

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk

Kenmerk
2019-0000275366

Datum 20 juni 2019
Betreft Rol en positie interne en externe vertrouwenspersonen en
verkenning rijksbrede escalatiemogelijkheid

Als werkgever voor de sector Rijk acht ik onafhankelijk functionerende vertrouwenspersonen essentieel voor een veilige werkomgeving en onmisbaar in een goed stelsel van integriteitsvoorzieningen. In mijn brief van 9 januari 2019¹ aan uw Kamer heb ik dat al benadrukt. Het is belangrijk dat de bijdrage van de vertrouwenspersoon aan de veiligheid in organisaties wordt gezien én dat de vertrouwenspersoon wordt gewaardeerd voor de belangrijke taak die hij of zij uitvoert. Tijdens de begrotingsbehandeling op 16 oktober 2018 heb ik toegezegd te zullen onderzoeken of er aanwijzingen zijn die ertoe zouden moeten leiden dat externe vertrouwenspersonen worden ingesteld.

Vertrouwenspersonen vervullen een belangrijke rol binnen de infrastructuur van integriteitsbeleid. Integriteit vormt een belangrijk uitgangspunt voor het professioneel handelen van rijksambtenaren. Integriteit is immers direct verbonden met de primaire processen van de overheid en dus ook met het vertrouwen dat de samenleving in de overheid heeft. Wij vragen van ambtenaren dat zij in hun dagelijkse werk vanuit integriteitsbesef handelen en zij verdienen daarin onze volle steun. Een goed functionerende vertrouwenspersoon is essentieel voor een veilige werkomgeving en onmisbaar in een goed stelsel van integriteitsvoorzieningen. Vertrouwenspersonen bieden een luisterend oor, vervullen een klankbord bij dilemma's van medewerkers en hebben een belangrijke wegwijsfunctie. Ik vind het erg belangrijk dat vertrouwenspersonen hun werk goed kunnen doen. In deze brief ga ik in op maatregelen die het vertrouwenswerk verder versterken.

Met deze brief informeer ik u tevens over de uitkomst van de onderzoeken die zijn uitgevoerd (onderdelen 1 tot en met 5). Dit betreft onderzoeken naar de positie van vertrouwenspersonen en de wenselijkheid van het instellen van een externe vertrouwenspersoon. Als bijlagen treft u de onderzoeken aan die in mijn opdracht zijn uitgevoerd door Nyenrode Business Universiteit² en ICTU³. Voorts ga ik in op een eventuele noodzaak van een rijksbrede escalatiemogelijkheid (onderdeel 6).

¹ *Kamerstukken II 2018/19, 28844, 163.*

² Zie bijlage 1, Nyenrode Business Universiteit, 'Onderzoek wensen en behoeftes vertrouwenspersonen Rijksoverheid', 15 april 2019.

³ Zie bijlage 2, ICTU, 'Behoeftes (externe) vertrouwenspersonen bij Rijksmedewerkers', 14 mei 2019.

1. Onderzoeken

De onderzoeken hebben zich gericht op drie hoofdonderwerpen: onafhankelijkheid, toegankelijkheid en vakbekwaamheid van de vertrouwenspersoon bij het Rijk. In mijn brief van 9 januari 2019 heb ik al benadrukt dat het van belang is om in het kader van de gestelde vraag de perspectieven van zowel de medewerkers als van vertrouwenspersonen in beeld te brengen. Naast het gerichte medewerkersonderzoek en het onderzoek onder de vertrouwenspersonen hebben er ook gesprekken plaatsgevonden met verschillende externe experts in het veld, zoals het Huis voor klokkenluiders en de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.

Medewerkersonderzoek

In het gerichte medewerkersonderzoek, dat door ICTU middels een flitspanel is uitgevoerd is, de behoefte aan een vertrouwenspersoon die buiten de eigen organisatie functioneert onderzocht. In dit onderzoek is aan de medewerkers gevraagd welke personen zij zouden raadplegen in verschillende situaties. In alle geschetste situaties overwegen significant meer medewerkers naar een interne vertrouwenspersoon te stappen. Uit het onderzoek is verder gebleken dat gemiddeld 6% van de medewerkers in verschillende situaties de voorkeur geeft aan een externe vertrouwenspersoon.

