



Prof. dr. Zeger van der Wal, bijzonder hoogleraar Instituut Bestuurskunde, Universiteit Leiden

Integriteit bij de overheid: een sfeerimpressie

Het Nederlandse openbaar bestuur staat over het algemeen bekend als doelmatig, transparant, onkreukbaar en integer. Diverse onderzoeken en ranglijsten bevestigen dit beeld.ⁱ Tegelijkertijd was er de afgelopen jaren sprake van een aantal spraakmakende affaires in politiek en ambtenarij en vond een aantal wijzigingen plaats in de integriteitsbeleidshuishouding op nationaal niveau.ⁱⁱ Kritische aanbevelingen van de Europese integriteitswaakhond GRECO (Groep van Staten tegen Corruptie)ⁱⁱⁱ leiden daarnaast recentelijk tot diverse hoorzittingen in het parlement over integriteit.^{iv} Voldoende redenen om de stand van zaken rondom dit immer beladen thema weer eens op te nemen.

In dit essay schetsen we op basis van de resultaten van het WERKonderzoek 2019 een korte sfeerimpressie van de percepties van medewerkers van de rijksoverheid, provincies, gemeenten en waterschappen op het integriteitsgehalte van hun organisaties. We kijken naar vermoedens van niet-integer gedrag door collega's, het bestaan van een integere werkhouding en opvattingen over het bestaande integriteitsbeleid. Waar mogelijk maken we vergelijkingen met de resultaten van de Monitor Integriteit en Veiligheid 2016, waarin aan een vergelijkbare populatie deels dezelfde vragen zijn gesteld.

Integriteit en integriteitsbeleid: wat we weten

Sinds de jaren negentig heeft veel beleidsontwikkeling plaatsgevonden. Een mooi overzicht werd in 2016 gepubliceerd door Hoekstra, Huberts en Gaisbauer.^v De auteurs onderscheiden drie fasen in de beleidsontwikkeling sinds de geruchtmakende speech van wijlen minister Ien Dales in 1992, die we hier samenvatten.^{vi}

Fase 1 – Agendering en regulering (1992-2003)

In de jaren negentig publiceerde het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) zijn eerste nota's over integriteit. Vervolgens werden beleidsbepalingen toegevoegd aan de Ambtenarenwet. Het ging daarbij vooral om regulerend instrumentarium (ook wel integriteitsbeleid 1.0 genoemd^{vii}, zoals geschenkenregelingen, regelingen omtrent nevenfuncties, financiële belangen en klokkenluiders. BZK ontwierp methoden en procedures om de integriteit van overheidsorganisaties te auditen en kwam met een brochure voor vertrouwenspersonen.

Fase 2 – Bewustwording en ondersteuning (2003-2007)

De aandacht voor integriteit en het bijbehorende instrumentarium intensiveerde vanaf 2003, vooral als reactie op de grootschalige bouwfraude die klokkenluider Ad Bos in die tijd aan het licht bracht. Dit leidde in 2006 tot een herziening van de Ambtenarenwet. Tegelijkertijd committeerden alle Nederlandse overheidsorganisaties zich aan dertien integriteitsnormen. Een aantal ondersteunende organisaties zag in die tijd ook het licht, zoals het Bureau Integriteitsbevordering Openbare

Sector (BIOS), dat overheidsorganisaties ging ondersteunen bij de naleving van de dertien integriteitsnormen en hen daarbij ook adviseerde. Diverse overheidsorganisaties richtten daarnaast eigen integriteitsbureaus en afdelingen op. Dilemmatrainingen en integriteitsdagen, alsmede de formulering van gedragscodes en waardenstatements nam in deze periode een grote vlucht: een verschuiving in de richting van het zogeheten integriteitsbeleid 2.0.^{viii}

Fase 3 – Systemen, (re)organisatie en monitoring (2007-heden)

In het volgende decennium nam de aandacht voor politieke en bestuurlijke gezagsdragers toe in alle overheidslagen. Tegelijkertijd verscheen een aantal kritische studies over de behandeling van klokkenluiders en de afwezigheid van het bijbehorende instrumentarium, de soms gebrekkige en gefragmenteerde implementatie van integriteitsbeleid, en de mate waarin meldsystemen voor integriteitsschendingen binnen de Nederlandse overheid functioneerden.^{ix} Mede als reactie hierop zagen weer nieuwe regelingen en instituties het licht, zoals het Steunpunt Integriteitsonderzoek Politieke Ambtsdragers (onderdeel van het CAOP), het Adviespunt Klokkenluiders en de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO). Daarbij lag de nadruk op verlaging van de drempel voor melders van integriteitsincidenten en adequate begeleiding van meldingen en melders.

