



# Jaarverslag integriteit 2019

*Voor de ministeries van  
Economische zaken en klimaat en  
Landbouw natuur en voedselkwaliteit*



## Bij de foto aan de voorzijde

Tussen 2005 en 2012 werd het toenmalige ministerie van landbouw verbouwd. Om het historische pand heen werd een glazen pui gebouwd. De gang achter de pui vormt de directe verbinding van bezoekers van buiten naar het ministerie. De openheid toont de ambities van de ministeries van Economische zaken en Klimaat en Landbouw Natuur en Voedselkwaliteit aan met betrekking tot integriteit. Integriteit is niet 'omdat het moet', maar omdat wij het willen, in het besef dat wat wij doen voor Nederland er beter van wordt

## Inhoud

Visie, missie en beleid .....	3
Samenwerking .....	4
Vakberaad integriteit.....	5
De eed en belofte als startpunt van integer vakmanschap.....	5
Integriteitsincidenten .....	6
Gemelde schendingen en misstanden.....	6
Klachten over ongewenste omgangsvormen.....	7
Rapportage door de vertrouwenspersonen .....	7
Georganiseerde integriteitsstructuren .....	9
Registratie giften, gunsten en geschenken .....	9
Melden van nevenwerkzaamheden.....	9
Acties in 2020 .....	11
Bijlagen: overzicht incidenten .....	13
Bijlage: gebruikte afkortingen .....	17

In 2018 heeft de Interdepartementale commissie bedrijfsvoering Rijk (ICBR) besloten met ingang van 2020 meer openheid te geven over integriteitsincidenten. Met die openheid creëert de overheid betrokkenheid van haar belangrijkste stakeholder: de maatschappij. Die betrokkenheid maakt ons scherper en stimuleert ons waar dat kan nog meer werk te maken van een betrouwbare, zorgvuldige en veilige rijksdienst.

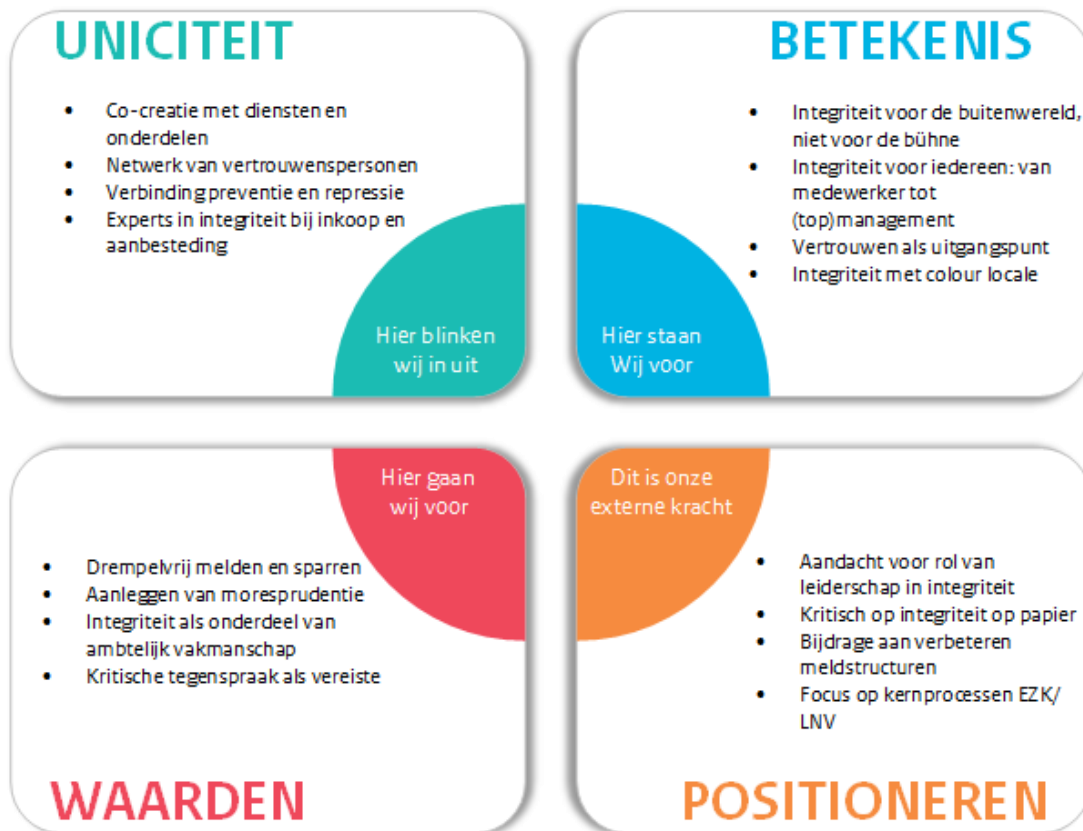
In deze jaarrapportage wordt verslag gedaan van de verschillende georganiseerde aspecten van integriteit in 2019. Met nadruk wordt daar 'georganiseerd' geschreven, omdat de belangrijkste bron van integriteit het gedrag van onze medewerkers is. Samen dragen zij bij aan een publieke meerwaarde. Dat handelen moet zorgvuldig, betrouwbaar, transparant en uitlegbaar zijn en plaatsvinden binnen zowel de formele als informele kaders; dat is integriteit. Integriteit gaat over onderwerpen als hoe om te gaan met onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek, over het grensvlak tussen transparantie en vertrouwelijkheid, maar ook over financiële belangen en het risico op omkoping en tot slot over omgangsvormen van medewerkers onderling. Samenvattend; integriteit gaat over moreel handelen en de bereidheid daarover verantwoording af te leggen en open te staan voor andere manieren van werken.

Daarnaast wordt in deze rapportage voor het eerst een getalsmatige en inhoudelijke omschrijving van meldingen en geconstateerde incidenten gegeven. In een korte geanonimiseerde tekst is zo te zien waar integriteitsincidenten nu echt over gingen. Dit sluit aan bij de eerder genoemde opdracht van het ICBR.

Deze rapportage is tevens een invulling van de verplichting uit paragraaf 13.1 van het personeelsreglement ten aanzien van het registratiepunt integriteit.

## Visie, missie en beleid

In 2019 hebben EZK en LNV zich opnieuw georiënteerd op de wijze waarop zij vorm geven aan integriteit binnen de organisatie. Dit heeft geleid tot diverse veranderingen die neerkomen op een betere regie, meer onderling gebruik van elkaars expertise tussen diensten en onderdelen, maar ook in een uitgesproken visie op integriteit. De visie uit het document "Integriteit in bedrijf; vormgeven aan integer vakmanschap bij EZK en LNV" is hieronder weergegeven in een kwadrant, omdat hiermee zowel de kwaliteiten als de ambities worden weergegeven.



