



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Jaarrapportage Integriteitscoördinator BZK 2015

Versie 1.0

Datum 25 augustus 2016
Status Definitief | Openbaar

Inhoud

Inhoud.....	2
Voorwoord.....	4
Inleiding.....	5
1. Externe ontwikkelingen.....	7
1.1. <i>Gedragcode Integriteit Rijk</i>	7
1.2. <i>Oprichting IPIM</i>	7
1.3. <i>Kring van Integriteitscoördinatoren.....</i>	8
1.4. <i>Wob-verzoeken</i>	8
1.4.1. <i>Inschakeling onderzoeksbureau</i>	8
1.4.2. <i>Declaraties medewerkers BZK schaal 17 en hoger</i>	8
1.4.3. <i>Dienstreis Antillen</i>	8
1.4.4. <i>Integriteitsbeleid en meldingen periode 2009-2014</i>	9
2. Interne ontwikkelingen	10
2.1. <i>Integriteitscoördinator BZK als zelfstandige functionaris</i>	10
2.2. <i>Vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen</i>	11
2.2.1. <i>Vertrouwenspersonen BZK</i>	11
2.2.2. <i>Vertrouwenspersonen AIVD</i>	11
2.2.3. <i>Vertrouwenspersonen RCN</i>	12
2.3. <i>Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen</i>	12
2.4. <i>Decentrale integriteitsfunctionarissen.....</i>	13
2.4.1. <i>Integriteitscoördinator Rijksvastgoedbedrijf.....</i>	13
2.4.2. <i>Adviseur integriteit Rijksdienst Caribisch Nederland</i>	14
2.5. <i>Samenwerking externe en interne partners integriteitsmanagement</i>	15
2.5.1. <i>Rijksrecherche</i>	15
2.5.2. <i>Interdepartementale samenwerking</i>	16
2.5.3. <i>Bureau Beveiligingsautoriteit VenJ-BZK.....</i>	16
2.5.4. <i>Directie Financieel Economische Zaken</i>	16
3. Beleid en preventie.....	17
3.1. <i>Eed en belofte.....</i>	17
3.2. <i>Melden van financiële belangen</i>	17
3.3. <i>Beleidskader integriteit BZK.....</i>	18
3.4. <i>Communicatie.....</i>	18
3.4.1. <i>Rijksportaal pagina's</i>	18
3.4.2. <i>Rijksportaal nieuwsberichten</i>	18
3.4.3. <i>Rijksoverheid.nl</i>	18
3.4.4. <i>Introductiebijeenkomsten.....</i>	19
3.4.5. <i>Maatwerksessies</i>	19
3.4.6. <i>Overige bijeenkomsten</i>	19
3.4.7. <i>Interne publicaties</i>	20

4. Respons.....	21
4.1. Respons in plaats van repressie	21
4.2. Signaleren en melden	21
4.2.1. Het proces van signaleren en melden	21
4.2.2. Gemelde casussen in 2015	21
4.3. Onderzoeken en sanctioneren	22
4.3.1. Het proces van interne onderzoeken	22
4.3.2. Interne onderzoeken in 2015	23
4.3.3. Onderzoeksraad Integriteit Overheid	24
4.4. De wijze van registreren.....	24
4.4.1. Stijgende lijn meldingen (vermoedens van) integriteitsschendingen	24
Bijlage	26
1. Anoniem overzicht meldingen vermoedens van integriteitsschendingen bij Integriteitscoördinator BZK 2015 (Generiek BZK, zonder organisatieonderdelen) Openbaar/ongerubriceerd (separaat)	26

Voorwoord

In deze Jaarrapportage Integriteitscoördinator BZK 2015 wordt verantwoording afgelegd aan de beide opdrachtgevers van het departementale integriteitsmanagement: de directeur Concernondersteuning en de Secretaris-generaal. Deze jaarrapportage over 2015 is een bijzondere jaarrapportage.

Allereerst omdat het de eerste keer is dat er een jaarrapportage van de Integriteitscoördinator BZK verschijnt. Natuurlijk verschenen er wel eerder integriteitscijfers in het kader van de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk (en daarvoor het Sociaal Jaarverslag Rijk), maar niet eerder werd er integraal verantwoording – zowel aangaande preventie als respons – afgelegd op het dossier integriteit binnen BZK.

Ten tweede omdat deze jaarrapportage eigenlijk geen jaar beslaat, maar negen maanden, want de integriteitscoördinator is pas sinds 1 april 2015 een zelfstandige functie. Tot die tijd was de rol van integriteitscoördinator als neventaak belegd bij de Beveiligingsautoriteit (BVA) van BZK, waarbij de focus vooral lag op respons op integriteitsincidenten. Het beleidsmatige deel van het dossier was belegd bij de directie Personeel & Organisatie. Voorlichting en communicatie in het kader van preventie was een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Doordat de BVA-functie van BZK per 1 januari 2015 formeel is samengegaan met de BVA-functie van het ministerie van Veiligheid en Justitie – en aldaar is ondergebracht – is de volledige verantwoordelijkheid voor het dossier integriteit ondergebracht bij de directie Personeel & Organisatie (sinds 1 april 2016 de directie Concernondersteuning).

Tot slot is het een bijzondere jaarrapportage omdat wordt verwacht dat de volgende jaren nog meer te melden valt, want het dossier integriteit BZK, en de rol van de Integriteitscoördinator BZK hierin, zal zich nog verder ontwikkelen.

Den Haag, 25 augustus 2016

mr. J.H. Maat MSSM,
Integriteitscoördinator BZK

Integriteit@minbzk.nl

Inleiding

Voor het functioneren van onze democratische rechtsstaat is goed openbaar bestuur essentieel. Zonder goed openbaar bestuur kan tussen overheid en samenleving geen gezonde wisselwerking plaatsvinden en kan de overheid niet in maatschappelijke behoeften voorzien.¹ Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) wil hét ministerie zijn van goed bestuur en een goede overheidsorganisatie.²

In de *'Nederlandse code voor goed openbaar bestuur'*, wordt integriteit samen met openheid als eerste van de zeven beginselen genoemd:

*"Het bestuur is open en integer en maakt duidelijk wat het daaronder verstaat. Het bestuur geeft in zijn gedrag het goede voorbeeld, zowel binnen de organisatie als daarbuiten."*³

In artikel 125quater, onder d, Ambtenarenwet staat:

"Het bevoegd gezag van ambtenaren die door of vanwege het rijk [...] zijn aangesteld, stelt in overeenstemming met de Tweede Kamer, [...] vast op welke wijze jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode."

Die jaarlijkse verantwoording geschiedt via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk waarin met name de vermoedens van integriteitsschendingen en de afdoeningen te vinden zijn.⁴

Met deze Jaarrapportage Integriteitscoördinator BZK 2015 wordt een beeld gegeven van de stand van zaken rond het 'integriteitsmanagement' van het ministerie van BZK en een nadere invulling gegeven aan de verantwoording op dit dossier. Toch staat niet alles in deze rapportage. Dat heeft drie redenen.

Ten eerste is niet altijd bekend wat er binnen de onderdelen aan activiteiten aangaande integriteitsmanagement is ontplooid of welke (vermoedens van) integriteitsschendingen zich hebben afgespeeld, inclusief de opvolging hierop. De verwachting is echter dat het melden hieromtrent aan de Integriteitscoördinator BZK steeds beter zal gaan, waardoor dit beeld in de loop der jaren steeds helderder zal worden.

De tweede reden is dat naast transparantie ook vertrouwen en discretie belangrijk zijn in integriteitsmanagement. Het kan voor een lijnmanager nog een behoorlijke drempel zijn om een melding te doen van een integriteitsincident, zeker als hieruit het beeld kan ontstaan dat het binnen dat onderdeel niet goed op orde is. Dan is het belang om dit intern bespreekbaar en meldbaar te maken groter dan de transparantie naar buiten toe.⁵

De derde en laatste reden is dat er geen informatie is opgenomen van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD), de grootste dienst binnen het ministerie van BZK. De aard van de werkzaamheden en de daaruit volgende geheimhouding is dusdanig specifiek dat er voor gekozen is om het verantwoordingsproces separaat te houden. De AIVD volgt overigens wel het algemene integriteitsbeleid van het Rijk en het departement. Ook is er functioneel contact met de Beveiligingsambtenaar en de afdeling Personeel & Organisatie van de AIVD.⁶

¹ Code voor goed openbaar bestuur, 2009:7.

² Toelichting SG Van Zwol op reorganisatie 'Nieuw BZK', 2 juni 2015, Rijksportaal.

³ Code voor goed openbaar bestuur, 2009:9.

⁴ In jaargang 2015 te vinden in paragraaf 2.13, pagina's 28-29.

⁵ Zie hierover het Informatieblad *Een integriteitsmelding binnen mijn onderdeel, wat nu? Wat je als leidinggevende moet weten en doen bij een vermoeden van een integriteitsschending*. Den Haag: BZK, mei 2016.

⁶ Voor alle duidelijkheid: alle andere uitvoeringsorganisaties van BZK vallen wel binnen het bereik van deze rapportage, voor zover de zaken zijn gemeld uiteraard.

