



Den Haag

# Jaarverslag 2021 Bureau Integriteit



**Bureau Integriteit**

# Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
<b>1. Het Bureau Integriteit als expertisecentrum</b>	<b>5</b>
1.1 Bescherming, bewustwording en handhaving	5
1.2 Haagse Kijk op Integriteit	6
1.3 Leerproces integriteit	6
1.4 Bredere thema's: ondermijning	6
<b>2. Ambtelijke integriteit</b>	<b>7</b>
2.1 Integriteitsmeldingen en onderzoek: het proces	7
2.2 De cijfers	8
<b>3. Bestuurlijke integriteit</b>	<b>9</b>
<b>4. Vertrouwenswerk</b>	<b>10</b>
4.1 Taken vertrouwenspersoon	10
4.2 Netwerk vertrouwenspersonen	10
4.3 Centrale vertrouwenspersoon	10
4.4 Externe vertrouwenspersoon	11
4.5 De cijfers	11

# Voorwoord

Voor u ligt het eerste jaarverslag van Bureau Integriteit van de gemeente Den Haag. Alhoewel het thema integriteit natuurlijk al veel langer de aandacht van de gemeentelijke organisatie heeft, zijn alle activiteiten hieromtrent in de zomer van 2021 gebundeld in een centraal Bureau Integriteit.

Bureau Integriteit ondersteunt de organisatie om zorgvuldig en integer te handelen. Om medewerkers te helpen afgewogen beslissingen te nemen in hun werk, iedere dag opnieuw. Integer handelen lijkt simpel; lijkt een zaak van goed of fout. Op te lossen met transparante regels en procedures die iedereen volgt. De werkelijkheid is anders. Uiteraard zijn heldere regels nodig. En transparantie. Waar integer handelen echt over gaat is afgewogen besluiten nemen daar waar regels niet passend, toereikend of afwezig zijn. Door aantoonbaar rekening te houden met alle rechten, belangen en wensen, van alle betrokkenen.

We zien dat het vertrouwen van burgers in het functioneren van de overheid en haar systemen niet vanzelfsprekend is. We zien dat ethisch leiderschap nodig is. We zien dat ambtenaren, inwoners en bestuurders het soms lastig vinden om bij het Bureau binnen te stappen. Integer handelen gaat namelijk – bijna – altijd gepaard met dilemma's. Dilemma's die je vaak niet alleen kunt oplossen. Dat lukt alleen als we voor iedereen zichtbaar en nabij zijn. We moeten er samen voor zorgen dat we aandacht houden voor integriteit. Dat we bij iedere te maken keuze ons vanzelfsprekend afvragen of we het goede doen en voor wie. Zo is en blijft integriteit een zaak van ons allemaal.

Het nieuwe Bureau Integriteit van de gemeente Den Haag wil recht doen aan die complexe werkelijkheid. Door steeds weer aan te zetten tot het gesprek over hoe integer handelen eruit ziet. Binnen en buiten de organisatie. Zodat we met elkaar ontdekken: doen we het goede? Daarom adviseert Bureau Integriteit gevraagd en ongevraagd over het inrichten van regelgeving, processen én het gesprek daarover. Leggen we bloot waar de dilemma's zitten. Zijn we als expertisecentrum de autoriteit die bestuurders, leidinggevend en ambtenaren adviseert en ondersteunt bij het maken van afwegingen. Waarbij het motto steeds vaker zal zijn, dat voorkomen beter is dan genezen.

*Selma van den Berg*  
Hoofd Bureau Integriteit

# Inleiding

## **Nieuw centraal Bureau Integriteit**

Bureau Integriteit bestond eigenlijk al vóór 2021. Toen bestond het Bureau uit de centrale integriteitscoördinator, twee feitenonderzoekers en de centrale vertrouwenspersoon. Omdat er binnen de gemeentelijke organisatie behoefte was aan een meer eenduidige, minder versnipperde en meer professionele ondersteuning van de lijn op het gebied van integriteit, is het Bureau in 2021 uitgebreid met een hoofd Bureau Integriteit, bestuurlijke adviseur integriteit, coördinator meldpunt integriteit, coördinator moreel leerproces en zijn de adviseurs integriteit van de verschillende diensten gecentraliseerd.

