



Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit

Postbus 20061
2500 EB Den Haag
Nederland
www.rijksoverheid.nl

Email
VCI@minbuza.nl

Kenmerk
ENV-2018.5306

Datum 28 september 2018
Betreft Reactie op uw Wob-verzoek dd. 1 augustus 2018

Geachte [REDACTED],

In uw brief van 1 augustus 2018, ontvangen op 3 augustus 2018, vraagt u namens de KRO-NCRV met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) om documenten inzake het integriteitsbeleid - waaronder de uitvoering ervan - van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Dit verzoek beslaat de periode 1 januari 2015 – 1 januari 2018.

Concreet vraagt u om kopieën van, subsidiair inzage in, de volgende documenten:

1. *Alle meldingen die zijn binnengekomen bij de vertrouwenspersoon integriteit/klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, w.o. een overzicht uitgesplitst naar type integriteitsschendingen (of vermoedens van), geconstateerde integriteitsschendingen en type disciplinaire sancties;*
2. *Alle onderzoeken die in het kader van het integriteitsbeleid gedaan zijn, w.o. feitenonderzoeken, medewerkerstevredenheidsonderzoek, risicoanalyses, e.d.;*
3. *Alle aanbevelingen en adviezen die in het kader van het integriteitsbeleid geschreven zijn, w.o. die van de vertrouwenspersoon integriteit en de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen;*
4. *Alle jaarverslagen die in het kader van het integriteitsbeleid geschreven zijn, w.o. die van de vertrouwenspersoon integriteit en de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen;*
5. *Alle documenten inzake bijeenkomsten van de Kring van integriteitscoördinatoren en het IPIM;*
6. *Alle verschenen nieuwsbrieven inzake het integriteitsbeleid;*
7. *Het meest recente protocol waarin de interne procedure voor meldingen inzake integriteit is vastgelegd en alle correspondentie daarover met interne en externe partijen;*
8. *De meest recente beleidsdocumenten inzake ongewenste omgangsvormen, w.o. de klachtenregeling waarin is geregeld op welke wijze met klachten wordt omgegaan, het sanctiebeleid en alle correspondentie daarover met interne en externe partijen;*
9. *De correspondentie inzake integriteitsschendingen van ambtenaren in dienst bij Buitenlandse Zaken tussen het ministerie en de ministers, tussen ministers onderling en vanuit het ministerie met derde partijen.*

De ontvangst van uw verzoek is bevestigd bij e-mail van 3 augustus 2018. Bij brief van 31 augustus 2018, referentienummer ENV-2018.4846, is de beslistermijn met vier weken verdaagd tot en met 28 september 2018.

**Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit**

Bij brief van 12 september 2018, kenmerknummer ENV 2018.5026, bent u geïnformeerd over de doorgeleiding van uw verzoek om informatie naar het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, waar het de documenten van de bijeenkomsten van de Kring van Integriteitscoördinatoren en het IPIM betreft.

Datum
28 september 2018
Onze referentie
ENV-2018.5306

Op 28 augustus jl. heeft u op het departement inzage en een toelichting gekregen op de uitslag van de MTO's 2016 en 2018.

Bij brief van 4 september 2018 heeft u een aanvullend verzoek om informatie ingediend. Dit verzoek beslaat de periode vanaf 1 januari 2018 tot 4 september 2018, de datum van indiening van het verzoek. Op dit aanvullende verzoek ontvangt u nog een reactie.

Met deze brief beslis ik op het door u ingediende verzoek d.d. 1 augustus 2018.

Wettelijk kader

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijst ik u naar bijlage 1.

Inventarisatie documenten

Op basis van uw verzoeken zijn in totaal 41 documenten aangetroffen. Deze documenten zijn opgenomen in een inventarislijst, die als bijlage 2 bij dit besluit is gevoegd.

De rijksbrede kaders, zoals de Ambtenarenwet, het daarbij horende Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), de Gedragscode Integriteit Rijk, de Klokkenluidersregeling e.d., zijn niet in de inventarisatielijst opgenomen.

Besluit

Ik heb besloten om deels aan uw verzoeken tegemoet te komen en de informatie waarom u heeft verzocht openbaar te maken. In de inventarislijst is aangegeven welke documenten ik openbaar maak. In de inventarislijst vindt u ook per document op grond van welke uitzonderingsgronden en beperkingen informatie is geweigerd.

Informatie die is geweigerd betreft persoonsgegevens (artikel 10, tweede lid, onder e van de Wob), persoonlijke beleidsopvattingen in een stuk voor intern beraad (artikel 11, eerste lid van de Wob) en documenten die betrekking hebben op individuele meldingen en onderzoeken (artikel 10, tweede lid, onder e en g van de Wob). Voor de motivering verwijst ik naar onderdeel 'Overwegingen' van dit besluit.

Een groot deel van de aangetroffen documenten is reeds openbaar. Op de inventarislijst is aangegeven welke documenten dit betreft, aan de hand van de vermelding van 'Reeds openbaar'. Op de inventarislijst is eveneens de vindplaats van deze documenten vermeld. De Wob is niet van toepassing op reeds openbare documenten.

Overwegingen

Persoonsgegevens

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

Dit betreft namen, e-mailadressen en telefoonnummers. Deze gegevens maak ik niet openbaar. Ik ben van oordeel dat ten aanzien van genoemde persoonsgegevens de privacy van betrokkenen prevaleert boven het belang van openbaarmaking. Hierbij heb ik in de beoordeling meegewogen dat de betrokken personen niet vanuit hun functie regelmatig in de openbaarheid treden. Daarom heb ik uit de desbetreffende documenten de persoonsgegevens verwijderd en voorzien van de code "10.2.e" als notatiewijze.

De namen van personen die een meer publieke functie vervullen, maak ik wel openbaar. Dit betreft de namen van de (voormalig) secretaris-generaal en (voormalig) plaatsvervangend secretaris-generaal van het ministerie van Buitenlandse Zaken.

Uit de desbetreffende documenten heb ik ook parafen en handtekeningen verwijderd. Dit heb ik onder andere gedaan met het oog op het voorkomen van identiteitsfraude. Ik ben van oordeel dat dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid.

Documenten die betrekking hebben op individuele meldingen en onderzoeken

Documenten die individuele meldingen/onderzoeken betreffen bevatten informatie die aan de persoonlijke levenssfeer raakt. Ik ben van oordeel dat het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Ik verstrek deze informatie/documenten daarom niet.

Ook na anonimiseren is door de aard van de melding deze informatie herleidbaar tot de persoon waar de melding betrekking op heeft. Openbaarmaking van dergelijke documenten grijpt door de aard, omvang en inhoud diep in op de persoonlijke levenssfeer. Door openbaarmaking van die informatie wordt de identiteit van de betrokkene vrijgegeven en daarmee de persoonlijke levenssfeer geschonden. De betrokkene wordt onevenredig benadeeld bij onverkorte openbaarmaking van dergelijke stukken. Het belang van openbaarmaking van de identiteit van de betrokkene weegt niet op tegen het publieke belang van niet openbaarmaking. In dit verband merk ik op dat het integriteitsbeleid van het ministerie transparant is. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd over het integriteitsbeleid. Deze verantwoording is openbaar. Hiermee is het publieke belang gewaarborgd. In het verlengde hiervan wijs ik u erop dat bij het actief openbaar maken van informatie in het kader van het integriteitsbeleid ook, met het oog op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen, rekening wordt gehouden met de herleidbaarheid van informatie.

Ook zou openbaarmaking leiden tot het naar buiten komen van de namen van de diverse getuigen. Hierdoor komt de vertrouwelijkheid van hetgeen is besproken in het geding. Personen moeten zich vrij voelen om hun gedachten, bedenkingen en gevoelens bij de Centrale Coördinator Integriteit, onderzoeksspecialisten van het ministerie of bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon naar voren te brengen. Die uitingen moeten zonder terughoudendheid worden afgelegd. Door openbaarmaking zullen medewerkers minder snel geneigd zijn om zaken te

**Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit**

Datum
28 september 2018

Onze referentie
ENV-2018.5306

melden. In situaties waarbij klagers inzake integriteitsschendingen te goeder trouw zaken naar voren brengen, is het een algemeen bekend gegeven dat zij dat dikwijls doen na lange aarzeling. Zou het ministerie de persoonsvertrouwelijkheid van dergelijke verklaringen doorbreken, dan zou dit, zelfs bij geanonimiseerde overlegging, de drempel tot het afleggen van verklaringen eens te meer verhogen. Het beleid van het ministerie, waarin juist wordt aangedrongen om dergelijke zaken naar voren te brengen, zou door openbaarmaking belemmerd worden.

Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit

Datum
28 september 2018

Onze referentie
ENV-2018.5306

De belangen, die worden vermeld in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e en g van de Wob, acht ik gelet op het voorgaande zwaarder wegen dan het algemene belang van openbaarmaking.

Persoonlijke beleidsopvattingen in een stuk voor intern beraad

Artikel 11, eerste lid, van de Wob bepaalt dat in geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, geen informatie wordt verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat onder het begrip "documenten opgesteld ten behoeve van intern beraad" onder meer moeten worden begrepen: nota's van ambtenaren en hun politieke en ambtelijk leidinggevenden, correspondentie tussen de onderdelen van een ministerie en tussen ministeries onderling, concepten van stukken, agenda's, notulen, samenvattingen en conclusies van interne besprekingen en rapporten van ambtelijke adviescommissies. Ten aanzien van deze stukken moet van de bedoeling om ze als stukken voor intern beraad beschouwd te zien, uitdrukkelijk blijken of men moet deze bedoeling redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze beperking op de informatieverplichting is in de Wob opgenomen omdat een ongehinderde bijdrage van ambtenaren en van hen die van buiten bij het intern beraad zijn betrokken bij de beleidsvorming en -voorbereiding gewaarborgd moet zijn. Zij moeten in alle openhartigheid onderling en met bewindspersonen kunnen communiceren. Staatsrechtelijk zijn slechts de standpunten die het bestuursorgaan voor zijn rekening wil nemen relevant. Onder persoonlijke beleidsopvattingen worden verstaan: meningen, opinies, commentaren, voorstellen, conclusies met de daartoe aangevoerde argumenten.

Daar waar persoonlijke beleidsopvattingen voor intern beraad uit de documenten zijn verwijderd is dit in de documenten aangegeven met de code "11" als notatiewijze. Ik acht het niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering indien de standpunten van ambtenaren zelfstandig worden betrokken in de publieke discussie. Ik zie dan ook geen aanleiding om met toepassing van artikel 11, tweede lid, van de Wob in niet tot personen herleidbare vorm informatie te verstrekken over deze persoonlijke beleidsopvattingen.

Wijze van openbaar maken en plaatsing op internet

De documenten die (gedeeltelijk) openbaar worden gemaakt, treft u, vergezeld van een inventarislijst, bij dit besluit in kopie aan. Dit besluit en de openbaargemaakte documenten worden geplaatst op www.rijksoverheid.nl.

Mocht u naar aanleiding van dit besluit vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met VCI@minbuza.nl

Tegen dit besluit kunt u binnen zes weken na de dag waarop dit is bekend gemaakt een bezwaarschrift indienen, gericht aan de minister van Buitenlandse Zaken, t.a.v. DJZ/NR, postbus 20061, 2500 EB Den Haag.

**Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit**

De minister van Buitenlandse Zaken
namens deze,
het (wnd) hoofd van de afdeling Veiligheid, Crisisbeheersing en Integriteit,

Datum
28 september 2018

Onze referentie
ENV-2018.5306

drs. J.W. Wiersma

Bijlage 1: relevante artikelen uit de Wob
Bijlage 2: inventarislijst documenten

Bijlage 1 – Relevante artikelen uit de Wob

**Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit**

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. document: een bij een bestuursorgaan berustend schriftelijk stuk of ander materiaal dat gegevens bevat;
- b. bestuurlijke aangelegenheid: een aangelegenheid die betrekking heeft op beleid van een bestuursorgaan, daaronder begrepen de voorbereiding en de uitvoering ervan;
- c. intern beraad: het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid;
- d. niet-ambtelijke adviescommissie: een van overheidswege ingestelde instantie, met als taak het adviseren van een of meer bestuursorganen en waarvan geen ambtenaren lid zijn, die het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren adviseren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd. Ambtenaren, die secretaris of adviserend lid zijn van een adviesinstantie, worden voor de toepassing van deze bepaling niet als leden daarvan beschouwd;
- e. ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie: een instantie, met als taak het adviseren van één of meer bestuursorganen, die geheel of gedeeltelijk is samengesteld uit ambtenaren, tot wier functie behoort het adviseren van het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd;
- f. persoonlijke beleidsopvatting: een opvatting, voorstel, aanbeveling of conclusie van een of meer personen over een bestuurlijke aangelegenheid en de daartoe door hen aangevoerde argumenten;
- g. milieu-informatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 19.1a van de Wet milieubeheer;
- h. hergebruik: het gebruik van informatie die openbaar is op grond van deze of een andere wet en die is neergelegd in documenten berustend bij een overheidsorgaan, voor andere doeleinden dan het oorspronkelijke doel binnen de publieke taak waarvoor de informatie is geproduceerd;
- i. overheidsorgaan:
 - 1°. een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld, of
 - 2°. een ander persoon of college, met enig openbaar gezag bekleed.

Datum

28 september 2018

Onze referentie

ENV-2018.5306

Artikel 3

- 1. Een ieder kan een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf.
- 2. De verzoeker vermeldt bij zijn verzoek de bestuurlijke aangelegenheid of het daarop betrekking hebbend document, waarover hij informatie wenst te ontvangen.
- 3. De verzoeker behoeft bij zijn verzoek geen belang te stellen.
- 4. Indien een verzoek te algemeen geformuleerd is, verzoekt het bestuursorgaan de verzoeker zo spoedig mogelijk om zijn verzoek te preciseren en is het hem daarbij behulpzaam.
- 5. Een verzoek om informatie wordt ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11.

Artikel 6

- 1. Het bestuursorgaan beslist op het verzoek om informatie zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken gerekend vanaf de dag na die waarop het verzoek is ontvangen.
- 2. Het bestuursorgaan kan de beslissing voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt voor de afloop van de eerste termijn schriftelijk gemotiveerd mededeling gedaan aan de verzoeker.

3. Onverminderd artikel 4:15 van de Algemene wet bestuursrecht wordt de termijn voor het geven van een beschikking opgeschort gerekend vanaf de dag na die waarop het bestuursorgaan de verzoeker meedeelt dat toepassing is gegeven aan artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht, tot de dag waarop door de belanghebbende of belanghebbenden een zienswijze naar voren is gebracht of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

4. Indien de opschorting, bedoeld in het derde lid, eindigt, doet het bestuursorgaan daarvan zo spoedig mogelijk mededeling aan de verzoeker, onder vermelding van de termijn binnen welke de beschikking alsnog moet worden gegeven.

5. Indien het bestuursorgaan heeft besloten informatie te verstrekken, wordt de informatie verstrekt tegelijk met de bekendmaking van het besluit, tenzij naar verwachting een belanghebbende bezwaar daar tegen heeft, in welk geval de informatie niet eerder wordt verstrekt dan twee weken nadat de beslissing is bekendgemaakt.

6. Voor zover het verzoek betrekking heeft op het verstrekken van milieu-informatie:

- a. bedraagt de uiterste beslistermijn in afwijking van het eerste lid twee weken indien het bestuursorgaan voornemens is de milieu-informatie te verstrekken terwijl naar verwachting een belanghebbende daar bezwaar tegen heeft;
- b. kan de beslissing slechts worden verdaagd op grond van het tweede lid, indien de omvang of de gecompliceerdheid van de milieu-informatie een verlenging rechtvaardigt;
- c. zijn het derde en vierde lid niet van toepassing.

Artikel 7

1. Het bestuursorgaan verstrekt de informatie met betrekking tot de documenten die de verlangde informatie bevatten door:

- a. kopie ervan te geven of de letterlijke inhoud ervan in andere vorm te verstrekken,
- b. kennisneming van de inhoud toe te staan,
- c. een uittreksel of een samenvatting van de inhoud te geven, of
- d. inlichtingen daaruit te verschaffen.

2. Het bestuursorgaan verstrekt de informatie in de door de verzoeker verzochte vorm, tenzij:

- a. het verstrekken van de informatie in die vorm redelijkerwijs niet gevegd kan worden;
- b. de informatie reeds in een andere, voor de verzoeker gemakkelijk toegankelijke vorm voor het publiek beschikbaar is.

3. Indien het verzoek betrekking heeft op milieu-informatie als bedoeld in artikel 19.1a, eerste lid, onder b, van de Wet milieubeheer, verstrekt het bestuursorgaan, zo nodig, en indien deze informatie voorhanden is, tevens informatie over de methoden die zijn gebruikt bij het samenstellen van eerstbedoelde informatie.

Artikel 10

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:

- a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
- b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
- c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
- d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.

2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:

**Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit**

Datum
28 september 2018

Onze referentie
ENV-2018.5306

- a. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
 - b. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
 - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
 - d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
 - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
 - f. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;
 - g. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.
- [...]

**Directie Veiligheid,
Crisisbeheersing en
Integriteit**

Datum
28 september 2018

Onze referentie
ENV-2018.5306

Artikel 11

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.
2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.
3. Met betrekking tot adviezen van een ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie kan het verstrekken van informatie over de daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen plaatsvinden, indien het voornemen daartoe door het bestuursorgaan dat het rechtstreeks aangaat aan de leden van de adviescommissie voor de aanvang van hun werkzaamheden kenbaar is gemaakt.
4. In afwijking van het eerste lid wordt bij milieu-informatie het belang van de bescherming van de persoonlijke beleidsopvattingen afgewogen tegen het belang van openbaarmaking. Informatie over persoonlijke beleidsopvattingen kan worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Het tweede lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

Bijlage 2

Inventarislijst documenten Wob-verzoek KRO-NCRV dd. 1 augustus 2018

	Nieuwsbrieven	Beoordeling	Uitzonderings- grond Wob
1	Nieuwsbrief Integriteit 2015, dd. 1 mei 2015, BZ intern	Deels openbaar	10.2e
2	Nieuwsbrief Integriteit 2016 dd. 27 juni 2016, BZ intern	Deels openbaar	10.2e
	Jaarrapportages / cijfers		
	Rijks breed		
3	Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2015 https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/05/02/iaarrapportage-bedrijfsvoering-rijk-2015	Reeds openbaar	
4	Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2016 https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/05/17/iaarrapportage-bedrijfsvoering-rijk-2016	Reeds openbaar	
5	Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2017 https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/05/01/iaarrapportage-bedrijfsvoering-rijk-2017	Reeds openbaar	
	Sociaal jaarverslagen – BZ		
6	Sociaal jaarverslag 2015 / HR in beeld 01 (over 2015) dd. 09 november 2016 https://www.rijksoverheid.nl/documenten/jaarverslagen/2016/11/10/hr-in-beeld	Reeds openbaar	
7	Sociaal jaarverslag 2016 / HR in beeld 2016 dd. 20 september 2017 https://magazines.rijksoverheid.nl/bz/hrinbeeld/2017/01/printvriendelijke-versie	Reeds openbaar	

	https://www.rijksoverheid.nl/documenten/iaarverslagen/2016/11/10/hr-in-beeld		
8	Sociaal jaarverslag 2017 / HR in beeld 2017-2018 dd. 20 juni 2018 https://magazines.rijksoverheid.nl/bz/hrinbeeld/2018/01/printvriendelijke-versie	Reeds openbaar	
	Vertrouwenspersonen - BZ		
9	Rapportage vertrouwenspersonen over 2015, memo van Vertrouwenspersonen aan de SG, dd. 26 juli 2016.	Deels openbaar	10.2e
10	Rapportage vertrouwenspersonen over 2016, memo van Vertrouwenspersonen aan de SG, dd. 27 maart 2017.	Deels openbaar	10.2e
11	Rapportage vertrouwenspersonen over 2017, memo van Vertrouwenspersonen aan de SG, dd. 14 februari 2018.	Deels openbaar	10.2e
	Centrale Coördinator Integriteit (CCI) - BZ		
12	Jaarrapportage CCI over 2016, dd. 9 juni 2017, BZ-intern	Deels openbaar	10.2e
13	Jaaropgave 2016 t.b.v. min BZK (als bijlage van eerder Wob-besluit 2016)	Openbaar	
14	Jaarrapportage CCI over 2017, dd. 19 juli 2018, BZ-intern	Deels openbaar	10.2e
15	Jaaropgave 2017 t.b.v. min BZK	Openbaar	
	ISB – BZ		
16	Document waarin samengevoegd de relevante delen van: ISB jaarrapportage 2014, dd. 6 juli 2015 ISB jaarrapportages 2015, dd. 15 juni 2016 ISB jaarrapportage 2016, dd. 17 mei 2017 ISB jaarrapportage 2017, dd. 22 juni 2018	Deels openbaar	11.1
	Regelgeving (BZ-intern)		

17	Gedragcode Integriteit BZ, dd. Januari 2018 https://247.plaza.buzaservices.nl/sites/HBBZ/HBBZ%20documenten/Gedragcode%20Integriteit%20BZ%20-%20202018.pdf	Reeds openbaar	
18	Factsheet melden, februari 2018, BZ-intern https://247.plaza.buzaservices.nl/sites/HBBZ/HBBZ%20documenten/Factsheet%20Melden.pdf	Reeds openbaar	
19	Meldprocedure integriteitschending en misstanden BZ	Deels openbaar	10.2e
20	Besluit vertrouwenspersoon integriteit BZ, dd. 25 november 1999, BZ-intern. Reeds openbaar bij Wob-verzoek 2016	Reeds openbaar	
21	Brochure arbeidsvoorwaarden, versie maart 2018 (relevante delen)	Openbaar	
	Onderzoeken		
22	Folder 'Een integriteitsonderzoek wat houdt dat in?', dd. November 2016, BZ-intern	Deels openbaar	10.2e
23	MTO 2016 (KRO-NCRV had reeds inzage)		
24	MTO 2018 (KRO-NCRV had reeds inzage)		
	Adviezen/aanbevelingen/informatief		
	T.b.v. leidinggevenden		
25	Informatie voor leidinggevenden, BZ-intern	Openbaar	
26	Handreiking integriteit voor het p-gesprek, BZ-intern	Openbaar	
27	Factsheet GIR leidinggevenden, dd. December 2016	Deels openbaar	10.2e
28	Handleiding maken risicoanalyse integriteit, BZ-intern	Openbaar	
29	Handleiding opstellen postspecifieke gedragscode, BZ-intern	Deels openbaar	10.2e
	T.b.v. alle medewerkers		

30	Infosheet vertrouwenspersonen, BZ-intern	Deels openbaar	10.2e
31	Model Integriteitsverklaring Rijk externen, Rijksbreed	Openbaar	
32	Brochure omgaan met ongewenste omgangsvormen, dd. februari 2017, BZ-intern	Deels openbaar	10.2e
33	Wegwijzer Personeelszaken voor lokaal aangenomen medewerkers, 2015 (relevante stukken over integriteit)	Openbaar	
34	Relevant tekstdeel uit Doorlopende Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) voor psycho sociale arbeidsbelasting (PSA), update 2016 dd. 8 juni 2016	Openbaar	
35	Print screen beginpagina portaal integriteit, dd. augustus 2018	Deels openbaar	10.2e
36	Print screen Rijksportaal > personeel > integriteit, dd. augustus 2018	Deels openbaar	10.2e
	Beleid		
37	Document met relevante delen uit de verslagen van het SG/DG-Beraad over de periode 2015 t/m 2017: <ul style="list-style-type: none"> - Verslag van 11 september 2015; - Verslag van 9 oktober 2015; - Verslag van 20 mei 2016; - Verslag van 9 september 2016; - Verslag van 2 juni 2017; - Verslag van 23 juni 2017. 	Openbaar	
38	Memo van CCI aan SG/DG-Beraad dd. 25 augustus 2015, referentie ENV-2015.8030	Deels openbaar	10.2e
39	Memo van CCI aan SG/DG-Beraad dd. 16 juni 2017, referentie ENV-2017.3621	Deels openbaar	10.2e; 11.1
	Overig		
40	Relevante tekstdelen uit de beleidsnotitie Honorair Consuls, dd. november 2017 (viertalig)	Openbaar	

41	Two pager HC beleid	Openbaar	
----	---------------------	----------	--



1 mei 2015

Nieuwsbrief - Integriteit 2015

Informatie, cijfers en lessons learned uit de BZ praktijk

Dit is de tweede nieuwsbrief Integriteit, die jaarlijks wordt verstuurd. We kijken terug op het afgelopen jaar. Naast algemene informatie en cijfermateriaal wordt ingegaan op de lessons learned.



Laatste ontwikkelingen

- nieuwe Centrale Coördinator Integriteit.

10 2 e is de nieuwe Centrale Coördinator Integriteit van BZ. Je kunt haar benaderen voor vragen over integriteit, bijvoorbeeld advies hoe te handelen bij een dilemma of hoe op je eigen post een workshop over integriteit kan worden georganiseerd. Je kunt bij haar ook een melding doen bij (het vermoeden van) een schending van de Gedragscode Integriteit.

-Twee extra vertrouwenspersonen.

Alle medewerkers op het departement en de posten kunnen contact opnemen met een van de vier vertrouwenspersonen: **10 2 e** l. Zij bieden een luisterend oor en kunnen adviseren wat te doen als je het gevoel hebt dat er zaken gebeuren die niet door de beugel kunnen. Het kan prettig zijn met een vertrouwenspersoon te overleggen over een lastige kwestie en wat je zelf zou kunnen doen.

Contactgegevens, veel gestelde vragen en de gedragscode vind je – in 5 talen - op intranet onder Direct naar: Portaal Integriteit.

- Integriteit online.

De in de vorige nieuwsbrief aangekondigde *integriteitsgroep* is gestart op 247Plaza. Vragen die

raken aan integriteit maar waarop geen pakkend antwoord valt te geven, worden voorgelegd aan deze integriteitsgroep. De groep zet alle argumenten op een rij en bepaalt een gemeenschappelijk standpunt. Indien nodig kan een standpunt van deze groep bij complexe situaties als voorstel ter beslissing worden voorgelegd aan de SG. Coördinatie en afstemming liggen bij de Centrale Coördinator Integriteit. Wil je meepraten over complexe dilemma's, meld je dan aan voor deze samenwerkingsruimte via integriteit@minbuza.nl. De eerste online discussie gaat over werkende partners op de post: is het een dilemma?

Het *Portaal Integriteit* op intranet wordt momenteel opnieuw ingedeeld. Tevens komt er een nieuwe, Rijksbrede tekst over integriteit op P-Direct te staan.

- MTO in mei

Hoe beleef jij integriteit en omgangsvormen op je afdeling of post? Geef anoniem je mening in het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO), dat hier standaard een aantal vragen over bevat. De antwoorden bieden een goede trendanalyse op basis waarvan accentverschuivingen plaatsvinden in het beleid en de voorlichting. We kijken derhalve uit naar de resultaten van het eerstvolgende MTO dat in mei wordt uitgevoerd.

Cijfers

	VCI onderzoek naar integriteits- schendingen van BZ medewerkers	aantal zaken geconstateerd of ontzenuwd	kleine onderzoeken
2014	8 dep: 4 posten: 4	30% geconstateerd 70% niets aangetroffen/ ontzenuwd	18
2010-2013	10	50% geconstateerd	14
Gemiddeld	dep: 1 post: 9	50% niets aangetroffen/ ontzenuwd	

Niet alle meldingen worden door VCI onderzocht. Waar geen feitenonderzoek nodig is handelt HDPO of de post de kwestie af. De onderzoeken van VCI, zoals hierboven in de cijfers weergegeven, kunnen worden verdeeld in twee categorieën: groot en klein. Wat bedoelen we hiermee?

- Grote onderzoeken zijn feitenonderzoeken die door VCI worden uitgevoerd in opdracht van de departementsleiding en waarover na afloop aan de departementsleiding wordt gerapporteerd.
- Kleine onderzoeken zijn onderzoeken die doorgaans door de leidinggevenden zelf worden afgehandeld en op afstand door VCI worden begeleid.

Wat zijn de vormen van niet-integer gedrag bij BZ?

In 2002 publiceerde BZ een top 10 van de meest voorkomende vormen van niet-integer gedrag. Deze lijst was gebaseerd op een inschatting. Voor 2014 ziet de lijst er anders uit, maar er zijn ook overeenkomsten. Zie jij ze? De 2014 lijst betreft vermeende schendingen waar door VCI onderzoek naar is gedaan, geen geconstateerde feiten:

2014

1. fraude
2. lekken van informatie
3. valsheid in geschrift
4. spionage
5. privé-kwetsbaarheden personeel
6. computervredebreuk
7. belangenverstrengeling
8. visumfraude
9. verdwenen STG berichten

2002

1. lekken van informatie
2. valse declaraties
3. privé-reizen combineren met dienstreizen
4. fraude met visa, paspoorten
5. diefstal of verduistering
6. aannemen van steekpenningen
7. handel in belastingvrije goederen
8. misbruik vrijstelling legeskosten
9. seksuele intimidatie
10. niet melden/aanpakken van misstanden

Wat zijn de lessons learned?

- Als niet-integer gedrag wel wordt gezien, maar niet wordt gemeld, blijft het voortduren en wordt het groter. Elkaar in een vroegtijdig stadium aanspreken voorkomt een groter probleem.
- Voorbeeldgedrag van leidinggevend is erg belangrijk: goed voorbeeld doet goed volgen.
- Sommige geconstateerde schendingen van de gedragscode hangen samen met moeilijke privé-omstandigheden. Verwijs collega's met problemen naar een hulpverlener (bijv. bedrijfsarts, maatschappelijke hulp).
- Toezicht vanuit de post op HC's is noodzakelijk.
- Het toezicht door leidinggevend is niet altijd adequaat: vertrouwen ≠ blind vertrouwen.
- Wees open over bevriende contacten of relaties en voorkom (de schijn van) belangenverstrengeling.
- Voor iedereen, leidinggevend en medewerkers, is het belangrijk om op de hoogte te zijn van regels en gewoontes, rechten en plichten en privileges.

Wist je dat...?

Een ambtenaar mag geen gebruik maken van de mogelijkheid om via *frequent flyerprogramma's* te sparen voor kortingen, cadeaus of vliegtickets. Je mag geen persoonlijk voordeel behalen uit de dienstreis. Wel mag je gebruik maken van extra service die een loyaliteitsprogramma biedt, zoals gebruik van een luchthavenlounge of extra bagage. Van deze

faciliteiten mag je ook bij privé reizen gebruik maken. Voor dienstreizen economy class mogen de *miles* gebruikt worden voor een upgrade naar business class.

Uitgezonden medewerkers binnen de EU kunnen via de post *vrijstelling van BTW* vragen voor goederen die zij in Nederland aanschaffen en meenemen naar de standplaats. Deze collega's treffen immers geen douane onderweg naar hun post. Deze teruggaaf is niet bedoeld voor goederen of diensten die bestemd zijn voor gebruik in Nederland. Dus, gordijnen die meegaan naar de post vallen wel onder de regeling, maar de vaatwasser of schilderwerk voor het huis in Nederland valt er niet onder.

Nevenwerkzaamheden meld je zelf aan (en af) via P-Direkt. Het is verplicht om nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van je functie of de BZ organisatie kunnen raken. Niet zeker of je moet melden? Overleg even met je leidinggevende!

Ambtenaar moet hart kunnen luchten

'Elk jaar krijgen naar schatting 50.000 werknemers in het openbaar bestuur kennis van mogelijke integriteitsschendingen. Wat zorgen baart is dat de helft van die ambtenaren die iets zien of horen daar geen melding van maakt. Daar zijn vele, begrijpelijke redenen voor. Een ambtenaar wil zich veilig voelen in de werksituatie en zich niet verantwoordelijk maken voor een probleem dat strikt genomen niet het zijne is, maar van de organisatie. Gevolg is dat integriteitskwesties blijven voortbestaan. Wanneer er meteen een melding was gekomen, had de organisatie maatregelen kunnen treffen. Dat leermoment valt weg als er niet gemeld wordt. En ondertussen loopt er iemand in de organisatie rond, de niet-melder, die zich teleurgesteld voelt en minder gemotiveerd zal zijn. Wat we nodig hebben, is dat mensen zich vrij en veilig voelen om intern aan de bel te trekken als er iets niet in orde lijkt.' Aldus Frank Kerckhaert, sinds 1 december 2014 de nieuwe voorzitter van de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (bron Binnenlands Bestuur)

Colofon

Meer weten?

