

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1298

Vragen van het lid **Heijnen** (PvdA) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *corruptie in de publieke sector* (ingezonden 8 december 2011).

Antwoord minister **Spies** (Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 26 januari 2012) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2011–2012, nr. 1073

Vraag 1

Kent u het bericht «Aanpak corruptie in publieke sector onvoldoende»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw beoordeling van de conclusie dat de huidige maatregelen ter waarborging van de integriteit in de publieke sector tekort schieten om corruptie en andere integriteitsschendingen te voorkomen?

Antwoord 2

De conclusies en de meningen in het bericht «Aanpak corruptie in publieke sector onvoldoende» komen uit de oratie die prof. E. Kolthoff heeft gehouden op 9 december 2011 aan de Open Universiteit. Deze rede, met daarbij de verdere onderbouwing van de conclusies en stellingen, is nog niet gepubliceerd. Hierdoor kan de aangehaalde conclusie alleen in algemene zin worden beoordeeld.

Die beoordeling houdt in dat ik geen redenen heb om aan te nemen dat de huidige maatregelen ter waarborging van de integriteit in de publieke sector onvoldoende effectief zouden zijn. Ik teken daarbij aan dat er nog zoveel regels kunnen worden gesteld en maatregelen worden genomen, maar dat corruptie en andere integriteitsschendingen nooit volledig kunnen worden uitgebannen.

Vermeldenswaard is dat Nederland in de lijst van 183 landen op de jaarlijkse Corruption Perception Index van Transparency International Nederland als een van de minst corrupte landen op de zevende plaats staat.²

¹ Inoverheid.nl, 7 december 2011.

² <http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/>

Wat van belang is, is dat organisaties hierop alert zijn en blijven, maatregelen nemen om risico's te verminderen en adequaat optreden bij vermoedens van schendingen. De wettelijke verplichtingen voor het voeren van een integriteitsbeleid bieden hiervoor mijns inziens een adequaat kader.

Vraag 3

In hoeverre deelt u de mening dat er de afgelopen periode te veel gefocust is op het voldoen aan papieren normen en te weinig aandacht is besteed aan de organisatiecultuur en hoe die inwerkt op het gedrag van individuen? Wat vindt u van de conclusie dat er meer gekeken moet worden naar het totale systeem waarbinnen organisatiegerelateerde misdragingen plaatsvinden?

Antwoord 3

Het integriteitsbeleid van de overheid richt zich niet alleen op het formuleren van wet- en regelgeving, maar ook op het bevorderen van een integere organisatiecultuur. Diverse bureaus, waaronder het door BZK opgerichte Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector, hebben (onder andere door gebruikmaking van instrumenten als dilemmatrainingen en workshops) nadrukkelijk aandacht besteed aan bewustwording en aan het versterken van de organisatiecultuur om zo de weerbaarheid van organisaties te versterken. Ook is het, in het geval van concrete (vermoedens van) integriteitsschendingen, op basis van bestuursrechtelijke jurisprudentie goed gebruik om in disciplinair onderzoek niet alleen te kijken naar individuele factoren, maar ook naar invloeden vanuit de organisatie.

Vraag 4

Wat is uw beoordeling van de stelling dat het lerend vermogen in de publieke sector wat betreft het tegengaan van corruptie en het bevorderen van integriteit niet erg groot is?

Antwoord 4

Het versterken van het lerend vermogen in de publieke sector is in algemene zin van groot belang, niet alleen op het gebied van integriteit maar op alle vlakken die betrekking hebben op het functioneren van de publieke sector en het openbaar bestuur. Integer handelen past in een professionele beroepsopvatting en vanuit die invalshoek wordt het ook nadrukkelijk in professionaliseringsactiviteiten betrokken.

De verschillende koepelorganisaties en beroepsverenigingen besteden aandacht aan integriteit en organiseren bijeenkomsten waar organisaties kennis en ervaring met elkaar kunnen uitwisselen. Begin 2011 heeft bijvoorbeeld het Nederlands Genootschap voor Burgemeesters in haar Lochem-conferenties aandacht besteed aan integriteit.

