



# Integriteit

## Als iets *echt* niet door de beugel kan...

(en als aanspreken niet helpt)

### Hoe kaart je dat aan? En wat gebeurt er met jouw signaal?

#### Waar gaat het om?

Het kan zijn dat je op je werk dingen ziet gebeuren, die niet door de beugel kunnen. Of waarvan je het *vermoeden* hebt dat ze niet kloppen. Zoals:

- (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, discriminatie of pesten;
- oneigenlijke beïnvloeding, bijvoorbeeld door het aannemen van geschenken of het lekken van vertrouwelijke informatie;
- activiteiten - of juist het achterwege laten daarvan - die ernstige maatschappelijk gevolgen hebben, bijvoorbeeld voor de rechtsgelijkheid of de veiligheid;
- andere zaken die in strijd zijn met de wet of de regels van goed ambtenaarschap.



#### De drie beloften van Siebe Riedstra, SG

Meld jij een schending van de integriteit? En doe je dit te goeder trouw? Dan beloof ik je:

1. vertrouwelijke behandeling;
2. terugkoppeling over wat er mee wordt gedaan;
3. bescherming tegen eventuele nadelige gevolgen voor jouw rechtspositie en de omgang met collega's en leidinggevenden.

#### Integriteit

Dit zijn allemaal voorbeelden van het schenden van de integriteit. De integriteit van personen, het ministerie of het openbaar bestuur. Als je serieuze aanwijzingen hebt dat die in gevaar is, moet je er iets mee. Zeker als je werkt voor een ministerie dat staat voor de rechtsstaat. En juist dat ministerie moet zorgvuldig omgaan met signalen dat de integriteit in gevaar is. Bij wie kun je hiermee terecht? En wat kun je hierbij van het ministerie verwachten? Dat lees je in deze publicatie.

#### Bij wie kun je terecht?

De algemene regel is: kaart het eerst intern aan en pas daarna - of als het echt niet anders kan - extern. Je hebt de volgende mogelijkheden:

- **Jouw leidinggevende:** Op hem/haar stap je als eerste af als je zeker denkt te weten dat 'het' niet door de beugel kan, dat het aantoonbaar is en dat je een formele melding wilt doen. Als dat veiliger voelt, kun je voor een formele melding ook bij een hogere leidinggevende terecht.
- **Vertrouwenspersoon integriteit** (ieder organisatieonderdeel heeft er tenminste één; zie intranet): Als je eerst een verkennend gesprek wilt voeren en advies wilt inwinnen. Of als je het te moeilijk vindt er met een leidinggevende over te praten. Besluit je later alsnog een formele melding te doen? Dan kan dit via de vertrouwenspersoon of via je leidinggevende.
- **Coördinator integriteit van JenV** ([meld.integriteit@minvenj.nl](mailto:meld.integriteit@minvenj.nl)): Deze coördinator werkt JenV-breed en staat dus meer op afstand. Ook bij hem/haar kun je terecht voor verkennende gesprekken, advies en - als je dat wilt - een formele melding.

- **NL Confidential** ([www.nlconfidential.org](http://www.nlconfidential.org)): Een landelijk samenwerkingsverband van Meld Misdaad Anoniem, Vertrouwenslijn, Meldpunt Internetdiscriminatie en Sektesignaal. Bij NL Confidential kun je een anonieme melding doen. Houd er wel rekening mee dat een anonieme melding misschien minder overtuigend overkomt.
- **Huis voor klokkenluiders** ([www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)): *Let op:* deze mogelijkheid bestaat alleen voor misstanden. Dat zijn integriteitsschendingen die ernstige maatschappelijke gevolgen (kunnen) hebben. Het Huis is een landelijk instituut, onafhankelijk van de rijksoverheid. Hier stap je alleen op af als redelijkerwijs niet van jou kan worden verwacht dat je de zaak eerst intern meldt. Bijvoorbeeld omdat die te ‘groot’ is. Bij het Huis kun je ook terecht *nadat* je de kwestie binnen JenV hebt gemeld en die melding is afgehandeld, maar zonder dat er naar jouw overtuiging voldoende mee is gedaan.

