



Het Financieel Dagblad
T.a.v.: [REDACTED]
Postbus 216
1000 AE AMSTERDAM

Postbus 20061
2500 EB Den Haag
Nederland
<http://www.government.nl>

Contactpersoon

T 070 - [REDACTED]
F 070 - 3486000

Datum 15 februari 2016
Betreft Wob-verzoek inzake het integriteitsbeleid van ministeries

Geachte [REDACTED]

Bij brief van 7 juli 2015, doorgestuurd door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op 9 december 2015, heeft u met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) informatie verzocht over kort gezegd, jaarverslagen en rapporten over integriteit.

De ontvangst van uw verzoek is schriftelijk bevestigd bij brief van 17 december 2015.

In de eerste plaats attendeer ik u erop dat de Wob niet van toepassing is op informatie die reeds openbaar is. Verder heeft de Wob uitsluitend betrekking op bij het bestuursorgaan berustende informatie die is neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid. Bestaan desbetreffende documenten niet, dan kunnen deze ook niet openbaar worden gemaakt. Ook kent de Wob geen verplichting om gegevens te verzamelen of te vervaardigen.

Uw verzoek heeft betrekking op:

1.
Jaarverslagen over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode op het kerndepartement over de periode 2009-2014.
2.
Jaarverslagen/rapporten met alle vragen en meldingen die binnenkomen bij de Vertrouwenspersonen Integriteit, eveneens over de periode 2009-2014.
3.
Rapporten met betrekking tot integriteit en meldingen in de breedste zin. U heeft aangegeven daaronder externe rapporten/onderzoeken te verstaan die op verzoek van departementen zijn opgesteld, bijvoorbeeld door wetenschappers. Dit betreft aldus op verzoek van het ministerie opgestelde externe rapporten die betrekking hebben op algemene situaties van (meldingen over) integriteits-schendingen zonder herleidbaarheid naar individuele gevallen dan wel naar individuele personen.

In reactie op uw verzoek voor zover betrekking hebbend op mijn ministerie informeer ik u als volgt.

De overzichten van de (vermoedens van) integriteitsschendingen voor het ministerie van BZ over de periode 2009-2013 zijn reeds eerder openbaar gemaakt via www.rijksoverheid.nl. Korthedshalve verwijs ik daarnaar. Ik noem u bij deze de desbetreffende links:

2009 en 2010

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2011/10/04/wob-verzoek-integriteitsskwetjes>

2011 en 2012

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2014/02/05/bijlage-bij-besluit-wob-verzoek-meldingen-van-vermoedelijke-integriteitsaantastingen-buitenlandse-zaken>

2013

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2014/12/16/besluit-wob-verzoek-meldingen-van-mogelijke-integriteitsaantastingen-ministerie-van-buitenlandse-zaken>

Het overzicht van de (vermoedens van) integriteitsschendingen van het ministerie van BZ in 2014 treft u aan als [bijlage 1](#). In [bijlage 2](#) staat het voor u gemaakte overzicht per jaar dat betrekking heeft op het kerndepartement.

Ten aanzien van de door u onder punt 2 genoemde jaarverslagen/rapportages van de vertrouwenspersonen integriteit merk ik het volgende op. De vertrouwenspersonen brengen op basis van het Besluit instelling vertrouwenspersonen jaarlijks vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uit aan de Secretaris-generaal. Een beperkt aantal passages, namelijk letterlijke citaten van personen die de vertrouwenspersonen hebben benaderd, uit het jaarverslag van 2009 heb ik onleesbaar gemaakt. Ik ben van mening dat openbaarmaking daarvan degenen die vertrouwenspersonen hebben benaderd alsook mijn ministerie onevenredig kan benadelen. Allereerst omdat het risico bestaat dat de vertrouwelijkheid van hetgeen is besproken met de vertrouwenspersoon in het geding komt en daarmee de communicatie tussen de medewerkers en de vertrouwenspersoon kan worden belemmerd. Personen moeten zich vrij voelen om hun mening, gedachten, bedenkingen en gevoelens bij een vertrouwenspersoon naar voren te brengen. Die uitingen moeten zonder terughoudendheid worden afgelegd. Voor een optimale vervulling van de functie van vertrouwenspersoon, is het noodzakelijk dat de medewerker die de vertrouwenspersoon benadert in een open sfeer zijn mening, gedachten, bedenkingen en gevoelens aan de betrokken vertrouwenspersoon kenbaar kan maken. Degene moet er op kunnen vertrouwen dat het gesprek met de vertrouwenspersoon vertrouwelijk blijft. Openbaarmaking van die citaten brengt het risico met zich dat het vertrouwen van degene die de vertrouwenspersoon benadert, wordt geschonden. Hierdoor zullen medewerkers minder snel geneigd zijn een vertrouwenspersoon te benaderen, waardoor diens werk wordt bemoeilijkt. Dit belang, dat wordt vermeld in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder g, van de Wob richt ik zwaarder wegen dan het algemene belang van openbaarmaking.

Datum

15 februari 2016

Onze referentie

ENV-2016.1232

De namen en contactgegevens van de individuele ambtenaren heb ik eveneens onleesbaar gemaakt. Deze gegevens maak ik niet openbaar in verband met het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de betrokken individuele personen. Dit belang, dat wordt vermeld in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob acht ik hier zwaarwegender dan het algemene belang van openbaarmaking van deze tot individuele personen herleidbare gegevens. De jaarrapportages zijn bijgevoegd als bijlage 3.

Datum
15 februari 2016
Onze referentie
ENV-2016.1232

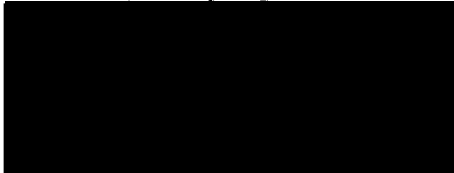
Het ministerie van BZ beschikt niet over rapporten als door u gevraagd onder punt 3. In zoverre kan ik uw verzoek dan ook niet inwilligen.

Volledigheidshalve doe ik u als bijlage 4 toekomen het Besluit instelling vertrouwenspersonen integriteit bij het ministerie van Buitenlandse Zaken.

Dit Wob-besluit en de stukken die met dit besluit voor een ieder openbaar worden, zullen enkele dagen na toezending worden gepubliceerd op de website www.rijksoverheid.nl.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
de minister van Buitenlandse Zaken,
voor deze,



Jeroen de Graaf
Hoofd Directie Veiligheid, Crisisbeheersing en Integriteit

Bijlagen

1. gegevens BZ over 2014;
2. overzicht gegevens kerndepartement BZ;
3. jaarverslagen/rapportages van de vertrouwenspersonen integriteit BZK 2009-2013;
4. Besluit instelling vertrouwenspersonen integriteit bij het ministerie van Buitenlandse Zaken d.d. 25 november 1999.

