



KRO-NCRV

Postbus 200  
1200 AE HILVERSUM

Directie Veiligheid,  
Crisiscoördinatie en Integriteit  
(VCI)

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

**Contactpersoon**

T 070 - 348 [redacted]  
F 070 - 3486000

Datum 29 juni 2016  
Betreft Wob-verzoek inzake integriteit en medewerkerstevredenheid

Geachte mevrouw [redacted]

In uw brief van 4 mei 2016, ontvangen op 9 mei 2016, heeft u met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) gevraagd om:

- alle uitslagen van medewerkers tevredenheidsonderzoeken (MTO's) en bijbehorende aanbevelingen en managementrapportages van 1 januari 2014 t/m 4 mei 2016;
- alle documenten over klachten en vermoedens van integriteitsaantastingen van 1 januari 2015 t/m 4 mei 2016.

De ontvangst van uw verzoek is schriftelijk bevestigd bij brief van 10 mei 2016. In de brief van 3 juni 2016 is de beslistermijn met vier weken verdaagd.

Tijdens het gesprek op 9 juni 2016 tussen u en ambtenaren van mijn departement heeft u een toelichting gekregen op de uitslagen van het MTO. Tevens heeft u inzage gekregen in het MTO. In uw mail van 22 juni 2016 heeft u te kennen gegeven dat u het verzoek met betrekking tot het MTO aanhoudt tot dat op de rest van uw Wob-verzoek is beslist. Mocht u met de informatie uit de voeten kunnen, dan laat u het bij de inzage.

### **Wettelijk kader**

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

### **Besluit**

Bijgaand ontvangt u twee overzichten met samenvattingen van alle integriteitsschendingen over de jaren 2015 en deels 2016. Deze zijn voor u opgesteld in het formaat zoals gebruikelijk bij Wob-verzoeken over integriteit. Vanwege uw belangstelling in het onderwerp integriteit voeg ik enkele andere documenten toe, die informatief zijn over het integriteitsmanagement van het ministerie. Het betreft een brief die eind 2014 aan de SG van het ministerie van Binnenlandse Zaken werd verzonden over het gevoerde integriteitsmanagement. Verder ontvangt u een presentatie die door de integriteitscoördinator in 2015 werd gegeven aan het SGDG-beraad, die daarna binnen het ministerie is verspreid.

Tevens ontvangt u de nieuwsbrief integriteit waarin onder andere casuïstiek wordt gedeeld met medewerkers. Het zal u opvallen dat de aantallen niet geheel overeenkomen met de samenvatting, wat veroorzaakt wordt door andere systematiek. Om de bewustwording van onze medewerkers te vergroten worden bijvoorbeeld schendingen begaan door medewerkers van andere ministeries op de posten wel opgenomen in de nieuwsbrief, maar worden deze voor de jaarrapportage aan BZK door het andere ministerie gemeld. In een aantal gevallen ging het om advisering over een mogelijke integriteitsschending. De achterliggende stukken bij de overzichten met samenvattingen van integriteitsschendingen hebben betrekking op onderzoeksrapporten, deze stukken verstrek ik niet. Voor de motivering verwijs ik naar onderdeel overwegingen van dit besluit.

VCI

**Datum**

27 juni 2016

**Onze referentie**

ENV-2016.5961

## **Overwegingen**

De genoemde achterliggende stukken verstrek ik niet, omdat deze ook na anonimisering door de aard van de meldingen herleidbaar zijn tot de persoon waar de melding betrekking op heeft. Openbaarmaking van de documenten grijpt diep in op de persoonlijke levenssfeer. Door openbaarmaking van die informatie wordt de identiteit van de betrokkenen vrijgegeven en daarmee hun persoonlijke levenssfeer geschonden. Zij worden onevenredig benadeeld bij onverkorte openbaarmaking van de stukken. Dat geldt in de eerste plaats in de gevallen waarin niet is vastgesteld dat er inderdaad sprake is van een integriteitsschending. Maar ook in de gevallen waarin wel geconcludeerd is dat er sprake is van een schending. Het belang van openbaarmaking van de identiteit van de betrokkenen weegt niet op tegen het publieke belang van niet-openbaarmaking. In dit verband merk ik op dat het integriteitsbeleid van het ministerie transparant is. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd over het integriteitsbeleid. Deze verantwoording is openbaar. Het publieke belang is gewaarborgd in de jaarlijkse verantwoording.

