

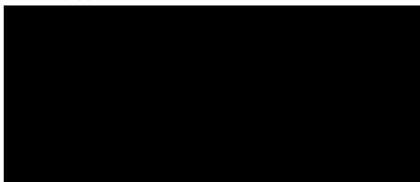


BS/2011010389 / 28-3-2011



Ministerie van Defensie

> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag



Bestuursstaf
Directie Communicatie

Spui 32
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Contactpersoon



12 MEI 2011

Datum
Onderwerp WOB-verzoek integriteit

Geachte



Onze referentie
BS/2011010389

Uw referentie
TBAT04

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.*

Bij brief van 25 januari 2011, ingekomen op 26 januari 2011, heeft u bij mijn ministerie een verzoek ingediend als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob). Eenzelfde verzoek heeft u aan andere (onderdelen van) ministeries gestuurd.

U heeft uw verzoek onderscheiden in een Wob-verzoek deel 1 en een Wob-verzoek deel 2. In deel 1 verzoekt u om "kopij van al die documenten die een zo volledig mogelijk beeld geven van integriteitsaantastingen en verdenkingen van integriteitsaantastingen". U operationaliseert dit verzoek tot de zaken waarvan meldingen bekend zijn. Uw verzoek heeft betrekking op de jaren 2009 en 2010. U verzoekt om in kopie per melding de volgende informatie te ontvangen:

1. het jaar;
2. aantal ambtenaren object in die melding;
3. de aard van de integriteitsaantasting c.q. verdenking;
4. soort onderzoek;
5. handhaving.

Primair verzoekt u bovenstaande informatie gekoppeld te ontvangen, zodat "de band tussen een specifieke melding en alle andere genoemde velden zicht- of volgbaar is". Subsidiair vraagt u om ontkoppelde verstrekking van bovenstaande velden.

In deel 2 van uw Wob-verzoek verzoekt u om aanvullende informatie over die meldingen die geleid hebben tot ontslag en schorsing. U verzoekt in dit verband om "een omschrijving van de inhoud van de melding, subsidiair een samenvatting daarvan".

Voor mijn ministerie noemt u de volgende onderdelen:

- het departement sec;
- Nederlandse krijgsmacht;
- Directie Beleid Defensie Materieel Organisatie;



- MIVD;
- COID (uw brief van 2 februari 2011).

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is namens het kabinet verantwoordelijk voor de coördinatie van het integriteitsbeleid van het Rijk. Het ministerie van Defensie echter valt strikt genomen niet onder de sector Rijk. In de beantwoording van uw verzoek is gepoogd wat betreft de indelingen in soorten integriteitschendingen zoveel mogelijk bij de door het Rijk gehanteerde systematiek aan te sluiten.

Datum
12 MEI 2011

Onze referentie
BS/2011010389

Voor de volledigheid heb ik uw verzoek beschouwd als betrekking hebbende op het volledige ministerie, dus alle onderdelen van het ministerie van Defensie, dit betreft de vier krijgsmachtdelen, de Defensie Materieel Organisatie, de Commando Diensten Centra en de Bestuursstaf. Dit laatste onderdeel met uitzondering van de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst. Op de gegevens van de MIVD is niet de WOB maar de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten 2002 van toepassing en hierover zult u dan ook een afzonderlijk besluit ontvangen.

Om de cijfers van het ministerie van Defensie in perspectief te kunnen plaatsen wijs ik erop dat het ministerie Defensie in 2009 totaal 74.533 en in 2010 totaal 74.757 medewerkers had (inclusief externen). Deze medewerkers werken in de diverse defensieonderdelen, in verschillende functies, verspreid over vele werkplekken in Nederland en ver daarbuiten.

Hieronder bericht ik u of en zo ja op welke wijze ik tegemoet kan komen aan het primaire gedeelte van deel 1 van uw verzoek en aan deel 2 van uw Wob-verzoek.

Deel 1

In reactie op uw verzoek zal ik uiteenzetten hoe het integriteitsbeleid bij het ministerie van Defensie is vormgegeven en u daarbij de cijfers geven over meldingen van integriteitschendingen.

Binnen het ministerie van Defensie is de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) het expertisecentrum op het gebied van integriteit en richt zich op het handhaven, behouden en stimuleren van professionele, sociale en ethische normen en waarden bij Defensie. De COID bestaat sinds januari 2010 en is overeenkomstig de aanbevelingen van de Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht (Commissie Staal – 2006) een defensiebrede organisatie die is belast met de coördinatie van de integriteitszorg binnen Defensie. Zij beheert het meldpunt ongewenst gedrag waar medewerkers hulp kunnen vragen. Indien de afhandeling van een melding of klacht thuishoort bij een andere afdeling binnen Defensie of een andere instantie, dan verwijst de COID de melding of klacht door.

Zakelijke en sociale integriteit zijn twee facetten van de Defensieorganisatie. Bij zakelijke integriteit staat onjuist gedrag van medewerkers ten opzichte van de organisatie centraal. Denk hierbij aan fraude, corruptie, belangenverstrengeling, vriendjespolitiek, oneigenlijk gebruik van bevoegdheden en handelen of nalaten wat het imago van defensie kan schaden. Sociale integriteit is meer gericht op het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag als pesten, discriminatie, agressie, (seksuele) intimidatie en extremisme. Sociale integriteit heeft betrekking op de omgang van medewerkers ten opzichte van elkaar en ten opzichte van mensen buiten defensie. Respect moet in die omgang de basis



vormen. In vele gevallen zal bij een inbreuk op zakelijke integriteit ook de sociale integriteit zijn geschonden of andersom.

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Zakelijke integriteit

Voor de ondersteuning en bescherming van de zakelijke integriteit is bij verschillende onderdelen van Defensie een Functionaris Integriteitzorg (FIZ) aangesteld. De Aanwijzing SG A/872 Integriteitbescherming geeft een aantal regels over handhaving van de zakelijke integriteit en geeft de rol en taken van de FIZ hierin aan. De FIZ heeft drie hoofdtaken: Het geven van voorlichting over financieel-economische integriteitvraagstukken; Het gevraagd en ongevraagd adviseren hierover en het fungeren als vraagbaak en meldpunt van (vermoedens van) financieel-economische integriteitschendingen anders dan ongewenst gedrag (sociale integriteit) en misstanden.

Bij (gemelde) vermeende integriteitschendingen stelt de FIZ zich op de hoogte van feiten en omstandigheden. Afhankelijk van de resultaten en met inachtneming van de in het concrete geval af te wegen belangen, adviseert de FIZ het betrokken diensthoofd over te nemen stappen. Hieronder geef ik u een overzicht van de meldingen binnengekomen bij de functionarissen integriteitzorg over 2009 en 2010.

Datum
12 MEI 2011

Onze referentie
BS/2011010389

Vraag 1 / Meldingen Functionarissen Integriteitzorg (FIZ) (CLAS, CZSK, CLSK, BS, DMO, CDC)		
	2010	2009
Aantal <u>vermoedens van</u> integriteitsschendingen	168	113
Aantal onderzoeken	156	99
Aantal <u>geconstateerde</u> integriteitsschendingen	107	72
vraag 1a / Type - vermoedelijke – schendingen	meldingen / vermoedens	
	2010	2009
Aantal vermoedens van financiële schendingen	50	19
Aantal vermoedens van misbruik positie en belangenverstrengeling	24	15
Aantal vermoedens van lekken en misbruik van informatie	7	4
Aantal vermoedens van misbruik van bevoegdheden	1	2
Aantal vermoedens van misbruik van geweldsbevoegdheid	0	0
Aantal vermoedens van ongewenste omgangsvormen	2	5
Aantal vermoedens van misdragingen in de privé-sfeer	5	5
Aantal vermoedens van oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen / overschrijding interne regels	45	29
Aantal vermoedens van misstand volgens de klokkenluidersregeling	0	1
Overige (niet in te delen meldingen)	34	3
Overige (geen overzicht van indeling)	0	30
Totaal aantal type schendingen	168	113

Bij een integriteitsschending dan wel een vermoeden daarvan kunnen meerdere mensen betrokken zijn.



