

**Jaarverslag
integriteit 2025**
Provincie Drenthe

provincie **D**renthe



Colofon

Dit is een uitgave van de provincie Drenthe.

Inhoud

Integriteit in 2025	5
Voorwoord	7
Inleiding	8
Wettelijk kader	8
Beleidskader	8
Integriteitsinfrastructuur	9
Jaarverslag	9
Terugblik 2025	10
Algemene ontwikkelingen	10
Onderzoek NRK integriteitsbeleid	10
Integriteitsnetwerk	10
Jaarverslag	10
Inhoudelijke ontwikkelingen	11
Moreel leerproces	11
Regels	11
Handhavingspraktijk	12
Vooruitzicht 2026	14
Moreel leerproces	14
Regels	14
Integriteitsbeleid(s)plan	14
Inventarisatie kwetsbare functies en processen	14
Gedragscode en ambtseed ambtenaren	15
Vergroten bewustwording	15
Handhavingspraktijk	15
Bijlagen	16
Bijlage 1: Pijlers Integriteitsbeleid provincie Drenthe	16
Bijlage 2: Overzicht meldingen vermoeden ambtelijke integriteitsschending	17

Integriteit in 2025

Een terugblik in vogelvlucht op ontwikkelingen, acties en resultaten.

Ontwikkelingen

- Nieuwe integriteitscoördinator
- NRK onderzoek naar integriteitsbeleid
- Doorontwikkeling intern integriteitsnetwerk en opzetten nieuw extern integriteitsnetwerk



Acties

- Uitrollen Moreel Beraad organisatiebreed
- Bewustwording vergroten
- Voorstel tot aanpassing regels voor VOG-P
- Adviseren en doorverwijzen
- Afhandeling meldingen vermoeden ambtelijke integriteitsschending



Resultaten / enkele cijfers over 2025

50 medewerkers meldden een nevenfunctie waarvan in 8 gevallen advies is gegeven.



130 medewerkers legden ambtseed/belofte af.



Meerdere adviesvragen (5) en signalen (4) behandeld en zo nodig doorverwezen.



3 meldingen vermoeden van een ambtelijke integriteitsschending ontvangen én afgedaan.



Vooruitzicht 2026

- Moreel Beraad specifiek onder aandacht brengen in domeinen en thema's
- Actualiseren integriteitsbeleid(splan)
- Inventariseren kwetsbare functies
- Actualiseren ambtelijke gedragscode en ambtseed
- Bewustwording vergroten op ambtelijk én bestuurlijk niveau
- Actualiseren onderzoeksprotocol
- Ontwikkelen interne wegwijzer klacht-/meldproces



Voorwoord

Integriteit vormt het fundament van het handelen van de provincie Drenthe. Het is geen abstract begrip of papieren norm, maar een dagelijkse opdracht die richting geeft aan keuzes, gedrag en besluitvorming. Van bestuur tot uitvoering, van beleid tot dienstverlening: integriteit is de basis voor het vertrouwen dat inwoners, partners en collega-overheden in ons stellen.

Werken voor de provincie betekent werken in het publieke domein. Dat vraagt om professionaliteit, zorgvuldigheid en moreel kompas. Integriteit vraagt niet alleen dat we de regels kennen en naleven, maar ook dat we elkaar aanspreken, dilemma's bespreekbaar maken en verantwoordelijkheid nemen wanneer grenzen in beeld komen. Juist daar waar belangen kunnen botsen of waar druk wordt ervaren, moet ons handelen transparant en toetsbaar zijn.

Integriteit is bovendien geen statisch gegeven. Maatschappelijke verwachtingen veranderen, vraagstukken worden complexer en de omgeving waarin wij werken stelt steeds hogere eisen aan openheid en verantwoording. Dat vraagt om voortdurende reflectie: doen we de juiste dingen, en doen we die op de juiste manier? Kritisch kijken naar onszelf en onze organisatie is daarbij geen zwakte, maar een voorwaarde voor kwaliteit en geloofwaardigheid.

Als provincie Drenthe benadrukken we het belang van integriteit als gezamenlijke verantwoordelijkheid. In dit document, het jaarverslag integriteit, geven we inzicht in hoe we onze verantwoordelijkheid het afgelopen jaar op het gebied van integriteit hebben gepakt. Maar ook welke doelen we onszelf stellen voor het komende jaar om die verantwoordelijkheid te blijven pakken. Dat is nodig om integriteit actief te blijven zien als onderdeel van het dagelijks werk en om elkaar daarin scherp te houden.