Huis voor Klokkenluiders

In termen van beleidsontwikkeling is de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders in juli 2016 de voornaamste gebeurtenis van de afgelopen jaren. Het huis kwam tot stand na bijna een decennium van voorstellen, tegenvoorstellen en overleg tussen parlement, kabinet en diverse belanghebbenden. Het eerste concrete initiatiefwetsvoorstel ter oprichting van het huis van Tweede Kamerlid Ronald van Raak (SP) – de drijvende kracht achter dit initiatief – stamt uit mei 2012. Zijn eerste motie tot oprichting van een Fonds voor Klokkenluiders stamt al uit 2007. Het leek er in 2015 even op dat het huis zou worden ondergebracht bij de Nationale ombudsman, maar op het laatste moment werd via een novelle besloten tot de oprichting van een eigenstandig huis als ZBO. Het huis bedient zowel de publieke als de private sector. Of het Huis voor Klokkenluiders als consolidatie van diverse integriteitsinitiatieven en instituties klokkenluiders effectiever kan bijstaan en misstanden kan helpen oplossen, moet nog blijken. De start is moeizaam geweest.^x

Samenvattend zien we in de afgelopen 25 jaar een gelaagde ontwikkeling van integriteitsbeleid. Daarbij was eerst vooral aandacht voor de harde infrastructuur (integriteitsbeleid 1.0) terwijl in de fase daarna waarden, bewustwording en training centraal stonden (integriteitsbeleid 2.0). Meer recentelijk zien we dat discussies over integriteit in een breder kader plaatsvinden. Integriteit wordt verbonden met professionele verantwoordelijkheid en ambtelijk vakmanschap, ook in relatie tot de nieuwe Ambtenarenwet, de heroplevende discussie over de ambtseed en ambtelijke kernwaarden. Dit wordt ook wel aangeduid als integriteitsbeleid 3.0.^{xi}

Schendingen en affaires

Hoe zit het met meldingen en schendingen binnen de ambtenarij? Er is veel informatie beschikbaar, maar tegelijkertijd ontbreekt in Nederland een centraal register of monitoringsinstrument dat alle meldingen, incidenten en de afhandeling daarvan binnen de diverse lagen van ons

openbaar bestuur systematisch verzamelt en categoriseert. Het Financieele Dagblad (FD) rapporteert ieder jaar op basis van een verzoek op de Wet openbaarheid van bestuur (WOB) over het aantal incidenten binnen overheidsorganisaties, en baseert zich daarbij weer deels op de vierjarige Monitor Integriteit en Veiligheid van de rijksoverheid.

Het meest recente overzicht in het FD is gebaseerd op cijfers binnen de rijksoverheid van 2009 tot 2014.^{xii} De totale optelsom van het aantal incidenten in 2014 is ongeveer duizend. In 121 gevallen leidde zo'n incident tot gedwongen ontslag en in 284 gevallen tot een opgelegde disciplinaire straf (demotie, onbetaald verlof, schorsing of anderszins). Hieruit blijkt een lichte stijging ten opzichte van 2013, maar een lichte daling ten opzichte van 2012. Uit deze rapportages blijkt dat het merendeel van de incidenten te maken heeft met omgangsvormen en onheus gedrag, zowel tijdens werktijd als in privé-tijd, terwijl grootscheepse omkoping en fraude maar weinig voorkomen.

