



SG

pSG

nota

Jaarverslag 2014 Vertrouwenspersoon integriteit en
ongewenste omgangsvormen bestuursdepartement

Kopie aan
pSG

**Directie Wetgeving en
Juridische Zaken**
DW

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Contactpersoon
Mr. I. Jansen
T 06 46 85 90 58

Datum
7 januari 2015

Projectnaam
Jaarverslag 2014

Ons kenmerk
604095

Dossiernummer
454812

Jaarverslag 2014

Hierbij doe ik verslag van mijn werkzaamheden als vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen voor Veiligheid en Justitie-bestuursdepartement in 2014. Het verslag biedt tevens een overzicht van de zaken die ik heb behandeld.

Den Haag, januari 2015
Mr. I. Jansen

Algemeen beeld over 2014

Het moet de normaalste zaak van de wereld zijn dat je bij je leidinggevende terecht kunt bij twijfel over de gekozen koers en/of een vermoeden van een misstand. Ook in 2014 constateer ik helaas dat er collegae zijn die worden benadeeld als gevolg van het aanspreken van een collega of hun direct leidinggevende. Een groot deel van mijn werk als vertrouwenspersoon voor het bestuursdepartement (en als een soort van beroepsinstantie voor daarbuiten) gaat over dergelijke zaken; daarbij probeer ik een oplossing (bij voorkeur in de lijn en werkbaar voor beide partijen) te vinden. Dit type zaken is tijdrovend, met name omdat het simpelweg vaak meerdere gesprekken betreft, verspreid over maanden. Een periode waarin de benadeelde partij vaak op eieren moet lopen omdat hij of zij niet verder in de ellende wil komen. En helaas ook omdat leidinggevers niet altijd bereid zijn om over hun schaduw heen te springen en boven de partijen te gaan staan. De positieve uitzonderingen (en die waren er zeker ook in 2014) daargelaten.

Voorbeeldgedrag en training

Het ministerie van Veiligheid en Justitie staat voor een veilige en rechtvaardige samenleving. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de mensen die bij VenJ werken, staan voor die missie en handelen in dat belang. Voor de meeste ambtenaren is die missie vanzelfsprekend. Cruciaal daarbij is het gedrag van de

leidinggevende. Bij twijfel of iets wel integer is, kijkt men immers naar boven. Mij viel op dat ter zake in het verslagjaar nauwelijks aan scholing en vorming is gedaan. Scholing is uiteraard ook aangewezen waar het de medewerkers betreft. Ten minste een keer per jaar zou toch op afdelingsniveau een dagdeel aan integriteit behoren te worden gewijd.

**Directie Wetgeving en
Juridische Zaken**
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

Het beeld is dat ik ook in 2014 met name bejegeningskwesties (hoe gaan we met elkaar om?) te behandelen kreeg. Dit jaar werden mij, behalve integriteitskwesties, ook arbeidsgerelateerde zaken/conflicten voorgelegd. Ik heb gemeend ook daarbij voor de desbetreffende collega's een luisterend oor te moeten zijn, met name omdat zij dat oor kennelijk niet binnen de organisatie hebben kunnen vinden.

Ook dit verslagjaar werd ik enige malen door medewerkers van buiten het bestuursdepartement benaderd, met name omdat men bij de vertrouwenspersoon binnen de eigen organisatie geen gehoor vond en/of omdat men de kwestie meende niet aan de eigen vertrouwenspersoon te kunnen voorleggen. Dit laatste omdat de desbetreffende vertrouwenspersoon te dicht bij de eigen leidinggevende staat, of aan P&O (de 'tegenpartij') is verbonden. Omdat thans de rollen, taken en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon binnen VenJ opnieuw tegen het licht worden gehouden, geef ik tevens enkele beschouwingen en doe ik aanbevelingen ter zake.

Werkwijze

De meest meldingen bereiken mij per telefoon of e-mail. Dan volgt een (telefonisch) intakegesprek waarin ik vaak al wat handelingsperspectieven kan aangeven. In een aantal zaken is dat eerste gesprek al voldoende. Belangrijk kenmerk van mijn werkwijze is dat ik geen onderzoek uitvoer. Ook ben ik niet betrokken bij het toepassen van sancties. Als het nodig is, adviseer ik het bevoegd gezag onderzoek uit te laten voeren. Ik bespreek vooraf met de melder of en zo ja welke actie ondernomen wordt en of de naam van de melder kan worden genoemd. Op elke stap volgt weer overleg met de melder over eventuele vervolgacties. Met name indien de desbetreffende leidinggevende niet of onvoldoende respondeert op mijn actie, kan mijnerzijds overleg met de naast hogere chef volgen.