Heb je vragen, neem contact op met CCI, **10 2 e**, **10 2 e**. Meer informatie over integriteit, het melden van mogelijke schendingen of het onderzoeken daarvan is te vinden op het **Portaal Integriteit** (zie

openingspagina Rijksportaal
onder **Direct naar**).

Wilt u deze nieuwsbrief niet meer ontvangen? [Meld u dan nu af](#)

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.



Nieuwsbrief - Integriteit - 2016

27 juni 2016

Dit is de derde nieuwsbrief Integriteit, die jaarlijks wordt verstuurd. We informeren je over actuele ontwikkelingen en kijken terug op het afgelopen jaar.

Deze nieuwsbrief zal binnenkort via het berichtenverkeer in het Engels worden verstuurd.

Inhoud

- [Dilemmaspel](#)
- [Jaarverslagen vertrouwenspersonen openbaar](#)
- [Handreiking personeelsgesprek](#)
- [Cijfers 2015: wat zijn de vormen van niet integer gedrag bij BZ?](#)
- [Lessons learned](#)
- [In de pers](#)
- [MTO en integriteit: wordt immoreel gedrag bestraft?](#)

Dilemmaspel

10 2 e t **BZ dilemma spel** is een hulpmiddel om je

N
B
B
H

kennis van de gedragscode op te frissen en samen met collega's te bespreken wat te doen in lastige situaties. De aftrap vond in maart plaats toen SG Renée Jones-Bos aan tafel schoof met enkele collega's van VCI om het spel te spelen. Het spel is inmiddels verzonden aan alle posten en directies en vertaalde kaartjes kunnen worden gedownload van het Portaal Integriteit. De eerste teams zijn er mee aan de slag gegaan en bezoekers van PSG Ronald van Roeden wordt geregeld gevraagd eerst te reageren op een dilemma uit het spel, dat bij hem op het bureau staat.

Jaarverslagen vertrouwenspersonen openbaar



Op aanleiding van het door het Financieel Nieuwsblad ingediende WOB-verzoek over het integriteitsbeleid van de jaren 2009 tot en met 2014 zijn de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen van BZ openbaar gemaakt. In dit jaar werden deze verslagen alleen door de SG gelezen. De jaarverslagen integriteit, over het aantal en soort schendingen dat op BZ plaatsvindt, werden wel altijd al gepubliceerd.

Reden voor bezorgdheid? Geenszins.

Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen blijft namelijk een globale analyse, waarin aantallen gesprekken worden genoemd en bepaalde trends. Bijvoorbeeld dat er in een jaar meer wordt gebeld door lokale medewerkers of dat het onderwerp intimidatie vaker aan bod komt. **Alle gesprekken met vertrouwenspersonen zijn en blijven vertrouwelijk. Hierover wordt**

door de vertrouwenspersonen nooit gerapporteerd. Aan niemand. Dus ook de SG komt niet te weten met wie is gesproken. En informatie is nooit te herleiden tot een persoon. In de toekomst gaan we de jaarverslagen van vertrouwenspersonen zelf publiceren. Wij denken dat het een positief effect heeft als medewerkers kunnen zien met wat voor onderwerpen je een vertrouwenspersoon kunt benaderen. Wat een vertrouwenspersoon voor je kan betekenen. Dat collega's ook met een vertrouwenspersoon contact leggen als ze een probleem hebben. Dit zal de drempel verlagen voor het benaderen van de vertrouwenspersonen.

Namens 10 2 e

Handreiking personeelsgesprek



Integriteit vormt een vast onderdeel van het functioneringsgesprek. Om leidinggevenden en medewerkers te helpen hieraan inhoud te geven is een handreiking gemaakt. In de **nieuwe gesprekscyclus** die per 1 januari is ingegaan is de handreiking (NL en ENG) dmv een aparte link in het gespreksformulier opgenomen.

Cijfers 2015: wat zijn de vormen van niet integer gedrag bij BZ?

In 2015 kreeg VCI te maken met de volgende meldingen over integriteit. We delen deze informatie om te kunnen leren als organisatie. Elke situatie is uniek. Hieronder groeperen we de meldingen in herkenbare categorieën:

N
B
B
I

- Financiële schendingen: Een Honorair Consul huurde een pand, maar verzuimde te melden tevens eigenaar van dit pand te zijn; de huur lag bovendien boven de marktprijs. In het consulaat was bovendien een bedrijfje gevestigd voor het maken van pasfoto's dat in eigendom was van een familielid van de HC. Een lokaal medewerker pleegde fraude voor enkele honderden Euro's door te veel te declareren voor ziektekosten. Daarnaast waren er enkele uitgezonden medewerkers die een patroon toonden van maximaal declareren: zonder goede reden dure hotels kiezen, catering boven de normbedragen kiezen, en privé inkopen declareren als representatiekosten. Tot slot was er een lokaal medewerker die met een diensttelefoon buitenproportioneel veel belde.
- De (schijn van) belangenverstrengeling: Er waren enkele gevallen waarbij een medewerker op een post een bestelling deed bij een bedrijf dat in eigendom van de eigen partner/echtgenoot bleek te zijn, zonder vooraf een leidinggevende hierover te informeren. Tevens werd een subsidie verstrekt aan een bedrijf dat achteraf gelieerd bleek aan de partner van de behandelende medewerker. Een medewerker verzuimde te melden een eigen consultancy bedrijf te hebben op hetzelfde werkterrein als de afdeling waar deze medewerker werkzaam was. Ook was een medewerker betrokken bij projectgunning waaraan het bedrijf van een familielid deelnam. Dit was weliswaar keurig gemeld, maar het was wellicht beter geweest helemaal niet meer bij de beoordeling betrokken te zijn. Tot slot was er een medewerker die handelsbevorderende activiteiten ontplooid uit naam van BZ maar zonder daar mandaat voor te hebben of te vragen, of er verantwoording over af te kunnen leggen.
- Lekken en misbruik van informatie: Meermaals werd informatie gedeeld met anderen, terwijl medewerkers daar niet toe bevoegd waren. Het betrof onder andere informatie over een asielaanvraag in Nederland, waarbij de informatie 'in vertrouwen' werd gedeeld met een collega op de post die het 'in vertrouwen' weer deelde met de afdeling, waarna de informatie naar buiten weglekte, met nadelige privé gevolgen voor de asielaanvrager. Ook werd door een medewerker een vertrouwelijke mail geforward naar een collega, die geen recht had de mail te zien.
- Ongewenste omgangsvormen: Verschillende keren werd onderzoek gedaan door VCI naar ongewenste omgangsvormen of werd

informatie hierover bekend tijdens een onderzoek naar andere zaken. Men rapporteerde over ongewenste verbale bejegening, zoals het negeren en kleineren van medewerkers. Ook was er een onderzoek naar pesten. Sexuele intimidatie kwam meermaals voor: het betrof dubbelzinnige opmerkingen, ongewenste aanrakingen, seksueel getinte grapjes, suggestieve complimenten, en opdringerig gedrag, die als onplezierig of intimiderend door de ontvanger werden ervaren, en zeker niet als professioneel of gewenst. In alle gevallen van ongewenste omgangsvormen was sprake van een ongelijke machtsverhouding: de seniore medewerker toonde het gedrag richting juniore medewerkers, medewerkers lager in rang, of medewerkers zonder contract zoals stagiaires.

- Visumfraude: enkele malen werd gemeld over fraude of onregelmatigheden in het visumproces, variërend van problemen met een externe afsprakenbureau, tot meldingen over verkoop van visa door een ambassademedewerker.

NB In een aantal gevallen kon er na onderzoek geen schending van de gedragscode worden vastgesteld.

Lessons learned



... aantal meldingen had betrekking op Honorair
... suls. Het blijft belangrijk dat de hoofdpost de
... s goed begeleidt en pro-actief controleert. VCI
... daarnaast bij de eerstvolgende HC conferentie
... sessie wijden aan integriteit.

... d pro-actief je nevenfuncties of het werk van
je partner bij je leidinggevende, zeker als er
verbanden zijn tussen jouw functie en de (neven-
)werkzaamheden. Zo voorkom je de schijn van
belangenverstrengeling. Als je twijfelt of je iets
moet melden kun je het ook eerst bespreken met

een vertrouwenspersoon.

In de pers



Enkele maanden geleden hadden media aandacht voor de wijze waarop voormalig minister Bot zijn huidige werkzaamheden als lobbyist uitvoert.

Wat betekent dat voor BZ medewerkers?

De gedragscode beschrijft hoe wij professioneel omgaan met buitenstaanders. Dat geldt niet alleen lobbyisten, maar ook bijvoorbeeld bevriende relaties, voormalig collega's of andere zakelijke contacten. Trouw aan de publieke zaak staat altijd voorop en stijgt uit boven loyaliteit. Je bent extra alert bij onderwerpen die de belangstelling hebben van belangengroepen. De mate waarin zich dit voordoet hangt af van je functie. Leidinggevenden en medewerkers die in aanraking komen met externen zullen dit onderwerp moeten bespreken.

Tevens was er aandacht in de pers voor het **gebruik van Gmail** door de minister van EZ.

Wat betekent dat voor BZ medewerkers? We verwachten dat je zorgvuldig omgaat met informatie, ook als deze niet gerubriceerd is. BZ voorziet je van digitale voorzieningen, waarmee je veilig kunt werken, waar je ook bent. Voor je werk maak je gebruik van BZ mail en het automatisch forwarden van deze mail naar een privé-emailadres is niet toegestaan.

N
B
B
I

MTO en integriteit: wordt immoreel gedrag bestraft?



het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) is gebleken dat de gemiddelde BZ-medewerker denkt dat de regels goed worden gevolgd. Gelukkig maar.

tegelijkertijd is ook in dit MTO weer uitgesproken dat eerlijkheid niet loont op BZ en dat

medewerkers weggelaten met onfatsoenlijk handelen en dat immoreel gedrag niet altijd wordt bestraft, zeker niet in de hoogste rangen.

Op basis van praktijkervaringen merken we hierover twee zaken op.

Privacy

Allereerst denken wij dat de reden van de gedachte dat medewerkers weggelaten met onfatsoenlijk gedrag voortkomt uit gebrek aan kennis. VCI voert per jaar zo'n twintig integriteitsonderzoeken uit en adviseert op afstand over een aantal kleinere kwesties. In iets meer dan de helft van de gevallen wordt een overtreding van de gedragscode vastgesteld. Die conclusie leidt tot een advies van HDPO aan de departementsleiding over welke passende straf moet worden opgelegd. Er is een breed scala aan maatregelen: van een officiële berisping tot loonmaatregelen (bijvoorbeeld schaal terug, of vakantiedagen inleveren) en overplaatsing (bijvoorbeeld geen management taken meer) of zelfs ontslag als het vertrouwen compleet weg is. VCI gaat uit van het principe dat medewerkers geen foute mensen zijn, maar mensen die fouten maken. Een straf heeft als doel er van te leren,

waarna iemand weer verder kan in de organisatie. Het is niet de bedoeling personen te stigmatiseren. De opgelegde strafmaatregelen worden daarom tot nu toe niet bekend gesteld binnen de organisatie (tenzij het om ontslag gaat).

De keerzijde van dit privacy beleid is dat de betrokkenen "mooi weer" kunnen spelen.

Melden

Ten tweede komen er nogal eens verhalen op ons af over immoreel gedrag uit het verleden: ooit gebeurd, ergens op een post of directie, en nooit officieel gemeld bij VCI of een (naasthogere) leidinggevende. De redenen om niet te melden zijn legio. Dat begrijpen wij ook. Maar als je iets hebt gezien, en niet hebt gemeld, dan verandert er ook niets aan de situatie. Gevolgd door een score op het MTO die de indruk wekt dat immoreel gedrag niet zou worden bestraft.

Cijfers

In 2015 kregen twee BZ medewerkers strafontslag en werd een schriftelijke berisping opgelegd. In twaalf gevallen werd een andere afdoening gekozen: denk daarbij aan een waarschuwingsbrief of coaching. In enkele gevallen werden contracten van een lokaal medewerker niet verlengd.

N
B
B
I

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

N
B
B
I



VERTROUWELIJK

Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

SG
Vertrouwenspersonen

10 2 e

VCI 10 2 e

TER INFORMATIE

Datum
26 juli 2016

Onze Referentie
VP-2015

Opgesteld door

10 2 e

T 10 2 e

memo

Rapportage vertrouwenspersonen 2015

Aanleiding

Op basis van het Besluit vertrouwenspersoon integriteit BZ brengen wij jaarlijks aan u een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uit over het aantal malen dat wij in het voorgaande kalenderjaar zijn geraadpleegd, onder vermelding van de desbetreffende onderwerpen en van welke vormen van mogelijke inbreuk op de integriteit wij hebben kennisgenomen. Gebruikelijk is dat dit aan het begin van het nieuwe jaar gebeurt. Onze excuses voor de verlate verslaglegging.

Kern/samenvatting

In 2015 heeft een groot aantal collega's een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen. Evenals in voorgaande jaren hebben de meldingen betrekking op een breed scala aan onderwerpen. Aandachtspunten die wij u meegeven zijn de advisering aan lokale collega's in geval van arbeidsgerelateerde zaken, de bekendheid van de vertrouwenspersonen die speciaal zijn aangesteld voor de uitvoering van het nieuwe personeelsbeleid en het trainen van HR-partners in het tijdig herkennen van integriteitszaken.

Wij vragen u kennis te nemen van onze rapportage over 2015. Graag zijn wij bereid onze bevindingen en aanbevelingen mondeling toe te lichten.

Bijlage: rapportage vertrouwenspersonen 2015

Rapportage vertrouwenspersonen 2015

In 2015 hebben wij in totaal 75 meldingen ontvangen. Dit is ten opzichte van vorig jaar nagenoeg gelijk. 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; van andere meldingen weten wij niet of er verder iets mee is gebeurd.

Sinds september 2014 vervullen 3 BZ medewerkers de rol van centrale vertrouwenspersoon. Er is ook een externe vertrouwenspersoon aangesteld voor medewerkers die hun vraag of situatie expliciet wensen voor te leggen aan iemand buiten de organisatie. In 2015 is er geen beroep gedaan op deze collega.

Net als in 2014 werden wij 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 medewerkers doorverwezen naar HDPO of vakbondsvertegenwoordigers. Als er geen integriteitsaspecten aan zitten, vallen arbeidsconflicten buiten het werkkterrein van de vertrouwenspersonen. Wij hebben vastgesteld dat het voor lokaal aangestelde collega's nog steeds niet duidelijk is bij wie zij kunnen aankloppen voor advies en steun bij arbeidsgerelateerde kwesties.

Ook de herziening (kanteling) van het personeelsbeleid is niet onopgemerkt gebleven. Voor kwesties rond de toepassing van het nieuwe personeelsbeleid zijn 2 specifieke vertrouwenspersonen benoemd. Hoewel het aantal meldingen bij ons beperkt is, zijn wij van mening dat meer bekendheid moet worden gegeven aan het bestaan van de specifieke vertrouwenspersonen voor het personeelsbeleid.

Vorig jaar is viermaal 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. Wellicht verdienen dit soort situaties aandacht van de HR-partners. Aanbevolen wordt de HR-partners workshops te laten volgen op het gebied van integriteit.

Wij hebben de meldingen over 2015 gecategoriseerd. Per melding is gekozen voor indeling in slechts één categorie, hoewel 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:

Algemene vragen 17

Arbeidsrechtelijke /-gerelateerde meldingen 7

Belangenverstrengeling 1

Contacten met lokale vertrouwenspersonen 10

Problemen rond (ex-)partners 2

Fraude 3

Fysiek geweld 1

Omvangrijke problemen die een hele post betreffen 4

Ongelijke behandeling bij plaatsingsproces 3

Ongewenst gedrag leidinggevenden of inadequaar leidinggeven 15

Ongewenst gedrag medewerkers onderling 3

Pesten/smaad 3

Re-integratie-problemen 3

Seksuele intimidatie 3

Totaal 75



Vertrouwelijk

Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

SG
Vertrouwenspersonen **10 2 e**
10
DBV/VCI **10 2** **2**

TER INFORMATIE

Datum
27 maart 2017
Onze Referentie

Opgesteld door

10 2 e

T 10 2

memo

Rapportage vertrouwenspersonen 2016

Aanleiding

Op basis van het Besluit vertrouwenspersonen integriteit BZ brengen wij jaarlijks aan u een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uit over het aantal malen dat wij in het voorgaande kalenderjaar zijn geraadpleegd, onder vermelding van de desbetreffende onderwerpen en van welke vormen van mogelijke inbreuk op de integriteit wij hebben kennisgenomen.

Kern/samenvatting

In 2016 is 88 maal een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen in Den Haag. De meldingen hebben betrekking op een breed scala aan onderwerpen.

Wij vragen u kennis te nemen van onze rapportage over 2016. Graag zijn wij bereid onze bevindingen en aanbevelingen mondeling toe te lichten.

Rapportage vertrouwenspersonen 2016

Sinds september 2014 vervullen 4 collega's de rol van centrale vertrouwenspersoon. In 2015 hebben wij in totaal 88 meldingen ontvangen. Dit is een kleine 20% meer dan vorig jaar.

Datum

27 maart 2017

Onze Referentie

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 meldingen weten wij niet of er verder iets mee is gebeurd.

Opvallend is het aantal meldingen over 'omvangrijke problemen die een hele directie of post betreffen'. Hierbij is veelal sprake van gebrekkige communicatie binnen de directie/post tussen de leiding 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.

Het aantal meldingen is ten opzichte van 2015 met 7 toegenomen. Dit betekent echter niet dat het aantal directies of posten die het aangaat ook is toegenomen. De 11 meldingen betreffen onafhankelijke meldingen ten aanzien van 2 dienstonderdelen.

Verder stellen wij een duidelijke stijging vast van het aantal meldingen ten aanzien van de vermeende ongelijke behandeling bij het plaatsingsproces (2015: 3 t.o.v. 10 in 2016). Het ging hier zowel om Haagse collega's, uitgezonden collega's als lokaal aangestelde collega's. Wij constateerden dat lokaal aangestelde collega's niet terecht kunnen bij de *vertrouwenspersonen Overplaatsing*, aangezien deze vertrouwenspersonen uitsluitend aangesteld zijn voor overplaatsbare medewerkers. Wij adviseren het mandaat van deze vertrouwenspersonen te herzien en indien mogelijk te verruimen.

Het aantal meldingen over ongewenst gedrag van leidinggevend en of inadequaat leiding geven is nagenoeg gelijk gebleven aan het aantal meldingen in de afgelopen jaren. Het is ons niet duidelijk of op dit terrein het afgelopen jaar verdere maatregelen zijn getroffen. Indien dit het geval is, zien wij nog geen effect.

Evenals in 2014 en 2015 zijn we 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. Evenals vorig jaar concluderen wij dat het voor lokaal aangestelde collega's niet duidelijk is bij wie zij kunnen aankloppen voor onafhankelijk advies en steun bij arbeidsgerelateerde kwesties. Wij adviseren u hieraan meer aandacht te besteden aan de informatievoorziening aan alle collega's.

Datum

27 maart 2017

Onze Referentie

Wij hebben de meldingen over 2016 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:

Algemene vragen 9

Arbidsrechtelijke /-gerelateerde meldingen 5

Contacten met lokale vertrouwenspersonen 10

(Ex) partnerproblemen 1

Fraude 4

Omvangrijke problemen die een hele post betreffen 11

Ongelijke behandeling bij plaatsingsproces 10

P-schouw / gesprekscyclus 3

Ongewenst gedrag leidinggevend en/of het inadequaar leiding geven 16

Ongewenst gedrag medewerkers onderling 6

Pesten/smaad 3

Seksuele intimidatie 3

Discriminatie 2

Alcoholmisbruik 1

Klachtafhandeling 1

Overig 3

Totaal 88



VERTROUWELIJK

UITERLIJK BIJ B1D

Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

SG
Vertrouwenspersonen

DBV-VCi (10 2

10 2 e

TER INFORMATIE

Datum
14 februari 2018

Onze Referentie

Opgesteld door
10 2 e

T 10 2

memo

Rapportage vertrouwenspersonen 2017

Aanleiding

Op basis van het Besluit vertrouwenspersonen Integriteit BZ brengen wij jaarlijks aan u een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uit over het aantal malen dat wij in het voorgaande kalenderjaar zijn geraadpleegd, onder vermelding van de onderwerpen en de vormen van mogelijke inbreuk op de integriteit wij hebben kennisgenomen.

Gevraagd besluit

Kern/samenvatting

In 2017 is 80 maal een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen in Den Haag. De meldingen hebben betrekking op een breed scala aan onderwerpen.

Wij vragen u kennis te nemen van onze rapportage over 2017. Graag zijn wij bereid onze bevindingen en aanbevelingen mondeling toe te lichten.

Algemeen

In 2017 hebben wij in totaal 80 meldingen ontvangen. Dit is nagenoeg gelijk aan het aantal in 2016 (88). 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 DBV/VCI, HDPO, ISB of de departementsleiding, maar van andere meldingen weten wij niet of er verder iets mee is gebeurd.

Opvallende zaken in 2017

We hebben de meldingen in 2017 geanalyseerd en het beeld vergeleken met het beeld over 2016. Enkele zaken vallen ons hierbij op.

Het aantal meldingen over 'omvangrijke problemen die een hele directie of post betreffen' is opvallend gedaald. Bij deze meldingen is veelal sprake van gebrekkige communicatie binnen de directie/post tussen de leiding en de (lokale) medewerkers. Deze situaties vormen de voedingsbodem voor ongewenste omgangsvormen en arbeidsconflicten. Het aantal meldingen is van 11 in 2016 afgenomen tot 4 in 2017.

Verder constateren wij een substantiële afname van het aantal meldingen over vermeende ongelijke behandeling bij het plaatsingsproces. In 2016 waren er nog 10 meldingen; in 2017 waren dit er 2. Mogelijk is deze afname gevolg van het feit dat meer medewerkers de weg naar de vertrouwenspersonen overplaatsing hebben weten te vinden.

Afgelopen jaar was er in de media een brede discussie over seksueel overschrijdend gedrag (MeToo – discussie). Wij verwachtten dat deze discussie ertoe zou leiden dat het aantal meldingen over seksuele intimidatie zou toenemen. Dit is echter niet gebeurd. In 2016 waren er nog 2 meldingen, in 2017 hebben wij geen meldingen ontvangen.

Zorgelijk blijft het aantal meldingen over ongewenst gedrag van leidinggevenden (*bullying*) of het inadequaats leiding geven (20 = 25 %). De positie van – vooral –

lokale collega's is (percipiëren ze zelf) erg zwak.

Een belangrijk deel van de meldingen betreft de relatie tussen CdP en plvCdP. Het aantal meldingen hierover is met 4 (=20%) toegenomen. Wij stellen vast dat een gevoel van onveiligheid bestaat bij melders om iets te durven bespreken, laat staan een melding te doen. Angst bestaat dat dit negatieve gevolgen heeft voor de loopbaan.

Datum
14 februari 2018
Onze Referentie

Fraude lijkt met 5 meldingen hoog, maar het gaat in de praktijk om klein leed, veelal slapeloze nachten op de post vanwege 'fraude' met VAR-middelen in combinatie met angst om het aan te kaarten omdat de leidinggevende de loopbaan kan benadelen.

In 2017 hadden we 11 maal contact met lokale vertrouwenspersonen. Dit komt overeen met het beeld in 2016. DBV/VCI is bezig met het organiseren van een training voor lokale vertrouwenspersonen. Wij juichen dit initiatief toe, want de behoefte hieraan op de posten is groot. Lokale vertrouwenspersonen zullen zo nog effectiever hun functie kunnen vervullen.

Het totaalbeeld 2017

Wij hebben de meldingen over 2017 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:

1. Algemene vragen	15
2. Arbeidsrechtelijke /-gerelateerde meldingen	5
3. Contacten met lokale vertrouwenspersonen	11
4. (Ex) partnerproblemen	1
5. Fraude	5
6. Omvangrijke problemen die een hele post/afdeling betreffen	4
7. Ongelijke behandeling bij plaatsingsproces	2

8. P-schouw / gesprekscyclus	1	Datum 14 februari 2018
9. Ongewenst gedrag leidinggevend en/of het inadequaat leiding geven, inclusief 8 meldingen m.b.t. buitengewoon stroeve relatie Cdp - PlvCdp/CG	20	Onze Referentie
10. Ongewenst gedrag medewerkers onderling	3	
11. Pesten/smaad	2	
12. Seksuele intimidatie	0	
13. Discriminatie	2	
14. Overig	9	
Totaal	80	



Jaarrapportage Centrale Coördinator Integriteit BZ 2016

Datum	9 juni 2017
Status	BZ intern

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
Inleiding	4
1. Externe ontwikkelingen	5
1.1 Rijksbrede ontwikkelingen	5
1.2 Wob-verzoeken	6
2. Interne ontwikkelingen	7
2.1 Centrale Coördinator Integriteit	7
2.2 Vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen	7
2.3 Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen	9
2.4 Samenwerking interne en externe partners integriteitsmanagement	10
3. Beleid en preventie	12
3.1 Eed en belofte	12
3.2 Advies	12
3.3 Bewustwording	12
4. Respons op incidenten	14
4.1 Het proces van signaleren en melden	14
4.2 Het proces van interne onderzoeken	14
4.3 Interne onderzoeken in 2016	15
4.4 Registreren	16

Voorwoord

In deze Jaarrapportage van de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) 2016 wordt verantwoording over het departementale integriteitsmanagement afgelegd aan de opdrachtgever: de Secretaris-Generaal.

De jaarrapportage van de CCI verschijnt voor de eerste keer in deze vorm. Natuurlijk werden integriteitscijfers eerder bekend gesteld in het kader van de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk en het BZ Sociaal Jaarverslag, en intern via een nieuwsbrief, maar niet eerder werd er integraal overzicht gegeven – zowel wat betreft preventie als respons – op het dossier integriteit binnen BZ.

Verwacht wordt dat de rol en activiteiten van de Centrale Coördinator Integriteit zich verder zullen ontwikkelen in de komende jaren. De rapportage in deze vorm zal jaarlijks inzicht geven in hoe het integriteitsmanagement van BZ zich aanpast aan maatschappelijke veranderingen, op welke wijze interdepartementale samenwerking intensificeert en de rol van de coördinator hierin.

Den Haag, 9 juni 2017

10 2 e

Centrale Coördinator Integriteit
van het ministerie van Buitenlandse Zaken

integriteit@minbuza.nl

Inleiding

Voor het functioneren van onze democratische rechtsstaat is goed openbaar bestuur essentieel. Zonder goed openbaar bestuur kan tussen overheid en samenleving geen gezonde wisselwerking plaatsvinden en kan de overheid niet in maatschappelijke behoeften voorzien.¹ In de *'Nederlandse code voor goed openbaar bestuur'*, wordt integriteit samen met openheid als eerste van de zeven beginselen genoemd: *"Het bestuur is open en integer en maakt duidelijk wat het daaronder verstaat. Het bestuur geeft in zijn gedrag het goede voorbeeld, zowel binnen de organisatie als daarbuiten."*²

In artikel 125quater, onder d, Ambtenarenwet staat: *"Het bevoegd gezag [...] stelt in overeenstemming met de Tweede Kamer, [...] vast op welke wijze jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode."* Die jaarlijkse verantwoording geschiedt via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk waarin met name de vermoedens van integriteitsschendingen en de afdoeningen te vinden zijn.³

Ook bij BZ wordt integriteit gezien als een van de kernkwaliteiten, die bij verantwoordelijkheid nemen hoort.⁴

Met deze Jaarrapportage van de Centrale Coördinator Integriteit 2016 wordt een beeld gegeven van de stand van zaken rond het integriteitsmanagement van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Toch is deze rapportage niet volledig. Dat heeft twee redenen. Ten eerste is niet altijd bekend wat er op alle posten en directies aan activiteiten aangaande integriteitsmanagement is ontplooid. Integriteit is en blijft de verantwoordelijkheid van het lijnmanagement, die wordt ondersteund door de integriteitscoördinator. Ook is het mogelijk dat het lijnmanagement kleine incidenten heeft afgehandeld, zonder deze te melden bij de integriteitscoördinator of HDPO. De tweede reden is dat naast transparantie ook vertrouwen en discretie belangrijk zijn in integriteitsmanagement.

Het ministerie van BZ wil zoveel als mogelijk openheid betrachten op het dossier integriteit. Net als in andere grote organisaties komen integriteitsschendingen bij het ministerie voor. Bij deze casussen is allereerst de opvolging – de respons – op (vermoedens van) integriteitsschendingen van belang. Is de organisatie in staat om de casus objectief te laten onderzoeken, en bij vaststelling hiervan te sanctioneren? Ten tweede is het belangrijk dat de BZ organisatie leert van zaken die fout zijn gegaan. Een goede registratie van en respons op deze (vermoedens van) integriteitsschendingen dragen bij aan een groter integriteitsbewustzijn en het beter beheersbaar maken van integriteitsrisico's. Maximale transparantie hierover draagt bij aan het vertrouwen van medewerkers in de organisatie en in elkaar, en het vertrouwen van burgers in de overheid.

Deze jaarrapportage van de Centrale Coördinator integriteit is dus geen oordeel over de integriteit van BZ, maar een verantwoording over de activiteiten die worden ingezet voor integriteitsmanagement en de wijze waarop de organisatie omgaat met integriteitsschendingen.

¹ Code voor goed openbaar bestuur, 2009:7.

² Code voor goed openbaar bestuur, 2009:9.

³ In jaargang 2015 te vinden in paragraaf 2.13, pagina's 28-29.

⁴ Missie en visie van BZ, 2014

1. Externe ontwikkelingen

1.1. Rijksbrede ontwikkelingen

Gedragcode Integriteit Rijk

In 2015 is de Gedragcode Integriteit Rijk⁵ geactualiseerd, waaraan interdepartementaal vanuit alle geledingen is bijgedragen. In deze nieuwe gedragcode zijn ook ontwikkelingen zoals tijd- en plaatsafhankelijk werken en de omgang met social media meegenomen. De nieuwe Gedragcode bevat het rijksbrede minimum aan voorschriften. De ministeries en rijksdiensten nemen de code over of hanteren deze als basismodel voor hun eigen code, toegespitst op het eigen takenpakket en de eigen specifieke situatie. De geactualiseerde Gedragcode Integriteit Rijk moest in 2016 opnieuw worden herzien, omdat de circulaire met het verbod op de draaideurconstructie werd ingetrokken aangezien deze in strijd was met het mededingingsrecht. In 2016 is bovendien besloten dat de Gedragcode Integriteit Rijk in een volgende editie een buitenland paragraaf krijgt. Deze wordt van toepassing op iedereen die voor de Rijksoverheid in het buitenland werkt, reist of verblijft.

Het ministerie van BZ hanteert vooralsnog de eigen BZ Gedragcode, vanwege de specifieke buitenland bepalingen die hierin staan en die het werk als diplomaat in een andere culturele omgeving betreffen. Bovendien vallen lokale medewerkers juridisch niet onder de Gedragcode Integriteit Rijk. In 2016 is begonnen aan een update van de BZ Gedragcode, aangezien de onderliggende (juridische) documenten niet meer actueel bleken te zijn en in de tekst aandacht moet worden gegeven aan enkele nieuwe ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld de inwerkingtreding per 1 januari 2016 van de Wet Huis voor klokkenluiders en de uitbreiding van het aantal vertrouwenspersonen.