De visie van EZK en LNV gaan uit van een positief narratief. Elke ambtenaar is in de basis integer, maar kan ondersteuning gebruiken om dat toe te passen in de context van het werk op dat moment. Integriteit is daarbij dus niet één ding. Het verandert mee met het werk, de tijd en de beweegt mee met de organisatie en samenleving. Om het te laten passen volstaat het niet om integriteit alleen te beschrijven in plannen. Aan integriteit moet je blijven werken door het goede gesprek bijvoorbeeld met vertrouwenspersonen of het gebruik van spel- en werkvormen zijn dan ook logische gevolgen.

Vertrouwen in collega's impliceert ook dat de nadruk van integriteit niet ligt op repressie, maar op faciliteren. Dat kan alleen maar als de connectie tussen preventie en repressie wel duidelijk is. De visie draagt ons op om die processen kraakhelder te hebben. Als het fout gaat, willen we namelijk het probleem snel oplossen en er van leren om ons vervolgens te verbeteren. Transparantie is daarbij van belang, ook om kritische geluiden en daarmee waardevolle suggesties te ontvangen.

### Samenwerking

Integriteit is een eigenschap die elke ambtenaar moet bezitten. Maar het is de organisatie waarin die ambtenaar functioneert die bepaalt wat integriteit echt is. Van bovenaf ontwikkeld integriteitsbeleid over de organisatie laten stromen is in de optiek van EZK en LNV niet voldoende. Integriteit is maatwerk en maak je daarom samen. Samenwerking staat centraal in het bovenstaande kwadrant. In de heroriëntatie van 2019 is een netwerkfunctie uitgesproken voor de centrale integriteitscoördinator. Een vraag moet via die functionaris altijd gekanaliseerd worden naar de juiste bestemming. Zo wordt het voor een vraagsteller gemakkelijker gemaakt om haar of zijn weg te vinden tussen de verschillende functionarissen die gaan over deelaspecten van integriteit.

De samenwerking komt ook interdepartementaal tot zijn recht. EZK en LNV zijn actief deelnemer aan het Interdepartementale platform voor integriteitsmanagement (IPIM). In dit platform worden strategische uitgangspunten voor integriteit bij de Rijksoverheid opgesteld en vertaald naar actie. In 2019 namen EZK en LNV daarnaast deel aan de werkgroepen over meld- en klachtprocessen en over de rol en positie van vertrouwenspersonen. Daarnaast namen wij deel aan de gesprekken met het FNV over integriteit en de meldprocessen bij de Rijksoverheid.

Het uitwisselen van kennis gebeurt niet alleen in het georganiseerde gremium van het IPIM. Ook bilateraal worden methoden en vraagstukken uitgewisseld. In 2019 deden wij dat met de ministeries van Binnenlandse zaken en koninkrijksrelaties, Buitenlandse zaken, Sociale zaken en werkgelegenheid en de Belastingdienst.

### **Vakberaad integriteit**

Vrij uniek binnen de Rijksoverheid is het vakberaad Integriteit van de ministeries van EZK en LNV. Centrale en decentrale integriteitscoördinatoren van het concern en de onderdelen treffen elkaar maandelijks. Naast de integriteitscoördinatoren neemt een lid van de BVA-groep deel (die o.a. betrokken zijn bij fysieke veiligheid en interne onderzoeken), de coördinerend vertrouwenspersoon, een HRM medewerker van het concern en de compliance officer. Het vakberaad legt verantwoording af aan het MT P&O Concern, waar alle hoofden P&O van kerndepartement, diensten en onderdelen zijn vertegenwoordigd.

In roulerend voorzitterschap bepaalt het vakberaad hoe zij uitvoering geeft aan het integriteitsbeleid en zorgt voor uitwisseling van kennis, ervaring en, op geanonimiseerd niveau, casuïstiek. Kern in de samenwerking is coproductie. De producten van het vakberaad zorgen aan de ene kant voor uniformiteit voor onderwerpen die ons allemaal raken, maar anderzijds voor maatwerk zodat de toon, taal en vorm passen bij een specifieke doelgroep. De samenwerking vindt plaats langs de maat van een vastgestelde 'code of practice'. Het vakberaad zorgde in 2019 onder andere voor de productie van een handreiking voor het gesprek over integriteit in de P-cyclus, de organisatie en uitvoering van de Week van de integriteit, een begin van een denklijn over lekken en vertrouwelijkheid, een samenhangende profielomschrijving van vertrouwenspersonen, coördinerend vertrouwenspersoon en de functieomschrijving van decentrale integriteitscoördinatoren, maar ook de verbetering van het proces rond klachten over ongewenste omgangsvormen.

### **De eed en belofte als startpunt van integer vakmanschap**

Ik zweer/beloof dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.

Met bovenstaande zin eindigt de tekst van de eed of belofte die elke werknemer in dienst van de Rijksoverheid aflegt. De eed of belofte zijn geen waarborg of diploma, maar een wilsovereenstemming waarbij de ambtenaar zich toelegt op een manier van werken. Die manier van werken is vertaald in de Gedragscode integriteit Rijk.

In 2019 hebben alle onderdelen, inclusief het kerndepartement, opnieuw gekeken naar de manier waarop zij de eed of belofte uitvoeren. De uitgangspunten daarbij zijn dat elke werknemer in rijksdienst de eed of belofte, bij voorkeur binnen 3 maanden na indiensttreding, aflegt.

Voor het kerndepartement is de eed en belofte met nieuw elan uitgevoerd. De bijeenkomst heeft meer de aard van een ceremonie gekregen, om het belang ervan te onderstrepen. Aan de eed en belofte gaat een interactieve sessie vooraf over 'betamelijk ambtenaarschap' in relatie tot integriteit en omgangsvormen..

De diensten en onderdelen van EZK en LNV gaan er op een vergelijkbare manier mee om, waarbij het hoofd van dienst als gemandateerde de eed of belofte afneemt. Ter illustratie: de NVWA en RVO voeren bijna maandelijks de eed en belofte uit voor nieuwe medewerkers. Daarbij wordt een introductie gegeven op de eerder genoemde gedragscode en gaan deelnemers actief aan de slag met dilemma's aan de hand van een spel.