Alleen zo kunnen wij het vertrouwen dat ons is gegeven waarmaken en versterken.

~ **Wim Brenkman** – provinciesecretaris provincie Drenthe

Inleiding

Werken voor de provincie Drenthe betekent werken in het publieke domein. Medewerkers beschikken daarbij over bevoegdheden die direct invloed kunnen hebben op inwoners, organisaties en andere overheden. Dat vraagt om zorgvuldig, eerlijk en transparant handelen. Integriteit vormt daarbij een onmisbare randvoorwaarde.

Wettelijk kader

De wettelijke basis voor het 'handelen' door een ambtenaar is neergelegd in de Ambtenarenwet 2017. Daarin staat het volgende:

"De ambtenaar is gehouden de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt."

Concreet betekent dit dat een ambtenaar zich aan de wet moet houden en zich als een goed ambtenaar moet gedragen. Hoe een ambtenaar zich minimaal als een goed ambtenaar hoort te gedragen wordt verder uitgelegd in de Ambtenarenwet 2017.

Beleidskader

Naast bepalingen voor ambtenaren zijn er in de Ambtenarenwet ook bepalingen opgenomen voor overheidswerkgevers, waar de provincie Drenthe er ook één van is. Overheidswerkgevers zijn bijvoorbeeld verplicht om een integriteitsbeleid te voeren dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie.

De provincie Drenthe heeft hier invulling aan gegeven met een integriteitsbeleid en heeft zich daarbij het doel gesteld:

"De provincie Drenthe wil een integere organisatie zijn en functioneert integer als zij recht doet aan de mensen en instanties waarmee en waarvoor zij werkt."

Om dat te kunnen bereiken, moet de organisatie daarop ingericht zijn. Daartoe is een werkend moreel leerproces en een zorgvuldige handavingspraktijk nodig. Heldere regels en goed toegeruste integriteitsorganen maken het integriteitssysteem compleet.

De basis voor het integriteitsbeleid vormen de 3 pijlers: moreel leerproces, regels en handavingspraktijk. Wat deze pijlers precies inhouden, is te lezen in bijlage 1. Deze pijlers worden ondersteund door een integriteitsinfrastructuur.

Integriteitsinfrastructuur

Tot de Drentse functionarissen met een taak op het gebied van het bevorderen van de integriteit behoren de provinciesecretaris/algemeen directeur, directeur, de domeinmanagers, de thema- en stafmanagers ('ethisch leiderschap') en de integriteitscoördinator (IC), de vertrouwenspersonen (voor integriteit en ongewenst gedrag), feitenonderzoekers, arbeidsjuristen, concerncontroller, de Chief information security officer (CISO), functionaris gegevensbescherming (FG) en organen zoals de Ondernemingsraad, het interne Platform Weerbaarheid (voorheen Integriteit en Informatiebeveiliging).

Samen vormen zij de ruggengraat van de Drentse integriteitsinfrastructuur.

Taken en verantwoordelijkheden integriteitscoördinator

Binnen de integriteitsinfrastructuur vormt de integriteitscoördinator 'de spin in het web'.

Bij de provincie Drenthe voert de integriteitscoördinator het volgende (niet-limitatieve) takenpakket uit:

- Begeleiden van procesbegeleiders Moreel Beraad en Moreel Beraad stimuleren binnen de organisatie;
- Ondersteunen van bestuur, management en medewerkers bij het nemen van beslissingen over moreel ethische dilemma's en het bewust omgaan met integriteit;
- Fungeren als centraal aanspreekpunt;
- Aansturen intern integriteitsplatform;
- Voorlichting geven en verzorgen van workshops;
- Bewaken en coördineren van het integriteitsbeleid;
- Opstellen van regelgeving en rapportages op, waaronder het jaarverslag integriteit;
- Zorgen voor samenhang tussen integriteitsinstrumenten zoals meldprocedures, gedragscodes en vertrouwenspersonen;
- Bijhouden van een centrale registratie van meldingen;
- Doen of begeleiden van (integriteits)onderzoeken

Jaarverslag

Met dit jaarverslag verantwoorden we in hoeverre de provincie Drenthe het goed ambtelijk handelen heeft bevorderd en stappen heeft ondernomen om het integriteitsbewustzijn te bevorderen, misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie tegen te gaan. Dat doen we stapsgewijs aan de hand van de doelen uit ons integriteitsbeleid.