Eerste jaar IPIM

In 2015 is het Interdepartementaal Platform voor Integriteitsmanagement (IPIM) ingericht. Dit is een voorportaal van de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR). Het IPIM adviseert op alle belangrijke integriteitsonderwerpen die relevant zijn voor het Rijk als werkgever. De integriteitscoördinatoren van alle ministeries werken in het IPIM nauw samen en bundelen kennis, ervaring en professionaliteit. Hiermee draagt ook het IPIM bij aan het concept van één overheid. Het voorzitterschap en secretariaat is belegd bij de DG Overheidsorganisatie (tot 1 april 2016 DG Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk).

De Centrale Coördinator Integriteit van BZ nam in 2016 onder meer deel aan de IPIM werkgroep 'declaratiebeleid'. Tevens werd deelgenomen aan de IPIM Bezinningsdag waar de koers voor het komende jaar is bepaald.

Kring van Integriteitscoördinatoren

De Kring van Integriteitscoördinatoren is als gremium voor het uitwisselen van kennis en ervaring blijven bestaan na oprichting van het IPIM. Aan de bijeenkomsten van 'de Kring' kunnen ook decentrale integriteitsfunctionarissen en andere betrokkenen op het terrein van integriteit deelnemen.

⁵ De Gedragcode Integriteit Rijk is op 24 september 2015 door de minister voor Wonen en Rijksdienst aan de Kamer aangeboden.

1.2. Wob-verzoeken

Vanuit de media is er blijvende belangstelling voor integriteit. Deze belangstelling draagt bij aan een interne alertheid op dit dossier. Een van de instrumenten die vanuit de media graag worden gebruikt is het verzoek in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob-verzoek).

In 2016 zijn drie Wob-verzoeken behandeld. Het betrof de volgende onderwerpen:

Alle jaarverslagen en rapporten integriteit 2009-2014

Dit Wob-verzoek van het Financieel Dagblad (FD) werd eind 2015 naar alle departementen verzonden en is in 2016 door BZ beantwoord. Hierbij zijn de gebruikelijke, geanonimiseerde statistische overzichten van integriteitsschendingen en disciplinaire maatregelen, zoals deze ook jaarlijks ten behoeve van de Tweede Kamer aan BZK worden gerapporteerd, overgelegd. Het FD publiceerde op basis van de verzamelde interdepartementale informatie drie artikelen⁶. In een daarvan werd het aantal bij een integriteitsincident betrokken BZ medewerkers genoemd en de vrijwillige en gedwongen ontslagen die daarop volgden.

Alle uitslagen van MTO's en klachten en vermoedens van integriteitsaantastingen

Door een journalist van KRO-NCRV werden meerdere Wob-verzoeken gedaan. Allereerst vroeg deze om de uitslagen van alle medewerkertevredenheidsonderzoeken (MTO's) en bijbehorende aanbevelingen en managementrapportages. HDPO heeft in een gesprek met de journalist een toelichting gegeven en inzage gegeven in de digitale uitslagen van het laatste MTO. Voorts verzocht de journalist om alle documenten over klachten en vermoedens van integriteitsaantastingen van 1 januari 2015 tot en met 4 mei 2016. Daarop is het gebruikelijke, geanonimiseerde overzicht van integriteitsschendingen en disciplinaire maatregelen overgelegd, alsmede enkele andere documenten die de journalist inzicht kon geven in het integriteitsmanagement van BZ, zoals de jaarlijkse Nieuwsbrief Integriteit en de tweejaarlijkse verantwoording aan BZK van het integriteitsmanagement van BZ. Tevens vond een gesprek tussen de journalist en de Centrale Coördinator Integriteit plaats om de informatie toe te lichten. Dit heeft tot dusver niet geleid tot een uitzending of publicatie.

Alle voortijdige vertrekken van een post

KRO-NCRV diende separaat van het hierboven genoemde verzoek een Wob-verzoek in voor alle voortijdige vertrekken van een post, al dan niet naar aanleiding van een integriteitsschending in de periode 1 januari 2015 tot 4 mei 2016. Aangezien HDPO deze informatie niet bijhoudt, deze casus niet werd herkend, en de journalist niet verder kon of wilde aangeven naar welke casus zijn belangstelling uitging, was het niet mogelijk om hem hierover informatie te verschaffen.

⁶ FD 12 april 2016: Stef Blok: 'integriteit, nooit een rustig bezit'; Rijk ontslaat 121 medewerkers wegens schending integriteit; Ambtenaren zijn ook maar mensen.

2. Interne ontwikkelingen

2.1. Centrale Coördinator Integriteit

De Centrale Coördinator Integriteit is verantwoordelijk voor de advisering van de departementsleiding over het departementale integriteitsbeleid en de aanpak van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Dit betreft zowel het departement als de posten. Vanuit een netwerkpositie treedt de coördinator op als centraal aanspreekpunt voor het algemene integriteitsbeleid en is als zodanig herkenbaar binnen de organisatie. Vanuit deze rol is de Integriteitscoördinator het departementale meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen, registreert deze voor de interne en externe verantwoording, waaronder de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, en laat op verzoek van de SG feitenonderzoeken uitvoeren.

Overige taken en verantwoordelijkheden van de Centrale Coördinator Integriteit zijn:

- Bewustwordingsactiviteiten over integriteit, waaronder workshops, trainingen en het ontwikkelen van instrumenten, publicaties;
- Aanspreekpunt (sparring partner) voor het lijnmanagement en medewerkers;
- Centraal coördinatiepunt voor de vertrouwenspersonen;
- Onderhouden externe contacten met betrekking tot het departementale integriteitsmanagement (waaronder Rijksrecherche, IPIM en Kring van Integriteitscoördinatoren).

De Centrale Coördinator Integriteit maakt deel uit van de afdeling Veiligheid, Crisisbeheersing en integriteit (VCI) van de directie Bedrijfsvoering. De integriteitscoördinator heeft een zelfstandige rol en rapporteert rechtstreeks aan de (P)SG. De integriteitscoördinator wordt ondersteund door twee professionele integriteitsonderzoekers (samen 1,0 fte⁷) en een beleidsmedewerker (0,5 fte).

In het kader van het verder professionaliseren van de functie heeft de Centrale Coördinator Integriteit in 2016 de opleiding Behavioral and Cultural Governance aan de Universiteit Nyenrode afgerond. De vaardigheid in het trainen van medewerkers is verdiept met de BZ workshop 'Hartelijk gefaciliteerd', de BZ workshop 'bespreken van het Medewerker Tevredenheidsonderzoek' (MTO) en de training 'het geven van een workshop met gebruik van film' van het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (ECOP). Tevens is deelgenomen aan de opleiding integriteit voor managers van het UWV om kennis op te doen van hoe een dergelijke opleiding binnen BZ er uit zou kunnen zien. Voor het uitbreiden van kennis en het netwerk is deelgenomen aan het symposium 'Defensie: wetenschap en integriteit in de praktijk' van het ministerie van Defensie en de jaarlijkse Expertmeeting Integriteit Overheid en Bedrijfsleven.

2.2. Vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen

Het ministerie van BZ heeft twee groepen vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen:

1. Vertrouwenspersonen BZ, die formeel zijn aangesteld
2. Lokale vertrouwenspersonen op de posten

⁷ Inmiddels uitgebreid naar 1,5 fte

In 2016 is begonnen om de vertrouwenspersonen van de posten vaker te benaderen met informatie. Belangrijk daarbij is om hen duidelijk te maken dat zij kunnen sparren met de vertrouwenspersonen op BZ. Deze voeren immers meer gesprekken en hebben daardoor meer praktijkervaring. Ook krijgen de vertrouwenspersonen op de posten informatie toegezonden over het cursusaanbod van het Netwerk Vertrouwenspersonen van het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (EC O&P). Enkele vertrouwenspersonen van posten hebben in 2016 een dergelijke opleiding of netwerkbijeenkomst in Nederland gevolgd om hun kennis te verdiepen of vaardigheden aan te scherpen. Daarnaast volgden enkele vertrouwenspersonen in het land van plaatsing een door een marktpartij aangeboden cursus ten laste van het opleidingsbudget van de post. Komend jaar zal verder worden gewerkt aan de professionalisering van de vertrouwenspersonen op de posten.

De Centrale Coördinator Integriteit werkt onafhankelijk van de vertrouwenspersonen: er wordt geen casuïstiek gedeeld of besproken. Een enkele keer is door een vertrouwenspersoon bij de integriteitscoördinator aangekondigd dat een medewerker een melding zou gaan doen. Dit gebeurde dan op verzoek van de melder.

De Centrale Coördinator Integriteit is verantwoordelijk voor het stelsel van vertrouwenspersonen. Dat betekent dat zij zorgdraagt voor een voldoende aantal vertrouwenspersonen, dat zij bekend zijn in de organisatie, en dat zij in staat worden gesteld hun taak uit te voeren. In dit kader is in 2016 bijvoorbeeld de afspraak gemaakt dat de vertrouwenspersonen voor vertrouwelijke gesprekken zo nodig gebruik mogen maken van de ruimte van het sociaal-medisch team in de Rijnstraat; immers na de verhuizing medio 2017 hebben medewerkers geen vaste kamers meer.

De Chef de Poste (CdP) is verantwoordelijk voor het benoemen van lokale vertrouwenspersonen op de post. Op kleinere posten is doorgaans geen vertrouwenspersoon.

Vertrouwenspersonen BZ

De vier⁸ vertrouwenspersonen van BZ brengen jaarlijks een gezamenlijk verslag uit aan de SG van BZ, dit is op 27 maart 2017 gedaan over het jaar 2016.

Vertrouwenspersonen posten

De vertrouwenspersonen op de post wordt geadviseerd om minimaal een keer per jaar, of indien nodig vaker, de postleiding anoniem te informeren over waargenomen trends. Aangezien posten kleine eenheden zijn is dat soms een uitdaging waarvoor de Centrale Coördinator Integriteit, of de departementale vertrouwenspersonen, op verzoek adviezen geeft hoe dit vorm te geven, zonder de anonimiteit en vertrouwelijkheid te schaden.

In 2016 is geconstateerd dat de vertrouwenspersonen op de posten soms onvoldoende geëquipeerd zijn om hun rol goed te vervullen. Dat heeft soms te maken met de opstelling van de postleiding die de vertrouwenspersoon in een andere rol plaatst dan bedoeld, of soms met een gebrek aan kennis van de vertrouwenspersonen zelf. In gesprekken met lokale vertrouwenspersonen is duidelijk geworden dat zij behoefte hebben aan meer kennis en training van vaardigheden. De mogelijkheid om te sparren met de departementale vertrouwenspersonen vinden zij nuttig. Dit bijeen genomen is aanleiding om in het komende jaar actief te gaan werken aan het ontwikkelen van een opleiding voor vertrouwenspersonen op de posten.

⁸ Inmiddels uitgebreid naar 5 vertrouwenspersonen

2.3. Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Allen die werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Buitenlandse Zaken (BZ) hebben de mogelijkheid om informeel of formeel hun ongenoegen kenbaar te maken over ongewenste omgangsvormen van anderen die ook werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van de Minister van BZ. De medewerkers kunnen zich informeel en in vertrouwen richten tot de vertrouwenspersonen integriteit en/of zij kunnen een formele klacht indienen bij de Hoofddirecteur Personeel en Organisatie (HDPO). Er is een Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen BZ waarin is geregeld op welke wijze met klachten wordt omgegaan. Afhankelijk van de inhoud van de klacht en de wens van de klager kan een formele klacht hetzij door een klachtbehandelaar, hetzij door de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZ (hierna: klachtencommissie) in behandeling worden genomen.

De Klachtencommissie bestaat uit een voorzitter, een of meer plaatsvervangend voorzitters en vijf of meer andere leden die worden benoemd door de secretaris-generaal. HDPO voegt aan de klachtencommissie een secretaris en een of meer plaatsvervangend secretarissen toe. Hoewel de klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen in principe is bedoeld voor BZ medewerkers, kan de Klachtenregeling, indien door partijen gewenst, ook analoog worden toegepast op zaken waarbij een externe partij is betrokken.

BZ medewerkers kunnen op het Portaal Integriteit informatie vinden over integriteitsvraagstukken waaronder het bespreken of melden van ongewenste omgangsvormen. De Centrale Coördinator Integriteit (CCI) zal de medewerker doorverwijzen naar de klachtencommissie indien de wens bestaat een formele klacht in te dienen. In 2016 heeft de CCI samen met de voorzitter van de klachtencommissie voorlichting gegeven aan de managementadviseurs van HDPO over de taken en bevoegdheden van de klachtencommissie en de manier waarop kan worden omgegaan met signalen die medewerkers afgeven aan de personeelsadviseurs over mogelijke ongewenste omgangsvormen.

In 2016 heeft de klachtencommissie tien formele klachten ontvangen en negen maal een advies uitgebracht. De tiende klacht is niet behandeld omdat de klager de procedure niet wenste voort te zetten. Acht klachten werden ingediend door een externe partij en twee klachten werden ingediend door BZ medewerkers.

De klachtencommissie heeft advies uitgebracht aan de HDPO. In alle gevallen heeft de HDPO het advies van de klachtencommissie overgenomen. Zes klachten zijn gegrond verklaard, twee klachten ongegrond en een klacht niet-ontvankelijk.

De zes gegronde klachten hadden betrekking op verschillende vormen van ongewenste omgang: seksuele intimidatie, pesten en de manier van communiceren. Ook financieel machtsmisbruik was onderdeel van de klachten.

Twee klachten betroffen de manier van communiceren van beklagde en zijn beide ongegrond verklaard omdat de gedragingen niet als ongewenste omgangsvormen kunnen worden gekwalificeerd.

De niet-ontvankelijkheidsverklaring was gelegen in het feit dat de klager niet de gedraging had omschreven waartegen de klacht was gericht en dit verzuim niet had hersteld ondanks dat daartoe gelegenheid was geboden.

2.4. Samenwerking externe en interne partners integriteitsmanagement

Integriteitsmanagement staat niet op zichzelf, maar heeft verbinding met andere bedrijfsvoeringprocessen en primaire werkprocessen. Er wordt dan ook met veel partijen samengewerkt, zowel intern als extern.

Externe partners

Op verzoek geeft de Centrale Coördinator Integriteit soms een lezing aan buitenlandse groepen over de wijze waarop het integriteitsmanagement binnen het ministerie is georganiseerd. Via The Hague Academy komen enkele malen per jaar groepen buitenlandse ambtenaren die een anti-corruptie opleiding volgen op bezoek op het ministerie.

De Rijksrecherche is een opsporingsinstantie die rechtstreeks valt onder het College van Procureurs-Generaal van het Openbaar Ministerie en zich richt op misdrijven begaan door ambtenaren, overheidsbestuurders en politieke ambtsdragers. De Rijksrecherche kan een zaak melden bij de Centrale Coördinator Integriteit of vragen om een inhoudelijke behandeling. In 2016 gebeurde dat drie maal, waarbij het ging over de afgifte van reisdocumenten en visa.

Interdepartementale samenwerking

Naast de samenwerking binnen het IPIM (zie paragraaf 1.2) wordt ook bilateraal met departementen samengewerkt. Dat gebeurt door advies te vragen of het uitwisselen van materiaal voor bewustwordingsactiviteiten. Indien een melding van een post een medewerker van een ander departement betreft, wordt deze melding zo snel mogelijk doorgezet naar het juiste meldpunt. Op basis van de specifieke kennis van de Centrale Coördinator Integriteit over het buitenland wordt samengewerkt met externe partners. Dat gebeurt vaak door het faciliteren van een workshop. Zo werd voor het ministerie van Economische Zaken (EZ) een workshop integriteit en buitenland ontwikkeld ten behoeve van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Na enkele sessies werd de verdere uitvoering van de workshops overgedragen aan de vertrouwenspersonen van het ministerie van EZ. Een gelijksoortige workshop werd tevens gegeven tijdens de Terugkomdagen van medewerkers die werken in Netherlands Business Support Offices (NBSO) in het buitenland. Het dilemmaspel dat BZ ontwikkelde op basis van het spel van het ministerie van Infrastructuur en Milieu (IM) werd doorgegeven aan het ministerie van EZ.

Beveiligingsambtenaar BZ

De Beveiligingsambtenaar (BVA) draagt zorg voor het toezicht op de integrale beveiliging van het departement en de posten, adviseert hierover en laat incidenten onderzoeken. Vanuit deze rol heeft de BVA een signalerende rol inzake (vermoedens van) integriteitsschendingen – onder andere bij opzettelijke inbreuken op de beveiliging of het lekken van informatie door medewerkers – en meldt deze bij de Integriteitstcoördinator BZ.

In 2016 is samengewerkt bij de afstemming op het terrein van voorlichting en bewustwording. Een voorbeeld hiervan is het opstellen van tien Gouden Regels voor het gebruik van internet die behalve het veiligheidsaspectief, ook het integriteitsaspectief omvatten. Deze Gouden Regels worden uitgereikt aan alle medewerkers die een tablet krijgen uitgereikt om mobiel te kunnen werken. Door het ondertekenen van de overeenkomst voor ontvangst van deze tablet verklaren medewerkers dat zij bekend zijn met de integriteitsregels van het ministerie.

Directie Financieel Economische Zaken

De Directie FEZ heeft een signalerende functie bij (vermoedens van) integriteitsschendingen in relatie tot financieel beheer (bijvoorbeeld bij inkoop of projecten). Het steunpunt Malversaties van FEZ betreft zo nodig de Centrale Coördinator Integriteit. Verder is de Directeur FEZ verantwoordelijk voor opdrachtverstrekking vanuit het departement aan de Auditdienst Rijk (ADR). Hiervan kan sprake zijn indien een feitenonderzoek noodzakelijk is naar aanleiding van een vermoeden van een integriteitsschending met een financiële component. In 2016 is bij een casus samengewerkt, waarbij werd bekeken of er behalve van beheers- ook sprake was van integriteitsaspecten.

HDPO

Met HDPO werd samengewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe instrumenten die het bewustzijn van integriteit kunnen bevorderen en de informatievoorziening aan nieuwe medewerkers verbeteren.

3. Beleid en preventie

3.1. **Eed en belofte**

De eed en belofte worden ongeveer elk kwartaal groepsgewijs uitgevoerd. De ambtenaren krijgen eerst voorlichting over veiligheid, beveiliging en integriteit. Daarna worden zij toegesproken door de PSG of de directeur HDPO, die ingaat op wat integriteit voor hem persoonlijk betekent. Deze bijeenkomst heeft een feestelijk tintje.

3.2. **Advies**

Medewerkers en leidinggevendenden doen regelmatig een beroep op de Centrale Coördinator Integriteit om te sparren over een integriteitsissue. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag hoe je een onderwerp met een collega, medewerker of leidinggevende bespreekt of hoe je iemand aanspreekt. Ook het meedenken over dilemma's of vragen over toepassing van de regels vormen onderwerpen van gesprek. Tevens geeft de coördinator advies over het organiseren van workshops op het departement of de post.

3.3. **Bewustwording**

Communicatie over integriteit is essentieel om het onderwerp levend te houden. Integriteit is een onderwerp waar men lang en breed over kan filosoferen, terwijl een organisatie vooral belang heeft bij het operationaliseren van het begrip, juist om integriteit te kunnen internaliseren. De belangrijkste rol hierin is weggelegd voor de lijnmanager die in het dagelijks functioneren een voorbeeldfunctie heeft, het onderwerp ter sprake kan brengen tijdens MT-vergaderingen, werkoverleggen, de gesprekscyclus (plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken), voortgangsgesprekken en ander overleg met medewerkers.

De Centrale Coördinator Integriteit ondersteunt het management bij deze rol. In 2016 is daarom een Handreiking P-gesprek gemaakt, waarin concrete vragen zijn opgenomen die een leidinggevende kan stellen aan een medewerker tijdens een dergelijk gesprek.

Rijksportaal

De Centrale Coördinator Integriteit heeft een eigen pagina op Rijksportaal: Portaal Integriteit. Hierop staan de belangrijkste documenten bijeen, in meerdere talen. Er wordt voortdurend gewerkt om deze informatie toegankelijk en up-to-date te houden. Er staat onder andere informatie over de vertrouwenspersonen, het melden van een integriteitskwestie, de gedragscode en materiaal om op een post een workshop te organiseren.

Nieuwsbericht

In april/mei is de jaarlijkse nieuwsbrief verstuurd via email en – vertaald in het Engels – via het berichtenverkeer. In deze nieuwsbrief staan wetenswaardigheden en nieuws, en de jaarlijkse cijfers over integriteitsonderzoeken die hebben plaatsgevonden.

Rijksoverheid.nl

Om het melden van (vermoedens van) integriteitsschendingen en het stellen van vragen over het departementale integriteitsbeleid te vergemakkelijken is op het BZ-deel van Rijksoverheid.nl de pagina 'Integriteitsschending melden' aangepast zodat ook externen via de postbus integriteit@minbuza.nl rechtstreeks contact kunnen opnemen met de Centrale Coördinator Integriteit. Dit heeft nauwelijks respons opgeleverd.

Introductiebijeenkomsten

Medewerkers die in dienst treden van het ministerie van BZ krijgen een introductieprogramma of informatie aangeboden. Dit wordt georganiseerd vanuit HDPO. De Centrale Coördinator Integriteit verzorgt vaak een onderdeel van dit programma, onder andere voor Rijkstrainees en etage-assistenten die groepsgewijs kennis maken met BZ. In 2016 is gewerkt aan een app die nieuwe medewerkers vanaf 2017 op interactieve wijze zal gaan helpen de belangrijkste zaken over het ministerie te leren. Integriteit maakt hier onderdeel van uit.

Workshops

Ter ondersteuning van de lijnmanagers in hun verantwoordelijkheid om de bewustwording over integriteit te vergroten kan de Centrale Coördinator Integriteit helpen bij het ontwikkelen van een workshop voor medewerkers. Hier wordt maatwerk geboden. In eerste instantie wordt in een gesprek gezien waar een directie, afdeling of post behoefte aan heeft en of er bijzondere voorvallen zijn geweest. Vervolgens wordt gezamenlijk een sessie uitgedacht die aan de behoefte voldoet.

In 2016 is het BZ dilemmaspel verzonden naar alle posten en directies. Vertalingen van de kaartjes met de dilemma's staan op het Portaal Integriteit, zodat posten met medewerkers die de Nederlandse taal niet machtig zijn het spel ook kunnen gebruiken. Vaak maakt dit spel onderdeel uit van een workshop. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld om integriteitsdilemma's beter bespreekbaar te maken met en tussen medewerkers en leidinggevenden. Een van de voordelen is dat de meldingsbereidheid binnen deze onderdelen duidelijk verbetert, zowel vanuit medewerkers als leidinggevenden. Deze workshops kunnen leidinggevenden zelf uitvoeren. Op verzoek kan de Centrale Coördinator Integriteit de aftrap geven of de sessie begeleiden, maar altijd in aanwezigheid van een leidinggevende.

Overige bijeenkomsten

De Centrale Coördinator Integriteit heeft sessies gehouden voor groepen medewerkers van de posten die in Den Haag deelnamen aan de conferentie voor HIZ/CIZ-medewerkers. Voorts worden jaarlijks integriteitssessies georganiseerd tijdens de 'Eerste 100 dagen op de post' training voor (plv) CdPs voorafgaand aan hun vertrek naar een post. Ook is er een sessie integriteit bij de training voor Attachés die uitgezonden worden naar het buitenland.

4. Respons op incidenten

4.1. Het proces van signaleren en melden

Iedereen kan een (vermoeden van een) integriteitsschending of een andere misstand binnen de organisatie melden bij de Centrale Coördinator Integriteit die de melding registreert en in behandeling neemt. Meldingen kunnen ook binnenkomen bij een lijnmanager (tot en met de Secretaris-Generaal), een HRM-adviseur, een vertrouwenspersoon of de Beveiligingsautoriteit (BVA), die de melding vervolgens doorzendt naar de coördinator. Een melding kan mondeling en schriftelijk geschieden. Hierna vindt weging plaats welke vervolgstappen geëigend zijn.

4.2. Het proces van onderzoeken en sanctioneren

Indien de feiten onvoldoende duidelijk zijn om de melding af te kunnen handelen – waaronder indien nodig sanctioneren – kan de Centrale Coördinator Integriteit aan de Secretaris-Generaal adviseren een intern onderzoek in te stellen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de professionele onderzoekers van VCI. De onderzoeken zijn bedoeld om feiten en fictie van veronderstelde overtredingen van de gedragscode te scheiden. Het zijn onderzoeken die de departementsleiding een zo objectief mogelijke feitenrapportage in handen geven om, daar waar nodig, met een goede onderbouwing maatregelen te kunnen nemen.

De feitenonderzoeker kan gebruik maken van verschillende manieren om informatie te verzamelen, zoals het spreken met de melder of getuigen, en het onderzoeken van documenten of e-mails. Deze methoden zijn vastgelegd in een onderzoeksprotocol dat voldoet aan wettelijke kaders. De onderzoeksmethoden worden proportioneel ingezet. De onderzoekers krijgen vooraf mandaat hiervoor door het akkoord van de departementsleiding op een plan van aanpak waarin de onderzoeksmethoden staan beschreven. De betrokkene tegen wie het onderzoek zich richt krijgt altijd de gelegenheid om het eigen standpunt toe te lichten.

Uiteindelijk stelt de onderzoeker een feitenrapport op met de bevindingen en gespreksverslagen. Dit rapport wordt uitsluitend overhandigd aan de departementsleiding; deze bepaalt of het feitenrapport geheel of gedeeltelijk wordt gedeeld met HDPO en/of een leidinggevende, die over eventueel te nemen maatregelen kunnen adviseren.

Voorafgaand aan het definitieve besluit tot een maatregel wordt aan betrokkene het voornemen tot het opleggen van een straf medegedeeld. In dat geval krijgt betrokkene het rapport en wordt hij of zij in de gelegenheid gesteld om een zienswijze te geven. Vanzelfsprekend kan de betrokkene binnen de vastgestelde termijnen tegen zo'n besluit nog bezwaar en beroep aantekenen.

Een intern onderzoek kan dus leiden tot disciplinaire maatregelen, maar ook tot rehabilitatie van degene die subject van onderzoek is geweest. Ook kan het leiden tot leerpunten voor de organisatie om herhaling te voorkomen.

Een intern onderzoek kan ingrijpend zijn voor alle betrokkenen. Daarom is afgelopen jaar een folder ontwikkeld met de titel *'Een integriteitsonderzoek, wat houdt dat in?'*. Hierin wordt niet alleen de procedure uitgelegd, maar ook verwijzingen gegeven voor ondersteuning en advies.

Het sanctioneren naar aanleiding van integriteitsschendingen is aan het bevoegd gezag die zich hierin laat bijstaan door HDPO- of de CdP, die voor advies aangaande lokale medewerkers terecht kan bij de arbeidsjurist van 3W.

4.3. Interne onderzoeken in 2016

In 2016 werden 24 meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen gedaan. In iets meer dan de helft, 13 gevallen, werd ook een integriteitsschending geconstateerd.

Iedereen kan vermoedens van integriteitsschendingen melden. In 2016 werd zeven keer gemeld door externen (individuele en organisaties waar het ministerie mee samenwerkt). De andere 17 meldingen werden intern gedaan.

In elf gevallen is een volledig, intern feitenonderzoek uitgevoerd. In de overige gevallen werd er een vooronderzoek gedaan, of geen onderzoek gedaan. In die gevallen zijn de feiten vaak al duidelijk, en heeft een betrokkene toegegeven. Het komt ook voor dat er te weinig aanknopingspunten zijn om een kwestie verder te onderzoeken. Een maal was er geen onderzoek mogelijk omdat de feiten zich te ver in het verleden hadden afgespeeld.

Ongewenste omgangsvormen werden zes keer gemeld en even zo vaak vastgesteld. Het betrof seksuele intimidatie, grof taalgebruik, te veel alcohol tijdens een dienstfeestje, te amicaal gedrag naar een leidinggevende en het ongeoorloofd kijken in de privé-telefoon van een medewerker.

Tevens werden er veel meldingen gedaan over het oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen, waarvan in drie gevallen dit ook werd geconstateerd. Een medewerker gebruikte een dienstauto voor privé vervoer en een medewerker nam zonder toestemming een rijksbezit mee naar huis. Er was ook sprake van het bekijken van porno op een kantoor PC.

Twee maal is vastgesteld dat interne regels werden overschreden. Er was een onreglementaire inname van een paspoortaanvraag en niet transparant handelen bij het uitvoeren van werkzaamheden.

Tot slot was er nog sprake van diefstal uit een kantine en het voeren van een ondeugdelijke boekhouding.

Voor de geconstateerde integriteitsschendingen werden zeven keer disciplinaire straffen opgelegd: vier keer een schriftelijke berisping, twee keer een financiële afdoening en een keer een strafontslag. Drie keer nam een betrokkene zelf ontslag nadat een schending werd vastgesteld. Zeven keer was er sprake van een andere afdoening: dat kan bijvoorbeeld een waarschuwingsbrief zijn of coaching.

In verschillende gevallen zijn beheersmaatregelen ingesteld om herhaling te voorkomen na een (vermoeden van een) integriteitsschending, of de kansen daartoe te verkleinen.

In 2016 waren er geen schendingen waarvoor aangifte bij de politie nodig was.

De jaren 2010-2016 zijn qua totale aantallen redelijk stabiel en ook de verhouding tussen incidenten op de posten en op het departement bleef gelijk verdeeld.

Voor een volledig – geanonimiseerd en daarmee openbaar/ongerubriceerd – overzicht van de meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen bij de Centrale Coördinator Integriteit in 2016 wordt verwezen naar bijlage 1.

4.4. Registreren

Voor de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk (en daarvoor het Sociaal Jaarverslag Rijk) wordt de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI) gehanteerd. Doel van de uniforme registratie is het onderling vergelijken en rijksbreed rapporteren mogelijk te maken. Het ministerie van BZ levert uiteraard op deze voorgeschreven wijze de gegevens aan. In de URI wordt geregistreerd per betrokkene en in het jaar dat de melding is afgedaan.

Bijlage bij het Wob-besluit Ministerie van Buitenlandse Zaken over integriteitsaantastingen 2016

Meldingen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen

Jaar 2016

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	Belangenverstrengeling	Volledig feitenonderzoek intern	Andere afdoening. Betrokkene heeft zelf ontslag genomen	
1	Overtreden van interne regels	Volledig feitenonderzoek intern	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Financiële schending	Volledig feitenonderzoek intern	Andere afdoening. Betrokkene heeft zelf ontslag genomen	
1	Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen	Volledig feitenonderzoek intern	Schriftelijke berisping	
1	Overtreden interne regels	Geen onderzoek mogelijk	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Ongewenste omgangsvormen	Volledig feitenonderzoek intern	Andere afdoening	
1	Ongewenste omgangsvormen	Volledig onderzoek intern	Salarismaatregel	
1	Overtreden interne regels en belangenverstrengeling	Vooronderzoek	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Overtreden interne regels	Geen onderzoek, feiten duidelijk	Andere afdoening. Betrokkene heeft zelf ontslag genomen	
1	Fraude	Geen onderzoek mogelijk	nvt	
3	Overtreden interne regels	Geen onderzoek mogelijk	nvt	
1	Overtreden interne regels	Volledig feitenonderzoek intern	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen	Geen onderzoek, feiten duidelijk	Disciplinaire maatregel, berisping	
1	Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen	Geen onderzoek, feiten duidelijk	Disciplinaire maatregel	
1	Overtreding interne regels	Volledig feitenonderzoek intern	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Overtreding interne regels	Vooronderzoek	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Misbruik diplomatieke voorrechten	Vooronderzoek	Verdenking is niet vastgesteld	
1	Ongewenste omgangsvormen	Geen onderzoek, betrokkene heeft toegegeven	Andere afdoening. Administratieve afdoening	
1	Ongewenste omgangsvormen	Geen onderzoek, betrokkene heeft toegegeven	Andere afdoening. Waarschuwing	
1	Ongewenste omgangsvormen	Geen onderzoek, feiten duidelijk	Waarschuwing	
1	Diefstal	Geen onderzoek, feiten duidelijk	Ontslag	Diefstal uit kantine die in relatie tot eerdere incidenten heeft geleid tot ontslag
1	Ongewenste omgangsvormen	Geen onderzoek, feiten duidelijk	Berisping	
24	Totaal			



Jaarrapportage Centrale Coördinator Integriteit BZ 2017

Datum 19 juli 2018
Status BZ intern

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
Inleiding	4
1. Externe ontwikkelingen	4
1.1 Rijksbrede ontwikkelingen	4
1.2 Wob-verzoeken	5
2. Interne ontwikkelingen	6
2.1 Centrale Coördinator Integriteit	6
2.2 Vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen	6
2.3 Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen	7
2.4 Samenwerking interne en externe partners integriteitsmanagement	8
3. Beleid en preventie	10
3.1 Eed en belofte	10
3.2 Advies	10
3.3 Bewustwording	10
4. Respons op incidenten	12
4.1 Het proces van signaleren en melden	12
4.2 Het proces van interne onderzoeken	12
4.3 Interne onderzoeken in 2017	12
4.4 Registreren	13

Voorwoord

In deze Jaarrapportage van de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) 2017 wordt verantwoording over het departementale integriteitsmanagement afgelegd aan de opdrachtgever: de Secretaris-Generaal.

