



Ministerie van Buitenlandse Zaken

Rapportage

Centrale Coördinator Integriteit Ministerie van Buitenlandse Zaken

2018-2019



Rapportage

Centrale Coördinator Integriteit Ministerie van Buitenlandse Zaken 2018-2019

Voorwoord

In dit verslag verantwoord ik, de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) van het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ), de werkzaamheden op het gebied van integriteit. Tevens geef ik een appreciatie over de cijfers met betrekking tot meldingen.

BZ-medewerkers doen hun werk in een bijzondere context. Wereldwijd, 24 uur per dag, zijn collega's in touw. Veel medewerkers werken op een ambassade, consulaat-generaal of een andere vertegenwoordiging in het buitenland. Het werken op afstand van Den Haag, in een interculturele omgeving en met een mix van uitgezonden en lokale medewerkers is inspirerend maar kent natuurlijk ook uitdagingen. Veel collega's werken al langere tijd bij BZ en komen elkaar in verschillende functies gedurende hun loopbaan tegen. Dat maakt dat de onderlinge afhankelijkheden groot zijn. Waar we ook werken moeten we ons altijd bewust zijn van de grenzen waarbinnen we werken. Dit is wat voor mij als CCI het werk uitdagend maakt.

Net als andere ambtenaren leggen BZ-ers de eed of gelofte af dat zij zich als een goed ambtenaar zullen gedragen. En net als in andere organisaties gaat het bij BZ ook weleens mis. Het is belangrijk dat we als organisatie zo open als mogelijk zijn over incidenten die hebben plaatsgevonden en dat we er alles aan doen om dergelijke situaties te voorkomen, aan te pakken en op te lossen. Daarom is dit een openbaar jaarverslag.

Dat is niet alleen een taak voor de integriteitscoördinator. Maar een taak voor ons allemaal. Integriteit is meer dan je aan de regels houden. Het heeft te maken met persoonlijk leiderschap, elkaar respectvol behandelen, de goede keuzes maken en uitleggen als er van de regels afgeweken moet worden, dilemma's bespreken en elkaar aanspreken als het mis dreigt te gaan of gaat. En natuurlijk dat we ook zelf aanspreekbaar zijn. Dit is nog niet altijd een vanzelfsprekendheid.

Daarom ben ik ook positief over de toename van de meldingen van mogelijke integriteitsschendingen die we sinds 2018 duidelijk zien bij BZ. Volgens mij betekent dit niet dat er meer schendingen plaatsvinden, maar dat medewerkers en leidinggevenden van BZ meer willen en durven melden. Dat is goed nieuws. Maar geen reden om achterover te leunen. We zullen samen moeten blijven bouwen aan een veilige werkomgeving waar we vanuit gemeenschappelijke waarden met elkaar omgaan, we ons thuis voelen en we ons uit durven te spreken als we te maken krijgen met ongewenst gedrag.

Den Haag, juni 2020

Jacinda Hofland
Centrale Coördinator Integriteit
ministerie van Buitenlandse Zaken
integriteit@minbuza.nl



Samenvatting

Samenvatting

Samenvatting

In deze rapportage legt de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) van het ministerie van Buitenlandse Zaken verantwoording af over de werkzaamheden op het gebied van integriteit en geeft zij haar visie op ontwikkelingen binnen BZ.

BZ-medewerkers doen hun werk in een bijzondere context. BZ wil graag dat zij wereldwijd hun werk in een veilige, inclusieve en integere omgeving kunnen uitvoeren. Waar we ook werken moeten BZ-medewerkers zich altijd bewust zijn van de grenzen waarbinnen we ons werk doen. Dat betekent niet alleen het volgen van de regels, maar het tonen van persoonlijk leiderschap door de goede keuzes te maken, elkaar respectvol te behandelen, dilemma's te bespreken en elkaar aan te spreken als het mis dreigt te gaan of gaat. En natuurlijk door zelf ook aanspreekbaar te zijn. Dit is nog niet altijd een vanzelfsprekendheid. Het is belangrijk dat we als organisatie zo open als mogelijk zijn over incidenten die hebben plaatsgevonden en dat we er alles aan doen om dergelijke situaties te voorkomen, aan te pakken en op te lossen.

Vanaf 2018 is een duidelijke toename zichtbaar van het aantal meldingen van mogelijke integriteitsschendingen. Dit betekent niet automatisch dat er meer schendingen plaatsvinden. De CCI is van mening dat dit komt doordat medewerkers en leidinggevendenden meer willen, durven en kunnen melden. De verhoogde aandacht en communicatie vanuit de top van BZ voor integriteit en veilige werkomgeving en de doorontwikkeling van het integriteitsmanagement zullen dat hebben aangejaagd. Elke melding bij de CCI is opgevolgd. Niet elke melding is uitgemond in een (volledig) onderzoek. Bijvoorbeeld omdat de feiten al duidelijk waren en geen onderzoek nodig was. Of omdat de kwestie niet te onderzoeken was of de betrokken medewerker niet meer in dienst was. Er waren ook meldingen van externen. Op basis van de meldingen concludeert de CCI dat stagiairs en honorair consuls een kwetsbare groep vormen. Hier zal de CCI in 2020 aandacht aan geven.

161

Er is het meest gemeld over misbruik van positie/belangenverstrengeling en het overtreden van interne regels. Een combinatie van schendingen per melding komt regelmatig voor. In het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2018 werden pesten, intimidatie en verbale agressie als belangrijkste bron van ongewenst gedrag aangewezen. CCI ontving in 2019 vier meldingen die betrekking hadden op intimidatie of pesten. De maatschappelijke aandacht met betrekking tot #metoo heeft bij BZ niet geleid tot een grote toename van het aantal meldingen of klachten over seksuele intimidatie. Er waren in 2019 zes meldingen gerelateerd aan seksuele intimidatie. Het aantal meldingen afgezet tegen het MTO laat zien dat er relatief weinig gemeld wordt over ongewenst gedrag. Mogelijk omdat medewerkers geen melding durven of willen doen. Maar het kan ook zijn dat bijvoorbeeld het probleem al is aangepakt. Het is belangrijk om hier beter zicht op te krijgen. Daarom doet BZ mee in een promotieonderzoek naar meldingsbereidheid. De CCI zal deze thema's in 2020 specifiek aandacht geven in communicatie en preventie. In 2019 is, mede op basis van incidenten uit 2018 en 2019, beleid geactualiseerd op gebied van vrijheid van meningsuiting, privérelaties op het werk en meereizen van de partner.

In elke fase van melding, onderzoek en afronding wordt zo zorgvuldig mogelijk omgegaan met de belangen van iedereen die bij het proces betrokken is. De impact van een onderzoek op medewerkers en de werkomgeving mag niet onderschat worden. Mede op basis van terugkoppeling van de vertrouwenspersonen zal in 2020 meer aandacht besteed worden aan de zorg, communicatie en doorlooptijd tijdens het proces. Er is in 2019 gestart met een verbetering van dit proces door na afloop van onderzoek met alle functionarissen die een rol hebben duidelijke afspraken te maken over communicatie en zorg. In 2020 start een pilot om dit ook bij de start van een onderzoek te doen.

Het is voor medewerkers vaak een grote stap om ongewenst gedrag of een mogelijke integriteitsschending bespreekbaar te maken en al helemaal om te melden of te klagen. Uit gesprekken van de CCI en de vertrouwenspersonen met medewerkers komt naar voren dat zij zich niet altijd veilig voelen en bang zijn dat dit nadelige gevolgen zal hebben voor hun loopbaan. Ook vertrouwen zij er niet op dat betrokkenen, zeker wanneer ze hoger in rang zijn, worden gestraft. In verschillende communicatie uitingen gaf de bestuursraad het belang aan van elkaar aanspreken en melden. Dat is belangrijk want zichtbare steun van hoger management versterkt de meldingsbereidheid en het gevoel van veiligheid.

Voor het gevoel van veiligheid is het ook belangrijk dat medewerkers weten dat grensoverschrijdend gedrag niet wordt getolereerd. Dat levert echter ook een spanningsveld op met de privacy. De mate van transparantie die betracht kan worden blijft maatwerk. In de jaarrapportage is daarom geanonimiseerde casuïstiek opgenomen.

Leidinggevend, op het departement en op de posten, hebben een verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving. Preventie, bewustwording en stimuleren van een veilige werkomgeving horen tot hun primaire taak. De CCI ondersteunt door trainingen, maatwerksessies, lezingen, tools, informatie en individuele advisering. Leidinggevend zijn voor medewerkers het eerste aanspreekpunt als zij tegen een integriteitskwestie aanlopen. Zij hebben bij het managen van incidenten en melden daarom een belangrijke taak. Dit geeft de leidinggevende de kans om een probleem vroegtijdig, als het nog klein is, passend op te lossen. In een open cultuur is er ook ruimte voor het maken van fouten. Kleinere incidenten kunnen vaak door een leidinggevende worden opgelost. In de praktijk reageerden leidinggevend wisselend op signalen van medewerkers. Soms werd het gedrag van de leidinggevend daardoor zelf als probleem ervaren. Hoewel de CCI met grote regelmaat advies bij casuïstiek gaf, is de indruk dat niet alle leidinggevend makkelijk de CCI benaderen. In 2020 zal daarom extra aandacht worden besteed aan het tijdig signaleren en oppakken van kwesties door leidinggevend.

In 2019 werd alle kennis, ondersteuning, registraties en meldpunten op gebied van integriteit en veilige werkomgeving samengebracht bij de CCI. Ook kwam er één meldpunt. Dit maakt het makkelijker voor de medewerker, maar ook voor externen, om te kunnen melden. Het integriteitsstelsel kreeg een kwaliteitsimpuls door de training van 76 vertrouwenspersonen op posten. Personen van buiten BZ die een vermoedelijke integriteitsschending door een medewerker van het ministerie willen melden, kunnen sinds september 2019 bij een extern steunpunt terecht om te sparren en advies te vragen. Op deze manier wil het ministerie voor hen de drempel verlagen.

In de geactualiseerde Gedragscode Integriteit Rijk werd voor het eerst een buitenlandparagraaf opgenomen die van toepassing is op iedereen die voor de Rijksoverheid in het buitenland werkt, reist of verblijft. De Gedragscode BZ zal in 2020 worden geactualiseerd.

Ook in 2020 zullen we samen moeten blijven bouwen aan een veilige werkomgeving waar we vanuit gemeenschappelijke waarden met elkaar omgaan, we ons thuis voelen en we ons uit durven te spreken.

Type schending (vermoedelijk/aangetoond)	2017	2018	2019
Financiële schending	3/2	12/8	8/6
Misbruik positie/belangenverstrengeling	6/3	10/4	23/12
Lekken, misbruik van informatie	2/1	2/2	7/5
Ongepaste communicatie	--	1/1	4/2
Misbruik bevoegdheden	1/0	4/3	1/1
Misbruik geweldsbevoegdheid	0/0	0/0	0/0
Ongewenste omgangsvormen	6/4	13/6	9/8
Misbruik bedrijfsmiddelen/overtreding interne regels	12/11	12/11	20/9
Ongepaste gedragingen in privésfeer	2/2	9/9	4/2
Misstand volgens Klokkenluidersregeling	0/0	0/0	0/0
Totaal	32/23	63/44	76/45

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	5
1. Inleiding	9
2. Gedragscode, beleid en regels	12
3. Integriteitsinfrastructuur	15
4. Preventie en bewustwording	20
5. Monitoring en evaluatie	25
6. Beleid en respons op incidenten	28
7. Externe informatieverstrekking	38
Bijlage I	
Narrative Veilige werkomgeving, D&I en Integriteit	40
Bijlage II	
Geanonimiseerd overzicht van (vermoedens van) integriteitsschendingen 2018	42
Bijlage III	
Geanonimiseerd overzicht van (vermoedens van) integriteitsschendingen 2019	46

Hoofdstuk 1

Inleiding

Met deze Rapportage van de Centrale Coördinator Integriteit 2018/2019 wordt een beeld gegeven van de stand van zaken rond het integriteitsmanagement van het ministerie van Buitenlandse Zaken. De rapportage beschrijft de periode sinds het aantreden van de nieuwe integriteitscoördinator in september 2018.

Het ministerie geeft prioriteit aan de onderwerpen die vallen onder de brede term veilige werkomgeving. In 2019 is een narrative door de bestuursraad vastgesteld waarin staat dat diversiteit, inclusie, integriteit en veiligheid onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Samen zorgen ze voor een veilige organisatie waar mensen met plezier werken en betere resultaten boeken. De bestuursraad draagt dit actief uit. Deze rapportage legt de focus op integriteit, en raakt vanwege de samenhang onvermijdelijk ook aan de bredere thematiek.



In de ambtenarenwet zijn ten aanzien van integriteit een aantal verplichtingen opgenomen; het beleid moet gericht zijn op het bevorderen van goed ambtelijk handelen. Waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. De wet verplicht het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit. Ook de arbowetgeving verplicht tot het zijn van goed werkgever en het creëren van een gezonde en veilige werkplek. Daarom moet er kunnen worden aangetoond dat ongewenste omgangsvormen en een onveilige cultuur actief worden aangepakt.

De wettelijke verplichting om integriteitsbewustzijn te bevorderen en aan alle medewerkers scholing en vorming op het gebied van integriteit aan te bieden vraagt verankering in de organisatie. Dit betreft zowel zakelijke integriteit als sociale integriteit. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat regels, controles en sancties ('hard controls') alleen niet voldoende zijn voor gewenst gedrag. Het is wel een verstandige basis. Goed ontwikkelde 'soft controls' zijn een must: cultuur heeft veel meer impact op gedrag dan regels. Zonder aandacht voor cultuur blijven risico's onverminderd aanwezig. Het goede nieuws is dat uit gedragsonderzoek blijkt dat mensen een natuurlijke neiging hebben om te kiezen voor het goede. Dit kan gecultiveerd worden door aandacht voor waarden en deugden, reflectie en waardering. Leidinggevendens spelen een cruciale rol hierbij.

