



Jaarverslag Integriteit en Weerbaarheid

2025

Provincie Noord-Brabant

Inhoud

Inleiding	3
1. Scholing	4
2. VOG en Ambtseed	5
2.1 Verklaring omtrent gedrag (VOG)	5
2.2 Ambtseed	5
3. Nevenwerkzaamheden en financiële belangen	6
3.1 Nevenwerk	6
3.2 Financiële belangen	6
4. Gesprekken over integriteit en ongewenst gedrag	7
4.1 Adviesvragen integriteitscoördinator	7
4.2 Gesprekken met vertrouwenspersonen	7
5. Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid	8
5.1 Meldingen integriteit en ongewenst gedrag (18*)	8
5.2 Meldingen Veilige Publieke Taak (44*)	10
6. Beleidsontwikkelingen en vooruitblik	12

Inleiding

In 2025 is het Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid van de provincie Noord-Brabant ingericht. Voor u ligt het eerste jaarverslag. Het jaarverslag Integriteit en weerbaarheid biedt een overzicht van meldingen en ontwikkelingen op het gebied van integriteit, intern ongewenst gedrag en Veilige Publieke Taak¹. De cijfers waarover in voorgaande jaren is gerapporteerd in het ambtelijke [jaarverslag integriteit](#) worden vanaf dit jaar meegenomen in dit integrale jaarverslag.

Het Meldpunt stelt het jaarverslag op, dit wordt verstrekt aan alle medewerkers, de ondernemingsraad, directie, Gedeputeerde Staten en Provinciale Staten. Het jaarverslag heeft een openbaar karakter.

Integriteit en weerbaarheid vormen de basis voor een betrouwbare, professionele en veilige organisatie. Medewerkers, bestuur en externe partners moeten erop kunnen vertrouwen dat besluiten zorgvuldig worden genomen, dat publieke middelen juist worden ingezet en dat iedere collega zich vrij voelt om dilemma's of knelpunten bespreekbaar te maken. Een sterke integriteitscultuur beschermt niet alleen de organisatie, maar ondersteunt ook het maatschappelijk vertrouwen in het openbaar bestuur. Het is daarnaast belangrijk dat politiek ambtsdragers en medewerkers hun publieke taak kunnen uitvoeren in een veilige omgeving.

In elke organisatie doen zich van tijd tot tijd incidenten voor op het gebied van integriteit, ongewenst gedrag of agressie. Bij het Meldpunt kan eenieder melding maken van vermoedelijke

integriteitschendingen door ambtenaren van de provincie Noord-Brabant. Daarnaast kunnen medewerkers melding maken van intern ongewenst gedrag. Een incident Veilige Publieke Taak kan door zowel medewerkers als politiek ambtsdragers worden gemeld bij het Meldpunt.

Het afgelopen jaar² is het Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid gestart en zijn twee functionarissen aangesteld die meldingen behandelen en daarnaast verantwoordelijk zijn voor scholing en beleid. Daarmee hebben we goede stappen gezet om een professionele omgang met incidenten te borgen en het beleid verder te ontwikkelen.

¹ Politiek ambtsdragers en medewerkers moeten hun publieke taak kunnen uitvoeren waarin zij niet te maken krijgen met agressie, intimidatie of bedreigingen.

² /* Het Meldpunt (mei 2025), de integriteitscoördinator (februari 2025) en de beleidsadviseur Veilige Publieke Taak (mei 2025) zijn gestart in de loop van het jaar 2025. Daardoor zijn de cijfers over meldingen en adviesgesprekken niet representatief voor een volledig kalenderjaar. Deze cijfers zijn voorzien van een *.

1. Scholing

Scholing vraagt voortdurende aandacht omdat veilig, professioneel en integer handelen nooit 'af' is. Met scholing vergroten we het bewustzijn op het gebied van integriteit en Veilige Publieke Taak. De provincie voorziet zowel in scholing voor nieuwe medewerkers als voor zittende medewerkers.

