

DOCUMENT 1.

(Taken van) het BI-OM

Versiedatum
Status

22 mei 2012
Collegebesluit

Doel

Het BI-OM fungeert als landelijk expertisecentrum, dat de OM-onderdelen ondersteunt bij het invullen van hun verantwoordelijkheden op het gebied van integriteit. Dit met aandacht voor zowel de 'zachte kant' (bewustwording, communicatie, bespreekbaarheid, veilig klimaat) als de 'harde kant' (meldingsprocedure, uniforme afhandeling van schendingen etc.) van integriteit.

Het Bureau Integriteit OM (BI-OM) wil er, samen met de OM-onderdelen, actief aan bijdragen dat alle OM-medewerkers zich bewust zijn van het belang van integriteit en integer handelen. Het streven is dat 'integriteit' als waarde verinnerlijkt wordt, dat er een 'veilig' klimaat heerst waarin medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor integriteit en dat medewerkers hier naar handelen.

Ook wil het BI-OM voorwaarden en kaders scheppen die ertoe bijdragen dat vermoedens van integriteitschending verantwoord en OM-breed uniform worden onderzocht en afgehandeld.

Rolopvatting

Het BI-OM doet dit zowel vanuit een stimulerende als een beheersende rol.

De *stimulerende* rol is er op gericht leidinggevenden binnen de OM-onderdelen in staat te stellen hun verantwoordelijkheid te nemen en actief invulling te geven aan integriteit.

Het BI-OM ondersteunt door de kaders aan te geven, expertise beschikbaar te stellen en producten aan te bieden waarmee leidinggevenden het leerproces en de handhaving kunnen vormgeven.

Hiermee wordt integriteit geborgd en verankerd binnen het OM.

De *beheersende* rol van het BI-OM omvat onder meer zicht houden op het totaalbeeld van integriteitschendingen en vanuit die positie het bevoegd gezag ondersteunen bij naleving van wettelijke vereisten en een OM-breed uniforme invulling van de handhavingspraktijk.

Beide rollen hebben ook een sterke *adviserende* component. Op het gebied van integriteit wil het BI-OM zo breed mogelijk ondersteunen, adviseren en 'sparring partner' zijn voor de OM-onderdelen.

Onderstaand zijn beide rollen nader uitgewerkt. Veel van de beschreven activiteiten zal het BI-OM uitvoeren in samenwerking met anderen binnen het OM. Hierbij kan gedacht worden aan functionarissen op het gebied van HRM en Communicatie, aan het College, aan de Groepsraad en aan het bevoegd gezag van de OM-onderdelen. Om herhaling te voorkomen wordt deze samenwerking niet bij elke activiteit herhaald; bedoeld is dat het BI-OM hier het voortouw neemt.

Stimuleren van integer handelen

- Ontwikkelen en uitdragen van een visie op integriteit en integriteitsbeleid voor het OM
- Vormgeven van hulpmiddelen om normen en waarden en professionele dilemma's in het kader van integriteit bespreekbaar te maken
- Beschikbaar zijn voor ondersteuning en advies en als 'sparring partner' van de OM-onderdelen in het kader van communicatie en bewustwording rondom integriteit
- Laten benoemen en opleiden van Vertrouwenspersonen Integriteit (VPI), alsmede het ontwikkelen van een taakomschrijving en een opleidingsaanbod
- Vormgeven van het onderdeel 'integriteit' in het opleidingsprogramma voor leidinggevenden
- Zicht bieden op specifieke werkgebieden, functies, activiteiten en omstandigheden die de kwetsbaarheid voor integriteitschendingen vergroten
- Onderzoeken en waar nodig optimaliseren van werving-, selectie- en aannamebeleid, waaronder screeningsmogelijkheden voor nieuwe medewerkers
- Bijdragen aan duidelijke heldere normen en waarden voor het OM, die medewerkers richting geven en houvast bieden, onder meer door een herziene Gedragscode OM
- Bundelen, toegankelijk en bekend maken van alle relevante documentatie over integriteit in een Handboek Integriteit voor medewerkers en leidinggevenden van het OM

Beheersen van integriteitsproblemen

- Registreren van (vermoedelijke) integriteitschendingen en de afhandeling daarvan, op basis van meldingen door het bevoegd gezag van OM onderdelen. Het BI-OM registreert de meldingen en afhandeling in het OM-brede registratiesysteem (LIRS)¹.

¹ Na implementatie van het LIRS kan het bevoegd gezag een dergelijke melding ook zelf invoeren in het LIRS.

- Doen van onderzoek naar (vermoedelijke) integriteitschendingen op verzoek van het bevoegd gezag. Het BI-OM beschikt hiertoe over opgeleide onderzoekers², afkomstig uit de diverse OM-onderdelen.
- Verlenen van ondersteuning en advies in de handelwijze na constatering van een integriteitschending of een vermoeden daarvan en/of over de afdoening van een geconstateerde schending, op verzoek van het bevoegd gezag. Hierin is begrepen de wijze van interne en externe communicatie. Ook als het BI-OM niet belast is met het onderzoek of concreet om advies wordt gevraagd, kan het in elk stadium van een (vermoedelijke) integriteitschending fungeren als 'sparring partner'.
- Stimuleren van en zicht houden op de uniforme afhandeling van integriteitschendingen; het BI-OM stelt jaarlijks o.m. een verantwoordingsrapportage op voor het College over de stand van zaken van het integriteitsbeleid, aantal schendingen, wijze van afhandeling, etc.

Bij het voorgaande wordt benadrukt dat het niet de bedoeling is dat het BI-OM verantwoordelijkheden van het bevoegd gezag overneemt. Het bevoegd gezag blijft zelf verantwoordelijk voor de afweging of een incident gemeld dient te worden aan het BI-OM als (vermoedelijke) integriteitschending, voor het geven van opdracht tot het instellen van een onderzoek, voor de keuze of dit onderzoek door het BI-OM dan wel door eigen onderzoekers of door een externe partij wordt verricht, voor de wijze van afhandeling van het onderzoek etc. Iedere stap in dit proces verband vraagt om een grondige afweging en expliciete beslissing van het bevoegd gezag.

Profielchets onderzoekers (voor oriënterend vooronderzoek of disciplinair feitenonderzoek)³

- Affiniteit met integriteit
- Draagvlak binnen organisatie (vertrouwen, objectiviteit, empathie)
- Zelfinzicht
- Van onbesproken gedrag
- Vermogen tot onafhankelijk opstellen van de opdrachtgever.
- Bestand tegen druk
- Gericht op onderzoeken van feiten, niet op oordelen
- Bewust van rol en positie
- Vermogen om 'OM bril' af te kunnen zetten (integriteitsonderzoek is anders dan strafrecht)
- Bovengemiddelde ervaring binnen het OM (dienstjaren en functies)
- Leergierigheid, gedreven om een andere discipline eigen te maken

Schets van de gewenste samenstelling van het BI-OM⁴

- Brede samenstelling met — naast de programmamanager Integriteit en een integriteitscoördinator — vertegenwoordigers vanuit HRM, Expertisecentrum Arbeidsjuridisch, BVC, (MT) Rijksrecherche, Communicatie, Directeuren Bedrijfsvoering, alsmede de coördinerend RR-officier; waar nodig wordt ook de MR-OM geïnformeerd en betrokken
- Een gelijkmatige verdeling man/vrouw en jong/oud
- Onderzoekservaring aanwezig
- Kennis aanwezig op het gebied van technische onderzoeksmogelijkheden
- Adviseringscapaciteit, zowel ten aanzien van de 'harde kant' (meldingsprocedure, uniforme afhandeling van schendingen etc.) als de 'zachte kant' (bewustwording, communicatie, bespreekbaarheid, veilig klimaat) van integriteit

² Het bevoegd gezag kan er ook voor kiezen het onderzoek uit te laten voeren door daartoe aangewezen personen vanuit het eigen OM-onderdeel of een externe partij

³ Op basis van input [] (RR, plv directeur), [] (voormalig Hoofd BIO politie Amsterdam) [] (RR, rechercheur, voormalig BIO-Amsterdam), [] (RR, voormalig BVI KLPD), [] (plv. directeur BVI DJI)

⁴ Op basis van zelfde bronnen als voor profielchets onderzoekers, alsmede het hoofd HRM van het Parket-Generaal (Zie ook de Kadernotitie Integriteit)

DOCUMENT 2.

Leidraad Communicatie bij integriteitschending

Versiedatum
Status

22 mei 2012
Collegebesluit

1. Inleiding

Als rechtshandhavende organisatie verwacht de samenleving dat het OM op integere wijze zijn taak vervult. Het OM kan zich — gegeven zijn taakopvatting — niet veroorloven dat integriteitschendingen onopgemerkt blijven of niet worden aangepakt. De gevolgen van integriteitschendingen kunnen ingrijpend zijn; zowel voor het functioneren van de organisatie als voor het imago van het OM. Bij een schending die de media-aandacht trekt, is de impact nog groter. Het is goed hierop voorbereid te zijn.

Het is van belang zowel intern als extern alert en adequaat op een integriteitschending te reageren. Summiere communicatie werkt vaak de geruchtenstroom in de hand. Men verbindt een aantal geruchten aan elkaar en binnen de kortste keren doen de grootste verhalen de ronde. Door meer openheid te verschaffen over de geconstateerde schendingen kan deze geruchtenstroom enigszins worden ingeperkt.

Een ander voordeel van het meer open communiceren over integriteitschendingen is de lerende werking die hier intern vanuit kan gaan. Het bekendmaken welke sancties zijn opgelegd voor welke gedragingen draagt bij aan het besef dat het OM dit onderwerp serieus neemt, en dat wel degelijk wordt ingegrepen als schendingen aan het licht komen. Dit vergroot de transparantie van het integriteitsbeleid. In lijn hiermee verzorgt het BI-OM een halfjaarlijkse kwantitatieve rapportage (geanonimiseerd) over de soort integriteitschendingen en de opgelegde sancties. Deze rapportage wordt concernbreed — via OMtranet — beschikbaar gesteld. Daarnaast treedt het OM ook jaarlijks naar buiten met een kwantitatieve rapportage over het aantal integriteitschendingen en de opgelegde sancties (op hoofdlijnen).

Het geven van openheid over geconstateerde integriteitschendingen brengt echter ook het nadeel met zich mee dat deze informatie tot personen herleidbaar zou kunnen zijn. Hierdoor zouden betrokkenen zich beschadigd kunnen voelen, en kan onbedoeld privacygevoelige informatie in de openbaarheid komen. Bij een situatie van integriteitschending zal telkens een afweging moeten gemaakt tussen het streven naar openheid en transparantie aan de ene kant en het waarborgen van de privacy van de betrokkenen aan de andere kant (met name tijdens de onderzoeksfase). Hierbij moeten de belangen van de betrokken persoon worden afgewogen tegen het meer algemene belang dat is gediend met het integriteitsbeleid. De gevolgen van deze afweging kunnen van situatie tot situatie verschillen.

De communicatiestrategie moet helder zijn, maar er is **geén harde procedure** die in alle gevallen kan worden gehanteerd. Iedere vorm van communicatie over een integriteitschending vraagt immers om **maatwerk**. Deze leidraad bestaat dan ook uit **aanbevelingen** voor de communicatie over integriteitschendingen. De hoofdlijnen van deze aanbevelingen vindt u terug in bijgevoegd stroomschema (bijlage 1).

In de leidraad is onderscheid gemaakt naar communicatie tijdens de onderzoeksfase van de integriteitsmelding en na afronding van het onderzoek, gespecificeerd naar interne en externe communicatie. Daarnaast wordt er in de communicatieve afhandeling onderscheid gemaakt naar rijks-, politie- en rechterlijk ambtenaren en wordt er rekening gehouden met het feit of de integriteitschending gerelateerd is aan het primaire proces. Daarnaast wordt gewaarschuwd voor algemene valkuilen en worden tips gegeven.

Bij een melding van een mogelijke integriteitschending dient in alle gevallen direct de afdeling communicatie van het desbetreffende OM-onderdeel te worden geïnformeerd. De integriteitschending kan gevolgen hebben voor het functioneren van de organisatie (intern) dan wel voor het imago van het OM (extern). Door de afdeling communicatie direct te betrekken bij een mogelijke integriteitschending, kan zij adviseren over en ondersteunen bij de interne en externe communicatie en zich al vroegtijdig voorbereiden op eventuele vragen vanuit de media.

2. Communicatie tijdens onderzoeksfase

2.1 Interne communicatie

In principe vindt tijdens de onderzoeksfase van een integriteitmelding **géén** interne communicatie plaats.

Op het moment dat een melding dan wel het onderzoek dat naar aanleiding hiervan plaatsvindt **bekend is of wordt** binnen de organisatie, dient hierover adequaat — met in het bijzonder de directe collega's — te worden gecommuniceerd. Het is dan wenselijk de interne geruchtenstroom tegen te gaan door actief intern te communiceren over de integriteitmelding. Vaak zijn geruchten niet of maar deels waar. Wanneer geen afstand van geruchten wordt genomen, kan dat de positie van betrokkene(n) — ook in de toekomst — enorm schaden. Alvorens over te gaan tot interne communicatie dient met betrokkene te worden afgestemd wat er naar wie wordt gecommuniceerd. Als de betrokkene aangeeft communicatie niet op prijs te stellen, maar de situatie hier wel aanleiding toegeeft, houdt de leidinggevende zich het recht voor tot communicatie over te gaan. Natuurlijk dient daarbij wel altijd rekening te worden gehouden met de privacy van de betrokkene. Zie verder ook punt 4.1. 'Respecteer de privacy van de betrokkene(n)'

Aangezien de melding nog onderzocht moet worden — en het nog niet vaststaat of er sprake is van een integriteitschending — is het van belang nauwkeurig de interne doelgroep (bijvoorbeeld alleen de directe collega's) en boodschap te bepalen. Het is aan te bevelen mondeling via de lijn (leidinggevende) te communiceren, waarbij ook eventuele vragen en opmerkingen gesteld en beantwoord kunnen worden. Communiceer daarbij niet alleen op het moment van het bekend worden van een integriteitmelding, maar ook gedurende de onderzoeksfase. Communiceer zoveel mogelijk over het proces en niet op inhoud. Vertel de desbetreffende doelgroep wat verteld kan worden. Weet je het antwoord niet, zeg dat dan. Je kunt er later op terugkomen. Als er afspraken zijn gemaakt over wat wel en niet 'prijsgegeven' kan worden, vertel dat erbij en houd je daar aan. Tot de uitkomsten van het onderzoek bekend zijn, is alles wat we erover zeggen speculatief. Vraag aan de direct betrokken medewerkers om zich te onttrekken aan het roddelcircuit en geef daarbij zelf het goede voorbeeld.

Gedurende het onderzoek vindt in principe uit privacyoverweging géén schriftelijke communicatie plaats. Betreft de betrokkene een officier van justitie, advocaat-generaal of procureur-generaal dan kan — door het publieke karakter van de functie — een andere afweging worden gemaakt (bredere interne communicatie en eventuele externe communicatie). Vergeet niet de betrokkene van de integriteitschending in alle gevallen op de hoogte te brengen van de informatieverschaffing aan de collega's. Zie verder ook punt 4.1. 'Respecteer de privacy van de betrokkene(n)'.

2.2 Externe communicatie

In principe vindt tijdens de onderzoeksfase van een integriteitmelding geen actieve externe communicatie plaats. Betreft de betrokkene een officier van justitie, advocaat-generaal of procureur-generaal dan kan — door het publieke karakter van de functie — een andere afweging worden gemaakt. Treedt hierbij altijd in overleg met de afdeling Communicatie van het OM-onderdeel en met de afdeling Communicatie van het Parket-Generaal.

3. Communicatie na afronding onderzoek

3.1 Interne communicatie

Zodra de resultaten uit het onderzoek bekend zijn, treedt een nieuw communicatie-moment op. De wijze waarop de interne communicatie plaatsvindt, is afhankelijk van de resultaten uit het onderzoek. Zie verder ook punt 4.1. 'Respecteer de privacy van de betrokkene(n)'

3.1.1 Integriteitschending is niet vastgesteld

Als iemand ten onrechte is verdacht en hierover intern is gecommuniceerd, is rehabilitatie nadrukkelijk op zijn plaats. De interne doelgroep die tijdens de onderzoekfase mondeling via de lijn is geïnformeerd, dient op dezelfde wijze te worden geïnformeerd over de resultaten uit het onderzoek. Op het moment dat de vermeende integriteitschending ook leeft binnen andere onderdelen van organisatie dient op bredere schaal, via de lijn, mondelinge communicatie plaats te vinden.

3.1.2 Integriteitschending is vastgesteld

Op het moment dat integriteitschending is aangetoond en disciplinaire maatregelen volgen, worden de directe collega's die eventueel in een eerdere fase zijn geïnformeerd direct op de hoogte gebracht van de resultaten van het onderzoek.

De wijze van communicatie in het vervolgtraject is afhankelijk van de aard van de integriteitschending. Criteria die daarbij van belang zijn: is de schending gerelateerd aan het primaire proces en/of is er sprake van disciplinair ontslag.

➔ Schending gerelateerd aan primair proces en/of disciplinair ontslag

Is de schending gerelateerd aan het primaire proces en/of is er sprake van disciplinair ontslag dan wordt er in alle gevallen breder intern gecommuniceerd (mondeling en schriftelijk). Deze communicatie beperkt zich tot de hoofdzaken (aard van de integriteitschending en aard van de straf).

In eerste instantie worden de directe collega's mondeling door de leidinggevende geïnformeerd. Op deze wijze worden binnen het team geldende normen en waarden met elkaar gedeeld en wordt inzicht gegeven in overschrijdingen daarvan. Reageer als de situatie daar aanleiding toe geeft met empathie, maar maak ook duidelijk dat je juist als Openbaar Ministerie een integere organisatie nastreeft en dat daar ook maatregelen bij horen. Naast mondelinge communicatie vindt ook schriftelijke communicatie binnen het OM-onderdeel plaats (lokaal OMtranet). Primair doel van de schriftelijke berichtgeving is wederom het benadrukken van de normen en waarden binnen het OM en het afgeven van een intern signaal dat integriteitschending serieus wordt genomen en niet wordt gedoogd. De communicatie beperkt zich tot de hoofdzaken en houdt rekening met de privacy van de betrokkene(n) (zie 4.1).

➔ Schendingen niet gerelateerd aan het primair proces

Bij schendingen niet gerelateerd aan het primair proces waarbij géén sprake is van onvoorwaardelijke disciplinair ontslag, dient situationeel de afweging te worden gemaakt of bredere communicatie van belang is (intern lerende werking).

3.2 Externe communicatie

3.2.1 Integriteitschending is niet vastgesteld

Op het moment dat er géén integriteitschending is vastgesteld en tijdens de onderzoeksfase hierover wel extern is gecommuniceerd - bijvoorbeeld in het geval van een officier van justitie, advocaat-generaal of procureur-generaal - dient direct rehabilitatie plaats te vinden. Het OM treedt hiermee actief naar buiten, ondersteund door een persbericht op OM.nl. In dit geval dient voorafgaand aan de externe communicatie ook intern schriftelijk gecommuniceerd te worden.

3.2.2 Integriteitschending vastgesteld

Integriteitschendingen gerelateerd aan het primaire proces tasten direct de positie van het OM aan als rechthandhavende organisatie. Zeker als dit de zwaardere schendingen betreffen, met disciplinair ontslag tot gevolg.

- Ambtenaar OM (=Rijks- en politieambtenaren): integriteitschending gerelateerd aan primair proces met als gevolg onvoorwaardelijk disciplinair ontslag

Als medewerkers van het OM onvoorwaardelijk disciplinair worden ontslagen als gevolg van een integriteitschending **gerelateerd aan het primaire proces**, wordt de media hierover proactief geïnformeerd. Op deze wijze geeft het OM een signaal af naar de samenleving dat het als rechtshandhaver hoge eisen stelt aan de integriteit van haar medewerkers én legt het OM verantwoording af over de genomen maatregel. Zorg wel dat er altijd eerst intern is gecommuniceerd, alvorens over te gaan tot externe communicatie.

In **uitzonderingsgevallen** kan een situationele afweging worden gemaakt om niet of pas op een later moment over te gaan tot externe communicatie.

- Rechterlijk ambtenaar: integriteitschending gerelateerd aan primair proces

Pleegt een rechterlijk ambtenaar een integriteitschending gerelateerd aan het primair proces dan wordt - ongeacht de soort disciplinaire maatregel — de media hierover proactief geïnformeerd. Dit is wederom in lijn met het publieke karakter van de functie van de rechterlijk ambtenaar. Over de inhoud van de disciplinaire maatregel wordt in principe niet extern gecommuniceerd.

- Rechterlijk ambtenaar: integriteitschending met als gevolg onvoorwaardelijk disciplinair ontslag

In het geval van onvoorwaardelijk disciplinair ontslag van een rechterlijk ambtenaar wordt in **alle gevallen** — dus ongeacht of de schending gerelateerd is aan het primaire proces — proactief de media ingelicht. Dit is wederom in lijn met het publieke karakter van de functie van rechterlijk ambtenaar. Zorg wel dat er altijd eerst intern is gecommuniceerd, alvorens over te gaan tot externe communicatie.

In alle overige situaties (hieronder aangegeven) wordt de media alleen desgevraagd geïnformeerd (reactief). Komen er vragen vanuit de media, zorg er dan voor dat er ook direct binnen het desbetreffende OM-onderdeel intern wordt gecommuniceerd.

Situatie waarin de pers niet proactief wordt geïnformeerd

Rechterlijk ambtenaren:

- integriteitschendingen niet gerelateerd aan het primair proces, met geen onvoorwaardelijk ontslag als gevolg.

OM ambtenaren:

- integriteitschendingen gerelateerd aan primair proces, met geen onvoorwaardelijk ontslag als gevolg
- Integriteitschendingen niet gerelateerd aan het primair proces.

De afdeling Communicatie binnen het OM-onderdeel kan in alle gevallen adviseren over en ondersteunen bij de externe communicatie. De persvoorlichter informeert ook de afdeling Communicatie van het Parket-Generaal. Zie verder punt 4.1. 'Respecteer de privacy van de betrokkene(n)'

4. Valkuilen en tips

a. Respecteer de privacy van de betrokkene(n)

Bij de communicatie over integriteitschending is het van belang de privacy van de betrokkenen te waarborgen. Zoals in deze leidraad staat vermeld wordt tijdens de onderzoeksfase de privacy in ieder geval zoveel mogelijk gerespecteerd. Wanneer dit onderzoek leidt tot disciplinaire sancties kan situationeel worden bepaald om meer gegevens prijs te geven. Er mag echter nooit meer informatie over een persoon worden gegeven dat noodzakelijk is voor het bereiken van het beoogde doel. De belangen van de betrokken persoon moeten worden afgewogen tegen het meer algemene belang dat is gediend met het integriteitbeleid. De persoon in kwestie moet op de hoogte gehouden worden welke informatie over hem wordt prijsgegeven. Schriftelijke communicatie mag slechts beperkte gegevens over de betrokkene(n) bevatten en zo min mogelijk te herleiden zijn tot personen. Dit geldt zowel voor de interne als externe communicatie. Als er op enig moment aanleiding toe is, kunnen gegevens over de functie en het organisatieonderdeel worden verstrekt. Bij integriteitschendingen die aanleiding geven voor het treffen van een (in het oog springende) ordemaatregel of leiden tot ontslag, kan het in bepaalde situaties noodzakelijk zijn meer informatie prijs te geven (bijvoorbeeld ter verklaring van plotselinge afwezigheid of ter ontlasting van directe collega's). Neem ook de privacy van de betrokkene(n) in acht als deze zelf de publiciteit zoekt of heeft gezocht. Blijf in de reactie zakelijk en onthoud u van commentaar.

b. Interne en externe communicatie moeten in balans zijn

Interne communicatie gaat voor externe communicatie. Eerst extern communiceren kan opgevat worden als blijk van onvoldoende respect voor het eigen personeel. Bovendien moet voorkomen worden dat medewerkers uit de media moeten vernemen dat er in hun organisatie iets aan de hand is. Voor de interne communicatie kan het persbericht worden gebruikt dat op een later tijdstip extern zal worden verspreid. Op die manier weten collega's exact wat naar buiten gaat. Het geanonimiseerde externe persbericht kan voor intern gebruik (OMtranet) aangevuld worden met specifiekere gegevens zoals de werkplek van betrokkene(n). Hier wordt nadrukkelijk aan toegevoegd dat die gegevens een interne aanvulling zijn met een strikt vertrouwelijk karakter. De interne berichtgeving dient ten minste drie doelen: het accentueren van de waarden en normen van de organisatie (bewustwording), openheid over de vervolgstappen en het tegengaan van geruchten. De betrokkene of diens raadsman wordt van te voren op de hoogte gebracht van de te verstrekken informatie en ontvangt een 'afschrift' hiervan.

c. Eenduidige boodschap

Zorg dat intern dezelfde boodschap wordt uitgedragen op alle niveaus. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de leiding. Geen eenduidige communicatie is slecht voor het vertrouwen van medewerkers in de capaciteit van de organisatie om de integriteitschending adequaat te managen.

d. Organiseer interdisciplinair overleg

Wees alert op de signalen van een dreigend integriteitschandaal, ontken ze niet en formuleer al bij de eerste signalen een overleg met alle betrokken disciplines. Betrek bij een overleg naar aanleiding van een (dreigend) schandaal naast de direct leidinggevende in elk geval de disciplines HRM en Communicatie.

e. Neem zelf het initiatief in het communiceren met de pers

Voorkom dat er onjuiste en te zwaar aangezette verhalen ontstaan. Dat geldt ook intern. Gedoseerd en regelmatig communiceren naar aanleiding van concrete acties en besluiten is van belang. Ook communicatie over het proces en de te volgen stappen is relevante informatie. Met deze actieve voorlichting kan maximale sturing aan het proces worden gegeven. Indien dit wordt overgelaten aan de geruchtenstroom kan de schade voor betrokkenen en slachtoffers vele malen groter worden. Bovendien dient een organisatie die open en eerlijk met haar verantwoordelijkheden en bevoegdheden om wil gaan, hierover verantwoording af te leggen. De betrokkene of diens raadsman wordt van te voren op de hoogte gebracht van de te verstrekken informatie en ontvangt hiervan een 'afschrift'.

f. Wees beducht voor te snelle communicatie

Verricht eerst gedegen onderzoek. Communiceren op grond van onvoldoende informatie, geruchten en halve waarheden schaadt niet alleen het imago van de organisatie, maar ook de reputatie van de betrokken medewerker(s). Het brengt bovendien het risico met zich mee van een beeld dat de situatie niet onder controle is. Bereid wel een persreactie voor, voor het geval de organisatie onverwacht met persvragen wordt geconfronteerd. Deze reactie kan zich beperken tot het feit dat er onderzoek plaatsvindt en wat de kenmerken van dit onderzoek zijn. Als de betrokken medewerker al over een raadsman beschikt, is het zorgvuldig deze reactie eerst aan de advocaat voor te leggen en zo nodig nog ruimte te bieden voor wijziging. Houd hierbij de balans tussen individuele reputatieschade en schade voor het imago van de organisatie scherp in de gaten.

g. Denk niet te snel in termen van incidenten

In veel gevallen blijkt de administratieve organisatie en interne controle niet op orde te zijn, zijn er eerdere signalen geweest die werden veronachtzaamd en is er een cultuur ontstaan waarin bepaalde onderwerpen niet meer besproken worden. Vaak is er een context aanwezig waarin een integriteitschending heeft kunnen ontstaan. Kijk of er structureel tot oplossingen kan worden gekomen waardoor bepaalde integriteitschendingen kunnen worden voorkomen.

DOCUMENT 3.

Kadernotitie Integriteit

Versiedatum
Status

21 februari 2014 (geactualiseerd door BI-OM)
Collegebesluit

1. Inleiding

Het Openbaar Ministerie heeft een bijzondere plaats in de samenleving. Als rechtshandhaver van datgene wat de Nederlandse burgers — door middel van wetgeving — met elkaar hebben afgesproken, werken wij in een glazen ‘ministerie’. Het werk en het gedrag van OM-medewerkers liggen onder een vergrootglas. Iedereen ziet — en moet ook kunnen zien — wat wij doen, omdat ons werk mensen direct raakt. Integriteit is daarom een kwaliteitskenmerk van het Openbaar Ministerie, dat intern en extern, gezien en herkend moet kunnen worden. ‘Zichtbaar’, ‘merkbaar’ en ‘herkenbaar’ zijn ook in dit verband basisbegrippen.

In juni 2010 stelde de afdeling HRM van het Parket-Generaal vast dat integriteit volop in de belangstelling staat binnen de gehele rijksoverheid. Hierbij werd aangetekend dat het OM nog niet volledig voldoet aan alle normen en wettelijke verplichtingen die rijksbreed gesteld zijn. Los daarvan acht het College het wenselijk dit thema naar een hoger niveau te brengen, juist omdat het — zoals gezegd — een wezenlijk kwaliteitskenmerk van ons werk is en moet zijn. In december 2010 heeft het College mr. C.A. Nooy benoemd tot landelijk programmamanager Integriteit. Het College heeft haar verzocht de integriteitportefeuille landelijk verder invulling te geven. Zij doet dit met de Werkgroep Integriteit. Programmamanager en Werkgroep fungeren gezamenlijk als kwartiermaker voor een te vormen Bureau Integriteit OM (BI-OM), een landelijk expertisecentrum met een adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit. Het BI-OM ondersteunt de OM-onderdelen onder andere door hulpmiddelen en instrumenten gericht op communicatie en bewustwording ter beschikking te stellen. Daarnaast voorziet het — bijvoorbeeld op het gebied van de melding en de afhandeling van integriteitschendingen — in uniforme kaders, waardoor in beginsel geen lokale richtlijnen en protocollen op het gebied van integriteit meer nodig zijn. (Zie verder paragraaf 3 en 4) Het BI-OM beschikt over een pool van ervaren/getrainde onderzoekers, waar het bevoegd gezag van een OM-onderdeel bij een (vermoedelijke) integriteitschending een beroep op kan doen.

Uitgangspunt is de overtuiging dat integriteit een steviger verankering in de organisatiecultuur dient te krijgen. Dit kan niet zonder een moreel leerproces: het bewustmaken van leidinggevend en medewerkers van professionele dilemma’s op integriteitsvlak, het bespreekbaar maken daarvan en het bieden van handvatten hoe daarmee om te gaan. In het verlengde daarvan ligt het benoemen, delen en gezamenlijk (door)ontwikkelen en verfijnen van waarden en normen voor de organisatie. Op deze wijze wordt de basis gelegd voor een OM-organisatie waar bewust wordt omgegaan met het onderwerp integriteit, waarin medewerkers zich veilig en vrij voelen dilemma’s te bespreken en waar een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt ervaren voor integer handelen.

In deze kadernotitie komt achtereenvolgens aan de orde: de visie op integriteit voor het OM (paragraaf 2), ambitie en rolverdeling (paragraaf 3) en de uitwerking in concrete (sub)doelen en activiteiten (paragraaf 4).

2. Visie op integriteit

Als startpunt voor de visie op integriteit en als uitgangspunt voor de binnen het integriteitsbeleid te ontwikkelen instrumenten en te ondernemen acties (zie paragraaf 4) worden onderstaande definities gehanteerd. Ter nuancering moet hierbij wel worden opgemerkt dat integriteit veelal geen kwestie is van ‘goed of slecht’ of van ‘zwart of wit’. Er is een groot grijs gebied dat vraagt om een permanente professionele oriëntatie op normen en waarden, professionele dilemma’s en ethische kwesties.

Definities

Integer handelen betekent voor de OM medewerker: doen waarvoor je bent aangesteld en kunnen verantwoorden wat je doet of nalaat. Voor de medewerker betekent dit dat hij op een zorgvuldige wijze omgaat met de bevoegdheden en middelen waarover hij beschikt. Hij houdt zich daarbij aan de letter én de geest van de geldende wetten, regels en procedures. Tevens houdt hij rekening met de in het geding zijnde belangen dan wel waarden en is hij bereid verantwoording af te leggen over zijn gedragingen.

Een integriteitschending is een handeling, of het nalaten daarvan, — binnen of buiten diensttijd — waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaire,

gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap, dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert.

Gedragscode

Een richtsnoer voor integer handelen vormt de (in 2012 geheel vernieuwde) OM-gedragscode. Deze gedragscode omschrijft algemene principes die leidend zijn voor het gedrag van de OM-medewerker. De gedragscode is gebaseerd op vijf kernwaarden — professionaliteit, omgevingsgerichtheid, integriteit, openheid en zorgvuldigheid — die als het ware een moreel kompas voor de medewerkers vormen. De kernwaarden vormen daarnaast het vertrekpunt voor een permanent debat in de organisatie over de waarden die men hoog acht en de invulling van die waarden in de dagelijkse praktijk. Dit betekent dat ook in de communicatie vanuit het BI-OM en in de door het BI-OM te ontwikkelen hulpmiddelen en instrumenten deze kernwaarden een belangrijke rol zullen vervullen.

Inbedding in de organisatie

Basisvoorwaarden voor het verankeren van het onderwerp integriteit binnen de organisatie zijn enerzijds — zie hiervoor — een (continue) moreel leerproces en gedeelde normen en waarden en anderzijds een intern correctiemechanisme. Dat laatste zorgt ervoor dat (afglijden naar) niet integer gedrag wordt onderkend en dat daarop — bij voorkeur preventief, maar zo nodig repressief — actie wordt ondernomen.

Voor het goed functioneren van het correctiemechanisme, maar zeker ook voor de acceptatie daarvan, is essentieel dat de geldende normen duidelijk, transparant en toegankelijk zijn en dat inzicht bestaat in (voorbeelden van) concrete overschrijdingen daarvan. Tegelijkertijd is, zoals hiervoor reeds aangegeven, niet iedere integriteitschending (vooraf) objectief te duiden. Van groot belang is derhalve om gewenst en ongewenst gedrag voortdurend met elkaar te bespreken, om zo tot een verdere verfijning te komen. Daarnaast draagt het over dit onderwerp met elkaar in gesprek gaan bij aan reflectie en bewustwording van zowel de afzonderlijke medewerkers als de organisatie als geheel. Dit helpt medewerkers te zekeren in hun professionele ruimte en hun persoonlijke vrijheid zowel af te bakenen als te beschermen.

Pijlers voor vergroten integriteitsbewustzijn

Naast het in gesprek gaan en blijven over normen en waarden, professionele dilemma's en ethische kwesties, kan ook door het treffen van een aantal structurele maatregelen het integriteitsbewustzijn binnen de organisatie worden vergroot. Belangrijke pijlers in dit verband zijn:

- Verscherpte werving en selectie;
- Een vast onderdeel integriteit in het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers (met in dit kader de eedaflegging als belangrijk reflectiemoment), alsmede een zwaardere variant daarvan — inclusief ethische principes — in de introductie voor leidinggevenden;
- Integriteit — waaronder ethische dilemma's — als vast onderwerp (in samenspraak met opleidingsadviseurs en SSR) binnen het OM-opleidingsprogramma, inclusief vakinhoudelijke cursussen. Leidinggevenden en vertrouwenspersonen integriteit (VPI's) vormen in dit verband doelgroepen die extra aandacht verdienen.

Omgaan met integriteitschendingen

Zonder te verharderen in de aanpak van integriteitschendingen (dit kan leiden tot een angstcultuur), dient — meer dan in het verleden — adequaat, eenduidig en zichtbaar te worden opgetreden binnen het OM als gedragingen de norm overschrijden. Meer open communiceren over integriteitschendingen heeft intern een lerende werking. Het (op geanonimiseerde wijze) bekendmaken welke sancties zijn opgelegd voor welke gedragingen (concernbreed) draagt bij aan het besef dat het OM dit onderwerp serieus neemt, en dat men wel degelijk wordt aangepakt als schendingen aan het licht komen. Dit vergroot de transparantie van het integriteitsbeleid.

3. Ambitie en rolverdeling

De visie op het integriteitsbeleid is verwerkt tot de volgende overkoepelende ambitie:
In 2013 zijn alle OM-medewerkers zich bewust van het belang van integriteit en integer handelen, is 'integriteit' als waarde verinnerlijkt en is er een 'veilig' klimaat gecreëerd waarin medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor het integer handelen binnen het OM.

Dit komt tot uiting in voorbeeldgedrag, het met elkaar blijven bespreken van integriteitsdilemma's, het elkaar aanspreken op niet-integer gedrag en het afhandelen van integriteitschendingen op transparante en OM-breed uniforme wijze.

Rol van OM-onderdelen

De OM-onderdelen zijn zélf verantwoordelijk voor het vergroten van de bewustwording rond integriteit, het aanstellen van VPI's, een eenduidige consistente afhandeling van schendingen en het voldoen aan wet- en regelgeving.

Zoals eerder al aangegeven zal binnen alle OM-onderdelen geïnvesteerd moeten worden in het in gesprek gaan en blijven over normen en waarden, professionele dilemma's en ethische kwesties. Op deze wijze wordt draagvlak en commitment gecreëerd en kan tot een verdere verfijning van integriteitsvraagstukken worden gekomen. Het verdient aanbeveling aan dit proces op een laagdrempelige — waar mogelijk speelse — wijze vorm te geven.

Vanuit de Werkgroep Integriteit c.q. het BI-OM zullen tools worden aangereikt die hierbij behulpzaam kunnen zijn.

Rol van leidinggevenden

Van de leidinggevenden mag worden verwacht dat zij integer handelen, het belang hiervan zichtbaar uitdragen en hierop aanspreekbaar zijn (goed voorbeeld doet goed volgen).

Om medewerkers te doordringen van het belang van integriteit voor het OM en de verantwoordelijkheid die zij hierin als individu hebben, is essentieel dat de leidinggevenden het gesprek aangaan over integriteit (tweerichtingsverkeer). Door dilemma's binnen het team te bespreken wordt integriteit een tastbaar en minder beladen begrip. De morele oordeelskracht van zelfstandige medewerkers wordt hierdoor vergroot.

Rol van VPI's¹

Naast de leidinggevenden heeft de Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI) binnen de OM-onderdelen een voortrekkersrol op het gebied van integriteit. Zo heeft de VPI een adviesrol richting management en is hij/zij op de hoogte van de inzet en het gebruik van tools om dilemma's bespreekbaar te maken. Daarbij moet worden opgemerkt dat integriteit in alle gevallen een managementverantwoordelijkheid is en blijft. Om de VPI zijn/haar voortrekkersrol goed te laten vervullen is het van belang de VPI in positie te brengen en te faciliteren in het opbouwen van een intern netwerk.

Rol van het BI-OM

Het BI-OM heeft een stimulerende, beheersende en adviserende rol. De stimulerende rol is er op gericht de leidinggevenden binnen de OM-onderdelen in staat te stellen hun verantwoordelijkheid te nemen en actief invulling te geven aan integriteit.

Het BI-OM ondersteunt hierbij door de kaders aan te geven, expertise beschikbaar te stellen en producten aan te bieden waarmee de onderdelen het leerproces en de handhaving kunnen vormgeven. Zo stelt het BI-OM (zowel fysiek als via OMtranet/Zoom) instrumenten beschikbaar die kunnen worden ingezet om integriteit bespreekbaar te maken. Te denken valt aan ludieke hulpmiddelen om dilemma's inzichtelijk te maken en een handreiking ten behoeve van het bespreekbaar maken van het onderwerp integriteit in het werkoverleg en tijdens het functioneringsgesprek. De instrumenten kunnen — desgewenst met ondersteuning vanuit het BI-OM — worden ingezet bij bestaande communicatiemomenten zoals teambijeenkomsten, functioneringsgesprekken (integriteit is kerncompetentie) en introductieprogramma's. Hiermee wordt integriteit geborgd en verankerd in het HRM-beleid van het OM.

De beheersende rol van het BI-OM omvat onder meer dat het BI-OM zicht houdt op het totaalbeeld van integriteitschendingen en vanuit die positie het bevoegd gezag ondersteunt bij de naleving van wettelijke vereisten en een OM-breed uniforme invulling van de handhavingspraktijk.

Het BI-OM beschikt over opgeleide onderzoekers, die op verzoek van het bevoegd gezag onderzoek kunnen doen naar een (vermoedelijke) integriteitschending binnen een OM-onderdeel.

¹ Achteraf is het inzicht ontstaan dat de rol van de vpi's hier te ruim is omschreven en te veel (beleids)verantwoordelijkheid bij hen neerlegt. Kerntaken van de vpi - zoals omschreven in de Leidraad vertrouwenspersonen integriteit - zijn het fungeren als klankbord, eerste opvang en meldpunt, het adviseren over en ondersteunen bij het melden van een vermoedelijke integriteitschending en het doorgeleiden van meldingen richting het bevoegd gezag.

Op het gebied van integriteit wil het BI-OM zo breed mogelijk ondersteunen, adviseren en 'sparring partner' zijn voor de OM-onderdelen. Daarnaast is denkbaar dat het BI-OM faciliteert in het bundelen van expertise en denkkraft — van binnen en buiten het BI-OM — op integriteitsvlak, door op verzoek een 'reflectiekamer' bijeen te roepen, die zich buigt over specifieke (door een OM-onderdeel ingebrachte) casuïstiek of thematiek.

4. Concrete (sub)doelen en activiteiten

De in paragraaf 3 geschetste ambitie is uitgewerkt in onderstaande concrete subdoelen. Bij de uitwerking is onderscheid gemaakt tussen activiteiten met een preventief karakter en activiteiten met een meer repressief karakter. Hiermee wordt het volgende bedoeld: Preventie draait om bewustwording. De preventief gerichte activiteiten hebben dus vooral betrekking op de organisatiecultuur en op het (tijdig) onderkennen en bespreekbaar maken van professionele dilemma's in relatie tot integriteit. Naast preventie is ook een repressieve kant binnen het integriteitsbeleid van groot belang. Mochten er aanwijzingen zijn van niet integer gedrag dan dienen deze aanwijzingen te worden onderzocht.

