondermijnende criminaliteit (83%), het versterken van een veilige meldcultuur voor het signaleren van niet-integer gedrag (81%) en het uitvoeren van onderzoek naar werkbeleving, werkcultuur en integriteit (73%). Ook is in veel organisaties aandacht besteed aan het herkennen van signalen van corruptie (67%) en zijn gedragscodes geactualiseerd (60%). Voor bestuurders en volksvertegenwoordigers zijn trainingen, workshops en voorlichting eveneens de meest genoemde activiteit (respectievelijk 69% en 72%). Daarnaast besteden veel organisaties aandacht aan het herkennen van en omgaan met signalen van ondermijnende criminaliteit (63% respectievelijk 55%) en corruptie (48% respectievelijk 45%). Voor bestuurders wordt bovendien relatief vaak een risicoanalyse integriteit uitgevoerd bij kandidaat-bestuurders (80%). Het actualiseren van gedragscodes komt eveneens regelmatig voor (45% van de organisaties voor bestuurders en 43% voor 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 (n=113)

	Voor medewerkers	Voor bestuurders	Voor volksvertegen-woordigers
Actualiseren van de gedragscode integriteit	60%	45%	43%
Trainingen, workshops of voorlichting gegeven	91%	69%	72%
Aanpassen of opstellen van regeling melden vermoedens van misstanden (klokkenluidersregeling)	56%	30%	27%
Verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid m.b.t. medewerkers (bijvoorbeeld in de begroting, jaarstukken, jaarverslag of integriteitsrapportage)	60%	34%	24%
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) corruptie*	67%	48%	45%
Aandacht gegeven aan het herkennen van en/of omgaan met (signalen van) ondermijnende criminaliteit*	83%	63%	55%
Aandacht gegeven aan versterken van veilige meldcultuur voor het signaleren van niet-integer gedrag	81%	54%	49%
Het organiseren van een moreel beraad en/of gesprek over ethiek	46%	30%	30%
Onderzoek naar werkbeleving, werkcultuur en integriteit	73%		
Audits of risicoanalyses naar kwetsbare handelingen, functies en processen	48%		
Risicoanalyse integriteit bij kandidaat-bestuurders		80%	

* In de vragenlijst is dit als volgt toegelicht:

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.*

Ondermijning *omvat verschillende vormen van georganiseerde, ondermijnende criminaliteit, zoals drugshandel en witwassen. Voor hun activiteiten hebben criminelen medewerking nodig van legale bedrijven en diensten in de 'bovenwereld'.*

Wijzigingen in nevenwerkzaamheden meestal actief bijgehouden

Tabel 4.6 laat zien dat wijzigingen in (neven)werkzaamheden meestal actief worden bijgehouden. Een meerderheid van zowel bestuurders (72%) als volksvertegenwoordigers (68%) geeft aan dat zij wijzigingen zelf doorgeven. In ongeveer de helft van de organisaties wordt regelmatig gevraagd naar wijzigingen in nevenwerkzaamheden. Meer dan vier op de tien (43%) van de organisaties geeft aan dat bestuurders de veranderingen in nevenwerkzaamheden periodiek bespreken in het college. Volksvertegenwoordigers doen dat in veel mindere mate in hun fractie of met de raad, waarna het wordt verwerkt in het register: dit komt maar in 16 procent van de organisaties voor. Vrijwel geen enkele organisatie zegt dat wijzigingen niet worden bijgehouden. Opvallend is wel dat een relatief groot aandeel (22%) niet weet hoe wijzigingen in nevenwerkzaamheden van met name volksvertegenwoordigers worden geregistreerd.

Tabel 4.6 - Hoe worden wijzigingen in (neven)werkzaamheden bijgehouden?

Basis: decentrale overheden (n=103)

	Voor bestuurders	Voor volksvertegen-woordigers
Ze geven wijzigingen zelf door	72%	68%
Ze bespreken hun (neven)werkzaamheden regelmatig in raad/ fractie/college en dit wordt verwerkt in het register	43%	16%
De organisatie vraagt periodiek om wijzigingen in nevenwerkzaamheden door te geven	51%	44%
Wijzigingen worden niet bijgehouden	0%	2%
Weet niet	11%	22%

4.3.4 Aandacht voor bewustwording en integriteitscultuur

Stimuleren bespreekbaarheid van integriteitsdilemma's

Uit de enquête blijkt dat organisaties de bespreekbaarheid van integriteitsdilemma's vooral stimuleren via werkoverleggen, trainingen en workshops. Verder wordt in dertien procent van de organisaties wel eens een moreel beraad georganiseerd. Meer dan een kwart heeft in een open antwoord aangegeven welke activiteiten plaatsvinden. Het blijkt hierbij met name te gaan om aandacht voor integriteit tijdens de onboarding van nieuwe medewerkers, zoals bij introductiebijeenkomsten, inwerkprogramma's en bij het afleggen van de ambtseed of ambtsbelofte. Meerdere organisaties geven aan dat het thema integriteit regelmatig besproken tijdens functionerings-, beoordelings- en jaargesprekken. Verder noemt men diverse bewustwordings- en communicatieactiviteiten, zoals berichten en blogs op intranet, presentaties, voorlichtingsactiviteiten en de Week van de Integriteit. Enkele organisaties noemen specifieke structuren zoals een Commissie Integriteit, integriteitsfunctionarissen of vertrouwenspersonen.

Tabel 4.7 – Op welke wijze stimuleert uw organisatie de bespreekbaarheid van integriteitsdilemma's onder medewerkers?

Basis: decentrale overheden (n=96)

Reguliere teamvergaderingen/ werkoverleggen	65%
Trainingen en workshops	60%
Moreel beraad	13%
Anders, namelijk:	27%
Niet	7%

Aandacht voor integriteit, integriteitsrisico's en morele bewustwording

Richting politieke ambtsdragers wordt op uiteenlopende manieren aandacht besteed aan integriteit, integriteitsrisico's en morele bewustwording. Deze onderwerpen krijgen in ruim driekwart van de organisaties aandacht rond het afleggen van de eed, belofte of verklaring. Verder worden genoemd: dilemmatrainingen, workshops en voorlichting over en het verspreiden van de gedragscode. Bij een deel van de organisaties komt het terug in (jaar)verslagen en wordt gebruik gemaakt van handreikingen, brochures en nieuwsbrieven. Op de vraag hoe vaak deze verschillende activiteiten plaatsvinden, worden de reguliere vergaderingen en aandacht in nieuwsbrieven genoemd als meest frequent voorkomend.
De wijze waarop aandacht wordt gegeven aan integriteit komt voor bestuurders en volksvertegenwoordigers in grote lijnen overeen. Er is echter een opvallend verschil: in bijna de helft (45%) van de organisaties bespreken bestuurders het onderwerp (ook) in vergaderingen; dit komt bij volksvertegenwoordigers veel minder (21%) voor.

Tabel 4.8 – Op welke wijze wordt aandacht besteed aan integriteit, integriteitsrisico's en morele bewustwording?

Basis: decentrale overheden (n=103)

	Onder bestuurders	Onder volksvertegenwoordigers
Bij het afleggen van de eed, belofte of verklaring	79%	78%
Bij een dilemmatraining, workshop of voorlichting	65%	67%
Door het verspreiden van de gedragscode	55%	60%
In reguliere vergaderingen/ bestuursvergaderingen	45%	21%
Door het verspreiden van handreikingen en brochures	26%	28%
In een (jaar)verslag over integriteit	15%	14%
Informatie in nieuwsbrieven of op intranet	14%	17%
Anders	12%	7%
Weet niet	11%	13%

Van regels naar bewustwording en dialoog

Bovenstaand beeld werd in de interviews bevestigd en verder toegelicht. In veel interviews lag de nadruk minder op de vraag óf beleid aanwezig is en meer op de vraag hoe integriteit in de dagelijkse praktijk wordt beleefd, besproken en geborgd. Organisaties zien integriteit steeds vaker als een continu vraagstuk van afwegingen, dilemma's en voorbeeldgedrag. Daarbij verschuift de aandacht van formele naleving naar bewustzijn, cultuur en professionele reflectie.

Alle organisaties investeren in activiteiten die het integriteitsbewustzijn versterken. Veelgenoemde voorbeelden zijn trainingen, onboarding, dilemma-sessies, casuïstiekbesprekingen en het actualiseren van gedragscodes. Daarbij verschuift de nadruk zichtbaar van kennisoverdracht naar bewustwording, reflectie en morele oordeelsvorming. Organisaties vinden het belangrijker dat medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers leren omgaan met dilemma's dan dat zij de regels uit hun hoofd kennen.

> *"De vraag is niet of belangen een rol spelen, maar hoe je daar op een transparante manier mee omgaat." (Grote gemeente)*

> *"We geven alle nieuwe medewerkers een uur training over wat integriteit betekent en wat het betekent ambtenaar te zijn." (Grote gemeente)*

Naast trainingen en gesprekken zetten organisaties steeds vaker praktische werkvormen in om dilemma's bespreekbaar te maken. Casuïstiekbesprekingen, interactieve oefeningen en spelvormen helpen om het onderwerp toegankelijk te maken en het gesprek op gang te brengen.

> *"We hebben een dilemmaspel waarmee we de organisatie ingaan. We merken altijd dat mensen dat heel erg leuk vinden om te spelen." (Provincie)*

De meeste organisaties zetten zich in om meldstructuren, vertrouwenspersonen en andere aanspreekpunten zo laagdrempelig mogelijk te maken. Toch blijkt het doen van een melding of het bespreken van een dilemma in de praktijk niet vanzelfsprekend. Medewerkers proberen problemen vaak eerst zelf op te lossen of aarzelen om collega's of leidinggevenden aan te spreken. Ondanks die terughoudendheid zien verschillende organisaties positieve ontwikkelingen. Leidinggevenden zoeken vaker advies bij vertrouwenspersonen en dilemma's worden eerder besproken dan voorheen. Een vertrouwenspersoon vertelt: *"Ik krijg nu ook regelmatig leidinggevenden die zich bij me melden en dat vind ik alleen maar heel fijn."*

Veel gesprekspartners benadrukken dat procedures en gedragscodes belangrijk zijn, maar uiteindelijk slechts een deel van de oplossing vormen. Integriteit vraagt volgens hen vooral om voortdurende alertheid en het vermogen om in concrete situaties een zorgvuldige afweging te maken.

> *"Het is wel goed dat je een aantal basisafspraken op papier zet. Maar je kunt het nooit honderd procent vastleggen. Uiteindelijk moet je daar zelf alert op zijn." (Provincie)*

Integriteit wordt steeds vaker verbonden met onderwerpen als ondermijning, ongewenste beïnvloeding, sociale veiligheid, informatiebeveiliging, digitalisering en bestuurlijke weerbaarheid. Integriteit fungeert daardoor niet langer alleen als normatief kader voor gewenst gedrag, maar ook als instrument om organisaties en ambtsdragers weerbaar te maken tegen nieuwe risico's.

> *"Het gaat ook meer om houding en gedrag." (Provincie)*

> *"Je kunt niet alles oplossen met regels. Uiteindelijk gaat het over cultuur en hoe mensen zich naar elkaar gedragen." (Grote gemeente)*

> *"Waar we vroeger veel meer bezig waren met fraude, corruptie en belangenverstrengeling zien we dat de vragen tegenwoordig veel vaker gaan over sociale veiligheid, omgangsvormen en hoe mensen met elkaar omgaan. [...] Integriteit is echt breder geworden. Het gaat niet alleen meer over wat mag en niet mag." (Grote gemeente)*

Reflectie op integriteitsvraagstukken niet overal vanzelfsprekend

Uit de gesprekken blijkt dat organisaties verschillen in de mate waarin integriteit structureel aandacht krijgt. Waar sommige organisaties het onderwerp regelmatig laten terugkomen in introductieprogramma's, trainingen en bijeenkomsten, geven anderen aan dat reflectie op integriteitsvraagstukken nog beperkt plaatsvindt. Daarnaast werken verschillende organisaties aan verdere aanscherping van hun integriteitsbeleid als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen.