## Integriteitsincidenten

### Gemelde schendingen en misstanden

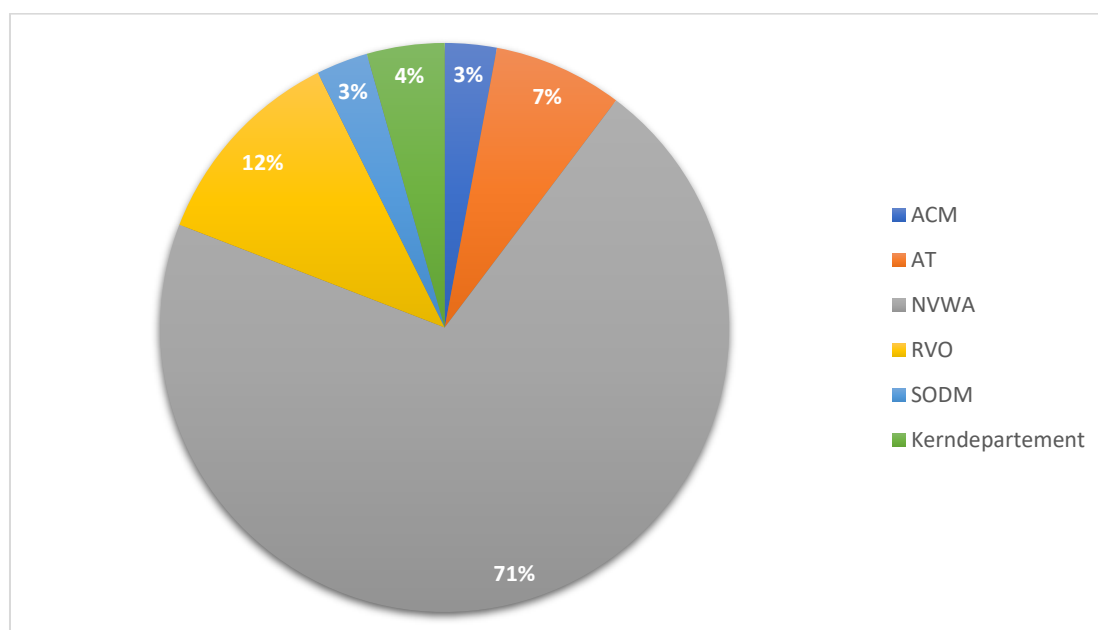
Binnen de integriteitsincidenten is een verdeling qua ernst te maken. Enerzijds zijn er onregelmatigheden. Bij onregelmatigheden gaat het om terugkerende fouten in de uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die niet door een individuele leidinggevende kunnen worden afgedaan en bij voortduring de integriteit van de organisatie kunnen aantasten. Bij onregelmatigheden gaat het niet om tekortkomingen van een individuele ambtenaar.

Overtreffend aan die onregelmatigheden zijn er integriteitsschendingen en -misstanden. Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij ambtenaren de normen en waarden van de organisatie schenden en zich dus niet houden aan de Gedragscode Integriteit Rijk. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden wel het geval is. Indien sprake is van een integriteitsschending levert dit in alle gevallen een vorm van plichtsverzuim op, terwijl plichtsverzuim niet per definitie een integriteitsschending oplevert denk bijvoorbeeld aan niet altijd op de juiste wijze naleven van procedures ( bewust of onbewust).

Elk jaar worden de onderdelen gevraagd opgave te doen van de integriteitsschendingen en -misstanden. In 2019 werden 68 integriteitsschendingen gemeld, waarvan er één werd gecategoriseerd als een misstand. De incidenten worden gerapporteerd volgens een rijksbreed format, waarmee de categorieën geharmoniseerd zijn. In de incidenten is de volgende verdeling te zien:

Soort incident	Aangetoond	Niet aangetoond
a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	8	7
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	5	6
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	4	6
e. Misbruik bevoegdheden	2	3
g. Ongewenste omgangsvormen	3	3
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	14	6
j. Misstanden volgens de klokkenluidersregeling	1	0
<b>Eindtotaal</b>	<b>37</b>	<b>31</b>

Als de incidenten worden verdeeld naar onderdeel, is het beeld als volgt.



In de bovenstaande overzichten valt enerzijds op dat het grootste deel van de integriteitsincidenten gaat om misbruik van bedrijfsmiddelen of het onjuist omgaan met de interne regels. Nadere bestudering laat zien dat het dan gaat om een veelkleurigheid van incidenten, variërend van het open laten van een ruimte tot en met onzorgvuldig omgaan met de mobiliteitskaart. Er is niet één type incident dat in deze categorie oververtegenwoordigd is.

In de categorie Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie valt op dat het hier telkens gaat om de manier waarop men omgaat met vertrouwelijke informatie. Op basis van de individuele kenmerken worden telkens acties ondernomen. Het kan dat wellicht niet voldoende duidelijk dat de informatie vertrouwelijk was, de regels onduidelijk waren of de manier van behandeling onzorgvuldig.

Verder valt het percentage incidenten bij de NVWA en de RVO op. Ten eerste moet hierbij worden gekeken naar de schaalgrootte van de beide organisaties (respectievelijk ongeveer 2400 en 4000 medewerkers). Hoewel alle onderdelen een actief integriteitsmanagement hebben, valt bij deze onderdelen de meldingsbereidheid op. Het melden van incidenten wordt aangemoedigd en laagdrempelig gehouden. Zo propageert de NVWA het melden ook als kans om na elke melding de organisatie verder te verbeteren. Ze doet dit bijvoorbeeld met een centrale postbus, maar ook door de beschikbaarheid van verschillende professionals zoals integriteits- en beveiligingscoördinatoren. Ook de vertrouwenspersonen bij beide diensten zijn actief en alert. De cijfers tekenen dus niet zozeer de omvang van een probleem, maar het succes van de oplossing: actief integriteitsmanagement.

In de bijlage van deze rapportage is een korte geanonimiseerd beschrijving van elk incident opgenomen.

