



BS/2014002774 / 30-1-2014



Ministerie van Defensie

> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Plein-Kalvermarktcomplex
Kalvermarkt 32
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Contactpersoon
mr. A.G.M. Eberharter

T 070 318 84 64
06 2020 6253
AGM.Eberharter.01@mindef.nl

Onze referentie
BS2014 002 774

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.*

Datum 3 februari 2014
Onderwerp Wob-verzoek

Geachte heer

Bij brief van 11 oktober 2013 heeft u bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een verzoek ingediend als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob). Kort gezegd, verzoekt u informatie ter zake van integriteitsaantastingen binnen de rijksoverheid.

Bij brief van 7 november 2013 heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken uw verzoek ter gedeeltelijke behandeling, te weten voor zover betrekking hebbend op het ministerie van Defensie, doorgezonden aan mijn ministerie.

Bij brief van 15 november 2013 is de ontvangst van uw verzoek bevestigd en is de beslistermijn verdaagd.

Op 3 december 2013 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen u en medewerkers van het coördinerend ministerie van Binnenlandse Zaken. Daarin gaf u aan dat u een totaalbeeld wilt kunnen maken van de (meldingen van) integriteitsschendingen in vervolg op informatie die daaromtrent eerder openbaar is gemaakt. Van de kant van de ministeries is toegelicht dat de door u gevraagde informatie over 2010 ook reeds openbaar is. U heeft daarop uw initiële verzoek in tijdsduur beperkt tot de gegevens over de jaren 2011 en 2012. Verder zijn in het gesprek onder meer afspraken gemaakt over de wijze en het moment van afdoening van uw verzoek.

Uw verzoek bevat meerdere onderdelen. In onderdeel 1 verzoekt u om "kopij van al die documenten die een zo volledig mogelijk beeld geven van integriteitsaantastingen en verdenkingen van integriteitsaantastingen". U concretiseert dit onderdeel tot de zaken waarvan meldingen bekend zijn. U verzoekt om in kopie per melding de volgende informatie te ontvangen:

1. het jaar;
2. aantal ambtenaren;
3. de aard van de integriteitsaantasting c.q. verdenking;
4. soort onderzoek;
5. handhaving.

In het tweede onderdeel verzoekt u om aanvullende informatie over die meldingen die geleid hebben tot ontslag en schorsing. U verzoekt in dit verband om "een omschrijving van de inhoud van de melding, subsidiair een samenvatting daarvan". Met het derde onderdeel verzoekt u om jaarverslagen en/of periodiek terugkerende evaluaties.

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Datum

In antwoord op uw verzoek bericht ik u als volgt.

Onze referentie
BS2014 002 774

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is namens het kabinet verantwoordelijk voor de coördinatie van het integriteitsbeleid van het Rijk. Het ministerie van Defensie valt strikt genomen echter niet onder de sector Rijk. In de beantwoording van uw verzoek is nochtans gepoogd wat betreft de indelingen in soorten integriteitschendingen zoveel mogelijk bij de door het Rijk gehanteerde systematiek aan te sluiten.

Voor mijn ministerie heeft uw verzoek betrekking op alle onderdelen van het ministerie van Defensie. Dit betreft derhalve de vier krijgsmachtdelen (Landmacht, Marine, Luchtmacht en Marechaussee), de Defensie Materieel Organisatie, de Commando Diensten Centra en de Bestuursstaf.

Om de cijfers van het ministerie van Defensie in perspectief te kunnen plaatsen wijs ik er op dat het ministerie Defensie ondanks de bezuinigingen en het dientengevolge krimpende personeelsbestand nog steeds geldt als grote organisatie in Nederland. Aanvang 2013 werkten in totaal 61.569 medewerkers bij het ministerie (bron: kerngegevens defensie 2013). Deze medewerkers werken in de diverse defensieonderdelen, in verschillende functies, verspreid over vele werkplekken in Nederland en ver daarbuiten.

T.a.v. onderdeel 1:

Integriteit, beleid en borging

In het navolgende zet ik uiteen het belang dat het ministerie hecht aan integriteit, hoe het integriteitsbeleid is vormgegeven en verstrekt ik u de cijfers over 2011 en 2012 zoals die binnen het ministerie zijn geregistreerd.

Defensie hecht zeer aan integriteit, het handelen naar eer en geweten met besef van de normen en waarden van de organisatie en de samenleving in het algemeen. En het aanspreekbaar zijn en het aanspreken van anderen hierop. Binnen Defensie is daarom het uitgangspunt dat medewerkers eerst elkaar aanspreken, en als dat niet helpt ze hun ongenoegens over gedragingen of vermeende andere integriteitschendingen bij de commandanten/ leidinggevenden uiten. Laatstgenoemden zijn er ook verantwoordelijk voor dat meldingen goed worden afgehandeld. Zij worden in deze verantwoordelijkheid door diverse functionarissen ondersteund. Daarnaast beschikt het ministerie sinds medio 2010 over de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID), een expertisecentrum dat adviseert en ondersteunt op het gebied van integriteit. De COID beheert ook het meldpunt ongewenst gedrag waar medewerkers en externen vermoedens kunnen melden. Integriteit en integer handelen is binnen Defensie voorts geborgd via P&O instrumenten, opleidingen en leiderschap.

Integriteit kent een zakelijk en een sociaal aspect. Bij schending van zakelijke integriteit handelt het om onjuist gedrag van medewerkers ten opzichte van de

organisatie. Denkt u daarbij bijvoorbeeld aan fraude, corruptie, belangenverstrengeling, vriendjespolitiek, oneigenlijk gebruik van bevoegdheden en ander handelen of nalaten dat - het imago van - Defensie kan schaden. Sociale integriteit is meer gericht op het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag als pesten, discriminatie, agressie, (seksuele) intimidatie en extremisme. Sociale integriteit heeft derhalve betrekking op de omgang van medewerkers met elkaar en met mensen buiten Defensie. Respect voor de ander is in die omgang de noodzakelijke basis. Regelmatig zal bij een inbreuk op zakelijke integriteit ook de sociale integriteit zijn geschonden - of andersom.

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Datum

Onze referentie
BS2014 002 774

Voor de ondersteuning en bescherming van de zakelijke integriteit is bij verschillende onderdelen van Defensie een Functionaris Integriteitzorg (FIZ) aangesteld. Deze functionaris geeft voorlichting over financieel-economische integriteitvraagstukken, levert gevraagd en ongevraagd advies en fungeert als vraagbaak en meldpunt van (vermoedens van) financieel-economische integriteitschendingen anders dan ongewenst gedrag (sociale integriteit) en misstanden. Daarnaast is de zorg voor de sociale kant van integriteit, omgang van medewerkers ten opzichte van elkaar, bij Defensie mede georganiseerd door middel van het aanstellen van een netwerk van lokale vertrouwenspersonen. De lokale vertrouwenspersoon is de functionaris tot wie degene die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag, zich kan wenden voor advies en ondersteuning. Dit contact is nog geen melding, maar kan een melding tot gevolg hebben. Het contact kan ook tot een bevredigende oplossing leiden, zonder dat het ooit tot een melding komt.