Integriteit is dus veel meer dan alleen de regels en gedragscodes en het feit dat er een integriteitsinfrastructuur is. Integriteit vraagt van iedereen persoonlijk leiderschap. Lijnmanagers hebben een verantwoordelijkheid om te zorgen voor een veilige werkomgeving, om aandacht te geven aan preventie en bewustwording en om incidenten te managen en te melden. De integriteitscoördinator ondersteunt 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. Een goede opvolging van (vermoedens van) integriteitsschendingen is 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 aan het vertrouwen van burgers in de overheid. Daarbij respecteren we ook de privacy van betrokkenen.

Hoofdstuk 2

Gedragcode, beleid en regels

Gedragscode Integriteit Rijk

De [Gedragscode Integriteit Rijk](#) is het rijksbrede kader voor integer handelen. Het document biedt een overzicht van de belangrijkste rijksbrede afspraken op het gebied van integriteit. Daarnaast biedt de gedragscode een houvast bij het maken van afwegingen en het nemen van beslissingen. De Gedragscode Integriteit Rijk is van toepassing op alle departementen en is het rijksbrede minimum aan voorschriften. Per januari 2020 is de geactualiseerde Gedragscode Integriteit Rijk van kracht. Hierin is, zoals in 2016 afgesproken, voor het eerst een buitenlandparagraaf opgenomen. Deze is van toepassing op iedereen die voor de Rijksoverheid in het buitenland werkt, reist of verblijft. Een werkgroep onder leiding van BZ heeft deze buitenlandparagraaf voorbereid.

Gedragscode BZ

Naast de Gedragscode Integriteit Rijk hanteert het ministerie van BZ voornamelijk de eigen [Gedragscode BZ](#) (laatste update 2018), 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 2020 zal de Gedragscode BZ opnieuw worden herzien.



Veilige werkomgeving

In 2019 is een gezamenlijk actieplan opgesteld op de thema's veilige werkomgeving, integriteit, diversiteit & inclusie en werkplezier/vitaliteit door de verschillende coördinatoren en andere direct betrokken medewerkers. Er werd ook één verhaallijn (de narrative) voor de hele BZ-organisatie ontwikkeld (zie bijlage). De narrative schetst hoe de bovengenoemde onderwerpen met elkaar samenhangen en is begin 2019 in de BZ-organisatie gecommuniceerd. De Bestuursraad vindt het belangrijk dat alle collega's, teams en directies, op posten en in Den Haag met de thema's uit de verhaallijn aan de slag gaan. Erover praten, ze toepassen in het dagelijkse werk, elkaar erop aanspreken en ze verankeren in de BZ-werkprocessen. In communicatie en bewustwordingsactiviteiten op het gebied van integriteit en veilige werkomgeving wordt expliciet of impliciet verbinding met de narrative gezocht.

Vrijheid van meningsuiting

Vrijheid van meningsuiting is een groot goed. De Bestuursraad heeft besloten, dat er *meer* ruimte komt voor ambtenaren om zich buiten hun werk als privépersoon uit te laten over zaken die BZ raken, ook wanneer dit tot discussie kan leiden. Via het berichtenverkeer is een factsheet, opgesteld door COM, verspreid met het algemene kader en handvatten hoe hier in de praktijk mee om te gaan. Deze factsheet is als annex bij de gedragscode aan het portaal integriteit toegevoegd. Rondom dit nieuwe beleid hebben in november 2019 voorlichtingsbijeenkomsten plaatsgevonden voor directeuren en medewerkers met Job Cohen, voorzitter van de Adviescommissie Grondrechten en Functie-uitoefening Ambtenaren (AGFA). Hiervan werd verslag gedaan. In 2019 heeft CCI een aantal maal geadviseerd over casuïstiek met betrekking tot uitingen op social media.

Privérelaties op het werk

Waar mensen elkaar ontmoeten ontstaan relaties. Ook bij BZ. Om ervoor te zorgen dat dit niet ten koste gaat van de belangen van de (direct) betrokkenen en werk, hanteert BZ een aantal regels en uitgangspunten. Het geactualiseerde beleid is in november 2019 via het berichtenverkeer in meerdere talen onder de aandacht gebracht van alle medewerkers.

Meereizen partner

In 2018 en 2019 adviseerde CCI enkele malen over casuïstiek m.b.t. het meenemen van de partner op dienstreizen. In de buitenlandparagraaf van de geactualiseerde Gedragscode Integriteit Rijk werd vervolgens explicieter verwoord dat, bijzondere omstandigheden daargelaten, partners niet op dienstreizen meegaan.

Wetenschappelijke integriteit

Het ministerie van Buitenlandse Zaken liet in 2018 een [externe inventarisatie en appreciatie](#) uitvoeren naar haar eigen onderzoeksbeleid. Bij de kwaliteit van onderzoek is gekeken naar onder andere de onafhankelijkheid. Binnen BZ is ingezet op het verder bekend stellen van de gedragscode integriteit, en dan in dit geval met name die onderdelen die van toepassing zijn op onafhankelijkheid van onderzoek. Hierbij is specifieke aandacht voor het bewaken van onafhankelijkheid in de interactie tussen beleidsmedewerkers en onderzoekers. De Kennisgezant BZ organiseerde in 2019, in samenwerking met IOB en CCI, een trainingssessie onderzoeksmanagement voor strategisch beleidsadviseurs. Aan de geactualiseerde Gedragscode Integriteit Rijk is een paragraaf over wetenschappelijke integriteit toegevoegd.

Omkoping van buitenlandse ambtenaren

Samen met de directie IMH is het staande beleid ten aanzien van omkoping van buitenlandse ambtenaren geactualiseerd en geplaatst op portaal integriteit. Volgens de OESO-DAC richtlijnen is een Nederlandse ambtenaar verplicht aangifte te doen indien men een gereed vermoeden heeft van omkoping van een buitenlandse ambtenaar door een Nederlander of een Nederlands bedrijf. In 2019 is afgesproken dat een dergelijke melding centraal via het meldpunt integriteit loopt. In de verslagperiode heeft CCI geen meldingen ontvangen. Tijdens de ambassadeursconferentie heeft CCI een bijdrage geleverd aan een themasessie van de directie IMH over corruptiepreventie.

Hoofdstuk 3

Integriteitsinfrastructuur

Centrale Coördinator Integriteit

De bestuursraad is in juni 2019 akkoord gegaan met de ophanging van VCI onder PSG. Het besluit geeft onder andere invulling aan de ambitie en urgentie op het gebied van integriteit en veilige werkomgeving door binnen de afdeling Integriteit alle kennis, ondersteuning, registraties en meldpunten op het gebied van integriteit samen te brengen, zowel voor zakelijke integriteit (zoals financiële schendingen en overtreden van regels) als voor sociale integriteit (ongewenst gedrag) en zowel intern (van en over BZ-medewerkers) als extern (bij onze partners).

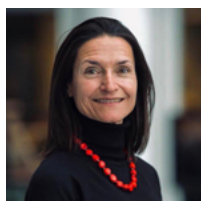
De Centrale Coördinator Integriteit (CCI) maakt deel uit van de directie Veiligheid, Crisiscoördinatie en integriteit (VCI). VCI viel tot eind 2019 onder de directie bedrijfsvoering maar is per 1 januari 2020 rechtstreeks opgehangen onder de PSG. Hiermee is de onafhankelijke positie van CCI beter geborgd. De integriteitscoördinator heeft een zelfstandige rol en rapporteert rechtstreeks aan de (P)SG.

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 en laat met mandaat van de secretaris-generaal feitenonderzoeken uitvoeren. Overige taken en verantwoordelijkheden van de integriteitscoördinator zijn het coördineren van bewustwordingsactiviteiten over integriteit, waaronder workshops, trainingen en het ontwikkelen van instrumenten, publicaties en het zijn van aanspreekpunt/sparring partner voor leidinggevend en medewerkers. De CCI is centraal coördinatiepunt voor de vertrouwenspersonen. Ook worden externe contacten onderhouden met betrekking tot het departementale integriteitsmanagement. De integriteitscoördinator wordt ondersteund door een team van professionele integriteitsonderzoekers en een beleidsmedewerker.

In het kader van professionalisering hebben de Centrale Coördinator Integriteit en het team in 2018 en 2019 deelgenomen aan diverse opleidingen en beroepsbijeenkomsten. Dit betrof onder andere een training reflectie op leiderschap, train-the-trainer integriteit, integriteitsmanagement, vakdagen onderzoek en trainingen m.b.t. vertrouwenspersonen.

Coördinator Veilige Werkomgeving

Sinds begin 2018 is er meer gerichte aandacht voor ongewenste omgangsvormen bij partnerorganisaties van BZ. Per zomer 2018 is de functie coördinator veilige werkomgeving in het leven geroepen door de SG met een focus op de interne (bij BZ), rijksbrede, internationale en externe (bij partnerorganisaties) veilige werkomgeving. Per zomer 2019 zijn het onderwerp en de functie ondergebracht bij VCI om te zorgen voor verdere verankering van de agenda in de organisatie en om meer samenhang te realiseren op het gebied van preventie, bewustwording, advisering en onderzoek. In 2020 vindt een review van de functie plaats. Activiteiten van de coördinator veilige werkomgeving zijn opgenomen in deze rapportage. De externe dimensie, ongewenste omgangsvormen bij partnerorganisaties, valt buiten de scope van deze rapportage. Meer informatie over de bestrijding van seksueel grensoverschrijdend gedrag bij hulp en OS-organisaties is te vinden in de kamerbrieven van [26 april 2018](#), [15 november 2018](#) en [9 maart 2020](#).



Gerda Vrielink

Meldpunt Integriteit

Meldingsbereidheid vraagt om vertrouwen in het integriteitsstelsel. Melders en onderzochten moeten erop kunnen vertrouwen dat er geen invloed door anderen kan worden uitgeoefend op onderzoeksactiviteiten. In september 2019 zijn alle kennis, ondersteuning, registraties en meldpunten op het gebied van integriteit en veilige werkomgeving samengebracht bij de CCI. Het versnipperde landschap maakte het voor medewerkers niet eenvoudig om de weg te vinden. Medewerkers met een melding op het gebied van zakelijke integriteit (zoals fraude, belangenverstrengeling, malversaties, nevenfuncties, aannemen geschenken, lekken informatie) of sociale integriteit (ongewenst gedrag) kunnen sindsdien terecht bij één meldpunt. Mede door brede communicatie over de genomen maatregel weten de medewerkers en leidinggevenden dit meldpunt integriteit steeds beter te vinden voor advies en meldingen. Ook externen kunnen een melding doen over een medewerker van BZ. De [Informatie hoe te melden](#) die op [rijksoverheid.nl](#) staat is in 2019 geactualiseerd. BZK heeft in 2019 een [centrale doorverwijspagina](#) integriteit aangemaakt. Het meldpunt integriteit bestaat uit de integriteitscoördinator, vier onderzoeksspecialisten en voor algemene advisering een beleidsmedewerker integriteit. Waar nodig wordt door het meldpunt advies binnen of buiten de organisatie ingewonnen.

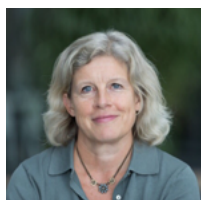
Extern Steunpunt

Tijdens de Week van de Integriteit in september 2019 werd het [extern steunpunt](#) gelanceerd. Personen van buiten BZ die een vermoedelijke integriteitsschending door een medewerker van het ministerie willen melden, kunnen bij dit steunpunt terecht om te sparren en advies te vragen. Op deze manier wil het ministerie de drempel verlagen om een melding te doen van ongewenst gedrag. Het extern steunpunt integriteit is ingesteld op advies van NGO-medewerkers. Zij ervaren belemmeringen om hun [klachten over een BZ-ambtenaar](#) in te dienen. NGO's zijn actief over het extern steunpunt geïnformeerd en de informatie is beschikbaar op het Rijksportaal en [rijksoverheid.nl](#). Het extern steunpunt is in 2019 tweemaal benaderd.

| 17 |

Vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen

Vertrouwenspersonen vervullen binnen het integriteitsstelsel van BZ een belangrijke rol. Zij bieden een luisterend oor en geven advies voor medewerkers die vertrouwelijk willen sparren over een dilemma, integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen. De Centrale Coördinator Integriteit is verantwoordelijk voor het stelsel van vertrouwenspersonen. Enkele malen per jaar is de Coördinator vertegenwoordigd bij het reguliere onderlinge overleg van de departementale vertrouwenspersonen. Mede op die manier worden de vertrouwenspersonen geïnformeerd over (interdepartementale) ontwikkelingen met betrekking tot het integriteitsbeleid en de positie van vertrouwenspersonen, trends, werkomstandigheden en dergelijke. De gesprekken die vertrouwenspersonen met medewerkers voeren zijn vertrouwelijk en worden nadrukkelijk niet gedeeld met de Centrale Coördinator Integriteit.



Clara van Willigen



Joost Andriessen



Scot Cowan



Mirjam Schiessl



Mina Noor

Departementale vertrouwenspersonen BZ

De departementale vertrouwenspersonen bij BZ worden formeel aangewezen na een selectieprocedure. Zij volgen een basistraining en hebben onderling intervisie. In 2018 werden twee nieuwe vertrouwenspersonen geworven, nadat één van hen BZ had verlaten en geconstateerd werd dat het aantal voorgelegde cases uitbreiding van het team rechtvaardigde. Bovendien kon met de uitbreiding het team meer divers worden samengesteld. Het team bestaat sindsdien uit vijf personen, waarvan één externe vertrouwenspersoon die werkzaam is voor een ander ministerie.