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij de minister van Buitenlandse Zaken, t.a.v. DJZ, Postbus 20061, 2500 EB Den Haag. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede van de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

Datum
15 februari 2016
Onze referentie
ENV-2016.1232

Bijlage bij het Wob-besluit Ministerie van Buitenlandse Zaken over integriteitsaantastingen 2014

Meldingen van (vermoedelijke) Integriteitsschendingen

Jaar 2014

Aantal ambtenaren e/o lokale medewerkers op posten	Aard integriteitsaantasting/ verdenking	Soort onderzoek	Handhaving	Nadere omschrijving van meldingen die hebben geleid tot schorsing en ontslag
1	Financiële schending	Volledig feltonderzoek Intern	Andere afdoening. Contract liep van rechtswege af en is niet verlengd	
1	Overtreden van Interne regels	Volledig feltonderzoek Intern	Andere afdoening. Terug betaling onrecht ontvangen vergoeding.	
1	Financiële schending	Volledig feltonderzoek Intern	Disciplinair/ Strafontslag. Terug betaling onrecht ontvangen gelden.	Financiële fraude tbv eigen gewin is vastgesteld. In het bijzonder het opstellen van valse rekeningen en voor betaling zorgdragen.
1	Lekken van Informatie	Vooronderzoek Intern	Verdenking is niet vastgesteld	
2	Overtreden van Interne regels	Volledig feltonderzoek Intern	Verdenking is niet vastgesteld	
2	Ongelegenlijk gebruik dienstmiddelen	Volledig feltonderzoek Intern	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Lekken van Informatie	Volledig feltonderzoek Intern	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Lekken van Informatie naar de pers	Vooronderzoek Intern	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Misbruik van bevoegdheden	Volledig feltonderzoek Intern	Andere afdoening. Betrokkene heeft vrijwillig ontslag genomen	
1	Belangenverstrengeling	Volledig feltonderzoek Intern	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Misbruik van positie en belangenverstrengeling	Vooronderzoek	Andere afdoening. Betrokkene heeft zelf ontslag genomen	
1	Ongewenst gedrag in de privé sfeer	Volledig feltonderzoek Intern	Andere afdoening. Betrokkene heeft zelf ontslag genomen	
1	Overtreding Interne regels	Volledig feltonderzoek Intern	Waarschuwing	
1	Overtreding Interne regels	Volledig feltonderzoek Intern	Andere afdoening. Gedeeltelijke terugvordering; geconstateerde slechts deels verwijtbaar	
1	Overtreding Interne regels	Volledig feltonderzoek Intern	Schriftelijke berisping.	Het herhaaldelijk niet-nakomen van gemaakte afspraken over ziekteverzuim.
1	Overtreding Interne regels	Volledig feltonderzoek Intern	Waarschuwing, verhaal-schade en Inhouding niet-	

			gewerkte uren.	
1	Ongewenste omgangsvormen	Volledig feitenonderzoek Intern	Verdenking is niet vastgesteld	
6	Overtreding interne regels	Volledig feitenonderzoek Intern	De arbeidsovereenkomst van zes personen is in onderling overleg beëindigd.	
1	Overtreding interne regels	Volledig feitenonderzoek Intern	Waarschuwing	
1	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Volledig feitenonderzoek Intern	Is met ontslag gegaan bij reorganisatie	
1	Financiële schending	Volledig feitenonderzoek Intern	Betrokkene heeft zelf ontslag genomen	
28	Totaal			

Jaarrapportages integriteit 2010 t/m 2015 (uitsluitend kerndepartement)

aan de bestuurszaken met vermoedens van integriteitsschendingen
 aantal betrokkenen waarvan vermoedens van integriteitsschendingen zijn geconstateerd

aantal interne meldingen	
aantal externe meldingen	
Totaal aantal meldingen	

aantal - waarvan schendingen - schendingen	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - financiële schendingen	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - misbruik positie en belangenverschoning	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - tekken en misbruik van informatie	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - misbruik van bevoegdheden	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - misbruik van geweld/bevoegdheid	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - ongewenste omgangsvormen	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - misdragingen in de privé-sfeer	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - onopzettelijk gebruik van dienstmiddelen / overschrijding	
het totaal aantal betrokkenen met vermoedens van - misbruik volgens de klokkenluiderswet	
Totaal aantal van schendingen	

Bestuurlijke / ambtelijke behandeling	
Volledig feitonderzoek	
A-geen vermoeden	
B-geen vermoeden	
C-verdacht	

Interne onderzoek	
Interne onderzoek	
Extern onderzoek	
Interne onderzoek gevolgd door extern onderzoek	

Totaal van de Bij Openbaar Ministerie

Aanklagen	
a) Disciplinaire	
aan de zijde bestuurszaken	
buitergengene dienst	
verminderde vakanties	
financiële afdoening	
verplaatsing	
afdoening met inhouding van bevoegdheid	
afdoening	
Totaal disciplineir	

andere afdoening / ambtelijke afdoening (waarschuwingsbrief, coaching etc.)	
andere afdoening	
Totaal afdoening	

2015	2014
1 gevallen	11 gevallen
1 gevallen	5 gevallen
3 gevallen	10 gevallen
3 gevallen	1 gevallen
3 gevallen	11 gevallen
meldingen / waarvan geconstateerd	meldingen / waarvan geconstateerd
gevallen	gevallen
gevallen	gevallen
gevallen	gevallen
gevallen	gevallen
1 gevallen	1 gevallen
1 gevallen	gevallen
2 gevallen	4 gevallen
3 gevallen	5 gevallen
3 gevallen	9 gevallen
gevallen	2 gevallen
gevallen	gevallen
3 gevallen	11 gevallen
3 gevallen	11 gevallen
gevallen	gevallen
gevallen	gevallen
voorwaardelijk onvoorwaardelijk	voorwaardelijk onvoorwaardelijk
gevallen	1 gevallen
gevallen	gevallen
gevallen	gevallen
gevallen	gevallen
gevallen	gevallen
0	0
0 gevallen	1 gevallen
3 gevallen	5 gevallen
gevallen	gevallen
3 gevallen	6 gevallen

2013			
meldingen / vermoedens	waarvan geconstateerd	gevallen	gevallen
	2	7 gevallen	3 gevallen
	2	6 gevallen	1 gevallen
	3	7 gevallen	3 gevallen
	7	3 gevallen	7 gevallen
voorwaardelijk onvoorwaardelijk		gevallen	gevallen
	0	1 gevallen	1 gevallen
		2 gevallen	3 gevallen
		3 gevallen	3 gevallen

2012			
meldingen / vermoedens	waarvan geconstateerd	gevallen	gevallen
	1	4 gevallen	4 gevallen
	1	3 gevallen	1 gevallen
	2	4 gevallen	2 gevallen
	4	4 gevallen	4 gevallen
voorwaardelijk onvoorwaardelijk		gevallen	gevallen
	0	1 gevallen	2 gevallen
		2 gevallen	4 gevallen

2011			
meldingen / vermoedens	waarvan geconstateerd	gevallen	gevallen
	1	12 gevallen	10 gevallen
	6	6 gevallen	6 gevallen
	1	1 gevallen	1 gevallen
	4	2 gevallen	10 gevallen
voorwaardelijk onvoorwaardelijk		gevallen	gevallen
	3	1 gevallen	6 gevallen
		3 gevallen	10 gevallen

2010			
meldingen / vermoedens	waarvan geconstateerd	gevallen	gevallen
	4	5 gevallen	4 gevallen
	1	3 gevallen	1 gevallen
	5	4 gevallen	4 gevallen
voorwaardelijk onvoorwaardelijk		gevallen	gevallen
	1	1 gevallen	5 gevallen
		5 gevallen	5 gevallen
		0 gevallen	3 gevallen

- STRIKT VERTROUWELIJK -

VERSLAG VERTROUWENSPERSONEN INTEGRITEIT 2009

leiding

2009 is de bezetting van de functie van vertrouwenspersoon Integriteit gewijzigd. [REDACTED] is in augustus 2009 opgevolgd. [REDACTED] bekleedde de functie in 2009 voor het achtste achtereenvolgende jaar.

Hieronder doen wij verslag van de werkzaamheden die wij in 2009 in het kader van deze functie hebben uitgevoerd. In paragraaf 2 worden onze werkwijze, de uitgevoerde activiteiten en onze algemene observaties beschreven. Daar staat tevens een opsomming op hoofdlijnen van de categorieën van meldingen, die wij in 2009 hebben ontvangen. Paragraaf 3 bevat voorbeelden van ontvangen meldingen. Tot slot doen wij in paragraaf 4 enkele aanbevelingen.

