



Bijlage 1.

Ministerie van Veiligheid en Justitie

Aan: Leden van de Bestuursraad

Bureau Secretaris-  
Generaal

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
www.rijksoverheid.nl/venj

nota

vertrouwenspersoon Bestuursdepartement VenJ

Datum  
9 december 2015

Ons kenmerk  
624476

Door tussenkomst van

Van

### Gevraagd besluit

U wordt gevraagd in te stemmen met:

1. De beschreven taken, rol en positie van de vertrouwenspersoon BD;
2. De beschreven werving- en selectieprocedure van de vertrouwenspersoon BD;
3. Het geschetste profiel van de vertrouwenspersoon BD

### Aanleiding

Het is voor overheidsorganisaties wettelijk verplicht te beschikken over een meldprocedure voor integriteitskwesaties en klachten. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon integriteit is een verplichting die hieruit voortvloeit. Specifiek voor het bestuursdepartement wordt een vertrouwenspersoon BD benoemd. Deze functie wordt momenteel waargenomen door de vertrouwenspersoon van JUSTIS, na het vertrek van de vorige vertrouwenspersoon in april van dit jaar.

De vertrouwenspersoon BD is het primaire aanspreekpunt voor de medewerkers van het bestuursdepartement. In geval van diens afwezigheid of indien er specifieke omstandigheden zijn waardoor de medewerker meent dat hij zijn

verhaal niet goed bij de vertrouwenspersoon BD kwijt kan, kan hij een beroep doen op een achtereenvolgende. Dit zijn de vertrouwenspersonen van DJI, JUSTIS en NCTV.

Bureau Secretaris-  
Generaal

Datum  
9 maart 2015

Ons kenmerk  
624476

#### **Ad. 1 Taak, rol en verantwoording**

De taak van de vertrouwenspersoon BD is breder dan de reguliere werkzaamheden van vertrouwenspersoon. Binnen de groep van (centrale) vertrouwenspersonen van VenJ heeft hij<sup>1</sup> de positie van primus inter pares, wat meebrengt dat hij of zij open staat voor overleg met de overige binnen VenJ werkzame vertrouwenspersonen. Dit speelt met name als het noodzakelijk is om als vertrouwenspersoon te sparren over een ontvangen melding. Daarnaast fungeert hij als achtervang voor melders die niet binnen het domein van het Bestuursdepartement werkzaam zijn en die om uitlegbare redenen niet bij de eigen vertrouwenspersoon van hun eigen onderdeel terecht kunnen.

#### Inzet

De werkzaamheden van de vertrouwenspersoon BD zijn neventaken die worden verricht naast de reguliere werkzaamheden vanuit de eigen functie. De werkzaamheden van de vertrouwenspersoon zijn dan ook niet opgenomen in een functieomschrijving. De inzet van de vertrouwenspersoon is in dit opzicht te vergelijken met medewerkers die in medezeggenschapsorganen participeren. Men zal immers ook gedeeltelijk vrijgesteld moeten worden van de reguliere werkzaamheden om deze rol naar behoren te kunnen vervullen. Er is geen inschatting te maken voor van de voor deze werkzaamheden benodigde tijd. Het aantal keren dat een beroep wordt gedaan op de vertrouwenspersoon zijn, evenals de aard en de omvang van de meldingen, niet te voorspellen. Echter, ervaringen bij andere organisaties laten zien dat deze rol als neventaak kan worden ingevuld. Het is derhalve noodzakelijk dat de vertrouwenspersoon BD voor het uitvoeren van deze taak feitelijk ruimte krijgt naast zijn reguliere werkzaamheden en om met hem/ haar afspraken te maken over het bijhouden van een tijdsverantwoording zodat achteraf benodigde tijd kan worden vastgesteld.

#### Onafhankelijkheid

De vertrouwenspersoon neemt een onafhankelijke positie in. Omdat ook de schijn van afhankelijkheid moet worden voorkomen, is het niet raadzaam die rol te combineren met een andere vertrouwenspositie binnen VenJ, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, medezeggenschap, P&O- of HRM-adviseur, lid van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen of lid van de Klachtencommissie seksuele intimidatie. De vertrouwenspersoon dient zich bewust te zijn van taak-/rolconflicten die kunnen ontstaan op het moment dat hij of zij gevraagd wordt deze rol op te pakken.

#### Verantwoording

Om de onafhankelijke positie te borgen, legt de vertrouwenspersoon rechtstreeks aan de SG verantwoording af. Hierbij houdt hij rekening met de vertrouwensrelatie met de melder, de belangen van deze persoon en het algemeen belang van de organisatie. Hij informeert de SG door middel van periodieke en niet tot de betrokken personen te herleiden rapportages over de aard en omvang van zijn werkzaamheden. Deze rapportage wordt zoveel als mogelijk samengevoegd met de periodieke rapportage van de departementale

<sup>1</sup> Daar waar "hij" staat, dient hij/zij gelezen te worden

coördinator integriteit zodat dubbeling kan worden voorkomen en zodat de samenhang tussen deze feitelijk gescheiden processen zichtbaar blijft.

Bureau Secretaris-  
Generaal

Indien een vertrouwenspersoon in de uitoefening van zijn taak kennis neemt van strafbare feiten, maakt hij de betrokken medewerker duidelijk dat deze de medewerker dit zelf bij het bevoegde gezag behoort te melden. Indien de medewerker dit weigert, is de vertrouwenspersoon verplicht die melding te doen. Voor de vertrouwenspersoon is het bepaalde in artikel 80 van het ARAR onverkort van kracht; het verschoningsrecht is hierop niet van toepassing. De kandidatuur voor of benoeming tot vertrouwenspersoon noch de werkzaamheden die de vertrouwenspersoon in verband met die taak verricht (zoals het aan de kaak stellen van misstanden), leidt tot zijn benadeling in de eigen functie (artikel 2 Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie, 15 december 2009).

Datum  
9 maart 2015

Ons kenmerk  
624476

#### Benoemingsperiode

Vertrouwenspersonen worden in beginsel voor een periode van vier jaar benoemd. Herbenoeming is in principe mogelijk. De vertrouwenspersoon BD wordt door de SG benoemd nadat het selectie proces is doorlopen en voordracht door de selectie commissie heeft plaatsgevonden.

De SG kan de vertrouwenspersoon voor het einde van de benoemingsperiode ontslaan van zijn taak. De SG zal hiertoe overgaan na een gemotiveerde schriftelijke kennisgeving aan de vertrouwenspersoon dan wel op diens eigen verzoek.

#### **Ad. 2 Werving en selectie**

Vanwege het feit dat de vertrouwenspersoon BD niet alleen voor het bestuursdepartement werkzaam zal zijn, maar tevens VenJ-breed, is een zeker statuut van de kandidaat noodzakelijk. Voorts dient de vertrouwenspersoon binnen zijn functie tijd beschikbaar te hebben om deze nevenactiviteiten te kunnen verrichten. Om deze redenen wordt bepaald dat de medewerker zijn belangstelling kenbaar maakt bij zijn eigen manager, die de belangstelling schriftelijk kan ondersteunen. Daarnaast kunnen clusterhoofden ook zelf medewerkers voor die rol voordragen, die daarna wel zelf hun belangstelling kenbaar dienen te maken. Het is van groot belang dat de vertrouwenspersoon niet alleen bij het (top)management draagvlak heeft maar ook bij de medewerkers. Om die reden zal ook de medezeggenschap bij de selectie worden betrokken.

De belangstellingsregistratie wordt uitgezet onder alle VenJ-medewerkers, die werkzaam zijn bij het Bestuursdepartement. De reacties worden bij DP&O verzameld, waar – indien noodzakelijk – een voorselectie wordt gemaakt. Vervolgens vindt een selectiegesprek plaats met een commissie waarin in ieder geval de departementale coördinator integriteit, een lid van de BR en een lid van de DOR zitting hebben.

Na dit selectiegesprek krijgt de overgebleven kandidaat een gesprek met een externe psycholoog van het Instituut voor psychotrauma. Bij de werving van de vertrouwenspersoon IND bleek dit een duidelijke meerwaarde te hebben. Na gebleken geschiktheid op basis van deze twee gesprekken, wordt de kandidaat voorgedragen door de voorzitter van de selectie commissie voorgedragen aan de SG.

### **Ad. 3 Profiel van de vertrouwenspersoon**

Gezien de rol en taken van de vertrouwenspersoon BD is het wenselijk te selecteren op medewerkers met een bepaald profiel. Dit profiel wordt hieronder beschreven aan de hand van gewenste vaardigheden, kwaliteiten en deskundigheid.

Bureau Secretaris-  
Generaal

Datum  
9 maart 2015

Ons kenmerk  
624476

#### Vaardigheden

De vertrouwenspersoon beschikt over de volgende vaardigheden:

- Uitstekende mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid: kan met kan met medewerkers van verschillende niveaus en specialismen in de organisatie adequaat communiceren;
- Adviesvaardigheden;
- Analytisch vermogen: in staat om op basis van een gesprek een probleem te herkennen en te analyseren;
- Adviesvaardigheden: kan duidelijke en heldere adviezen geven, rekening houdend met mogelijke consequenties en impact voor de organisatie;
- Luisteren;
- Empathisch en betrokken met voldoende afstand tot de melder en de inhoud van de melding.

#### Kwaliteiten

De vertrouwenspersoon beschikt over de volgende kwaliteiten:

- Ruime levenservaring waardoor de rol met senioriteit kan worden vervuld.
- onbesproken gedrag;
- een evenwichtige persoonlijkheid;
- zelfinzicht: beseft welke impact de eigen levenservaring op zijn beeldvorming en handelen heeft en hoe het eigen gedrag op anderen kan overkomen;
- betrouwbaar kunnen omgaan met informatie;
- kunnen omgaan met weerstanden;
- een onafhankelijke en open (niet vooringenomen) opstelling;
- inzicht in de context waarbinnen, en de wijze waarop, integriteitsschendingen en ongewenste omgangsvormen en ander niet-integer gedrag binnen een organisatie plaats vinden;
- toegankelijk en benaderbaar;
- bereidheid om regelmatig met collega's te sparren en aan interviews deel te nemen, waarbij hij zich kwetsbaar/toetsbaar opstelt.

#### Deskundigheid

De vertrouwenspersoon beschikt over de volgende kennis en expertise:

- kennis van de individuele en groepsprocessen die spelen bij ongewenste; omgangsvormen of ander niet-integer gedrag;
- kennis van de interne organisatiestructuur en cultuur;
- inzicht waar de ontvangen informatie moet worden belegd;
- kennis van relevante wet- en regelgeving.

**JAARVERSLAG 2015**

**Centrale Integriteitscoördinator**

en

**Departementale Vertrouwenspersoon**

**Ministerie van Veiligheid en Justitie**

<b>Inhoud</b>	
Inleiding.....	4
Externe ontwikkelingen .....	4
Gedragcode Integriteit Rijk.....	4
Huis voor klokkenluiders.....	4
Misbruik Sociale Media .....	4
WOB-verzoeken .....	5
Interne Ontwikkelingen .....	5
Personele ontwikkelingen .....	5
Advies / ondersteuning.....	5
Visie op screening.....	5
Klachtencommissie Seksuele Intimidatie.....	6
Presentaties en publicaties.....	6
Samenwerking / gremia .....	6
Integriteitsmanagementsysteem .....	7
Beleid.....	7
Bijeenkomst over de actualisering van het integriteitsmanagement (BZK) .....	7
Gedragcode VenJ .....	7
Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.....	7
Eed / belofte .....	8
Vertrouwenspersoon .....	8
Melden van financiële belangen .....	8
Aanlevering overzicht meldingen. ....	8
Preventie .....	8
Eed/ belofte .....	8
Directie wetgeving - Ambtelijke attitude .....	9
DFEZ - Subsidieverstrekking .....	9
Raad voor de Kinderbescherming - Structurele aandacht .....	9
CJIB - De Lerende Leider .....	9
VenJ/ SZW - programma aanpak uitbuiting Roma-kinderen .....	9
DGRR - Summer Course Integriteit.....	9
NCTV - moreel beraad .....	9
DRC/FO - aanspreken hoe doe je dat.....	9
Communicatie .....	10
Vangnet.....	10
Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.....	10
Meldprocedure en Onderzoeksprocedure.....	10
Meldpunt .....	10
Management Informatie.....	10
Beleidscyclus .....	10

Preventie.....10

Vangnet .....11

Onderzoeksraad Integriteit Overheid.....12

## Inleiding

Bij het Ministerie van Veiligheid en Justitie (hierna: VenJ) hebben de verschillende organisatieonderdelen een eigen rol bij integriteitszorg. Het behoort tot de taken van de centrale integriteitscoördinator om de onderdelen hierbij te ondersteunen en om samenwerking, kennisdeling en harmonisatie te faciliteren. Het gaat om het onderhouden van de VenJ-brede regels, het ontplooiën van activiteiten op het gebied van bewustwording, het signaleren van knelpunten, het ondersteunen van vertrouwenspersonen, het fungeren als VenJ-brede vraagbaak op het gebied van integriteit en om de coördinatie van rijks brede samenwerking.