De vijf departementale vertrouwenspersonen brengen jaarlijks een gezamenlijk verslag uit aan de SG van BZ. Deze verslagen zijn voor medewerkers terug te vinden op het portaal integriteit. Nyenrode Business Universiteit en ICTU verrichtten in 2019 een rijksbreed onderzoek naar de positie van vertrouwenspersonen. Mede op basis hiervan en de bevindingen van een IPIM-werkgroep, waarin de CCI vertegenwoordigd was, adviseerde BZK de departementen te kiezen voor een mix van in- en externe vertrouwenspersonen. BZ werkt reeds met een dergelijk gemixt team. Een andere IPIM-werkgroep die na deze onderzoeken werd gevormd, werkt momenteel aan een uniforme set van basiseisen voor vertrouwenspersonen. Afronding en implementatie is voorzien in 2020. Sinds eind 2019 beschikken de departementale vertrouwenspersonen, samen met de vertrouwenspersonen van de andere bewoners van het kantoor aan Rijnstraat 8, over een eigen afgeschermd gespreksruimte.

Vertrouwenspersonen posten

Op de grotere posten zijn lokale vertrouwenspersonen aanwezig. Vaak gaat het om een mix van lokale en uitgezonden medewerkers. De vertrouwenspersonen op de post wordt geadviseerd om minimaal één keer per jaar, of indien nodig vaker, de postleiding anoniem te informeren over waargenomen trends. Ook de inspectiedienst ISB wijst op het belang van het creëren van *feedback loops*. Voor het creëren van een open en veilige werkomgeving waarin die feedback gegeven kan worden, is een belangrijke rol weggelegd voor het MT op de post.

Het stelsel van vertrouwenspersonen op posten kreeg vanaf het najaar van 2018 een kwaliteitsimpuls door een training die de CCI samen met het EC O&P (nu UBR) ontwikkeld heeft. Deze driedaagse training werd in zes edities gedurende 2018 en 2019 door in totaal 76 vertrouwenspersonen gevolgd. De training werd zeer goed gewaardeerd. De evaluatie heeft er onder meer toe geleid dat acties zijn ontwikkeld ter verdere professionalisering van deze groep vertrouwenspersonen, zoals de ontwikkeling van een standaard PowerPointpresentatie, een uniforme wijze van benoeming en een uniforme wijze van registratie. Dit krijgt in 2020 vorm. De training vertrouwenspersonen op de post heeft er bovendien aan bijgedragen dat vertrouwenspersonen op de post vaker van de mogelijkheid gebruik maken om te sparren met de departementale vertrouwenspersonen. In oktober 2020 vindt een nieuwe editie van deze training plaats.



Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

In 2019 is afgesproken dat de werkzaamheden van HDPO ten behoeve van het aannemen van een klacht ongewenste omgangsvormen en het instellen en het ondersteunen van de klachtencommissie wordt overgeheveld naar CCI. BZ-medewerkers kunnen op het Portaal Integriteit informatie vinden over integriteitsvraagstukken waaronder het bespreken of melden van ongewenste omgangsvormen. Het meldpunt integriteit zal een klacht (nu nog via HDPO) doorgeleiden naar de klachtencommissie indien de wens bestaat een formele klacht in te dienen. In 2020 zal het proces ‘aan de achterkant’ verder gestroomlijnd worden in overleg met HDPO.

Iedereen die werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Buitenlandse Zaken heeft de mogelijkheid om informeel of formeel zijn of haar ongenoegen kenbaar te maken over ongewenste omgangsvormen van anderen die ook werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van de Minister van BZ. De leidinggevende is in principe het eerste aanspreekpunt. De medewerkers kunnen zich informeel en in vertrouwen richten tot de vertrouwenspersonen integriteit en/of zij kunnen een formele klacht indienen. Er is een Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen BZ waarin is geregeld op welke wijze met klachten wordt omgegaan. De regeling zal in 2020 worden geactualiseerd. 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 in behandeling worden genomen.

De klachtencommissie bestaat momenteel uit vijf personen: een voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter en drie andere leden. Zij worden benoemd door de secretaris-generaal. In 2019 werd de plaatsvervangende voorzitter vervangen en werd een nieuw lid benoemd.

Expertisecentrum Malversaties

In 2019 is de samenwerking met het Expertisecentrum Malversaties bij FEZ versterkt. Meldingen die bij het meldpunt integriteit binnenkomen ten aanzien van malversaties met BZ-geld bij partnerorganisaties worden voor afhandeling doorgeleid naar het expertisecentrum malversaties bij FEZ. Het Expertisecentrum Malversaties rapporteert over de bewezen malversaties in de departementale jaarverslagen van BZ (2018 en 2019) en BHOS (2018 en 2019). De directie FEZ heeft een signalerende functie bij (vermoedens van) integriteitsschendingen door BZ-medewerkers in relatie tot financieel beheer (bijvoorbeeld bij inkoop of projecten). Het steunpunt Malversaties van FEZ betreft zo nodig de Centrale Coördinator Integriteit.

Interdepartementale beleidsgremia

In 2015 is het *Interdepartementaal Platform voor Integriteitsmanagement* (IPIM) ingericht. De integriteitscoördinatoren van alle ministeries werken in het IPIM nauw samen en bundelen kennis, ervaring en professionaliteit. Het IPIM is een voorportaal van de Interdepartementale Commissie Organisatie & Personeel (ICOP), de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR) en het SG Overleg (SGO). Het IPIM adviseert op alle belangrijke integriteitsonderwerpen die relevant zijn voor het Rijk als werkgever. Naast een actieve inbreng in de reguliere IPIM vergaderingen werd vanuit het team Integriteit van BZ deelgenomen aan de werkgroepen over het meldproces en de vertrouwenspersonen. Het IPIM was in 2019 betrokken bij de voorbereiding van drie brieven van de minister van BZK aan de Tweede Kamer over integriteit bij de rijksoverheid, resp. 9 januari 2019 (vertrouwenspersonen, meldpunten), 23 mei 2019 (reactie op FNV rapport, resultaten flitspanelonderzoek) en 20 juni 2019 (vertrouwenspersonen, meldpunten). De Kring van Integriteitscoördinatoren is als gremium voor het uitwisselen van kennis en ervaring blijven bestaan na oprichting van het IPIM. Aan bijeenkomsten van ‘de Kring’ nemen ook decentrale integriteitsfunctionarissen en andere betrokkenen op het terrein van integriteit deel.

Nationale Ombudsman en Huis voor de Klokkenluiders

Medewerkers kunnen een zaak extern aanhangig maken bij de Nationale Ombudsman als zij vinden dat een kwestie intern niet goed is opgepakt. Bij het Huis voor de Klokkenluiders kan men terecht om een misstand met een maatschappelijke impact te melden. CCI is het aanspreekpunt voor het Huis voor de Klokkenluiders. In 2018 heeft het Huis voor de Klokkenluiders over 1 casus contact met CCI opgenomen over een mogelijke schending bij een mogelijke partnerorganisatie. Dit ter oriëntatie of het Huis de melding in behandeling zou nemen. Er zijn in de verslagperiode geen brieven aangaande integriteitskwesties ontvangen van de Nationale Ombudsman noch het Huis voor de Klokkenluiders.

Hoofdstuk 4

Preventie en bewustwording

De inspectiedienst ISB geeft in haar jaarrapportage 2019 aan dat er binnen BZ een hoog bewustzijn is van het belang van integriteit, wat ook blijkt uit kennis en gebruik van het instrumentarium. De borging is echter veel lastiger volgens ISB, ook omdat voor de gedragkant minder instrumentarium beschikbaar is. De CCI zorgde in 2019 voor een toename aan tools op dit thema. Bij preventie en bewustwording is een belangrijke rol weggelegd voor leidinggevers.

Leiderschapsontwikkeling

Moreel leiderschap is belangrijk voor een veilige en integere werkomgeving. De verantwoordelijkheid om daarnaar te handelen, is belangrijk voor elke BZ-medewerker. Een nog belangrijkere verantwoordelijkheid is echter weggelegd voor het top- en lijnmanagement. Medewerkers kunnen nog zoveel doen, maar als zij ervaren dat de top van de organisatie zich niet houdt aan afspraken of gedrag vertoont dat haaks staat op moreel leiderschap, dan is dit leiderschap niet langer geloofwaardig en brokkelt het vertrouwen af in de organisatie als geheel. Het lijnmanagement is verantwoordelijk voor het concreet creëren van een veilige werkomgeving en de feitelijke uitvoering om integriteitsrisico's te voorkomen. De ervaring leert dat de afstand tot Den Haag en de vaak kleine teams in het buitenland, een leidinggevende ook kwetsbaarder kunnen maken. Er is minder sociale controle en in kleine teams zijn er vaak minder “checks en balances”, mede door de onderlinge afhankelijkheden.

Leiderschap blijft in ontwikkeling, juist ook bij BZ. De BZ-leiderschapsvisie van heden is anders dan enkele jaren terug en richt zich meer op het morele en menselijke aspect van leidinggeven. De afgelopen jaren is geïnvesteerd in de versterking van leiderschap en management binnen BZ. In de nieuwe leerlijn Leiderschap- en Managementontwikkeling (AIB/HDPO) vormt persoonlijk leiderschap het fundament. Belangrijke thema's binnen de leerlijn zijn integriteit & moreel kompas, zelfreflecterend vermogen, teams (o.m. dynamiek, inclusiviteit en complementariteit, verandermanagement), verbinding en (interpersoonlijke) communicatie, en vitaliteit & veerkracht. CCI heeft op de inhoud meegedacht.

In 2018-2019 zijn diverse stappen gezet door de integriteitscoördinator en coördinator veilige werkomgeving om leidinggevers te ondersteunen bij hun verantwoordelijkheden. Naast individuele advisering van leidinggevers werden in samenwerking met DGPZ een aantal groepsgewijze intervisiebijeenkomsten van middenmanagers georganiseerd. Ook werd bijgedragen aan versterking van het leiderschapsprogramma met inbreng van dilemma's en casuïstiek en de verbreding van de trainingsprogramma's op het gebied van diversiteit & inclusie. Ter versterking van de HR-cyclus werden de kaders en jaarlijkse aanschrijving aangescherpt en de startbrief voor ambassadeurs op de thema's integriteit en veilige werkomgeving uitgebreid. Ook werden de ISB-kaders herzien.

De integriteitscoördinator en coördinator veilige werkomgeving signaleren dat de relatie van medewerkers met de leidinggevende ook bron kan zijn van zorg en soms wordt verward met integriteitsschendingen. Veel van de gesprekken die de vertrouwenspersonen en de coördinator veilige werkomgeving voerden gingen juist over inadequaat leidinggeven en ongewenst gedrag.

Een ander aandachtspunt betreft de managementdriehoek op posten. Nog te vaak bestaat hierin hiërarchische ongelijkheid ten nadele van de operationeel managers. Hij/zij kan moeilijker participeren en meebeslissen in het MT (ref. ISB en waarnemingen uit onderzoeken, advisering en trainingen). Door operationeel managers weerbaarder te maken en het gesprek hierover te voeren, is er een verbeterlag gemaakt die dient te worden bestendigd. De integriteitscoördinator en coördinator veilige werkomgeving dragen actief bij aan OM-conferenties met een speciaal programmaonderdeel.

Het geven en vragen van feedback, het voeren van het goede (en soms ook lastige) gesprek, het oppakken van signalen zijn onderwerpen die ook in 2020 aandacht behoeven.

Individuele advisering integriteit en veilige werkomgeving

Medewerkers en leidinggevenden doen regelmatig een beroep op de CCI om te sparren over een integriteitssissue. Zoals het meedenken over een dilemma, hoe een onderwerp bij een medewerker bespreekbaar te maken of vragen over toepassing van de regels. De indruk bestaat dat het aantal adviesgesprekken is gestegen, maar hier wordt vooralsnog geen registratie van bijgehouden. Onderwerpen waarop advies werd gevraagd betroffen onder andere nevenfuncties, meereizen partner op een dienstreis, het aannemen van geschenken (zoals uitnodigingen voor conferenties, gewonnen vliegtickets) en privérelaties (raakvlakken met werk van partner).

De behoefte uit de organisatie, zowel in Den Haag als op de posten, aan individuele advisering op het gebied van de veilige werkomgeving is groot gebleken. De coördinator veilige werkomgeving heeft in samenwerking met de betrokken dienstonderdelen en doelgroepen (leidinggevenden, operationeel managers, managementondersteuners etc.) advies op maat geleverd. Hierdoor werd een concreet handelingsperspectief aangereikt en werden dilemma's besproken.

Portaal Integriteit

Op intranet is een Integriteitsportaal ingericht waar medewerkers in Den Haag en op de posten toegang tot hebben. Op dit portaal is rijksbrede en BZ-specifieke regelgeving, zoals de gedragscode BZ, en aanvullende informatie beschikbaar. Er worden documenten en tools aangeboden die het integriteitsbewustzijn van medewerkers en leidinggevenden moeten bevorderen. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn opgenomen en er is aangegeven waar vermoedelijke integriteitsschendingen kunnen worden gemeld en hoe een onderzoek of klachtenprocedure in zijn werk gaat. Het portaal wordt voortdurend geactualiseerd. Een gedeelte van de informatie is in meerdere talen beschikbaar.

| 22 |

Tools

In 2019 is het onderdeel "Aandacht voor integriteit en een veilige werkomgeving in je team" op portaal integriteit uitgebreid en verbreed naar de veilige werkomgeving. Hieronder worden enkele nieuwe tools die op het portaal integriteit staan uitgelicht.

Er zijn samen met leden van de bestuursraad voorlichtingsfimpjes ontwikkeld over omgaan met seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen. Hierbij is een handleiding opgesteld voor leidinggevenden om te gebruiken in teams. Een groep leidinggevenden is hierin getraind.

De *active bystander* tool is een belangrijk instrument gebleken in teamsessies van de coördinator veilige werkomgeving. Deze zet in op de versterking van teams en het nemen van verantwoordelijkheid door iedere medewerker voor het welbevinden van de ander. Door direct of indirect op te komen voor elkaar, op het moment dat een ongewenste situatie zich voordoet, wordt de angel uit een eventueel conflict gehaald en escalatie voorkomen. Zo wordt er ingegrepen op een niet bedreigende wijze vanuit de groep(swaarde). Het effect is dat de weerbaarheid en tegenspraak in teams worden versterkt.