De nieuwe centrale structuur ondersteunt de visie dat integriteit nadrukkelijk onderdeel is van de professionaliteit van alle medewerkers, de lijn verantwoordelijk is en blijft, en daarbij wordt ondersteund door toegankelijke specialisten die samenwerken in een gezaghebbend en onafhankelijk Bureau Integriteit.

## **Leeswijzer**

Met dit jaarverslag geeft het Bureau inzicht in zijn activiteiten van het jaar 2021. Separaat hieraan wordt de gemeenteraad tweemaal per jaar geïnformeerd over het aantal meldingen en schendingen. In hoofdstuk 1 gaan we in op het Bureau als centraal expertisecentrum op het gebied van integriteit en beschrijven we welke activiteiten in die hoedanigheid zijn ontplooid in 2021. Daarna nemen we u in hoofdstuk 2 en 3 mee in de meldingen en opvolging daarvan waar het gaat om de ambtelijke en bestuurlijke integriteit binnen de gemeente Den Haag. In hoofdstuk vier tenslotte, staan we stil bij het vertrouwenswerk.

# 1. Het Bureau Integriteit als expertisecentrum

## 1.1 Bescherming, bewustwording en handhaving

Bureau Integriteit is een centraal expertisecentrum op het gebied van integriteit binnen de gemeente De Haag. Zowel de ambtelijke als de bestuurlijke (burgemeester en wethouders) integriteit valt binnen het bereik van het Bureau. Door de bundeling van diverse expertises biedt

het Bureau alle medewerkers en leidinggevenden van de gemeente ondersteuning bij de integriteitsaspecten van hun dagelijks werk. Hierbij richten we ons op 3 verschillende pijlers: bescherming, bewustwording en handhaving. En voor alle pijlers geldt dat er aandacht is voor evalueren, leren en bijsturen. In onderstaand figuur zijn de belangrijkste aandachtsgebieden binnen de pijlers weergegeven.



Bij het Bureau konden in 2021 medewerkers en bestuurders van de gemeente Den Haag terecht voor een goed gesprek over integriteit, diverse trainingen en begeleidde sessies en het melden van een vermoeden van een integriteitsschending. Ook bood het Bureau waar nodig informatie over aan integriteit gelieerde regelgeving of beleid. Daarnaast heeft het Bureau in 2021 een aantal activiteiten ontplooid die het thema integriteit gemeentebreed onder de aandacht bracht.

Zo hebben er in 2021 37 dilemmatrainingen plaatsgevonden, verdeeld over de diverse diensten binnen de gemeente. Grotendeels zijn deze dilemmatrainingen online gegeven in verband met corona. Tevens hebben er zes trainingen specifiek gericht op leidinggevendens plaatsgevonden. In 2021 is een e-learning voor leidinggevendens ontwikkeld over gewenste omgangsvormen op de werkvloer. 472 medewerkers van de gemeente Den Haag hebben in 2021 de e-learning Integriteit & dilemma's gevolgd.

Ook op het intranet van de gemeente Den Haag en in de nieuwsbrief voor leidinggevendens heeft het Bureau regelmatig artikelen over integriteit geplaatst.

## 1.2 Haagse Kijk op Integriteit

Aandacht voor integriteit maakt het werk beter en vergroot het werkplezier. In een integere organisatie voelen medewerkers zich veilig en vrij om dilemma's te bespreken. Burgers en bedrijven ervaren en zien de gemeente als een betrouwbare organisatie. In de internationale stad van vrede en recht is integriteit vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijks handelen.

In een integere organisatie staan een positieve insteek en bewustwording voorop. Medewerkers worden gefaciliteerd om het juiste te kunnen doen, uitgaand van de eigen verantwoordelijkheid. Er is duidelijke regelgeving en handhaving waar nodig.