Koninklijke Marechaussee (KMar)

Binnen Defensie neemt de KMar een bijzondere positie in op het gebied van integriteit. De KMar voert als opsporingsorganisatie immers strafrechtelijke onderzoeken uit binnen Defensie. De KMar heeft vanwege deze opsporingstaak andere bevoegdheden alsmede een aparte informatiepositie. Bij de afdeling Veiligheid & Integriteit (AV&I) van de KMar is de integriteitszorg integraal belegd. Deze integrale benadering behelst naast de afhandeling van meldingen ongewenst gedrag integriteitsschendingen, ook de repressieve en preventieve aanpak van strafbare feiten. Voor de gegevens over integriteitschendingen bij de KMar verwijs ik u naar de jaarrapporten integriteit en sociale integriteit en omgangsvormen 2011 en 2012.

Meldingen

Defensie beschikt sinds medio 2010 over een applicatie in het bestaande softwaresysteem, waarin ook de vermoedens van integriteitschendingen kunnen worden geregistreerd. Met deze applicatie 'Melden Voorval' kunnen zowel de commandanten/leidinggevenden als ook de individuele defensiemedewerkers via de computer een voorval melden.

Aantal en type schendingen

In 2011 zijn 499 en in 2012 434 meldingen over een vermoedelijke integriteitschending in het registratiesysteem gedaan. De meest voorkomende typen van vermoedelijke integriteitschendingen zijn misdragingen in de privésfeer en het oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen en/of de overschrijding van interne regels. De meldingen over misdragingen in de privésfeer zijn vaak agressiemeldingen die betrekking hebben op gedragingen in de vrije tijd van de defensiemedewerkers. De meldingen over het oneigenlijk gebruik van

dienstmiddelen en/of overschrijding interne regels gaan voornamelijk over de overschrijding van interne regels, zoals drugsgebruik, ongeoorloofde afwezigheid en privégebruik van dienstauto's.

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Defensie heeft in 2012 de rapportagesystematiek inzake integriteit in overeenstemming gebracht met de sector Rijk. Om een vergelijking te kunnen maken tussen 2012 en 2011 zijn de cijfers uit 2011 opnieuw ingedeeld naar de huidige indeling van type schendingen. Dat levert onderstaand overzicht van aantal en omschrijvingen op.

Datum

Onze referentie
BS2014 002 774

Type vermoedelijke schendingen	2012	2011
Financiële schendingen	71	77
Misbruik positie en belangenversterving	10	9
Lekken en misbruik van informatie	20	20
Misbruik van bevoegdheden	2	32
Misbruik van geweldsbevoegdheid	2	1
Ongewenste omgangsvormen	65	66
Misdragingen in de privésfeer	131	183
Oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen/overschrijding interne regels	133	111
Misstand volgens de klokkenluidersregeling	-	-
Totaal	434	499
Aantal onderzoeken	356	359
Aantal geconstateerde integriteitschendingen	295	179

Bron: registratiesysteem 'Melding Voorvallen'

Opgemerkt is dat eind 2012 weliswaar enige wijzigingen in het meldingen systeem zijn aangebracht maar dat desondanks nog steeds niet mogelijk is om een volledig beeld van het aantal meldingen ter zake van integriteitschendingen te genereren. De resultaten van een registratiesysteem zijn immers afhankelijk van de input. De inschatting is dat nog niet alle vermoedelijke schendingen in het systeem worden gemeld. De hier verstrekte cijfers zijn om die reden dan ook niet absoluut, maar indicatief.

Overzicht integriteitonderzoeken en afdoening

Het bevorderen van integriteit vereist dat de gemelde vermoedens van integriteitschendingen voortvarend in behandeling worden genomen, in voorkomend geval adequaat worden onderzocht, dat op een geconstateerde schending een passende afdoening, sanctie of bestraffing volgt en dat dat lering wordt getrokken uit geconstateerde schendingen.

In 70-80% van de meldingen is aanleiding gezien een intern onderzoek op te starten dat hetzij door een aangewezen persoon hetzij door een onderzoeksteam is uitgevoerd.

De meldingen van vermoedelijke integriteitschendingen hebben in 2011 geleid tot 359 onderzoeken door het defensieonderdeel. Hierbij is in 179 gevallen geconstateerd dat sprake was van een integriteitsschending. Naar aanleiding van deze onderzoeken zijn de volgende maatregelen genomen:

- 38 werknemers is ontslag verleend

- In 70 zaken is een ambtsbericht opgemaakt of is de medewerker berispt
- In 34 zaken is een andere maatregel genomen
- In 2 zaken is geen maatregel genomen.

Bestuursstaf
Directie Communicatie

In 2012 zijn 357 uitgevoerde interne integriteitonderzoeken door de defensieonderdelen geregistreerd. Hierbij is in 295 gevallen een integriteitsschending vastgesteld. Die hebben tot de volgende maatregelen geleid:

Datum

Onze referentie
BS2014 002 774

- 52 medewerkers is ontslag verleend
- In 102 zaken is een ambtsbericht opgemaakt of is de medewerker berispt
- In 72 zaken is een andere maatregel genomen
- In 50 zaken is geen maatregel genomen
- In de overige gevallen is over de afdoening van het incident nog niet Besloten, is een strafrechtelijk onderzoek gaande, of is geen verdere info beschikbaar gekomen

Het ontslag zal in de regel worden verleend vanwege wangedrag, wegens verregaande nalatigheid in de vervulling van de functie, of onbekwaamheid en het predicaat 'eervol' ontberen. Een ambtsbericht is een formele vastlegging van informatie over feiten, gedragingen of omstandigheden aangaande een (militair) ambtenaar en kan vergaande rechtspositionele consequenties behelzen, waaronder bijvoorbeeld voorwaardelijk ontslagaanzetting. Waar hiervoor wordt gerefereerd aan 'andere maatregelen', kunt u onder meer denken aan een negatieve beoordeling, onvrijwillige overplaatsing, een tijdelijke tewerkstelling elders, een militair tuchtrechtelijke strafmaatregel, of een boete.

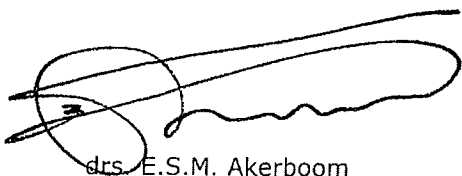
Onderdelen 2 en 3

In onderdeel 2 verzoekt u om aanvullende informatie over de meldingen die geleid hebben tot ontslag en schorsing. U verzoekt in dit verband om "een omschrijving van de inhoud van de melding, subsidiair een samenvatting daarvan". Aangezien deze informatie niet binnen het ministerie wordt geregistreerd, kan aan dit deel van uw verzoek niet worden tegemoetgekomen anders dan na bestudering van alle ontslagdossiers. Dit betreft een bewerkelijk en langdurig proces van vergaring van gegevens waar de Wob niet in voorziet. Met betrekking tot onderdeel 3 van uw verzoek verwijs ik u naar de informatie die de Tweede kamer daaromtrent jaarlijks wordt verstrekt, die derhalve reeds openbaar is en om die reden buiten de reikwijdte van de Wob valt.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

De minister van Defensie
voor deze,
De Secretaris-generaal,



drs. E.S.M. Akerboom

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit bezwaar indienen bij de Minister van Defensie. Het bezwaarschrift dient te worden gericht aan Dienstencentrum Juridische Dienstverlening, Commissie advisering bezwaarschriften Defensie, Postbus 90004, 3509 AA Utrecht. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, een dagtekening bevatten en van de naam en het adres van de indiener zijn voorzien. Uit het bezwaarschrift moet duidelijk blijken tegen welk besluit en op welke gronden bezwaar wordt gemaakt.