Ontwikkeling aantal schendingen

Een overzicht uit 2010 onder alle Nederlandse gemeenten laat zien dat het aantal schendingen in relatie tot het aantal functionarissen niet wezenlijk is toegenomen ten opzichte van eerdere metingen uit 1999 en 2004.^{xiii} Wel laat ook dit onderzoek zien dat het merendeel van de incidenten ongewenste omgangsvormen betreft (pesten, seksuele intimidatie en discriminatie). Het aantal 'harde' fraude- en corruptiegevallen is wederom beperkt. Een consistente bevinding met betrekking tot de afhandeling van incidenten is tot slot dat meer dan twee derde van de gevallen waarin daadwerkelijk van een incident sprake is, dit intern (en dus disciplinair) wordt afgehandeld en dat in minder dan een derde van de gevallen een strafrechtelijke, externe procedure wordt gestart. Niet alle typen integriteitsschendingen zijn immers ook in strafrechtelijke zin een misstand.

'Medewerkers zijn kritisch over de werkhouding en inzet van collega's.'

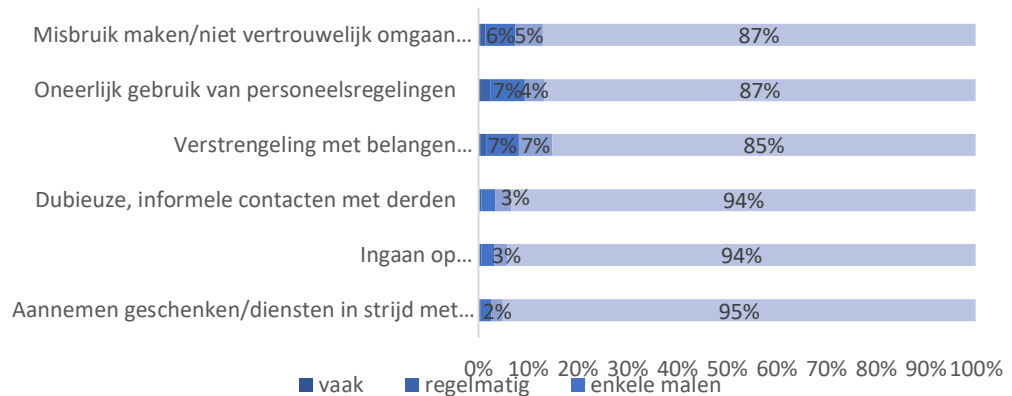
Hoe luidt tot slot het oordeel van internationale *watchdogs* en rankings? Nederland staat sinds het verschijnen van de jaarlijkse 'Corruption Perception Index' van integriteitswaakhond *Transparency International* in de jaren negentig steevast in de top tien van minst corrupte landen ter wereld, te midden van andere sterpelers zoals Finland, Noorwegen, Nieuw-Zeeland en Singapore. Toch daalde ons land in het afgelopen jaar maar liefst drie plaatsen.^{xiv} Gezien de manier waarop de ranking tot stand komt (enquêtes onder experts en internationale zakenmensen met van jaar tot jaar verschillende meetmethoden en samples), is dat niet direct een robuuste indicatie van een daling van (vertrouwen in) de integriteit van ons bestuur. De daling geeft wel aan dat de vele breed uitgemeten incidenten in de afgelopen jaren dat vertrouwen kunnen beïnvloeden.

Resultaten Werkonderzoek 2019

In de nu volgende sectie worden enkele prominente resultaten uit het werkonderzoek 2019 uitgelicht en geanalyseerd en – waar mogelijk – vergeleken met de eerder genoemde enquête uit 2016.^{xv} Tot slot volgen enkele algemene conclusies.^{xvi}

Niet-integer gedrag

Zoals figuur 1 en tabel 1 laten zien wordt niet-integer gedrag door collega's niet regelmatig of op grote schaal waargenomen, al zijn er ook veel respondenten die 'weet niet' antwoorden. Belangenverstremgeling aangaande familie, vrienden of (ex-)collega's wordt het vaakst waargenomen, gevolgd door het oneerlijk gebruik van personeelsregelingen en het misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie. Het aannemen van geschenken of diensten die in strijd zijn met de gedragscode wordt maar zeer zelden waargenomen.