Onderzoek vertrouwenspersonen

Het onderzoek van Nyenrode met focusgroepen onder vertrouwenspersonen toont aan dat vertrouwenspersonen zich onafhankelijk, toegankelijk en vakbekwaam voelen. Hun wensen en behoeftes zijn zowel praktisch als inhoudelijk van aard. Onderling hebben vertrouwenspersonen verschillende rolopvattingen en het vertrouwenswerk is bij de ministeries divers georganiseerd. Vertrouwenspersonen hebben een duidelijke behoefte aan verdere professionalisering.

Overigens geven deze onderzoeken slechts een momentopname weer. Er is geen rijksbrede periodieke monitoring op het bredere terrein van integriteit. De periodieke medewerkersonderzoeken van de ministeries zijn een geschikt instrument hiervoor. Ik heb dit ook al aangegeven in mijn brief d.d. 23 mei 2019 met een inhoudelijke reactie op het FNV-onderzoeksrapport 'Integriteit bij de Rijksoverheid'.⁴ Ik zal de ministeries vragen om op integriteit beter te monitoren en hierover aan mij te rapporteren.

2. Onafhankelijkheid, toegankelijkheid en vakbekwaamheid interne vertrouwenspersonen

In de onderzoeken is de onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen betrokken, zowel vanuit het perspectief van de medewerker als dat van de vertrouwenspersoon. Uit de onderzoeken blijkt dat vertrouwenspersonen voldoende ruimte in hun organisatie ervaren om onafhankelijk te functioneren. Bovendien hebben zij het idee dat zij binnen de organisatie ook als onafhankelijk worden gezien. Tegelijkertijd hebben zij ook wensen die hun functioneren kunnen

⁴ Kamerstukken II 2018/19, 28844, 180.

verbeteren. Uit het onderzoek dat onder de medewerkers is uitgevoerd, blijkt dat 75,6% van de medewerkers vertrouwen heeft in de onafhankelijkheid van de interne vertrouwenspersoon binnen hun organisatie, maar ook een aanzienlijk deel van de medewerkers kijkt daar anders tegenaan. 11,2% van de medewerkers is het namelijk niet oneens/niet eens met de stelling dat de vertrouwenspersonen binnen hun organisatie onafhankelijk optreden, 7,9% is het daarmee (helemaal) oneens en 5,4% weet het niet of heeft geen mening.

Naast de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon is ook de toegankelijkheid onderzocht. Iedereen die zaken wil bespreken met een vertrouwenspersoon, moet ook toegang hebben tot een vertrouwenspersoon. Uit het medewerkersonderzoek van ICTU blijkt dat 78,8% van de medewerkers het (helemaal) eens is met de stelling dat de vertrouwenspersonen toegankelijk zijn, 10% is het niet oneens/niet eens, 2,9% is het (helemaal) oneens en 8,3% weet het niet of heeft geen mening. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 76,3% van de medewerkers het er (helemaal) mee eens is dat de vertrouwenspersonen ook echt dingen toevertrouwd kunnen worden. Met deze stelling is 12,1% het niet oneens/niet eens, 6,5% is het (helemaal) oneens met deze stelling en 5% weet het niet of heeft geen mening.

Uit het onderzoek van Nyenrode blijkt dat vertrouwenspersonen zich toegankelijk voelen, voor zowel medewerkers als leidinggevenden.

Uit het onderzoek blijkt voorts dat de vertrouwenspersonen zich vakbekwaam voelen en hierin doorgaans goed worden ondersteund door hun organisatie. Er is een groot aanbod aan cursussen, seminars, netwerkdagen en intervisiemogelijkheden. Tegelijkertijd hebben zij ook wensen om hun vakbekwaamheid te vergroten.

3. Externe vertrouwenspersoon

Naar aanleiding van een vraag van het lid Özütok tijdens de begrotingsbehandeling op 16 oktober 2018 heb ik toegezegd te zullen onderzoeken of er aanwijzingen zijn die ertoe zouden moeten leiden dat er ook buiten de organisaties een vertrouwenspersoon wordt ingesteld. Een externe vertrouwenspersoon is degene die de functie van vertrouwenspersoon vervult vanuit een andere organisatie. Dat kan dus ook van buiten de rijksoverheid zijn. Externe vertrouwenspersonen hebben dezelfde werkwijze, bevoegdheden en verantwoordelijkheden als interne vertrouwenspersonen.