Wij beschikken helaas niet over de meldingen aan [REDACTED] over de periode januari 2009 tot en met juli 2009. Exclusief de meldingen aan [REDACTED] hebben wij 59 meldingen ontvangen. In de voorgaande jaren was het aantal meldingen als volgt:

2005	70
2006	41
2007	57
2008	50

2. Integriteitsmeldingen 2009

Werkwijze en activiteiten vertrouwenspersonen

Indien nodig helpen wij de melder de situatie te analyseren en in de juiste proporties te zien. De volgende stap, indien de melder dit wenst, is het helpen zoeken naar een oplossing. Uitgangspunt daarbij is dat wij geen probleemgenoot worden, maar de melder adviseren hoe verder te handelen. Soms vergt dit actief optreden van ons, bijvoorbeeld door overleg te voeren met HDPO en/of VCI (CCI). In andere gevallen vervolgt een melder zijn eigen weg om het probleem op te lossen.

Evenals in voorgaande jaren hebben we in 2009 contact gehad met HDPO, VCI (CCI), ISB, leden van de Klachtencommissie, de bedrijfsarts en het bedrijfsmaatschappelijk werk. Deze contacten maken het voor ons mogelijk meldingen beter in perspectief te plaatsen en de advisering aan melders te verbeteren: waar kunnen collega's terecht met klachten, hoe worden deze opgepakt en hoe werken partijen die in aanraking komen met integriteitsschendingen samen.

Op verzoek van DAF hebben wij een presentatie verzorgd over ons werk als vertrouwenspersonen en een workshop georganiseerd over hoe te handelen bij integriteitsvraagstukken. Dit leidde tot een levendige discussie en enthousiaste reacties van de leiding en de medewerkers.

Algemene observaties

De meldingen ontvangen in 2009 lopen sterk uiteen wat betreft de ernst ervan. Wij stellen vast dat collega's die met ons contact opnemen hun melding niet altijd willen doorzetten, hoewel er zaken spelen die nader onderzoek door HDPO of anderen rechtvaardigen. Angst voor mogelijke negatieve (rechtspostionele) gevolgen voor de melder speelt hierbij veelal een belangrijke rol. Dit beeld komt vooral naar voren bij meldingen van lokaal aangestelde medewerkers.

De meeste meldingen in 2009 betroffen problemen rond het inadequaat functioneren van leidinggevenden. Zij trokken zich soms weinig aan van de gedragscode en de BZ-regels, bijvoorbeeld met betrekking tot het beoordelingsproces. Ook stelden wij vast dat zij HDPO onvoldoende raadpleegden over rechtspostionele zaken.

In 2009 zijn er opvallend veel meldingen geweest over de gang van zaken bij plaatsingen. Ook opvallend is de soms ongepaste behandeling van en omgang met stagiaires. Er werd hier en daar misbruik gemaakt van hun kwetsbare status.

Categorieën

Meldingen behandelen wij strikt vertrouwelijk. Om toch inzicht te verschaffen in de aard ervan hebben we de meldingen ingedeeld in een aantal categorieën:

Benadrukt dient te worden dat het hier gaat om meldingen. Niet iedere melding betreft een daadwerkelijke integriteitsschending. Bij elke categorie is het aantal meldingen weergegeven evenals een beschrijving van het soort melding waar het om ging.

Inadequaat leiding geven en ongewenst gedrag leidinggevend en ((plv) CdP's, HBV's en directeuren) (14)

Het betreft hier verkeerde inschattingen, slordige oordeelsvorming, onjuist handelen (BZ-procedures niet volgen), ineffectieve besluitvorming, het vermijden van contact met medewerkers en ongewenste omgangsvormen, inclusief (seksuele) intimidatie.

Verzoek om informatie over de functie van vertrouwenspersoon of het integriteitsbeleid (13)

Het betreft hier verzoeken om informatie met betrekking tot de benoeming en werkwijze van een vertrouwenspersoon op de post, een algemeen verzoek om informatie over integriteit of een advies over de handelwijze in geval van mogelijke belangenverstrengeling.

Arbeidsconflicten (9)

In deze categorie vallen bijvoorbeeld meldingen die betrekking hebben op beoordelingen en arbeidsrechtelijke kwesties

Klachten over plaatsingen (7)

De meldingen betreffen ontevredenheid over de gevolgde procedure, de gebrekkige transparantie in de besluitvorming, de plaatsingsbesluiten zelf en - in het algemeen - het gebrek aan openheid en communicatie.

Corruptie/fraude (6)

Onder deze categorie hebben we meldingen gebracht betreffende corruptie, fraude, vermenging zakelijk-privé, plagiaat, onjuist declaratiegedrag en ongelijk gebruik van rijksmiddelen.

Ongewenst gedrag collega's (5)

Dit is een categorie die veel omvat, zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, roddelen en groepsgewijs lastigvallen van een collega (*mobbing*).

Overig (5)

Hieronder vallen zaken zoals alcoholmisbruik, huiselijk geweld, gebrekkige informatiebeveiliging en een ongepaste relatie tussen een leidinggevende en diens plaatsvervanger.

3. Enkele geanonimiseerde voorbeelden van meldingen in 2009

10-2-g

10-2-g

102 g

102 g

4. Aanbevelingen

102 g

De toegankelijkheid van de informatie over de vertrouwenspersonen en over de toepassing van

102 g

het Integratiebeleid laat nog te wensen over. Vooral lokale krachten kunnen de weg naar de

102 g

vertrouwenspersonen moeilijk vinden. Wordt die wel gevonden, dan is de bereidheid om een

102 g

melding echt door te zetten niet altijd aanwezig. Wij adviseren de toegankelijkheid van de informatie op het Intranet en andere kanalen voor informatievoorziening te bezien en meer nadruk te leggen op de werking van het integratiebeleid in de BZ-praktijk. De departementsleiding zou frequenter een standpunt kunnen uitdragen over integratiebeleid en -vraagstukken.

Vertrouwenspersonen op posten kunnen van toegevoegde waarde zijn. Wij zijn echter van mening dat sommige posten te klein zijn om op zinvolle wijze invulling te geven aan de functie van vertrouwenspersoon. Bovendien zouden als gevolg van hiërarchische verhoudingen bepaalde functionarissen moeten worden uitgesloten. Er bestaat thans geen overzicht van vertrouwenspersonen op de posten. Wij vinden een structureel contact tussen de 'Haagse' vertrouwenspersonen en de vertrouwenspersoon op de post wenselijk. Wij hebben hierover met VCI (CCI) verschillende gesprekken gevoerd. Wij juichen toe dat VCI (CCI) richtlijnen ontwikkelt voor het aanstellen van vertrouwenspersonen op de posten en adviseren deze op korte termijn in te voeren.

JAARVERSLAG VERTROUWENSPERSONEN INTEGRITEIT 2010

1. Inleiding

In 2010 bekleedde [REDACTED] de functie van vertrouwenspersoon voor het tweede jaar en [REDACTED] voor het negende jaar.

Hieronder doen wij verslag van de werkzaamheden die wij in 2010 in het kader van deze functie hebben uitgevoerd. In paragraaf 2 worden onze werkwijze, de uitgevoerde activiteiten en onze algemene observaties beschreven. Daar staat tevens een opsomming op hoofdlijnen van de categorieën van meldingen die wij in 2010 hebben ontvangen. Tot slot doen wij in paragraaf 3 enkele aanbevelingen.

In 2010 hebben wij 54 meldingen ontvangen. In de voorgaande jaren was het aantal meldingen als volgt:

2005	70
2006	41
2007	57
2008	50
2009	59

2. Integriteitsmeldingen 2010

Werkwijze en activiteiten vertrouwenspersonen

Wanneer een melding bij ons binnenkomt wordt deze in behandeling genomen. Indien nodig helpen wij de melder de situatie te analyseren en in de juiste proporties te zien. De volgende stap, indien de melder dit wenst, is het helpen zoeken naar een oplossing. Uitgangspunt daarbij is dat wij geen probleem eigenaar worden, maar de melder adviseren hoe verder te handelen. Soms vergt dit actief optreden van ons, bijvoorbeeld door overleg te voeren met HDPO, ISB of VCI (CCI). In andere gevallen vervolgt een melder zijn eigen weg om het probleem op te lossen.