Figuur 1: Frequentie van vermoeden van niet-naleven van regels door collega's (n=4.543)^{xvii}

In tabel 1 worden de resultaten uitgesplitst naar bestuurslagen en vergeleken met die uit 2016. De tabel laat zien dat vrijwel alle percentages lager zijn dan in 2016, met uitzondering van belangenverstremgeling bij waterschappen. Interessant is dat de rangordering van waargenomen gedragingen per bestuurslaag toen en nu in grote lijnen overeenkomt. Daarbij worden belangenverstremgeling en oneerlijk gebruik van regelingen het vaakst waargenomen.

	RIJK (N=1959)	GEMEENTE N (N=1369)	PROVINCIES (N=603)	WATER- SCHAPPEN (N=575)	TOTAAL (N=4.506) ^{xviii}
	2016 vs. 2019	2016 vs. 2019	2016 vs. 2019	2016 vs. 2019	2016 vs. 2019
Misbruik maken/ niet vertrouwelijk omgaan	17% vs. 11.5%	24% vs. 14.2%	21% vs. 11.9%	19% vs. 10.0%	21% vs. 12.8%

gevoelige informatie					
Het oneerlijk gebruik maken van personeelsregelingen	22% vs. 12.7%	18% vs. 13.4%	21% vs. 13.5%	23% vs. 13.2%	20% vs. 13.1%
Verstrengeling met belangen familie/vrienden /collega's	16% vs. 9.6%	22% vs. 19.4%	20% vs. 15.6%	17% vs. 18.8%	19% vs. 14.9%
Dubieuze, informele contacten met derden	11% vs. 5.8%	14% vs. 7.5%	12% vs. 8.6%	12% vs. 7.8%	12% vs. 6.8%
Ingaan op uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners	8% vs. 5.4%	9% vs. 5.7%	15% vs. 9.9%	10% vs. 6.8%	9% vs. 5.8%
Aannemen geschenken/ diensten in strijd met regels/ gedrags-code	6% vs. 2.7%	10% vs. 7.2%	7% vs. 5.0%	13% vs. 6.7%	8% vs. 5.1%

Tabel 1 Percentage werknemers dat in de voorafgaande twaalf maanden (minimaal eenmaal) de volgende gedragingen heeft waargenomen bij collega's (vergelijking 2016 met 2019)

Integere werkhouding

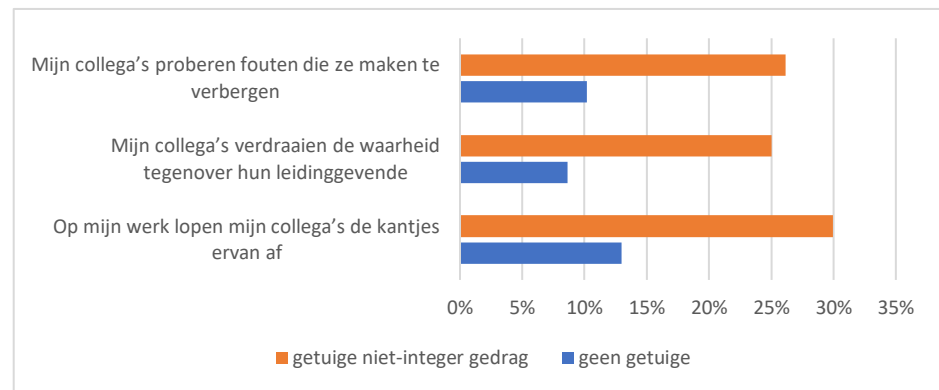
Hoe beoordelen medewerkers bij de diverse bestuurslagen de werkhouding van hun collega's? In Tabel 2 worden de opvattingen vergeleken tussen de verschillende bestuurslagen.