Tegelijkertijd biedt het verslag aanknopingspunten voor verdere verbetering en ontwikkeling. In de afsluitende hoofdstukken wordt daarom vooruitgekeken naar de belangrijkste aandachtspunten voor 2026. Ook dat doen we stapsgewijs aan de hand van de doelen uit ons integriteitsbeleid.

Dit jaarverslag gaat over de integriteit van de ambtelijke organisatie van de provincie Drenthe. Dat ziet op het handelen door onze medewerkers, jegens iedereen met wie en waarvoor we werken.

Terugblik 2025

In 2025 hebben zowel algemene als inhoudelijke ontwikkelingen bijgedragen aan de verdere versterking van het integriteitssysteem van de provincie Drenthe. Het jaar stond in het teken van continuïteit én vernieuwing, met aandacht voor bewustwording, professionalisering en het zorgvuldig omgaan met signalen en meldingen.

Algemene ontwikkelingen

In 2025 heeft een wisseling plaatsgevonden in het coördinatorschap integriteit. Onderdeel van de onboarding van de nieuwe integriteitscoördinator was een brede kennismaking met de Commissaris van de Koning (hierna: CdK) en met alle leidinggevendenden binnen de ambtelijke organisatie. Tijdens deze gesprekken is een eerste inventarisatie gemaakt van integriteitsvraagstukken en aandachtspunten binnen de organisatie. Deze aanpak heeft bijgedragen aan een goed beeld van de organisatie en aan het positioneren van integriteit als gedeelde verantwoordelijkheid.

Onderzoek NRK integriteitsbeleid

De Noordelijke Rekenkamer (NRK) is een onderzoek gestart naar het integriteitsbeleid van de 3 noordelijke provincies. Dit onderzoek bestaat uit een tweetal fasen. De eerste fase van het onderzoek, het inventariserende deel, is eind 2023 afgerond. In 2024 is gestart met de tweede fase, het verdiepende deel, waaraan momenteel uitvoering wordt gegeven.

Integriteitsnetwerk

Daarnaast is het interne integriteitsnetwerk doorontwikkeld. Het voormalige Platform Integriteit en Informatiebeveiliging heeft in 2025 een bredere focus gekregen op de weerbaarheid van de organisatie en haar medewerkers en is verdergegaan onder de naam 'Platform Weerbaarheid'. Integriteit blijft een essentieel onderdeel van dit platform, dat verschillende disciplines samenbrengt om risico's integraal te benaderen.

Ook op regionaal niveau zijn stappen gezet. In 2025 is het initiatief genomen voor een Drents integriteitskennisnetwerk, waarin de provincie Drenthe en de Drentse gemeenten samenwerken om kennis en ervaringen uit te wisselen. De eerste bijeenkomst van dit netwerk vindt begin 2026 plaats.

Jaarverslag

Tot slot is in 2025 de opzet van het jaarverslag integriteit herzien. Hiermee is een betere verantwoording en evaluatie van het integriteitsbeleid mogelijk gemaakt, waarbij meer nadruk ligt op samenhang en ontwikkeling.

Inhoudelijke ontwikkelingen

In 2025 zijn concrete stappen gezet binnen alle drie de pijlers van het integriteitsbeleid: het moreel leerproces, regels en de handhavingspraktijk.

Moreel leerproces

Het op gang brengen van het moreel leerproces heeft in 2025 nadrukkelijk aandacht gekregen. Een werkend moreel leerproces biedt medewerkers en leidinggevenden handelingsperspectief bij morele dilemma's en complexe afwegingen

Nagenoeg alle procesbegeleiders van het Moreel Beraad hebben in 2025 hun certificering behaald. Naast het begeleiden van casuïstiek hebben zij actief bijgedragen aan het vergroten van de bekendheid van het Moreel Beraad binnen de organisatie, met name bij het management en bij nieuwe medewerkers.