Datum

Onze referentie
BS2014 002 774

VOORAF

Dit rapport geeft de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van integriteit(zorg) binnen de Koninklijke Marechaussee (KMar) in 2012. Het is een gezamenlijk rapport van twee onderdelen van de Staf CKMar, te weten: de Afdeling Veiligheid en Integriteit (AV&I) en het cluster Juridisch Case Management (JCM) wat onderdeel uitmaakt van de Afdeling Beleidsanalyse, Advies & Ondersteuning van de Directie Personeel en Organisatie.

Het rapport biedt een totaalbeeld van alle bij AV&I en JCM in het jaar 2012 gemelde, onderzochte en afgehandelde integriteitschendingen. Tevens worden in dit rapport de activiteiten die zijn ondernomen om integriteitschendingen te voorkomen gepresenteerd.

AV&I en JCM proberen met dit rapport het gevoerde integriteitbeleid zoveel mogelijk transparant te houden.

Aanpak

Omdat zakelijke en sociale integriteitonderwerpen veelal in elkaar grijpen, worden deze zowel beleidsmatig alsook in de afhandeling van incidenten zoveel mogelijk integraal behandeld. Daarom is gekozen voor een gezamenlijk rapport van AV&I en JCM.

In dit rapport wordt onderscheid gemaakt tussen drie typen integriteitschendingen/kwesties:

- (Moreel) verkeerd gedrag, maar niet in strijd met regelgeving;
- Verkeerd gedrag, in strijd met regelgeving;
- Strafbare feiten.

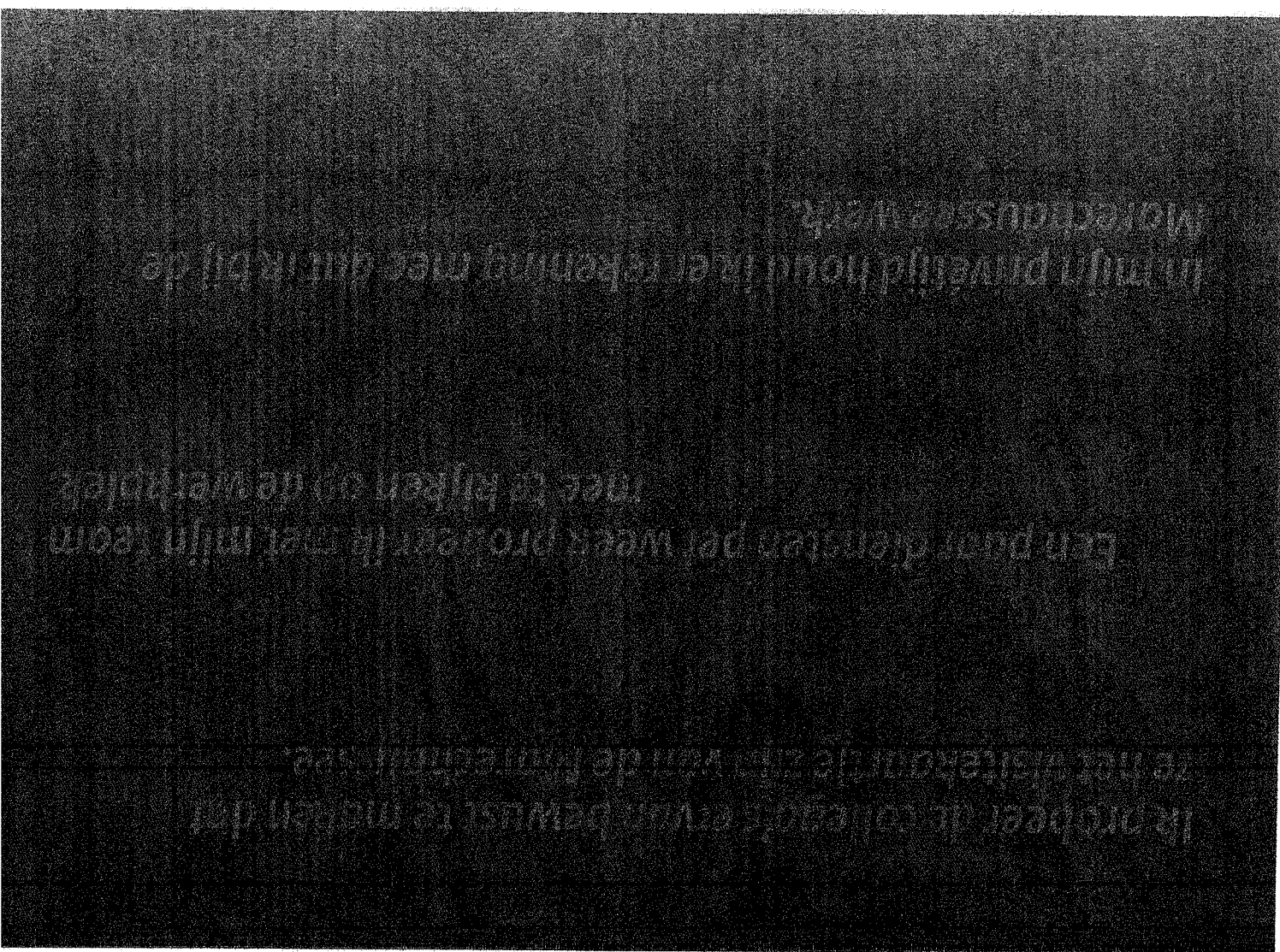
Leeswijzer

Dit rapport is op basis van de gegevens van JCM, Sectie Interne Onderzoeken (SIO) en Sectie Integriteit (SI) van AV&I samengesteld. Zoals u in de volgende hoofdstukken kunt zien, geeft elk hoofdstuk een cijfermatig beeld van de onderzochte en afgehandelde integriteitschendingen en de bijbehorende activiteiten van de secties. Daarnaast wordt zoveel mogelijk een vergelijking gemaakt met het jaarrapport 2011. Ten slotte wordt in het laatste hoofdstuk de conclusies en aanbevelingen gepresenteerd.



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
2. Sectie Integriteit	6
2.1 Inleiding	6
2.2 Activiteiten en ontwikkelingen	6
2.3 Overzicht meldingen	7
3. Sectie Interne onderzoeken	10
3.1 Inleiding	10
3.2 Overzicht meldingen en geweldsaanwendingen 2011 en 2012	10
3.3 Meldingen en schendingen per district	11
3.4 Interne/externe melding	11
3.5 Soorten onderzochte integriteitschendingen	12
3.6 Schendingen naar leeftijd en rang	12
3.7 Onderverdeling in de afdoening van de schendingen per district	13
3.8 Afdoening integriteitschending door bevoegd gezag	14
4. Conclusies en aanbevelingen	15
4.1 Conclusie SI	15
4.2 Conclusies SIO	15
4.3 Aanbevelingen	15
5. Bijlage 1: Management model Integriteit	16



1. INLEIDING

De KMar neemt een bijzondere plaats in binnen de overheid. De taken van de KMar kunnen verregaande gevolgen hebben voor “anderen”. De opsporingsbevoegdheid, het geweldsmonopolie en de informatiepositie vragen om een zorgvuldige, professionele en integere manier van werken. De KMar streeft al jaren de hoogste mate van integriteitbewustzijn na. De KMar wil recht doen aan de mensen en organisaties waarvoor en waarmee zij werkt en is daarvoor ingericht. Daarom geldt voor elke medewerker binnen de KMar de kerncompetentie integriteit:

Het handelen naar eer en geweten met besef van de normen en waarden van de organisatie en de samenleving in het algemeen. Het aanspreekbaar zijn en het aanspreken van anderen hierop.