Preventief

- a. Er is een centraal, coördinerend en adviserend bureau met actuele kennis en expertise over integriteitsvraagstukken, het Bureau Integriteit OM. Er wordt gestreefd naar een brede samenstelling van het BI-OM met — naast de programmamanager en een integriteitscoördinator — vertegenwoordigers vanuit HRM, Expertisecentrum Arbeidsjuridisch, BVC, (MT) Rijksrecherche, Communicatie en directeuren bedrijfsvoering. Verder zal, gelet op de mogelijke sfeerovergang tussen een disciplinair onderzoek en een strafrechtelijk onderzoek c.q. Rijksrechercheonderzoek, ook de coördinerend RR-officier er deel van uitmaken. Waar nodig wordt uiteraard de MR-OM geïnformeerd en betrokken;
- b. Integriteit — waaronder ethische dilemma's — vormt (in samenspraak met opleidingsadviseurs en SSR) een vast onderwerp in het OM-opleidingsprogramma, inclusief vakinhoudelijke cursussen. Daarnaast is Integriteit en Leiderschap een vast onderdeel van het opleidingsprogramma voor leidinggevend en VPI's;
- c. Een vast onderdeel integriteit is opgenomen in het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers (met in dit kader de eedaflegging als belangrijk reflectiemoment), alsmede een zwaardere variant daarvan — inclusief ethische principes — in de introductie voor leidinggevend;
- d. Integriteit is onderdeel van het personeelsbeleid. Tijdens werving/selectie, functionerings- en beoordelingsgesprekken en werkoverleg wordt structureel aandacht aan dit onderwerp geschonken;
- e. De interne en externe communicatie over integriteit(schendingen) ondersteunt bewustwording en handhaving van integriteit. Hierbij wordt onderscheid aangebracht in structurele communicatie (preventief) en communicatie bij schendingen (repressief). Het BI-OM zorgt voor communicatiehandvatten richting de OM-onderdelen en is beschikbaar voor advies;
- f. Bij alle onderdelen zijn VPI's benoemd en opgeleid; zij voeren hun taken uit bij de OM-onderdelen;
- g. Een overzicht van functies bij het OM met een verhoogd integriteitsrisico is opgesteld;
- h. Screeningsmogelijkheden voor nieuwe medewerkers zijn onderzocht en waar nodig/mogelijk geoptimaliseerd;
- i. Er is een geactualiseerde gedragscode; deze is breed beschikbaar. De kernwaarden waar de code op is gebaseerd zijn bij medewerkers bekend;
- j. Er is een 'Besluit melden misstanden bij Rijk & Politie ('klokkenluidersregeling'); deze is bij medewerkers bekend (NB: betreft besluit van 15 december 2009; is in werking getreden op 1 januari 2010);
- k. Alle richtlijnen en relevante documenten over integriteit zijn gebundeld in een Handboek Integriteit (en Veiligheid); dit is bij alle OM-medewerkers bekend en beschikbaar; de daarin opgenomen processen zijn volledig geïmplementeerd en geborgd;
- l. De rollen, taken en verantwoordelijkheden in het kader van integriteit zijn voor iedereen helder

Repressief

- a. Alle OM-medewerkers melden (vermoedens van) integriteitschendingen bij hun leidinggevende of VPI; hiervoor is een meldprocedure geïmplementeerd. (In de procedure wordt ook de wijze van omgaan met anonieme meldingen meegenomen.);
- b. Alle onderdelen registreren schendingen; hiervoor is een OM-breed registratiesysteem (LIRS) geïmplementeerd en in werking;
- c. Alle (vermoedens van) schendingen worden onderzocht conform een landelijke instructie. Bij een geconstateerde integriteitschending wordt, overeenkomstig deze instructie, adequaat, eenduidig en zichtbaar opgetreden;
- d. Het BI-OM stelt een jaarlijkse verantwoordingsrapportage op ten behoeve van het College over de stand van zaken van het integriteitsbeleid, aantal schendingen, wijze van afhandeling etc. Daarnaast verzorgt het BI-OM een halfjaarlijkse — geanonimiseerde — kwantitatieve rapportage over de soort integriteitschendingen en opgelegde sancties. Deze rapportage wordt concernbreed beschikbaar gesteld.

D

Handreiking melding integriteitsschendingen en misstanden

Binnen het Openbaar Ministerie

OPENBAAR MINISTERIE

DOCUMENT 4.

Handreiking melding integriteitsschendingen en misstanden

Datum december 2017

Auteur Openbaar ministerie i.s.m. Ministerie van Justitie en Veiligheid

Versie 1

Inhoud

- 1 Inleiding
- 2 Melden van vermoedens van integriteitschendingen en misstanden
 - 2.1 Wat melden?
 - 2.2 Waar melden?
 - 2.3 Wanneer melden?
 - 2.4 Meldmogelijkheden binnen het Openbaar Ministerie
 - 2.4.1 Vertrouwelijk melden bij de vertrouwenspersoon
 - 2.5 Meldmogelijkheden buiten het Openbaar Ministerie
 - 2.5.1 Melden bij de vertrouwenslijn
 - 2.5.2 Melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders
- 3 Handelwijze na een melding over een mogelijke integriteitsschending
 - 3.1 Ontvangen van een melding
 - 3.2 Eerste beoordeling van de melding en starten van een onderzoek
 - 3.3 Afhandeling van de melding

1 Inleiding

Betrouwbaarheid en integriteit zijn een vereiste voor een goed functionerend Openbaar Ministerie (OM). Integriteitsschendingen en misstanden (hierna ook aangeduid als integriteitsschendingen) in de ambtelijke organisatie doen daaraan afbreuk. Integriteitsschendingen moeten daarom worden voorkomen. En daar waar deze zich toch voordoen, moeten deze zo snel mogelijk worden opgemerkt en effectief worden behandeld en beëindigd door het bevoegd gezag. Daarom moeten medewerkers vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden bij de eigen organisatie kunnen melden, zonder daarvan enig nadeel te ondervinden. Verder moet een 'veilig' en 'open' klimaat ervoor zorgen dat medewerkers dit ook zoveel mogelijk doen.

Meldingen over mogelijke integriteitsschendingen door medewerkers van het OM kunnen op verschillende manieren bij de organisatie binnenkomen. Dat wil zeggen: medewerkers kunnen kiezen langs welke weg zij een vermoeden van een integriteitsschending willen aankaarten.

Binnen de Rijksoverheid kennen we de Interne klokkenluidersregeling Rijk, Politie en Defensie (hierna te noemen Klokkenluidersregeling). Deze regeling is van belang voor ambtenaren, gewezen ambtenaren en degenen die anderszins arbeid verrichten of hebben verricht bij een ambtelijke organisatie. Op grond van de regeling kunt u een vermoeden van een misstand melden bij uw leidinggevende, een hogere leidinggevende, bij een daartoe ingericht organisatieonderdeel of bij een Vertrouwenspersoon.

Als dit niet in redelijkheid van u kan worden gevraagd, kunt u een dergelijke melding van een vermoeden van een misstand rechtstreeks doen bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of bij een andere instantie die daartoe bevoegd is. Wie om wat voor reden dan ook huiverig is om gebruik te maken van bestaande meldmogelijkheden, kan een vermoedelijke integriteitsschending desgewenst anoniem melden.

De organisatie moet meldingen van vermoedens serieus nemen en onderzoeken. En als de vermoedens juist blijken te zijn, moet deze adequate maatregelen treffen en voorzien in een oplossing. Voorwaarde voor het goed oplossen van integriteitsschendingen is dat iedereen binnen de organisatie weet hoe er met vermoedens van integriteitsschendingen wordt omgegaan. Het stroomschema in de bijlage geeft daar inzicht in.

Met ingang van 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders in werking getreden. Deze wet bepaalt dat de werkgever die in de regel ten minste 50 personen in dienst heeft, een procedure vaststelt, die voorschrijft hoe om te gaan met het melden van vermoedens van een misstand binnen zijn organisatie. Verder stelt deze wet de kaders waaraan een dergelijke procedure moet voldoen. Voor het Rijk is deze procedure vastgelegd in de hiervoor genoemde Klokkenluidersregeling.

Ter nadere uitwerking van en in aanvulling op deze interne procedure voor het melden van misstanden beschrijft deze Handreiking hoe medewerkers van het OM melding kunnen maken van zowel misstanden als andere (vermoedens van) integriteits-schendingen. Ook beoogt deze hen inzicht te verschaffen over de te volgen procedure rond meldingen van alle vormen van (vermoedens van) integriteits- schendingen. Dit document heeft dus een bredere scope dan de interne procedure die in de Klokkenluidersregeling is opgenomen. Niet iedere integriteitsschending kan immers worden gekwalificeerd als een misstand.

2 Melden van vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden

De Wet Huis voor klokkenluiders regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden bij het Huis voor klokkenluiders. Ook verplicht de Wet Huis voor klokkenluiders werkgevers waar 50 of meer mensen werken een Klokkenluidersregeling op te stellen; de wet geeft op hoofdlijnen aan wat er ten minste in deze regeling moet staan.

Op 1 januari 2017 is de Klokkenluidersregeling in werking getreden. In deze regeling staat beschreven hoe (onder meer) een (gewezen) ambtenaar en degenen die anderszins arbeid verrichten of hebben verricht, binnen een ambtelijke organisatie een vermoeden van een misstand in zijn organisatie kan melden en welke acties het management moet nemen naar aanleiding van een melding.

Een melding van een vermoeden van een integriteitsschending en/of een misstand is niet hetzelfde als een klacht, een bezwaar of beroep. Dit onderscheid is van belang, omdat er verschillende procedures gelden voor meldingen van integriteitsschendingen enerzijds en voor klachten, bezwaar of beroep anderzijds.

De procedureregels voor de behandeling van klachten, bezwaar of beroep zijn te vinden in de Algemene wet bestuursrecht. Deze blijven hier verder buiten beschouwing.

2.1 Wat melden?

Wanneer is er nu sprake van een integriteitsschending of een misstand? Aan de basis ligt in elk geval dat één of meer ambtenaren zich niet hebben gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, zoals omschreven in bijvoorbeeld artikel 125ter van de Ambtenarenwet, artikel 50, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, artikel 34a van het Besluit Rechtspositie Rechterlijk Ambtenaren en artikel 9 van het Besluit Algemene rechtspositie politie.

Op grond van de Wet Huis voor klokkenluiders is een vermoeden van een misstand:

Het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie (indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen), sprake is van een misstand voor zover:

- het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie; en
- het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Deze opsomming neemt niet weg dat ook meldingen van andere integriteitsschendingen binnen de organisatie die niet een misstand vormen en waarvoor de Klokkenluider-regeling strikt formeel dus niet is bedoeld, bespreekbaar moeten zijn. Ook hierop moet de organisatie serieus en adequaat reageren.

Binnen het OM gebruiken we de volgende definitie van een integriteitsschending: Een handeling of het nalaten daarvan – binnen of buiten diensttijd – waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaire, gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap, dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert.

In de Modelinstructie Handelwijze Integriteitsschendingen binnen het Openbaar Ministerie is de definitie en het toetsingskader verder uitgewerkt.

Ook de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) en de gedragscode van het Openbaar Ministerie zijn hierbij van belang, omdat die een nadere invulling geven van het kader voor integer handelen.

De melding zelf moet te goeder trouw en naar behoren worden gedaan. Dit houdt in dat de melder zowel procedureel als materieel zorgvuldig moet handelen. Het procedureel zorgvuldig handelen wordt hierna beschreven onder paragraaf 2.2. Materieel zorgvuldig handelen houdt in dat de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de desbetreffende feiten juist zijn. Voor het overige worden aan de melding geen eisen gesteld en is deze dus vormvrij.

Aangifteplicht bij misdrijven

Een schending van een wettelijk voorschrift kan ook een strafbaar feit opleveren. De ambtenaar die een redelijk vermoeden heeft van een integriteitsschending die tegelijkertijd ook een ambtsmisdrijf oplevert dat valt onder artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering (WvS) is verplicht hiervan onmiddellijk (letterlijk: "onverwijld") aangifte te doen.

Naast deze specifiek op ambtenaren gerichte aangifteplicht is er bovendien een voor iedereen op grond van artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering geldende plicht om bepaalde, zeer ernstige misdrijven ook onmiddellijk aan te geven. Bijvoorbeeld misdrijven tegen de veiligheid van de staat, misdrijven tegen het leven gericht, mensenroof of verkrachting.

Wie deze laatste aangifteplicht niet naleeft, kan strafrechtelijk worden vervolgd op grond van artikel 136 van het Wetboek van Strafrecht.

Aan het begrip "onverwijld" (uit art.162 WvS) wordt in dit verband als volgt invulling gegeven. Het bevoegd gezag beoordeelt in overleg met de medewerker (eventueel na een verkennend onderzoek) of er bij de melding sprake is van een zodanig concreet vermoeden van een strafbaar feit dat een onmiddellijke aangifte gerechtvaardigd is. Als dat het geval is, spreken zij af wie van hen de aangifte zal doen en waar de aangifte zal worden gedaan. Soms zal het bevoegd gezag via de Vertrouwenspersoon (zie paragraaf 2.4.1) over het desbetreffende feit worden geïnformeerd.

De wettelijke plicht tot het doen van aangifte staat in beginsel los van het intern melden van een integriteitsschending. Met het opsporen, vervolgen en berechten van strafbare feiten wordt immers een ander doel gediend dan met het onderzoeken en wegnemen van integriteitsschendingen in de organisatie.

2.2 Waar melden?

Als invulling van het begrip "goed ambtenaarschap" wordt van medewerkers van het OM verwacht dat zij melding doen van een (vermoeden van een) integriteitsschending. Uitgangspunt hierbij is dat vermoedens van integriteitsschendingen eerst intern worden gemeld.

Hoofdregel: intern melden in de lijn

De medewerker meldt een (vermoeden van) integriteitsschending of een misstand in beginsel bij zijn direct leidinggevende. Als de medewerker melding aan zijn direct leidinggevende niet wenselijk acht, kan hij/zij het vermoeden melden aan

een hogere leidinggevende of aan de Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI). Kan dit niet in redelijkheid van de medewerker worden gevraagd en is er sprake van een vermoeden van een misstand, dan kan hij/zij de misstand rechtstreeks melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie.

Heeft de melding betrekking op een andere overheidsorganisatie, dan doet de medewerker de melding bij een leidinggevende of de Vertrouwenspersoon van die organisatie.

Is de medewerker niet meer werkzaam bij het Openbaar Ministerie, dan meldt hij/zij bij voorkeur aan de voormalige direct leidinggevende.

Alle personen die werkzaam zijn bij het Openbaar Ministerie, dus zowel ambtenaren als niet ambtenaren (denk bijvoorbeeld aan zzp'ers, inhuurkrachten, uitzendkrachten, stagiairs en vrijwilligers) kunnen een melding doen.

2.3 Wanneer melden?

Voor de melding geldt geen strikte termijn. Wel regelt de Klokkenluidersregeling dat een melding over een misstand niet hoeft te worden behandeld als deze "onredelijk laat" wordt gedaan. Het betreft dan feiten die in het verre verleden hebben plaats gevonden.

In het algemeen zal de organisatie niet te snel moeten oordelen dat een melding te laat is gedaan.

In de volgende paragrafen behandelen we drie verschillende wijzen van melden:

- bij de Vertrouwenspersoon;
- bij de Vertrouwenslijn; en
- bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

2.4 Meldmogelijkheden binnen het Openbaar Ministerie

Een openlijke melding in de lijn is de meest wenselijke situatie. Van leidinggevendenden mag immers worden verwacht dat zij een veilig werkklimaat bevorderen en open staan voor signalen van medewerkers over integriteitsschendingen en misstanden.

Voor potentiële melders die zich niet willen of durven wenden tot hun (naaste hogere) leidinggevende, bestaat er de mogelijkheid binnen het organisatieonderdeel vertrouwelijk te melden bij de Vertrouwenspersoon.

2.4.1 Vertrouwelijk melden bij de Vertrouwenspersoon

De Vertrouwenspersoon maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder schriftelijke instemming van de melder. Kiest de melder ervoor om te melden bij de Vertrouwenspersoon, dan doet hij/zij dit dus in beginsel vertrouwelijk.

Waar in deze Handreiking wordt gesproken over 'Vertrouwenspersoon' bedoelen we primair de Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI)– een functionaris met ten aanzien van misstanden de in de Klokkenluidersregeling genoemde specifieke taken:

- adviseren over het omgaan met een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand; en
- het in ontvangst nemen en doorgeleiden van (daadwerkelijke) meldingen naar de hoogste leidinggevende.

De Vertrouwenspersoon Integriteit moet worden onderscheiden van de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen die een grondslag heeft in de Arbeidsomstandighedenwet. Deze adviseert hoe om te gaan met ongewenst gedrag. In sommige organisaties vervullen Vertrouwenspersonen beide rollen, het openbaar ministerie heeft er bewust voor gekozen de twee typen Vertrouwenspersonen (Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen) gescheiden te houden. Gezien deze verschillende invulling wordt in de Handreiking gekozen voor de neutrale term 'Vertrouwenspersoon'.

Als de Vertrouwenspersoon een vertrouwelijke melding krijgt, brengt hij/zij het bevoegd gezag op de hoogte van de melding, maar niet van de identiteit van de melder. De organisatie waaronder de Vertrouwenspersoon ressorteert, mag de Vertrouwenspersoon niet onder druk zetten om de identiteit van de melder alsnog bekend te maken.

Voor de Vertrouwenspersoon brengt het vertrouwelijk melden extra taken en/of verantwoordelijkheden met zich. Door de vertrouwelijkheid van de melding, wordt de Vertrouwenspersoon immers de intermediair tussen de melder en degene(n) die de melding onderzoeken. Bij beantwoording van eventuele vragen van de onderzoekers, moet de Vertrouwenspersoon er op letten de identiteit van de melder niet (onbedoeld) bekend te maken.

Medewerkers moeten vermoedens van integriteitsschendingen in vertrouwen kunnen bespreken met de Vertrouwenspersoon. Aan de mogelijkheid van de Vertrouwenspersoon om vertrouwelijkheid te bieden bij integriteitstekwesties zit echter wel een grens. In bepaalde gevallen mag de Vertrouwenspersoon de informatie niet voor zichzelf houden. Sommige

integriteitsschendingen zijn immers zo ernstig, dat de ambtenaar - en dus ook de Vertrouwenspersoon (als ambtenaar) - verplicht is om hiervan melding te doen bij het bevoegd gezag en/of zelfs aangifte te doen. Weigert de ambtenaar dit, dan moet de Vertrouwenspersoon de melding zelf doorgeven aan het bevoegd gezag. Dit laatste overigens zonder dat de Vertrouwenspersoon de identiteit van de melder daarbij bekend mag maken.

Echter, ook de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder kan niet in alle gevallen worden gewaarborgd. Dit houdt vooral verband met de al genoemde aangifteverplichting bij (ambts)misdrijven, zoals neergelegd in de artikelen 160 en 162 van het Wetboek van Strafvordering. Los van de wettelijke aangifteplicht zal de Vertrouwenspersoon niet altijd vertrouwelijkheid over de gemelde feiten of omstandigheden kunnen garanderen. In uitzonderlijke gevallen kan een Vertrouwenspersoon zich op basis van dwingende morele overwegingen - bijvoorbeeld wanneer er levens in het geding zijn - genoodzaakt voelen de gegeven informatie te delen met anderen - en zo de vertrouwelijkheid te doorbreken. De Vertrouwenspersoon moet daarom aan het begin van ieder gesprek de melder mededelen dat de vertrouwelijkheid van het gesprek niet in alle gevallen kan worden gegarandeerd.

Daar komt nog bij: de Vertrouwenspersoon heeft geen verschoningsrecht. Mocht de rechter de Vertrouwenspersoon vragen naar wat er is besproken tussen hem en de medewerker of wat de identiteit is van de melder, dan moet de Vertrouwenspersoon dit vertellen.

Als de ambtenaar en/of de Vertrouwenspersoon twijfelt of er sprake is van een vermoeden waarvoor een aangifteverplichting geldt, kan hij/zij hierover van gedachten wisselen met het Advies Contactpunt voor ambtsmisdrijven van de Rijksrecherche, bereikbaar op telefoonnummer 088-6992890. Ook is een online advieswijzer beschikbaar op www.rijksrecherche.nl.

Als de ambtenaar en/of de Vertrouwenspersoon vermoedt dat er sprake is van een ernstige integriteitsschending, die mogelijk het belang van het organisatieonderdeel waar zij werken overstijgt, ligt het voor de hand om contact op te nemen met de integriteits-coördinator of de integriteitsverantwoordelijke van zijn organisatie. Van daaruit kan desgewenst overleg over het vervolgtraject plaatsvinden met de centrale coördinator integriteit van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

2.5 Meldmogelijkheden buiten het Openbaar Ministerie

Zoals hiervoor al is aangegeven, heeft een interne melding – via direct leidinggevende, een hogere leidinggevende of de Vertrouwenspersoon – de voorkeur. Er zijn echter situaties denkbaar, waarin een ambtenaar een externe melding verkiest. Hieronder schetsen we wat in een dergelijk geval de mogelijkheden zijn.

2.5.1 Melden bij de Vertrouwenslijn

Zoals in paragraaf 2.2 al is aangegeven, wordt van medewerkers van het OM verwacht dat zij altijd melding doen van een (vermoeden van een) integriteitsschending. Uitgangspunt daarbij is dat zij eerst intern melden. Anoniem melden past in beginsel niet bij dit uitgangspunt.

Er kunnen echter geldige redenen zijn waarom een medewerker er niet toe overgaat om binnen het OM een melding te doen en zich bekend te maken. Zo kan een medewerker bang zijn voor de persoonlijke gevolgen die een melding met zich zou kunnen brengen. Een andere reden kan zijn dat de (potentiële) melder in een positie verkeert, waarin hij/zij sterk afhankelijk is van degene op wie de melding - direct of indirect - betrekking heeft.

In de praktijk blijkt het vaak belangrijk om met de melder te kunnen praten over zijn melding. Dit om na te kunnen gaan of de melding voldoende concreet is om een onderzoek te starten. Bij anonieme meldingen ontbreekt die verificatiemogelijkheid.

Hoewel aan anonieme meldingen nadelen kleven en deze vorm van melden dus zeker niet de voorkeur geniet, bestaat de mogelijkheid om anoniem te melden wel. Vanwege het bestaan van drempels voor het openlijk melden, kunnen vermoedens van integriteits-schendingen door overheidsfunctionarissen anoniem worden gemeld bij de Vertrouwenslijn. Deze lijn is eind 2009 gestart op initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en is ondergebracht bij NL Confidential (telefoonnummer 0800 2800 200, <https://www.devertrouwenslijn.nl/contact/>).

Als de Vertrouwenslijn de melding concreet genoeg acht om te onderzoeken, draagt deze de melding over aan de organisatie waar het feit zich vermoedelijk heeft voorgedaan.

Betreft de anonieme melding een strafbaar feit, dan wordt de melding ook doorgegeven aan de Rijksrecherche.

Een anonieme melding heeft in beginsel minder gewicht dan een niet-anonieme melding. Aan een niet-anonieme melding kan een zekere bewijskracht worden toegekend. De bewijskracht van een anonieme melding is op voorhand beperkt. Enkel en alleen op basis van één anonieme melding zal geen verdachte in een strafproces worden veroordeeld.

Ook in het ambtenarenrecht gelden er beperkingen met betrekking tot anonieme verklaringen. Een dergelijke verklaring is alleen toelaatbaar in combinatie met ander, verifieerbaar bewijsmateriaal.

Een anonieme melding kan echter niet zonder meer terzijde worden geschoven enkel vanwege het feit dat het een anonieme melding betreft. Een anonieme melding van een ernstige integriteitsschending met relevante gedetailleerde aanwijzingen moet dan ook, net als een niet-anonieme melding, in behandeling worden genomen.

2.5.2 Melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders

De afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders is een extern onafhankelijk onderzoeksorgaan. Het heeft tot taak meldingen van vermoedens van misstanden te onderzoeken en de desbetreffende organisatie naar aanleiding van dat onderzoek van zijn oordeel en eventuele aanbevelingen te voorzien. Het Huis voor klokkenluiders heeft tot doel bij te dragen aan de bescherming van melders van misstanden.

Ambtenaren in dienst van het openbaar ministerie en degenen die anderszins arbeid verrichten voor het Openbaar Ministerie kunnen zich tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders wenden.

De externe procedure bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders staat open:

- als de melder zich niet kan vinden in de uiteindelijke conclusie van het bevoegd gezag ten aanzien van de gemelde misstand; of
- als de melder niet - of niet tijdig - door het bevoegd gezag in kennis wordt gesteld van het naar aanleiding van de melding ingenomen standpunt; of
- als de afhandeling van de melding onredelijk lang is; of
- als de melding bij de leidinggevende of Vertrouwenspersoon in redelijkheid niet kan worden gevraagd van de melder.

Dit laatste doet niet af aan het uitgangspunt dat misstanden of vermoedens daarvan eerst intern aan de orde worden gesteld. De melder zal dan ook aannemelijk moeten maken dat er sprake is van een situatie of omstandigheden, waarin dit niet van hem/haar kan worden gevraagd. Het is aan de afdeling Onderzoek om te beoordelen of de rechtstreekse melding gerechtvaardigd is. Is de afdeling Onderzoek van oordeel dat de rechtstreekse melding niet terecht is, dan zal deze de betrokken medewerker adviseren om de kwestie eerst intern aan te kaarten.

Na ontvangst van een melding beoordeelt de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of de melding aan een aantal vereisten voldoet en ontvankelijk kan worden geacht. Als dit het geval is, zal de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders de zaak onderzoeken en het bevoegd gezag adviseren.

Contactgegevens afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders

Postadres

Postbus 10088, 3505 AB Utrecht.

Bezoekadres

Maliebaan 72, 3581 CV Utrecht (bezoek kan alleen op afspraak).

Telefoon

088-371 30 30 - voor vragen over het melden van misstanden.

E-mail

advies@huisvoorklokkenluiders.nl - voor advies over het melden van misstanden.

Website

www.huisvoorklokkenluiders.nl .

3 Handelwijze na een melding over een mogelijke integriteitsschending

3.1 Ontvangen van een melding

De leidinggevende of de Vertrouwenspersoon bij wie een vermoeden van een integriteitsschending wordt gemeld, draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag onmiddellijk op de hoogte wordt gesteld van het gemelde vermoeden en van de datum waarop de melding is ontvangen. De Vertrouwenspersoon maakt de identiteit van de melder daarbij niet bekend zonder schriftelijke instemming van de melder.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor een adequate afhandeling van de melding.

Het bevoegd gezag stuurt een ontvangstbevestiging naar de medewerker die een vermoeden van een integriteitsschending heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging staat om welk vermoeden het gaat en wanneer de medewerker het vermoeden aan zijn/haar leidinggevende of de Vertrouwenspersoon heeft gemeld. Als de medewerker vertrouwelijk heeft gemeld aan de Vertrouwenspersoon, stuurt het bevoegd gezag een ontvangstbevestiging aan de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon zorgt ervoor dat deze bij de melder terecht komt.

Als de identiteit van de melder bekend is, moeten degenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding vertrouwelijk met deze identiteit omgaan. De identiteit van de melder mag niet verder bekend worden gemaakt dan noodzakelijk is voor de procedure rond de melding. Ook met de melding zelf wordt vertrouwelijk omgegaan.

Het bevoegd gezag meldt een gemeld vermoeden van een misstand of een integriteitsschending bij het Bureau Integriteit OM (BI-OM). Het BI-OM registreert alle meldingen en de afdoening daarvan.

Tevens beoordeelt het bevoegd gezag of de ambtelijke en politieke top over de melding moet worden geïnformeerd.

In de meeste gevallen zal de melding gaan over handelingen van een of meer individuele medewerker(s). De identiteit van deze medewerker(s) kan in de melding zijn opgenomen, dan wel eenvoudig zijn op te maken uit het relaas. Om ongewenste beschadiging van de betrokken medewerker(s) te voorkomen, krijgt de melding van meet af aan een strikt vertrouwelijke status. Hiermee bedoelen we dat alleen de verantwoordelijke en de met de directe behandeling belaste functionarissen de beschikking krijgen over de melding en de daarmee samenhangende informatie.

Het bevoegd gezag informeert de persoon of de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij daardoor een onderzoeksbelang kan worden geschaad of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.

3.2 Eerste beoordeling van de melding en starten van een onderzoek

In geval van een melding, moet eerst worden gezien of aan alle voorwaarden is voldaan om de melding in ontvangst te nemen.

De melding is niet-ontvankelijk, als het gemelde vermoeden geen betrekking heeft op een medewerker van het organisatieonderdeel en/of de gedraging niet valt onder de verantwoordelijkheid van het organisatieonderdeel.

Kan de melding ontvankelijk worden geacht, dan volgt er onmiddellijk een vorm van onderzoek. Het bevoegd gezag bepaalt op welk niveau en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het onderzoek mag niet worden verricht door iemand die mogelijk betrokken is, of is geweest, bij de vermoedelijke integriteitsschending of die te weinig afstand heeft tot de onderzochte personen of kwestie. Dit om mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding te voorkomen.

Het bevoegd gezag stelt onmiddellijk een onderzoek in naar het vermoeden van een misstand, tenzij:

- het vermoeden van een integriteitsschending kennelijk ongegrond is;
- de melding kennelijk onredelijk laat is gedaan.

Blijft een onderzoek achterwege, dan informeert het bevoegd gezag de melder zo spoedig mogelijk schriftelijk daarover. Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft krijgen, wanneer zij al op de hoogte zijn van de melding, hierover bericht.

Als de identiteit van de melder vertrouwelijk is, wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan naar de melder.

Bij de kennisgeving wordt de melder erop gewezen dat hij zich kan wenden tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

3.3 Afhandeling van de melding

De melder van een integriteitsschending krijgt binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd bericht over de bevindingen van het onderzoek, het oordeel van het bevoegd gezag daarover en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden. Een Vertrouwenspersoon die betrokken is bij een melding krijgt dezelfde informatie.

Als de identiteit van de melder vertrouwelijk is, wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan door aan de melder.

Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, krijgen schriftelijk bericht over de bevindingen van het onderzoek, het oordeel van het bevoegd gezag daarover en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden, tenzij daardoor een onderzoeksbelang zou kunnen worden geschaad. Dat kan het geval zijn als de meldprocedure leidt tot aangifte en opsporing. Voorkomen moet immers worden dat bewijsmateriaal wordt vernietigd.

Als de termijn van twaalf weken niet haalbaar is, bijvoorbeeld vanwege de omvang of complexiteit van het onderzoek, krijgen betrokkenen een verdagingsbericht. Hierin wordt aangegeven binnen welke (redelijke) termijn de informatie zal worden verstrekt.

3.4 Bescherming tegen benadeling

In artikel 125quinquies, derde lid van de Ambtenarenwet staat de bescherming verankerd voor melders van een vermoeden van een misstand, te weten:

“De ambtenaar die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d van de Wet Huis voor klokkenluiders meldt, zal als gevolg daarvan geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij het bevoegd gezag of de daartoe bevoegde instantie.”

Iedere medewerker van het Openbaar Ministerie die te goeder trouw en naar behoren een bij hem/haar levend vermoeden van een integriteitsschending meldt, geniet naar analogie van deze wettelijke bepaling een vergelijkbare bescherming. Daarom draagt het bevoegd gezag er zorg voor dat een melder als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een integriteitsschending geen nadelige gevolgen ondervindt in zijn/haar rechtspositie en/of bij de uitoefening van zijn/haar functie tijdens en na de behandeling van de melding. Ditzelfde geldt ook voor de (gewezen) Vertrouwenspersoon vanwege zijn/haar betrokkenheid bij een melding.

Instructie Handelwijze Integriteitsschendingen

binnen het Openbaar Ministerie

OPENBAAR MINISTERIE

DOCUMENT 5.

Instructie Handelswijze Integriteitsschendingen

Datum December 2017

Auteur Openbaar Ministerie in samenwerking met Ministerie van Justitie en Veiligheid en

Versie 1

Inhoud

- 1 Inleiding
- 2 Definitie en omschrijving van een integriteitsschending
- 3 Taken Bureau Openbaar Ministerie (BI-OM)
- 4 Procedure
- 5 handelwijze na de melding van een integriteitsschending
 - 5.1 een intern bij het OM gemelde integriteitsschending
 - 5.2 Melden door het bevoegd gezag
 - 5.3 Eerste beoordeling van de melding en starten van onderzoek
 - 5.4 Afhandeling van de melding
 - 5.5 Bescherming tegen benadeling
 - 5.6 Samenloop van (disciplinair) feitenonderzoek en een strafrechtelijk onderzoek
 - 5.7 Ordemaatregelen
- 6 Oriënterend (voor)onderzoek
 - 6.1 Doel
 - 6.2 Procedure
 - 6.3 Vervolg
- 7 (Disciplinair) feitenonderzoek
 - 7.1 Doel
 - 7.2 Procedure
 - 7.3 Bevoegdheden
 - 7.4 Verplichte medewerking van betrokkene en cautie
 - 7.5 Vervolg
- 8 Uitwisseling van gegevens tussen een oriënterend (voor)onderzoek en een (disciplinair)feitenonderzoek
- 9 Juridische afhandeling integriteitsschendingen
 - 9.1 Tenlasteleggings- en verantwoordingsfase
 - 9.2 Voornemen tot strafoplegging
 - 9.3 Betrokkene mag bedenkingen inbrengen
 - 9.4 Opleggen van straf of maatregel
 - 9.5 Rechtsmiddelen voor de ambtenaar
 - 9.6 Strafrechtelijk onderzoek

- 10 Rehabilitatie
 - 10.1 In welke gevallen is het bevoegd gezag gehouden tot “
 rehabilitatie?”
 - 10.2 Hoe gaat rehabilitatie in zijn werk
- 11 Schriftelijke vastlegging door het bevoegd gezag
- 12 Nazorg

1 Inleiding

Deze instructie beschrijft de wijze, waarop de functionarissen binnen het Openbaar Ministerie (OM) en de Rijksrecherche die optreden als bevoegd gezag moeten omgaan met een (vermoedelijke) integriteitsschending.

Binnen het OM werken drie typen ambtenaren: rechterlijk ambtenaren, rijksambtenaren en politieambtenaren. Alle drie hebben ze hun eigen rechtspositionele regelingen. Voor rechterlijke ambtenaren (officieren van justitie, advocaten-generaal) zijn dit de Wet RO, de Wet Rechtspositie Rechterlijke ambtenaren en het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren Brra. Voor Rijksambtenaren (bijvoorbeeld: parketsecretarissen, beleidsmedewerkers en administratief personeel) is dit het ARAR. Voor politieambtenaren (werkzaam bij de Rijksrecherche) is dit het Barp.

Deze instructie is van toepassing op alle drie genoemde type ambtenaren. Kennisneming van deze instructie is daarmee van belang voor alle genoemde ambtenaren van het OM die op enigerlei wijze betrokken zijn bij een melding van een (vermoedelijke) integriteitsschending, het onderzoek daarnaar en de afhandeling daarvan. Het OM heeft een speciaal centraal meldpunt ingericht, het Bureau Integriteit Openbaar Ministerie (BI-OM) dat in het geval van integriteitsschendingen een aantal taken heeft. Deze taken worden in hoofdstuk 3 van deze instructie beschreven.

De rechten en verplichtingen van de betrokkene en de getuige in een (disciplinair) feitenonderzoek zijn geconcretiseerd in twee afzonderlijk brochures.

Hierna zullen we eerst omschrijven wat we onder een integriteitsschending verstaan.

Vervolgens omschrijven we de te volgen procedure op hoofdlijnen, waarna we in de daaropvolgende hoofdstukken verschillende fases binnen deze procedure nader uitwerken:

- de handelwijze direct na een melding;
- de verschillende soorten onderzoek die kunnen worden ingesteld;
- de stappen die op grond van dit onderzoek kunnen worden genomen, zoals een disciplinair traject, rehabilitatie en/of nazorg.

2 Definitie en omschrijving van een integriteitsschending

Binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid gebruiken we de volgende definitie van een integriteitsschending:

Een handeling of het nalaten daarvan, binnen of buiten diensttijd, waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaires, gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap, dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert.

Voor alle bij het OM werkende ambtenaren geldt dat zij verplicht zijn zich te gedragen zoals het een goed ambtenaar betaamt.

Het is niet uitputtend te omschrijven in welke gevallen er wel en in welke er niet is gehandeld volgens goed ambtenaarschap. Hieronder volgt het toetsingskader om deze beoordeling te kunnen maken.

Het kader wordt gevormd door twee wetsartikelen:

- artikel 125ter Ambtenarenwet bepaalt dat een ambtenaar verplicht is om zich als een goed ambtenaar te gedragen;
- artikel 50 van het ARAR bepaalt dat "de (rijks)ambtenaar gehouden is de plichten uit zijn functie voortvloeiende nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen, zoals een goed ambtenaar betaamt."

Verder is in de verschillende rechtspositionele reglementen per type ambtenaar nog een aantal normerende regels gesteld.

Voor rechterlijk ambtenaren is artikel 34a van het BRR van belang. Uit dit artikel kan een norm voor goed ambtenaarschap worden afgeleid.

Dit artikel luidt:

"Lid 1. Ten aanzien van de rechterlijk ambtenaar, die een hem opgelegde verplichting niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd.

Lid 2. Plichtsverzuim als bedoeld in het eerste lid omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van datgene wat een goed rechterlijk ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen."

Voor de medewerkers van de Rijksrecherche is hoofdstuk VII.a "Integriteit" van het Barp van belang. Daarnaast is in artikel 9 van het Barp (als onderdeel van de eed of belofte) onder andere de volgende gedragsnorm opgenomen:

"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."

Ook de eed of belofte die door alle medewerkers het Openbaar Ministerie is afgelegd, is van belang. Op grond van artikel 51 ARAR is de ambtenaar verplicht om een eed of belofte af te leggen. De ambtenaar legt daarmee een verklaring af over zijn functieervulling als ambtenaar en spreekt daarmee uit dat hij zich bewust is van zijn bijzondere positie in de samenleving. Handelen in strijd met de eed of belofte kan (een vermoeden van) integriteitsschending opleveren.

Verder is de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) van belang. Deze code geeft een nadere invulling van het hiervoor vermelde kader voor integer handelen. Het document geeft een overzicht van de belangrijkste rijksbrede afspraken op het gebied van integriteit. Daarnaast biedt de code een houvast bij het maken van afwegingen en het nemen van beslissingen. De gedragscode is van toepassing op iedereen die werkt voor het Rijk. In de eerste plaats zijn dit alle ambtenaren die zijn aangesteld in dienst van de Rijksoverheid.

Daarnaast geldt de gedragscode ook voor andere mensen die werkzaam zijn voor de Rijksoverheid bijvoorbeeld als stagiair, als uitzendkracht of als extern ingehuurde opdrachtnemer.

Voorts geldt voor alle medewerkers van het Openbaar Ministerie aanvullend de specifieke gedragscode, die is opgesteld vanwege de specifieke publiekrechtelijke taak en/of de specifieke kenmerken en risico's van het Openbaar Ministerie. Dit is de gedragscode Openbaar Ministerie van mei 2012.

Aan de hand van het hierboven weergegeven toetsingskader zal per geval de beoordeling gemaakt moeten worden of er sprake is van een vermoedelijke integriteitsschending.

Voorbeelden van integriteitsschendingen kunnen zijn:

- belangenverstremgeling;
- onzorgvuldig omgaan met informatiebronnen;
- manipulatie of misbruik van (de toegang tot) informatie;
- misbruik van bevoegdheden of positie;
- onverenigbare functies/bindingen/activiteiten;
- ongewenst gedrag, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld;
- strafbare feiten binnen en buiten werktijd;
- misdragingen binnen en buiten werktijd;
- verspilling en misbruik van rijkseigendommen;

- handelen in strijd met de afgelegde eed of belofte.

Waar in dit stuk wordt gesproken over integriteitsschending wordt ook bedoeld: een vermoeden daarvan.

Waar in dit stuk wordt gesproken over 'betrokkene' wordt bedoeld: de persoon op wie het onderzoek zich richt.

Waar in dit stuk wordt gesproken over bevoegd gezag wordt bedoeld: de persoon die bevoegd is rechtspositionele beslissingen en besluiten te nemen ten aanzien van de betrokkene.

3 Taken Bureau Integriteit OM (BI-OM)

Het OM heeft met het Bureau Integriteit Openbaar Ministerie een centrale eenheid ingericht met als kerntaak het op structurele wijze aandacht geven aan en versterken van integriteitszorg binnen het Openbaar Ministerie.

Het BI-OM heeft een adviserende, stimulerende, coördinerende en ondersteunende rol. In het geval van een integriteitschending heeft het BI-OM een aantal taken.

Deze taken zijn:

- Het BI-OM is het meldpunt waar het bevoegd gezag van een OM onderdeel melding dient te maken van elke (vermoedelijke) integriteitschending en de afhandeling daarvan.
- Het BI-OM registreert deze meldingen, de afdoeningen daarvan en ziet toe op een uniforme afhandeling.
- Het BI-OM kan op verzoek van het bevoegd gezag het onderzoek naar de integriteitschending of het vermoeden daarvan uitvoeren. Het BI-OM beschikt over opgeleide onderzoekers, afkomstig uit de diverse OM-onderdelen.
- Het BI-OM verleent op verzoek van het bevoegd gezag ondersteuning en advies in de handelwijze na constatering van een integriteitschending of een vermoeden daarvan en/of over de afdoening van een geconstateerde schending. Hierin is begrepen de wijze van interne en externe communicatie.
- Ook als het BI-OM niet belast is met het onderzoek of concreet om advies wordt gevraagd kan het in elk stadium van een (vermoedelijke) integriteitschending fungeren als 'sparring partner'.

Daarbij is het niet de bedoeling dat het BI-OM verantwoordelijkheden van het bevoegd gezag overneemt. Het bevoegd gezag blijft zelf verantwoordelijk voor de afweging of een incident gemeld dient te worden aan het BI-OM als (vermoedelijke) integriteitsschending, voor het geven van de opdracht tot het instellen van een onderzoek, voor de keuze door wie dit onderzoek wordt verricht (eigen BI-OM onderzoekers of extern), voor de wijze van afhandeling van het onderzoek, etc. Iedere stap in dit proces vraagt steeds om een grondige afweging en expliciete beslissing van het bevoegd gezag.