Het ministerie van BZK wil, met de drie hiervoor genoemde voorbehouden, openheid betrachten op het dossier integriteit. BZK is een middelgroot departement met circa 7.100 medewerkers (medewerkers bij de AIVD en extern ingehuurde krachten niet meegerekend).⁷ Het zou dus vreemd zijn als hier nooit integriteitsschendingen plaats zouden vinden. Die integriteitsschendingen – variërend in ernst en omvang – hebben in 2015 wel degelijk plaatsgevonden en een deel – de verhouding is een *black number* – is ook gesignaleerd en gemeld: op de eerder genoemde circa 7.100 medewerkers zijn in 2015 bij de Integriteitscoördinator BZK 25 casussen gemeld.

Hierbij gaat het vooral om de opvolging – de respons – op (vermoedens van) integriteitsschendingen. Is de organisatie in staat om de casus objectief te laten onderzoeken, bij vaststelling hiervan te sanctioneren en – nog veel belangrijker – hiervan te leren? Een goede registratie van en respons op deze (vermoedens van) integriteitsschendingen dragen bij aan een groter integriteitsbewustzijn en het beter beheersbaar maken van integriteitsrisico's.

Dit is dus de Jaarrapportage van de Integriteitscoördinator BZK, niet die over de integriteit van BZK, hoewel dit laatste wel de ambitie blijft voor de langere termijn.

⁷ Op basis van P-Direkt december 2015 categorie 'ambtelijk personeel' exclusief AIVD, stichtingen en TMG: 6.502 en circa 600 bij de Rijksdienst Caribisch Nederland.

1. Externe ontwikkelingen

1.1. Gedragscode Integriteit Rijk

In 2015 is de Gedragscode Integriteit Rijk geactualiseerd. Hieraan is interdepartementaal vanuit alle geledingen bijgedragen. Namens het ministerie van BZK waren hierbij afgevaardigden vanuit de Gemeenschappelijke Onderdemingsraad (GOR), vertrouwenspersonen, de decentrale integriteitsfunctionarissen en de Integriteitscoördinator BZK betrokken. In de nieuwe gedragscode zijn ook ontwikkelingen zoals tijd- en plaatsafhankelijk werken en de omgang met social media meegenomen.

De Gedragscode Integriteit Rijk is op 24 september 2015 door de minister voor Wonen en Rijksdienst aan de Kamer aangeboden. De nieuwe Gedragscode bevat het rijksbrede minimum aan voorschriften. De ministeries en rijksdiensten nemen de code over of hanteren deze als basismodel voor hun eigen code, toegespitst op het eigen takenpakket en de eigen specifieke situatie.

Het ministerie van BZK is van plan om in 2016 de eigen Gedragscode Integriteit BZK in te trekken en de Gedragscode Integriteit Rijk integraal over te nemen voor alle onderdelen.⁸ Hierbij blijft overigens ruimte voor de onderdelen om vanwege specifieke werkprocessen nadere regels te stellen. Uiteraard mogen deze niet ruimer zijn dan die in de Gedragscode Integriteit Rijk.

Er is bewust voor gekozen de Gedragscode Integriteit Rijk niet direct over te nemen. Omdat het ministerie van BZK de eigen Gedragscode Integriteit BZK recent (2013) en organisatiebreed heeft herzien is deze grotendeels in lijn met de Gedragscode Integriteit Rijk, inclusief de nieuwe ontwikkelingen. Na het uitkomen van de Gedragscode Integriteit Rijk 2015 bleek bovendien dat deze in 2016 opnieuw zou moeten worden herzien omdat de circulaire met het verbod op de draaieurconstructie werd ingetrokken aangezien deze in strijd was met het mededingingsrecht. Om te voorkomen dat er twee maal in korte tijd een bewustwordingscampagne voor de Gedragscode Integriteit Rijk zou worden gehouden (met alle inspanningen, kosten en kans op 'integriteitsmoeheid' van dien) is de invoering hiervan aangehouden. Zodra de herziene versie van de Gedragscode Integriteit Rijk 2016 gereed is zal het voornemen tot integrale overname voor het ministerie van BZK aan de Bestuursraad worden voorgelegd.

1.2. Oprichting IPIM

In 2015 is het Interdepartementaal Platform voor Integriteitsmanagement (IPIM) ingericht. Dit is een voorportaal van de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR). Het IPIM ambieert hoogwaardige en samenhangende advisering binnen de sector Rijk. De van alle ministeries afkomstige deelnemers – allen integriteitscoördinator – werken nauw samen en bundelen kennis, ervaring en professionaliteit. Hiermee draagt ook het IPIM bij aan het concept van één overheid. Het voorzitterschap en secretariaat is belegd bij de DG Overheidsorganisatie (OO, tot 1 april 2016 DG Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk).

De Integriteitscoördinator BZK vertegenwoordigt het ministerie van BZK in het IPIM en was in 2015 onder meer betrokken bij de werkgroepen 'declaratiebeleid', 'herziening draaieurregeling gedragscode' en 'nevenwerkzaamheden'.

⁸ Ook andere departementen volgen deze lijn, zoals het ministerie van Infrastructuur en Milieu en het ministerie van Veiligheid en Justitie.

1.3. Kring van Integriteitscoördinatoren

De Kring van Integriteitscoördinatoren is als gremium voor het uitwisselen van kennis en ervaring blijven bestaan. Aan de bijeenkomsten van 'de Kring' kunnen ook decentrale integriteitsfunctionarissen en andere betrokkenen op het terrein van integriteit deelnemen. Naast de Integriteitscoördinator BZK is ook de decentrale Integriteitscoördinator RVB lid van de Kring. Binnen de Kring is vanuit BZK onder meer een initiatief genomen om op het Rijksportaal (intranet) een eigen pagina voor de Integriteitscoördinatoren te creëren teneinde de zichtbaarheid en bereikbaarheid te vergroten.

1.4. Wob-verzoeken

Vanuit de media is een blijvende belangstelling voor integriteit. Deze belangstelling draagt bij aan een interne alertheid op dit dossier. Een van de instrumenten die vanuit de media graag worden gebruikt is het verzoek in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob-verzoek).

In 2015 zijn vier Wob-verzoeken ontvangen. Het betrof de volgende onderwerpen:

1.4.1. *Inschakeling onderzoeksbureau*

Dit Wob-verzoek betrof de vraag in hoeverre een bepaald onderzoeksbureau opdrachten heeft verkregen aangaande onderzoekstrajecten en (preventie)projecten vanuit het ministerie van BZK vanaf april 2008 tot 1 oktober 2015.

Omdat hiervan voor zover bekend geen sprake is geweest, is verzoeker bericht dat hier geen informatie over kon worden verstrekt.⁹

1.4.2. *Declaraties medewerkers BZK schaal 17 en hoger*

Het betrof een – aan alle departementen gericht – verzoek van 13 april 2015 om documenten over de kalenderjaren 2013 en 2014 over een viertal groepen kosten gemaakt per medewerker ingedeeld in schaal 17 en hoger. Hierbij ging het om declaraties binnenland, declaraties buitenland, reiskosten buitenland en woonlasten en verhuiskosten.

Het besluit op dit Wob-verzoek is genomen op 4 november 2015.¹⁰

Naar aanleiding hiervan is de nodige media-aandacht gegenereerd, onder meer door RTL Nieuws.¹¹ Afgezien van een BZK-functionaris die tientallen nachten in een hotel boven de norm verbleef, ging de meeste aandacht naar andere departementen. Wel was dit onderwerp aanleiding om de declaratieregels nog eens tegen het licht te houden om te bezien of deze nog passend zijn. Dit is onder meer opgepakt in een werkgroep van het IPIM.

1.4.3. *Dienstreis Antillen*

Het betreft een Wob-verzoek van 24 september 2015 naar aanleiding van een dienstreis die door 28 leden van de directie Koninkrijksrelaties van 6 tot en met 9 september 2015 is gemaakt naar het eiland Curaçao. Hierbij werd in de media de indruk gewekt dat het om een 'snoepreisje' ging.¹² Uit de stukken bleek echter dat is gevlogen in economy class met een sober hotelarrangement. Het besluit op dit Wob-verzoek is genomen op 26 oktober 2015.¹³

⁹ Daarom is dit Wob-verzoek niet terug te vinden op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/>.

¹⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2015/11/04/besluit-wob-verzoek-declaraties-medewerkers-bzk>

¹¹ 12 november 2015: <http://www.rtlnieuws.nl/nieuws/binnenland/hoge-ambtenaren-declareren-dure-hotels-lunches-en-diners>.

¹² <http://www.rtlnieuws.nl/nieuws/politiek/snoepreisje-curaçao-kostte-binnenlandse-zaken-56000-euro>.

¹³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2015/10/28/besluit-wob-verzoek-over-een-ambtelijke-dienstreis-naar-curaçao>.

1.4.4. *Integriteitsbeleid en meldingen periode 2009-2014*

In dit – aan alle departementen gerichte – verzoek van 7 juli 2015 werd gevraagd naar jaarverslagen over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode over de periode 2009-2014, de jaarverslagen/rapporten met alle vragen en meldingen die binnenkomen bij de vertrouwenspersonen integriteit, eveneens over de periode 2009-2014 en de rapporten met betrekking tot integriteit en meldingen in de breedste zin.