Uit zowel het onderzoek van Nyenrode als het onderzoek van ICTU komt naar voren dat in een aantal gevallen en in specifieke situaties een behoefte bestaat aan een externe vertrouwenspersoon. Sommige ministeries hebben reeds externe vertrouwenspersonen en hebben hier goede ervaringen mee opgedaan. Externe vertrouwenspersonen hebben naast interne vertrouwenspersonen een aantal voordelen, zij kunnen bijvoorbeeld behulpzaam zijn bij zaken die organisatieoverstijgend zijn en gemeld moeten worden. Verder hebben zij over het algemeen minder last van de hiërarchie van de organisatie en ook minder last van ervaringen met of sentimenten bij beleidsmaatregelen in de organisatie. Medewerkers komen om verschillende redenen bij externe vertrouwenspersonen,

bijvoorbeeld als zij onvoldoende vertrouwen hebben in de interne organisatie of als ze interne collega's niet willen belasten. Het is ook mogelijk dat een medewerker persoonlijk bekend is met de interne vertrouwenspersoon en het daarom gewenst vindt om naar een externe vertrouwenspersoon te gaan, bijvoorbeeld als het gaat om een privésituatie. Aan de andere kant is het een nadeel dat een externe vertrouwenspersoon beperktere kennis heeft van de werkpraktijk.

Verschillende geconsulteerde experts hebben aangegeven dat een mix tussen interne en externe vertrouwenspersonen wenselijk is, zodat medewerkers te allen tijde terecht kunnen bij de vertrouwenspersoon van wie ze het gevoel hebben dat ze daar het beste hulp krijgen. Gelet op de adviezen van experts en de behoefte van medewerkers wil ik zorgdragen voor een mix van interne en externe vertrouwenspersonen bij de organisaties binnen het Rijk. Ik zal in overleg met de ministeries de vormgeving uitwerken.

4. Versterking kwaliteitsborging

Onafhankelijkheid

De vertrouwenspersoon bevindt zich in een kwetsbare positie. Het Huis voor klokkenluiders schrijft hierover dat het advies of de bemoeienis van de vertrouwenspersoon niet altijd met open armen zal worden ontvangen en dat dit bedreigend kan worden voor de eigen positie. Het Huis voor klokkenluiders pleit er ook voor dat vertrouwenspersonen formele rechtsbescherming krijgen.⁵ In de Interne klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie is (in artikel 2, derde lid) al geregeld dat (gewezen) vertrouwenspersonen integriteit vanwege de uitoefening van hun taken niet benadeeld mogen worden in hun rechtspositie.⁶ Voor de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen is dit niet wettelijk geregeld. Ik zal onderzoeken welke regelingen er al zijn om vervolgens te bekijken of aanvullende maatregelen nodig zijn.

Toegankelijkheid

Uit het onderzoek van ICTU blijkt dat medewerkers de toegankelijkheid van de interne vertrouwenspersonen erg belangrijk vinden. Zichtbaarheid en aanwezigheid van de vertrouwenspersoon dragen daar in hoge mate aan bij.

⁵ Huis voor klokkenluiders 2019, brochure *Integriteit in de praktijk; de vertrouwenspersoon*, p. 31.

⁶ Deze regeling wordt bij het Aanpassingsbesluit Wnra tegelijk met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (waarschijnlijk per 1 januari 2020) ingetrokken, maar materieel blijft hetzelfde geregeld. Voor de sectoren Defensie en Politie gebeurt dit in algemene maatregelen van bestuur van die sectoren (het Algemeen militair ambtenarenreglement, het Burgerlijk ambtenarenreglement en het Besluit algemene rechtspositie politie). Voor de sector Rijk geldt dat de klokkenluidersregeling voortaan privaatrechtelijk zal worden vormgegeven. Voor rijksambtenaren die een misstand melden, wordt het benadelingsverbod uit artikel 7:658c van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. De uitbreiding van dat verbod naar personen werkzaam op andere basis dan een arbeidsovereenkomst en het verbod om vertrouwenspersonen vanwege hun werkzaamheden als vertrouwenspersoon te benadelen kan worden opgenomen in de Cao Rijk. Zie voor meer informatie <https://www.internetconsultatie.nl/aanpassingsbesluitwnra>.