	RIJK	GEMEENTEN	PROVINCIES	WATER-SCHAPPEN	TOTAAL
Op mijn werk lopen mijn collega's de kantjes ervan af	17,0%	17,5%	12,4%	16,7%	17,1%
Mijn collega's verdraaien de waarheid tegenover hun leidinggevenden	12,9%	12,6%	11,3%	12,1%	12,6%
Mijn collega's proberen fouten die ze maken te verbergen	13,7%	14,4%	14,8%	13,6%	14,1%

Tabel 2 Integere werkhouding (% (helemaal) mee eens)

In figuur 2 zijn de opvattingen over werkhouding afgezet tegen het al dan niet waarnemen van niet-integer gedrag door medewerkers. Hier valt op dat medewerkers die wel eens niet-integer gedrag waarnemen de integere werkhouding ook beduidend negatiever beoordelen dan medewerkers die dergelijk gedrag niet waarnemen. Mogelijk zijn deze medewerkers alerter ten aanzien van niet-integer gedrag en houden zij er ook striktere opvattingen op na over wat bijvoorbeeld als belangenverstrengeling gekwalificeerd kan worden en wanneer

collega's als eerlijk en verantwoordelijk kunnen worden beschouwd (er zijn immers percepties en niet feitelijke waarnemingen gemeten).



Figuur 2 Integere werkhouding % (helemaal) mee eens) en waarneming gedrag

Veilig en integer werkklimaat

Vinden medewerkers binnen de diverse bestuurslagen dat sprake is van een veilig en integer werkklimaat? We hebben klimaat gemeten door de opvattingen over integriteit in de organisatie te combineren met opvattingen ten aanzien van druk die leidinggevenden en collega's uitoefenen^{xix}. Zo ontstaat een betrouwbare, integrale schaal die veilig en integer werkklimaat meet. In tabel 3 vergelijken we dit klimaat tussen de vier bestuurslagen. Medewerkers van gemeenten beoordelen het klimaat als significant minder veilig en integer dan dat in de overige drie bestuurslagen (gezien de negatieve framing van de enquête items betekent "hoger" hier "slechter")^{xx}. In provincies is men het positiefst over het werkklimaat.

	Rijk	Gemeenten	Provincies	Waterschappen
Integriteitsklimaat	14,42	14,89*	14,16	14,52

* $p = .04$

Tabel 3 Veilig en integer werkklimaat vergeleken tussen bestuurslagen

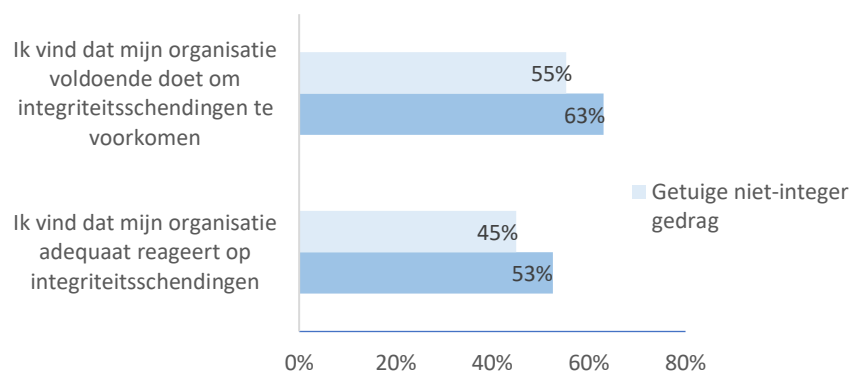
Integriteitsbeleid

Hoe beoordelen medewerkers het huidige integriteitsbeleid binnen de vier bestuurslagen? Het beeld is niet enorm positief. Een bescheiden meerderheid is het (helemaal) eens met de stelling dat hun organisatie voldoende doet in preventieve zin, dus in het voorkomen van schendingen, en slechts grofweg de helft is het (helemaal) eens met de stelling dat hun organisatie in repressieve zin adequaat optreedt wanneer een schending heeft plaatsgevonden. Soortgelijke resultaten zijn er niet voor 2016 en een vergelijking door de jaren heen is hier dus niet mogelijk.