In 2014 behandelde zaken

Met de door mij in dit jaarverslag vermelde zaken is geen uitputtende opsomming van elk contact beoogd; maar wel zijn zij illustratief voor de typen zaken die ik te behandelen krijg. Exacte cijfers over de gehele VenJ organisatie ontbreken aangezien die als het gaat om vertrouwenspersonen niet centraal worden verzameld. Omwille van de privacy van de collegae zijn de zaken op een zodanige manier opgeschreven dat ze niet te herleiden zijn. In een aantal gevallen heb ik er commentaar bijgezet.

Maand eerste melding	Situatieschets	Afloop
19 december 2014	Medewerker meldt zich met vermoeden van verspilling subsidiegelden. Vraag lijkt onder andere te zijn of er sprake is van onvoldoende toezicht op de besteding/een financieel voordeel verkrijgen dat onnodig groot is.	Contact opgenomen met verantwoordelijk afdelingshoofd.
18 december 2014	Medewerker meldt zich vanwege eenzijdige stopzetting van detachering op onterechte gronden. Vanwege de gestelde taakstelling moest medewerker op zoek naar een andere functie.	Geadviseerd om contact op te nemen met arbeidsrechtjurist van de vakbond waarbij betrokkene is aangesloten.
<p>Commentaar: Onder druk van de bezuinigingen moeten veel medewerkers van VenJ op zoek naar een andere functie. Dit kan binnen de organisatie of elders zijn. Vaak gebeurt dit via een vorm van detachering. Niet altijd wordt er voldoende zorgvuldig gekeken naar de voorwaarden waarop mensen aan de slag voor een andere tijdelijke functie. Dit kan nogal nadelig uitpakken op het moment dat een medewerker om wat voor reden dan ook in de knel komt te zitten.</p>		
6 november 2014	Bestuursorganen hebben een verplichting een registratie bij te houden van de behandeling van klachten en om daarover te rapporteren. Het gaat dan om bejegeningklachten in de zin van hoofdstuk 9 Awb. Dit kunnen interne en externe klachten zijn. VenJ heeft geen centrale registratie van interne klachten en heeft daardoor ook geen zicht op de wijze waarop klachten worden behandeld. Bij gebrek aan beter worden daarom nu in eigen beheer klachten afgehandeld. Medewerker	Geadviseerd vanwege ontbreken van uniforme aanpak (beleid) op dit terrein het probleem voor actie neer te leggen bij de kwartiermaker integriteit.

Directie Wetgeving en Juridische Zaken
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

	van EC O&P meldt dat dat veel signalen - ook bij andere collega's van EC O&P - binnenkomen over de wijze waarop die ad hoc commissies werken. Zo worden bijvoorbeeld lokale vertrouwenspersonen min of meer gedwongen om te getuigen.	
5 november 2014	Vraag vanuit de Inspectie Veiligheid en Justitie over procedure en noodzaak vertrouwenspersonen aan te wijzen.	Geadviseerd er een officiële sollicitatieprocedure van te maken en om een en ander af te stemmen met de medezeggenschap. Verder verwezen naar handreiking BIOS, inclusief uitleg over verschil tussen vertrouwenspersoon integriteit en vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Gewezen op specifieke rol vertrouwenspersoon integriteit bij een vermoeden van een misstand.
16 oktober 2014	Medewerker in penitentiaire inrichting wordt ten onrechte beschuldigd van niet integer gedrag.	Gesprek gehad met betrokkene over hoe dit het beste kan worden aangekaart. Lokale vertrouwenspersoon werd niet vertrouwd vanwege dubbelrol vertrouwenspersoon tevens leidinggevende. Betrokkene was tevreden met het advies.
Commentaar: Het is van belang dat de medewerkers ook de mogelijkheid hebben om zich tot een vertrouwenspersoon van buiten de eigen directe werkomgeving te wenden en dat die mogelijkheid ook naar hen gecommuniceerd wordt. Zie hiervoor ook de hierna vermelde aanbevelingen.		
20 oktober 2014	Een advocaat ambtenarenrecht die regelmatig cliënten bijstaat van VenJ, waarbij er meestal sprake is van een (dreigend) arbeidsconflict met de leidinggevende, ziekte, intimidatie, slechte	Gesprek vond plaats op 27 november. Aan de orde zijn onder andere gekomen de taken, rollen en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon integriteit en die van de vertrouwenspersoon ongewenste