De jaarrapportage van de CCI verschijnt voor de tweede keer in deze vorm. De integriteitscijfers worden bekend gesteld in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk en het BZ Sociaal Jaarverslag.

Verwacht wordt dat de rol en activiteiten van de Centrale Coördinator Integriteit zich verder zullen ontwikkelen in de komende jaren. De rapportage in deze vorm zal jaarlijks inzicht geven in hoe het integriteitsmanagement van BZ zich aanpast aan maatschappelijke veranderingen, op welke wijze interdepartementale samenwerking intensificeert en de rol van de coördinator hierin.

Den Haag, 19 juli 2018

10 2 e

Centrale Coördinator Integriteit
van het ministerie van Buitenlandse Zaken

integriteit@minbuza.nl

Inleiding

Met deze Jaarrapportage van de Centrale Coördinator Integriteit 2017 wordt een beeld gegeven van de stand van zaken rond het integriteitsmanagement van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Dit rapport kan niet volledig zijn, omdat niet altijd bekend wat er op alle posten en directies aan activiteiten aangaande integriteitsmanagement is ontplooid. Integriteit is immers de verantwoordelijkheid van het lijnmanagement. De integriteitscoördinator ondersteunt leidinggevers daarbij.

Het ministerie van BZ wil zoveel als mogelijk openheid betrachten op het dossier integriteit. Net als in andere grote organisaties komen integriteitsschendingen en ongewenste omgangsvormen bij het ministerie voor. Bij deze casussen is de opvolging op (vermoedens van) integriteitsschendingen van belang. Daarnaast is het van belang dat de organisatie leert van wat fout ging. Maximale transparantie hierover draagt bij aan het vertrouwen van medewerkers in de organisatie en in elkaar, en het vertrouwen van burgers in de overheid. Maar we respecteren ook de privacy van betrokkenen.

Deze jaarrapportage van de Centrale Coördinator integriteit is dus geen oordeel over de integriteit van BZ, maar een verantwoording over de activiteiten die worden ingezet voor integriteitsmanagement en de wijze waarop de organisatie omgaat met integriteitsschendingen.

1. Externe ontwikkelingen

1.1. Rijksbrede ontwikkelingen

Gedragscode Integriteit Rijk

De Gedragscode Integriteit Rijk¹, die van toepassing is op alle departementen het rijksbrede minimum aan voorschriften. De ministeries en rijksdiensten nemen de code over of hanteren deze als basismodel voor hun eigen code, toegespitst op het eigen takenpakket en de eigen specifieke situatie. In 2016 is besloten dat de Gedragscode Integriteit Rijk in een volgende editie een buitenland paragraaf krijgt. Deze wordt van toepassing op iedereen die voor de Rijksoverheid in het buitenland werkt, reist of verblijft. Hieraan is gedurende 2017 gewerkt door een werkgroep onder leiding van BZ, maar een voorstel zal pas in 2018 worden voorgelegd aan het IPIM.

Het ministerie van BZ hanteert vooralsnog de eigen BZ Gedragscode, vanwege de specifieke buitenland bepalingen die hierin staan en die het werk als diplomaat in een andere culturele omgeving betreffen. Bovendien vallen lokale medewerkers juridisch niet onder de Gedragscode Integriteit Rijk. In 2017 is gewerkt aan een update van de BZ Gedragscode, die begin 2018 opnieuw is uitgebracht.

IPIM

In 2015 is het Interdepartementaal Platform voor Integriteitsmanagement (IPIM) ingericht. Dit is een voorportaal van de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR). Het IPIM adviseert op alle belangrijke integriteitsonderwerpen die relevant zijn voor het Rijk als werkgever. De integriteitscoördinatoren van alle ministeries werken in het IPIM nauw samen en bundelen kennis, ervaring en professionaliteit. Hiermee draagt ook het IPIM bij aan het concept van één overheid. Het voorzitterschap en secretariaat is belegd bij het DG Overheid en Organisatie (BZK).

¹ <https://www.p-direkt.nl/documenten/publicatie/2018/01/23/gedragscode-integriteit-rijk-brochure>

De Centrale Coördinator Integriteit van BZ nam in 2017 onder meer deel aan de IPIM-werkgroep 'integriteitsmeldingen RCN' en is toegetreden tot de Agendacommissie van IPIM. Tevens is deelgenomen aan de leeractiviteit over welke integriteitsaspecten de verdergaande informatisering met zich meebrengt.

Kring van Integriteitscoördinatoren

De Kring van Integriteitscoördinatoren is als gremium voor het uitwisselen van kennis en ervaring blijven bestaan na oprichting van het IPIM. Aan de bijeenkomsten van 'de Kring' kunnen ook decentrale integriteitsfunctionarissen en andere betrokkenen op het terrein van integriteit deelnemen. In 2017 is door de integriteitscoördinator BZ een presentatie gegeven aan de Kring over het integriteitsmanagement van BZ en met name de buitenlandaspecten daarvan.

1.2. Wob-verzoeken

Vanuit de media is er blijvende belangstelling voor integriteit. Deze belangstelling draagt bij aan een interne alertheid op dit dossier. Een van de instrumenten die vanuit de media wordt gebruikt is het verzoek in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob-verzoek).

In 2017 is een Wob-verzoek behandeld met het volgende onderwerp:

Alle vermoedens van integriteitsschendingen 2015-2016

Dit Wob-verzoek van een advocaat werd naar alle departementen verzonden en is in 2017 door BZ beantwoord. Hierbij zijn de gebruikelijke, geanonimiseerde statistische overzichten van integriteitsschendingen en disciplinaire maatregelen, zoals deze ook jaarlijks ten behoeve van de Tweede Kamer aan BZK worden gerapporteerd, overgelegd.

2. Interne ontwikkelingen

2.1. Centrale Coördinator Integriteit

De Centrale Coördinator Integriteit is verantwoordelijk voor de advisering van de departementsleiding over het departementale integriteitsbeleid en de aanpak van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Dit betreft zowel het departement als de posten. Vanuit een netwerkpositie treedt de coördinator op als centraal aanspreekpunt voor het algemene integriteitsbeleid en is als zodanig herkenbaar binnen de organisatie. Vanuit deze rol is de Integriteitscoördinator het departementale meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen, registreert deze voor de interne en externe verantwoording, waaronder de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, en laat op verzoek van de SG feitenonderzoeken uitvoeren.

Overige taken en verantwoordelijkheden van de Centrale Coördinator Integriteit zijn:

- Bewustwordingsactiviteiten over integriteit, waaronder workshops, trainingen en het ontwikkelen van instrumenten, publicaties;
- Aanspreekpunt (sparring partner) voor het lijnmanagement en medewerkers;
- Centraal coördinatiepunt voor de vertrouwenspersonen;
- Onderhouden externe contacten met betrekking tot het departementale integriteitsmanagement.

De Centrale Coördinator Integriteit maakt deel uit van de afdeling Veiligheid, Crisisbeheersing en integriteit (VCI) van de directie Bedrijfsvoering. De integriteitscoördinator heeft een zelfstandige rol en rapporteert rechtstreeks aan de (P)SG. De integriteitscoördinator wordt ondersteund door twee professionele integriteitsonderzoekers (samen 1,5 fte²) en een beleidsmedewerker (0,5 fte).

In het kader van het professionaliseren van de functie heeft de Centrale Coördinator Integriteit in 2017 deelgenomen aan opleidingen en beroepsbijeenkomsten. Dit betrof de landelijke Dag van de integriteit, een workshop p-gesprek voor leidinggevendenden, en methoden en technieken voor vertrouwenspersonen.

2.2. Vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen

Het ministerie van BZ heeft twee groepen vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen:

1. Vertrouwenspersonen BZ, die formeel zijn aangesteld
2. Lokale vertrouwenspersonen op de posten

In 2017 is doorgegaan om de vertrouwenspersonen van de posten informatie toe te zenden over het cursusaanbod van het Netwerk Vertrouwenspersonen van het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (EC O&P). Enkele vertrouwenspersonen van posten hebben een dergelijke opleiding of netwerkbijeenkomst in Nederland gevolgd om hun kennis te verdiepen of vaardigheden aan te scherpen. In 2017 is budget aangevraagd voor een professionele training voor lokale vertrouwenspersonen die in 2018 zal worden gegeven.

² Inmiddels uitgebreid naar 2,0 fte

De Centrale Coördinator Integriteit werkt onafhankelijk van de vertrouwenspersonen: er wordt geen casuïstiek gedeeld of besproken. Een enkele keer is door een vertrouwenspersoon bij de integriteitscoördinator aangekondigd dat een medewerker een melding zou gaan doen. Dit gebeurt dan op verzoek van de melder.

De Centrale Coördinator Integriteit is verantwoordelijk voor het stelsel van vertrouwenspersonen. Er is enkele malen overleg gevoerd met de vertrouwenspersonen over bekendmaking in de organisatie, over de effecten van de verhuizing naar de Rijnstraat, en dergelijke. In 2017 heeft een sollicitatieronde plaatsgevonden voor werving van een nieuwe vertrouwenspersoon, vanwege de pensionering van een van hen. Hieruit zijn twee nieuwe vertrouwenspersonen gekozen. Zij zijn bekend gesteld via het Portaal Integriteit.

Vertrouwenspersonen BZ

De vijf vertrouwenspersonen van BZ brengen jaarlijks een gezamenlijk verslag uit aan de SG van BZ, dit is op 14 februari 2018 gedaan over het jaar 2017.

Vertrouwenspersonen posten

De vertrouwenspersonen op de post wordt geadviseerd om minimaal een keer per jaar, of indien nodig vaker, de postleiding anoniem te informeren over waargenomen trends. Aangezien posten kleine eenheden zijn is dat soms een uitdaging waarvoor de Centrale Coördinator Integriteit, of de departementale vertrouwenspersonen, op verzoek adviezen geeft hoe dit vorm te geven, zonder de anonimiteit en vertrouwelijkheid te schaden.

De mogelijkheid om te sparren met de departementale vertrouwenspersonen wordt steeds vaker gebruikt, maar zal verder moeten worden geïntensiveerd.

2.3. Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Allen die werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Buitenlandse Zaken (BZ) hebben de mogelijkheid om informeel of formeel hun ongenoegen kenbaar te maken over ongewenste omgangsvormen van anderen die ook werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van de Minister van BZ. De medewerkers kunnen zich informeel en in vertrouwen richten tot de vertrouwenspersonen integriteit en/of zij kunnen een formele klacht indienen bij de Hoofddirecteur Personeel en Organisatie (HDPO). Er is een Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen BZ waarin is geregeld op welke wijze met klachten wordt omgegaan. Afhankelijk van de inhoud van de klacht en de wens van de klager kan een formele klacht hetzij door een klachtbehandelaar, hetzij door de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZ (hierna: klachtencommissie) in behandeling worden genomen.

De klachtencommissie bestaat uit een voorzitter, een of meer plaatsvervangend voorzitters en vijf of meer andere leden die worden benoemd door de secretaris-generaal. HDPO voegt aan de klachtencommissie een secretaris en een of meer plaatsvervangend secretarissen toe. Hoewel de klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen in principe is bedoeld voor BZ medewerkers, kan de Klachtenregeling, indien door partijen gewenst, ook analoog worden toegepast op zaken waarbij een externe partij is betrokken.

BZ medewerkers kunnen op het Portaal Integriteit informatie vinden over integriteitsvraagstukken waaronder het bespreken of melden van ongewenste omgangsvormen. De Centrale Coördinator Integriteit (CCI) zal de medewerker doorverwijzen naar de klachtencommissie indien de wens bestaat een formele klacht in te dienen.

In 2017 heeft de klachtencommissie 1 formele klacht ontvangen en daarover in 2018 een advies uitgebracht.

De klachtencommissie heeft advies uitgebracht aan HDPO. HDPO heeft het advies van de klachtencommissie overgenomen. De klacht is ongegrond verklaard.

De ongegrond verklaarde klacht had betrekking op verschillende vormen van ongewenste omgang: discriminatie, bevoordeling en favoritisme.

2.4. Samenwerking externe en interne partners integriteitsmanagement

Integriteitsmanagement staat niet op zichzelf, maar heeft verbinding met andere bedrijfsvoeringprocessen en primaire werkprocessen. Er wordt dan ook met veel partijen samengewerkt, zowel intern als extern.

Externe partners

Op verzoek geeft de Centrale Coördinator Integriteit soms een lezing aan buitenlandse groepen over de wijze waarop het integriteitsmanagement binnen het ministerie is georganiseerd. Via The Hague Academy komen enkele malen per jaar groepen buitenlandse ambtenaren die een anti-corruptie opleiding volgen op bezoek op het ministerie. In 2017 werden groepen ontvangen uit Indonesië, Marokko en de Balkan regio.

In 2017 was er verder inhoudelijk contact met TNO, de Rijksrecherche en de IND.

Interdepartementale samenwerking

Naast de samenwerking binnen het IPIM (zie paragraaf 1.2) wordt ook bilateraal met departementen samengewerkt. Dat gebeurt door advies te vragen of het uitwisselen van materiaal voor bewustwordingsactiviteiten.

In 2017 is de samenwerking met het ministerie van Infrastructuur en Milieu (IenM, inmiddels IenW) geïntensiveerd, met het oog op de verhuizing van beide ministeries naar Rijnstraat 8. Er hebben bijeenkomsten plaatsgevonden om te verkennen hoe samengewerkt kan worden en de teams hebben kennism gemaakt. Daarnaast is intensief samengewerkt aan de voorbereiding van een gezamenlijke Week van de Integriteit, die in januari van 2018 plaats heeft gevonden.

Beveiligingsambtenaar BZ

De Beveiligingsambtenaar (BVA) draagt zorg voor het toezicht op de integrale beveiliging van het departement en de posten, adviseert hierover en laat incidenten onderzoeken. Vanuit deze rol heeft de BVA een signalerende rol inzake (vermoedens van) integriteitsschendingen – onder andere bij opzettelijke inbreuken op de beveiliging of het lekken van informatie door medewerkers – en meldt deze bij de Integriteitscoördinator BZ.

Directie Bedrijfsvoering

In 2017 is samen met HDPO een overleg gestart over dilemma's in de bedrijfsvoering en hoe eventueel misbruik van vergoedingen sneller te evalueren op integriteitsaspecten. Hieruit is een zes-wekelijks overleg ontstaan, dat rapporteert aan het SGDГ-beraad.

Directie Financieel Economische Zaken

De Directie FEZ heeft een signalerende functie bij (vermoedens van) integriteitsschendingen in relatie tot financieel beheer (bijvoorbeeld bij inkoop of projecten). Het steunpunt Malversaties van FEZ betreft zo nodig de Centrale Coördinator Integriteit.

HDPO

Met HDPO werd samengewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe factsheet die de verschillende steun- en meldpunten van het ministerie inzichtelijk maakt voor medewerkers. Daarnaast is gewerkt, samen met adviesbureau Berenschot, aan de ontwikkeling van een assessment voor medewerkers die voor het eerst als CdP worden uitgezonden naar hun post, dat inzicht moet bieden in de risico's van hun persoonlijke stijl van leiderschap. Er is een bijdrage geschreven voor het sociaal jaarverslag, HR in beeld, en er heeft overleg plaatsgevonden over de vragen die in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van 2018 moeten worden opgenomen. Tevens is er elk kwartaal een overleg over medewerkers die te kampen hebben met loonbeslag.

SGDG Beraad – Bestuursraad

Last but not least is de bestuursraad van cruciaal belang voor het integriteitsmanagement. In 2017 heeft de Bestuursraad in juni gesproken over integriteit naar aanleiding van het jaarverslag 2016 en daarbij aangegeven een actieve speler op dit onderwerp te willen zijn.

3. Beleid en preventie

3.1. Eed en belofte

De eed en belofte worden ongeveer elk kwartaal groepsgewijs uitgevoerd. De ambtenaren krijgen eerst voorlichting over veiligheid, beveiliging en integriteit. Daarna worden zij toegesproken door PSG of directeur HDPO, die ingaat op wat integriteit voor hem persoonlijk betekent.

3.2. Advies

Medewerkers en leidinggevendenden doen regelmatig een beroep op de Centrale Coördinator Integriteit om te sparren over een integriteitsissue. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag hoe je een onderwerp met een collega, medewerker of leidinggevende bespreekt of hoe je iemand aanspreekt. Ook het meedenken over dilemma's of vragen over toepassing van de regels vormen onderwerpen van gesprek. Tevens geeft de coördinator advies over het organiseren van workshops op het departement of de post. De indruk bestaat dat het aantal adviesgesprekken is gestegen, maar hier worden geen gegevens van bijgehouden.

3.3. Bewustwording

Communicatie over integriteit is essentieel om het onderwerp levend te houden. Integriteit is een onderwerp waar men lang en breed over kan filosoferen, terwijl een organisatie vooral belang heeft bij het operationaliseren van het begrip, juist om integriteit te kunnen internaliseren. De belangrijkste rol hierin is weggelegd voor de lijnmanager die in het dagelijks functioneren een voorbeeldfunctie heeft, het onderwerp ter sprake kan brengen tijdens werkoverleggen en gesprekken met medewerkers. De Centrale Coördinator Integriteit ondersteunt het management bij deze rol.

Rijksportaal

De Centrale Coördinator Integriteit heeft een eigen pagina op Rijksportaal: Portaal Integriteit. Hierop staan de belangrijkste documenten bijeen, in meerdere talen. Er wordt voortdurend gewerkt om deze informatie toegankelijk en up-to-date te houden. Er staat onder andere informatie over de vertrouwenspersonen, het melden van een integriteitskwestie, de gedragscode en materiaal om op een post een workshop te organiseren. Voorbeelden van posten die een integriteitssessie hebben georganiseerd worden via het Portaal gedeeld ten behoeve van teams elders.

Rijksoverheid.nl

Ook in 2017 is de postbus integriteit@minbuza.nl slechts enkele keren door externen gebruikt. De postbus wordt wel steeds vaker door medewerkers gebruikt.

Introductiebijeenkomsten

Medewerkers die in dienst treden van het ministerie van BZ krijgen informatie en een introductieprogramma aangeboden. Dit wordt georganiseerd vanuit HDPO. De Centrale Coördinator Integriteit verzorgt vaak een onderdeel van dit programma. In 2017 zijn integriteitssessies

verzorgd voor nieuwe medewerkers, onder andere van het RSO, DBV en het klasje, en bij de beëdiging van nieuwe ambtenaren.

Workshops

Ter ondersteuning van lijnmanagers in hun verantwoordelijkheid om de bewustwording over integriteit te vergroten kan de Centrale Coördinator Integriteit helpen bij het ontwikkelen van een workshop voor medewerkers. Hier wordt maatwerk geboden. In eerste instantie wordt in een gesprek gezien waar een directie, afdeling of post behoefte aan heeft en of er bijzondere voorvallen zijn geweest. Vervolgens wordt gezamenlijk een sessie uitgedacht die aan de behoefte voldoet.

In 2017 is het BZ dilemmaspel veelvuldig gebruikt zowel op het departement als de posten. Vaak maakt dit spel onderdeel uit van een workshop, maar sommige teams gebruiken het spel om wekelijks een casus te bespreken. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld om integriteitsdilemma's beter bespreekbaar te maken met en tussen medewerkers en leidinggevenden. Deze workshops kunnen leidinggevenden zelf uitvoeren. Op verzoek kan de Centrale Coördinator Integriteit of een vertrouwenspersoon de aftrap geven of de sessie begeleiden, maar altijd in aanwezigheid van een leidinggevende.

Overige bijeenkomsten

De Centrale Coördinator Integriteit heeft in 2017 sessies gehouden voor groepen medewerkers van de posten die in Den Haag deelnamen aan conferenties, zoals de bijeenkomsten voor Hoofden van RSO en lokale staf conferentie. Tevens zijn sessies georganiseerd voor de jaarlijkse 'Eerste 100 dagen op de post' training voor (plv)CdP's voorafgaand aan hun vertrek naar een post. Ook is er een sessie integriteit bij de training voor Attachés van andere departementen.

2018

Er is in 2017 veel tijd gegaan naar het voorbereiden van activiteiten die in 2018 plaats zouden vinden. Het integriteitsteam heeft gewerkt aan de organisatie van de Week van de integriteit (januari 2018) en spiegeltheater tijdens de Ambassadeursconferentie (januari 2018). Tevens is er voorbereidend overleg geweest over een integriteitssessie tijdens de conferentie van Honorair Consuls (april 2018). Tijdens het overleg is vooral nagedacht hoe de Honorair Consuls beter bij het integriteitsbeleid te betrekken in de dagelijkse praktijk en wat de rol van CdP's daarbij is.

4. Respons op incidenten

4.1. Het proces van signaleren en melden

Iedereen kan een (vermoeden van een) integriteitsschending of een andere misstand binnen de organisatie melden bij de Centrale Coördinator Integriteit die de melding registreert en in behandeling neemt. Meldingen kunnen ook binnenkomen bij een lijnmanager (tot en met de secretaris-generaal), een HRM-adviseur, een vertrouwenspersoon of de Beveiligingsambtenaar (BVA), die de melding vervolgens doorzendt naar de coördinator. Een melding kan mondeling en schriftelijk geschieden. Hierna vindt weging plaats welke vervolgstappen geëigend zijn.

Een (vermoeden van) een klein integriteitsincident dat door een leidinggevende zelf is afgehandeld moet ook worden gemeld bij de Centrale Coördinator Integriteit.

4.2. Het proces van onderzoeken en sanctioneren

Indien de feiten onvoldoende duidelijk zijn om de melding af te kunnen handelen – waaronder indien nodig sanctioneren – kan de Centrale Coördinator Integriteit aan de secretaris-generaal adviseren een intern onderzoek in te stellen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de professionele onderzoekers van VCI. De onderzoeken zijn bedoeld om feiten en fictie van veronderstelde overtredingen van de gedragscode te scheiden en verlopen volgens een onderzoeksprotocol. Het zijn onderzoeken die de departementsleiding een zo objectief mogelijke feitenrapportage in handen geven om, daar waar nodig, met een goede onderbouwing maatregelen te kunnen nemen.

Een intern onderzoek kan dus leiden tot disciplinaire maatregelen, maar ook tot rehabilitatie van degene die subject van onderzoek is geweest. Ook kan het leiden tot leerpunten voor de organisatie om herhaling te voorkomen.

4.3. Interne onderzoeken in 2017

In 2017 werden 25 meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen gedaan die werden afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, de SG. In 2016 waren dit er ongeveer evenveel, namelijk 24.

Iedereen kan vermoedens van integriteitsschendingen melden. In 2017 werd zes keer gemeld door externen (individueen of organisaties waar het ministerie mee samenwerkt). De andere 20 meldingen werden intern gedaan.

In acht gevallen is een volledig, intern feitenonderzoek uitgevoerd. In 17 gevallen werd er een vooronderzoek gedaan; een keer werd geen onderzoek gedaan. Enkele voorbeelden van de onderzoeken die in 2017 werden verricht, zijn:

Omschrijving casus	Uitkomsten onderzoek/ Wijze van afhandeling
Uitgezonden medewerkers op een post maken gebruik van een voor hun gunstige lokale wisselkoers en geven dit niet door aan 3W. Hierdoor genieten zij voor tienduizenden euro's financieel voordeel.	Onderzoek verricht door VCI. Vastgesteld is dat door medewerkers onterecht te hoge vergoedingen zijn ontvangen. Medewerkers hebben in overleg met het ministerie de dienst verlaten en het onterecht te hoog uitgekeerde bedrag terugbetaald.
Een medewerker op een post wordt verdacht van het verduisteren van geld dat betaald werd voor legalisaties.	Onderzoek verricht door VCI. Vastgesteld werd dat de medewerker zichzelf heeft verrijkt door betalingen van legalisaties onjuist dan wel niet in het kassasysteem in te voeren en het betaalde geld van klanten in eigen zak te steken. Functiescheiding werd omzeild. Medewerker is ontslagen.
Een medewerker op het departement verstrekt bewust onjuiste informatie aan IND en BRP om zijn/haar partner naar Nederland te halen.	Onderzoek verricht door VCI. Vastgesteld werd dat onjuiste informatie aan IND en BRP is verstrekt. Medewerker is voorwaardelijk strafontslag met een proeftijd van twee jaar opgelegd.

Voor de geconstateerde integriteitsschendingen werden acht keer disciplinaire straffen opgelegd: twee keer een schriftelijke berisping, twee keer een financiële afdoening en vier keer een strafontslag. Dertien keer was er sprake van een andere afdoening: dat kan bijvoorbeeld een waarschuwingsbrief of een coachingstraject zijn.

In verschillende gevallen zijn beheersmaatregelen ingesteld om herhaling te voorkomen na een (vermoeden van een) integriteitsschending, of de kansen daartoe te verkleinen.

In 2017 waren er geen schendingen waarvoor aangifte bij de politie nodig was.

De jaren 2010-2017 zijn qua totale aantallen redelijk stabiel en ook de verhouding tussen incidenten op de posten en op het departement bleef gelijk verdeeld.

4.4. Registreren

Voor de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk (en daarvoor het Sociaal Jaarverslag Rijk) wordt de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI) gehanteerd. Doel van de uniforme registratie is het onderling vergelijken en rijksbreed rapporteren mogelijk te maken. Het ministerie van BZ levert uiteraard op deze voorgeschreven wijze de gegevens aan. In de URI wordt geregistreerd per betrokkene en in het jaar dat de melding is afgedaan.

Jaaropgave 2017 inzake (vermoedens van) integriteitschendingen

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	Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen	Volledig feitenonderzoek intern	Andere afdoening	
1	Ongewenste omgangsvormen	Volledig feitenonderzoek intern	Niet vastgesteld	
1	Ongewenste omgangsvormen	Volledig feitenonderzoek intern	Niet vastgesteld	
1	Ongewenste omgangsvormen	Volledig feitenonderzoek intern	Andere afdoening	
1	Misbruik van bevoegdheden	Geen, feiten duidelijk	Andere afdoening	
1	Lekken van informatie	Vooronderzoek	Niet vastgesteld	
1	Overschrijding interne regels	Geen, feiten duidelijk	Andere afdoening	
2	Ongewenste omgangsvormen (anonieme melding)	Geen, onderzoek niet mogelijk		
1	Ongewenste omgangsvormen	Geen, feiten duidelijk	Andere afdoening	
1	Misdragingen in de privésfeer	geen		
1	Financiële schending	Geen, feiten duidelijk	Andere afdoening	
1	Overschrijding interne regels	Vooronderzoek	Andere afdoening	
1	Lekken informatie	Vooronderzoek	Schriftelijke berisping	
1	Ongewenste omgangsvormen	Volledig onderzoek intern	Financiële afdoening	
1	Ongewenste omgangsvormen	Vooronderzoek	Andere afdoening	
1	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vooronderzoek	Verdenking is niet vastgesteld	Maatregelen getroffen om de schijn van belangenverstrengeling tegen te gaan
1	Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen	Volledig feitenonderzoek intern	Niet vastgesteld	
1	Misbruik positie	Vooronderzoek	Niet vastgesteld	
1	Fraude	Vooronderzoek	Ontslag op staande voet	Lokaal medewerker dient visumaanvraag in met paspoort waar mee is geknoeid
1	overschrijding interne regels	Vooronderzoek	Niet vastgesteld	
1	Overschrijding interne regels	Geen, feiten duidelijk	Andere afdoening	
1	Financiële schending	Vooronderzoek	Niet vastgesteld	Maatregelen getroffen in procedures
1	Overtreden interne regels	Volledig feitenonderzoek intern	Andere afdoening	
1	Overschrijding interne regels	Vooronderzoek	Financiële afdoening	
25	Totaal			

WOB-verzoek KRO-NCRV d.d. 1 augustus 2018

Evaluatie organisatiedoorlichtingen directie Inspectie, Signalering, Begeleiding (ISB) 2014-2017

Rapport: Evaluatie organisatiedoorlichtingen ISB 2014 d.d. 6 juli 2015

p.10. Integriteit is een vast onderdeel van het toetsingskader van ISB. Gelukkig kan geconstateerd worden dat op veel posten dit onderwerp niet slechts een rituele dans is, maar dat hier daadwerkelijk die aandacht aan gegeven wordt die het verdient. Tevens moet worden vastgesteld dat het belang hiervan stevig op het netvlies staat van de grote meerderheid van de medewerkers, uitgezonden zowel als lokaal. Opmerkelijk is dat lokale medewerkers op posten in landen die niet zo hoog scoren op de lijsten van *Transparency International* tegenover ISB verklaren dat zij er trots op zijn in een organisatie te werken die striktere integriteitsnormen hanteert dan in hun land gebruikelijk is. Keer op keer blijkt dat voor een goed besef van integriteitsnormen de voorbeeldfunctie die de leiding van de post vervult van onschatbare waarde is.

Rapport: Evaluatie organisatiedoorlichtingen ISB 2015 d.d. 15 juni 2016

p.10. Side Letters

Het doorlichtingsrapport kan in uitzonderingsgevallen vergezeld gaan van een vertrouwelijke *side letter* gericht aan de SG. Dit komt bijvoorbeeld voor indien zich een integriteits- of personele kwestie voordoet. In 2013 werden drie *side letters* opgesteld, in 2014 twee en in 2015 vijf. In het ISB rapport wordt niet op de inhoud van de *side letter* ingegaan, wel wordt ernaar verwezen.

p.12. Integriteit

Integriteit scoort hoog op veel posten; er wordt door leiding post voldoende aandacht aan dit onderwerp geschonken. Ook in landen die (zeer) hoog scoren op de corruptie-index is het besef van integriteit onder het lokale personeel doorgaans goed. De rol van vertrouwenspersonen is nog niet altijd geheel duidelijk. Slechts in een enkel geval adviseert ISB ruimer aandacht aan integriteit te besteden. In een klein aantal gevallen schort het aan gewenste en respectvolle omgangsvormen.

Rapport: Evaluatierapport ISB organisatiedoorlichtingen 2016, d.d. 17 mei 2017

p.12. Positief is de bijzonder goede score op integriteit. ISB heeft ook kunnen constateren dat op een zeer groot aantal posten integriteit met regelmaat wordt besproken en dat in voorkomende gevallen adequaat wordt gehandeld. Helaas blijven er altijd uitzonderingen, maar het algemene beeld is zondermeer goed.