Ook zou openbaarmaking leiden tot het naar buiten komen van de naam van de melder. Hierdoor komt de vertrouwelijkheid van hetgeen is besproken in het geding. Personen moeten zich vrij voelen om hun gedachten, bedenkingen en gevoelens bij de Centrale Coördinator Integriteit of bijv. een vertrouwenspersoon naar voren te brengen. Die uitingen moeten zonder terughoudendheid worden afgelegd. Door openbaarmaking zullen medewerkers minder snel geneigd zijn om zaken te melden. In situaties waarbij klagers inzake ongewenste omgangsvormen, maar ook bij andere integriteitsschendingen, te goeder trouw zaken naar voren brengen is het een algemeen bekend gegeven dat zij dat dikwijls doen na lange aarzeling. Zou het ministerie de personeelsvertrouwelijkheid van dergelijke verklaringen doorbreken dan zou dit, zelfs bij geanonimiseerde overlegging, de drempel tot het afleggen van verklaringen eens te meer verhogen. Het beleid van het ministerie, waarin juist wordt aangedrongen om dergelijke zaken naar voren te brengen, zou door openbaarmaking danig gefrustreerd worden.

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

VCI

**Wijze van openbaar maken**

**Datum**

27 juni 2016

**Onze referentie**

ENV-2016.5961

De documenten treft u bij dit besluit in kopie aan.

De minister van Buitenlandse Zaken  
namens deze,  
het hoofd van de Directie Veiligheid, Crisisbeheersing en Integriteit



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

**Bijlage 1 – Relevante artikelen uit de Wob****Artikel 1**

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

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

**Artikel 3**

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

**Artikel 6**

1. Het bestuursorgaan beslist op het verzoek om informatie zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken gerekend vanaf de dag na die waarop het verzoek is ontvangen.

**Datum**

27 juni 2016

**Onze referentie**

ENV-2016.5961

2. Het bestuursorgaan kan de beslissing voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt voor de afloop van de eerste termijn schriftelijk gemotiveerd mededeling gedaan aan de verzoeker.

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

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

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

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

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

#### Artikel 7

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

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

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

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

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

#### Artikel 10

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

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

VCI

**Datum**

27 juni 2016

**Onze referentie**

ENV-2016.5961

2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
- de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
  - de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
  - de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
  - inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
  - de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
  - het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;
  - het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.
3. Het tweede lid, aanhef en onder e, is niet van toepassing voorzover de betrokken persoon heeft ingestemd met openbaarmaking.
4. Het eerste lid, aanhef en onder c en d, het tweede lid, aanhef en onder e, en het zevende lid, aanhef en onder a, zijn niet van toepassing voorzover het milieu-informatie betreft die betrekking heeft op emissies in het milieu. Voorts blijft in afwijking van het eerste lid, aanhef en onder c, het verstrekken van milieu-informatie uitsluitend achterwege voorzover het belang van openbaarmaking niet opweegt tegen het daar genoemde belang.
5. Het tweede lid, aanhef en onder b, is van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie voor zover deze handelingen betreft met een vertrouwelijk karakter.
6. Het tweede lid, aanhef en onder g, is niet van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie.
7. Het verstrekken van milieu-informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voorzover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
- de bescherming van het milieu waarop deze informatie betrekking heeft;
  - de beveiliging van bedrijven en het voorkomen van sabotage.
8. Voorzover het vierde lid, eerste volzin, niet van toepassing is, wordt bij het toepassen van het eerste, tweede en zevende lid op milieu-informatie in aanmerking genomen of deze informatie betrekking heeft op emissies in het milieu.