Sommige vertrouwenspersonen geven aan dat zij zich daar zelf verantwoordelijk voor voelen en daar tijd voor uittrekken. Ik erken het belang dat vertrouwenspersonen kunnen beschikken over een gespreksruimte waar zij hun vertrouwelijke gesprekken kunnen voeren en zal dit onder de aandacht brengen bij de ministeries. Het Huis voor klokkenluiders beschrijft dit ook als voorwaarde voor het vertrouwenswerk.⁷

Vakbekwaamheid

Ondanks de tevredenheid over de vakbekwaamheid en het opleidingsaanbod, signaleren vertrouwenspersonen verbeterpunten op dit gebied. Hoewel organisaties budgetten en voorzieningen hebben, is het voor vertrouwenspersonen niet overal even helder hoe ze dat budget kunnen gebruiken en hoe ze toestemming kunnen krijgen voor een opleiding of voor een financiële uitgave in hun rol als vertrouwenspersoon. Het is nu in de praktijk bovendien vaak aan de vertrouwenspersonen zelf in hoeverre zij hun vakbekwaamheid op peil houden. De vertrouwenspersonen hebben aangegeven dat het goed zou zijn als er basiseisen worden opgesteld. Ik neem deze ambitie van de vertrouwenspersonen graag over. In overleg met henzelf, met de ministeries en in afstemming met relevante (externe) experts, ga ik een uniforme set van basiseisen voor vertrouwenspersonen opstellen.

Rol van het management en leren door de organisatie

Vertrouwenspersonen hebben in hun werk het expliciete commitment van het management nodig. Zij hebben behoefte aan een 'steun in de rug' en waardering van hun leidinggevend. Een veelgehoord aandachtspunt is dat de vertrouwenspersonen zich ondergewaardeerd voelen. Het is van cruciaal belang dat het management van de organisaties de functie van de vertrouwenspersoon serieus neemt. Dit kan bijvoorbeeld door regelmatige gesprekken tussen het management en de vertrouwenspersoon, het bespreken van jaarverslagen maar ook gewoon door middel van een schouderklopje. Een goede samenwerking tussen het management en de vertrouwenspersonen heeft tot gevolg dat een organisatie kan leren van onderwerpen die spelen. Voor medewerkers is het belangrijk dat ze over de zaken waarmee ze zitten zowel met de leidinggevende als de vertrouwenspersoon kunnen spreken. De leidinggevende en de vertrouwenspersoon vullen elkaar daarbij aan. De vertrouwenspersoon zal in de contacten met het management uiteraard nooit de vertrouwelijkheid van de hem toevertrouwde informatie schenden.

Formele aanwijzing en benoemingsperiode

Verder hebben vertrouwenspersonen een formele aanwijzing als vertrouwenspersoon nodig. Daarnaast moet er door leidinggevend voldoende gelegenheid worden gegeven voor de invulling van de rol van vertrouwenspersoon. Bij aanwijzing dient ook de benoemingsduur bepaald te zijn. De benoemingsduur draagt bij aan de kwaliteit van het vertrouwenswerk. Naar aanleiding van gesprekken met experts lijkt een minimale benoemingsduur van

⁷ Huis voor klokkenluiders 2019, brochure *Integriteit in de praktijk; de vertrouwenspersoon*, p. 29.

ongeveer vier jaar wenselijk, eventueel met een mogelijkheid tot verlenging voor eenzelfde termijn. Een minimale termijn van enkele jaren heeft de vertrouwenspersoon nodig om kennis en ervaring en een netwerk op te bouwen. Anderzijds kan een maximale benoemingsperiode gewenst zijn om te kunnen sturen op diversiteit onder vertrouwenspersonen.