Voor het lerend vermogen vind ik het daarnaast van groot belang dat organisaties inzicht hebben in de integriteitscultuur van hun organisatie, dat zij een centraal overzicht hebben van schendingen en misstanden, en dat zij risicoanalyses houden. Uit eerdere evaluaties is mij bekend dat nog niet alle overheidorganisaties over dergelijke inzichten beschikken.³

Vraag 5

Ziet u aanleiding voor strengere selectie aan de poort bij functies voor topmanagement en bestuur? Zo niet, waarom niet? Zo ja, op welke wijze zou dit vorm gegeven kunnen worden?

Antwoord 5

De verantwoordelijkheid voor de werving en selectie van topmanagers en bestuur is op verschillende wijze belegd. Gemeenten, provincies en waterschappen zijn zelf verantwoordelijk voor de werving en selectie van hun ambtenaren. Bij het Rijk is de Algemene Bestuursdienst verantwoordelijk voor de werving en selectie van de topmanagementgroep.⁴

Onderdeel van de werving en selectie van leden van de topmanagementgroep bij het Rijk is een veiligheidsonderzoek door de AIVD. Eventuele gevoeligheid voor corruptie vormt een belangrijk onderdeel hiervan. Een

³ Kamerstukken 2007–2008, 28 844, nr. 13.

⁴ De topmanagementgroep (TMG) bestaat uit alle SG's, DG's, IG's en enkele daaraan gelijkgestelde functies zoals hoofd AIVD, directeur CPB e.d.

betrokkene mag pas op een TMG-functie worden benoemd indien een verklaring van geen bezwaar door de AIVD is afgegeven. Gedurende de periode van functievervulling wordt dit AIVD-onderzoek periodiek herhaald. Ook leggen TMG-leden bij de start van hun functie (opnieuw) de eed af waarbij aandacht wordt gevraagd voor integriteit. Daarnaast zijn TMG-leden verplicht hun nevenfuncties te melden. Dit wordt standaard meegenomen bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden van TMG-leden. De nevenfuncties worden getoetst op eventuele onverenigbaarheid met de uitoefening van de functie. Indien dit het geval is, is de ambtenaar verplicht de nevenfunctie te beëindigen. Deze toetsing wordt periodiek herhaald, ook tijdens de periode van functievervulling.

Op deze wijze zijn afdoende waarborgen ingebouwd in het proces van werving en selectie van leden van de TMG.

Voor bestuurders geldt dat er onlangs al een aantal aanscherpingen op het gebied van integriteit heeft plaats gevonden. Wethouders worden door de gemeenteraad benoemd. Van kandidaat wethouders kan gevraagd worden een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen. Daartoe wordt voorzien in een spoedprocedure voor de afhandeling van de aanvraag. Bij brief van 21 april 2011 is uw Kamer daarover geïnformeerd.⁵ In de Gemeentewet en de provinciewet is een aantal vereisten opgenomen waaraan bestuurders van gemeenten respectievelijk provincies moeten voldoen. Het betreft voorschriften over niet te verenigen betrekkingen, het vervullen van nevenfuncties en verboden handelingen. Het staat gemeenten en provincies vrij om in hun gedragscode voorschriften op te nemen waaruit toetsingscriteria voortvloeien die relevant zijn voor de benoeming van nieuwe bestuurders.

Voor burgemeesters geldt dat ze door de Kroon benoemd worden op aanbeveling door de gemeenteraad. In de aanstellingsprocedure wordt de integriteit van kandidaten getoetst door de Commissaris van de Koningin in zijn hoedanigheid als Rijksorgaan. Sinds geruime tijd zijn in de procedure een AIVD naslag en fiscale toetsing opgenomen.

⁵ Kamerstukken 2010–2011, 32 500 VII, nr. 99.