Rapport: Evaluatierapport ISB organisatiedoorlichtingen 2017, d.d. 22 juni 2017

p.8. Op integriteit scoorden de posten, ook dit jaar, doorgaans goed. Zie ook onder capita selecta punt 3.5. Er wordt regelmatig aandacht besteed aan het onderwerp tijdens staven. Op veel posten wordt actief gebruik gemaakt van het dilemma-kaartenspel. Dit blijkt een effectief instrument om het gesprek over integriteit op gang te brengen. Medewerkers weten wat het ministerie van hen verwacht op dit gebied qua gedrag en handelen. Van de 56 waarderingen werd slechts achtmaal de score geel afgegeven. ISB besteedde op verzoek van de departementsleiding expliciet aandacht aan de wisselkoersproblematiek (bestaan van een zwarte markt) en aan het onderwerp '#MeToo' (vanaf eind 2017).

p.19 en 20. Integriteit

Op het hoofdstuk integriteit scoort de meerderheid van de posten groen; integriteits-bewustzijn onder medewerkers is hoog en de maatregelen en borging om integriteits-breuken tegen te gaan zijn voldoende. Over het algemeen worden integriteitssessies regelmatig gehouden en wordt gebruik gemaakt van het dilemmaspel. Vertrouwenspersonen zijn aangesteld, veelal door de medewerkers gekozen. Ontvangen geschenken worden geregistreerd en jaarlijks onder de medewerkers verloot. Medewerkers geven aan dat de werkomgeving als veilig wordt ervaren. Een klein aantal posten scoort geel op het onderdeel maatregelen en borging. Dit heeft te maken met de lage frequentie van integriteitssessies, de voorbeeldfunctie van de leiding van de post met

betrekking tot declaratiegedrag en het laten uitvoeren van privé zaken door medewerkers. Twee posten scoren geel vanwege onvoldoende toezicht op oneigenlijk gebruik van het recht op BTW-restitutie op aangeschafte privégoederen. Bij twee posten werd geconstateerd dat het toezicht op het wisselkoersbeleid onvoldoende is geregeld.

Onderzoeken naar integriteitsinbreuken kunnen grote impact hebben op de (sfeer op de) post. Niet alleen wanneer deze onderzoeken tot sancties leiden, met name bij een beëindiging van de dienstbetrekking, maar ook wanneer deze uitwijzen dat er geen schendingen hebben plaatsgevonden. ISB merkt dat in de praktijk – vooral vanwege de privacy-gevoeligheid van de materie – de postleiding vaak zoekende is naar de wijze waarop en de mate van detail waarin onderzoeksresultaten naar de overige stafleden moeten (en mogen) worden gecommuniceerd. In veel gevallen ontstaat daardoor onduidelijkheid over de achtergrond van de sancties of blijven verdenkingen tegen in opspraak gekomen collega's voortduren.

Voor de medewerkers is het van belang te weten om welke reden sancties zijn opgelegd of hiervan is afgezien, en ook dat dit het resultaat was van een met waarborgen omklede procedure.

Wanneer onderzoeken uitwijzen dat er geen schendingen hebben plaatsgevonden, is het ook voor de betrokken personeelsleden van belang dat zij worden gevrijwaard van blijvende reputatieschade. CdP moet in een dergelijk geval aangeven dat er sprake is van (hernieuwd) vertrouwen. Na overleg met VCI, HDPO en de vertrouwenspersonen op het departement is overeengekomen dat VCI een handreiking voor CdP's over de afhandeling van integriteitsonderzoeken zal uitwerken.

Aanbevelingen:

[Wob art. 11.1]

Meldprocedure integriteitschending en misstand

Veel gestelde vragen

Heb je een vermoeden van misbruik, fraude, ongewenst gedrag, of welke integriteitschending dan ook, er zijn verschillende meldpunten binnen BZ waar je terecht kunt. Wat er vervolgens met je melding gebeurt en hoe de procedure verloopt, hangt af van het betreffende meldpunt. Het is nuttig om dit vooraf te weten, zodat je een overwogen keuze kunt maken voor een specifiek meldpunt.

In dit stuk beperken we ons tot meldingen over interne aangelegenheden, dus kwesties waar collega's bij betrokken zijn¹. Met collega's worden alle medewerkers op BZ bedoeld: op het departement en de posten, zowel uitgezonden als lokaal en ook externen, attachés, trainees en stagiairs die tijdelijk bij BZ werkzaam zijn.

Aan de orde komen de volgende praktische vragen.

Waar kan ik terecht voor advies, zonder dat ik meteen een formele melding doe?

Wat is een integriteitschending?

Waar kan ik (een vermoeden van) een integriteitschending melden?

Wat gebeurt er met mijn melding?

Hoe zit het met de vertrouwelijkheid van mijn melding?

Kan ik iets anoniem melden?

Wat is het verschil tussen vertrouwelijk en anoniem melden?

Wat houdt de Klokkenuidersregeling in?

Wat is een misstand?

Waar kan ik (een vermoeden van) een misstand melden?

Wat gebeurt er met een melding van (een vermoeden van) een misstand?

Wat gebeurt er als er sprake lijkt te zijn van een strafbaar feit?

Welke procedure is van toepassing op het doen van onderzoek naar schendingen en/of misstanden?

Kan ik ook buiten BZ een melding doen?

Waar kan ik terecht voor advies, zonder dat ik meteen een formele melding doe?

Met een vraag over integriteit of een verzoek om advies als je iets hebt waargenomen maar je weet niet goed wat je ermee moet, kun je altijd terecht bij zowel de centrale coördinator integriteit als de vertrouwenspersonen op het departement.

Wat is een integriteitschending?

Een integriteitschending is een gedraging die indruist tegen de integriteit en in strijd is met goed ambtenaarschap. Het kan gaan om een feit dat strafbaar is gesteld in de wet, maar ook om een feit in strijd met geschreven of ongeschreven beleidsregels, instructies/afspraken dan wel gedragsregels.

Integriteitschendingen zijn onder meer:

- diefstal, verduistering;
- fraude (w.o. ook fraude t.a.v. visa en reisdocumenten), corruptie;
- misbruik van (de toegang tot en de verspreiding van) informatie;
- misbruik van gezag en/of functie;
- belangenverstrengeling;

¹ Malversaties met gelden van BZ door derden laten we buiten beschouwing. Meer informatie daarover is te vinden in het HBBZ op het portaal Malversaties en Sancties.

- verspilling en misbruik van ministeriële eigendommen;
- uitoefening van (fysiek) geweld, bedreiging en intimidatie;
- ongewenste omgangsvormen en gedragingen die in strijd zijn met de goede zeden;
- schending van regels en voorschriften van het ministerie.

Het gaat hierbij niet alleen om gedragingen tijdens werktijd maar de schending kan ook gedragingen buiten werktijd betreffen.

Een afbakening van de verschillende schendingen valt niet altijd te maken. Soms blijkt pas tijdens het onderzoek naar aanleiding van een melding welke soort schending het betreft of dat er meerdere kwesties spelen.

Waar kan ik (een vermoeden van) een integriteitschending melden?

In de Gedragscode Integriteit BZ worden de meldpunten genoemd:

direct

leidinggevende

vertrouwenspersonen

op het departement:

o 10 2 e

■ [redacted]
■ [redacted]
■ [redacted]

centrale

coördinator integriteit (CCI/VCI):

o 10 2 e

Bij deze drie meldpunten kun je met alle vermoedens terecht. Wat er vervolgens mee gebeurt, is afhankelijk van het meldpunt en de aard van de melding.

Naast deze algemene meldpunten bestaan er twee specifieke meldpunten:

Directeur

FEZ in geval van financiële zaken

Directeur

HDPO in geval van een klacht inzake ongewenste omgangsvormen

Wat gebeurt er met mijn melding?

Voor alle meldpunten geldt dat zij zorgvuldig met een melding omgaan. Of je nu op een post zit of op het departement werkt, de melder zal altijd in de gelegenheid worden gesteld de melding toe te lichten. Vervolgens zal de melding worden onderzocht. Hoe de aanpak verloopt, verschilt per meldpunt. Dat is hieronder uitgelegd. In alle gevallen wordt de melder op de hoogte gehouden van de voortgang van de behandeling en de resultaten ervan.

Leidinggevende: het eerste meldpunt is in beginsel je leidinggevende. Hij zal de melding in behandeling nemen. Afhankelijk van de complexiteit en de vraag of de feiten helder zijn of niet, kan hij de melding zelf afhandelen en - eventueel iom HDPO – zonodig maatregelen treffen of de hulp inroepen van VCI wanneer een feitenonderzoek moet plaatsvinden, zie verder onder CCI/VCI. De leidinggevende voert de regie.

Zijn er zaken die je liever niet met je leidinggevende bespreekt dan kun je naar een van de volgende meldpunten.

Vertrouwenspersoon: de vertrouwenspersoon zal een melding niet zelf in behandeling nemen en hij verricht geen onderzoek. De vertrouwenspersoon adviseert de melder over de wijze waarop hij kan omgaan met kennis over mogelijke integriteitschendingen en over hoe vermoedens van niet-integer handelen kunnen worden aangekaart. Je kunt met de vertrouwenspersoon overleggen waar je met je melding naartoe gaat: je leidinggevende, CCI/VCI, de departementsleiding, HDPO of FEZ. Het kan ook zijn dat de vertrouwenspersoon je aanraadt om de kwestie te bespreken met je PMA. Uitgangspunt is dat jij zelf nog kunt bepalen of je iets formeel wilt melden.

CCI/VCI: in geval van een melding bij CCI/VCI zal eerst worden nagegaan of er voldoende concrete aanknopingspunten zijn voor een onderzoek. Het komt soms voor dat een melder iets heeft gehoord maar het niet zelf heeft waargenomen of dat

beschuldigingen vaag zijn. In dat geval volgt een kort vooronderzoek dat moet uitwijzen of een volledig feitenonderzoek nodig is. Het moet duidelijk zijn wie wordt beschuldigd en/of waarvan.

Voorbeeld: de enkele melding dat je hebt gehoord dat medewerkers van ambassade x zich inlaten met omkoping want er worden allerlei geschenken aangenomen is te vaag. In dat geval zal je worden gevraagd hoe je dit weet, wie volgens jou betrokken is en hoe dit gebeurd zou zijn. Indien het vooronderzoek voldoende aanknopingspunten biedt om een feitenonderzoek te starten, dan stelt VCI een plan van aanpak voor een onderzoek op en legt dit voor aan de departementsleiding. Na goedkeuring wordt het onderzoek uitgevoerd. De melder zal door VCI worden gehoord. De verklaring van de melder maakt deel uit van het onderzoek. Over het onderzoek wordt gerapporteerd aan de departementsleiding, die beslist – in samenspraak met HDPO – of en zo ja welke maatregelen getroffen moeten worden. Hierna ontvangt de melder een terugkoppeling over het onderzoek en de eventuele maatregelen die zijn getroffen.

Specifieke meldpunten

FEZ: Wanneer je comptabele onregelmatigheden in de administratie constateert, maak je hier onmiddellijk melding van aan Dir FEZ. Blijkt de geconstateerde onregelmatigheid tevens een vermoeden van fraude, waarbij een medewerker betrokken is, dan schakelt directeur FEZ directeur VCI in voor een gezamenlijk onderzoek.

HDPO: wanneer je te maken hebt met ongewenste omgangsvormen van collega's kan het voorkomen dat praten niet meer helpt. Er is te veel gebeurd of de persoon is niet op zijn of haar gedrag aanspreekbaar. In die situatie bestaat de mogelijkheid om een klacht over het ongewenste gedrag in te dienen bij HDPO. Directeur HDPO zal in dat geval iemand (de klachtbehandelaar) opdracht geven de klacht te onderzoeken. Indien je dat wenst, kan HDPO de klacht laten behandelen door een klachtencommissie bestaande uit drie leden. Zowel een klachtbehandelaar als de klachtencommissie zullen de klager en de beklagde steeds in de gelegenheid stellen te worden gehoord. Dat kan apart of in elkaars aanwezigheid. Ook kunnen getuigen worden gehoord. Zonodig wordt hiervoor een post bezocht. Meer informatie is te vinden op het [Portaal Integriteit](#) in de Klachtregeling ongewenste omgangsvormen.

Hoe zit het met de vertrouwelijkheid van mijn melding?

Uitsluitend bij de vertrouwenspersoon kan een melding vertrouwelijk worden gedaan. Dat wil zeggen dat de vertrouwenspersoon de identiteit van de melder niet bekend maakt zonder zijn/haar instemming. Bij een onderzoek zullen eventuele vragen aan de melder door tussenkomst van de vertrouwenspersoon moeten worden beantwoord.

Alle andere meldpunten kunnen niet garanderen dat de naam van de melder buiten het onderzoek blijft. De melder wordt immers gehoord en de afgelegde verklaring maakt deel uit van het onderzoeksrapport. Slechts in zéér uitzonderlijke gevallen, indien zwaarwegende belangen dat verlangen, is het mogelijk om de naam van de melder uit het rapport te houden.

Kan ik iets anoniem melden?

Tot op zekere hoogte is het mogelijk iets anoniem te melden maar het effect ervan is beperkt. Een anonieme melding aan de vertrouwenspersoon werkt niet want een vertrouwenspersoon is er om te adviseren en wie zou hij moeten adviseren als hij een anonieme brief ontvangt en de melder zich niet bekend maakt. Een vertrouwenspersoon verricht immers geen onderzoek.

Een anonieme melding bij een leidinggevende of VCI/CCI ligt anders. Zij zullen op basis van wat er bij hen anoniem wordt gemeld nagaan of de melding voldoende concreet is om te worden onderzocht.

Voorbeeld: Stel iemand meldt anoniem dat er vele gelden gaan richting een derde zonder dat duidelijk is wat voor prestaties daar tegenover staan. Dit moet met Piramide en andere na te trekken informatie beoordeeld kunnen worden door FEZ/ADR en kan, bij

vaststelling dat er een geldstroom naar die derde is, aanleiding geven tot nadere vragen aan de leiding van een post of directie. Op basis daarvan kan worden beoordeeld of verder onderzoek nodig is.

In de praktijk blijkt echter dat een anonieme melding doorgaans te weinig concrete aanknopingspunten geeft om onderzoek te kunnen doen.

Wat is het verschil tussen vertrouwelijk en anoniem melden?

Bij een vertrouwelijke melding maakt de melder zich wel bekend aan de vertrouwenspersoon en doet hij zijn verhaal (mondeling of schriftelijk). De vertrouwenspersoon kan namens de melder optreden en een formele melding doen bij een van de andere meldpunten. De identiteit van de melder wordt niet bekend gemaakt. Een anonieme melding is het sturen van een brief naar een van de meldpunten zonder afzender.

Wat houdt de Klokkenluidersregeling in?

Voor het melden van een misstand geldt een specifieke procedure die is vastgelegd in het [Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie](#), doorgaans de Klokkenluidersregeling genoemd. De regeling voorziet in een procedure voor medewerkers om misstanden bij overheidsorganisaties – gebaseerd op redelijke gronden - aan te kaarten zonder dat zij er nadeel van ondervinden.

Wat is een misstand?

Wat onder een misstand moet worden verstaan is slechts op hoofdlijnen uitgewerkt in de regeling. Hierdoor valt het verschil tussen een misstand en een integriteitschending niet concreet aan te geven. In elk geval is een misstand een schending van enig gewicht, anders gezegd: er moet een maatschappelijk belang in het geding zijn. Ook is belangrijk dat het vermoeden van een misstand gebaseerd is op eigen waarneming, of –in geval er geen sprake is van eigen waarneming- op bewijzen welke in handen zijn van de melder. Voorbeelden van misstanden zijn te vinden op internet: www.adviespuntklokkenluiders.nl Meldingen van misstanden kunnen bij alle hiervoor genoemde meldpunten worden gedaan. Elk meldpunt dat een dergelijke melding ontvangt volgt dezelfde procedure. Van iedere melding van een misstand wordt direct de secretaris-generaal ingelicht. Zo'n melding dient vervolgens te worden onderzocht. De secretaris-generaal bepaalt hoe dat onderzoek plaatsvindt en door wie. Gebruikelijk is dat VCI wordt verzocht een onderzoek te starten.

Wanneer iemand melding maakt van een misstand en beroep doet op de Klokkenluidersregeling biedt deze regeling waarborgen om benadeling als gevolg van de melding te voorkomen.

Waar kan ik (een vermoeden van) een misstand melden?

De hiervoor genoemde meldpunten voor het melden van integriteitschendingen gelden ook voor het melden van (en vermoeden van) een misstand.

Wat gebeurt er met een melding van (een vermoeden van) een misstand?

Wanneer een melder niet wil dat zijn naam bekend wordt, heeft hij de mogelijkheid zijn melding vertrouwelijk te doen bij de vertrouwenspersoon. In dat geval blijft de melder buiten het onderzoek en zullen eventuele vragen door tussenkomst van de vertrouwenspersoon moeten worden beantwoord.

De ontvangst van de melding wordt schriftelijk aan de melder dan wel de vertrouwenspersoon bevestigd. De SG geeft opdracht voor een onderzoek. VCI zal de melder/vertrouwenspersoon horen over de inhoud van de melding en voert het onderzoek uit. Over het onderzoek wordt gerapporteerd aan de departementsleiding, die beslist – in samenspraak met HDPO – of en zo ja welke maatregelen getroffen moeten worden. Hierna ontvangt de melder/vertrouwenspersoon een terugkoppeling over de

bevindingen van het onderzoek, het oordeel daarover en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

De gehele procedure - vanaf de ontvangst van de melding tot aan de terugkoppeling - neemt ongeveer 12 weken in beslag. Indien het onderzoek meer tijd vergt waardoor die totale termijn niet kan worden gehaald zal de melder worden ingelicht.

Wat gebeurt er als er sprake lijkt te zijn van een strafbaar feit?

Als bij een melding of in een later stadium van het onderzoek de inschatting is dat er vermoedelijk een strafbaar feit heeft plaatsgevonden, is het ministerie **verplicht aangifte** te doen bij de officier van justitie. Het doen van aangifte bij mogelijk strafbare feiten is een serieuze afweging waarover de departementsleiding een beslissing neemt. Indien daartoe besloten zal directeur VCI de aangifte doen. Alle beschikbare gegevens en informatie worden in dat geval ter beschikking gesteld aan de politie.

Welke procedure is van toepassing op het doen van onderzoek naar schendingen en/of misstanden?

Voor de onderzoeken geldt een vaste procedure die is weergegeven in het Protocol Bijzondere Onderzoeken. Het Protocol is te vinden op het **Portaal Integriteit** onder het kopje: Melden van een schending.

Kan ik ook buiten BZ een melding doen?

Ja, er zijn twee meldpunten buiten BZ waar melding kan worden gedaan van een schending.

☐ Alle integriteitschendingen: Meldpunt M. 0800 7000 of via

www.meldmisdaadanoniem.nl

☐ Bij vermoeden van misstand: Onderzoeksraad Integriteit Overheid via

www.onderzoeksraadintegriteitoverheid.nl

Daarnaast is er een Adviespunt Klokkenluiders, dat uitsluitend advies geeft en de weg wijst aan medewerkers die een vermoeden van een misstand hebben maar niet goed weten hoe ze dit moeten aanpakken.

Het Adviespunt is te bereiken op 070-222400 of via www.adviespuntklokkenluiders.nl

- - -

Heb je vragen of wil je meer weten over de meldpunten of de procedure, neem dan contact op met **10 2 e** | **10 2 e**

Brochure Arbeidsvoorwaarden en Rechtspositie BZ

Voor ambtenaren van het ministerie van Buitenlandse Zaken

Versie 16 maart 2018

p. 11 t/m 15

INTEGRITEIT

BZ heeft integriteit hoog in het vaandel staan. De ambtenaren van BZ bepalen immers in belangrijke mate het gezicht van BZ in Nederland en in het buitenland. Integriteit in de functie die de ambtenaar bekleedt is daarom van groot belang evenals – met name bij de vertegenwoordigingen in het buitenland – integriteit in het privéleven van de ambtenaar.

Integriteit staat voor onkreukbaarheid, onaantastbaarheid en betrouwbaarheid. In de rechtspositie van de ambtenaar zijn regels opgenomen voor integer handelen. Het gaat om regels over onder andere het aanvaarden van geschenken, het verrichten van nevenwerkzaamheden, geheimhouding en melding van integriteitsinbreuken (het zogenaamde klokkenluiden).

Rijksbreed geldt de Gedragscode Integriteit Rijk. Hierin zijn voor alle ambtenaren van de rijksoverheid normen opgenomen teneinde een integer optreden van iedere ambtenaar te waarborgen. Via het Rijksportaal is ook de informatieve brochure "Gedragscode Integriteit Rijk 2017/2018" te raadplegen.

Naast deze code heeft ieder ministerie in aanvulling daarop een eigen code, waarin op specifieke situaties van het ministerie aanvullende onderwerpen over integriteit zijn opgenomen. De gemeenschappelijke waarden die BZ hanteert om de integriteit te waarborgen zijn opgenomen in de Gedragscode Integriteit BZ. Iedere ambtenaar is verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op de naleving van deze gedragscode. De code dient tevens als hulpmiddel om het onderwerp integriteit binnen de diverse organisatieonderdelen van BZ bespreekbaar te maken en in het persoonlijk bewustzijn te verankeren.

De kernwaarden zijn:

- verantwoordelijkheid nemen voor de reputatie van BZ;
- onafhankelijkheid betrachten, zonder een schijn van belangenverstrengeling of vriendjespolitiek;
- transparantie betrachten, controleerbaar zijn;
- zuivere scheiding tussen privé en zakelijk belang en geen misbruik maken van privileges en immuniteiten;
- open zijn waar het kan (met name in de interne contacten), maar vertrouwelijkheid betrachten waar dat moet (met name in de externe contacten);
- gericht zijn op respectvolle samenwerking en het nakomen van afspraken.

Algemene plichten

Als algemeen beginsel geldt dat een ambtenaar gehouden is zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Een ambtenaar maakt zich schuldig aan plichtsverzuim als hij voorschriften overtreedt of als hij iets doet of nalaat wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen. Voor de in het buitenland geplaatste ambtenaar komt daarbij dat deze zich te allen tijde bewust dient te zijn dat hij het Koninkrijk vertegenwoordigt in het buitenland.

Eed of belofte

Teneinde de ambtenaar bewust te maken van de voor ambtenaren geldende integriteitseisen, dient hij bij indiensttreding de eed ("Zo waarlijk helpe mij God Almachtig!") of de belofte ("Dat verklaar en beloof ik.") af te leggen. Daarbij wordt de naleving van de verschillende aspecten toegezegd.

Aanvaarden van geschenken

Het komt in de praktijk voor dat ambtenaren geschenken of diensten van derden krijgen aangeboden. Om de onafhankelijkheid en integriteit van de ambtenaar te waarborgen zijn hiervoor normen gesteld in de *Regeling aannemen geschenken DBZ*. De ambtenaar dient zich bij het aanvaarden van geschenken altijd af te vragen of hij het risico loopt van beïnvloeding. Standaard relatiegeschenken kan hij echter in de regel aannemen als zij routinematig worden aangeboden en de waarde niet meer bedraagt dan € 50. De ambtenaar die een geschenk aanvaardt dient hierover altijd openheid te betrachten ten opzichte van zijn lijnverantwoordelijke. De lijnverantwoordelijke bepaalt uiteindelijk de bestemming van het geschenk. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat de ambtenaar het geschenk kan houden, het geschenk wordt verloot onder alle medewerkers van de afdeling of de post, dan wel het geschenk wordt teruggegeven aan de schenker.

Geschenken van een hogere waarde dan € 50 worden alleen aanvaard als ze om diplomatieke redenen niet kunnen worden geweigerd. Deze geschenken kan de ambtenaar echter niet persoonlijk

Arbeidsvoorwaarden en Rechtspositie BZ 12 16 maart 2018

houden. Ze worden ten algemenen nutte aangewend; hiertoe dient het *registratieformulier geschenken van waarde* te worden ingevuld. De lijnverantwoordelijke beslist over de bestemming.

Nevenwerkzaamheden

In beginsel mag een ambtenaar naast zijn hoofdfunctie nevenwerkzaamheden verrichten. De *Regeling nevenwerkzaamheden DBZ* verstaat onder nevenwerkzaamheden die werkzaamheden die niet aan de ambtenaar zijn opgedragen en ook niet geacht worden te zijn opgedragen uit hoofde van zijn functie. Het kan hierbij gaan om zowel betaalde als onbetaalde nevenwerkzaamheden, binnen of buiten de normale diensttijd.

Voorkomen moet worden dat ten gevolge van nevenwerkzaamheden nu of in de toekomst situaties ontstaan waarin van onoorbare belangenverstrengeling of van botsing van belangen sprake is of zou kunnen zijn.

De ambtenaar is daarom verplicht die nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken. Het gaat hierbij om nevenwerkzaamheden die de ambtenaar reeds verricht of van plan is te gaan verrichten.

Nevenwerkzaamheden zijn verboden indien door het verrichten daarvan de goede vervulling van de functie of het goed functioneren van de openbare dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling van de betrokken ambtenaar, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Melding van (voorgenomen) nevenwerkzaamheden dient plaats te vinden via het P-Direktportaal. Voordat de leidinggevende van de betrokken ambtenaar akkoord gaat, dient hij overleg over de aanvaardbaarheid te voeren met de HR Partner.

De door de SG, PSG en DG's gemelde nevenwerkzaamheden worden door de ABD openbaar gemaakt met vermelding van eventueel aan het verrichten van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen.

Gedragregeling voor de digitale werkomgeving

Sinds juni 2016 is rijksbreed de Gedragregeling voor de digitale werkomgeving van kracht. Het gebruik van internet en e-mail is niet meer weg te denken in het dagelijkse werk. Maar daarvoor gelden regels om te waarborgen dat dit gebruik op een correcte wijze plaatsvindt. Deze gedragregeling geeft richtlijnen voor het gebruik van internet, Rijksportaal en e-mail. Uitgangspunt is dat de internetfaciliteiten van BZ uitsluitend bedoeld zijn voor zakelijk gebruik. Gebruik hiervan voor het verzenden van BZ-vertrouwelijke berichten van of aan internetadressen en het verzenden of bewust ontvangen van e-mail met pornografische en/of racistische plaatjes, kettingbrieven, tekenfilmpjes en video-beelden zowel intern binnen BZ als naar buiten de BZ-organisatie is niet toegestaan. Privégebruik, zoals het verzenden van een e-mailbericht, wordt in beperkte mate toegestaan. Zodra een vermoeden van misbruik rijst, kan in opdracht van de

departementsleiding een onderzoek naar het computergebruik van een medewerker ingesteld worden.

Controlemiddelen

Bij de ingangen en bij een aantal open ruimtes op het departement zijn camera's opgesteld ter bescherming van personen en goederen. Dat kan ook op posten het geval zijn.

De departementsleiding kan incidenteel tot verborgen cameratoezicht besluiten in die gevallen waarin een vermoeden bestaat van onrechtmatig handelen van een medewerker. Tevens kan de departementsleiding bij een vermoeden van onrechtmatig handelen het registratiesysteem van de toegangspassen laten raadplegen.

Geheimhoudingsplicht

Ambtenaren zijn verplicht tot geheimhouding over wat hen in hun functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt. De geheimhoudingsplicht geldt niet wanneer iemand informatie moet verstrekken aan de dienstleiding of wanneer de dienstleiding iemand voor een bepaalde zaak ontheffing van deze plicht heeft verleend, dan wel een wettelijke plicht tot informatieverstrekking bestaat.

Optreden naar buiten

Voor op het departement geplaatste ambtenaren geldt dat functionele contacten met de pers altijd via de Directie Communicatie (COM) plaatsvinden. Op een post is de Chef de Poste de eerst verantwoordelijke voor de relaties met de lokale pers. Bij politiek gevoelige onderwerpen zal de Chef de Poste altijd afstemmen met COM. Bij interviewverzoeken van de internationale en de Nederlandse pers zal de post vooraf toestemming vragen van COM. Zie verder de handleiding van COM: *Omgaan met de media*.

Beperkingen ten aanzien van de vrije meningsuiting

Het recht op vrije meningsuiting van de ambtenaar is niet absoluut. De grens voor de ambtenaar ligt daar waar door de uitoefening van het recht op vrije meningsuiting de goede vervulling van zijn functie of het goed functioneren van BZ – voor zover dit verband houdt met de functie vervulling van betrokkene – niet in redelijkheid verzekerd is. Hoe verder de ambtenaar van het betreffende beleidsterrein is verwijderd, hoe minder reden er is om hem in verband met zijn ambtelijke positie te beperken in zijn vrijheid van meningsuiting. Zodra echter sprake is van een directe betrokkenheid bij de beleidsvorming dient de ambtenaar terughoudendheid te betrachten ten aanzien van uitlatingen die een directe relatie met zijn functie hebben. Bij twijfel doet de ambtenaar er goed aan in overleg te treden met zijn leidinggevende of met COM.

Vertrouwenspersonen integriteit

Voor BZ zijn vertrouwenspersonen integriteit benoemd. Op dit moment zijn dat [Wob art. 10.2.e], [Wob art. 10.2.e], [Wob art. 10.2.e], [Wob art. 10.2.e] en [Wob art. 10.2.e] (externe vertrouwenspersoon [Wob art. 10.2.e]).

Deze vertrouwenspersonen integriteit vallen rechtstreeks onder de SG. Men kan bij hen te rade gaan met vragen en meldingen over (vermoedens van) niet-integer gedrag of integriteitdilemma's. De vertrouwenspersonen dragen zorg voor de anonimiteit van degenen die zich tot hen wenden.

Op een aantal posten is een door de Chef de Poste aangewezen vertrouwenspersoon aanwezig.

Klokkenluidersregeling

Op 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders in werking getreden. Ter uitvoering van de verplichtingen die in deze wet zijn opgenomen voor werkgevers is bij besluit van 21 december 2016 de Interne Klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie van kracht geworden. In deze nieuwe regeling is de mogelijkheid voor het melden van een vermoeden van een misstand niet alleen opengesteld voor (gewezen) ambtenaren maar ook voor andere werknemers bij een ambtelijke organisatie (zoals lokale werknemers, uitzendkrachten, stagiairs, vrijwilligers en ZZP-ers). Degene die een dergelijk vermoeden wil melden dient dit eerst intern te doen. Dit kan bij de leidinggevende zijn of indien dit niet wenselijk wordt geacht, bij een hogere leidinggevende of bij

een vertrouwenspersoon integriteit. De melder geniet bescherming tegen nadelige gevolgen van het doen van een melding van het vermoeden van een misstand mits de melding te goeder trouw en naar behoren is gedaan. Dit betekent dat de melder zorgvuldig moet handelen en een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is.

Er is sprake van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang als het betreft het zich mogelijk voordoen van:

- schending van een wettelijk voorschrift
- gevaar voor de volksgezondheid
- gevaar voor de veiligheid van personen
- gevaar voor de aantasting van het milieu
- gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten bij de organisatie waar de melder werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij uit hoofde van zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen en kennis heeft gekregen van de misstand.

De leidinggevende dan wel de vertrouwenspersoon integriteit stelt de departementsleiding direct schriftelijk van de melding op de hoogte. De vertrouwenspersoon doet dit alleen met instemming van de ambtenaar.

Op initiatief van de SG wordt naar aanleiding van de melding een onderzoek gestart. Binnen twaalf weken na de interne melding wordt de ambtenaar op de hoogte gebracht van het standpunt van de SG. Deze termijn kan worden verlengd.

De ambtenaar kan een misstand extern melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders indien hij het niet eens is met het standpunt van de SG of als hij niet tijdig een besluit tot verlenging van de onderzoekstermijn ontvangt dan wel de verlengde termijn onredelijk lang is.

Uitsluitend in het zeer uitzonderlijke geval dat niet van de ambtenaar verwacht mag worden dat hij eerst een interne melding doet, kan hij zich rechtstreeks per e-mail wenden tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders. Het onderzoek naar de melding start binnen 6 weken als het verzoekschrift aan de eisen voldoet en er goede reden is om onderzoek te doen. Aan het eind van het onderzoek stellen de onderzoekers een rapport op. De departementsleiding en de ambtenaar kunnen op het concept reageren. Als de onderzoekers concluderen dat er sprake is van een misstand, staat in dit rapport wat (waarschijnlijk) de oorzaken zijn en wat de gevolgen zijn. Ook kunnen er aanbevelingen voor de departementsleiding in staan. Ten slotte maken de onderzoekers het rapport openbaar. Hier staan echter nooit namen in van personen of organisaties.