Evenals in voorgaande jaren hebben wij in 2010 contact gehad met HDPO, VCI (CCI), ISB, leden van de Klachtencommissie, de bedrijfsarts en het bedrijfsmaatschappelijk werk. Deze contacten maken het voor ons mogelijk meldingen beter in perspectief te plaatsen en de advisering aan melders te optimaliseren: waar kunnen collega's terecht met klachten, hoe worden deze opgepakt en hoe werken partijen die kennis hebben van integriteitsschendingen samen.

Op verzoek van DAO en DMH hebben wij presentaties verzorgd over ons werk als vertrouwenspersonen en workshops georganiseerd over hoe te handelen bij integriteitsvraagstukken. Dit leidde tot levendige discussie en enthousiaste reacties van de leiding en de medewerkers.

Algemene observaties

Zoals altijd het geval lopen de ontvangen meldingen sterk uiteen wat betreft de ernst ervan. Wij hebben vastgesteld dat medewerkers die met ons contact opnemen hun melding niet altijd willen doorzetten, hoewel er vaak zaken spelen die nader onderzoek door HDPO of anderen rechtvaardigen. Angst voor mogelijke negatieve (rechtspositionele) gevolgen voor de melder speelt hierbij veelal een belangrijke rol. Dit beeld komt vooral naar voren bij meldingen van lokaal aangestelde medewerkers, die nu meer dan ooit de bezuinigingen vrezen.

Veel meldingen in 2010 betroffen problemen rond het inadequaats functioneren van leidinggevenden, vaak een slecht functionerende managementdriehoek. Dit jaar waren er voor het eerst opvallend veel meldingen over afdelingshoofden.

Categorieën

Meldingen behandelen wij strikt vertrouwelijk. Om toch inzicht te verschaffen in de aard ervan hebben we de meldingen ingedeeld in een aantal categorieën:

Benadrukt dient te worden dat het hier gaat om meldingen. Niet iedere melding betreft een daadwerkelijke integriteitsschending. Bij elke categorie is het aantal meldingen weergegeven evenals een beschrijving van het soort melding waar het om ging.

Verzoek om informatie over de functie van vertrouwenspersoon of het integriteitsbeleid (14)

Het betreft hier verzoeken om informatie met betrekking tot de benoeming en werkwijze van een vertrouwenspersoon op de post en algemene verzoeken om informatie over integriteitsbeleid en hoe te handelen om integriteitsschendingen te voorkomen.

Inadequaats leiding geven en ongewenst gedrag leidinggevenden (plv) CdP's, HBV's, directeuren en afdelingshoofden (12)

Het betreft hier onjuiste inschattingen en oordeelsvorming, negeren van geldende BZ-procedures, gebrek aan durf en daadkracht, ineffectieve communicatie (soms binnen de managementdriehoek op een post) en ongewenste omgangsvormen.

Arbeidsconflicten (11)

In deze categorie vallen o.a. meldingen die betrekking hebben op beoordelingen en arbeidsrechtelijke kwesties.

Klachten over plaatsingen en over HDPO of de PMA (4)

Deze meldingen betreffen ontevredenheid over de gevolgde procedure, de gebrekkige transparantie in de besluitvorming, de plaatsingsbesluiten zelf en het gebrek aan openheid en communicatie.

Corruptie/fraude (3)

Onder deze categorie vallen meldingen betreffende corruptie en fraude inclusief onterechte inhuur van consultants, omkoping en oneigenlijk gebruik van rijksmiddelen.

Ongewenst gedrag collega's (4)

Dit betreft een veelomvattende categorie waaronder zaken vallen als discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, roddelen, fysiek geweld en onpaste relaties met stagiaires.

Overig (6)

Hiervan vallen zaken zoals alcoholmisbruik, huiselijk geweld, klachten van derden over BZ-medewerkers en klachten over de afhandeling van klachten.

3. Aanbevelingen

Op 1 januari 2010 is het Besluit (regeling) melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie van kracht geworden. Deze regeling biedt aan melders o.a. rechtspositionele bescherming, een duidelijke procedure voor de behandeling van de melding en legt aan u de plicht op om de melding te onderzoeken. Om een beroep te doen op deze regeling moet een vermoeden van een misstand op redelijke gronden zijn gebaseerd. De ministers van BZK en BZ hebben bewust afgezien van het specifiek definiëren van een misstand en van wat redelijke gronden zouden kunnen zijn om voor potentiële melders geen onnodige drempels op te werpen. Nu de regeling anderhalf jaar van kracht is, hebben wij behoefte aan het uitwisselen van ervaringen met HDPO over het gebruik van de regeling in de praktijk. Leidt de regeling tot meer meldingen? Wordt de regeling correct toegepast? Welke alternatieven zijn er naast deze regeling?

Voor een goede advisering aan melders vernemen wij graag ook het standpunt van de departementsleiding over de invulling van het begrip 'redelijke grond'.

Met het oog op het verlagen van de drempel – vooral bij lokaal aangestelde collega's – om integriteitsskwesties aan te kaarten adviseerden wij u vorig jaar de toegankelijkheid van de informatie over het Integriteitsbeleid te bezien.

Wij hebben vastgesteld dat wat betreft de toegankelijkheid van de informatie een stap in de goede richting is gezet door onder meer de opname van het hoofdstuk Integriteit in het handboek Bedrijfsvoering Buitenlandse Zaken (HBBZ) en door het ontwikkelen van een *tool box* integriteit door VCI. Wij zijn blij met deze verbetering, maar nog veel winst is te behalen door zowel nog nadrukkelijker aandacht te besteden aan de werking van het integriteitsbeleid in de BZ-praktijk als de zienswijze van de departementsleiding op integriteitsschendingen kenbaar te maken.

Rapportage vertrouwenspersonen 2011

In 2011 hebben de vertrouwenspersonen in totaal 50 meldingen ontvangen. Het aantal meldingen in 2011 komt nagenoeg overeen met het aantal meldingen in 2010 (54). De meldingen lopen sterk uiteen wat betreft de ernst ervan. De hoofdtaak van een vertrouwenspersoon is het bieden van een luisterend oor; soms worden we benaderd met vragen over het integriteitsbeleid of wordt ons advies gevraagd over bepaalde situaties. Als vertrouwenspersonen verrichten we geen onderzoek en zijn we niet betrokken bij de follow up van een eventueel ingesteld onderzoek. De informatie-meldingen buiten beschouwing latend, gaat het dus om vermeende integriteitsinbreuken of vermeende ongewenste omgangsvormen.

Alle meldingen behandelen wij strikt vertrouwelijk. Voor onze rapportage over 2011 hebben wij de ontvangen meldingen ingedeeld in categorieën. De meldingen zijn verder geanonimiseerd zodat deze niet te herleiden zijn naar personen en plaatsen.

Verzoek om informatie over de functie van vertrouwenspersoon of het integriteitsbeleid (16)

Het betreft hier verzoeken om informatie met betrekking tot de benoeming en werkwijze van een vertrouwenspersoon op de post, algemene verzoeken om informatie over integriteit, het geven van integriteitsworkshops of een advies over de handelwijze in geval van mogelijke belangenverstrengeling.

Inadequaat leiding geven en ongewenst gedrag leidinggevenden (13)

Het betreft hier verkeerde inschattingen, slordige oordeelsvorming, onjuist handelen (BZ-procedures niet volgen), ineffectieve besluitvorming, het vermijden van contact met medewerkers en ongewenste omgangsvormen, inclusief (seksuele) intimidatie.