Professionalisering

Uit onderzoek blijkt dat de vertrouwenspersonen vinden dat afgelopen jaren een professionaliseringslag is gemaakt in het vertrouwenswerk. Voor de kwaliteit van het vertrouwenswerk is het belangrijk dat er een goed en actueel opleidingsaanbod is dat aansluit bij de vaardigheden waarover een vertrouwenspersoon dient te beschikken. Ook intervisie draagt bij aan de ontwikkeling van professionaliteit. Ministeries dienen hier voldoende tijd en budget voor te reserveren. Ik zal de ministeries vragen mij te informeren over hun huidige inspanningen en in overleg met hen bezien welke rijksbrede normen we zouden moeten hanteren op het terrein van opleidingen en intervisie. Dit zal deel uitmaken van de hierboven beschreven uniforme set van basiseisen voor de vertrouwenspersoon.

5. Arbeidsrechtelijke en rechtspositionele vragen

Uit het onderzoek van Nyenrode en de gevoerde gesprekken met experts blijkt dat vertrouwenspersonen behoefte hebben aan een 'loket' of vraagbaak voor arbeidsrechtelijke en rechtspositionele vragen. Volgens vertrouwenspersonen betreft het grootste deel van de zaken die bij hen terecht komen namelijk arbeidsrechtelijke problemen of conflicten. Deze zaken horen niet bij de vertrouwenspersoon en de vertrouwenspersonen bezitten niet de noodzakelijke kennis met betrekking tot dit onderwerp. Vertrouwenspersonen hebben de behoefte om vragen op dit gebied te kunnen stellen aan deskundigen en om medewerkers naar een loket of functionaris door te verwijzen. Dit loket of functionaris kan bij arbeidsrechtelijke en rechtspositionele vragen en conflicten bemiddelen, advies geven en ondersteuning bieden.

De ministeries van OCW, SZW en VWS hebben al een dergelijke functie ingesteld en we zien hier dat deze rollen elkaar goed aanvullen. Op basis van de best practices van de ministeries van OCW, SZW en VWS blijkt de toegevoegde waarde van de functie van vraagbaak en advies op het gebied van arbeidsrechtelijke zaken. Dit acht ik een belangrijk signaal dat ik in interdepartementaal verband verder zal verkennen.

6. Rijksbrede escalatiemogelijkheid

Naar aanleiding van het rapport van de Commissie-Giebels over sociale veiligheid bij Defensie is de vraag ontstaan of er behoefte is aan een externe escalatiemogelijkheid voor melders. De staatssecretaris van Defensie heeft in een brief aan uw Kamer van 15 oktober 2018⁸ aangegeven dat de mogelijkheid om een (rijksbrede) escalatiemogelijkheid in te richten zou worden verkend.

⁸ Kamerstukken II 2018/19, 35000-X, 13.

Binnen de sector Rijk is een analyse uitgevoerd naar de wenselijkheid voor een rijksbrede escalatiemogelijkheid. Om een eventuele noodzaak in beeld te brengen, heeft het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM) een werkgroep opgericht die in kaart bracht welke mogelijkheden er zijn en welke stappen genomen moeten worden bij het melden van integriteitsschendingen waaronder ongewenste omgangsvormen, klachten en misstanden. De trajecten die afgelegd dienen te worden zijn op deze wijze zichtbaar gemaakt en de daarbij behorende procedures en processen zijn in beeld gebracht.⁹

Uit deze analyse is naar voren gekomen dat een aanvullende voorziening niet nodig wordt geacht. De bestaande procedures voldoen. De ministeries hebben onafhankelijke vertrouwenspersonen, meld- en klachtprocedures en vastgelegde werkwijzen over de opvolging van een melding of klacht. Deze procedures zijn in overeenstemming met de Interne Klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie. De werkwijzen zien tevens toe op de kwaliteit en onafhankelijkheid van het onderzoek. Als leden van onderzoeks- en klachtencommissies met voldoende afstand tot het vraagstuk, de persoon of het organisatieonderdeel staan, draagt dit bij aan de onafhankelijkheid van het onderzoek.

Wanneer een medewerker niet tevreden is over de wijze waarop er met de interne melding is omgegaan, kan de medewerker daarover een klacht indienen. Als de medewerker niet tevreden is over de afhandeling van de klacht, bestaat de mogelijkheid om de Nationale Ombudsman te vragen om een onderzoek in te stellen naar de manier waarop de werkgever de klacht heeft behandeld. Hierbij kijkt de Nationale Ombudsman ook naar de behoorlijkheid van het gedane interne onderzoek. Verder is het mogelijk om (vermoedens van) integriteitsschendingen anoniem te melden bij de Vertrouwenslijn en bij (vermoedens van) misstanden kunnen medewerkers terecht bij het Huis voor klokkenluiders.