Het strikte integriteitbeleid van de KMar is, vanwege haar taakstelling als politiekorps met een militaire status, vergelijkbaar met het integriteitbeleid van de politie. Over het gevoerde integriteitbeleid is de KMar transparant. Elke gemelde (vermeende) integriteitschending wordt gewogen, indien nodig zorgvuldig onderzocht en zo nodig rechtvaardig gesanctioneerd.

Het “handhaven”, het “beschermen” en “stimuleren” vormen samen het managementmodel integriteit van de KMar (bijlage 1). Conform het integriteitbeleid van de KMar dient (naast het handhaven en stimuleren van integriteit) het personeel tegen elke vorm van de integriteitschending beschermd te worden. Hoewel integriteitschendingen nooit helemaal te voorkomen zijn, streeft de KMar naar zo min mogelijk integriteitschendingen, maar wel alle gemeld en op een zorgvuldige wijze afgehandeld. Van de voorkomende schendingen wil de KMar zo veel mogelijk leren.

Vanuit deze visie is integriteit een verantwoordelijkheid van iedere individuele medewerker, maar is ook primair een lijnverantwoordelijkheid. Integriteit is bij de KMar geborgd in P&O instrumenten, opleidingen en leiderschap.

In 2012 was het speerpunt van AV&I: klantgericht samenwerken. Daarom zijn de contacten met de commandanten aangehaald en is het casuoverleg binnen AV&I verder doorontwikkeld. Niet alleen door de verschillende functionarissen en secties binnen AV&I erbij te betrekken, maar ook externen (de lijn, geestelijke verzorger (GV), bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW)). Casuïstiek wordt op deze wijze vanuit meerdere invalshoeken beschouwd, besproken en opgepakt. De commandant is nauw betrokken bij de weging van een melding en het vervolgtraject.

Ook in 2013 blijft AV&I het meld- en registratiepunt voor integriteitschendingen. In 2012 heeft de SG de KMar toestemming gegeven om de meldingen van vermoedelijke integriteitschendingen door AV&I te laten registreren.

2. SECTIE INTEGRITEIT

2.1 Algemeen

SI bestaat naast de Centrale Adviseur Integriteit Defensie (CAID) uit de Functionaris Integriteitzorg (FIZ) en de Senior Medewerker Integriteit. De FIZ en de Senior Medewerker Integriteit zijn adviseurs op het gebied van de financieel economische (of zakelijke) integriteit. De CAID valt onder de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID), maar zij voert haar werkzaamheden uit binnen de KMar. De CAID is naast adviseur op het gebied van ongewenst gedrag (of sociale integriteit) tevens Coördinator van het Netwerk Lokale vertrouwenspersonen (CLVP) van de KMar.

De belangrijkste taken van SI zijn het gevraagd of ongevraagd adviseren en het geven van voorlichting, zowel op het gebied van zakelijke als sociale integriteit. De integriteitvraagstukken kunnen zijn op het gebied van zakelijke contacten, nevenactiviteiten, het aannemen van geschenken/uitnodigingen en sponsoring. Maar ook (seksuele) intimidatie, roddelen, pesten, discriminatie, agressie en stalking zijn gedragingen waarover wordt geadviseerd.

Het netwerk van lokale vertrouwenspersonen (LVP) heeft als doel ongewenst gedrag in de onderlinge relatie van medewerkers te voorkomen en tegen te gaan, melders van ongewenst gedrag bij te staan en leidinggevend (on) gevraagd te adviseren met betrekking tot gewenste omgangsvormen.

De aandacht van SI gaat met name uit naar het "(stimu)leren" en "beschermen" van de KMar medewerkers en organisatie, gericht op het voorkomen van integriteitschendingen.

2.2 Activiteiten en ontwikkelingen

Advisering

De verzoeken om advies van leidinggevend en medewerkers zijn inhoudelijk divers: meedenken over een dilemma, over de afhandeling van een integriteitkwesitie/schending of vragen over nevenwerkzaamheden, het mogen ingaan op een uitnodiging of hoe integriteit in een team of proces kan worden ingericht. Aan (P)CKMar, directeurs en stafmedewerkers wordt dikwijls geadviseerd over beleidskwesities, bijvoorbeeld Kamervragen, ambtelijke beraden of beleidsontwikkeling wat consequenties kan hebben voor de integriteit van de KMar en/of medewerkers.

Voorlichting en training

De KMar is het stadium van voorlichting voorbij. De meeste medewerkers weten dat integriteit voor de KMar van belang is. In 2012 heeft de voorlichting zich gericht op voornamelijk de initiële opleidingen en op specialisten van gelieerde werkvelden, zoals BMW, GV en verwervers. SI heeft daarnaast aan leidinggevend meerdere trainingen gegeven hoe zij integriteit kunnen organiseren en een integriteitoverleg kunnen leiden. Maar ook workshops risicoanalyse en dilemmatrainingen zijn aan de orde gekomen. In 2012 hebben de MT-leden van AV&I en de medewerkers van JCM een training morele oordeelsvorming gevolgd.

Nevenwerkzaamheden

Door KMar-medewerkers uitgevoerde nevenwerkzaamheden kunnen de belangen van de KMar raken. Daarom is het voor iedere KMar-medewerker verplicht om nevenwerkzaamheden te melden, die de goede functievervulling in de weg kunnen staan. Het adviseren over en afhandelen van meldingen van nevenwerkzaamheden vindt plaats door de commissie nevenwerkzaamheden. Deze commissie adviseert CKMar. In deze commissie zit naast de FIZ ook een jurist van JCM. In 2012 zijn in alle gevallen het advies van de commissie door CKMar overgenomen.

Bijzonderheden met betrekking op de meldingen nevenwerkzaamheden:

- 86 meldingen zijn in behandeling genomen;
- De aard van de nevenwerkzaamheden loopt sterk uiteen: van buschauffeur tot raadslid van een politieke partij;
- Vier meldingen zijn negatief geadviseerd en hebben geleid tot een negatieve beschikking. Dit gaat om meldingen van nevenwerkzaamheden als taxichauffeur, docent financieel rechercheren en twee als particulier rechner;

- Aan meerdere meldingen die positief zijn geadviseerd, zijn voorwaarden gesteld. Bijvoorbeeld over het niet mogen leveren van diensten aan overheden waar de KMar een samenwerkingsverband mee heeft.

Reorganisatie en risicoanalyse

Naast het bestaande stevige integriteitbeleid, visie en strategie is er extra aandacht voor integriteit in de reorganisatie. De projectleiding heeft integriteitsrisico's van de reorganisatie geïnventariseerd en daar waar nodig extra maatregelen genomen om de risico's beheersbaar te maken. Personeel wordt zo veel mogelijk en tijdig geïnformeerd. Medewerkers krijgen inzicht in de argumenten voor de gemaakte keuzes.