Daarnaast is in 2015, binnen het bestuursdepartement en samen met de organisatieonderdelen, op meerdere fronten gewerkt aan de actualisering van het stelsel van integriteitszorg. Dit jaarverslag beschrijft de resultaten, producten en activiteiten die het afgelopen jaar zijn gerealiseerd.

## Externe ontwikkelingen

### Gedragscode Integriteit Rijk

De Modelgedragscode Sector Rijk (2006) was een door de tijd achterhaald toetsingskader voor integer handelen. De tekst is in 2014/2015 geactualiseerd. Een interdepartementale werkgroep heeft zich hierbij laten leiden door actuele maatschappelijke ontwikkelingen en gezaghebbende opvattingen over integriteitsbeleid: integriteit meer is dan regels; integriteit en integer handelen moeten ingebed zijn in ons dagelijks doen en laten. Een belangrijke toevoeging aan de geactualiseerde code is de beschrijving van de rol en de verantwoordelijkheden die managers op dit terrein hebben.

In juli is de tekst voorgelegd aan het Sector Overleg Rijk (SOR) met de vakbonden en daarna aan het Secretarissen Generaal Overleg (SGO). In de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR) is deze aangepaste code goed ontvangen. De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) is 24 september jl. door de minister van Wonen en Rijksdienst naar de Tweede Kamer gezonden. Bij het tot stand komen van deze nieuwe code is de Centrale integriteitscoördinator nauw betrokken geweest en hebben de verschillende onderdelen van VenJ hun inbreng geleverd.

Voor de implementatie van de gedragscode heeft het IPIM (Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement) een werkgroep gevormd. VenJ is trekker van deze werkgroep. In verband met het vertrek van de Centrale integriteitscoördinator is deze trekkersrol (tijdelijk) overgedragen aan DJI.

In de bestuursraad VenJ van 18 december is besloten dat:

- VenJ de GIR hanteert en gaat implementeren;
- de (verouderde) Justitiecodel 2003, alsmede andere regelingen die als gevolg van de inwerkingtreding van de GIR overbodig zijn geworden, worden ingetrokken;
- VenJ-organisatieonderdelen die nu een eigen gedragscode hebben, worden aangeschreven hun code aan de hand van de GIR te bezien en – zo nodig – voor hun eigen organisatie een beperkend addendum op de GIR maken;

### Huis voor klokkenluiders

Het initiatiefvoorstel Wet Huis voor Klokkenluiders wordt in 2016 behandeld in de Eerste Kamer<sup>1</sup>. Het voorstel heeft een dubbele doelstelling: de rechtsbescherming van klokkenluiders en het bijdragen aan de oplossing van maatschappelijke misstanden. In dit wetsvoorstel wordt onder andere voor alle organisaties met meer dan 50 medewerkers een interne procedure voorgeschreven inzake meldingen, die aan een aantal in de wet vastgelegde criteria dient te voldoen. De implicaties voor VenJ zijn in kaart gebracht door de directie Wetgeving en Juridische Zaken (DWJZ). Voor VenJ impliceert de wet geen grote veranderingen, wel wat aanpassingen van documenten. (Zie bijlage 1.)

### Misbruik Sociale Media

Op verzoek van de pSG heeft de centrale integriteitscoördinator in het najaar van 2015 twee verkennende bijeenkomsten over incidenten met sociale media georganiseerd. Het gaat om het verschijnsel dat medewerkers van VenJ worden gefilmd bij de uitoefening van hun werk, en daarna worden deze opnames via sociale media verspreid, wat vervolgens grote impact heeft op de

<sup>1</sup> Het wetsvoorstel is 1 maart 2016 met algemene stemmen door de Eerste Kamer aangenomen.



betrokken medewerker en zijn of haar omgeving. Kennis en ervaringen over de manier waarop we hiermee omgaan (preventie, bescherming, aanpak "daders") zijn gewisseld. De betrokken partijen zijn de Immigratie en Naturalisatiedienst (IND), de Nationale Politie (NP), de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK), Reclassering Nederland en DGPOL. De verantwoordelijkheid voor dit project is overgedragen aan Bureau SG.

#### WOB-verzoeken

In 2015 ontving VenJ weer diverse WOB-verzoeken met vragen over het onderwerp Integriteit. Zo heeft het Financiële Dagblad (FD) aan BZK vragen gesteld over alle departementen. Het FD vroeg onder andere naar jaarverslagen en rapporten van de Vertrouwenspersoon integriteit, notulen van vergaderingen van het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement, interne en externe rapporten over integriteit en meldingen in de breedste zin van het woord. Een vergelijkbaar WOB-verzoek heeft het FD gericht aan Justis. Bureau Jansen & Janssen heeft VenJ een WOB-verzoek gestuurd over lidmaatschappen van motorbendes en disciplinaire maatregelen.

Deze WOB-verzoeken zijn een jaarlijks terugkerend fenomeen. Proactieve transparantie kan hier het antwoord op zijn, bijvoorbeeld door verantwoording op internet. Informatie die al openbaar is, hoeft immers niet verstrekt te worden in het kader van een WOB-verzoek. Om transparant te kunnen zijn is het beschikbaar hebben van goede en volledige management informatie belangrijk. Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor het beschikbaar hebben van actuele management informatie (zie bijlage 2) en krijgt daarbij ondersteuning van de centrale integriteitscoördinator en de vertrouwenspersonen.

## Interne Ontwikkelingen

#### Personele ontwikkelingen

Vanaf oktober 2014 heeft de centrale integriteitscoördinator kunnen beschikken over extra ondersteuning. Medio 2015 werd de ondersteuning nog iets verder uitgebreid met een vanuit het Openbaar Ministerie gedetacheerde medewerker, die het mogelijk maakte om met enige continuïteit zaken te realiseren. Deze uitbreidingen hadden echter een tijdelijk karakter en zijn inmiddels beëindigd. Een van de medewerkers heeft de organisatie inmiddels verlaten en de vanuit het OM gedetacheerde medewerker heeft een functie als coördinator integriteit aanvaard bij de Gemeente Den Haag. De centrale integriteitscoördinator was op basis van een detachering werkzaam bij VenJ en heeft besloten zijn detachering niet te verlengen en per 31 december 2015 te stoppen bij VenJ. De werving van de nieuwe Centrale integriteitscoördinator is in gang gezet. De functie wordt waargenomen door een ervaren leidinggevende van het bestuursdepartement. Hij wordt daarin ondersteund door een ondersteunend medewerker.

#### Advies / ondersteuning

Bij eigentijdse integriteitszorg hoort een omgeving waarin zaken waarover men twijfelt, bespreekbaar zijn en waarbij advies kan worden ingewonnen om te voorkomen dat een kwestie tot een incident uitgroeit. Over het algemeen zal men bij dit soort vraagstukken als eerste bij het eigen management ten rade gaan en eventueel deskundigheid inschakelen. De centrale integriteitscoördinator ziet hierin in 2015 een duidelijke ontwikkeling. Over zeer uiteenlopende onderwerpen is een beroep gedaan op zijn deskundigheid. Voorbeelden zijn:

- de aanpak van interne onderzoeken,
- de risico's rond het inkoopproces,
- het beleid voor dienstreizen die door derden worden aangeboden,
- het proces van loonbeslag, met name de wenselijkheid van actief delen van deze informatie met het verantwoordelijk management (om eventuele risico's te kunnen managen),
- de inzage in politiegegevens door VenJ-medewerkers,
- de interne klachtenregeling van de IND,
- de gegevensuitwisseling door RIEC's.

#### Visie op screening

Gelet op maatschappelijke ontwikkelingen, nieuwe screeningsinstrumenten en de ontwikkeling van Justis als screeningsautoriteit, speelde bij het MT en bij de eigenaar van Justis (DG Straffen en Beschermen) al langere tijd de vraag of het aanpassen van de screening van Justis-medewerkers nodig is. Daarnaast heeft staatssecretaris Teeven, in het kader van de visie op screening van medewerkers in het algemeen, aangegeven te willen bezien welke organisaties binnen de Justitie-kolom in aanmerking komen voor continue screening van personeel. Aansluitend heeft DG SB aan de algemeen directeur Justis gevraagd hier een redeneerlijn / afwegingskader voor op te stellen

dat gebruikt kan worden om deze vraag voor de verschillende justitie onderdelen te beantwoorden en dat allereerst voor Justis zelf wordt gebruikt.

De centrale integriteitscoördinator heeft voor dit traject de rol van projectleider vervuld. Samen met een brede werkgroep (bestaande uit alle bedrijfsonderdelen van Justis) is een advies opgesteld dat in januari 2016 zal worden afgerond en besproken in het MT.

#### Klachtencommissie Seksuele Intimidatie

De voorzitter van deze commissie heeft haar taken overgedragen aan een nieuwe voorzitter. Met hem zijn verkennende gesprekken gevoerd over de verdere samenstelling van deze commissie. Vastgesteld is dat de aanstellingsbesluiten van de zittende commissieleden al geruime tijd verstreken zijn. Gelet op het vertrek van de huidige centrale integriteitscoördinator zijn nog geen afspraken gemaakt over de vorm en de rol van de commissie.

#### Presentaties en publicaties

In 2015 heeft de centrale integriteitscoördinator meerdere keren desgevraagd presentaties verzorgd, bijgedragen aan publicaties en deelgenomen aan expert meetings. Binnen en buiten VenJ wil men weten hoe wij integriteitsmanagement vormgeven.

De directie Voorlichting VenJ organiseert met enige regelmaat een groot voorlichtingsoverleg waarbij de communicatiedeskundigen van alle onderdelen van VenJ aansluiten. Voor dit gremium is een presentatie verzorgd waarbij de communicatiedeskundigen zijn meegenomen in de inhoudelijke ontwikkelingen binnen VenJ. Daarnaast is ingegaan op de betekenis van juiste, volledige en tijdige communicatie als instrument om negatieve effecten, van onder andere integriteitsincidenten, te kunnen managen.

De centrale integriteitscoördinator is door de organisator van het congres 'Overheid 360' (de nieuwe naam voor het Congres 'Overheid & ICT') uitgenodigd om als spreker op te treden bij de "Masterclass Integriteit in de Praktijk". De organisatoren van dit congres wilden vooral ingaan op de grenzen van het fatsoen in relatie tot de veranderende omgeving. Bepaald gedrag krijgt steeds vaker het stempel "niet-integer" en wordt steeds minder getolereerd. Overheid en bedrijfsleven zijn op hun hoede; bang om het beeld te laten ontstaan dat men over de schreef is gegaan. Dat is lastig, want ze hebben elkaar wel nodig. In de masterclass gingen zo'n 25 professionals uit de publieke sector en de ICT-branche samen op zoek naar de grenzen van het fatsoen waarbij VenJ in de rol van gespreksleider verschillende "vanzelfsprekendheden" ter discussie mocht stellen. Op verzoek van het UWV werd een bijdrage geleverd aan de Vakdag Integriteit voor de Accountantsdienst UWV. Een inleiding over het begrip en de uitvoering van Morele Oordeelsvorming werd verzorgd waarna enkele interactieve sessies over het onderwerp werden begeleid.

Op verzoek van de Nederlandse Vereniging van Compliance Officers werd een inleiding verzorgd over integriteitsmanagement. De aanleiding van dit verzoek is de overgang van regelgericht "sturen en controleren" (compliance in de oude vorm) naar gedragsgericht "sturen en controleren". De implicaties hiervan en mogelijkheden om deze verandering te realiseren zijn tijdens de presentatie vanuit verschillende invalshoeken belicht..