Koninklijke marechaussee

Bestuursstaf
Directie Communicatie

In bovengenoemd overzicht zijn de cijfers van de Koninklijke marechaussee niet opgenomen. Binnen Defensie neemt de KMar een bijzondere positie in op het gebied van integriteit. De KMar voert als opsporingsorganisatie immers strafrechtelijke onderzoeken uit binnen Defensie. De KMar heeft vanwege deze opsporingstaak andere bevoegdheden alsmede een aparte informatiepositie. Bij de Afdeling Veiligheid & Integriteit van de KMar is de integriteitszorg integraal belegd. Deze integrale benadering behelst naast de afhandeling van meldingen ongewenst gedrag en integriteitschendingen, ook de repressieve en preventieve aanpak van strafbare feiten. Voor de gegevens over integriteitschendingen bij de KMar verwijs ik u naar de jaarrapporten integriteit 2009 en sociale integriteit en omgangsvormen 2009 KMar. De jaarrapporten over 2010 zijn nog niet gereed, deze zal ik aan u doen toekomen indien dat het geval is.

Datum
12 MEI 2011

Onze referentie
BS/2011010389

Sociale integriteit

De ondersteuning van sociale integriteit is bij Defensie georganiseerd door middel van het aanstellen van een Centrale Adviseur Integriteit Defensie met een netwerk van lokale vertrouwenspersonen. De Centrale Adviseur Integriteit Defensie heeft als hoofdtaak het adviseren van leidinggevendenden ten aanzien van hun lijnverantwoordelijkheid qua personeelszorg op het gebied van integriteit. De lokale vertrouwenspersoon is er voor de medewerker. Degene die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag kan zich bij hem wenden voor advies en ondersteuning. De lokale vertrouwenspersoon adviseert de melder over mogelijke volgende stappen. Daarbij kan een van de stappen zijn om het (in overleg met de melder) bij de leidinggevende te melden, deze is er dan verantwoordelijk voor dat het goed opgepakt wordt en hij kan opdracht geven voor een onderzoek. Daarnaast kan er bemiddeling of steun worden ingeroepen van een hulpverlener zoals een geestelijk verzorger of arts.

In totaal waren er in 2010 ongeveer 680 lokale vertrouwenspersonen actief binnen de zeven defensieonderdelen. Zoals in maart 2010 in de personeelsrapportage aan de Tweede Kamer is gemeld zijn in 2009 881 meldingen bij de vertrouwenspersonen binnengekomen. Na het opstellen van deze rapportage zijn nog 16 meldingen binnengekomen die betrekking hadden op 2009, dat brengt het aantal op totaal 896. Deze meldingen betreffen contacten met de vertrouwenspersonen. Deze contacten variëren van het bieden van een luisterend oor, het geven van advies of kunnen leiden tot het doen van een onderzoek. Na 2009 is er een nieuw registratieformulier opgesteld dat aansluit op het landelijk formulier. In 2010 is gestart met deze registratie. Deze nieuwe registratie maakt het mogelijk meer informatie te genereren over de meldingen (bijvoorbeeld of het een eenmalig aanhoren, een adviesvraag of een verwijzing betreft). Indien de gegevens over 2010 verwerkt zijn, zult u hierover worden geïnformeerd.

Naast het doen van een melding is er ook de mogelijkheid een klacht in te dienen op grond van de Regeling Klachtenprocedure Ongewenst Gedrag Melding en Vermoedens van Misstanden (KOGVAM). Deze klacht wordt vervolgens door een klachtencommissie in behandeling genomen. Zowel in 2009 als in 2010 zijn 7 klachten op grond van deze regeling afgedaan, waarvan een aantal klachten in het jaar daarvoor was ingediend. Het gaat dan om klachten over pesten, treiteren en/of intimidatie. In 2009 zijn 3 klachten ongegrond verklaard, 2 gedeeltelijk



gegrond/ongegrond verklaard en 2 klachten zijn ingetrokken. In 2010 zijn 3 klachten ongegrond verklaard, 1 gegrond, 1 gedeeltelijk gegrond, 1 gegrond voor pesten maar ongegrond voor intimidatie, en 1 klacht is ingetrokken.

Bestuursstaf
Directie Communicatie

Deel 2

Datum
12 MEI 2011
Onze referentie
BS/2011010389

Aan dit gedeelte van dit verzoek zou alleen tegemoet kunnen worden gekomen na bestudering van alle ontslag- en schorsingsdossiers. Dit betreft een bewerkelijk en langdurig proces van vergaring van gegevens waar de WOB niet in voorziet.

Hiermee hoop ik u voldoende geïnformeerd te hebben.