Introductieworkshop Samen Weerbaar

Nieuwe medewerkers volgen de workshop Samen Weerbaar, als onderdeel van het introductieprogramma. De medewerkers worden meegenomen in de wereld van ondermijning, integriteit en informatieveiligheid. Aan de hand van een interactieve presentatie en dilemma's krijgen medewerkers handvatten om integer en professioneel te handelen, en zo hun weerbaarheid te vergroten.

In 2025 zijn er 280 nieuwe medewerkers in dienst gekomen. De workshop Samen Weerbaar is door 244 van hen gevolgd (87%).

Festival van de Weerbaarheid

In 2025 nam de provincie voor de derde keer deel aan het "Festival van de Weerbaarheid". Het Festival wordt tweejaarlijks georganiseerd door de grootste Brabantse gemeenten en de Provincie Noord-Brabant. Het vierdaagse aanbod van het Festival bestaat uit leerinterventies op het gebied van integriteit, sociale veiligheid, privacy, informatieveiligheid, tegenspraak, Veilige Publieke Taak, ondermijning, etc.

Het doel is om het bewustzijn te vergroten over de bijzondere rol van ambtenaar, en ook de kwetsbaarheden hiervan uit te lichten. Het Festival trok in totaal ruim 1200 deelnemers, waarvan circa 190 uit de provinciale organisatie.

Voorlichtingen nieuwe Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid

De integriteitscoördinator en beleidsadviseur Veilige Publieke Taak hebben hun functies en het nieuwe Meldpunt bij diverse teams en interne stakeholders onder de aandacht gebracht. In totaal zijn er 18 bijeenkomsten georganiseerd over Veilige Publieke

Taak en Integriteit, waarmee circa 450 medewerkers zijn bereikt.

Het Meldpunt en de functionarissen zijn daarnaast via het intranet onder de aandacht gebracht.

De meldregelingen omtrent integriteitsmeldingen zijn openbaar gepubliceerd.

Scholing	Bereik deelnemers (niet-uniek)
Introductieworkshop samen weerbaar	244
Festival van de Weerbaarheid	190
Voorlichtingen Meldpunt	450
Totaal bereik	884

2. VOG en Ambtseed

2.1 Verklaring omtrent gedrag (VOG)

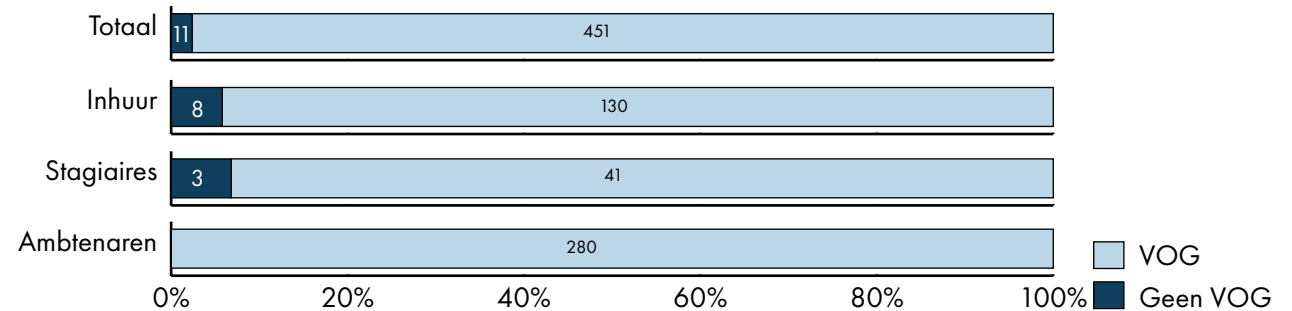
Iedere medewerker die bij de provincie Noord-Brabant komt werken, moet een VOG overleggen. Daarnaast is de provincie vanuit de Baseline Informatiebeveiliging Overheid verplicht ook andere voor de provincie werkzame personen om een VOG te vragen. Deze doelgroep bestaat uit iedereen die zich verbindt aan de provincie, ongeacht de contractvorm. Het gaat dan om gedetacheerde medewerkers, payrollmedewerkers, ingehuurde medewerkers en stagiaires.