Taskforce "Gewenst gedrag"

Naar aanleiding van het Rapport Blauw in 2011 heeft het LOKKMar een taskforce "Gewenst gedrag" samengesteld. De taskforce denkt mee in het uitwerken van het plan van aanpak, de toezeggingen en aanbevelingen aan de Minister van Defensie. In de taskforce zijn alle districten, SI en de CAID vertegenwoordigd. In 2012 zijn alle actiepunten uit het plan van aanpak verder uitgewerkt en geborgd. Een terugkoppeling aan de Minister heeft plaatsgevonden. De Taskforce heeft nu een "toezichthoudende rol" op het naleven van de actiepunten.

Doorontwikkelen van het nazorgtraject

SI ziet graag dat er (nog) meer geleerd wordt van een integriteitschending door onder andere zorg te geven aan betrokkenen en het team. Samen met de leidinggevende kan worden besproken hoe een soortgelijk incident eventueel voorkomen kan worden door bijvoorbeeld het proces anders in te richten of de cultuur te veranderen. In 2012 hebben er een aantal nazorgsessies binnen het LOKKMar en de districten Schiphol en Zuid plaatsgevonden.

Uitbreiding van vertrouwenspersonen

Het netwerk vertrouwenspersonen is in 2012 gegroeid van 38 naar 47. Ook de aanstelling van LVP'en in het Caribische gebied is in aanvang gerealiseerd. Er zijn een viertal LVP'en, verdeeld over de eilanden, geselecteerd, opgeleid en aangesteld. In 2013 zal een doorstart gemaakt worden om het aantal en de diversiteit te vergroten.

Registratiesysteem LVP

Vanaf 2012 is een door de COID ontwikkeld defensiebreed digitaal registratieformulier van kracht. Dit formulier is ontwikkeld om de LVP'en een eenvoudig en gebruikersvriendelijk systeem te bieden om de bereidheid alle contacten te registreren te stimuleren. Daarnaast creëert dit defensiebrede registratiesysteem een mogelijkheid voor de COID om ongewenst gedrag defensiebreed eenduidiger in kaart te brengen.

2.3 Overzicht meldingen

Geregistreerde contacten

Terwijl in andere defensie onderdelen het aantal contacten met LVP'en ten opzichte van 2011 (fors) gedaald is steeg het aantal contacten van medewerkers van de KMar met LVP'en van 70 naar 75. Dit zijn de geregistreerde contacten die gelegd zijn over ongewenste gedragingen in de uitvoering van het werk en privéaangelegenheden (gerelateerd aan de uitvoering van het werk).

Naast de geregistreerde contacten vonden ook "wandelgang en parkeerplaatsgesprekken" plaats waarbij de medewerkers de LVP'en informeel benaderden. Deze gesprekken gingen veelvuldig over het ervaren van onvrede, onrecht en onmacht met betrekking tot de reorganisatie.

Belangrijk aandachtspunt bij al deze contacten is dat dit gedrag betreft wat door de melder als ongewenst wordt ervaren.

In een groot aantal contacten werden meerdere vormen van ongewenst gedrag aangegeven. In onderstaande tabel zijn alleen de hoofdonderwerpen weergegeven.

	2011	2012
Intimidatie	15	16
Seksuele intimidatie	9	8
Agressie/geweld	3	0
Stalking	0	1
Roddelen	9	11
Pesten/treiteren	4	14
Discriminatie	5	2
Totaal	45	52

Tabel 1: Ongewenst gedrag

	2011	2012
Arbeidsconflict	3	6
Zakelijke integriteit	4	4
Privé	10	9
Anders	8	4
Totaal	25	23

Tabel 2: Overige ongewenst gedrag

In vergelijking met 2011 daalden de onderwerpen agressie/geweld en discriminatie. Stijgend waren de onderwerpen pesten en arbeidsconflicten. De andere onderwerpen bleven nagenoeg gelijk.

Het aantal meldingen waarbij sociale media een hoofdonderwerp was daalde van 5 in 2011 naar 1 in 2012.

Categorie	man	vrouw
Manschappen		
18 > 25	15	5
26 > 32	2	
Onderofficier		
18 > 25	3	5
26 > 32	3	2
33 > 50	9	1
51 >	4	
Officier		
26 > 32	1	
33 > 50	2	1
51 >	1	
Burger		
18 > 25		1
26 > 32	1	5
33 > 50	1	3
51 >	1	2
Burger buiten defensie		
33 > 50	1	6
Totaal	44	31

Tabel 3: Achtergrond van de melders

Categorie	man	vrouw
Manschappen		
18 > 25	7	2
26 > 32	1	
Onderofficier		
18 > 25	4	2
26 > 32	17	
33 > 50	16	2
51 >	1	
Officier		
26 > 32		
33 > 50	10	1
51 >	4	
Burger		
26 > 32		
33 > 50		2
51 >		
Groep diverse samenstelling	3	
Categorie onbekend	3	
Totaal	66	9

Tabel 4: Achtergrond van de beklagde medewerker

Achtergrond van de melders en beklagde medewerkers

Bijna 40% van de 75 melders op het gebied van sociale integriteit valt in de leeftijdscategorie 18-25 jaar. In relatie tot de man/vrouw verhouding van de totale populatie binnen de KMar is het aantal vrouwelijke melders opvallend hoog.

In een aantal casuïstiek betreft het meerdere beklagde medewerkers. In sommige casuïstiek betreft het geen specifieke beklagde medewerker maar gaat het om processen.

Opvallend is dat er meer mannelijke beklagden (66) dan vrouwelijke beklagden (9) zijn.

De mannelijke beklagden in onderofficiers rangen, leeftijd van 26>32 (17) en 33>50 (16), en mannelijke officieren, 33>50 (10) scoren opvallend hoger.

Functionele relatie tussen melders en beklagden en de rol van leidinggevenden

Van de 60 casussen was in 31 casussen de melder een ondergeschikte van de beklagde. In 29 casussen betrof het een collega versus collega relatie. In 11 situaties hadden de melder en beklagde collega geen functionele relatie en 4 melders waren zelf leidinggevende.

Van de melders is 50% (37) negatief tot zeer negatief over de rol van de leidinggevende. Dit komt niet alleen doordat in 26 gevallen de beklagde de leidinggevende is, maar ook daarnaast geven 11 melders aan dat zij ontevreden zijn over de wijze waarop de leidinggevende hun verantwoordelijkheid oppakt, de casus afhandelt c.q. laat afhandelen. In 29 casuïstiek was de rol van de leidinggevende neutraal; 9 melders geven expliciet aan (zeer) tevreden te over de rol van de leidinggevende.

Doorverwijzing met betrekking tot de casuïstiek door LVP

In 46 van de 75 contacten heeft de LVP de melder doorverwezen. 50% van deze doorverwijzingen vond plaats naar de lijnverantwoordelijke. De overige doorverwijzingen vonden plaats naar de lijnverantwoordelijk en/of BMW, P&O, FIZ, arts en de vakbond.

Naar aanleiding van 6 casussen werd er onderzoek door SIO en/of door de zedenrecherche (3) gedaan.

Afhandeling van casuïstiek

Naar aanleiding van meldingen kregen 3 beklagden een ambtsbericht, 3 beklagden werden overgeplaatst en in 3 casussen werd een coachingstraject ingezet.

In het merendeel waren de melders tevreden over de afhandeling van de casus. Echter 11 melders zijn ontevreden over het proces en/of in de besluitvorming omdat dit te lang duurde, er onvoldoende gecommuniceerd werd en/of dat zij vonden dat er niet voldoende rekening gehouden is met hun belang.