### **Klachten over ongewenste omgangsvormen**

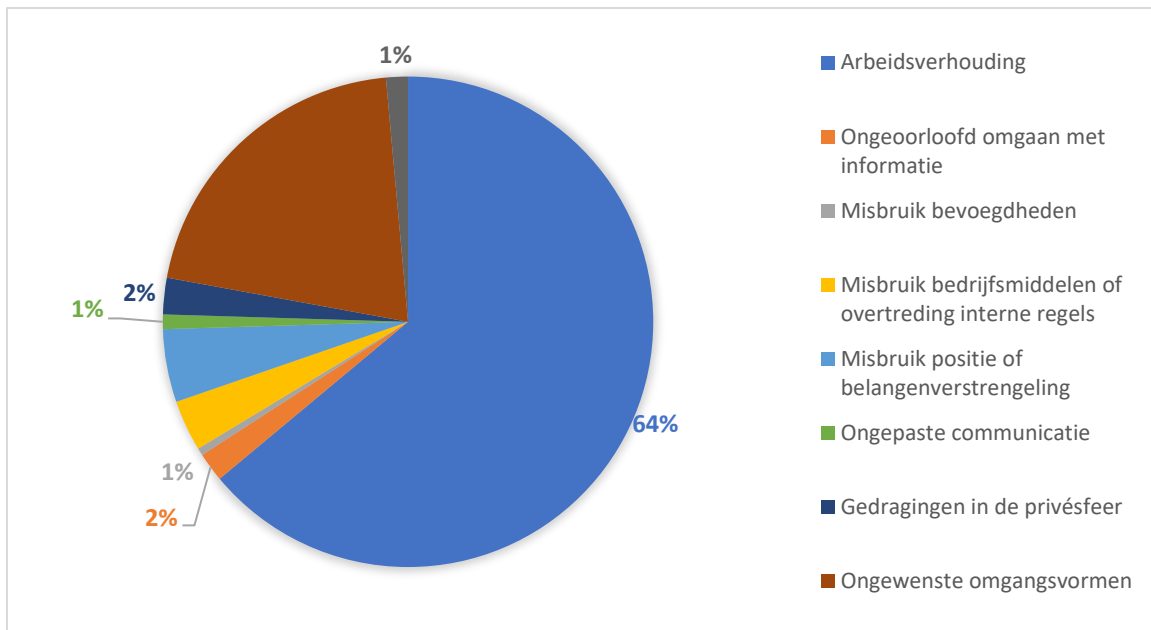
In hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht is de wijze vastgelegd waarop de overheid omgaat met klachten. In de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen hebben EZK en LNV dat verder uitgewerkt voor deze bijzondere klachten. Juist bij ongewenste omgangsvormen is nauwkeurig en onafhankelijk onderzoek van belang. Om die reden hebben onze ministeries de behandeling van dergelijke klachten uitbesteed aan een externe klachtencommissie bij het Uitvoeringsbedrijf Rijk (UBR).

In 2019 zijn drie klachten door de klachtencommissie behandeld. Alle drie de klachten hadden betrekking op bejegening. De aanbevelingen van de commissie zijn in alle gevallen onverkort overgenomen door de secretaris-generaal. Die aanbevelingen kwamen vooral neer op het verbeteren van het gesprek tussen leidinggevende en medewerker.

### **Rapportage door de vertrouwenspersonen**

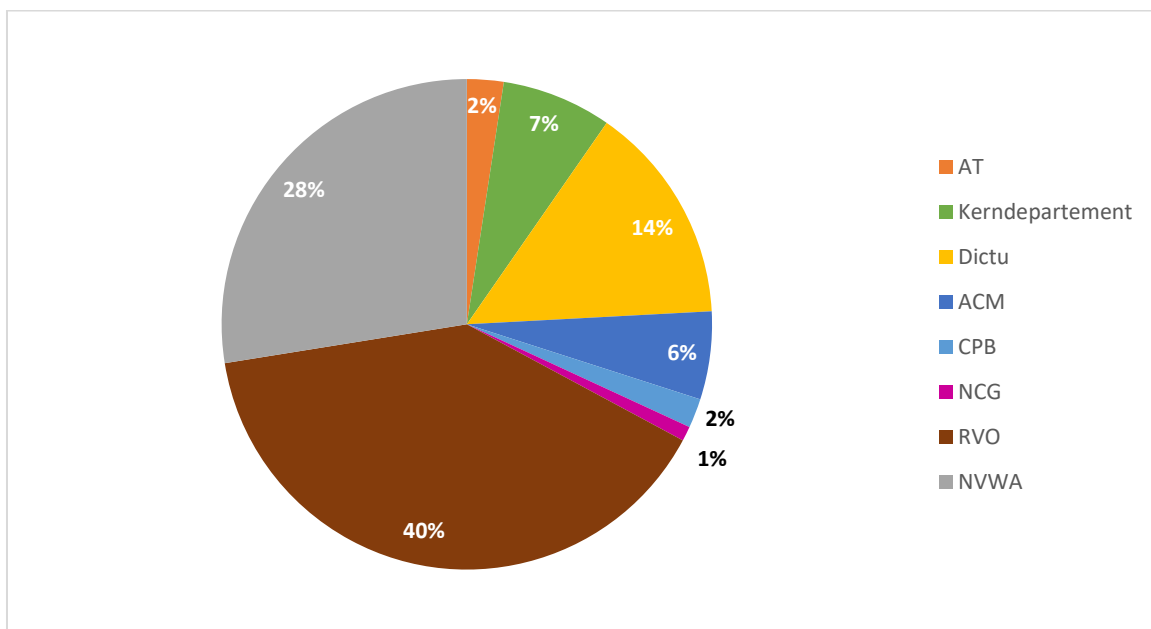
EZK en LNV hebben een groep van ongeveer 30 professioneel opgeleide vertrouwenspersonen benoemd. De vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk, verplicht tot geheimhouding en beschikbaar voor elke medewerker van elk onderdeel van de ministeries van EZK en LNV.

Op 23 april 2020 boden de vertrouwenspersonen van EZK en LNV hun rapportage over 2019 aan. In 2019 werd in totaal 208 keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen. Dit is een stijging van 15% ten opzichte van 2018.



Vertrouwenspersonen zijn niet alleen bedoeld voor het moment dat er een probleem is, maar bij voorkeur voor het moment daaraan voorafgaand. Vertrouwenspersonen worden voor veel verschillende vraagstukken benaderd, soms simpelweg als klankbord. Binnen EZK en LNV wordt beoogd dat vertrouwenspersonen een laagdrempelige vraagbaak, richtingwijzer en sparringpartner zijn. Er hoeft dus niet per se een incident te zijn om met een vertrouwenspersoon te spreken. De omschrijvingen die gebruikt worden om de aard van de gesprekken te registreren impliceert dat echter wel. De omschrijvingen komen uit een rijksbreed format.

Als de gespreksmomenten worden verdeeld naar onderdeel, is het beeld als volgt.



In de rapportage van de vertrouwenspersonen vragen zij aandacht voor een aantal ontwikkelingen.

- Een groot deel van de gesprekken van vertrouwenspersonen heeft betrekking op de arbeidsverhoudingen van de gesprekspartner.
- De sociale veiligheid binnen de organisaties kan beter; alleen in een veilige omgeving zullen medewerkers sparren over integriteit en (on)gewenste omgangsvormen.



- Er zijn medewerkers die zich gediscrimineerd voelen vanwege hun leeftijd. Dit wordt ervaren door het mislopen van loopbaanmogelijkheden, inleveren van taken en bevoegdheden of demotie.
- Bij re-integratie van medewerkers is het belangrijk rekening te houden met de kwetsbaarheid van die medewerker en de druk die wordt ervaren.
- In grote teams kunnen medewerkers zich minder gewaardeerd voelen en komt het voor dat medewerkers zich niet herkennen in de feedback van leidinggevende(n).
- De vindbaarheid van vertrouwenspersonen op de digitale media die binnen EZK en LNV worden gebruikt kan beter. Informatie moet makkelijk bereikbaar en 'vast' zijn.

