



Rapport – 5 minutenversie

Monitor Integriteit en Veiligheid 2022

Het onderzoek

De Monitor Integriteit en Veiligheid geeft inzicht in de mate waarin politieke ambtsdragers en medewerkers in het openbaar bestuur te maken krijgen met agressie en geweld door burgers en de wijze waarop hier beleidsmatig mee wordt omgegaan. Daarnaast geeft de monitor inzicht in het integriteitsbewustzijn van politieke ambtsdragers en medewerkers en de mate waarin integriteitsregels door hen worden nageleefd. Begin 2022 is een nieuwe meting van de Monitor uitgevoerd.

Het onderzoek richtte zich op decentrale overheden (gemeenten, provincies en waterschappen) en het Rijk (ministeries, agentschappen en zelfstandige bestuursorganen) en bestond uit de volgende onderdelen:

- Een **enquête onder decentrale politieke ambtsdragers**, gericht op hun persoonlijke ervaring met agressie en geweld en het integriteitsbewustzijn. In totaal hebben 3.033 politieke ambtsdragers de enquête ingevuld, een respons van 27 procent. Dit is gelijk aan de respons in 2020.
- Een **enquête onder medewerkers** over dezelfde thema's. De enquête is uitgezet in het panel van ICTU. In totaal hebben 1.434 medewerkers de vragenlijst ingevuld, een respons van 41 procent.
- Een **enquête onder secretarissen en griffiers** over het beleid om agressie en geweld te voorkomen en tegen te gaan en de integriteit binnen de organisatie te bevorderen. In totaal is de vragenlijst over het organisatiebeleid ingevuld door 133 gemeenten, 8 provincies en 10 waterschappen, een respons van 40 procent. Daarnaast hebben 29 ministeries, agentschappen en zbo's de vragenlijst ingevuld, een respons van 32 procent.
- In het verlengde van de enquêtes is een **verdiepend onderzoek** uitgevoerd onder 26 overheidsorganisaties verdeeld over verschillende bestuurslagen, van uiteenlopende omvang en verspreid over het land. Dit verdiepende deel van het onderzoek bestond uit een analyse van beleidsdocumenten en interviews met de ambtelijke trekkers van het beleid ten aanzien van integriteit en veiligheid. Er is onder meer gesproken met (gemeente)secretarissen, griffiers, coördinatoren integriteit / weerbaarheid en HR-adviseurs.

Deel 1 – Veiligheid

De belangrijkste bevindingen voor het thema ‘agressie en geweld’ met betrekking tot **decentrale politieke ambtsdragers** zijn:

- Het percentage politieke ambtsdragers bij decentrale overheden dat vanuit hun functie te maken had met agressie of geweld, is gestegen van 23 procent in 2014 naar 49 procent in 2022. Ook ernstige incidenten nemen in aantal toe. Daarnaast vindt agressie vaker plaats via sociale media.
- Zeven op de tien politieke ambtsdragers bespreken het incident, een lichte toename ten opzichte van 2020.
- De registratie van incidenten is beperkt (11% van de betrokkenen is hier zeker van) en neemt sinds 2014 licht af.
- Het aangiftepercentage daalt: van dertien procent in 2014 naar zeven procent in 2022.
- Bijna de helft (47%) ondervindt nadelige gevolgen van incident. Dit uit zich vooral in een afname van het werkplezier. Het percentage ambtsdragers dat nadelige effecten ervaart, is hoger dan in eerdere jaren (rond de 40 procent).
- Bijna een kwart (23%) van de politieke ambtsdragers die agressie meemaakten, zegt dat zij hun eigen gedrag op sociale media hebben aangepast, bijvoorbeeld door minder berichten te plaatsen of minder op bepaalde platforms te kijken.
- De meerderheid van de betrokkenen heeft geen behoefte aan nazorg en vindt dat organisatie zich voldoende inzet om incidenten te voorkomen.