Het BZ dilemmaspel wordt nog steeds 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 CCI of een vertrouwenspersoon de aftrap geven of de sessie begeleiden, maar altijd in aanwezigheid van een leidinggevende. In 2019 werd een nieuwe editie van het BZ dilemmaspel ontwikkeld. De dilemma's komen voort uit de praktijk van BZ. Basis voor de nieuwe dilemma's vormden de inzendingen van medewerkers tijdens de Week van de Integriteit en onderwerpen waarover advies werd ingewonnen bij CCI. Er wordt onder meer aandacht besteed aan de onderwerpen vrijheid van meningsuiting, wetenschappelijke integriteit, privérelaties, seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen. Er zijn ook dilemma's specifiek gericht op de rol van leidinggevenden. De nieuwe editie bevat 100 nieuwe dilemma's en zal in 2020 binnen de organisatie worden verspreid.



Op het portaal integriteit is verbinding aangebracht met de inclusiekoffer Diversiteit & Inclusie gericht op het creëren van een veilige werkomgeving door medewerkers te stimuleren meer van elkaar als collega's te weten te komen. Overigens biedt ook het team van DARE maatwerktrajecten aan gericht op versterking van de teameenheid. En kunnen interne facilitators (Ijsbrekers) worden ingezet. DARE ondersteunt innovatie, de ontwikkeling van teams en draagt bij aan een meer wendbare BZ-organisatie.

| 23 |



Week van de Integriteit

Na de eerste editie van de Week van de Integriteit in januari 2018 (Thema 'Hart voor integriteit') vond in september 2019 de tweede editie plaats in samenwerking met de andere bewoners van Rijnstraat 8. Thema van de Week in dat jaar was 'Gewenste omgangsvormen; ga respectvol en professioneel met elkaar om'.



De door BZ aangeboden en/of mede georganiseerde activiteiten waren onder andere interactief theater tijdens de opening, een workshop en webinar interculturele communicatie en plaatsing van enkele zgn. dilemmabomen om bij medewerkers dilemma's op te halen voor het nieuwe dilemmaspel. Na afloop blikte de CCI in een persoonlijk blog op rijksportaal terug op de Week van de Integriteit 2019. In 2020 is de Week van de Integriteit voorzien voor eind november/ begin december 2020.

Conferenties en trainingen

Het team integriteit en veilige werkomgeving draagt structureel bij aan diverse conferenties, terugkomdagen en trainingen. De vorm en inhoud van de bijdrage wordt altijd afgestemd op de doelgroep.

Sinds 2018 wordt tijdens de jaarlijkse ambassadeursconferentie aandacht besteed aan verschillende aspecten van integriteit en de veilige werkomgeving. De ambassadeur is daar op zijn of haar post immers verantwoordelijk voor. In 2018 werd met behulp van spiegeltheater aandacht besteed aan omgangsvormen en integriteit. In 2019 lag de nadruk op diversiteit en inclusie. Spreekster Esther Mollema gaf daarbij concrete handvatten en suggesties. Ook werd door CCI bijgedragen aan een themasessie van IMH over omkoping van buitenlandse ambtenaren. In januari 2020 werd een themasessie over voorbeeldgedrag georganiseerd, met spreekster Kitty Nooij.



De afdeling Integriteit en Veilige Werkomgeving verzorgde onder andere sessies tijdens de regionale conferenties voor managementondersteuners en operationeel managers, de training de eerste 100 dagen op de post voor (plv) ambassadeurs, en de internationale attachécursus. Ook werd een bijdrage geleverd voor de routekaart voor de eerste 100 dagen training en de attachénotitie.

Eed/belofte en introductiebijeenkomsten

De eed of belofte wordt ongeveer elk kwartaal groepsgewijs uitgevoerd. Daarbij worden de nieuwe medewerkers toegesproken door SG, PSG of directeur HDPO, die daarbij ingaat op integriteit en wat dit voor hem of haar persoonlijk betekent. CCI heeft integriteitssessies verzorgd voor nieuwe medewerkers, onder andere van het Regionale Support Office, de opleiding Internationale Beleidsambtenaren BZ (IBBZ) en regiodirecties.

Workshops en heisessies

CCI biedt ondersteuning aan teams en lijnmanagers bij het ontwikkelen van een workshop voor medewerkers. Hier wordt maatwerk geboden op basis van behoefte en de vraag of er bijzondere voorvallen zijn geweest. In enkele gevallen verzorgt het team van de CCI ook zelf een presentatie of onderdeel in het programma. Zo werden de integriteitscoördinator coördinator veilige werkomgeving gevraagd door het vrouwennetwerk FEE om in dialoog te gaan met de leden voor een beter begrip en handelingsperspectief op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen.

Lezingenreeks

Een lezingenreeks is opgezet door de coördinator veilige werkomgeving met als doel om bewustzijn over de veilige werkomgeving en integriteit om te zetten in handelen. Zo sprak Prof. Dr. Alex Brenninkmeijer over moreel leiderschap in het publieke domein en het belang van waarden. De Ombudsman van het Wereldvoedselprogramma (WFP) bood inzicht over mediatie en het verlagen van de drempel om te melden. Ook werd er stil gestaan bij de diverse generaties in BZ en hoe net aangetreden medewerkers en studentengroepen de BZ-organisatie (willen) zien op dit onderwerp. Deze lezingenreeks wordt in 2020 voortgezet op de onderwerpen leiderschap en voorbeeldgedrag.

Hoofdstuk 5

Monitoring en evaluatie

CCI betreft bij de doorontwikkeling van het integriteitsmanagement inzichten uit de organisatie en daarbuiten. Daarnaast bieden deze inzichten handvatten voor leidinggevend en medewerkers om zelf leiderschap te tonen.

Registratie casuïstiek integriteit

De adviesvragen en meldingen die CCI ontvangt geven zicht op wat er in de organisatie leeft en mis gaat of kan gaan. Om dit systematischer te kunnen analyseren wordt een nieuw registratiesysteem ontwikkeld. In hoofdstuk 6 wordt ingegaan op de gemelde en geconstateerde integriteitsschendingen.

HR-cyclus

Het onderwerp integriteit en veilige werkomgeving wordt op individuele basis besproken in het jaarlijkse functioneringsgesprek. Er is afgesproken dat in de aanschrijving voor 2020 dit expliciet als speerpunt wordt opgenomen (samen met diversiteit & inclusie), samen met handvatten om het gesprek te faciliteren. Een volgende stap zou kunnen zijn om met elke medewerker een concrete resultaatafspraak te maken.

MTO en RI&E PSA

In het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2018 werden de vragen over integriteit en ongewenste omgangsvormen uitgebreid. Met betrekking tot ongewenste omgangsvormen werd in het MTO iets slechter gescoord in vergelijking met het MTO 2016 (maar nog steeds tussen een 8 en 9). Het gaat om gedrag in de vorm van pesten, intimidatie en verbale agressie. Daarbij zien we dat medewerkers aangeven dit vooral bij anderen waar te nemen, in mindere mate bij zichzelf. Met het zero-tolerance beleid verdient dit aandacht. Op het naleven van de regels werd hoog gescoord. Aandachtspunt is de slechtere score in vergelijking met MTO 2016 op de vraag of medewerkers bij BZ op eerlijke wijze worden behandeld en of immoreel gedrag ongeacht rang of stand bestraft wordt. Mede op basis van de uitkomsten van het MTO 2018 is door BZ een risico-inventarisatie en –evaluatie psychosociale arbeidsbelasting (RI&E PSA) opgesteld waarin ook aandacht wordt besteed aan integriteit en omgangsvormen. CCI heeft enkele posten waar dit een aandachtspunt was op hun verzoek geadviseerd. Het plan van aanpak ‘RI&E PSA 2019’ is voor een integrale benadering geïntegreerd in het actieplan Veilige werkomgeving, Integriteit, D&I en Vitaliteit 2019.

ISB

Medio 2019 is met input van de integriteitscoördinator en de coördinator veilige werkomgeving het toetsingskader van de inspectiedienst ISB aangepast aan de huidige zienswijze waarbij integriteit, inclusie en veilige werkomgeving aan elkaar worden gekoppeld. De criteria bewustzijn, maatregelen en borging zijn uitgebreid met de elementen *one team*, veilige werkomgeving en inclusie. Ook cultuur, informele communicatie en werksfeer komen in inspecties aan bod. ISB signaleert nu vaker risico's waarin gedragselementen (misbruik hiërarchie, uitsluiting, intimidatie) een belangrijke plaats innemen. Zo krijgt de organisatie een beter zicht op hoe posten hieraan werken en of de beschikbare instrumenten voldoende worden benut. De integriteitscoördinator en coördinator veilige werkomgeving hebben regelmatig overleg met ISB. In het geval ISB een mogelijke integriteitstekst of ongewenst gedrag signaleert wordt hier melding van gemaakt in kleine kring. CCI wordt in een dergelijk geval vaak door de departementsleiding gevraagd om advies uit te brengen of een onderzoek te starten.

ISB stelt jaarlijks een evaluatierapport op. De uitkomsten zijn door dit verslag van de CCI heen verwerkt. Het betreft onder andere uitspraken over de managementdriehoek, de rol van de vertrouwenspersonen in de *feedback loop* en het afronden van incidenten.

Auditdienst

Jaarlijks vindt een fraudegesprek plaats met de Auditdienst Rijk. Daarnaast is de afspraak om de Auditdienst actief te informeren in geval er sprake is van een omvangrijke fraude waarbij een BZ-medewerker betrokken is geweest. Dergelijke grote fraudezaken hebben zich in 2018 en 2019 niet voorgedaan. De CCI heeft in het kader van het toezichtsarrangement in 2019 gerapporteerd over de voortgang op integriteitsmanagement bij BZ.

Vertrouwenspersonen

De centrale vertrouwenspersonen brengen jaarlijks een geanonimiseerd verslag uit aan de secretaris-generaal. Het betreft het aantal keren dat de vertrouwenspersonen zijn geraadpleegd, de onderwerpen die daarbij aan bod kwamen en de vormen van mogelijke inbreuk op de integriteit waarvan de vertrouwenspersonen hebben kennisgenomen. Belangrijkste zaken die in 2019 met de vertrouwenspersonen besproken werden betreffen de relatie met/gedrag van de leidinggevende; dat varieert van gebrekkige communicatie tot bullying. Door de vertrouwenspersonen wordt in het jaarverslag onder meer aandacht gevraagd voor informatievoorziening over het melden van integriteitsschendingen en de begeleiding en nazorg voor medewerkers die betrokken waren bij een klachtenprocedure of integriteitsonderzoek.

Hoofdstuk 6

Beleid en respons op incidenten

Het proces van signaleren en melden

Niet alles wat een medewerker signaleert aan ongewenst gedrag of een vermoedelijke integriteitsschending leidt tot een melding of klacht. Soms weet hij/zij het zelf op te lossen door het bespreekbaar te maken en soms helpt een interventie van een collega of de leidinggevende. Een medewerker kan voor advies hoe met een kwestie om te gaan terecht bij een vertrouwenspersoon of bedrijfsmaatschappelijk werk. Maar het komt ook voor dat een medewerker geen melding wil of durft te doen.

Meldingsbereidheid

Het is voor medewerkers vaak een grote stap om ongewenst gedrag of een mogelijke integriteitsschending bespreekbaar te maken. Een medewerker moet dit willen, kunnen en durven. De vertrouwenspersonen rapporteren dat bij (lokale) medewerkers een gevoel van onveiligheid bestaat om iets te durven bespreken, laat staan een formele melding te doen. Het beeld bestaat dat zij zelf nadeel zullen ondervinden en dit negatieve gevolgen heeft voor de loopbaan. Of dat schuldigen, zeker wanneer ze hoger in rang zijn, niet worden gestraft. Dit kwam ook naar voren in het MTO 2018. Ook is er angst voor een langdurig, onprettig traject. De vertrouwenspersonen constateren dat het wisselend is hoe leidinggevenden reageren en follow-up geven. Voorlichting en ondersteuning vanuit CCI blijft derhalve noodzakelijk. In verschillende communicatie uitingen gaf de bestuursraad het belang aan van elkaar aanspreken en melden. Dat is belangrijk want zichtbare steun van hoger management versterkt de meldingsbereidheid en het gevoel van veiligheid. Inzicht in geanonimiseerde sanctionering (zie hieronder) zal bijdragen aan het beeld dat niet-integer gedrag wordt bestraft. In het IPIM is een handreiking in ontwikkeling over het meldproces vanuit het oogpunt van de melder. Het is de intentie dit binnen BZ te implementeren in 2020.

BZ werkt mee aan een onderzoek van een promovendus aan de Vrije Universiteit over meldingsbereidheid. Het onderzoek brengt in kaart hoe ambtenaren die een integriteitsschending op de werkvloer hebben waargenomen, tot de keuze zijn gekomen om deze wel of niet te melden. Ook wordt gekeken naar de factoren die op de keuze van invloed zijn geweest. Resultaten zullen naar verwachting in 2021 beschikbaar zijn.

Meldpunt Integriteit

Om het voor medewerkers makkelijker te maken om te kunnen melden is er sinds september 2019 een meldpunt integriteit waar zowel medewerkers van BZ als externen een melding kunnen doen van een vermoeden van een integriteitsschending, ongewenste omgangsvormen of een misstand binnen de organisatie. Het meldpunt en de vertrouwenspersonen worden op gezette tijden onder de aandacht van medewerkers gebracht. Medio 2018 is een [factsheet melden](#) gepubliceerd. De informatie is voor medewerkers toegankelijk op het portaal integriteit.