VCI

**Datum**

27 juni 2016

**Onze referentie**

ENV-2016.5961

#### Artikel 11

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

## Bijlage bij Wob-besluit Ministerie van Buitenlandse Zaken over integriteitsaantastingen 2015

Meldingen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen

Jaar 2015

Aantal ambtenaren e/o lokale medewerkers op posten	Aard integriteitsaantasting/ verdenking	Soort onderzoek	Handhaving	Nadere omschrijving van meldingen die hebben geleid tot schorsing en ontslag
1	Verdenking overtreding interne regels	Volledig feitenonderzoek intern	Niet aangetoond; wel omgangsvormen	
1	Vermoeden overtreding van interne regels en financiële schending	Vooronderzoek intern, overgedragen aan Algemene Rekenkamer	Afgerond door Algemene Rekenkamer; overtreding regels niet aangetoond	
1	Belangenverstremgeling en financiële fraude	Volledig feitenonderzoek intern	Vastgesteld	Termijn betrokkene is niet verlengd. Belangenverstremgeling. Oplijching Nederlandse staat ivm huur kantoor.
1	Lekken van informatie	Forensisch mailonderzoek intern tbv het door de post ingestelde interne onderzoek	Disciplinaire afdoening door post	
1	Financiële fraude	Onderzoek door post mbv vertrouwensadvocaat	Strafontslag	Fraude met ziektekostendeclaraties
1	Misbruik interne regels	Vooronderzoek intern	Niet geconstateerd	
1	Melding ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie)	Volledig feitenonderzoek intern	Niet geconstateerd	
2	Misbruik van interne regels en lekken van informatie	Onderzoek door post	Misbruik van interne regels mbt visumverstrekking niet vastgesteld. Lekken van informatie vastgelegd in personeelsdossier	
2	Ongewenste omgangsvormen	Onderzoek door post	Vastgesteld; afdoening door post	
1	Overtreding van interne regels mbt dienstreisen	Onderzoek intern	Betrokkene aangesproken; hierdoor voorkomen dat regel is overtreden	
1	Ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie) tijdens dienstreis	Onderzoek door post	Vastgesteld; andere afdoening	
1	Belangenverstremgeling.	Onderzoek door post	Niet vastgesteld; vanwege schijn van belangenverstremgeling gesprek met medewerker en advies vastgelegd in dossier	
1	Belangenverstremgeling	Onderzoek door post	Schriftelijke berisping door post	

1	Misbruik positie, en misbruik interne regelgeving	Onderzoek intern	Niet geconstateerd	
1	Corruptie	Vooronderzoek intern, onvoldoende aanwijzingen	Niet geconstateerd	
1	Fraude met visa	Vooronderzoek intern, onvoldoende aanwijzingen	Niet geconstateerd	
<b>Totaal 18</b>				



Bijlage bij Wob-besluit Ministerie van Buitenlandse Zaken over integriteitsaantastingen 2016 (t/m 4 mei)

Jaar 2016

Aantal ambtenaren e/o lokale medewerkers op posten	Aard integriteitsaantasting/ verdenking	Soort onderzoek	Handhaving	Nadere omschrijving van meldingen die hebben geleid tot schorsing en ontslag
1	Misbruik van bevoegdheden	Volledig feitenonderzoek intern	Niet aangetoond	
1	Diefstal	Volledig feitenonderzoek intern	Niet aangetoond	
1	Misbruik van bevoegheid en overtreding interne regelgeving	Volledig feitenonderzoek intern	Vastgesteld; werkzaamheden via uitzendbureau direct gestaakt	Bestelling namens dienst van een product voor zichzelf en het onterecht opnemen van calamiteitenverlof
1	Internet misbruik	Feitenonderzoek intern	Lopend	
1	Sexuele intimidatie	Feitenonderzoek intern	Lopend	



*Salie en dank*  
*R 3/1*  
*22 x 11*

Aan  
Van  
Via  
Kopie aan  
Afgestemd met

SG  
VCI i.a.  
HDPO, COM, OR  
HDPO/AR

**TER BESLISSING**

**Datum**  
22 december 2014  
**Onze Referentie**  
VCI/2014-158  
**Opgesteld door**  
[Redacted]  
T [Redacted]

# memo

Actualisering Integriteitsmanagement

## Aanleiding

Per brief van 15 augustus jl. heeft SG BZK alle departementen verzocht voor eind 2014 te checken of het Integriteitsmanagement op orde is en hierover in anderhalve pagina verslag van te doen. BZK zal op basis van alle ontvangen rapportages een brief opstellen aan de Tweede Kamer over de Rijksbrede stand van zaken.