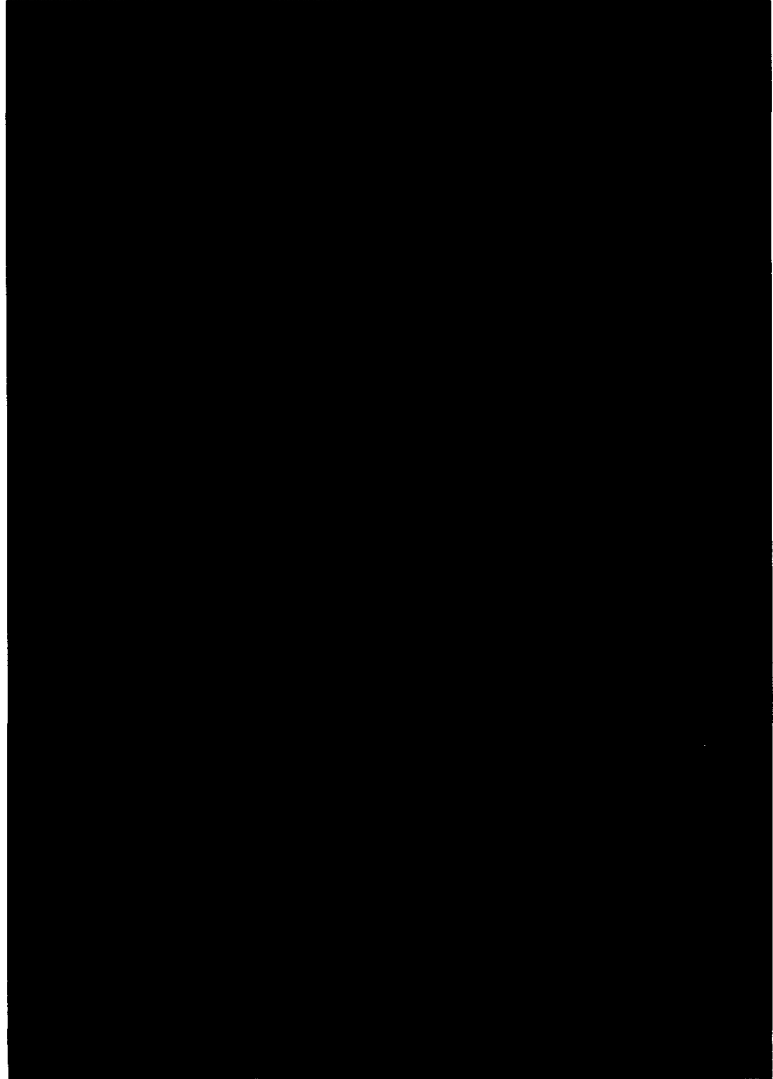
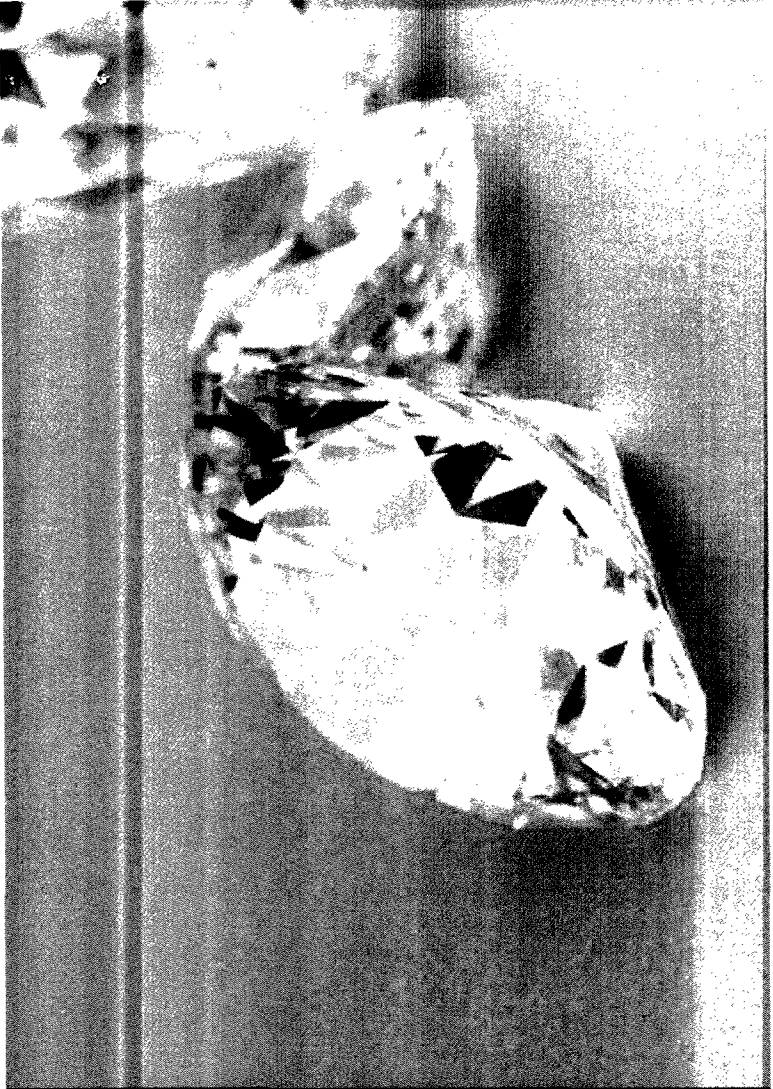
De Minister van Defensie

Voor deze,

De secretaris-generaal

drs. A.H.C. Annink

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit bezwaar indienen bij de minister van Defensie. Het bezwaarschrift dient te worden gericht aan de Commissie advisering bezwaarschriften Defensie (t.a.v. de Directie Juridische Zaken), Postbus 20701, 2500 ES Den Haag. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, een dagtekening bevatten en van de naam en het adres van de indiener zijn voorzien. Uit het bezwaarschrift moet duidelijk blijken tegen welk besluit en op welke gronden bezwaar wordt gemaakt.



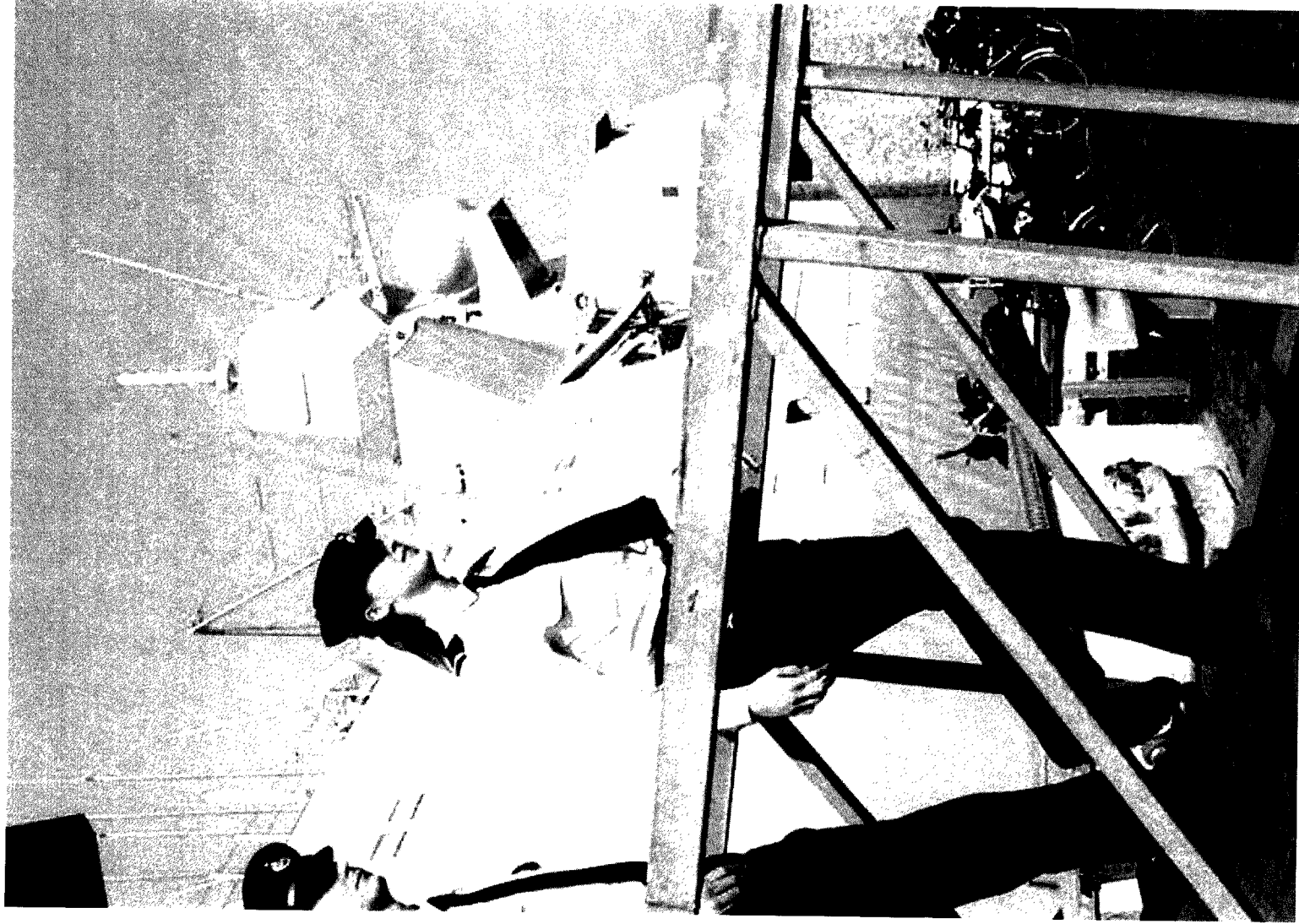
JAA R

SOCIAL
& OMG
TWEED

BRAD C

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Algemeen
3. Overzicht van meldingen en adviesvragen 2009
 - 3.1 Overzicht KMar breed
 - 3.2 Toelichting op de cijfers
 - 3.3 Overzichten per district
4. De rol van de commandant en leidinggevers
5. Doorverwijzingen en ondernomen acties na meldingen
 - 5.1 Doorverwijzing naar functionarissen en instanties
 - 5.2 Ondernomen acties en sancties na meldingen
6. Preventie van ongewenst gedrag
 - 6.1 Voorlichtingen
 - 6.2 Brochure, posters en website
 - 6.3 Training voor leidinggevers
 - 6.4 Toolbox
 - 6.5 Instrumenten voor leidinggevers
 - 6.6 Samenwerking binnen de Sectie Integriteit
7. Netwerk van Vertrouwenspersonen KMar
8. De Centrale Organisatie Integriteit Defensie in oprichting
9. Aandachtspunten
10. Tot slot