In 2025 hebben alle medewerkers in dienst een VOG overlegd. Door elf personen is geen VOG overlegd, acht keer bij inhuurkrachten en drie keer bij een stagiaire.

2.2 Ambtseed

In 2025 kwamen 280 nieuwe medewerkers in dienst. Wegens omstandigheden waren drie medewerkers niet in staat om de ambtseed af te leggen.

Aantal overlegde VOG's



3. Nevenwerkzaamheden en financiële belangen

3.1 Nevenwerk

Medewerkers worden geacht om nevenwerkzaamheden te melden op het moment dat deze de belangen van hun functie of de organisatie kunnen raken. Onder nevenwerkzaamheden verstaan we zowel betaalde als onbetaalde werkzaamheden, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of bestuursfuncties.

Door nevenwerk te melden kan de organisatie wegen of er risico's ontstaan op (de schijn van) belangenverstremgeling. Indien nodig worden voorwaarden opgesteld, zodat de risico's geminimaliseerd worden.

Door de 1587 medewerkers in dienst op 31 december 2025 zijn er 409 nevenactiviteiten gemeld door 289 verschillende medewerkers. De gemiddelde tijdsbesteding bedraagt 3,2 uur per week per gemelde nevenactiviteit. Nevenwerkzaamheden van medewerkers vanaf functieschaal 14 worden [openbaar](#) gemaakt.

3.2 Financiële belangen

Door de medewerkers in dienst op 31 december 2025 zijn er 266 meldingen gedaan omtrent financiële belangen, dat is circa 15%. Ruim 90% van deze verklaringen betrof een verklaring van géén financieel belang.

Er werken 347 medewerkers in aangewezen risicogevoelige functies. Voor hen geldt een meldplicht financiële belangen, zij moeten het ook melden als ze geen financiële belangen hebben. Binnen deze groep hebben 218 medewerkers een melding gemaakt (63%).

4. Gesprekken over integriteit en ongewenst gedrag

4.1 Adviesvragen integriteitscoördinator

Een adviesvraag betreft een vraag over de toepassing van het integriteitsbeleid of gedragscode. Daarbij is er (nog) geen sprake van een vermoedelijke schending of klacht. Het gaat vaak om vragen als 'mogen we dit geschenk aannemen?' en 'is dit nevenwerk verenigbaar met de ambtelijke functie?'.
De integriteitscoördinator heeft 23* adviesvragen behandeld.

De integriteitscoördinator heeft in 2025 23* adviesvragen behandeld. De vragen gingen over onderlinge omgangsvormen, samenwerkingsproblemen of arbeidsconflicten, de verenigbaarheid van nevenactiviteiten, omgang met vermoedens van externe fraude (zoals vermeende subsidiefraude, casus in behandeling gesteld van de verantwoordelijk afdeling), omgang met desinformatie en bestuurlijke integriteit van Brabantse gemeenten.

4.2 Gesprekken met vertrouwenspersonen

De provincie beschikt over een team van zeven interne en één externe vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen met hen vertrouwelijk spreken over kwesties rondom omgangsvormen en integriteit. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en ondersteunt de medewerker bij het zoeken naar eventuele vervolgstappen. De medewerker blijft daarover zelf in regie. In 2025 hebben 33 medewerkers een beroep gedaan op een vertrouwenspersoon.

Naast de 'opvangrol', adviseren de vertrouwenspersonen ook over eventuele trends en beleidsontwikkelingen in hun vakgebied. Zij zijn hierover structureel, en waar nodig incidenteel, in gesprek met de algemeen directeur en de integriteitscoördinator.

