JAARVERSLAG 2025

MELDEN VERMOEDEN MISSTAND EN INBREUK OP UNIERECHT EN INTEGRITEIT BINNEN AVRI.

18-2-2026 | 0.1 | INTEGRITEITSCOORDINATOR

Inhoud

Inleiding 3
Melding van een vermoeden van een misstand en inbreuk op Unierecht 3
Meldingen van een vermoeden van misstand in het jaar 2025 3
Integriteit 3
Integriteitsmeldingen in het jaar 2025 4
Vooruitkijkend 4

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van de gemeenschappelijke regeling Avri op het gebied van vermoeden melden Misstanden en integriteit. Met het jaarverslag rapporteert Avri over de meldingen die zijn ontvangen en op welke wijze deze zijn afgehandeld over het afgelopen jaar.

Avri heeft op grond van de wet de Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht Avri opgesteld. De regeling richt zich op een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt. Gedacht kan worden aan feiten of situaties waarbij een zwaarwegend maatschappelijk belang in het geding is, zoals een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, een strafbaar feit of schending van de wetgeving.
In artikel 12 van de regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht is opgenomen dat jaarlijks een rapportage wordt opgesteld over de uitvoering van deze regeling.

Iedere overheidsorganisatie is wettelijk verplicht integriteitsbeleid te voeren. In dat beleid legt de organisatie haar visie, ambities en doelen vast om integriteit te bevorderen en te borgen. Avri heeft haar beleid vastgelegd in de Regeling Integriteit 2023, de Gedragscode integer handelen en de Avri code.

De Ambtenarenwet 2017 schrijft voor dat een overheidswerkgever jaarlijks een verantwoording maakt met betrekking tot de uitvoering van het gevoerde integriteitsbeleid en dit openbaar maakt. In het algemene jaarverslag zal tevens een alinea gewijd worden aan integriteit.
In de regeling integriteit 2023 is in artikel 7 opgenomen dat meldingen van integriteit jaarlijks aan het Algemeen bestuur worden gerapporteerd.

Doel van de regelingen is dat ambtenaren en bestuurders integriteit zien als een vanzelfsprekend onderdeel van beleid en gedrag. Met andere woorden dat integriteit een plek heeft in de kaderstelling en planvorming en vooral ook zichtbaar is in het handelen van alle medewerkers van Avri. Een integere organisatie is een gezonde organisatie waarin medewerkers ervaren dat integriteit van ons allemaal is en door iedereen wordt gedragen.

Integriteit gaat in essentie over bewustwording, leiderschap en het 'goede gesprek' over dilemma's die hierbij komen kijken.

Melding van een vermoeden van een misstand en inbreuk op Unierecht

Bij een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid gaat het niet om het gegeven dat de melder persoonlijk onrecht is aangedaan maar het feit dat door de gedragingen het organisatiebelang (ernstig) wordt aangetast en/of schadelijk is voor het imago van Avri.

Misstanden Meldingen kunnen worden gemeld bij de coördinator integriteit, de externe vertrouwenspersoon en bij iedere leidinggevende. De externe vertrouwenspersoon stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.

Een werknemer kan een vermoeden van een misstand onder voorwaarden ook direct extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie. De ‘Regeling vermoeden misstand Avri is van toepassing.

Meldingen van een vermoeden van misstand in het jaar 2025

In 2025 is geen melding binnengekomen van een vermoeden meldingen van misstanden.

Integriteit

Integer handelen is een belangrijk onderdeel van onze professionele verantwoordelijkheid en ons vakmanschap. Inwoners en bedrijven moeten erop kunnen vertrouwen dat wij zorgvuldig en integer met onze informatie en bevoegdheden omgaan. Dat vertrouwen ontstaat alleen als we integer handelen.

Integriteit is niet alleen een kwestie van regels en afspraken. Soms is er geen duidelijk antwoord op de vraag of iets integer is en is voor meerdere standpunten iets te zeggen. Daarom vinden we het belangrijk om morele dilemma's in de organisatie te bespreken. Tijdens teams overleggen en artikelen op ons intranet wordt er dan ook regelmatig aandacht aan integriteit besteed.

Integriteitsschendingen die niet raken aan het maatschappelijk belang, omdat zij niet ernstig of omvangrijk genoeg zijn, zijn niet aan te merken als misstanden en vallen als zodanig niet onder de Wet bescherming klokkenluiders. Denk in dat verband bijvoorbeeld aan zaken als belangenverstrengeling of diefstal die geen structureel karakter hebben en geen gevolgen hebben voor het goed functioneren van de openbare dienst.

Als er een vermoeden is dat een medewerker van Avri een integriteitsschending heeft begaan, kan iedereen daarvan melding doen of advies vragen bij de integriteitscoördinator.