3. SECTIE INTERNE ONDERZOEKEN

3.1 Inleiding

SIO is belast met het verrichten van interne onderzoeken naar niet rechtmatige handelingen en gedragingen van medewerkers van de KMar. De onrechtmatige handelingen worden op basis van wettelijke voorschriften, regelingen, instructies van het bevoegd gezag beoordeeld en vastgelegd.

Onderzoeken naar mogelijke integriteitschendingen kunnen worden onderverdeeld in drie categorieën, te weten:

- Oriënterende onderzoeken (feiten onderzoek om tot een oordeel te komen over het afbreukrisico voor de organisatie);
- Disciplinaire onderzoeken (feiten onderzoek om tot een oordeel te komen over wangedrag of plichtsverzuim);
- (Militair) strafrechtelijke onderzoeken (waarheidsvinding).

Medewerkers van de KMar moeten er op kunnen vertrouwen dat:

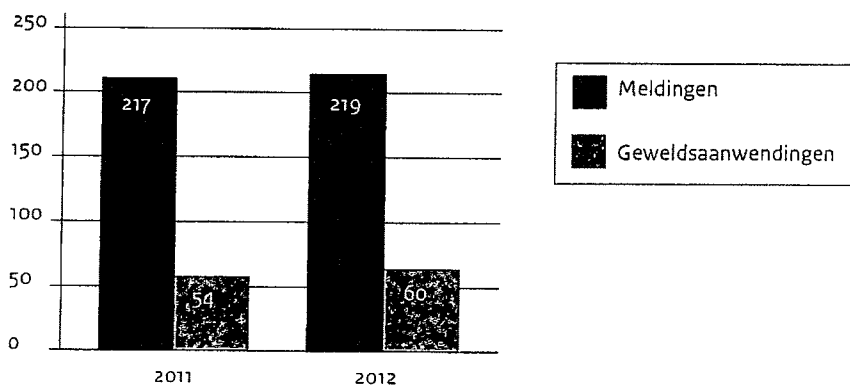
- Hun vermoedens van integriteitschendingen op professionele wijze worden onderzocht;
- Eventuele sancties rechtvaardig zullen zijn;
- De leiding van de KMar (waar mogelijk) maatregelen zal nemen om dergelijke situaties in de toekomst te voorkomen.

Meldingsbereidheid van KMar-medewerkers op het gebied van integriteitschendingen, is voor een organisatie als de KMar van groot belang. Indien dit soort schendingen niet intern wordt afgehandeld en vervolgens openbaar wordt, bestaat er een reële kans dat het imago van een overheidsorganisatie als de KMar schade oploopt.

Onderzoek vanwege het vermoeden van een integriteitschending is vaak een onaangename ervaring voor alle betrokkenen. Vanwege het streven van de KMar om recht te doen aan alle betrokkenen, is zowel bij het onderzoek naar als het afdoen van integriteitschendingen, zorgvuldigheid van groot belang.

3.2 Overzicht meldingen en geweldsaanwendingen 2011 en 2012

De onderzochte meldingen over 2012 zijn vrijwel gelijk met 2011 (219 versus 217). Worden de 27 meldingen van ongecertificeerde Hulpofficieren van justitie (HOVI) craf getrokken uit het jaar 2011, dan zien we een stijging van 190 naar 219 (+14%).



Figuur 1: Overzicht meldingen en geweldsaanwendingen

3.3 Meldingen en schendingen per district

In 2012 zijn er 60 meldingen van geweldsaanwendingen geregistreerd. Slechts twee geweldsaanwendingen waren onrechtmatig. SIO beoordeelt de aangeboden geweldsaanwendingen op rechtmatigheid, proportionaliteit en subsidiariteit en brengt hierover advies uit aan CKMar.

District	Meldingen 2011	Meldingen 2012	Schendingen 2011	Schendingen 2012
DLBE	25	29	12	19
LOKMar	32	11	20	16
Noord-Oost	34	41	17	9
Schiphol	55	63	32	43
Staf	8	5	3	5
West	45	52	21	25
Zuid	16	14	12	3
Extern werkzaam	2	4	0	4
Totaal	217	219	117	124

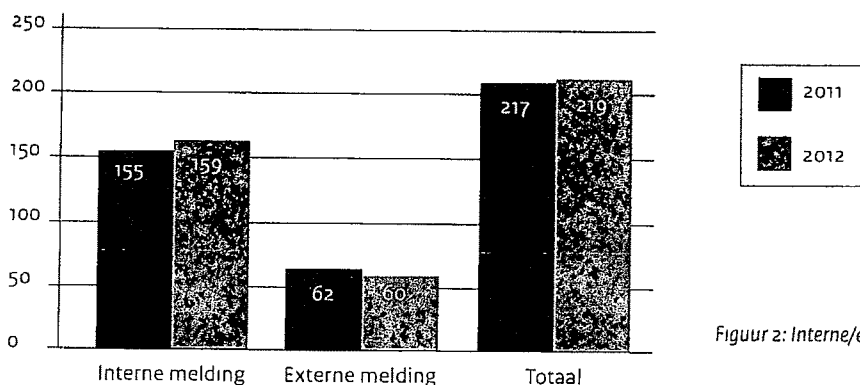
Tabel 5: Meldingen en schendingen

Onder "Extern werkzaam" worden die collega's bedoeld die tewerk zijn gesteld bij bijvoorbeeld de Dienst Snelle Interventie (DSI), DCHR of de Bestuursstaf.

Van de 219 meldingen zijn er uiteindelijk 124 schendingen vastgesteld. Van de overige 95 meldingen kon het vermoeden van een integriteitschending weerlegd worden, berustte deze niet op waarheid of de betrokkene was ten tijde van het plegen van het feit niet langer werkzaam meer bij de KMar.

Rekenen we de 27 integriteitschendingen in 2011 van ongecertificeerde HOV's niet mee, dan stijgen de schendingen van 90 naar 124 (+38%).