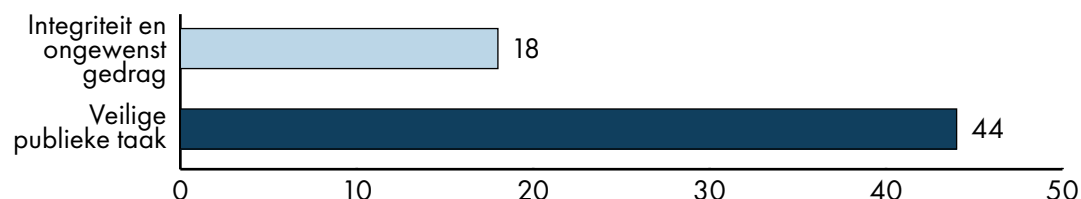
De vertrouwenspersonen vervullen hun rol vanuit een onafhankelijke positie in de organisatie. Het team

vertrouwenspersonen rapporteert eigenstandig met een jaarverslag over hun werkzaamheden.

Er gingen 33 medewerkers in gesprek met een vertrouwenspersoon.

5. Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid

Meldingen bij Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid



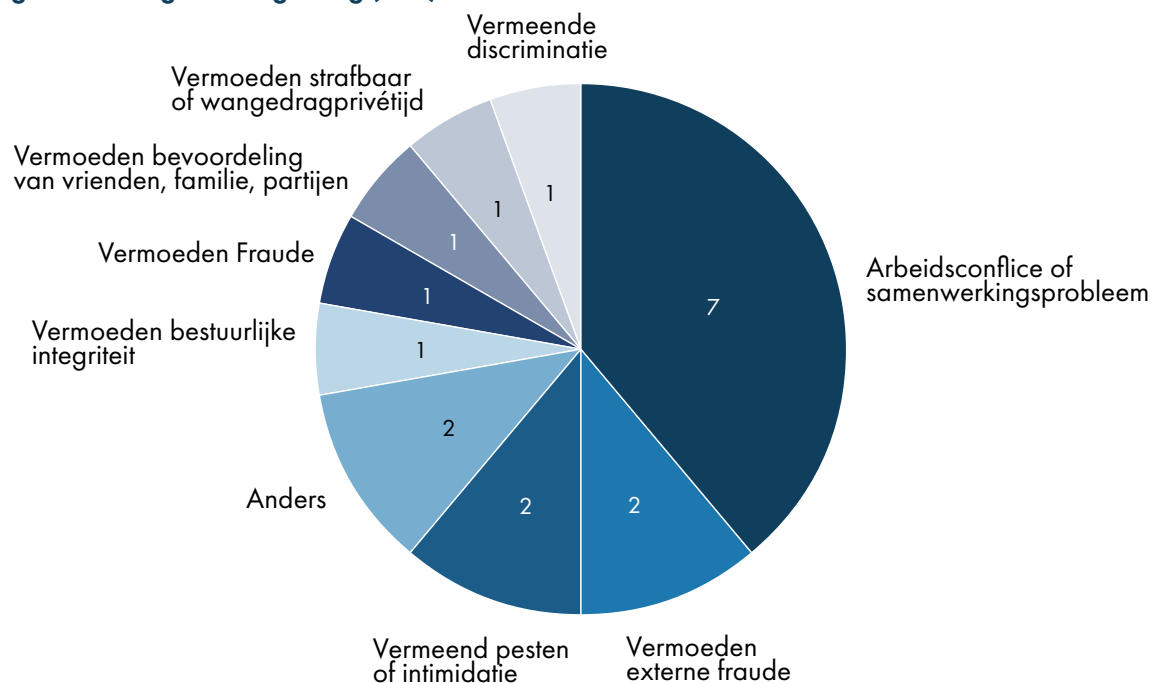
5.1 Meldingen integriteit en ongewenst gedrag (18*)

Bij het Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid kunnen meldingen van vermoedelijke schendingen van de gedragscode worden ingediend.