Op uitnodiging van de Raad van Bestuur van ABN AMRO werd deelgenomen aan een verdiepende stakeholder-dialoog over 'Duurzaam Bankieren: Integriteit en Compliance'. Het doel van de dialoog was advies krijgen over duurzame activiteiten van ABN AMRO. Tijdens deze dialoog stonden integriteit, integer handelen, vertrouwen in de sector en handelen naar de geest van de wet centraal.

De input die in 2014 geleverd werd in het kader van het programma Moreel Vakmanschap welke werd georganiseerd door de Dienst Justitiële Inrichtingen werd in 2015 afgerond met een essay, geschreven samen met Edgar Karssing (Nyenrode Business University). De schriftelijke bijdrage is opgenomen in een publicatie over Moreel Vakmanschap ("WAAR STA JIJ?", Opleidingsinstituut DJI, kenniskring Moreel Vakmanschap.). De insteek van onze bijdrage was het belang van kennis en ervaring delen want "morele éénpitters" kunnen hun werkzaamheden slechts toetsen aan hun eigen subjectieve normen .

## Samenwerking / gremia

### Bestuursdepartement

Er vindt periodiek en ad-hoc bilateraal overleg plaats met het management en medewerkers van de DG-clusters.

### VenJ-breed

Er vindt periodiek overleg plaats met de integriteitscoördinatoren van de NP, het OM, de DJI en de IND met als doel afstemming en kennis delen.

Er vindt infrequent overleg plaats met bestuurders, management en/of medewerkers van de overige onderdelen van VenJ.

### Interdepartementaal

De centrale integriteitscoördinator vertegenwoordigt VenJ in het in 2015 opgerichte Interdepartementaal Platform Integriteits Management (IPIM). Het IPIM is een door het Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR) ingesteld adviserend lichaam.

VenJ is tevens lid van de Kring van Integriteitscoördinatoren. Dit is een informeel interdepartementaal overleg dat onder andere input levert aan de Interdepartementale Commissie Organisatie- en Personeelsbeleid (ICOP), waarin de directeur DP&O VenJ vertegenwoordigt, en aan de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijksdienst (ICBR), waarin de pSG VenJ vertegenwoordigt.

### Externe gremia

De Vrije Universiteit organiseerde in 2015 wederom enkele bijeenkomsten van het 'Netwerk Goed Besturen'. Het netwerk bestaat uit onderzoekers die zich richten op de kwaliteit van ons bestuur en velerlei betrokkenen vanuit de praktijk. Het netwerk is opgericht om de uitwisseling tussen onderzoekers en de maatschappelijke en bestuurlijke praktijk over 'goed besturen' te organiseren en te stimuleren. Vanuit VenJ nam de centrale integriteitscoördinator deel aan deze bijeenkomsten.

## Integriteitsmanagementsysteem

Het integriteitsmanagementsysteem behelst het totaal van activiteiten die gericht zijn op de bevordering van het integriteitsklimaat binnen de organisatie. Dit systeem bestaat uit vier pijlers. Per pijler is hierna weergegeven welke activiteiten in 2015 zijn uitgevoerd.

## Beleid

### Bijeenkomst over de actualisering van het integriteitsmanagement (BZK)

De rode draad in de departementale rapportages die in december 2014 werden opgesteld, was het levend houden van integriteitsbesef. Ambtenaren moeten zich voortdurend bewust zijn van hun bijzondere rol, die zij op een transparante, verantwoorde en integere manier dienen te vervullen. Met name de voorbeeldrol van leidinggevend en de bespreekbaarheid van integriteitsdilemma's in de organisatie verdienen aandacht.

Deze bevindingen zijn verwerkt in de kabinetsreactie op de uitzending van Zembra 28 januari 2015 (brief dd. 13 februari 2015 van de minister voor Wonen en Rijksdienst aan TK). In de nieuwe Gedragscode Integriteit Rijk (zie de paragraaf "Externe ontwikkelingen") heeft de rode draad beleidsmatig vorm gekregen. In deze gedragscode wordt ruim aandacht besteed aan de voorbeeldrol van leidinggevend.

### Gedragscode VenJ

Op basis van een notitie van DP&O en de centrale integriteitscoördinator, heeft de bestuursraad op 18 december 2015 besloten dat:

- VenJ de GIR hanteert en gaat implementeren;
- de (verouderde) Justitiecodel 2003, alsmede andere regelingen die als gevolg van de inwerkingtreding van de GIR overbodig zijn geworden, worden ingetrokken;
- VenJ-organisatieonderdelen die nu een eigen gedragscode hebben, worden aangeschreven hun code aan de hand van de GIR te bezien en – zo nodig – voor hun eigen organisatie een beperkend addendum op de GIR maken;

### Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Een van de elementen die bijdraagt aan het op orde hebben van het integriteitsmanagementsysteem is een heldere beschrijven van de taken die uitgevoerd moeten worden, waar de verantwoordelijkheden zijn belegd en welke bevoegdheden daaraan gekoppeld zijn. De hierop betrekking hebbende adviesnota is in de bestuursraad van 18 december 2015 vastgesteld en de basis voor het nemen van vervolgstappen is daarmee gelegd. Zie bijlage 2.

### Eed / belofte

Begin 2014 is het beleid aangaande de uitvoering van het proces eed/ belofte ingrijpend gewijzigd. De verantwoordelijkheid voor de tijdige afname van de eed/ belofte is belegd bij het direct bevoegd gezag. Om het proces eed en belofte nog verder te verbeteren is door DP&O, samen met de centrale integriteitscoördinator, een bijeenkomst georganiseerd met de contactpersonen van de organisatie onderdelen. De bestaande problemen zijn helder gemaakt, oplossingen zijn aangedragen en zijn geïmplementeerd. De achterstanden die in het verleden waren ontstaan zijn grotendeels weggewerkt.

### Vertrouwenspersoon

De departementale vertrouwenspersoon heeft in april 2015 zijn werkzaamheden als vertrouwenspersoon voor het bestuursdepartement beëindigd. Vanaf april 2015 wordt deze rol waargenomen door de vertrouwenspersoon van de dienst Justis, daarin bijgestaan door de vertrouwenspersonen van de NCTV en het hoofdkantoor van DJI. Om te voorzien in de ontstane vacature zijn een profielschets en functieomschrijving gemaakt. In dit document is ook het proces van werven beschreven. Op 18 december 2015 heeft de bestuursraad een en ander vastgesteld.

### Melden van financiële belangen

In het Algemeen Rijksambtenarenreglement staat dat de minister functies kan aanwijzen, waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie kan zijn verbonden. De ambtenaren die deze functies vervullen dienen melding te maken van hun financiële belangen. De minister van Wonen & Rijksdienst heeft in 2014 besloten dat voor de topmanagementgroep (TMG) een meldplicht geldt. Conform afspraken in het SGO (16 april 2014) is door ons een notitie opgesteld waarin beschreven staat hoe uitvoering aan dit besluit kan worden gegeven. Uitgangspunten zijn de feitelijke risico's en het zoveel als mogelijk beheersen van de administratieve druk van een meldplicht. In overleg met de pSG is de verantwoordelijkheid voor dit traject overgedragen aan DP&O. De betreffende notitie is tot stand gekomen in samenspraak met vertegenwoordigers van de verschillende onderdelen van VenJ en bevindt zich nu in een toetsingsronde.

### Aanlevering overzicht meldingen

Jaarlijks worden binnen elk departement cijfers, met betrekking tot ontvangen meldingen over mogelijke schendingen van de integriteit, verzameld. Deze cijfers zijn bestemd voor de bedrijfsvoering rapportage van het Rijk. Een analyse van de cijfers over voorgaande jaren, aangeleverd door de verschillende VenJ-onderdelen, leerde dat definities niet duidelijk waren en daardoor verschillend werden geïnterpreteerd. Conform de rijksbegrotingsvoorschriften rapporteren we eveneens aan het Ministerie van Financiën over gevallen van fraude. Daar fraude een alles omvattend begrip is (fraude is geen zelfstandig strafbaar feit) en aangezien de definitie niet spoorde met de definities van de bedrijfsvoering rapportage, diende ook deze definitie nader beschreven te worden.

Om te komen tot eenduidige definities (en dus verantwoordingscijfers) heeft de centrale integriteitscoördinator een werkgroep ingesteld met vertegenwoordiging van OM, IND, DJI, BD, NP, DP&O en DFEZ. Deze werkgroep heeft in november 2015 een document opgeleverd waarin definities zijn aangepast en het begrip fraude nader omschreven is. Intern zullen deze definities gebruikt gaan worden zodat er binnen VenJ voortaan sprake is van een eenduidige verantwoording. Daar het een probleem betreft dat interdepartementaal speelt en aangezien BZK het voornemen heeft om in 2016 de huidige wijze van verantwoorden tegen het licht te houden, is het resultaat van de VenJ-werkgroep ingebracht bij het IPIM.

### Preventie

In 2015 is er VenJ breed (ten opzichte van 2014) een duidelijke toename geweest van de zichtbare bewustwordingsactiviteiten. Deze activiteiten waren heel divers: van de evaluatie van de aanpak van een melding (Justis) tot en met het organiseren van een maatwerktraining voor het hele management van het CJIB. Voor alle activiteiten lag de verantwoordelijkheid bij het betreffende organisatieonderdeel en werd door (het team van) de centrale integriteitscoördinator voor ondersteuning gezorgd en waar mogelijk is gebruik gemaakt van elders binnen VenJ aanwezige kennis en ervaring. Onderstaand overzicht is niet uitputtend. Het zijn alleen de activiteiten waar vanuit de centrale integriteitscoördinator ondersteuning werd geleverd.

### Eed/ belofte

Drie keer werd de workshop eed/ belofte georganiseerd voor nieuw aangestelde medewerkers die de eed of belofte af moeten leggen. Deze workshop is vooral gericht op het vergroten van de

bewustwording van de bijzondere positie die je als ambtenaar hebt. Ondersteuning in de vormgeving en uitvoering werd geleverd door een integriteitsonderzoeker van DJI.

#### **Directie wetgeving - Ambtelijke attitude**

Samen met de directie Wetgeving hebben we een training "ambtelijke attitude" gegeven aan studenten van de Beleidsacademie. Dit als onderdeel van de leergang "beleid als professie". De training sluit aan bij de praktijk.

#### **DFEZ - Subsidieverstrekking**

Het toekennen en beschikbaar stellen van subsidies kan een, qua integriteit, kwetsbaar proces zijn. Het is van belang om alert te zijn op de aanwezigheid van voldoende *checks and balances*. DFEZ heeft, met ondersteuning van de centrale integriteitscoördinator, een bijeenkomst georganiseerd voor partijen die een rol hebben voor wat betreft de subsidieverstrekking. Doelstelling was meer helder maken voor alle betrokken partijen dat er duidelijke risico's aan dit proces verbonden zijn en hen handvatten te bieden om deze risico's te mitigeren.

#### **Raad voor de Kinderbescherming - Structurele aandacht**

De directie van de Raad van de Kinderbescherming heeft besloten om het onderwerp Integriteit op de agenda van het landelijk managementoverleg te zetten. Medewerkers van de Raad hebben dagelijks te maken met ethische vraagstukken, waarbij het belangrijk is de normen en waarden van de organisatie helder te hebben. Doelstelling van de bijeenkomst was om hier dieper op in te gaan zodat de directie besluiten over vervolgstappen kan nemen.

#### **CJIB - De Lerende Leider**

Binnen het CJIB is voor alle leidinggevendenden het programma de *Lerende Leider* opgesteld. Dit leiderschapsprogramma is er op gericht om leidinggevende optimaal toe te rusten om invulling te geven aan de doelen uit het strategische ondernemingsplan. Het management heeft besloten een volledige dag met het gehele management te besteden aan professionalisering binnen het integriteitsveld. De doelstellingen waren:

- Leidinggevendenden bij het CJIB ondersteunen bij hun verantwoordelijkheid op het gebied van integriteit.
- Integriteitsonderwerpen bespreekbaar maken en leidinggevende de tools geven om zelf ook integriteitsonderwerpen bespreekbaar te maken.

De centrale integriteitscoördinator heeft een werkgroep (directie, midden management en medewerkers) ondersteund bij het vormgeven en de uitvoering van het programma.