Niet iedereen die contact met de integriteitscoördinator opneemt, wil direct een officiële melding doen. Soms twijfelen mensen of iets wel een integriteitsschending is en vragen ze eerst om advies – in dat geval is er nog geen sprake van een melding. Anderen willen alleen een signaal afgeven, zonder verdere stappen. In dergelijke gevallen wordt het signaal niet als officiële melding behandeld. Meldingen worden jaarlijks geanonimiseerd aan het Algemeen Bestuur gerapporteerd.

Integriteitsmeldingen in het jaar 2025

Integriteitsmeldingen over werknemers van Avri worden behandeld volgens de 'Regeling Integriteit 2023. Als een integriteitsschending wordt vastgesteld, wordt de leidinggevende of directeur geadviseerd om advies te vragen aan HR over mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties. De verantwoordelijke directeur beslist uiteindelijk over de opvolging van de ontvangen adviezen.

Dit jaar zijn er twee meldingen van mogelijke integriteitschending ontvangen.

De eerste melding betrof een integriteitsmelding over omgaan met spullen en tijd van Avri. Deze melding is intern onderzocht. Na onderzoek en bespreking met de medewerker van het geschetste scenario heeft medewerker de integriteitsschending erkend. Medewerker heeft in overleg met de HR-adviseur een passende sanctie opgelegd gekregen.

De tweede integriteitschending is binnengekomen bij het LKOG. Het LKOG heeft bij de directeur melding gemaakt van de klacht die ging over omgang met elkaar en omgaan met en misbruik maken van vertrouwelijke persoonlijke informatie. Het LKOG heeft na een eerste onderzoek aangegeven de klacht niet ontvankelijk te verklaren.

Terugkijkend en Vooruitkijkend

Werken aan een integere organisatie is nooit af. Integriteit en ongewenst gedrag zijn thema's die voortdurend aandacht nodig hebben. Op diverse manieren is aan deze thema's dan ook aandacht besteed.

Avri ontwikkelt zich parallel met allerlei maatschappelijke ontwikkelingen. Dat geldt ook voor integriteitsthema's. Door technologische, demografische en juridische ontwikkelingen (bijvoorbeeld sociale media, open data, cybercrime, vervaging van grens tussen werk en privé, samenstelling personeelsbestand), ontstaan steeds nieuwe typen integriteitsdilemma's en integriteitsschendingen. Onder de paraplu van integriteit scharen wij twee hoofdthema's: integriteit jegens de organisatie en integriteit jegens elkaar. Dit laatste thema wordt ook wel geduid als sociale veiligheid.

Om nieuwe medewerkers en bestuurders al bij aanvang van hun dienstverband mee te nemen in onze ambities ten aanzien van een integere en sociaal veilige werkomgeving, geven we hier in de onboarding nadrukkelijk aandacht aan. In de bijeenkomst rond de eed of belofte worden er integriteitsdilemma's besproken.

Ook zijn er in 2025 regelmatige dillema's op het intranet geplaatst om discussie op gang te brengen. In de teams overleggen wordt gevraagd aandacht te besteden aan het onderwerp integriteit.

Avri heeft al goede stappen gezet. Tegelijkertijd is het belangrijk om te erkennen dat integriteit een doorlopend proces is dat voortdurend aandacht en inzet vereist. Avri moet blijven streven naar verbetering en groei door van elkaar te leren en van onze fouten.

Avri zal ook de eerdergenoemde signalen van medewerkers over situaties die niet passend zijn moeten oppakken. De meeste van deze signalen hadden te maken met ongewenst gedrag en misbruik van bevoegdheden/positie.

Daarnaast is een toenemende signalering waar te nemen. Dat heeft vermoedelijk mede te maken met het gegeven dat medewerkers zich vaker uitspreken over situaties die zij als vervelend ervaren. De laatste jaren zien we aandacht vanuit de media voor dit onderwerp. Maar ook de Ondernemingsraad heeft aandacht gevraagd voor sociale veiligheid.

Wanneer medewerkers bij ervaren ongewenst gedrag de hulp inroepen van leidinggevenden, zijn leidinggevenden vaak nog zoekende hoe met de hulpvraag en met de aan hen gemelde situatie om te gaan. Ook vanwege de emotionele lading die er vaak mee gepaard gaat. Tegelijkertijd is komen vast te staan in de rapportage van de vertrouwenspersoon en uit eigen signalering dat nog niet alle leidinggevenden zich voldoende bewust lijken te zijn van hun verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor alle medewerkers.

Een sociaal veilige werkomgeving is er een waarin je jezelf kunt zijn zonder bang te hoeven zijn voor roddels, uitsluiting of vervelende grappen ten koste van jou of een ander. Waar je je uit kunt spreken, waar fouten bespreekbaar zijn en waar grenzen worden gerespecteerd. Sociale veiligheid gaat over gedrag. Over het durven aanspreken van grensoverschrijdend gedrag – en het serieus nemen van de gevolgen daarvan.