4.3.5 Corruptie en ondermijning

Dilemmatrainingen en workshops belangrijkste instrumenten bij corruptie en ondermijning

Ondermijning staat hoog op de agenda van decentrale overheden en wordt in de gesprekken vaker genoemd dan klassieke vormen van corruptie. In Tabel 4.9 is te zien dat het merendeel van de organisaties in de afgelopen twee jaar aandacht heeft besteed aan corruptie en ondermijning. De nadruk ligt hierbij op het geven van dilemmatrainingen.

Tabel 4.9 - Wijze waarop organisaties aandacht geven aan corruptie en ondermijnende criminaliteit

Basis: decentrale overheden die aandacht geven aan corruptie en ondermijnende criminaliteit

	Corruptie (n=72)	Ondermijnende criminaliteit (n=90)
Door middel van een dilemmatraining, workshop of voorlichting	79%	80%
Door middel van een campagne	22%	32%
Door het verspreiden van handreikingen en brochures	13%	27%
Door middel van informatie in nieuwsbrieven of intranet	42%	47%
Door middel van beleidsregels	24%	13%
Op een andere manier	15%	13%

Integriteitsrisico's verschuiven van corruptie naar beïnvloeding en ondermijning

Organisaties maken zich relatief weinig zorgen over expliciete fraude of omkoping, maar des te meer over subtiele vormen van beïnvloeding, afhankelijkheidsrelaties, gesloten netwerken en de invloed van georganiseerde criminaliteit. Ook groeit de aandacht voor kwetsbare functies, screening van personeel, vergunningverlening, subsidieverlening en bestuurlijke besluitvorming.

> *"Ik zeg niet dat het niet gebeurt, maar wij zien geen beeld van grootschalige corruptie." (Grote gemeente)*

Tegelijkertijd benadrukken veel gesprekspartners dat integriteitsrisico's steeds lastiger te herkennen zijn. Waar corruptie vaak wordt geassocieerd met individuele overtredingen, worden de risico's tegenwoordig vaker gezocht in informele relaties, langdurige afhankelijkheden en netwerken waarin belangen door elkaar kunnen lopen. Een raadsgriffier van een grote gemeente verwoordt dit als volgt: *"De grootste corruptie zit hem niet zozeer in het individu, maar in het netwerk."*

Ook de aandacht voor screening neemt toe. Organisaties kijken daarbij verder dan de traditionele Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en onderzoeken hoe andere instrumenten kunnen bijdragen aan het beperken van integriteitsrisico's.

> *"Ik zie nog wel een ontwikkeling in screening. Niet alleen een VOG vragen, maar ook allerlei andere instrumenten inzetten." (Grote gemeente)*

Verschillende organisaties leggen een directe relatie tussen integriteit en de toenemende dreiging van ondermijnende criminaliteit.

> *"Die georganiseerde misdaad tast eigenlijk onze hele democratie aan en onze hele rechtsstaat." (Provincie)*

> *"De vermenging van onder- en bovenwereld zie je steeds meer en meer." (Grote gemeente)*

Organisaties wijzen op de kwetsbaarheden die samenhangen met vergunningverlening, subsidies, aanbestedingen, grote infrastructurele projecten en politieke besluitvorming. Juist op deze terreinen kunnen externe partijen proberen invloed uit te oefenen, vaak ook omdat het minder zichtbare vormen van beïnvloeding zijn.

> *"Wij verlenen subsidies, wij gaan wegenprojecten van miljoenen aan, wij geven vergunningen af. Wij hebben politici in huis die daarom kwetsbaar kunnen zijn." (Provincie)*

"Die verstopte verleidingen om het maar even zo te zeggen. Misschien moet je dat wel vatten onder ondermijning, maar daar zitten wel hele fijne dingen tussen waar je verschrikkelijk alert op moet zijn." (Waterschap)

Hoewel klassieke integriteitsrisico's volgens de meeste organisaties relatief weinig voorkomen, beschouwen zij deze niet als verdwenen. Beïnvloeding, belangenverstrengeling, misbruik van informatie en corruptie blijven aandacht vragen, ook nu sociale veiligheid een prominentere plaats heeft gekregen binnen het integriteitsbeleid.

"Soms lijkt het alsof integriteit alleen nog over sociale veiligheid gaat, terwijl fraude, corruptie en ondermijning natuurlijk niet verdwenen zijn. [...] Je moet voorkomen dat de klassieke integriteitsrisico's uit beeld raken." (Grote gemeente)

Daarnaast groeit het bewustzijn dat medewerkers en bestuurders beschikken over informatie en bevoegdheden die aantrekkelijk kunnen zijn voor kwaadwillende partijen.

"De onderwereld beseft natuurlijk ook heel goed tot welke informatie onze medewerkers kunnen komen. De tijd om naïef te zijn is eigenlijk wel een beetje voorbij." (Grote gemeente)

De aandacht verschuift kortom van zichtbare vormen van corruptie naar subtielere risico's rondom beïnvloeding, afhankelijkheden en ondermijning. Organisaties richten zich daardoor steeds meer op het vergroten van bestuurlijke weerbaarheid, het herkennen van kwetsbaarheden en het tijdig signaleren van risico's.

4.3.6 Bespreken, melden en registreren

Meldprocedures voor integriteit vrijwel overal aanwezig

Vrijwel alle organisaties in het decentraal bestuur hebben een procedure voor het melden van vermoedens van integriteitsinbreuken of misstanden, zoals te zien in Tabel 4.10. Deze procedure, ook wel bekend als de klokkenluidersregeling, kan uit verschillende elementen bestaan. Het meest genoemd worden de mogelijkheid om direct extern te melden (70% van de organisaties noemt dit) en de mogelijkheid van anoniem melden (62%). Verder is bij een meerderheid een interne procedure met vaste termijnen vastgelegd en hebben de meeste organisaties iets opgenomen over de bescherming van melders. Iets minder dan de helft (46%) beschikt over een register om meldingen in vast te leggen en een derde (35%) kent een (externe) onafhankelijke commissie.

Tabel 4.10 - Welke van de volgende elementen zijn onderdeel van de procedure voor het melden van vermoedens van integriteitsinbreuken of misstanden (ook wel bekend als klokkenluidersregeling)?
Basis: decentrale overheden (n=107)

De mogelijkheid om direct extern te melden	70%
De mogelijkheid van anoniem melden	62%
Het volgen van een interne procedure met termijnen (binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging en binnen drie maanden een inhoudelijke beoordeling van melding)	55%
Bescherming tegen benadeling (niet alleen m.b.t. rechtspositie, maar ook andere vormen van benadeling, zoals discriminatie, intimidatie, intrekking vergunning etc.)	54%
Bescherming van alle melders (naast werknemers ook andere personen die activiteiten verrichten voor uw organisatie, zoals vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, leveranciers etc.)	54%
De registratie van meldingen in een daarvoor ingericht register	46%
De toegang tot een (externe) onafhankelijke commissie	35%
Openbaarheid van de bevindingen van een (externe) onafhankelijke commissie	9%
Andere elementen	3%
Organisatie beschikt niet over een dergelijke procedure	4%
Onbekend of organisatie over een dergelijke procedure beschikt	11%

Toegang tot vertrouwenspersonen en aanspreekpunten in vrijwel alle organisaties geregeld
Vrijwel alle (96%) decentrale overheidsorganisaties hebben een of meerdere vertrouwenspersonen aangesteld. Deze kunnen intern maar ook extern zijn, of combinaties van beide. Bij 70 procent van de organisaties zijn een of meerdere interne vertrouwenspersonen aangesteld en in iets meer gevallen (ook) externe vertrouwenspersonen.

Tabel 4.11 - Heeft uw organisatie iemand als vertrouwenspersoon voor integriteitskwesties aangesteld?
Basis: decentrale overheden (n=104)

Geen vertrouwenspersoon		2%
Onbekend		2%
Wel een of meerdere vertrouwenspersonen, waarvan		96%
	een of meerdere interne vertrouwenspersonen	*70%*
	een of meerdere externe vertrouwenspersonen	*78%*

Vrijwel alle (90%) organisaties beschikken over een aanspreekpunt of functionaris voor vragen over integriteit voor bestuurders. Soms betreft dit meerdere personen waar men terecht kan. Bij 82 procent van de organisaties fungeert de bestuursvoorzitter als zodanig en in iets minder dan de helft (43%) van de gevallen is hiervoor (ook) de secretaris aangewezen. Bij andere functionarissen en instanties worden griffiers, HR-functionarissen, coördinatoren/adviseurs integriteit, vertrouwenspersonen en bureaus en meldpunten voor integriteit genoemd.

Tabel 4.12 - Is er voor bestuurders een aanspreekpunt of functionaris binnen uw organisatie voor vragen over integriteit?

Basis: decentrale overheden (n=104)

Onbekend	10%
Wel een of meerdere aanspreekpunten, waarvan	90%
de voorzitter (burgemeester, commissaris van de Koning, dijk-/watergraaf)	*82%*
de secretaris (gemeente- of provinciesecretaris, secretaris-directeur	*43%*
een andere functionaris/ instantie	*19%*

Eveneens vrijwel alle (91%) organisaties beschikken over een aanspreekpunt of functionaris voor vragen over integriteit voor volksvertegenwoordigers. In de meeste gevallen (73%) is dit de voorzitter van het dagelijks bestuur. Daarnaast vervullen het presidium en de fractie hierin een rol. Als andere mogelijkheden voor integriteitsvragen worden genoemd: de secretaris, de griffier, integriteitsadviseurs/-coördinatoren en de vertrouwenspersoon.

Tabel 4.13 - Is er voor volksvertegenwoordigers een aanspreekpunt of functionaris binnen uw organisatie voor vragen over integriteit?

Basis: decentrale overheden (n=104)

Onbekend	9%
Wel een of meerdere aanspreekpunten, waarvan	91%
de voorzitter (burgemeester, commissaris van de Koning, dijk-/watergraaf)	*73%*
het presidium	*7%*
de fractie	*8%*
een andere functionaris	*16%*

Duidelijke procedures en vertrouwen in opvolging stimuleren melden

Organisaties blijken te investeren in meldstructuren, vertrouwenspersonen en andere aanspreekpunten, maar hebben ook nadrukkelijke aandacht voor psychologische veiligheid, vertrouwen en bespreekbaarheid. Het informele gesprek wordt vaak gezien als een belangrijk middel om dilemma's en signalen vroegtijdig te herkennen.

> *"We proberen juist aan de voorkant met medewerkers in gesprek te zijn voordat zaken een integriteitskwestie worden." (Grote gemeente)*

> *"Je wilt voorkomen dat mensen pas aan de bel trekken als het eigenlijk al verkeerd is gegaan." (Grote gemeente)*

De ambtelijke organisatie wordt doorgaans als open en toegankelijk beschreven. Binnen de bestuurlijke omgeving lopen de ervaringen meer uiteen. Waar sommige organisaties spreken van een open aanspreekcultuur, ervaren andere meer terughoudendheid. Volgens verschillende gesprekspartners draagt zichtbare aandacht van burgemeesters, griffiers en raadsgriffies bij aan een klimaat waarin integriteitskwesties gemakkelijker bespreekbaar worden.

> *"Die kwetsbaarheid van die burgemeester als rolmodel helpt enorm." (Grote gemeente)*

Tegelijkertijd bestaat breed het vermoeden dat slechts een beperkt deel van de integriteitskwesties via formele meldingen zichtbaar wordt. Het ontbreken van meldingen wordt daarom niet zonder meer gezien als een aanwijzing dat er weinig speelt.