2. ALGEMEEN

2009 over Sociale Integriteit & Omgangsvormen bij de Koninklijke Gave van alle meldingen en adviesvragen over ongewenste omgangsvormen en jaar bij het Netwerk van Vertrouwenspersonen binnenkwamen en egelen.

maar nul is te weinig”.

g is er één te veel, echter elke melding daarover is waardevol.

we ons zorgen moeten maken om de meldingsbereidheid van zowel eidinggevers.

isee willen we zo veel mogelijk weten over wat er aan ongewenste isatie plaatsvindt. De melder moet zich veilig en gesteund voelen om kunnen we helpen om tot een oplossing van de ongewenste situatie van voor de toekomst.

iving waar de sociale integriteit in de KMar-organisatie is onder-

ht van meldingen en adviesvragen over ongewenste omgangsvormen periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009 en een toelichting zijn, voor zover mogelijk, in het overzicht de cijfers van De onderwerpen en aantallen zijn zowel KMarbreed als per district ar de persoon is niet mogelijk. Hiervoor is gekozen om de discretie te

ar de commandanten en leidinggevers met betrekking tot de gedrag en de samenwerking met het Netwerk van Vertrouwens- rbij is ook een overzicht opgenomen over hoe melders de rol van igevers met betrekking tot de melding ervaren.

even over wie de medewerkers zijn van Vertrouwenspersonen als het de diverse functionarissen en instanties. In twee overzichten is naar wie is doorverwezen om tot een gewenste oplossing van de casus an sancties daarbij het gevolg waren.

e schets gegeven van de reeds in gang gezette preventieve maatreg- ngsvormen terug te dringen en de bewustwording op het onderwerp ind krijgt u een overzicht van het Netwerk van Vertrouwenspersonen. an taken en verantwoordelijkheid Centrale Organisatie Integriteit KMar geschetst.

andachtspunten uitgewerkt welke eerder in het verslag bij de werden aangegeven.

Sociale Integriteit & Omgangsvormen is bij de KMar ondergebracht binnen de Sectie Integ van de Afdeling Veiligheid & Integriteit (AV&I) van de Staf C-KMar.

Binnen de Sectie Integriteit (SI) zijn de Functionaris Integriteitszorg (FIZ), de Centrale Verti wenspersoon (CVP) en een Senior Medewerker werkzaam.

Zakelijke en sociale integriteitonderwerpen grijpen veelal in elkaar en worden daarom zo mogelijk integraal behandeld, zowel beleidsmatig als in de uitvoering van preventie en ir casuïstiek van meldingen en adviezen. Ook de samenhang met de andere secties binnen / maakt dat, daar waar het mogelijk is en het de vrouwelijkheid van de meldingen toelaat integraal samengewerkt wordt.

Verspreid over de districten werkten in 2009 24 Lokale Vertrouwenspersonen. Dit zijn coll die geselecteerd en opgeleid zijn voor deze nevenfunctie. Zij zijn het eerste aanspreekpun collega's welke geconfronteerd zijn met ongewenst gedrag en advies vragen en / of meldi: willen doen. De CVP is tevens de coördinator van het Netwerk van Vertrouwenspersonen.



GEN EN ADVIESVRAGEN IN 2009

esvragen ook geregistreerd. In onderstaande overzichten wordt en meldingen en adviesvragen. In beide gevallen gaat het om het drag.
meerdere contacten waarbij de melder door de Vertrouwenspersoon wenste oplossing van de situatie.
vraag kan de melder ontstaan met de informatie en advies van de iat dan zelf aan de slag. Komt de melder er zelf niet uit dan wordt de n melding. De melder krijgt dan alsnog de benodigde begeleiding van

j de KMar in 2009 (peildatum 01-01-2010) bedroeg:
nwen.

ag	2007	2008	2009	Man 2009	Vrouw 2009
	18	18	14	8	6
	9	7	6	-	6
	4	6	-	-	-
	3	-	-	-	-
	4	4	6	3	3
	2	2	3	-	3
	1	3	-	-	-
	0	-	-	-	-
	1	-	-	-	-
	42	40	29	11	17

in de KOGVAM gedefinieerd als ongewenst gedrag.

van	2007	2008	2009	Man	Vrouw
	2	2	2	-	2
	2	1	1	1	-
	3	4	-	-	-
	4	1	-	-	-
	1	2	-	-	-
	4	6	1	-	1
	16	16	4	1	3

en in de KOGVAM onder de definitie melding overige vormen van ongewenst gedrag.

Adviesvraag ongewenst gedrag	2008	2009	Man
Intimidatie	13	9	6
Seksuele intimidatie	1	3	1
Agressie / geweld	1	-	-
Discriminatie	1	1	1
Roddel / geruchtvorming	2	4	2
Pesten	2	-	-
Treiteren	2	-	-
Stalking	0	-	-
Extremisme	0	-	-
Totaal	22	17	10

De gedragingen in dit overzicht zijn in de KOGVAM gedefinieerd als ongewenst gedrag.

Adviesvraag overige vormen van ongewenst gedrag	2008	2009	Man
Arbeidsconflict	6	3	2
Personeelelzorg	3	-	-
Rechtspositie	7	3	2
Uitzendbeleid	1	-	-
Respectloos gedrag	6	1	-
Alcohol gebruik	2	1	1
Seksueel getinte afbeeldingen	2	-	-
Zakelijke integriteit	3	-	-
Privé	2	16	14
Totaal	32	24	19

De aedraai naen in dit overzicht vallen in de KOGVAM onder de definitie melding overige vormen van onapewerst nadra

dingen en adviesvragen over ongewenste omgangsvormen
ussen speelde er meerdere vormen van ongewenst gedrag. In de
en de hoofdonderwerpen van ongewenste gedragingen opgenomen
n.
een vergelijking van de jaren 2008 en 2009 gemaakt.

gen over ongewenst gedrag plaatsgevonden, waarvan 29 meldingen
5 meldingen welke vallen onder “overige vormen van ongewenst
in de KOGVAM. In vergelijking met 2008 (56) is een daling van 22
t gedrag te zien waarvan een daling van 11 meldingen over “overige”
aling is geen verklaring.

svragen is gestart omdat het aantal consulten opvallend hoog werd.
ialige contacten waarbij zowel commandanten als medewerkers met
i omgangsvormen van advies gediend zijn en waarmee zij verder zelf

onderwerpen van deze adviesvragen geregistreerd. Het aantal
beg 54 en in 2009 is het aantal adviesvragen 41. Dit is een daling van
1 m.b.t. ongewenst gedrag daalde van 22 naar 17 en de “overige
drag” onderwerpen van 32 naar 24.

aalde het aantal meldingen over intimidatie met 4 (van 18 naar 14).
hierover daalde met 4 (van 13 naar 9). Intimidatie blijft echter de
nste gedraging.

men van ongewenst gedrag” betreft een diversiteit aan onderwerpen
eerste instantie de Lokale Vrouwenpersoonen en de Centrale
deren.

veelal conflictonderwerpen en verwijtbaar gedrag gerelateerd aan de
werkomstandigheden.