Directie Wetgeving en
Juridische Zaken
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

	contacten met collega's, overplaatsing naar een andere functie, reorganisatie of disfunctioneren, vraagt om een informatief gesprek.	omgangsvormen.
<p>Commentaar: binnen de VenJ organisatie als geheel zijn honderden vertrouwenspersonen werkzaam. Niet in alle gevallen is het voor de vertrouwenspersoon of voor de melder duidelijk wat er precies verwacht kan worden van de vertrouwenspersoon. Ook zijn lokale vertrouwenspersonen soms zelfs bang ('ik heb ook een hypotheek te betalen') een lastige kwestie intern aan te kaarten.</p>		
8 september 2014	Leidinggevende vraagt om advies vanwege een relatie op de werkvloer.	In een persoonlijk gesprek het beleid ¹ omtrent relaties op de werkvloer uitgelegd. Verschillende handelingsopties doorgesproken.
<p>Het beleid (een voorbeeld) : Een privérelatie op het werk is geen probleem, zolang hiermee open wordt omgegaan. Het kan gaan om een relatie met een collega of zakelijke partner van Veiligheid en Justitie. Niet alleen een liefdesrelatie maar ook een familie- of vriendschappelijke band kan van invloed zijn op de collegiale verhoudingen. Openheid over de aard van de relatie voorkomt misverstanden. Als de relatie van invloed is op het functioneren of dat van Veiligheid en Justitie, wordt van de medewerker verwacht dat deze de relatie meldt aan diens leidinggevende. Dit geldt in ieder geval voor: een privérelatie tussen een leidinggevende en een medewerker op dezelfde afdeling, een relatie met een justitiabele (persoon die aan de zorg van Justitie is toevertrouwd), en een relatie met een leverancier van Veiligheid en Justitie.</p> <p>Commentaar: een geactualiseerde gedragscode in handzaam formaat met een toegankelijke uitleg van het integriteitsbeleid (ook) op dit punt zou een mooi ankerpunt van het beleid zijn.</p>		
15 mei 2014	Nieuw hoofd is ineens niet meer tevreden over medewerker, deze voelt zich geïntimideerd.	Handelingsopties met betrokkene doorgesproken; verzocht om op de hoogte te worden gesteld van eventuele nieuwe ontwikkelingen.
6 mei 2014	Gesprek met twee vertrouwenspersonen uit het politieveld. Met de volgende bevinding van meer algemene aard: 1. Vertrouwenspersonen	Beide bevindingen heb ik gedeeld met de kwartiermaker integriteit.

Directie Wetgeving en
Juridische Zaken
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

	<p>die binnen de eigen organisatie zijn aangesteld en werkzaam zijn kunnen in een voorkomend geval ook een minder wenselijke of zelfs onneembare drempel voor potentiële klagers opleveren. Voor de organisatie is het niet goed als om die reden misstanden of erger kunnen blijven bestaan en/of bij de leiding onbekend blijven. Het is daarom van belang dat ook de mogelijkheid bestaat om zich tot een vertrouwenspersoon van buiten de eigen directe werkomgeving te wenden en dat dit ook gecommuniceerd wordt naar de medewerkers</p> <p>2. Als voor een benoeming of een detachering een VOG vereist is, moet de benoeming of de detachering daarop wachten. Mijn gesprekspartners sluiten niet uit dat het toch voorkomt dat lieden alvast werkzaamheden kunnen gaan verrichten voordat de VOG beschikbaar is gekomen (bijv. omdat er met de te verrichten klus grote haast is geboden). Zonder risico is dit niet, het zou dus op de naleving van de regel aankomen. Er is natuurlijk ook de omstandigheid dat de VOG slechts een momentopname is en dat soms zelfs screening noodzakelijk is.</p>	
24 april 2014	Medewerker komt na langdurig ziek zijn weer terug op de werkvloer. Voelt zich onvoldoende	Meerdere gesprekken gehad met betrokkene in maand april. Onder andere geadviseerd om het ook met