De integriteitscoördinator voert met alle (potentiële) melders een intakegesprek, om te adviseren over een passende opvolging van de situatie.

In de meeste gevallen leidt het intakegesprek niet tot een formeel feitenonderzoek, maar tot een doorverwijzing of informele oplossing. We spreken dan van een 'intake'. We noemen een casus een 'melding' op het moment dat ofwel door de melder om een onderzoek wordt verzocht, ofwel door het Meldpunt een onderzoek wordt geadviseerd.

Integriteit en ongewenst gedrag (18*)



In 2025 ontving het Meldpunt 18* verzoeken tot intake of melding. In zes gevallen was sprake van een melding. In drie gevallen was sprake van een schending van de code of andere interne regelgeving. Er is één intern onderzoek ingesteld.

De zes **meldingen integriteit/ongewenst gedrag** zijn als volgt afgehandeld:

- 1 Intern onderzoek ingesteld. Het intern onderzoek heeft geleid tot vaststelling van schending van de gedragscode i.v.m. onverenigbaar gedrag in privétijd. Daarvoor is een waarschuwing opgelegd.
- 1 keer bleek de klacht niet-ontvankelijk.
- 1 keer doorverwezen naar de naast hogere leidinggevende.
- 1 keer doorverwezen naar de Hoor- en Adviescommissie (externe klachtafhandeling).
- 1 keer is de melding afgebroken door de melder.
- 1 keer is de melding niet behandeld vanwege gebrek aan onderbouwing.

In 12 gevallen was sprake van alleen een **intakegesprek integriteit of ongewenst gedrag**. Naar aanleiding van het intakegesprek heeft het Meldpunt:

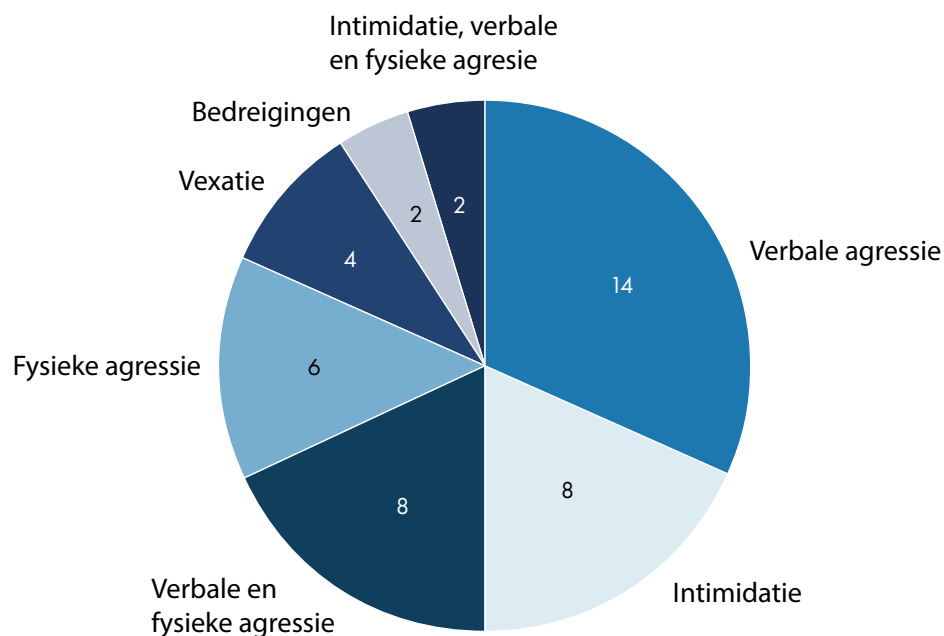
- 4 keer de melder doorverwezen naar een leidinggevende – waarbij 1 keer mediation is opgestart.
- 2 keer een signaal afgegeven bij het management – waarbij in 1 casus een cultuuraanpak op de afdeling is opgestart