Het adres van het Huis voor klokkenluiders is: Maliebaan 72, 3581 CV, Utrecht, telefoonnummer 088-371 30 30, e-mail: info@huisvoorklokkenluiders.nl.

Ook kan de ambtenaar zich wenden tot de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders. Deze afdeling fungeert onder andere als steunpunt voor (potentiële) klokkenluiders door ze te voorzien van informatie en advies over en ondersteuning bij mogelijke vervolgstappen. Tevens kunnen de adviseurs psychosociale ondersteuning bieden. Echter juridische bijstand wordt niet door de adviseurs verleend. De afdeling Advies is per e-mail adres te bereiken: advies@huisvoorklokkenluiders.nl.

Indien de ambtenaar tijdens een bezwaar- of beroepsprocedure of een zienswijzeprocedure kosten heeft gemaakt voor een door een derde beroepsmatig verleende juridische bijstand, dan bestaat in het licht van een melding op grond van de Klokkenluidersregeling de mogelijkheid dat bij gebleken onrechtmatigheid van het (voorgenomen) besluit een vergoeding wordt verstrekt. Deze vergoeding bedraagt maximaal € 250,-- per uur tot maximaal € 6000,-- per afzonderlijke procedure.

De ambtenaar wordt als het gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld. Ook voor de vertrouwenspersonen integriteit geldt dat zij op geen enkele wijze worden benadeeld als gevolg van het uitoefenen van hun taken als vertrouwenspersoon.

Voor meer informatie over het Huis voor klokkenluiders zie www.huisvoorklokkenluiders.nl.

Ongewenste omgangsvormen

Bij BZ bestaat een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. In voorkomende gevallen kan een klacht worden ingediend bij HDPO, die een oordeel over de klacht zal vellen nadat de Klachtencommissie, dan wel een door HDPO aangewezen klachtbehandelaar, de klacht heeft onderzocht en HDPO daaromtrent heeft gerapporteerd en geadviseerd. Meer informatie is te vinden in de *Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen BZ* en de brochure "*Omgaan met ongewenste omgangsvormen*".

Identificatieplicht

Alle ambtenaren moeten zich op de werkplek met een geldig identiteitsbewijs kunnen identificeren bij een eventuele controle van onder andere de Belastingdienst, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de Inspectie SZW.

Geldige identiteitsbewijzen op de werkplek zijn onder meer: een paspoort, een Nederlandse identiteitskaart of een Nederlands rijbewijs. De geldigheidsduur van deze documenten mag niet verstreken zijn.

Tevens zijn alle BZ-medewerkers en bezoekers verplicht om op het departement hun toegangspas zichtbaar te dragen en op verzoek van bewakingspersoneel deze te tonen.

Disciplinaire straffen

Iemand die de voorschriften overtreedt of zich anderszins niet gedraagt als een goed ambtenaar, kan door de SG, een DG, de plaatsvervangend PSG, de directeur FEZ of de directeur DCV disciplinair worden gestraft. De straffen variëren van een schriftelijke berisping tot ontslag. Voordat zo'n straf wordt opgelegd, krijgt de ambtenaar de gelegenheid zich mondeling en schriftelijk te verantwoorden. Na totstandkoming van het besluit kan bezwaar en beroep worden ingediend tegen het betreffende besluit.

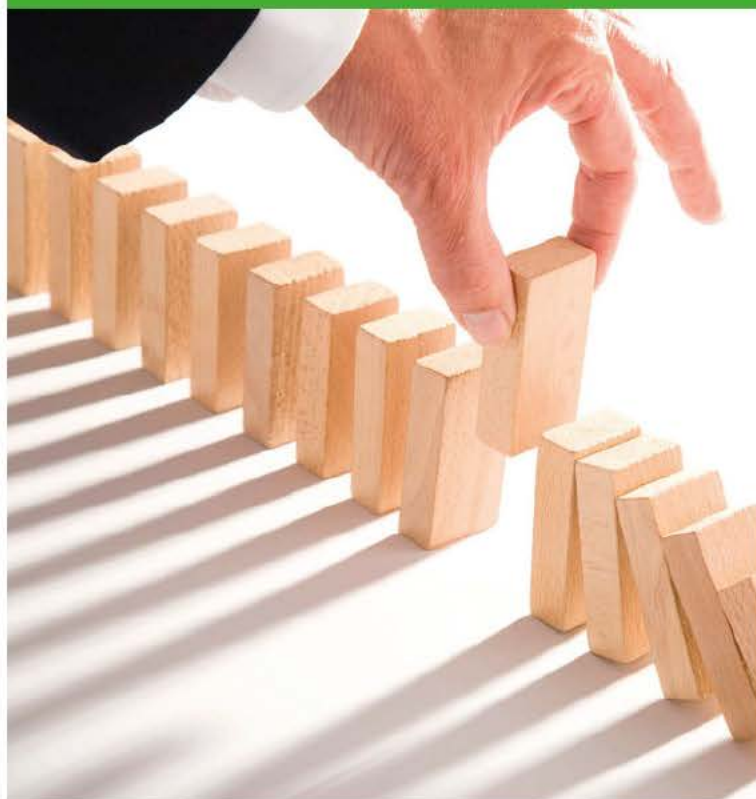




Ministerie van Buitenlandse Zaken

Een integriteitsonderzoek, wat houdt dat in?

zoek, wat houdt dat in? Een integriteitsonderzoek, wat houdt dat in? Een integriteitsonderzoek, wat



Je hebt niet dagelijks met een integriteitsonderzoek te maken. Maar als melder, slachtoffer, manager, collega of als degene tegen wie het onderzoek is gericht willen we je goed informeren.

Iedereen kan melden over mogelijke misstanden of gebeurtenissen die in strijd zijn met de gedragscode integriteit. Hoe verloopt daarna de procedure, wat kunnen de gevolgen zijn en wat zijn je rechten en plichten?

De melding

Een onderzoek wordt gestart op basis van een melding. Een dergelijke melding wordt door VCI geregistreerd en beoordeeld op de volgende criteria

- Is de melding betrouwbaar en concreet;
- Is de gemelde gedraging een mogelijke integriteitsschending;
- Wat is de aard en de ernst van de gemelde schending;
- Zijn er voldoende aanwijzingen en aanknopingspunten die de melding kunnen onderbouwen;
- Is een integriteitsonderzoek noodzakelijk of zijn de feiten helder;
- Wat zijn de onderzoeksmogelijkheden.

Als een onderzoek noodzakelijk is wordt een plan van aanpak opgesteld, waarmee de departementsleiding (de SG of PSG) akkoord moet gaan. De onderzoekers hebben dan mandaat voor het uitvoeren van het onderzoek.

Bescherming privacy

Je kunt er op vertrouwen dat wij uiterst discreet omgaan met elke melding.

Bij de keuze van een onderzoeksmethode maken we een afweging tussen de ernst van het incident en de impact van de methode. We kiezen altijd voor de minst ingrijpende en voeren deze zo discreet mogelijk uit, uiteraard binnen de kaders die de wet daarvoor stelt.

Het onderzoek

Integriteitsonderzoeken worden uitgevoerd door de professionele onderzoekers van VCI. De onderzoeken zijn bedoeld om feiten en fictie van veronderstelde overtredingen van de gedragscode te scheiden. Het zijn onderzoeken die de departementsleiding een zo objectief mogelijke feitenrapportage in handen geeft om, daar waar nodig, met een goede onderbouwing maatregelen te nemen. De onderzoeken zijn er niet op gericht om zo veel mogelijk belastend bewijs te verzamelen tegen de medewerker tegen wie de klacht is gericht. Aantoonbare- en onweerlegbare feiten die een medewerker belasten en feiten die een medewerker ontlasten zijn van gelijkwaardig belang.

Voordat het onderzoek begint, informeren de onderzoekers in principe de directeur of de CdP van het betreffende organisatie-onderdeel. Degene tegen wie het onderzoek is gericht wordt daarover ook zo snel mogelijk geïnformeerd.

Informatie verzamelen

De feitenonderzoeker kan gebruik maken van verschillende manieren om informatie te verzamelen. Afhankelijk van de noodzaak doet hij dit door

- Te spreken met de melder, getuigen en/of deskundigen;
- E-mails, internet- en telefoongebruik en documenten op de persoonlijke schijf te onderzoeken;
- Bureaus/kasten op de werkplek discreet te doorzoeken;
- Nagaan wie er wanneer in een gebouw was;
- Enz.

Uiteraard zijn de onderzoeksmethoden vastgelegd in een protocol dat voldoet aan de wettelijke kaders. Dit protocol is te vinden op het intranet (Portaal Integriteit).

Rechten en plichten

Je bent als BZ medewerker verplicht om mee te werken aan een onderzoek. De onderzoekers hebben de verplichting om vertrouwelijk om te gaan met de onderzoeksinformatie, objectief te zijn en te werken volgens het principe van hoor en wederhoor.

Hoor en wederhoor

Je krijgt als betrokkene tegen wie het onderzoek zich richt, altijd de gelegenheid jouw kant van de zaak en jouw standpunt toe te lichten. Hiervan wordt door de onderzoekers een verklaring opgesteld. Tijdens het gesprek heb je recht om een raadsman of een ander persoon aanwezig te laten zijn, tenzij dit in het belang van het onderzoek of derden ongewenst is.

Rapport en advies

Uiteindelijk stelt de onderzoeker een feitenrapport op met de bevindingen en gespreksverslagen. Daarin staat wat er is onderzocht en wat de vastgestelde feiten zijn. Dit rapport wordt uitsluitend overhandigd aan de departementsleiding. Deze bepaalt of een feitenverslag geheel of gedeeltelijk wordt gedeeld met HDPO en/of de directeur of CdP, die kan adviseren over eventueel te nemen maatregelen. Als er sprake is van een integriteitsschending kan een maatregel bijvoorbeeld een officiële waarschuwing zijn of een salarismaatregel. In zeer ernstige gevallen kan een medewerker worden ontslagen en bij strafbare feiten doet BZ altijd aangifte bij de politie.

Het besluit

Een professioneel uitgevoerd onderzoek moet leiden tot een verantwoord en goed onderbouwd besluit door de departementsleiding. De feiten en omstandigheden zoals die in het onderzoek zijn gebleken worden zorgvuldig afgewogen. Daarbij komen altijd de volgende vragen aan de orde: is er sprake van plichtsverzuim; zo ja, is dat plichtsverzuim verwijtbaar of toerekenbaar; wordt gebruik gemaakt van de bevoegdheid om te straffen en is deze straf evenredig aan het gepleegde plichtsverzuim? Voorafgaand aan het definitieve besluit tot een maatregel wordt betrokkene het voornemen tot het opleggen van een straf medegedeeld. In dat geval krijgt betrokkene het rapport en wordt hij of zij in de gelegenheid gesteld om een zienswijze te geven. Vanzelfsprekend kan de betrokkene binnen vastgestelde termijnen tegen het besluit nog bezwaar en beroep aantekenen.

Wat verwachten wij van jou?

Het melden een van integriteitsschending ligt gevoelig.

Toch verwacht BZ van jou dat

- Je een schending van integriteit altijd meldt;
- Je medewerking verleent tijdens een onderzoek.

Wat kun je van ons verwachten?

- We gaan vertrouwelijk om met alle informatie.
- We stellen op objectieve gronden vast of en hoe een onderzoek wordt uitgevoerd.
- We werken volgens het principe van hoor en wederhoor.
- We houden rekening met de privacy van alle betrokken personen.
- Tijdens en na een onderzoek heeft iedere betrokkene recht op hulp en ondersteuning. Wij helpen je die te vinden, maar je kunt ook rechtstreeks contact opnemen met het maatschappelijk werk of een vertrouwenspersoon.

Voorkomen is beter dan genezen

De resultaten van een onderzoek gebruiken we voor preventieadvies. Zo kunnen we bijvoorbeeld een leidinggevende adviseren een workshop te organiseren voor medewerkers of tips geven om risico's te beperken.

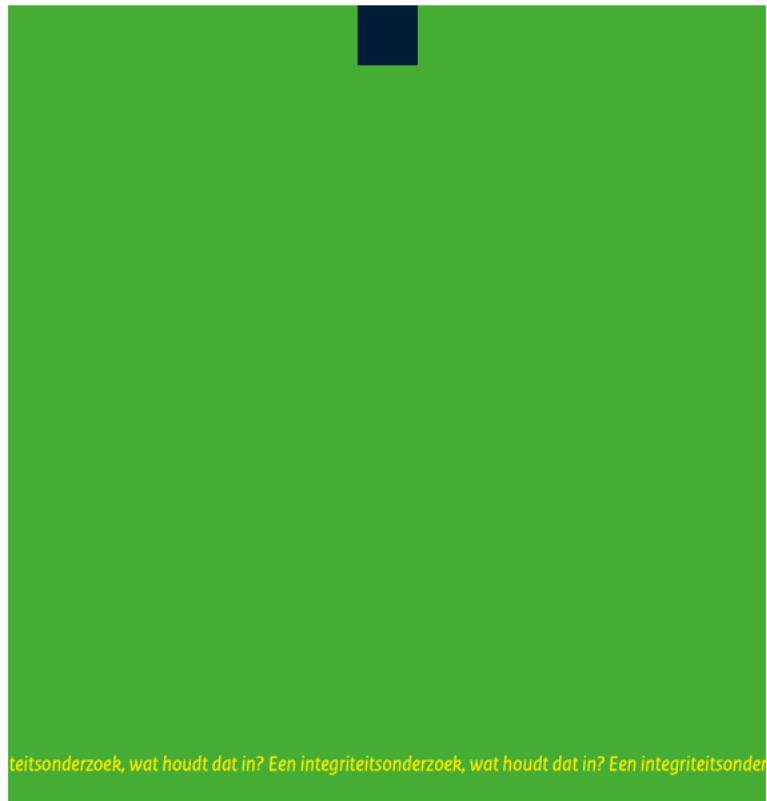
Waar kun je terecht?

Voor ondersteuning, advies en feedback kun je een vertrouwenspersoon inschakelen. Dit is een onafhankelijke deskundige die voor jou een klankbord kan zijn. De contactgegevens vind je op intranet (Portaal Integriteit).

Bij lichamelijke, mentale of psychische klachten zoals (werk-)stress kun je de bedrijfsarts inschakelen (**10 2 e**).

Heb je vragen over het onderzoek die niet in deze folder worden beantwoord of heb je behoefte aan advies, dan kun je terecht bij de integriteitscoördinator op het departement. De contactgegevens vind je op intranet (Portaal Integriteit). Daar vind je ook informatie over integriteit, ongewenste omgangsvormen en de gedragscode in verschillende talen. Vragen kun je ook stellen via integriteit@minbuza.nl.

Veiligheid, Crisiscoördinatie en Integriteit (VCI) – cluster Integriteit



teitsonderzoek, wat houdt dat in? Een integriteitsonderzoek, wat houdt dat in? Een integriteitsonder

Dit is een uitgave van:
Het ministerie van Buitenlandse Zaken
Postbus 20061 | 2500 EB Den Haag
© Buitenlandse Zaken | november 2016

Informatie t.b.v. Leidinggevend

Iemand komt met een integriteitsprobleem, wat doe je?

Leidinggevend kunnen voor advies te rade gaan bij de centrale coördinator integriteit. Maar ook voor leidinggevend kan de vertrouwenspersoon op het departement als klankbord en adviseur fungeren.

Wat wordt van mij als leidinggevende verwacht wanneer iemand een mogelijke integriteitsschending meldt?

Voor medewerkers ben je als leidinggevende het eerst mogelijke meldpunt. Je wordt geacht elke melding - ongeacht de aard van de melding - in behandeling te nemen.

Afhankelijk van de complexiteit en de vraag of de feiten helder zijn of niet, kun je de melding

- zelf afhandelen en - eventueel iom HDPO - zo nodig maatregelen treffen;
- of de hulp inroepen van VCI/CCI.

De tweede optie is nodig als niet duidelijk is wat er is gebeurd of wat er aan de hand is. In dat geval zal een feitenonderzoek moeten plaatsvinden.¹

Na behandeling van de melding moet je een terugkoppeling geven aan de melder. Dat wil zeggen dat je de melder inlicht over je bevindingen en wat je er vervolgens aan hebt gedaan. Een leidinggevende moet zich ervan vergewissen dat de melding adequaat is afgehandeld.

Wat moet ik als leidinggevende doen wanneer iemand bij een melding een beroep doet op de Klokkenluidersregeling?

Wanneer beroep wordt gedaan op de Klokkenluidersregeling dient direct de secretaris-generaal te worden ingelicht. Dit gaat door tussenkomst van VCI/CCI, die in samenspraak met HDPO nagaat of er inderdaad sprake is van een vermoeden van een misstand conform de regeling. Nadat de SG is ingelicht dient zo'n melding te worden onderzocht. Gebruikelijk is dat VCI wordt opgedragen een onderzoek te starten. VCI zal er dan voor zorgen dat de ontvangst van een dergelijke melding schriftelijk aan de melder wordt bevestigd. Het is van belang goed contact hierover te houden met VCI.

Contactgegevens

De contactgegevens van de Centrale Coördinator Integriteit en de Vertrouwenspersonen van BZ staan op het Portaal Integriteit.

¹ Zie interne procedure voor het melden van schendingen op rijksportaal: Portaal Integriteit

Handreiking Integriteit voor het p-gesprek

Integriteit vormt een vast onderdeel van het p-gesprek.

In de praktijk blijkt dat leidinggevende niet goed weten wat ze inhoudelijk moeten vragen of zeggen bij het onderdeel integriteit tijdens het p-gesprek.

In dit document worden een aantal onderwerpen aangedragen die leidinggevende en medewerker kunnen helpen om inhoud te geven aan dit onderwerp.

Het integriteitsbeleid van BZ is vastgelegd in de Gedragscode Integriteit BZ
"Eerst denken dan doen".

Deze handreiking draagt slechts ideeën aan. Het is aan leidinggevende en medewerker samen om te bepalen welke onderwerpen relevant zijn voor de functie die de medewerker bekleedt.

OMGANG MET COLLEGA'S EN LEIDINGGEVENDEN

Weet de medewerker wat hij moet doen als hij te maken krijgt met niet integer gedrag van een collega of een leidinggevende? Weet hij welke procedures er zijn en bij wie hij terecht kan? Is het nodig om werkafspraken te maken binnen de afdeling of het team met betrekking tot integriteitkwesties?

Je kunt vragen stellen over de sfeer op de afdeling of in het team. Voelt iemand zich thuis? Zo nee, wat is er dan aan de hand? Spreken collega's elkaar aan indien dit nodig is? Vraag ook eens welk beeld de medewerker over jou heeft in dit kader. Vindt de medewerker dat hij veilig met jou of een collega zakelijk van mening kan verschillen?

VOORBEELDGEDRAG, AANSPREKEN EN TEGENSPREKEN

De gedragscode is een leidraad voor leidinggevendenden voor wie integriteit een belangrijk onderdeel van de managementverantwoordelijkheid vormt, vanwege de voorbeeld-functie die zij vervullen.

Het is belangrijk om hierover het gesprek met je medewerker(s) aan te gaan.

Je kunt bijvoorbeeld aan de medewerker vragen wat hij van jouw handelen en gedrag vindt. Geef je meestal het goede voorbeeld? Ben je voor je medewerkers aanspreekbaar op je gedrag en handelen? Durven medewerkers met je van mening te verschillen? Zouden medewerkers misstanden bij je durven te melden? Als zich een misstand heeft voorgedaan, hoe heb je die dan in de ogen van de medewerker afgehandeld?

NEVENWERKZAAMHEDEN

Veel medewerkers van BZ verrichten werkzaamheden naast hun 'gewone' werk.

In sommige gevallen kan dat leiden tot belangenverstrengeling. De medewerker moet zelf afwegen of de nevenwerkzaamheden in deze categorie thuishoren en dient dit te melden. Wanneer de nevenwerkzaamheden de belangen van BZ en de functie van de medewerker niet raken, zijn deze werkzaamheden geen probleem.

Indien deze belangen wel in het geding kunnen komen, toetst de lijnchef of er raakvlakken zijn met de functie en de aanvaarbaarheid van een en ander. De medewerker meldt vervolgens de nevenwerkzaamheden via het formulier "Melding nevenwerkzaamheden" op p – direkt.

Heeft een medewerker al nevenwerkzaamheden opgegeven, dan kun je hier vragen over stellen. Kloppen de afspraken die jullie eerder hebben gemaakt nog? Zijn deze afspraken nog steeds werkbaar en actueel?

VERSTRENGELING VAN FINANCIËLE BELANGEN

Financiële belangenverstrengeling ontstaat als een ambtenaar privé financiële belangen heeft

die een onafhankelijke besluitvorming op het werk in de weg kunnen staan. Om te weten of een medewerker risico loopt op het gebied van financiële belangenverstrengeling kunnen de volgende drie vragen worden gesteld:

1. Werkt de medewerker op een afdeling/post waar er risico wordt gelopen op financiële belangenverstrengeling?

2. Is de medewerker als adviseur of manager in zeer sterke mate betrokken bij deze processen?

3. Heeft de medewerker privé financiële belangen die hiermee kunnen conflicteren?

Indien er sprake is van een risico van financiële belangenverstrengeling, kunnen de privébelangen, die dit risico in zich dragen, in het p-verslag worden vastgelegd. Daarbij wordt aangegeven hoe lang het risico bestaat. Dat kan bijvoorbeeld voor de duur van een project zijn of totdat de medewerker de risicovolle belangen heeft afgestoten.

Indien er sprake is van een ernstig belangenconflict dat onmogelijk gedoogd kan worden, is de medewerker verplicht om risicobeperkende maatregelen te nemen. In het uiterste geval kan de medewerker voor de keus komen te staan: afstand doen van het conflicterende financiële belang of afstand doen van de functie.

Het SG/DG-Beraad van BZ heeft begin 2015 besloten de meldplicht van financiële belangenverstrengeling zoals opgenomen in de ambtenarenreglementen (ARAR en RDBZ) op de SG en DG's van toepassing te verklaren.

Zie ook: (HDPO/AR stuk in de maak)

SOCIALE MEDIA

BZ medewerkers die als privé-persoon het internet gebruiken doen er goed aan de Rijksbrede 'Uitgangspunten online communicatie rijksambtenaren' tot zich te nemen. De vier stelregels daaruit zijn:

- de medewerker is een ambassadeur van zijn organisatie en integriteit is daarbij essentieel en vanzelfsprekend. Je bent je steeds scherp bewust van de status van informatie die je wilt delen;
- de verantwoordelijkheid en rol van medewerkers zijn online en offline gelijk en er gelden dezelfde regels;
- er is een verschil tussen uitlatingen als privépersoon en als BZ medewerker in functie. Als je als medewerker in functie online bent, en je uitingen in dat geval onder de ministeriële verantwoordelijkheid vallen, maak je dat kenbaar. Wees je ervan bewust, dat op het snijvlak van privé en zakelijk de grootste kwetsbaarheden liggen;
- de medewerker communiceert zorgvuldig, gericht en gedoseerd.

Hierbij geldt het credo 'Eerst denken dan doen'. BZ is een open organisatie en als medewerker heb je als ieder het recht van vrijheid van meningsuiting. Besef echter dat je bij gebruik van de sociale media voor de buitenwereld een vertegenwoordiger bent van de Nederlandse overheid en niet iemand die een privé-opvatting verkondigt. Hou er dus rekening mee dat je met je uitlatingen schade kunt toebrengen aan het ministerie, de bewindslieden, collega's, privépersonen en derde landen.

Is de medewerker actief op sociale media? Zijn de vier stelregels duidelijk of twijfelt de medewerker weleens? Hoe maakt hij onderscheid tussen werk en privé? Is dat onderscheid voor iedereen direct duidelijk?

KWETSBARE FUNCTIES

Welke kwetsbaarheden bevinden zich in de functie van de medewerker? Welke taken in zijn/haar functie kunnen een risico vormen waardoor de integriteit van de

medewerker en die van de organisatie worden aangetast? Zijn de manager en de medewerker het eens over deze risico's? Zijn er maatregelen genomen om deze risico's te voorkomen of te verkleinen? Hoe werken deze maatregelen?

GEDRAG IN DE PRIVÉSFEER

Medewerkers moeten zich ervan bewust zijn dat hun gedragingen in de privésfeer, BZ (of voor posten: ook Nederland) in een negatief daglicht (kunnen) stellen. Medewerkers dienen zich ook bewust te zijn van hun kwetsbaarheid voor spionage of afpersing.

Vooraf medewerkers op vertrouwensfuncties en medewerkers die zichtbaar zijn voor het publiek lopen integriteitsrisico's. In het laatste geval gaat het met name om uitgezonden medewerkers op een post die ons land vertegenwoordigen en het gezicht zijn van Nederland in het buitenland.

Kent de medewerker deze regel? Medewerkers, van wie bekend is dat zij in privétijd risicovol gedrag tonen, kunnen nadrukkelijk op de integriteitsrisico's gewezen worden.



Factsheet

De Gedragscode Integriteit Rijk voor leidinggevenden

Uit het voorwoord van minister Blok voor Wonen en Rijksdienst:

“Er wordt veel waarde gehecht aan het bespreekbaar maken van integriteit binnen de organisatie. Het is belangrijk dat dit op een veilige manier kan gebeuren en dat de organisatie er niet verkrampt op reageert. Ambtenaren moeten zich gesteund voelen in hun streven het goede te doen, ook als dit hen in een loyaliteitsconflict brengt binnen de organisatie: trouw aan de publieke taak staat voorop en dient beloond te worden. Het management en met name het topmanagement heeft daarin een belangrijke functie. Dit betekent dat ik leidinggevenden, op alle hiërarchische niveaus, oproep deze gedragscode te omarmen en in woord en daad uit te dragen. Want ze is opgesteld voor alle rijksambtenaren.”

De dubbele pet van leidinggevenden: goed ambtenaar en goed werkgever

De werkgever wordt in de praktijk vertegenwoordigd door het management, de leidinggevenden. Zij vervullen in de gedragscode een dubbele rol, namelijk als ‘goed ambtenaar’ en als ‘goed werkgever’. Daarnaast hebben leidinggevenden de taak om medewerkers aan te spreken op niet integer gedrag en zo nodig maatregelen te treffen. Zij kunnen daarbij alleen geloofwaardig zijn als zij zelf het goede voorbeeld geven. De gedragscode biedt leidinggevenden een houvast om met het onderwerp integriteit aan de slag te gaan. De code kan gebruikt worden om het onderwerp integriteit, al dan niet nader gespecificeerd, te agenderen en te bespreken. Daarbij is de uitdaging om de verbinding te leggen met het dagelijks werk. Pas dan gaat het onderwerp leven. Maar hoe doe je dat?

Voor leidinggevenden zijn de volgende vier taken te onderscheiden:

Faciliteren

Leidinggevenden hebben een belangrijke faciliterende taak. Het scheppen van een veilig klimaat is een voorwaarde om integriteitsvraagstukken binnen de organisatie bespreekbaar te maken.

De gedragscode legt veel nadruk op integriteitsbewustzijn en het bespreken van integriteitsdilemma's: wat vind je, in plaats van wat mag je? Op de werkvloer wordt met elkaar bepaald wat in de praktijk onder integer gedrag wordt verstaan. Je hebt elkaar hiervoor nodig. Daarbij hoort ook het elkaar – op een respectvolle manier – aanspreken op gedrag. Het is belangrijk dat dit op een veilige manier kan gebeuren en dat dilemma's in alle openheid worden besproken. Het helpt daarbij echt als leidinggevenden bereid zijn zich kwetsbaar op te stellen en medewerkers laten zien met welke vraagstukken en dilemma's zij zelf in hun werk worstelen en uitleggen welke afwegingen zij daarbij maken.

Sturen

Leidinggevenden hebben daarnaast ook een sturende taak. Immers, door de hele gedragscode heen worden medewerkers naar hun leidinggevende verwezen als het gaat om integriteitsdilemma's in het werk. “Raadpleeg bij twijfel jouw leidinggevende”: van een leidinggevende wordt dus meer verwacht dan alleen het gesprek over integriteit te faciliteren.





Een leidinggevende heeft vaak een breder blikveld, moet waar nodig richting kunnen geven aan het gesprek en knopen kunnen doorhakken. Een leidinggevende moet verantwoording nemen voor de keuzes die uiteindelijk worden gemaakt.

Handhaven

Een derde taak van leidinggeven is handhaven. Handhaven is het sluitstuk van integriteitsmanagement. Dit betekent: consequent aanspreken op niet integer gedrag en integriteitsschendingen aanpakken. Maatregelen treffen om herhaling te voorkomen. Leren van gemaakte fouten. En ook: goed gedrag stimuleren. Minstens even belangrijk is het om medewerkers te steunen en te beschermen wanneer zij de moed hebben om niet integer gedrag aan de orde te stellen. Ingeval er onderzoek plaatsvindt naar integriteitsschendingen en eventueel sancties worden opgelegd, is dat erg ingrijpend voor zowel de direct betrokkenen als de collega's. De leidinggevende blijft verantwoordelijk voor de personeelszorg en heeft tot taak zorgvuldig met zo'n situatie om te gaan.

Uitdragen

Leidinggeven hebben tot slot de taak om het integriteitsbeleid uit te dragen in woord en daad. Doen zij dit niet, dan kunnen zij niet effectief faciliteren, sturen en handhaven. Hierin zie je duidelijk de dubbele pet van leidinggeven terug. Vanuit hun werkgeversrol moeten zij integriteit binnen alle aspecten van het werk de aandacht geven die het verdient. Dit geldt voor de werving, selectie en introductie van nieuw personeel, de organisatie en inrichting van het werk, het werkoverleg en de individuele gesprekken met medewerkers. Daarnaast zijn leidinggeven ook zelf ambtenaar en hebben zij een voorbeeldfunctie naar overige medewerkers. Verkeerd voorbeeldgedrag valt meer op en blijft langer hangen dan goed voorbeeldgedrag. Medewerkers spiegelen hun gedrag aan dat van leidinggeven. Het is daarom belangrijk voor leidinggeven om zelf een "goed ambtenaar" te zijn en integer gedrag te laten zien.

Wat betekent dit voor leidinggeven?

Van leidinggeven wordt inspirerend leiderschap en een hoge mate van Integriteitsbewustzijn verwacht. Daarvoor is kennis en toewijding op het onderwerp integriteit nodig. Zij moeten in staat zijn om integriteitsrisico's tijdig te herkennen, te benoemen en vervolgens op de juiste manier aan te pakken. Verwacht wordt dat zij dilemma's in alle openheid bespreken, positief gedrag stimuleren en de medewerkers met raad en daad terzijde (kunnen) staan. Leidinggeven kunnen elkaar hierin helpen en versterken, bijvoorbeeld met collegiaal beraad over de grenzen van organisatieonderdelen of zelfs organisaties heen. Met oog voor bescherming van de privacy: ook dat is integriteit.

Nadere informatie en contactgegevens:
Ministerie van Buitenlandse Zaken
Centrale Coördinator Integriteit (Annelies Faro)
070 348 57 34 / 06 52011315
December 2016

Nb. Voor BZ specifieke bepalingen die werken en dienstreizen in het buitenland betreffen is nog steeds de BZ gedragscode van kracht.



Risico analyse integriteit

3 stappenplan

Integriteitsrisico's hangen vaak samen met de wijze waarop processen en omgangsvormen zijn ingericht. Indien dergelijke risico's in kaart worden gebracht, kunnen maatregelen in beeld komen om die risico's waar mogelijk te beperken. Een degelijke analyse bestaat uit 3 stappen.

1. een inventarisatie van **kwetsbaarheden** (handelingen/processen/ functies)
2. contextanalyse: een beschrijving van de bestaande **weerbaarheid** (d.w.z. een beschrijving van risico verhogende omstandigheden/omgevingsfactoren: regionaal/post specifiek en de bestaande wijze waarop daarmee wordt omgegaan op een specifieke post of dienstonderdeel).
3. Repareren van eventuele 'gaten': indien er kwetsbaarheden zijn die onvoldoende worden 'afgedekt' door procedures en/of (beleids)maatregelen dan is er sprake van een concreet integriteitsrisico. De wijze waarop aan deze maatregelen uitvoering wordt gegeven, bepaalt de mate van weerbaarheid tegen integriteitsrisico's.