4 Procedure

In dit hoofdstuk wordt de volledige procedure van een onderzoek naar een integriteitsschending op hoofdlijnen beschreven. De verschillende fases zijn:

1 Melding / eerste signaal

Elke behandeling van een integriteitsschending kent een startpunt. Dit is het moment, waarop de informatie over een integriteitsschending voor de eerste maal binnenkomt of als zodanig wordt onderkend. De melding / het eerste signaal kan bijvoorbeeld afkomstig zijn uit:

- een interne melding in de lijn;
- een vertrouwelijke melding aan de Vertrouwenspersoon;
- informatie uit een lopend onderzoek of restinformatie uit een afgesloten strafrechtelijk onderzoek;
- een brief van een burger;
- een melding via de V&J Vertrouwenslijn.

Op basis van de melding / het eerste signaal wordt bepaald of de melding ontvankelijk is. En zo ja, of een onderzoek ingesteld moet worden. Zie hiervoor hoofdstuk 5 van deze instructie.

2 Oriënterend (voor)onderzoek

Dit is een kort onderzoek, waarin de melding wordt geduid. Als direct duidelijk is dat er een onderzoek moet komen, kan het oriënterend (voor)onderzoek achterwege blijven. Het oriënterend (voor)onderzoek beschrijven we in hoofdstuk 6 nader.

3 (Disciplinair) feitenonderzoek

Als besloten wordt tot een inhoudelijk onderzoek, volgt een (disciplinair) feitenonderzoek door BI-OM-, interne- of externe onderzoekers. In het (disciplinair) feitenonderzoek leggen al deze onderzoekers alle feiten objectief vast, zonder daarbij een persoonlijke mening of oordeel te geven. Het is namelijk de taak van het bevoegd gezag om te oordelen of de vastgestelde verweten gedragingen te kwalificeren zijn als plichtsverzuim.

Het (disciplinair) feitenonderzoek komt in hoofdstuk 7 nader aan de orde.

4 Juridische afhandeling

Dit is het formele disciplinaire traject dat voorgeschreven is als het bevoegd gezag besluit de in het onderzoek vastgestelde verweten gedragingen te kwalificeren als vermoedelijk plichtsverzuim en voornemens is om een disciplinaire straf op te leggen. Dit traject kent de volgende vier fases:

- a. Tenlasteleggings- en verantwoordingsfase
Als het bevoegd gezag oordeelt dat er sprake is van vermoedelijk plichtsverzuim, moet de betrokkene daarvan formeel op de hoogte worden gesteld. Dit gebeurt schriftelijk en wordt aangeduid als de tenlastelegging. Betrokkene krijgt de gelegenheid zijn visie te geven op de hem/haar ten laste gelegde gedragingen. Dit kan schriftelijk en/of mondeling gebeuren;
- b. Voornemen tot strafoplegging
Nadat de betrokken ambtenaar in staat is gesteld zich te verantwoorden, volgt een definitief standpunt ten aanzien van de ten laste gelegde feiten en omstandigheden. Vastgesteld moet worden of de betrokken ambtenaar zich al dan niet schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim.
Het opleggen van straf bij geconstateerd plichtsverzuim is geen verplichting. Het is uit het oogpunt van gelijkheid en precedentwerking wel zinvol dat binnen het organisatieonderdeel in beginsel eenvormig wordt gehandeld.
Als besloten wordt de ambtenaar disciplinair te straffen, moet het bevoegd gezag dit voornemen schriftelijk aan de betrokken ambtenaar meedelen;
- c. Deze mag bedenkingen inbrengen
Tegen het voornemen tot disciplinaire strafoplegging, mag de betrokken ambtenaar bedenkingen inbrengen. Dat kan schriftelijk en/of mondeling plaatsvinden;
- d. Besluit tot strafoplegging.

De juridische afhandeling binnen het disciplinaire traject wordt in hoofdstuk 9 nader beschreven.

Tijdens het onderzoekstraject en de juridische afhandeling kan de betrokken ambtenaar zich desgewenst van juridische bijstand voorzien. De kosten hiervan zijn voor eigen rekening.

Een stroomschema van de behandeling van een (vermoedelijke) integriteitsschending is als bijlage ingevoegd.

5 Handelwijze na de melding van een integriteitsschending

5.1 Een intern bij het OM gemelde integriteitsschending

De leidinggevende of de Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI) bij wie een vermoeden van een integriteitsschending wordt gemeld, draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag onmiddellijk op de hoogte wordt gesteld van het gemelde vermoeden en van de datum, waarop de melding is ontvangen. De Vertrouwenspersoon maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder dat deze daar schriftelijk mee instemt.

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor een adequate afhandeling van de melding. Zo moet er een ontvangstbevestiging uitgaan naar de ambtenaar die een vermoeden van een integriteitsschending heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging staat om welk vermoeden het gaat en het moment, waarop de medewerker het vermoeden aan zijn leidinggevende of de Vertrouwenspersoon heeft gemeld.

Als de ambtenaar vertrouwelijk heeft gemeld aan de Vertrouwenspersoon, stuurt het bevoegd gezag een ontvangstbevestiging aan de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt of geeft deze door aan de melder. Is de identiteit van de melder bekend, dan moeten degenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding vertrouwelijk omgaan met de identiteit van de melder. Deze mag niet verder bekend worden gemaakt dan noodzakelijk is voor de procedure rondom de melding.

In de meeste gevallen zal de melding gaan over handelingen van een of meer individuele medewerkers. De identiteit van de betrokken medewerker(s) kan in de melding zijn opgenomen of eenvoudig zijn op te maken uit het relaas. Om ongewenste beschadiging van de betrokken medewerker(s) te voorkomen, krijgt de melding van meet af aan een strikt vertrouwelijke status. Hiermee bedoelen we dat alleen de verantwoordelijke en de met de directe behandeling belaste functionaris(sen) beschikt(ken) over de melding en de daarmee samenhangende informatie.

Het bevoegd gezag informeert de persoon of de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang zich daartegen verzet of een belang van de melder onnodig of onevenredig kan worden geschaad.

5.2 Melden door het bevoegd gezag

Het BI-OM houdt zicht op het totaalbeeld van (vermoedelijke) integriteitschendingen en de wijze van afdoening daarvan. Het bevoegd gezag van een OM-onderdeel maakt de afweging of een incident gemeld dient te worden aan het BI-OM als (vermoedelijke) integriteitschending. In het verlengde daarvan meldt het bevoegd gezag ook alle genomen beslissingen en maatregelen naar aanleiding van een onderzoek naar een (vermoedelijke) integriteitschending aan het BI-OM.

Tevens beoordeelt het bevoegd gezag of de ambtelijke en/of politieke top over de melding moet worden geïnformeerd. Informeren van het College is in ieder geval raadzaam bij een (vermoedelijke) schending begaan door een rechterlijk ambtenaar.

5.3 Eerste beoordeling van de melding en starten van een onderzoek

Naar aanleiding van de melding, wordt in de eerste plaats beoordeeld of de melding ontvankelijk is.

De melding is niet-ontvankelijk, als het gemelde vermoeden geen betrekking heeft op een medewerker van het openbaar ministerie en/of de gedraging niet valt onder de verantwoordelijkheid van het openbaar ministerie.

Het bevoegd gezag stelt onmiddellijk een onderzoek in naar het vermoeden van een integriteitsschending, tenzij:

- het vermoeden kennelijk ongegrond is;
- de melding kennelijk onredelijk laat is gedaan.

Het vermoeden van een integriteitsschending is kennelijk ongegrond als er overduidelijk geen sprake is van een integriteitsschending, maar bijvoorbeeld van een rechtspositioneel conflict. Hiervan is ook sprake als op voorhand duidelijk is dat er onvoldoende concrete aanwijzingen van relevante feiten en omstandigheden zijn.

Als het gaat om meldingen die kennelijk onredelijk laat zijn gedaan, dan betreft het in geval van een misstand, zo blijkt uit de toelichting bij de Klokkenuidersregeling, feiten die in het verre verleden hebben plaatsgevonden. In het algemeen zal de organisatie niet te snel moeten oordelen dat een melding te laat is gedaan.

Het is aan het bevoegd gezag om te bepalen op welk niveau en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Zie hiervoor hoofdstukken 6 en 7 van deze instructie.

Als het onderzoek achterwege blijft, moet de melder daarover zo spoedig mogelijk schriftelijk worden geïnformeerd door het hoofd van dienst. Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, krijgen als zij op de hoogte zijn gebracht van de melding, hierover bericht. Is de identiteit van de melder vertrouwelijk, dan wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan door aan de melder. Bij de kennisgeving wordt de melder gewezen op de mogelijkheid om zich te wenden tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

5.4 Afhandeling van de melding

De melder van een integriteitsschending moet binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd worden geïnformeerd over:

- de bevindingen van het onderzoek;
- het oordeel van het bevoegd gezag daarover en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

Een Vertrouwenspersoon die betrokken is bij een melding krijgt dezelfde informatie. Is de identiteit van de melder vertrouwelijk, dan wordt alleen de Vertrouwenspersoon geïnformeerd. De Vertrouwenspersoon stuurt de kennisgeving dan door aan de melder.

Ook de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, moeten schriftelijk en gemotiveerd worden geïnformeerd over:

- de bevindingen van het onderzoek;
- het oordeel van de organisatie daarover; en
- de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

Een uitzondering geldt als hierdoor een onderzoeksbelang zou kunnen worden geschaad. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de meldprocedure leidt tot aangifte en opsporing en moet worden voorkomen dat bewijsmateriaal wordt vernietigd.

Als de termijn van twaalf weken niet haalbaar is, bijvoorbeeld vanwege de omvang van het onderzoek, krijgen alle betrokkenen een verdagingsbericht. Hierin staat binnen welke (redelijke) termijn de informatie zal worden verstrekt. Bij de kennisgeving moet – als er sprake is van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders – de melder er op worden gewezen

dat hij het desbetreffende vermoeden kan melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

5.5 Bescherming tegen benadeling

In artikel 125quinquies, derde lid, van de Ambtenarenwet staat de bescherming verankerd voor melders van een vermoeden van een misstand, te weten:

"De ambtenaar die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet Huis voor klokkenluiders meldt, zal als gevolg daarvan geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij het bevoegd gezag of de daartoe bevoegde instantie."

Iedere medewerker van het Openbaar Ministerie die te goeder trouw en naar behoren een bij hem/haar levend vermoeden van een integriteitsschending meldt, geniet naar analogie van deze wettelijke bepaling een vergelijkbare bescherming. Daarom draagt het bevoegd gezag er zorg voor dat een melder als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een integriteitsschending geen nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie en/of bij de uitoefening van zijn functie tijdens en na de behandeling van de melding. Ditzelfde geldt ook voor de (gewezen) Vertrouwenspersoon vanwege zijn/haar betrokkenheid bij een melding.

5.6 Samenloop van een (disciplinair) feitenonderzoek en een strafrechtelijk onderzoek

Een gemelde integriteitsschending kan tevens een strafbaar feit opleveren. Die verdenking kan ook pas ontstaan tijdens het oriënterend (voor)onderzoek of het (disciplinair) feitenonderzoek. Dat kan tot gevolg hebben dat naast de beslissing om onderzoek te verrichten ook de vraag opkomt of er aangifte gedaan moet worden. Bij ambtsmisdriven die vallen onder artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering, bestaat de verplichting om hiervan onmiddellijk aangifte te doen. Deze aangifteplicht is specifiek op ambtenaren gericht.

Daarnaast is er een algemene aangifteplicht op grond van artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering. Deze aangifteplicht geldt voor eenieder die op de hoogte is van bepaalde zeer ernstige misdrijven, zoals misdrijven tegen de

veiligheid van de staat, misdrijven tegen het leven gericht, mensenroof of verkrachting. Het niet naleven van de aangifteplicht van artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering kan leiden tot strafvervolging op grond van artikel 136 van het Wetboek van Strafrecht.

Wie deze laatste aangifteplicht niet naleeft, kan strafrechtelijk worden vervolgd op grond van artikel 136 van het Wetboek van Strafrecht.

De aangifte kan leiden tot een strafrechtelijk onderzoek en strafrechtelijke vervolging. Een (disciplinair) feitenonderzoek en strafrechtelijk onderzoek kunnen naast elkaar plaatsvinden. Het ambtelijk tuchtrecht en het strafrecht vormen namelijk gescheiden kaders, elk met een eigen invalshoek. Dit heeft als gevolg dat dezelfde feiten anders beoordeeld kunnen worden. Het feit dat een ambtenaar niet wordt veroordeeld of dat een zaak wordt geseponneerd doet niets af aan het feit dat de relevante gedraging wel een grond voor een disciplinaire maatregel kan opleveren. Voor zover mogelijk, is het zinvol om goed af te stemmen tussen beide onderzoeken. Om te voorkomen dat het onderzoeksbelang wordt geschaad, kan bijvoorbeeld in onderling overleg worden besloten de betrokkene(n) niet te informeren. Dit om te voorkomen dat betrokkene(n) bewijsmateriaal vernietigt(en).

Op grond van het artikel 39 f lid 1 sub e van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens kan het Arrondissementsparket onder wie het strafrechtelijk onderzoek loopt, onder bepaalde voorwaarden en als er sprake is van een zwaarwegend algemeen belang, strafvorderlijke gegevens verstrekken aan een (overheids)-werkgever, dus ook aan het OM als werkgever, ten behoeve van het beoordelen van de noodzaak tot het treffen van een rechtspositionele of tuchtrechtelijke maatregel tegen een werknemer die wordt verdacht van of is veroordeeld voor een strafbaar feit, waarvan duidelijk is dat hierdoor twijfels kunnen bestaan over diens behoorlijk (beroepsmatig) functioneren dan wel de integriteit van de overheid wordt aangetast. Per geval wordt een daartoe strekkend verzoek beoordeeld en al dan niet gehonoreerd. Het kan daarbij voorkomen dat vooralsnog geen gegevens kunnen worden verstrekt, omdat nog geen vervolgingsbeslissing is genomen. Dan zal geprobeerd moeten worden om zelf deugdelijk feiten vast te stellen, dan wel te wachten op het moment dat de strafvorderlijke gegevens eventueel alsnog kunnen worden verstrekt.

De Wet en het Besluit politiegegevens bieden geen expliciete algemene grondslag voor verstrekking van politiegegevens aan een (overheids)werkgever. Alleen voor het specifieke geval van een gevangenisdirecteur die gegevens wenst te ontvangen ten behoeve van het nemen van een beslissing over de aanstelling of het ontslag van personeel, is deze grondslag wel in deze regelgeving gecreëerd. Daarnaast kan afhankelijk van de omstandigheden van het geval soms wel een incidentele verstrekking plaatsvinden.

5.7 Ordemaatregelen

Als er sprake is van een melding van een integriteitsschending, dan moet het bevoegd gezag ook nog beslissen of de hierbij betrokken ambtenaar gedurende het onderzoek zijn werkzaamheden kan voortzetten. De aard en ernst van de vermoedelijke integriteitsschending kunnen het vertrouwen in de betrokken ambtenaar zodanig schaden dat voortzetting van zijn werkzaamheden op dat moment niet wenselijk is. De aanwezigheid van de betrokken ambtenaar op het werk kan ook het onderzoek frustreren, bijvoorbeeld doordat hij/zij bewijsmateriaal gaat vernietigen. Verder kan ook het risico bestaan van herhaling van de integriteitsschending. Tot slot kan afwezigheid van de ambtenaar ook nodig worden geacht om de rust op de werkvloer terug te laten keren.

Er kan echter ook bewust voor worden gekozen om de ambtenaar nog even aan het werk te laten. Bijvoorbeeld om hem te observeren in het kader van een lopend onderzoek. Afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden zal steeds de keuze moeten worden gemaakt of er een tijdelijke maatregel jegens de medewerker moet worden getroffen, een ordemaatregel.

Ordemaatregelen kunnen worden omschreven als alle door de werkgever getroffen maatregelen om de rust en orde in de werksituatie te bevorderen, te realiseren of te handhaven. Er zijn meerdere ordemaatregelen die het bevoegd gezag kan treffen, zoals:

- schorsing op grond van artikel 91 ARAR, artikel 84 van het Barp of artikel 34g, eerste lid, van het Brra. In deze artikelen wordt een algemene schorsingsgrond genoemd, te weten een schorsing in het belang van de dienst. Daarnaast worden twee specifieke schorsingsgronden genoemd, te weten als de betrokken (niet voor het leven benoemde rechterlijk) ambtenaar strafrechtelijk vervolgd wordt wegens een misdrijf of als aan hem een voornemen tot strafontslag te kennen is gegeven. In deze twee specifieke gevallen is het ook mogelijk om (een gedeelte van) de bezoldiging in te houden.
- daarnaast is op grond van artikel 90 ARAR, artikel 83 van het Barp en artikel artikel 34f van het Brra is een (niet voor het leven benoemde rechterlijk) ambtenaar van rechtswege geschorst als hij krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid beroofd is (tenzij de maatregel is genomen in het kader van de volksgezondheid en anders dan op grond van de Krankzinnigenwet). Voorbeelden van deze situatie zijn politiebewaring, voorlopige hechtenis of het ondergaan van gevangenisstraf. Er hoeft in deze gevallen dus geen besluit te worden genomen. Er staat dan ook geen bezwaar en/of beroep open tegen deze schorsingsgrond;

- een ontzegging van de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk op grond van artikel 77 ARAR of artikel 73, eerste lid, van het Barp. Deze ordemaatregel is minder ingrijpend dan een schorsing en ziet enkel op de toegang tot de werkplek. Als een medewerker vanuit huis zijn functie kan uitoefenen, kan niet altijd worden volstaan met een ontzegging van de toegang. De ambtenaar moet dan ook geschorst worden, zodat hij zijn functie niet mag uitoefenen. Het Brra kent geen mogelijkheid de toegang te ontzeggen aan een rechterlijk ambtenaar.

Soms kan het nodig zijn verschillende ordemaatregelen te combineren.

Voor het opleggen van de ordemaatregel is volgens vaste rechtspraak een concrete verdenking van ernstig plichtsverzuim voldoende grond. De feiten die ten grondslag liggen aan de schorsing hoeven dus nog niet vast te staan. Het bevoegd gezag moet bij het opleggen van de ordemaatregel steeds zorgvuldig tegen elkaar afwegen:

- het belang van de werkgever om de maatregel op te leggen;
- het belang van de medewerker om zijn/haar werkzaamheden onverminderd voort te zetten.

Ook moet de op te leggen maatregel of combinatie van maatregelen altijd voldoen aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. In dat verband geldt dat een schorsing als een zwaardere maatregel wordt gezien dan een ontzegging van de toegang. Een dergelijk besluit wordt dan ook zwaarder getoetst.

In beginsel moet de ambtenaar gehoord worden, voordat een ordemaatregel wordt opgelegd, tenzij de vereiste spoed zich hiertegen verzet.

Behalve deze ordemaatregelen kan het bevoegd gezag een aantal minder ingrijpende maatregelen treffen om een vergelijkbaar resultaat te bereiken, zoals:

- het opleggen van (kortdurend) buitengewoon verlof ex artikel 33e ARAR, en artikel 39 van het Barp. Het Brra kent een dergelijke bepaling niet en buitengewoon verlof kan niet eenzijdig worden opgelegd;
- het tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden op grond van artikel 58 ARAR, artikel 65 van het Barp en 38a Brra (voor niet voor het leven benoemde ambtenaren), al dan niet op een andere werkplek.

Verder kan het bevoegd gezag overgaan tot het innemen van bedrijfsmiddelen, zoals een diensttelefoon of het intrekken van autorisaties voor de duur van het onderzoek en een eventueel daaropvolgend disciplinair traject.

Het besluit om een ordemaatregel op te leggen moet in elk geval informatie bevatten over:

- het startpunt van deze maatregel;
- de duur van de maatregel; en
- de reden voor het treffen ervan.

De betrokken ambtenaar kan tegen dit besluit bezwaar maken.

Het is zinvol om een ordemaatregel te overwegen, nadat de melding van de integriteitsschending is ontvangen. Als er op dat moment geen aanleiding bestaat tot het treffen van een maatregel, kan dit op een later moment alsnog opnieuw aan de orde komen, afhankelijk van de resultaten van verricht onderzoek.

Het uitblijven of te laat treffen van een ordemaatregel kan nadelige gevolgen hebben. Bijvoorbeeld als er een reëel gevaar bestaat dat de integriteitsschending zich opnieuw zal voordoen. Of dat het noodzakelijke vertrouwen in de ambtenaar is aangetast door de aard en ernst van de vermoedelijke integriteitsschending. Dit kan een reëel veiligheidsrisico opleveren.

Als er dan geen ordemaatregel is getroffen, kan dat tot gevolg hebben dat een strafontslag – de zwaarste disciplinaire straf – geen stand houdt bij de rechter. Het feit dat een medewerker in de tussenliggende periode onveranderd zijn/haar werk heeft kunnen blijven doen, valt immers niet te verenigen met het gestelde veiligheidsrisico.

Een ordemaatregel is geen sanctie, maar het achterwege laten daarvan kan wel van invloed zijn op de sanctiemogelijkheden van het bevoegd gezag.

6 Oriënterend (voor)onderzoek

6.1 Doel

Naar aanleiding van een eerste melding of een eerste bericht kan het wenselijk zijn hiernaar een onderzoek in te stellen.

Het oriënterend (voor)onderzoek vindt plaats om de melding te verkennen en te duiden en het reeds beschikbare feitenmateriaal te analyseren. Daarna wordt eventueel besloten tot een (disciplinair) feitenonderzoek en/of aangifte van een strafbaar feit. Een oriënterend (voor)onderzoek kan de mogelijkheid uitsluiten dat de melding op niet meer dan een gerucht gebaseerd blijkt te zijn.

Niet altijd is direct duidelijk of er sprake is van een integriteitsschending en/of van een verdenking van een strafbaar feit en wie daar mogelijk bij betrokken is. Het oriënterend (voor)onderzoek behelst niet meer, maar ook niet minder dan het op een rij zetten van de feiten. Het onderzoek kan zich richten op een gegeven, bijvoorbeeld een misstand of een vermoeden daarvan en kan zich ook richten op de rol van daarbij mogelijk betrokken personen.

Het doel van een oriënterend (voor)onderzoek is inzicht krijgen in een situatie en op grond daarvan een vervolgbeslissing nemen.

6.2 Procedure

Een oriënterend (voor)onderzoek wordt ingesteld in opdracht van het bevoegd gezag. De opdracht wordt schriftelijk verstrekt en vermeldt het doel van het onderzoek.

Het oriënterend (voor)onderzoek kan worden uitgevoerd door daartoe aangewezen personen binnen het openbaar ministerie, door interne onderzoekers verbonden aan het integriteitsbureau van het openbaar ministerie (BI-OM) of door een externe partij.

Het onderzoek mag niet worden verricht door iemand die mogelijk betrokken is - of is geweest - bij de vermoedelijke integriteitsschending. Of door iemand die te weinig afstand heeft tot de onderzochte personen of kwestie. Dit om mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding te voorkomen.

Als een externe partij het onderzoek gaat uitvoeren, moet er bijzondere aandacht zijn voor de inhoud van de informatie die wordt gedeeld met deze externe partij. Er kan sprake zijn van afbreukrisico of van imagoschade zowel van individuele medewerkers als van het openbaar ministerie in zijn geheel. Met die externe partij moeten daarom goede afspraken worden gemaakt over geheimhoudingsplicht en de vertrouwelijkheid van de informatie.

De bevindingen van het onderzoek worden schriftelijk vastgelegd in een rapport. Het is denkbaar dat de onderzoekers te maken krijgen met vertrouwelijke of afgeschermd informatie of gesloten ruimtes. In deze gevallen beslist het bevoegd gezag hoe het hiermee omgaat.

Ontstaat in de loop van dit onderzoek het vermoeden dat er sprake is van een strafbaar feit, dan wordt dit direct gemeld aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag beslist vervolgens hoe er wordt gehandeld.

Een oriënterend (voor)onderzoek heeft tot doel een melding te duiden of in een context te plaatsen. Het onderzoek is hiermee beperkt in de toepassing van onderzoeksmiddelen en onderzoeksbevoegdheden. De ruimte voor de toepassing van onderzoeksmiddelen en onderzoeksbevoegdheden is groter, zolang het onderzoek zich niet richt op een persoon, maar bijvoorbeeld op een (vermoedelijke) situatie of fenomeen.

Zodra zicht is op (een gedraging van) een persoon, komt de grens van het oriënterend (voor)onderzoek in beeld.

Vervolgonderzoek naar de gedraging van een persoon zal slechts plaatsvinden in het kader van een (disciplinair) feitenonderzoek.

6.3 Vervolg

De vervolgbeslissing kan zijn: het instellen van een (disciplinair) feitenonderzoek, maar ook de beslissing dat geen verder onderzoek nodig is. Bijvoorbeeld omdat de melding niet (voldoende) ondersteund wordt door het oriënterend (voor)onderzoek.

De vervolgbeslissing wordt genomen door het bevoegd gezag.

Als het onderzoek zich richt, of gericht heeft, op één of meer individuele medewerker(s), dan krijgen zij, in ieder geval na het onderzoek, schriftelijk bericht over het onderzoek en de resultaten daarvan. Dit kan achterwege blijven, indien en voor zover het belang van een vervolg-onderzoek zich daartegen verzet. Indien de medewerker wordt geïnformeerd over het onderzoek, krijgt hij/zij de gelegenheid daarop te reageren. Hiervan wordt – zo nodig – een schriftelijk verslag gemaakt.

7 (Disciplinair) feitenonderzoek

7.1 Doel

Het doel van een (disciplinair) feitenonderzoek is het vaststellen en vastleggen van het feitencomplex rond een mogelijke integriteitsschending. Het onderzoek richt zich op het handelen of nalaten van een persoon.

7.2 Procedure

Een (disciplinair) feitenonderzoek wordt ingesteld in opdracht van het bevoegd gezag. De opdracht wordt schriftelijk verstrekt en vermeldt het doel van het (disciplinair) feitenonderzoek.

Het onderzoek kan worden uitgevoerd door daartoe aangewezen personen vanuit de eigen organisatie, door interne onderzoekers verbonden aan het BI-OM of door een externe partij.

Het onderzoek mag niet worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is - of is geweest - bij de vermoedelijke integriteitsschending. Of door iemand die te weinig afstand heeft tot de onderzochte personen of kwestie. Dit om mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding te voorkomen.

Als een externe partij het onderzoek gaat uitvoeren, moet er bijzondere aandacht zijn voor de inhoud van de informatie die wordt gedeeld met deze externe partij. Er kan sprake zijn van afbreukrisico of van imagoschade zowel van individuele medewerkers als van het ministerie van openbaar ministerie in zijn geheel. Met die externe partij moeten daarom goede afspraken worden gemaakt over geheimhoudingsplicht en de vertrouwelijkheid van de informatie.

De bevindingen van het onderzoek worden schriftelijk vastgelegd in een rapport. Het is denkbaar dat de onderzoekers te maken krijgen met vertrouwelijke of afgeschermd informatie of gesloten ruimtes. In deze gevallen beslist het bevoegd gezag hoe het hiermee omgaat.

Ontstaat in de loop van dit onderzoek het vermoeden dat er sprake is van een strafbaar feit, dan wordt dit direct gemeld aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag beslist vervolgens hoe er wordt gehandeld.

Het (disciplinair) feitenonderzoek wordt de betrokken ambtenaar bij voorkeur schriftelijk aangezegd. Dit kan achterwege blijven als het belang van het onderzoek dat vereist. Voorafgaand aan een gesprek met de onderzoekers krijgt betrokkene in ieder geval altijd schriftelijk bericht van het bevoegd gezag over het feit dat hij als betrokkene wordt aangemerkt in een (disciplinair) feitenonderzoek en over de feiten en gedragingen, die het onderwerp van onderzoek zijn.

7.3 Bevoegdheden

In het kader van een (disciplinair) feitenonderzoek kunnen onderzoeksmiddelen en onderzoeksbevoegdheden worden ingezet. Bijvoorbeeld onderzoek naar email-, internet- en telefoongebruik en het plaatsen van camera's.

Een (disciplinair) feitenonderzoek wordt beheerst door regels van het bestuursrecht en meer in het bijzonder het ambtenarenrecht.

Daarbij zijn de volgende toetsingskaders van belang:

- het handelen van het bevoegd gezag moet voldoen aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder begrepen de plicht om niet vooringenomen te handelen en om op zorgvuldige wijze feiten te vergaren;
- het bevoegd gezag neemt bij het onderzoek en de daarvoor te kiezen onderzoeksmethoden(n) de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht;
- de onderzoeksmethode(n) moeten voldoen aan interne en externe (privacy)regels en -reglementen;
- de onderzoekers moeten zich onthouden van onoorbare handelingen, zoals fysieke druk en misleiding;
- de ambtenaar heeft het recht om een toelichting op de situatie te geven.

7.4 Verplichte medewerking van betrokkene en cautie

Degene op wie het (disciplinair) feitenonderzoek is gericht, kan in voorkomend geval verplicht worden hieraan mee te werken. Dit geldt ook voor getuigen. Niet meewerken, kan plichtsverzuim opleveren. Als er gerechtvaardigde twijfel bestaat aan de integriteit en/of betrouwbaarheid van de ambtenaar, mag volgens vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van de ambtenaar worden verlangd dat hij die twijfel wegneemt .

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft in zijn jurisprudentie ook bepaald dat een disciplinaire strafoplegging niet kan worden beschouwd als een strafvervolgning in de zin van artikel 6 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Dit betekent dat in het kader van een disciplinaire

procedure geen cautie gegeven hoeft te worden. Het geven van een cautie houdt in beginsel in dat een medewerker een waarschuwing krijgt dat als hij iets zegt, dit voor hem/haar consequenties kan hebben. De cautie komt voort uit het strafrechtelijke beginsel dat niemand verplicht is om tegen zichzelf te getuigen of een bekentenis af te leggen.

Dat ligt gecompliceerder in het geval er sprake is van samenloop van een disciplinair- en strafrechtelijk onderzoek. In dat geval hoeft de betrokken ambtenaar in de disciplinaire procedure geen antwoorden te geven op vragen, waarmee hij zich in een parallel lopende strafrechtelijke procedure zou kunnen benadelen of belasten. Niet meewerken, kan in die specifieke situatie dus geen plichtsverzuim opleveren.

De twee afzonderlijke brochures 'U bent betrokkene | U bent getuige in een (disciplinair) feitenonderzoek' geven meer duidelijkheid over de rechten en verplichtingen van medewerkers en bevoegd gezag.

7.5 Vervolg

Op basis van het (disciplinair) feitenonderzoek besluit het bevoegd gezag of er wel of geen sprake is van een vermoeden van plichtsverzuim. Niet elke integriteitsschending hoeft als plichtsverzuim te worden gekwalificeerd. In artikel 80, tweede lid van het ARAR, artikel 34a BRRA en artikel 76 van het BARP staan een definities van plichtsverzuim.

Is er geen sprake van een vermoeden van plichtsverzuim, dan krijgt de betrokkene schriftelijk bericht van het tegen hem ingestelde (disciplinair) feitenonderzoek en de genomen beslissing.

Is er wél sprake van een vermoeden van plichtsverzuim, dan volgt de juridische afhandeling binnen het disciplinair traject.

8 Uitwisseling van gegevens tussen een oriënterend (voor)onderzoek en een (disciplinair) feitenonderzoek

Tijdens het oriënterend (voor)onderzoek en het (disciplinair) feitenonderzoek worden persoonsgegevens verwerkt. Het clusterhoofd of diensthoofd onder wiens verantwoordelijkheid opdracht is gegeven tot het onderzoek ziet er op toe dat de persoonsgegevens van de ambtenaren van het openbaar ministerie in overeenstemming met de wet en op behoorlijke en zorgvuldige wijze worden verwerkt. Afhankelijk van het type persoonsgegeven en het soort onderzoek geldt een bepaald wettelijk kader voor gegevensverwerking. In het algemeen zal deze gegevensverwerking worden beheerst door de bepalingen van de Wet bescherming persoonsgegevens.

9 Juridische afhandeling integriteitsschendingen

Dit is de formele fase die kan eindigen met het besluit dat er sprake is van plichtsverzuim en vervolgens eventueel tot oplegging van een straf. Dit formele disciplinaire traject kent de tenlasteleggingsfase, de verantwoordingsfase, de eventuele adviesfase, het voornemen tot strafoplegging en het besluit tot oplegging van een disciplinaire straf of maatregel.

Tijdens het disciplinaire traject zal het bevoegd gezag de volgende vragen moeten beantwoorden:

- Heeft betrokkene de hem verweten gedraging begaan?
- Zo ja, kan die gedraging worden gekwalificeerd als plichtsverzuim
- Zo ja, kan dit plichtsverzuim betrokkene worden toegerekend?
- Welke straf is evenredig aan de aard en de ernst van dit plichtsverzuim en zijn er omstandigheden die nopen tot het afzien, dan wel het opleggen van een lagere disciplinaire straf?

9.1 Tenlasteleggings- en verantwoordingsfase

Als het vermoeden bestaat dat er sprake is van plichtsverzuim, dan moet de betrokken ambtenaar formeel op de hoogte worden gesteld van dit vermoeden. Dit gebeurt door middel van een schriftelijke tenlastelegging die persoonlijk aan de betrokkene wordt uitgereikt of aangetekend per post wordt gestuurd. Vervolgens krijgt de betrokkene de gelegenheid om te reageren op het hem ten laste gelegde vermoeden. Vaak zal de medewerker al gehoord zijn in het (disciplinair) feitenonderzoek. Dit neemt de verplichting niet weg om hem/haar in de gelegenheid te stellen zich te verantwoorden. De verantwoording kan schriftelijk en/of mondeling plaatsvinden. Vindt de verantwoording mondeling plaats, dan moet van dit gesprek een verslag worden gemaakt, dat door het bevoegd gezag en de betrokken ambtenaar wordt ondertekend.

Het kan zijn dat de reactie van de betrokkene aanleiding geeft tot nieuwe onderzoeksvragen. Deze vragen moeten dan beantwoord worden in het verband van een (aanvullend) (disciplinair) feitenonderzoek.

Komt het bevoegd gezag na de verantwoording tot het oordeel dat er geen sprake is van plichtsverzuim, dan krijgt de betrokkene hiervan schriftelijk bericht. Hij/zij heeft dan recht op rehabilitatie. Zie hiervoor hoofdstuk 9 van deze instructie.

9.2 Voornemen tot strafoplegging

Op basis van het (disciplinair) feitenonderzoek en de daarop volgende tenlasteleggings- en verantwoordingsfase neemt het bevoegd gezag een beslissing over twee vragen:

- is er sprake van plichtsverzuim? en
- zo ja, bestaat er een voornemen tot strafoplegging?

Het bevoegd gezag kan ook besluiten dat er wél sprake is van plichtsverzuim, maar dat geen straf wordt opgelegd. De enkele vaststelling dat er sprake is van plichtsverzuim zonder dat er een disciplinaire straf of maatregel wordt opgelegd, is aan te merken als een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit. Tegen de enkele vaststelling van plichtsverzuim, kan de betrokken ambtenaar dan ook rechtsmiddelen aanwenden.

Als het bevoegd gezag voornemens is een disciplinaire straf op te leggen, legt het bevoegd gezag het plichtsverzuim alsmede de voorgenomen afdoening ter beoordeling voor aan de adviescommissie van het Bureau Integriteit OM (BI-OM). Deze adviesaanvraag vindt plaats voordat de betrokkene van de voorgenomen afdoening schriftelijk bericht krijgt.

9.3 Betrokkene mag bedenkingen inbrengen

Tegen het voornemen van strafoplegging mag de betrokkene bedenkingen indienen. Dat kan schriftelijk en/of mondeling plaatsvinden. Als deze bedenkingen mondeling worden toegelicht tijdens een bedenkingengesprek, wordt daarvan verslag opgemaakt.

Het bevoegd gezag kan in voorkomende gevallen (bijvoorbeeld wanneer van meet af aan duidelijk is dat er sprake is van plichtsverzuim) besluiten de verantwoordings- en bedenkingenfase te laten samenvallen. Het laten samenlopen van deze fases kan het proces versnellen.

9.4 Opleggen van straf of maatregel

Na het voornemen tot strafoplegging en de eventuele bedenkingen die daartegen worden ingebracht, moet het bevoegd gezag beslissen óf daadwerkelijk tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt overgegaan.

Het besluit tot vaststelling van plichtsverzuim en strafoplegging wordt betrokkene schriftelijk meegedeeld. De grondslag voor het opleggen van een disciplinaire straf voor Rijksambtenaren staat vermeld in artikel 80, eerste lid van het ARAR; het tweede lid geeft een definitie van plichtsverzuim. In artikel 81 van het ARAR staan de verschillende disciplinaire straffen beschreven die kunnen worden opgelegd. Andere dan de beschreven straffen kunnen niet worden opgelegd. Het is mogelijk om een combinatie van straffen op te leggen of een straf voorwaardelijk op te leggen met een proeftijd.

Volgens artikel 84 van het ARAR is het niet mogelijk een disciplinaire straf of maatregel - anders dan die van een schriftelijke berisping - ten uitvoer te leggen, zolang deze niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen. Dit betekent dat er bij het besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel, anders dan die van een schriftelijke berisping, zo nodig tevens een beslissing moet worden genomen over de tenuitvoerlegging van de straf. Gebeurt dat niet, dan moet het bevoegd gezag wachten tot de straf onherroepelijk is geworden, voordat de straf ten uitvoer kan worden gelegd.

De beslissing om in het geval van plichtsverzuim al dan niet een straf of maatregel op te leggen, wordt genomen door het bevoegd gezag en altijd gemeld aan het BI-OM.

Met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire straf of maatregel bestaat er onderscheid in regelgeving voor de binnen het OM werkzame rijksambtenaren, rechterlijk ambtenaren en politie ambtenaren. De relevante bepalingen worden hieronder genoemd.

- *Rechterlijk ambtenaren*
De relevante regelgeving staat beschreven in hoofdstuk 4 van het Brra, artikelen 34a tot en met 34e ;
- *Rijksambtenaren*
De relevante regelgeving staat beschreven in Hoofdstuk 7 van het ARAR, artikelen 80 tot en met 84;
- *Politieambtenaren*
De relevante regelgeving staat beschreven in hoofdstuk 5 van het Barp, artikelen 76,77, 79 en 82

Disciplinaire maatregelen en straffen kunnen ook voorwaardelijk worden opgelegd.

9.5 Rechtsmiddelen voor de ambtenaar

Zowel tegen vaststelling en schriftelijke bekendmaking dat er sprake is van plichtsverzuim als tegen een disciplinair besluit kan de betrokken ambtenaar achtereenvolgens de gebruikelijke rechtsmiddelen aanwenden:

- een bezwaarschrift indienen;
- beroep instellen bij de rechtbank;
- verzoeken om een voorlopige voorziening bij de voorzieningenrechter;
- het indienen van hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

9.6 Strafrechtelijk onderzoek

Indien er sprake is van een verdenking van een binnen of buiten diensttijd gepleegd misdrijf door een OM-medewerker dient dit altijd direct te worden gemeld aan de landelijk officier van justitie Rijksrecherche zaken. Zie hiervoor de Aanwijzing taken en inzet Rijksrecherche (2010A033).

Op basis van deze aanwijzing zal de Coördinatie Commissie Rijksrecherche beslissen of de Rijksrecherche belast zal worden met de uitvoering van het strafrechtelijk onderzoek. Indien daar niet toe wordt besloten, zal een regiokorps het onderzoek uitvoeren.

Afhankelijk van de aard van het misdrijf en/of de functie van de betrokken medewerker kan worden besloten dat het onderzoek onder leiding van een ander OM-onderdeel zal plaatsvinden dan waar de betrokken medewerker werkzaam is. In het geval het onderzoek een rechterlijk ambtenaar betreft is artikel 510 Sv. van belang.

Het bevoegd gezag van het OM onderdeel meldt het instellen van een strafrechtelijk onderzoek en de afdoening daarvan aan het BI-OM.

Ordemaatregelen en schorsing

Gedurende het strafrechtelijk onderzoek kunnen aan de verdachte werknemer maatregelen worden opgelegd. Ook kan de verdachte van rechtswege geschorst zijn, zie hoofdstuk 5.

10 Rehabilitatie

10.1 In welke gevallen is het bevoegd gezag gehouden tot rehabilitatie?

Als uit onderzoek is komen vast te staan dat er sprake was van een onterechte beschuldiging heeft de betrokkene recht op openbaar herstel in eer en goede naam.

Dit kan het geval zijn na een (disciplinair) feitenonderzoek, waarin de betrokken ambtenaar formeel een tenlastelegging van zijn vermoedelijk plichtsverzuim heeft gekregen, dan wel na een bezwaar- of beroepsprocedure. Rehabilitatie kan ook aan de orde zijn na een onterechte melding of beschuldiging die slechts oriënterend is onderzocht, maar waarbij de melding of beschuldiging wel bekend is geworden.

Het kan ook voorkomen dat de melder van een (vermoedelijke) integriteitsschending ongewenst in opspraak komt door het onderzoek.

Bijvoorbeeld doordat het bevoegd gezag de melder niet serieus neemt. Als uit het onderzoek vervolgens blijkt dat de melding wel terecht is gedaan, heeft de melder recht op rehabilitatie.

10.2 Hoe gaat rehabilitatie in zijn werk?

Wanneer is vastgesteld dat er sprake was van een onterechte beschuldiging, besluit het bevoegd gezag tot rehabilitatie van de medewerker.

In welke vorm en op welke wijze invulling zal worden gegeven aan (de communicatie over) deze rehabilitatie wordt in goed overleg met betrokkene afgesproken.

Bezwarende documenten worden uit het personeelsdossier van betrokkene verwijderd. De rehabilitatieverklaring wordt daaraan toegevoegd.

11 Schriftelijke vastlegging door het bevoegd gezag

Het bevoegd gezag draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging van de gevolgde procedure als er enige vorm van onderzoek is gedaan naar aanleiding van een (vermoedelijke) integriteitsschending van een persoon.

Deze schriftelijke vastlegging omvat in ieder geval de in deze instructie genoemde verplichte meldingen, een afschrift van het onderzoek, de genomen beslissingen en de reactie van de betrokken medewerker.

12 Nazorg

Een integriteitsschending, het onderzoek en de afwikkeling daarvan kunnen onrust veroorzaken binnen het desbetreffende organisatieonderdeel. De leidinggevende moet zich ervan bewust zijn dat nazorg altijd noodzakelijk is. Zorgvuldige communicatie moet daarbij voorop staan. Gedacht kan dan worden aan een bespreking in teamverband. Daarbij kunnen eventueel ook andere collega's worden betrokken.