5 meldingen over privé-onderwerpen en de stijging van 14 advies-
rpen in vergelijking met 2008.

ngen en parkeerplaatsgesprekken” plaats waarvan geen registratie is
brekken kwam dezelfde soort problematiek / onvrede, vaak in een
Uit deze meldingen en gesprekken lijkt de drempel naar de vertrou-

2007 en 2008 geen meldingen over Vermoedens van Misstanden

en aantallen van meldingen van ongewenst gedrag zijn alleen die
Vrouwenpersoonen bekend zijn. De vermelde cijfers schetsen dus
ongewenst gedrag wat zich in de organisatie afspeelt. De meldingen
zijn onvolledig. Van meldingen welke bij het Bedrijfmaatschappelijk
rging en andere hulp- en klachtbehandelende instanties gedaan
2.

3.3 Overzichten meldingen en adviesvragen per District

In sommige districten is het aantal meldingen en adviesvragen, ook vanuit de commande
lijn, in verhouding met andere districten laag. Het is moeilijk voor te stellen dat in deze
districten minder ongewenst gedrag plaatsvindt. De oorzaak hiervoor is eerder te zoeken
krappe bezetting van de Vrouwenpersoonen in deze districten en / of de drukte in hun
hoofdfunctie. Hierdoor komen zij onvoldoende toe aan het organiseren van voorlichting
bijeenkomsten en het bekend maken van de taak van vrouwenpersoonen.

	District	West	Noord	Zuid	Schiphol	DLBE
Gedrag						
Intimidatie						
2007		2	2	-	6	4
2008		3	1	3	4	2
2009		1	-	4	2	2
Seksuele intimidatie						
2007		2	-	1	-	-
2008		-	-	1	-	1
2009		1	1	-	2	2
Agressie / Geweld						
2007		-	1	1	-	1
2008		1	1	-	-	1
2009		-	-	-	-	-
Discriminatie						
2007		1	-	-	1	-
2008		-	-	-	-	-
2009		-	-	-	-	-
Roddel / geruchtvorming						
2007		-	-	-	3	-
2008		1	1	-	-	1
2009		3	-	-	3	-
Pesten						
2007		-	-	-	-	-
2008		-	-	-	-	1
2009		-	-	-	1	-
Treiteren						
2007		-	-	1	-	-
2008		-	-	1	1	-
2009		-	-	-	-	-
Stalking						
2007		-	-	-	-	-
2008		-	-	-	-	-
2009		-	-	-	-	-
Extremisme						
2007		-	-	-	-	-
2008		-	-	-	-	-
2009		-	-	-	-	-
Meldingen overige vormen van ongewenst gedrag						

5.1 COMMANDANTEN EN LEIDINGGEVENDEN

commandantenlijn opgepakt werden is geen registratie. Dit gegeven is ofdstuk 9).

dat commandanten en leidinggevenden de laatste jaren vaker erkeplekken signaleren en oppakken en daarbij in meerdere mate de don en Lokale Vertrouwenspersonen consulteren. Wanneer dit in een rd voorkomt het dat een situatie escaleert.

it instemming van de melder worden commandanten / leiding-nogelijk stadium betrokken bij de meldingen die bij de Vertrouwens-aak ligt het vinden van een oplossing van het probleem op het niveau de casuïstiek van meldingen met commandanten / leidinggevenden “de lijn” verloopt over het algemeen goed. Wel “neemt” de lijn met oortastend en adequaat handelen zowel voor de melder als de o de werkplek wenselijk zou zijn. Het lijkt in sommige gevallen dat de agname te nemen en “knopen door te hakken”.

tevreden met de afloop. In enkele gevallen werd het gewenste aak hiervoor lag merendeels in het niet adequaat oppakken van het anten / leidinggevenden.

s de rol van de commandant / leidinggevende weergegeven zoals de en in de afhandeling ervaren heeft.

a meldingsformulieren opgenomen.

it vooral te maken met intimerend gedrag van leidinggevenden en i het probleem van de melder.

ggevende	Niet van toepassing	Positief	Negatief
	18	19	29
	31	25	44
	26	11	32

5.2 DOORVERWIJZINGEN NAAR FUNCTIONARISSEN / INSTANTIES

5.1 Doorverwijzingen

Van de in totaal 74 casussen welke in 2009 bij het Netwerk van Vertrouwenspersonen in behandeling waren vonden er 73 doorverwijzingen naar leidinggevenden, hulpverlenend klachtbehandelende instanties plaats om tot een gewenste oplossing te komen en / of na verlenen. Regelmatig hebben er meerdere verwijzingen in één casus plaatsgevonden. In verhouding met 2008 is het aantal doorverwijzingen nagenoeg gelijk gebleven. De samenwerking tussen de Vertrouwenspersoon en functionarissen / instanties verloopt bijna alle gevallen goed. Vertrouwenspersonen hebben, naast gedeelde casuïstiek, ook m regelmaat contact / overleg met een aantal van de in het overzicht genoemde functionarissen instanties.

Overzicht van doorverwijzing naar functionarissen / instanties

Doorverwijzingen	2007	2008	2009
Leidinggevenden	25	42	29
Afdeling P&O	5	5	8
Bedrijfs Maatschappelijk Werk (Arbo)arts	11	10	12
	3	6	3
Sectie Individuele Hulpverlening	1	3	-
Functionaris Integriteitzorg	7	5	1
Sectie Interne Onderzoeken	13	7	3
Juridisch Case Management	5	3	1
Sectie Klachten	-	1	-
Centrale Organisatie Integriteit Defensie i.o.	-	1	-
Juridische Dienst Verlening	-	1	1
Marechaussee Vereniging	2	4	2
Wapenadjutant	-	1	1
Geestelijke Verzorging	4	2	4
BNMO	-	1	-
Brigadeadjutant	-	1	1
Sociaal Medisch Team	-	1	-
CVP ander defensieonderdeel	-	1	1
Politie	-	2	1
KOGVAM	-	2	4
HDP	-	-	1
Totaal	76	99	73

5.2 In gang gezette acties en sancties naar aanleiding van doorverwijzing

Naar aanleiding van het doorverwijzen van de melder met betrekking tot de melding hebben, naast het voeren van

Actie n.a.v. meld
Oriënterend ond
KMaronderdeel
Overplaatsing ei

NSTE OMGANGSVORMEN

maties / lessen

s, voorlichtingsbijeenkomsten en themadagen over Sociale integriteit n.

laats binnen opleidingen en op diverse werkplekken en werden rtrouwenpersoonen en de CVP.

nland Uitzendingen (BULA) is met ingang van de zomer 6 uur vrij- ing op het gebied van integriteit en ethiek ter voorbereiding op de integriteit worden door de CVP verzorgd. In 2009 werden 16 lessen

vebsite

egriteit en Omgangsvormen” werd geactualiseerd en is, net als tgereikt en op de werkplekken verspreid.

e van de KMar informatie over het doel en de bereikbaarheid van het personen vermeld.

geunden

venden “Leidinggeven aan Omgangsvormen & Diversiteit” betreft een a the job” voor alle “zittende” leidinggevers van het niveau ot en met het niveau ploegcommandant / teamleider. Deze trainingen t Management Team en de Districts Management Teams. In 2009 ngen voor Carib, Brigades en de Staf C-KMar verzorgd. Hiermee is het

aan Omgangsvormen & Diversiteit” werd, in samenwerking met de ern trainingsbureau.

nilitaire leidinggevers is een dergelijk programma geborgd.

tegriteit binnen de KMar geïntroduceerd.

enior Medewerker van SI de Toolbox binnen de DMT's en BMT's

d als hulpmiddel voor het managen van integriteit binnen de KMar.