## Gevraagd besluit

Graag uw akkoord met en ondertekening van bijgaande brief.

2015.17



Richard van Zwol  
Secretaris-generaal  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

per mail aan: [redacted]@minbzk.nl)

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

**Contactpersoon**

[redacted]

T

F

[redacted]@minbu  
za.nl

Datum 22 december 2014

Betreft Uw brief van 15 augustus inzake Actualisering Integriteitsmanagement

*Gachte collega, beste Richard,*

Graag informeer ik u over de stand van zaken van het integriteitsmanagement op het ministerie van Buitenlandse Zaken.

**Datum**  
22 december 2014  
**Onze referentie**  
VCI/2014-158

*Beleid*

In de in maart 2013 vastgestelde missie en visie van Buitenlandse Zaken is integriteit benoemd als een van de drie kernkwaliteiten van onze medewerkers: wij werken transparant en nemen verantwoordelijkheid. Integriteit is actueel en krijgt veel aandacht binnen de organisatie. In de afgelopen tien jaar heeft het ministerie veel bereikt op dit beleidsterrein. Verschillende gedragscodes werden ontwikkeld, er is een centrale coördinator integriteit aangesteld, de interne procedure voor meldingen is vastgelegd in een protocol en het ministerie heeft onlangs het aantal vertrouwenspersonen uitgebreid van twee naar vier. Bovendien is alle informatie over integriteit eenvoudig toegankelijk op het intranetportaal. In januari 2015 neemt het SG/DG beraad een beslissing over welke functionarissen voor de regeling financiële belangenverstremgeling moeten worden aangemeld.

In het kader van het programma Modernisering Diplomatie transformeert de organisatie momenteel in een netwerkorganisatie, waarin de medewerkers flexibel en plaats onafhankelijk kunnen werken. Op basis van onze ervaringen met dit Nieuwe Werken zal de gedragscode worden geactualiseerd.

*Preventie*

De praktijk is en blijft om op allerlei manieren integriteit onder de aandacht van medewerkers te brengen. Hierbij worden verschillende kanalen ingezet, zoals het intranet, folders en een nieuwsbrief. De centrale coördinator integriteit geeft voorlichting aan groepen medewerkers, zoals nieuwe medewerkers op een directie of het diplomatenklasje. Het vaak herhalen van onze integriteitsboodschap heeft het effect dat deze geïnternaliseerd wordt door medewerkers en een actueel onderwerp van gesprek blijft.

Van de leidinggevenden verwachten wij niet alleen dat zij een voorbeeldfunctie vervullen, maar ook dat zij het onderwerp geregeld aan de orde stellen. Dit kan groepsgewijs, in bijvoorbeeld een afdelingsoverleg, of individueel, zoals tijdens een functioneringsgesprek. Integriteit is een vast onderdeel van de gesprekscyclus. Komend jaar zal een handreiking worden opgesteld voor leidinggevenden over hoe hier praktisch invulling aan te geven. Leidinggevenden

worden ondersteund met advies en materialen voor integriteitssessies door de centrale coördinator integriteit. Het onderwerp maakt daarnaast ook deel uit van alle managementopleidingen, zoals die ter voorbereiding op een leidinggevende functie op een post.

**Datum**  
22 december 2014

**Onze referentie**  
VCI/2014-158

Het ministerie heeft het voornemen om een door BIOS ontwikkeld instrument voor risico-analyses in te gaan zetten.