In totaal zijn in 2025 acht casussen behandeld binnen het Moreel Beraad, waarvan vijf oefencasussen en drie daadwerkelijk ingebrachte casussen. Tegen het einde van het jaar was een stijgende lijn zichtbaar in het aantal aangemelde casussen. Dit wijst op een groeiend vertrouwen in het instrument en een toenemende bereidheid om morele dilemma's gezamenlijk te bespreken.

Regels

Bewustwording

In 2025 is onderzocht hoe integriteit structureel kan worden verankerd in het ontwikkelaanbod van de provincie Drenthe. In dat kader zijn de teksten over integriteit in de onboardingsapp voor nieuwe medewerkers herzien en is de introductie op integriteit bij de bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed of -belofte aangepast.

In 2025 zijn vier fysieke bijeenkomsten georganiseerd waarin nieuwe medewerkers de ambtseed of -belofte hebben afgelegd. In totaal hebben 130 medewerkers hieraan deelgenomen. Tijdens deze bijeenkomsten wordt de gedragscode interactief besproken en wordt geoefend met het Moreel Beraad. Hiermee wordt niet alleen kennis over regels vergroot, maar ook het individueel moreel oordeelsvermogen van medewerkers versterkt.

Daarnaast heeft de Rijksrecherche in 2025 een lunchlezing verzorgd over ambtelijke corruptie. Doel van deze lezing was het vergroten van het bewustzijn rondom signalen van ambtelijke corruptie en het bieden van handelingsperspectief om dergelijke risico's te voorkomen.

Preventie/Screening

Bij ministeriële regeling zijn een aantal functies aangewezen die verplicht bij indiensttreding een Verklaring Omtrent Gedrag – Politiegegevens (hierna: VOG-P) moeten overleggen. Tot op heden maken provinciale functies geen onderdeel uit van die regeling.

De provincie Drenthe in 2025 geparticipeerd in de voordracht van provinciale functies waarvoor een VOG-P naar onze mening verplicht moet worden gesteld. Hiermee wordt beoogd integriteitsrisico's bij functies met toegang tot politiegegevens te beperken.

Adviesvragen en signalen

Nieuwe en langer zittende medewerkers dienen hun nevenfuncties, voor zover ze die vervullen, te melden bij hun leidinggevende en te registreren in het personeelssysteem. De leidinggevende beoordeelt vervolgens of aanvullend advies nodig is van de integriteitscoördinator.

In totaal zijn er in 2025 vijftig nevenfuncties gemeld in ons personeelssysteem, waarvan in acht gevallen advies is gevraagd bij de integriteitscoördinator.

Naast nevenfuncties, waar de meeste adviesvragen over zijn ingediend in 2025, zijn er meerdere adviesvragen geweest over het voorkomen van (de schijn van) (financiële) belangenverstremgeling (5) en signalen van ongewenste omgangsvormen (4).

Daar waar de situatie het toelaat, wordt bij adviesvragen naast het bieden van een luisterend oor en het geven van (proces)advies, doorverwezen naar de (direct) leidinggevende.

In het geval van de signalen wordt de mogelijkheid genoemd de klacht-/meldprocedure van de provincie te kunnen doorlopen of te kunnen reflecteren met de externe vertrouwenspersonen van de provincie.

Handhavingspraktijk

In 2025 zijn voorbereidingen getroffen voor de inrichting van een intern centraal elektronisch meldloket. Dit meldloket moet de drempel verlagen voor medewerkers om meldingen te doen van vermoedens van integriteitsschendingen, ongewenste omgangsvormen of ondermijning. De verdere inrichting van het meldloket vindt plaats in 2026.

Ook is in 2025 een nieuwe regeling meldkanaal opgesteld. Deze regeling is een uitwerking van de Regeling melden vermoeden van een misstand, zoals opgenomen in bijlage 2 van de Cao provinciale sector. Met de regeling Meldkanaal maakt de provincie Drenthe transparant waar en hoe meldingen van vermoedens van een integriteitsschending kunnen worden gedaan en hoe deze worden opgevolgd.

Meldingen

In 2025 zijn drie meldingen van een vermoeden van integriteitsschending rechtstreeks bij de integriteitscoördinator gedaan.

In bijlage 2 is op hoofdlijnen te lezen waarover deze meldingen gaan en welke opvolging er aan deze meldingen gegeven is.