Directie Wetgeving en Juridische Zaken
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

	erkend en gehoord omdat niet wordt erkend dat de redenen van ziek zijn werkgerelateerd waren.	zijn nieuwe direct leidinggevende te bespreken. Uit de terugkoppeling bleek dat dit heeft geleid tot een stabiele werksituatie.
10 april 2014	Diverse medewerkers van een directie melden zich vanwege intimidatie door leidinggevende.	Gesprek gehad in april met betrokken medewerkers en vervolgens met hun directeur. Situatie is onder controle.
24 maart 2014	Medewerker wordt seksueel geïntimideerd door afdelingshoofd. Ondanks eerder ondernomen acties in 2013 blijft er een ongewenste situatie bestaan.	Meerdere gesprekken gevoerd met de medewerker. Vanwege de inmiddels ongewenste situatie op de werkvloer is met leidinggevende naar andere functie gezocht. Dat is gelukt, ook tot tevredenheid van de medewerker. Er heeft in mei 2014 een evaluatie van de aanpak plaatsgevonden met zowel betrokken vertrouwenspersoon, als bedrijfsmaatschappelijk werker, P&O adviseur en leidinggevende.
<p>Commentaar: Het beleid met betrekking tot seksuele intimidatie verdient onverminderd onze aandacht. Er is in 2013 een nieuwe brochure over de onafhankelijke klachtencommissie seksuele intimidatie tot stand gekomen. Gedacht kan ook worden aan specifieke trainingen op dit terrein.</p>		
11 februari 2014	Medewerker die gedetacheerd is, wordt 'gedwongen' een traject voor vrijwillige mobiliteit te ondertekenen.	In een persoonlijk gesprek verschillende handelingsopties doorgesproken.
3 februari 2014	Medewerker stelt vraag over onaangekondigd wijzigen van diens personeelsdossier. Wijziging pakt negatief uit voor betrokkene.	Betrokkene geadviseerd over wijze van handelen richting leidinggevende. Betrokkene heeft in februari een vaststellingsovereenkomst getekend en meldde tevens in maart een nieuwe baan te hebben gevonden.
27 januari 2014	Melding van lokale vertrouwenspersoon (uit DJI-veld) over een leidinggevende die met 'zeer harde hand' regeert	Verschillende handelingsopties doorgesproken met betrokkene en tevens in januari doorverwezen naar

Directie Wetgeving en
Juridische Zaken
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

	en die veel 'angst' teweegbrengt binnen de afdelingen DJI waaraan deze persoon leiding geeft.	centrale vertrouwenspersoon DJI.
6 januari 2014	Medewerker wordt doorverwezen via bedrijfsarts inzake intimiderend optreden van een leidinggevende na melding van een vermoeden van een misstand.	Diverse gesprekken gevoerd met betrokkene en geadviseerd om feitenrelaas bij het afdelingshoofd te melden. Dit is in maart gebeurd. Sindsdien nog regelmatig contact met betrokkene om afloop te monitoren.
Commentaar: Mensen die een vermoeden van misstand aankaarten mogen niet worden benadeeld als gevolg hiervan, bijv. door minder interessante taken toe te bedelen. Dat is de kern van iedere klokkenluidersregeling.		

Directie Wetgeving en Juridische Zaken
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