> *"Als ik heel eerlijk ben weet ik niet zeker of weinig meldingen ook betekent dat er weinig speelt. Ik denk dat er altijd dingen zijn die wij niet zien." (Grote gemeente)*

> *"Het feit dat mensen niet melden betekent niet automatisch dat er niets aan de hand is." (Grote gemeente)*

De verklaringen hiervoor verschillen. Een gemeentesecretaris van een kleine gemeente wijst op de korte lijnen en sterke sociale controle binnen de organisatie, waardoor afwijkend gedrag naar verwachting sneller zichtbaar wordt: *"We hebben één keer echt een integriteitsonderzoek uit laten voeren wat geleid heeft tot het vertrek van een medewerker."*
Binnen dezelfde gemeente leggen een raadslid en de raadsgriffier andere accenten. Zij wijzen minder op incidenten en meer op de aanwezigheid van grijze gebieden, normvervaging en nieuwe dilemma's.

> *"Hoe ga je als raadslid om met AI als je werkt met best wel veel vertrouwelijke stukken?"*

> *"Ik zie geen grote integriteitscrisis, maar wel voortdurend situaties waarin mensen moeten nadenken over wat passend gedrag is."*

Verschillende organisaties signaleren dat de meldingsbereidheid toeneemt wanneer procedures duidelijk zijn en medewerkers vertrouwen hebben in een zorgvuldige afhandeling.

> *"Wat we nu vooral proberen te bevorderen is dat je een held bent als je meldt." (Grote gemeente)*

> *"Wij merken eigenlijk dat mensen zich steeds minder ongemakkelijk voelen om het bij hun direct leidinggevende te melden. Omdat ze weten dat er echt iets mee gedaan wordt." (Waterschap)*

> *"De vraag is niet alleen of mensen weten waar ze moeten melden, maar ook of ze vertrouwen hebben dat er iets mee gebeurt." (Grote gemeente)*

Meldingen worden meestal geregistreerd, maar niet altijd centraal

In Tabel 4.10 was te zien dat iets minder dan de helft van de organisaties over een (centraal) register beschikt om meldingen in vast te leggen. Het komt ook voor dat de meldingen op andere manieren worden bijgehouden en soms wordt er ook helemaal niets vastgelegd. Het aantal organisaties dat meldingen nooit vastlegt is erg klein (zie Tabel 4.14); dat varieert per functiesoort tussen de twee en vier procent. Opvallend is het hoge percentage dat 'onbekend' heeft ingevuld. Dit is vooral te verklaren doordat de functionaris die de vragenlijst namens de organisatie heeft ingevuld niet altijd direct zicht heeft op de werkwijze in de praktijk.

Tabel 4.14 - Wanneer er meldingen binnenkomen van integriteitsschendingen, in hoeverre worden deze geregistreerd?

Basis: decentrale overheden (n=103)

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	Onbekend
Integriteitsschendingen door medewerkers	52%	16%	10%	2%	20%
Integriteitsschendingen door bestuurders	51%	6%	5%	2%	37%
Integriteitsschendingen door volksvertegenwoordigers	41%	9%	8%	4%	38%

In de interviews werd het belang van het registreren van meldingen benadrukt. Tegelijkertijd is zorgvuldig op zijn plaats bij het interpreteren van het aantal geregistreerde meldingen.
In de eerste plaats is het geen betrouwbare indicator voor de integriteitscultuur. Een stijging van het aantal meldingen kan zowel wijzen op meer incidenten als op een grotere bereidheid om signalen te delen.

> *"Als het aantal meldingen omhooggaat, kan dat betekenen dat de meldroutes beter gevonden worden. Maar het kan ook betekenen dat er meer issues zijn." (Provincie)*

Verder wordt in de gesprekken benadrukt dat formele meldingen slechts een deel van het beeld laten zien. Informele signalen, adviesvragen en gesprekken over dilemma's bieden eveneens inzicht in wat binnen organisaties speelt.

> *"Vaak begint het met een gesprek. Niet meteen met een formele melding." (Grote gemeente)*

> *"Het feit dat mensen vroegtijdig advies vragen is vaak belangrijker dan het aantal formele meldingen." (Grote gemeente)*

> *"Mensen komen ook echt wel langs om signalen af te geven, vragen te stellen of dilemma's te delen. Dus als we het over meldingsbereidheid hebben, moet je dat eigenlijk allemaal meenemen."*

Tegelijkertijd signaleren verschillende organisaties dat gevoelige signalen niet altijd worden opgepakt of verder worden gebracht. Daardoor kunnen kwesties onder de radar blijven.

> *"Daar waar het net even wat minder is of gevoeliger is, zie je toch dat het wordt weggezet of dat er handelingsverlegenheid is. Dan blijft het etteren." (Provincie)*

Organisaties beoordelen in het algemeen het functioneren van meldstructuren niet alleen op basis van het aantal meldingen. Minstens zo belangrijk is de vraag of medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers zich veilig voelen om zorgen, signalen en dilemma's bespreekbaar te maken. Dat vertrouwen wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor een goed functionerende integriteitscultuur.

Opvolging van integriteitsmeldingen beter geborgd
Als eenmaal is vastgesteld dat er actie ondernomen dient te worden naar aanleiding van een melding, is het in een meerderheid van de organisaties vastgelegd welke stappen er volgen (

Tabel 4.15). In vergelijking met 2024 is er een toename zichtbaar wat betreft de schriftelijk vastgelegde procedures voor het verrichten van onderzoek (van 60% naar 70%) en de afhandeling van integriteitsinbreuken (van 57% naar 64%). Ook is er meer aandacht voor interne en externe communicatie over (de afhandeling van) integriteitsinbreuken (van 26% naar 37%).

Tabel 4.15 - 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

	2024 (n=117)	2026 (n=103)
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%	54%
Een schriftelijk vastgelegde procedure voor het verrichten van een onderzoek, nadat een vermoeden van misstand of integriteitsinbreuk gemeld is?	60%	70%
Een schriftelijk vastgelegde procedure voor de afhandeling van formeel vastgestelde integriteitsinbreuken	57%	64%
Beleid geformuleerd voor de interne en externe communicatie over (de afhandeling van) integriteitsinbreuken (bijvoorbeeld een sanctiebesluit)	26%	37%

4.3.7 Transparantie van besluitvorming

Invloed van externen wordt niet structureel inzichtelijk gemaakt

Aan de organisaties in het decentraal bestuur zijn vragen gesteld rond de transparantie van besluitvorming en de eventuele de invloed van belangenbehartigers. Een deel van de beleidsverantwoordelijken heeft hier beperkt of geen zicht op. Dit geldt met name voor het registreren en publiceren van belangenbehartigers die contact hebben met bestuurders en/of ambtenaren. Het expliciet benoemen van de manier waarop invloed van externen is meegewogen in de besluitvorming, gebeurt niet op structurele basis.

Tabel 4.16 - In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Basis: decentrale overheden (n=104)

	Altijd	Soms	Zelden of nooit	Weet niet
Het expliciet benoemen van de manier waarop invloed van externen is meegewogen in de besluitvorming	17%	23%	24%	36%
Registreren van belangenbehartigers die contact hebben met bestuurders en/of ambtenaren	1%	13%	41%	45%
Publiceren van belangenbehartigers die contact hebben met bestuurders en/of ambtenaren		7%	50%	43%

Registratie van belangenbehartigers vaak niet noodzakelijk gezien

Gevraagd naar de redenen om belanghebbende niet te registreren worden verschillende reden aangedragen. In de eerste plaats wordt contact met inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties beschouwd als een vanzelfsprekend onderdeel van het openbaar bestuur. Omdat belangen voortdurend een rol spelen in het dagelijkse werk, wordt het registreren van alle contacten niet als zinvol of werkbaar gezien. Sommige organisaties geven aan dat situaties waarin registratie nodig zou zijn, zich nauwelijks voordoen. Een veelgenoemde reden is dat er geen formeel beleid, procedure of registratiesysteem bestaat. Verder wordt gewezen op praktische bezwaren. Registratie vraagt tijd en administratieve inspanning, terwijl er al veel andere verantwoordings- en registratieverplichtingen bestaan. Tenslotte beschouwen sommige organisaties het bieden van transparantie over contacten en netwerken primair als een verantwoordelijkheid van individuele bestuurders en niet als een organisatiebreed registratiesysteem. Bovendien zo geven anderen aan, zijn er al voldoende waarborgen door andere integriteitsmaatregelen.

Transparantie van besluitvorming op verschillende manieren versterkt
Op de vraag of er nog andere procedures of werkwijzen toegepast worden om de transparantie van besluitvorming te vergroten, geeft 35 procent een antwoord. Deze activiteiten zijn als volgt samen te vatten.

1. Openbaar maken van besluiten en documenten
De meest genoemde maatregel is het actief openbaar maken van besluiten en bijbehorende stukken. Organisaties publiceren bijvoorbeeld collegebesluiten, besluitenlijsten, raadsstukken en andere documenten via websites of raadsinformatiesystemen. Daarbij wordt vaak het uitgangspunt gehanteerd dat informatie openbaar is, tenzij er een reden is voor geheimhouding.

2. Openbare en navolgbare besluitvorming
Veel organisaties maken besluitvormingsprocessen inzichtelijk door openbare vergaderingen, livestreams van raadsvergaderingen en transparante procedures voor voorbereiding, agendering en besluitvorming. Ook worden bestuurlijke agenda's gepubliceerd, zodat het verloop van besluitvorming beter te volgen is.

3. Participatie en betrokkenheid van stakeholders
Een derde categorie bestaat uit activiteiten die gericht zijn op het betrekken van inwoners, belanghebbenden en andere stakeholders. Dit gebeurt onder meer via inspraak- en participatietrajecten, waarbij vaak ook wordt vastgelegd en gerapporteerd hoe participatie heeft plaatsgevonden en hoe deze is meegewogen in de besluitvorming.

4. Transparantie over belangen en integriteit
Verschillende organisaties besteden aandacht aan mogelijke belangenverstrengeling en de rol van betrokkenen bij besluiten. Voorbeelden zijn het publiceren van nevenfuncties van bestuurders, het vastleggen wanneer personen zich onthouden van besluitvorming vanwege mogelijke belangenconflicten en het opnemen van integriteitsparagrafen in bestuursvoorstellen.

5. Open bestuurscultuur en wettelijke verankering
Tot slot noemen organisaties het belang van een open bestuurscultuur, bijvoorbeeld door open gesprekken over contacten en belangen, trainingen en het volgen van de uitgangspunten van de Wet open overheid (Woo). Transparantie wordt daarbij niet alleen gezien als een set instrumenten, maar ook als onderdeel van de manier van werken.

Vinden van balans tussen belangenbehartiging en onafhankelijk bestuur
In de interviews is het onderwerp belangenbehartiging meermaals aan de orde gekomen. Hierbij ging het vooral over beïnvloeding, netwerkvorming en transparantie. Organisaties signaleren dat integriteitsrisico's zich vaker voordoen in langdurige relaties, informele contacten en subtiele vormen van druk dan in gevallen van directe belangenverstrengeling. Ook maatschappelijke polarisatie, lobbyactiviteiten en netwerken vergroten volgens gesprekspartners het belang van rolbewust handelen. De uitdaging ligt daarbij niet zozeer in het vermijden van belangen, maar in het zorgvuldig en transparant omgaan met belangen en mogelijke afhankelijkheden.

> *"De grootste corruptie zit hem niet zozeer in het individu, maar in het netwerk." (Grote gemeente)*

> *"De vraag is niet of belangen een rol spelen, maar hoe je daar transparant mee omgaat." (Grote gemeente)*

Vooral voor volksvertegenwoordigers wordt het belangrijk gevonden om een balans te vinden tussen contacten met inwoners, organisaties en belangengroepen enerzijds en onafhankelijk handelen anderzijds.

> *"Dat hoort ook bij het werk van een raadslid, maar je moet wel onafhankelijk blijven." (Grote gemeente)*

Een raadslid van een grote gemeente geeft aan dat binnen de raad regelmatig wordt gesproken over mogelijke belangenconflicten: *"Wij hebben daar heel vaak het gesprek over, over schijn van belangenverstrengeling."*
Daarnaast wijzen verschillende gesprekspartners op de spanning tussen het vertegenwoordigen van een politieke achterban en het dienen van het algemeen belang. Met name voor bestuurders vraagt dit voortdurende aandacht.