De aandachtspunten van de vertrouwenspersonen zijn geadresseerd in de annotatie aan de secretarissen-generaal (de eindverantwoordelijken voor de vertrouwenspersonen) en zullen in de komende tijd in verbeteracties worden omgezet.

## Georganiseerde integriteitsstructuren

### **Registratie giften, gunsten en geschenken**

Het uitgangspunt bij beide ministeries is dat geschenken van meer dan € 50,00 niet worden aangenomen. In uitzonderlijke gevallen is dit toch mogelijk, bijvoorbeeld als beleefdheidsvormen dit noodzakelijk maken. Een aantal diensten heeft voor een strengere regel gekozen, bijvoorbeeld vanwege hun rol als onafhankelijk toezichthouder. Jaarlijks vindt er een uitvraag plaats bij alle diensten en onderdelen om vast te stellen of er geschenken met een dergelijke waarde zijn aangenomen. Voor zover bekend zijn er in 2019 twee geschenken aangenomen van boven € 50. Deze geschenken representeerden een waarde van respectievelijk € 80 en € 100.

### **Melden van nevenwerkzaamheden**

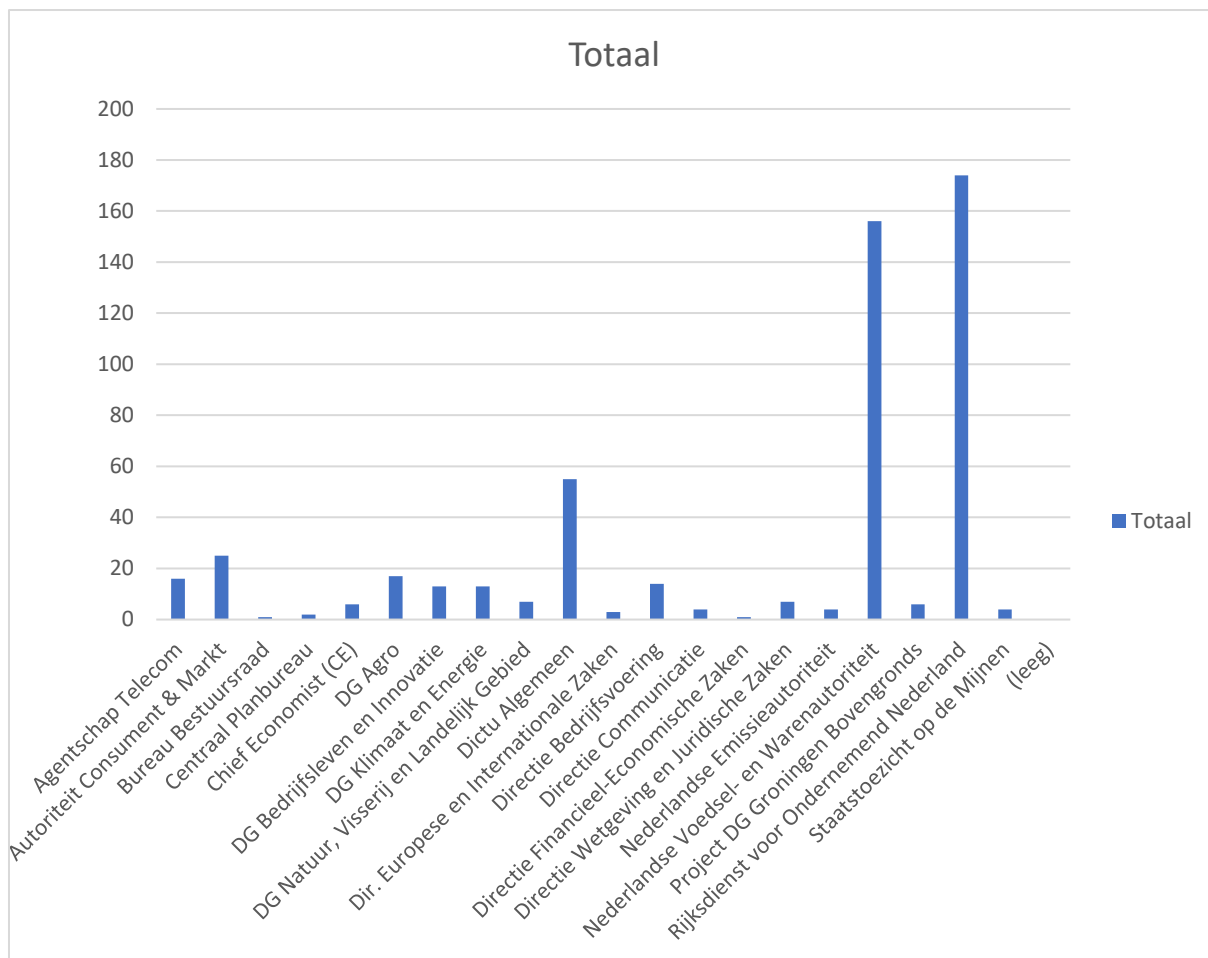
Ambtenaren zijn verplicht hun nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van de overheidswerkgever kunnen raken. Dat is in eerste instantie een inschatting en verantwoordelijkheid van de medewerker, maar daarna van leidinggevende en diens medewerker. Door samen een inschatting te maken van zaken als belangenverstremgeling, tijdsbesteding, vertrouwelijkheid en meer aspecten, wordt de overheidsdienst beschermd. Daarnaast kan de werkgever ook de juiste zorg geven aan de werknemer, bijvoorbeeld in het bewaken van de werk/privé balans.

Op 1 januari 2019 hadden 560 werknemers hun nevenwerkzaamheden gemeld. Op 31 december van dat jaar waren dat er 529. De verandering is waarschijnlijk veroorzaakt door uitstroom. Bij alle onderdelen wordt tijdens de introductie van nieuwe medewerkers, of bij het afleggen van de eed of belofte, aandacht besteed aan het melden van nevenwerkzaamheden.

De SER<sup>1</sup> concludeert in 2018 dat ongeveer 9% van de werkende Nederlanders "banencombineerder" is. Wanneer dat getal wordt gebruikt is het percentage van onze ministeries van nog geen 0,5% bijzonder afwijkend.

---

<sup>1</sup> SER Maart 2018, Verkenning 18/02: De vele kanten van banen combineren



In bovenstaande tabel valt een aantal organisaties op. Ten eerste zijn dat de toezichthouders zoals ACM en NVWA onder die ministeries. Juist bij die diensten kan er sneller een verstrengeling van belangen ontstaan. Daarmee is het logisch dat juist daar meer aandacht is voor de verhouding van het werk bij de overheid met nevenwerkzaamheden.