In individuele gevallen kan het inschakelen van de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk noodzakelijk zijn.

Ook kunnen uit eerdere (afgeronde) onderzoeken belangrijke lessen voor de toekomst worden getrokken.



Afhandeling integriteitsschendingen

Onderzoek & juridische afhandeling

Eerste beoordeling en onderzoek

- **Melding wel/niet in behandeling:**
Een melding wordt niet in behandeling genomen als deze
 - geen betrekking heeft op een medewerker van het dienstonderdeel
 - niet onder de verantwoordelijkheid van het dienstonderdeel valt
 - kennelijk ongegrond is
 - onredelijk laat wordt gedaan

Niet in behandeling:

- Geen onderzoek
- Bevoegd gezag informeert melder en betrokkenen

Wel in behandeling:

- Bevoegd gezag bepaalt het niveau van het onderzoek
- Bevoegd gezag wijst onderzoeker(s) aan (niet betrokken bij de onderzochte kwestie of personen)

Oriënterend (voor)onderzoek

- **Doel:**
De melding verkennen, duiden en beschikbaar feitenmateriaal analyseren.
- **Besluit bevoegd gezag:**
 - Stelt onderzoek in en/of doet aangifte van een strafbaar feit
 - Geen verder onderzoek nodig (onvoldoende gronden)

(Disciplinair) feitenonderzoek

- **Doet:**
Dit richt zich op het handelen of nalaten van een persoon. De onderzoekers leggen alle feiten objectief vast.
- **Besluit bevoegd gezag:**
Beoordeelt of de vastgestelde verweten gedragingen te kwalificeren zijn als vermoedelijk plichtsverzuim en tot een juridische afhandeling moeten leiden.

Juridische afhandeling

- **Tenlastelegging en verantwoording:**
Bevoegd gezag stelt betrokkene formeel en schriftelijk op de hoogte dat er sprake is van vermoedelijk plichtsverzuim. Betrokkene kan hierop schriftelijk en/of mondeling reageren.
- **Voornemen tot strafoplegging:**
Bevoegd gezag neemt een definitief standpunt in ten aanzien van het al dan niet schuldig maken aan plichtsverzuim (NB: opleggen van straf is geen verplichting).
- **Betrokkene mag schriftelijk en/of mondeling bedenkingen inbrengen**
- **Besluit tot strafoplegging**

Bevoegd gezag kan er voor kiezen om de tenlastelegging en het voornemen tot strafoplegging tegelijk kenbaar te maken en daarmee ook de verantwoordingsfase en de bedenkingenfase samen te laten vallen.

Terugkoppeling

De melder van een integriteitsschending en de daarbij betrokkenen worden binnen twaalf weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek, en de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

Vanwege de omvang en/of complexiteit van het onderzoek kan dit mogelijk ook langer duren. In dat geval krijgt de melder een verdagingsbericht met een (nieuwe) redelijke termijn.

Ordemaatregelen & rehabilitatie



Ordemaatregelen

Op te leggen nadat de melding is ontvangen en mogelijk op een later moment in de afhandeling op basis van nieuwe feiten of verschenen onderzoeksresultaten.

Mogelijkheden:

- schorsing in het belang van de dienst
- schorsing van rechtswege als betrokkene van zijn vrijheid is beroofd
- ontzegging van de toegang tot de werkplek

Redenen:

- het vertrouwen in de ambtenaar is ernstig geschaad
- risico van frustratie van het onderzoek
- risico van herhaling
- de rust op de werkvloer moet terug keren

Voorwaarden:

- concrete verdenking van een ernstig plichtsverzuim
- belang van de werkgever om de maatregel op te leggen prevaleert boven het belang van de medewerker om zijn werkzaamheden onverminderd voort te zetten
- maatregel staat in verhouding tot de vermoedelijke schending (proportioneel)
- maatregel is het minst ingrijpend om het beoogde doel te bereiken (subsidiar)



Rehabilitatie

- bij onterechte beschuldiging heeft betrokkene recht op herstel in eer en goede naam
- het bevoegd gezag neemt het besluit tot rehabilitatie
- in welke vorm en op welke wijze invulling wordt gegeven aan (de communicatie over) deze rehabilitatie wordt in goed overleg met de betrokkene afgesproken
- bezwarende documenten worden verwijderd uit het personeelsdossier van betrokkene

Nazorg:

- altijd noodzakelijk
- zorgvuldig communiceren
- lessen voor de toekomst trekken

Colofon

Dit is een uitgave van het ministerie van Veiligheid en Justitie.

Den Haag | april 2017

Inrichtingsplan Bureau Integriteit OM

OPENBAAR MINISTERIE

Parket-Generaal

DOCUMENT 6.

OPENBAAR MINISTERIE

Parket-Generaal

Datum 16 december 2019

Auteur 

Versie 1.3

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Organisatorische inbedding	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Toegang tot de Minister	5
2.3	Samenhang	5
2.4	Kerntaken	6
2.5	Externe deskundigheid	6
2.6	Externe reflectie	7
2.7	Organisatiestructuur	7
2.7.1	Bureau Integriteit OM	7
2.7.2	Gelieerde medewerkers	7
2.7.3	Interne samenwerking	8
2.7.4	Externe samenwerking	9
3	Personeel	10
3.1	Funcities en aansturing	10
3.1.1	Hoofd BIOM	10
3.1.2	Integriteitscoördinator BIOM/landelijk adviseur integriteit	10
3.1.3	Managementassistent	10
4	Financiën	11
4.1	Begroting en financiering	11
5	Bijlagen	12

1 Inleiding

Het Bureau Integriteit Openbaar Ministerie (BIOM) is het expertisecentrum van het OM met een agenderende, adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit. Het is tevens het landelijk registratieportaal voor integriteitsschendingen binnen het OM. Het bureau monitort de afhandeling van integriteitsschendingen en is het onderzoeksbureau van het OM. Het BIOM fungeert als meldpunt voor vermoedelijke integriteitsschendingen door de leiding van de OM-onderdelen en het College van procureurs-generaal. Voor zowel het management van de OM-onderdelen, als de vertrouwenspersonen integriteit en alle overige medewerkers heeft het BIOM ook een rol als sparringpartner en adviseur.

Leeswijzer

In voorliggend plan zijn de inrichting en consequenties van de realisatie van een volwaardig BIOM, beschreven. Het betreft gevolgen op het gebied van de volgende onderwerpen:

- Organisatorische inbedding
- Personeel
- Financiën

2 Organisatorische inbedding

2.1 Inleiding

Het BIOM is vanaf de start 2012 gepositioneerd als bureau waarvan het hoofd rechtstreeks verantwoording aflegt aan het College. De financiering is tot op heden gerealiseerd vanuit het HRM-budget. Dit is echter niet formeel vastgelegd. Ook de onafhankelijke positie is tot op heden niet formeel vastgelegd. Met onderhavig inrichtingsplan krijgen onder andere deze aspecten structureel vorm.

Het BIOM is een entiteit met een onafhankelijke positie binnen het Openbaar Ministerie en is gehuisvest in het gebouw van het Parket-Generaal. De eigenstandige positie krijgt onder andere vorm door de eigen inhoudelijke en budgettaire verantwoordelijkheden. Het BIOM wordt niet inhoudelijk aangestuurd door het College van procureurs-generaal, maar het hoofd BIOM legt wel verantwoording af op het gebied van jaarplanning en budget. Het College garandeert dat de medewerkers van het BIOM in onafhankelijkheid hun werk kunnen doen en sluit daarmee aan bij de landelijke Klokkenluidersregeling (inclusief de bijbehorende bescherming van hun rechtspositie).

2.2 Toegang tot de Minister

Wanneer er sprake is van een vermoedelijke integriteitsschending door een Collegelid, kan het hoofd BIOM rechtstreeks een melding doen en advies uitbrengen aan de Minister van Justitie en Veiligheid. Dit geldt eveneens wanneer het College als bevoegd gezag over de hoofden van de OM-onderdelen niet of onvoldoende reageert op signalen over vermoedelijke integriteitsschendingen of misstanden uit de OM organisatie.

2.3 Samenhang

Binnen het OM zijn, naast integriteit, meer onderwerpen van toezichthoudende, controlerende aard. Het gaat dan bijvoorbeeld om onderwerpen als de privacy volgens de algemene verordening gegevensbescherming, informatiebeveiliging en compliance. Het ligt in de rede om de organen waarbinnen deze onderwerpen zijn ondergebracht bij elkaar en op een zelfde manier (eigenstandig, onafhankelijk, toezichthoudend) te positioneren. De beoogde ontwikkelingen op dit vlak zullen op een later moment nader worden uitgewerkt.

2.4 Kerntaken

Sinds juli 2012 is het BIOM operationeel als landelijk expertisecentrum. De taakomschrijving van BIOM luidt:

'Het BIOM is een landelijk expertisecentrum met een adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit. Het BI-OM wil de OM-onderdelen en hun medewerkers op een zo breed mogelijk terrein ondersteunen, adviseren en 'sparring partner' zijn. Ondersteuning vindt onder andere plaats door hulpmiddelen en instrumenten gericht op communicatie en bewustwording ter beschikking te stellen.'

Het BIOM heeft de volgende kerntaken:

1. Het houden van toezicht op de integriteit van het Openbaar Ministerie, onder meer door verplichte registratie en monitoren van de afdoening van vermoedelijke integriteitsschendingen;
2. Verhogen van het bewustzijn ten aanzien van integriteit binnen de organisatie;
3. Het zijn van meldpunt voor misstanden en vermoedelijke integriteitsschendingen.
4. Fungeren als aanspreekpunt en sparringpartner voor het College, het Bevoegd Gezag, HR-adviseurs en andere medewerkers van het OM over integriteitsschendingen;
5. Coördineren van integriteitsonderzoeken;
6. Ontwikkelen van beleid, richtlijnen en instructies op het gebied van integriteit;
7. Verzorgen van voorlichting en bijdragen aan preventie op het gebied van integriteit;
8. Het voeren van het technisch voorzitterschap en het secretariaat van de Adviescommissie Afdoening Normschendingen Openbaar Ministerie;
9. Het verzorgen van periodieke managementrapportages en overzichten ten aanzien van integriteitsschendingen en misstanden;
10. Het coördineren en bewaken van de kwaliteit van het werk van de Vertrouwenspersonen Integriteit.

2.5 Externe deskundigheid

Het BIOM heeft de mogelijkheid om externe deskundigheid aan te wenden daar waar dat wenselijk of noodzakelijk wordt geacht voor het reageren op signalen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen en misstanden dan wel het onderzoek daarnaar en de afwikkeling ervan. Daar waar de (vermoedelijke) integriteitsschendingen en misstanden niet binnen de eigen organisatie kunnen worden afgedaan, kan het BIOM zich wenden tot de Onafhankelijke Paritaire Integriteitscommissie van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Deze mogelijkheid bestaat ook voor medewerkers indien het BIOM niet of onvoldoende

reageert op klachten over misstanden. Ook kan de 'Expertgroep Integriteit' van het Ministerie van Justitie en Veiligheid worden geconsulteerd.

Daarnaast heeft het BIOM het recht om zelfstandig onafhankelijke onderzoeken uit te laten voeren en hier ook budget voor aan te wenden buiten de vastgestelde begroting van het BIOM. Dat betekent dat het BIOM de bevoegdheid heeft om externe onderzoekers in te huren wanneer de casuïstiek daarom vraagt en de inzet van de interne onderzoekers niet gewenst of opportuun is.

2.6 Externe reflectie

Het OM geeft de versterking van de integriteit en compliance van de organisatie onder andere vorm door een onafhankelijke inbreng van buitenaf. Naar aanleiding van de aanbevelingen van de Commissie Fokkens zijn verschillende externe organen vormgegeven die onder andere toezien op de organisatie en uitvoering van het integriteitsbeleid van het OM. Zowel het Audit Committee, als de Visitatiecommissie, de Begeleidingscommissie en de Reflectieraad hebben daarmee ook een belangrijke als samenwerkingspartner van het BIOM.

2.7 Organisatiestructuur

2.7.1 Inrichting BIOM

Het BIOM heeft een eigen Hoofd. Dit betekent dat de formele hiërarchische leiding van het BIOM bij het Hoofd BIOM is belegd, dat de medewerkers zowel functioneel als hiërarchisch aanstuurt. Het Hoofd heeft daarmee ook de personele zorg en verantwoordelijkheid voor de medewerkers van het BIOM en voert de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het Hoofd BIOM heeft als adviseur van de PG-portefeuillehouder Integriteit een directe lijn met de voorzitter van het College. Het Hoofd BIOM valt niet onder het gezag van de directeur het Parket-Generaal en is dus ook geen lid van het MT-PaG.

Het bureau bestaat daarnaast uit twee integriteitscoördinatoren BIOM/landelijk adviseurs integriteit en secretariële/administratieve ondersteuning.

2.7.2 Gelieerde medewerkers

Onderzoekers

Onderdeel van het BIOM is een pool van onderzoekers. Zij maken beheersmatig geen deel uit van de afdeling BIOM, maar hebben de rol van onderzoeker naast hun reguliere functie elders binnen het OM. Op deze onderzoekers kunnen OM-onderdelen een beroep doen om een (vermoedelijke) integriteitschending te onderzoeken door een verzoek daartoe in te dienen bij het BIOM. Het hoofd BIOM beoordeelt het verzoek en wijst bij inwilliging onderzoekers aan. De functionele aansturing van de onderzoekers en de bewaking van de kwaliteit van hun werk ligt bij het Hoofd BIOM. In de pool zitten hiertoe opgeleide OM-medewerkers en medewerkers van de Rijksrecherche die speciale expertise op het gebied van

onderzoek met zich meebrengen. Voor de groep onderzoekers verzorgt het BIOM regelmatig bijeenkomsten waar casuïstiek wordt besproken, ervaringen en *best practices* worden uitgewisseld en gesignaleerde aandachtspunten worden gedeeld. Via onder andere de onderzoekers wordt de repressieve rol van het BIOM vormgegeven.

Adviescommissie Afdoening Normschendingen Openbaar Ministerie

De Adviescommissie Afdoening Normschendingen Openbaar Ministerie wordt gefaciliteerd door het BIOM en adviseert het bevoegd gezag over de disciplinaire afdoening van integriteitsschendingen. Het Hoofd BIOM is de voorzitter van de Adviescommissie en de Coördinator Integriteit voert het secretariaat.

De commissie wordt, verplicht, door het bevoegd gezag geraadpleegd in het geval een disciplinaire afdoening wordt overwogen. De werkwijze houdt in dat voorgenomen disciplinaire afdoeningen in de vorm van een schriftelijke berisping of zwaarder naar aanleiding van integriteitsincidenten vooraf voor advies aan de Adviescommissie worden voorgelegd. De Adviescommissie heeft een voor de besturen van de OM-onderdelen toegankelijke bibliotheek ontwikkeld die kan worden geraadpleegd bij het formuleren van de voorgenomen disciplinaire afdoening. Ten aanzien van de samenstelling van de Adviescommissie wordt rekening gehouden met de representativiteit ervan.

Vertrouwenspersonen Integriteit

Binnen alle OM-onderdelen zijn Vertrouwenspersonen Integriteit (verder: VPI) actief. Het werk van VPI's wordt vanuit het BIOM gecoördineerd. De VPI's worden via het BIOM opgeleid. Voor alle VPI's verzorgt het BIOM regelmatige bijeenkomsten waarop casuïstiek wordt besproken, vertrouwelijk ervaringen en best practices worden uitgewisseld en gesignaleerde aandachtspunten worden gedeeld. Het BIOM heeft een coördinerende, faciliterende rol richting de VPI's. Er is geen hiërarchische relatie. Net zoals voor het BIOM zelf geldt, hebben de VPI's – althans, voor deze portefeuille – een wettelijk geregelde onafhankelijke positie binnen het eigen OM-onderdeel.

Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen

Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (VPO's) hebben momenteel nog geen directe relatie met BIOM. In de komende periode zal worden bezien of er vanuit het BIOM eenzelfde functionele relatie met de VPO's ontwikkeld dient te worden als met de VPI's. Ook zal worden bezien of het opportuun is deze twee rollen samen te voegen.

2.7.3 Interne samenwerking

Het BIOM werkt nauw samen met de verschillende organen en disciplines binnen het OM. Dat geldt voor het College, de interne toezichthouders en HRM, maar ook voor bijvoorbeeld het management van de OM-onderdelen en de (Centrale) Ondernemingsraad. Het behoort ook tot de taken van BIOM om voor medewerkers van het OM op alle niveaus opleiding, training en workshops op het

terrein van Integriteit te verzorgen, in samenwerking met andere partners zoals het opleidingsinstituut van de Rechterlijke Macht, de SSR.

2.7.4 Externe samenwerking

Naast de diverse interne contacten onderhoudt het BIOM ook nauw contact met het ministerie van Justitie en Veiligheid en andere overheidsdiensten met als doel het integriteitsbeleid van het OM af te stemmen op de Rijksbrede kaders.

Daarnaast is er sinds 2014 binnen J&V een zogenaamde 'Expertgroep Integriteit' actief, waar – naast het kerndepartement – ook IND, DJI, Nationale Politie en OM in participeren. Vanuit deze expertgroep worden diverse werkgroepen geïnitieerd gericht op het ontwikkelen van beleidslijnen, regelingen, formulieren en modellen. Het BIOM neemt deel aan deze werkgroepen en vertaalt de vastgestelde regelingen vervolgens naar het OM.

Tevens nemen de medewerkers van het BIOM deel aan diverse externe netwerken zoals de Raad voor de Rechtspraak en het Bureau Nationale ombudsman, ten behoeve van kennisdeling. Daarnaast verzorgt het BIOM (nationale en internationale) presentaties over het integriteitsbeleid van het OM en levert zij op verzoek een bijdrage aan het opzetten of ondersteunen bij het ontwikkelen van het integriteitsbeleid of gedragscodes bij externe contacten.

Tenslotte worden over het onderwerp integriteit contacten onderhouden met de NVvR en de vakbonden om signalen uit hun achterban tijdig op te vangen.

3 Personeel

3.1 Functies en aansturing

Het BIOM kent de volgende functies:

1. Hoofd BIOM
2. Integriteitscoördinator BIOM/ Landelijk adviseur integriteit
3. Managementassistent

3.1.1 Hoofd BIOM

Aan de functie van hoofd BIOM zijn de volgende taken worden toebedeeld:

- Fungeren als autoriteit en strategisch expert op het terrein van integriteit;
- Fungeren als onafhankelijk en gezaghebbend leider van het BIOM en *sparring partner* voor het College en de besturen van de OM-onderdelen;
- Verhogen van het bewustzijn ten aanzien van integriteit binnen de organisatie;
- Integriteitsbeleid ontwikkelen en uitvoeren;
- Integriteitsonderzoeken aansturen;
- Kennis en informatie delen;
- In- en extern netwerk onderhouden;
- Functionele en hiërarchische aansturing medewerkers.

Voor een uitgebreidere beschrijving wordt verwezen naar het functie-addendum in de bijlage.

3.1.2 Integriteitscoördinator BIOM/landelijk adviseur integriteit

Aan de functie van integriteitscoördinator BIOM/ landelijk adviseur integriteit worden de volgende taken worden toebedeeld:

- Integriteitsbeleid mede ontwikkelen en uitvoeren;
- Integriteitsonderzoeken coördineren;
- Kennis en informatie delen.

Voor een uitgebreidere beschrijving wordt verwezen naar het functie-addendum in de bijlage.

3.1.3 Managementassistent

Ten slotte beschikt het BIOM over secretariële ondersteuning, met name ten behoeve van de administratieve en ondersteunende werkzaamheden. Het gaat hier om het notuleren van overleggen, het opzetten en beheren van een toegankelijk archief en het beheren van agenda's.

Voor een beschrijving van de werkzaamheden wordt verwezen naar de functie van Managementondersteuner (schaal 6) in het Functiegebouw Rijk.

4 Financiën

4.1 Begroting en financiering

Op basis van tabel 1 is in deze paragraaf de begroting voor het BIOM weergegeven. Om het BIOM op de voorgestelde wijze in te kunnen richten, zal aan het BIOM het benodigde personeelsbudget moeten worden toegekend.

Daarnaast voorziet het BIOM een aantal aanvullende kosten welke zijn opgenomen in tabel 2. In tabel 3 is het totaal benodigde budget voor het BIOM voor 2020 opgenomen.

Functie	Aantal FTE	Schaal	Loonkosten¹
Hoofd BIOM	1	S16	€ 160.800
Integriteitscoördinator BIOM	2	S11	€ 205.600
Secretaresse	0.5	S6	€ 34.400
Totaal salariskosten			€ 400.800

Tabel 1: Totale salariskosten BIOM

Onderwerp	Kosten
Opleiding, educatie en deskundigheidsbevordering (inclusief VPI's, VPO's en onderzoekers)	€ 75.000
Promotiemateriaal	€ 50.000
Overnachtingen onderzoekers	€ 10.000
Totaal aanvullende kosten	€ 135.000

Tabel 2: Aanvullende kosten BIOM

Onderwerp	Kosten
Totaal salariskosten	€ 400.800
Totaal aanvullende kosten	€ 135.000
Totale benodigd budget	€ 535.800

Tabel 3: Totaal benodigd budget voor BIOM in 2020

¹ Gebaseerd op de Handleiding overheidsstarieven 2019

5 Bijlagen

Bijlage 1 Functie-addendum Hoofd BIOM

Bijlage 2 Functie-addendum Integriteitscoördinator BIOM/ landelijk adviseur integriteit

Addendum t.b.v.:**Hoofd bureau integriteit OM****1. Algemene functie-informatie**

Organisatie	Openbaar Ministerie
Organisatieonderdeel	Bureau Integriteit OM
Datum vaststelling	
Sluit aan op FgR*-profiel	Topmanager
BBRASchaal	S16

*FgR = Functiegebouw Rijk

2. Plaats in de organisatie

Positie en omgeving	<p>Het Bureau Integriteit OM (BIOM) is het expertisecentrum van het OM met een adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit. Het is tevens het landelijk registratieportaal voor integriteitsschendingen binnen het OM. Het bureau monitort de afhandeling van integriteitsschendingen en is het onderzoeksbureau van het OM. Tenslotte fungeert het als meldpunt voor vermoedelijke integriteitsschendingen door de leiding van de OM-onderdelen en het College van Procureurs-Generaal. Voor zowel het management van de OM-onderdelen, als de vertrouwenspersonen integriteit en alle overige medewerkers heeft het BIOM ook een rol als sparringpartner en adviseur.</p> <p>Het BIOM is een entiteit met een onafhankelijke positie binnen het Openbaar Ministerie en is gehuisvest in het gebouw van het Parket-Generaal. De eigenstandige positie krijgt onder andere vorm door de eigen inhoudelijke en budgettaire verantwoordelijkheden. Het BIOM wordt niet inhoudelijk aangestuurd door het College van Procureurs-Generaal, maar legt wel verantwoording af op het gebied van jaarplanning en budget.</p> <p>Het hoofd BIOM rapporteert en adviseert aan het College van Procureurs-Generaal. Het College garandeert dat het BIOM in onafhankelijkheid zijn werk kan doen en sluit daarmee aan bij de Klokkenluidersregeling. Het hoofd BIOM heeft de bevoegdheid om bij vermoedelijke integriteitsschendingen door het College de Minister te informeren.</p>
Doel van de functie	<p>Het hoofd BIOM fungeert als autoriteit en strategisch expert op het gebied van integriteit, draagt zorg voor een actueel integriteitsbeleid met bijpassend instrumentarium, ziet toe op adequate uitvoering van onderzoeken naar mogelijke integriteitsschendingen en vertegenwoordigt het OM op strategisch niveau.</p> <p>Ten aanzien van de organisatorische ophanging: het hoofd BIOM legt, over budget en nakoming van beleidsafspraken, verantwoording af aan het College van Procureurs-Generaal.</p> <p>Het hoofd BIOM geeft hiërarchisch leiding aan de medewerkers binnen het BIOM.</p>

3. Resultaatgebieden

Integriteitsbeleid ontwikkelen en uitvoeren	<ul style="list-style-type: none"> • Houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen binnen het OM, het Rijk en de samenleving en vertaalt deze naar de organisatie; • Neemt initiatief tot het formuleren en actualiseren van de visie en strategie ten aanzien van integriteit binnen het OM; • Draagt zorg voor het actualiseren en (door)ontwikkelen van repressief en
---	--

	<p>preventief integriteitsbeleid en zorgt hierbij voor een aansluiting op het rijksbrede integriteitsbeleid;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt vastgesteld integriteitsbeleid in toepasbaar instrumentarium; • Draagt zorg voor de uitvoering en realisatie van het integriteitsbeleid zoals vastgelegd in de Kadernotitie Integriteit; • Levert een bepalende bijdrage aan het zorgdragen voor een integer OM in alle opzichten waarbij aandacht is voor de voorkoming en aanpak van niet-integer gedrag en levert op deze manier een bijdrage aan de realisatie van de strategische doelstellingen van het OM; • Adviseert, gevraagd en ongevraagd en niet vrijblijvend, het College en de leiding van de OM-onderdelen ten aanzien van integriteit; • Ziet toe op de naleving van de gedragscodes OM en Integriteit Rijksambtenaren en op de aanwezigheid van vertrouwenspersonen integriteit bij de OM-onderdelen; • Agendeert integriteit in de verschillende gremia en draagt zorg dat het in de periodieke planning- en controlcyclus wordt besproken.
Integriteitsonderzoeken uitvoeren	<ul style="list-style-type: none"> • Voert risicoanalyses uit en vertaalt deze in benodigde acties; • Neemt meldingen van mogelijke integriteitsschendingen in ontvangst en bepaalt de benodigde vervolgstappen; • Zorgt voor de zorgvuldige en deskundige uitvoering van integriteitsonderzoeken binnen het gehele OM; • Levert een bijdrage aan de disciplinaire afhandeling vastgestelde integriteitsschendingen; • Rapporteert over lopende en afgeronde onderzoeken aan het College.
Kennis en informatie delen	<ul style="list-style-type: none"> • Fungeert als expert en boegbeeld op het gebied van integriteit binnen de organisatie en draagt zorg voor deskundigheidsbevordering; • Adviseert en ondersteunt vertrouwenspersonen, leidinggevenden en HRM op het gebied van integriteit; • Zorgt voor de interne en externe communicatie rondom integriteitsvraagstukken; • Draagt zorg voor periodieke en ad hoc rapportages ten behoeve van verschillende gremia; • Onderhoudt actief en doelgericht een divers netwerk en vertegenwoordigt het OM op strategisch niveau; • Participeert namens het OM in samenwerkingsverbanden binnen en buiten het Ministerie.
Leiding geven	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft resultaatgericht leiding aan de medewerkers van Bureau Integriteit OM; • Coördineert de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen en faciliteert en ondersteunt hen.

4. Competentieprofiel	
Functie-specifieke competenties	<p>Organisatiesensitiviteit: houdt rekening met de gevolgen van interne ontwikkelingen, beslissingen en acties voor de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kent het beleid, de spelregels, de verhoudingen en belangen in de organisatie; • Is op de hoogte van relevante ontwikkelingen binnen de organisatie en bij eventuele ketenpartners; • Herkent gevoeligheden, risico's en kansen en handelt daarnaar; • Houdt bij beslissingen en acties rekening met de gevolgen voor de organisatie; • Gaat bij de juiste personen na of er draagvlak is.

	<p>Visie: heeft een duidelijke zienswijze op de actuele situatie en op de toekomst van het werkterrein, vakgebied of organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelt een visie op het eigen werkterrein, vakgebied of organisatie; • Vertaalt ontwikkelingen in een toekomstbeeld voor het eigen werkterrein, vakgebied of organisatie; • Plaatst actuele vraagstukken en ontwikkelingen in een langetermijnperspectief. <p>Onafhankelijkheid: handelt op basis van eigen overtuiging.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vormt zich een eigen mening, los van wat anderen vinden; • Brengt eigen ideeën in, ook als bekend is dat anderen het er niet mee eens zijn; • Blijft achter een ingenomen standpunt staan, zonder de haalbaarheid uit het oog te verliezen; • Volgt welbewust de eigen aanpak, ook als anderen bezwaar maken; • Gaat een zakelijk meningsverschil niet uit de weg. <p>Integriteit: handelt volgens de algemeen aanvaarde normen en waarden en volgens de ambtseed of gelofte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is op de hoogte van de normen en waarden die binnen de organisatie gelden; • Houdt zich aan de normen, waarden en huisregels van de organisatie; • Voorkomt belangenverstremming; • Behandelt anderen met respect; • Gedraagt zich volgens de normen en gedragscodes die voor de functie gelden; • Stelt zo nodig het naleven van normen, waarden en omgangsvormen aan de orde; • Blijft bij verleiding en druk integer handelen; • Gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie. <p>Doorzettingsvermogen: blijft zich, ook bij weerstand of hindernissen, inspannen om een beoogd doel te bereiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaat net zo lang door tot het doel is bereikt; • Blijft ook bij problemen doorwerken, zodat geen vertraging ontstaat; • Volhardt bij weerstand, teleurstelling of tegenslag, totdat het doel is bereikt of redelijkerwijs niet meer te halen is. <p>Durf: neemt risico's indien nodig of gewenst.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaat lastige situaties niet uit de weg; • Hanteert een aanpak waarmee nog geen of weinig ervaring is opgedaan; • Onderneemt weloverwogen actie, ook als dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie.
Kenniss	<ul style="list-style-type: none"> • WO werk- en denkniveau.

Addendum t.b.v.:***Integriteitscoördinator BIOM/ Landelijk adviseur integriteit*****1. Algemene functie-informatie**

Organisatie	Openbaar Ministerie
Organisatieonderdeel	Bureau Integriteit OM
Datum vaststelling	
Sluit aan op FgR*-profiel	(Senior) Adviseur
BBRASchaal	S11

*FgR = Functiegebouw Rijk

2. Plaats in de organisatie

Positie en omgeving	<p>Het Bureau Integriteit OM (BIOM) is het expertisecentrum van het OM met een adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit. Het is tevens het landelijk registratieportaal voor integriteitsschendingen binnen het OM. Het bureau monitort de afhandeling van integriteitsschendingen en is het onderzoeksbureau van het OM. Tenslotte fungeert het als meldpunt voor vermoedelijke integriteitsschendingen door de leiding van de OM-onderdelen en het College van Procureurs-Generaal. Voor zowel het management van de OM-onderdelen, als de vertrouwenspersonen integriteit en alle overige medewerkers heeft het BIOM ook een rol als sparringpartner en adviseur.</p> <p>Het BIOM is een entiteit met een onafhankelijke positie binnen het Openbaar Ministerie en is gehuisvest in het gebouw van het Parket-Generaal. De eigenstandige positie krijgt onder andere vorm door de eigen inhoudelijke en budgettaire verantwoordelijkheden. Het BIOM wordt niet inhoudelijk aangestuurd door het College van Procureurs-Generaal, maar legt wel verantwoording af op het gebied van jaarplanning en budget.</p>
Doel van de functie	<p>De integriteitscoördinator BIOM/ landelijk adviseur integriteit fungeert als eerste aanspreekpunt bij vragen op het gebied van integriteit, levert een bijdrage aan een actueel integriteitsbeleid met bijpassend instrumentarium en coördineert de adequate uitvoering van onderzoeken naar mogelijke integriteitsschendingen. De integriteitscoördinator BIOM/ landelijk adviseur integriteit ontvangt hiërarchisch leiding van het hoofd BIOM.</p>

3. Resultaatgebieden

Integriteitsbeleid ontwikkelen en uitvoeren	<ul style="list-style-type: none"> • Houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen binnen het OM, het Rijk en de samenleving en vertaalt deze naar de organisatie; • Draagt bij aan het actualiseren en (door)ontwikkelen van repressief en preventief integriteitsbeleid en zorgt hierbij voor een aansluiting op het rijksbrede integriteitsbeleid; • Faciliteert en ondersteunt het hoofd BIOM bij het adviseren aan het College ten aanzien van integriteit; • Vertaalt vastgesteld integriteitsbeleid in toepasbaar instrumentarium en modellen; • Levert een bijdrage aan de uitvoering en realisatie van het integriteitsbeleid zoals vastgelegd in de Kadernotitie Integriteit; • Levert een bijdrage aan het realiseren van een integer OM waarbij aandacht is voor de voorkoming en aanpak van niet-integer gedrag; • Ziet mede toe op de naleving van de gedragscodes OM en Integriteit Rijksambtenaren en op de aanwezigheid van vertrouwenspersonen integriteit
---	--

	bij de OM-onderdelen en signaleert mogelijke afwijkingen aan het hoofd BIOM.
Integriteits-onderzoeken coördineren	<ul style="list-style-type: none"> • Voert risicoanalyses uit en vertaalt deze in benodigde acties; • Neemt meldingen van mogelijke integriteitsschendingen in ontvangst, bepaalt de benodigde vervolgstappen en draagt zorg voor de benodigde administratieve werkzaamheden; • Coördineert, in samenwerking met het hoofd BIOM, de zorgvuldige en deskundige uitvoering van integriteitsonderzoeken binnen het gehele OM, stuurt hiertoe de onderzoekers aan en coacht hen; • Draagt mede zorg voor de opleiding van onderzoekers; • Levert een bijdrage aan de disciplinaire afhandeling van vastgestelde integriteitsschendingen; • Bereidt de adviescommissie voor en draagt zorg voor alle administratieve werkzaamheden; • Levert een bijdrage aan het rapporteren over lopende en afgeronde onderzoeken aan het College.
Kennis en informatie delen	<ul style="list-style-type: none"> • Fungeert als eerste aanspreekpunt en sparringpartner op het gebied van integriteit binnen de organisatie en escaleert zo nodig naar het Hoofd BIOM; • Ondersteunt vertrouwenspersonen, leidinggevenden en HRM op het gebied van integriteit; • Houdt informatie rondom integriteit actueel en deelt informatie via onder andere nieuwsbrieven, scholing/ trainingen en voorlichting; • Houdt het handboek voor leidinggevenden ten aanzien van integriteit actueel; • Draagt mede zorg voor de opleiding van vertrouwenspersonen; • Zorgt voor de interne en externe communicatie rondom integriteitsvraagstukken; • Draagt zorg voor periodieke en ad hoc rapportages ten behoeve van verschillende gremia.
Netwerk onderhouden	<ul style="list-style-type: none"> • Onderhoudt actief en doelgericht een divers netwerk; • Participeert namens het OM in samenwerkingsverbanden binnen en buiten het Ministerie.

4. Competentieprofiel	
Functie-specifieke competenties	<p>Organisatiesensitiviteit: houdt rekening met de gevolgen van interne ontwikkelingen, beslissingen en acties voor de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kent het beleid, de spelregels, de verhoudingen en belangen in de organisatie; • Is op de hoogte van relevante ontwikkelingen binnen de organisatie en bij eventuele ketenpartners; • Herkent gevoeligheden, risico's en kansen en handelt daarnaar; • Houdt bij beslissingen en acties rekening met de gevolgen voor de organisatie; • Gaat bij de juiste personen na of er draagvlak is. <p>Visie: heeft een duidelijke zienswijze op de actuele situatie en op de toekomst van het werkterrein, vakgebied of organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelt een visie op het eigen werkterrein, vakgebied of organisatie; • Vertaalt ontwikkelingen in een toekomstbeeld voor het eigen werkterrein, vakgebied of organisatie; • Plaatst actuele vraagstukken en ontwikkelingen in een

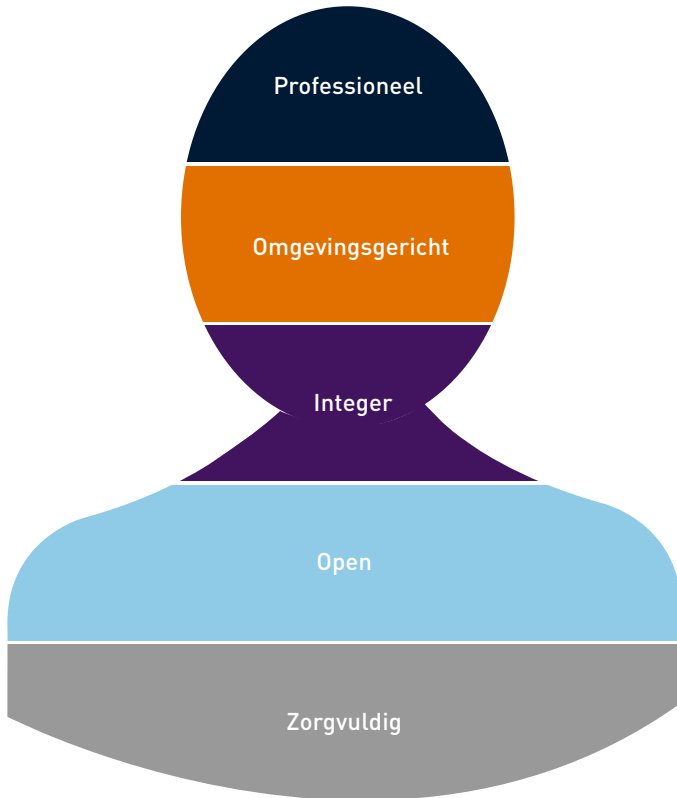
	<p>langetermijnperspectief.</p> <p>Onafhankelijkheid: handelt op basis van eigen overtuiging.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vormt zich een eigen mening, los van wat anderen vinden; • Brengt eigen ideeën in, ook als bekend is dat anderen het er niet mee eens zijn; • Blijft achter een ingenomen standpunt staan, zonder de haalbaarheid uit het oog te verliezen; • Volgt welbewust de eigen aanpak, ook als anderen bezwaar maken; • Gaat een zakelijk meningsverschil niet uit de weg. <p>Integriteit: handelt volgens de algemeen aanvaarde normen en waarden en volgens de ambtseed of gelofte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is op de hoogte van de normen en waarden die binnen de organisatie gelden; • Houdt zich aan de normen, waarden en huisregels van de organisatie; • Voorkomt belangenverstremgeling; • Behandelt anderen met respect; • Gedraagt zich volgens de normen en gedragscodes die voor de functie gelden; • Stelt zo nodig het naleven van normen, waarden en omgangsvormen aan de orde; • Blijft bij verleiding en druk integer handelen; • Gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie. <p>Doorzettingsvermogen: blijft zich, ook bij weerstand of hindernissen, inspannen om een beoogd doel te bereiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaat net zo lang door tot het doel is bereikt; • Blijft ook bij problemen doorwerken, zodat geen vertraging ontstaat; • Volhardt bij weerstand, teleurstelling of tegenslag, totdat het doel is bereikt of redelijkerwijs niet meer te halen is. <p>Durf: neemt risico's indien nodig of gewenst.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaat lastige situaties niet uit de weg; • Hanteert een aanpak waarmee nog geen of weinig ervaring is opgedaan; • Onderneemt weloverwogen actie, ook als dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie.
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • WO werk- en denkniveau.

Gedragcode Openbaar Ministerie

OPENBAAR MINISTERIE

DOCUMENT 9.

De OM'er is



1 Achtergrond

Het Openbaar Ministerie (OM) is belast met de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde. Daartoe heeft het OM vóórstrekkende bevoegdheden gekregen van de samenleving. Het OM is zich ten volle bewust van de verantwoordelijkheid van deze opdracht en van de noodzaak zijn bevoegdheden verantwoord in te zetten. Het wil en kan met overtuiging verantwoording afleggen over het eigen doen en laten: aan de rechter, aan de samenleving, maar ook intern.

Durven beslissen en durven eisen - vaak in ingewikkelde situaties - is de kern van het werk van de OM'er. Dat stelt hoge eisen aan de professional; vakinhoudelijk en in de wijze waarop hij¹ tot beslissingen komt.

Ook om andere redenen worden hoge eisen gesteld aan de wijze waarop OM'ers hun taken vervullen. Het OM heeft het vervolgingsmonopolie. Burgers kunnen niet zelf een strafzaak aanhangig maken. Wanneer het OM de strafrechtelijke handhaving onvoldoende voortvarend of zorgvuldig ter hand zou nemen, blijft een strafbaar feit onbestraft.

Om de taak van het OM te kunnen uitoefenen, hebben OM'ers - in het bijzonder de officieren van justitie en advocaten-generaal - bevoegdheden die diep kunnen ingrijpen in het leven van een verdachte. Zij kunnen bijvoorbeeld huiszoekingen doen, telefoongesprekken laten opnemen, banktegoeden laten blokkeren en straffen opleggen of, in het geval van vrijheidsstraffen, die oplegging van de rechter vorderen. Bij de uitoefening van dergelijke bevoegdheden hebben OM'ers veel ruimte om naar eigen bevind van zaken te beslissen. Dat is noodzakelijk om in het concrete geval de juiste beslissing te kunnen nemen, maar daarmee worden tegelijkertijd hoge eisen gesteld aan de zorgvuldigheid waarmee de OM'er te werk gaat.

Moderne strafrechtelijke handhaving vergt samenwerking: met andere parketten, met opsporingsdiensten, en steeds vaker ook met partners van buiten de strafrechtketen. Ook die toegenomen samenwerking legt extra druk op de professionele waarden waar de OM'er voor staat, bijvoorbeeld bij het delen van informatie of de inzet van strafvorderlijke dwangmiddelen.

Bovendien heeft het OM de ambitie zichtbaarder op te treden. Alleen dan kan het OM een effectieve bijdrage leveren aan een veilige en rechtvaardige samenleving. Transparantie is daarbij het sleutelwoord, zowel in de rechtszaal als daarbuiten. Door transparantie na te streven maakt het OM zijn inbreng bij de strafrechtelijke handhaving niet alleen zichtbaar voor de samenleving, maar ook toetsbaar. Ook dat onderstreept de noodzaak voor de OM-medewerker steeds professioneel en ethisch te handelen.

¹ Waar in deze tekst een OM'er met 'hij' wordt aangeduid, kan ook 'zij' worden gelezen. Waar in de gedragscode over 'OM'er' wordt gesproken, worden alle medewerkers van het OM bedoeld. Dit betreft Rijksambtenaren, Rechterlijke ambtenaren en medewerkers met een ander dienstverband of stage-overeenkomst. Dat neemt niet weg dat sommige van de besproken normen met name gericht zijn op de bevoegdheden die worden uitgeoefend door rechterlijk ambtenaren.