Beschouwingen en aanbevelingen

Aandacht voor klachten buiten het eigenlijke gebied van integriteit

Zoals door mij en ook door mijn voorgangers al vaker is aangegeven bereiken de vertrouwenspersoon integriteit regelmatig klachten waarbij de klager, al dan niet aarzelend, het woord 'integriteitschending' gebruikt. Mijn ervaring als vertrouwenspersoon op het bestuursdepartement is dat het in die gevallen bijna altijd niet zo zeer om integriteit gaat, maar om een (potentieel) personeels/arbeidsconflict, waarin een medewerker zich onzeker voelt en vooral over zijn probleem met een vertrouwenspersoon wil praten. In heb ook in 2014 aan die behoefte voldaan, in enkele gevallen de betrokken Veiligheid en Justitiemedewerker gewezen op de zwakke en sterke punten in zijn/haar verhaal, en advies gegeven, overigens pas nadat ik kenbaar had gemaakt dat ik de klacht niet beschouwde als klacht over integriteit. Ik stelde ook nu weer de behoefte aan een dergelijk luisterend oor vast. Door in een vroegtijdig stadium het probleem van betrokkene serieus te nemen, te spiegelen en naar ik hoop ook verstandige adviezen te geven, kan een bijdrage worden geleverd aan het voorkomen van escalatie en juridisering van reële problemen. De reeds in 2010 door VenJ ingezette lijn om integriteit en ongewenste omgangsvormen te combineren, is m.i. een lijn die ook vanuit dit perspectief dient te worden gecontinueerd.

Waarom een vertrouwenspersoon?

Overheden moeten alweer sinds mei 2003 een procedure hebben om vermoedens van misstanden binnen de organisatie te kunnen melden (klokkenluidersregeling). Deze meldingsprocedure omvat de volgende onderdelen:

- te nemen acties na een melding
- een vertrouwenspersoon integriteit voor het geval de ambtenaar aarzelt een vermoeden van een misstand bij een leidinggevende te melden
- de bescherming die de melder en de vertrouwenspersoon integriteit geboden wordt (artikel 2, Besluit melden vermoeden van een misstand bij Rijk en Politie).

Voor de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen – wat ik voor het bestuursdepartement ook ben – ligt de grondslag in de Arbowetgeving en maakt het onderdeel uit van het beleid om psychosociale arbeidsbelasting tegen gaan. Dit beleid is gericht op de zes pijlers: Agressie en geweld, Seksuele intimidatie, Discriminatie, Werkdruk, Pesten en Psychische klachten.

Directie Wetgeving en
Juridische Zaken
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

Nut en noodzaak van de vertrouwenspersoon integriteit

Vaak is de vertrouwenspersoon het eerste (en dus een belangrijk) aanspreekpunt bij het bespreken van mogelijke misstanden in de organisatie. Het is vaak de vertrouwenspersoon die als klankbord en sparringpartner fungeert en de medewerker als dit aan de orde is adviseert om al dan niet te melden. Het is daarom van belang dat de vertrouwenspersoon professioneel opereert. Mijn aanbevelingen zijn daarop gericht.

Een vertrouwenspersoon integriteit levert een bijdrage aan een cultuur waarin vermoedens veilig kunnen worden gemeld, zonder angst voor negatieve gevolgen. Dit komt onder meer tot uiting in artikel 11 van genoemd Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie, waarin is bepaald dat de vertrouwenspersoon de identiteit van de melder niet bekend maakt zonder instemming van de melder. Dit vertrouwelijk kunnen melden blijkt in de praktijk erg nuttig. Het neemt ook de drempel om vertrouwelijk om advies te vragen weg.

Belangrijker nog is echter dat de vertrouwenspersoon er is voor de medewerker. De vertrouwenspersoon fungeert eerst en vooral als een klankbord waar medewerkers vertrouwelijk terecht kunnen. Mijn ervaring is dat die rol ook in het bijzonder wordt gewaardeerd. Onderdeel daarvan is soms ook het interpreteren van regels die er zijn op het terrein van integriteit. Het is daarbij niet altijd of eigenlijk meestal niet: zwart of wit. Het motiveren van collegae om vermoedens van misstanden te melden en hen daarin te faciliteren en te adviseren is ook een belangrijk onderdeel van mijn taak. Dat geldt ook het adviseren en bespreekbaar maken van dilemma's en de verschillende handelingsmogelijkheden verkennen.

Plaats van vertrouwenspersoon in de organisatie

Hoewel de regelgeving niet eenduidig is over de plaats waar de vertrouwenspersoon integriteit dient te worden opgehangen in de organisatie, geven de Handreiking Vertrouwenspersoon integriteit van Bureau Integriteit Openbare Sector (BIOS²) en enkele recente onderzoeken en rapporten hier een uiterst nuttige nadere invulling. Kenmerkend voor het goed functioneren van de vertrouwenspersoon integriteit in een organisatie zijn zaken als vertrouwelijkheid, laagdrempeligheid, objectiviteit, het vermogen om de vertrouwensfunctie van de andere functies te scheiden, en niet minder ook: het zich gesteund weten door de departementale leiding.