#### *Vangnet*

Het systeem van meldingen bij de centrale coördinator integriteit werkt naar tevredenheid. Indien een melding tot een formeel onderzoek moet leiden word ik als SG onmiddellijk geïnformeerd. Twee gespecialiseerde en hiervoor vrijgestelde ambtenaren voeren de benodigde onderzoeken uit op basis van een protocol. De uitkomst van een onderzoek wordt aan mij gerapporteerd, waarna ik hieraan conclusies en maatregelen kan verbinden. Het onderzoek is dus geheel losgekoppeld van eventuele sancties die worden opgelegd.

De vertrouwenspersonen van het ministerie zijn niet belast met onderzoek. Zij verwijzen wel naar de mogelijkheid om formeel melding te doen, indien een medewerker bij hen een situatie beschrijft die mogelijk een integriteitsschending behelst.

#### *Management informatiesysteem*

De resultaten van het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO), dat om het jaar wordt gehouden onder alle medewerkers op het departement en de posten, bevat standaard een aantal vragen over integriteit. Dit biedt een goede trendanalyse op basis waarvan accentverschuivingen plaatsvinden in het beleid en de voorlichting. We kijken derhalve uit naar de resultaten van het eerstvolgende MTO dat in het voorjaar 2015 wordt uitgevoerd. In het verleden bleek bijvoorbeeld het lokale personeel op de posten meer last te hebben van ongewenste omgangsvormen dan andere groepen medewerkers. Deze uitslag was een van de redenen om twee extra vertrouwenspersonen te werven, die verschillende talen spreken, in de hoop dat dit de toegang tot informatie en advies voor lokaal personeel verbetert.

Zoals bekend heeft het ministerie een interne inspectiedienst die minimaal eens per vier jaar alle posten en directies doorlicht. Integriteit is een vast onderdeel van deze doorlichting.

Hoogachtend  
Ministerie van Buitenlandse Zaken,

  
Renée Jones-Bos  
Secretaris-generaal



Ministerie van Buitenlandse Zaken

Stand van zaken  
Integriteitmanagement

voor het SGDG-Beraad van  
11 september 2015



## Stand van zaken anno 2015

- Bij BZ en Rijksbreed: integriteitsmanagement op orde, maar:
- Bewustwording van integriteit behoeft permanent aandacht
- Er zullen altijd incidenten zijn
- Continue verbeteren en updaten van procedures



## Aantallen 2014

Onderzoeken, vastgestelde schendingen

8 grote VCI onderzoeken (4 post, 4 departement)  
*in opdracht van departementsleiding*

18 kleine VCI onderzoeken  
*VCI begeleidt leidinggevenden op afstand*

30% geconstateerd, 70% ontzenuwd

Behalve onderzoek of begeleiding nav meldingen doet VCI ook veel  
aan advisering



## Vormen van niet-integer gedrag

In 2014 onderzoek verricht naar:

1. Fraude
2. Lekken van informatie
3. Valsheid in geschrift
4. Spionage
5. Privé-kwetsbaarheden personeel
6. Computervredebreuk
7. Belangenverstremgeling
8. Visumfraude
9. Verdwenen STG-berichten



met representatief gedrag vertonen in functie, pornowebsites bezoeken tijdens het werk en het marginalise-