Rol leidinggevende

Medewerkers wordt aangeraden om eerst met hun leidinggevende te spreken als zij tegen een integriteitskwestie aanlopen. Dit geeft de leidinggevende de gelegenheid om een probleem vroegtijdig, als het probleem nog klein is, te signaleren en tot een passende oplossing te komen. In een open cultuur moet er ook ruimte zijn voor het maken van fouten. Kleinere incidenten kunnen vaak door een leidinggevende zelf worden opgelost. Bij vroegtijdige signalering zijn er vaak nog opties zoals een gesprek onder begeleiding of mediation mogelijk. De leidinggevende kan voor advies daarover terecht bij de CCI, de vertrouwenspersonen of bedrijfsmaatschappelijk werk. In sommige gevallen zal CCI (met mandaat SG) een feitenonderzoek starten. Hoewel de CCI met grote regelmaat om advies bij casuïstiek wordt gevraagd is de indruk dat niet alle leidinggevenden even makkelijk de CCI benaderen. Ook ISB signaleert dat de (advies)rol die CCI kan spelen nog minder bekend is op posten. Het voorlichten en trainen van leidinggevenden in het signaleren en aanpakken van integriteitskwesties vergt continue aandacht. Zie hiervoor ook de paragraaf over leiderschapsontwikkeling onder 4. Preventie en Bewustwording. In interdepartementaal verband wordt in 2020 een handreiking ontwikkeld over de rol van de leidinggevende in het meldproces.

Onderscheid melding/klacht

Voor BZ medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag is het belangrijk dat zij een weloverwogen keuze maken of zij een melding willen doen, een klacht willen indienen of een andere optie prefereren. Voor medewerkers blijkt het niet altijd duidelijk te zijn wat het verschil is tussen het indienen

van een klacht ongewenste omgangsvormen of het melden van een vermoedelijke integriteitsschending. De vertrouwenspersonen en het meldpunt integriteit kunnen medewerkers op basis van hun specifieke situatie adviseren. In 2020 wordt een factsheet over dit onderwerp opgesteld.

Arbeidsrechtelijke kwesties

Zowel de CCI als de vertrouwenspersonen hebben regelmatig te maken met medewerkers die willen spreken over zaken die geschaard kunnen worden onder personeelsconflicten of arbeidsrechtelijke kwesties. Medewerkers ervaren dat soms als een onveilige situatie en hebben het gevoel nergens in de organisatie terecht te kunnen. Dit speelt zeker ook ten aanzien van lokale medewerkers. Verschillende departementen werken inmiddels met een onafhankelijk adviseur voor arbeidsrechtelijke zaken. CCI beveelt aan te onderzoeken of een dergelijke functionaris of loket ook bij BZ ingezet kan worden.

Lezing integriteitsonderzoek

Eén van de integriteitsonderzoekers verzorgde eind 2019 in samenwerking met de secretaris-generaal en arbeidsjuristen een goedbezochte lunchlezing over het feitenonderzoek. Uit de vragenronde werd duidelijk dat er behoefte is aan meer informatie over aspecten van vertrouwelijkheid, het meldproces en het opleggen van sancties.

Het proces van onderzoeken en sanctioneren

Elke melding bij de CCI wordt in behandeling genomen. Maar niet elke melding mondt uit in een onderzoek. Soms zijn de feiten al duidelijk en is geen onderzoek nodig. Soms betreft het geen integriteitskwestie of is de kwestie niet goed te onderzoeken. Dit wordt altijd teruggekoppeld aan de melder. De CCI adviseert aan de secretaris-generaal over het instellen van een feitenonderzoek.

Het onderzoek wordt, met mandaat van SG, uitgevoerd door professionele onderzoekers van VCI. Het onderzoeksrapport geeft zo objectief mogelijk de feiten en context weer. Op basis van de gepresenteerde feiten kan de departementsleiding, daar waar nodig, met een goede onderbouwing maatregelen nemen. Een intern onderzoek kan dus leiden tot disciplinaire maatregelen, maar ook tot rehabilitatie. Ook kan het leiden tot leerpunten voor de organisatie om herhaling te voorkomen.

Onderzoeksprotocol

Het IPIM heeft in 2018/2019 gewerkt aan een rijksbrede Baseline intern persoonsgericht onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident (Bipo). Deze is begin 2020 vastgesteld. De baseline biedt een set aan minimumeisen voor een persoonsgericht onderzoek. Op basis van de Bipo wordt het onderzoeksprotocol van BZ in 2020 geactualiseerd.

Risicoanalyse integriteit

Naar aanleiding van sommige onderzoeken adviseert CCI incidenteel om te kijken naar de inrichting van bepaalde kwetsbare processen. Vanaf 2020 zal CCI het instrument risicoanalyse integriteit (beperkt) kunnen inzetten. Een kader is momenteel in ontwikkeling.

Vertrouwelijkheid

Medewerkers die een melding doen of als getuige geïnterviewd worden hebben vaak vragen over de vertrouwelijkheid. Zij krijgen van de onderzoekers nadrukkelijker dan voorheen toegelicht dat er altijd vertrouwelijk met hun gegevens wordt omgegaan. Dit is overigens niet hetzelfde als anonimiteit. Het onderzoeksrapport wordt alleen bij een zeer klein aantal personen bekend op *need to know* basis en na afronding weer ingenomen. Degene over wie het onderzoek gaat (de betrokkene) heeft recht op inzage in het rapport plus de bijlagen met getuigenverklaringen als er sprake is van een maatregel die wordt opgelegd. BZ moet immers ook zorgvuldig omgaan met de belangen van de betrokkene. Deze moet zich kunnen verdedigen als hem of haar iets aangerekend wordt.

Transparantie over onderzoeksbevindingen en sanctionering

Voor het gevoel van veiligheid is het belangrijk dat medewerkers in een organisatie weten dat grensoverschrijdend gedrag niet wordt getolereerd en wordt bestraft. Dat levert een spanningsveld op met de privacy

van betrokkene. En eenmaal gestraft moet een medewerker ook weer zonder last verder kunnen in de organisatie. Per casus wordt bekeken wat wel en niet over de bevindingen en eventuele maatregelen gecommuniceerd kan worden aan de melder of medewerkers van het betrokken organisatieonderdeel.

In 2018 is het mandaatbesluit aangepast. Alleen SG is bevoegd om een disciplinaire maatregel op te leggen als gevolg van een integriteitsschending (waaronder ook ongewenste omgangsvormen). Op deze manier wordt zeker gesteld dat voor vergelijkbare situaties een maatregel langs dezelfde meetlat wordt gelegd. Het blijft echter altijd maatwerk en context gebonden. Als gevolg van de invoering van de Wnra per 1 januari 2020 is het aantal sancties dat kan worden opgelegd beperkt. De praktijk in 2020 zal moeten uitwijzen hoe zich dat zal verhouden tot opgelegde maatregelen in voorgaande jaren.

(Na)zorg en communicatie

In elke fase van melding, onderzoek en afronding dient zo zorgvuldig mogelijk om te worden gegaan met de belangen van iedereen die op enigerlei wijze bij het proces betrokken is. Dat geldt in het bijzonder voor de melder (of klager) en de betrokkene (beklaagde). De impact van een onderzoek op deze medewerkers en soms ook hun werkomgeving moet niet onderschat worden. Dat betekent dat er in alle fases goede communicatie en informatievoorziening moet zijn en oog voor het welbevinden van de medewerkers. Betrokkenen kunnen zich laten bijstaan door een belangenbehartiger. Melder en betrokkene worden standaard gewezen op de mogelijkheid van bedrijfsmaatschappelijk werk. Indien daar tijdens het onderzoek aanleiding toe is schakelt een onderzoeker actief bedrijfsmaatschappelijk werk of de bedrijfsarts in. Ook wordt doorgaans de leidinggevende van betrokkene geïnformeerd dat er een integriteitsonderzoek loopt, zodat deze vanuit zijn of haar zorgrol opvang en begeleiding kan bieden. In situaties waar het een melding betreft over een leidinggevende is uiteraard maatwerk nodig. Gelet ook op de terugkoppeling van de vertrouwenspersonen zal hier nog nadrukkelijker aandacht aan moeten worden gegeven. Er is in 2019 gestart met een verbetering van de zorg en communicatie door na afloop van onderzoek in een overleg met alle functionarissen die een rol hebben duidelijke afspraken te maken. In 2020 start een pilot om dit ook bij de start van een onderzoek te doen. Dit versterkt de coördinatie van het hele proces.

Punt van aandacht, zoals ook door vertrouwenspersonen en bedrijfsmaatschappelijk werk geschetst, is de lange doorlooptijd van onderzoeken en klachtbehandeling. De werkdruk bij de integriteitsonderzoekers gedurende 2018 en 2019 was zeer hoog door de toename van het aantal meldingen en onderzoeken. Ook was er vaak sprake van complexe casuïstiek. De onderzoeken hebben niet aan kwaliteit ingeboet. Per september 2019 is het onderzoeksteam uitgebreid van twee naar vier onderzoekers. De verwachting is dat de doorlooptijd van de integriteitsonderzoeken zal verminderen in 2020. Ook moet niet uit het oog worden verloren dat na oplevering van een rapport er enige tijd gemoeid is met de verdere afdoening zoals het eventueel opleggen van een maatregel op advies van de personeelsdienst HDPO.

ISB geeft aan vaak te stuiten op incidenten die soms al langer geleden hebben plaatsgevonden maar nog steeds worden herbeleefd bij medewerkers. Als een kwestie naar de beleving van een medewerker niet goed is afgehandeld kunnen kleine incidenten blijven hangen en voortsudderen en daarmee verworden tot een groter probleem. ISB adviseert om bij trainingen voor leidinggevenden meer aandacht te besteden aan hoe incidenten kunnen worden afgerond.

Overzicht meldingen, onderzoeken en sancties

Hieronder volgt een overzicht van de gemelde integriteitsschendingen, de onderzoeken en getroffen maatregelen in 2018 en 2019 waarbij deze naast de cijfers van 2017 worden gelegd.

Om de cijfers meer te laten leven en om maximale transparantie te betrachten is in de bijlage een overzicht opgenomen met geanonimiseerde casuïstiek en de getroffen maatregel.

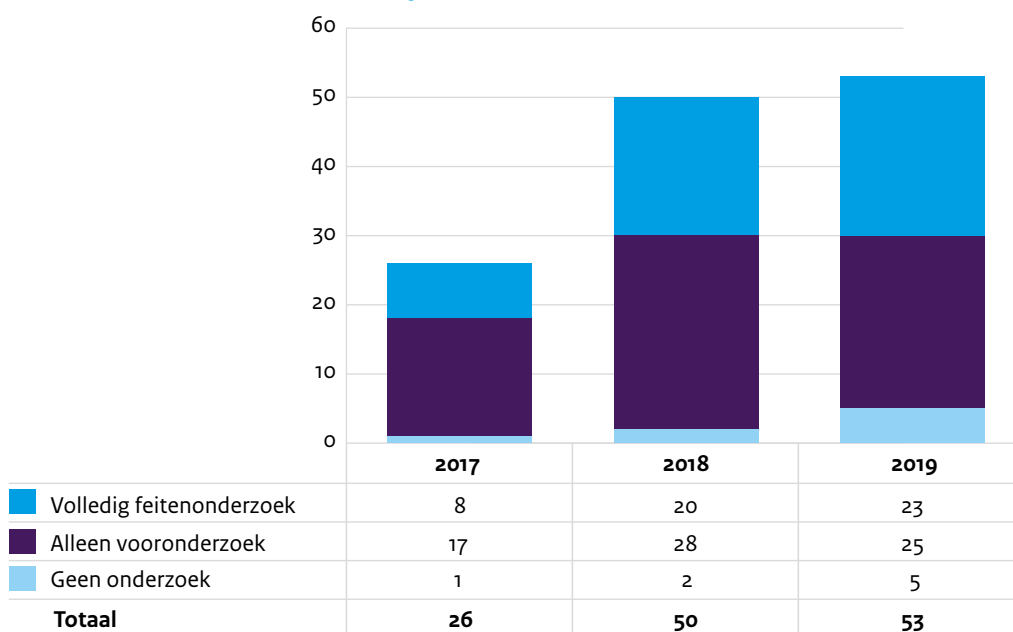
Voor de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk (2018 en 2019) wordt de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI) gehanteerd. Zo wordt het onderling vergelijken en rijksbreed rapporteren mogelijk gemaakt. In de URI wordt geregistreerd per betrokkene en in het jaar dat de melding is afgedaan.

Een melding kan over meerdere betrokkenen gaan. Een casus kan om administratieve, arbeidsrechtelijke of strafrechtelijke redenen een lange doorlooptijd hebben voordat deze formeel is afgedaan.

Meldingen

Vanaf 2018 is een duidelijke toename zichtbaar van het aantal meldingen van mogelijke integriteitsschendingen. In 2017 werden 26 meldingen afgedaan. In 2018 en 2019 waren dat respectievelijk 50 en 53 meldingen. Dit betekent niet dat er meer schendingen plaatsvinden, maar hoogstwaarschijnlijk dat medewerkers en leidinggevendenden meer willen en durven melden en weten waar ze dat kunnen doen.

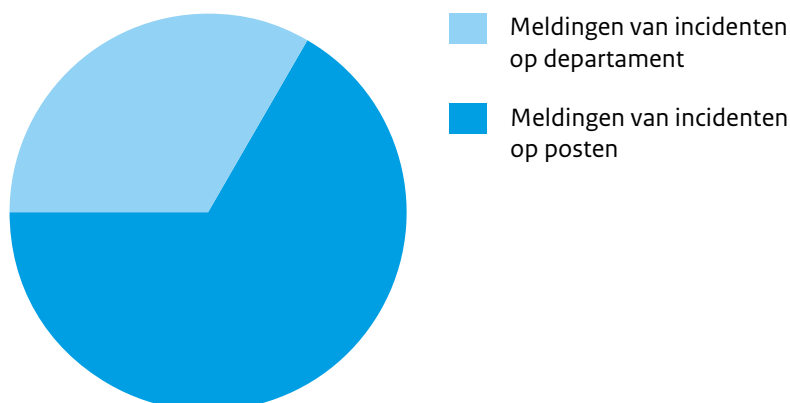
Meldingen



Dit valt in de tijd samen met de verhoogde aandacht en communicatie vanuit de top van BZ voor de thema's integriteit en veilige werkomgeving en de inzet op doorontwikkeling van het integriteitsmanagement.