Naar aanleiding van de zaak Gotlieb (Nederlandse Zorgautoriteit) is hierover door de commissie Borstlap (september 2014) het volgende gezegd: Allereerst beveelt de commissie aan 'krachtige en gezaghebbende vertrouwenspersonen aan te stellen'. Tevens wordt gewezen op de ongewenste combinatie van een HRM-functie en die van vertrouwenspersoon. Het rapport is overigens in zijn geheel lezenswaardig met betrekking tot de observaties over personeelsbeleid en integriteit.

² <http://www.integriteitoverheid.nl/instrumenten/handreikingen/vertrouwenspersoon-integriteit.html>

Naar aanleiding van een gebeurtenis bij een waterschap toetste de Nationale Ombudsman de plaats in de organisatie aan de behoorlijkheidsnorm van onpartijdigheid in een rapport (31 december 2013, rapportnummer: 2013/207). De Nationale ombudsman gaat ervan uit dat een werknemer die een melding wil doen over een bepaalde misstand en zichzelf daarbij ziet als klokkenluider, daarvoor terecht moet kunnen bij een vertrouwenspersoon die de zekerheid biedt dat zijn melding niet zonder zijn toestemming aan de leiding wordt doorgegeven. Wanneer iemand nauwe functionele banden heeft met de directie, is het de vraag of hij als vertrouwenspersoon deze zekerheid in voldoende mate biedt. De Nationale ombudsman stelt in het rapport: 'In klokkenluiderszaken, waarbij er vaak arbeidsrechtelijke geschillen meespelen, heeft het niet de voorkeur om een hoofd van de afdeling P&O als vertrouwenspersoon te benoemen. De banden van deze persoon met bijvoorbeeld de directie zijn zodanig nauw dat dit onvoldoende vertrouwen biedt. Alle schijn van partijdigheid dient immers te worden vermeden. Een vertrouwenspersoon moet onafhankelijk zijn. Dat de geldende klokkenluidersregeling niet de eis stelt van een onafhankelijke vertrouwenspersoon maakt dit niet anders. De Nationale ombudsman komt dan ook tot het oordeel dat de onderzochte gedraging niet behoorlijk is. De uitoefening van de functie van vertrouwenspersoon voor klokkenluiders door de coördinator P&O is in strijd met het vereiste van onpartijdigheid.' Beide aanbevelingen geven helder aan dat hoe belangrijk het borgen van de rol van de vertrouwenspersoon is. En ook dat ophanging binnen P&O een onwenselijke aanpak is omdat de melder van het vermoeden van een misstand dit moet kunnen doen in vertrouwen en zonder angst voor eventuele gevolgen van zijn rechtspositie door het doen van de melding. Omdat P&O veelal meerdere belangen dient die niet overeenstemmen met dat van de betrokken medewerker, met name voor de werkgever zelf optreedt, kan P&O deze bescherming onvoldoende geven.

Vertrouwenspersonen die binnen de eigen organisatie zijn aangesteld en werkzaam zijn kunnen in een voorkomend geval ook een minder wenselijke of zelfs onneembare drempel voor potentiële klagers opleveren. Ook voor de organisatie is het niet goed als om die reden Unfug kan blijven bestaan en/of bij de leiding onbekend blijft. Het is daarom van belang dat de medewerkers ook de mogelijkheid hebben om zich tot een vertrouwenspersoon van buiten de eigen directe werkomgeving te wenden en dat die mogelijkheid ook gecommuniceerd wordt (bijv. in plaats van bij de VPI in de desbetreffende penitentiaire inrichting bij de VPI van de departementale Dienst DJI, of in plaats van bij de VPI van de Raad voor de kindbescherming bij de VPI van het bestuursdepartement).