> *"Ik denk dat bestuurders het steeds moeilijker vinden om de transitie te maken van het belang waaruit ze politiek actief zijn naar het algemeen belang." (Provincie)*

Tegelijkertijd wordt benadrukt dat bestuurders zich bewust moeten blijven van hun voorbeeldfunctie en positie.

> *"Bestuurders denken dat ze een aparte groep zijn waar andere regels voor gelden." (Waterschap)*

Belangenbehartiging is volgens de organisaties in die zin niet primair een risico op directe belangenverstrengeling, maar ook een vraagstuk van transparantie, onafhankelijke oordeelsvorming en het zorgvuldig omgaan met invloed vanuit netwerken en maatschappelijke relaties.

4.3.8 Vernieuwingen van beleid

Integriteitsbeleid verder geprofessionaliseerd en verbreed

Uit de enquête onder organisaties in het decentraal bestuur blijkt dat een aanzienlijk deel van de decentrale overheden het integriteitsbeleid de afgelopen twee jaar heeft aangepast of vernieuwd. Dit geldt vooral voor het het beleid gericht op medewerkers (43%) en in iets mindere mate voor het beleid gericht op volksvertegenwoordigers (32%) en bestuurders (28%).

Tabel 4.17 - Is er in de afgelopen twee jaar iets veranderd in het integriteitsbeleid?
Basis: decentrale overheden (n=104)

Ja, voor medewerkers	43%
Ja, voor volksvertegenwoordigers	32%
Ja, voor bestuurders	28%

Aan de organisaties die zeggen het beleid te hebben veranderd, is gevraagd deze veranderingen te omschrijven. Hoewel de vernieuwingen per doelgroep (medewerkers, bestuurders en politieke ambtsdragers) kunnen verschillen, zijn de veranderingen onder te brengen in zes terugkerende thema's.

1. Actualisering en aanscherping van beleid en regelgeving

De meest voorkomende verandering betreft het actualiseren, herzien of aanscherpen van bestaand beleid, regelingen en protocollen. Organisaties noemen onder meer nieuwe wet- en regelgeving, cao-afspraken, richtlijnen van de VNG, bestuurlijke ontwikkelingen en nieuwe normen voor een weerbare overheid als aanleiding om bestaande kaders te actualiseren.

2. Professionalisering van gedragscodes en normenkaders
De veranderingen betreffen het vernieuwen van gedragscodes, uitbreidingen met praktijkvoorbeelden of nader uitgewerkt in protocollen, verordeningen en handelingskaders. Daarbij zijn normen voor integer handelen explicieter vastgelegd voor medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers.

3. Meer aandacht voor bewustwording, scholing en cultuur
Organisaties besteden meer aandacht aan bewustwording, integriteitscultuur en het gesprek over dilemma's. Zij noemen onder meer trainingen, voorlichtingsactiviteiten, dilemma-sessies, reflectiebijeenkomsten en gesprekken over integriteitsvraagstukken. Voor bestuurders en volksvertegenwoordigers worden daarnaast handreikingen en gerichte bewustwordingsactiviteiten genoemd.

4. Versterking van meldprocedures en meldinfrastructuur
Organisaties hebben meldprocedures geactualiseerd en de afhandeling van integriteitskwesties verder georganiseerd. Genoemd worden onder meer nieuwe meldregelingen, onderzoeksprotocollen, regionale meldpunten, integriteitsteams en een versterkte rol voor vertrouwenspersonen. Voor bestuurders en volksvertegenwoordigers gaat het daarnaast om specifieke procedures voor integriteitsmeldingen en vermoedens van integriteitsschendingen.

5. Versterking van ondersteuning, toezicht en organisatorische borging
Diverse organisaties hebben de ondersteuning rondom integriteitsvraagstukken versterkt. Het gaat daarbij onder meer om de inzet van onafhankelijke vertrouwenspersonen, integriteitsteams, aanvullende governance-afspraken en bestuurlijke ondersteuning. Deze maatregelen worden vooral genoemd voor bestuurders en volksvertegenwoordigers.

6. Verankering van integriteit in HR-processen
Voor medewerkers wordt integriteit sterker gekoppeld aan personeelsbeleid. Voorbeelden zijn het opnemen van integriteit in de gesprekscyclus, verplichte bespreking van integriteitskwesties tussen leidinggevende en medewerker, integriteitsverklaringen, screening en uitbreiding van VOG-verplichtingen. Daarnaast wordt integriteit vaker aandacht gegeven in onboarding, introductieprogramma's en ambtseedprocedures.

De antwoorden laten zien dat het bij de meeste veranderingen niet gaat om volledig nieuwe beleids-richtingen, maar om verdere uitwerkingen of aanpassingen van bestaand beleid en beleidsinstrumentarium. Organisaties maken normen concreter, versterken meldstructuren en besteden meer aandacht aan bewustwording, ondersteuning en organisatorische borging.

Meerderheid bekend met Handreiking voor de omgang met (vermoedens van) integriteitsschendingen
Een ruime meerderheid (83%) is bekend met de handreiking voor de omgang met (vermoedens van) integriteitsschendingen van het ministerie van BZK van december 2024. Deze bevat richtlijnen die overheden mogelijk kunnen helpen bij het omgaan met integriteitsschendingen en ongewenst gedrag.

Tabel 4.18 - Bekendheid en gebruik van handreiking voor de omgang met (vermoedens van) integriteitsschendingen

Basis: decentrale overheden (n=113)

	%
Gebruikt voor ons eigen protocol	43%
Op een andere manier gebruikt	10%
Bekend maar (nog) niet gebruikt	29%
Niet bekend	17%

4.3.9 Omgang met gevoelige informatie: vertrouwensfuncties en kwetsbare functies

Gevoelige informatie wordt breed en contextafhankelijk opgevat

Gevoelige informatie kan velerlei vormen hebben en betreft niet uitsluitend juridische of vertrouwelijke informatie. Het gaat ook om informatie die personen kan schaden, ambtelijke relaties kan verstoren, processen kan beïnvloeden of politieke consequenties kan hebben. Gevoelige informatie wordt daarmee veelal contextafhankelijk geïnterpreteerd.

> *"Als een ambtenaar mij in een één-op-één gesprek iets vertelt, dan kies je er als raadslid toch voor om daar integer mee om te gaan." (Grote gemeente)*

> *"Het gaat niet alleen om formeel vertrouwelijke informatie. Ook informatie die personen kan raken vraagt zorgvuldigheid." (Grote gemeente)*

> *"Soms realiseren medewerkers zich onvoldoende welke informatie voor anderen interessant kan zijn." (Grote gemeente)*

> *"Je moet bij bepaalde personen soms zorgen dat er iemand bij zit of goed opletten wat je in een appje of mailtje zet." (Provincie)*

Vertrouwens- en kwetsbare functies steeds vaker expliciet benoemd

Decentrale overheden kunnen vertrouwensfuncties en kwetsbare functies aanwijzen. Vertrouwensfuncties zijn functies waarbij kennis en/of bevoegdheden horen die bij misbruik de nationale veiligheid in gevaar kunnen brengen. Vertrouwensfuncties mogen daarom alleen worden vervuld door personen die een veiligheidsonderzoek hebben ondergaan, waarna voor hen een verklaring van geen bezwaar (VGB) is afgegeven. Kwetsbare functies zijn posities die, minder dan vertrouwensfuncties, directe toegang hebben tot gevoelige informatie, maar toch een risico voor de integriteit van de organisatie kunnen vormen.
In de enquête onder decentrale overheidsorganisaties zijn hierover enkele vragen gesteld. Bijna twee derde (64%) van de organisaties heeft vertrouwensfuncties aangewezen. In 17 procent van de gevallen zijn er ook geen plannen en een even grote groep organisaties gaf aan het niet te weten. De helft (50%) van de organisaties in het decentraal bestuur heeft ‘kwetsbare functies’ aangewezen.

Voor deze functies gelden specifieke regels en maatregelen. In de meeste gevallen gaat het in ieder geval om het meerdere ogen-principe, functiescheiding, logging en autorisatiebeheer van informatiesystemen en een periodieke aanlevering van een VOG.

Tabel 4.19 - Wijze waarop organisaties integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies voorkomen
Basis: decentrale overheden (n=113)

Controle van werkzaamheden door andere persoon (meerdere ogen-principe)	81%
Functiescheiding	71%
Logging en autorisatiebeheer van informatiesystemen	69%
Het aanleveren van een (periodieke) Verklaring omtrent het gedrag (VOG)	69%
Screening van kandidaten, anders dan de VOG	24%
Referentiecheck bij nieuwe medewerkers betrokken bij de uitgifte van identiteitsbewijzen	22%
Functieroulatie	6%
Anders	8%
Onbekend/ geen antwoord	3%

Integriteitsrisico's leiden tot herbeoordeling van kwetsbare functie
Van de organisaties die kwetsbare functies hebben aangewezen zegt een kwart dat er in de afgelopen twee jaar veranderingen doorgevoerd in deze aangewezen functies. Vervolgens is gevraagd wat deze veranderingen waren. De antwoorden wijzen erop dat slechts een beperkt aantal organisaties in de afgelopen twee jaar concrete wijzigingen heeft doorgevoerd in de aangewezen kwetsbare functies. Waar veranderingen zijn doorgevoerd, hebben deze vooral betrekking op het aanscherpen van het screeningsbeleid, het uitbreiden van de toepassing van de VOG-P en het opnieuw beoordelen van welke functies als kwetsbaar worden aangemerkt. Verschillende organisaties hebben een inventarisatie uitgevoerd of zijn daarmee bezig. Daarbij zijn functies opnieuw beoordeeld op basis van de kwetsbaarheid van processen zoals financiën, inkoop, vergunningverlening, handhaving, burgerzaken, informatiemanagement, HR en ICT. In enkele gevallen heeft dit geleid tot een aangescherpte lijst van kwetsbare functies of tot een herzien screeningsprofiel, gebaseerd op richtlijnen van Justis. Daarnaast noemen meerdere organisaties dat de VOG-P inmiddels voor meer functies verplicht is gesteld, bijvoorbeeld voor handhavers en andere functies met een verhoogd integriteitsrisico. Ook wijzigingen in verantwoordelijkheden van medewerkers en veranderingen in de organisatiestructuur vormden aanleiding om functies opnieuw tegen het screeningsbeleid te houden.

4.4 Ontwikkelingen en uitdagingen

Op basis van de interviews tekenen zich een aantal overstijgende ontwikkelingen af die hieronder worden beschreven. Deze zijn:

1. Verschuivende aandacht van regels naar cultuur, gedrag en omgangsvormen
2. Nieuwe soorten integriteitsvraagstukken
3. Sterke professionalisering van veiligheid en integriteit, maar blijvende zoektocht naar handelingsperspectief
4. Effectiviteit van het integriteitsbeleid

4.4.1 De aandacht verschuift van regels naar cultuur, gedrag en omgangsvormen

Een van de belangrijkste ontwikkelingen is dat integriteit steeds minder wordt beschouwd als een vraagstuk van regels en naleving, en steeds meer als een vraagstuk van cultuur, professioneel handelen en omgangsvormen. Vrijwel alle organisaties beschikken inmiddels over gedragscodes, meldregelingen en andere formele instrumenten. De aandacht verschuift daardoor naar de dagelijkse praktijk: hoe gaan

medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers met elkaar om, hoe worden dilemma's besproken en in hoeverre spreken mensen elkaar aan op gedrag?