In de jaren 2010-2017 bleven de totale aantallen redelijk stabiel en ook de verhouding tussen incidenten op de posten en op het departement bleef gelijk verdeeld. In 2019 betreft ongeveer twee derde meldingen van incidenten op posten en een derde gaat over incidenten op het departement. De meldingen betreffen ongeveer in gelijke aantallen lokale medewerkers als medewerkers in dienst van de rijksoverheid (uitgezonden en werkzaam in Den Haag). Van deze laatste groep had ongeveer de helft een leidinggevende functie (alle niveaus).

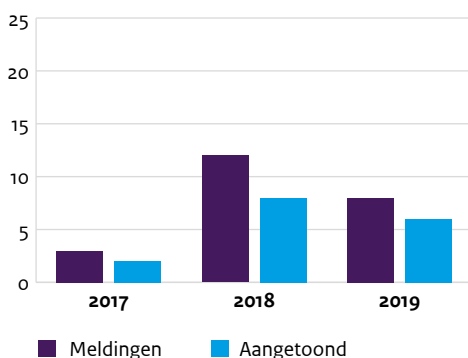
2019



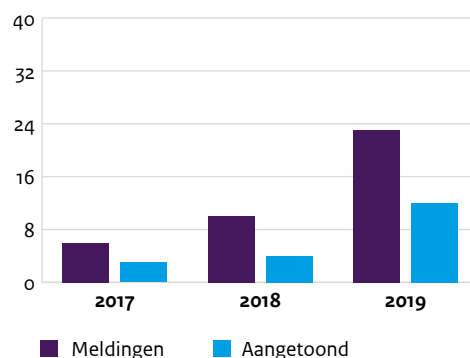
Vermoedelijke en aangetoonde schendingen

Per melding kunnen meerdere vermoedelijke schendingen aan de orde zijn. Ook kunnen er meerdere medewerkers bij een melding betrokken zijn. De vermoedelijke schendingen waarover gemeld werd betroffen grotendeels misbruik positie/belangenverstrengeling en misbruik bedrijfsmiddelen/overtreding interne regels. Het komt regelmatig voor dat er sprake is van een combinatie van schendingen per melding/betrokkene, vooral in relatie tot deze twee categorieën. In het MTO 2018 werd hoog gescoord op het naleven van de regels, terwijl hierover juist vaker gemeld wordt dan over andere soorten schendingen. Mogelijk omdat dit soort overtredingen zichtbaarder over de grens gaan en concreter zijn. In ongeveer twee derde van de gemelde schendingen is een integriteitsschending vastgesteld.

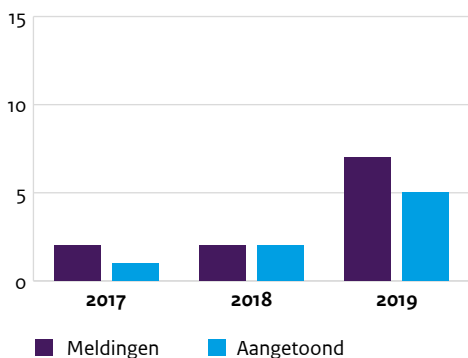
Financiële schending



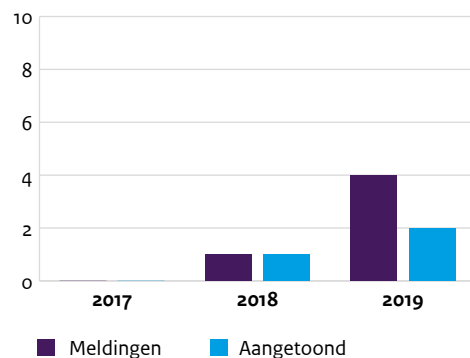
Misbruik positie/belangenverstrengeling



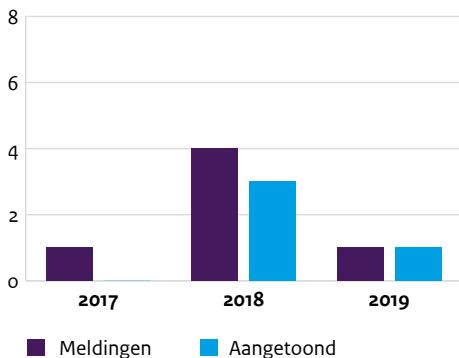
Lekken, misbruik van informatie



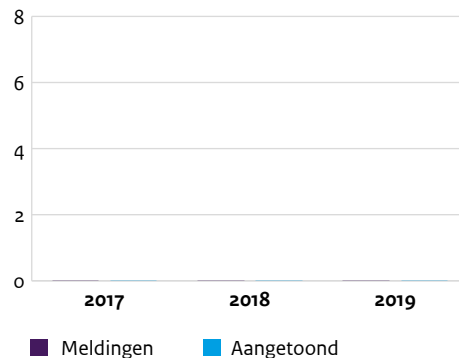
Ongepaste communicatie



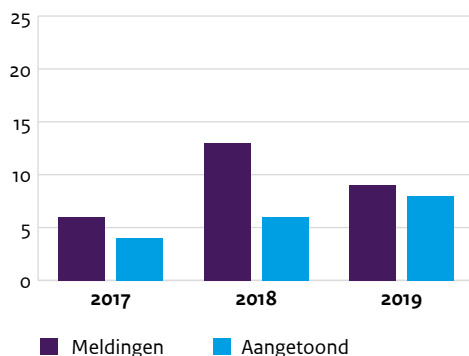
Misbruik bevoegdheden



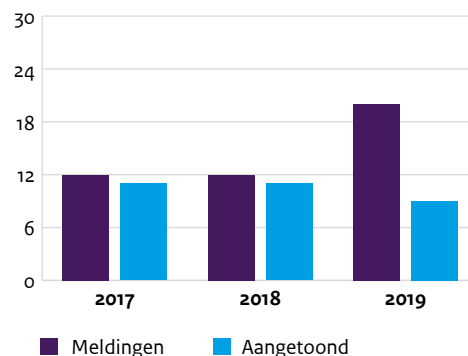
Misbruik geweldsbevoegdheid



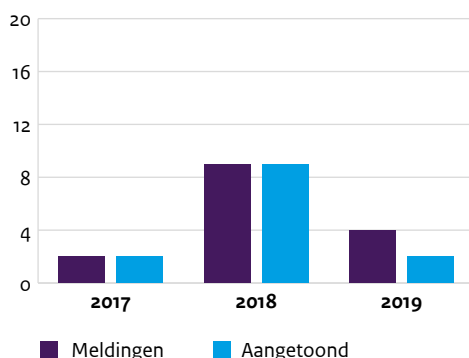
Ongewenste omgangsvormen



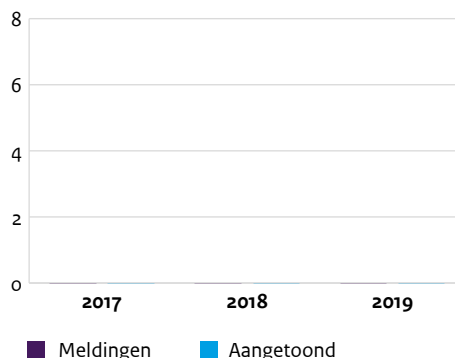
Misbruik bedrijfsmiddelen/overtreding interne regels



Ongepaste gedragingen in privésfeer



Misstand volgens Klokkenluidersregeling



Type schending (vermoedelijk/aangetoond)	2017	2018	2019
Financiële schending	3/2	12/8	8/6
Misbruik positie/belangenverstrengeling	6/3	10/4	23/12
Lekken, misbruik van informatie	2/1	2/2	7/5
Ongepaste communicatie	--	1/1	4/2
Misbruik bevoegdheden	1/0	4/3	1/1
Misbruik geweldsbevoegdheid	0/0	0/0	0/0
Ongewenste omgangsvormen	6/4	13/6	9/8
Misbruik bedrijfsmiddelen/overtreding interne regels	12/11	12/11	20/9
Ongepaste gedragingen in privésfeer	2/2	9/9	4/2
Misstand volgens Klokkenluidersregeling	0/0	0/0	0/0
Totaal	32/23	63/44	76/45

Op posten komt het voor dat medewerkers zich grotere vrijheden permitteren. Ambassades werken op afstand van Den Haag en er is minder zicht op de dagelijkse praktijk. Ook zijn er vaak onderlinge afhankelijkheden waardoor het, zeker ook voor lokale medewerkers, een drempel is om niet integer gedrag bespreekbaar te maken. Toch worden ook door lokale medewerkers meldingen gedaan. Maar ook in Den Haag komen uiteraard schendingen als ongewenste omgangsvormen, belangenverstrengeling of misbruik van bedrijfsmiddelen voor.

Net als in andere organisaties komen ook bij BZ seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag voor. In het MTO 2018 worden pesten, intimidatie en verbale agressie als belangrijkste bron van ongewenst gedrag aangewezen. Hierbij werd aangegeven het ongewenste gedrag vooral ten aanzien van

anderen te hebben waargenomen en in mindere mate zelf te hebben ervaren. De vertrouwenspersonen rapporteren dat 'ongewenst gedrag van leidinggevend (bullying) of het inadequaat leiding geven' de belangrijkste categorie van hun gesprekken vormt. In het [Werkonderzoek 2019](#), een onderzoek onder medewerkers in het openbaar bestuur, komt naar voren dat ongewenst gedrag vanuit de eigen organisatie, dus door collega's en leidinggevend, veel minder voorkomt dan ongewenst gedrag van buiten de organisatie. Medewerkers in het openbaar bestuur kregen in 2019 het vaakst te maken met verbale agressie van collega's en leidinggevend (13%), gevolgd door pesten (12%) en intimidatie (9%). Ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld komen minder vaak voor, 3 respectievelijk 1 procent van de medewerkers in het openbaar bestuur had hiermee in 2019 te maken. Medewerkers in bedrijven, worden met een vergelijkbare hoeveelheid ongewenst gedrag vanuit de eigen organisaties geconfronteerd.

CCI ontving in 2019 vier meldingen die betrekking hadden op intimidatie of pesten. Maatschappelijk gaat er veel aandacht uit naar seksuele intimidatie nadat de #metoo beweging in oktober 2017 van zich liet horen. Dit heeft echter niet geleid tot een grote toename van het aantal meldingen of klachten. In 2019 waren zes meldingen gerelateerd aan seksuele intimidatie. Ook de vertrouwenspersonen zien geen toename van gesprekken over dit onderwerp. In 2019 werd seksuele intimidatie driemaal bij vertrouwenspersonen opgebracht.

Het aantal meldingen afgezet tegen het MTO 2018 en het Werkonderzoek 2019 laat zien dat er relatief weinig bij de CCI gemeld wordt over ongewenst gedrag. Mogelijk omdat medewerkers geen melding durven of willen doen. Maar het kan ook zijn dat bijvoorbeeld het probleem al is aangepakt. De CCI zal deze thema's in 2020 specifiek aandacht geven in communicatie en preventie.

Uit het Werkonderzoek 2019 blijkt duidelijk dat de grote meerderheid van de ondervraagden in het openbaar bestuur geen integriteitsschendingen heeft gezien in het afgelopen jaar. Verstrengeling van belangen, oneerlijk gebruik maken van regelingen en het onjuist omgaan met vertrouwelijke informatie worden verhoudingsgewijs het vaakst geconstateerd. Het aannemen van geschenken die in strijd zijn met de gedragscode komt maar zeer zelden voor.

Rijksbreed werd in 2019 het meest gemeld over ongepaste gedragingen in de privésfeer. Het aantal aangetoonde schendingen is rijksbreed in 2019 toegenomen. De stijging zit voornamelijk in de categorieën ongewenste omgangsvormen en ongepaste gedragingen in de privésfeer. Zie hiervoor het jaarverslag bedrijfsvoering Rijk.

CCI signaleert dat stagiairs en honorair consuls een kwetsbare groep vormen. In de verslagperiode heeft CCI een aantal meldingen ontvangen van stagiairs die ongewenst gedrag ervaren tijdens hun stageperiode. Honorair consuls verrichten hun taken voor BZ als nevenwerkzaamheid. De hoofdwerkzaamheden kunnen soms interfereren met hun werk voor BZ. Ook zijn enkele meldingen ontvangen over het gedrag van honorair consuls in relatie tot de hoofdwerkzaamheden. Waar het gaat om meldingen van externen betreft het in sommige gevallen oud-medewerkers van BZ (waaronder stagiairs) die pas na vertrekt melding durfden te doen. Ook waren er enkele meldingen van ex-partners van BZ-medewerkers.

Onderzoeken

Het aantal feitenonderzoeken is vanaf 2018 ruim verdubbeld ten opzichte van voorgaande jaren. In veel gevallen werd alleen vooronderzoek gedaan. Vaak zijn de feiten dan al duidelijk of kan de leidinggevende van het dienstonderdeel de zaak met advies van CCI afronden. In een paar gevallen werd geen onderzoek verricht omdat de betrokken medewerker al uit dienst was, omdat de melding niet concreet gemaakt kon worden of omdat al een ander traject liep waar de kwestie onderdeel van uitmaakte.

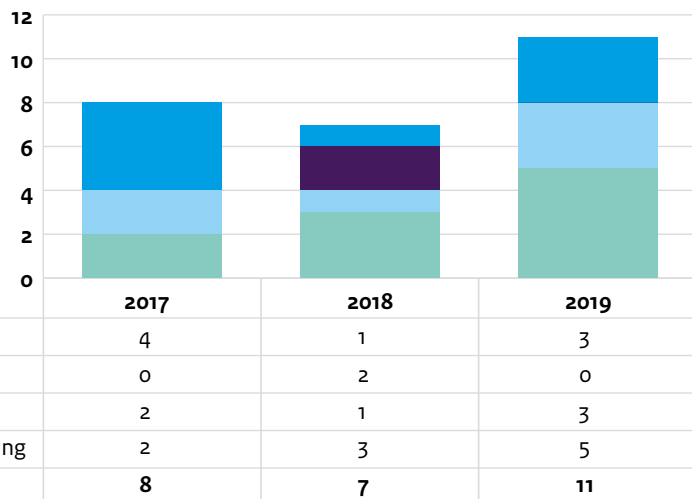
In 2018 heeft de klachtencommissie één klacht ongewenste omgangsvormen behandeld. Deze is ongegrond verklaard. In 2019 werden twee klachten behandeld en beide zijn gegrond verklaard.