Voor zover niet reeds openbaar gemaakt zijn de jaarrapportages verstrekt. Wat de meldingen betreft zijn geen rapporten verstrekt, maar zijn korte casusbeschrijvingen gegeven.

Het besluit op dit Wob-verzoek is genomen op 17 februari 2016.¹⁴

Naar aanleiding van de casusbeschrijvingen is aanvullend informatie opgevraagd over twee casussen uit 2014.

De eerste casus betrof een melding van corruptie (aannemen van steekpenningen) door een extern ingehuurd medewerker bij de Rijksdienst Caribisch Nederland uit 2010 die in 2014 is afgesloten omdat het Openbaar Ministerie voor de tweede maal de aangifte en het dossier was kwijtgeraakt. Dit heeft geleid tot een artikel in het Financieele Dagblad.¹⁵

De tweede casus betrof het aantreffen van een gevoelig dossier in de tram in Den Haag waarvan het ministerie van BZK samen met het ministerie van VenJ penvoerder was. Het dossier was ter bespreking bij meerdere departementen verspreid. Hierdoor was niet te achterhalen welke functionaris en welk departement hiervoor verantwoordelijk was. Voor zover bekend is geen misbruik gemaakt van deze informatie.

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2016/04/12/besluit-wob-verzoek-meldingen-van-mogelijke-integriteitsaantastingen-ministerie-bzk>

¹⁵ S. Eikelenboom, 'Aangifte van ministerie over corruptie twee keer kwijt'. *Het Financieele Dagblad*, 15 april 2016, p. 7.

2. Interne ontwikkelingen

2.1. Integriteitscoördinator BZK als zelfstandige functionaris

Met ingang van 1 april 2015 is de Integriteitscoördinator BZK een zelfstandige functionaris (1,0 fte).

De Integriteitscoördinator BZK is verantwoordelijk voor de advisering aan de departementsleiding over het departementale integriteitsbeleid en de aanpak van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Vanuit deze rol is de Integriteitscoördinator BZK het departementale meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen en registreert deze voor de interne en externe verantwoording, waaronder de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

Hiernaast heeft de Integriteitscoördinator BZK de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- aanspreekpunt (sparringpartner) voor het lijnmanagement;
- centraal coördinatiepunt voor de vertrouwenspersonen;
- ondersteuning van de minister van BZK in de afdoening van de adviezen van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen;
- bewustwordingsactiviteiten over integriteit, waaronder workshops en publicaties (intern en extern);
- onderhouden externe contacten met betrekking tot het departementale integriteitsmanagement (waaronder BIOS, Rijksrecherche, IPIM en Kring van Integriteitscoördinatoren).

De Integriteitscoördinator BZK is gepositioneerd bij afdeling Beleid, Organisatie en Advies (BOA) van de directie Personeel & Organisatie (deze is in 2016 opgegaan in de directie Concern-ondersteuning) en rapporteert aan de directeur Concernondersteuning en de secretaris-generaal. Er kan een beroep worden gedaan op een beleidsondersteuner van de afdeling BOA.

Sommige organisatieonderdelen hebben vanwege hun omvang, bijzondere werkprocessen of fysieke afstand tot Den Haag een eigen integriteitsfunctionaris. Deze onderdelen volgen het departementale beleid, maar kunnen nadere regels stellen. Het gaat hierbij om de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD), het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) en de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN). Ook de Algemene Bestuursdienst heeft een eigen integriteitsfunctionaris, deze richt zich op de Topmanagementgroep (TMG) van het Rijk.

Door de verbeterde meldingsbereidheid en de hierop volgende responsactiviteiten is de werkbelasting op het dossier integriteit dermate toegenomen dat beleidsvorming en preventie onder druk kwamen te staan. Inmiddels is – in mei 2016 – besloten dat per 1 juli 2016 voor in ieder geval een periode van een jaar extra capaciteit (circa 0,5 fte) wordt gecreëerd.

In het kader van permanente educatie (zie ook paragraaf 2.2) heeft de Integriteitscoördinator BZK deelgenomen aan de bijeenkomst Gespreksmodel Deugdeethiek en Integriteit (BIOS, 29 september), de Expertmeeting Integriteit Overheid en Bedrijfsleven (5 november), de workshop pesten op het werk (EC O&P, 16 november), de cursus politiek-bestuurlijke crisissensitiviteit (NAC, 17 november) en de Dag van de Integriteit (BIOS, 24 november).

2.2. Vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen

Het ministerie van BZK kent drie groepen vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen:

1. Vertrouwenspersonen BZK
2. Vertrouwenspersonen AIVD
3. Vertrouwenspersonen RCN

De vertrouwenspersonen BZK en AIVD vallen – samen met de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen – onder dezelfde Regeling vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZK.¹⁶

2.2.1. *Vertrouwenspersonen BZK*

De negen vertrouwenspersonen van BZK brengen gezamenlijk verslag uit aan de SG van BZK, dit is op 2 mei 2016 gedaan.¹⁷

Het aantal vertrouwenspersonen van BZK is in 2015 uitgebreid van acht naar negen.

In totaal hebben de Vertrouwenspersonen van BZK 57 casussen behandeld binnen een verzorgingsgebied van circa 6.500 medewerkers. Hiervan hadden 34 casussen betrekking op ongewenste omgangsvormen en geen op integriteit. De overige casussen betroffen privé zaken, vragen over het organisatiebeleid, arbeidsconflicten en niet nader gespecificeerde overige zaken. In hun jaarrapportage constateren de vertrouwenspersonen BZK dat de grens tussen een arbeidsconflict en ongewenste omgangsvormen vervaagt. Daarom wordt geadviseerd om te investeren in het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerker, waarbij ook de leidinggevende meer bewust wordt gemaakt van de eigen rol en de rol van de vertrouwenspersoon.

Omdat kennis en ervaring van de Vertrouwenspersonen varieert is overgegaan tot een systeem van permanente educatie, waarbij van de vertrouwenspersonen wordt verwacht dat men zich blijft ontwikkelen aangaande kennis en vaardigheden. Men kan uit het cursusaanbod van het Netwerk Vertrouwenspersonen van het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (EC O&P) en het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) naar behoefte opleidingen, trainingen en intervisiebijeenkomst afnemen.¹⁸ Hieronder valt ook het bijwonen van de Dag van de Integriteit op 24 november, hieraan namen vijf vertrouwenspersonen deel. Daarnaast is het mogelijk om bij marktpartijen ten laste van het budget van de Integriteitscoördinator BZK cursussen te volgen. In 2015 zijn vier collectieve bijeenkomsten georganiseerd. Omdat de rol van vertrouwenspersoon een nevenfunctie is blijkt het in de praktijk lastig te zijn om alle vertrouwenspersonen tegelijkertijd aanwezig te laten zijn. Daarom is eind 2015 besloten dat er alleen nog een collectieve voorjaars- en een najaarsbijeenkomst wordt georganiseerd gericht op het uitwisselen van ervaringen en onderlinge afstemming en evaluatie van de activiteiten.

2.2.2. *Vertrouwenspersonen AIVD*

De vertrouwenspersonen van de AIVD brengen verslag uit aan de DG AIVD. Hierover is bij de Integriteitscoördinator BZK geen nadere informatie bekend. De integriteitscoördinator is wel verantwoordelijk voor de benoemings- en ontslagbesluiten van de vertrouwenspersonen van de AIVD.

¹⁶ Staatscourant 2013, 22473, 7 augustus 2013.

¹⁷ De redactie van de Jaarrapportage Vertrouwenspersonen BZK ligt bij de Integriteitscoördinator BZK.

¹⁸ BIOS is per 1 juli 2016 opgegaan in het Huis voor Klokkenluiders en zal met ingang van 2017 geen opleidingen meer verzorgen.

2.2.3. *Vertrouwenspersonen RCN*

De zeven vertrouwenspersonen van de RCN hebben een eigen Regeling vertrouwenspersonen integriteit en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Rijksambtenaren BES.¹⁹ De vertrouwenspersonen RCN brengen verslag uit aan de minister van BZK.²⁰ Dit is op 13 april 2016 – via de Integriteitscoördinator BZK – gedaan.

In totaal hebben de vertrouwenspersonen van de RCN 28 casussen behandeld binnen een verzorgingsgebied van circa 700 medewerkers.²¹ Hiervan hadden 11 casussen betrekking op integriteit en 17 op ongewenste omgangsvormen.

In hun jaarrapportage adviseren de vertrouwenspersonen RCN meer aandacht te hebben voor cultuur en gedrag van het management (tone at the top), het oprichten van een Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Rijksambtenaren BES en het vaststellen van een Klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen RCN, het opstellen van beleid van gewenste omgangsvormen en het inzetten van bedrijfsmaatschappelijk werk.

Om de vertrouwenspersonen onder de aandacht te brengen hebben deze een eigen pagina op het Rijksportaal en zijn deze opgenomen in de Informatiebladen '*Integriteit bij BZK*' (december 2015) en '*Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZK*' (oktober 2015).