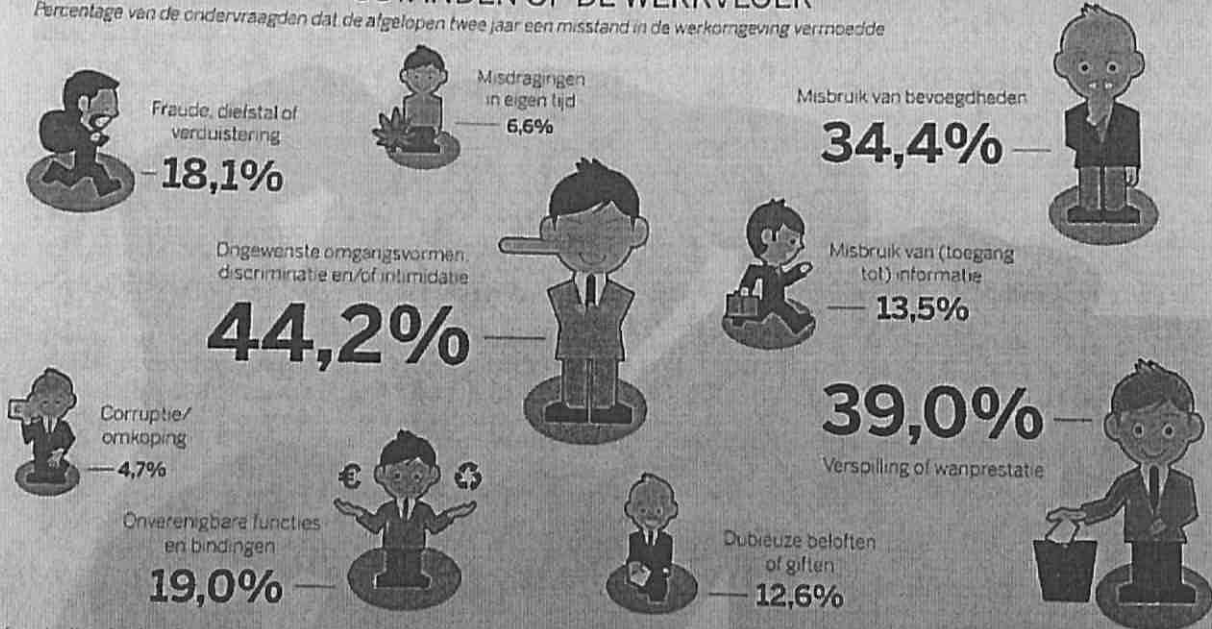
van informatie, hangen in de meeste gevallen samen met de specifieke taken, bevoegdheden en verant-

burg en [respectievelijk de VVD-bestuurders Ton Hooijmaijers en Jos van Rey/red] hebben vooral daarmee

BIOS is kennis- en expertisecentrum voor de publieke sector en onderdeel van het CAOP in Den Haag.

## VERMOEDEN VAN MISSTANDEN OP DE WERKVLOER

Percentage van de ondervraagden dat de afgelopen twee jaar een misstand in de werkomgeving vermoedde



Infographic: Yinka Pas, Bron: Barona Inzorg behoevendering Openbare Sector



## De toekomst

Effect van maatschappelijke ontwikkelingen op de integriteit van het openbaar bestuur.

Kwetsbaarheden:

- Flexibilisering arbeidsmarkt
- Werkwijze moderne ambtenaar
- Omgang met persoonsgegevens en sociale media
- Integritisme

# Integriteitsrisico's

Uitspeelden op kwetsbaarheden voor bestuurders, organisaties en ambtenaren



Samenwerking tussen  
publieke organisaties  
en marktpartijen



Integritisme en  
media-aandacht



Moderne ambtenaar &  
flexibele arbeidsmarkt



Toezicht functioneren  
lokaal bestuur



Samenwerkingsverba  
tussen publieke organ



De drie decentralisaties  
in het sociale domein



Criminele beïnvloeding  
lokale politiek



Sociale media, digitale  
gegevensopslag en ICT beleid



Belangenverstrengeling



## Flexibele arbeidsmarkt

- Baanmobiliteit, tijdelijke contracten, externe inhuur
- **Risico:**
  - minder kennis normen en waarden
  - minder loyaliteit
- **Oplossingen?**
  - Taak voor leidinggevenden
  - Verbetering opvang nieuwe medewerkers, ook tijdelijke
  - Meer aandacht voor integriteit in organisatie



## Modernisering

- High trust - low control, ondernemende ambtenaar, HNW, projectmatig werken
- **Risico:**
  - Minder steun en sociale controle door collega's of leidinggegevens bij dilemma's
  - Medewerker kan integriteit uit oog verliezen
  - Compensatiegedrag
- **Oplossing?**
  - Aandacht voor cultuur en leiderschap