Conflicten met de werkgever (1)

In deze categorie vallen bijvoorbeeld meldingen die betrekking hebben op beoordelingen en arbeidsrechtelijke kwesties.

Klachten over plaatsingen (4)

De meldingen betreffen ontevredenheid over de gevolgde procedure, het gebrek aan transparantie in de besluitvorming, de plaatsingsbesluiten zelf en – in het algemeen – het gebrek aan openheid en communicatie.

Corruptie/fraude (4)

Onder deze categorie hebben we meldingen gebracht betreffende corruptie, fraude, vermenging zakelijk-privé, plagiaat, onjuist declaratiegedrag en oneigenlijk gebruik van rijksmiddelen.

Ongewenst gedrag collega's (5)

Dit is een categorie die veel omvat, zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, rodelen en groepsgewijs lastigvallen van een collega (*mobbing*). In 2011 was sprake van 1 geval van discriminatie en 2 gevallen van seksuele intimidatie. Daarnaast waren er nog 2 meldingen binnen deze categorie.

Overig (6)

Hieronder vallen zaken zoals alcoholmisbruik, huiselijk geweld, gebrekkige informatiebeveiliging, maar ook meer algemene zaken als integriteitsworkshops die we gedurende het jaar hebben verzorgd.

Evenals vorig jaar stellen we dat er relatief vaak sprake is van meldingen over problemen rond het inadequaat functioneren van leidinggevendenden, het slecht functioneren van de managementdriehoek. Hoewel de toegankelijkheid van informatie over het integriteitsbeleid bij Buitenlandse Zaken is toegenomen, verdient de communicatie aan leidinggevendenden en hun rol in het integriteitsbeleid nadere aandacht. Leidinggevendenden dienen een voorbeeldfunctie te vervullen.

Rapportage vertrouwenspersonen 2012

In 2012 hebben de vertrouwenspersonen in totaal 63 meldingen ontvangen. Het aantal meldingen is ten opzichte van 2011 (50 meldingen) aanzienlijk gegroeid. We kunnen niet achterhalen wat de oorzaak is van de toename en evenmin trends waarnemen.

De meldingen lopen, zoals elk jaar het geval is, sterk uiteen wat betreft de ernst ervan. We willen als vertrouwenspersonen benadrukken dat een melding bij een vertrouwenspersoon niet gelijk hoeft te staan aan een integriteitsinbreuk of ongewenst gedrag. We doen niet aan waarheidsvinding of andersoortig onderzoek.

Wat betreft de rapportage van 2012 zijn de ontvangen meldingen ingedeeld in categorieën. De meldingen zijn verder geanonimiseerd om de vertrouwelijkheid te waarborgen.

Verzoek om informatie over de functie van vertrouwenspersoon of het integriteitsbeleid (14)

Het betreft hier verzoeken om informatie met betrekking tot de benoeming en de werkwijze van een vertrouwenspersoon op de post, algemene verzoeken om informatie over integriteit of advies over de gewenste handelwijze in geval van mogelijke belangenverstrengeling.

Inadequaat leiding geven en ongewenst gedrag leidinggevend (9)

Het betreft hier verkeerde inschattingen, slordige oordeelsvorming, onjuist handelen (BZ-procedures niet volgen), ineffectieve besluitvorming, intimidatie en ongewenste omgangsvormen. We constateren ook soms risicovol gedrag bij leidinggevend bij het oplossen van problemen en terughoudendheid bij het nemen van de juiste maatregelen op het juiste moment.

Conflicten met de werkgever (12)

In deze categorie vallen bijvoorbeeld meldingen die betrekking hebben op het functioneren van medewerkers, beoordelingen en arbeidsrechtelijke kwesties.

Klachten over plaatsingen (3)

De meldingen betreffen ontevredenheid over de gevolgde procedure, gebrekkige transparantie in de besluitvorming, de plaatsingsbesluiten zelf en het gebrek aan openheid en communicatie in het algemeen.

Corruptie/fraude (3)

Onder deze categorie hebben we meldingen geschaard betreffende corruptie, fraude, vermenging zakelijk-privé, plagiaat, onjuist declaratiegedrag en oneigenlijk gebruik van rijksmiddelen.

Ongewenst gedrag collega's (17)

Hieronder vallen zaken als discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, roddelen en groepsgewijs lastigvallen van een collega (*mobbing*).

In 2012 was er sprake van 4 gevallen van pesten, 3 gevallen van seksuele intimidatie, 2 gevallen van discriminatie en 1 geval van ongepast beeldmateriaal op de computer. Er waren nog 7 andere meldingen in deze categorie.

Overig (5)

Hieronder vallen zaken zoals alcoholmisbruik, huiselijk geweld en gebrekkige informatiebeveiliging.

De vertrouwenspersonen hebben ook Integriteitsworkshops gedurende het jaar gegeven. Het is het vermelden waard dat de Integriteitsworkshops vaak resulteren in een toename in meldingen. Men weet ineens de vertrouwenspersonen te vinden of beseft dat het probleem waarmee geworsteld wordt eigenlijk een integriteitsprobleem is.

Ten opzichte van voorgaande jaren blijft het aantal meldingen over inadequaat leiding geven en ongewenst gedrag van leidinggevenden relatief hoog. We adviseren u de communicatie over de rol van leidinggevenden bij het uitdragen van het integriteitsbeleid en het tonen van voorbeeldgedrag voort te zetten en waar mogelijk te intensiveren.

Opvallend is verder de groei van het aantal meldingen over conflicten met de werkgever. Het aantal meldingen is spectaculair toegenomen ten opzichte van 2011 (was 1, is nu 12). Als vertrouwenspersonen bemoeden we ons niet actief met conflicten tussen werknemer en werkgever. Wel bieden we een luisterend oor, adviseren we en waar mogelijk verwijzen we door naar hogere leidinggevenden, de collega's van het bedrijfsmaatschappelijk werk of de vertegenwoordigers van de vakbond.

Rapportage vertrouwenspersonen 2013

In 2013 hebben beide vertrouwenspersonen in totaal 93 meldingen ontvangen. Een melding hoeft op zich geen integriteitsschending te betekenen. Soms worden wij benaderd met vragen over integriteitsbeleid of wordt onze opvatting over een bepaalde situatie gevraagd. Het is niet de taak van de vertrouwenspersoon onderzoek te verrichten naar omstandigheden of aan waarheidsvinding te doen, dus wij kunnen onmogelijk zeggen in hoeveel gevallen het daadwerkelijk om een integriteitsschending gaat.

In vergelijking met voorgaande jaren is het aantal meldingen beduidend hoger. Wij kunnen niet vaststellen of het hier om een trend gaat noch bepalen wat de exacte oorzaak van de toename is. Het zou kunnen liggen aan een grotere bereidheid om zaken te melden of een toename van het aantal gevallen van niet-integer gedrag. Wel constateren wij dat de centrale coördinator integriteit werk heeft gemaakt van het communiceren van het Integriteitsbeleid binnen BZ. Dit heeft mogelijk geleid tot een toename van het aantal meldingen. Er kunnen ook andere factoren meespelen, bijvoorbeeld dat er toevallig meer zaken gemeld zijn bij de vertrouwenspersonen dan elders (FEZ, VCI, HDPO).

Wij constateren dat er sprake is van een positieve tendens, namelijk een toename van het aantal directeurs en CdP's die de vertrouwenspersonen benaderen om advies. Opvallend is dat wanneer er snel ingegrepen wordt op het niveau van directeur, CdP of hoger, de problemen sneller en effectiever in kaart worden gebracht en er tot actie wordt overgegaan. Wij constateren dat zaken die "blijven hangen" bij afdelingshoofden en PMA's en niet worden opgeschaald, vaak onnodig ingewikkeld worden door de lange afhandelingsijd en/of minder effectief optreden. Opgemerkt moet worden

dat afdelingshoofden en PMA's de ernst van een situatie soms niet goed inschatten en bijgevolg niet adequaat handelen.