Verschillende gesprekspartners geven aan dat deze vraagstukken minder eenduidig zijn dan traditionele integriteitskwesties. Waar regels vaak een duidelijk kader bieden, zijn normen rondom gedrag, omgangsvormen en professionele afwegingen sterker afhankelijk van de context. Een raadslid van een grote gemeente verwoordt dit als volgt: *"Wat voor de één integer gedrag is, hoeft dat voor een ander niet te zijn. Het is allemaal veel subjectiever geworden."*

Waar integriteitsbeleid voorheen vooral gericht was op het voorkomen van financiële of procedurele overtredingen, wordt integriteit tegenwoordig breder opgevat. Respectvolle omgangsvormen, aanspreekbaarheid, sociale veiligheid, inclusie, macht en voorbeeldgedrag maken steeds vaker onderdeel uit van het integriteitsbeleid.

> *"We hadden eigenlijk alleen zakelijke gedragscodes. Maar er stond eigenlijk niks in over hoe gaan we nou eigenlijk met elkaar om. Dat staat er nu allemaal wel in." (Provincie)*

> *"Vroeger ging het vooral over: je mag geen geschenken aannemen van meer dan vijftig euro. Nu gaat het meer om houding en gedrag. Integriteit en houding en gedrag worden nu meer aan elkaar gekoppeld. Dan heb je het over respectvol met elkaar omgaan en bejegening." (Provincie)*

De gesprekken laten zien dat organisaties steeds meer nadruk leggen op bewustwording, dialoog en professionele reflectie. Het bespreken van dilemma's wordt daarbij vaker gezien als een effectiever instrument dan het verder uitbreiden van regels en procedures.

> *"Cultuur, gesprek en persoonlijk verantwoordelijkheidsbesef zijn belangrijker dan systemen." (Kleine gemeente)*

> *"Je kunt niet alles in protocollen en regeltjes vangen. Uiteindelijk blijft het ook een soort mindset." (Provincie)*

> *"Veranderende inzichten en normen continu met elkaar bespreken." (Middelgrote gemeente)*

> *"Het gesprek over gedrag is vaak belangrijker dan een nieuwe regeling." (Grote gemeente)*

Deze verschuiving gaat gepaard met meer aandacht voor aanspreekbaarheid binnen teams, besturen en raden. Organisaties ervaren dat integriteitsvraagstukken vaak niet ontstaan door bewust ongeoorloofd handelen, maar door onduidelijkheid, groepsdynamiek of het uitblijven van gesprekken over gedrag.

> *"We hebben ook afspraken gemaakt over de integriteit van een raadslid richting ambtenaren." (Middelgrote gemeente)*

> *"Hoe spreken we elkaar binnen de raad aan op het moment dat wij vinden dat het buiten de kaders gaat?" (Kleine gemeente)*

> *"Het idee bestaat dat we elkaar goed aanspreken. In de praktijk doen we dat veel te weinig." (Grote gemeente)*

> *"Mensen weten meestal wel wat de regels zijn. De vraag is of ze elkaar aanspreken." (Grote gemeente)*

Verschillende organisaties noemen de aanspreekcultuur daarom als een van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren.

> *"De grootste uitdaging is toch wel de aanspreekcultuur. Het is vanuit ons perspectief denk ik wel een hele belangrijke, maar ook vanuit hogerhand, dat mensen dingen bespreken, maar ook anderen aanspreken voordat het te groot wordt. Dat is ook echt een cultuurverandering, want het is nog wel vrij gesloten bij ons." (Provincie)*

Nauw verbonden met deze ontwikkeling is de groeiende aandacht voor psychologische veiligheid. Organisaties vinden het steeds belangrijker dat medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers zich vrij voelen om zorgen, fouten en dilemma's bespreekbaar te maken. Openheid wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor een goed functionerende integriteitscultuur.

> *"Kan jij zeggen wat je denkt, ongeacht rangen en standen?" (Waterschap)*

> *"Dat laagdrempeliger maken, dat vind ik wel heel belangrijk." (Middelgrote gemeente)*

Een raadslid van een grote gemeente wijst daarbij op het belang van zorgvuldig omgaan met vertrouwen: *"Als een ambtenaar mij vertrouwelijk iets vertelt, dan moet ik daar zorgvuldig mee omgaan."*

Tot slot leggen verschillende gesprekspartners een verband tussen integriteitsnormen binnen de organisatie en ontwikkelingen in het openbaar bestuur en de samenleving. Zij constateren dat maatschappelijke polarisatie en de toon van het politieke debat ook doorwerken in decentrale overheden.

> *"Mensen kijken ook naar wat er landelijk gebeurt. Dat werkt door in organisaties." (Grote gemeente)*

> *"De verharding in de samenleving zie je ook terug in de raad." (Grote gemeente)*

> *"De verharding ook in de gemeenteraad is ook wel gekomen door de manier waarop in de Tweede Kamer gedebatteerd wordt." (Kleine gemeente)*

> *"Wat in Den Haag gebeurt, heeft uiteindelijk ook invloed op wat mensen lokaal normaal gaan vinden." (Grote gemeente)*

Vanuit verschillende organisaties klinkt daarom de oproep dat bestuurders op alle bestuurslagen een duidelijke voorbeeldfunctie vervullen. Het stellen en naleven van normen wordt nadrukkelijk gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van het Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen.

> *"Wat mij betreft mag Binnenlandse Zaken echt ook zwaar nadruk leggen op: je bent gekozen dus heb je je te gedragen." (Waterschap)*

Integriteit blijkt uit de gesprekken steeds minder te draaien om de vraag of regels aanwezig zijn en steeds meer om de vraag hoe organisaties invulling geven aan een open cultuur, onderlinge aanspreekbaarheid en voorbeeldgedrag in de dagelijkse praktijk.

4.4.2 Nieuwe integriteitsvraagstukken

Naast de verschuiving van regels naar cultuur signaleren organisaties een reeks nieuwe integriteitsvraagstukken die tien jaar geleden nauwelijks aan de orde waren. De gesprekken gaan steeds vaker over artificiële intelligentie (AI), desinformatie, online beïnvloeding, sociale media, informatiegebruik, screening en de vervagende grens tussen werk en privé. Ook maatschappelijke ontwikkelingen, polarisatie en activisme leiden tot nieuwe dilemma's voor medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers.

"Vraagstukken over integriteit rond activisme en maatschappelijke ontwikkelingen kwamen vroeger veel minder voor. [...] Sociale veiligheid heeft de afgelopen jaren een enorme vlucht genomen." (Grote gemeente)

AI wordt nog beperkt genoemd in relatie tot formele integriteitskwesties, maar heeft volgens verschillende organisaties al wel invloed op communicatie, informatieverwerking en besluitvorming. Gesprekspartners verwachten dat deze ontwikkeling de komende jaren nieuwe ethische en integriteitsvraagstukken zal oproepen.

"Je ziet wel dat mensen er gebruik van maken en een tekst hebben waarvan je denkt: die hebben ze niet zelf bedacht." (Grote gemeente)

"AI gaat ons nog heel veel nieuwe vraagstukken geven waar we nu het antwoord nog niet op hebben." (Grote gemeente)

"Je bent eigenlijk met AI aan het communiceren en niet meer per se met de inwoner zelf." (Grote gemeente)

Daarnaast groeit de aandacht voor de betrouwbaarheid en bescherming van informatie. Organisaties wijzen erop dat data steeds waardevoller wordt en dat ook de risico's rondom informatiegebruik toenemen.

"Data wordt steeds waardevoller en daarmee ook kwetsbaarder." (Grote gemeente)

Ook sociale media zorgen voor nieuwe uitdagingen. Gesprekspartners noemen voorbeelden van online beïnvloeding, misleidende content en gedrag dat zich buiten de traditionele werkomgeving afspeelt, maar wel gevolgen heeft voor het functioneren van organisaties en politieke ambtsdragers. Een raadslid van een middelgrote gemeente zegt hierover: *"We hebben ook echt fake video's over elkaar voorbij gehad."* Een raadsgriffier van een kleine gemeente wijst op de beperkte handelingsmogelijkheden rond online gedrag: *"Het social media deel is lastig. Dat vind ik heel moeilijk om daar iets mee te kunnen doen."* Ook de provincie signaleert dat digitale ontwikkelingen nieuwe risico's met zich meebrengen. *"Dat stiekem filmpjes maken en dingen uit de context trekken, dat begint ook hier en ik denk dat het alleen maar erger wordt."* (Provincie)

Integriteitsvraagstukken lijken zich steeds vaker af te spelen op het snijvlak van technologie, informatie en maatschappelijke ontwikkelingen. Hierdoor verschuift de aandacht geleidelijk van traditionele integriteitsrisico's naar nieuwe vraagstukken waarvoor organisaties nog zoekende zijn naar passende normen, instrumenten en handelingsperspectieven.

4.4.3 Sterke professionalisering van veiligheid en integriteit, maar blijvende zoektocht naar handelingsperspectief

De afgelopen jaren hebben veel organisaties hun integriteitsbeleid verder geprofessionaliseerd. Steeds vaker beschikken zij over gespecialiseerde functies, zoals integriteitscoördinatoren, vertrouwenspersonen en veiligheidsadviseurs. Integriteit ontwikkelt zich daarmee tot een zelfstandig expertisegebied binnen decentrale overheden.

"Ik zie integriteit als een apart vak wat alle aandacht behoeft." (Grote gemeente)

Tegelijkertijd ervaren organisaties dat professionalisering niet automatisch leidt tot meer duidelijkheid in de praktijk. Integriteitsvraagstukken worden juist complexer en laten zich steeds minder eenvoudig beoordelen aan de hand van bestaande regels of procedures.

"Bij integriteit is het soms lastig om goed of fout." (Middelgrote gemeente)

"De uitdaging zit steeds minder in het kennen van de regels en steeds meer in het toepassen ervan in complexe situaties." (Grote gemeente)

Waar integriteitskwesties vroeger vaker betrekking hadden op relatief duidelijke overtredingen, hebben organisaties tegenwoordig vaker te maken met situaties waarin wettelijke regels, maatschappelijke verwachtingen en persoonlijke afwegingen door elkaar lopen. Daardoor ontstaat een groter grijs gebied waarin niet direct duidelijk is wat de juiste handelwijze is. Een raadsgriffier van een grote gemeente verwoordt dit als volgt: *"Het zijn meestal geen zwart-witsituaties. Juist die grijze gebieden zijn vaak het lastigst."*

Daarnaast signaleren verschillende organisaties dat integriteitsrisico's minder zichtbaar zijn geworden. De aandacht verschuift van concrete overtredingen naar subtielere vormen van beïnvloeding, afhankelijkheden en kwetsbaarheden.

> *"Je ziet een soort verschuiving van wat vroeger materieel gerommel was, nu is het veel meer op de persoon." (Middelgrote gemeente)*

Veelgenoemde risico's zijn ondermijning, ongewenste beïnvloeding, afhankelijkheidsrelaties, gesloten netwerken, digitale kwetsbaarheden, informatiebeveiliging, artificiële intelligentie en reputatiedruk via sociale media. Integriteit wordt daarmee steeds nadrukkelijker verbonden aan bestuurlijke weerbaarheid: het vermogen van organisaties en politieke ambtsdragers om onafhankelijk te blijven functioneren onder maatschappelijke, politieke en criminele druk.

Ondanks de verdere professionalisering blijft behoefte bestaan aan handelingsperspectief. Met name bestuurders, griffiers, secretarissen en integriteitscoördinatoren zoeken naar manieren om complexe dilemma's bespreekbaar te maken zonder direct terug te vallen op formele procedures of juridische trajecten. Daarbij wordt het belang van reflectie, casusbesprekingen en morele oordeelsvorming regelmatig benadrukt.

> *"We hebben beleid. We hebben trainingen. We hebben processen. Maar de vraag blijft hoe mensen er in de praktijk mee omgaan." (Waterschap)*

4.4.4 Effectiviteit van het integriteitsbeleid

Vrijwel geen van de organisaties beschikt over een structureel systeem om de effectiviteit van het integriteitsbeleid als geheel te monitoren. Hoewel informatie beschikbaar is over meldingen, trainingen, deelnamecijfers, casuïstiek en medewerkerstevredenheid, wordt deze informatie doorgaans niet gebruikt voor een integrale evaluatie van het beleid.