2.3. **Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen**

Het ministerie van BZK heeft een Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen met een onafhankelijke voorzitter. Deze is ingesteld door de minister van BZK conform de Regeling vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZK.²² Het secretariaat is belegd bij het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (ECOP), een onderdeel van BZK dat deze dienstverlening ook voor andere departementen verzorgt. De klachtencommissie brengt haar adviezen rechtstreeks uit aan de minister van BZK. De ambtelijke afhandeling van de besluiten van de minister van BZK is belegd bij de Integriteitscoördinator BZK.²³

De klachtencommissie heeft in 2015 twee maal een advies uitgebracht.

In beide gevallen betrof het een casus waarbij het ging om de werkrelatie tussen leidinggevende en medewerker. In beide gevallen heeft de minister van BZK het advies van de Klachtencommissie overgenomen.

In de eerste casus is de klacht ongegrond verklaard. Wel is geadviseerd de klagende partij ondersteuning aan te bieden (bijvoorbeeld in de vorm van bedrijfsmaatschappelijk werk) zodat een werkklimaat kan worden gerealiseerd dat als veilig wordt ervaren.

Ook in de tweede casus is de klacht ongegrond verklaard. Interessant aan deze casus was dat de klachtencommissie in een vroeg stadium van de klachtenprocedure heeft voorgesteld om onder haar leiding een gesprek tussen klager en beklaagde te laten plaatsvinden om de grieven van klager te bespreken. Klager zag hier echter geen heil in. Hoewel deze aanpak ditmaal niet succesvol was, tekent deze insteek wel dat een procedure bij de Klachtencommissie niet alleen is gericht op de vaststelling of sprake is geweest van ongewenste omgangsvormen, maar ook in het oplossen van het onderliggende probleem. Dit is in lijn met artikel 9, tweede lid, van de instellingsregeling van de klachtencommissie.

¹⁹ Staatscourant 2014, 14137, 23-05-2014.

²⁰ De vertrouwenspersonen BZK brengen verslag uit aan de SG. Onbekend is waarom dit verschil is.

²¹ Formeel is het verzorgingsgebied kleiner omdat het Politiekorps en het Brandweerkorps Caribisch Nederland zelf de vertrouwenspersonen gaan inregelen, zolang dit niet is gerealiseerd kan het voorkomen dat een medewerker een beroep doet op de centrale vertrouwenspersonen van de RCN.

²² Staatscourant 2013, 22473, 7 augustus 2013.

²³ Deze paragraaf geldt als uitvoering van artikel 14 van voornoemde regeling.

Om ook de klachtencommissie onder de aandacht te brengen heeft deze een eigen pagina op het Rijksportaal en is deze opgenomen in de Informatiebladen '*Integriteit bij BZK*' (december 2015) en '*Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZK*' (oktober 2015).

2.4. Decentrale integriteitsfunctionarissen

Zoals in paragraaf 2.1 aangegeven hebben sommige organisatieonderdelen vanwege hun omvang, bijzondere werkprocessen of fysieke afstand tot Den Haag een eigen integriteitsfunctionaris. Deze onderdelen volgen het departementale beleid, maar kunnen nadere regels stellen.

De decentrale integriteitscoördinator van het Rijksvastgoedbedrijf (RVB, mevrouw drs. M. Ipenburg) en de adviseur integriteit van de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN, mevrouw J. Wong Loi Sing, MBA) geven in onderstaande subparagrafen een overzicht van hun activiteiten.

2.4.1. *Integriteitscoördinator Rijksvastgoedbedrijf*

Bij het RVB werken circa 2.000 medewerkers. Als aanbestedende dienst heeft het RVB op het terrein van integriteit aanvullende maatregelen genomen. De gedragscode '*Scheiden van belang*' is specifiek gericht op het voorkomen van de (schijn van) belangenverstrengeling bij koop en verkoop van vastgoed. Deze code is identiek aan die van Rijkswaterstaat.

Voor het introductieprogramma nieuwe medewerkers is een presentatie gemaakt gericht op bespreken, aanspreken en aangesproken worden. Hierbij wordt onder meer ook gebruik gemaakt van 'eigen' casussen die worden behandeld in actualiteitenprogramma's. Op basis van deze filmpjes vindt discussie plaats waarbij de aanwezigen kunnen aangeven of ze een situatie herkennen en hoe zij dan handelen.

Naast het bespreken in de groep, wordt door individuele medewerkers naar aanleiding van de presentatie, contact opgenomen om te sparren over concrete zaken die spelen. Uiteraard wordt ook aandacht besteed aan de vertrouwenspersonen binnen BZK waarop een beroep kan worden gedaan. Tijdens de introductie wordt ook door een van de negen vertrouwenspersonen van BZK een presentatie gegeven over hun rol.

Medewerkers die de eed of belofte moeten afleggen krijgen vooraf de Gedragscode Integriteit toegestuurd. De DG stelt tijdens de sessie een aantal onderdelen uit deze gedragscode aan de orde. Vanuit de MT's is belangstelling getoond voor deze zogenaamde 'roadshows', wat een natuurlijk moment is om in de directies en afdelingen van het RVB het integriteitsbeleid onder de aandacht te brengen. Deze roadshows worden goed gewaardeerd. De aanwezige leidinggevenden benadrukken het belang van transparantie en integriteit. Met behulp van de filmpjes lukt het om op een ludieke maar wel serieuze manier integriteit op de agenda te zetten.

In het RVB-brede integriteitsoverleg, onder voorzitterschap van de directeur Bestuur & Bedrijfsvoering, worden zowel het beleid als casuïstiek aan de orde gesteld.

Transparantie en integriteit speelt ook een belangrijke rol bij aanbestedingen, koop en verkoop van vastgoed. Er is een klachtenregeling aanbesteden opgesteld waar inschrijvers gebruik van kunnen maken als zij van mening zijn dat de aanbestedende dienst niet correct is opgetreden. Het onafhankelijk klachtenmeldpunt is ondergebracht bij de Integriteitscoördinator van het Rijksvastgoedbedrijf. Op basis van hoor- en wederhoor wordt een advies opgesteld dat aan de directeur van de betreffende directie wordt gestuurd. Het advies wordt besproken met de directeur en – ook als deze het advies niet wil opvolgen – met een brief van de directie aan de indiener van de klacht gestuurd.

De medewerkers en leidinggevenden doen regelmatig een beroep op de Integriteitscoördinator RVB om te sparren over een integriteitsissue. Het gaat dan meestal over de vraag hoe je een onderwerp met een collega, medewerker of leidinggevende bespreekt en hoe je iemand aanspreekt. Dat zijn

positieve signalen waaruit blijkt dat integriteit een aandachtspunt is bij collega's en leidinggevend.

2.4.2. Adviseur integriteit Rijksdienst Caribisch Nederland

De RCN bestaat uit zestien diensten met 921 medewerkers die actief zijn op Bonaire en het circa 900 kilometer verderop gelegen Sint Eustatius en Saba. Hierdoor zijn – ondanks een relatief klein verzorgingsgebied van circa 20.000 inwoners – er niet alleen culturele verschillen, maar ook drie talen: Nederlands, Engels en Papiaments. Alle medewerkers zijn in dienst van BZK, maar de inhoudelijke aansturing geschiedt vanuit de vakdepartementen. De inhoudelijke aansturing vanuit BZK geldt voor de shared service organisatie RCN Centraal met 163 medewerkers en de Rijksvertegenwoordiger met zijn staf.

De zestien diensten hebben taken en verantwoordelijkheden die qua inhoud en expertise van elkaar verschillen. Medewerkers identificeren zich binnen RCN veelal met hun eigen dienst, terwijl het werkgeverschap van alle lokale medewerkers van alle diensten formeel is belegd bij de directeur van de RCN die daarmee dus werkgever is van alle lokale medewerkers, met uitzondering van de medewerkers van het Korps Politie Caribisch Nederland en het Brandweerkorps Caribisch Nederland. Bij de start van de Rijksdienst is voor deze verdeling gekozen, maar in de praktijk zien we dat in (of bij) deze constructie niet altijd even duidelijk is hoe nu precies de verdeling van taken en verantwoordelijkheden in elkaar steekt.

De kleinschaligheid van de eilanden leidt tot verschillende uitdagingen voor de organisatie, ver weg van Nederland, zonder directe 'buurgemeenten' waar je eens 'leentje-buur' kunt spelen. Ook het feit dat de RCN is verspreid over drie verschillende eilanden, met hun eigen cultuur en subculturen, maakt het werken bijzonder. De ingewikkeldheid van de smeltkroes van de verschillende culturen is een complicerende risico verhogende factor. De nieuwsgierigheid moet geprikkeld worden om de uitdaging aan te gaan om elkaar te leren kennen, goed te begrijpen en respect op te brengen voor de onderlinge verschillen.