Van 2 tot en met 9 december 2021 heeft het Bureau Integriteit 'de Haagse kijk op integriteit' georganiseerd. Een digitaal event van een week waarbij middels verschillende activiteiten aandacht werd besteed aan de integere organisatie en specifiek de thema's ethisch leiderschap en tegenspraak. Zo gingen via een livestream wethouder Saskia Bruines, gemeentesecretaris Ilma Merx en hoofd van Bureau Integriteit Selma van den Berg, onder leiding van Zeger van der Wal, hoogleraar en expert op het gebied van integriteitsmanagement, in gesprek over integriteit binnen de gemeente Den Haag. Tevens was er in deze week de mogelijkheid een webinar ethisch leiderschap te volgen, gegeven door dr. Leonie Heres, onderzoeker, docent en bijzonder hoogleraar Integriteit van het lokaal bestuur aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. En tot slot werden er verschillende workshops over tegenspraak georganiseerd. In totaal zijn er 8 activiteiten georganiseerd waaraan in totaal 175 medewerkers van de gemeente Den Haag hebben deelgenomen. Met dit evenement is de zichtbaarheid en vindbaarheid van het Bureau vergroot én hebben medewerkers op een interactieve manier kennisgemaakt met het thema integriteit.

## 1.3 Leerproces integriteit

In december 2021 is gewerkt aan een plan van aanpak om het morele leerproces binnen de organisatie te stimuleren. Door bijvoorbeeld vaker morele beraden te organiseren en de uitkomsten hiervan anoniem maar systematisch vast te

leggen werken we als organisatie toe naar een gezamenlijke moresprudentie. Hierdoor is het mogelijk om structurele dilemma's te herkennen, te analyseren, hiervan te leren en daarmee de organisatie te verbeteren. Het morele leerproces helpt ambtenaren (vaak terugkerende) lastige besluitmomenten te herkennen en op juiste wijze te behandelen.

## 1.4 Bredere thema's: ondermijning

In 2021 is een begin gemaakt met een advies en actieplan om ons ambtenarenapparaat weerbaarder te maken tegen ondermijnende invloeden, waarin wordt ingegaan op wat er al goed gaat en wat nog beter kan op dit thema. Ondermijning is een vorm van criminaliteit waarbij legale structuren worden gebruikt voor criminele doeleinden. Er wordt vaak gesproken van een vermenging of verwevenheid van de boven- en onderwereld. Voor onze eigen organisatie roept dit de vraag op hoe het zit met de weerbaarheid van onze ambtenaren en onze processen, wanneer het gaat om ondermijnende invloeden van buitenaf. Onze ambtenaren kunnen in hun dagelijks werk geconfronteerd worden met personen die gemeentelijke processen proberen te beïnvloeden: pogingen van omkoping, bedreiging en intimidatie, maar ook door misbruik te maken van gemeentelijke diensten en producten middels fraude.

## 2. Ambtelijke integriteit

### 2.1 Integriteitsmeldingen en onderzoek: het proces

Categorieën integriteitsschendingen
Financiële schendingen
Misbruik van positie en belangenverstremgeling
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie
Ongepaste communicatie
Misbruik bevoegdheden
Ongewenste omgangsvormen
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels
Ongepaste gedragingen in privésfeer
Misstanden volgens klokkenluidersregeling

Iedereen kan een (vermoeden van een) integriteitsschending melden bij het Meldpunt Integriteit. Op de website [www.denhaag.nl](http://www.denhaag.nl) is dit voor burgers duidelijk gemaakt.

Het intranet geeft voor medewerkers en leidinggevenden aan waar ze terecht kunnen voor een melding. Zodra het Meldpunt een melding binnen krijgt, ontvangt de melder een ontvangstbevestiging. In veel gevallen wordt een melder uitgenodigd voor een meldgesprek, zodat de melding verder kan worden onderbouwd. Wanneer een melding is gedaan, besluit de algemeen directeur van de dienst, geadviseerd door een adviseur integriteit, een arbeidsjurist en een feitenonderzoeker, of er sprake is van een vermoeden van een integriteitsschending en of er een integriteitsonderzoek wordt gestart.

Als er opdracht tot zo'n onderzoek wordt gegeven, wordt aan de feitenonderzoekers van Bureau Integriteit of een externe onderzoeker gevraagd dit onderzoek te doen. Een plan van aanpak met de voorgenomen onderzoekstappen wordt dan

opgesteld. Dat plan van aanpak moet door de algemeen directeur worden goedgekeurd en daarna gaan de onderzoekers aan de slag. De aanleiding van het onderzoek, onderzoeksvragen, -methoden en -resultaten, de gesprekverslagen, de regelgeving en de bevindingen worden opgenomen in een rapport. Naast de opdrachtgever, de algemeen directeur, ontvangt ook betrokkene het rapport en mag daar zijn of haar zienswijze op geven. Vervolgens bepaalt de algemeen directeur, geadviseerd door de arbeidsjurist en de adviseur integriteit of, en zo ja welke, maatregel gerechtvaardigd is om aan betrokkene op te leggen en welke verbetermaatregelen de organisatie zo nodig dient te nemen.