Een belangrijke verklaring hiervoor is het preventieve karakter van integriteitsbeleid. Organisaties vinden het moeilijk vast te stellen of incidenten zijn voorkomen dankzij het gevoerde beleid. Daardoor richten zij zich bij de beoordeling van hun aanpak vaker op aspecten als bewustwording, cultuur, bespreekbaarheid en meldbereidheid.

Tegelijkertijd bestaat behoefte aan meer inzicht in trends en ontwikkelingen. Verschillende organisaties geven aan dat landelijke informatie over terugkerende dilemma's, risicogebieden, meldingen en effectieve interventies kan bijdragen aan verdere beleidsontwikkeling. Registratie wordt daarbij niet primair gezien als verantwoordingsinstrument, maar vooral als hulpmiddel om te leren van ervaringen en ontwikkelingen binnen en tussen organisaties.

Deze bevinding onderstreept dat organisaties integriteit steeds minder benaderen als een stelsel van regels en controles, en steeds meer als een proces van continu leren, reflecteren en versterken van de organisatiecultuur.

4.5 Succesfactoren en ondersteuningsbehoefte

Succesfactoren
Uit de interviews komt een consistent beeld naar voren van de factoren die volgens respondenten bijdragen aan een sterke integriteitscultuur. Deze factoren sluiten nauw aan bij de ontwikkelingen die eerder in dit hoofdstuk zijn beschreven.

1 Laagdrempelige ondersteuning
De geïnterviewden benadrukken het belang van toegankelijke ondersteuning en duidelijke aanspreekpunten. Vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren, leidinggevenden en andere functionarissen spelen een belangrijke rol bij het vroegtijdig bespreken van vragen, signalen en dilemma's. Ook duidelijke meldstructuren en vertrouwen in een zorgvuldige opvolging worden gezien als belangrijke voorwaarden.

2 Zichtbaar leiderschap
Leidinggevenden, bestuurders en politieke ambtsdragers vervullen volgens respondenten een belangrijke voorbeeldfunctie. Eerder in dit hoofdstuk kwam naar voren dat zichtbare betrokkenheid van bestuurders, secretarissen, griffiers en leidinggevenden bepalend is voor de aandacht die integriteit binnen organisaties krijgt.

3 Structurele aandacht voor het onderwerp
In de interviews is benadrukt dat integriteit blijvend aandacht vraagt. Organisaties die integriteit regelmatig laten terugkomen in trainingen, werkoverleggen, introductieprogramma's, bewustwordingsactiviteiten en gesprekken over dilemma's, ervaren dat het onderwerp beter op de agenda blijft en eerder wordt betrokken bij dagelijkse afwegingen.

4 Open en veilige gesprekscultuur
Een open cultuur waarin medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers dilemma's, zorgen en fouten kunnen bespreken wordt door veel respondenten als een belangrijke randvoorwaarde gezien. Eerder in dit hoofdstuk werd al zichtbaar dat organisaties steeds meer nadruk leggen op aanspreekbaarheid, psychologische veiligheid en het voeren van het gesprek over dilemma's. Essentieel daarbij is dat er vertrouwen is dat signalen serieus worden genomen en zorgvuldig worden opgevolgd.

4.5.1 Ondersteuningsbehoefte

Meer handelingsperspectief bij grijze gebieden
Hoewel veel organisaties aangeven dat de basis van het integriteitsbeleid op orde is, bestaat behoefte aan verdere ondersteuning bij complexe en nieuwe vraagstukken. Die behoefte richt zich vooral op handelingsperspectief, normstelling, kennisdeling en de gevolgen van technologische ontwikkelingen.

De meest genoemde ondersteuningsbehoefte betreft situaties waarin regels geen eenduidig antwoord bieden. Vooral bestuurders, raadsleden, leidinggevenden en integriteitsfunctionarissen zoeken naar manieren om complexe dilemma's te bespreken en af te wegen.

> *"Mensen hebben meestal geen behoefte aan nog een regel erbij. De behoefte zit veel meer in het bespreken van dilemma's." (Grote gemeente)*

Ook binnen gemeenteraden bestaat behoefte aan duidelijkere afspraken over omgangsvormen en onderlinge aanspreekbaarheid. Niet overal bestaat overeenstemming over de vraag in hoeverre dergelijke afspraken moeten worden vastgelegd.

> *"Ik had eigenlijk gehoopt dat we gezamenlijk wat uitgebreidere gedragsafspraken zouden maken." (Grote gemeente)*

Daarnaast wijzen verschillende gesprekspartners op het belang van ondersteuning voor leidinggevenden. Van hen wordt steeds vaker verwacht dat zij integriteitskwesties herkennen en bespreekbaar maken, terwijl zij zich daar niet altijd voldoende op toegerust voelen.

> *"Nieuwe leidinggevenden moeten wel een beetje geholpen worden om die rol goed mogelijk te vervullen."*

Ook digitale ontwikkelingen roepen nieuwe vragen op. Vooral rond artificiële intelligentie bestaat behoefte aan praktische handvatten voor de omgang met ethische en integriteitsvraagstukken.

> *"Wat gaan we doen met AI? Ethische vraagstukken." (Grote gemeente)*

> *"Hoe ga je hiermee om als iemand met allerlei AI-informatie aan tafel komt?" (Grote gemeente)*

> *"Ik denk dat we managers nog beter kunnen ondersteunen met bepaalde situaties en daar een handreiking voor kunnen geven." (Provincie)*

Duidelijkere normstelling rondom gedrag

Daarnaast vragen verschillende organisaties om duidelijkere normstelling rondom gedrag, met name binnen het politieke domein. Zij benadrukken het belang van heldere grenzen en zichtbaar voorbeeldgedrag vanuit alle bestuurslagen.

> *"Die grens van jongens, dit is gewoon onacceptabel, kun je niet vaak genoeg en niet hard genoeg blijven uitspreken." (Provincie)*

Meer aandacht voor sociale veiligheid en omgangsvormen

Tegelijkertijd verwachten veel organisaties dat sociale veiligheid en omgangsvormen de komende jaren een steeds belangrijkere plaats binnen het integriteitsbeleid zullen innemen.

> *"Steeds meer vragen gaan over gedrag en onderlinge verhoudingen. Daar zit de grootste ontwikkeling." (Grote gemeente)*

Kennisdeling en leren van anderen

Tot slot bestaat behoefte aan meer kennisuitwisseling tussen overheden. Organisaties geven aan dat zij veel kunnen leren van elkaars ervaringen, dilemma's en werkwijzen. Daarbij wordt ook gewezen op de wens voor beter zicht op beschikbare ondersteuning vanuit het Rijk en landelijke kennisnetwerken.

> *"Het helpt als je kunt leren van wat anderen al hebben meegemaakt." (Grote gemeente)*

> *"Het zou helpen als gemeenten veel meer van elkaar konden leren." (Grote gemeente)*

> *"Je moet wel weten welke organisaties je kunt gebruiken en waar je dingen kunt vinden." (Waterschap)*

In dat verband pleit een gesprekspartner bij een grote gemeente voor een toegankelijker en zichtbaarder landelijk steunpunt voor bestuurlijke integriteit, waar met name kleinere gemeenten terecht kunnen voor expertise en advies: *"Het steunpunt Integriteit Politieke Ambtsdragers is ondergebracht bij het CAOP. Ik heb*

daar mijn twijfels bij. Voor mij voelt het als een black box: er gaat veel geld naartoe, maar het is onvoldoende inzichtelijk wat daar precies mee gebeurt. Juist gemeenten, en zeker de kleinere gemeenten, hebben behoefte aan een deskundig en goed toegankelijk steunpunt. Mijn advies aan BZK zou zijn om te kijken naar een andere organisatorische inbedding, bijvoorbeeld dichter bij het ministerie zelf, zodat er meer transparantie en sturing mogelijk is. Als kleine gemeente kan ik me voorstellen dat je soms behoefte hebt aan een sparringspartner."

Samenvattend ligt de behoefte niet zozeer bij aanvullende regelgeving, maar vooral bij ondersteuning bij complexe dilemma's, duidelijke normstelling, kennisdeling en praktische handvatten voor nieuwe vraagstukken rond gedrag, sociale veiligheid en digitalisering.

A 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 is de bekendheid van het instrumentarium?
- 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?
- In hoeverre is er onder politieke ambtsdragers en medewerkers sprake van een gedeeld moreel besef rond integriteitskwesties werkcultuur en integere werkhouding?

B Overzicht geïnterviewden en respondenten

Tabel B.1 geeft een overzicht van de interviews die voor het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn afgenomen. De tabel toont het aantal geïnterviewden, uitgesplitst naar bestuurslaag en functie.

Tabel B. 1 – Overzicht van geïnterviewden

		Aantal interviews
Waterschap	Secretaris Directeur	1
	Bestuursondersteuner	1
	Beleidsadviseur Integrale Veiligheid	1
Provincie	Provinciesecretaris	1
	Statengriffier	1
	Integriteitscoördinator	1
	Beleidsadviseur Weerbaar bestuur en organisatie - Kabinet van de commissaris van de Koning	1
	Provinciaal statenlid	1
	Gedeputeerde	1
Gemeente	Gemeentesecretaris	3
	Raadsgriffier	5
	HR-beleidsadviseur	3
	Integriteits- en of veiligheidscoördinator	4
	Vertrouwenspersoon	1
	Raadslid	4
	Ambtenaren (zonder portefeuille integriteit of veiligheid)	2
	Totaal	**31**

Tabel B. 2 – Overzicht van respondenten enquête onder organisaties

Secretaris/ loco-secretaris	53
HR-medewerker/adviseur	35
Adviseur/ coördinator integriteit	34
Adviseur/ coördinator VPT / agressie en geweld	28
Griffier/ plv griffier/ raadsadviseur	22
Arbocoördinator	18
Adviseur openbare orde en (integrale) veiligheid	6
Adviseur/hoofd bestuurszaken	4
Kabinetschef	3
Burgemeester	2
Overig	2
Onbekend	3
Aantal respondenten	**210**
Aantal volledig ingevulde vragenlijsten*	**99**
Gemiddeld aantal invullers per vragenlijst	**2.1**

*In totaal zijn 112 vragenlijsten ontvangen. Daarvan zijn 99 volledig ingevuld inclusief de functies van de invullers

C Tabellen politieke ambtsdragers

Uitsplitsingen naar bestuurslaag, functie en geslacht. Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