- 2 keer is een medewerker aangesproken op (vermeend) gedrag in verband met mogelijke schending van de gedragscode of andere interne regelgeving. In het ene geval was sprake van een onjuiste declaratie waarbij geen kwade opzet werd vermoed. In het andere geval was sprake van onbewuste schending van het verbod op de draaideurconstructie, door het kortstondig inhuren van een gepensioneerde oud-medewerker.
- 1 keer doorverwezen naar juridische zaken.
- 1 keer doorverwezen naar de beveiliging.
- In 2 gevallen is de melding niet behandeld, omdat de melder de zaak had afgebroken of omdat de melding geen betrekking had op een medewerker.

5.2 Meldingen Veilige Publieke Taak (44*)

Bij het Meldpunt kan ook een melding Veilige Publieke Taak ingediend worden. Veilige Publieke Taak richt zich op de aanpak van agressie, intimidatie of bedreigingen geuit door externen richting de provincie Noord-Brabant. De meldingen zijn zowel afkomstig van medewerkers als van politieke ambtsdragers. Deze meldingen worden opgepakt door de Beleidsadviseur Veilige Publieke Taak.

Veilige publieke taak (44*)



De beleidsadviseur Veilige Publieke Taak geeft een reactie of plant een gesprek in met de melder. Het doel van dit gesprek is om de eerste opvang te regelen. In dit gesprek wordt besproken hoe de medewerker het gedrag van de externe heeft beleefd. Daarnaast wordt in dit gesprek in kaart gebracht welke gebeurtenissen er hebben plaatsgevonden. Ten slotte adviseert de beleidsadviseur Veilige Publieke Taak over mogelijke interventie maatregelen.

Er zijn 44* incidenten over Veilige Publieke Taak in 2025 gemeld.

Soort	Voorbeeldgedrag	Aantal
Verbale agressie	Bijvoorbeeld schelden, schreeuwen, kwetsen, negatieve of discriminerende opmerkingen	14
Intimidatie	Bijvoorbeeld de ander onder druk zetten, provoceren, chanteren, stalken - waardoor een onveilig gevoel ontstaat	8
Fysieke agressie	Bijvoorbeeld duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie en gooien met/vernielen van voorwerpen, doorrijden bij verkeersmaatregelen	6
Bedreiging	Het concreet uiten om de ander of dienst naasten wat aan te doen – dit uit zich bijvoorbeeld door onder druk zetten, provoceren, chanteren en stalken.	2
Vexatie	In onredelijke mate contact zoeken met medewerkers of de organisatie – waardoor overbelasting of een onveilig gevoel ontstaat.	4
Combinatie		10

De **44*** meldingen **Veilige Publieke Taak** zijn als volgt afgehandeld:

- In 30 gevallen zijn er geen interventie maatregelen opgelegd.
 - Bij negen meldingen is er geen interventie maatregel opgelegd omdat de melder daarvoor niet heeft gekozen. Het al dan niet opleggen van de maatregel is samen met melder overwogen (proportionaliteit, subsidiariteit, effectiviteit maatregel etc.).
 - Bij 21 meldingen zijn er geen interventie maatregelen opgelegd omdat in die situaties niet bekend is, wie de persoon met normoverschrijdend gedrag was. Dit is bijvoorbeeld bij weginspecteurs het geval. In deze gevallen was het nemen van een interventie maatregel niet mogelijk, maar zou dit wel wenselijk zijn geweest. Als een persoon niet wordt aangesproken op het gedrag, kan het gedrag zich blijven herhalen.
- Bij 1 melding is een waarschuwingsbrief uitgestuurd, waarin de persoon wordt gewezen op het overschrijden van de norm. De aanleiding was het niet houden aan eerder gemaakte afspraken in een stopgesprek.
- Er zijn 3 stopgesprekken gehouden. Met als doel om het gedrag te bespreken en wat de gevolgen van dit gedrag voor de medewerker was, er is ruimte voor wederhoor om uiteindelijk afspraken te maken waardoor het normoverschrijdende gedrag in de toekomst voorkomen kan worden.