DVD, dilemmakaarten en een handreiking om integriteit binnen omsten en werkoverleg te bespreken.

maken binnen hun voorlichtingen gebruik van de Toolbox.

iaakt om speciaal voor buitenland uitzendingen dilemma-kaarten te

commandanten en leidinggevers met betrekking tot het zorg lle, sociaal veilige en prettige werkomgeving verder over beschikken tioneringsgesprekken, in / uitstroom-gesprekken en de gedragscode. Netwerk van Vertrouwenpersoonen dat van deze instrumenten niet wordt om integriteitonderwerpen aan de orde te stellen.

7. NETWERK VAN VERTROUWENSPERSONEN

Begin 2009 telde de Koninklijke Marechaussee 24 Vertrouwenpersoonen.

In september heeft een Vertrouwenpersoon de KMar verlaten. Eind 2009 telde de Konink Marechaussee 23 Vertrouwenpersoonen.

In het najaar heeft een landbrede selectie plaatsgevonden. Zes kandidaten zijn geselectee opgeleid als Vertrouwenpersoon en zijn met ingang van 1 januari 2010 aangesteld.

De Operationele Instructie van het Netwerk van Vertrouwenpersoonen is in 2009 herschre is met ingang van 1 januari 2010 van kracht geworden.

De Vertrouwenpersoonen hielden hun Districtsleiding met regelmaat op de hoogte van h activiteiten en (zo nodig geanonimiseerd) over de sfeer van de meldingen.

Ook vond het jaarlijkse overleg met de Commandant Koninklijke Marechaussee en het Ne van Vertrouwenpersoonen KMar plaats.

Onderwerpen van de plenaire themabijeenkomsten waren: teambuilding, introductie To en een Opfriscursus met onderdelen als samenwerkingrelaties, gespreksvoering en intervisiemethodieken.

Naast de plenaire bijeenkomsten vonden er intervisiebijeenkomsten in kleinere (vaste) gr plaats.



INSTITUTIE INTEGRITEIT DEFENSIE (COID) IN OPRICHTING

De onafhankelijke integriteit organisatie komt voort uit de port Commissie Staal.

an de COID worden defensiebreed de functies van de Centrale eheven. Deze functies worden ondergebracht bij de COID als Centrale ie (CAID). De CAID zet de eigen werkzaamheden door bij het als Centrale Vertrouwenspersoon vandaan komt.

Vertrouwenspersoon geparticipeerd in de projectgroep van de op te

eilijk proces gezien de schijnbare tegenstrijdige aanbevelingen van de woordelijkheid voor ongewenst gedrag ligt bij de lijn en er moet een rganisatie komen.

; expertise centrum, ondersteunt de verantwoordelijkheid van de lijn functie richting de lijn.

310 formeel in werking getreden.

9. AANDACHTSPUNTEN

Ongewenst gedrag in de vorm van intimidatie

De overzichten laten zien dat intimidatie, door melders, de meest ervaren vorm van onge gedrag is.

Zowel binnen de meldingen als adviesgesprekken betreft intimiderend gedrag circa 50% v totale aantal consulten. Veelal vindt de intimidatie plaats in de hiërarchische setting. Zow lokale Vertrouwenspersonen als de CVP hebben hierover in verschillende casussen gespre gevoerd met commandanten / leidinggevend.

Niet alle commandanten en leidinggevende herkennen zich in dit gedrag en de impact da op de melder.

Het bewustzijn met betrekking tot intimiderend gedrag behoeft aandacht. Aanspreken hi het eerste en meest effectieve middel, zowel collegiaal als in de hiërarchische lijn. Door d onveiligheid die de melder in de praktijk ervaart behoort dit voor hem / haar vaak niet tot mogelijkheid.

Inzicht in KMar breed ongewenst gedrag

Zoals benoemd in de inleiding willen we als KMar zoveel als mogelijk weten welk en hoev ongewenst gedrag er binnen onze organisatie plaatsvindt. Het geeft ons inzicht in de tren op de kwetsbare onderdelen van onze organisatie. Daarvan kan de organisatie in alle opzi leren voor de toekomst. Analyse van de kwetsbare onderdelen binnen de organisatie mak zij beter kunnen worden ingericht. Bewustwording en beleid kunnen gericht worden afgestemd.

Wanneer het ongewenste gedrag een strafbaar feit betreft is middels de meldingen van commandanten en de aangifte hierover een volledig overzicht van aard en aantallen.

Wanneer het om grensoverschrijdend ongewenst gedrag gaat is er geen totaaloverzicht. F Netwerk van Vertrouwenspersonen, de Functionaris Integriteitszorg, de Sectie Interne Onderzoeken en de Sectie Klachten maken registratie op.

Het is van de commandanten afhankelijk of hij / zij dit melden bij de CVP als Centraal Mel Ongewenst Gedrag. Deze informatie is dus onvolledig.

Gegevens van aard en aantallen van meldingen bij het Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BM' de Geestelijke Verzorging (GV) ontbreken. Er is dus geen totaaloverzicht. Hierdoor is het r mogelijk om de ongewenste omgangsvormen goed te managen.

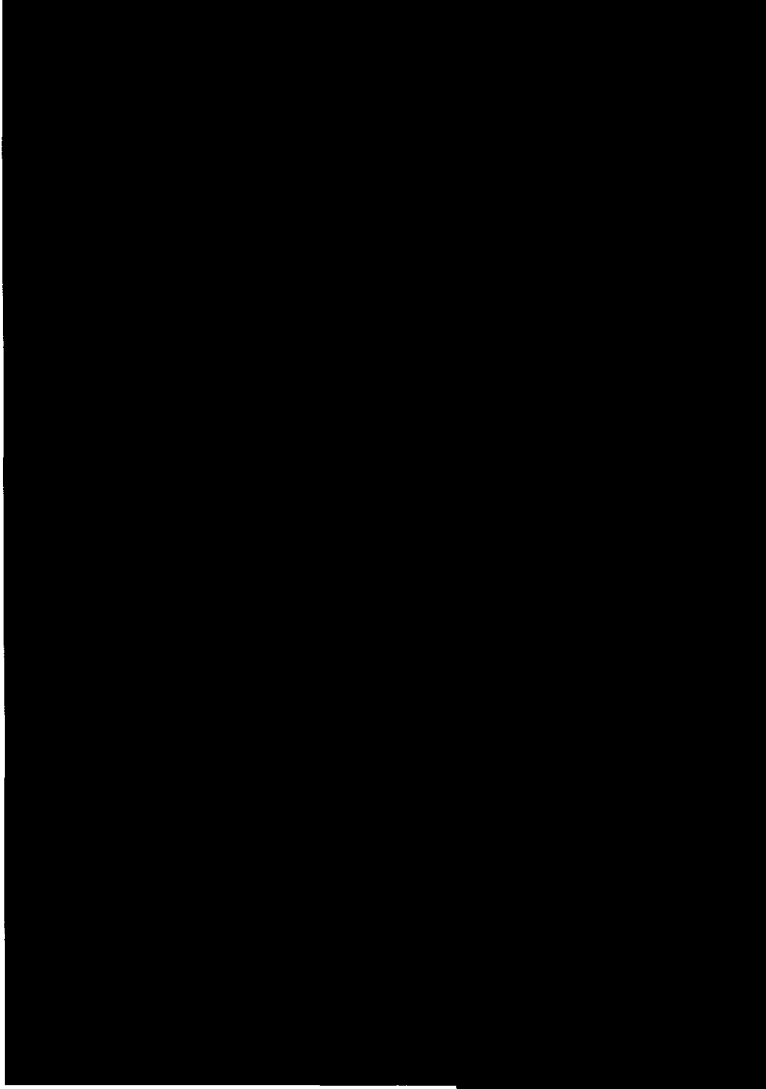
Om de mogelijkheid voor - en de meldingsbereidheid van boven genoemde groepen te vergroten zou een eenvoudig meldingssysteem, waarbij de vertrouwelijkheid van melders name vanuit de GV en BMW groep gewaarborgd is, een mogelijkheid bieden. Mogelijk ka COID hierin een rol spelen door het ontwikkelen van een systeem waarbij (defensiebreed genoemde commandanten en diensten kunnen en willen aansluiten. Dit gegeven is een aandachtspunt voor de CVP in 2010.