Aanbeveling voor VenJ met betrekking tot de plaats van de vertrouwenspersoon
Bij voorkeur worden als vertrouwenspersoon aangesteld zij die in een staffunctie werkzaam zijn (onafhankelijkheid en toegankelijkheid). Maar er dienen ook een of meer vertrouwenspersonen integriteit van buiten de organisatie aanwezig te zijn (onafhankelijke belangenbehartiging, geen drempel). Behalve voldoende toegankelijk, moet de vertrouwenspersoon ook jegens hoger leidinggevend niveau kunnen functioneren en door dat niveau serieus genomen kunnen worden.

Communicatie

Het is belangrijk voor medewerkers om te weten dat er ook een vertrouwenspersoon voor het gehele bestuursdepartement is en dat deze zonder onnodige drempels kan worden benaderd. Het intranet is daarvoor een

**Directie Wetgeving en
Juridische Zaken**
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

aangewezen plaats. Ik heb evenwel recentelijk weer enkele keren moeten constateren dat de wijze waarop ik op intranet ben aangeduid verwarring wekt, bij sommigen de vraag oproept of ik nog wel die functie bekleedde. Dat behoeft dus verduidelijking. Tevens zal ik bevorderen dat behalve mijn e-mailadres, ook het telefoonnummer waarop ik bereikbaar ben op intranet zal worden vermeld.

**Directie Wetgeving en
Juridische Zaken**
DW

Datum
7 januari 2015

Ons kenmerk
604095

Eerdere aanbevelingen

De circulaire over vertrouwenspersonen is voor het laatst bijgewerkt in 2009 en dient nu toch echt nodig te worden geactualiseerd omdat deze niet aansluit op de actuele situatie. De rol van coördinator integriteit/vertrouwenspersoon is immers gewijzigd evenals de daar onder liggende regelgeving zoals het Besluit melden vermoeden van een misstand bij Rijk en Politie.

Ook andere, eerdere aanbevelingen, waarvan sommige al teruggaan tot het jaarverslag over 2008, blijven onverminderd actueel. Dit betreft onder meer het bij de tijd brengen van de gedragscode. Het inventariseren van vraag naar en aanbod van opleidingen voor vertrouwenspersonen, evenals permanente educatie van vertrouwenspersonen verdienen onverminderd de aandacht. Dat geldt ook voor het maken van afspraken over wie (centraal, decentraal) welke opleidingen voor zijn rekening neemt.

Verbetering van de melding, registratie en afhandeling van vermoedens van integriteitsschendingen is nog steeds aangewezen. Het actief gebruik maken van het intranet als bewustwordingsinstrument, vanuit de gedachte: 'deel kennis en ervaringen VenJ breed, organiseer inspiratie en bemoediging, en zorg voor centraal beschikbare actuele informatie', dient te worden bevorderd.

Andere ontwikkelingen

Als gezegd komt de vertrouwenspersoon integriteit voort uit de zogenoemde Klokkenluidersregeling (Besluit van 15 december 2009, houdende een regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand bij Rijk en Politie). Hier zijn hier twee recente ontwikkelingen aan de orde die ook de rol van vertrouwenspersoon raken, te weten het Huis voor Klokkenluiders en een aanbeveling van het Comité van Ministers van de Raad van Europa.

Raad van Europa

De in het kader van de Raad van Europa voorbereide een aanbeveling van het Comité van Ministers inzake de positie en de bescherming van klokkenluiders is op 30 april 2014 aangenomen door de 47 lidstaten van de Raad van Europa. Aan het overleg nam ik deel als lid van het Bureau van het CDCJ (Comité Directeur de Coopération Juridique) samen met mijn voormalige medewerker, Judith Smits, als expertlid. Voorbereidend interdepartementaal overleg (incl. met de Nationale ombudsman) vond een en andermaal plaats.

Huis voor Klokkenluiders

Op 11 december 2014 is het gewijzigde initiatief wetsvoorstel 'Huis voor Klokkenluiders' (de novelle) naar de Tweede Kamer en naar de Raad van State gestuurd. In dit nieuwe wetsvoorstel wordt onder andere voor alle organisaties met meer dan 50 medewerkers een interne procedure voorgeschreven met betrekking tot meldingen, die aan een aantal in de wet vastgelegde kenmerken dient te voldoen. Wat het Huis voor gevolgen heeft bijvoorbeeld voor de Onderzoeksraad Integriteit Overheid die recentelijk een doorstart heeft gemaakt, is nog onzeker.