Het is zeker niet altijd nodig om een feitenonderzoek te doen. Als feiten bijvoorbeeld al duidelijk zijn, kunnen gesprekken door leidinggevenden in de lijn gevoerd worden of kan direct worden overgegaan tot het treffen van (disciplinaire) maatregelen.

In 2021 is de Stuurgroep ambtelijke integriteit regelmatig op de hoogte gesteld van nieuwe meldingen, lopende onderzoeken en afgeronde onderzoeken. Daarnaast had zij een significante rol bij besluitvorming over eventuele te nemen maatregelen naar aanleiding van een onderzoek. De stuurgroep bestond in 2021 uit de wethouder P&O (voorzitter), burgemeester, de gemeentesecretaris, de directeur P&O en het hoofd van het Bureau Integriteit. De Stuurgroep heeft de volgende taken:

- De stuurgroep bepaalt de wijze van afdoening van een melding van een integriteitsschending en met name of het onderzoek in een bepaalde zaak onder andere regie plaatsvindt dan onder de regie van de betreffende algemeen directeur;

- De stuurgroep bespreekt de stand van zaken met betrekking tot een melding eventueel in overleg met de beheerportefeuillehouder;
- De stuurgroep bespreekt de periodieke rapportages met betrekking tot meldingen inzake de schending van integriteit;
- De stuurgroep adviseert het college.

In 2022 wordt de samenstelling en rol van de stuurgroep herzien.

## 2.2 De cijfers

In 2021 werden door het Meldpunt Integriteit 121 meldingen ontvangen en geregistreerd, 6% minder dan in voorgaand jaar.

Ter vergelijking: in 2020 waren dit 129 meldingen, in 2019 92 meldingen.

Van de 121 meldingen in 2021 jaar bleken 78 meldingen vermoedens van schendingen te bevatten welke onvoldoende concreet gemaakt konden worden om (intern) verder op te pakken. In die gevallen betrof het bijvoorbeeld een anonieme melding waardoor niet kon worden doorgevraagd of een klacht of melding over een medewerker van een andere organisatie. Deze gevallen zijn (waar mogelijk) doorgezet naar de juiste instantie voor verdere afhandeling.

Er zijn 28 meldingen door de eigen leidinggevende met de betrokken medewerker besproken. De feiten zijn dan zo duidelijk dat een nader onderzoek niet nodig is. De meest voorkomende onderwerpen van de meldingen die in de lijn

zijn opgepakt zijn misbruik van informatie en overtreding van interne regels. Deze aanpak kan resulteren in werkafspraken of bijvoorbeeld in een formele waarschuwing.

Vijf vooronderzoeken zijn afgerond in 2021. Daarbij is bekeken of er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending en of verder persoonsgericht onderzoek nodig is. In vier gevallen bleek er geen concreet vermoeden van een schending. In het andere geval betrof het vermoedens van machtsmisbruik en werd het vervolg door de leidinggevende opgepakt.

Naar tien meldingen is een feitenonderzoek gestart. Daarvan zijn er zeven in het verslagjaar afgerond.

Onderzochte vermoedens van schendingen	Vastgestelde schendingen	Maatregel opgelegd?
Onderzoek naar misbruik van informatie door niet-werk gerelateerde inzage	Misbruik van informatie	Waarschuwing
Onderzoek naar mogelijke belangenverstrengeling en nevenwerkzaamheden	Niet melden van nevenwerkzaamheden	Waarschuwing
Onderzoek naar mogelijke belangenverstrengeling en nevenwerkzaamheden	Niet melden van nevenwerkzaamheden	Waarschuwing
Onderzoek naar misbruik en lekken van informatie	Misbruik van informatie	Waarschuwing
Onderzoek naar misbruik van informatie door niet-werk gerelateerde inzagen	Geen	Geen
Onderzoek naar misbruik van positie en misbruik van bedrijfsmiddelen	Geen	Geen
Onderzoek naar niet volgen van interne protocollen en regels	Niet volgen van interne regels en protocollen	Waarschuwing

\*) Bij anonieme meldingen is niet altijd duidelijk om welke dienst of medewerker het gaat.  
In een enkel geval betreft het een medewerker van een aan de gemeente gelieerde organisatie.