## Informatisering

- **Risico:**
  - Innovatie in hoog tempo
  - Oneigenlijk gebruik informatiepositie
  - Lekken van vertrouwelijke informatie
  - Misbruik van toegang tot persoonsgegevens burgers
- **Kansen**
  - Overheid is transparanter
  - (anoniem) melden integriteitsschendingen makkelijker



## Integritisme en media aandacht

- Integritisme = de neiging om de betekenis van het begrip integriteit op te rekken
- door het begrip gelijk te stellen met 'goed bestuur'
- door zwart-wit denken (met name door media)
  
- **Risico:**
- Angstcultuur
- Bestuurlijke verlamming
- Risico's dichtregelen



## Visie op de toekomst:

### **Wat blijft:**

- Integriteit als richtbegrip, geen grensbegrip
- Vangnet/repressie zal nodig blijven
- Voorlichting/training
- Interdepartementale samenwerking, adviesrol BZ op buitenland

### **Focus op:**

- Meer tools voor managers
- Verbetering opvang nieuwe medewerkers
- Doorgaan met cultuurverandering: veilig werkklimaat, voorbeeldfunctie top, walk the talk





Suggesties of vragen?



# Nieuwsbrief - Integriteit - 2016

27 juni 2016

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

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

## Inhoud

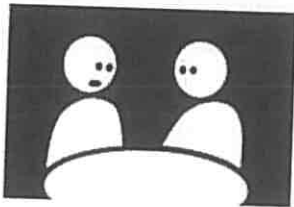
- [Dilemmaspel](#)
- [Jaarverslagen vertrouwenspersonen openbaar](#)
- [Handreiking personeelsgesprek](#)
- [Cijfers 2015: wat zijn de vormen van niet integer gedrag bij BZ?](#)
- [Lessons learned](#)
- [In de pers](#)
- [MTO en integriteit: wordt immoreel gedrag bestraft?](#)

## Dilemmaspel



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

## Jaarverslagen vertrouwenspersonen openbaar



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

### **Reden voor bezorgdheid? Geenszins.**

Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen blijft namelijk een globale analyse, waarin aantallen gesprekken worden genoemd en bepaalde trends. Bijvoorbeeld dat er in een jaar meer wordt gebeld door lokale medewerkers of dat het onderwerp intimidatie vaker aan bod komt. **Alle gesprekken met vertrouwenspersonen zijn en blijven vertrouwelijk. Hierover wordt door de vertrouwenspersonen nooit gerapporteerd.** Aan niemand. Dus ook de SG komt niet te weten met wie is gesproken. En informatie is nooit te herleiden tot een persoon. In de toekomst gaan we de jaarverslagen van vertrouwenspersonen zelf publiceren. Wij denken dat het een positief effect heeft als medewerkers kunnen zien met wat voor onderwerpen je een vertrouwenspersoon kunt benaderen. Wat een vertrouwenspersoon voor je kan betekenen. Dat collega's ook met een vertrouwenspersoon

contact leggen als ze een probleem hebben. Dit zal de drempel verlagen voor het benaderen van de vertrouwenspersonen.

Namens Marion Alhadeff, Scot Cowan, Mina Noor en Mirjam Schiessl

## Handreiking personeelsgesprek



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

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

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

- Financiële schendingen: Een Honorair Consul huurde een pand, maar verzuimde te melden tevens eigenaar van dit pand te zijn; de huur lag bovendien boven de marktprijs. In het consulaat was bovendien een bedrijfje gevestigd voor het maken van pasfoto's dat in eigendom was van een familielid van de HC. Een lokaal medewerker pleegde fraude voor enkele honderden Euro's door te veel te declareren voor ziektekosten. Daarnaast waren er enkele uitgezonden medewerkers die een patroon toonden van maximaal declareren: zonder goede reden dure hotels kiezen, catering boven de normbedragen kiezen, en privé inkopen declareren als representatiekosten. Tot slot was er een lokaal medewerker die met een diensttelefoon buitenproportioneel veel belde.
- De (schijn van) belangenverstremgeling: Er waren enkele gevallen waarbij een medewerker op een post een bestelling deed bij een bedrijf dat in eigendom van de eigen partner/echtgenoot bleek te zijn, zonder vooraf een leidinggevende hierover te informeren. Tevens werd een subsidie verstrekt aan een bedrijf dat achteraf gelieerd bleek aan de partner van de behandelende medewerker. Een medewerker verzuimde te melden een eigen consultancy bedrijf te hebben op hetzelfde werkterrein als de afdeling waar deze medewerker werkzaam was. Ook was een medewerker betrokken bij projectgunning waaraan het bedrijf van een familielid deelnam. Dit was weliswaar keurig gemeld, maar het was wellicht