Sancties

Wanneer geconstateerd wordt dat er een integriteitsschending heeft plaatsgevonden worden door het bevoegd gezag maatregelen genomen. Dat is altijd maatwerk en hangt af van het feitencomplex en de omstandigheden. Soms gaat het om een samenstel van verschillende schendingen, dat weegt dan zwaarder. Soms zijn er verzachtende omstandigheden. Het is belangrijk dat de context meegewogen wordt om tot een passende maatregel te komen.

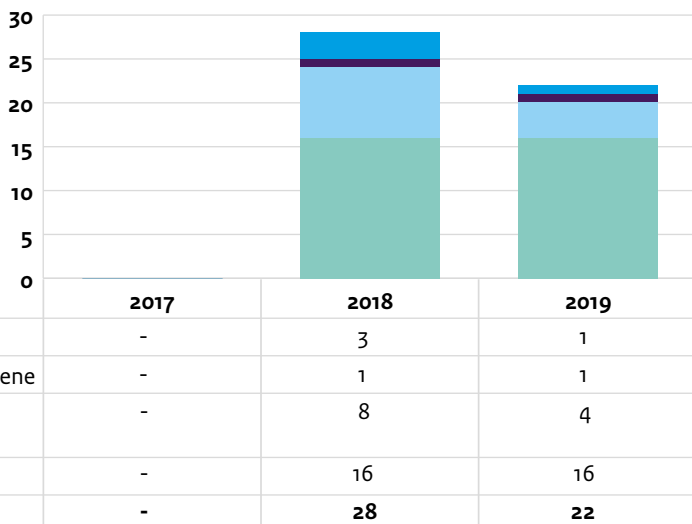
Er zijn in 2018 en 2019 resp. 7 en 11 keer disciplinaire maatregelen getroffen. Het gaat dan om sancties als een schriftelijke berisping, terugzetten in schaalniveau of ontslag. In 28 resp. 22 gevallen betrof het een niet-disciplinaire of ambtelijke maatregel. Denk daarbij aan een corrigerend gesprek, een waarschuwings- of ongenoegenbrief, een coachingstraject of het niet verlengen van een tijdelijk contract. Ook hier hangt het van de specifieke situatie af wat als een passende maatregel kan worden beschouwd. Er zijn disciplinaire en niet-disciplinaire maatregelen getroffen tegen zowel rijksambtenaren als lokale medewerkers, inclusief leidinggevend op verschillende niveaus. Niet alle meldingen en onderzoeken leiden tot een maatregel. Soms blijkt bij voorbaat of na vooronderzoek dat een feitenonderzoek niet mogelijk is. En onderzoek wijst ook regelmatig uit dat de vermoedelijke schending niet is aangetoond.

Sancties



Disciplinair

■ Strafontslag	4	1	3
■ (Voorw.) schorsing	0	2	0
■ Financiële afdoening	2	1	3
■ (Voorw.) schriftelijke berisping	2	3	5
Totaal	8	7	11



Niet-disciplinair afdoening

■ Overig ontslag	-	3	1
■ Ontslag op verzoek betrokkene	-	1	1
■ Beëindiging contract/aanstelling e.d.	-	8	4
■ Ambtelijke afdoening	-	16	16
Totaal	-	28	22

Strafrechtelijk onderzoek

In 2019 is eenmaal aangifte gedaan van strafbare feiten. Het betrof het lekken van informatie (schending ambtsgeheim). De zaak is door het OM geseponneerd omdat het om een eenmalig incident ging en de medewerker reeds was ontslagen door de werkgever. De rechter deed in november 2019 uitspraak over een zaak waarin door BZ in het verleden aangifte is gedaan. Het betreft een honorair consul die tussen 2005 en 2012 werkte op een Nederlandse consulaat. De voormalig honorair consul werd veroordeeld tot 9 maanden gevangenisstraf omdat hij ten onrechte extra kosten vroeg om visa te verstrekken en dat geld in eigen zak stak. Als een lokale medewerker op een post een strafbaar feit pleegt hangt het mede van de rechtspraak in dat land af of aangifte wordt gedaan.

Hoofdstuk 7

Externe informatieverstrekking

De rapportage van de centrale coördinator integriteit wordt openbaar gemaakt en geplaatst op rijksoverheid.nl. De centrale coördinator integriteit ontvangt ook specifieke informatieverzoeken.

Wob-verzoeken en mediavragen

Voor het vertrouwen en draagvlak van de samenleving in de overheid is het vereist dat de rijksoverheid integer handelt. Vanuit de media is er grote belangstelling voor integriteit. Eén van de instrumenten die vanuit de media wordt gebruikt is het verzoek in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob-verzoek).

In 2018 is zijn Wob-verzoeken behandeld over de uitvoering van het integriteitsbeleid van het ministerie van Buitenlandse Zaken over de [periode 1 januari 2015 tot 1 januari 2018](#) en over de [periode 1 januari 2018 tot 4 september 2018](#).

Een enkele keer ontvangt BZ vragen of een Wob-verzoek van de media over specifieke persoonsgebonden casuïstiek. Aan dergelijke verzoeken kan niet worden voldaan omdat bij vragen over concrete personen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer niet voldoende beschermd kan worden door het anonimiseren van informatie. Dat zou leiden tot onevenredige benadeling. Bovendien zou het doorbreken van de persoonsvertrouwelijkheid de drempel tot het melden of het afleggen van een verklaring verhogen. Personen die bij casuïstiek betrokken zijn moeten zich vrij voelen om hun gedachten, bedenkingen en gevoelens bij het ministerie naar voren te brengen.

Tweede Kamer

VCI heeft een niet-persoonsgericht onderzoek gedaan naar compromittering van staatsgeheime informatie in een Wob-publicatie. Het [rapport](#) is door de minister van Buitenlandse Zaken aan de Kamer gezonden.

Burgercontacten

De Centrale Integriteitscoördinator van BZ is via de postbus integriteit@minbuza.nl bereikbaar voor derden. Het e-mailadres staat samen met het postadres genoemd op de BZ-pagina van [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl). Op deze manier is de Centrale Integriteitscoördinator BZ bereikbaar voor een ieder die een vraag heeft over het integriteitsmanagement van BZK of een melding wil doen van een (vermoeden van een) integriteits-schending gedaan door een medewerker van BZ. BZ ontvangt enkele keren per jaar externe meldingen. Indien het een algemene vraag betreft wordt waar mogelijk direct een inhoudelijk antwoord verstrekt.

Extern steunpunt

Zoals aangegeven onder 3. Integriteitsinfrastructuur, heeft BZ sinds september 2019 een extern steunpunt ingericht voor burgers, bedrijven of organisaties die (eerst) advies willen of willen sparren over een integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen door een BZ-medewerker alvorens al dan niet een melding te doen. Het extern steunpunt is in september-december 2019 twee keer benaderd.

Presentaties

Op verzoek geeft de Centrale Coördinator Integriteit soms een presentatie aan buitenlandse groepen over de wijze waarop het integriteitsmanagement binnen het ministerie is georganiseerd. Het betreft buitenlandse ambtenaren die via The Hague Academy een anti-corruptie opleiding volgen.

Jaarverslagen

Naast de registratie van meldingen en onderzoeken voor het Jaarverslag Bedrijfsvoering Rijk ([2018](#) en [2019](#)) wordt in het Rijksjaarverslag BZ ([2018](#) en [2019](#)) op hoofdlijnen verslag gedaan van ontwikkelingen op het gebied van integriteit en veilige werkomgeving. Dit geldt eveneens voor het sociaal jaarverslag van BZ “HR in Beeld” ([2018](#), 2019 niet beschikbaar).

Bijlage I

Narrative Veilige werkomgeving, D&I en Integriteit



Diversiteit, inclusie, integriteit en veiligheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Samen zorgen ze voor een veilige organisatie waar mensen **met plezier werken** en betere resultaten boeken.

| 41 |

Om je **veilig te voelen op je werk** is het belangrijk dat je je thuis voelt en dat je jezelf kunt zijn. Je hebt het gevoel dat je er echt bij hoort, dat jouw mening ertoe doet en dat je vrij bent om die te delen. Dit geldt voor alle collega's, ongeacht hun functie, achtergrond, cultuur of ideeën. Of je in Den Haag werkt of op de posten, lokaal of uitgezonden. In een veilige organisatie heb je oog voor elkaar en kijk je naar elkaar om. Het is duidelijk wat er van je wordt verwacht, wat wel en niet mag en hoe je met elkaar omgaat. Als het onduidelijk is, bespreek je dat. Respect en waardering worden toegevoegd als kernwaarden bij BZ.

In een **diverse** organisatie werken allerlei verschillende mensen. Alle collega's, hoe verschillend ook, kunnen zich identificeren met de organisatie en met elkaar. We zijn trots op deze verschillen en maken die zichtbaar: *don't fit in, stand out*. In een **inclusieve** organisatie geven collega's elkaar het gevoel dat ze erbij horen, gewaardeerd worden en niet worden buitengesloten. Collega's staan open voor verschillen. Die worden benut om de organisatie beter te maken.

Dat vraagt om **integriteit** en duidelijke normen en waarden over hoe je met elkaar en je werk omgaat. Zoals respect en betrouwbaarheid. Hier stuurt de leiding zichtbaar op en je wordt er op aangesproken. Je hebt het er met elkaar over als het onduidelijk is of er dilemma's zijn, al is dit niet altijd gemakkelijk. Daar ligt een rol en verantwoordelijkheid voor iedereen. Het vraagt om *leiderschap en voorbeeldgedrag* van alle collega's: bestuurders, leidinggevenden, medewerkers. Je behandelt elkaar met respect, geeft elkaar eerlijke feedback en spreekt elkaar op tijd aan als iets niet ok is. Als grenzen worden overschreden, heeft dat gevolgen.

Collega's ervaren een **veilige en plezierige werkomgeving** als ze, in welke situatie dan ook, de vrijheid en ruimte voelen om zich uit te spreken als ze iets overkomt. Ze weten waar ze terecht kunnen en kunnen erop vertrouwen dat er dan een goede oplossing komt en passende maatregelen worden genomen.

Bijlage II

Geanonimiseerd overzicht van (vermoedens van) integriteits- schendingen 2018

- Dit overzicht is een bijlage bij de rapportage van de Centrale Coördinator Integriteit van BZ over 2018 en 2019.
- Dit overzicht betreft meldingen die zijn ontvangen door de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) en de opvolgingen en afdoeningen hiervan. Dit overzicht is beperkter qua inhoud dan het overzicht van 2019. Interdepartementaal is afgesproken om vanaf 2019 meer inzicht te verschaffen in de meldingen achter de cijfers.
- Het betreft de meldingen die in 2018 zijn afgerond. In het overzicht staan daarom ook meldingen uit 2017 die in 2018 zijn afgedaan. Sommige meldingen uit 2018 zijn in 2019 afgerond en staat niet in dit overzicht.
- In het overzicht is geprobeerd een balans te vinden tussen enerzijds transparantie over de opvolging en afdoening van integriteitsmeldingen en anderzijds discretie richting de betrokkenen. De beschreven cases zijn niet te herleiden naar personen.
- Elke casus is uniek. De omschrijving geeft slechts een beperkt beeld. De feiten en omstandigheden zijn van invloed op de afdoening.
- Wanneer er per casus meerdere betrokkenen zijn worden deze niet apart vermeld. Ook is in dit overzicht per casus maar één hoofdcategorie aangehouden terwijl in de praktijk vaker meerdere schendingen tegelijk gemeld werden.
- Er is omwille van de herleidbaarheid geen onderscheid gemaakt naar geslacht, medewerker of leidinggevende, uitgezonderd of lokale medewerker, een post of Den Haag.

Overzicht (vermoedens van) integriteitsschendingen 2018

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Andere misdrijven en overtredingen	Aangetoond. Ambtelijke afdoening.
Financiële schending	Fraude	Medewerker verstreekte onjuiste informatie m.b.t. vergoedingen. Overig ontslag.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet volgen van de procedures	Aangetoond. Ambtelijke afdoening.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	--	Niet aangetoond.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet volgen van de procedures	Het niet volgen van de 72 uur verlofregeling. Medewerker kreeg een waarschuwing.
Ongewenste omgangsvormen	--	Aangetoond. Ambtelijke afdoening.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overige misdrijven en overtredingen	Aangetoond. Voorwaardelijk strafontslag.
Ongewenste omgangsvormen	--	Aangetoond. Schorsing en beëindiging tijdelijke plaatsing.
Financiële schending	Fraude	Medewerker zou zich geld van een ander hebben toegeëigend vanuit zijn functie. Dit mede in het licht van een privérelatie. Dit is niet aangetoond.
Misbruik bevoegdheden	Ongeoorloofde afgifte beschikkingen en officiële documenten	Medewerker kreeg een berisping.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker maakte seksuele toespelingen. Medewerker kreeg een berisping.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	--	Aangetoond. Overig ontslag.
Financiële schending	Fraude	Het verstrekken van onjuiste informatie werd aangetoond. Beëindiging dienstverband.
Financiële schending	--	Aangetoond. Ambtelijke afdoening.
Financiële schending	--	Niet aangetoond.