Ten tweede valt de Rijksdienst voor ondernemend Nederland op. Dit heeft enerzijds te maken met de expliciete aandacht die deze dienst geeft aan het melden van nevenwerkzaamheden. Anderzijds rechtvaardigt ook hier het werk van de dienst weer dat nevenwerkzaamheden transparant worden gemaakt. Immers mogen de eigen bedrijfsmatige belangen nooit worden verward met die van de duurzame en sterke economie die RVO voorstaat.

Tot slot vormt Dictu een uitschieter in de cijfers. Ook hier wordt de verklaring vooral gevonden in de aandacht die de ICT dienstverlener van de departementen geeft aan het onderwerp nevenwerkzaamheden.

Ook van de (plaatsvervangend) secretarissen-generaal zijn de nevenwerkzaamheden bekend en gemeld. Deze worden geregistreerd via de topmanagementgroep van de Algemene bestuursdienst (ABD) en via de website van de ABD gepubliceerd.

## Acties in 2020

Deze rapportage wordt in het tweede kwartaal van 2020 uitgebracht. Desondanks is het nuttig om kort te schetsen welke activiteiten in dat jaar worden uitgevoerd, om te zien welke relatie zij hebben met de eerdergenoemde meldingen en incidenten.

### **Revisie van informatie op Rijksportaal, inclusief de vindbaarheid van vertrouwenspersonen**

In relatie tot het signaal van de vertrouwenspersonen wordt informatie op Rijksportaal dit jaar grondig aangepakt en meer geschreven vanuit de perceptie van de collega die naar bepaalde informatie op zoek is. We leggen daarbij de lijn met de intranetten van de diensten en onderdelen en zorgen dat vertrouwenspersonen overal goed vindbaar zijn.

### **Productie van laagdrempelige informatiesheets**

Naar aanleiding van de evaluatie van verschillende incidenten maken we met gethematiseerde een laagdrempelige manier informatie beschikbaar. Het kan gaan over hoe een klacht in te dienen, wat te doen als leidinggevende bij een integriteitsincident of hoe het nu precies zit met nevenwerkzaamheden.

### **Workshop voor HRM adviseurs**

Bij diverse incidenten zijn HRM adviseurs een eerste aanspreekpunt voor de leidinggevende. Wij ondersteunen HRM adviseurs in hun werk. We organiseren één of meerdere workshops die specifiek op de HRM adviseurs gericht zijn. Ook hier zal het faciliteren van het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende nadruk hebben.

### **Organisatie van de Week van de Integriteit**

Ook dit jaar nemen EZK en LNV weer deel aan de Week van de Integriteit. We organiseren diverse activiteiten voor al onze werknemers. De rode draad in de activiteiten zal het goede gesprek en loyale tegenspraak zijn. Onderdelen en diensten kunnen ook zelf activiteiten organiseren, passend bij de specifieke cultuur en praktijksituatie in de eigen organisatie.

### **Implementatie Gedragscode integriteit Rijk 2020**

De nieuwe rijksbrede gedragscode wordt geïmplementeerd door diverse workshops en door thematische interviews op de intranetten van de diensten en onderdelen. Ook hier zal met nadruk worden gekeken naar de karakteristieken van EZK en LNV, maar ook individuele onderdelen en diensten. Sommige onderwerpen krijgen met die karakteristieken meer aandacht.

### **Inbedden van integriteitsverklaring voor externen**

Bij een aantal incidenten of meldingen zijn ook externe medewerkers betrokken. Externen die namens de overheid werkzaamheden uitvoeren houden zich aan dezelfde integriteitsregels, maar moeten ook op dezelfde manier behandeld worden. Dat is de kern van de integriteitsverklaring die we verder implementeren in onze inhuurprocessen.

### **Versterken van binding met en kwaliteit van vertrouwenspersonen**

Met een impulsdag worden integriteitscoördinatoren en vertrouwenspersonen nader tot elkaar gebracht. Daarnaast investeren we in de kwaliteit van vertrouwenspersonen met een nieuwe kwaliteitsstructuur die o.a. toeziet op de herhalingsopleidingen.

### **Uitbreiden van spel- en werkvormen**

Om laagdrempelig en speels aan de slag te gaan met integriteit en de thema's daaromheen ontwikkelen we één of meerdere nieuwe spel- of werkvormen, waarbij we ons ook richten op de leidinggevende zelf. Ook deze activiteit past bij de ambitie om het goede gesprek te faciliteren.

### **Dashboard integriteit en ongewenste omgangsvormen**

We oriënteren ons in 2020 op manieren om ook door het jaar heen de vinger aan de pols te houden. Met een dashboard willen we een laagdrempelig middel ontwikkelen voor onder andere bestuurders en bestuursra(a)d(en)

### **Nazorg voor melders en beklagden**

Een integriteitsonderzoek of de behandeling van een klacht ongewenste omgangsvormen heeft impact, zo bleek bij de afwikkeling van diverse incidenten in 2019. We willen daarom oog voor hebben voor het welzijn van de betrokkenen en zorgen dat zowel beklagde als melder ook ná het formele proces op ons kunnen rekenen.