Bij het beoordelen van de toepasselijkheid van onderstaande bullits ontstaat zicht op de specifieke risico's van de betreffende afdeling. Met het beschrijven van de "tegenmaatregelen" ontstaat inzicht in de weerbaarheid van de werkprocessen tegen integriteitsrisico's.

De analyse ziet eerst op het duiden van kwetsbare functies, dan tot het duiden van functie gerelateerde kwetsbaarheden en ten slotte tot het duiden van functie gerelateerde, risico verminderende maatregelen.

Met het formulier "kwetsbare functies" kunnen de medewerkers elkaars kwetsbaarheden inventariseren. Het dient niet zozeer als bron van concrete input maar meer als middel om bij de betrokken medewerkers awareness te kweken voor de risicovolle aspecten van hun werkzaamheden. Het verdient aanbeveling de invulexercitie te laten volgen door een plenaire sessie waarin alle medewerkers in eigen bewoordingen getuigen van de kwetsbare aspecten van hun werk. De notatie Als het niet om een eerste eenmalige analyse gaat maar om een "onderhoudsbeurt", kan het formulier worden gebruikt tijdens het reguliere functioneringsgesprek of na wijziging van (aspecten van) de functie. Het formulier onderscheidt 8 kwetsbare werkprocessen, 5 (postspecifieke) risico verhogende aspecten en 12 mogelijke tegenmaatregelen.

N.B. Deze handleiding is toegespitst op de situatie op de posten. Zij kan echter even goed worden gebruikt voor andere organisatie onderdelen.

Voor wat betreft de kwetsbare processen/handelingen zien we twee hoofdgroepen waar risico's zich voordoen:

- **relatie** overheid – burger/bedrijven/instanties: innen, uitbesteden, uitkeren, verlenen, handhaven, adviseren:
- omgaan met overheidseigendommen: informatie, geld, vastgoed, goederen

Drie stappen:

- Stap 1:** Identificeren kwetsbare functies/processen/handelingen op de post
- financieel (innen van gelden, uitkeren, boekhouding)
 - consulaire (paspoorten, visa, inburgeringsexamen)
 - AZ-aangelegenheden (dienstauto, VAR, bedrijfsmiddelen, huisvesting, diplo. voorrechten)
 - gerubriceerde informatie (stg, BZ-vertrouwelijk, personeelsvertrouwelijk)
 - OS (aanbestedingen, opdrachten, subsidies)

- gedetineerdenbegeleiding (uitkering verstrekken)

Stap 2: Context analyse

Risico verhogende omstandigheden in de regio, het land:

- illegale migratie
- veel (ex)gedetineerden + Nlse criminelen
- hoog op de lijst van corrupte landen (Transparency Int.)
- hoge inteldreiging
- etc.

Risico verhogende omstandigheden op de betreffende post:

- **complexiteit**
innovatie, nieuwe (computersystemen)
onvoldoende opleidingsmogelijkheden/taalbarrière
complexe (lokale) wetgeving
bureaucratie / lobbying
ontbreken van externe expertise
politieke invloed / lokale interventie
vermenging publiek/privaat
- **verandering/dynamiek**
jonge organisatie of team/ recente groei / krimp
externe druk (politieke/bestuurlijke druk, bestedingsdruk, bezuinigingen)
regionalisering
- **management**
stijl: dominant/autoritair/manipulatief / bureaucratisch/solistisch
negeren van adviezen / signalen
onvoldoende weerklank op aanspreken
acceptatiegraad van kritiek
- **personeel**
relatie lokaal / uitgezonden
onduidelijke arbeidsvoorwaarden
beperkte loopbaanperspectieven
geringe status / te weinig erkenning
leefstijl/verslaving en schulden
loonbeslag / lening sociaal fonds / cessie van hypothecaire lening
kwetsbaarheid: chantabel / solitaire functie / unieke kennis of vaardigheden
- **probleemhistorie**
roddel en achterklap / omgangsvormen
cultuur
grote incidentenhistorie
klokkenluiders / klachten
- **werkdruk**

Stap 3: Risico verminderende maatregelen

- Functiescheiding
- Functieroulatie
- duidelijke functiebeschrijvingen
- 4 ogen systeem
- interne controle
- clean desk policy
- aanstellen vertrouwenspersonen
- screenen nieuwe lokale krachten, opvragen en controleren referenties
- ondertekenen geheimhoudingsverklaring
- opstellen geschenkenregeling
- regeling nevenwerkzaamheden
- open en transparante werksfeer
- bespreekbaar maken van kwetsbaarheden
- elkaar aanspreken op gedrag

- dilemmatraining
- integriteitsoverleg
- voorbeeldfunctie
- postspecifieke code of conduct

Algemeen

- Weerbaarheid wordt bepaald door volwassenheid van het systeem van maatregelen
- Balans wordt bereikt door het verlagen van de kwetsbaarheid e/o verhogen van de weerbaarheid
- Door de beschrijving van de analyse wordt duidelijk of de resterende risico's acceptabel zijn

Zie ook:

- formulier "kwetsbare functies"
- enquête "50 vergrijpen op de werkvloer"

Met een anonieme enquête "50 vergrijpen op de werkvloer" kan inzicht worden verkregen in aard en omvang van niet integer handelen op het werk. Het is interessant om deze lijst in te vullen met de medewerkers nadat de risico analyse is opgesteld. Bij VCI kunnen de resultaten worden gebundeld en vergeleken met de uit onderzoek bekende standaard Nederlandse werkvloer. Afwijkingen kunnen allerlei oorzaken hebben. Het is zaak om het resultaat hiervan te leggen naast de risico analyse. Als het goed is moet er een zichtbare link zijn tussen het resultaat hiervan en de concrete integriteitsrisico's.

Postspecifieke code of conduct

Waarom zinvol ?

De gedragscode Grens!nzicht is ondanks de gekozen vorm toch vooral een naslagwerk. In de dagelijkse praktijk van het werk speelt het voor de mensen die het aangaat geen rol. Men ervaart het ook niet als een instrument om te gang van zaken op de werkvloer te conditioneren.

Wat is een Code of Conduct ? Niet meer dan een A4 !

Een plakkaat aan de wand. 10 tot 12 regels die de mensen op de post zelf hebben opgesteld, gekozen en gecodificeerd.

Wat zijn gangbare regels ?

We are all responsible for upholding the good name of the Netherlands wherever we are.

The people in charge must set a good example.

Take your job seriously, and make sure you know the rules.

If you are not sure if something is allowed, talk about it with your co-workers.

Stick to the rules about presents and favours. If you are not sure about something, talk about it with your co-workers.

Be open with your co-workers. You are part of a team. Always help each other.

You may have privileges because you work at the embassy. Do not abuse them.

If you made a mistake, admit it and apologise. Praise others if they deserve it.

If you have a problem, think of three ways of solving it, not three excuses for not solving it.

Always answer emails, letters, invitations and phone calls.

Show your co-workers respect, even if you do not agree.

Always let your co-workers know about anything that might interest them.

Don't sit on your information, show it to the rest

Always do what you say you will do. If you can't keep a promise, repair it later.

Be very careful about telling other people things you have heard at work.

Customers deserve care, do not abuse their rights

De regels uit een eigen code van de post kunnen nog veel concreter. Ga na wat je wilt benadrukken in de samenwerking en stel daarover praktische regels op.

Hoe gaat dat ?

Een plenaire workshop waarbij in principe iedereen aanwezig is. Als huiswerk is bij de oproep daartoe al gevraagd om allemaal een goede (huis)regel op te stellen en mee te nemen.

Vraag iedereen zijn/haar regel te noemen en uit te leggen. Ga daarbij de discussie niet uit de weg. Een groot vel papier dient om de verschillende regels op te schrijven. Noteer ook van te voren (een keuze uit) de regels uit de Codes van HMA London, Seoul en Santo Domingo. Neem tijd om na te gaan of er geen belangrijke regels ontbreken.

➤ Theorie

Ga voor elk van de regel na welke waarde erbij hoort volgens de theorie die hierna volgt.

De Gedragscode BZ kent 6 kernwaarden. Wanneer die waarden niet verbonden worden met normen blijven het abstracte begrippen.

Wat zijn waarden: kernbegrippen als respect, eerlijkheid, transparant, onafhankelijk etc.

- Oriëntatiepunten
- Wat we goed vinden in een organisatie
- Onmisbaar bij beoordelen en rechtvaardigen van gedrag
- Maar: termen die nadere invulling vereisen

Daarom samenhang tussen waarden en normen

➤ Waardenladder volgens Rescher

Vb 1

1. Basiswaarde: respect
2. Verwijzende waarde en beginselen: eerlijkheid
3. Normen: niet liegen, de waarheid spreken
4. Gedragsregel: geef geen misleidende info bij afleggen verklaringen

Vb 2 voor BZ

1. Basiswaarde: onafhankelijkheid
2. Verwijzende waarden en beginselen: neutraliteit, onpartijdigheid
3. Normen: geen vriendjespolitiek, niet inlaten met omkoperij
4. Gedragsregel: u mag geen geld aannemen voor dienstverlening, u mag geen onderscheid maken in het behandelen /benaderen van burgers/partijen.

Conclusie:

Waarden en normen versterken elkaar, het geeft duidelijkheid. Bij een geschil kun je in de ladder zoeken op welk niveau het geschil bestaat en waar de consensus ligt.

Welke basiswaarden zijn op basis van de opgegeven regels verzameld.

➤ **Terug naar de eigen gedragscode**

BZ kent 6 kernwaarden: onafhankelijkheid, zuiver, open en vertrouwelijk, samenwerking, verantwoordelijkheid nemen en transparant. Bedenk bij elke waarde praktische gedragsregels, die op een flipover worden geschreven. Geef iedereen 5 stickers. Die worden geplakt bij de gedragsregels van zijn/haar voorkeur. Tel de 10 tot 12 (of 15) best scorende regels. Wijs iemand aan die de regels codificeert. Als de werkvloer op de post tweetalig is, laat de regels vertalen en noteer die vertaling onder de betreffende regel. Maak een duidelijke print, plak deze op een groter vel en laat alle medewerkers tekenen voor akkoord.

Maak afspraken over het overtreden van de regels. Wanneer en tegen wie wordt geklaagd? Maak afspraken over het evalueren van de Code of Conduct. Breng het regelmatig ter sprake op de staf. Laat uitdrukkelijk de mogelijkheid open dat de regels – met instemming van de meerderheid – worden gewijzigd of aangevuld.

CCI/VCI helpt bij de voorbereiding

10 2 e

Tst. 10 2 e

Informatie voor de Vertrouwenspersonen

Wat is een vertrouwenspersoon?

Een vertrouwenspersoon is een speciaal daartoe aangewezen persoon bij wie elke medewerker of leidinggevende in vertrouwen zijn of haar verhaal kan doen. Het benoemen van een vertrouwenspersoon is een van de maatregelen ter bevordering van de integriteit van een organisatie. De functie van vertrouwenspersoon is een onbezoldigde functie naast de reguliere functie. De vertrouwenspersoon geniet rechtsbescherming voor uitoefening van deze functie.

Wat zijn de taken van een vertrouwenspersoon?

- De vertrouwenspersoon luistert en is aanspreekpunt voor medewerkers met vragen op het gebied van integriteit in de breedste zin van het woord, met inbegrip van ongewenste omgangsvormen.
- De vertrouwenspersoon adviseert de medewerker over de wijze waarop deze kan omgaan met kennis over mogelijke integriteitsinbreuken.
- De vertrouwenspersoon fungeert als meldpunt voor het melden van (vermoedens van) misstanden.
- De vertrouwenspersoon faciliteert de melder bij het aankaarten van vermoedens van niet-integer handelen bij het bevoegd gezag.
- De vertrouwenspersoon houdt een registratie bij van de vragen en meldingen die hij jaarlijks ontvangt.
- De centrale vertrouwenspersonen rapporteren jaarlijks op geanonimiseerde wijze aan de departementsleiding.

Wat is de rol van een vertrouwenspersoon?

Het is voor de vertrouwenspersoon van belang goed besef te hebben van wat de rol inhoudt. Een vertrouwenspersoon luistert en adviseert, maar is er niet om te bemiddelen. Bijvoorbeeld als de vertrouwenspersoon in een gesprek ontdekt dat er feitelijk sprake is van een arbeidsconflict, kan hij tips geven of betrokkene doorverwijzen naar een vakbond. Om goed te kunnen beoordelen wat de vertrouwenspersoon kan betekenen heeft hij de mogelijkheid waar nodig informatie in te winnen over een aangebrachte kwestie zonder opgaaf van redenen. Een vertrouwenspersoon is onafhankelijk en kan in zijn hoedanigheid niet door de departementsleiding of postleiding ter verantwoording worden geroepen.

Wie moet je zijn en wat moet je kunnen?

De vertrouwenspersoon moet beschikken over specifieke vakinhoudelijke en persoonlijke competenties.

Vaardigheid en persoonlijkheid

Voor een goede functieervulling dient een vertrouwenspersoon over specifieke vaardigheden en kwaliteiten te beschikken. Zo dient de vertrouwenspersoon een toegankelijk, laagdrempelig, oprecht, empathisch en gezaghebbend persoon te zijn, die het vertrouwen geniet van de collega's, maar zich tegelijkertijd ook goed kan verstaan met de leiding van de organisatie. Daarnaast moet de vertrouwenspersoon zaken in breder perspectief kunnen plaatsen en kunnen omgaan met angst en emoties bij melders. Het is iemand van onbesproken gedrag.

Ervaring, kennis & netwerk

Het is aan te bevelen om een vertrouwenspersoon te benoemen die werkervaring heeft binnen BZ en dus bekend is met de organisatie. Affiniteit met en kennis van integriteit is een must. De vertrouwenspersoon moet kennis hebben van de binnen de organisatie geldende regelingen en procedures op het gebied van integriteit zoals de gedragscode, de meldprocedure. Mede op basis van zijn kennis van integriteit moet hij in staat zijn te sparren over door ambtenaren aangedragen integriteitskwesties en hen op de mogelijkheden kunnen wijzen om zaken aan te kaarten binnen de organisatie.

De vertrouwenspersoon moet niet te hoog in de organisatie zijn ondergebracht. Het risico op mogelijke conflicten met de hoofdfunctie is dan substantieel. Een hoge positie kan ook als een drempel worden ervaren. Het is belangrijk dat iedereen toegang tot de vertrouwenspersoon heeft en dat ook kleine incidenten doorgesproken kunnen worden. Echter de vertrouwenspersoon moet ook niet te laag in de organisatie staan; het risico is dan dat snelle toegang tot de centrale leiding ontbreekt.

Wel of geen vertrouwenspersoon op de post?

Naast de vertrouwenspersonen op het departement die voor alle medewerkers toegankelijk zijn, kan een post ervoor kiezen ook een of meerdere vertrouwenspersoon aan te wijzen. Deze keuze is afhankelijk van de omvang van de post. Aanstelling van een vertrouwenspersoon op kleine posten is niet raadzaam. Op kleine posten zitten collega's dicht op elkaar, iemand in vertrouwen ontvangen is dan lastig. Het is de vraag wat met zo weinig mensen daadwerkelijk in vertrouwen blijft. Het kan het de positie van de vertrouwenspersoon onder druk zetten. Bovendien zal het aantal meldingen naar verwachting beperkt zijn, waardoor de vertrouwenspersoon moeilijk ervaring kan opdoen en de kwaliteit van de ondersteuning mogelijk niet optimaal zal zijn.

Het is belangrijk dat een vertrouwenspersoon collega's in een 'afgeschermd' ruimte kan ontvangen.

Hoe wordt een vertrouwenspersoon op een post benoemd?

Er is geen voorgeschreven procedure, een vertrouwenspersoon op een post kan worden gekozen of aangewezen. Essentieel is dat de vertrouwenspersoon steun en vertrouwen geniet van leiding en medewerkers. Het is dan ook raadzaam de benoeming van een vertrouwenspersoon met de postraad te bespreken. Dat draagt bij aan het draagvlak onder het personeel. Het verdient de voorkeur voorafgaand aan verkiezing of benoeming de hele staf eerst over de procedure en de noodzakelijke kwalificaties te informeren. Communicatie hierover dient bij voorkeur plenair te worden georganiseerd.

Bij een eventuele selectie van potentiële vertrouwenspersonen zal behalve naar individuele geschiktheid ook gekeken moeten worden naar mogelijke conflicten van de functie van vertrouwenspersoon met de hoofdfunctie. Vertrouwenspersonen moeten hun taak geheel gescheiden kunnen houden van hun hoofdfunctietaken. Op een post ligt het niet voor de hand iemand uit het MT te benoemen tot vertrouwenspersoon.

Is er een link tussen vertrouwenspersonen op het departement en die op de posten?

De centrale vertrouwenspersonen op het departement vormen een netwerk samen met de vertrouwenspersonen op de posten. Het is wenselijk dat vertrouwenspersonen op de posten regelmatig contact hebben met de centrale vertrouwenspersonen in Den Haag. De Haagse vertrouwenspersonen, die meer zaken krijgen en dus meer ervaring opbouwen, fungeren als

adviseur/sparring partner waarmee de lokale vertrouwenspersonen hun voordeel kunnen doen.

Enkele relevante informatiebronnen en contactpersonen

Centrale vertrouwenspersonen op het departement:

- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]

Centrale Coördinator Integriteit:

- 10 2 e [redacted]

Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS)

- www.integriteitoverheid.nl

Informatie voor de BZ-medewerker

Wat is een vertrouwenspersoon?

Een vertrouwenspersoon een speciaal daartoe aangewezen persoon bij wie elke medewerker of leidinggevende in vertrouwen zijn of haar verhaal kan doen. Het benoemen van een vertrouwenspersoon is een van de maatregelen ter bevordering van de integriteit van een organisatie. De functie van vertrouwenspersoon is een onbezoldigde functie naast de reguliere functie.

Met wat voor soort aangelegenheden kun je bij een vertrouwenspersoon terecht?

De hoofdtaak van een vertrouwenspersoon is het bieden van een luisterend oor. In beginsel kun je met alle vragen die raken aan integriteit terecht. Het hoeft niet altijd om een melding van een schending te gaan. Als je iets niet weet of behoefte hebt aan het gesprek, kun je sparren met de vertrouwenspersoon. Wel is het mogelijk dat in zo'n gesprek wordt vastgesteld dat er geen rol is voor de vertrouwenspersoon. In dat geval kan het zijn dat de vertrouwenspersoon je doorverwijst.

Wat doet een vertrouwenspersoon en wat niet?

Integriteitszaken bespreek je in beginsel met je leidinggevende, maar wil je dit niet dan kun je terecht bij de vertrouwenspersoon.

- De vertrouwenspersoon biedt in de eerste plaats een luisterend oor, heeft een klankbord- en adviesfunctie en kan fungeren als meldpunt voor mogelijke integriteitschendingen.
- De vertrouwenspersoon adviseert de medewerker hoe om te gaan met een situatie of hij verwijst door naar de juiste instantie/persoon.
- Je kunt met elke aan integriteit¹ gerelateerde kwestie bij de vertrouwenspersoon terecht.
- De vertrouwenspersoon behandelt de informatie die jij geeft, strikt vertrouwelijk.
- De vertrouwenspersoon handelt uitsluitend met jouw toestemming/instemming.
- Het is mogelijk bij een vertrouwenspersoon vertrouwelijk een melding te doen. Dit houdt in dat de identiteit van de melder slechts bekend is bij de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon brengt het bevoegd gezag op de hoogte van de melding zonder de identiteit bekend te maken. Vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder kan niet worden gegarandeerd in geval van ambtsmisdrijven e.d. Voor dergelijke feiten bestaat een aangifteplicht².

Maar:

- De vertrouwenspersoon verricht geen onderzoek en is niet betrokken bij de follow up van een ingesteld onderzoek. De departementsleiding is verantwoordelijk voor het instellen van een onderzoek en bepaalt wie het onderzoek zal uitvoeren. HDPO is verantwoordelijk voor de eventuele oplegging van sancties.
- De vertrouwenspersoon neemt geen anonieme melding in behandeling, d.w.z. een melding waarbij de identiteit van de melder onbekend is, bv een brief zonder naamgegevens.
- De vertrouwenspersoon intervenueert niet in arbeidsconflicten.

¹ In BZ Gedragscode Integriteit staat beschreven wat we onder integriteit verstaan; zie uitgebreide versie op rijksportaal via Portaal Integriteit

² Zie Gedragscode onder melden strafbare feiten.

Wat doet de vertrouwenspersoon als ik een mogelijke schending meld?

Voor een antwoord op alle vragen over wat er gebeurt wanneer je een vermoeden van een schending meldt, word je verwezen naar het document: Interne meldprocedure³. Dat is eveneens te vinden op het Portaal Integriteit.

Wie kan bij de vertrouwenspersoon terecht?

Iedereen die bij BZ werkzaam is kan een beroep doen op de vertrouwenspersoon. Dit geldt voor alle medewerkers op het departement en op de posten (uitgezonden en lokaal) en ook voor hen die tijdelijk bij BZ werken zoals stagiairs, trainees, attachés en externen.

Hoe wordt een vertrouwenspersoon geselecteerd?

Buitenlandse Zaken heeft op het departement vijf centrale vertrouwenspersonen aangesteld. Zij vallen rechtstreeks onder de SG. Hun benoeming geldt voor een periode van twee jaar, welke periode telkens kan worden verlengd met twee jaar. Iedere medewerker die op BZ werkzaam is (departement en posten), kan bij hen terecht.

Op de posten is er geen voorgeschreven benoemingsprocedure. Uitgangspunt is dat er draagvlak moet zijn onder het personeel van de post.

Contactgegevens, netwerk

De vertrouwenspersonen op het departement zijn:

- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]
- 10 2 e [redacted]

Je kunt ook terecht bij een van de vertrouwenspersonen op de posten.

³ Zie *Interne Procedure melden van schendingen* op rijksportaal via Portaal Integriteit

Informatie voor de Leidinggevende

Iemand komt met een integriteitsprobleem, wat doe je?

Leidinggevend en kunnen voor advies te rade gaan bij de centrale coördinator integriteit. Maar ook voor leidinggevend en kan de vertrouwenspersoon op het departement als klankbord en adviseur fungeren.

Wat wordt van mij als leidinggevende verwacht wanneer iemand een mogelijke integriteitsschending meldt?

Voor medewerkers ben je als leidinggevende het eerst mogelijke meldpunt. Je wordt geacht elke melding - ongeacht de aard van de melding - in behandeling te nemen.

Afhankelijk van de complexiteit en de vraag of de feiten helder zijn of niet, kun je de melding

- zelf afhandelen en - eventueel iom HDPO – zo nodig maatregelen treffen;
- of de hulp inroepen van VCI/CCI.

De tweede optie is nodig als niet duidelijk is wat er is gebeurd of wat er aan de hand is. In dat geval zal een feitenonderzoek moeten plaatsvinden. [\[hyperlink naar meldprocedure\]](#)

Na behandeling van de melding moet je een terugkoppeling geven aan de melder. Dat wil zeggen dat je de melder inlicht over je bevindingen en wat je er vervolgens aan hebt gedaan. Een leidinggevende moet zich ervan vergewissen dat de melding adequaat is afgehandeld.

Wat moet ik als leidinggevende doen wanneer iemand bij een melding een beroep doet op de Klokkenluidersregeling?

Wanneer beroep wordt gedaan op de Klokkenluidersregeling dient direct de secretaris-generaal te worden ingelicht. Dit gaat door tussenkomst van VCI/CCI, die in samenspraak met HDPO nagaat of er inderdaad sprake is van een vermoeden van een misstand conform de regeling. Nadat de SG is ingelicht dient zo'n melding te worden onderzocht. Gebruikelijk is dat VCI wordt opgedragen een onderzoek te starten. VCI zal er dan voor zorgen dat de ontvangst van een dergelijke melding schriftelijk aan de melder wordt bevestigd. Het is van belang goed contact hierover te houden met VCI.

Contactgegevens

Centrale Coördinator Integriteit:

- 10 2 e

Centrale vertrouwenspersonen op het departement:

- 10 2 e
- 10 2 e
- 10 2 e
- 10 2 e
- 10 2 e

Veel gestelde vragen

1. Voor welke soort zaken kan ik bij een vertrouwenspersoon terecht?

Met elke vraag die raakt aan integriteit kun je bij de vertrouwenspersoon terecht. Onder integriteit verstaan we professioneel handelen. Dat komt tot uitdrukking in de manier waarop we met elkaar en met derden omgaan, in het naleven van regels, in het nemen van beslissingen etc.

Bij de vertrouwenspersoon kun je terecht:

- met vragen over integriteit;
- om (vermoedens van) schendingen te melden die je hebt waargenomen;
- indien je slachtoffer bent van ongewenste omgangsvormen zoals onheuse bejegening, pesten, discrimineren etc.

2. Wat doet de vertrouwenspersoon met mijn melding?

Een vertrouwenspersoon doet niets zonder jouw instemming. Je bepaalt zelf wat er met je melding gebeurt. Het kan dus ook zo zijn, dat je slechts je verhaal kwijt wil en dat er verder niets mee wordt gedaan.

3. Wat kan een vertrouwenspersoon wel en niet voor je doen?

- Een vertrouwenspersoon luistert naar je verhaal, adviseert hoe je met een bepaalde situatie om kan gaan, of verwijst door naar de aangewezen instantie.
- Bij een melding van een mogelijke schending zal de vertrouwenspersoon -indien jij daarmee instemt- de melding doorsturen naar een persoon of instantie die de melding kan onderzoeken.

Maar

- Een vertrouwenspersoon bemiddelt niet in zaken. Hij kan wel doorverwijzen naar anderen voor bemiddeling.
- Hij onderzoekt een klacht niet zelf.

4. Ik denk dat er in mijn omgeving een schending is qua integriteit; wat moet ik doen?

In het document *Interne meldprocedure; veel gestelde vragen*⁴ wordt uitgelegd bij wie je terecht kunt met een melding en wat er vervolgens met je melding gebeurt.

5. Aan wie legt een vertrouwenspersoon verantwoording af?

Over concrete zaken hoeven vertrouwenspersonen aan niemand verantwoording af te leggen. Wel wordt jaarlijks door de centrale vertrouwenspersonen over de aard en omvang van meldingen geanonimiseerd gerapporteerd aan de departementsleiding.

6. Vertrouwenspersoon op de post: lokaal of uitgezonden?

De vertrouwenspersoon op de post is bij voorkeur een lokaal aangestelde medewerker, of twee vertrouwenspersonen: een uitgezonden en een lokale medewerker.

Voorop staat dat de drempel om melding te maken van integriteitzaken zo laag mogelijk moet zijn. Het benoemen van een lokale medewerker als vertrouwenspersoon zou daaraan kunnen bijdragen. Uitgezonden medewerkers weten de weg naar de Haagse vertrouwenspersonen vaak wel te vinden. Zij hebben hiertoe ook meer gelegenheid (dienst- of verlofreis, toegang tot computer).

⁴ Zie *Interne Procedure melden van schendingen* op rijksportaal via Portaal Integriteit

7. Kan een lid van het MT ook vertrouwenspersoon zijn?

Een lid van het management van de post als vertrouwenspersoon benoemen, wordt sterk afgeraden. Het is inherent aan de functie van leidinggevende dat medewerkers hen in vertrouwen kunnen nemen. Met het instellen van een vertrouwenspersoon wil je juist een alternatief bieden voor medewerkers die liever niet naar hun leidinggevende gaan. Bovendien kunnen conflicterende belangen ontstaan.

8. Moet ik als vertrouwenspersoon jaarlijks rapporteren aan de postleiding?

Nee, een vertrouwenspersoon op de post rapporteert niet aan de postleiding.

9. Ik ben een lokale medewerker, bij wie kan ik terecht?

Elke medewerker, of je nu op het departement werkt of op een post, uitgezonden of lokaal, tijdelijk dan wel vast, kan op elk moment een beroep doen op de centrale vertrouwenspersonen in Den Haag.

Op sommige posten zijn eveneens vertrouwenspersonen benoemd. In zo'n geval kun je ook bij die persoon terecht.

Model Integriteitsverklaring Rijk voor externen

Als externe medewerker van de rijksoverheid verklaar ik het volgende:

Waarden integriteit:

Ik begrijp dat ik als vertegenwoordiger van de rijksoverheid het publieke belang dien en dat dit werk een bijzondere verantwoordelijkheid met zich mee brengt. Burgers moeten op de rijksoverheid en dus ook op mij kunnen vertrouwen. Dat betekent dat ik mij steeds als een goed vertegenwoordiger van de rijksoverheid zal gedragen en zal handelen vanuit de waarden integriteit zoals die in de Gedragscode Integriteit Rijk zijn vastgesteld:

- onafhankelijk en onpartijdig;
- betrouwbaar en zorgvuldig;
- aanspreekbaar op mijn verantwoordelijkheid.

Gedragscode en andere regelingen:

Ik heb kennis genomen van de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragsregeling digitale werkomgeving (facultatief: en/of specifieke organisatieregelingen) en zal mij daaraan houden. Deze regelingen zijn mij bij de start van mijn werkzaamheden uitgereikt.

In het bijzonder ben ik gewezen op de twee hierna genoemde aspecten van de regelingen:

Geheimhouding en informatiebeveiliging:

Ik ben op de hoogte gesteld van mijn verplichtingen met betrekking tot de geheimhouding van de aan mij toevertrouwde informatie en weet dat het niet naleven van die verplichting kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheid voor de beveiliging van informatie en informatiedragers. Ik ben mij er ook van bewust dat de plicht tot geheimhouding van informatie doorloopt na afloop van mijn werkzaamheden.

Belangenverstrengeling:

Ik besef dat er op geen enkele manier sprake mag zijn van belangenverstrengeling. Als zich toch belangenverstrengeling voor kan doen, dan meld ik dit direct uit eigen beweging.

Naam en voorletters medewerker :

Naam organisatie en functie medewerker :

Handtekening medewerker: Datum:

Paraaf leidinggevende (voor gezien): Datum:

Omgaan met ongewenste omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen zoals (seksuele) intimidatie, pesten en discriminatie komen in allerlei organisaties voor. BZ vormt hierop geen uitzondering.

Ongewenst gedrag kan op vele plaatsen en in verschillende situaties voorkomen. U kunt er vanzelfsprekend op uw eigen werkplek op het departement of op de posten mee te maken krijgen. Maar ook op plaatsen waar medewerkers niet alleen onder elkaar zijn, zoals op een cursus, een internationale conferentie, een receptie of in het vliegtuig en hotel tijdens een dienstreis kunnen mensen die voor BZ werken zich aan ongewenste omgangsvormen schuldig maken. Ook op deze “werkplekken” is een BZ-er in functie en wordt hij of zij geacht zijn of haar verantwoordelijkheden te kennen.

Als werkgever wil BZ zich inspannen voor een veilige en aangename sfeer op de werkplek voor iedereen. Ongewenste omgangsvormen zijn bij BZ dan ook ontoelaatbaar.

Het maakt niet uit in welke hoedanigheid iemand voor BZ werkzaam is. Ambtenaar, werknemer van een ambassade, honorair consul, gedetacheerde, uitzendkracht of stagiair; ze werken allemaal onder verantwoordelijkheid van BZ.

Iemand die te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen wil doorgaans maar één ding en dat is dat het ongewenst gedrag stopt. Hij of zij zal vaak eerst zelf proberen een oplossing te vinden zonder al te veel opschudding te veroorzaken. In deze brochure leest u wat u kunt doen in het geval u, of misschien iemand in uw omgeving, bij BZ geconfronteerd wordt met ongewenste omgangsvormen op de werkplek. Naast de informele initiatieven die u zelf kunt nemen, treft u in deze brochure ook een beschrijving aan van de formele wegen die open staan voor het herstel van een veilige en prettige werkomgeving.