#### **VenJ/ SZW - programma aanpak uitbuiting Roma-kinderen**

Binnen dit programma, gericht op de aanpak van de uitbuiting van Roma-kinderen, werken verschillende overheidspartijen samen met externe partijen. Deze samenwerking is noodzakelijk voor het behalen van resultaten, maar brengt ook privacy- en integriteitsrisico's met zich mee. Er was behoefte aan een bijeenkomst waarin de overheidspartijen met elkaar onderzoeken welke randvoorwaarden voor het programma nodig zijn en welke mogelijke (integriteits-) risico's de resultaten van het programma kunnen beïnvloeden. Door middel van een Group Decision Room-sessie is hieraan invulling gegeven. Wij hebben deze sessie inhoudelijk ondersteund.

#### **DGRR - Summer Course Integriteit**

Zowel de opzet als de uitvoering van deze Summer Course zijn volledig in handen geweest van een externe partij. Wij hebben samen met een Justis-manager workshops begeleid.

#### **NCTV - moreel beraad**

Een van de onderdelen van NCTV heeft het initiatief genomen om een "heimiddag" te besteden aan het onderwerp morele oordeelsvorming/ moreel beraad. De doelstelling was om de deelnemers van de workshop bewust maken van hun eigen oordeelsvorming rondom onderwerpen als het aannemen van relatiegeschenken of de omgang met gerubriceerde stukken. Wij hebben samen met een vanuit de NCTV gevormde werkgroep de workshop vormgegeven en uitgevoerd.

#### **DRC/FO - aanspreken hoe doe je dat**

Aanspreken bij ongewenst/ ongepast gedrag, hoe doe je dat en waarom is een situatie voor de een wel een dilemma en voor de ander niet. Dat waren de onderwerpen waarmee het volledige team inclusief het management aan het werk ging. De inzet van een trainer-acteur om het aanspreken daadwerkelijk te oefenen gaf een bijzondere dimensie aan deze bijeenkomst. Ook in deze bestond onze rol het samen met medewerkers van dit organisatie onderdeel vormgeven van de workshop en de uitvoering.

## Communicatie

Een van de stappen die afgelopen jaar gezet zijn om bewustwording te stimuleren is het aanpassen van de intranet omgeving. Op basis van ontvangen op- en aanmerkingen over vindbaarheid en actualiteit van de via het intranet beschikbare informatie hebben wij afgelopen jaar een volledig nieuwe omgeving ingericht. Deze omgeving is afgestemd op de wensen van de gebruikers en is voor iedere medewerker van VenJ onder het kopje "Integriteit bij VenJ" beschikbaar. Veel verouderde en onjuiste informatie is van het Rijksweb verwijderd. Onderhoud van deze omgeving is en blijft van groot belang.

## Vangnet

### Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Een belangrijke basis voor het hebben van een goed proces, van ontvangst melding tot afdoening, is dat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden ook op dit terrein beschreven zijn. Wij hebben een notitie hierover opgesteld en deze is na een intern afstemmingsproces op 18 december 2015 door de bestuursraad vastgesteld.

### Meldprocedure en Onderzoeksprocedure

Het hebben van een duidelijke procedure voor het behandelen van meldingen over mogelijke schendingen van de integriteit alsmede het hebben van een helder en duidelijk onderzoeksprotocol is voorwaarde om tot een goede en transparante gevalsbehandeling over te kunnen gaan. Wij hebben deze procedure en het onderzoeksprotocol in concept beschreven. Nu de notitie over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij meldingen is vastgesteld door de BR, kunnen de meldprocedure en het onderzoeksprotocol na afstemming met de Expertgroep en na behandeling in de Strategische Bedrijfsvoeringraad (SBR) ook ter vaststelling aan de Bestuursraad worden aangeboden.

### Meldpunt

Het in 2014 ingestelde meldpunt met een eigen telefoonnummer (070 - 370 370 7) en eigen email-adres (meld.integriteit@minvenj.nl) was geheel 2015 beschikbaar. Men kan hier terecht met vragen en voor advies of ondersteuning bij een vermeende misstand. Wie het telefoonnummer belt maar geen gehoor krijgt, wordt in principe binnen 4 uur nadat hij/zij een bericht heeft ingesproken teruggebeld. De gegevens van dit meldpunt staan op het Rijksportaal.

## Management Informatie

In het jaar 2015 zijn binnen alle pijlers van het integriteitsmanagement systeem forse stappen gezet. Over het algemeen wordt management informatie vooral gezien als incidenten informatie. Uiteraard is deze informatie van groot belang maar het is tevens van belang een goed beeld te hebben van de activiteiten die in gang gezet worden om incidenten te voorkomen. Om die reden is management informatie in deze rapportage niet beperkt tot uitsluitend incidenten informatie.

### Beleidscyclus

Bij het thema integriteit is sprake van een traditioneel beleidscyclus, d.w.z. dat er integriteitsbeleid ontwikkeld, uitgevoerd, geëvalueerd wordt hetgeen weer input biedt voor beleidsontwikkeling. Zoals uit deze rapportage blijkt heeft in 2015 een actualisatie van beleid plaatsgevonden en is beleid geëvalueerd hetgeen input opleverde voor de verdere beleidsontwikkeling. In december 2015 is een advies over deze verdere beleidsontwikkeling ingebracht in het overleg van de bestuursraad. Het advies is overgenomen en in 2016 zal het genomen besluit worden geïmplementeerd.

### Preventie

Een actueel, op maatwerk gebaseerd preventie-instrumentarium is de 2<sup>e</sup> pijler waarop een actueel werkend integriteitsmanagementsysteem is gebaseerd. Het gaat hierbij om het (doen) uitvoeren van diverse activiteiten waardoor niet integer gedrag of de risico's daarop kunnen worden onderkend en aangepakt. Dit houdt concreet in het ontwikkelen en (doen) verzorgen van voorlichting, trainingen en opleidingen gericht op bewustwording en preventie.

In deze rapportage zijn alleen die items opgenomen waarbij de departementale vertrouwenspersoon of de centrale integriteitscoördinator van VenJ was betrokken. Het is dan ook niet uitgesloten dat het hier een incompleet beeld betreft. Immers activiteiten die binnen organisatie onderdelen werden vormgegeven maar waarbij genoemde personen niet waren betrokken, zijn in deze rapportage niet opgenomen.

## Vangnet

### Meldingen / onderzoeken<sup>2</sup>

Een zeer goede ontwikkeling is dat men zaken waarover men twijfelt bespreekbaar maakt en advies vraagt nog voordat het tot een incident is uitgegroeid. Over het algemeen zal men bij dilemma's als eerste bij het eigen management ten rade gaan. De centrale integriteitscoördinator ziet hierin een duidelijke positieve ontwikkeling. Over zeer uiteenlopende onderwerpen is advies gevraagd en gegeven.

In 2015 zijn bij het bestuursdepartement 19 meldingen over mogelijke schending van de integriteit binnengekomen. Deze meldingen betreffen het bestuursdepartement en diverse VenJ-onderdelen. Meldingen gedaan en afgehandeld bij de VenJ-onderdelen die niet gemeld zijn bij de departementale vertrouwenspersoon of de centrale integriteitscoördinator, zijn niet opgenomen in dit jaarverslag. Niet alle meldingen worden in het zelfde jaar afgedaan. In een lopend jaar worden meldingen uit zowel het lopende als uit het voorgaande jaar afgedaan. Een melding kan één of meerdere soorten schendingen betreffen en tevens één of meerdere personen betreffen.

Melding betreft	Aantal meldingen
Bestuursdepartement	8
Dienst Justitiële Inrichtingen	4
Justis	2
Immigratie en Naturalisatie Dienst	2
Openbaar Ministerie	1
Raad voor de Rechtspraak	
Immigratie en Naturalisatie Dienst	
Nationale Politie	
Raad voor de Kinderbescherming	
Onduidelijke / niet-herleidbare melding	2
Totaal	19

Tabel 1 – Aantal meldingen in 2015 (VenJ-breed, gemeld bij het bestuursdepartement)

Alle meldingen zijn bekend bij of overgedragen aan het bevoegd gezag. Voor de behandeling van meldingen die geen betrekking hebben op het bestuursdepartement, beperken de activiteiten van de centrale integriteitscoördinator zich tot het overdragen van de ontvangen melding en waar nodig het leveren van ondersteuning.

De 8 meldingen die zijn toegeschreven aan het bestuursdepartement, betreffen ook de meldingen die op basis van de inhoud niet aan een organisatieonderdeel gekoppeld konden worden of meldingen waarbij nog niet bekend is, waar deze behandeld moeten worden.

Aard van de afgehandelde meldingen	Mogelijke schendingen	Geen schending	Totaal afgehandeld
Financiële schendingen			
Misbruik positie en belangenverstremgeling			
Lekken en misbruik van informatie	1		1
Misbruik van bevoegdheden			
Misbruik van geweldsbevoegdheid			
Ongewenst gedrag/ omgangsvormen	1		1
Oneigenlijk gebruik dienstmiddelen / overschrijding interne regels	2		2
Misdragingen in de privé-sfeer	1	1	2
Onduidelijke anonieme meldingen		3	3
Totaal aantal afgedane meldingen	5	4	9

Tabel 2 – Aard van de meldingen afgedaan in 2015 (alleen meldingen die het bestuursdepartement betreffen)

<sup>2</sup> De gegevens van meldingen in tabel 1 en 2 moeten worden onderscheiden van de overzicht rapportage in het jaarverslag van de vertrouwenspersoon bestuursdepartement en hebben geen relatie met elkaar omdat ze beiden verschillende doelen dienen.





# Vertrouwenspersoon Bestuursdepartement

## Voorwoord

Hierbij doe ik verslag van mijn werkzaamheden als (tijdelijk waarnemend) vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen voor het Bestuursdepartement van Veiligheid en Justitie over het jaar 2015. Het verslag geeft een overzicht van de zaken waar ik vanaf medio april 2015 mee geconfronteerd ben.

Voor overheidsorganisaties is het wettelijk verplicht te beschikken over een meldprocedure voor integriteitskwesies en klachten. Dit jaarverslag beperkt zich specifiek tot de werkzaamheden welke zijn verricht door de vertrouwenspersoon.

## Inleiding

De rol van de vertrouwenspersoon is gericht op ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, pesten, ethische kwesies en integriteitskwesies die worden aangedragen bij de vertrouwenspersoon. In het laatste geval zal er op gestuurd worden om deze zaken voor te leggen aan de integriteitsambtenaar van het Bestuursdepartement.

## Algemeen beeld over de periode april tot en met december 2015

Naast mijn reguliere werkzaamheden en werkzaamheden in het kader van vertrouwenspersoon bij de Dienst Justis ben ik als tijdelijke centrale vertrouwenspersoon voor het bestuursdepartement meerdere malen benaderd over misverstanden of misstanden op het gebied van arbeid gerelateerde zaken/conflicten.

Het moet toch de normaalste zaak van de wereld zijn dat je bij je leidinggevende terecht kunt bij het vermoeden van een misstand. Helaas moet er worden geconstateerd dat er in 2015 medewerkers zijn die niet het vertrouwen hadden om collega's of leidinggevendenden aan te spreken omdat er angst is voor represailles of omdat men niet de veiligheid voelde om zaken daar te bespreken waar ze eigenlijk zouden moeten worden besproken.

De wijze waarop een werkgever omgaat met melders en meldingen is cruciaal voor de meldingsbereidheid binnen een organisatie en heeft ook effect op het hele integriteitsbeleid. Als van medewerkers wordt verwacht dat zij misstanden melden, dan zal er binnen het BD/V&J een cultuur moeten heersen waarin oprechte meldingen over misstanden niet als bedreigend maar als verrijkend worden ervaren, helaas geldt dit (nog) niet binnen alle organisaties binnen het BD/V&J. In de ideale situatie is er binnen organisaties ruimte voor zakelijke kritiek en juiste omgangsvormen en wordt deze ook adequaat opgepakt met waardering voor degene die het aankaart. Een goede meldprocedure en een professionele vertrouwenspersoon ondersteunen deze cultuur en kunnen zo een belangrijke rol spelen bij het organiseren van kritiek en het voorkomen van misstanden.

## Voorbeeldgedrag en training

Binnen het ministerie van Veiligheid en Justitie is het cruciaal dat het gedrag van zowel directeuren als medewerkers (veelal) bepalend is voor de cultuur binnen een organisatie.