Het instellen van een aanvullende rijksbrede escalatiemogelijkheid voegt in dit kader weinig of niets toe. Het zal leiden tot meer vertraging. Deze vertraging leidt tot onzekerheid bij betrokkenen. Bovendien zou het de meldprocedure onnodig onduidelijker maken, terwijl de Commissie-Giebels juist aanbeveelt om de structuur van het meldingsapparaat te vereenvoudigen. Ook de FNV pleit naar aanleiding van haar onderzoeksrapport "Integriteit bij de Rijksoverheid" van 20 november 2018 voor maximale vereenvoudiging, stroomlijning en toegankelijkheid van de meldprocedures bij de ministeries. Medewerkers weten volgens de FNV nog onvoldoende welke voorzieningen er zijn en hoe die te benutten.

Een belangrijke bijkomstige uitkomst van deze analyse is dat zichtbaar is geworden dat verbetering mogelijk is op het gebied van terugkoppeling en nazorg. Op dit vlak is gebleken dat de mate van tussentijdse terugkoppeling en de geboden nazorg aan de melder niet altijd bevredigend is, terwijl het management juist door middel van een goede terugkoppeling en nazorg kan tonen dat er

⁹ Dit is gebeurd door middel van de 'customer journey mapping methode', waarbij systematisch in kaart is gebracht hoe en op welke momenten een melder in aanraking komt met de organisatie.

daadwerkelijk wordt geluisterd en wat er gebeurt met een melding. Goede aandacht ten aanzien van de tussentijdse terugkoppeling en de nazorg zal bijdragen aan de tevredenheid van de melder.

In mijn brief van 9 januari 2019 heb ik u ook bericht over de onderling sterk verschillende websites van de ministeries op het gebied van het melden van vermoede integriteitsschendingen en van klachten. Het is belangrijk dat elke vorm van ongenoegen, zowel van interne als externe melders, zo eenvoudig en laagdrempelig mogelijk gemeld kan worden, het liefst bij één locatie/loket. De ministeries streven samen naar vereenvoudiging op dit gebied en werken aan een centrale doorverwijspagina op de website van de rijksoverheid.

Ik zal me inspannen om in samenwerking met de andere ministeries een makkelijk vindbare, centrale doorverwijspagina op te richten waarop informatie en mogelijkheden omtrent het melden van vermoede integriteitsschendingen, ongewenste omgangsvormen en klachten per ministerie overzichtelijk zijn weergegeven. Er is een begin gemaakt met de inventarisatie van de meldmogelijkheden van de verschillende ministeries. Deze zijn op een centrale doorverwijspagina geplaatst. De komende periode zal de website verder worden aangevuld. Ook worden de meldprocedures verder geanalyseerd, waar mogelijk vereenvoudigd en, waar terugkoppeling en nazorg ontbreekt, aangevuld.

Conclusie

Zoals gezegd acht ik als coördinerend werkgever voor de sector Rijk onafhankelijk functionerende vertrouwenspersonen essentieel voor een veilige werkomgeving en onmisbaar in een goed stelsel van integriteitsvoorzieningen. Op basis van de resultaten van de onderzoeken zie ik waardevolle mogelijkheden waarvan ik verwacht dat zij een belangrijke bijdrage zullen leveren aan de rol en positie van de vertrouwenspersoon en het gevoel van sociale veiligheid van medewerkers.

De maatregelen die ik in deze brief heb genoemd passen in de doorontwikkeling van het rijksbrede integriteitsbeleid. Ook in mijn eerdere brief aan uw Kamer betreffende mijn inhoudelijke reactie op het rapport van de FNV heb ik benadrukt dat ik me graag werkende weg en in nauwe samenwerking met de ministeries, de medezeggenschap en de FNV zal inspannen om verbeteringen te bewerkstelligen.

De ministeries gaan de komende tijd aan de slag met de implementatie van deze maatregelen. Ik informeer uw Kamer graag in de eerste helft van 2020 over de voortgang van de genoemde maatregelen.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

drs. K.H. Ollongren