Wij constateren verder dat daar waar een reorganisatie gaande is de manier waarop gecommuniceerd wordt vaak bepalend is voor de gang van zaken. Juist tijdens reorganisaties is het belangrijk dat *alle* leidinggevenden over de juiste competenties beschikken en communicatief vaardig zijn. Veel onvrede en onrust ontstaan niet zozeer door de onzekerheid rond een reorganisatie, maar door de manier waarop medewerkers bejegend worden en of er voldoende transparant en open gecommuniceerd wordt.

Verheugend is dat lokale vertrouwenspersonen ons -zij het nog mondjesmaat, maar wel in toenemende mate weten te vinden voor advies over kwesties die zich op de posten voordoen en om te klankborden. Dit is te danken aan het beter verspreiden van informatie over integriteit en over de functie van vertrouwenspersoon. Wij hopen dat de contacten tussen de vertrouwenspersonen in Den Haag en het netwerk van vertrouwenspersonen op de posten in de toekomst verder verstevigd zullen worden.

Het optreden van de vertrouwenspersonen op de conferentie voor lokale werknemers mag een succes genoemd worden. Medewerkers zijn veel eerder bereid een vertrouwenspersoon te raadplegen wanneer ze die kennen en vertrouwen.

Een aantal zaken zijn opgevallen. In de volgende categorie is het aantal meldingen zichtbaar toegenomen:

Pesten

Seksuele intimidatie

Verstoorde arbeidsrelaties

Vermenging zakelijke en privébelangen

De meldingen vallen uiteen in de hieronder vermelde categorieën. Per melding is gekozen voor indeling in slechts één categorie, terwijl er vaak sprake is van een combinatie van problemen die in uiteenlopende categorieën zouden kunnen vallen. Een geval van pesten bijvoorbeeld zou ook kunnen vallen onder de noemer "slecht functionerende leidinggevende", wanneer hij/zij welgert maatregelen te nemen om het probleem op te lossen.

Categorieën meldingen:

Slecht functionerend leidinggevende: Cdp/plvCdp & afdelingshoofd 11

Contact met lokale vertrouwenspersonen/vragen om advies/vragen over instellen vertrouwenspersonen op de posten 14

Verstoorde arbeidsrelatie 11

Bedreigingen/ervaren van een angstcultuur 1

Pesten/Intimidatie 7

Vermenging zakelijk en privé 6

Gesprekscyclus (toepassing procedure) 5

Seksuele Intimidatie 4

Discriminatie 1

Vermeende fraude 3

Optreden echtgenote CdP 1

Onduidelijkheid over reorganisatie 1

Overige en algemene vragen over integriteit en over rol VP 28

De vertrouwenspersonen adviseren aandacht te besteden aan de volgende punten:

ISB zou in de toekomst moeten praten met alle lokale medewerkers, inclusief het huispersoneel.

Verder uitbouwen van de contacten tussen de lokale vertrouwenspersonen en de vertrouwenspersonen in Den Haag.

Meer aandacht voor de rol van de PMA's in integriteitszaken

Rapportage vertrouwenspersonen 2014

In september 2014 is het aantal centrale vertrouwenspersonen uitgebreid van 2 naar 4. Een van de nieuwe vertrouwenspersonen is niet in dienst van BZ en daarmee geheel onafhankelijk van het ministerie.

In 2014 hebben wij in totaal 73 meldingen ontvangen. Een melding hoeft op zich geen integriteitsschending te betekenen. Soms worden wij benaderd met vragen over het integriteitsbeleid of wordt onze opvatting over een bepaalde situatie gevraagd. Het is niet de taak van de vertrouwenspersoon onderzoek te verrichten naar omstandigheden of aan waarheidsvinding te doen, dus wij kunnen onmogelijk zeggen in hoeveel gevallen het daadwerkelijk om een integriteitsschending gaat. Van een aantal meldingen weten wij zeker dat zij zijn opgepakt door een ander organisatieonderdeel zoals VCI, HDPO, ISB of de departementsleiding, maar van andere weten wij niet of er verder iets mee is gebeurd.

Het aantal meldingen is ten opzichte van het vorige jaar afgenomen. In 2013 was het aantal meldingen (93) beduidend hoger dan in de jaren daarvoor. Het aantal meldingen schommelt van jaar tot jaar. Een duidelijke oorzaak voor de fluctuatie kunnen wij niet vaststellen.

In 2014 hebben wij als vertrouwenspersoon duidelijk verschil kunnen maken. Met verschillende interventies hebben wij meerdere situaties kunnen helpen oplossen die anders waren blijven steken en niet waren opgevallen. Opgemerkt moet worden dat er soms behoorlijk veel volharding nodig was van onze kant om zaken in goede banen te leiden. Zonder onze inzet waren bepaalde zaken beslist anders verlopen.

Met lokaal aangestelde vertrouwenspersonen hebben wij in 2014 regelmatig contact gehad. Zij weten ons steeds beter te vinden voor advies over kwesties die zich op de posten voordoen en om te klankborden. Dit juichen

wij toe. Er zijn soms situaties waarin het goed is te kunnen spreken met een collega-vertrouwenspersoon. Het is voor de vertrouwenspersonen op de posten moeilijk routine te ontwikkelen daar er meestal niet genoeg gevallen zijn om brede ervaring op te doen.

Evenals vorig jaar melden wij dat wanneer er snel ingegrepen wordt op het niveau van directeur, CdP of hoger, de problemen sneller en effectiever in kaart worden gebracht en er tot actie wordt overgegaan. Wij constateren wederom dat zaken die "blijven hangen" bij afdelingshoofden en PMA's en niet worden opgeschaald, vaak onnodig ingewikkeld worden door de lange afhandelings tijd en/of minder effectief optreden. Opgemerkt wordt dat afdelingshoofden en PMA's nog steeds de ernst van een situatie soms niet goed inschatten en bijgevolg niet adequaat handelen. De oplossing wordt soms gezocht in het overplaatsen (met bevordering) van de medewerker met structureel problematisch gedrag. Het gevolg is dat de kern van de problemen niet wordt opgelost.

Gesprekken zijn gevoerd met een aantal PMA's die menen onvoldoende in staat te zijn om de vaak ingewikkelde materie te herkennen en er de juiste actie op te nemen. Het idee een workshop voor alle PMA's met de vertrouwenspersonen te organiseren is geopperd, maar tot nu toe niet uitgevoerd. Gesprekken hierover zijn ook met HDPO en het nieuwe hoofd van de PMA's gevoerd.

Wij zijn in 2014 relatief vaak benaderd, ook door lokaal aangestelde collega's, over arbeidsrechtelijke zaken. Zaken varieerden van het verkrijgen van (juridisch) advies tot verzoeken om bemiddeling. Binnen de kaders van onze rol als vertrouwenspersoon hebben wij adviezen gegeven en soms collega's doorverwezen naar HDPO of vakbondsvertegenwoordigers. Als er geen integriteitsaspecten aan zitten vallen arbeidsconflicten buiten de reikwijdte van het werkterrein van de vertrouwenspersonen. Onze conclusie is dat het voor lokaal aangestelde collega's niet duidelijk is bij wie zij kunnen

aankloppen voor advies en steun bij arbeidsgerelateerde kwesties. Een aanspreekpunt vinden wij ook belangrijk in het kader van de "one team"-gedachte.