### 3. Bestuurlijke integriteit

Integriteit betekent voor het college van de gemeente Den Haag het werken aan het vertrouwen van de burger. Een goed functionerend en integer bestuur in Den Haag vormt de basis voor het vertrouwen in de politiek en de legitimiteit van het handelen van de gemeente.

Sinds de start van het nieuwe Bureau Integriteit op 1 juli 2021 zijn de afzonderlijke meldpunten voor bestuurlijke en ambtelijke integriteit in één meldpunt opgegaan. In 2021 zijn er geen meldingen binnengekomen bij het Bureau over bestuurders. Verder adviseert het Bureau het college over integriteitsaspecten. Dit doet ze op verschillende manieren.

Bureau Integriteit ondersteunt de burgemeester bijvoorbeeld bij de risicoanalyse voor (kandidaat)wethouders. Dit is ook opgenomen in de Gedragscode. Deze analyse vindt niet alleen plaats bij een nieuw college, maar ook wanneer een nieuwe wethouder tussentijds aantreedt. In 2021 heeft dit eenmalig plaatsgevonden.

In 2021 is de Gedragscode uit 2016 geactualiseerd. 'De Gedragscode integriteit burgemeester en wethouders 2021' bevat niet alleen normen voor integer gedrag, maar ook de verwoording in een belofte die de collegeleden aan de gemeenteraad en de stad doen.

In 2021 is Bureau Integriteit gestart met het opstellen van een bestuurlijk integriteitsplan. Dit plan wordt vanaf 2022 uitgevoerd, na akkoord van het college. In het plan is onder andere voorzien in een structureel gesprek over: wat vinden we fatsoenlijk? En als het mag volgens de regels, deugt het dan? Het college spreekt dan minimaal twee keer per jaar over bestuurlijke integriteit. Het Bureau faciliteert dit proces en bereidt inhoudelijk het programma voor.



## 4. Vertrouwenswerk

De gemeente Den Haag wil alle medewerkers een veilige werkomgeving bieden. Soms kan de werkomgeving als onveilig worden beleefd, bijvoorbeeld wanneer een medewerker ongewenst gedrag ervaart, zoals discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie. Of bij een vermoeden van een integriteitsschending, zoals het lekken van informatie, belangenverstrengeling en diefstal. De vertrouwenspersoon biedt in deze situaties een luisterend oor, denkt mee over een oplossing of eventuele vervolgstappen en ondersteunt de medewerker hierbij. De vertrouwenspersoon draagt zo bij aan een veilige werkomgeving.

### 4.1 Taken vertrouwenspersoon

Naast de ondersteuning en begeleiding van medewerkers, heeft de vertrouwenspersoon ook de taak om voorlichting te geven over de rol. Voorlichting draagt bij aan de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen en maakt duidelijk waar een medewerker met welke kwestie/vraagstuk terecht kan. Een vertrouwenspersoon voorziet tevens het management van (on)gevraagde adviezen over sociale veiligheid.

### 4.2 Netwerk vertrouwenspersonen

De gemeente Den Haag beschikt over een netwerk van vertrouwenspersonen, bestaande uit één centrale vertrouwenspersoon, 24 interne (decentrale) vertrouwenspersonen en 1 externe vertrouwenspersoon. Samen vormen zij het gemeentelijk netwerk van vertrouwenspersonen en zijn zij beschikbaar voor alle Haagse medewerkers. De interne vertrouwenspersonen vervullen deze rol naast hun reguliere functie.

