

Jaarverslag integriteit Overijssel 2025

Maak het
bespreekbaar

Scope

Dit jaarverslag gaat over de integriteit binnen de ambtelijke organisatie. Overijssel hanteert een brede definitie van integriteit. Het kan gaan over integriteit jegens de organisatie (fraude, misstanden) en over integriteit jegens elkaar (omgangsvormen). Daarbij gaat het ook over (sociale) veiligheid binnen en buiten de organisatie.



Meldregeling integriteit

Het aantal integriteitsregelingen is verkleind tot één vereenvoudigde regeling: de Meldregeling integriteit. Deze ziet op zakelijke integriteit (fraude, corruptie, ondermijning) én sociale integriteit (ongewenste omgangsvormen). De Meldregeling helpt medewerkers stap voor stap om zorgen veilig te bespreken of te melden en om samen met hun leidinggevende of een vertrouwenspersoon te verkennen wat in hun situatie verstandig is om te doen. De OR is betrokken geweest bij de totstandkoming van de regeling en bij de voorlichting aan medewerkers via een infographic en een kort filmpje.

Vertrouwenspersonen

Interne vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben in 2025 in totaal 41 gesprekken met medewerkers gevoerd. Sinds 2021 worden deze gesprekken gecategoriseerd (zie onderstaande tabel). Het aantal gesprekken in 2025 ligt opvallend hoger dan in de voorgaande jaren en is in lijn met de pre-covidperiode (bijvoorbeeld 2019). Hier is geen eenduidige verklaring voor te geven.

Aantal gesprekken	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Totaal	41	19	13	17	14	17	37
Integriteit	3		2	2			
Ongewenste omgangsvormen	32	13	11	15	4		
Discriminatie							
Arbeidsconflict*	4	3			5		
Onveiligheid		2			4		
Advies algemeen	2	1			1		

* doorverwezen; gesprek toegespitst op aard communicatie.

De gesprekken zijn gevoerd door drie interne vertrouwenspersonen. Het merendeel betreft ongewenste omgangsvormen. Een terugkerend thema hierin is de communicatie en de hiërarchische relatie tussen leidinggevende en medewerker.

De vertrouwenspersonen hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in hun zichtbaarheid en toegankelijkheid, onder meer door hun vaste bijdrage aan de workshop integriteit voor nieuwe medewerkers. Medewerkers weten hen daardoor (beter) te vinden, wat laat zien dat zij goed bereikbaar en toegankelijk zijn.

De toename van het aantal gesprekken en meldingen past bij de ingezette lijn om integriteit en sociale veiligheid bespreekbaar te maken. Tegelijkertijd betekent dit dat de organisatie alert blijft op signalen en meldingen zorgvuldig opvolgt. Waar daartoe aanleiding is, vindt nader onderzoek plaats en kunnen passende maatregelen worden getroffen. Op deze manier wordt blijvend gewerkt aan een open en veilige organisatiecultuur, waarin ongewenste situaties tijdig worden herkend en aangepakt.

Ronde langs de Mt's

De vertrouwenspersonen hebben de MT's van de verschillende eenheden bezocht. Enerzijds om aandacht te vragen voor hun werkzaamheden en het benadrukken van hun laagdrempelige beschikbaarheid. Anderzijds bleek er behoefte aan nadere toelichting op de rol en positionering van de vertrouwenspersonen. Zij zijn er niet alleen voor medewerkers voor de eerste opvang, maar zij kunnen ook leidinggevenden adviseren bij integriteits- en omgangsvraagstukken! Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen in voorkomende gevallen een rol bij het signaleren van trends aan meldingen of grove misstanden.

In lijn hiermee adviseren de vertrouwenspersonen om in ieder team ten minste één keer per jaar het thema integriteit in de brede zin van het woord te bespreken, bij voorkeur aan de hand van een casus die binnen het betreffende team speelt of heeft gespeeld. Door aan te sluiten bij de eigen praktijk wordt het gesprek concreet en herkenbaar, en krijgt integriteit structureel aandacht binnen het team. Dit wordt, door HR samen met de vertrouwenspersonen, in 2026 nader uitgewerkt.