Vorig jaar is vijf maal melding gemaakt van 'omvangrijke problemen die een hele post betreffen'. Hierbij is veelal sprake van gebrekkige communicatie binnen de post tussen de postleiding en de (lokale) medewerkers. Deze situaties vormen de voedingsbodem voor ongewenste omgangsvormen en arbeidsconflicten. Het is zaak dat deze situaties tijdig worden onderkend en adequaat worden aangepakt.

In een aantal gevallen was sprake van een geheel disfunctionerende post met een disfunctionerende leiding met alle consequenties van dien.

Wij hebben de meldingen over 2014 gecategoriseerd. Per melding is gekozen voor indeling in slechts één categorie, terwijl er vaak sprake is van een combinatie van problemen die in uiteenlopende categorieën zouden kunnen vallen. Een geval van belangenverstrengeling bijvoorbeeld zou ook kunnen vallen onder de noemer "ongewenst gedrag leidinggevende", wanneer hij/zij het probleem niet ziet of weigert maatregelen te nemen om het op te lossen.

Categorieën meldingen:

Omvangrijke problemen die een hele post betreffen 5

Ongewenst gedrag leidinggevenden 4

Belangenverstrengeling 3

Bedreiging medewerker(s) 1

Sexuele intimidatie 3

Gedrag echtgeno(o)t(e) CdP 1

(Vermeende) discriminatie / ongelijke behandeling 2

Arbeidsrechtelijke /-gerelateerde meldingen 8

Re-integratie-problemen 4

(Ex) partnerproblemen 4

Algemene vragen 18

Contacten met lokale vertrouwenspersonen 20

Wij adviseren aandacht te (blijven) besteden aan de volgende punten:

- Meer aandacht voor de rol en vaardigheden van de PMA's in integriteitszaken;
- Het opzetten van een contactpunt voor lokaal aangestelde collega's voor advies en mogelijk bemiddeling bij arbeidsgerelateerde zaken.

Besluit d.d. 25 november 1999
nr. HDPO/BO/AR-1079/99,
tot instelling van een
vertrouwenspersoon integriteit bij
het Ministerie van Buitenlandse Zaken

DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN,

Besluit

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a) ministerie: het Ministerie van Buitenlandse Zaken, omvattende het departement in Den Haag en de posten in het buitenland;
- b) secretaris-generaal: de secretaris-generaal van het ministerie;
- c) medewerker: de op grond van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken aangestelde ambtenaar, alsmede de plaatselijk in dienst genomen werknemer, behorende tot de DBZ.

Artikel 2

- 1. Er is een vertrouwenspersoon integriteit voor het ministerie.
- 2. De vertrouwenspersoon integriteit ressorteert onder de secretaris-generaal.

Artikel 3

- 1. Aan de secretaris-generaal wordt mandaat verleend tot benoeming van een of meer medewerkers als vertrouwenspersoon integriteit.
- 2. De benoeming geldt voor een periode van telkens ten hoogste twee jaren.

Artikel 4

- 1. De vertrouwenspersoon integriteit heeft tot taak:
 - a) het aanhoren van een medewerker wiens integriteit in het geding is of dreigt te geraken en hem desgevraagd adviseren over de wijze waarop hij hiermee kan omgaan;
 - b) het aanhoren en desgevraagd adviseren van een medewerker over de wijze waarop hij kan omgaan met kennis over mogelijke integriteitsinbreuken in de organisatie;
 - c) het doorgeven van informatie omtrent mogelijke schendingen van integriteit aan functionarissen van het ministerie, die in de gelegenheid zijn een onderzoek in te stellen, dat gericht is op het beëindigen van concrete schendingen van integriteit en het voorkomen van toekomstige integriteitsaantastingen.
- 2. De vertrouwenspersoon integriteit stelt bij het uitoefenen van zijn taak de betrokken medewerker er vóór van op de hoogte dat het ministerie op grond van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering verplicht is, in geval van een ambtsmisdrijf, aangifte te doen bij de officier van justitie.
- 3. De vertrouwenspersoon integriteit draagt er zorg voor, dat de anonimiteit van de in het eerste lid bedoelde medewerker wordt gewaarborgd.

Artikel 5

De vertrouwenspersoon integriteit brengt jaarlijks vóór 1 maart aan de secretaris-generaal een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uit over het aantal malen dat hij in het voorgaande kalenderjaar is geraadpleegd, met vermelding van desbetreffende onderwerpen, en van welke vormen van inbreuk op de integriteit hij eventueel heeft kennisgenomen.

Artikel 6

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag volgend op de dag van vaststelling.

Artikel 7

Dit besluit kan worden aangehaald als: Besluit vertrouwenspersoon integriteit BZ.

's-Gravenhage, 25 november 1999

De Minister van Buitenlandse Zaken,

w.g.

J.J. van Aartsen

Toelichting

Algemeen

In het kader van het integriteitsbeleid bij de sector Rijk wordt bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken preventief beleid ontwikkeld ter voorkoming van de aantasting van de integriteit. Een van de preventieve maatregelen, die in het kader van het departementale integriteitsproject kan worden genomen, betreft de instelling van een vertrouwenspersoon integriteit bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Onderhavig besluit strekt tot uitvoering hiervan. Met het besluit wordt tegemoetgekomen aan één van de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer, zoals vervat in het op 11 maart 1996 vastgestelde rapport "Integriteitsbeleid bij het Rijk: stand van zaken", en wordt uitvoering gegeven aan de motie Kamp e.s. inzake integriteit.

De secretaris-generaal wijst een of meer medewerkers aan die als vertrouwenspersoon integriteit fungeren. De vertrouwenspersoon integriteit heeft ingevolge artikel 4 tot taak de medewerker wiens integriteit in het geding is of dreigt te geraken, aan te horen en desgewenst te adviseren over de wijze waarop hij hiermee kan omgaan, respectievelijk hem te adviseren over de wijze waarop hij kan omgaan met de kennis over integriteitsinbreuken in de organisatie.

Naast deze klankbord- en adviseursfunctie vormt de vertrouwenspersoon integriteit tevens een meldpunt voor mogelijke integriteitsschendingen. De vertrouwenspersoon integriteit kan in voorkomende gevallen

in contact treden met functionarissen die zich inhoudelijk in de aangelegenheid kunnen verdiepen door middel van een gericht onderzoek. Doel van dat onderzoek is zowel het beëindigen van integriteitsaantastingen in het concrete geval, als het voorkomen van toekomstige inbreuken op de integriteit in soortgelijke gevallen. Bij het onderzoek als zodanig is de vertrouwenspersoon integriteit niet betrokken. Zijn taak laat niet toe dat hij het onderzoek (mede) verricht.

Bij het uitoefenen van zijn taak stelt de vertrouwenspersoon de medewerker vóór op de hoogte van de essentie van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering. De medewerker dient zich er bewust van te zijn dat op grond van dit artikel de verplichting bestaat tot het doen van aangifte aan de officier van justitie in geval sprake is van:

- een ambtsmisdrijf als bedoeld in titel XXVIII van het Tweede Boek van het Wetboek van Strafrecht;
- een misdrijf dat is begaan door een ambtenaar die daarbij een bijzondere ambtsplicht heeft geschonden of daarbij gebruik heeft gemaakt van macht, gelegenheid of middel hem door zijn ambt geschonken;
- een misdrijf waardoor inbreuk op of onrechtmatig gebruik wordt gemaakt van een regeling waarvan de uitvoering of de zorg voor de naleving aan hem is opgedragen.

Uiteraard dient de vertrouwenspersoon integriteit de gegevens waarmee hij bij de uitoefening van zijn taak bekend raakt, vertrouwelijk te behandelen. Desalniettemin bestaat met het oog op het voeren van het integriteitsbeleid behoefte aan inzicht in het aantal malen dat hij is geraadpleegd, de onderwerpen waarover hij heeft geadviseerd en van welke vormen van inbreuk op de integriteit hij eventueel heeft kennisgenomen. In artikel 5 is daarom bepaald dat de vertrouwenspersoon integriteit jaarlijks voor 1 maart aan de secretaris-generaal een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uitbrengt over het voorgaande kalenderjaar.