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen	Betrof gebruik van de diensttelefoon. Corrigerend gesprek. Regels breder onder de aandacht gebracht.
Financiële schending	--	Aangetoond. Ambtelijke afdoening.
Financiële schending	--	Aangetoond. Schorsing en financiële afdoening.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	Melding dat medewerker relevante privé-informatie niet zou hebben gemeld. Dit werd niet aangetoond.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Medewerker zou een bekende een baan hebben aangeboden. Dit werd niet aangetoond.
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen onderzoek mogelijk.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet toegestaan privégebruik bedrijfsmiddelen/voorzieningen	Aangetoond. Corrigerend gesprek en werkafspraken gemaakt.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Aangetoond. Externe medewerker niet meer werkzaam bij inlener.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet toegestaan privégebruik bedrijfsmiddelen/voorzieningen	Aangetoond. Beëindiging tijdelijke aanstelling externe medewerker.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overig	Boete verkeersovertreiding na een gesprek alsnog betaald.
Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuitingen	Anonieme uitingen. Geen onderzoek mogelijk.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker deed ongepaste uitspraken. Er vond een corrigerend gesprek plaats.
Financiële schending	Fraude	Medewerker zou frauderen bij aankoop van een woning. Niet aangetoond.
Financiële schending	Fraude	Geen verwijtbaar gedrag medewerker. Teveel in rekening gebrachte kosten werden terugbetaald.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Belangenverstrengeling ontstaan rondom inhuur van een dienst. Corrigerend gesprek en werkafspraken gemaakt
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Niet aangetoond.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Omkoping (corruptie)	Melding over verkopen antwoorden inburgeringsexamen. Geen onderzoek mogelijk omdat aanwijzingen niet concreet waren.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Ongeoorloofd raadplegen van informatie uit vertrouwelijke registers	Medewerker vroeg collega of een raadpleging gedaan kon worden. Corrigerend gesprek.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Niet aangetoond.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Aangetoond. Beëindiging inhuur externe medewerker.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overig	Medewerker misdroeg zich op een feest en gaf een valse naam op. De tijdelijke aanstelling werd per direct beëindigd.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Er vond een corrigerend gesprek plaats.

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongewenste privécontacten	Aangetoond. Medewerker nam ontslag.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Ongeoorloofd raadplegen van informatie uit vertrouwelijke registers	Aangetoond. Medewerker werd berispt.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet volgen van de procedures	Medewerker legaliseerde eigen document. Brief van ongenoegen
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Niet aangetoond.

Bijlage III

Geanonimiseerd overzicht van (vermoedens van) integriteits- schendingen 2019

- Dit overzicht is een bijlage bij de rapportage van de Centrale Coördinator Integriteit van BZ over 2018 en 2019.
- Dit overzicht betreft meldingen die zijn ontvangen door de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) en de opvolgingen en afdoeningen hiervan. Interdepartementaal is afgesproken om vanaf 2019 meer inzicht te verschaffen in de meldingen achter de cijfers.
- Het betreft de meldingen die in 2019 zijn afgerond. In het overzicht staan daarom ook meldingen uit 2018 die in 2019 zijn afgedaan. Sommige meldingen uit 2019 worden in 2020 afgerond en staat niet in het overzicht.
- In het overzicht is geprobeerd een balans te vinden tussen enerzijds transparantie over de opvolging en afdoening van integriteitsmeldingen en anderzijds discretie richting de betrokkenen. De beschreven cases zijn niet te herleiden naar personen.
- Elke casus is uniek. De omschrijving geeft slechts een beperkt beeld. De feiten en omstandigheden zijn van invloed op de afdoening.
- Wanneer er per casus meerdere betrokkenen zijn worden deze niet apart vermeld. Ook is in dit overzicht per casus maar één hoofdcategorie aangehouden terwijl in de praktijk vaker meerdere schendingen tegelijk gemeld werden.
- Er is omwille van de herleidbaarheid geen onderscheid gemaakt naar geslacht, medewerker of leidinggevende, uitgezonderd of lokale medewerker, een post of Den Haag.

Overzicht (vermoedens van) integriteitsschendingen in 2019

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Financiële schending (zakelijke sfeer)	Diefstal/verduistering	Een medewerker kan een kasverschil niet verklaren. Na onderzoek vermoeden dat medewerker geld voor privédoeleinden heeft aangewend. Medewerker was extern ingehuurd en werkrelatie is per direct beëindigd.
Financiële schending (zakelijke sfeer)	Overig	Een medewerker verricht ondeskundig en zonder navraag naar juiste procedure betalingen zonder eerst om te rekenen naar lokale valuta. De medewerker kreeg een waarschuwing en begeleiding is geïntensiveerd.
Financiële schending (zakelijke sfeer)	Diefstal/verduistering	Naar een onverklaarbaar kasverschil is geen onderzoek mogelijk omdat er geen concrete aanwijzingen zijn.
Financiële schending (zakelijke sfeer)	Overig	Medewerker houdt zich niet aan afspraken met betrekking tot loonbeslag en krijgt een schriftelijke berisping.
Financiële schending (zakelijke sfeer)	Overig	Medewerker geeft foutieve informatie door aan het ABP. Medewerker is aangesproken.
Financiële schending (zakelijke sfeer)	Fraude	Medewerker sjoemelde met de rittenadministratie en is ontslagen.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd niet melden en verrichten van nevenactiviteiten	Een medewerker heeft een nevenfunctie waarbij de medewerker informatie gebruik die hij vanuit de functie heeft verkregen of toegang toe heeft. Het tijdelijk contract is voortijdig beëindigd. Ook zouden visa verkocht worden. Dit bleek in deze functie niet mogelijk.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd aannemen van / vragen om geschenken, uitnodigingen etc.	Melding dat een medewerker heeft gevraagd om toegangskaarten voor een evenement en daarbij bedrijfsmiddelen en –voorzieningen voor privédoeleinden heeft aangewend. Medewerker heeft ontslag genomen.

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Melding dat een medewerker een familiere relatie heeft benaderd om als stagiair te komen werken. Onderzoek toonde aan dat er geen sprake is van belangenverstrengeling.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Overig	Externe melding over een vervalst huwelijks-certificaat van 20 jaar geleden door een BZ-medewerker. Het document is gelegaliseerd door de post, maar niet is vast kunnen stellen of het document vervalst is.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van uitgangspunten voor inkoop, inhuur en uitbesteding	Melding over onderhoudscontracten van een aannemer. Geen onderzoek omdat de signalen over mogelijke niet-integer handelen van een medewerker niet concreet genoeg zijn (van horen zeggen, speculatief).
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Overig	Een medewerker is voornemens vanuit een nevenfunctie een zaak aan te nemen waarin tegen een besluit van BZ wordt geprocedeerd. Na een goed gesprek wordt hiervan afgezien.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Melding over mogelijke belangenverstrengeling i.v.m. werk van de partner en ervaren druk. Geen onderzoek omdat dit samenhang met bredere problematiek in het dienstonderdeel en is opgepakt door hogere leidinggevende. Dit heeft geleid tot vervroegde overplaatsing.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Overig	Externe melding over een medewerker die positie misbruikt zou hebben voor een privéaangelegenheid. Geen onderzoek mogelijk omdat de melder de melding niet concreet kon onderbouwen.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Omkoping (corruptie)/ vriendjespolitiek	Melding dat een medewerker als tussenpersoon fungeert bij het omkopen van een medewerker van een externe dienstverlener. Dit werd aangetoond. Medewerker kreeg een schriftelijke berisping.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Overig	Verschillende bronnen melden dat een medewerker positie misbruikt om tegen betaling Nederlandse visa af te geven. Na intern onderzoek niet aangetoond.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Overig	Externe melding dat een medewerker zijn positie gebruikt om ongeoorloofd visa af te geven. Melding bleek niet te kunnen kloppen.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Lekken van informatie – niet opzettelijk	Niet persoonsgericht onderzoek naar gecompromitteerde informatie in een WOB-publicatie. Diverse aanbevelingen voor de organisatie.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Overig	Melding dat organisatieonderdeel zich niet houdt aan afspraken op het gebied van informatiebeveiliging en –veiligheid. Procesgericht onderzoek met adviezen voor de organisatie.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Achterhouden van informatie	Informatie ontvangen dat medewerker niet transparant was tijdens een sollicitatieprocedure. Medewerker kreeg een ongenoegenbrief.

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Lekken van informatie – opzettelijk	Melding dat ingehuurd medewerker opzettelijk vertrouwelijke informatie extern heeft gelekt. Na feitenonderzoek aangetoond, inhuur medewerker beëindigd. Aangifte bij het OM gedaan.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruiken van informatie	Melding dat een medewerker privacygevoelige informatie heeft doorgegeven. Geen onderzoek omdat dit langer dan 5 jaar geleden speelde.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Lekken van informatie	Melding dat er waarschijnlijk informatie naar de media is gelekt. Geen onderzoek mogelijk omdat verspreidingsgroep van de informatie te groot is.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Lekken van informatie – opzettelijk	Externe melding dat medewerker de melder zou bedreigen en vertrouwelijke informatie heeft gelekt. Melding niet concreet genoeg om intern onderzoek in te stellen.
Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuitingen	Met een medewerker is een gesprek gevoerd over bejegening op social media over een publiek persoon.
Ongepaste communicatie	Ongepaste externe communicatie	Externe melding over het als een belediging ervaren opmerking in correspondentie van BZ. Melder heeft gerelateerde klachtenprocedure en juridische procedure lopen tegen BZ. Geen aanleiding voor feitenonderzoek.
Misbruik bevoegdheden	Ongeoorloofde afgifte van beschikkingen en officiële documenten	Een medewerker verstrekke een visum aan een bekende en overtrad hiermee interne regels. Medewerker kreeg een schriftelijke waarschuwing. Verantwoordelijkheden werden aangepast. Het visum is geannuleerd.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Een medewerker maakte seksueel getinte opmerkingen naar collega's. Ook vertoonde medewerker non-verbaal ongewenst seksueel getint gedrag. De medewerker is ontslagen.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Een medewerker maakte seksueel getinte opmerkingen naar een collega. Zowel mondeling als via social media. De medewerker ontving een schriftelijke berisping en krijgt ontslag bij herhaling gedrag.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Een medewerker vertoonde grensoverschrijdend gedrag door het maken van seksuele opmerkingen en toespelingen. De medewerker is in salarisschaal teruggezet.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie, pesten	Oud-medewerker doet melding van ongewenst gedrag van een toenmalige collega dat ruim een jaar geleden speelde. De betrokken collega is niet meer werkzaam bij de organisatie.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker ervaart ongewenst gedrag door medewerker die via intern communicatiemedium en na kantoortijd contact zoekt. Medewerker heeft tot beëindiging contract thuis werkzaamheden afgemaakt.

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker ervaart seksueel getinte opmerkingen en ongewenste aanrakingen van een collega. Er vond een corrigerend gesprek plaats. Het organisatieonderdeel organiseerde een bijeenkomst over omgangsvormen.
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Melding dat een medewerker van een ander organisatieonderdeel een collega verbaal onheus heeft bejegend. De medewerker is hierop aangesproken door de leidinggevende.
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en non-verbale agressie	Aangetoond dat medewerker zicht op ongepaste wijze verbaal heeft uitgelaten. En kreeg daarvoor een schriftelijke berisping.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen/voorzieningen	Een medewerker heeft een interne database voor niet-zakelijke reden geraadpleegd. Er is een ongenoegenbrief opgesteld.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Overig	Vooronderzoek naar de afrekening met betrekking tot gebruik van de dienstauto. Misbruik niet aangetoond. Medewerker is gevraagd de rekeningen te betalen.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen/voorzieningen	Melding dat een partner toegang zou hebben tot de werktelefoon van een medewerker. Geen onderzoek mogelijk omdat er te weinig concrete aanwijzingen zijn.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet volgen van de procedures	Melding dat een aantal documenten was aangetroffen in een kast en niet bij de betreffende dienstonderdelen was afgegeven. De medewerker wordt niet meer ingezet bij BZ.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd afwijken van uitgangspunten voor inkoop, inhuur en uitbesteding	Melding dat een medewerker rekeningen zou hebben verhoogd om zo financieel voordeel te verkrijgen. Na feitenonderzoek niet aangetoond. Melding is mogelijk niet te goeder trouw gedaan.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet volgen van de procedures	Melding dat een eerdere melding ten aanzien van een schending niet goed is afgehandeld en dat de belangen/loopbaan van de medewerker geschaad zijn als gevolg van die eerdere melding. Onderzoek heeft dit niet aangetoond.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen/voorzieningen	Melding dat een medewerker het BZ-email-account heeft gebruikt voor bezoek aan een seksueel getinte website. Geen onderzoek omdat de medewerker al uit dienst is. In algemene preventie en bewustwording aandacht aan besteed.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Overig	Medewerker opende post die niet aan de medewerker is geadresseerd. Wederrechtelijke toe-eigening is niet aangetoond. Medewerker kreeg een waarschuwing.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim	Ongeoorloofd verzuim werd aangetoond. De tijdelijke aanstelling werd beëindigd.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overig	Een medewerker heeft de werkgever niet pro-actief geïnformeerd over een zakelijk/juridisch conflict met de externe melder. De medewerker heeft desgevraagd de situatie toegelicht.

Hoofdcategorie	Subcategorie	Omschrijving
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overig	Externe melding over oplichting en valsheid in geschrifte door een medewerker. Dit is onderwerp van een zakelijk/juridisch geschil in de privésfeer. Melding over misbruik positie niet concreet genoeg om te onderzoeken.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overig	Medewerker zette het bedrijf van een familielid op eigen naam. Medewerker was eerder gevraagd geen betrokkenheid meer te hebben met dit bedrijf. Medewerker kreeg een schriftelijke berisping.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Overig	Melding dat een medewerker een verhouding heeft gehad met een andere medewerker. Dit zou negatieve gevolgen voor de carrière van de medewerker lager in rang hebben gehad. Na onderzoek aangetoond dat beiden laakbaar gedrag hebben vertoond. Aan beiden is een brief van ongenoegen uitgereikt. Een gerelateerde melding over misbruik van bedrijfsmiddelen werd niet aangetoond.
--	--	Deze casus is in de media geweest en zelfs met een geanonimiseerde omschrijving herleidbaar naar een medewerker. BZ geeft uit privacy overwegingen geen informatie over de aard, uitkomst en afdoening van dit onderzoek.

Dit is een uitgave van:
Ministerie van Buitenlandse Zaken

© Rijksoverheid | juni 2020