De belangrijkste bevindingen met betrekking tot **overheidsmedewerkers** zijn:

- Van de ambtenaren die contact hebben met burgers, heeft 33 procent te maken gehad met een vorm van agressie, bedreiging of intimidatie. Verbale agressie komt het meest voor.
- Bijna acht op de tien medewerkers bespreken het incident met iemand anders. Dit is meestal een collega of de direct leidinggevende. Incidenten die als ernstig zijn ervaren, worden vaker besproken, maar ook minder ernstige incidenten worden door drie op de vier medewerkers met anderen besproken.
- De registratie van incidenten is beperkt: één op de vijf medewerkers (22%) meent met zekerheid te kunnen zeggen dat dit is gedaan.
- Het percentage incidenten waarvan aangifte wordt gedaan, is gedaald van dertien procent in 2016 naar vijf procent in 2022.
- De voornaamste redenen om het incident niet te bespreken zijn: ‘het hoort bij het werk’ (48%) of ‘het is niet ernstig genoeg’ (45%).
- Vier op de tien medewerkers (42%) die te maken hadden met externe agressie of geweld, hebben hiervan nadelige effecten ervaren. In 2016 was dit 37 procent.
- Volgens een derde van de medewerkers komt het weleens voor dat standpunten van collega’s beïnvloed worden door agressie en geweld. Twaalf procent zegt dat het risico om in aanraking te komen met agressie en geweld de beslissingen van de leidinggevende beïnvloedt. Een bijna even groot percentage (10%) zegt dat het hun eigen beslissingen beïnvloedt.

De belangrijkste bevindingen met betrekking tot **het beleid gericht op het tegengaan van agressie en geweld** zijn:

- De voorzitters van het dagelijks bestuur zijn doorgaans eindverantwoordelijk voor de aanpak van agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers. In grote lijnen is de verdeling van verantwoordelijkheden niet veranderd ten opzichte van 2020.
- De verantwoordelijkheid voor beleid ten aanzien van medewerkers ligt volgens betrokken functionarissen in de meeste gevallen bij het hoofd van de ambtelijke organisatie.
- De meeste organisaties beschikken over vastgesteld beleid of een agressieprotocol.
- Er zijn relatief weinig overheden zijn die specifieke regels hebben voor de omgang met agressie op sociale media.
- De helft van de overheidsmedewerkers vindt dat er een duidelijke norm, op basis waarvan zij weten waar de grenzen liggen, aanwezig is.
- Bij het stellen van een duidelijke norm van onacceptabele gedragingen of uitingen wordt doorgaans gekozen voor een zerotolerancebeleid. Bij fysieke agressie is het zerotolerancebeleid helder: bij elke vorm van fysieke agressie is de norm dat er aangifte wordt gedaan. Voor verbale agressie is dit in de praktijk minder goed te handhaven en daarom wordt er doorgaans gekozen voor een pragmatischer aanpak, waarbij de persoonlijke tolerantiegrens van de betrokkene medebepalend is bij het doen van aangifte.
- Organisaties die veel klantcontact hebben, treffen fysieke beveiligingsmaatregelen, zoals beveiligers, camera's, alarmknoppen en beveiligde werkplekken. Sommige organisaties kiezen er – waar dat mogelijk is – bewust voor een vriendelijke en uitnodigende uitstraling van de publieksruimtes, met ontvangst door een gastheer/-vrouw.

Deel 2 – Integriteit

De belangrijkste bevindingen voor het thema ‘integriteit’ met betrekking tot **decentrale politieke ambtsdragers** zijn:

- Negen op de tien politieke ambtsdragers zijn bekend met gedragscode en de verplichting om nevenfuncties te melden.
- Van de negen vormen van niet-integer gedrag is belangenverstrengeling de meest waargenomen vorm die politieke ambtsdragers (menen te) zien bij hun collega-ambtsdragers, gevolgd door het meestemmen over zaken met persoonlijk belang en het misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie.
- Het niet naleven van (integriteits-)regels rond het aannemen van geschenken en het ingaan op uitnodigingen zien politieke ambtsdragers veel minder gebeuren.
- Bij de uitkomsten over de perceptie van niet-integer gedrag past een aantal kanttekeningen. De uitkomsten hangen mede af van de zichtbaarheid van de gedraging. Daarnaast is het niet zeker of de vermoedens gegrond zijn en kan het bewustzijn van wat (niet-)integer handelen is per persoon en organisatie verschillen.
- Op de vraag hoe men zou handelen in een aantal fictieve situaties, antwoordt een ruime meerderheid van de politieke ambtsdragers dat zij de kwestie in eerste instantie zouden bespreken met de voorzitter van het bestuur, een collega-ambtsdrager en/of de secretaris/griffier.
- Op het moment dat men zelf te maken krijgt met een morele kwestie, zouden vrijwel alle politieke ambtsdragers op zoek gaan naar advies, bijvoorbeeld bij een collega of een steunpunt.
- Er zijn verschillende instanties waar politieke ambtsdragers terecht kunnen voor advies of ondersteuning bij integriteitskwesties en/of het melden van misstanden. Het meest bekend is het Huis voor Klokkeluiders; het Steunpunt integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers (SIPA) en het Contactpunt Rijksrecherche zijn minder bekend, maar de bekendheid is in vergelijking met 2020 wel toegenomen.