Helaas is het in sommige gevallen nog steeds zo dat zowel leidinggevendenden als collega's zich niet altijd houden aan gedragsregels met betrekking tot het aansturen van en het omgaan met medewerkers. Het gevolg hiervan is dat er wantrouwen en onveiligheid wordt gevoeld door medewerkers en dat dat één van de redenen is dat medewerkers zich richten tot een vertrouwenspersoon.

Daarnaast is het ook opvallend dat er veel vragen zijn gesteld die niet direct betrekking hebben op een klacht maar veelal voortkomen uit het ontbreken/onduidelijkheid over het hebben van een goed aanspreekpunt voor p-advies.

Gevolg is dat je vanuit je rol als vertrouwenspersoon redelijk veel tijd kwijt bent aan beantwoording van deze vragen en doorverwijzen, want iedere melding of vraag moet je serieus in behandeling nemen en een luisterend oor zijn.

## Werkwijze

De meldingen bereiken mij in de meeste gevallen via e-mail of telefoon waarna er een gesprek met melder volgt om te bekijken of de melding daadwerkelijk bestemd is voor de vertrouwenspersoon of dat er kan worden doorverwezen. In enkele gevallen ben ik als intermediair opgetreden om het

contact tot stand te brengen. Het betrof hier doorverwijzing voor zaken op het gebied van sociaal fonds of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bij iedere melding bespreek ik met de melder de eventuele vervolg stappen en of de naam van de melder kan worden genoemd. Op elke stap volgt weer overleg met de melder over eventuele vervolggacties. Afhankelijk van de rol die de leidinggevende inneemt kan mijnerzijds overleg met de naast hogere leidinggevende worden opgenomen, uiteraard alles in samenspraak met de melder.

#### Informatie en advies

Als vertrouwenspersoon ben ik frequent benaderd met verzoeken om informatie en advies en ook hier werd een aanzienlijk beslag op de tijd van de vertrouwenspersoon gelegd. Naast het beantwoorden van bovengenoemde vragen is veel tijd in beslag genomen voor het verlenen van nazorg

#### Behandelde zaken in 2015

Hieronder een overzicht van het aantal meldingen waar ik me intensief mee heb bezig gehouden cq welke nog niet zijn afgerond. Naast deze heb ik ook een opsomming opgenomen van vragen/verzoeken waar ik mee te maken heb gehad. Dit overzicht beperkt zich tot zaken binnen het Bestuursdepartement van V&J waarbij men op mij een beroep heeft gedaan. Een totaal overzicht van alle bij de vertrouwenspersonen binnen gekomen zaken zijn hierin niet opgenomen. (toekomst)

<b>Overzicht rapportage vertrouwenspersoon BD/V&amp;J 2015</b>				betrokkene	betrokkene					
		melder	collega	Leidinggevende/ directeur	extern	besproken met directeur/DG/SG	melding inbetrokken	aantal gesprekken	Doorverzen naar BMW/sociaal Fonds	advies VPI gevolgd
<b>Vormen van ongewenst gedrag</b>										
1	(verbale) agressie/manipulatie/intimidatie	2	1	1		1		8		1
2	arbeidsconflict/onheuse bejegening	4	2	2		1		15		4
3	gevoel van onjuiste behandeling/ondeskundigheid LG	4		4				14		2
4	pesten/treiteren	3	3			1		7		2
5	seksuele intimidatie/ongewenste omgangsvormen	1	1			1		6		1
<b>overige meldingen/klachten</b>										
	privé omstandigheden									

#### Nadere toelichting:

##### Ad.1 (verbale) agressie/manipulatie/intimidatie

De ontvangen meldingen hadden betrekking op onjuiste bejegening naar de melder toe. In gesprekken met melder is gezocht naar een oplossing. In één geval is de melder op advies van de vertrouwenspersoon een gesprek aangegaan met betrokkene en is dit opgelost. In het andere geval is er door de melder aan de vertrouwenspersoon het verzoek gedaan dit verder op te pakken omdat de melder de angst had dit zelf te doen. Door de vertrouwenspersoon is dit opgepakt en wordt de voortgang nauw gevolgd.

**Commentaar:**

De cultuur binnen onderdelen van het bestuursdepartement van het ministerie van Veiligheid en Justitie is over het algemeen positief te noemen, helaas zijn er nog enkele onderdelen waar de medewerker nog niet het gevoel heeft om veilig melding te kunnen maken van onrechtmatigheden.

**Aanbeveling:**

Het is van het grootste belang dat er vanuit zowel de vertrouwenspersoon van het Bestuursdepartement alsmede door de integriteitsambtenaar van het Bestuursdepartement in 2016 een start wordt gemaakt om cultuur op de agenda te zetten en deze breed uit te dragen.

**Ad.2 arbeidsconflict/onheuse bejegening**

De ontvangen meldingen hadden betrekking op een arbeidsconflict/ onheuse bejegening door een leidinggevende. Bij medewerkers bestaat nog steeds heel veel onduidelijkheid over rechten en plichten die van belang zijn voor een goede uitoefening van het werk.

**Commentaar:**

Meldingen over arbeidsconflicten of onheuse bejegening zullen altijd blijven bestaan maar los daarvan bestaat er een grote behoefte aan meer duidelijkheid over waar men terecht kan over vragen als aanstelling, bezoldiging et cetera.

**Aanbeveling:** Vanuit de P&O kolom een actievere communicatie over waar je als medewerker terecht kan met vragen over je rechtspositie.

**Ad.3 gevoel van onjuiste behandeling/ondeskundigheid LG**

Alhoewel dit onderwerp heel dicht tegen het onderwerp arbeidsconflict/onheuse bejegening aan zit is er hier meer sprake over het feit dat sommige leidinggevendenden niet (volledig) geschikt zijn voor de uitoefening van hun functie. In een aantal gevallen is sprake van dat men inhoudelijk goed is maar dat zijn/haar leidinggevende capaciteiten niet geheel voldoen aan wat de vereisten zijn. Bij andere meldingen bleek dat het bij de leidinggevende zowel inhoudelijk alsmede de leidinggevende capaciteiten ontbeert.

**Ad.4 pesten/treiteren**

Hier is sprake van duidelijke gevallen van pesten. In één geval is het slachtoffer op advies van de vertrouwenspersoon het gesprek aangegaan met betrokkene en dat heeft geleid tot een duidelijke verandering vanuit betrokkene. In het andere geval is door het slachtoffer op advies van de vertrouwenspersoon het gesprek met de leidinggevende aangegaan en is het door het goed oppakken van de leidinggevende goed opgelost. In het laatste geval heeft het slachtoffer gesolliciteerd op een andere functie en is vertrokken.

**Ad.5 seksuele intimidatie/ ongewenste omgangsvormen**

Dit betrof een geval van ongewenste omgangsvormen. Samen met het slachtoffer en de direct leidinggevende van het slachtoffer heeft dit geleid tot een melding bij de directeur. De directeur heeft dit voorval vervolgens op daadkrachtige en juiste opgelost.

In alle gevallen zijn er met de slachtoffers meerdere gesprekken gevoerd en houd ik vanuit mijn rol regelmatig contact met de melders om te informeren hoe het gaat.

**Bijlage 1 – Implicaties van de “Wet Huis voor Klokkenluiders” voor VenJ**

	Eisen	VenJ
1	Vastleggen wijze waarop met interne melding wordt omgegaan	Er wordt op twee plekken informatie gegeven, maar niet daadwerkelijk de stappen die genomen worden. Dit is bovendien Rijksbrede informatie. <u>Document stappen nav melding</u> voldoet hier beter in. <b>Actie; als document stappen na ontvangst melding is goedgekeurd publicatie op op intranet (door BSG). Dit document dient nog door de BR goedgekeurd te worden.</b>
2	Omschrijven wanneer sprake is van een vermoeden van misstand met inachtneming van de definitie van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in deze wet	Betreft algemene rijksbrede informatie. Info dekt m.i. niet helemaal de lading. Tekst over plichtsverzuim schikt af. <b>Actie; op intranet aangesloten bij definitie in wet (afgerond)</b>
3	Vastleggen bij welke daartoe aangewezen functionaris/functionarissen een misstand gemeld kan worden	Staat in <u>stappen na ontvangst melding</u>
4	Vastgelegd moet zijn de verplichting voor de werkgever dat de melding vertrouwelijk moet worden behandeld, indien de werknemer hierom heeft verzocht	Er staat in het document <u>Stappen na ontvangst melding</u> dat er zorgvuldig met een melding moet worden omgegaan, maar vertrouwelijk zoals hier vermeld staat er niet in. <b>Actie: DP&amp;O checkt document Stappen na ontvangst melding</b>
5	Vastleggen dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van misstand	in het document Stappen na ontvangst melding wordt niet uitgebreid op vp ingegegaan. Op intranet wel duidelijke informatie <b>Actie:</b> - <b>DP&amp;O aanpassen document stappen nav melding over vertrouwenspersonen</b> - <b>BSG informatie over rol vertrouwenspersoon op intranet</b>
6	De werkgever is verplicht om een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure Inclusief informatie over - wanneer misstand buiten de organisatie gemeld kan worden - de rechtsbescherming van de werknemer	- Op intranet (nieuwe opzet) wordt zowel aandacht besteed aan wanneer extern melden en ana rechtsbescherming - <u>In document stappen nav een melding</u> wordt aandacht besteed aan rechtsbescherming, echter er is weinig aandacht voor het externe melden. Er wordt wel aangegeven waar externe meldingen terecht komen, maar niet wanneer je extern kan melden en waar je dan terecht kan. - Op intranet wordt tevens verwezen naar de algemene klokkenluidersregeling <b>Actie; ; In het document stappen nav een melding aandacht besteden aan extern melden (DP&amp;O).</b>
7.	Rechtsbescherming	Wordt op intranet op in gegaan
8.	Instemming OR	Document stappen nav melding zal naar DOR gaan na goedkeuring BR.

**Bijlage 2:** zie PDF: memo formaliseren integriteitsrollen, -taken en -werkzaamheden van 8 december 2015 aan de leden van de bestuursraad.



Bijlage 3

Ministerie van Veiligheid en Justitie

Secretaris-Generaal

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Schedeldoekshaven 100  
2511 EX Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
www.rijksoverheid.nl/venj

nota

Jaarverslag integriteit 2011

Datum  
10 oktober 2012

Ons kenmerk  
312327

Dossiernummer  
312318

**Verslag van de vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen voor het bestuursdepartement en coördinator integriteit voor het ministerie van Veiligheid en Justitie over het jaar 2011**

Hierbij bied ik het verslag aan van mijn werkzaamheden in 2011. Het verslag biedt tevens een overzicht van de meldingen van integriteitschendingen die bij mij zijn neergelegd.

*Activiteiten als coördinator integriteit in 2011*

De taak van de coördinator integriteit bestaat uit meerdere bestanddelen. Het betreft het verzorgen van de Justitiebrede kaders, activiteiten op het gebied van bewustwording, de controle op de uitvoering, het ondersteunen van vertrouwenspersonen en het fungeren als vraagbaak voor heel Veiligheid en Justitie.

Voor de departementale vertrouwenspersoon integriteit, de coördinator integriteit het voorportaal. is op grond van de Klokkenuidersregeling verantwoordelijk voor de behandeling van de misstanden in de zin van deze regeling. Afsproken is dat melders van een vermoeden van integriteitbreuk eerst een gesprek met de coördinator integriteit hebben om te bezien of de aard van de melding valt onder de klokkenuidersregeling. In 2011 viel geen van de meldingen onder deze regeling.

Voorts is de coördinator integriteit de vertrouwenspersoon integriteit voor het Bestuursdepartement. In de dagelijkse praktijk word ik ondersteund door een coördinerend beleidsmedewerker integriteit, . In geval van mijn afwezigheid, fungeert zij als mijn plaatsvervanger. Mijn activiteiten als coördinator heb ik opgepakt in september 2011. In de periode van januari tot en met augustus 2011 was de s coördinator integriteit. De portefeuille integriteit is verder in september 2011 verhuisd van Directie Personeel & Organisatie naar Bureau Secretaris Generaal.