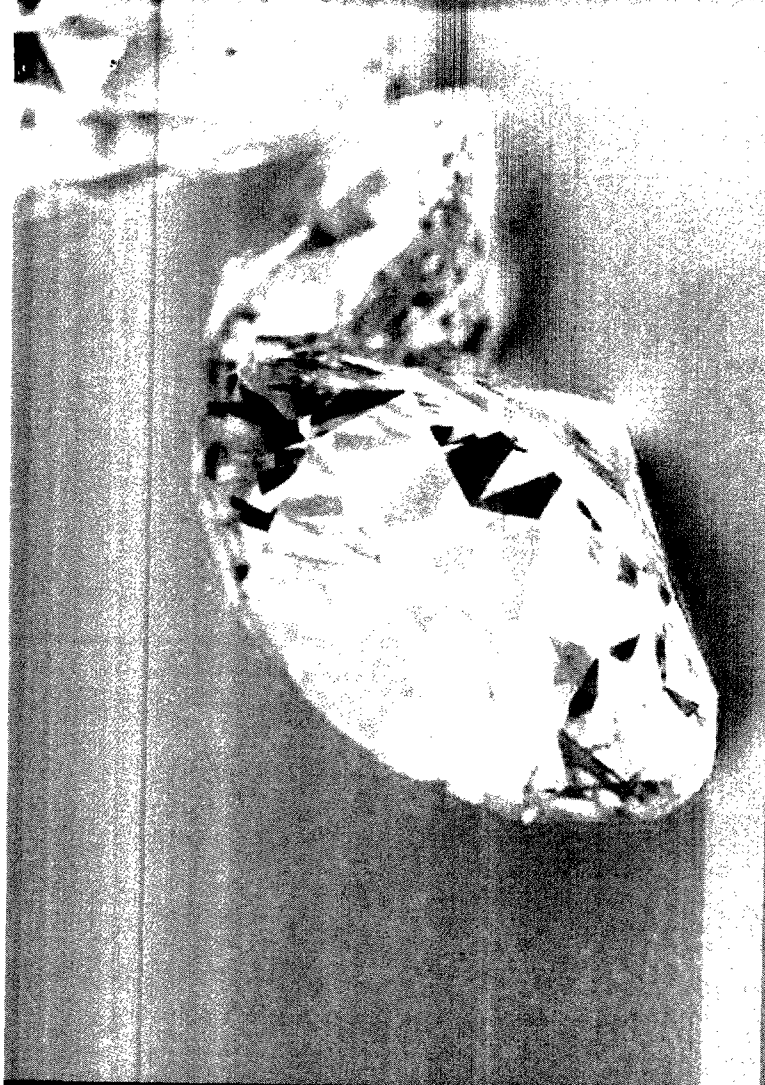
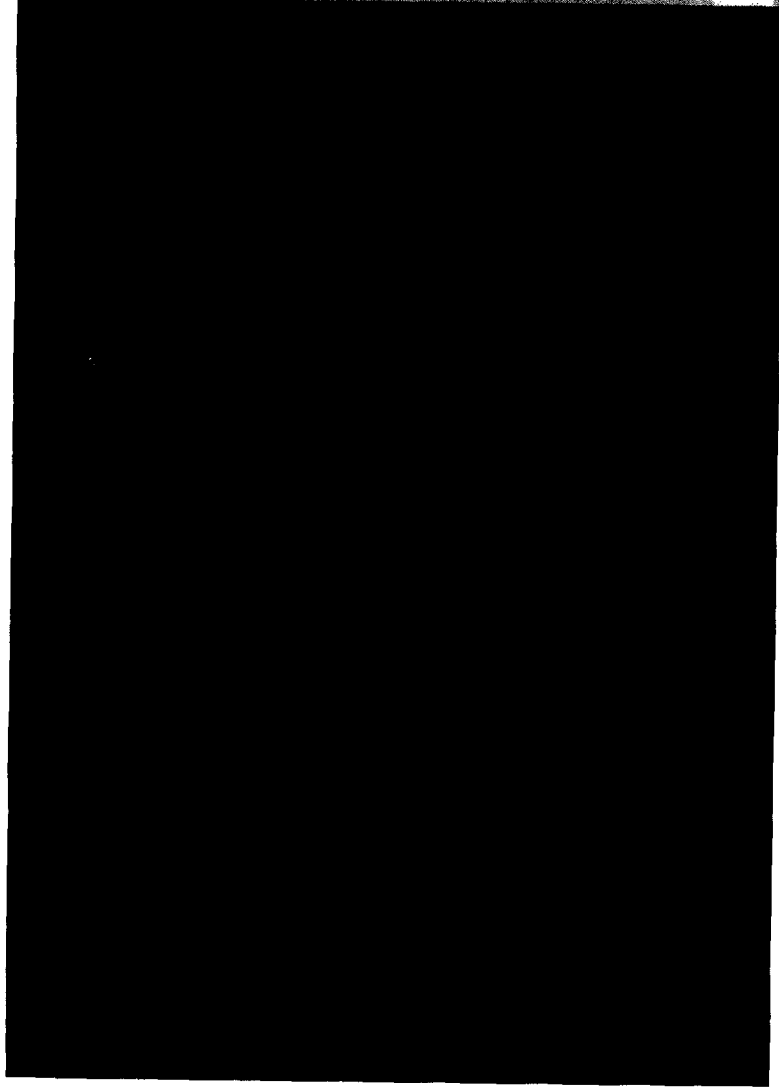
Instrumenten van commandanten en leidinggevend

Van de instrumenten waarover de commandanten en leidinggevende beschikken wordt n altijd voldoende gebruik gemaakt.

1 te denken dat al het ongewenste gedrag uit te bannen is.
om de bewustwording op de gewenste omgangsvormen te vergroten
ite gedrag terug te dringen. Iedereen gaat tenslotte toch graag met
haar werk. Sterker nog, iedereen heeft daar recht op.
anspreken op ongewenst gedrag komen we een eind in de richting
en.

hebben, evenals vorige jaren, een grote bijdrage geleverd aan de
met ongewenst gedrag geconfronteerd werden.
eventief als curatief en veelal ook "gewoon" als een luisterend oor.
un nevenfunctie buiten hun reguliere werktijd.
ersonen geeft hun betrokkenheid naar de collega's in de organisatie





JAAAR INTEG
DA

1. VOORWOORD

In het jaar 2009 was er vanuit de samenleving veel aandacht voor de integriteit van de overheid. Het declaratiegedrag van ministers, ambtelijke top en korpschefs zijn naar aanleiding van verzoeken in het kader van Wet Openbaar Bestuur, zogenaamde WOB- verzoeken, openbaar gemaakt.