beter geweest helemaal niet meer bij de beoordeling betrokken te zijn. Tot slot was er een medewerker die handelsbevorderende activiteiten ontplooid uit naam van BZ maar zonder daar mandaat voor te hebben of te vragen, of er verantwoording over af te kunnen leggen.

- Lekken en misbruik van informatie: Meermaals werd informatie gedeeld met anderen, terwijl medewerkers daar niet toe bevoegd waren. Het betrof onder andere informatie over een asielaanvraag in Nederland, waarbij de informatie 'in vertrouwen' werd gedeeld met een collega op de post die het 'in vertrouwen' weer deelde met de afdeling, waarna de informatie naar buiten weglekte, met nadelige privé gevolgen voor de asielaanvrager. Ook werd door een medewerker een vertrouwelijke mail geforward naar een collega, die geen recht had de mail te zien.
- Ongewenste omgangsvormen: Verschillende keren werd onderzoek gedaan door VCI naar ongewenste omgangsvormen of werd informatie hierover bekend tijdens een onderzoek naar andere zaken. Men rapporteerde over ongewenste verbale bejegening, zoals het negeren en kleineren van medewerkers. Ook was er een onderzoek naar pesten. Sexuele intimidatie kwam meermaals voor: het betrof dubbelzinnige opmerkingen, ongewenste aanrakingen, seksueel getinte grapjes, suggestieve complimenten, en opdringerig gedrag, die als onplezierig of intimiderend door de ontvanger werden ervaren, en zeker niet als professioneel of gewenst. In alle gevallen van ongewenste omgangsvormen was sprake van een ongelijke machtsverhouding: de seniore medewerker toonde het gedrag richting juniore medewerkers, medewerkers lager in rang, of medewerkers zonder contract zoals stagiaires.
- Visumfraude: enkele malen werd gemeld over fraude of onregelmatigheden in het visumproces, variërend van problemen met een externe afsprakenbureau, tot meldingen over verkoop van visa door een ambassademedewerker.

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

## Lessons learned



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

Meld pro-actief je nevenfuncties of het werk van je partner bij je leidinggevende, zeker als er verbanden zijn tussen jouw functie en de (neven-)werkzaamheden. Zo voorkom je de schijn van

belangenverstrengeling. Als je twijfelt of je iets moet melden kun je het ook eerst bespreken met een vertrouwenspersoon.

## In de pers



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

### **Wat betekent dat voor BZ medewerkers?**

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

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

### **Wat betekent dat voor BZ medewerkers?**

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

## MTO en integriteit: wordt immoreel gedrag bestraft?



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

Tegelijkertijd is ook in dit MTO weer uitgesproken dat eerlijkheid niet loont op BZ en dat medewerkers weggomen met onfatsoenlijk handelen en dat immoreel gedrag niet altijd wordt bestraft, zeker niet in de hoogste rangen.

Op basis van praktijkervaringen merken we hierover twee zaken op.

### **Privacy**

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

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

### **Melden**

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


### **Cijfers**

In 2015 kregen twee BZ medewerkers strafontslag en werd een schriftelijke berisping opgelegd. In twaalf gevallen werd een andere

afdoening gekozen: denk daarbij aan een waarschuwingsbrief of coaching. In enkele gevallen werden contracten van een lokaal medewerker niet verlengd.

## Colofon

---



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