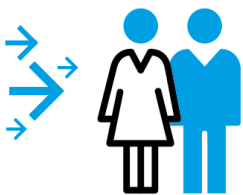
Werven nieuwe interne vertrouwenspersoon

Eén van de interne vertrouwenspersonen heeft de organisatie verlaten. Begin 2026 wordt daarom gestart met het werven van een nieuwe vertrouwenspersoon. Het totale aantal interne vertrouwenspersonen komt daarmee weer op drie. Bij de werving is specifiek aandacht voor (het laten ontstaan van) een zo divers mogelijke groep vertrouwenspersonen qua leeftijd, geslacht en positionering binnen de organisatie. Hiermee komt het aanbod aan vertrouwenspersonen tegemoet aan een eventuele voorkeur van de medewerker voor een gespreks- of sparringpartner binnen de eigen eenheid of juist daarbuiten.

Externe vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon heeft in totaal vijf medewerkers gesproken. Met een aantal medewerkers had hij meerdere gesprekken. Dat betrof dan complexere kwesties, waarbij de externe vertrouwenspersoon in sommige gevallen aanwezig was bij het gesprek tussen de medewerker en zijn / haar leidinggevende. De rode draad van de gesprekken was (dan ook) de communicatie tussen leidinggevende en medewerker en een (dreigend) arbeidsconflict.

Het aantal gesprekken van de externe vertrouwenspersoon is hoger dan andere jaren. In de periode 2021 tot en met 2023 had hij géén gesprekken, en in 2024 totaal twee. Dit kan erop wijzen dat medewerkers de externe route beter weten te vinden, wanneer zij behoefte hebben aan een gesprekspartner die buiten de organisatie staat.



Aantal meldingen van een (vermoeden van een) integriteits-schending of ongewenste omgangsvormen

In één situatie hebben meerdere medewerkers melding gedaan over dezelfde betrokkene wegens ervaren

ongewenste omgangsvormen. Dit heeft geleid tot een onafhankelijk extern onderzoek. De uitkomsten hiervan zijn betrokken bij de arbeidsrechtelijke afhandeling. Hiermee onderstreept de organisatie dat meldingen zorgvuldig, onafhankelijk en met passende consequenties worden opgepakt.

Workshop integriteit en ambtseed

Workshop integriteit en ambtseed ledere nieuwe medewerker -waaronder ook uitzendkrachten, gedetacheerden en externe inhuur- neemt verplicht deel aan de workshop integriteit. De vertrouwenspersonen leveren een actieve bijdrage aan de workshop, namelijk door het introduceren van zichzelf en het begeleiden van de deelsessies waarin de deelnemers casuïstiek bespreken. Eén van de meest besproken thema's tijdens de workshop was '(de oorzaak van) het afnemende vertrouwen van burgers in de overheid'. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de provincie leggen conform de Ambtenarenwet ook de eed of belofte af ten overstaan van de cdK. Bij deze gelegenheid wordt door hem nadrukkelijk wordt stilgestaan bij het grote belang van integer handelen.

Het aantal deelnemers aan voornoemde bijeenkomsten ziet er als volgt uit. Deze aantallen verschillen, omdat alleen medewerkers met een arbeidsovereenkomst de ambtseed afleggen.

Aantal deelnemers workshop integriteit / afleggen ambtseed (2025)

Workshop Integriteit 207	(2024: 197)
Ambtseed 158	(2024: 166)

Het totale aantal nieuw gestarte medewerkers bedroeg 274, zoals hieronder te zien is. 67 van hen heeft de (verplichte) workshop dus niet gevolgd. Hier is een analyse op gedaan en het betreft externe inhuur, namelijk projectinhuur/ consultancy, en medewerkers, die de workshop nog gaat volgen (omdat dit in 2025 hen niet paste). Het terugdringen van 'de achterstand op externe inhuur' staat gepland voor 2026.

Aantal (nieuw) gestarte medewerkers

Totaal	274
Met een arbeidsovereenkomst	158
Externe inhuur	133

Ontwikkelingen ten opzichte van vorig jaar

In 2024 kon niet iedereen tijdig deelnemen aan de workshop integriteit, mede door het beperkte aantal beschikbare plekken. Om dit te verbeteren, is de frequentie van de workshops verhoogd (soms tot twee keer per maand). Ook is de groepsgrootte iets teruggebracht. Kleinere groepen bevorderen actieve deelname, stimuleren het gesprek en bieden meer ruimte voor individuele casuïstiek. Door de verhoogde frequentie konden in 2025 meer nieuwe medewerkers tijdig deelnemen dan in het voorgaande jaar, terwijl de kleinere groepen de kwaliteit en diepgang van de bijeenkomsten hebben versterkt.

¹Externe inhuur neemt niet deel aan de onboardingprogramma. Maar de workshop integriteit wel verplicht gesteld voor hen. Integriteit is immers voor iedere medewerker van belang.