## Bijlagen: overzicht incidenten

1.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	Cadeaukaart uit envelop eindejaarsgeschenk verwijderd	overleg met facilitair mbt verspreiding enveloppen eindejaarsgeschenk
2.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	Envelop met eindejaarsgeschenk niet bezorgd	overleg met facilitair mbt verspreiding enveloppen eindejaarsgeschenk
3.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	middelen met waarde na ontvangst verdwenen	camerabeelden hebben niets opgeleverd
4.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	verdwijning goederen tijdens intern transport	overleg met afdeling facilitair over beveiligingsmaatregelen
5.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	meerdere medewerkers uit 1 team hebben geen envelop ontvangen met eindejaarsgeschenk	overleg met facilitair mbt verspreiding enveloppen eindejaarsgeschenk
6.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	melding van verdwijning klein persoonlijk bezit van werkvloer	dader niet te achterhalen, slachtoffer geadviseerd mbt achterlaten spullen op werkplek
7.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Fraude	structureel indienen onterechte declaraties	na feitenonderzoek regels nogmaals verduidelijkt
8.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	ontvreemding/verdwijning middelen van terrein	aangifte bij Politie
9.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	verdwijning goederen	communicatie om meer alertheid/bewustwording te creëren
10.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	verdwijning goederen tijdens intern transport	overleg met afdeling facilitair over beveiligingsmaatregelen
11.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	ontvreemding/verdwijning meerdere kleine ICT-toebehoren van afdeling	intern besproken mbt bewustwording en alertheid
12.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	ontvreemding/verdwijning middelen van terrein	geen opvolging, camerabeelden leveren niets op, bewustwording benadrukt
13.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal-verduistering	melding mbt ontvreemding/verdwijning goederen	camerabeelden bekeken en beveiliging goederen ingericht
14.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Fraude	Leidinggevende vermoedt onjuiste en ongeldige declaraties bij medewerker	Leidinggevende geeft signaal af en wil daarmee onderwerp bespreekbaar maken. Tevens op een overleg besproken
15.	a. Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Fraude	vermeend onrechtmatig toepassen subsidieregeling bij andere Rijksdienst	procedure naleving aangepast
16.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	Afwijken bij overstap buiten rijk	vml. Medewerker misbruikt interne informatie	geen verdere opvolging ivm externe medewerker en 'vertrouwelijk'
17.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	Misbruik bedrijfsidentiteit	medewerker had in correspondentie inzake privegeschil mail gebruikt	gesprek met LG en betrokkene en gespreksverslag
18.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	Afwijken bij overstap buiten rijk	raadplegen interne informatie na uitdiensttreding	accounts alsnog afgesloten
19.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	Omkoping (corruptie)	melding mbt vermeend aannemen giften	uit vooronderzoek bleek valse aantijging door externe
20.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	Misbruik bedrijfsidentiteit	aannemen andere identiteit/hoedanigheid om informatie te verkrijgen	loopt
21.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	Overig	onbekende heeft zich voorgedaan als mdw	externe geadviseerd aangifte te doen, vooronderzoek wees uit dat dader niet bij ons werkt
22.	b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	Verrichten nevenactiviteiten	Advocaat meldt nevenactiviteiten medewerker (zonder naam te noemen). Medewerker zou in privékwastie stukken hebben vervalst.	Advocaat heeft niet meer gereageerd na melding. Geen aanwijzingen voor onderzoek op eigen initiatief. Zaak afgesloten.

23.	b. Misbruik positie en belangenverstremgeling	Misbruik bedrijfsidentiteit	Externe meldt misbruik van ambtelijke positie door medewerker. Medewerker zou toegang proberen te krijgen tot bepaalde informatie voor privé-gebruik.	Uit onderzoek bleek dat er niet veel aan de hand was. Algemeen directeur heeft zaak mondeling afgedaan met medewerker. Ook met klager is gesproken.
24.	b. Misbruik positie en belangenverstremgeling	Niet melden nevenactiviteiten	Nevenwerk waarvoor toestemming was verleend, in loop der jaren flink geëvolueerd. Past niet meer in gemaakte afspraken. Geen aanvullende toestemming gevraagd.	Zaak loopt nog. In ieder geval worden nevenactiviteiten volledig gestopt. Mogelijk ook sanctie.
25.	b. Misbruik positie en belangenverstremgeling	Niet melden financiële belangen	Medewerker wordt ernstig plichtsverzuim verweten omwille van het niet eerder melden van zijn betrokkenheid bij het bedrijf van zijn echtgenote, dit in relatie tot het vanuit zijn functie behandelen van aanvragen.	Artikel 81 ARAR
26.	b. Misbruik positie en belangenverstremgeling	Niet melden nevenactiviteiten	Zonder melding en toestemming heeft medewerker over meerdere jaren 2x een eigen subsidie adviesbedrijf opgezet en actief aanvragers benaderd en aanvragen daarvoor gedaan.	Medewerker heeft strafontslag gekregen. Op diverse manieren is intern aandacht besteed aan dit geval om intern bewustzijn te versterken.
27.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (opzet)	bedrijf beschikt over (vertrouwelijke) informatie met betrekking tot inzet van toezichtmedewerkers.	onderdeel van groter onderzoek
28.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (opzet)	vermeend lekken van informatie icm ongepaste meningsuiting	melding hield verband met andere melding en is in samenhang afgehandeld
29.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Ongeoorloofd raadplegen vertrouwelijke registers	tip van andere Rijksdienst ontvangen mbt ongeoorloofd raadplegen systemen	in behandeling mbt beveiligingsmaatregelen
30.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (verwijtbaar)	medewerker heeft privacygevoelige informatie in trein laten liggen	beoordeling of sprake was van datalek en aanspreken mdw
31.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (opzet)	melding mbt vooraf tippen van bedrijf onder toezicht van ons	melding gaf te weinig aanknopingspunten voor vervolg
32.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (opzet)	melding van lekken interne vertrouwelijke/gevoelige informatie	na overleg met BVA besloten dat intern onderzoek niet proportioneel is, bewustwording dmv intranet
33.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (verwijtbaar)	melding mbt lekken gevoelige/vertrouwelijke info i.c.m. privacy gevoelige info	ivm relatie extern onderzoek en proportionaliteit besloten om alleen bewustwording te creëren
34.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (opzet)	ongeoorloofd informatie verstrekken aan leden tweede kamer	eveneens relatie met klacht, afhandeling (aanspreken mdw) loopt nog
35.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Misbruik van informatie	Medewerker zou onbevoegd een systeem raadplegen om hiermee collega's in een kwaad daglicht te stellen	Medewerker was bevoegd en had opdracht van de leidinggevende. Vooral een arbeidsconflict. Bemiddeld tussen partijen
36.	c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Misbruik van informatie	Betrokkene heeft vertrouwelijke informatie naar de partner gelekt waardoor voordeel voor eigen gewin kon worden verkregen.	OM heeft besloten om geen nader onderzoek in te stellen naar het strafbare feit. Strafontslag dat is ingezet is mede aanleiding voor dit besluit OM.
37.	e. Misbruik bevoegdheden	Ongeoorloofde afgifte beschikkingen	vml. medewerker heeft stempel gebruikt	controle op inname van bedrijfsmiddelen verbeterd
38.	e. Misbruik bevoegdheden	Overig	melding over onbevoegd verrichten van handelingen	bevoegdheid/mandaat is aangepast
39.	e. Misbruik bevoegdheden	Overig	melding van vermeend ongeoorloofd verrichten van handelingen	gesprek met betrokkene, bleek onterechte aantijging
40.	e. Misbruik bevoegdheden	Overig	externe melding mbt integriteitsschendingen toezichtsproces	geen integriteitsissues gevonden interne verbetering toezichtproces bij management belegd