C.1 Waardering organisatie

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan ethiek % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.528)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.263)	55%
Provincies (n=115)	64%
Waterschappen (n=150)	69%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=95)	64%
Leden dagelijks bestuur (n=249)	61%
Volksvertegenwoordigers (n=1.184)	55%
Geslacht	
Man (n=1.053)	58%
Vrouw (n=457)	51%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan integriteit % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.532)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.266)	71%
Provincies (n=118)	78%
Waterschappen (n=148)	80%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=95)	81%
Leden dagelijks bestuur (n=252)	79%
Volksvertegenwoordigers (n=1.185)	71%
Geslacht	
Man (n=1.053)	75%
Vrouw (n=461)	66%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) corruptie in de organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.564)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.289)	48%
Provincies (n=122)	48%
Waterschappen (n=153)	44%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=96)	67%
Leden dagelijks bestuur (n=253)	55%
Volksvertegenwoordigers (n=1.215)	46%
Geslacht	
Man (n=1.075)	50%
Vrouw (n=471)	41%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan het (herkennen van) ondermijnende criminaliteit in de organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.564)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.289)	56%
Provincies (n=122)	52%
Waterschappen (n=153)	48%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=96)	66%
Leden dagelijks bestuur (n=253)	60%
Volksvertegenwoordigers (n=1.215)	54%
Geslacht	
Man (n=1.075)	58%
Vrouw (n=471)	49%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie wordt alleen aandacht aan het onderwerp integriteit besteed als er sprake is van een integriteitskwestie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.525)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.257)	25%
Provincies (n=119)	19%
Waterschappen (n=149)	18%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=95)	13%
Leden dagelijks bestuur (n=252)	21%
Volksvertegenwoordigers (n=1.178)	25%
Geslacht	
Man (n=1.051)	24%
Vrouw (n=456)	25%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: 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) % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.546)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.279)	87%
Provincies (n=115)	87%
Waterschappen (n=152)	93%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=96)	92%
Leden dagelijks bestuur (n=252)	92%
Volksvertegenwoordigers (n=1.198)	86%
Geslacht	
Man (n=1.064)	86%
Vrouw (n=464)	89%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik vind dat er in mijn organisatie voldoende gelegenheid is om een dilemma of kwestie te bespreken % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.554)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.287)	80%
Provincies (n=117)	82%
Waterschappen (n=150)	87%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=96)	92%
Leden dagelijks bestuur (n=253)	88%
Volksvertegenwoordigers (n=1.205)	79%
Geslacht	
Man (n=1.067)	83%
Vrouw (n=469)	76%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.536)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.267)	68%
Provincies (n=117)	62%
Waterschappen (n=152)	78%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=96)	77%
Leden dagelijks bestuur (n=252)	81%
Volksvertegenwoordigers (n=1.188)	66%
Geslacht	
Man (n=1.060)	71%
Vrouw (n=458)	64%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik voel me vrij om een dilemma of kwestie met mijn collega-ambtsdragers te bespreken % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.564)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.292)	90%
Provincies (n=119)	90%
Waterschappen (n=153)	93%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=96)	100%
Leden dagelijks bestuur (n=254)	95%
Volksvertegenwoordigers (n=1.214)	89%
Geslacht	
Man (n=1.077)	92%
Vrouw (n=469)	86%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In onze organisatie is er een open gesprekscultuur % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.556)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.286)	71%
Provincies (n=119)	75%
Waterschappen (n=151)	75%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=96)	78%
Leden dagelijks bestuur (n=254)	82%
Volksvertegenwoordigers (n=1.206)	69%
Geslacht	
Man (n=1.071)	73%
Vrouw (n=467)	68%

C.2 Bekendheid met beleid, procedures en handelingsperspectieven

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik weet waar ik terecht kan wanneer ik een lastige kwestie wil bespreken % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.558)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.291)	90%
Provincies (n=116)	91%
Waterschappen (n=151)	93%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=95)	94%
Leden dagelijks bestuur (n=253)	92%
Volksvertegenwoordigers (n=1.210)	90%
Geslacht	
Man (n=1.074)	91%
Vrouw (n=466)	90%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik weet waar ik terecht kan als ik een vermoeden heb van corruptie % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.527)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.261)	83%
Provincies (n=118)	81%
Waterschappen (n=148)	83%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=95)	92%
Leden dagelijks bestuur (n=248)	85%
Volksvertegenwoordigers (n=1.184)	82%
Geslacht	
Man (n=1.054)	85%
Vrouw (n=456)	79%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik weet wanneer ik aangifte moet doen van een integriteitsschending die mogelijk een strafbaar feit is % (helemaal) mee eens

Basis: politieke ambtsdragers exclusief 'weet ik niet' (n=1.506)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=1.246)	70%
Provincies (n=115)	74%
Waterschappen (n=145)	70%
Type ambtsdrager	
Voorzitters (n=95)	92%
Leden dagelijks bestuur (n=246)	69%
Volksvertegenwoordigers (n=1.165)	70%
Geslacht	
Man (n=1.045)	73%
Vrouw (n=443)	64%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De regels/procedure voor het melden van nevenwerkzaamheden

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.520)

	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
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.252)	67%	20%	6%	8%	1%
Provincies (n=116)	71%	16%	5%	9%	1%
Waterschappen (n=152)	68%	18%	10%	6%	1%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	83%	15%	1%	2%	0%
Leden dagelijks bestuur (n=247)	68%	23%	4%	5%	1%
Volksvertegenwoordigers (n=1.177)	67%	19%	7%	9%	1%
Geslacht					
Man (n=1.039)	66%	20%	7%	8%	2%
Vrouw (n=463)	72%	17%	4%	9%	1%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De voor mij geldende gedragscode
Basis: politieke ambtsdragers (n=1.524)

	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
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.256)	62%	28%	7%	7%	1%
Provincies (n=116)	56%	34%	4%	7%	3%
Waterschappen (n=152)	60%	31%	6%	8%	0%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	82%	14%	3%	1%	0%
Leden dagelijks bestuur (n=247)	57%	31%	7%	8%	0%
Volksvertegenwoordigers (n=1.181)	61%	28%	7%	7%	1%
Geslacht					
Man (n=1.043)	61%	28%	7%	7%	1%
Vrouw (n=463)	62%	29%	6%	7%	1%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De regels en procedures m.b.t. het declareren van onkosten
Basis: politieke ambtsdragers (n=1.517)

	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
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.249)	52%	24%	6%	17%	4%
Provincies (n=116)	70%	19%	3%	8%	1%
Waterschappen (n=152)	69%	22%	6%	6%	0%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	75%	23%	1%	2%	0%
Leden dagelijks bestuur (n=247)	69%	22%	2%	7%	1%
Volksvertegenwoordigers (n=1.174)	51%	24%	7%	17%	4%
Geslacht					
Man (n=1.037)	54%	24%	6%	15%	4%
Vrouw (n=462)	54%	24%	6%	17%	3%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? Regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.521)

	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
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.253)	39%	33%	13%	12%	6%
Provincies (n=116)	41%	32%	14%	9%	4%
Waterschappen (n=152)	34%	34%	15%	13%	7%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	66%	24%	4%	3%	2%
Leden dagelijks bestuur (n=247)	36%	35%	14%	11%	6%
Volksvertegenwoordigers (n=1.178)	38%	33%	14%	12%	6%
Geslacht					
Man (n=1.040)	40%	33%	13%	11%	6%
Vrouw (n=463)	35%	34%	15%	13%	7%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De interne en/of externe vertrouwenspersoon

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.517)

	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
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.249)	37%	27%	14%	15%	9%
Provincies (n=116)	40%	29%	13%	16%	4%
Waterschappen (n=152)	43%	29%	8%	14%	8%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	76%	16%	2%	4%	2%
Leden dagelijks bestuur (n=247)	45%	32%	9%	12%	3%
Volksvertegenwoordigers (n=1.174)	35%	27%	14%	16%	10%
Geslacht					
Man (n=1.037)	37%	27%	14%	14%	9%
Vrouw (n=462)	40%	26%	11%	17%	7%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers van decentrale overheden (BZK)

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.517)

	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
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.249)	24%	30%	15%	20%	14%
Provincies (n=116)	26%	43%	11%	10%	11%
Waterschappen (n=152)	24%	32%	16%	17%	14%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	63%	30%	3%	5%	0%
Leden dagelijks bestuur (n=247)	29%	38%	11%	16%	8%
Volksvertegenwoordigers (n=1.174)	22%	30%	16%	20%	16%
Geslacht					
Man (n=1.037)	24%	30%	15%	19%	15%
Vrouw (n=462)	24%	31%	16%	19%	13%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? Beleidskader Verboden Handelingen

Basis: politieke ambtsdragers (n=1.520)

	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
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.252)	19%	23%	15%	14%	31%
Provincies (n=116)	18%	25%	14%	14%	30%
Waterschappen (n=152)	21%	18%	18%	14%	30%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	43%	29%	7%	8%	13%
Leden dagelijks bestuur (n=247)	19%	23%	16%	12%	32%
Volksvertegenwoordigers (n=1.177)	18%	23%	15%	15%	32%
Geslacht					
Man (n=1.039)	20%	24%	15%	12%	30%
Vrouw (n=463)	16%	20%	15%	18%	34%

C.3 Vermoedens van niet-integer gedrag

Tabel – Is corruptie, volgens u, in de afgelopen 2 jaar in Nederland toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen?
Basis: politieke ambtsdragers (n=1.544)

	Toegenomen	Hetzelfde gebleven	Afgenomen	Er speelt geen corruptie op dit niveau	Weet ik niet
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.271)	22%	30%	2%	4%	43%
Provincies (n=120)	23%	28%	2%	4%	43%
Waterschappen (n=153)	20%	29%	2%	5%	44%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	19%	38%	4%	1%	38%
Leden dagelijks bestuur (n=249)	17%	30%	4%	4%	45%
Volksvertegenwoordigers (n=1.199)	23%	29%	1%	4%	43%
Geslacht					
Man (n=1.060)	22%	32%	2%	4%	41%
Vrouw (n=466)	23%	25%	1%	3%	48%

Tabel – Is corruptie, volgens u, in de afgelopen 2 jaar in Nederlandse gemeentes/provincies/waterschappen toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen?
Basis: politieke ambtsdragers (n=1.544)

	Toegenomen	Hetzelfde gebleven	Afgenomen	Er speelt geen corruptie op dit niveau	Weet ik niet
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.271)	15%	32%	3%	2%	48%
Provincies (n=120)	13%	33%	1%	5%	48%
Waterschappen (n=153)	3%	27%	5%	10%	54%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	11%	41%	6%	4%	38%
Leden dagelijks bestuur (n=249)	10%	31%	4%	5%	51%
Volksvertegenwoordigers (n=1.199)	15%	31%	2%	2%	49%
Geslacht					
Man (n=1.060)	13%	34%	3%	3%	46%
Vrouw (n=466)	15%	26%	2%	3%	54%

Tabel – Is corruptie, volgens u, in de afgelopen 2 jaar in mijn eigen gemeente/provincie/waterschap toegenomen, hetzelfde gebleven of afgenomen?
Basis: politieke ambtsdragers (n=1.544)

	Toegenomen	Hetzelfde gebleven	Afgenomen	Er speelt geen corruptie op dit niveau	Weet ik niet
Bestuurslaag					
Gemeenten (n=1.271)	7%	29%	5%	18%	41%
Provincies (n=120)	12%	38%	2%	7%	42%
Waterschappen (n=153)	3%	25%	5%	29%	38%
Type ambtsdrager					
Voorzitters (n=96)	2%	38%	9%	22%	29%
Leden dagelijks bestuur (n=249)	5%	32%	5%	21%	36%
Volksvertegenwoordigers (n=1.199)	8%	29%	4%	18%	42%
Geslacht					
Man (n=1.060)	6%	30%	5%	20%	39%
Vrouw (n=466)	9%	28%	4%	13%	46%

D Tabellen medewerkers

Uitsplitsingen naar bestuurslaag, functie en geslacht. Blauw: significant lager aandeel dan de andere groep; Rood: significant hoger aandeel dan de andere groep.