The issue of ethics in public service is as old as government itself" aldus Bowman en Williams (1997: 517). Volgens hen is de zorg voor de ethiek en integriteit van publieke organisaties en functionarissen onlosmakelijk verbonden met het bestaan

van de overheid zelve. Hoewel integriteit geen nieuwe onderwerp is, is de aandacht voor integriteit in de publieke sector wel toegenomen. Dat is zichtbaar in onder andere het aantal verzoeken van de media om informatie, bijvoorbeeld via de Wet Openbaarheid voor Bestuur (WOB). Maar ook in het aantal Kamervragen. Zo maakte in 2011 RTL Nieuws voor haar onderzoek naar integriteitschendingen bij het bestuursdepartement, DJI en het Openbaar Ministerie tot twee keer toe gebruik van een WOB-verzoek bij het vergaren van de informatie en de beantwoording van een dergelijk verzoek. Doorgaans speelt de coördinator ook een rol bij beantwoording van Kamervragen waarbij integriteit een rol speelt.

#### *Schendingen van integriteit*

Omdat het vertrouwen van de burger in de (integriteit van) de overheid mede wordt beïnvloed door een correcte afhandeling van signalen van (vermoedelijke) schendingen worden ook vermoedens van integriteitschendingen geregistreerd. Zelfs als dit tot de conclusie leidt dat er geen sprake is gebleken van een schending. Voor heel Veiligheid en Justitie (exl. Rechtspraak en Politie) ging het in 2011 om 242 vermoedens waarvan 185 geconstateerde schendingen.

In 2011 hebben individuele medewerkers ook direct een beroep gedaan op de coördinator integriteit. Deze zaken worden hieronder geanonimiseerd en niet herleidbaar weergegeven.

	<b>Melder / betrokkene</b>	<b>Aard (vermoedelijke) integriteitsbreuk</b>	<b>Afdoening / conclusie</b>
<b>1</b>	Medewerker RvdK	Ongewenste omgangsvormen (intimidatie)	Mediation
<b>2</b>	Medewerker DJI	Diverse vermoedens van misstanden.	Diverse gesprekken met betrokkene. Onder andere betrokkenheid staatssecretaris. Resultaat overplaatsing.
<b>3</b>	Medewerker DJI	Misbruik van bevoegdheden	Diverse gesprekken met betrokkene. Uitspraak bezwarencommissie.
<b>4</b>	Medewerker BD	Financiële schendingen	Diverse gesprekken met betrokkene.
<b>5</b>	Directeur / Medewerker BD	Financiële schendingen / misdragingen in de privésfeer	Schriftelijke berisping
<b>6</b>	Medewerker DJI	Misbruik van informatie	Diverse gesprekken met betrokkene.

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Datum  
10 oktober 2012

Ons kenmerk  
312327

6101

Concept

7	Medewerker DJI	Misbruik bevoegdheden	Diverse gesprekken met betrokkene
8	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen	Gesprek met betrokkene.
9	Medewerker DJI	Ongewenste omgangsvormen.	Gesprek met betrokkene.
10	Medewerker DJI	Onvolledige rehabilitatie.	Diverse gesprekken met betrokken en medewerkers DJI. Excuusbrief verzonden.
11	Medewerker BD	Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen.	Gesprek met directeur. Directeur onderzoek gestart.
12	Burger / Medewerker DJI	Misdragingen in de privésfeer (social media) door medewerker.	Diverse gesprekken met betrokkene.
13	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen.	Gesprek met betrokkene.
14	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen.	Mediation
15	Politie / Medewerker BD	Misdragingen in de privésfeer	Gesprekken hebben plaatsgevonden met betrokken en pSG.
16	Medewerker BD	Conflict	Mediation.
17	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen	Diverse gesprekken met betrokkene.
18	Medewerker BD	Machtsmisbruik	Diverse gesprekken met betrokkene.
19	Meld Misdaad Anoniem / Medewerker DJI	Misbruik positie / belangenverstrengeling	SG en Hoofddirecteur DJI geïnformeerd. Rijksrecherche betrokken. Afloop onbekend.
20	Meld Misdaad Anoniem / Politie	Financiële integriteitsschending	Betrokken regiokorps geïnformeerd.
21	Meld Misdaad Anoniem / Medewerker DJI	Misbruik positie / belangenverstrengeling	SG en Hoofddirecteur DJI geïnformeerd. Rijksrecherche betrokken. Afloop onbekend.
22	Meld Misdaad Anoniem / Medewerker OM	Lekken / misbruik van informatie	Onderzoek loopt nog.

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Datum  
10 oktober 2012

Ons kenmerk  
312327

**Meldingen via Meldpunt M**

Meldingen die bij het Meldpunt Meld Misdaad Anoniem (stichting M) binnenkomen en betrekking hebben op het Ministerie van Justitie worden aan de coördinator

integriteit toegezonden. In 2011 zijn vier meldingen binnengekomen die ook in bovenstaand overzicht zijn verwerkt.

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

#### *Beleid*

In 2011 is gestart met het actualiseren van het integriteitsbeleid. Doel is om te komen tot een centraal overkoepelend integriteitsbeleidsplan met hieraan gekoppeld een geactualiseerde gedragscode.

Datum  
10 oktober 2012

Ons kenmerk  
312327

#### *Communicatie en voorlichting*

In 2011 is een nieuwe dilemmatraining ontwikkeld op basis van de deugdeethiek. Ook is samen met mijn medewerker de jaarlijkse integriteitsdag voor trainees verzorgd in januari 2011.

#### *Integriteitsaudit*

In 2011 is wederom een integriteitsaudit uitgevoerd door de DAD. Deze audits maken deel uit van een vijfjarenplan dat steeds een andere sector onderwerp van onderzoek maakt. In 2011 was het SG-cluster aan de beurt. De DAD legde onder andere bevindingen voor over de onduidelijkheid m.b.t omgang met vertrouwelijke informatie en twijfels over de declaraties naar aanleiding van buitenlandse dienstreizen.

#### *Samenwerking Politie*

Er is met succes samenwerking gezocht met de projectleider integriteit van de Politie. Meerdere keren is aangesloten bij het overleg morele weerbaarheid waarbij verschillende korpsen aanwezig waren.

#### *Aandacht voor klachten buiten het eigenlijke gebied van integriteit*

Zoals door mijn voorganger al aangegeven bereiken de vertrouwenspersoon integriteit regelmatig klachten waarbij de klager, al dan niet aarzelend, het woord 'integriteitschending' gebruikt. Ook mijn ervaring als vertrouwenspersoon op het bestuursdepartement is dat het in die gevallen bijna altijd om zaken gaat waarin niet integriteit centraal staat, maar een (potentieel) personeelsconflict, waarin een medewerker zich onzeker voelt en vooral over zijn probleem met een vertrouwenspersoon wil praten. In de regel heb ik aan die behoefte voldaan en de betrokken Veiligheid en Justitiemedewerker gewezen op de zwakke en sterke punten in zijn of haar verhaal, advies gegeven, overigens nadat ik kenbaar had gemaakt dat ik de klacht niet beschouwde als klacht over integriteit. Ik stel de behoefte aan een dergelijk luisterend oor vast. Door in een vroegtijdig stadium het probleem van betrokkene serieus te nemen, te spiegelen en advies te geven kan een bijdrage worden geleverd aan het voorkomen van escalatie en juridisering van reële problemen.

#### *Observaties en aanbevelingen*

Voor zowel de huidige situatie als met het oog op de toekomst een paar observaties en aanbevelingen van mijn kant.

Integriteitschendingen of vermoedens daarvan kenmerken zich in hoge mate door de onvoorspelbaarheid wat betreft aard, herkomst, omvang en tijdstip van opduiken. Voorspelbaar is wel dat er schendingen zullen zijn. Een cruciale fase is het eerste moment: bij het waarnemen van een schending of een veiligheidsrisico. Zij moeten ook als zodanig worden gepercipieerd en gedefinieerd. En vervolgens moet er naar worden gehandeld.



Om goed te kunnen handelen in een dergelijke situatie is van belang dat er een goed begrip is van wat wel en wat niet kan. Eveneens dient de organisatie daarop afdoende te zijn ingericht. Dit beleid moet met enige regelmaat worden bijgesteld. Redenen hiervoor kunnen zijn organisatieveranderingen (denk aan de komst van de Politie en de vorming van de Nationale Politie) of het oprichten van nieuwe organisaties zoals de Kansspelautoriteit. Maar redenen kunnen ook zijn (mogelijk ongewenste) effecten van het gebruik van social media door ambtenaren of een noodzakelijke wijziging van het beleid op het terrein van informatiebeveiliging. Ter illustratie: de komst van Digijust heeft onder meer getriggerd dat er een noodzaak is om het informatiebeveiligingsbeleid te beschrijven, te verspreiden en te coördineren. En hiermee is zichtbaar dat zaken die we vooraf niet als integriteitrisico zijn onderkend of aangekaart, dat wel blijken te zijn.

**Bureau Secretaris-  
Generaal**  
BSG

**Datum**  
10 oktober 2012

**Ons kenmerk**  
312327

Op dit moment is de situatie bij Veiligheid en Justitie zo dat er wel wordt gereageerd op schendingen en op veiligheidsrisico's. Maar er is niet altijd voldoende zicht op het vervolg van de handelingen omdat het monitoren hiervan te veel tijd vergt. Als bekend heeft een proces een begin en een einde. Zonder zicht te hebben op het einde is het ook onmogelijk om hier adequaat op te kunnen sturen. Daarnaast is het integriteitsplan verouderd (laatste wijziging is van 2003), niet bekend genoeg en moeten er nieuwe integriteitsinstrumenten worden ontwikkeld om het beleid goed uit te kunnen dragen.

*Wat doet zich (nog meer) voor op het terrein van integriteit?*

De context is altijd van belang bij integriteit evenals kennis van de lokale situatie. Mede om die redenen heeft ieder organisatieonderdeel van het ministerie een verantwoordelijkheid m.b.t. integriteit. Ondanks die eigen verantwoordelijkheid valt het op dat de noodzaak om met enige regelmaat bij te sturen (zowel op proces als op inhoud) bij bepaalde organisaties aanwezig is. Dit geldt in sterke mate voor Dienst Justitiële Inrichtingen en is iets minder mate de andere onderdelen van Veiligheid en Justitie. Met de andere taakorganisaties zoals Dienst Justis, het Openbaar Ministerie, de Raad voor de Kinderbescherming en het Nederlands Forensisch Instituut is doorgaans de kenniskring-integriteit-delen het podium om vragen voor te leggen.

Tegelijk valt op dat het ministerie van Veiligheid en Justitie door de buitenwacht steeds vaker wordt geconfronteerd met de vraag naar haar integriteit. Het aantal mediaverzoeken om informatie – bijvoorbeeld op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (WOB) – stijgt. Het aantal Kamervragen over integriteit stijgt ook. Ook wordt het ministerie met enige regelmaat door bijvoorbeeld BZK bevraagd over het systeem van integriteit. Tevens is integriteit (en daarmee samenhangende onderwerpen als informatiebeveiliging) ook onderwerp van metingen door de Algemene Rekenkamer. Het ministerie van Veiligheid en Justitie scoort op die metingen niet hoog.

Als bekend is de organisatie met de komst van de politie uitgebreid. De op de politie betrekking hebbende cijfers over 2011 zijn niet in dit overzicht verwerkt. Maar de komst van de politie betekent zonder twijfel een stijging van het aantal (vermoedens van) integriteitschendingen evenals een toename van het aantal kwesties waarin om advies wordt gevraagd. Dit laatste wordt eveneens getriggerd door het gegeven dat de vorming van de Nationale Politie prioriteit heeft en dit aldaar op dit moment niet geldt voor integriteit. Dat is een punt van zorg, evenals de zwakke positie van vertrouwenspersonen in de politieorganisatie.

Op het terrein van seksuele intimidatie heeft de voorzitter van de Klachtencommissie seksuele intimidatie, al meerdere malen erop gewezen dat haar commissie al enkele jaren geen klachten meer bereiken. Met haar meen ik dat het dringend gewenst is dat hieraan aandacht wordt besteed.

**Bureau Secretaris-  
Generaal**  
BSG

**Datum**  
10 oktober 2012

**Ons kenmerk**  
312327

*Hoe is de organisatie op dit moment ingericht?*

Voor het Veiligheid en Justitiebrede integriteitbeleid ben ik als coördinator integriteit aangesteld. Ik word in de dagelijkse werkzaamheden uitstekend ondersteund door een senior beleidsmedewerker integriteit. Deze laatste fungeert in de praktijk ook als mijn achtervang. Dit in verband met de noodzaak van fulltime bereikbaarheid. Waar voorheen een coördinerend beleidsmedewerker integriteit fulltime op dit onderwerp zat, wordt de medewerker sinds september 2011 voor twee dagen geleverd vanuit het Bureau Nationaal Rapporteur Mensenhandel. Met mij is inmiddels onderkend dat met deze constructie integriteit niet op voldoende wijze binnen de Veiligheid en Justitie organisatie is geborgd. Evenals mijn voorganger in het jaarverslag 2010 acht ik voor de ondersteuning een fulltime medewerker onverminderd nodig.