Taken en bevoegdheden vertrouwenspersoon integriteit BZ

1. werkterrein vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft als werkterrein de integriteit van BZ. Integriteit betekent: eerlijk, betrouwbaar, onkreukbaar en zorgvuldig handelen. Het omvat alles wat betrekking heeft op de goede uitoefening van het werk, zowel van de medewerker zelf als van de werkomgeving.

De vertrouwenspersoon kan onder andere geraadpleegd worden over de volgende zaken:

- ongangsvormen, zoals pesten en discriminatie;
- het aannemen van geschenken, bijvoorbeeld de vraag of een bepaald geschenk aanvaardbaar is, het melden van ongewone aanbiedingen van derden;
- nevenwerkzaamheden, bijvoorbeeld de vraag of een bepaalde nevenwerkzaamheid moet worden aangemeld;
- BZ-eigendommen, bijvoorbeeld het gebruiken van BZ-goederen op het huisadres of voor privé gebruik;
- beveiliging, zoals het omgaan met bezoekers en vertrouwelijke stukken;
- de vrijheid van meningsuiting en externe contacten, het houden van lezingen, contacten met het parlement;
- diplomatieke rechten en immuniteiten, bijvoorbeeld het misbruik van voorrechten.

2. rol vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon ressorteert rechtstreeks onder S. Hij/zij is er voor de medewerkers van BZ en

heeft dientengevolge een bijzondere positie. Hij/zij bepaalt zelf de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de functie. De vertrouwenspersoon wordt benoemd voor een periode van twee jaar.

De vertrouwenspersoon is achternager. Integriteit blijft de verantwoordelijkheid van de lijnchef.

Daarnaast zijn op BZ een aantal afdelingen, die belast zijn met deelterreinen van integriteit, zoals FDI/BW en CDB voor beveiliging, de vertrouwenspersonen sexuele intimidatie, HDPO voor personeelsbeleid, ISB voor de posten en ACD en FEZ voor het financiële beleid. Indien men niet bij de lijnchef terecht kan of wil en ook niet bij één van deze gespecialiseerde afdelingen of als men niet weet tot wie men zich moet wenden, dan kan een medewerker te allen tijde aankloppen bij de vertrouwenspersoon.

3. taken vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft drie taken:

1. de vertrouwenspersoon is een klankbord. In deze hoedanigheid kan hij/zij de medewerker, wiens integriteit in het geding is of dreigt te geraken aanhoren.
2. de vertrouwenspersoon is een adviseur. De vertrouwenspersoon kan een medewerker adviseren over de wijze waarop de medewerker kan omgaan met (dreigende) integriteitsinbreuken bij hemzelf of bij anderen in de werkomgeving.
3. de vertrouwenspersoon is een meldpunt voor aantastingen van integriteit of vermoedens daarvan. In dit geval zal de vertrouwenspersoon in contact treden met functionarissen, die een gericht onderzoek kunnen instellen. De vertrouwenspersoon verricht zelf het onderzoek niet. Hij/zij kan aan de competente functionaris of aan S adviseren over de wijze waarop de gemelde aantasting van de integriteit kan worden beëindigd en in de toekomst soortgelijke gevallen kunnen worden voorkomen.

4. bevoegdheden vertrouwenspersoon

De bevoegdheden van de vertrouwenspersoon vloeien voort uit de in lidst. 3 omschreven taken. De vertrouwenspersoon luistert, adviseert en registreert. De vertrouwenspersoon is niet betrokken bij het opleggen van eventuele sancties of het adviseren daarover.

De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks voor 1 maart een geanonimiseerd verslag uit aan S van de eventuele inbreuken op de integriteit, waarvan hij heeft kennis genomen.

5. anonimiteit

- De vertrouwenspersoon behandelt de verkregen informatie anoniem.
- Indien door nader onderzoek de anonimiteit van de melder dreigt te worden verbroken, dan overlegt de vertrouwenspersoon met de melder voordat hij tot verdere stappen overgaat.
- De anonimiteit kent zijn grens bij de ernst van de gemelde feiten: zie punt 7, bij ambtsmisdriven geldt de verplichting aangifte te doen bij de officier van justitie.
- De vertrouwenspersoon overlegt met HDPO en ISB over eventuele aanvullende maatregelen ter bescherming van de positie van de melder van de inbreuk op de integriteit. Regel is, dat de melder geen schade mag ondervinden van de melding.

6. aangifte van ambtsmisdriven bij de officier van justitie

- De vertrouwenspersoon informeert de medewerker, die zich tot hem/haar wendt over de essentie van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering (WvS).
- Artikel 162 WvS legt aan elke ambtenaar de verplichting op om aangifte te doen bij de officier van

justitie als hij kennis krijgt van een ambtsmisdrif of een misdrijf begaan door een ambtenaar, die daarbij een bijzondere ambtsplicht heeft geschonden of daarbij gebruik heeft gemaakt van macht, gelegenheid of middel, die hem door zijn ambt zijn geschonken.

- De vertrouwenspersoon informeert S achteraf van zijn aangifte van een ambtsmisdrif bij de officier van justitie.

7. ambtsmisdrifven

Ambtsmisdrifven als bedoeld in titel XXVIII van het Tweede Boek van het Wetboek van Strafrecht (Sr.) zijn onder andere:

- het opzettelijk deelnemen aan aannemingen of leveranties waarvoor een ambtenaar op het tijdstip van de handeling geheel of ten dele het bestuur of toezicht is opgedragen (art. 376 Sr).
- het aannemen van een gift of belofte, wetende dat zij gedaan wordt ten einde de ambtenaar te bewegen om, in strijd met zijn plicht of zonder daardoor in strijd met zijn plicht te handelen, in zijn bediening iets te doen of na te laten (art 362 en 363 Sr).
- het opzettelijk verduisteren van geld of geldswaardig papier, dat een ambtenaar in zijn bediening onder zich heeft, of toelaten dat het door een ander weggenomen of verduisterd wordt (art 359 Sr).
- het opzettelijk verduisteren, vernielen of beschadigen van akten, bescheiden of registers (art. 361 Sr).

8. randvoorwaarden goed functioneren vertrouwenspersoon

De volgende randvoorwaarden moeten (grotendeels) zijn vervuld voordat een vertrouwenspersoon effectief kan functioneren:

a) steun ambtelijke en politieke leiding departement

Het is belangrijk, dat de vertrouwenspersoon zich gesteund weet door de departementsleiding. In het uiterste geval moet de leiding immers problemen helpen oplossen, eventueel sancties treffen en melders van integriteitsaantastingen beschermen.

b) een open cultuur

Een vertrouwenspersoon kan effectief functioneren in een open cultuur, waarbij medewerkers elkaar aanspreken op hun gedrag of werkwijze en waarin op een positieve manier wordt omgegaan met kritiek, in de zin dat hierin een middel wordt gezien om zaken te verbeteren. Medewerkers moeten weten, dat het geen negatieve gevolgen heeft voor hun toekomstige loopbaan als zij problemen aansnijden bij de vertrouwenspersoon en dat er iets met hun vragen gebeurt. Als men de indruk heeft dat de vertrouwenspersoon fungeert als ambtelijke doofpot, werkt het averechts.

c) brochure integriteit

Een vertrouwenspersoon kan pas adviseren over de gewenste gedragsregels als alle medewerkers hierover duidelijk zijn geïnformeerd. Dat betekent dat de regeling inzake het aannemen van geschenken in werking is getreden en de brochure integriteit in ieders bezit moet zijn voordat de vertrouwenspersoon in functie treedt.