Uit de workshop 'organiseren van integriteit' die in 2015 voor leidinggevend is georganiseerd bleek dat veel medewerkers, waaronder ook leidinggevend, veel invloed hebben. De context waarbinnen de medewerkers functioneren heeft o.a. ook hun houding en gedrag beïnvloed over hoe zij zich opstellen op het werk. Zij zullen niet makkelijk een medewerker of een leidinggevende aanspreken omdat dit niet gangbaar is. Medewerkers zijn, door de geringe loopbaanperspectieven op de eilanden, afhankelijk van hun goede baan en dus impliciet bang om hun baan te verliezen. Ze spreken hun leidinggevende niet snel tegen en zullen niet snel een klacht over het gedrag van hun chef indienen. Leidinggevend en medewerkers hebben competenties nodig die ervoor kan zorg dragen dat zij hun invloed op de juiste manier gebruiken zoals het goed aanspreekbaar zijn en professioneel handelen. Leidinggevend hebben daarom competenties die ervoor zorgen dat zij zich goed bewust zijn van hun positie, hun rol en het voorbeeld gedrag wat van ze verwacht wordt. Het bevorderen van goed leiderschap maakt dat medewerkers zich gewaardeerd en veilig/beschermd voelen en langer en met plezier bij RCN blijven werken. Ook leidt het tot een bevordering van het integriteitsbewustzijn, tot betere onderlinge en interculturele communicatie en omgangsvormen en uiteindelijk tot minder integriteitschendingen en een veilige en prettige organisatiecultuur.

Bestuurders, leidinggevend en medewerkers zijn zich niet altijd voldoende bewust van hun eigen houding en gedrag en het voorbeeld wat hiervan uit gaat. En dat terwijl gedrag en organisatiecultuur mede bepalend voor de prestaties van een organisatie. Daarom vraagt dit onze aandacht en inzet op verbetering.

De leiderschapsstijl bepaalt mede het organisatieklimaat en het behalen van gewenste resultaten. Voor leidinggevend gelden, onder andere om deze reden, strengere eisen op het gebied van integriteit en omgangsvormen dan voor andere medewerkers. Het gaat bijvoorbeeld om het

gesprek aangaan over de grenzen tussen wat wel en niet kan, het geven van het goede voorbeeld, betrokkenheid en aanspreekbaarheid en het zorgvuldig omgaan met (signalen over en vermoedens van) integriteitschendingen en ongewenste omgangsvormen. Maar ook de houding van de leidinggevende in lastige situaties en de wijze waarop deze worden gesignaleerd en opgepakt is uitermate belangrijk.

Voor de komende jaren is de uitdaging voor de RCN om te komen tot een organisatiecultuur die de wijze van communiceren positief kan beïnvloeden. Bij de RCN zijn er verschillende subculturen juist door de diversiteit van mensen die bij ons werkzaam zijn. Daar zit de uitdaging in om te komen tot een gezamenlijke en gerichte manier van werken om tot de gewenste resultaten te komen en de dienstverlening naar topprestaties te tillen. Het gedrag van de medewerkers bepaalt voor een belangrijk deel de organisatiecultuur en is daarmee ook een van de belangrijkste factoren in het beheersen van risico's op integriteitschendingen. Door gericht te werken met bepaalde vormen van dialoog kan de cultuur worden beïnvloed. De verschillende culturen worden door het inzetten van 'dialoog denken' daadwerkelijk beïnvloedbaar.

De eerste stap is reeds gezet waar we met elkaar een gedragscode hebben afgesproken hoe we met elkaar omgaan binnen de RCN, beeldend uitgedragen aan de hand van filmpjes waarin de eigen medewerkers figureren. De tweede stap zal zijn om te kijken welke dialoogstijlen bij voorkeur worden gebruikt binnen de verschillende departementen en ook welke dialoogstijl dominant is. Wij moeten de ontdekkingstocht gezamenlijk aangaan waar we samen meedenken over de richting waar we gezamenlijk naar toe willen en welke dialoogstijl we pragmatisch gaan aanpassen. Dit vanuit de overtuiging dat dit zowel op persoonlijk niveau als voor de RCN als geheel beter is.

2.5. Samenwerking externe en interne partners integriteitsmanagement

Integriteitsmanagement staat niet op zichzelf, maar is in verbinding met andere bedrijfsvoeringprocessen en primaire werkprocessen. Er wordt dan ook met veel partijen samengewerkt, zowel intern als extern.

2.5.1. Rijksrecherche

De Rijksrecherche is een opsporingsinstantie die rechtstreeks valt onder het College van Procureurs-Generaal van het Openbaar Ministerie en zich richt op misdrijven begaan door ambtenaren, overheidsbestuurders en politieke ambtsdragers.

Al dan niet anonieme meldingen die het ministerie van BZK raken en worden gedaan bij de stichting Meld Misdaad Anoniem (M.) worden na intake doorgeleid naar de Criminele Inlichtingen Eenheid van de Rijksrecherche. Hier vindt een inhoudelijke beoordeling plaats en kan ervoor worden gekozen deze voor interne behandeling te melden bij de Integriteitscoördinator BZK. Indien er een vermoeden is van een integriteitsschending die tevens een ambtsmisdrijf is conform titel XXVIII van het Wetboek van Strafrecht wordt altijd melding of aangifte gedaan bij de Rijksrecherche. Bij overige misdrijven met een relatie tot het ministerie van BZK kan ook aangifte worden gedaan bij de Rijksrecherche, al zullen zaken zoals diefstal, verduistering en inbraak veelal bij de reguliere politie worden aangegeven.

In 2015 zijn diverse casussen met functionarissen van de Rijksrecherche besproken. Geen daarvan hebben geresulteerd in een formele aangifte.

Op 23 oktober heeft de Integriteitscoördinator BZK op verzoek van de Rijksrecherche een delegatie van hoofden van de Landsrecherches (evenknie Rijksrecherche) van de landen Aruba, Curaçao en Sint Maarten ontvangen en een toelichting gegeven op het (inter)departementale integriteitsbeleid.

2.5.2. *Interdepartementale samenwerking*

Naast de samenwerking binnen het IPIM (zie paragraaf 1.2) wordt ook bilateraal met departementen samengewerkt. Doordat steeds meer bedrijfsvoeringtaken binnen het Rijk door het ministerie van BZK worden verzorgd vanuit het DG Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk is samenwerking bij casussen waarbij beide departementen worden geraakt noodzakelijk. De samenwerking verloopt over het algemeen goed, maar niet altijd is het voor betrokken partijen direct duidelijk bij welke partij het primaat ligt.

Een vergelijkbaar probleem speelt bij de Rijksdienst Caribisch Nederland op de eilanden Bonaire, Sint Eustatius en Saba. De werkgeversverantwoordelijkheid en het bevoegd gezag voor bijna alle medewerkers ligt bij de directeur RCN en daarmee bij het ministerie van BZK, maar de aansturing op de werkprocessen ligt bij de diensthoofden die onder de vakdepartementen vallen (zie ook paragraaf 2.4.2).

2.5.3. *Bureau Beveiligingsautoriteit VenJ-BZK*

De Beveiligingsautoriteit (Beveiligingsambtenaar, BVA) draagt – samen met de medewerkers van Bureau BVA – zorg voor het toezicht op de integrale beveiliging van het departement, adviseert hierover en laat incidenten onderzoeken. Vanuit deze rol heeft de BVA een signalerende rol inzake (vermoedens van) integriteitsschendingen – met name bij opzettelijke inbreuken op de beveiliging door medewerkers – en meldt deze bij de Integriteitscoördinator BZK. Verder kan de BVA worden belast met het (laten) uitvoeren van voor- en feitenonderzoek bij een vermoeden van een integriteitsschending.

In 2015 is zowel samengewerkt bij de opvolging van diverse integriteitsmeldingen als bij de afstemming op het terrein van voorlichting en bewustwording.

2.5.4. *Directie Financieel Economische Zaken*

De Directie FEZ heeft een signalerende functie bij (vermoedens van) integriteitsschendingen in relatie tot financieel beheer (bijvoorbeeld bij inkoop vanuit de rol van Coördinerend Directeur Inkoop, CDI). Verder is de Directeur FEZ verantwoordelijk voor opdrachtverstrekking vanuit het departement aan de Auditdienst Rijk (ADR), hiervan kan sprake zijn indien er een feitenonderzoek noodzakelijk is naar aanleiding van een vermoeden van een integriteitsschending met een financiële component.

In 2015 is bij diverse casussen samengewerkt, waaronder bij het uitvoeren van vooronderzoeken. Het betreft hier casussen waarbij expertise op het terrein van financiën en inkoop noodzakelijk zijn.

3. Beleid en preventie

3.1. Eed en belofte

Op 9 november 2015 heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een besluit tot wijziging van de '*Regeling beëdiging ambtenaren*' genomen in verband met het verlengen van de termijn voor het afleggen van de eed of belofte en een wijziging in de omschrijving van ten overstaan van wie de eed of belofte wordt afgelegd.²⁴

De termijn van een maand voor het afleggen van de eed of belofte bleek in de praktijk niet goed haalbaar te zijn. Daarom is deze verlengd naar drie maanden. Verder bestaat de functie van plaatsvervangend SG niet meer binnen BZK en is de functiebenaming van Hoofd AIVD gewijzigd in DG AIVD.