2 De functie van deze gedragscode

Deze gedragscode omschrijft algemene principes die leidend zijn voor het gedrag van OM-medewerkers. Hij is niet bedoeld als een sluitend stelsel van juridische voorschriften. Het zou ondoenlijk en ook onwenselijk zijn om voor alle OM'ers een kader te formuleren van morele, ethische en/of professionele normen die zij in acht hebben te nemen. Daarvoor is de praktijk van het OM-werk te divers en te complex. Een lijst van regels zou ook verlammend werken op de vrijheid die de OM'er nodig heeft om in het concrete geval de juiste beslissing te nemen.

Bij kwesties rondom integriteit en beroepsethiek gaat het veelal niet om 'goed' of 'slecht'. Er is een groot grijs gebied dat vraagt om een permanente oriëntatie op normen en waarden, dilemma's en ethische kwesties. Deze gedragscode is een richtsnoer om de OM'ers te helpen hun beroepsethiek in de praktijk zelf gestalte te geven en geen top-down document waarin de leiding de medewerkers de wet voorschrijft.

Het OM vindt integriteit en beroepsethiek van essentieel belang. De organisatie faciliteert en stimuleert daarom op vele niveaus de beroepsethiek van de eigen medewerkers: als onderdeel van de opleidingen, via specifieke programma's en meer in het algemeen door een cultuur te bevorderen waarbinnen zelfreflectie en het bespreken van morele en professionele dilemma's vanzelfsprekend zijn. Handvatten die de OM'ers helpen en ondersteunen bij het omgaan met dilemma's die onvermijdelijk en eigen zijn aan het werk van het OM. Maar uiteindelijk is het de eigen verantwoordelijkheid van de individuele medewerker zich integer en professioneel op te stellen.

Uiteraard zijn in wet- en regelgeving tal van specifieke regels geformuleerd waaraan de OM'er zich heeft te houden, soms zelfs strafbepalingen. Deze gedragscode staat los daarvan, al zijn verschillende van die juridische regels als meer abstract geformuleerde norm in deze gedragscode te herkennen.

Gedragscode Integriteit Rijk

De Gedragscode OM is een aanvulling op de algemene gedragsregels die voor alle Rijksambtenaren gelden. De integriteitsregels, vastgelegd in de Gedragscode Integriteit Rijk, zijn onverkort van toepassing op allen die bij het OM werken, ongeacht hun rechtspositie. Dit betreft Rijksambtenaren, Rechterlijke ambtenaren en medewerkers met een ander dienstverband of stage-overeenkomst.

Aanvullende richtlijn “Liefdesrelaties op het werk”

In de bijlage van de gedragscode OM is een aangescherpte richtlijn aangaande liefdesrelaties op het werk toegevoegd. Het gaat om:

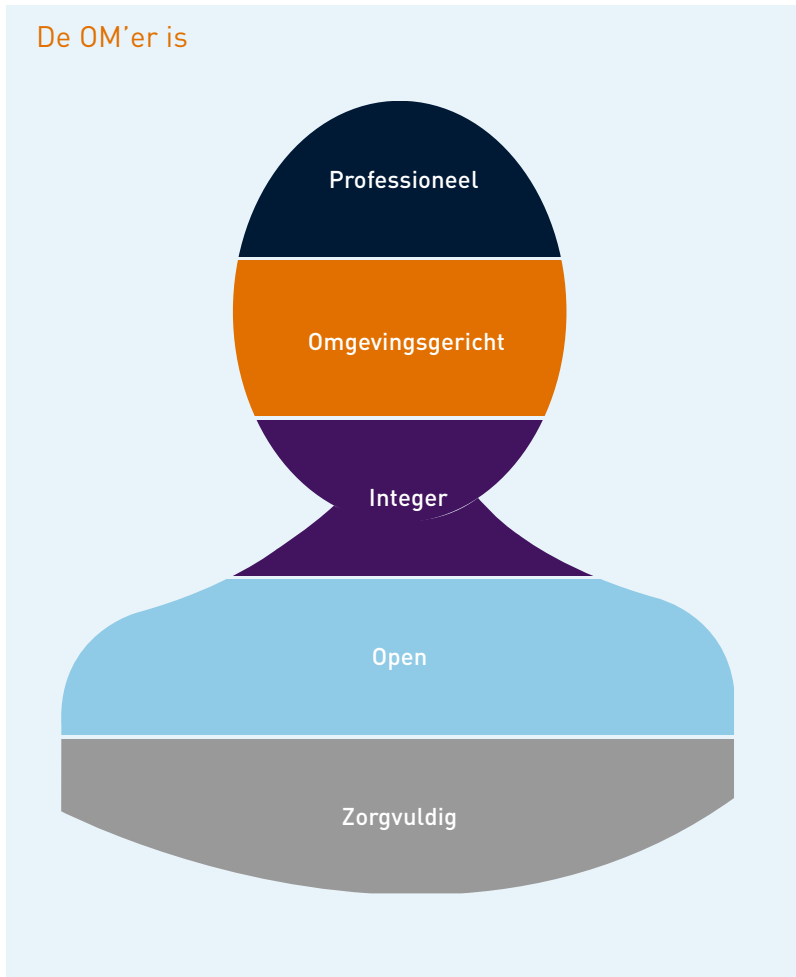
1. liefdesrelaties tussen OM-medewerkers die van invloed kunnen zijn op het werk;
2. voorbeelden van liefdesrelaties tussen een OM-medewerker en een relevante derde.

Deze aanvulling is uitsluitend gericht op liefdesrelaties tussen collega's of met een derde. De overige affectieve relaties, de familierelaties en vriendschapsrelaties vallen buiten de scope van deze aanvullende richtlijn. Hiervoor gelden uiteraard de regels uit de GIR onverkort.

3 Kernwaarden

De gedragsnormen in deze code zijn gegroepeerd rondom vijf kernwaarden. Kernwaarden, soms ook basiswaarden genoemd, zijn beginselen die tot uitdrukking brengen waar mensen in een organisatie voor staan.

Iedere OM'er zal zich goeddeels in de vijf hieronder genoemde kernwaarden kunnen vinden. Ze zijn, naast hetgeen in wet en recht is vastgelegd, een moreel kompas voor alle medewerkers van het OM. Maar een goede kernwaarde vormt ook het vertrekpunt voor een permanent debat binnen de organisatie over de waarden die men hoog acht en hoe die waarden in de dagelijkse praktijk moeten worden ingevuld.



De OM'er is

Professioneel

Medewerkers van het OM hebben veel ruimte om naar eigen inzicht in concrete zaken te handelen. Maar met die professionele vrijheid komt ook de plicht om er op verantwoorde wijze gebruik van te maken.

De kennis en expertise om het werk te doen moeten op orde zijn. Het OM faciliteert als werkgever vakinhoudelijke informatievoorziening en opleidingen, maar het is primair aan de professional zelf er zorg voor te dragen dat zijn vakkennis toereikend is.

Elk vakmanschap kent echter zijn grenzen, die onder andere worden bepaald door de steeds wisselende context van een zaak. Kenmerk van de professional is ook dat hij weet wanneer hij een beroep moet doen op de kennis en ervaring van anderen.

Bij de professionele standaard hoort dat de OM'er zich openstelt voor de inbreng en kritiek van collega's. Meedoen met tegenspraak, interview, evaluatie of gewoon het raadplegen van de kamergenoot: het zijn wezenlijke elementen van het werk van de OM-professional.

Zeker van officieren van justitie en advocaten-generaal wordt verwacht dat zij snel, helder en gedecideerd hun standpunt bepalen, met name in het contact met de politie en tijdens de terechtzitting.

De OM'er is steeds bereid voor anderen in te vallen. Hij geeft de eigen werkzaamheden zo vorm dat een collega zonder al te veel moeite een zaak kan overnemen.

De OM'er houdt er rekening mee dat zijn beslissingen en handelingen een brede (maatschappelijke) impact kunnen hebben die de concrete strafzaak overstijgt. Een enkele beslissing van een officier kan bijvoorbeeld een juridisch precedent scheppen, collega's voor een voldongen feit stellen, consequenties hebben voor de opsporings- en vervolgingscapaciteit of tot maatschappelijke en publicitaire commotie leiden.

De OM'er toont respect voor de taak die andere professionals in de strafrechtspleging hebben te vervullen. Hij heeft oog voor het feit dat advocaten en rechters vanuit hun rol tot andere afwegingen kunnen komen.

Moderne rechtshandhaving is integrale handhaving. De OM'er legt bij de samenwerking met andere diensten dezelfde professionaliteit en betrokkenheid aan de dag als bij puur strafrechtelijke handhaving.

De OM'er is

Omgevingsgericht

Het OM is er om de samenleving te dienen en moet daarom in die samenleving geworteld zijn. De OM'er zoekt verbinding met burgers, met maatschappelijke organisaties en met andere relevante partijen om te weten wat er in de samenleving leeft en wat men van het OM verwacht.

Het OM streeft naar een zichtbaar, merkbaar en herkenbaar optreden en naar betekenisvolle interventies. Dat vergt inzicht in de context waarbinnen een overtreding of misdrijf plaatsvindt en het effect daarvan op slachtoffers en hun omgeving. Het OM richt zich op de dader, maar staat voor het slachtoffer. De OM'er oriënteert zich daarbij actief op de achterliggende maatschappelijke problematiek. Dit om de vraag te kunnen beantwoorden of en op welke manier het strafrecht een bijdrage kan leveren aan de oplossing van die problematiek.

De OM'er is

Integer

Integriteit is de hoeksteen van legitiem overheidshandelen.

Dat geldt nog sterker voor het OM. Een vervolging is een verwijt van het OM aan een burger dat deze de wet heeft overtreden. Wanneer nu op de integriteit van het OM zelf het nodige aan te merken zou zijn, komt vanzelf de geloofwaardigheid van de strafrechtelijke handhaving in het gedrang. En omdat een misstap van een enkele medewerker al het aanzien van de hele organisatie kan schaden, is het van groot belang dat OM'ers integer zijn.

Als integriteitschending kan worden aangemerkt een handeling, of het nalaten daarvan - binnen of buiten diensttijd - waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaire, gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap (of waar het de leden van het OM betreft 'in strijd met hetgeen een goed rechterlijk ambtenaar betaamt'), dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert.

Integriteit vereist dat de OM'er zich steeds onpartijdig opstelt bij zijn werkzaamheden. Hij laat zich niet leiden door de belangen en voorkeuren van bekenden, familieleden, zakenrelaties of door druk vanuit de media of de politiek. Ook mag zijn persoonlijke gedrevenheid er nooit toe leiden, dat hij een standpunt vertolkt dat niet strookt met de feiten of het toepasselijke recht.

De OM'er is onkreukbaar. Hij laat gedrag na dat twijfels zou kunnen oproepen over de zuiverheid van zijn beweegredenen. Wie van (proces) partijen geschenken of diensten aanneemt, wekt de schijn van beïnvloedbaarheid. De OM'er houdt zich daarom aan de binnen de rijksdienst geldende regels met betrekking tot het aannemen van geschenken, het maken van dienstreizen enzovoorts. Een OM'er verricht geen nevenwerkzaamheden die zijn professionele onpartijdigheid beïnvloeden of waarbij de schijn kan worden gewekt dat dat het geval is.

Een OM'er treedt niet op in een strafzaak waarin bekenden, familieleden of zakenrelaties in beeld zijn als verdachte, aangever of getuige.

De OM'er maakt – tenzij (incidenteel) toegestaan – geen privégebruik van eigendommen van het OM en neemt deze (anders dan voor zakelijk gebruik) niet mee naar huis. Hij vermijdt persoonlijke contacten en activiteiten die zijn functioneren bij het OM discutabel zouden kunnen maken. Dat geldt zowel op het werk als in de privésfeer. De OM'er houdt zich aan de OM-brede gedragscode voor informatiebeveiliging.

De OM'er is alert op mogelijke integriteitsinbreuken. Hij stelt die, indien nodig, aan de orde bij een collega, bij de leidinggevende of bij een vertrouwenspersoon integriteit.

De OM'er is

Open

Het OM wordt bekostigd uit de algemene middelen en past bevoegdheden toe die diep ingrijpen in het leven van burgers. In een democratische rechtsstaat is het dan vanzelfsprekend dat het OM over dat gebruik van middelen en macht verantwoording aflegt.

Maar de noodzaak van openheid en transparantie is bij het OM extra groot. Voor de generale preventie is het essentieel dat burgers weten dat er gehandhaafd wordt, welke strafbare feiten worden aangepakt en welke sancties worden opgelegd.

Bovendien speelt een wezenlijk onderdeel van het werk van het OM, de vervolging, zich af in de volle openheid van de rechtszaal. Daar leggen de officieren van justitie en de advocaten-generaal verantwoording af over hun eigen beslissingen en handelingen en die van de andere OM'ers die bij de opsporing en vervolging van de zaak betrokken zijn geweest. Die (mogelijkheid van) rechterlijke toetsing maakt transparantie een onmisbaar onderdeel van de professionaliteit van de OM'er.

Door de aard van het werk van het OM zijn er grenzen aan de mate van openheid die het OM kan bieden. Het OM heeft immers ook met andere belangen rekening te houden, zoals het opsporingsbelang, de onschuldpresumptie en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van bij een strafzaak betrokken burgers. Dat betekent dat een OM'er voor het dilemma gesteld kan worden welk belang in een concrete situatie het zwaarst moet wegen. Als de uitkomst is dat (nog) geen openheid van zaken gegeven kan worden, vergt de transparantie dat in elk geval de argumenten voor die afweging inzichtelijk zijn.

Transparantie is niet alleen een eis die de buitenwereld aan het OM stelt, zij is ook een voorwaarde om als professional te kunnen functioneren. Zonder openheid is tegenspraak bijvoorbeeld niet denkbaar. De OM'er geeft inzicht in zijn eigen beweegredenen, opdat anderen in staat zijn zinnvolle feedback te geven.

Openheid vraagt een actieve en assertieve houding. De bereidheid om zelf informatie naar voren te brengen, die relevant is voor bijvoorbeeld de rechter of de raadsman. Maar OM'ers gaan ook zelf op zoek naar informatie die relevant kan zijn voor de verantwoording over hun handelen. Dat betekent bijvoorbeeld dat doorgevraagd wordt wanneer een proces-verbaal van de politie incompleet lijkt te zijn of vragen oproept.

Het OM wil in verbinding staan met de samenleving. Daarom wil het OM toegankelijk en benaderbaar zijn voor de media. Voor de OM'er betekent dit dat hij er steeds rekening mee houdt dat een zaak waaraan hij heeft gewerkt nieuwswaarde kan hebben. Dat betekent vanzelf ook de bereidheid openheid van zaken te geven als de parketleiding of de communicatieafdeling daar om vraagt.

De OM'er is

zorgvuldig

Om zijn taak goed uit te kunnen oefenen, moet de OM'er vaak verschillende, niet zelden tegengestelde belangen en grondrechten tegen elkaar afwegen, zoals het recht op persoonlijke vrijheid tegenover het opsporingsbelang.

Dat vergt een grote mate van zorgvuldigheid.

Dat geldt temeer omdat de handelingen en beslissingen van een OM'er zulke vérstrekkende gevolgen kunnen hebben: iemand kan van zijn vrijheid worden beroofd, de reputatie van een bedrijf kan worden geschaad of een slachtoffer wordt gekwetst omdat hij of zij het gevoel heeft niet serieus genomen te worden.

Zeker aan een ingrijpende beslissing hoort een gedegen, brede en uitvoerige afweging ten grondslag te liggen. De OM'er gaat dan ook vanuit zijn vakbekwaamheid actief op zoek naar de informatie die nodig is om het beeld compleet te krijgen. Bij een opsporingsonderzoek is deze assertieve houding een vanzelfsprekendheid, maar ook bij andere fasen in het werk van een OM'er, bijvoorbeeld bij de beleidsvorming of bij de afhandeling van klachten, kan zorgvuldigheid een assertieve houding vergen.

De professionals van het OM moeten steeds in staat zijn zich te verantwoorden over hun handelingen en beslissingen. Extern, tegenover de rechter en de politiek, maar ook intern, tegenover de leiding en de collega's. Dat betekent dat zeker voor de meer ingrijpende beslissingen wordt vastgelegd wat precies is gedaan en welke redenen daaraan ten grondslag lagen.

De informatie die binnen het OM circuleert is bijna per definitie vertrouwelijk en veelal gevoelig. Dat vergt een grote mate van zorgvuldigheid bij het omgaan met die informatie. Reeds het bekend worden van het enkele feit dat iemand verdachte is, kan die persoon in diskrediet brengen of het onderzoek schaden. Het geeft geen pas om strafrechtelijke informatie buiten de beroepscontext te delen. Voor het verstrekken van informatie aan de media houdt de OM'er zich aan de daarvoor opgestelde interne richtlijnen.

Onder zorgvuldig omgaan met informatie valt ook dat de OM'er secuur omgaat met dossiers en documenten, steeds oppast of derden misschien mee kunnen luisteren met een (telefoon)gesprek en zich houdt aan de gedragsregels voor internet- en e-mailverkeer.

De OM'er biedt steeds duidelijkheid bij het maken van afspraken met derden. Duidelijkheid over wat men wanneer zal doen en welke instrumenten worden ingezet, maar ook duidelijkheid over wat men niet zal doen, bijvoorbeeld omdat de capaciteit of de juridische mogelijkheden ontbreken of omdat een andere instantie beter is toegerust om het gewenste doel te bereiken.

4 Ten slotte

De samenleving heeft het OM exclusieve en verregaande bevoegdheden gegeven, met als opdracht de misdaad te bestrijden en de rechtsstaat te dienen. Van deze verantwoordelijkheid is het OM zich ten volle bewust.

Bij het uitoefenen van zijn opdracht staat de OM'er vaak voor moeilijke dilemma's en afwegingen. Dat brengt de aard van het werk en de wereld waarin het OM opereert met zich mee. Durven beslissen is daarmee de kern van het werk van de OM'er. Daarvoor is zelfvertrouwen nodig, maar ook het vertrouwen van de samenleving. Dat vertrouwen moet worden verdiend, elke dag opnieuw.

De OM'er heeft een eigen verantwoordelijkheid om inhoud te geven aan zijn professionaliteit en integriteit. De OM'er toetst zijn dilemma's, opvattingen of (voorgenomen) beslissingen dan ook actief bij zijn directe collega's. Hij gaat te rade bij de (parket)leiding of vertrouwenspersonen. Hij durft anderen aan te spreken op de kernwaarden en nodigd daartoe ook zelf uit. Hij krijgt ruimte, vertrouwen en rugdekking van leidinggevenden die hem ondersteunen bij de uitoefening van zijn taak. Dit vereist wederzijdse betrokkenheid en openheid.

Als het om integriteit gaat, is het van belang met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Het OM wil een professionele en collegiale omgeving bieden waarin dilemma's steeds worden besproken. De OM'er neemt hierin zelf het voortouw en wordt daarin bijgestaan door de leidinggevenden binnen het OM.

“Liefdesrelaties op het werk”

1. Een aangescherpte richtlijn op het terrein van liefdesrelaties tussen OM-medewerkers die van invloed kunnen zijn op het werk;
2. voorbeelden van liefdesrelaties tussen een OM-medewerker en een relevante derde.

Integriteitsrisico van o.a. de (schijn van) belangenverstrengeling kan op verscheidene vlakken binnen de operationele realiteit van het OM voorkomen. De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) noemt onder andere geschenken, nevenactiviteiten, financiële belangen en privérelaties op het werk. Privé- of affectieve relaties op het werk kunnen zijn: familierelaties, vriendschapsrelaties of liefdesrelaties tussen collega's en met derden.

De regels op het gebied van liefdesrelaties genoemd in zowel de GIR² als ook in de Gedragscode OM³ bieden te weinig concrete handvatten voor zowel medewerkers als ook leidinggevenden. Het risico is dat naar eigen interpretatie beslissingen worden genomen waar niet alleen betrokkenen zelf, maar vooral ook de organisatie schade door ondervindt.

Daarom is er een aanvullende richtlijn nodig.

Deze aanvulling is uitsluitend gericht op liefdesrelaties tussen collega's of met een derde. De overige affectieve relaties, de familierelaties en vriendschapsrelaties, vallen buiten de scope van deze aanvullende richtlijn. Hiervoor gelden uiteraard de regels uit de GIR onverkort.⁴

Voor liefdesrelaties met derden verandert er eveneens niets ten opzichte van de GIR; wel is het wenselijk om enkele voorbeelden te geven van relaties met derden die het vaakst voorkomen.

Integriteitsrisico's bij liefdesrelaties, een nadere toelichting

Uitgangspunt is dat een ieder recht heeft op een privéleven en een liefdesrelatie. Een werknemer kan een relatie aangaan met een collega (en dat is wederzijds). En hetzelfde geldt voor een werknemer die een relatie krijgt met een persoon die niet bij het OM werkt, maar in zijn werk wel met het OM te maken heeft.

Het hebben van liefdesrelaties op de werkvloer komt voor en het mag, maar er is potentieel een verhoogd risico op integriteitsschendingen, zoals schijn van bevoordeling/belangenverstrengeling en delen van vertrouwelijke informatie. Hierdoor kan de kwaliteit van de strafrechtspleging en de reputatie van het OM worden aangetast.

Een nog hoger integriteitsrisico betreft het hebben van een heimelijke liefdesrelatie naast een “formele” liefdesrelatie. Heimelijk gedrag kan een persoon gevoelig maken voor chantage door anderen en is kwetsbaar voor het vertonen van niet-integer gedrag. Niet alleen vergroot een heimelijke relatie het risico op chantage van de medewerker, maar er kan in de maatschappij ook worden getwijfeld aan de persoonlijke integriteit van de desbetreffende medewerker als de relatie uiteindelijk (vaak ongewild) toch openbaar wordt. Voor een organisatie als het OM, waarbij integriteit als allerhoogste goed wordt uitgedragen, kunnen dit soort situaties/beelden hierover direct het imago van het OM aantasten. Het vertrouwen van het publiek in het OM neemt af.

Aanvullende richtlijn bij een liefdesrelatie tussen OM-medewerkers:

Meldplicht

Een liefdesrelatie tussen medewerkers van het Openbaar Ministerie moet zo spoedig mogelijk door de betrokkenen aan hun direct leidinggevende worden gemeld. Deze informeert de hoogst leidinggevende van het betrokken OM-onderdeel. Als één van de betrokkenen een lid van het bestuur van het OM onderdeel is, meldt de hoogst leidinggevende de relatie ook bij het College van procureurs-generaal (PG). Als één van de betrokkenen een lid van het College van PG is, dan meldt de voorzitter de relatie ook bij de Minister.

Beoordeling

De hoogst leidinggevende van het OM-onderdeel of het College beoordeelt zo spoedig mogelijk of het bestaan van de relatie van invloed kan zijn op de werkrelatie, dan wel de schijn daarvan kan hebben. Er is in ieder geval invloed op de werkrelatie als:

1. er een hiërarchische relatie tussen betrokkenen is;
2. er een functionele relatie tussen betrokkene is;
3. de betrokkenen beiden deel uit maken van hetzelfde (management) team.

Maatregelen

Wanneer er sprake is van (schijn van) invloed op de werkrelatie, worden er direct noodzakelijke maatregelen getroffen. De maatregel bestaat uit de overplaatsing van één van beide betrokkenen, waarbij in beginsel

de hoogste in rang zal worden overgeplaatst. Wordt hiervan afgeweken, dan is het van belang dat wordt vastgelegd welke overwegingen tot deze beslissing hebben geleid.

Men dient zich te realiseren dat in bepaalde gevallen het moeilijk is om belangen goed te scheiden; daarnaast zal de schijn van belangenverstrengeling snel aanwezig zijn. Daar waar het hoofd van het OM-onderdeel of het College zijn oordeel wil toetsen, ligt het voor de hand het BIOM in deze oordeelsvorming te betrekken door het vragen van advies.

Wanneer is sprake van een liefdesrelatie tussen een OM-medewerker en een relevante derde?

Relevante derden:

Hieronder volgen enkele voorbeelden van situaties waarbij sprake is van een liefdesrelatie tussen een OM-medewerker en een relevante derde:

- er is een functionele werkrelatie (zitten in hetzelfde ketenpartners overleg);
- een relatie van een officier van justitie met een advocaat die (mede) in hetzelfde arrondissement strafzaken behandelt;
- een relatie van een OM-er met een opsporingsambtenaar die in hetzelfde arrondissement onder het gezag van het OM werkt.

Toepasselijkheid GIR; verantwoordelijkheid OM-medewerker

Mocht sprake zijn van een dergelijke liefdesrelatie, dan wordt er niet afgeweken van de GIR. Van een medewerker wordt verwacht dat deze op het werk professioneel en objectief blijft. Als de privérelatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico kan vormen, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om hiervan melding te doen bij de leidinggevende. Deze informeert de hoogst leidinggevende van het betrokken OM- onderdeel. Mocht de hoogst leidinggevende op een andere wijze, dan door de medewerker zelf, hiervan op de hoogte zijn gesteld, dan gaat deze hierover in gesprek met de desbetreffende medewerker. Betreft de OM-medewerker een lid van het bestuur van het OM-onderdeel, dan wordt (tevens) het College van Procureurs-Generaal geïnformeerd.

Beoordelen (schijn van) invloed liefdesrelatie op werkrelaties

De leidinggevende die een dergelijke melding ontvangt zal samen met de OM-medewerker bezien of speciale maatregelen moeten worden getroffen. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren of goedkeuren. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of onderdeel kan aan de orde zijn. Uiteraard wordt bekeken wanneer en op welke wijze het team hierover wordt geïnformeerd.

Daar waar het hoofd van het OM-onderdeel of het college zijn oordeel wil toetsen ligt het voor de hand het BIOM in deze oordeelsvorming te betrekken door het vragen van advies.

- ² In de GIR staat samengevat: als je op je werk niet langer professioneel of objectief kunt blijven wegens een prive-relatie, dan is het jouw verantwoordelijkheid om dat te melden. De leidinggevende gaat bekijken of er maatregelen moeten worden getroffen.
- ³ In de gedragscode van het OM [2007] is onder andere opgenomen dat de OM-medewerker zich steeds onpartijdig opstelt bij zijn werkzaamheden. Hij laat zich niet leiden door de belangen en voorkeuren van bekenden, familieleden, zakenrelaties of door druk vanuit de media of de politiek.
- ⁴ In hoofdstuk 6.2 van de GIR kunnen de regels worden geraadpleegd.

De OM'er is **Professioneel**

De OM'er is **Omgevingsgericht**

De OM'er is **Integer**

De OM'er is **Open**

De OM'er is **Zorgvuldig**

**Dit is een uitgave van Openbaar Ministerie
Vormgeving Kris Kras Design**

Februari 2021

OPENBAAR MINISTERIE

Parket-Generaal

DOCUMENT 10.

Aan Marjolein ten Kroode; [REDACTED]
Van [REDACTED]
Datum Mei 2021
Onderdeel BIOM
Onderwerp Vertrouwenspersonen

Notitie

Deze notitie gaat over:

- 1) Het combineren van de rollen vertrouwenspersoon Integriteit (VPI) en vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VPOO)
- 2) De landelijke coördinatie van de vertrouwenspersonen

Inleiding

Vertrouwenspersonen (VP) vervullen een belangrijke rol binnen de infrastructuur van het integriteitsbeleid. Integriteit vormt immers een belangrijk uitgangspunt voor het professioneel handelen van de medewerkers. Daarbij is integriteit direct verbonden met de primaire processen van het Openbaar Ministerie (OM) en dus ook met het vertrouwen dat de samenleving in het OM heeft. Goed functionerende vertrouwenspersonen ondersteunen de medewerkers daarin door een luisterend oor te bieden, te fungeren als een klankbord bij dilemma's van de medewerkers en het vervullen van een wegwijsfunctie. Zij zijn onmisbaar in een goed stelsel van integriteitsvoorzieningen.¹

De vertrouwenspersonen leggen op dit moment direct verantwoording af aan de hoofdofficier of directeur bedrijfsvoering van het onderdeel waar ze werkzaam zijn over het vertrouwenswerk dat ze verrichten. Binnen het OM is de functie van vertrouwenspersoon een rol, naast de dagelijkse werkzaamheden van een medewerker.

Binnen de organisatie zijn er Vertrouwenspersonen Integriteit (VPI) en Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen (VPOO). Zij worden door de OM-onderdelen² aangesteld. De VPI's worden gecoördineerd door het Bureau Integriteit van het OM (BIOM). Voor de VPOO's is er geen landelijke coördinatie, althans niet voorzover bekend. Het BIOM begrijpt dat de VPOO formeel onder het "HRM-cluster" vallen.^{3 4} In de bijlage 1 worden beide functies nader omschreven.

¹ Brief d.d. 20 juni 2019 van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Tweede Kamer, betreffende "Rol en positie interne en externe vertrouwenspersonen en verkenning rijksbrede escalatiemogelijkheid"

² Voor de leesbaarheid van het stuk de Rijksrecherche ook bedoeld als wordt gesproken over OM-onderdelen.

³ Jaarverslag BIOM 2018; Addendum Openbaar Ministerie toegevoegd aan Leidraad Vertrouwenspersonen J&V, 2017

Op dit moment is het beleidsuitgangspunt van het OM dat de rollen van de VPI's en VPOO's niet worden gecombineerd.⁵ In de beschikbare stukken is niet nader omschreven waarom voor dit uitgangspunt is gekozen. Recente ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de strikte scheiding van deze twee rollen opnieuw is bekeken. Via deze notitie wordt het College geadviseerd om de rol van VPI en VPOO met elkaar te combineren in één vertrouwenspersoon.

Verder constateert het BIOM dat er behoefte is aan verdere versterking van de positionering van de VP. In lijn met keuzes die op dit moment worden gemaakt over de (meer) onafhankelijke positionering van het BIOM, zou ook gekeken moeten worden naar de borging van de functie van de Vertrouwenspersonen.

De notitie is als volgt opgebouwd. Eerst worden de recente ontwikkelingen beschreven. Vervolgens worden de uitgangspunten van het werk van de vertrouwenspersonen uiteen gezet en wordt onderbouwd welke meerwaarde het heeft om de rollen van de VPI en de VPOO met elkaar te combineren. Daarna wordt gekeken naar de wijze waarop het vertrouwenswerk binnen de organisatie op dit moment is georganiseerd. Tenslotte wordt een voorstel gedaan hoe het vertrouwenswerk in de nabije toekomst kan worden ingericht.

Recente ontwikkelingen

Programma professionalisering vertrouwenswerk Justitie en Veiligheid (J&V)

Onder regie van de minister van Binnenlandse Zaken is in 2019 en 2020 Rijksbreed gewerkt aan kaders voor professionalisering en uniformering van het vertrouwenswerk. Hieruit is een leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid voortgekomen.⁶ Het ministerie van J&V heeft de leidraad als uitgangspunt genomen om het vertrouwenswerk binnen J&V te professionaliseren en dit zal leiden tot een aanpassing van hun leidraad Vertrouwenspersonen. De Leidraad Vertrouwenspersonen van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (juli 2017) is via een addendum van toepassing verklaard op de vertrouwenspersonen binnen het Openbaar Ministerie. In de professionaliseringsslag van het vertrouwensnetwerk van J&V wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen de rollen van een VPI en VPOO. Dit is ook het geval bij de leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid. In bijlage twee is het nieuwe competentieprofiel beschreven.

Deze ontwikkeling bij BZK en J&V geven in ieder geval aanleiding om binnen het OM opnieuw te bezien of moet worden vastgehouden aan de strikte scheiding tussen de rollen.

⁴ Wat wordt bedoeld met het HRM-cluster wordt in het brondocument niet omschreven.

⁵ Collegebesluit 22 mei 2012 "Vertrouwenspersonen Integriteit binnen het OM"

⁶ Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid, Juli 2020

Ontwikkeling OM-onderdelen

Het afgelopen jaar heeft een aantal OM-onderdelen besloten geen onderscheid meer te maken tussen een VPI en een VPOO en deze onderdelen hebben een vertrouwenspersoon aangesteld die beiden rollen vervult. De overweging om hiervoor te kiezen is doorgaans dat het onderscheid VPI en VPOO niet even helder is voor de medewerkers en dat er nu bijvoorbeeld in plaats van 2 VPI's en 2 VPOO's, 4 vertrouwenspersonen beschikbaar zijn voor alle soorten kwesties. Deze ontwikkeling vraagt van het College een landelijk standpunt in te nemen over de rol van de vertrouwenspersonen. Het is een ongewenste situatie dat er landelijk geen eenheid is ten aanzien van de inzet van de vertrouwenspersonen.

Advies BIOM

Het BIOM heeft in haar jaarverslag van 2018⁷ opgemerkt dat de VPOO's behoefte hebben aan een vorm van landelijke coördinatie. Het BIOM ziet daarin een aanvullend argument en adviseert ook hierom om de relatie tussen VPI's en VPOO's en de aansturing van beide functies te heroverwegen. Laagdrempeligheid van instanties waar medewerkers vertrouwelijk met klachten terecht kunnen, moeten daarbij leidend zijn. In ieder geval zal ook het werk van de VPOO's moeten worden gecoördineerd. Het BIOM heeft eveneens gesproken met een groot deel van de VPI's en vertrouwenspersonen die reeds de rollen combineren en deze hebben allen de voorkeur uitgesproken om de rollen te combineren in één rol, omdat de rollen niet altijd strikt te scheiden zijn. Integendeel overlapt het elkaar vaak.

Plan van aanpak Commissie Fokkens

In het plan van aanpak dat naar aanleiding van het Rapport van de Onderzoekscommissie Fokkens is opgesteld, geeft het College aan dat zij samen met het BIOM zal bekijken hoe de reeds aangestelde VPI's verder op de OM-onderdelen kunnen worden ondersteund en beter worden gefaciliteerd. Daarbij zullen zij verbinding leggen met de VPOO's.⁸

Belangrijke uitgangspunten vertrouwenswerk

Voor het inrichten van het vertrouwenswerk binnen de organisatie is het relevant om uitgangspunten te formuleren. Vanuit welke basisprincipes wordt vertrouwenswerk uitgevoerd en op welke wijze dragen de vertrouwenspersonen bij aan de uitvoering van de integriteitsinfrastructuur van de organisatie. De uitgangspunten zijn:

⁷ Jaarverslag BIOM 2018, 20 oktober 2019

⁸ Plan van Aanpak naar aanleiding van het onderzoek Commissie Fokkens, 31 mei 2019

- I. De vertrouwenspersoon doet zijn/haar werk onafhankelijk. Het moet veiligheid voor de melder garanderen, toegankelijk en laagdrempelig zijn.
- II. De rol van de vertrouwenspersoon moet duidelijk en begrijpelijk zijn voor eenieder in de organisatie - één loket voor de melder.
- III. De kwaliteit van het vertrouwenswerk moet worden gewaarborgd. Kennis en kwaliteit vertrouwenspersonen – betrokkenheid werving en selectieprocedure vertrouwenspersonen.
- IV. Coördinatie vertrouwenswerk. Het waarborgen van de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen en een gelijke behandeling voor alle medewerkers.
- V. We beogen een landelijk coördinatiepunt dat de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersonen en de kwaliteit van het vertrouwenswerk versterkt, zodat (de schijn van) loyaliteitsconflicten minder snel zullen voorkomen.

Nb. In de kamerbrief is dit samengevat met de kernwoorden: onafhankelijk, toegankelijk en vakbekwaam.

De huidige inrichting van het vertrouwensnetwerk binnen het OM

Binnen het OM zijn zowel VPI's als ook VPOO's aangesteld.

In tabel 1 wordt het aantal VPI's en VPOO's weergegeven. ⁹ Daarnaast zijn er ook parketten die deze rollen combineren in één vertrouwenspersoon.

Tabel 1 aantal vertrouwenspersonen OM

VPI	VPOO	VP	Totaal
18	36	9	63

Werving en selectie

De werving en selectie wordt door de parketten zelf gedaan.

Een vertrouwenspersoon voert deze rol uit naast de normale functie op het parket. Er zijn geen landelijke afspraken over de tijd die vertrouwenspersonen kunnen besteden aan het uitvoeren van de vertrouwenstaken en over de opleidingen die de vertrouwenspersonen dienen te volgen als zij worden aangesteld als vertrouwenspersoon. De VPI's worden door het BIOM ingeschreven voor een VPI cursus. De VPOO's zijn hiervoor afhankelijk van hetgeen het eigen parket faciliteert.

Verantwoording vertrouwensnetwerk

De vertrouwenspersonen brengen verslag uit aan de hoogst leidinggevende op het parket over de verrichte werkzaamheden in het vertrouwenswerk. Deze zijn niet

⁹ Hierin zijn ook meegenomen de openstaande vacatures voor een vertrouwenspersoon op een parket.

te herleiden tot de betrokken personen. Daarnaast leveren de VPI's elk jaar een jaarverslag aan het BIOM. Dit verslag wordt ter informatie aangeboden aan de hoogst leidinggevende van het eigen parket.

Aantal vertrouwenspersonen per parketonderdeel

Het Landelijk Parket, het Functioneel Parket en het Ressortparket en de Rijksrecherche hebben meerdere locaties. Daar waar de één 7 VPOO's en 1 VPI heeft aangesteld, heeft de ander 3 VPOO's en 1 VPI aangesteld. Daarnaast zijn er parketten die niet landelijk fungeren 6 VPOO's en 1 VPI hebben. Er is geen eenduidigheid over het aantal vertrouwenspersonen per aantal medewerkers of per parket of per locatie.

Het combineren van de rollen van de Vertrouwenspersoon Integriteit en vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen

Voor- en nadelen combinatierol VPI/VPOO

Overwegingen om de scheiding tussen VPI en VPOO te behouden

- Er is een verschil in belangenbehartiging. De VPOO is er voor de medewerker en doorgaans wordt bekeken hoe de situatie van hem of haar kan worden verbeterd. De VPI is er ook voor de medewerker, maar het is vaak zo dat de organisatie "het slachtoffer" is. De VPI dient zowel de belangen van de melder (mogelijkheid tot anoniem melden) als ook het overstijgende belang van de organisatie (op de hoogte brengen van de melding en de zorg dat vermoedens goed onderzocht worden). Het begeleidingstraject van de medewerker verschilt in het geval van ongewenste omgangsvormen met die van vermoedens van onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden. (Zie bijlage voor een toelichting).
- Om te kunnen optreden als VPOO dan wel als VPI zijn vakinhoudelijk verschillende expertises nodig, zoals kennis van respectievelijk de klachtprocedure (VPOO) en de meldprocedure (VPI).
- Een deel van de zittende VPI's en VPOO's heeft bewust voor die onderscheidende rol gekozen.

Overwegingen om de rollen wel te combineren

- Soms lopen ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen door elkaar, waardoor het moeilijk en soms niet mogelijk is om onderscheid te maken tussen de verschillende probleemsituaties.¹⁰ Bij één VP hoeft de medewerker niet na te denken bij welke VP hij/zij zich moet aanmelden. Hiermee wordt het doen van een melding laagdrempeliger en voor de verdere afhandeling van de melding werkt dit effectiever.

¹⁰ "Integriteit in de praktijk. De vertrouwenspersoon". (2019) Het Huis voor Klokkeluiders.

- Ondanks dat de rollen inhoudelijk van elkaar verschillen, zijn de competenties waarover een vertrouwenspersoon dient te beschikken identiek. De vertrouwenspersonen krijgen meer mogelijkheden om hun deskundigheid te ontwikkelen en op peil te houden. Daarbij blijft er aandacht voor de specifieke specialisaties van de huidige vertrouwenspersonen. Hierdoor wordt de opvolging van een melding beter geborgd.
- Het OM sluit aan bij recente ontwikkelingen en de nieuwe vereisten van BZK met betrekking tot de professionalisering van het vertrouwenswerk.
- Het sluit aan bij de behoefte van een aanzienlijk deel van de OM-onderdelen.
- Bescherming tegen benadeling voor de vertrouwenspersoon. De VPI kent bescherming, omdat de werkgever een werknemer niet mag benadelen als deze een vermoeden van een misstand meldt (artikel 7:658c BW). Voor de VPOO geldt die wettelijke bescherming niet. Dit verschil valt weg als de beide rollen worden gecombineerd.¹¹ Daarbij heeft de werkgever de verantwoordelijkheid er zorg voor te dragen dat de medewerker die de taken verricht van een vertrouwenspersoon niet uit hoofde van het uitoefenen van deze taken wordt benadeeld in zijn positie in de organisatie. Dit vloeit voort uit goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). Uiteraard bieden we die bescherming wel; maar het is nog niet wettelijk geborgd.
- De VPOO dient in de kern ook de belangen van de organisatie, omdat de medewerkers hun verhaal kwijt kunnen, wat kan leiden tot de-escalatie en minder ziekteverzuim.
- Er komt landelijk zicht op alle klachten die bij vertrouwenspersonen worden gemeld, waar op dit moment alleen zicht is op de klachten die bij de VPI's worden gemeld.

De voordelen om de strikte scheiding los te laten wegen op tegen de nadelen. Bepaalde voordelen aan de positie van de VPOO (namelijk de onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever) blijven behouden als een keuze gemaakt wordt voor de herziene positionering van de vertrouwenspersoon in zijn geheel.

Het combineren van de rol van vertrouwenspersoon houdt een verbreding van het werkteerrein van de huidige VPI's en VPOO's in. De nieuwe situatie leidt tot het verbeteren van de kwaliteit van het werk van de VP's, een hernieuwde positionering van het vertrouwenswerk en het organiseren van aanvullende faciliteiten. Allemaal elementen die evident zijn om de continuïteit, de kwaliteit en deskundigheid van het vertrouwenswerk te borgen. Landelijke coördinatie,

¹¹ Op dit moment ligt er een wetsvoorstel om de bescherming van de VPOO wettelijk vast te leggen. Het betreft: Voorstel van wet van het lid Renkema tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon. MvT 35592-3.

eenheid van beleid en uitvoering en stevige positionering van het vertrouwensnetwerk zijn noodzakelijk om dit te bewerkstelligen. In zijn algemeenheid is dit een beweging dat bij de Rijksoverheid reeds is ingezet.

Voorstel inrichting van het vertrouwenswerk binnen het OM

We beogen een landelijk expertise- en coördinatiepunt dat de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersonen en de kwaliteit van het vertrouwenswerk versterkt, zodat (de schijn van) loyaliteitsconflicten nog minder snel (zal) zullen voorkomen en de laagdrempeligheid om naar een vertrouwenspersoon te stappen wordt verhoogd. Hierbij worden drie onderdelen geborgd namelijk (1) landelijk expertisecentrum; (2) de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon; (3) landelijke coördinatie van de vertrouwenspersonen. Dit landelijk expertise- en coördinatiepunt wordt bij het BIOM ondergebracht. Een nauwe samenwerking met HR is evident, omdat de expertise van HR bijdraagt aan de kwaliteit van het vertrouwenswerk.