### Melden bij JenV

- **Formele melding:** Je laat je leidinggevende, de vertrouwenspersoon of de coördinator integriteit weten dat je een formele melding wilt doen. Je kunt een melding mondeling doen, maar schriftelijk is beter. Dat verkleint de kans op misverstanden.
- **Vertrouwelijkheid:** Je kunt binnen JenV niet anoniem melden. Maar het ministerie gaat vertrouwelijk met jouw informatie om. Je identiteit wordt alleen aan anderen bekendgemaakt als je daar schriftelijk mee akkoord bent gegaan. En de inhoud van de melding heeft van het begin af aan de status ‘strikt vertrouwelijk’. Bij de vertrouwenspersoon is het ook mogelijk een vertrouwelijke melding te doen. Dat wil zeggen dat de vertrouwenspersoon jouw identiteit afschermt door voor jou de melding te doen. Mits je daar toestemming voor geeft.
- **Naar wie gaat de melding toe?** Degene bij wie je de melding doet, is verplicht die door te leiden naar het bevoegd gezag. Dit is de leidinggevende die bevoegd is rechtspositionele besluiten te nemen over degene(n) over wie de melding gaat (verder noemen we die: de leidinggevende).
- **Terugkoppeling:** De leidinggevende laat jou schriftelijk weten dat de melding is ontvangen. Deze informeert ook degene(n) over wie de melding gaat, tenzij dat het onderzoek of jou te veel zou schaden. Ook na afloop van de volgende stappen krijg je steeds schriftelijk terugkoppeling.
- **Registratie:** De leidinggevende informeert ook de coördinator integriteit. Die registreert alle meldingen.
- **Nadelige gevolgen:** Als je te goeder trouw een melding doet, mag je niet worden benadeeld omdat je een melding hebt gedaan. Als jij merkt dat je toch last hebt gekregen van het doen van die melding, ga dan terug naar het bevoegd gezag en / of de vertrouwenspersoon integriteit.

### Beoordeling en onderzoek

De manier waarop JenV een melding afhandelt, kan per type integriteitsschending verschillen. In grote lijnen ziet de afhandeling er als volgt uit.

- 1. Eerste beoordeling:** De leidinggevende neemt jouw melding in behandeling als deze:
  - gaat over een medewerker van het dienstonderdeel of iemand die onder de verantwoordelijkheid van het dienstonderdeel valt;
  - er goede redenen zijn om aan te nemen dat de integriteit is of wordt geschonden;
  - gaat over een zaak die actueel is of in het recente verleden heeft gespeeld.
- 2. Start onderzoeksproces:** De leidinggevende bepaalt het niveau van het onderzoek. Vervolgens wijst deze één of meer onderzoekers aan. Dit mogen geen mensen zijn die zelf bij de zaak of de onderzochte persoon/personen betrokken zijn. Vaak wordt een intern onderzoeksbureau ingeschakeld. In principe moet het onderzoek binnen twaalf weken na de melding zijn afgerond.
- 3. Vooronderzoek:** De onderzoekers verkennen de melding en zoeken er feitenmateriaal bij. Naar aanleiding daarvan besluit de leidinggevende hoe het verder moet: een diepgaand vervolgonderzoek starten, aangifte doen van een strafbaar feit of het onderzoek staken. Dit laatste gebeurt als er geen aanwijzingen zijn gevonden dat de integriteit is geschonden.
- 4. Vervolgonderzoek:** De onderzoekers gaan de diepte in. Zij pluizen uit wat de persoon of personen over wie de melding gaat, hebben gedaan of juist ten onrechte *niet* hebben gedaan. Alle feiten die zij vinden, leggen zij vast in een onderzoeksrapport. Lukt het niet het onderzoek binnen twaalf weken af te ronden? Dan moet dit op redelijke termijn alsnog gebeuren. Je krijgt bericht over een nieuwe datum. De leidinggevende besluit op basis van het onderzoeksrapport welke maatregelen worden genomen.