	RIJK (N=2282)	GEMEENTEN (N=1809)	PROVINCIES (N=757)	WATER- SCHAPPEN (N=786)	TOTAAL (N=5634) ^{xxi}
Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om integriteitsschendingen te voorkomen	61.4%	60.2%	62.8%	63.7%	60.9%
Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op integriteitsschendingen	54.6%	48.0%	46.9%	50.9%	50.8%

Tabel 4 Beoordeling Integriteitsbeleid 2019 (% (helemaal) mee eens)^{xxii}

In figuur 3 wordt de beoordeling van het integriteitsbeleid afgezet tegen het al dan niet waarnemen van niet-integer gedrag. Medewerkers die geen getuige zijn geweest van niet-integer gedrag beoordelen het integriteitsbeleid eerder positief dan medewerkers die dat wel hebben meegemaakt. Dat kan onder meer te maken hebben met de wijze waarop de organisatie in hun beleving met de afhandeling van de schending is omgegaan (ervan uitgaande dat deze is gerapporteerd). Daarnaast kan de mate waarin volgens medewerkers risico's aangaande de waargenomen schending(en) afdoende worden signaleerd en afgedekt meespelen.



Figuur 3 Beoordeling integriteitsbeleid (% (helemaal) mee eens) en waarneming gedrag (n=5.644)

Conclusies en aanbevelingen

Hoe kunnen we de resultaten uit het WERKonderzoek 2019 duiden, mede in de context van eerder vergelijkbaar onderzoek en wat we weten uit beleid en onderzoek? In deze afsluitende sectie presenteren we kort enkele algemene conclusies en aanbevelingen.

1. In zowel 2016 als 2019 geeft een overgrote meerderheid van de geënquêteerde medewerkers binnen het Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen aan in het afgelopen jaar geen enkele vorm van niet-integer gedrag te hebben waargenomen (waarbij een grote aantal 'weet niet' antwoorden buiten beschouwing zijn gelaten). De meest waargenomen gedragingen zijn belangenverstrengeling en oneigenlijk gebruik van personeelsregelingen. Het is belangrijk hier te vermelden dat het percepties betreft en feitelijke meldingen en onderzoeken geen onderdeel van de enquête waren. Dat geldt overigens vaker voor integriteitsonderzoek in Nederland (zie bijvoorbeeld Van den Heuvel 2002, 2010).
2. De beleving van de werkhouding van collega's anno 2019 is gemengd. Met name wanneer het gaat om de inzet van collega's, zijn medewerkers kritisch. Dit kan vele oorzaken hebben die nadere studie vergen (de focus betrof hier integriteit).

'Het lokaal bestuur is gezien zijn aard bijzonder kwetsbaar voor integriteitsproblematiek.'

3. Medewerkers van gemeenten oordelen het minst positief over de mate waarin hen een veilig en integer werkklimaat wordt geboden – en het verschil met de andere bestuurslagen is ook significant – en provincies het meest positief. Medewerkers van gemeenten scoren eveneens het hoogst op de waarneming van drie van de zes schendingen. Eerder onderzoek en in de media gerapporteerde affaires tonen ook consequent aan dat het lokaal bestuur gezien zijn aard (dicht bij burger en bedrijfsleven, een volatiele en gefragmenteerde electorale dynamiek en de inzet van integriteit als politiek pressiemiddel) in het bijzonder kwetsbaar is voor integriteitsproblematiek (Hoekstra e.a. 2016; Huberts 2005; Van den Heuvel e.a. 2010).
4. Medewerkers die niet-integer gedrag waarnemen, oordelen ook een stuk minder positief over de werkhouding van collega's en de effectiviteit van het (preventieve en repressieve) integriteitsbeleid. Dit lijkt evident. Medewerkers die zelden of nooit integriteitsschendingen waarnemen, zullen er immers waarschijnlijk ook van uitgaan dat het wel snor zit met de werkhouding en het integriteitsbeleid. Tegelijkertijd is deze bevinding niet in overeenstemming met de in de literatuur vaak genoemde "integriteitsparadox" (bijvoorbeeld Huberts 2005). Die stelt dat meer (positieve) aandacht voor integriteit en de wil om integriteitsaffaires ook serieus te onderzoeken vaak samenhangen met een hogere constatering en/of frequentie van schendingen: "zoekt en gij zult vinden". Het is wel denkbaar dat medewerkers die vaker schendingen constateren ook een striktere

opvatting hebben van wat een schending van norm of regel behelst en daarnaast minder snel geneigd zijn collega's als eerlijk en betrouwbaar te typeren.