De eed en belofte wordt op decentraal niveau (diensthoofd: DG, directeur CO of directeur uitvoeringsorganisatie) uitgevoerd.

3.2. Melden van financiële belangen

Op 25 maart 2015 heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een regeling houdende vaststelling van nadere regels over de melding en de registratie van financiële belangen van ambtenaren werkzaamheden bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, vastgesteld.²⁵ Deze 'Uitvoeringsregeling melding financiële belangen BZK' vloeit voort uit artikel 125 quinquies, onder e, Ambtenarenwet en artikel 61a ARAR inzake het melden van financiële belangen.

Bij de voorbereiding van de implementatie van deze uitvoeringsregeling bleek dat er een aantal aandachtspunten zijn:

1. Doordat het ministerie van BZK de afgelopen jaren grote uitvoeringsdiensten heeft gekregen is het aantal medewerkers dat onder het bereik van deze regeling zou vallen enorm gegroeid. Het gaat hierbij met name om het Rijksvastgoedbedrijf inzake de aan- en verkoop van vastgoed en de functionarissen die betrokken zijn bij inkoopprocessen bij het Shared Servicecentrum-ICT (SSC-ICT) en de Haagse Inkoopsamenwerking (HIS). De schattingen lopen uiteen van 600-900 personen. Dit maakt uitvoering veel lastiger dan bij de aanvankelijk verwachte omvang van circa 150 personen.
2. De Uitvoeringsregeling blijkt niet van toepassing te zijn op niet-ambtenaren, terwijl juist bij de financieel kwetsbare functies relatief veel externe inhuur plaats vindt. Hierdoor ontstaat rechtsongelijkheid tussen ambtenaren en niet-ambtenaren die dezelfde werkzaamheden verrichten en dezelfde kwetsbare functies vervullen.
3. De Uitvoeringsregeling blijkt niet van toepassing te zijn op de ambtenaren van de Rijksdienst Caribisch Nederland omdat deze een eigen rechtspositieregeling hebben.

Inmiddels is besloten (mei 2016) dat extra capaciteit aan het dossier integriteit wordt toegevoegd om de implementatie van de uitvoeringsregeling verder voor te bereiden en uit te voeren.

²⁴ Staatscourant 2015, 40289, 12 november 2015.

²⁵ Staatscourant 2015, 8838, 30 maart 2015.

3.3. Beleidskader integriteit BZK

In het laatste kwartaal van 2015 is een start gemaakt met het schrijven van een Beleidskader Integriteit BZK. Deze moet de 'notitie Integriteit' uit 2005 vervangen dat ruim een decennium lang richtinggevend is geweest in het integriteitsmanagement binnen BZK en de onderliggende documenten (waaronder procesbeschrijvingen). Organisatieveranderingen en maatschappelijke ontwikkelingen maken een nieuw document noodzakelijk. Na vaststelling vervallen de voorgaande documenten.

3.4. Communicatie

Communicatie over integriteit is essentieel om het onderwerp levend te houden. Integriteit is een onderwerp waar men lang en breed over kan filosoferen, terwijl een organisatie vooral belang heeft bij het operationaliseren van het begrip, juist om integriteit te kunnen internaliseren. De belangrijkste rol hierin is weggelegd voor de lijnmanager die in het dagelijks functioneren een voorbeeldfunctie heeft, het onderwerp ter sprake kan brengen tijdens MT-vergaderingen, werkoverleggen, de gesprekscyclus (plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken), voortgangsgesprekken en PO's met medewerkers.

Deze rol van het management komt ook aan bod tijdens de gesprekken die de Integriteitscoördinator BZK heeft met lijnmanagers (met name directeuren en afdelingshoofden). Mede ter ondersteuning van deze lijnmanagers, maar ook gericht op de medewerkers in het algemeen, zijn onderstaande communicatieactiviteiten uitgevoerd.²⁶ In 2015 was een vaste communicatieadviseur toegewezen op het dossier integriteit.

3.4.1. Rijksportaal pagina's

In de loop der jaren bleken de Rijksportaalpagina's die betrekking hadden op integriteit behoorlijk 'vervuild'. Samen met de directie communicatie en collega's van de afdeling Beleid, Organisatie en Advies (BOA) zijn deze pagina's geactualiseerd. Ook is er een eigen pagina op Rijksportaal gecreëerd voor de integriteitscoördinator.

3.4.2. Rijksportaal nieuwsberichten

Diverse malen is op Rijksportaal een nieuwsbericht gepubliceerd dat direct of indirect betrekking had op integriteit:

- 2 maart 2015: Lunch met de SG, integriteit
- 28 april 2015: De ambtenaar en social media
- 15 juli 2015: Diensttelefoon mee op vakantie, voorkom verrassingen
- 15 oktober 2015: Estafettelunch Integriteit 'To do the right thing on a difficult day'
- 3 december 2015: Nieuwe vertrouwenspersonen

3.4.3. Rijksoverheid.nl

Om het melden van (vermoedens van) integriteitsschendingen en het stellen van vragen over het departementale integriteitsbeleid te vergemakkelijken is op 1 oktober 2015 op het BZK-deel van Rijksoverheid.nl de pagina 'Integriteitsschending melden' aangepast zodat ook externen rechtstreeks contact kunnen opnemen met de Integriteitscoördinator BZK. Mede hiervoor is ook de postbus integriteit@minbzk.nl aangemaakt. Ook de mogelijkheid van het anoniem melden via stichting Meld Misdaad Anoniem blijft genoemd.²⁷

²⁶ Onderdelen organiseren uiteraard soms ook zelf bewustwordingsactiviteiten, variërend van workshops en trainingen tot eigen publicaties. Een voorbeeld hiervan is de brochure 'Zo doen we zaken, Business etiquette, gedragscode voor zakendoen met UBR HIS' een uitgave van de Haagse InkoopSamenwerking (BZK, april 2015 [ubr-84178]). Deze activiteiten worden (nog) niet structureel gerapporteerd.

²⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-binnenlandse-zaken-en-koninkrijksrelaties/inhoud/contact-met-bzk/integriteitsschending-melden>

3.4.4. *Introductiebijeenkomsten*

Medewerkers die in dienst treden van het ministerie van BZK krijgen een introductieprogramma aangeboden. De centrale introductie wordt georganiseerd vanuit de afdeling BOA. Hierin maakt men kennis met de inhoud en structuur van BZK, wordt ingegaan op media-alertheid en politiek-bestuurlijke sensitiviteit en wordt door of namens de Integriteitscoördinator BZK een onderdeel verzorgd waarin op interactieve wijze wordt ingegaan op integriteit en beveiliging.

In 2015 is vier maal een dergelijke introductiebijeenkomst verzorgd. Daarnaast is ook een aparte introductiebijeenkomst verzorgd voor de nieuwe lichte rijksstrainees.

3.4.5. *Maatwerksessies*

Ter ondersteuning van de lijnmanagers in hun verantwoordelijkheid om de bewustwording over integriteit te vergroten heeft de Integriteitscoördinator BZK 'Maatwerksessies' ontwikkeld en aangeboden. Deze maatwerksessies worden in de regel in drie fasen uitgevoerd.

In de eerste fase is er een 1-op-1 gesprek tussen de Integriteitscoördinator BZK en de lijnmanager. Hierin worden dilemma's en voorvallen besproken, alsmede de koers die men binnen het onderdeel wil varen (onderdelen hebben namelijk de ruimte om aanvullende regels te bepalen als de omstandigheden daarom vragen).

In de tweede fase is er een gesprek in het MT. Dit is er vooral op gericht dat er een gedeeld beeld is van de integriteitsrisico's en een gedeelde visie op de nadere invulling van de normen uit de Gedragscode Integriteit binnen het onderdeel. Hiermee worden willekeur en misverstanden tegengegaan.

De derde fase bestaat uit een workshop met de medewerkers en een leidinggevende. Dit hoeft niet de eigen leidinggevende te zijn, als het maar een MT-lid is. De ideale groepsomvang is 8-15 personen. De medewerkers en het MT-lid voeren onderling het gesprek en gaan in op dilemma's. De Integriteitscoördinator is hierin vooral moderator – bijvoorbeeld met aanvullende casuïstiek – en licht het beleid en de regelgeving nader toe.

Deze bijeenkomsten zijn geen 'af te vinken' eindpunt, maar een startpunt om integriteitsdilemma's beter bespreekbaar te maken met en tussen medewerkers en leidinggevend. Maatwerksessies zijn intensief en kosten veel tijd. Toch wordt hier wel prioriteit aan gegeven. Een van de voordelen is dat de meldingsbereidheid binnen deze onderdelen duidelijk verbetert, zowel vanuit medewerkers als leidinggevend. Maatwerksessies zijn altijd op verzoek en altijd in aanwezigheid van een lijnmanager/MT-lid. Tijdens de gesprekken met lijnmanagers worden de maatwerksessies altijd als mogelijk instrument aangeboden door de Integriteitscoördinator BZK. Ook de HRM-adviseurs zijn hierover geïnformeerd en kunnen dit ter sprake brengen.