### Tijdelijke maatregelen

De leidinggevende kan naar aanleiding van jouw melding of tijdens het onderzoek naar die melding ordemaatregelen nemen. Bijvoorbeeld schorsing of een locatieverbod van degene(n) over wie de melding gaat. Dit kan nodig zijn om te voorkomen dat herhaling optreedt of het onderzoek wordt gefrustreerd. Ook de rust op de werkvloer of het feit dat het vertrouwen in de betrokkene ernstig is geschaad, kan reden zijn een ordemaatregel te nemen. Voor het nemen van dit soort maatregelen gelden strikte voorwaarden.

Zie [Meer informatie](#) \*

## Conclusies en maatregelen

- **Als de integriteit niet (of niet aantoonbaar) is geschonden:** Concludeert de leidinggevende dat geen sprake is geweest van een schending van de integriteit dan gaat deze over tot eerherstel van degene(n) over wie de melding was gedaan. Dit gebeurt in overleg. Bezwarende documenten worden uit de personeelsdossiers verwijderd. Heeft het onderzoek onvoldoende aanwijzingen opgeleverd voor een schending van de integriteit? Dan zal de leidinggevende de afhandeling ook op deze manier beëindigen. **Als de integriteit (vermoedelijk) wel is geschonden:** Concludeert de leidinggevende dat de integriteit is geschonden? Dan neemt deze passende maatregelen. Wat passend is, hangt af van de aard en ernst van de zaak. Soms is een waarschuwing of mediation afdoende. In zwaardere zaken ligt het opleggen van een disciplinaire maatregel meer voor de hand. Dit kan binnen het ministerie gebeuren (opleggen disciplinaire straf) en/of door aangifte te doen van (het vermoeden van) een strafbaar feit.

### Juridische afhandeling binnen JenV

Kiest de leidinggevende voor een juridische afhandeling binnen JenV? Dan bestaat die uit de volgende stappen:

- **tenlastelegging en verantwoording:** de leidinggevende laat de verdachte schriftelijk weten waar deze van wordt verdacht;
- **voornemen tot strafoplegging:** de leidinggevende neemt een definitief standpunt in over de schuld van de verdachte; het opleggen van een straf is niet verplicht;
- **bedenkingen:** de verdachte kan schriftelijk of mondeling bedenkingen inbrengen tegen de voorgaande twee stappen;
- **besluit tot strafoplegging:** de leidinggevende maakt zijn beslissing bekend.

## Meer informatie

- Wil je meer weten over de melding en afhandeling van integriteitsschendingen binnen JenV? Kijk dan op het Rijksportaal en gebruik de zoekterm 'Integriteitsbeleid bij JenV'.
- De belangrijkste JenV-documenten over dit onderwerp zijn:
  - [Model handreiking melding integriteitsschendingen en misstanden](#) (vooral voor melders);
  - [Model instructie handelwijze integriteitsschendingen](#) (vooral voor leidinggeevenden).
- Ken je de regels van goed ambtenaarschap? Die staan in de [Gedragscode Integriteit Rijk bij Rijksportaal > Personeel > Integriteit](#). Het kan zijn dat jouw organisatieonderdeel die regels heeft aangevuld.
- Op het intranet vind je ook de contactgegevens van de vertrouwenspersoon integriteit van jouw organisatieonderdeel.

### Ongewenste omgangsvormen aankaarten kan ook anders

Wil je ongewenste omgangsvormen in de organisatie aankaarten? Dan kun je die melden op de manier zoals in deze publicatie is beschreven. Maar er bestaat ook een alternatieve route, namelijk het indienen van een klacht in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. De vertrouwenspersoon van jouw organisatieonderdeel kan je vertellen wat de verschillen tussen beide routes zijn.

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Justitie en Veiligheid  
Turfmarkt 147  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag

September 2018 | 115777