1. Landelijk expertisepunt

Om de basisprincipes van het vertrouwenswerk te borgen in de organisatie is het relevant dat de coördinatie, de kaders waarbinnen het werk wordt uitgevoerd en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van het vertrouwenswerk worden belegd bij één loket, dat eveneens fungeert als landelijk expertisepunt. Op deze manier krijgen alle medewerkers een gelijke behandeling en kunnen de vertrouwenspersonen bij één loket terecht voor bijvoorbeeld inhoudelijke vragen en dilemma's.

2. De onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon

De onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen is noodzakelijk om de (schijn van) loyaliteitsconflicten tegen te gaan en de kwaliteit van het werk te waarborgen. De onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon wordt beïnvloed door de inrichting van de functie en de positie van de vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersonen blijven formatief bij het eigen onderdeel ingebed. De vertrouwenspersoon is er namelijk niet alleen voor de medewerkers, maar heeft ook een signaalfunctie en adviesfunctie voor de hoogst leidinggevenden van de OM-onderdelen. Daarvoor is een effectieve samenwerking tussen de vertrouwenspersonen en de hoogste leidinggevenden cruciaal.¹² Daarbij moeten de medewerkers weten wie de vertrouwenspersonen zijn, wat ze doen en wanneer ze met ze in gesprek kunnen. Dit is moeilijk te realiseren op afstand en kan de drempel om naar een vertrouwenspersoon te stappen verhogen. Daarentegen kan het voor medewerkers prettig zijn om in gesprek te gaan met een

¹² Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid, Juli 2020

vertrouwenspersoon die niet functioneel verbonden is aan het eigen parket.

Een mogelijke oplossing is om een poule van vertrouwenspersonen te vormen, die een functionele rol hebben binnen het eigen onderdeel, maar die ook door medewerkers van andere onderdelen kunnen worden benaderd. Dit creëert eveneens de mogelijkheid om onderling met elkaar te klankborden over ingewikkelde casuïstiek en gebruik te maken van elkaar expertise.

3. Een landelijk coördinatiepunt vertrouwenspersonen

Een landelijk coördinatiepunt versterkt de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersonen, omdat (de schijn van) loyaliteitsconflicten minder snel (zal) zullen voorkomen. De coördinatie houdt onder andere in het landelijk coördinatiepunt een stem te geven in de werving en selectie van vertrouwenspersonen en bij het bepalen van het aantal vertrouwenspersonen bij een OM-onderdeel. Een zorgvuldige selectieprocedure draagt bij aan de positionering van de vertrouwenspersoon binnen het OM-onderdeel en/of deze in vertrouwen wordt genomen door de medewerkers. Dit is van invloed op het aantal medewerkers dat een vertrouwenspersoon zal benaderen en het bevordert een sociaal veilig werkklimaat. Verder wordt de mogelijkheid creëert voor triage van meldingen, wat aansluit bij de nieuwe meldregeling integriteit en misstanden van het OM. Ten slotte wordt inzicht en overzicht gecreëerd in het aantal vertrouwenspersonen dat nodig is om het vertrouwenswerk uit te kunnen voeren binnen de organisatie.

Aandachtspunt:

HR heeft op dit moment geen zicht op de meldingen en klachten over leidinggeevenden (in het kader van functioneren en beoordelen) en/of wat er met deze klachten wordt gedaan. HR heeft een concrete behoefte om hier zicht op te krijgen en heeft in het kader van deze notitie dit uitgesproken richting het BIOM. Het BIOM kan geen inhoudelijke informatie delen met HR. Dat tast de vertrouwelijkheid van het BIOM en de taken die het BIOM uitvoert aan. Wel heeft het BIOM de mogelijkheid om die signalen, waarvan blijkt dat een OM-onderdeel deze continu niet of onvoldoende oppakt, te "escaleren" naar de portefeuillehouder Integriteit van het College. Hoe dit signaal vervolgens wordt opgepakt in de organisatie is een interne overweging van het College. Wel kan het BIOM de resultaten uit de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen op geaggregeerd niveau met HR bespreken.

Bijlage 1

Wettelijk kader

Arbeidsomstandighedenwet

Elke organisatie dient, op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, maatregelen te treffen om een veilige en prettige werkomgeving te bevorderen. Een van deze maatregelen is het aanstellen van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen, om werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Het gaat daarbij om (seksuele) intimidatie, pesten, agressie/geweld of discriminatie.

Het aanstellen van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is strikt genomen geen wettelijke verplichting¹³¹⁴, maar wordt door de Inspectie SZW gezien als een belangrijk instrument dat onderdeel kan zijn van het PSA-beleid.

Wet Huis voor Klokkeluiders

De Wet Huis voor Klokkeluiders verplicht organisaties met meer dan 50 werknemers een meldregeling in te stellen die medewerkers toegang geeft tot een vertrouwelijke adviseur (artikel 2, lid 1). De vertrouwenspersoon integriteit wordt door het Huis voor Klokkeluiders beschouwd als een onmisbare integriteitsvoorziening.¹⁵¹⁶

De VPI

Van medewerkers die een vermoeden hebben van onregelmatigheden, integriteitsincidenten of misstanden binnen de organisatie wordt verwacht dat zij dit melden bij hun leidinggevende. Het melden hiervan kan ingewikkeld en moeilijk zijn en dan kunnen de medewerkers terecht bij een VPI. De werknemers kunnen hun verhaal kwijt, vertrouwelijk overleggen over dilemma's, integriteitsvragen stellen en advies krijgen over het doen van een melding. Een dergelijk gesprek is vertrouwelijk en heeft geen consequenties.

¹³ Nyenrode Business Universiteit: Onderzoek wensen en behoeftes vertrouwenspersonen Rijksoverheid, 15 april 2019, drs. Sacha Spoor, met medewerking van drs. Irene Jonkers en prof. Dr. Ronald Jeurissen.

¹⁴ De Arbwet is een kaderwet en bevat geen verplichting tot aanstelling van een vertrouwenspersoon. Het beleid moet vorm krijgen 'volgens de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening'. Een toelichting op de wet vermeldt de aanstelling van een vertrouwenspersoon en het bestaan van een klachtenprocedure als voorbeelden hiervan. De werkgever mag een alternatief verzinnen voor de opvang van werknemers die ongewenst gedrag ervaren, maar dat moet wel gelijkwaardig of beter zijn dan de aanstelling van een vertrouwenspersoon.

¹⁵ Zie Huis voor Klokkeluiders: 'Integriteit in de praktijk, de vertrouwenspersoon' en 'De vertrouwenspersoon integriteit, stand van zaken en ontwikkelingsperspectieven'

¹⁶ Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid, Juli 2020

Wanneer een medewerker niet rechtstreeks durft te melden, dan kan de VPI de melding anoniem namens de medewerker doen. Dit in goede afstemming met de melder. De VPI neemt de rol van de melder niet over en doet geen onderzoek naar de melding. De VPI fungeert slechts als doorgeefluik naar de leidinggevende en/of de hoogst leidinggevende (van het OM-onderdeel of in geval van hoofdofficieren het College). Het is voor de organisatie van belang dat onregelmatigheden, integriteitsincidenten of misstanden worden gemeld en worden beëindigd.

De VPOO

Wanneer een medewerker ongewenst gedrag ervaart zoals agressie, geweld, intimidatie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie, dan kan de medewerker terecht bij de VPOO. De VPOO biedt in vertrouwelijkheid een luisterend oor, verstrekt informatie en geeft advies. Samen verkennen de VPOO en de medewerker mogelijke oplossingen en helpt de VPOO de medewerker een keuze te maken uit mogelijke scenario's. De VPOO kan de medewerker ook begeleiden als deze het ongewenste gedrag aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie en/of de hoogst leidinggevende (van het OM-onderdeel of in geval van hoofdofficieren het College).

Bijlage 2

Bron: Leidraad Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid

Competentieprofiel vertrouwenspersoon

Voor de vertrouwenspersoon is het van belang dat deze wat betreft zijn kwaliteiten, vaardigheden en kennis zo veel mogelijk aan het volgende profiel beantwoordt.

De vertrouwenspersoon:

1. is een sociaal en toegankelijk persoon, die het vertrouwen geniet van de medewerkers maar zich tegelijkertijd ook goed kan verstaan met het management;
2. kan goed luisteren;
3. is betrouwbaar;
4. heeft goede communicatieve vaardigheden;
5. is adviesvaardig;
6. is evenwichtig;
7. kan omgaan met vertrouwelijke informatie;
8. kan omgaan met weerstand.

Van een vertrouwenspersoon wordt verwacht dat hij:

- beschikt over levenservaring;
- weet te reflecteren op eigen gedrag en dat van de ander;

- beschikt over de voor de rol benodigde onafhankelijkheid in zijn optreden;
- inzicht heeft in de context waarbinnen, en de wijze waarop, ongewenste omgangsvormen en ander niet-integer gedrag binnen de organisatie plaatsvinden en hoe je dit bespreekbaar kunt maken;
- een goede analyse van het probleem kan maken en hieraan de juiste vervolgacties koppelen;
- toegankelijk en bereikbaar is;
- professionele afstand tot het gespreksonderwerp en de gesprekspartner kan bewaren en tegelijkertijd toch betrokken en empathisch kan blijven.

Kennis en expertise

De vertrouwenspersoon beschikt over voldoende kennis/expertise of is bereid deze zich eigen te maken door middel van scholing. De vertrouwenspersoon:

1. heeft kennis van de individuele en groepsprocessen bij (vermoedens van) inbreuken op de integriteit en bij ongewenste omgangsvormen;
2. heeft kennis en inzicht in de organisatiestructuur en -cultuur;
3. heeft kennis van de 'sociale kaart' zodat, indien nodig, naar de juiste organisatie kan worden doorverwezen;
4. heeft kennis van de relevante regelgeving en procedures of heeft toegang tot een persoon die hierover kan adviseren;
5. neemt deel aan de voor hem georganiseerde bijscholings- en intervisiebijeenkomsten;
6. neemt deel aan bijeenkomsten ten behoeve vertrouwenspersonen gericht op kennisuitwisseling, overleg en intervisie.

OPENBAAR MINISTERIE

College van procureurs-generaal

DOCUMENT 11.

BESLUITENLIJST

van de vergadering van het College van procureurs-generaal
gehouden op 13 juli 2021

Aanwezig mr. Van der Burg (voorzitter), mr. Hofstee, mr. Otte, mr. Bruinsma (directeur
PaG), [REDACTED] (secretaris)

Afwezig mw. drs. Ten Kroode

Vastgesteld op 27 juli 2021

Agenda

BR

4. **Vertrouwenspersonen**
Ter besluitvorming/informatie

Voorstel/advies Het College wordt gevraagd:

1. In te stemmen met het combineren van de rollen van de Vertrouwenspersoon Integriteit en vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen.
2. In te stemmen met het voorstel inrichting van het vertrouwenswerk binnen het OM. Hierbij worden drie onderdelen geborgd namelijk:
 - 1) landelijk expertisecentrum;
 - 2) de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon;
 - 3) landelijke coördinatie van de vertrouwenspersonen.
3. Opdracht te geven aan het BIOM om, in samenspraak met HRM, op basis van uitgangspunten en voorstellen de implicaties hiervan verder uit te werken.

Besluit Het College heeft met veel waardering kennisgenomen van het voorstel. Het College stemt in met de voorgestelde besluiten. Wel merkt het College op dat duidelijk moet zijn dat de vertrouwenspersoon twee verschillende functies bekleedt. Ondanks dat dit wordt verenigd in één persoon, blijft er een onderscheid tussen een integriteitsmelding en het melden van een vertrouwenskwesitie.. Hierbij staan het BIOM en de vertrouwenspersoon in een functionele relatie tot elkaar. Het College vraagt om een duidelijke communicatie hieromtrent.

Actie *BIOM/Communicatie*
Agenderen voor -

OPENBAAR MINISTERIE

Centrale OndernemingsRaad Openbaar Ministerie

DOCUMENT 12.

Postus 20305, 2500 EH Den Haag

College van procureurs-generaal
t.a.v. mevrouw M.P.I. ten Kroode
Postbus 20305
2500 EH 's-GRAVENHAGE

Prins Clauslaan 16
2595 AJ Den Haag
T +31 88 699 11 00
www.om.nl

Datum	23 december 2021	Bij beantwoording de datum en
Onderdeel	Centrale ondernemingsraad (COR)	ons kenmerk vermelden.
Ons kenmerk	COR-OM/2021/17	
Uw kenmerk	PaG/HR/9143	
Contactpersoon	██████████	
Doorkiesnummer(s)	██████████	
E-mail	██████████@om.nl	
Onderwerp	Advies "Herinrichting vertrouwenswerk binnen het Openbaar Ministerie"	

Geachte mevrouw Ten Kroode, beste Marjolein,

De COR-OM is gevraagd advies uit te brengen over de herinrichting van het vertrouwenswerk binnen het Openbaar Ministerie. Hiertoe ontving de COR uw brief van 27 oktober jl. met bovengenoemd kenmerk, vergezeld van twee bijlagen: de Besluitenlijst Collegevergadering 13 juli 2021 en de Notitie vertrouwenspersonen, opgesteld door ██████████ (BIOM).

Na een eerste beoordeling van de adviesaanvraag heeft op initiatief van de COR informeel overleg tussen de COR en ██████████ plaatsgevonden. Aanleiding hiertoe was nadere duiding van de notitie en het beantwoorden van de vragen welke leefden bij de leden van de COR.

Na een constructief overleg en verdere bespreking binnen de COR, kunnen wij ons grotendeels vinden in het voorgenomen besluit betreffende de herinrichting van het vertrouwenswerk binnen het Openbaar Ministerie. De COR onderschrijft het voornemen om de rollen van Vertrouwenspersoon Integriteit en Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen te combineren. Elke medewerker die zich tot een vertrouwenspersoon (hierna te noemen VP) wil richten moet zich niet eerst hoeven af te vragen bij welk soort VP hij/zij moet zijn. Dit kan namelijk een (extra) drempel zijn om naar een VP toe te gaan.

Ook onderschrijft de COR de verdere inrichtingsplannen van het vertrouwenswerk binnen het Openbaar Ministerie, waarbij de drie onderdelen geborgd worden:

- 1.) landelijk expertisecentrum;
- 2.) de onafhankelijke positie van de VP;
- 3.) landelijke coördinatie van de VP's.

De COR denkt graag mee in het verder uitwerken van deze inrichtingsplannen en wordt graag op de hoogte gehouden hiervan.

De COR heeft begrepen dat het landelijke expertise- en coördinatiepunt bij het BIOM zal worden ondergebracht. De COR onderstreept ook hier nogmaals hetgeen wij recent hebben opgemerkt in de brief als reactie op het visitatierapport. De Visitatiecommissie heeft geconstateerd dat een aantal van de maatregelen ter versterking van het BIOM nog niet of nog onvoldoende zijn gerealiseerd. De huidige bezetting van het BIOM is ontoereikend voor het omvangrijke takenpakket en de vraag is dan ook of er bij het BIOM voldoende capaciteit is voor deze uitbreiding van het (onderhavige) takenpakket. De COR vraagt dan ook extra aandacht voor dit punt.

Als COR adviseren wij de volgende punten toe te voegen aan het definitieve ondernemersbesluit:

A.) *"Het combineren van de rol van vertrouwenspersonen houdt een verbreding van het werkterrein van de huidige VPI's en VPOO's in. De nieuwe situatie leidt tot het verbeteren van de kwaliteit van het werk van de VP's, een hernieuwde positionering van het vertrouwenswerk en het organiseren van aanvullende faciliteiten."*¹

Het goed faciliteren van de medewerker die de rol van VP op zich neemt, is voor de COR van groot belang. De COR adviseert om elke VP voldoende toe te rusten voor deze taak. De COR heeft begrepen dat het BIOM van plan is een landelijke poule van VP's in te stellen. De COR onderschrijft dit, zodat medewerkers bij een VP van een ander OM-onderdeel terecht kunnen, als zij niet naar een eigen VP willen of kunnen gaan. Verder ziet de COR als voordeel dat de VP's hiermee gebruik kunnen maken van elkaars expertise. Als laatste adviseert de COR op dit gedeelte een vrijstelling te bepalen. De COR is van mening dat een VP ten minste 4 uren per week aan het vertrouwenswerk dient te kunnen besteden. Hetzij aan het oppakken van meldingen, hetzij aan voorlichting/preventie, intervisie of een cursus. Een vaste vrijstelling zal bijdragen aan de verdere professionalisering van de rol van VP.

¹ Notitie vertrouwenspersonen, pag. 6

B.) "Een landelijk coördinatiepunt versterkt de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersonen, omdat (de schijn van) loyaliteitsconflicten minder snel (zal) zullen voorkomen. De coördinatie houdt onder andere in het landelijke coördinatiepunt een stem te geven in de werving en selectie van vertrouwenspersonen en bij het bepalen van het aantal vertrouwenspersonen bij een OM-onderdeel."²

De COR is het hiermee eens in het kader van het belang van landelijke uniformiteit. De COR adviseert daarbij om de lokale belangen niet uit het oog te verliezen en om de lokale stem doorslaggevend te laten zijn in de selectie van nieuwe vertrouwenspersonen. De COR is van mening dat medewerkers van het betreffende OM-onderdeel waarvoor de VP geworven wordt, het beste beeld hebben of iemand bij de functie van VP past en of er een breed draagvlak is voor de betreffende persoon in deze rol. Voor wat betreft het bepalen van het aantal VP's per OM-onderdeel, verneemt de COR graag op basis van welke criteria en op welke wijze deze aantallen bepaald zullen worden.

C.) Tenslotte adviseert de COR om de herinrichting van het vertrouwenswerk, met in het bijzonder de samenvoeging van de rollen VPI en VPOO, na een jaar te evalueren. De COR denkt graag mee over de vorm en invulling van deze evaluatie en wordt graag op de hoogte gehouden van de voortgang.

Met inachtneming van bovenstaande aandachtspunten, adviseert de COR positief op uw adviesaanvraag betreffende "Herinrichting vertrouwenswerk binnen het Openbaar Ministerie."

De COR ontvangt graag een ondernemersbesluit van u, waarin u ingaat op het bovenstaande.

Met vriendelijke groet,



Voorzitter **C**entrale **O**ndernemings**R**aad **O**penbaar **M**inisterie.

² Notitie vertrouwenspersonen, pag. 8

OPENBAAR MINISTERIE

Centrale OndernemingsRaad Openbaar Ministerie

DOCUMENT 14.

Postus 20305, 2500 EH Den Haag

College van procureurs-generaal,
t.a.v. de heer mr. G.W. van der Burg
Postbus 20305
2500 EH 's-GRAVENHAGE

Prins Clauslaan 16
2595 AJ Den Haag
T +31 88 699 11 00
www.om.nl

Datum 15 december 2021

Onderdeel Centrale ondernemingsraad (COR)

Ons kenmerk COR-OM/2021/15

Uw kenmerk

Contactpersoon

Doorkiesnummer(s)

E-mail @om.nl

Onderwerp Rapport Visitatiecommissie

Bij beantwoording de datum en
ons kenmerk vermelden.

Geachte heer Van der Burg, beste Gerrit,

BR

Datum 15 december 2021

Uw kenmerk

Pagina 2/5

BR



BR



Integriteit

De COR onderstreept de constatering van de Visitatiecommissie dat een aantal van de maatregelen ter versterking van het BIOM nog niet of nog onvoldoende zijn gerealiseerd. De huidige bezetting van BIOM is ontoereikend voor het huidige, omvangrijke takenpakket, laat staan voor de voorgenomen uitbreiding met andere taken op het gebied van compliance.

Graag verneemt de COR op welke termijn het College de capaciteit van BIOM in overeenstemming denkt te brengen met zowel haar huidige als toekomstige taken.

BR



Datum 15 december 2021

Uw kenmerk

Pagina 4/5

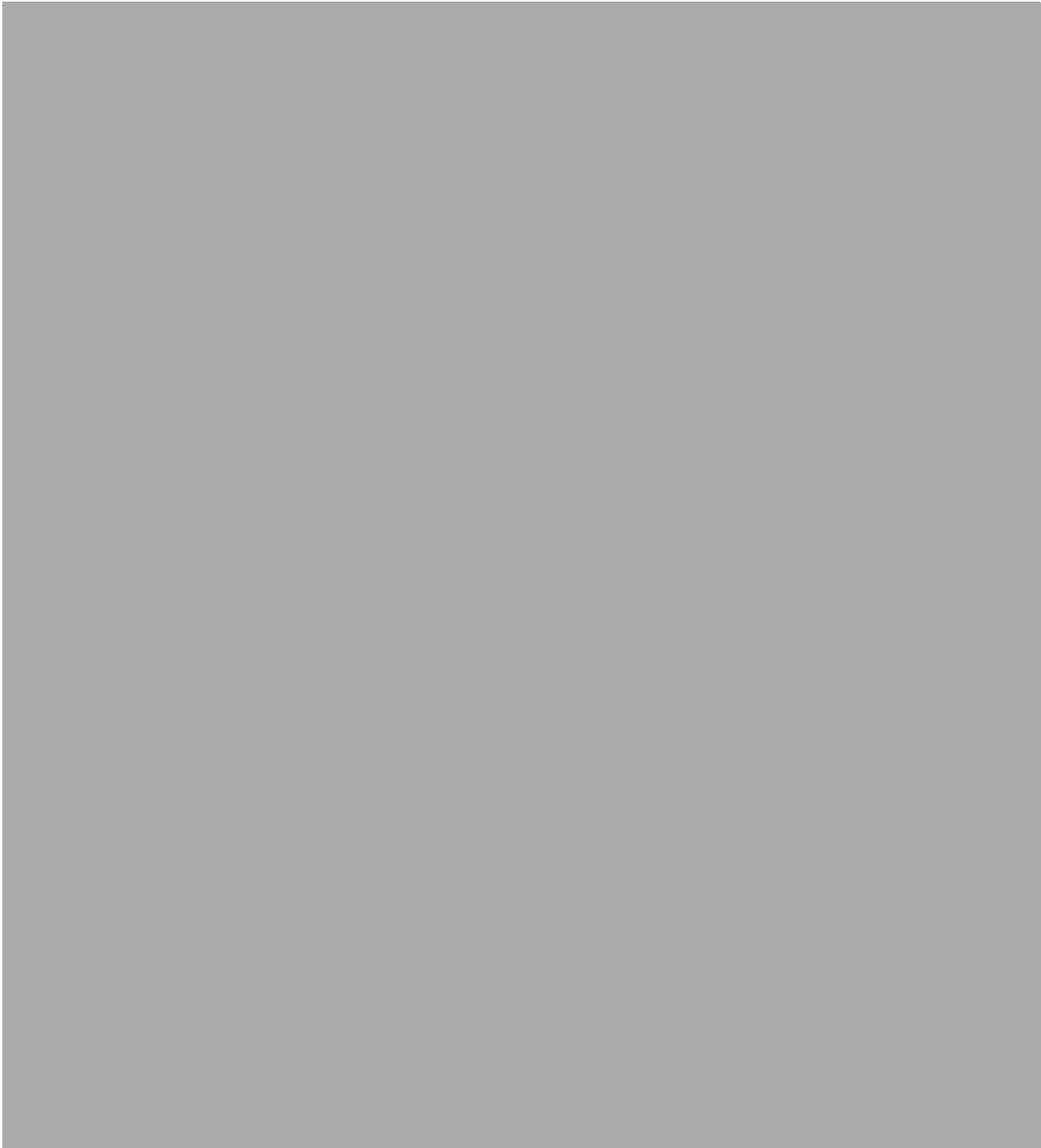
BR

Datum 15 december 2021

Uw kenmerk

Pagina 5/5

BR



Met vriendelijke groet,



Voorzitter **Centrale OndernemingsRaad Openbaar Ministerie.**



Ministerie van Justitie en Veiligheid

DOCUMENT 15.

Leidraad integriteit voor leidinggevenden

Integriteitsmanagement in de praktijk

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Jouw rol als leidinggevende	4
3. Preventie	6
4. Als het toch is misgegaan	10
5. Informatie en advies	20

1. Inleiding

Integriteitsmanagement

Integriteit is een wezenlijk onderdeel van iedere ambtenaar. In de kern gaat het erom voor elkaar en voor burgers, bedrijven en organisaties een betrouwbare en geloofwaardige partner te zijn. Als lijnmanager speel je hierin een belangrijke rol. Je zal in de eerste plaats zelf het goede voorbeeld moeten geven. Maar dat niet alleen. Je bent, evenals je collega leidinggevendenden ook verantwoordelijk voor de uitvoering van het integriteitsbeleid van JenV. Dat betekent niet alleen het toepassen van bestaande regels en richtlijnen op dat gebied, maar ook zal je de goede voorwaarden moeten scheppen in de organisatie om je medewerkers tot integer handelen te stimuleren. Kortom integer management is even belangrijk als het managen van integriteit.

Integer én ethisch leiderschap

Ambtenaren ervaren onvoldoende ethische sturing door hun leidinggevendenden. Dit bleek een aantal jaren geleden uit onderzoek van het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS).¹ Maar wat is ethisch leiderschap ten opzichte van integer leiderschap? En wat zijn de effecten van ethisch leiderschap?

Afgezien van jezelf integer te gedragen betekent ethisch leiderschap dat je als leidinggevende bovendien:

- jouw voorbeeldgedrag zichtbaar maakt voor je medewerkers;
- regelmatig en expliciet met hen in gesprek gaat over integriteit in het werk en in de keuzes die je maakt;
- open staat voor signalen en zorgvuldig handelt;
- consequent en zichtbaar handhaaft bij schendingen van integriteit;
- actief het formele integriteitsbeleid vormgeeft en ondersteunt.

Effecten van ethisch leiderschap

Ethisch leiderschap vergroot het integriteitsbewustzijn van medewerkers, stimuleert integer gedrag, verbetert de veiligheid² en meldingsbereidheid en vermindert integriteitsschendingen. Bovendien heeft ethisch leiderschap veel positieve bijeffecten, zoals een betere houding, gedrag en werkprestaties van medewerkers, effectiever leiderschap en betere organisatieprestaties.

Integriteitscommissie JenV

Een bijzondere plek in het integriteitsstelsel van JenV wordt ingenomen door de Integriteitscommissie JenV.

Een onafhankelijke commissie die meldingen van een vermoeden van een maatschappelijke misstand of van niet integer gedrag van leidinggevendenden in behandeling neemt. Over wat dat voor jou als leidinggevende kan betekenen lees je meer in hoofdstuk 4.

Deze publicatie

Deze leidraad verschilt in een aantal opzichten van eerdere JenV-publicaties over integriteit, namelijk:

- de tekst is speciaal geschreven voor leidinggevendenden;
- bevat concrete aandachtspunten en adviezen voor de dagelijkse praktijk;
- besteedt ook ruim aandacht aan de *preventie* van integriteitsschendingen;
- en - voor het geval zich *toch* een integriteitsschending voordoet - vind je er praktische aanwijzingen in voor de communicatie met en de zorg voor de betrokken medewerkers.

Hoe kun je als leidinggevende bij JenV in de praktijk invulling geven aan dit integriteitsmanagement? Daar gaat het over in deze leidraad.

¹ Zie: Heres. L. (2016). Tonen van de top-de rol van topambtenaren in het integriteitsbeleid. BIOS/CAOP.

² Met de begrippen veiligheid en veilig werkklimaat worden in dit document bedoeld alle facetten die onder veiligheid worden verstaan (o.a. sociale, psychologische, en fysieke veiligheid).

2. Jouw rol als leidinggevende

Integriteit

Jij bent eerstverantwoordelijk

Integriteit

Waar denk je aan bij 'integriteit'?

'Integriteit' associeer je misschien in de eerste plaats met schendingen van de integriteit. En vooral met gevallen die uitgebreid in het nieuws komen. Als de rol van JenV daarbij ter discussie staat, is dat bijzonder pijnlijk. Want wij horen te staan voor 'recht en veiligheid'. Hoe pijnlijk ook, schendingen van de integriteit moeten worden aangepakt. Daar hebben we dan ook duidelijke regels en procedures voor. Meer daarover lees je in het hoofdstuk "[Als het toch is misgegaan](#)".

Wat is integriteit?

Er bestaan veel definities van het begrip integriteit. Globaal samengevat komen die neer op: het goede doen, rekening houdend met alle belangen van alle betrokkenen, ook als niemand over je schouder meekijkt. En je houden aan de geldende normen, waarden en gedragsregels. Je houdt daarbij aan de [Gedragscode Integriteit Rijk](#) en de eventuele aanvullingen daarop die voor jouw organisatieonderdeel gelden.

Schending van de integriteit

Een integriteitsschending is een handeling of het nalaten daarvan, binnen of buiten werk of diensttijd, die in strijd is met de wet of met beleids- of gedragsvoorschriften, waaronder de regels van goed ambtenaarschap. Voorbeelden hiervan zijn:

- ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, zoals (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, discriminatie of pesten;
- belangenverstremming, oneigenlijke beïnvloeding, fraude, lekken van vertrouwelijke informatie en misbruik van bevoegdheden of overheids eigenschappen;
- onbehoorlijk handelen of niet-handelen dat leidt tot maatschappelijke misstanden, zoals een ernstige inbreuk op de rechtsgelijkheid of de veiligheid en
- andere zaken die in strijd zijn met goed ambtenaarschap.

Waar in dit document sprake is van het schenden van de integriteit, kan het om alle mogelijke schendingen van de integriteit gaan.

Jij bent eerstverantwoordelijk

Verantwoordelijkheid voor de uitvoering

Voor JenV in de rol van (overheids)werkgever gelden duidelijke verplichtingen op het gebied van integriteit.

Als lijnmanager ben jij eerstverantwoordelijk voor de uitvoering daarvan. Voor advies en ondersteuning kun je terecht bij de integriteitsfunctionaris van je eigen organisatieonderdeel. Je kunt (vertrouwelijk) een gesprek met een vertrouwenspersoon voeren. Je kunt voor advies en ondersteuning ook (vertrouwelijk) een beroep doen op de Centrale Coördinator Integriteit van JenV.

Zorgplicht en veilig werkklimaat

Iedere werkgever heeft een wettelijke zorgplicht voor zijn medewerkers. Integriteitsbeleid maakt daar onderdeel van uit.

Dit betekent onder meer dat de werkgever:

- een veilig werkklimaat schept;
- zijn medewerkers beschermt tegen integriteitsrisico's en
- voorzieningen treft voor het geval de integriteit is geschonden.

Een veilig werkklimaat is een noodzakelijke voorwaarde voor het bespreekbaar maken van dilemma's op het gebied van integriteit waar medewerkers tegenaan kunnen lopen.

Ambtenarenwet en Algemene wet bestuursrecht

De Ambtenarenwet verplicht iedere overheidswerkgever een integriteitsbeleid te voeren. Hierbij ligt de nadruk op preventie. Als doel van het integriteitsbeleid noemt de wet het bevorderen van goed ambtelijk handelen. De werkgever schenkt in ieder geval aandacht aan:

- het bevorderen van integriteitsbewustzijn en
- het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. De Algemene wet bestuursrecht (Awb) verplicht de werkgever een klachtenregeling in te richten voor ongewenste omgangsvormen in de organisatie.

Sector Rijk en JenV

Voor overheidswerkgevers in de sector Rijk zijn regels en procedures op het gebied van integriteit vastgelegd in onder meer de CAO Rijk en de Gedragcode Integriteit Rijk.

Specifiek voor JenV zijn in het Personeelsreglement JenV hoofdstuk 13 in de bijlage 10, bijlage 11 en bijlage 12 regelingen opgenomen hoe te handelen.

Jij kunt het verschil maken

In alle fasen van het integriteitsproces is voor jou als lijnmanager een rol weggelegd, namelijk bij het:

- voorkomen van schendingen van de integriteit;
- signaleren en aanpakken van integriteitsrisico's en –schendingen;
- rechtzetten van schendingen van de integriteit en het
- leren van de ervaringen die daarbij zijn opgedaan.

In al die fasen kan ethisch leiderschap het verschil maken. Ethisch leiderschap stimuleert integer gedrag, morele besluitvorming, de veiligheid en de meldingsbereidheid en het vermindert integriteitsschendingen.

Voorkomen is beter dan genezen

Als het om schendingen van de integriteit gaat, is voorkomen natuurlijk beter dan genezen. En daar heb jij als lijnmanager concrete mogelijkheden voor, in het dagelijks contact met je medewerkers. Hoe je dat kunt aanpakken, daar gaat het over in het hoofdstuk Preventie.

3. Preventie

De leidinggevende

De individuele medewerker

Het team

Risicoanalyse

De leidinggevende

Ethisch leiderschap in relatie tot de medewerkers

Als leidinggevende vervul je een voorbeeldrol voor je medewerkers, dus ook als het gaat om integriteit. Wat jij (niet) zegt en (niet) doet, heeft invloed op de teamcultuur en het doen en laten van individuele medewerkers. Het is goed om je daarvan bewust te zijn en daarnaar te handelen. Maar besef ook dat medewerkers aan wat je (niet) zegt of (niet) doet een andere betekenis kunnen geven dan je voor ogen hebt gehad. Als dit gebeurt, zullen zij ook een andere invulling kunnen geven aan de geldende normen en waarden.

Welke mogelijkheden heb je om ethisch leiderschap in de praktijk te brengen

Alert blijven

Een integere organisatie maak je samen met je team. Daarom is het bevorderen van integriteitsbewustzijn zo belangrijk. Geef het goede voorbeeld door te laten zien dat je zelf ook alert bent op mogelijke schendingen van de integriteit.

- Houd je oren en ogen open en stel - als daar aanleiding voor is - vragen. Doe dit onderzoekend en zonder oordelen. Ga dit niet uit de weg, maar probeer tot de kern te komen.
- Overweeg de verschillende perspectieven en maak daarbij een ethische afweging voordat je een beslissing neemt. Bijvoorbeeld door je af te vragen of je het goede doet, voor degene die door je besluit of keuze wordt geraakt. Overleg met een collega en/of vraag advies aan een deskundige of een persoon op afstand.
- Neem tijdig maatregelen als je een vermoeden hebt van een mogelijke schending van integriteit en doe zo nodig zelf een melding.

Kwetsbaarheid

Door je kwetsbaar op te stellen, draag je bij aan een veilig werkklimaat. Want daarmee straal je uit dat de medewerkers ook hun onzekerheden en dilemma's rondom integriteit op tafel mogen leggen. Kwetsbaarheid kun je tonen door:

- open kaart te spelen over dilemma's waar je zelf tegenaan loopt;
- uit te leggen welke afwegingen je hebt gemaakt voordat je een besluit nam;
- open te staan voor terugkoppeling van de medewerkers en
- zaken die minder goed zijn uitgekapt, aan te grijpen als leermomenten.

Er zijn voor je medewerkers

Medewerkers die vermoeden dat er een integriteitsprobleem speelt of daar zelf in verwickeld dreigen te raken, moeten bij jou terecht kunnen. Dit kun je mogelijk maken door:

- zichtbaar te zijn voor je medewerkers, dus niet continu op pad te zijn voor externe overleggen;
- uit te stralen en uit te spreken dat jouw deur voor hen open staat; daadwerkelijk toegankelijk te zijn en tijd te maken voor de medewerker;
- aanspreekbaar te zijn en te blijven voor je medewerkers, juist ook als iemand eerder al heeft laten merken ergens mee te zitten of het niet met de beslissing eens te zijn.

Communiceren

Goede communicatie met je medewerkers draagt bij aan een veilig werkklimaat. Probeer daarom transparant te zijn. Bijvoorbeeld over jouw redenen om een advies van je medewerkers niet over te nemen of een ingrijpende personele beslissing te nemen.

- Maak altijd een zorgvuldige afweging tussen de mate waarin je transparant kunt zijn en de effecten die dit heeft op het team.

Kennis en vaardigheden

Uit onderzoek blijkt dat ethisch leiderschap positieve effecten heeft op onder andere welzijn, houding van de medewerkers, de werkbeleving, motivatie, gedrag en prestaties en op het vertrouwen van medewerkers in de leiding. Het is daarom belangrijk je kennis en vaardigheden ten behoeve van het ethisch leiderschap blijvend te ontwikkelen. Dit kan door middel van bijvoorbeeld:

- coaching trajecten of de module Ethisch leiderschap;³
- intervisie of moreel beraad met andere leidinggevenden en
- het opfrissen van je kennis van de regels en richtlijnen met betrekking tot integriteit⁴ en het Steunpunt Ambtenaren in mediastorm⁵ te benutten als daarvoor aanleiding is.

De individuele medewerker

De eigen medewerker

Gebruik jouw reguliere contacten met de medewerker om de bewustwording van integriteit te bevorderen en in stand te houden. Bijvoorbeeld in een bilateraal overleg of een personeelsgesprek.⁶ Je kunt dan bespreken of er zaken spelen die een negatieve invloed hebben op het werk of het gedrag van de medewerker. Bijvoorbeeld:

- persoonlijke problemen op financieel, psychologisch of relationeel gebied;
- nevenwerkzaamheden die knellen met de functie van de medewerker in jouw team;
- (ethische) dilemma's die de medewerker bezighouden of belasten;
- de samenwerking met jou en in het team en
- actuele kwesties, zoals negatieve berichtgeving over JenV in de media.

Stel open vragen (vragen die beginnen met hoe, wat, waarom en waar) en bedenk hoe je zelf zou reageren op de vragen die je van plan bent te stellen.

De sollicitant

Een sollicitant bouwt mee aan het (integriteits)imago van de organisatie, ook als de keuze niet op hem/haar valt.

Mede daarom is het belangrijk hoe je de sollicitant behandelt en wat je met hem/haar bereikt. Een paar aandachtspunten voor de sollicitatieprocedure.

- Besteed in de vacaturetekst en in de sollicitatiegesprekken aandacht aan de waarden en normen die gelden binnen de organisatie.
- Benoem niet alleen de algemene waarden en normen, maar ook die voor de specifieke functie.
- Bij een sollicitatiegesprek voor bijvoorbeeld management- of vertrouwensfuncties is het belangrijk dat je het integriteitsbewustzijn toetst. Bijvoorbeeld door het bespreken van een functiegericht dilemma of met een rollenspel.
- Controleer - samen met HR - de diploma's van elke sollicitant en trek referenties van voorgaande werkgevers na. Een referentiegesprek is een belangrijk moment om te toetsen of de werknemer een goed ontwikkeld moreel kompas heeft.
- Iedereen die bij J&V in dienst treedt, moet een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen. Voor vertrouwensfuncties is ook een veiligheidsonderzoek nodig.

³ Module Ethisch leiderschap wordt begin 2021 ontwikkeld en medio 2021 aangeboden door de JenV Academie.

⁴ Zie hiervoor hoofdstuk 5 Informatie en advies.

⁵ Zie <https://www.ubrijk.nl/service/intercoach/steunpunt-ambtenaren-in-mediastorm>.

⁶ En realiseer je dat een personeelsgesprek een formele status heeft. De aard van zo'n gesprek moet vooraf duidelijk zijn en wat de medewerker met jou bespreekt, is vertrouwelijk.

De nieuwe medewerker

Help de nieuwe medewerker om:

- de organisatie te leren kennen en wijs waar hij/zij de relevante informatie, zoals de Gedragscode Integriteit Rijk, Gedragsregeling digitale werkomgeving en de aanvullende (integriteits)regels kan vinden;
- de persoon/personen te noemen bij wie de medewerker terecht kan met vragen en dilemma's over de eigen integriteit en bij een vermoeden van een integriteitsschending door een ander.

Een inwerkprogramma is een geschikt middel om deze informatie over te brengen. Zorg dat deze onderwerpen in dit programma worden meegenomen. Aanvullend kun je de nieuwe medewerker voorzien van een buddy. Dit kan drempelverlagend werken voor de medewerker die met vragen of onduidelijkheden blijft zitten.

De externe medewerker

Als het gaat om de toepassing van het integriteitsbeleid, zijn er overeenkomsten en verschillen tussen eigen en externe medewerkers, zoals uitzendkrachten en externe adviseurs.

- Bij externe medewerkers is de uitlenende partij verantwoordelijk voor het controleren van diploma's, het natrekken van referenties en het leveren van een VOG. Het is jouw verantwoordelijkheid na te gaan of dit is gebeurd.
- Voor de externe medewerker gelden dezelfde integriteitsregels als voor de eigen medewerker. De eigen medewerker verbindt zich daaraan door middel van de eed of belofte. De externe medewerker doet dit door het ondertekenen van een integriteits- en geheimhoudingsverklaring.⁷ Check bij de eerste werkdag of de externe medewerker daadwerkelijk heeft kennisgenomen van de integriteitsregels.
- Schendt de externe medewerker de integriteit, dan spreek jij hem/haar daarop aan. Jij bepaalt of je met die medewerker verder wilt. Maar over het opleggen van een strafmaatregel beslist de uitlenende partij.⁸

De vertrekkende medewerker

Op welke manieren kun je bij het vertrek van een eigen of externe medewerker aandacht besteden aan integriteit?

- Zorg van jouw kant voor een correcte (integere) afhandeling van de arbeidsrelatie of - als het om een externe medewerker gaat - de inlening.
- Het houden van een eindgesprek met de vertrekkende medewerker is een goede praktijk. Jij en de organisatie kunnen er veel van leren. Want de vertrekker kan op dat moment vrijuit spreken, ook over eventuele integriteitsrisico's en verbeterpunten.
- Als de medewerker niet op eigen initiatief vertrekt, leg hem/haar dan goed uit om welke reden de arbeidsrelatie of inlening wordt beëindigd.
- Vertrekt de medewerker wel op eigen initiatief? Vraag dan naar de redenen waarom hij/zij vertrekt, ook als je die redenen al denkt te kennen.
- Wijs de vertrekkende medewerker erop dat de geheimhoudingsplicht na het vertrek blijft bestaan. Dit geldt ook voor externe medewerkers.

Het team

Werkklimaat en bewustwording

Een veilig werkklimaat en een gezond integriteitsbewustzijn hangen nauw met elkaar samen.

Jij bent de aangewezen persoon om het team te stimuleren die kwaliteiten te ontwikkelen.