### 4.3 Centrale vertrouwenspersoon

De centrale vertrouwenspersoon is werkzaam bij Bureau Integriteit. Deze functionaris coördineert de pool van vertrouwenspersonen, zorgt voor hun deskundigheidsbevordering zoals scholing en intervisie en is sparringpartner bij complexe kwesties. De centrale vertrouwenspersoon is daarnaast vertrouwenspersoon voor het hogere management en voert vertrouwelijke gesprekken met medewerkers wanneer een hogere lijnmanager hierbij betrokken is of wanneer er andere redenen zijn om niet naar een decentrale vertrouwenspersoon te gaan.

De centrale vertrouwenspersoon verzorgt de jaarlijkse registratie van het vertrouwenswerk en het jaarverslag van het concern. Naar aanleiding daarvan stelt de centrale vertrouwenspersoon adviezen op voor het gemeentelijk managementteam (GMT) en de centrale ondernemingsraad (COR).

De centrale vertrouwenspersoon organiseert netwerk- en intervisiebijeenkomsten voor de interne vertrouwenspersonen. In 2021 zijn 12 netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Onder leiding van een externe intervisiebegeleider werden in 2021 16 (online) intervisiebijeenkomsten gehouden, met als doel het uitwisselen van kennis en ervaringen, wat heeft bijgedragen aan de verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen.

In samenwerking met interne professionals heeft de centrale vertrouwenspersoon een nieuwe regeling voor het Vertrouwenswerk en Ongewenste Omgangsvormen ontwikkeld, welke per 1 januari 2022 zijn ingegaan.

In 2021 is binnen de gemeente Den Haag veel aandacht besteed aan diversiteit en inclusie. Vertrouwenspersonen krijgen in hun werk ook te maken met medewerkers die situaties voorleggen waarin zij onderscheid ervaren op basis van sekse, huidskleur, afkomst, cultuur, religie, geaardheid en gezondheid. Om die reden is de samenwerking met het gemeentelijke opgaveteam Diversiteit & Inclusie versterkt. Er is een bijdrage geleverd aan het beleid, er zijn artikelen gepubliceerd en dialoogsessies voor medewerkers georganiseerd.

De gemeente heeft in 2021 een gemeentelijke klachtencommissie ongewenste omgangsvormen opgezet. Medewerkers die niet tevreden zijn met de afhandeling van de melding ongewenste omgangsvormen, kunnen een formele klacht indienen bij deze klachtencommissie.

De centrale vertrouwenspersoon is nauw betrokken geweest bij de inrichting van deze interne commissie en bij de werving & selectie van de in- en externe leden.

#### 4.4 Externe vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2021 18 medewerkers ondersteund, afkomstig uit verschillende diensten. Hij werd tevens benaderd voor overleggen met interne professionals en het adviseren van managers en de gemeentesecretaris.

#### 4.5 De cijfers

Er zijn in 2021 totaal 218 meldingen ongewenst gedrag door de vertrouwenspersonen ontvangen. Ten opzichte van 2020 is dit een afname van 10% (218 vs 242 meldingen).

Daarnaast zijn in 2021 de vertrouwenspersonen 36 keer benaderd over situaties die **geen** betrekking hebben op ervaren ongewenst gedrag, maar waarvoor wel een beroep wordt gedaan op het vertrouwenswerk. De vertrouwenspersonen verwezen deze melders veelal door naar de juiste professional, bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk.

Meldingen/jaar	2017	2018	2019	2020	2021
Seksuele intimidatie	10	8	16	6	11
Discriminatie	10	19	20	14	15
Agressie en geweld	8	10	14	13	8
Intimidatie	66	77	118	81	79
Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict	33	56	70	50	37
Pesten	20	46	52	32	26
Ander ongewenst gedrag	31	39	54	46	42
<b>Totaal</b>	<b>178</b>	<b>255</b>	<b>344</b>	<b>242</b>	<b>218</b>

In de categorie 'ander ongewenst gedrag' worden alle meldingen van ervaren ongewenst gedrag opgenomen die niet in de daarboven genoemde categorieën thuishoren, zoals liegen en niet respectvolle bejegening.

In 2021 zijn 37 medewerkers door een vertrouwenspersoon ondersteund bij een vermoeden van een integriteitsschending. Dat is een daling van 14 medewerkers ten opzichte van 2020.



---

### Colofon

**Dit is een uitgave van**  
Gemeente Den Haag

**Vormgeving**  
Dienst Bedrijfsvoering  
Multimedia

Mei 2022