In 2015 zijn deze maatwerksessie verzorgd voor:

- de Haagse Inkoop samenwerking, UBR (de gehele organisatie van ruim honderd medewerkers in acht bijeenkomsten);
- Rijksdienst Caribisch Nederland (MT RCN Centraal);
- Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (afdeling Informatievoorziening en Beheer, vervolg in 2016).

3.4.6. *Overige bijeenkomsten*

Voor de afdeling HRM Advies is een presentatie gegeven over integriteit en hoe om te gaan met signalen van contra-indicaties bij indiensttreding.

Voor de afdeling Bedrijfszorg van het EC O&P is in het kader van de professionaliseringsdagen een workshop gegeven over integriteit en het lekken van informatie.

In navolging van de integriteitslunch met de secretaris-generaal en een doorsnede van de organisatie (zes tot acht personen) is in 2015 een integriteitslunch gehouden met de DG OBR (21 mei) en de DG AIVD (6 oktober). Over deze laatste bijeenkomst is ook een verslag verschenen op het Rijksportaal.

3.4.7. Interne publicaties

Hoewel alle informatie over integriteit digitaal op het Rijksportaal te vinden is, blijkt er toch behoefte te zijn aan losse publicaties.

Daarom is in oktober 2015 het informatieblad '*Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen*' verschenen. Dit informatieblad is bestemd voor de direct betrokkenen bij de procedure van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZK, zoals klager, beklaagde, Vertrouwenspersonen, hoofden van dienst en eventuele getuigen.

Verder is in december 2015 het informatieblad '*Integriteit bij BZK*' uitgebracht. Hierin wordt ingegaan op de visie op integriteit bij BZK en de verschillende rollen – van medewerkers, leidinggevend, Vertrouwenspersonen, Klachtencommissie, decentrale integriteitsfunctionarissen, de Integriteitscoördinator BZK en de externe meldmogelijkheden – binnen het integriteitsmanagement. Dit informatieblad wordt uitgedeeld bij de introductiebijeenkomsten en is standaard opgenomen in het aanstellingspakket.

4. Respons

4.1. Respons in plaats van repressie

Het proces van signaleren, melden, onderzoeken en sanctioneren van (vermoedens van) integriteitsschendingen wordt veelal 'repressie' genoemd. Hoewel deze term strikt genomen niet onjuist is doet deze niet altijd recht aan de keuzes in de opvolging van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Daarom is gekozen om dit proces 'respons' te noemen.

4.2. Signaleren en melden

4.2.1. *Het proces van signaleren en melden*

Iedereen kan een (vermoeden van een) integriteitsschending of een andere misstand binnen de organisatie melden bij de Integriteitscoördinator BZK die de melding registreert en in behandeling neemt. Meldingen kunnen ook binnenkomen via een lijnmanager (tot en met de secretaris-generaal), een HRM-adviseur, een vertrouwenspersoon of de Beveiligingsautoriteit (BVA), die de melding vervolgens doorzendt naar de Integriteitscoördinator BZK. In de voorlichting wordt er overigens nadrukkelijk op gewezen dat medewerkers in voorkomende gevallen ook extern kunnen melden. Dat kan bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (sinds 1 juli 2016 opgegaan in het Huis voor Klokkenluiders) of anoniem via Meld Misdaad Anoniem.²⁸

Een melding kan mondeling en schriftelijk geschieden. Zodra de Integriteitscoördinator BZK een melding binnen krijgt, ontvangt de melder in beginsel een ontvangstbevestiging. Hierna vindt de weging plaats welke vervolgstappen geëigend zijn (zie paragraaf 4.3).

4.2.2. *Gemelde casussen in 2015*

Vanuit de organisatie zijn in 2015 (gerekend vanaf 1 januari, dit in afwijking met de rest van deze jaarrapportage) 25 casussen gemeld, waarbij 26 personen betrokken zijn. Hierbij ging het om 21 medewerkers en twee leidinggevenden. Van de overige betrokkenen is niet bekend of het een medewerker of leidinggevende betrof, dan wel betrof het externen buiten de invloedssfeer van BZK.

De aard van de meldingen zijn als volgt (een casus kan meerdere aspecten hebben):

- A. Financiële schendingen: 3
- B. Misbruik positie en belangenverstrengeling: 3
- C. Lekken en misbruik van informatie: 1
- D. Misbruik van bevoegdheden: 1
- E. Misbruik van geweldsbevoegdheden: 0
- F. Ongewenste omgangsvormen: 6
- G. Misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding interne regels: 9
- H. Misdragingen in de privésfeer: 2
- I. Misstanden volgens de klokkenluidersregeling: 0
- J. Overig (geen van bovenstaande): 2

Ten aanzien van categorie G 'Misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding interne regels' is het relevant te melden dat vergeleken met een aantal jaar geleden veel meer medewerkers beschikken

²⁸ Voor de ontvankelijkheid van een melding bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (en het huidige Huis voor Klokkenluiders) is het wel van belang dat de melder een ambtenaar of werknemer is (geweest) van de organisatie waarop de melding betrekking heeft.

over mobiele devices (een smartphone en/of tablet is tegenwoordig standaard), waardoor logischerwijs het aantal gevallen toeneemt waarin het – bewust of onbewust – overtreden van de gebruiksregels sneller geschiedt, met name bij gebruik (op vakantie) in het buitenland.²⁹ Vergelijkbaar is de mobiliteitskaart die elke medewerker heeft gekregen voor dienststreizen en – indien afgesproken – woon-werkverkeer met het openbaar vervoer. Voorheen was privégebruik binnen de zones van het woon-werkverkeer toegestaan, echter door de andere wijze waarop vervoerders de kosten voor het gebruik in rekening brengen is dit niet meer mogelijk. Dit leidt tot misverstanden, interpretatieverschillen en in sommige gevallen tot misbruik dat als integriteitsschending wordt geclassificeerd.³⁰

4.3. Onderzoeken en sanctioneren

4.3.1. *Het proces van interne onderzoeken*

Indien de feiten onvoldoende duidelijk zijn om de melding af te kunnen handelen – waaronder indien nodig sanctioneren – kan de Integriteitscoördinator BZK aan de secretaris-generaal adviseren een intern onderzoek in te stellen. Het onderzoek kan worden uitgevoerd door of namens de BVA, een ambtenaar van elders binnen of buiten de organisatie (bijvoorbeeld het Coördinerend Directeur Inkoop Office of de Auditdienst Rijk) of door een private partij. Hierbij wordt een aantal stappen doorlopen.

De eerste stap in het onderzoek is meestal een gesprek met de melder. Er wordt een afspraak voor een persoonlijk gesprek gemaakt. Daarin kan de melding worden toegelicht en begint het verzamelen van informatie. Tijdens het vooronderzoek wordt gekeken of de melding voldoende duidelijk is en of er voldoende gronden zijn om een feitenonderzoek in te stellen. Ook wordt gekeken of er gronden zijn om aangifte te doen in strafrechtelijke zin. Als er geen feitenonderzoek wordt ingesteld, wordt indien mogelijk de melder hierover ingelicht en wordt ook uitgelegd waarom geen feitenonderzoek wordt ingesteld. Als de feiten na het vooronderzoek voldoende helder zijn wordt de melding afgedaan.

Het feitenonderzoek gaat van start met een opdrachtverstrekking door het bevoegd gezag aan de onderzoeker. In de opdrachtverstrekking staan de aanleiding, het subject van onderzoek, de opdrachtomschrijving, de onderzoeksmethoden en nog een aantal randvoorwaarden vermeld. Voordat het feitenonderzoek echt van start gaat, wordt dit in beginsel gemeld aan de leidinggevende van het organisatieonderdeel waar het onderzoek plaatsvindt. Zodra het onderzoeksbelang dit toelaat wordt ook het subject van onderzoek schriftelijk medegedeeld dat een onderzoek is/wordt ingesteld, alsmede de rechten en plichten. Indien het belang van het onderzoek of de dienst dit verlangt kunnen ordemaatregelen worden ingesteld, bijvoorbeeld dat de werkplek niet meer mag worden betreden.

Tijdens het feitenonderzoek zal het subject van onderzoek altijd worden gehoord. Ook eventuele getuigen en deskundigen kunnen worden gehoord. Verder kan onderzoek plaatsvinden in de werkomgeving, door middel van observatie, door onderzoek van telecommunicatie en geautomatiseerde voorzieningen en eventuele aanvullende onderzoeksmethoden. Van de gehanteerde onderzoeksmethoden wordt verslag gemaakt. Het weigeren van medewerking aan een intern onderzoek kan als plichtsverzuim worden gekwalificeerd.

Het interne onderzoek wordt afgesloten met een objectief feitenrapport, het 'rapport van bevindingen' voor het bevoegd gezag (de opdrachtgever). Hierin staat wat onderzocht is en wat de resultaten hiervan zijn. Het subject van onderzoek krijgt de gelegenheid om op de inhoud van het rapport te reageren (wederhoor). Op basis van dit rapport zal het bevoegd gezag beslissen of de

²⁹ In 2016 is een gedragsregeling voor de omgang met deze mobiele devices vastgesteld en zijn ook technische beheersmaatregelen getroffen.