- Een veilig werkklimaat nodigt medewerkers uit elkaar aan te spreken en met hun vragen, meningen, twijfels en kritiek voor de dag te komen, zonder dat dit door wie dan ook wordt afgestraft. Organiseer dus tegenspraak en zorg hierbij voor veiligheid en begeleiding van de betrokken medewerkers. Wees je hierbij bewust van het verschil tussen dialoog en discussie. In een dialoog is ieders perspectief op de situatie of kwestie welkom, zonder rang of stand. In een discussie tellen feiten, argumenten, redeneringen. Een dialoog draagt dus meer bij aan een veilig werkklimaat dan een discussie.
- Zorg dat teamleden zich ook gehoord voelen en dat jij aanspreekbaar bent als het gaat over de manier waarop jij het werk hebt georganiseerd. Zeker als zij het gevoel hebben dat die werkwijze in strijd is met de wet, het beleid, de geldende procedures of een maatschappelijk belang. Maar ook als er gevoelde ongelijkheid is over werkverdeling, beloning en waardering. Neem dat gevoel serieus, probeer te doorgronden waar het vandaan komt en zoek naar oplossingen. Dit voorkomt onnodige escalatie. Voor ondersteuning kun je terecht bij de integriteitsfunctionaris.

⁷ Bij het OM legt de externe medewerker (ook) de eed of belofte af.

⁸ Kijk naar de Dienst Verleningsovereenkomst (DVO) of en zo ja welke maatregel jegens de uitlenende partij kan worden getroffen.

- Een sociaal veilig werkklimaat veronderstelt ook dat de persoonlijke integriteit van medewerkers is gewaarborgd. Het is aan jou om het team duidelijk te maken welke omgangsvormen wel en welke niet door de beugel kunnen. Blijf dit monitoren, ga erover in gesprek en zorg waar nodig voor handhaving van de norm.
- De bewustwording op het gebied van integriteit kun je bevorderen door dit thema expliciet te agenderen voor een teamoverleg.

Integriteit bespreken in het team

- In een teamoverleg kun je het thema integriteit concreet maken door het team voorbeelden te laten geven van lastige praktijksituaties, kritische werkprocessen of (ethische) dilemma's en die voorbeelden samen uit te diepen. Ook publicaties in de media over misstanden of schendingen van de integriteit in andere organisaties of bedrijven kun je gebruiken als aanleiding. Bijvoorbeeld door de vraag te stellen: weten we zeker dat deze situatie bij ons niet voor kan komen? Vanzelfsprekend helpt het als je hierbij zelf het voortouw neemt door het te agenderen.
- Een rollenspel helpt teamleden zich in elkaars gezichtspunt (en dat van jou) te verplaatsen en samen op zoek te gaan naar oplossingen.
- Verder kun je met het team zaken onder de loep nemen die 'nu eenmaal zo zijn geregeld'. Waarom is daar ooit voor gekozen? En gaan de argumenten daarvoor nog steeds op?

Wil je meer de diepte in?

J&V heeft verschillende instrumenten die je kunnen helpen dilemma's en conflicten bespreekbaar te maken. Daar zijn deskundige begeleiders voor beschikbaar.⁹ Informeer je teamcollega's over deze mogelijkheden en instrumenten.

- Een van die instrumenten is het Moreel beraad¹⁰. Dit is een gesprek waarin de deelnemers een ethische kwestie uit hun werk bespreken.
- Een andere optie is de Intervisie: een groepsgewijze bespreking en uitwerking van een dilemma uit de werksituatie.
- De Dilemmatraining is toegespitst op dilemma's op het gebied van integriteit waar de deelnemers in hun specifieke werkveld tegenaan lopen.
- Het instrument Conflicthantering is bedoeld om de deelnemers bewust te maken van de mogelijke stijlen in het omgaan met conflicten, hun eigen stijl en de voor- en nadelen van de verschillende opties. In het geval van een actueel conflict kun je ook gebruikmaken van de 'Escalatieladder'.
- Gaat het specifiek om het hanteren van arbeid gerelateerde conflicten en het voorkomen van escalatie in dat verband? Dan kun je een beroep doen op de professionals van het Rijksloket Advies Bemiddeling Arbeidszaken (RABA).

Overweeg - afhankelijk van de situatie en het onderwerp - in welke samenstelling je hiermee aan de slag wilt gaan. Met een grotere groep maximaliseer je het bereik. Maar een kleinere groep voelt voor de deelnemers veiliger. Door zelf niet aan te schuiven, creëer je misschien meer vrijheid. Maar als je meedoet, kun je eigen ervaringen aandragen en het goede voorbeeld geven. Voor advies hierover kun je terecht bij HR of bij de integriteitsfunctionaris.

Risicoanalyse

Kwetsbaarheid verminderen

Eén van jouw taken is je medewerkers zo goed mogelijk te beschermen tegen integriteitsrisico's. Dit kun je onder meer doen door regelmatig de kwetsbare werkprocessen, functies en handelingen van jouw team in kaart te brengen.

Is de bestaande functiescheiding daarop afgestemd? Kan het invoeren van een vierogen principe de risico's misschien beperken? Spreek over deze en andere vragen met je team en ontwikkel samen verbetermaatregelen.

Een goed hulpmiddel hierbij is de periodieke risicoanalyse uit de P&C-cyclus.¹¹

⁹ Voor meer informatie: neem contact op met de Centrale Coördinator Integriteit. Zie hoofdstuk 5, Contactadressen.

¹⁰ Zie Rijksportaal J&V, Integriteit, Moreel Beraad.

¹¹ Zie hoofdstuk Documenten.

4. Als het toch is misgegaan

[Wat kun jij doen?](#)

[De melding](#)

[Ontvangst melding](#)

[Opvolging van de melding](#)

[Onderzoek](#)

[Rehabilitatie](#)

[Straffen](#)

[Archivering](#)

[Hoe verder?](#)

Wat kun jij doen?

Er kan altijd iets misgaan

Hoeveel aandacht je ook besteedt aan bewustwording en preventie op het gebied van integriteit, er kan altijd iets misgaan. Wat doe je, als je vermoedt of vaststelt dat de integriteit is geschonden? Of als een medewerker bij jou komt om een mogelijke schending van de integriteit te melden?

Jouw rol

Het is belangrijk dat je helder hebt wat jouw rol is in het proces van melding tot en met afdoening van een integriteitskwestie. Houd hierbij rekening met de volgende punten.

- Het is jouw taak de melding door te leiden naar een hoger of de hoogst leidinggevende. Per organisatieonderdeel is intern afgesproken bij wie je hiervoor moet zijn.
- Maak met die leidinggevende afspraken over wat er in het daaropvolgende proces van jou wordt verwacht in relatie tot de melder en degene over wie de melding gaat.
- Besteed in ieder geval aandacht aan de communicatie met en de zorg voor de betrokken medewerkers en het team. Doe dit in alle fasen van het proces in afstemming met de hoogst leidinggevendenden.

Regels, procedures en nu ook adviezen

De regels en procedures die J&V hanteert bij een melding van een (vermoedelijke) schending van de integriteit, zijn vastgelegd in [CAO Rijk](#) (hoofdstukken 13 en 15) en het [Personeelsreglement JenV](#) (hoofdstuk 13 en bijlage 10 en bijlage 11).¹² Als jij met een melding te maken krijgt, zijn die documenten leidend. In dit hoofdstuk zijn ze samengevat. Bij een melding van een vermoeden van een maatschappelijke misstand of niet integer gedrag door leidinggevendenden gelden specifieke regels. Dergelijke meldingen moeten door jou worden doorgeleid naar je hoogst leidinggevende, die deze vervolgens onmiddellijk moet doorgeleiden naar de Integriteitscommissie JenV. Deze commissie beoordeelt onafhankelijk of de melding onderzoekwaardig is of niet. Medewerkers hebben ook het recht om in deze gevallen een melding te doen bij het onafhankelijke meldpunt van de commissie.

Nieuw ten opzichte van die documenten is dat je hier ook concrete adviezen vindt voor jouw rol op het gebied van communicatie met en zorg voor de betrokken medewerkers. Die adviezen staan in de blauwe tekstblokken van dit hoofdstuk.

Melding of klacht

Een formele melding van een (vermoedelijke) schending van de integriteit¹³ kan over alle mogelijke soorten integriteitschendingen gaan. Denk daarbij aan bijvoorbeeld misbruik van bevoegdheid of positie, belangenverstrengeling,

¹² Zie voor deze modellen het hoofdstuk [Documenten](#) of het [Personeelsreglement JenV](#).

¹³ Er is sprake van een integriteitsschending als een medewerker in strijd met de voorschriften van de organisatie handelt of op andere wijze de normen en waarden niet naleeft. Deze kernelementen zijn terug te vinden in artikel 6, eerste lid, van de Ambtenarenwet 2017: "De ambtenaar is gehouden de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt".

aannemen van giften, fraude, corruptie, belangenverstrengeling, oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen of andere zaken die in strijd zijn met de wet of regels van goed ambtenaarschap of die ook ernstige maatschappelijke gevolgen hebben bijvoorbeeld voor de rechtsgelijkheid of veiligheid (maatschappelijke misstand). Ook kan het gaan om ongewenste omgangsvormen. Daarbij kun je denken aan bijvoorbeeld pesten, agressie of seksuele intimidatie.

Gaat het specifiek om ongewenste omgangsvormen? Dan kan de medewerker in plaats van het doen van een melding, ook kiezen voor het indienen van een klacht als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht. We noemen enkele verschillen tussen een klacht en een melding.

- De indiener van een klacht moet zijn identiteit bekend maken. Een melding doen kan vertrouwelijk.
- Bij een klacht wordt eerst onderzocht of een informele afdoening mogelijk is. Bijvoorbeeld door een goed gesprek of mediation. Op een melding volgt in principe een feitenonderzoek.
- Degene die een klacht indient, is niet beschermd tegen benadeling in zijn rechtspositie en/of bij de uitoefening van zijn/haar functie tijdens en na de behandeling van de klacht.
- De integriteitsfunctionaris en de vertrouwenspersoon kunnen je meer vertellen over de verschillen tussen een melding en een klacht. Voor meer informatie over de behandeling van een klacht kun je ook [Interne Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen](#) raadplegen. Zie hiervoor het [Personeelsreglement JenV](#), bijlage 12.

De rest van dit hoofdstuk gaat over de gang van zaken bij een melding.

De melding

Advies vragen

Degene die overweegt een formele melding te doen, kan daar eerst advies over vragen. Dit kan hij/zij doen bij de vertrouwenspersoon, bij de integriteitsfunctionaris of direct bij jou als leidinggevende.

Klopt de medewerker bij jou aan voor advies? Houd dan rekening met het volgende.

- Zorg dat je op de hoogte bent van de formele procedures. Zo nodig kun je daarover informatie inwinnen bij de integriteitsfunctionaris.
- Voorkom misverstanden over wat de medewerker van jou verwacht. Wil hij/zij alleen met jou klankborden of moet je in actie komen? En is dat in actie komen dan nog steeds informeel of gaat het om een melding die formeel moet worden opgepakt? Vraag daar expliciet naar en kom niet in actie zonder dat je dit duidelijk met de medewerker hebt afgestemd.

Wie meldt waar?

- Degene die een (vermoedelijke) schending van de integriteit wil melden, doet dit binnen JenV, bij zijn/haar direct leidinggevende. Dit kan schriftelijk of mondeling gebeuren. Als de melding bij jou terechtkomt, ben je verplicht die door te leiden naar jouw hoogst leidinggevende.¹⁴ Die doet in alle gevallen een melding bij Bureau Integriteit (als het gaat om DJI, IND of OM) of bij de integriteitsfunctionaris van het organisatieonderdeel. Gaat het om een vermoeden van een maatschappelijke misstand of niet integer gedrag door leidinggevendenden dan moet de melding door je hoogst leidinggevende worden doorgeleid naar de Integriteitscommissie JenV. Het opzettelijk niet doorgeleiden van de melding naar de hoogst leidinggevende en vervolgens door die hoogst leidinggevende bij het Bureau Integriteit of bij de integriteitsfunctionaris van het organisatieonderdeel kan worden gezien als een integriteitsschending.
- In de regel zal de medewerker die een melding doet dezelfde hoogst leidinggevende hebben, als de medewerker op wie de melding betrekking heeft. Als dat niet het geval is, zal de melding moeten worden doorgeleid naar de hoogst leidinggevende van de medewerker op wie de melding betrekking heeft.
- Als zelf melden voor een medewerker geen optie is, kan de vertrouwenspersoon dit doen. Deze meldt dan direct aan de hoogst leidinggevende van degene op wie de melding betrekking heeft.¹⁵

Zie de volgende tabel.

¹⁴ Met de hoogst leidinggevende wordt bedoeld diegene die is bevoegd de (zwaarste) rechtspositionele besluiten te nemen, waaronder straffen.

¹⁵ Bij OM en IND kan een vertrouwenspersoon ook rechtstreeks melden bij Bureau Integriteit.

Wie is de melder?	Bij wie wordt gemeld?	Vervolgactie *
een medewerker van jouw afdeling	<ul style="list-style-type: none"> • bij jou • bij de vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen 	<ul style="list-style-type: none"> • doorleiden van de melding naar jouw hoogst leidinggevende • direct doorleiden naar de hoogst leidinggevende
jijzelf, als leidinggevende	<ul style="list-style-type: none"> • bij een hogere leidinggevende • bij de vertrouwenspersoon 	<ul style="list-style-type: none"> • doorleiden naar de hoogst leidinggevende • direct doorleiden naar de hoogst leidinggevende
een externe medewerker	de (hoogst) leidinggevende van de medewerker waar de melding over gaat	de leidinggevende leidt de melding door naar de hoogst leidinggevende
een oud-medewerker	de voormalige (hoogst) leidinggevende van de oud- medewerker	de leidinggevende leidt de melding door naar de hoogst leidinggevende
de vertrouwenspersoon	de hoogst leidinggevende	doorleiden naar Bureau Integriteit of de integriteitsfunctionaris

* De hoogst leidinggevende leidt de melding ter informatie door naar Bureau Integriteit of naar de integriteitsfunctionaris van het organisatieonderdeel. Een organisatieonderdeel kan afspreken dat de melding wordt doorgeleid naar de naast hogere leidinggevende.

Afwijking op melden bij het lijnmanagement

- Als de melder onvoldoende vertrouwen heeft in een goede afhandeling door het lijnmanagement en/of zich onvoldoende veilig voelt, kan hij/zij ook terecht bij:
 - de integriteitsfunctionaris of het Bureau Integriteit van het eigen organisatieonderdeel of bij de Centrale Coördinator Integriteit van JenV, die een meldpunt beheert.¹⁶ Dit meldpunt is te bereiken via: _____@minjenv.nl;
 - de Integriteitscommissie JenV indien de melding een leidinggevende betreft. Deze commissie is te bereiken via: www.meldpuntintegriteitjenv.nl;

5.1.2i

- Meldingen die gaan over:
 - vermoeden van een maatschappelijke misstand;
 - vermoeden van een integriteitsschending of ongewenste omgangsvormen –niet zijnde een misstand- dat betrekking heeft op gedragingen van een leidinggevende die de (gemandateerde) bevoegdheid heeft om ten aanzien van medewerkers besluiten te nemen met voor hen (nadelige) rechtspositionele gevolgen, dan wel de bevoegdheid om financiële verplichtingen aan te gaan.
NB: Het gaat hierbij om alle leidinggevendens die plannings- en evaluatiegesprekken voeren met medewerkers en het resultaat hiervan verwerken in P-direkt; dit betreffen in dit verband ook projectleiders, teamchefs of coördinatoren als deze taak aan hen is overgedragen.
 - de benadeling van een medewerker naar aanleiding van een door hem/haar gedane melding.
 Dit type meldingen mogen alleen worden behandeld door de Integriteitscommissie JenV. Als de melding langs de reguliere weg is gegaan, dan leidt de hoogst leidinggevende die door naar deze commissie.
- Heeft de melder onvoldoende vertrouwen in een goede afhandeling door het lijnmanagement, de vertrouwenspersoon, de integriteitsfunctionaris of de Centrale Coördinator Integriteit van JenV en/of voelt hij/zij zich onvoldoende veilig? Dan kan hij/zij de melding rechtstreeks doen bij de Integriteitscommissie JenV.
- Als redelijkerwijs niet van de melder kan worden verwacht dat hij/zij de zaak binnen JenV meldt, kan meteen een *externe* melding plaatsvinden. In dat geval kan de melder terecht bij:
 - NL Confidential: een stichting die onder meer Meld Misdaad Anoniem beheert en de Vertrouwenslijn waar een (anonieme) melding kan worden gedaan;
 - Huis voor klokkenluiders: voor vermoedens van integriteitsschendingen die ernstige maatschappelijke gevolgen (kunnen) hebben, zogenoemde maatschappelijke misstanden. Hier kan de melder ook terecht na de afhandeling van een (interne) melding over een vermoeden van een misstand bij de Integriteitscommissie JenV die in zijn/haar ogen te kort is geschoten.

¹⁶ OM - alleen bij Bureau Integriteit.

Ontvangst melding

Zorgvuldig handelen

Ontvang je een formele melding? Doe dan - voordat je de melding doorleidt - het volgende: ga na op wie de melding betrekking heeft. Als dit gaat over een gedraging van een medewerker die niet valt onder jouw verantwoordelijkheid of onder de verantwoordelijkheid van jouw organisatieonderdeel, verwijst de melder dan door naar het juiste organisatieonderdeel en begeleidt hem/haar daarbij.

- Ga na of de melding ontvankelijk is. Een melding is ontvankelijk als het gemelde vermoeden betrekking heeft op een medewerker van J&V en/of de gedraging valt onder verantwoordelijkheid van de organisatie.
- Ga na of de melding niet kennelijk onredelijk laat is gedaan. Onredelijk laat betreft feiten die in het verre verleden hebben plaatsgevonden. In het algemeen zal de organisatie niet te snel moeten oordelen dat een melding te laat is gedaan.
- Laat de medewerker zo goed mogelijk uitleggen wat er aan de hand is en waarom hij/zij vindt dat er sprake is van een integriteitsschending. Stel zo nodig verhelderende vragen.
Je kunt de melder ook vragen de melding en de argumenten daarvoor uit te schrijven (maar dat is geen verplichting). Ga na of de melding naar jouw oordeel te goeder trouw en naar behoren is gedaan. Op basis daarvan kun je de aard en ernst van het signaal in kaart brengen en bepalen of het concreet genoeg is voor een verdere behandeling van de melding. De aard van een signaal beoordelen kan lastig zijn. Wat op het eerste gezicht een integriteitsissue lijkt, kan bij nader inzien ook - of vooral - andere aspecten hebben. Zo kan er sprake zijn van een latent arbeidsconflict. Het gaat hier nog niet zozeer om het beoordelen van de kwestie, maar om het bepalen van de gepaste vervolgstappen.
- Stel vast bij de melder of deze inderdaad een formele melding wil doen. Leg de procedure aan de melder uit (bescherming van benadeling en geen regie over het verdere verloop).
- Geleid de formele melding vervolgens altijd door aan jouw hoogst leidinggevende¹⁷. Dus ook als de melding volgens jou niet-ontvankelijk of niet concreet genoeg is. En ook als jij meent dat het in de kern om iets anders gaat dan een integriteitskwestie. Informeer degene naar wie je de melding doorleidt over jouw bevindingen.
- Jouw hoogst leidinggevende informeert de integriteitsfunctionaris/Bureau Integriteit over de melding. Deze functionaris registreert de melding en kan op verzoek adviseren over de verdere opvolging.
- De hoogst leidinggevende stelt naar aanleiding van de melding in beginsel een (oriënterend of feitenonderzoek) onderzoek in.
- Jouw (hoogst)leidinggevende heeft een eigen verantwoordelijkheid in de afweging of een melding moet worden onderzocht. Maar hij/zij kan een serieus te nemen signaal niet zomaar negeren. Bijvoorbeeld als het gaat om een kwetsbaarheid in de organisatie of een mogelijk strafbaar feit.
- Maak met jouw hoogst leidinggevende afspraken over wat er bij de verdere afhandeling van de melding van jou wordt verwacht.
- Controleer bij de hoogst leidinggevende en de integriteitsfunctionaris/Bureau Integriteit dat je doorgeleide melding is geregistreerd.

Communicatie

- Realiseer je dat de melding vertrouwelijk behandeld dient te worden en alleen mag worden gedeeld met personen die vanwege hun verantwoordelijkheid of bevoegdheden er iets mee moeten.
- Communiceer met de melder de uitkomsten van de stappen die je in het meldproces hebt genomen en die genomen kunnen worden, zoals bijvoorbeeld het horen van betrokkene(n) en getuige(n)
- Vertel de melder dat je de melding door leidt aan je hoogst leidinggevende en informeer hem/haar over het vervolg van afhandeling.

¹⁷ Een organisatieonderdeel kan de afspraak maken dat in plaats van de hoogst leidinggevende, de naast hoger leidinggevende verantwoordelijk is voor het besluit om een onderzoek in te stellen, ordemaatregelen te treffen dan wel een straf op te leggen. In dat geval zal je als leidinggevende de melding moeten doorgeleiden naar de naast hoger leidinggevende.

Zorg

- Mocht de hoogst leidinggevende besluiten dat geen opvolging wordt gegeven aan de melding, dan zal dit gemotiveerd moeten worden toegelicht. Dit voorkomt onnodige escalatie en ontmoediging van toekomstige meldingen. Van belang blijft ook dan dat de medewerker een betrouwbare gesprekspartner houdt die het signaal serieus neemt en afstemt welke vervolgactie eventueel gewenst is.
- Check of de melder behoefte heeft aan een doorverwijzing naar een vertrouwenspersoon, het bedrijfsmaatschappelijk werk of een mediator.

Opvolging van de melding

In gesprek met de medewerker over wie de melding gaat

- De hoogst leidinggevende informeert de medewerker op wie de melding betrekking heeft. Als direct leidinggevende van deze medewerker kan jij ook dit gesprek voeren in opdracht van de hoogst leidinggevende, bij voorkeur samen met een HR-medewerker. Weeg daarbij goed af welke informatie je deelt. **Let op:** de medewerker informeren doe je alleen voor zover het onderzoeksbelang dit toelaat.
- Jij nodigt de medewerker uit voor het gesprek. De medewerker mag zich in het gesprek laten bijstaan door een tweede persoon. Jij maakt een gespreksverslag en legt dit (in concept) aan de medewerker voor.
- Het doel van dit gesprek is de melding - zo objectief mogelijk - aan de medewerker voor te leggen en daar een eerste reactie op te vragen. In het gesprek geef je de medewerker ook informatie over eventueel te nemen ordemaatregelen en vervolgstappen. Vervolgstappen kunnen zijn het instellen van een onderzoek of het doen van aangifte van een strafbaar feit.

Ordemaatregelen

Het is belangrijk dat je vooruitlopend op het gesprek met de medewerker overleg pleegt met jouw hoogst leidinggevende over eventueel te nemen ordemaatregelen. Hij/zij heeft de bevoegdheid die te nemen.¹⁸ De hiervoor te volgen procedure is beschreven in hoofdstuk 13, paragraaf 14 van het [Personeelsreglement JenV](#).

- Een ordemaatregel kan nodig zijn ter bescherming van de melder en/of de beschikbare bewijsmiddelen of voor het bewaren van rust op de afdeling.
- Mogelijke ordemaatregelen zijn schorsing, overplaatsing, het intrekken van faciliteiten of een locatieverbod voor de betrokken medewerker. De hoogst leidinggevende kan hierover advies inwinnen bij de HR-adviseur en/of de integriteitsfunctionaris.

Communicatie

- Ordemaatregelen kunnen ertoe leiden dat de medewerker over wie de melding gaat, (voorlopig) niet meer op het werk verschijnt. Dit kan bij het team vragen oproepen en onrust veroorzaken.
- Voor zover het onderzoek dit toelaat, kun je het team in algemene termen informeren over het feit dat er een vermoeden van een integriteitsschending bestaat en dat daar onderzoek naar plaatsvindt. Stem dit af met je hoogst leidinggevende.
- Je mag geen informatie geven over de inhoud van het onderzoek en de aard van de ordemaatregelen.

Zorg

- Als je een medewerker aanspreekt op een vermoeden van een integriteitsschending en eventueel ook maatregelen aankondigt, kan dit hard bij hem/haar aankomen. Overweeg daarom deze medewerker voor ondersteuning te verwijzen naar het bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfszorg of de vertrouwenspersoon.

¹⁸ Het kan zijn dat in jouw organisatieonderdeel er een regeling is dat naast de hoogst leidinggevende, ook een lagere leidinggevende het mandaat heeft om ordemaatregelen te treffen.

Mogelijke conclusies

Uit dit eerste gesprek kan de hoogst leidinggevende de volgende conclusies trekken.

- Er is geen aanleiding om te denken dat de medewerker de integriteit heeft geschonden. De medewerker en de melder worden hiervan op de hoogte gebracht. Indien nodig volgt rehabilitatie van de medewerker (zie [Rehabilitatie](#)).
- De medewerker erkent dat hij/zij de integriteit heeft geschonden. Soms zal het nodig zijn alsnog een onderzoek in te stellen om de feiten helder te krijgen. Zo niet, dan kan indien hiervoor is gekozen een traject tot het opleggen van een straf volgen (zie [Straffen](#)).
- Het is nog onduidelijk of de integriteit is geschonden. Jouw hoogst leidinggevende stelt een onderzoek in.

Onderzoek

De hoogst leidinggevende neemt het voortouw

De regels die gelden voor integriteitsonderzoeken staan in de [Regeling handelwijze integriteitsschendingen binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid](#). Hier noemen we daar een paar elementen uit.

- De hoogst leidinggevende is verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderzoek. Als een onderzoek nodig is, neemt hij/zij altijd contact op met de integriteitsfunctionaris/Bureau Integriteit.
- De uitvoering van het onderzoek kan gebeuren door onderzoekers van Bureau Integriteit de Integriteitscommissie JenV, een extern onderzoeksbureau of een aangewezen commissie. De onderzoekers mogen niet betrokken zijn bij de te onderzoeken zaak of medewerker.
- Het onderzoekstraject kan beginnen met een vooronderzoek, zo nodig gevolgd door een vervolgonderzoek. Naast een feitenonderzoek kunnen ook interviews met betrokkenen en getuigen plaatsvinden. Levert een vooronderzoek geen aanwijzingen op voor een schending van de integriteit? Dan kan de hoogst leidinggevende het onderzoek staken.
- De onderzoekers leggen alle feiten objectief vast. Daarbij mogen ze geen persoonlijke mening of oordeel geven, zoals het trekken van eventuele consequenties naar aanleiding van de onderzochte feiten. Dat is de taak van de hoogst leidinggevende. Het objectief (descriptief) onderzoeken en het geven van een (normatief) oordeel moeten strikt gescheiden blijven.
- De hoogst leidinggevende houdt de direct leidinggevende van de onderzochte medewerker op de hoogte van het verloop van het onderzoek.

Communicatie

- Je mag geen informatie geven over de inhoud van het onderzoek aan jouw teamleden, ondanks dat het goed mogelijk is dat zij (menen te) weten wat er speelt.
- Wees alert op signalen die wijzen op onrust binnen het team door het lopende onderzoek.
- Als dit zich voordoet, kun je een teamoverleg houden waarin medewerkers hun gevoelens kunnen uiten en vragen kunnen stellen. Dit kan positief werken, ook al kun je niet op alle vragen antwoord geven. Leg goed uit waarom dit laatste het geval is.
- Vaak gaat het nieuws dat er een integriteitsonderzoek gaande is, als een lopend vuurtje door de organisatie. Voor zover dit tot onrust *buiten* jouw team leidt, attendeer jouw hoogst leidinggevende daar dan op. Dan kan hij/zij actie ondernemen.

Zorg

- Een teamlid die in het integriteitsonderzoek als getuige optreedt, kan dit als belastend ervaren.¹⁹ Bied het teamlid aan met jou over zijn/haar gevoelens in gesprek te gaan.
- Ook kan je een getuige verwijzen naar maatschappelijk werk of een vertrouwenspersoon.

¹⁹ Zie ook de brochure 'U bent getuige in een feitenonderzoek en/of disciplinair onderzoek', te vinden in het Personeelsreglement JenV.

Mogelijke conclusies

Uit het onderzoeksrapport kan het volgende blijken:

- De onderzochte medewerker heeft de integriteit niet geschonden.
- De integriteitsschending kan niet worden aangetoond (geen of onvoldoende aanwijsbare feiten voor gevonden). In de bovengenoemde twee gevallen kan rehabilitatie volgen.
- De onderzochte medewerker heeft de integriteit geschonden, maar er is *geen* sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten. In dat geval kan er een goed gesprek volgen, maar ook worden overgegaan tot bijvoorbeeld een coaching gesprek of mediation.
- De onderzochte medewerker heeft de integriteit geschonden én er is sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten. Dan kan via juridische afhandeling een traject tot het opleggen van een straf volgen. Is er sprake van een strafrechtelijke overtreding of misdrijf? Dan kan of moet de hoogst leidinggevende hiervan aangifte doen afhankelijk van de overtreding.

De hoogst leidinggevende koppelt de bevindingen van het onderzoek schriftelijk en gemotiveerd terug aan de betrokkene inclusief zijn/haar oordeel, en eventuele consequenties die daaraan worden verbonden.

Het kan zijn dat betrokkene zich op basis van het onderzoeksrapport een oordeel wil vormen over het onderzoek en het onderzoek wil (laten) toetsen op rechtmatigheid. Hij kan de hogere en/of hoogst leidinggevende daarom verzoeken. De hoogst leidinggevende koppelt de uitkomst van het onderzoek *binnen 12 weken* na ontvangst van de melding gemotiveerd ook terug naar de melder, evenals als zijn/haar oordeel daarover. Dit gebeurt zowel in een gesprek als schriftelijk. Of de eventuele consequenties die daaraan worden verbonden ook worden gedeeld met de melder, is een afweging van de hoogst leidinggevende. Kortweg gaat het hierom een afweging tussen zichtbare handhaving en bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Een uitzondering geldt als hierdoor een onderzoeksbelang zou kunnen worden geschaad. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de meldprocedure leidt tot aangifte en opsporing en moet worden voorkomen dat bewijsmateriaal wordt vernietigd. Als de termijn van twaalf weken niet haalbaar is, bijvoorbeeld vanwege de omvang van het onderzoek, krijgen alle betrokkenen een verdagingsbericht. Hierin staat binnen welke (redelijke) termijn de informatie zal worden verstrekt.

Rehabilitatie

Wanneer? Door wie?

Rehabilitatie is in de volgende gevallen aan de orde.

- Nadat is komen vast te staan dat er geen sprake is van een schending van de integriteit of een schending van de integriteit niet kan worden aangetoond.
- Als een melder te goeder trouw een melding heeft gedaan en daar geen opvolging aan is gegeven, terwijl later blijkt dat de melding wel terecht is gedaan.

De hoogst leidinggevende neemt een besluit tot rehabilitatie en maakt dit bekend bij de betrokken medewerker en/of de melder afhankelijk van de situatie. De verdere uitvoering gebeurt door jou als direct leidinggevende, in goed overleg met de betrokken medewerker.

Communicatie

- De hoogst leidinggevende informeert de te rehabiliteren medewerker over zijn besluit. De vorm en de wijze waarop gebeurt in overleg met betrokkene.
- Als direct leidinggevende kun je beide partijen vervolgens uitnodigen voor een gesprek, afzonderlijk en eventueel ook gezamenlijk. Die gesprekken bieden de gelegenheid ervaringen te delen en de lucht zo nodig te klaren. Heeft de melder niet te goeder trouw gehandeld? Dan kan het aanbieden van excuses helpen. Deze melder kan desalniettemin een straf worden opgelegd.
- De gesprekken kunnen ook dienen als voorbereiding op een rehabilitatie in breder verband. Bijvoorbeeld in een teambijeenkomst waar de (hoogst) leidinggevende het vertrouwen uitspreekt in de gerehabiliteerde medewerker en deze zijn/haar verhaal kan doen.
- Communiceer altijd eenduidig met zowel de medewerker, de melder als het team. Op welke manier je met het team communiceert, bepaal je in nauw overleg met de te rehabiliteren medewerker. Als de medewerker dit wil, bied jij hem/haar de mogelijkheid in het team te vertellen wat er is gebeurd.

Zorg

- Bied altijd een vorm van rehabilitatie aan wanneer een medewerker ten onrechte in opspraak is geraakt. Als rehabilitatie achterwege blijft, kan dit verstrekken gevolgen hebben, zowel voor de medewerker als voor het team. Het kan de verhoudingen langdurig ontwrichten.
- Het is belangrijk dat jij als leidinggevende de betrokken medewerker zo goed mogelijk ondersteunt bij zijn/haar re-integratie in het team. Neem daar de tijd voor.
- Vergeet de melder en het team niet. Ook die kan met jou in gesprek willen en jouw steun nodig hebben.

Straffen

Verwijtbare integriteitsschending

Een traject tot het opleggen van een straf volgt in de regel als vaststaat dat de medewerker de integriteit heeft geschonden en er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten.

- De mogelijke straffen en de daarbij te volgen procedure staan in de [CAO Rijk](#) (hoofdstuk 15) en het [Personeelsreglement JenV](#) (hoofdstuk 13, bijlage 10 en 11).
- Hier noemen we een paar elementen daaruit.
 - De hoogst leidinggevende informeert de medewerker eerst over zijn voornemen om een bepaalde straf op te leggen.^{20,21}
 - De medewerker kan bedenkingen tegen dit voornemen indienen en naar de geschillencommissie stappen. Dit moet binnen vier weken na bekendmaking van het voornemen gebeuren.
 - De hoogst leidinggevende beslist uiteindelijk of en zo ja, welke straf hij oplegt. Hij/zij legt dit vast in een schriftelijk besluit en licht dit toe in een gesprek met de medewerker.

Communicatie en zorg

Het opleggen van een straf is een heftige gebeurtenis. Niet alleen voor de betrokken medewerker, maar vaak ook voor de melder, getuigen en het team. Zorgvuldige communicatie met en zorg voor de betrokken medewerkers zijn daarom ook in deze fase belangrijk.

Communicatie

- Als direct leidinggevende neem je deel aan het gesprek waarin de hoogst leidinggevende aan de betrokken medewerker vertelt welke straf hij/zij oplegt.
- Ben jij de direct leidinggevende van de melder? Als direct leidinggevende van de melder informeer je hem/haar over het genomen besluit tot het opleggen van een straf. Welke dat is wordt niet gedeeld. Informeer ook of de melder zich in de voorgaande fasen voldoende geïnformeerd, begeleid en beschermd heeft gevoeld.
- Wat je in deze fase met het team kunt communiceren en hoe en wanneer je dat het beste kunt doen, is vaak lastig te bepalen. Vraag zo nodig advies bij de integriteitsfunctionaris/Bureau Integriteit. Communiceer in ieder geval en maak duidelijk waarom je niet alles kunt vertellen. Realiseer je dat niet communiceren kan leiden tot onrust en een onveilig werkklimaat.
- Wil de betrokken medewerker na afdoening van de integriteitkwestie zijn/haar kant van het verhaal met het team delen? Biedt daar dan gelegenheid voor, tenzij dit te veel onrust zou veroorzaken.

²⁰ Bij het OM legt de hoogst leidinggevende zijn voornemen om een bepaalde straf op te leggen eerst voor advies voor aan de Adviescommissie afdoening integriteitsinbreuken, voordat dit voornemen kenbaar wordt gemaakt aan de medewerker.

²¹ Het kan zijn dat in jouw organisatieonderdeel er een regeling is waarin staat dat naast de hoogst leidinggevende, ook een lagere leidinggevende het mandaat heeft om straffen op te leggen.

Zorg

- De melder heeft zijn/haar nek uitgestoken en voelt zich daardoor misschien kwetsbaar. Datzelfde kan gelden voor een medewerker die als getuige is gehoord. Geef erkenning aan die gevoelens door erover in gesprek te gaan.
- Het is mogelijk dat er teamleden zijn die de melder of een getuige kwalijk nemen dat zij hun mond open hebben gedaan. Als het de melder of getuige zelf niet lukt om dit op te lossen, is bemiddeling nodig. Dit kun je zelf doen of het overlaten aan een professional.
- Met het ontslag van een collega naar aanleiding van een integriteitsschending zal niet ieder teamlid het eens zijn. Als je de teamleden gelegenheid geeft uit te spreken wat dit met hen doet, kan dit onnodige onrust voorkomen.
- De medewerker die na een integriteitsschending weer terugkeert op de werkvloer, kan gevoelens van spijt, schaamte of onrecht ervaren. Ga een gesprek daarover niet uit de weg. Zo nodig kun je verwijzen naar het bedrijfsmaatschappelijk werk. Jouw taak is de medewerker te begeleiden bij zijn/haar re-integratie.

Archivering

Het onderzoeksrapport mag geen deel uitmaken van het personeelsdossier van de betrokken medewerker naar wie onderzoek is gedaan als gevolg van een melding. Het onderzoeksrapport wordt – met de onderliggende stukken²² – opgenomen in een afzonderlijk vertrouwelijk dossier en separaat bewaard, onder verantwoordelijkheid van degene die opdracht heeft gegeven tot het onderzoek.²³ Hierbij moet ten eerste worden voorkomen dat er verschillende versies in omloop zijn en ten tweede dat er elders nog een versie bestaat als het officiële dossier is vernietigd. Het Basisselectiedocument P-dossier Mens en Werk²⁴ is niet van toepassing op het onderzoekdossier, maar wel op het afdoeningsbesluit²⁵ en de onderliggende motivering.

Het oordeel en afdoeningsbesluit door de hoogst leidinggevende wordt opgenomen in het P-dossier van de betrokkene in P-direkt. Dit geldt in het geval er sprake is van een geconstateerde integriteitsschending en er sprake is verwijtbaar handelen of nalaten, waarbij een straf is opgelegd. Maar ook als uit het onderzoek blijkt dat er geen sprake is van een integriteitsschending en er rehabilitatie volgt, zal dit in het P-dossier van betrokkene worden neergelegd. De stukken met betrekking tot het opleggen van een straf dienen te worden vernietigd zeven jaar na administratieve afhandeling van de opgelegde straf van de desbetreffende medewerker. De stukken met betrekking tot rehabilitatie worden in overeenstemming met de betrokken medewerker niet langer bewaard dan gerechtvaardigd is in verband met het belang van de rehabilitatie en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Bij de totstandkoming van de [Baseline Intern persoonsgericht onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident \(BIPO\)](#) bestaat voor het bewaren van het onderzoekdossier nog geen geformaliseerde termijn. Voorgenomen is een bewaartermijn van zeven jaar, die aanvangt vanaf het moment van de afdoeningsbeslissing. De vernietiging mag niet plaatsvinden zolang de afdoening nog niet definitief is of als er nieuwe feiten en omstandigheden zijn, zoals een nieuw onderzoek naar betrokkene of een vordering naar gegevens van betrokkenen door politie of OM.

²² Het onderzoeksrapport bevat in elk geval de volgende informatie:

- de onderzoeksopdracht en eventuele latere wijzigingen;
- een beschrijving van de gebruikte onderzoeksmiddelen en de manier waarop deze zijn ingezet;
- een weergave van alle feiten en omstandigheden die betrekking hebben op de vermoedelijke integriteitsschending en van de context waarbinnen deze heeft kunnen plaatsvinden;
- een overzicht van alle relevante wet- en regelgeving (van toepassing zijnde wettelijke voorschriften, procedures, beleidstukken et cetera);
- schriftelijke (achterliggende) stukken;
- de bevindingen op grond van het onderzoek.

²³ Onderzoekdossiers vallen onder het bereik van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob). Op grond van artikel 10 Wob kan worden besloten deze dossiers niet of slechts deels openbaar te maken.

²⁴ Zie 'Basisselectiedocument P-dossier Mens en Werk, 1945-' (BSD), Stcrt 18-11-2016: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0022849/2007-11-22>.

²⁵ De beslissing van de werkgever om (mede) op basis van het onderzoeksrapport aan de werknemer (g)een straf op te leggen.

Hoe verder?

Onrust en spanningen

Een (vermoedelijke) schending van de integriteit en een integriteitsonderzoek kunnen tot spanningen en onrust leiden. Zowel bij individuele medewerkers en het team, als bij de organisatie-eenheid en zelfs bij de organisatie als geheel. De kans daarop neemt toe als meerdere collega's als getuige zijn gehoord en/of als een collega uiteindelijk wordt ontslagen. Daarom is het belangrijk ook in de fase *nadat* de integriteitskwestie formeel is afgehandeld, aandacht te besteden aan communicatie met en zorg voor de betrokken medewerkers. De medewerkers moeten immers verder, met de melder en soms ook met de medewerker om wie de kwestie ging.

Zichtbaar handhaven en leren van ervaringen

Door na afloop met elkaar in gesprek te gaan, kun je onrust en spanningen in goede banen leiden. Verder maak je hiermee voor iedereen zichtbaar dat de integriteitsnorm geen dode letter is, maar waar nodig wordt gehandhaafd. Bovendien is er veel van te leren. Dit geldt niet alleen voor jou als lijnmanager, maar ook voor het team en voor collega-leidinggevendenden. Waardoor en hoe heeft de integriteitsschending kunnen ontstaan? Wat ging er goed in het daaropvolgende proces? En wat had beter gekund? Door daar nadrukkelijk bij stil te staan, draag je bij aan het verminderen van integriteitsrisico's en het beperken van de schade bij toekomstige incidenten binnen JenV.

Privacy beperkingen

De privacywetgeving stelt beperkingen aan wat je met anderen mag delen over een integriteitscasus en de direct betrokken medewerkers. Voor informatie over de privacy beperkingen kun je terecht bij de integriteitsfunctionaris of bij de 'privacy officer'.

(Team)nabespreking

Door in groeps- of teamverband te praten over wat er is gebeurd en wat het persoonlijk met medewerkers doet, kun je spanningen verminderen of wegnemen. Dit draagt bij aan de werksfeer en het arbeidsethos. Blijf in die gesprekken weg van oordelen over iemands gezichtspunt of gevoelens. Het gaat erom dat iedereen de gelegenheid krijgt zich te uiten zonder dat dit impliciet of expliciet wordt afgestraft. Een dergelijk gesprek wordt een nabespreking genoemd. Dit gebeurt bij voorkeur onder leiding van een externe gespreksleider.