3.4 Interne/externe melding



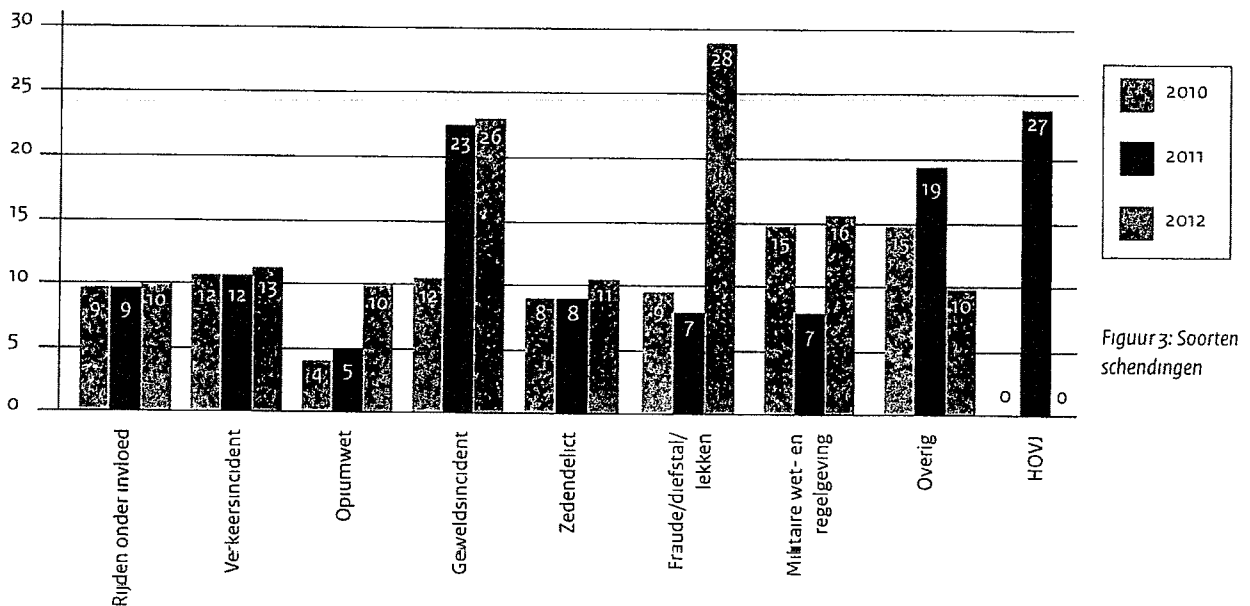
Figuur 2: Interne/externe melding

De kolom "Interne melding" zijn meldingen die van binnenuit de KMar-organisatie worden gemeld. Dit kunnen bijvoorbeeld de meldingen zijn van leidinggevenden, zelfmelders, collega's van betrokkene of JCM.

Met de kolom "Externe melding" wordt bedoeld meldingen gedaan van buiten de organisatie door bijvoorbeeld burgers, politie, Militaire Inlichtingen en Veiligheid Dienst, Fiscale Inlichtingen en Opsporingsdienst of Melding Misdad Anoniem.

Ook in 2012 zet de trend zich voort dat het merendeel van de melders uit de organisatie zelf afkomstig is.

3.5 Soorten onderzochte integriteitsschendingen



Figuur 3: Soorten schendingen

Uit bovenstaande grafiek blijkt dat over de jaren 2010, 2011 en 2012 een aantal schendingen stabiel zijn, te weten: rijden onder invloed, verkeersincidenten en zedendelicten.

Ten opzichte van het jaar 2011 zijn de volgende schendingen substantieel gestegen:

- De incidenten die vallen onder de Opiumwet van 4 naar 10 incidenten. De onderverdeling van soft- en harddrugs is vrijwel gelijk gebleven: 2x harddrugs/3x softdrugs (2011) en 5x harddrugs/5x softdrugs (2012).
- Binnen de categorie geweldsincidenten, het huiselijk geweld van 3 naar 9. Maar ook mishandeling is gestegen van 13 naar 17 incidenten.
- Zowel fraude (van 4 naar 10) als diefstal (van 3 naar 10) en lekken (van 0 naar 8) zijn gestegen.

Daarnaast zijn er nog de volgende bijzonderheden:

- Onder de 16 incidenten die vallen onder "Militaire wet- en regelgeving" zijn 7 schendingen ongewild schot (buiten de ontladbak).
- Onder de kolom "Overig" wordt onder andere verstaan het ontbreken van het KMar-legitimatiebewijs, stalking en burenruzie (3x).
- Van de 124 schendingen werden er 71 in privétijd gepleegd en 53 tijdens de dienst.

3.6 Schendingen naar leeftijd en rang

Uit onderstaande tabellen op pagina 13 is te herleiden dat de grootste kwetsbaarheid van het KMar-personeel zit in de leeftijdscategorie 21-30 jaar en in de rangen marechaussee en wachtmeester. Deze constatering is gelijk aan het jaarverslag 2011, waarin gesteld werd dat de leeftijdscategorie tot 30 jaar ten opzichte van de totale populatie van de KMar oververtegenwoordigd is.

De daling in de rangen adjudant onderofficier en luitenant is verklaarbaar door het eenmalige onderzoek in 2011 naar mogelijke frauduleuze handelingen inzake certificering HOVJ.

Leeftijd	2011	2012
17 - 20	14	11
21 - 30	50	63
31 - 40	14	26
41 - 50	27	18
51 - >	12	6
Totaal	117	124

Tabel 6: Schendingen versus leeftijd

Rang	2011	2012
Burger	4	7
Marechaussee	41	32
Wachtmeester	27	51
Opperwachtmeester	12	14
Adjutant	17	10
Luitenant	14	3
Kapitein	1	3
Majoor	1	1
Luitenant-kolonel	0	2
Totaal	117	124

Tabel 7: Schendingen versus rang

3.7 Onderverdeling in de afdoening van de schendingen per district

District	Disciplinair	Strafrechtelijk	In de lijn	In behandeling	Opgelegd
DLBE	5	4	0	4	6
LOKMar	7	2	2	2	3
Noord-Oost	1	1	1	5	1
Schiphol	17	11	1	8	6
Staf	1	2	0	0	2
West	11	5	0	7	2
Zuid	1	1	0	1	0
Extern werkzaam	1	0	1	2	0
Totaal	44	26	6	29	20

Tabel 8: Onderverdeling afdoening schendingen

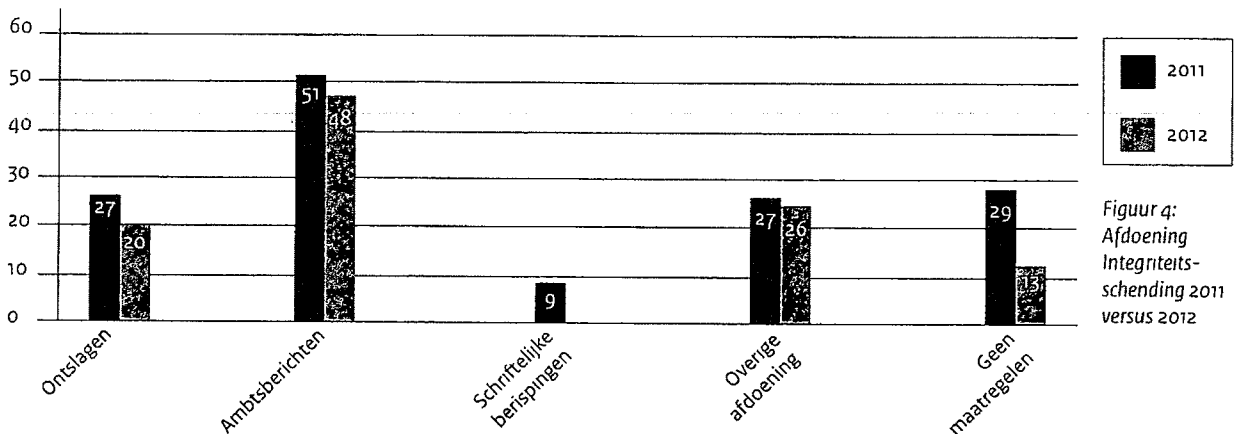
De kolom "Disciplinair" betreft onderzoeken die in opdracht van de districtscommandant (DC) worden uitgevoerd. Na afronding door SIO beoordeelt de DC met advies van JCM de schending.

De kolom "Strafrechtelijk" betreft onderzoeken die in opdracht van het OM worden onderzocht. De feiten gepleegd door militairen worden door het OM Arnhem behandeld en afgedaan; de feiten gepleegd door burgermedewerkers worden bij de onderscheidenlijke OM's in behandeling genomen.