BZ wil als werkgever ongewenste omgangsvormen voorkomen en indien nodig stoppen. Eén van de maatregelen die BZ heeft getroffen is het formuleren van beleid op het gebied van integriteit. Zo zijn er bijvoorbeeld gemeenschappelijke normen en waarden vastgelegd in de ['Gedragscode Integriteit BZ, Eerst denken dan doen'](#) en de folder ['Gedragscode Integriteit BZ, In vogelvlucht'](#). Eén van de zes hierin genoemde kernwaarden is samenwerking. Bij BZ verstaan we hieronder uitdrukkelijk ook correcte omgangsvormen!

Wanneer u vragen hebt over ongewenst gedrag of andere integriteitszaken kunt u terecht bij de vertrouwenspersonen integriteit van BZ. Zij kunnen u de weg wijzen bij het vinden van een antwoord of een oplossing. Met de vertrouwenspersonen kunt u vrijuit en in vertrouwen praten. Alleen als u dat

zelf wilt, geven de vertrouwenspersonen uw klacht of verhaal door aan anderen binnen de organisatie of daarbuiten.

De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen BZ biedt de mogelijkheid een klacht in te dienen over personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van BZ. Dat zijn onder meer ambtenaren en lokale werknemers in dienst van BZ en ambtenaren, lokale werknemers en uitzendkrachten in dienst van anderen maar werkzaam op het departement of een post.

Wat zijn ongewenste omgangsvormen?

Ongewenste omgangsvormen zijn elk verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag jegens een persoon die dat gedrag als bedreigend, vijandig, beledigend, vernederend, kwetsend of anderszins ongewenst ervaart. Onder ongewenste omgangsvormen vallen in ieder geval intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en stalking. Ook ongemanierd, grof, treiterend of hinderlijk gedrag kan worden ervaren als kwetsend of anderszins ongewenst. Onder ongewenste omgangsvormen wordt ook mobbing verstaan. Mobbing wordt vaak omschreven als elke vorm van systematisch vernederend, intimiderend of vijandig groepsgewijs gedrag op de werkvloer dat is gericht op steeds dezelfde persoon die zich daardoor sterk ondermijnd voelt.

Geen persoon is hetzelfde en iedereen heeft andere grenzen. Zo ligt voor iedere persoon ook de grens tussen gewenst en ongewenst gedrag weer anders. Het gaat er dan ook niet alleen om hoe het gedrag van de ander is bedoeld, maar ook hoe het wordt ervaren. Naast gedrag dat op grond van gemeenschappelijke normen en waarden wordt afgekeurd, kan het dus ook gaan om gedrag dat subjectieve, persoonlijke grenzen overschrijdt. Daarbij is het van belang altijd goed oog te hebben voor andere culturele achtergronden. In sommige culturen gaan mensen, ook collega's, aanmerkelijk eerbiediger, soms terughoudender, met elkaar om dan we in Nederland als normaal ervaren.

Wat kunt u doen wanneer u te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen?

Wanneer u van mening bent dat uw grenzen door een ander worden overschreden, is het van belang dat u de ander laat weten dat hij of zij te ver gaat. Praat met betrokkene en maak duidelijk dat u zijn of haar gedrag ongewenst vindt. Ook wanneer het een bovengeschatte in de organisatie betreft. Door er zo snel mogelijk over te praten kan het voortduren van het ongewenst gedrag en het ongenoegen daarover in veel gevallen worden voorkomen.

Wanneer de situatie door het direct aanspreken van betrokkene niet verbetert, is het vervolgens raadzaam met uw direct leidinggevende te praten. Behalve bij uzelf ligt er ook een verantwoordelijkheid bij uw leidinggevende voor het vinden van een oplossing. Komt het ongewenst gedrag van uw direct leidinggevende, praat dan indien mogelijk met zijn of haar leidinggevende.

Daarnaast kunt u bovendien op elk moment contact opnemen met één van de vertrouwenspersonen integriteit voor advies of gewoon een luisterend oor.

De vertrouwenspersonen bij BZ

U kunt zich te allen tijde wenden tot één van de vertrouwenspersonen integriteit bij BZ. Op dit moment (februari 2017) zijn op het departement 10 2 e , 10 2 e , 10 2 e , 10 2 e en 10 2 e in deze functie benoemd. U kunt met de vertrouwenspersonen bellen om iets telefonisch te vragen of te bespreken of om een afspraak te maken voor een gesprek onder vier ogen. Bij afwezigheid kunt u een boodschap achterlaten. Meldt er bij dat het privé is. Als u er tegenop ziet vanaf uw werkplek te bellen, kunt u de vertrouwenspersoon altijd vragen of u op een bepaald moment op uw privénummer kan worden teruggebeld.

U kunt zich tot de vertrouwenspersonen richten voor een advies over het omgaan met ongewenste omgangsvormen, maar ook als u alleen uw verhaal kwijt wilt. De vertrouwenspersonen zijn er in de eerste plaats om mensen te woord te staan die met ongewenste omgangsvormen of andere integriteitszaken te maken hebben of hebben gehad. Daarnaast kunnen de vertrouwenspersonen ook informatie geven en vragen beantwoorden op dit terrein. U kunt ervan uitgaan dat de vertrouwenspersonen open staan voor uw verhaal. Zij hebben inzicht in wat het betekent om met ongewenst gedrag geconfronteerd te worden. Doordat de vertrouwenspersonen zelf bij BZ werken, kennen zij de organisatie goed. Voor vragen en advies kunt u ook de bedrijfsarts of het bedrijfsmaatschappelijk werk benaderen.

Sommige posten hebben een eigen vertrouwenspersoon benoemd. Medewerkers van deze posten kunnen echter, wanneer zij daaraan de voorkeur geven, ook steeds terecht bij de vertrouwenspersonen op het departement.

Het centrale meldpunt waar u zowel als medewerker als leidinggevende terecht kunt voor alle soorten meldingen, ligt bij de Centrale coördinator integriteit (CCI). De CCI zorgt voor doorgeleiding naar de competente onderzoeksinstelling. Het protocol bijzondere onderzoeken beschrijft de procedure van het in behandeling nemen van een melding en het onderzoeken daarvan. De CCI is zelf geen vertrouwenspersoon integriteit.

Een klacht indienen

Soms helpt praten alleen niet. Soms is er te veel gebeurd of is de persoon niet op zijn of haar gedrag aanspreekbaar, zelfs niet door de leidinggevende. In die situatie bestaat de mogelijkheid om een klacht in te dienen. De klachtenprocedure is geregeld in de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

BZ. De regeling en de toelichting zijn te vinden op Rijksportaal. Een klacht moet worden gericht aan de Hoofddirecteur Personeel en Organisatie (HDPO). HDPO zal in de regel een persoon (de klachtbehandelaar) opdracht geven de klacht te onderzoeken. Indien u dat wenst, zal HDPO de klacht laten behandelen door een klachtencommissie bestaande uit drie leden. Zowel een klachtbehandelaar als de klachtencommissie zullen de klager en de beklaagde steeds in de gelegenheid stellen te worden gehoord. Dat kan apart of in elkaars aanwezigheid. Ook kunnen getuigen worden gehoord. Zo nodig wordt hiervoor een post bezocht.

Indien een klacht gegrond wordt verklaard, kan HDPO verschillende maatregelen treffen. Zo kan de persoon die zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag disciplinair worden gestraft. De zwaarte van de straf wordt afgestemd op onder meer de aard, de ernst en de duur van de misdraging en de aard en het niveau van de functie van de beklaagde. De straffen variëren van een schriftelijke berisping tot ontslag. Andere maatregelen kunnen zijn overplaatsing, ontheffing van leidinggevende taken of een verplichte cursus.

Geheimhoudingsplicht

Vertrouwenspersonen, klachtbehandelaars en leden van de klachtencommissie hebben een geheimhoudingsplicht. Zij zullen anderen nimmer over uw verhaal of klacht vertellen zonder uw uitdrukkelijke toestemming, of in geval van een ernstig strafbaar feit zonder voorafgaand overleg met u. Ook mag u erop rekenen dat HDPO zorgvuldig met uw klacht omgaat. In uw klacht kunt u aangeven of u het wel of niet wenselijk vindt dat uw leidinggevende wordt geïnformeerd over uw indiening van een klacht. Naar aanleiding van de ontvangst van een klacht wordt door HDPO een apart dossier gemaakt dat alleen mag worden ingezien door degenen die direct zijn betrokken bij de behandeling van de klacht. Stukken die betrekking hebben op de indiening van de klacht en de klachtprocedure worden niet opgenomen in uw persoonsdossier.

HDPO/AR (februari 2017)

Wegwijzer personeelszaken voor lokaal aangenomen medewerkers (ook in het Engels beschikbaar)

September 2015

p.8.

Waar kan ik terecht als ik een probleem heb?

Het eerste aanspreekpunt is in beginsel je leidinggevende of de HIZ/CIZ. Gaat het om een kwestie die je liever niet met je leidinggevende bespreekt, dan kun je terecht bij een van de volgende personen/instanties.

Integriteit: bij problemen met integriteit (iemand maakt bijvoorbeeld misbruik van bepaalde vergoedingen of je voelt je geïntimideerd door een collega) kun je naar een van de vertrouwenspersonen in Den Haag dan wel op de post gaan of je benadert de Centrale Coördinator Integriteit in Den Haag. Hoe de verdere aanpak verloopt, verschilt per meldpunt. Meer informatie is beschikbaar op Rijksportaal via Portaal Integriteit of English information: Integrity > Procedures for reporting breaches of professional ethics and abuses - FAQs.

Werkrelatie: bij problemen op het werk of in de relatie met collega's of de postleiding waar je met je leidinggevende niet uitkomt, leg je de kwestie voor aan de (plv)CdP. Is de direct leidinggevende waarmee je er niet uitkomt tevens CdP dan kun je te raden gaan bij de vertrouwenspersoon op de post dan wel in Den Haag. Je kunt ook de HR-partner van de post hierover inlichten via het HDPO-contactpunt.

Meer informatie: Rijksportaal > Organisatie > English > Integrity > Procedures for reporting breaches of professional ethics and abuses - **FAQs**. Rijksportaal > Op openingspagina > Direct naar > **Portaal Integriteit**

WOB-verzoek KRO-NCRV d.d. 1 augustus 2018

Doorlopende Risico Inventarisatie en Evaluatie
voor PsychoSocialeArbeidsbelasting
update 2016
Datum 8 juni 2016

4.1.2. Ongewenste omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen zijn sterk verbeterd t.o.v. 2013. Hier blijft wel echter een significant verschil bestaan tussen de omgangsvormen op de posten en op het departement ten nadele van de posten. Deze ongewenste omgangsvormen spelen op vele posten maar zeker niet op alle en ook niet specifiek in een bepaalde regio. Dit biedt de mogelijkheid om verder te kijken naar de good practices en van elkaar te leren.

Daar op zich de structuren en procedures aanwezig zijn zal (nog) meer aandacht uit moeten gaan naar dagelijkse omgangsvormen, aanspreken op gedrag en het consequent oppakken van signalen rondom ongewenste omgangsvormen. Aangezien incidenten van agressie, pesterij en/of (seksuele) intimidatie gebeurtenissen zijn, die verstekkende gevolgen kunnen hebben, zowel m.b.t. (psychische) gezondheidsklachten en uitval als m.b.t. mentaal verzuim, verloopintentie en verminderde betrokkenheid, is dit als een grote risicofactor aan te merken.



Updated Pages

Beoordeling en monitoring

Activiteitencyclus

Huisvesting

- Reisadviezen

Bemoesjablonen

Meer info op

Integriteit

Rijksporaal

HBZ pagina's

De BZ-regels

Centrale Coördinator Integriteit (CC)

Vertrouwenspersonen

Een kwestie bespreken of melden

Onderzoeken

Aandacht voor integriteit in je team

Nieuws

Rijksbrede informatie

Integriteit behoort tot de kernwaarde van Buitenlandse Zaken

In de media is veel aandacht voor uitgliders van politici, bestuurders en (top)managers. Bonnetjes verdwijnen en duiken weer op. vertrouwelijke informatie wordt gelekt, aanbestedingen lopen niet volgens de regels, bestuurders en managers ontvangen forse beloningen, enzovoort.

Geregeld gaat het over een duidelijke overtreding van regels en afspraken, maar soms ook niet. Een bestuurder krijgt

Home

Financieel

Inkoop

Juridisch

Beleid

Evaluatie

Personeel

Consulair

Informatie en Archief

Informatievoorziening

Veiligheid

Integriteit

Privacy

Huisvesting en Vastgoed

HBZ documenten	
Type	Name
	Folder - Een integriteitsonderzoek, wat houdt dat in (EN)
	Twitterende echigenote
	Web verzoek integriteitsschendingen 2016
	Jaarrapportage CCI over 2016
	Infosheet vertrouwenspersonen
	Registratieformulier geschenken van waarde
	Regeling aannemen geschenken BZ
	Upgraden van dienstreizen
	GIR - versie Staatscourant december



Rijksoverheid

Rijksporaal BZ / DBV

[Home](#) [Kerntaken](#) [Kernprocessen](#) [Financieel](#) [Faciliter](#) [Personeel](#) [Organisatie](#)

Zoek
Sitemap Uitgebreid zoeken

[Home](#) > [Personeel](#)

[Pagina-opties](#)

Rechten en regels

Integriteit

- > Belangenverstrengeling
- > Disciplinaire en ordemaatregelen
- > Geschenken, giften, uitnodigingen
- > Indiensttreding en integriteit
- > Inkopen en aanbesteden
- > Integriteitsbeleid
- > Integriteitsschendingen
- > Contactpersonen integriteit
- > Omgaan met informatie
- > Privégebruik bedrijfsmiddelen

Huisregels

- > Alcohol, drugs, verslaving
- > Kledingvoorschriften
- > Privacybescherming persoonsgegevens
- > Rookregels

Besluiten, klachten en bezwaren

- > Voorbereiden van besluiten, bedenkingen en beslistermijnen
- > Tekenbevoegdheden
- > Conflictbemiddeling, mediation
- > Bezwaar maken
- > Beroep bij de rechter
- > Klachten

Staken, werkonderbreking, manifestaties en bijeenkomsten

- > Spelregels deelname collectieve actie
- > Aankondigen collectieve actie

Bescherming persoonsgegevens BZ

- > Algemene verordening gegevensbescherming
- > Artikelen
- > Jaarverslag
- > Meldplicht datalekken
- > Presentaties
- > Veelgestelde vragen

[Zoek via de A-Z lijst](#)

Direct naar

- > BZ Wet- en regelgeving bibliotheek

WOB-verzoek KRO-NCRV d.d. 1 augustus 2018

Bespreking thema integriteit en ongewenste omgangsvormen in SG/DG Beraad 2015-2017

Verslag SG/DG-beraad d.d. 11 september 2015

Integriteit

De Centrale Coördinator Integriteit (CCI) lichtte in haar jaarlijkse presentatie (zie bijlage) toe dat BZ het integriteitsmanagement op orde heeft: er is een BZ gedragscode, er zijn vertrouwenspersonen, er is veel informatie op intranet, enz. Maar dat is geen reden om achterover te leunen. Integriteitsschendingen blijven plaatsvinden en voortdurende inzet op bewustwording is noodzakelijk. Nieuwe kwetsbaarheden kunnen ontstaan door de flexibele arbeidsmarkt (minder kennis van de normen en waarden binnen BZ en minder loyaliteit), moderne werkwijzen en integritisme (de neiging om het begrip integriteit op te rekken waardoor fouten maken steeds vaker wordt gezien als integriteitsschending, vooral door media). Afgelopen jaar hebben acht grote VCI onderzoeken plaatsgevonden (4 Den Haag, 4 post), allen door SG ingezet. Daarnaast hebben 18 kleinere onderzoeken plaatsgevonden, waarbij leidinggevenden op afstand door VCI zijn begeleid. In 30% van de gevallen is een integriteitsschending geconstateerd, 70% van de meldingen is ontzenuwd.

De CCI heeft drie primaire rollen: het instellen van een feitenonderzoek na een melding, zorg dragen voor bewustwording en beleid en advisering aan BZ medewerkers (bijv over aannemen cadeaus, nevenfuncties).

Het Beraad onderstreepte dat het onmogelijk en ook onwenselijk is alles dicht te regelen. Daarom is het belangrijk door te gaan met de cultuurverandering binnen BZ. Hoewel het belangrijk is om gevolgen te blijven verbinden aan schendingen, is het even zo belangrijk het gesprek met elkaar aan te blijven gaan. De CCI zal samen met HDPO hiertoe een bericht opstellen over schendingen en de gevolgen die daaraan zijn gegeven met geanonimiseerde voorbeelden. Rijksbreed wordt momenteel aan een nieuwe gedragscode gewerkt, BZ speelt een trekkersrol voor een buitenland annex bij deze gedragscode. Ook het nieuwe p-beleid bevat een aantal tools voor lijnchefs om integriteit aan te kaarten.

Verslag SG/DG Beraad d.d. 9 oktober 2015

ISB jaarevaluatie 2014

ISB lichtte de evaluatie over 2014 toe. Dit rapport zal zodra de Engelstalige vertaling beschikbaar is, in het Nederlands en Engels op 247Plaza worden geplaatst. De belangrijkste bevindingen zijn:

- [ander onderwerp]
- Leiding post dient te beseffen dat zij de toon zet op het gebied van integriteit.
- [ander onderwerp]

Verslag SG/DG Beraad d.d. 20 mei 2016

Eerste beelden follow-up MTO

[ander onderwerp] Ook op de posten gaan de collega's zelf aan de slag, indien de situatie daar om vraagt in nauwe samenwerking met de regiodirectie en HR-partner (bijvoorbeeld bij integriteitskwesaties).

[ander onderwerp]

Verslag SG/DG Beraad d.d. 9 september 2016

Jaarevaluatie ISB 2015

[Geen opmerkingen t.a.v. integriteitsbeleid]

Verslag SG/DG Beraad d.d. 2 juni 2017

ISB evaluatie rapport 2016

[Geen opmerkingen t.a.v. integriteitsbeleid]

Verslag SG/DG Beraad d.d. 23 juni 2017

Integriteit

Het beraad besprak de stand van zaken rondom integriteit bij BZ. Op basis van de jaarrapportage van de integriteitscoördinator (VCI) is te zien dat het integriteitsmanagement bij BZ op orde is. Het aantal meldingen blijft stabiel. Toch is er nog een flinke slag te maken. Ten eerste is er sprake van incidenten binnen het zogenaamde grijze gebied. Het gaat hier om gedrag waarbij weliswaar niet direct regels worden geschonden, maar wat toch kan worden aangemerkt als niet integer, bijvoorbeeld het herhaaldelijk en op ongepaste wijze testen van de grenzen van de regelgeving, hanteren van ongepaste omgangsvormen en het misbruik maken van voorrechten of positie. Een lijst voorbeelden hiervan is samengesteld op basis van de praktijk van 3W, HDPO, ISB en DBV. Niet alleen willen we zelf dit soort gedrag niet zien binnen de organisatie; ook de huidige samenleving heeft steeds meer en sneller aandacht voor dit soort 'grensgevallen'. Een NRC-artikel uit 2009 liet zien wat voor beeld er kan ontstaan door (de perceptie van) gebrek aan integriteit bij BZ.

Ook spreken we elkaar onvoldoende aan op gedrag dat als niet integer wordt gezien. Daarnaast worden vermoedens van integriteitsschendingen niet altijd gemeld vanwege een gevoel van onveiligheid.

Op basis van de introductie van de integriteitscoördinator (VCI) en de lijst voorbeelden van mogelijk niet integer gedrag heeft het beraad gesproken over stappen voor verdere verbetering. Het gaat daarbij niet om het invoeren van meer of nieuwe regels, maar om concrete acties die kunnen worden ondernomen. Het beraad wil sterk inzetten op transparantie om duidelijk te maken wat wel en niet kan bij BZ. Om die reden wordt met dit verslag een aantal geanonimiseerde voorbeelden meegestuurd om een beeld te geven van waar het over gaat in de discussie over niet-integer gedrag. Het aanspreken van collega's is essentieel om dergelijke incidenten in de toekomst te voorkomen. De leden van het SG/DG beraad zullen daarbij zelf het voorbeeld geven.

Meer aandacht voor integriteit in functioneringsgesprekken en tijdens de eerste 100-dagen cursus kan ook helpen het onderwerp beter bespreekbaar te maken. Ook zal integriteit tijdens de komende ambassadeursconferentie en de regioconferenties op de agenda staan, en zal met ISB worden besproken hoe meer aandacht aan integriteit, ook aan het grijze gebied, kan worden gegeven tijdens hun inspecties. Tot slot moet duidelijk zijn voor medewerkers waar zij terecht kunnen met meldingen van niet-integer gedrag, wat de verschillende procedures zijn, en hoe melders beschermd kunnen worden. De procedures zullen hierop expliciet worden aangepast, waarna brede communicatie zal plaatsvinden.

Besluiten en actiepunten

- VCI besteedt tijdens onder meer de 100-dagen cursus aandacht aan integriteit, inclusief het zogenaamde grijze gebied.
- BSG draagt zorg (i.s.m. VCI) voor aandacht voor integriteit tijdens de ambassadeursconferentie en de regioconferenties.
- HDPO ondersteunt leidinggevenden (i.s.m. VCI) om in functioneringsgesprekken uitgebreider stil te staan bij integriteit, door aanpassing van het formulier en/of trainingen.
- HDPO/Academie draagt zorg (i.s.m. VCI) voor het trainen van vaardigheden om lastige dilemma's te bespreken als onderdeel van leiderschapstrainingen.

- De ISB zal i.s.m. VCI de mogelijkheden bezien om meer aandacht aan integriteit te geven tijdens de ISB-inspecties.
- SG/VCI/HDPO draagt er zorg voor dat medewerkers weten waar zij terecht kunnen met meldingen van niet-integer gedrag, wat de verschillende procedures zijn en hoe melders beschermd kunnen worden.
- De leden van het beraad zullen het voorbeeld geven waar het gaat om aanspreken op niet-integer gedrag.





Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

SG/DG-Beraad
VCI - CCI

TER INFORMATIE

Datum
25 augustus 2015

Onze Referentie
ENV-2015.8030

Opgesteld door

10 2 e

T 10

memo

Integriteit / presentatie SGD-beraad van 4 september

Voorgeschiedenis

Jaarlijks deelt de Centrale Coordinator Integriteit (CCI) de stand van zaken van het integriteitsbeleid op BZ en toekomstige ontwikkelingen.

Reden agendering en rol Beraad

Het Beraad neemt kennis van de bevindingen en inzichten en het Beraad kan zich uitspreken over de toekomstige koers van het integriteitsbeleid.

Probleemstelling

n.v.t.

Informatiepunten

Stand van zaken BZ integriteit

Bij BZ is het integriteitsmanagement op orde: er is een gedragscode (zie bijlage), er zijn vertrouwenspersonen, een coordinator, communicatie voor bewustwording, aandacht in de gesprekscyclus, een onderzoeksprotocol, registratie van incidenten, enz. BZ loopt daarmee in de pas met de andere departementen. Dit is geen reden om achterover te leunen. De inzet is om de bestaande middelen te blijven verbeteren, de bewustwordingsactiviteiten te intensiveren en voor te bereiden op toekomstige ontwikkelingen.

Ondanks alle inzet blijven integriteitsschendingen plaatsvinden: soms vanwege een "rotte appel", veel vaker door fouten, naïviteit of onkunde. Het aantal vastgestelde integriteitsschendingen blijft door de jaren heen redelijk stabiel, maar de aard verschuift langzamerhand. Bijvoorbeeld, er zijn nu minder fraude en corruptiezaken, en meer zaken mbt belangenverstrengeling en ongewenste omgangsvormen. De balans tussen posten en het departement blijft gelijk, ongeveer 50:50.

Het blijft lastig voor medewerkers om een vermoeden van een integriteitsschending te melden. Uit onderzoek blijkt dat vele malen meer ambtenaren denken een integriteitsschending te hebben gezien, dan dat er meldingen zijn. Een veilig klimaat ('fouten maken mag' en managers die open staan voor meldingen) kan dit verbeteren.

Conclusies uit de BZ onderzoeken zijn:

- BZ procedures zijn goed, maar als ze niet worden gevolgd kan het mis gaan.

- Managers moeten medewerkers aanspreken op lichte vergrijpen, zodat deze niet verergeren.
- Managers maken het verschil: uit onderzoek blijken vaak langlopende slechte werkrelaties aan een melding vooraf te gaan.

Datum
25 augustus 2015

Onze Referentie
ENV-2015.8030

Algemene trends in het openbaar bestuur en mogelijke kwetsbaarheden voor BZ
Maatschappelijke ontwikkelingen en trends in het openbaar bestuur hebben een complex effect op integriteit. Ook de modernisering van BZ omvat kwetsbaarheden, maar deze *hoeven* zich niet te manifesteren.

De vier meest in het oog springende ontwikkelingen zijn:

- Flexibilisering arbeidsmarkt (meer korte contracten)
- Werkwijze moderne ambtenaar (HNW, verhuizing Rijnstraat)
- Omgang met persoonsgegevens en sociale media
- Integritisme (oprekking van het begrip integriteit) en media-belangstelling

Deze ontwikkelingen kunnen een toename in integriteitsschendingen betekenen. Op dit moment is dat op BZ nog niet zichtbaar.

Visie op de toekomst van het integriteitsbeleid van BZ

- Regelen dat alle nieuwe medewerkers (inc stagiairs, inhuur, korte opdracht) kennisnemen van de gedragsregels
- Verzekeren dat integriteit voldoende in de opleidingen van leidinggevenden is opgenomen
- Doorgaan met de ingezette cultuurverandering:
 - Een veilig werkklimaat noodzakelijk zodat medewerkers fouten durven toegeven, elkaar durven aanspreken en bij vermeende schendingen de manager durven raadplegen.
 - De voorbeeldfunctie van de top en leidinggevenden blijft cruciaal, nog beter zichtbaar maken voor medewerkers.

Consequenties

Nee

Communicatieparagraaf

Nee

Follow-up

Toelichting

Bijlagen

1. De Gedragscode Integriteit BZ "Eerst denken dan doen", oktober 2012



Aan SG/DG-Beraad
Van Coordinator Integriteit
Via
Kopie aan
Afgestemd met HDPO

TER BESLISSING

Datum
16 juni 2017

Onze Referentie
ENV-2017.3621

Opgesteld door
[Wob art. 10.2.e]

T [Wob art. 10.2.e]

memo

Integriteit / SGD-beraad 23 juni 2017

Voorgeschiedenis

Jaarlijks informeert de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) het Beraad over het integriteits-management op BZ.

Reden agendering en rol Beraad

Het integriteitsmanagement is op orde, en het aantal incidenten is door de jaren heen stabiel. De bereidheid om zaken te melden neemt toe. Toch kan er nog een slag gemaakt worden, met name waar het het zogenaamde 'grijze gebied' betreft. Het zogenaamde 'grijze gebied' betreft een cultuur van het opzoeken van de grenzen van regels en het vermijden van elkaar aanspreken (zoals dat in 2009 werd genoemd in een NRC artikel, zie bijlage).

De inzet is een integere organisatie. Dit is passend bij de organisatiecultuur die wij nastreven en vermindert eventuele kwetsbaarheid bij aandacht uit de media: de maatschappij vraagt dit van ons.

Drie onderwerpen staan op de agenda:

- Het jaarverslag integriteitsmanagement 2016 (zie bijlage)
- Incidenten die integriteit raken, het 'grijze gebied' (zie bijlage)
- Discussie: hoe te stimuleren dat leidinggevendenden het goede voorbeeld geven en integer handelen bevorderen.

Informatie- en beslispunten

Ter informatie - Stand van zaken BZ integriteit

- Kennis nemen van het jaarverslag 2016 van de coördinator integriteit, inclusief de cijfers van meldingen van integriteitsschendingen en ongewenste omgangsvormen.
- Het jaarverslag zal op het BZ intranet bekend worden gesteld, met het oogpunt de organisatie zo openlijk mogelijk te informeren (maar zonder de privacy van betrokkenen bij integriteitskwesaties te schaden). Medewerkers en leidinggevendenden kunnen hiervan leren.

Ter informatie/discussie - Incidentenrapportage

- Het bespreken van een overzicht van incidenten die door 3W, FEZ, HDPO, ISB en DBV zijn verzameld. Deze incidenten komen niet voor in de jaarrapportage van de integriteitscoördinator, omdat overtreding van regels werd voorkomen, omdat op uitzonderingsbasis toestemming werd verleend, of omdat werd opgetreden (maar dit niet op schrift is gesteld cq gecommuniceerd aan de coördinator integriteit).
- Zonder onderzoek is het lastig te oordelen of de betrokkenen in de bijlage met opzet de regels hebben overtreden.
- Wel is duidelijk dat deze incidenten zodanig vaak voorkomen dat ze bij 3W, FEZ, HDPO, ISB en DBV opvallen en zij bespreekbaar willen maken welke koers gekozen dient te worden om dergelijke voorvallen te voorkomen dan wel te behandelen.

Datum

16 juni 2017

Onze Referentie

ENV-2017.3621

Ter beslissing – Mogelijke actiepunten

Voorgesteld wordt om [Wob art. 11.1]:

- [Wob art. 11.1]
- [Wob.art. 11.1]
- [Wob art. 11.1]
- [Wob art. 11.1]
- [Wob art. 11.1]
- [Wob art. 11.1]

[Wob art. 11.1]

Beslispunt: [Wob art. 11.1]

Consequenties

[Wob art. 11.1]

Communicatieparagraaf

Mogelijk. De discussie kan als actiepunt opleveren binnen de BZ organisatie bepaalde communicatie plaatsvindt.

Bijlagen

1. Jaarverslag 2016
2. Concept tekst [Wob art 11.1]
3. Non-paper incidenten
4. Artikel 'Buitenlandse zaakjes', NRC, 14 februari 2009

Beleidsnotitie Honorair Consuls

[ander onderwerp]

Inleiding

[ander onderwerp]

In de notitie wordt verwezen naar de onderstaande documenten:

- [ander onderwerp]
- Gedragscode Integriteit Rijk te benaderen op het Rijksportaal via de link: [Gedragscode Integriteit Rijk](#).

[ander onderwerp]

4. Wat kan de hoofdpst van een HC verwachten?

[ander onderwerp]

Integriteit is zeer belangrijk voor BZ. Het voorkomen en tegengaan van corruptie, fraude en omkoping staat hoog in het vaandel, mede omdat deze zaken grote afbreuk doen aan het imago en de maatschappelijke positie van BZ. In de Gedragscode Integriteit, evenals in diverse andere integriteitgerelateerde documenten (ook in het Engels), beschikbaar op het Rijksportaal, wordt het integriteitsbeleid verder toegelicht. Daar de HC's geen toegang tot het Rijksportaal hebben, overlegt de hoofdpst een kopie van deze documenten aan HC's. De HC's dienen zich ervan bewust te zijn dat zij dit beleid mede gestalte geven. Zij moeten waken voor verstrengeling van belangen in de functie van HC en hun overige beroeps- of zakenbelangen. Het is belangrijk dat de mondelinge en schriftelijke communicatie met de waarheid overeenstemt.

[ander onderwerp]

2-pager HC beleid Nederlandstalige versie

De honorair consuls van het Koninkrijk der Nederlanden

(ander onderwerp)

Taken van een honorair consul

(ander onderwerp)

Integriteit is zeer belangrijk voor het ministerie, dat een Centrale coördinator integriteit heeft aangesteld. Het voorkómen en tegengaan van corruptie, fraude en omkoping staat hoog in het vaandel. Honorair consuls dienen te waken voor verstrengeling van belangen in de functie van honorair consul en hun overige beroeps- of zakelijke belangen, en worden aangemoedigd ethische dilemma's te de bespreken met hun ambassadeur. Mondelinge en schriftelijke communicatie moet transparant en overeenkomstig de waarheid zijn. (Zie de Integriteitscode van BZ, en gerelateerde documenten.)

(ander onderwerp)