41.	e. Misbruik bevoegdheden	Overig	Afwijken met doel eigen functioneren beter dan werkelijk te doen lijken.	Vermoeden niet bevestigd. Wel knelpunten in toezichtsystematiek signaleerd. Advies verhelpen en na correctie toetsen op werking
42.	g. Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	medewerker heeft bepaalde opmerkingen als discriminerend ervaren	tweegesprek tussen betrokkene en slachtoffer
43.	g. Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non verbale agressie, geweld en pesten	agressieve/intimiderende communicatie richting extern benadeelde	loopt
44.	g. Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker laat zich met een seksueel getinte opmerking uit naar een uitgezonden collega wiens laatste werkdag het bij de dienst is.	Waarschuwing door de eigen leidinggevende. Bemiddeling met slachtoffer.
45.	g. Ongewenste omgangsvormen	Overig	Medewerker en externe medewerker zouden zich regelmatig, in het pand, intiem tot elkaar verhouden.	In een gesprek met betrokkenen, leidinggevende en integriteitscoördinator gecorrigeerd, waarbij de geldende regels over relaties op de werkvloer zijn gestipuleerd.
46.	g. Ongewenste omgangsvormen	Overig	Medewerker heeft een mail per abuis naar alle gebruikers verzonden. Daarin ongepast taalgebruik, als beledigend ervaren door enkele vrouwelijke medewerkers.	Medewerker is door leidinggevende aangesproken en heeft een waarschuwingsbrief ontvangen. Deze is in het p-dossier opgenomen.
47.	g. Ongewenste omgangsvormen	Overig	Meldingen van medewerkers, voelen zich niet veilig. Ongepaste managementstijl: kan als intimiderend worden ervaren.	Ontheven van managementverantwoordelijkheden en tijdelijke aanstelling beëindigd.
48.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	achterlaten bedrijfsmiddelen bij inleveren bedrijfsauto welke is doorverkocht	mdw is aangesproken via leidinggevende
49.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	ongepast gedrag mbt parkeren	medewerker is aangesproken en gewezen op regels
50.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	onbeheerd achterlaten kluisleutel	medewerker is aangesproken en gewezen op regels
51.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim	melding van ongeoorloofd verzuim	gesprek met medewerker, verdere afhandeling in functioneren
52.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	ongeoorloofde toegangsverlening vertrouwelijke ruimte	medewerker toegesproken en autorisatie pasjes bezoekers aangepast
53.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	meenemen huisdieren tijdens inspectie en achterlaten in auto	medewerker is aangesproken en gewezen op regels
54.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	melding diefstal bedrijfsauto na inbraak waarbij ook dienstjas in auto was achtergelaten	aangifte gedaan en medewerker gewezen op risico van bedrijfsmiddelen in auto
55.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	diefstal van laptop uit auto	aanspreken medewerker en aangifte gedaan
56.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	diefstal uit auto na achterlaten gevoelige/vertrouwelijke info + laptop	mdw aangesproken en schriftelijk berispt
57.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen /	Niet volgen van procedures	melding m.b.t. 'rekkelijk' toezicht	is meegenomen in extern onderzoek

	overtreding interne regels			
58.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Privégebruik bedrijfsmiddelen	Aangetoond privégebruik van het bedrijfsvoertuig	Zou betrokken medewerker niet geheel duidelijk zijn geweest wat wel en niet mocht. Berispt door leidinggevende en gewezen op procedures
59.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	laten slingeren Dep-V documenten, onbeheerd dossier achterlaten	
60.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	Financieel beheer. Medewerker spreekt zorgen uit over inkoop diensten en voorzieningen op gebied van bedrijfsmiddelen en over bewaking en accordering ervan. Beloopt beweerdelijk substantiële bedragen.	Rapportage van voorlopig onderzoek uitgebracht aan betreffende directeur en bestuurslid. Opvolging (bijv. in de vorm van aanscherping procedures) is aan bestuur/directie.
61.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	ICT veiligheid. Medewerker meldt gebrekkige totstandkoming van een contract met externe partij. Gevreesd wordt voor geschonden vertrouwelijkheid en anonimiteit van informatieverkrijging.	Rapportage van voorlopig onderzoek uitgebracht aan betreffende directeur en bestuurslid. Opvolging (bijv. in de vorm van aanscherping procedures) is aan bestuur/directie.
62.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Overig	mogelijk misbruik van mobiliteitskaart, onzorgvuldig bij het bewaren van de mobiliteitskaart als gevolg waarvan er schade is ontstaan.	plichtsverzuim in de zin van artikel 80, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR).
63.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Privégebruik bedrijfsmiddelen	mobiliteitskaart voor privédoeleinde gebruikt	regels nogmaals uitgelegd
64.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	niet werken volgens beleidsafspraken	geadviseerd dit in functioneringslijn op te lossen
65.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	melding integriteitsissues mbt tekortkomingen in toezicht	uit onderzoek bleek onvoldoende grond voor integriteitsonderzoek, knelpunten in 'lijn' neergelegd voor opvolging
66.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	Medewerker sloot eigen apparatuur aan in/op een beveiligde ruimte binnen het pand, waar dit verboden was	Bedrijfsprocedures waren niet volledig helder. Advies gegeven dit te verbeteren
67.	h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Privégebruik bedrijfsmiddelen	Privégebruik mobiliteitskaart, bij controle door P&O gebleken.	Medewerker aangesproken, onderzoek gaande naar omvang van het misbruik en eventueel passende maatregel. Zaak loopt nog. Bedrag zal worden teruggevorderd.
68.	j. Misstanden volgens de klokkenluidersregeling	Ontstaan gevaar functioneren openbare dienst of onderneming	melding mbt tekortkomingen in toezicht	maatregelen ingesteld na extern feitenonderzoek

## Bijlage: gebruikte afkortingen

ACM	Autoriteit consument en markt
ARAR	Algemeen rijksambtenarenreglement
AT	Agentschap Telecom
BVA	Beveiligingsambtenaar
CPB	Centraal planbureau
Dep-V	Departementaal vertrouwelijk
Dictu	Dienst ICT uitvoering
EZK	Economische zaken en klimaat
HRM	Human resource management
ICBR	Interdepartementale commissie bedrijfsvoering Rijk
IPIM	Interdepartementaal platform voor integriteitsmanagement
LNV	Landbouw natuur en voedselkwaliteit
NCG	Nationaal coördinator Groningen
NVWA	Nederlandse voedsel- en warenautoriteit
P&O	Personeel en organisatie
RVO	Rijksdienst voor ondernemend Nederland
SG	Secretaris-generaal
SODM	Staatstoezicht op de Mijnen

*Dit is een uitgave van*

**Ministerie van  
Economische Zaken en Klimaat**  
[www.minezk.nl](http://www.minezk.nl)

**Ministerie van  
Landbouw Natuur en Voedselkwaliteit**  
[www.minlnv.nl](http://www.minlnv.nl)

Bezuidenhoutseweg 73  
2594 AC Den Haag

Mei 2020