Met de kolom "In de lijn" wordt bedoeld die onderzoeken die door de commandant zijn afgedaan, anders dan disciplinair. Te denken valt dan aan een functionering- of een correctiegesprek, mediation of het militair tuchtrecht.

Met de kolom "Opgelegd" wordt bedoeld dat uit het onderzoek niets is gebleken van enige aannemelijkheid van de schending.

3.8 Afdoening integriteitschending door bevoegd gezag



Figuur 4:
Afdoening
Integriteits-
schending 2011
versus 2012

Omdat SIO in opdracht van het bevoegd gezag (DC) het onderzoek verricht, worden de resultaten van het disciplinair onderzoek geleverd aan de DC en JCM. Uiteindelijk bepalen zij de strafmaat. In 2012 werden er geen schriftelijke berispingen aan burgers uitgereikt.

Soms hebben we wat minder te doen, maar dan komt het er juist op aan. Wij zijn ons hier terdege van bewust.

In mijn werk ben ik heel zelfstandig, maar ik blijf me bewust van waar ik mee bezig ben.

Bij ons op het bedrijfsbureau zijn er voldoende faciliteiten voor het opbergen van inbeslaggenomen goederen.

4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

4.1 Conclusies SI

1. SI voorziet ruimschoots in de behoefte binnen de KMar op het gebied van advisering, opleiding en training van personeel en managementteams. Nazorgsessies na (vermeende) integriteitschendingen worden steeds meer geïmplementeerd.
2. Vier meldingen van de 86 met betrekking tot nevenwerkzaamheden zijn afgewezen.
3. Bijna 40% van de 75 melders op het gebied van sociale integriteit valt in de leeftijdscategorie 18-25 jaar. In relatie tot de man/vrouw verhouding van de totale populatie binnen de KMar is het aantal vrouwelijke melders (31) opvallend hoog, terwijl van de beklagden bijna 90% man is. De helft (37) van de melders is negatief met betrekking tot de rol van de leidinggevende tijdens het proces van de desbetreffende case. Dit is niet geheel verwonderlijk omdat het in 26 casussen de direct leidinggevende van de melder betreft.
4. Er zijn 52 meldingen van ongewenst gedrag. De meldingen met betrekking tot intimidatie (16), roddelen (11) en seksuele intimidatie (8) zijn vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2011. Pesten en treiteren is echter het meest gestegen het afgelopen jaar: van 4 in 2011 naar 14 in 2012.

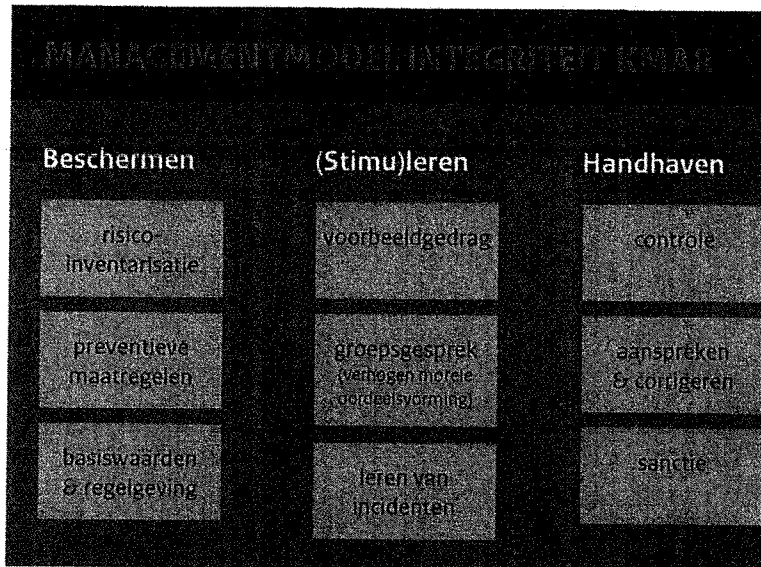
4.2 Conclusies SIO

1. Van de 219 meldingen zijn 124 schendingen geconstateerd en bijna driekwart van de meldingen worden vanuit de KMar organisatie gemeld. Opvallend is dat er vrijwel geen meldingen vanuit het buitenland zijn. Daarnaast waren er van de 60 geweldsaanwendingen 2 onrechtmatig.
2. Indien de incidenten van de on gecertificeerde HOVJ's uit 2011 niet mee worden gewogen, dan zien we een stijging van 14% in het aantal meldingen. Tevens is er dan een stijging van 38% van het aantal integriteitschendingen waar te nemen.
3. Geweldsincidenten (huiselijk geweld 9 en mishandeling 17) scoren samen met de categorie fraude (8), diefstal (10) en lekken (8) het hoogst. In deze laatste categorie is ook de grootste stijging waar te nemen ten opzichte van 2011: van 7 naar 28. Daarnaast zijn ook de incidenten die vallen onder de Opiumwet verdubbeld (van 5 naar 10).
4. De meeste schendingen worden gepleegd in de leeftijdscategorie 21-30 jaar door marechaussees en wachtmeesters. Ook worden de meeste incidenten in privétijd gepleegd (71 van de 124).
5. Er zijn 44 incidenten disciplinair afgehandeld, 26 strafrechtelijk en 5 door de lijn. Zowel het aantal gedwongen ontslagen (van 27 naar 20) als het aantal ambtsberichten (van 51 naar 48) is het afgelopen jaar gedaald.

4.3 Aanbevelingen

1. Zorg voor goede afstemming en communicatie tussen de verschillende partijen (commandant, melder, beklagde, vertrouwenspersoon, AV&I) bij de behandeling van een (vermeende) integriteitschending. Laat ook iedere partij zijn eigen rol houden. Stel bij gecompliceerde casuïstiek een "casemanager" aan.
2. In het kader van goed werkgeverschap moet het gehele traject van melding, onderzoek, besluitvorming en afhandeling zorgvuldig worden opgepakt en bewaakt. Zowel de melder als de beklagde collega, de betrokkene op de werkplek en de commandant hebben hier recht op.
3. Maak de medewerker nog meer bewust dat hij of zij ook in privétijd ambtenaar is van de KMar. Zijn doen en laten ten opzichte van de medeburger of relatie hebben invloed op zijn omgeving en de beeldvorming van de KMar.
4. Promoot en enthousiasmeer aandacht voor het organiseren van integriteit (preventie) en het ondersteunen van het individu bij het maken van de juiste keuzes. Geef elkaar daarnaast feedback, zowel in positieve als negatieve zin.

BIJLAGE 1: MANAGEMENT MODEL INTEGRITEIT



Ik neem het ending geven heel serieus. In alle tijden het goede voorbeeld geven is mijn doel.

Mijn collega's kunnen mij gerust aanspreken op mijn gedrag, ik wil graag leren.

Door het maken van een risicoanalyse hebben we processen beter in de hand en beschermen we onze medewerkers.

COLOFON

Dit jaarrapport is tot stand gekomen in samenwerking tussen:
Staf Commandant Koninklijke Marechaussee, Afdeling Veiligheid & Integriteit, Sectie Interne
Onderzoeken en Sectie Integriteit & het Cluster Juridisch Case Management (JCM) van de Directie P&O,
Afdeling Beleidsanalyse & Advies, Sectie P&O Ondersteuning.

Status: concept

Versie: februari 2013

Vormgeving

Grafische Dienst | Audiovisuele Dienst Defensie | Den Haag