Niet iedere melding leidt tot een onderzoek. Van de drie ontvangen meldingen heeft één melding in 2025 geleid tot een vooronderzoek. Tijdens het vooronderzoek zijn feiten en omstandigheden aan het licht gekomen, die maken dat het doen van vervolgonderzoek disproportioneel zouden zijn. Er is dan ook geen vervolgonderzoek gedaan.

Deze casuïstiek benadrukt het belang van een zorgvuldige afweging bij de inzet van ingrijpende middelen zoals integriteitsonderzoek.

Onderzoek

Als een concreet vermoeden bestaat van een integriteitsschending van een ambtenaar, is het zowel voor de werkgever als voor de medewerker van belang dat hier duidelijkheid over komt. Om die duidelijkheid te krijgen, kan een integriteitsonderzoek worden opgestart. Een integriteitsonderzoek wordt altijd uitgevoerd in opdracht van de verantwoordelijk provinciesecretaris.

Een integriteitsonderzoek is een ingrijpend middel en heeft doorgaans veel impact op alle betrokkenen. Het is daarom van belang dat er aan de voorkant een goede inschatting wordt gemaakt welke vorm van interventie het meest passend is. Soms is het doen van integriteitsonderzoek niet passend, niet mogelijk of niet nodig. Als wel tot een integriteitsonderzoek wordt overgegaan, dan is het van belang dat er zorgvuldig en vertrouwelijk wordt gehandeld en betrokkenen zo goed mogelijk worden voorgelicht. Er bestaat een onderzoeksprotocol waarin de rechten en plichten van de "persoon in onderzoek" zijn vastgelegd, evenals die van de melder, de integriteitscoördinator en de provinciesecretaris.

Een belangrijk onderdeel van persoonsgericht integriteitsonderzoek is het onderzoeken en weergeven van de context waarin de feiten zich hebben voorgedaan. Hiermee ontstaat een goed beeld van de omstandigheden waarbinnen de handelingen van een medewerker konden plaatsvinden. Indien mogelijk worden naar aanleiding van dit beeld van de context aanbevelingen gedaan aan het verantwoordelijke management. Daarmee kunnen vergelijkbare kwesties in de toekomst voorkomen worden en dragen we bij aan een betere bescherming van medewerkers.

Vooruitzicht 2026

In 2026 blijft de provincie Drenthe werken aan het versterken van het integriteitssysteem, met gerichte aandacht voor de drie pijlers van het integriteitsbeleid: het moreel leerproces, regels en bewustwording, en de handhavingspraktijk. Daarbij wordt voortgebouwd op de ervaringen en inzichten uit 2025 en wordt nadrukkelijk gekeken naar toekomstige ontwikkelingen en risico's.

Moreel leerproces

In 2026 wordt het moreel leerproces verder gestimuleerd en verdiept. Managers worden actiever betrokken, zodat zij medewerkers beter kunnen ondersteunen bij morele vraagstukken en tijdig kunnen aanvoelen wanneer het inzetten van het Moreel Beraad passend is. Van leidinggevendenden wordt verwacht dat zij het goede voorbeeld geven en moreel juiste beslissingen zichtbaar maken. Hiermee wordt het ethisch leiderschap binnen de organisatie verder versterkt.

Regels

Integriteitsbeleid(splan)

De belangrijkste opgave voor 2026 is de actualisatie van het integriteitsbeleid. Daarbij worden het beleid, bijbehorende codes, procedures en protocollen integraal beoordeeld en in samenhang herzien. Ook de rol en positionering van de integriteitscoördinator worden hierbij betrokken.

Bij de actualisatie wordt rekening gehouden met best practices uit de afgelopen jaren en met nieuwe landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen. Tevens wordt onderzocht of de jaarlijkse rapportage over integriteit beter kan worden gekoppeld aan andere relevante jaarverslagen, zoals die over ondermijning en ongewenste omgangsvormen.

Inventarisatie kwetsbare functies en processen

Daarnaast vindt in 2026 een nieuwe inventarisatie plaats van kwetsbare functies en processen. De bestaande lijst is verouderd en sluit onvoldoende aan bij het geactualiseerde werving- en selectiebeleid, waarin een verplichte VOG is opgenomen voor kwetsbare functies.