D.1 Waardering organisatie

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie is er voldoende gelegenheid is integriteitsdilemma's te bespreken % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=840)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=618)	69%
Provincies (n=122)	71%
Waterschappen (n=100)	68%
Functie	
Buitendienst (n=67)	63%
Dienstverlening (n=83)	63%
Binnendienst (n=581)	70%
Geslacht	
Man (n=446)	75%
Vrouw (n=389)	64%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In onze organisatie staat moreel handelen centraal bij het nemen van besluiten % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=796)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=580)	61%
Provincies (n=121)	59%
Waterschappen (n=95)	54%
Functie	
Buitendienst (n=66)	52%
Dienstverlening (n=80)	59%
Binnendienst (n=546)	60%
Geslacht	
Man (n=435)	57%
Vrouw (n=358)	65%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In onze organisatie wordt alleen aandacht aan het onderwerp integriteit besteed als er sprake is van een integriteitskwestie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=808)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=593)	35%
Provincies (n=120)	31%
Waterschappen (n=95)	24%
Functie	
Buitendienst (n=67)	48%
Dienstverlening (n=77)	39%
Binnendienst (n=563)	33%
Geslacht	
Man (n=438)	36%
Vrouw (n=366)	32%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn organisatie is er een open gesprekscultuur % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=860)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=632)	55%
Provincies (n=129)	60%
Waterschappen (n=99)	52%
Functie	
Buitendienst (n=70)	58%
Dienstverlening (n=83)	45%
Binnendienst (n=596)	57%
Geslacht	
Man (n=457)	59%
Vrouw (n=397)	52%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan ethiek % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=810)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=602)	52%
Provincies (n=118)	61%
Waterschappen (n=90)	53%
Functie	
Buitendienst (n=63)	44%
Dienstverlening (n=74)	58%
Binnendienst (n=566)	52%
Geslacht	
Man (n=431)	55%
Vrouw (n=375)	51%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan integriteit % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=828)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=614)	66%
Provincies (n=120)	75%
Waterschappen (n=94)	65%
Functie	
Buitendienst (n=63)	55%
Dienstverlening (n=80)	59%
Binnendienst (n=577)	68%
Geslacht	
Man (n=439)	69%
Vrouw (n=383)	65%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan (het herkennen van) corruptie in de organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers (n=871)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=641)	42%
Provincies (n=130)	49%
Waterschappen (n=100)	43%
Functie	
Buitendienst (n=70)	30%
Dienstverlening (n=84)	46%
Binnendienst (n=604)	43%
Geslacht	
Man (n=462)	49%
Vrouw (n=403)	36%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn organisatie besteedt voldoende aandacht aan het (herkennen van) ondermijnende criminaliteit in de organisatie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers (n=871)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=641)	51%
Provincies (n=130)	58%
Waterschappen (n=100)	36%
Functie	
Buitendienst (n=70)	43%
Dienstverlening (n=84)	51%
Binnendienst (n=604)	52%
Geslacht	
Man (n=462)	54%
Vrouw (n=403)	48%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn leidinggevende staat er op te doen wat ethisch is, ook wanneer dit niet gemakkelijk is % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=733)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=531)	58%
Provincies (n=111)	51%
Waterschappen (n=91)	55%
Functie	
Buitendienst (n=59)	56%
Dienstverlening (n=75)	51%
Binnendienst (n=503)	58%
Geslacht	
Man (n=394)	51%
Vrouw (n=335)	64%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn leidinggevende laat zien veel waarde te hechten aan ethische en morele waarden % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=802)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=586)	57%
Provincies (n=121)	57%
Waterschappen (n=95)	48%
Functie	
Buitendienst (n=68)	51%
Dienstverlening (n=80)	60%
Binnendienst (n=548)	57%
Geslacht	
Man (n=424)	52%
Vrouw (n=372)	60%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn leidinggevende vertoont ethisch voorbeeldgedrag door middel van zijn/haar acties en beslissingen % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=793)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=578)	52%
Provincies (n=121)	52%
Waterschappen (n=94)	49%
Functie	
Buitendienst (n=65)	48%
Dienstverlening (n=80)	48%
Binnendienst (n=546)	54%
Geslacht	
Man (n=420)	49%
Vrouw (n=368)	55%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn leidinggevende ziet integriteit als een belangrijke persoonlijke waarde % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=778)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=569)	67%
Provincies (n=118)	55%
Waterschappen (n=91)	61%
Functie	
Buitendienst (n=66)	60%
Dienstverlening (n=78)	66%
Binnendienst (n=535)	67%
Geslacht	
Man (n=417)	62%
Vrouw (n=356)	70%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Mijn leidinggevende creëert een veilige sfeer waarin integriteitsdilemmas besproken kunnen worden % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=816)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=595)	59%
Provincies (n=124)	57%
Waterschappen (n=97)	46%
Functie	
Buitendienst (n=66)	49%
Dienstverlening (n=79)	59%
Binnendienst (n=565)	59%
Geslacht	
Man (n=432)	56%
Vrouw (n=379)	61%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik voel me veilig genoeg om een integriteitsdilemma aan te kaarten, zonder bang te hoeven zijn voor negatieve gevolgen % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=847)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=619)	73%
Provincies (n=128)	72%
Waterschappen (n=100)	73%
Functie	
Buitendienst (n=67)	68%
Dienstverlening (n=83)	65%
Binnendienst (n=585)	76%
Geslacht	
Man (n=449)	77%
Vrouw (n=392)	69%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: In mijn werk zie ik een toenemende kwetsbaarheid voor corruptie en ondermijning % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=765)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=558)	21%
Provincies (n=116)	18%
Waterschappen (n=91)	19%
Functie	
Buitendienst (n=61)	28%
Dienstverlening (n=76)	19%
Binnendienst (n=531)	21%
Geslacht	
Man (n=421)	21%
Vrouw (n=340)	21%

D.2 Bekendheid met beleid, procedures en handelingsperspectieven

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De regels m.b.t. omgaan met vertrouwelijke informatie
Basis: medewerkers (n=871)

	Ja	Gedeeltelijk	Nee
Bestuurslaag			
Gemeenten (n=641)	83%	15%	1%
Provincies (n=130)	75%	20%	5%
Waterschappen (n=100)	69%	30%	1%
Functie			
Buitendienst (n=70)	78%	20%	2%
Dienstverlening (n=84)	78%	20%	2%
Binnendienst (n=604)	83%	16%	1%
Geslacht			
Man (n=462)	80%	19%	1%
Vrouw (n=403)	85%	14%	1%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De voor mij geldende gedragscode
Basis: medewerkers (n=871)

	Ja	Gedeeltelijk	Nee
Bestuurslaag			
Gemeenten (n=641)	68%	27%	5%
Provincies (n=130)	59%	35%	5%
Waterschappen (n=100)	55%	35%	10%
Functie			
Buitendienst (n=70)	63%	30%	7%
Dienstverlening (n=84)	67%	28%	5%
Binnendienst (n=604)	67%	28%	5%
Geslacht			
Man (n=462)	65%	29%	5%
Vrouw (n=403)	68%	26%	5%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De taken van de vertrouwenspersoon
Basis: medewerkers (n=871)

	Ja	Gedeeltelijk	Nee
Bestuurslaag			
Gemeenten (n=641)	67%	28%	6%
Provincies (n=130)	65%	30%	5%
Waterschappen (n=100)	55%	43%	2%
Functie			
Buitendienst (n=70)	62%	23%	15%
Dienstverlening (n=84)	61%	36%	3%
Binnendienst (n=604)	67%	28%	5%
Geslacht			
Man (n=462)	64%	32%	4%
Vrouw (n=403)	68%	26%	6%

Tabel – De volgende vragen gaan over verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid van uw organisatie. Kunt u aangeven met welke onderdelen u bekend bent? De regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden
Basis: medewerkers (n=871)

	Ja	Gedeeltelijk	Nee
Bestuurslaag			
Gemeenten (n=641)	49%	38%	14%
Provincies (n=130)	42%	40%	18%
Waterschappen (n=100)	38%	38%	24%
Functie			
Buitendienst (n=70)	46%	32%	23%
Dienstverlening (n=84)	47%	40%	13%
Binnendienst (n=604)	47%	39%	13%
Geslacht			
Man (n=462)	50%	37%	13%
Vrouw (n=403)	45%	39%	16%

Tabel – Weet u waar u de volgende informatie over het integriteitsbeleid van uw organisatie kunt vinden als u deze nodig hebt? % Ja

Basis: medewerkers (n=871)

	Taken van de vertrouwenspersoon	Regels m.b.t. omgaan met vertrouwelijke informatie	De voor mij geldende gedragscode	Regeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden
Bestuurslaag				
Gemeenten (n=641)	88%	88%	84%	76%
Provincies (n=130)	86%	81%	82%	75%
Waterschappen (n=100)	83%	82%	73%	72%
Functie				
Buitendienst (n=70)	84%	85%	77%	69%
Dienstverlening (n=84)	85%	84%	85%	77%
Binnendienst (n=604)	89%	87%	84%	75%
Geslacht				
Man (n=462)	87%	89%	85%	80%
Vrouw (n=403)	89%	85%	81%	71%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: De regels en procedures over integer handelen geven mij voldoende duidelijkheid over wat van mij wordt verwacht % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=815)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=593)	62%
Provincies (n=126)	59%
Waterschappen (n=96)	51%
Functie	
Buitendienst (n=65)	53%
Dienstverlening (n=77)	53%
Binnendienst (n=569)	63%
Geslacht	
Man (n=441)	66%
Vrouw (n=370)	57%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: De regels en procedures over integer handelen worden voldoende onder de aandacht gebracht % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=836)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=613)	53%
Provincies (n=125)	53%
Waterschappen (n=98)	49%
Functie	
Buitendienst (n=68)	45%
Dienstverlening (n=82)	45%
Binnendienst (n=580)	55%
Geslacht	
Man (n=444)	58%
Vrouw (n=387)	49%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: De regels en procedures over integer handelen helpen mij bij het omgaan met lastige situaties in mijn werk % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=789)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=576)	50%
Provincies (n=119)	44%
Waterschappen (n=94)	46%
Functie	
Buitendienst (n=64)	42%
Dienstverlening (n=77)	49%
Binnendienst (n=548)	51%
Geslacht	
Man (n=426)	54%
Vrouw (n=359)	45%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Het is voor mij duidelijk bij wie ik terecht kan met een vraag of dilemma over integriteit % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=845)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=621)	73%
Provincies (n=128)	73%
Waterschappen (n=96)	70%
Functie	
Buitendienst (n=68)	68%
Dienstverlening (n=84)	58%
Binnendienst (n=589)	74%
Geslacht	
Man (n=447)	74%
Vrouw (n=393)	71%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik voel me voldoende toegerust om met integriteitsdilemmas om te gaan% (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=832)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=609)	65%
Provincies (n=126)	64%
Waterschappen (n=97)	51%
Functie	
Buitendienst (n=69)	57%
Dienstverlening (n=79)	65%
Binnendienst (n=578)	66%
Geslacht	
Man (n=446)	71%
Vrouw (n=381)	59%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik weet waar ik terecht kan als ik een vermoeden heb van corruptie % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=824)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=603)	63%
Provincies (n=125)	62%
Waterschappen (n=96)	55%
Functie	
Buitendienst (n=68)	56%
Dienstverlening (n=81)	48%
Binnendienst (n=570)	63%
Geslacht	
Man (n=438)	69%
Vrouw (n=381)	56%

Tabel – In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: Ik weet wanneer ik aangifte moet doen van een integriteitsschending die mogelijk een strafbaar feit is % (helemaal) mee eens

Basis: medewerkers exclusief 'weet ik niet' (n=811)

	% (helemaal) mee eens
Bestuurslaag	
Gemeenten (n=595)	51%
Provincies (n=124)	52%
Waterschappen (n=92)	44%
Functie	
Buitendienst (n=69)	54%
Dienstverlening (n=79)	51%
Binnendienst (n=564)	50%
Geslacht	
Man (n=436)	55%
Vrouw (n=370)	47%

Tabel – Heeft u in de afgelopen twaalf maanden meegemaakt dat iemand probeerde uw werk of een besluit binnen uw organisatie op een ongepaste of oneigenlijke wijze te beïnvloeden?

Basis: medewerkers (n=871)

	Vaak	Regelmatig	Enkele malen	Eenmaal	Nooit	Weet ik niet
Bestuurslaag						
Gemeenten (n=641)	1%	3%	8%	8%	74%	6%
Provincies (n=130)	1%	5%	7%	5%	75%	8%
Waterschappen (n=100)	5%	9%	9%	2%	67%	8%
Functie						
Buitendienst (n=70)	2%	9%	8%	6%	69%	6%
Dienstverlening (n=84)	2%	8%	13%	10%	56%	10%
Binnendienst (n=604)	1%	1%	6%	8%	78%	6%
Geslacht						
Man (n=462)	1%	4%	7%	8%	74%	7%
Vrouw (n=403)	1%	3%	8%	8%	74%	6%

Contactgegevens

Ipsos I&O

Zuiderval 70
7543 EZ Enschede
053 - 200 52 00

Amstelveenseweg 760
1081 JK Amsterdam
020 - 607 07 07

Ericssonstraat 2
5121 ML Rijen
020 - 607 07 07