Den Haag, 10 oktober 2012

(Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen voor het bestuursdepartement en coördinator integriteit voor het Ministerie van V en J)



Ministerie van Veiligheid en Justitie

Bijlage 4

SG

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/venj](http://www.rijksoverheid.nl/venj)

Contactpersoon

nota

Jaarverslag 2012

Datum  
19 november 2013

Projectnaam  
Jaarverslag 2012

Ons kenmerk  
454813

Dossiernummer  
454812

Bijlagen  
2

Jaarverslag 2012

Hierbij bied ik u het jaarverslag van de coördinator integriteit over het jaar 2012 aan. Het is het laatste jaarverslag in deze vorm. Medio 213 ben ik overgegaan op het tussentijds rapporteren over zaken omtrent integriteit en dit zal ook zijn weerslag hebben op de vorm en opzet van het jaarverslag.

Integriteit was voor het ministerie van Veiligheid en Justitie in 2012 een belangrijk thema. Een aantal beleidszaken uit 2012 wil ik in het bijzonder noemen omdat zij hebben geleid tot veel werk voor de coördinator integriteit. Zowel op het vlak van beleidsontwikkeling als het maken van werkafspraken. Het gaat dan om het zwartboek klokkenluiders, de commissie seksuele intimidatie, de commissie integriteit overheid, het advies- en verwijspunt klokkenluiders en het initiatiefwetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders.

Integriteitschendingen of vermoedens daarvan kenmerken zich in hoge mate door de onvoorspelbaarheid wat betreft aard, afkomst, omvang en tijdstip van opduiken. Voorspelbaar is enkel dat er schendingen zullen zijn. Een cruciale fase is het eerste moment: bij het waarnemen van een schending of een veiligheidsrisico. Zij moeten ook als zodanig worden gepercipieerd en gedefinieerd. En vervolgens moet er naar worden gehandeld.

Om goed te kunnen handelen in een dergelijke situatie is van belang dat er een goed begrip is van wat wel en wat niet kan. Eveneens dient de organisatie daarop afdoende te zijn ingericht. Dit beleid moet met enige regelmaat worden bijgesteld. Redenen hiervoor kunnen zijn organisatieveranderingen zoals bijvoorbeeld de vorming van de Nationale Politie. Maar redenen kunnen ook zijn (mogelijk ongewenste) effecten van het gebruik van social media door ambtenaren of een noodzakelijke wijziging van het beleid op het terrein van informatiebeveiliging. Ter illustratie: Digijust heeft onder meer getriggerd dat er een noodzaak is om het informatiebeveiligingsbeleid te beschrijven, te verspreiden en te coördineren. En hiermee is zichtbaar dat zaken die we vooraf niet als integriteitsrisico hebben aangekaart, dat wel blijken te zijn. Op dit moment is de situatie bij Veiligheid en Justitie zo dat er wel wordt gereageerd op

schendingen en op veiligheidsrisico's. Maar er is (nog) onvoldoende zicht op het vervolg van de handelingen omdat een goed monitoringsmechanisme ontbreekt. Als bekend heeft een proces een begin en een einde. Zonder zicht te hebben op het einde is het ook onmogelijk om hier adequaat op te kunnen sturen. Daarnaast is het integriteitsplan verouderd (laatste wijziging is van 2003), niet bekend genoeg en moeten er nieuwe integriteitsinstrumenten worden ontwikkeld om het beleid goed uit te kunnen dragen. Een start hiervoor is gemaakt in 2012 door onder andere de ontwikkeling van een nieuwe dilemmatraining. Ook ligt er al een tijd een plan klaar voor een nieuwe code voor Veiligheid en Justitie.

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Datum  
19 november 2013

Ons kenmerk  
454813

Wat doet zich (nog meer) voor op het terrein van integriteit?

De context is altijd van belang bij integriteit evenals kennis van de lokale situatie. Mede om die redenen heeft ieder organisatieonderdeel van het ministerie een verantwoordelijkheid m.b.t. integriteit. Ondanks die eigen verantwoordelijkheid valt het op dat de noodzaak om met enige regelmaat bij te sturen (zowel op proces als op inhoud) bij bepaalde organisaties aanwezig is. Dit geldt in sterke mate voor Dienst Justitiële Inrichtingen.

Tegelijk valt op dat het ministerie van Veiligheid en Justitie door de buitenwacht steeds vaker wordt geconfronteerd met de vraag naar haar integriteit. Het aantal mediaverzoeken om informatie – bijvoorbeeld via de Wet Openbaarheid voor Bestuur – stijgt. Het aantal Kamervragen over integriteit stijgt ook. Ook wordt het ministerie met enige regelmaat door bijvoorbeeld BZK bevestigd over het systeem van integriteit. Tevens is integriteit (en daarmee samenhangende onderwerpen als informatiebeveiliging) ook onderwerp van metingen door de Algemene Rekenkamer. Het ministerie van Veiligheid en Justitie scoort op die metingen niet hoog.

Als bekend is de organisatie met de komst van de Politie uitgebreid. Dit betekent onder meer toename van het aantal kwesties waarin om advies wordt gevraagd.

Op het terrein van seksuele intimidatie heeft de voorzitter van de klachtencommissie seksuele intimidatie al meerdere malen haar zorg geuit of dit onderwerp wel voldoende leeft op het departement.

Hoe was de organisatie in 2012 ingericht?

Voor het Veiligheid en Justitiebrede integriteitsbeleid ben ik als coördinator integriteit aangesteld. Ik word in de dagelijkse werkzaamheden uitstekend ondersteund door een beleidsadviseur integriteit. Deze laatste fungeert in de praktijk ook als mijn achtervang. Dit in verband met de noodzaak van fulltime aanwezigheid. In het verslagjaar 2012 werd deze voor twee dagen geleverd vanuit het Bureau Nationaal Rapporteur Mensenhandel. Ik was van mening dat met deze constructie integriteit niet op de juiste wijze is geborgd binnen de Veiligheid en Justitie organisatie. Dit was reden voor mij om dit bij uw voorganger in 2012 te melden. Sinds mei 2013 is de fulltime aanwezigheid overigens wel een feit.

### Casuïstiek

Voor onze zaken wil ik kort de casuïstiek opschrijven. De feiten zoals die aan ons zijn gepresenteerd en het gevolg van de zaken. Het kan betekenen dat er dus een verschil zit tussen het aantal zaken dat wij hebben behandeld en de daadwerkelijke cijfers. Maar dat heeft te maken met het feit dat sommige zaken nog niet zijn afgerond.

### De cijfers

- Aantal betrokkenen met vermoedens van integriteitschendingen was in 2012 in 348 gevallen.
- Aantal betrokkenen waarvan vermoedens van integriteitschendingen zijn geconstateerd was in 2012 in 256 gevallen.

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Datum  
19 november 2013

Ons kenmerk  
454813

In het verslagjaar 2012 hebben twintig personen een rechtstreeks beroep gedaan op de coördinator integriteit. In bijlage I wordt een korte beschrijving gegeven van de meldingen en de verdere afwikkeling.

Den Haag, 19 november 2013

(Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen voor het bestuursdepartement en coördinator integriteit voor het Ministerie van V en J)

#### Bijlage 1

1. Melding inzake valsheid van geschrifte.  
De melder was werkzaam bij de politie. Melder maakte melding van diverse vermoedens van schendingen waaronder valsheid van geschrifte. Naar dat laatste is een onderzoek gestart. Resultaten van het onderzoek zijn kenbaar gemaakt aan de melder.
2. Ongewenste omgangsvormen.  
Melder is werkzaam in een gevangenis. De melding bezag op het gedrag van een aantal leidinggevendenden. Melder
3. Weigering tot rehabilitatie
4. Niet onafhankelijk onderzoek.
5. Financieel wangedrag.
6. Niet nakomen verplichtingen klokkenluidersregeling.
- 7.
- 8.
9. Ongewenst gedrag.
10. Ongewenst gedrag.
11. lekken / misbruik van informatie. Stichting M.
12. Misbruik bevoegdheden. Stichting M.
13. ongewenst gedrag.
14. pesten. Meneer via bearijrsars.
15. seksuele intimidatie.
16. misbruik positie en belangenverstrengeling
17. misbruik positie en belangenverstrengelinr
18. voodoo Praktijken.
19. financieel wangedrag
20. Informatie lekken.

#### Schendingen van integriteit

Omdat het vertrouwen van de burger in de (integriteit van) de overheid mede wordt beïnvloed door een correcte afhandeling van signalen van (vermoedelijke) schendingen worden ook vermoedens van integriteitschendingen geregistreerd. Zelfs als dit tot de conclusie leidt dat er geen sprake is gebleken van een schending. Voor heel Veiligheid en Justitie (exl. Rechtspraak en Politie) ging het in 2011 om 242 vermoedens waarvan 185 geconstateerde schendingen.

In 2011 hebben individuele medewerkers ook direct een beroep gedaan op de coördinator integriteit. Deze zaken worden hieronder geanonimiseerd en niet herleidbaar weergegeven.

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Datum  
19 november 2013

Ons kenmerk  
454813

	Melder / betrokkene	Aard (vermoedelijke) integriteitsbreuk	Afdoening / conclusie
1	Medewerker RvdK	Ongewenste omgangsvormen (intimidatie)	Mediation
2	Medewerker DJI	Diverse vermoedens van misstanden.	Diverse gesprekken met betrokkene. Onder andere betrokkenheid staatssecretaris. Resultaat overplaatsing.
3	Medewerker DJI	Misbruik van bevoegdheden	Diverse gesprekken met betrokkene. Uitspraak bezwarencommissie.
4	Medewerker BD	Financiële schendingen	Diverse gesprekken met betrokkene.
5	Directeur / Medewerker BD	Financiële schendingen / misdragingen in de privésfeer	Schriftelijke berisping
6	Medewerker DJI	Misbruik van informatie	Diverse gesprekken met betrokkene.
7	Medewerker DJI	Misbruik bevoegdheden	Diverse gesprekken met betrokkene
8	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen	Gesprek met betrokkene.
9	Medewerker DJI	Ongewenste omgangsvormen.	Gesprek met betrokkene.
10	Medewerker DJI	Onvolledige rehabilitatie.	Diverse gesprekken met betrokken en medewerkers DJI. Excuusbrief verzonden.
11	Medewerker BD	Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen.	Gesprek met directeur. Directeur onderzoek gestart.
12	Burger / Medewerker DJI	Misdragingen in de privésfeer (social media) door medewerker.	Diverse gesprekken met betrokkene.
13	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen.	Gesprek met betrokkene.
14	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen.	Mediation
15	Politie /	Misdragingen in de	Gesprekken hebben

	Medewerker BD	privésfeer	plaatsgevonden met betrokken en pSG.
<b>16</b>	Medewerker BD	Conflict	Mediation.
<b>17</b>	Medewerker BD	Ongewenste omgangsvormen	Diverse gesprekken met betrokkene.
<b>18</b>	Medewerker BD	Machtsmisbruik	Diverse gesprekken met betrokkene.
<b>19</b>	Meld Misdaad Anoniem / Medewerker DJI	Misbruik positie / belangenverstremgeling	SG en Hoofddirecteur DJI geïnformeerd. Rijksrecherche betrokken. Afloop onbekend.
<b>20</b>	Meld Misdaad Anoniem / Politie	Financiële integriteitsschending	Betrokken regiokorps geïnformeerd.
<b>21</b>	Meld Misdaad Anoniem / Medewerker DJI	Misbruik positie / belangenverstremgeling	SG en Hoofddirecteur DJI geïnformeerd. Rijksrecherche betrokken. Afloop onbekend.
<b>22</b>	Meld Misdaad Anoniem / Medewerker OM	Lekken / misbruik van informatie	Onderzoek loopt nog.