Gedragscode en ambtseed ambtenaren

Ook de gedragscode ambtelijke integriteit wordt herzien. Daarbij wordt samenhang gezocht met beleid en regelgeving rondom nevenfuncties en financiële belangen. Tevens wordt onderzocht of de huidige tekst van de ambtseed of -belofte beter kan aansluiten bij de visie van de provincie Drenthe op integriteit.

Vergroten bewustwording

Op het gebied van bewustwording wordt in 2026 ingezet op een brede communicatiestrategie. In samenwerking met het team Communicatie wordt gewerkt aan een Integriteitsplein op het intranet, waar alle informatie rond integriteit, het (gevoerde) beleid, interne en externe ontwikkelingen, lezingen, e-learning, polls, trainingen, een ingang tot de relevante meldpunten en bijbehorende contactpersonen te vinden is.

Daarnaast wordt gekeken hoe integriteit een vast onderdeel kan worden gemaakt van de leerlijnen Onboarding en Ambtelijk vakmanschap.

Ook binnen het college van Gedeputeerde Staten wordt aandacht besteed aan integriteit, onder meer in relatie tot nieuwe gedragscodes en meldprotocollen.

Handhavingspraktijk

In 2026 wordt het onderzoeksprotocol, het protocol dat in werking treedt bij vermoedens van ambtelijke integriteitsschendingen, vernieuwd en uitgebreid. Bovendien wordt een interne wegwijzer ontwikkeld voor het klacht- en meldproces, met als doel een betere stroomlijning en duidelijkheid voor alle betrokkenen. Hiermee wordt beoogd de zorgvuldigheid, transparantie en toegankelijkheid van de handhavingspraktijk verder te versterken.

Bijlagen

Bijlage 1: Pijlers Integriteitsbeleid provincie Drenthe

Pijler 1: Moreel leerproces	Pijler 2: Regels	Pijler 3: Zorgvuldige handhavingspraktijk
<p>Zelfstandig moreel oordeel Via training en oefening versterken medewerkers en leidinggevenden hun individuele oordeelskracht. Binnen teams en afdelingen is ruimte voor twijfel, reflectie en leren van fouten.</p>	<p>De belangrijkste Drentse integriteitsregels staan in de gedragscode. Regels vormen een scharnierpunt binnen het integriteitsstelsel. Enerzijds zijn ze een uitvloeisel van het morele leerproces en leggen ze gewicht in de schaal bij oordeelsvorming in de praktijk. Anderzijds steunt de handhavingspraktijk op de regels: van heldere regels gaat een preventieve werking uit en ze vormen de maatstaf aan de hand waarvan wordt bepaald of een handeling een schending is.</p>	<p>Risicomanagement Preventieve handhaving beschermt medewerkers en management tegen a) verleidingen, b) schendingen door anderen, binnen of buiten de organisatie en c) onterechte of lastig te onderzoeken beschuldigingen.</p>
<p>Moreel beraad Er wordt een proces op gang gebracht van gezamenlijk leren over lastige kwesties, waarbij collega's optimaal gebruik maken van elkaars ervaringen, inzichten en denkkraft. Hierdoor nemen de kwaliteit en eenduidigheid van beslissingen toe.</p>		<p>Controle en onderzoek Voor controle op processen alsmede voor het melden en zo nodig onderzoeken van mogelijke integriteitsschendingen beschikt de organisatie over goed doordachte procedures. Deze worden correct toegepast en regelmatig geëvalueerd.</p>
<p>Moresprudentie Moreel beraad, op regelmatige basis, leidt tot een groei van overdraagbare morele kennis (moresprudentie). Dit helpt de organisatie zich verder te ontwikkelen en verbeteren.</p>		<p>Sanctie Het sluitstuk van zorgvuldige repressieve handhaving is, indien van toepassing, een proportionele straf (devies: 'licht waar het kan, zwaar waar het moet').</p>

Bijlage 2: Overzicht meldingen vermoeden ambtelijke integriteitsschending

Jaartal start	Categorie	Afhandeling	Doorlooptijd
2025	Verduistering	Vooronderzoek	4 maanden
2025	Oneigenlijk gebruik bedrijfsmiddelen	Ontvankelijk, andere vorm van opvolging	2 maanden
2025	Belangenverstrengeling	Niet-ontvankelijk	2 maanden