³⁰ Ook hier geldt dat men actiever is gaan voorlichten en controleren.

vastgestelde feiten in het rapport al dan niet aanleiding geven tot het kwalificeren van de feiten als plichtsverzuim en of hier disciplinaire maatregelen (bijvoorbeeld schriftelijke berisping, schorsing of ontslag) aan moeten worden verbonden. Het rapport van bevindingen maakt geen onderdeel uit van het personeelsdossier, maar wordt beheerd door de Integriteitscoördinator BZK. Het rapport kan wel worden gebruikt indien een rechtspositionele procedure is gestart. Het eventuele besluit tot een disciplinaire maatregel maakt overigens wel onderdeel uit van het personeelsdossier.

Het onderzoek dient op een zorgvuldige wijze te worden verricht. Dit houdt in dat alle belangen (de belangen van het subject van onderzoek, het onderzoek zelf, de organisatie en de getuigen) worden gewogen. De verantwoordelijkheid hiervoor berust bij het bevoegd gezag en hierop wordt namens deze toegezien door bijvoorbeeld de Integriteitscoördinator BZK of de BVA. De onderzoeksmethoden worden proportioneel ingezet. Een intern onderzoek kan leiden tot disciplinaire maatregelen, maar ook tot rehabilitatie van degene die subject van onderzoek is geweest. Ook kan het leiden tot leerpunten voor de organisatie om herhaling te voorkomen.

Een intern onderzoek kan ingrijpend zijn voor alle betrokkenen, daarom worden interne onderzoeken uitgevoerd conform de '*Handreiking Zorgvuldige handhaving*', versie oktober 2011, van het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector. Voor betrokkenen bij een intern onderzoek is een informatieblad beschikbaar: *Een intern onderzoek, wat betekent dat voor mij?*

Het sanctioneren naar aanleiding van integriteitsschendingen is aan het bevoegd gezag, in de regel is dat de directeur, die zich hierin laat bijstaan door HRM Advies en een arbeidsjurist.

4.3.2. Interne onderzoeken in 2015

Van de 25 casussen was er in zestien gevallen geen aanleiding om een onderzoek in te stellen. In negen gevallen is een vooronderzoek uitgevoerd, waarvan vier leidden tot een feitenonderzoek.

De 25 casussen zijn met de volgende conclusies afgesloten:

- Geen onderzoek: 6
- Onbekend: 1
- Melding aangetoond: 14
- Melding weerlegd: 1
- Geen oordeel mogelijk (niet aangetoond): 2
- Melding niet afgerond: 1

De 25 gemelde casussen hebben de volgende afdoeningen:

Disciplinair

- Strafontslag: 1
- Strafontslag voorwaardelijk: 1
- Berisping: 1
- Overig: 0

Overig

- Overig ontslag (ongeschiktheid, zelf ontslag genomen): 1
- Ambtelijke afdoening (waarschuwingsbrief, coaching, etc.): 9
- Interne procedures aangepast: 7
- Casus loopt nog: 1

In drie gevallen is er aangifte gedaan bij de politie en in twee gevallen is de casus gemeld bij de politie, maar was aangifte niet nodig of opportuun. In twee gevallen is de casus door de politie zelf bij het ministerie van BZK gemeld. Van de drie zaken waarvan aangifte is gedaan is de strafrechtelijke afdoening (zoals sepot, transactie/boete of veroordeling) momenteel (nog) niet bekend.

Voor een volledig – geanonimiseerd en daarmee openbaar/ongerubriceerd – overzicht van de meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen bij de Integriteitscoördinator BZK in 2015 wordt verwezen naar bijlage 1.

4.3.3. *Onderzoeksraad Integriteit Overheid*

De Integriteitscoördinator BZK is voor de Onderzoeksraad Integriteit Overheid het centrale aanspreekpunt voor integriteitskwesties die het departement raken. Medewerkers zijn via het Rijksportaal (intranet), de Gedragscode Integriteit en in het Informatieblad *Integriteit bij BZK* geïnformeerd over de Onderzoeksraad Integriteit Overheid en de wijze waarop hier kan worden gemeld. In 2015 zijn geen zaken door of aan de Onderzoeksraad Integriteit Overheid overgedragen.³¹

4.4. **De wijze van registreren**

Voor de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk (en daarvoor het Sociaal Jaarverslag Rijk) wordt de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI) gehanteerd. Doel van de uniforme registratie is het onderling vergelijken en rijksbreed rapporteren mogelijk te maken. Het ministerie van BZK levert uiteraard op deze voorgeschreven wijze de gegevens aan. In de URI wordt geregistreerd

- a. per betrokkene
- b. in het jaar dat de melding is afgedaan.

Deze wijze van registreren geeft helaas wel een vertekend dan wel onvoldoende beeld van het aantal meldingen per jaar en de werklust die hierbij hoort. Een casus kan namelijk om administratieve, arbeidsrechtelijke of strafrechtelijke redenen een lange doorlooptijd hebben voordat deze is afgedaan. Dit kan tot misverstanden leiden, zoals de casus die in 2010 is gemeld, maar die pas in 2014 administratief is afgedaan (zie paragraaf 1.4.4). Ook is niet altijd bekend of bij een (vermoeden van) een integriteitsschending het om een medewerker, een extern ingehuurd medewerker of een persoon buiten de invloedssfeer van het ministerie gaat.³²

Daarom is in deze Jaarrapportage Integriteitscoördinator BZK geregistreerd

- a. per casus
- b. in het jaar dat deze is gemeld.

4.4.1. *Stijgende lijn meldingen (vermoedens van) integriteitsschendingen*

Als deze wijze van registreren met terugwerkende kracht wordt gehanteerd op de voorgaande jaren levert dit het volgende beeld op:

2010: 8
2011: 5
2012: 6
2013: 9
2014: 3
2015: 25

De jaren 2010-2013 zijn redelijk stabiel, 2014 kent een flinke dip en 2015 een enorme stijging. De fluctuaties in gemelde casussen in de periode 2010-2014 zijn verklaarbaar door fluctuaties in organisatieomvang en bewustwordingscampagnes, deze laatste leiden in de regel tot een stijging van het aantal meldingen. Dit wordt ook wel de *integriteitsparadox* genoemd. Maar met name het aantal meldingen in 2014 was lager dan aannemelijk werd geacht in verhouding tot de omvang van de organisatie en de verschillende werkprocessen die hierin plaatsvinden. Daarom is vanaf de start van de zelfstandige functie in april 2015 direct geïnvesteerd in een goede samenwerking met de

³¹ De Onderzoeksraad Integriteit Overheid is per 1 juli 2016 opgegaan in het Huis voor Klokkenluiders.

³² Inmiddels wordt ook binnen het IPIM verkend wat de mogelijkheden tot herziening van de uniforme wijze van registreren zijn.

afdeling HRM Advies. Ook is gewerkt aan het vergroten van de bekendheid bij de onderdelen van de rol van de Integriteitscoördinator BZK en het belang van een goede centrale registratie.

De toename van het aantal meldingen wordt dan ook vooral verklaard door het feit dat

- a. de Integriteitscoördinator BZK een zelfstandige functie is geworden met een eigen profiel en bewustwordingsactiviteiten, en
- b. de ophanging bij het domein Personeel & Organisatie, waardoor signalen vanuit HRM Advies rechtstreeks kunnen worden gemeld.

Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat in het verleden geconstateerde integriteitsschendingen wel degelijk werden opgepakt en gesanctioneerd, echter kennelijk werden alleen zaken gemeld bij de Integriteitscoördinator – wat destijds een neventaak was van de BVA – als er een intern onderzoek moest worden uitgevoerd door of namens de BVA.

Gelet op de circa 7.100 medewerkers in het verzorgingsgebied van de Integriteitscoördinator BZK past het huidige aantal gemelde casussen ook beter in de – informele – benchmark dat 0,5 tot 1 procent van de medewerkers betrokken is bij een (vermoeden van een) integriteitsschending. Deze 'benchmark' dient overigens nog nader onderzocht te worden, maar desondanks wordt nog een verdere stijging in het aantal meldingen voor de komende jaren verwacht. Er zal desalniettemin altijd een gat blijven tussen het werkelijke aantal integriteitsschendingen, de constatering, de meldingen en de registraties hiervan, maar de inspanningen zijn er op gericht dit zo dicht mogelijk bij elkaar te brengen. Dit uiteraard naast het voorkomen van integriteitsschendingen.

In 2015 – en ook hierna – is daarom ook aandacht besteed richting lijnmanagers en HRM Advies dat disciplinaire afdoeningen naar aanleiding van een vastgestelde integriteitsschending altijd bij de Integriteitscoördinator BZK moeten worden gemeld – ook als de feiten helder zijn en er geen nader onderzoek noodzakelijk is – zodat centrale registratie ten behoeve van interne en externe verantwoording kan plaatsvinden.

Bijlage

1. Anoniem overzicht meldingen vermoedens van integriteitsschendingen bij Integriteitscoördinator BZK 2015 (Generiek BZK, zonder organisatieonderdelen) | Openbaar/ongerubriceerd (separaat)