- Er zijn 2 communicatiemaatregelen opgelegd, waarmee het contact wordt ingeperkt in frequentie en vorm. De twee maatregelen zijn opgelegd naar aanleiding van 5 verschillende melders over dezelfde persoon met normoverschrijdend gedrag. Dit zorgt voor verlichting van de druk voor de medewerkers.
- Er zijn 3 aangiftes met projectcode Veilige Publieke Taak gedaan. Door toekenning van deze projectcode behandelt de politie de aangiftes conform de 'Eenduidige Landelijke Afspraken, waarbij hoge prioriteit wordt gegeven aan de opsporing en vervolging van agressie tegen functionarissen met een publieke taak door politie en Openbaar Ministerie.

De melder en de beleidsadviseur VPT wegen samen af of en welke interventie maatregel passend is. De beleidsadviseur VPT informeert tussentijds de melder over het verloop.

Het aantal meldingen en het aantal interventies komen niet overeen. Dat komt omdat meerdere melders een melding kunnen doen over één incident of persoon. Ook kan bij één incident of persoon meerdere interventies worden ingezet.

6. Beleidsontwikkelingen en vooruitblik

Beleidsontwikkelingen in 2025

- Er zijn twee FTE's functionarissen aangesteld, een beleidsadviseur Veilige Publieke Taak en een Integriteitscoördinator.
- Het Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid is opgericht, waarbij het [Reglement Meldpunt Integriteit en Weerbaarheid](#) en de [Regeling meldingen integriteit](#) zijn vastgesteld in mei 2025.
- De infrastructuur voor het melden, registreren en de naleving van meldingen integriteit en Veilige Publieke Taak is verder ingericht. Zo zijn er Corsazaaktypen ingericht, zijn er verwerkingen beschreven omtrent de omgang met persoonsgegevens en is er voor integriteitsmeldingen een DPIA uitgevoerd, zoals vereist volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming.
- Op verzoek van de directie heeft het programma Concerncontrol en Auditing (CCA) een audit uitgevoerd naar het proces melden nevenwerkzaamheden. Conclusie van de audit is dat het proces melden nevenwerkzaamheden voldoende in control is, en dat het proces op basis van de aanbevelingen verder geoptimaliseerd kan worden.

Bestuurlijke beleidsontwikkelingen

- In het Platform Integriteit is de tussenevaluatie van de Gedragscode integriteit voorzitter en leden van Gedeputeerde Staten Noord-Brabant (2024) behandeld.
- Het Protocol voor de omgang met (vermoedens van) integriteitschendingen door Provinciale Staten en Gedeputeerde Staten (2025) is vastgesteld.
- In het Platform Integriteit is het concept Aggressieprotocol Provinciale Staten Noord-Brabant voorbesproken.

Vooruitblik Veilige Publieke Taak

- In 2025 is informatie opgehaald voor de ambtelijke organisatienorm en het agressieprotocol. De organisatienorm en het agressieprotocol Veilige Publieke Taak voor medewerkers wordt vastgesteld in 2026.
- De organisatienorm en het agressieprotocol voor Statenleden wordt vastgesteld in 2026.
- In 2026 wordt informatie opgehaald voor de organisatienorm en het agressieprotocol voor Gedeputeerden.

Vooruitblik integriteit

- De ambtelijke Gedragscode Provincie Noord-Brabant (2019) wordt in 2026 herzien.
- In 2026 wordt een meerjarenbeleidsplan integriteit vastgesteld.
- De introductieworkshop Samen Weerbaar wordt herijkt.