Tot slot. Integriteit verdient continue en op alle niveaus aandacht. De perceptieverschillen op integere werkhouding en integriteitsbeleid tussen medewerkers die wel en geen integriteitsschendingen waarnemen, en de constatering dat de eerste groep sowieso enorm in de minderheid is, suggereren dat er in termen van consistente en frequente aandacht voor het onderwerp alsmede definiëring van wat integer en niet-integer gedrag eigenlijk precies behelzen, nog wel het nodige te doen is.

Hier is de rol van voorbeeldgedrag en ethisch leiderschap cruciaal, zoals al vaker in onderzoek geconstateerd is (Heres 2016; Van der Wal 2018). Leidinggevenden dragen bij aan het stellen van normen – of juist het ontlopen daarvan – en daarmee ook aan de mate waarin schendingen überhaupt als zodanig worden opgemerkt. Een gebrek aan aandacht leidt al snel tot het “see no evil, hear no evil” syndroom: volgens ingewijden lijkt er weinig aan de hand, maar een externe toets op basis van andere, mogelijk striktere definities zou wel eens een ander beeld kunnen genereren (Van der Wal e.a. 2016).

Literatuur

Algemene Rekenkamer. (2010). *Stand van zaken integriteitszorg Rijk 2009*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.

Graaf, G. de. (2007). *Wat valt er over melden te melden?* Amsterdam: Vrije Universiteit.

Graaf, G. de, Lasthuizen, K., Bogers, T., Ter Schegget, B., & Strüwer, T. (2013). *Een luisterend oor. Onderzoek naar het interne meldsysteem integriteit binnen de Nederlandse overheid*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Heres, L. (2016). *Tonen van de Top. De Rol van Topambtenaren in het Integriteitsbeleid*. Den Haag: BIOS/CAOP.

Heuvel, van den, J.H.J., Huberts, L.W.J.C. and Verberk, S. (2002). *Het morele gezicht van de overheid. Waarden, normen en beleid*. Utrecht: Lemma.

Heuvel, J.H.J. van den, Huberts, L.W.J.C., Wal, Z. van der, & Steenbergen, K. (2010). *Integriteit van het Lokaal Bestuur. Raadsgriffiers en gemeentesecretarissen over integriteit*. Den Haag: Lemma.

Hoekstra, A., Huberts, L.W.J.C., en I. Gaisbauer (2016). *Integrity management in the public sector – The Dutch approach*. Den Haag: BIOS.

Huberts, L.W.J.C. (2005). *Integriteit en integritisme in bestuur en samenleving. Wie de schoen past...* Amsterdam: Vrije Universiteit.

Karssing, E., & Spoor, S. (2009). Integriteit 3.0. Naar een derde generatie integriteitsbeleid. In E. Karssing & M. Zweegers (Eds.), *Jaarboek Integriteit 2010*, pp. 72-81. Den Haag: BIOS.

Ministerie van BZK. (2008). *Inventarisatie integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie*. Den Haag: ministerie van BZK.

USBO. (2008). *Evaluatie Klokkenluidersregelingen Publieke Sector*. Utrecht: USBO.

Wal, Van der, Z. (2017). Vijfenentwintig jaar integriteit en integriteitsbeleid: Van 'Dales' tot Rutte II. In: Uijlenbroek, J. (Eds.) *Staat van de Ambtelijke Dienst 2017. De motiverende overheid anno 2017*. Den Haag: CAOP, 61-73.

Wal, Van der, Z. (2018). *Integriteit 2025. Integriteitskwesties aan de horizon en hun implicaties*. Den Haag: CAOP.

Van der Wal, Z., Graycar, A. & K. Kelly (2016). See no Evil, Hear no Evil? Assessing Corruption Risk Perceptions and Strategies of Victorian Public Bodies. *Australian Journal of Public Administration* 75 (1): 3-17.