Informatie delen en zwaarwegende belangen

Wat in een nabespreking aan de orde komt, mag volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in de regel niet herleidbaar zijn tot de betrokken persoon. Dit is *wel* toegestaan als er voor de verantwoordelijke leiding of voor de organisatie als geheel zwaarwegende belangen zijn om dergelijke informatie te delen. Die uitzondering geldt zowel voor de uitkomst van het integriteitsonderzoek als voor de opgelegde straf.

Voorbeelden om nadere informatie te delen

Voorbeelden om nadere informatie te delen in een nabespreking kan bijvoorbeeld in de volgende situaties bestaan.

- De collega's op de afdeling staan bloot aan vergelijkbare verleidingen als de collega aan wie een maatregel is opgelegd. Het delen van kennis over waar het is misgegaan kan medewerkers helpen met die verleidingen om te gaan en draagt bij aan de weerbaarheid van het team. Dit geldt des te meer als iemand misbruik heeft gemaakt van bevoegdheden of autorisaties.
- In het team is veel onrust ontstaan en die kun je niet anders wegnemen dan door een nabespreking. Als je geen nabespreking zou houden, zou de stabiliteit en cohesie van het team in gevaar kunnen komen.

Instemming betrokken medewerker

Het kan zijn dat de betrokken medewerker toestemming geeft om in de nabespreking informatie te delen die tot hem/haar herleidbaar is. Maar ook in dat geval moet er een zwaarwegend belang zijn om dat te doen. De relatie werkgever-werknemer is namelijk per definitie een ongelijke relatie. Daarom wordt de toestemming geacht niet vrijelijk te zijn gegeven. Als de medewerker dat wil, kan hij/zij zelf ook aan de nabespreking deelnemen.

Moment van nabespreking

De nabespreking kan pas plaatsvinden nadat het feitenonderzoek is afgesloten en het besluit om al dan niet een straf op te leggen, definitief is geworden.

Loopt er naar aanleiding van de integriteitsschending nog een strafrechtelijk onderzoek? Stem het moment van nabespreken dan af met de betrokken zaaksofficier.

5. Informatie en advies

[Contactadressen](#)

[Documenten](#)

Contactadressen

Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen

De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor aan de medewerker die het moeilijk vindt daar met de eigen leidinggevende over te praten. Hierbij kan het gaan om een verkennend gesprek, een advies of het doen van een melding namens de medewerker. Ieder organisatieonderdeel van JenV heeft ten minste één vertrouwenspersoon. Er is ook een externe vertrouwenspersoon beschikbaar. De landelijke vertrouwenspersoon fungeert als sparringpartner voor alle vertrouwenspersonen en kan een medewerker adviseren welke vertrouwenspersoon het beste past bij de situatie waarvoor deze aandacht vraagt. Op het intranet staat hoe je een vertrouwenspersoon en de landelijke vertrouwenspersoon kunt bereiken.

Centrale Coördinator Integriteit van JenV

De Centrale Coördinator Integriteit (CCI) werkt JenV-breed en staat daardoor meer op afstand van de afzonderlijke organisatieonderdelen. De medewerker kan bij de coördinator terecht voor dezelfde zaken als bij de vertrouwenspersoon en als bij de integriteitsfunctionaris. Daarnaast is de CCI beschikbaar om jou als lijnmanager te adviseren over de integriteitsregels, het inzetten van integriteitsinstrumenten en specifieke integriteitsvraagstukken. De CCI registreert alle meldingen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen binnen JenV.

E-mailadres: [\[redacted\]@minjenv.nl](mailto: [redacted]@minjenv.nl).

Bureau Integriteit of integriteitsfunctionaris

De DJI, de IND en het OM hebben een Bureau Integriteit. De overige organisatieonderdelen hebben een integriteitsfunctionaris. Dit bureau of deze functionaris ontvangt alle meldingen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen binnen het organisatieonderdeel. Zij hebben dus een goed beeld van de integriteitssituatie binnen de organisatie en kunnen hierdoor een uniforme werkwijze en afhandeling waarborgen. Zij kunnen daardoor goed adviseren over integriteitskwesaties en gericht aandacht besteden aan bewustwording. Door tijdig contact te zoeken en advies in te winnen, kun je ook meldingen of klachten voorkomen.

Zie het intranet voor de mailadressen van de Bureaus Integriteit en de integriteitsfunctionarissen.

Integriteitscommissie Justitie en Veiligheid

Meldingen van vermoedens over:

- maatschappelijke misstanden;
- gedrag van leidinggevendenden ten opzichte van medewerkers over wie zij rechtspositionele besluiten mogen nemen;
- gedrag van leidinggevendenden ten aanzien van zaken waarvoor zij financiële verplichtingen mogen aangaan of
- de benadeling van een medewerker naar aanleiding van een door hem/haar gedane melding
- moeten door de hoogst leidinggevende worden doorgegeven aan de onafhankelijke Integriteitscommissie JenV.

Deze commissie bepaalt zelf of de melding onderzoek waardig is of niet en welk vervolg hieraan wordt gegeven.

Zie www.meldpuntintegriteitjenv.nl.

5.1.2i

Documenten

- Baseline Intern Persoonsgericht onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident (BIPO): [Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident \(BIPO\) \(rijksweb.nl\)](#)
- CAO Rijk, hoofdstuk 13 en hoofdstuk 15:
[13. Regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand | CAO Rijk Online | CAO Rijk](#)
[15. Ordemaatregelen en straffen | CAO Rijk Online | CAO Rijk](#)
- Gedragscode Integriteit Rijk – Bijlage 1:
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving – Bijlage 2:
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Heres. L. (2016). Tonen van de top-de rol van topambtenaren in het integriteitsbeleid. BIOS/CAOP:
[Tonen van de Top: De rol van topambtenaren in het integriteitsbeleid | Kennisbank Openbaar Bestuur \(kennisopenbaar-bestuur.nl\)](#)
- Personeelsreglement ministerie van Justitie en Veiligheid:
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Informatieblad Integriteit. Als iets echt *niet* door de beugel kan... - Bijlage
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Regeling melden integriteitsschendingen en misstanden - Bijlage 10:
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Model instructie handelwijze integriteitsschendingen – Bijlage 11:
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Interne klachtenregeling ongewenste omgangsvormen – Bijlage 12:
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Model Leidraad Vertrouwenspersonen – Bijlage 13:
[Personeelsreglement J&V \(rijksweb.nl\)](#)
- Risicoanalyse P&C-cyclus:
[Rijksportaal \(rijksweb.nl\)](#)

Deze uitgave van het ministerie van Justitie en Veiligheid is tot stand gekomen door:

[redacted] (OM, Bureau Integriteit),

[redacted] (IND, Bureau Integriteit),

[redacted] (OM, Bureau Integriteit),

[redacted] (IND, Bureau Integriteit)

[redacted] (Directie Bestuursondersteuning, Afdeling Integriteit).

Tekstbewerker [redacted] (Tekst & Beleid- tekstproducties).

Oktober 2021



OPENBAAR MINISTERIE

Bureau Integriteit OM





Huisregels Dilemmatraining

- Vertrouwelijke setting
- Respectvol reageren
- Elkaar laten uitspreken
- In gesprek blijven met elkaar
- Mochten er n.a.v. de training vragen zijn, blijf er niet mee zitten. Ga in gesprek met je teamleider, vertrouwenspersoon of het BIOM.



Taken van het BIOM

Het BIOM is een onafhankelijke landelijk expertisecentrum met een adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit.



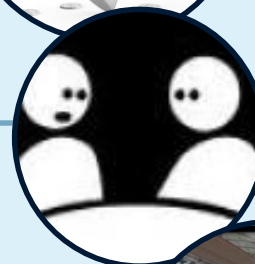
Advies en
adviescommissie



Gedragscode en andere
regelingen



Onderzoekerspoule



Vertrouwenspersonen
Integriteit



Bewustwording



Reikwijdte taken BIOM

- Parketbesturen zijn verplicht de hen bekende integriteitsschendingen aan het BIOM te melden.
- Parketleiding blijft zelf verantwoordelijk voor het vergroten van de bewustwording rondom integriteit (in overeenstemming met het landelijke beleid), het aanstellen van vertrouwenspersonen, een eenduidige afhandeling van schendingen en het voldoen aan wet- en regelgeving. BIOM adviseert hierbij en bewaakt dit.
- Geen strafinstantie.
- Meer informatie kun je vinden op de kennissite van het BIOM.



gedragsregels

Uitgangspunten:

- OM gedragscode
- Gedragscode Integriteit Rijk
- Andere regelingen op specifieke onderwerpen: zoals nevenfuncties, gebruik van social media

Wat is integer handelen?

- Integer handelen als ambtenaar: verankerd in CAO Rijksambtenaren en het Besluit rechtspositie rechterlijk ambtenaren.
- Met integriteit - of integer handelen - wordt bedoeld dat je je functie adequaat en zorgvuldig uitoefent, met inachtneming van je verantwoordelijkheden en de geldende wetten en regels. Als regels ontbreken of onhelder zijn, dan oordeel je en handel je op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, je bent aanspreekbaar op je gedrag, en je spreekt anderen hierop aan.

Wat is integer handelen?

- Je voorkomt belangenverstremgeling en je maakt je eigen positie en belangen duidelijk in (potentiële) conflictsituaties. Bijvoorbeeld: wanneer je wordt gevraagd te adviseren over de offerte van een bedrijf, dan maak je kenbaar dat je relaties hebt bij dat bedrijf.
- Je gaat zorgvuldig om met persoonlijke of gevoelige informatie.
- Afhankelijk van tijd en plaats (cultuur)



Het onaardige mailtje

Angela is recent begonnen bij het Openbaar Ministerie. Zij is beleidsadviseur bij de afdeling Beleid en Strategie. Haar eerste opdracht was het opleveren van een notitie. Dat vond ze erg spannend. De notitie is door het bestuur goed gekeurd en ze ontvangt de volgende mail van de bestuurssecretaris.



Mail bestuurssecretaris

Het bestuur heeft vandaag de notitie definitief vastgesteld met inbegrip van de opmerkingen vd OR. Ik neem het op in de besluitenlijst. Pakken jullie dit verder op richting de OR, HR en communicatie eventueel?



Reactie Angela

Ik ben zoekende naar het proces en vraag hierbij jouw hulp. De notitie is door het Bestuur vastgesteld. Je vraagt of wij, dus mijn afdeling, dit verder oppakken richting de OR, HR en communicatie. Maar ik begrijp van collega Anton van HR dat het bestuur zelf een brief (in de ondernemersbesluit) stuurt naar de OR. Klopt dit?



Reactie bestuurssecretaris

Dag Angela,

Als jij een voorzet maakt voor de hoofdofficier, dan zijn we rond.

Groet,

Bestuurssecretaris.



Reactie Angela

Goedemorgen,

Je geeft geen antwoord op mijn vraag.

Want zoals ik het zie moet er een ondernemersbesluit vanuit het Bestuur naar de OR en hoeft mijn afdeling daar verder niet meer tussen te zitten. Ik ga ervanuit dat het Bestuur z'n eigen ondersteuning heeft als het gaat om communicatie richting de OR.

Wel vraag ik het, omdat ik het belangrijk vindt dat de lijnen goed geborgd zijn en er geen losse eindjes blijven liggen.

Ik heb inmiddels contact met communicatie en zal bij het hoofd HR nagaan hoe we de notitie het beste onder de aandacht kunnen brengen bij HR.

Ik merk dat ik wel de behoefte heb om dit soort processen duidelijker in kaart te brengen, al is het maar alleen voor onze afdeling.



Reactie bestuurssecretaris

In mijn ogen heb ik wel antwoord gegeven op je vraag, maar lijkt het erop dat het antwoord je niet welgevallig is.

De behandelaar is verantwoordelijk voor 'de eindsprint' genaamd ondernemersbesluit. Wie dat van jullie afdeling is, is mij om het even. Rob, Izaak, jijzelf.

We ondersteunen het bestuur allemaal, ieder vanuit zijn eigen rol en taakverantwoordelijkheid. Het bestuur schrijft per slot van rekening ook niet zijn eigen stukken voor de Bestuursvergadering of welk gremium dan ook. Dit is vaste praktijk en de lijn in huis. Volgens mij had collega Anton je een voorbeeld ondernemersbesluit (of tekst) gestuurd? Zo ja, maak er gebruik van.

Ik begrijp je behoefte aan duidelijkheid, maar duidelijker dan dit kan ik het nu niet maken. Ik zal mijn opvolgers meegeven om te overwegen besluitvormingsprocessen helemaal uit te schrijven en via Zoom te publiceren zodat iedereen die met bestuursbesluitvorming te maken heeft, weet wat hem te wachten staat zonder tussenkomst van de bestuurssecretaris.

“Hij is nu eenmaal zo”

Jan-Hein is 55 en werkt al 25 jaar voor het Openbaar Ministerie. Jan-Hein staat al decennia bekend als de lolbroek van de afdeling en maakt graag grappen en opmerkingen die vaak een beetje schunnig zijn. Soms zijn die grappen op de grens van het toelaatbare, soms er een tikje overheen. Ook is hij nogal vrij in zijn omgang met vrouwen, staat net iets te dichtbij, legt soms een arm om zijn vrouwelijke collega's heen of noemt ze gekscherend “schatje”. Sommige collega's lachen om zijn grappen, anderen laten het maar een beetje lang zich heen gaan.

Liza is 27 en is nieuw bij het OM en op de afdeling. Zij wordt door Jan-Hein begeleid in haar eerste weken. Ook Liza is niet veilig voor de grappen en grollen van Jan-Hein. Ook staat hij net iets te vaak te dichtbij wat haar betreft.

“Hij is nu eenmaal zo”

Liza krijgt een heel ongemakkelijk gevoel van Jan-Hein en heeft na een aantal weken eigenlijk niet zoveel zin meer om naar haar werk te gaan.

Ze probeert voorzichtig een collega te polsen wat zij van het gedrag van Jan-Hein vindt. Die lacht een beetje en zegt tegen Liza: “Ach dat is Jan-Hein, dat doet hij al jaren bij alle vrouwen hier. Niets van aantrekken, zo is hij nu eenmaal”.



“Ik ben boos”

Youssef is werkzaam als medewerker in het team Beslag. In GPS ziet hij dat een beslagene is ontslagen van alle rechtsvervolging. Youssef vraagt aan de officier van justitie om een beslissing nemen. Deze reageert niet. Youssef vraagt het nog drie keer en de officier heeft dan nog steeds geen beslissing genomen. Youssef gaat uit van de mandaatregeling en neemt zelf een beslissing. Hij ziet dat deze persoon een (wapen)verlof heeft en doet ook navraag bij BOPZ of deze persoon bekend is.

De coördinator van het team Beslag ziet in GPS dat de beslissing tot teruggave van de goederen niet correct was. Het gaat hier tenslotte om de teruggave van (explosieve)wapens, welke normaliter niet in het verkeer thuishoren en dus vatbaar zijn voor onttrekking aan het verkeer. Toen zij dit aan Youssef voorlegde zei hij, dat hij boos was op de officier omdat deze niet reageerde op zijn verzoek om een beslagbeslissing te nemen en dat hij daarom zelf een beslissing heeft genomen.

Afspreken, aanspreken, bespreken en uitspreken

Afspreken

Duidelijke afspraken over gedrag maken. Heldere verwachtingen:

- We staan open voor een gesprek
- We communiceren op een fatsoenlijke manier met elkaar

Bespreken

Veilige werkomgeving:

- Vertrouwen is basis
- Ruimte voor falen, contact, oprechte interesse
- Creeeren van “wij” gevoel.
- Teamontwikkeling, niet alleen van leidinggevende

Afspreken, aanspreken, bespreken en uitspreken

Aanspreken op gedrag

- Niet op de persoon maar objectief – niet oordelend: “Wij hadden afgesproken dat”
- Niet beledigend of kwetsend - “Jij laat het er maar altijd op aankomen” of “Jij bent ook wel heel makkelijk ingesteld”.

Uitspreken

Veilige omgeving waar gevoelens mogen worden uitgesproken zonder dat je uitgelachen wordt of bang moet zijn dat het tegen je gebruikt wordt.

Als iemand zich uitspreekt -> niet oordelen: “Zo, jij hebt thuis ook altijd wat”
“Werk je parttime ofzo?”

Goede voorbeeld geven is randvoorwaarde!



De buurman

Je broer en zijn gezin gaan verhuizen. Je hebt al een virtuele rondleiding door hun zojuist gehuurde stulpje gehad. Over 2 maanden is het zover, dan trekt je broer met zijn vrouw en twee dochters van 5 en 7 in hun nieuwe huis aan de Prins Clauslaan 16 in Den Haag.

Niet veel later krijg je een dossier op je bureau. De verdachte in het dossier is doorgereden na een ongeluk, gelukkig was er alleen blikshade. Dan valt je oog op het adres van de verdachte, hij woont op de Prins Clauslaan 18 in Den Haag. Toevallig zeg, denk je terwijl je zijn documentatie bekijkt. En dan krijg de schrik van je leven...de buurman is verdachte in een zedenzaak met minderjarige meisjes!!

Lijkbleek zak je achterover in je stoel...wat nu??



De nieuwe vriend

Je werkt tegenwoordig in een kantoortuin op het parket. Dat is best gezellig, maar je krijgt alles mee van je collega's. Zo heb je inmiddels begrepen dat je collega Yolante een nieuwe vriend heeft. Ze praat honderd uit over de beste man, en inmiddels weet je meer dan je lief is over Wesley, verkoper van auto's in het "luxe segment". Ook showt ze regelmatig nieuwe sieraden die hij haar heeft gegeven. Ze heeft zelfs een auto van hem gehad! Op een dag vang je tijdens het zoveelste mierzoete telefoongesprek met haar "Wes" zijn achternaam op.

Die naam komt je wel heel bekend voor. Na enig gegrave in je geheugen weet je ook weer waarvan...



De nieuwe vriend

Je hebt pas een zaak in handel gehad waarbij deze Wesley is gepakt voor rijden onder invloed van drugs. Daarnaast heeft hij een dik strafblad met veroordelingen voor fraude en drugshandel. Wel van een jaar of 4 geleden, maar toch. Voorzichtig spreek je Yolante aan en je vraagt waar ze deze Wesley van kent. In dat gesprek laat Yolante weten dat Wesley vroeger niet zo braaf was maar dat hij zijn leven heeft gebeterd.



De Oom

Je hebt een grote familie en hebt niet met iedereen (goed) contact. Een keer per jaar bezoek je het grote familiefeest en dat was het wel. Op het laatste familiefeest zie je oom Henk weer eens na lange tijd. Oom Henk was altijd al het buitenbeentje van de familie en hield zich bezig met wat vage zaken waar jij geen weet van wil hebben. Oom Henk komt echter op je af voor een praatje. Hij vraagt aan je of je nog steeds bij “justitie” werkt en wat je precies doet. Je beaamt dit en legt hem uit wat je functie is.

Aan het einde van het feest zie je oom Henk zijn jas aantrekken. Tot je schrik zie je dat hij een jas aantrekt waar het bekende logo van de MC Satudarah op staat. Ook zie je hem per motor vertrekken...

De relatie

Marlies werkt als interventiespecialist bij Team ondermijning bij het OM. Zij neemt deel aan de integrale overleggen van het RIEC. Tijdens één van deze overleggen leert zij Asha kennen. Asha werkt bij een kleine gemeente als directe veiligheidsadviseur van de Burgemeester. Asha en Marlies hebben direct een klik met elkaar. Ze kunnen het heel goed met elkaar vinden. Bij Marlies komen er liefdesgevoelens op voor Asha. Maar Asha is gelukkig getrouwd met haar vrouw Mirjam en zij hebben samen twee kinderen.

Op een kerstborrel van het RIEC hebben zowel Asha als ook Marlies wat gedronken en het komt op een punt dat ze zoenen. Asha vertelt aan Marlies dat ze verliefd op haar is, maar dat ze nu niet kan scheiden van Mirjam. Marlies vindt dat geen probleem. Marlies en Asha krijgen een verhouding met elkaar.



Het feest

31 december 2014. Iedereen is zich aan het voorbereiden op een spetterende afsluiting van het nieuwe jaar. Overall in de stad worden grote feesten georganiseerd. Je gaat vanavond lekker feest vieren met je vrienden bij het grote vuurwerk aan de Maas in Rotterdam. Jij werkt sinds een paar jaar bij de afdeling Zwartcris en je zit in het team dat terreurzaken en meldingen afhandelt.

Om half 4 zet je net je computer uit als je wordt gebeld door een collega. De politie heeft signalen opgevangen dat er vanavond een aanslag zal worden gepleegd bij het feest aan de Maas. Oké, feestvieren zit er voor jou niet meer in vanavond want er moet heel veel gebeuren. Maar je vrienden gaan uiteraard wel...en ging je oudste neefje nou ook naar het feest?

Wat nu?



Dat is privé

Je komt in je privé tijd regelmatig in de coffeeshop en rookt daar een jointje. Dat doe je al sinds je op school zat.

Nu kwam je vorige week bij het verlaten van de coffeeshop een collega tegen die toevallig langsliep. Een week later spreekt deze collega je aan en vraagt wat deed in die coffeeshop. Je geeft aan dat je soms een joint rookt. Die collega zegt dat zij dat echt niet vindt kunnen.

Wat een onzin! Het roken van wiet is toch niet strafbaar en bovendien maak ik zelf wel uit wat ik doe in mijn privé tijd.

Toch?



OPENBAAR MINISTERIE

Bureau Integriteit OM





Huisregels Dilemmatraining

- Vertrouwelijke setting
- Respectvol reageren
- Elkaar laten uitspreken
- In gesprek blijven met elkaar
- Mochten er n.a.v. de training vragen zijn, blijf er niet mee zitten. Ga in gesprek met je teamleider, vertrouwenspersoon of het BIOM.



Taken van het BIOM

Het BIOM is een onafhankelijke landelijk expertisecentrum met een adviserende, stimulerende en beheersende rol op het gebied van integriteit.



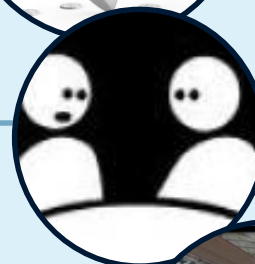
Advies en
adviescommissie



Gedragscode en andere
regelingen



Onderzoekerspoule



Vertrouwenspersonen
Integriteit



Bewustwording



Reikwijdte taken BIOM

- Parketbesturen zijn verplicht de hen bekende integriteitsschendingen aan het BIOM te melden.
- Parketleiding blijft zelf verantwoordelijk voor het vergroten van de bewustwording rondom integriteit (in overeenstemming met het landelijke beleid), het aanstellen van vertrouwenspersonen, een eenduidige afhandeling van schendingen en het voldoen aan wet- en regelgeving. BIOM adviseert hierbij en bewaakt dit.
- Geen strafinstantie.
- Meer informatie kun je vinden op de kennissite van het BIOM.



gedragsregels

Uitgangspunten:

- OM gedragscode
- Gedragscode Integriteit Rijk
- Andere regelingen op specifieke onderwerpen: zoals nevenfuncties, gebruik van social media

Wat is integriteit?

- Integer handelen als ambtenaar: verankerd in CAO Rijksambtenaren en het Besluit rechtspositie rechterlijk ambtenaren.
- Met integriteit - of integer handelen - wordt bedoeld dat je je functie adequaat en zorgvuldig uitoefent, met inachtneming van je verantwoordelijkheden en de geldende wetten en regels. Als regels ontbreken of onhelder zijn, dan oordeel je en handel je op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, je bent aanspreekbaar op je gedrag, en je spreekt anderen hierop aan.

Wat is integriteit?

- Je voorkomt belangenverstrengeling en je maakt je eigen positie en belangen duidelijk in (potentiële) conflictsituaties. Bijvoorbeeld: wanneer je wordt gevraagd te adviseren over de offerte van een bedrijf, dan maak je kenbaar dat je relaties hebt bij dat bedrijf.
- Je gaat zorgvuldig om met persoonlijke of gevoelige informatie.
- Afhankelijk van tijd en plaats (cultuur)



Dilemma 1

Het onaardige mailtje

Angela is recent begonnen bij het Openbaar Ministerie. Zij is beleidsadviseur bij de afdeling Beleid en Strategie. Haar eerste opdracht was het opleveren van een notitie. Dat vond ze erg spannend. De notitie is door het bestuur goed gekeurd en ze ontvangt de volgende mail van de bestuurssecretaris.



Mail bestuurssecretaris

Het bestuur heeft vandaag de notitie definitief vastgesteld met inbegrip van de opmerkingen vd OR. Ik neem het op in de besluitenlijst. Pakken jullie dit verder op richting de OR, HR en communicatie eventueel?



Reactie Angela

Ik ben zoekende naar het proces en vraag hierbij jouw hulp. De notitie is door het Bestuur vastgesteld. Je vraagt of wij, dus mijn afdeling, dit verder oppakken richting de OR, HR en communicatie. Maar ik begrijp van collega Anton van HR dat het bestuur zelf een brief (in de ondernemersbesluit) stuurt naar de OR. Klopt dit?



Reactie bestuurssecretaris

Dag Angela,

Als jij een voorzet maakt voor de hoofdofficier, dan zijn we rond.

Groet,

Bestuurssecretaris.



Reactie Angela

Goedemorgen,

Je geeft geen antwoord op mijn vraag.

Want zoals ik het zie moet er een ondernemersbesluit vanuit het Bestuur naar de OR en hoeft mijn afdeling daar verder niet meer tussen te zitten. Ik ga ervanuit dat het Bestuur z'n eigen ondersteuning heeft als het gaat om communicatie richting de OR.

Wel vraag ik het, omdat ik het belangrijk vindt dat de lijnen goed geborgd zijn en er geen losse eindjes blijven liggen.

Ik heb inmiddels contact met communicatie en zal bij het hoofd HR nagaan hoe we de notitie het beste onder de aandacht kunnen brengen bij HR.

Ik merk dat ik wel de behoefte heb om dit soort processen duidelijker in kaart te brengen, al is het maar alleen voor onze afdeling.



Reactie bestuurssecretaris

In mijn ogen heb ik wel antwoord gegeven op je vraag, maar lijkt het erop dat het antwoord je niet welgevallig is.

De behandelaar is verantwoordelijk voor 'de eindsprint' genaamd ondernemersbesluit. Wie dat van jullie afdeling is, is mij om het even. Rob, Izaak, jijzelf.

We ondersteunen het bestuur allemaal, ieder vanuit zijn eigen rol en taakverantwoordelijkheid. Het bestuur schrijft per slot van rekening ook niet zijn eigen stukken voor de Bestuursvergadering of welk gremium dan ook. Dit is vaste praktijk en de lijn in huis. Volgens mij had collega Anton je een voorbeeld ondernemersbesluit (of tekst) gestuurd? Zo ja, maak er gebruik van.

Ik begrijp je behoefte aan duidelijkheid, maar duidelijker dan dit kan ik het nu niet maken. Ik zal mijn opvolgers meegeven om te overwegen besluitvormingsprocessen helemaal uit te schrijven en via Zoom te publiceren zodat iedereen die met bestuursbesluitvorming te maken heeft, weet wat hem te wachten staat zonder tussenkomst van de bestuurssecretaris.



Dilemma 2

Teruggave beslag

Youssef is werkzaam als medewerker in het team Beslag. In GPS ziet hij dat een beslagene is ontslagen van alle rechtsvervolging. Youssef vraagt aan de officier van justitie om een beslissing nemen. Deze reageert niet. Youssef vraagt het nog drie keer en de officier heeft dan nog steeds geen beslissing genomen. Youssef gaat uit van de mandaatregeling en neemt zelf een beslissing. Hij ziet dat deze persoon een (wapen)verlof heeft en doet ook navraag bij BOPZ of deze persoon bekend is.

De coördinator van het team Beslag ziet in GPS dat de beslissing tot teruggave van de goederen niet correct was. Het gaat hier tenslotte om de teruggave van (explosieve)wapens, welke normaliter niet in het verkeer thuishoren en dus vatbaar zijn voor onttrekking aan het verkeer. Toen zij dit aan Youssef voorlegde zei hij, dat hij boos was op de officier omdat deze niet reageerde op zijn verzoek om een beslagbeslissing te nemen en dat hij daarom zelf een beslissing heeft genomen.



Dilemma 3

De buurman

Je broer en zijn gezin gaan verhuizen. Je hebt al een virtuele rondleiding door hun zojuist gehuurde stulpje gehad. Over 2 maanden is het zover, dan trekt je broer met zijn vrouw en twee dochters van 5 en 7 in hun nieuwe huis aan de Prins Clauslaan 16 in Den Haag.

Niet veel later krijg je een dossier op je bureau. De verdachte in het dossier is doorgereden na een ongeluk, gelukkig was er alleen blikshade. Dan valt je oog op het adres van de verdachte, hij woont op de Prins Clauslaan 18 in Den Haag. Toevallig zeg, denk je terwijl je zijn documentatie bekijkt. En dan krijg de schrik van je leven...de buurman is verdachte in een zedenzaak met minderjarige meisjes!!

Lijkbleek zak je achterover in je stoel...wat nu??



Dilemma 4

De nieuwe vriend

Je werkt tegenwoordig in een kantoortuin op het parket. Dat is best gezellig, maar je krijgt alles mee van je collega's. Zo heb je inmiddels begrepen dat je collega Yolante een nieuwe vriend heeft. Ze praat honderd uit over de beste man, en inmiddels weet je meer dan je lief is over Wesley, verkoper van auto's in het "luke segment". Ook showt ze regelmatig nieuwe sieraden die hij haar heeft gegeven. Ze heeft zelfs een auto van hem gehad! Op een dag vang je tijdens het zoveelste mierzoete telefoongesprek met haar "Wes" zijn achternaam op. Die naam komt je wel heel bekend voor. Na enig gegrave in je geheugen weet je ook weer waarvan...



Dilemma 4

Je hebt pas een zaak in handel gehad waarbij deze Wesley is gepakt voor rijden onder invloed van drugs. Daarnaast heeft hij een dik strafblad met veroordelingen voor fraude en drugshandel. Wel van een jaar of 4 geleden, maar toch. Voorzichtig spreek je Yolante aan en je vraagt waar ze deze Wesley van kent. In dat gesprek laat Yolante weten dat Wesley vroeger niet zo braaf was maar dat hij zijn leven heeft gebeterd.

Wat is hier aan de hand?

Wat doe je?

Wat zou Yolante moeten doen?

Wat zeggen de gedragscodes hier over?



Dilemma 5

De Oom

Je hebt een grote familie en hebt niet met iedereen (goed) contact. Een keer per jaar bezoek je het grote familiefeest en dat was het wel. Op het laatste familiefeest zie je oom Henk weer eens na lange tijd. Oom Henk was altijd al het buitenbeentje van de familie en hield zich bezig met wat vage zaken waar jij geen weet van wil hebben. Oom Henk komt echter op je af voor een praatje. Hij vraagt aan je of je nog steeds bij “justitie” werkt en wat je precies doet. Je beaamt dit en legt hem uit wat je functie is. Aan het einde van het feest zie je oom Henk zijn jas aantrekken. Tot je schrik zie je dat hij een jas aantrekt waar het bekende logo van de MC Satudarah op staat. Ook zie je hem per motor vertrekken...

Wat is hier aan de hand?



Dilemma 6

Het feest

31 december 2014. Iedereen is zich aan het voorbereiden op een spetterende afsluiting van het nieuwe jaar. Overal in de stad worden grote feesten georganiseerd. Je gaat vanavond lekker feest vieren met je vrienden bij het grote vuurwerk aan de Maas in Rotterdam. Jij werkt sinds een paar jaar bij de afdeling Zwartcris en je zit in het team dat terreurzaken en meldingen afhandelt. Om half 4 zet je net je computer uit als je wordt gebeld door een collega. De politie heeft signalen opgevangen dat er vanavond een aanslag zal worden gepleegd bij het feest aan de Maas. Oké, feestvieren zit er voor jou niet meer in vanavond want er moet heel veel gebeuren. Maar je vrienden gaan uiteraard wel...en ging je oudste neefje nou ook naar het feest?

Wat nu?



Dilemma 7

De relatie op de werkvloer

Malika werkt als interventiespecialist bij Team ondermijning bij het OM. Zij neemt deel aan de integrale overleggen van het RIEC. Tijdens één van deze overleggen leert zij Yvonne kennen. Yvonne werkt bij een kleine gemeente als directe veiligheidsadviseur van de Burgemeester. Yvonne en Malika hebben direct een klik met elkaar. Ze kunnen het heel goed met elkaar vinden. Bij Malika komen er liefdesgevoelens op voor Yvonne. Maar Yvonne is gelukkig getrouwd met haar vrouw Mirjam en zij hebben samen twee kinderen. Op een kerstborrel van het RIEC hebben zowel Yvonne als ook Malika wat gedronken en het komt op een punt dat ze zoenen. Yvonne vertelt aan Malika dat ze verliefd op haar is, maar dat ze nu niet kan scheiden van Mirjam. Malika vindt dat geen probleem. Malika en Yvonne krijgen een verhouding met elkaar.



Dilemma 8

Dat is privé

Je komt in je privé tijd regelmatig in de coffeeshop en rookt daar een jointje. Dat doe je al sinds je op school zat.

Nu kwam je vorige week bij het verlaten van de coffeeshop een collega tegen die toevallig langsleiep. Een week later spreekt deze collega je aan en vraagt wat deed in die coffeeshop. Je geeft aan dat je soms een joint rookt. Die collega zegt dat zij dat echt niet vindt kunnen.

Wat een onzin! Het roken van wiet is toch niet strafbaar en bovendien maak ik zelf wel uit wat ik doe in mijn privé tijd.

Toch?



Dilemmatraining Weerbaarheid Vertrouwenspersonen





Huisregels

- Vertrouwelijke setting
- Respectvol reageren
- Elkaar laten uitspreken
- In gesprek blijven met elkaar
- Mochten er n.a.v. de training vragen zijn, blijf er niet mee zitten.

Programma dilemmatraining

- Richtlijnen rol Vertrouwenspersonen
- Weerbaarheid en Competenties
- Dilemma's

Rol Vertrouwenspersoon

Kernfuncties Vertrouwenspersoon

1. Supportfunctie: opvangen, begeleiden, informeren, reflecteren, adviseren van medewerkers waar het gaat om ongewenst gedrag, (mogelijke) integriteitsschendingen en misstanden.
2. Voorlichtingsfunctie: voorlichten van medewerkers en leidinggevenden over de rol en taken van de vertrouwenspersoon, fungeren als vraagbaak voor integriteitsvraagstukken en (on) gewenste omgangsvormen.
3. Signaleringsfunctie: periodiek generiek rapporteren over gesprekken, signaleren van trends en aandachtsgebieden, en op basis daarvan de werkgever en de ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd adviseren over integriteitsrisico's.

Rol Vertrouwenspersoon

Concreet handelingsperspectief bieden aan medewerker

- Een misstand of van een andere integriteitsschending. In dat geval ondersteunt hij de medewerker bij het maken van de keuze om deze zelf bij zijn leidinggevende aan te kaarten of de VP te vragen de kwestie aan het bevoegd gezag te melden.
- Ongewenste omgangsvorm uit het ondersteunen bij het bespreekbaar maken van de kwestie bij de leidinggevende, een verzoek aan de leidinggevende om een interventie te plegen of het advies om een klacht op grond van hoofdstuk 9 Awb in te dienen. Of melding integriteitsschending.

Rol vertrouwenspersoon

- Zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid
 - de vraagstukken die aan hem worden voorgelegd, met de grootst mogelijke zorg behandelt;
 - verplicht is om alle informatie vertrouwelijk te behandelen, tenzij er sprake van strafbare feiten;
 - Op basis van dwingende morele overwegingen zich genoodzaakt voelt de gegeven informatie met anderen te delen en daarmee de vertrouwelijkheid te doorbreken.
 - geen stappen onderneemt zonder nadrukkelijke toestemming van de medewerker. De medewerker beslist zelf, desgewenst gesteund door de vertrouwenspersoon, welke vervolgstappen worden gedaan.
 - Soms zal de VP de melding met een collega-VP of in het kader van intervisie willen bespreken. Mits de casus wordt geanonimiseerd, is hiervoor ruimte. **Let op! Benoem dat wel richting medewerker.**

Rol vertrouwenspersoon

- Onafhankelijkheid
 - Vertrouwenspersoon is geen belangenbehartiger.
 - beperkt tot zaken die tot zijn/haar competentiesfeer behoren;
 - na de initiële opvang, op tijd en juist doorverwijst;
 - met een zekere afstand naar de zaak kijkt;
 - zich bewust is van mogelijke belangentegenstellingen of –verstrengeling.

Weerbaarheid

- Hoe ga je om met situaties die van invloed zijn op de werkrelatie tussen een vertrouwenspersoon en de (hoogst)leidinggevende op jouw OM-onderdeel.
- Hoe blijf jij weerbaar?
- Competenties en vaardigheden?

Dilemma 1 melding VP

Een hoofdofficier neemt contact op met de vertrouwenspersoon van zijn/haar parket. Het gaat om het volgende:

Een teamleider heeft aangegeven dat de politie een melding heeft gedaan over een medewerker van haar team. De politie meldt dat de medewerker in een heftige relatie zit waar er sprake is van huiselijk geweld. En dat de partner van deze medewerker betrokken is criminele activiteiten. En dat de medewerker hiervoor hand en spandiensten verricht voor de partner. Deze partner werkt ook bij het OM, maar voor een ander onderdeel. De partner is recent aangehouden. De hoofdofficier vraagt aan de VP om in gesprek te gaan met de medewerker van hun om-onderdeel om te kijken of deze hulp nodig heeft.

Dilemma 2 – Vertrouwenscommissie

Een medewerker komt bij jou op de lijn en legt een casus voor over ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Het betreft een leidinggevende die continu loopt te schelden op de werkvloer. En zij vraagt aan jou advies. Wel zegt ze erbij dat de leidinggevende goed contact heeft met de hoofdofficier (ze zitten samen op paddel) en andere collega Tanja.

Tanja is ook VP en maakt deel uit van de vertrouwenscommissie. De afspraak is dat alle casuïstiek wordt besproken in de vertrouwenscommissie. De hoofdofficier zit hier ook in.

Dilemma 3 – Melding teamleider

Een teamleider heeft een dilemma en komt bij jou op de lijn.

Op de afdeling heerst een vervelende sfeer. Twee collega's liggen elkaar niet en dat leidt tot verdeeldheid op de afdeling. Daarbij heeft het geleid tot confrontaties onderling waaronder scheldpartijen en uitsluiten van collega's in whatsappgroepen.

De teamleider vraagt aan jou advies en ook of je een keer een gesprek kan voeren met het team over hetgeen er allemaal speelt.

Bespreken eigen dilemma's

- Waar loop je in de uitvoering van je functie tegenaan?
- Welke dilemma's kom je tegen?
- Hoe ga je hiermee om?
- Weet je de juiste personen te vinden voor het bespreken van een dilemma?

Dilemmatraining Vertrouwenspersonen



Gedragsregels

Wat is integer gedrag binnen het OM?

Gedragen als een goed (rechterlijk) ambtenaar betaamt.

Uitgangspunten gedrag:

Gedragen in de lijn van:

- OM gedragscode
- Gedragscode Integriteit Rijk
- Andere aanwijzingen, bijvoorbeeld ten aanzien van sociale media, nevenfuncties.

Integriteitsschendingen

Wat is een integriteitsschending?

Als integriteitsschending kan worden aangemerkt een handeling, of het nalaten daarvan - binnen of buiten diensttijd - waarbij in strijd is gehandeld met de wet, beleidsvoorschriften, circulaire, gedragsrichtlijnen of met de plichten en verantwoordelijkheden van het goed ambtenaarschap (of waar het de leden van het OM betreft 'in strijd met hetgeen een goed rechterlijk ambtenaar betaamt'), dan wel een gedraging die een strafbaar feit oplevert.

Voorbeelden integriteitsschendingen

- Misbruik bevoegdheden
- Ongewenste omgangsvormen
- Misdragingen in de privésfeer
- Misbruik bedrijfsmiddelen
- Overschrijding interne regels
- Lekken en misbruik van informatie
- Misbruik positie en belangenverstrengeling

Voorbeelden?

Liefdesrelaties op de werkvloer

- Aanvulling op gedragscode OM

Uitgangspunt is dat een ieder recht heeft op een privéleven en een liefdesrelatie.

Maar er is potentieel een verhoogd risico op integriteitsschendingen, zoals schijn van bevoordeling/belangenverstrengeling en delen van vertrouwelijke informatie.

- Meldplicht - medewerker
- Beoordeling
- Maatregelen

Ligt bij de OR ter instemming/besluitvorming

Dilemma 1 – Ongewenste privécontacten

- Je broer is pas geleden bij de Satudarah gegaan. Je hebt weinig tot geen persoonlijk contact meer met je broer, maar je ziet hem af toe bij feestjes. Meld je dit bij je leidinggevende? Ook al heeft dit gevolgen voor je vertrouwensfunctie?

Dilemma 2 – Relaties op de werkvloer

Een officier uit je team blijkt sinds kort een relatie te hebben met een advocaat die ook strafzaken doet in het Arrondissement. Dat hebben ze niet zelf gemeld, maar daar ben je eigenlijk per toeval achter gekomen omdat iemand je dat vertelde bij een borrel.

Dilemma 3 – De perfecte basisschool

- [Integriteit begint bij jezelf: De perfecte basisschool](#)

Dilemma 4 – Media tv-programma

Social media en reality –tv is iets wat bij deze tijd hoort.

Een collega van de administratie wordt gevraagd voor een datingshow waarbij ze met een groep vrijgezellen in een huis worden geplaatst. Deze medewerker is gevraagd voor het programma, omdat deze naast het werk ook een bekende youtuber is. Als youtuber vlogt de medewerker over zijn/haar leven.

De medewerker wil graag meedoen aan het programma, omdat dit helpt bij het werven van meer volgers.

Het programma is afkomstig uit Amerika en in die afleveringen wordt uitbundig gedronken door de medewerkers met alle gevolgen van dien. Wat zou je adviseren?

Bespreken eigen dilemma's

- Waar loop je in de uitvoering van je functie tegenaan?
- Welke dilemma's kom je tegen?
- Hoe ga je hiermee om?
- Weet je de juiste personen te vinden voor het bespreken van een dilemma?