Bureau Secretaris-  
Generaal  
BSG

Datum  
19 november 2013

Ons kenmerk  
454813

*Meldingen via Meldpunt M*

Meldingen die bij het Meldpunt Meld Misdaad Anoniem (stichting M) binnenkomen en betrekking hebben op het Ministerie van Justitie worden aan de coördinator integriteit toegezonden. In 2011 zijn vier meldingen binnengekomen die ook in bovenstaand overzicht zijn verwerkt.





## Rapportage coördinator integriteit over de periode juni tot en met augustus 2013

Verslag van mijn activiteiten over de periode juni tot en met augustus 2013. Ik heb een onderscheid gemaakt in casuïstiek, beleidsmatige zaken en diversen.

### Casuïstiek

#### Anonieme brieven over vermoedens van integriteitsschendingen

Ik begreep van de directeur DP&O dat nu ook de SG een vervalste brief heeft gekregen over een vermoeden van integriteitsschending van een medewerker van DJI. Deze brief blijkt onderdeel te zijn van een reeks vervalste brieven die al sinds 2008 worden verstuurd en waarin verschillende - met name - leidinggevendenden van DJI worden beschuldigd van allerlei misstanden. Inmiddels liggen er drie aangiftes bij de politie. De Nationale Ombudsman en de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) hebben aangifte gedaan van valsheid in geschrift. Eén van de in de brieven genoemde medewerkers deed aangifte van vervalsing. N.a.v. de aangiftes is een strafrechtelijk onderzoek gestart. Er is ook een mogelijke verdachte in beeld. Mijn medewerker [redacted] fungeert als liaison tussen het ministerie en de politie/OM in deze zolang het onderzoek duurt.

#### Seksuele intimidatie

Een medewerker van rechtbank Midden Nederland heeft een klacht ingediend bij de commissie seksuele intimidatie (SI). Een eerste zitting van de commissie n.a.v. deze klacht was op 6 september. De commissie was al geruime tijd niet meer bijeen gekomen om reden van uitblijven van aanbod van zaken. Ik heb daarvoor, en voor de opstelling in deze van DJI, uw aandacht gevraagd, een gesprek van SG met de voorzitter, [redacted] heeft plaatsgevonden. De zittingstermijn van commissieleden bleek inmiddels verstreken, tevens moest er, in verband met de kunne van de klager, een mannelijk commissielid aan worden toegevoegd. Minister Opstelten heeft op verzoek van de commissie een ad hoc instellingsbesluit voor de commissie SI getekend. Inmiddels heb ik enige personen bereid gevonden om tot de commissie SI toe te treden.

#### Melding van een misstand

Een concrete melding van een vermoeden van een misstand kwam eveneens binnen in deze periode. Ik informeerde en adviseerde u en de pSG eerder over. Het gaat om een vermoeden van een misstand bij de Nationale Politie (belangenverstremgeling). Ik wacht de uitkomst van het ingevolge de regelgeving in te stellen onderzoek af, waarna ik de melder ter zake kan informeren.

Mijn medewerker werd door DG POL geconsulteerd inzake de affaire [redacted] en klacht m.b.t. de plv. Korpschef.

#### Outlawbikers

Op verzoek van Politie geadviseerd over medewerker met familielid dat lid is van zogenoemde outlawbikersclub.

Zaak van Besluit voor de schorsing [redacted] maken voor [redacted] wegens geconstateerde belangenverstremgeling.

#### Adviezen aan medewerkers

Twee adviezen aan medewerkers over mogelijk belangenverstremgeling i.v.m. politieke activiteiten

#### Meld Misdaad Anoniem

Ambtenaren en particulieren die gegronde reden om een integriteitsschending niet openlijk bij de desbetreffende overheidsorganisatie aan de orde te stellen, kunnen de melding anoniem melden door zich te wenden tot Meld Misdaad Anoniem. In deze periode kwamen twee meldingen binnen via deze weg. De een betrof een mogelijke fraudezaak bij reclasserings, de andere melding ging over ongewenste activiteiten in de privésfeer m.b.t. een DJI-medewerker.

### Beleid

#### Klokkenluidersregeling

De coördinator integriteit en diens medewerker zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de zogenoemde klokkenluidersregeling (Besluit van 15 december 2009, houdende een regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand bij de sectoren Rijk en Politie.). Derhalve, en samen met DWJZ/PR voor de arbeidsrechtelijke aspecten, ook voor de orde zijn nieuwe regelgeving ter zake. Hier zijn hier twee ontwikkelingen aan de orde, te weten het Huis voor klokkenluiders en werk aan een ontwerp-aanbeveling van de Raad van Europa.

Inzake het initiatiefwetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders van Van Raak e.a. (33 258) neemt mijn medewerker deel aan een interdepartementale werkgroep ten behoeve van het kabinetsstandpunt. In juli leverde zij op verzoek van BZK ondersteuning

in de Tweede Kamer bij de behandeling (eerste termijn) van dit wetsvoorstel. Tevens organiseerde zij in deze verslagperiode een ambtelijk vooroverleg met onder andere een afgevaardigde van het College van PG's en BZK om op korte termijn een advies te krijgen van het College van PG's. Het advies is inmiddels binnen. Het College beoordeelt het wetsvoorstel positief. Kort samengevat adviseert het College als volgt:

1. Afstemming tussen het Huis voor klokkenluiders en het Openbaar Ministerie  
Het Openbaar Ministerie onderschrijft de gedachte dat afstemming met het Huis voor klokkenluiders in voorkomende gevallen wenselijk is en dat in een protocol afspraken hierover kunnen worden gemaakt. Dit teneinde zoveel mogelijk te voorkomen dat, in het geval een onderzoek door het Huis voor klokkenluiders samenloopt met een strafrechtelijk onderzoek, de onderzoeken elkaar hinderen.

## 2. Samenloop van onderzoeken

De voorgestelde regeling op dit punt houdt in dat het Huis voor klokkenluiders geen onderzoek zal instellen naar een vermoeden van misstand als de melding betrekking heeft op een gedraging ten aanzien waarvan een procedure bij de rechter aanhangig is, dan wel dan wel beroep openstaat tegen een uitspraak die in een zodanige procedure is gedaan. Voorts hebben de indieners (in de nota naar aanleiding van het verslag) voorgesteld dat het Huis voor klokkenluiders eveneens geen bevoegdheid tot instellen van onderzoek zal hebben als het Openbaar Ministerie een strafrechtelijk onderzoek is gestart.

Het advies van het Openbaar Ministerie wijkt enigszins af van dit voorstel, in die zin dat geadviseerd wordt om het Huis van klokkenluiders wel de bevoegdheid toe te kennen om een onderzoek in te stellen, ook als reeds een strafrechtelijk onderzoek of een procedure bij de rechter loopt. Het is in die situaties aan het Huis om te beslissen om een onderzoek niet in te stellen of voort te zetten. Deze regeling acht het Openbaar Ministerie beter uitvoerbaar en wenselijker. De voorgestelde regeling zou in de praktijk immers vergen dat de meldingen bij het Huis worden afgezet tegen (alle) lopende onderzoeken of zaken; ook kan het in de praktijk lastig zijn om vast te stellen of er wel sprake is van een samenloop van een strafrechtelijk onderzoek door het huis. Onderzoeken kunnen raakvlakken hebben met elkaar zonder dat sprake is van een samenloop: een strafrechtelijk onderzoek kan zich bijvoorbeeld richten op feiten die mede een misstand omvatten en een onderzoek naar een strafrechtelijk onderzoek kan zich bijvoorbeeld richten op feiten die mede een misstand omvatten etc. Verder schat het Openbaar Ministerie in dat het misstand hoeft niet een strafbare gedraging te omvatten etc. Verder schat het Openbaar Ministerie in dat het maatschappelijk gezien minder wenselijk is dat in alle gevallen het onderzoek door het Huis zou moeten worden opgeschort tot het strafrechtelijk onderzoek is afgerond en tot een onherroepelijk oordeel heeft geleid.

Voor alle Kamerleden was dit, zo bleek tijdens de plenaire behandeling, een belangrijk aspect, dat als een mogelijk knelpunt werd ervaren. Het College reageert echter constructief, waarmee een belangrijke hobbel voor de initiatiefnemers is weggenomen.

## Vervolgtraject

Daar het verzoek aan het Openbaar Ministerie mede gedaan was namens BZK is het advies inmiddels gedeeld met ambtelijk BZK, dat het ter kennis zal brengen aan minister Plasterk. Het ministerie van BZK zal voorts zorgen dat het advies van het College aan de initiatiefnemers en de Tweede Kamer wordt aangeboden. In september wordt het plenaire debat met de Kamer over het initiatief wetsvoorstel voortgezet.

## Raad van Europa

In het kader van de Raad van Europa is een aanbeveling van het Comité van Ministers in voorbereiding inzake de positie en de bescherming van klokkenluiders. Aan het overleg nemen de coördinator in diens kwaliteit van lid van het Bureau van het CDJ (Comité Directeur de Coopération Juridique) en zijn medewerker deel. Voorbereidend interdepartementaal overleg (incl. met de Nationale ombudsman) vond een en andermaal plaats.

## Outlawbikers

Een circulaire aangaande privé-contacten ambtenaren bij Rijk en Politie die op 31 augustus 2013 in de Staatscourant is gepubliceerd, is een aanpassing van het rijksbrede integriteitsbeleid. Deze aanpassing is tevens onderdeel van de integrale aanpak van Outlawbikers van minister Opstelten. Het is het gevolg van het antwoord op een motie van de Kamerleden van der Horst en Marcouch aangaande outlawbikers werkzaam in domein Veiligheid en Justitie. Over de aanpassing van het beleid is inmiddels door mijn medewerker met de taakorganisaties gesproken, eveneens is er een bericht verschenen op rijksweb. Zie hiervoor ook nota 17591.

## Brochure commissie SI

Medewerking is gegeven aan de opstelling van de tekst en de vormgeving van een nieuwe brochure over de commissie seksuele intimidatie. Deze brochure zal in september worden verspreid onder alle vertrouwenspersonen bij Veiligheid en Justitie. De interactieve webversie wordt op de nieuwe ontwikkelde intranetsite geplaatst.

### *Dilemmatraining*

Mijn medewerker heeft samen met Bureau Integriteit Openbare Sector (BIOS) en het Centrum voor Ethiek van de Radboud Universiteit Nijmegen, een integriteitstraining ontwikkeld. Deze training wordt op verzoek gegeven en is ook opgenomen in de nieuwe leergang beleid van de Beleidsacademie. De training is gebaseerd op de deugdeethiek en is in die zin bijzonder omdat nogal eens in dilemmatrainingen met grote stelligheid wordt onderwezen dat er maar één moreel juist oordeel zou bestaan. De deugdeethiek bepleit juist dat integriteit afhankelijk is van tijd, plaats en context. De deugdeethiek richt zich ook niet op regels of procedures, maar eerder op de houding en motivatie van de individuele ambtenaar. Daarvoor worden de eeuwenoude kardinale deugden (moed, maat, verstand en gerechtigheid) vertaald naar de hedendaagse overheidspraktijk. Ook kenmerkend is de pedagogische invalshoek: integriteit is geen kwestie van 'je bent het, of je bent het niet', maar trainbaar en verbeterbaar. Tot slot heeft de deugdeethiek een positieve inzet, het gaat er niet primair om het slechte op te sporen en te bestraffen, maar vooral om het goede te benadrukken en tot voorbeeld te stellen. Daarmee sluit de deugdeethiek aan bij actuele begrippen als beroepstrots en beroepseer.

### **Diversen**

Met directeur BSG voerde ik overleg over de wenselijke vormgeving en borging van de integriteitsfunctie.  
Met directeur DP&O had ik overleg over haar concept-nota van 15 augustus jl. met voorstellen over datzelfde onderwerp.  
Mijn kritische commentaar heb ik vervolgens eind augustus ook schriftelijk aan haar doen toekomen, met cc aan directeur BSG. Ook stelde ik directeur DP&O wederom op de hoogte van het nog steeds voortdurende probleem van het ontbreken van een vaste werkruimte en een plaats waar de voor mij en mijn medewerker bestemde post op verantwoorde wijze kan binnenkomen (het wekt slechts verbazing en onbegrip bij belanghebbenden en belangstellenden dat, anders dan bijv. de personeelsvereniging en Sticol, integriteit niet over een vaste werkruimte beschikt; het komt bij voorbeeld voor dat post in het kader van Meld Misdaad Anoniem geopend ons bereikt etc.).

september 2013