Noten

- i Zie bijvoorbeeld Van den Heuvel e.a. 2002, 2010; Hoekstra e.a. 2016; <https://www.transparency.org/cpi2018>.
- ii Van der Wal 2017; 2018.
- iii <https://nos.nl/artikel/2263996-cadeaus-declaraties-bijbanen-kamerleden-van-buitenaf-controleren.html>
- iv https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2018A03460
- v Hoekstra e.a., 2016.
- vi Deelen van deze sectie zijn gebaseerd op Van der Wal 2017.
- vii Karssing en Spoor, 2009.
- viii Karssing en Spoor, 2009.
- ix Zie o.a. Algemene Rekenkamer, 2010; BIOS, 2010; BZK, 2008; De Graaf, 2007; De Graaf e.a., 2013; USBO, 2008, Van den Heuvel e.a., 2010.
- x <https://www.trouw.nl/politiek/nu-luidt-de-klok-zelfs-in-het-huis-voor-klokkenluiders-ze-kunnen-niet-eindeloos-doormodderen-bab4f0d1/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- xi Karssing en Spoor, 2009.
- xii Rob de Lange en Siem Eikelenboom., Financiële Dagblad, 12 april 2016.
- xiii Van den Heuvel e.a., 2010.
- xiv www.transparency.org/country/NLD.
- xv De data uit 2019 zijn gewogen en opgehoogd met de daarvoor in de dataset aangereikte instrumenten teneinde een zo representatief mogelijk beeld te geven. In de monitor uit 2016 zijn voor zover bekend de data alleen gewogen, maar niet opgehoogd). In de tabellen is telkens de ongewogen N gerapporteerd.
- xvi De auteur is Amber van der Wal MSc van de Universiteit van Amsterdam zeer erkentelijk voor haar ondersteuning bij de data analyse.
- xvii Om een zinvolle vergelijking tussen de resultaten uit de Monitor Integriteit en Veiligheid 2016 en die uit het WERKonderzoek Overheid 2019 (waar het dezelfde vragen betreft) mogelijk te maken, zijn de 'weet niet' antwoorden – waarvan het aantal met name voor de vragen over niet-integer gedrag met scores tussen de 25% en 30% in 2019 aanzienlijk was – niet meegenomen in de vergelijkende analyses en de presentaties daarvan.
- xviii Aangezien de n per integriteitsschending verschillend is omdat de 'weet niet' categorie niet meegenomen is en het aantal weigeringen ook per item verschilt, is de totale n hier het gemiddelde van de daadwerkelijke n per integriteitsschending gedeeld door zes. Hierbij is er van uitgegaan dat dezelfde methode is toegepast in de monitor uit 2016 waarin bij de resultaten voor dezelfde items ook een totale n is gerapporteerd.
- xix Hiertoe is een nieuw opgestelde schaal van zes items gebruikt – Integer_c, Integer_d, Integer_e, DrukOrg_a, DrukOrg_b, DrukOrg_c – met een zeer hoge interne betrouwbaarheid (een Cronbach's alpha van .84). Alle items waren negatief geframed en dus geldt: hoe hoger de score, hoe slechter het integriteitsklimaat.
- xx De ongewogen ANOVA analyse met type bestuur als onafhankelijke variabele en integriteitsklimaat als afhankelijke variabele toont dat er een hoofdeffect is van bestuurtype op integriteitsklimaat: $F(3, 6290) = 6,988, p < .001$. Als we dan gaan kijken naar onderlinge verschillen, zien we dat dit effect toe te schrijven is aan de gemeenten ($M = 14,64$) die significant hoger (gezien de framing van items dus 'slechter') scoren dan het Rijk ($M = 14,01, p = 0,001$) en de provincies ($M = 13,83, p = 0,001$).
- xxi Aangezien de n per integriteitsschending verschillend is omdat de 'weet niet' categorie niet meegenomen is en het aantal weigeringen ook per item verschilt, is de totale n hier het gemiddelde van de daadwerkelijke n per integriteitsschending gedeeld door zes. Hierbij is ervan uitgegaan dat dezelfde methode is toegepast in de monitor uit 2016 waarin bij de resultaten voor dezelfde items ook een totale n is gerapporteerd.
- xxii Deze vraag is in de Monitor Integriteit en Veiligheid 2016 niet meegenomen en derhalve worden hier alleen de resultaten voor 2019 gepresenteerd.