De belangrijkste bevindingen met betrekking tot **overheidsmedewerkers** zijn:

- Medewerkers zijn in meerderheid bekend met onderdelen van het integriteitsbeleid. Dit geldt met name voor de regels over het omgaan met vertrouwelijke informatie en in mindere mate voor de taken van de vertrouwenspersoon, de geldende gedragscode en de regeling voor het melden van misstanden.
- De overgrote meerderheid (90%) vindt dat collega's zich inzetten om de taken zo goed mogelijk uit te voeren. Ook vertrouwt men erop dat collega's de waarheid spreken.
- Drie op de tien medewerkers hebben in het afgelopen jaar weleens het vermoeden gehad dat integriteitsregels niet zijn nageleefd door collega's. Het meest genoemd in dit verband zijn belangenverstrengeling of dat collega's misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie. De minst waargenomen vormen van niet-naleven van (integriteits-)regels zijn ingaan op uitnodigingen en het aannemen van geschenken in strijd met de gedragscode.
- Over het algemeen zijn medewerkers positief over hun leidinggevende als het gaat om aspecten van (ethisch) leiderschap. Ongeveer driekwart meent dat hun leidinggevende eerlijk is. Een ongeveer even grote groep vindt dat hun leidinggevende veel waarde hecht aan ethische waarden.

De belangrijkste bevindingen met betrekking tot **het integriteitsbeleid** zijn:

- Overheidsorganisaties hebben zonder uitzondering aandacht voor integriteit. De wijze waarop en de intensiteit waarin ze hiervoor aandacht vragen bij politieke ambtsdragers en medewerkers kan echter verschillen.
- Vrijwel alle organisaties hebben aandacht voor integriteit tijdens de eed of belofte bij installatie van de politieke ambtsdragers. Verder krijgen nieuw geïnstalleerde politieke ambtsdragers vrijwel altijd een dilemmatraining, workshop of voorlichting over integriteit en wordt aandacht besteed aan de gedragscode. Daarnaast vindt verspreiding plaats van handreikingen, brochures en nieuwsbrieven. In vrijwel alle organisaties is het gebruikelijk om bij kandidaat-bestuurders een risicoanalyse af te nemen om mogelijke integriteitsrisico's in kaart te brengen.
- De aandacht voor het onderwerp integriteit voor overheidsmedewerkers concentreert zich met name in de inwerkperiode. Het merendeel van de organisaties in het openbaar bestuur biedt medewerkers trainingen of workshops aan op het gebied van integriteit, integriteitsrisico's en morele bewustwording.
- Er is een grijs gebied tussen integer en niet-integer gedrag. Het bespreken van dilemma's aan de hand van casuïstiek is een manier om hier aandacht aan te geven.
- Een toenemend aantal organisaties maakt gebruik van een protocol voor het onderzoeken van meldingen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen. Er zijn ook organisaties die aangeven dat het in informele zin bekend is bij wie men terecht kan bij een vermoeden van een misstand. Voor politieke ambtsdragers is meestal de burgemeester of de griffier het aanspreekpunt, voor medewerkers is dit in toenemende mate de aangestelde integriteitscoördinator.
- De mate waarin vermoedens van misstanden worden gemeld, is voor betrokken integriteitsfunctionarissen moeilijk in te schatten. Het overheersende gevoel is wel dat niet alles wat wordt waargenomen ook wordt gemeld, ondanks aanmoedigen om dit altijd te doen. Ook het begrip 'melding' is niet eenduidig. Waar in sommige organisaties een melding als een officiële stap wordt beschouwd, leggen anderen vooral de nadruk op het in gesprek gaan.

I&O Research Enschede

Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede
T (053) 200 52 00
E info@ioresearch.nl
KVK-nummer 08198802

I&O Research Amsterdam

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
T (020) 308 48 00
E info@ioresearch.nl