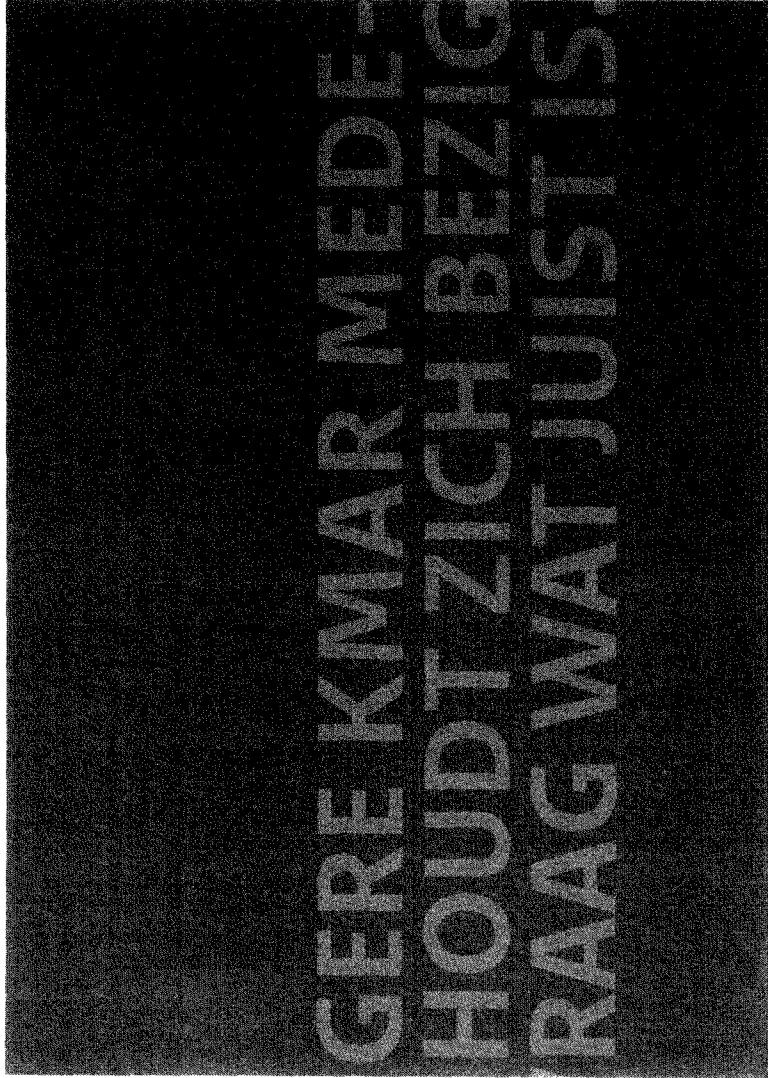
Vertrouwen vanuit de samenleving in de overheid is een voorwaarde voor de democratie. Organisatie als de Koninklijke Marechaussee neemt een bijzondere plaats in binnen de overheid. Juist de opsporingsbevoegdheid, het geweldsmonopolie en de belangrijke informatiepositie vragen om een zorgvuldige, integere manier van werken. De maatschappij mag verwachten dat zij haar taken op een professionele en integere wijze uitvoert. Het (integratie) management draagt bij aan het verbeteren van de integriteit van de KMar en haar medewerkers door het gedrag, de werkomstandigheden en de cultuur te bewaken en te bevorderen.

De KMar heeft te maken met medewerkers die in staat zijn om zelfstandig en als professional te opereren. Dat vraagt in het integriteitsbeleid om minder sturing door middel van regels en voorschriften en meer sturing door een gerichte ontwikkeling van het professionele beroepsvermogen van medewerkers. Integriteitsbeleid moet een goede mix zijn van het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid van de professional aan de ene kant en handhaving van kaders aan de andere kant.

Een integere KMar medewerker houdt zich bezig met de vraag wat juist is. De medewerker handelt in de geest van de regelgeving, spreken elkaar aan, zijn zelf aanspreekbaar op hun gedrag en zijn bereid om verantwoording af te leggen. Er is ruimte om te leren van gemiddelde fouten. Normen en waarden worden besproken en uitgedragen, er is onderling vertrouwen, er is behoefte om samen te werken. De medewerkers zijn trots op de Koninklijke Marechaussee.

De KMar voert op het gebied van integriteit een strikt beleid. Dit is gebaseerd op het principe dat de KMar betrouwbaar, geloofwaardig en integer wil zijn en blijven. Elke (vermeende) integriteitschending wordt gemeld, onderzocht en zo nodig gesanctioneerd. Incidenten worden nooit helemaal uit te sluiten. De KMar wil zo veel mogelijk leren van een integriteitschending. Hiermee worden de grenzen van het toelaatbare aan de medewerkers kenbaar gemaakt, zodat daarvan een preventieve en normstellende werking kan uitgaan. De basis voor het hanteren van een strikt integriteitsbeleid wordt gevormd door de taakstelling van de KMar, vastgelegd in de regelgeving. De KMar heeft in dat verband een strikter integriteitsbeleid dan andere delende onderdelen. Het integriteitsbeleid van de KMar is vergelijkbaar met het beleid van de Politie ook het beleidskader Integriteit Nederlandse Politie, oktober 2009.

Het organiseren van integriteit gaat niet alleen om het afhandelen van integriteitschendingen. De KMar heeft vele risicovolle taken. De KMar wil een organisatie zijn die de integriteit van de organisatie en haar medewerkers stimuleert en de medewerkers beschermt tegen verlies. In de organisatie is permanente reflectie en dialoog noodzakelijk over de betekenis van de waarden van de KMar in de praktijk.



INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord

2. Inleiding

3. Integriteit

3.1 Trainingen en opleidingen

3.2 Nevenwerkzaamheden

3.3 Selectieproces

3.4 Communicatie

4. Interne Onderzoeken

4.1 Overzicht afgehandelde zaken

4.1.1 Vergelijking met voorgaande jaren

4.1.2 Verdeling (afgehandelde) integriteitsmeldingen

4.1.3 Afhandeling van de meldingen - Van melding naar onderzoek -

4.1.4 Beschouwing afgeronde onderzoeken in relatie tot de rangen

4.1.5 Beschouwing afgeronde onderzoeken in relatie tot de fase (FPS)

4.1.6 Beschouwing afgeronde onderzoeken in relatie tot de districten

4.1.7 Beschouwing afgeronde onderzoeken naar aard per district

4.1.8 Beschouwing afgeronde onderzoeken naar aard en betrokkenheid

4.1.9 Beschouwing afgeronde onderzoeken naar gemiddelde leeftijd betr

4.1.10 Beschouwing totaal afgeronde onderzoeken naar privétijd en diens

4.2 Meldingen Geweldsaanwendingen

5. Juridisch Case Management

5.1 Landelijk overzicht afgedane JCM zaken 2009

5.2 Rechtspositionele onderzoeken, integriteitschendingen en afdoening

5.3. Onslagen

5.4 Ambtsberichten en schriftelijke berispingen

5.5 Overige afdoening

5.6 Geen maatregelen

5.7 Rechtspositionele onderzoeken en maatregelen per district

5.8 Tuchtrect

6. Terugblik op 2009



3. INTEGRITÄT

Integriteit is een lijnverantwoordelijkheid. Naar aanleiding van een significante stijging van het aantal integriteitsmeldingen in 2007 heeft het Integriteitplatform KMar oktober 2008 een advies uitgebracht met de titel "Handhaven waar nodig, Beschermen en stimuleren waar mogelijk" aan de directie van KMar gegeven.

Naar aanleiding van het MT-advies zijn de activiteiten van de Sectie Integriteit (SI) aangescherpt. In 2009 heeft het "uitrollen" van de toolbox integriteit prioriteit gehad. Eind 2008 is de Tool Integriteit binnen de KMar geïntroduceerd. Deze Toolbox is ontwikkeld als hulpmiddel voor het managen van integriteit. Het bevat ondermeer een DVD, dilemmakaarten en een managementmodel. Aan alle DMT's en meerdere BMT's zijn op eigen verzoek trainingen "managen van integriteit" gegeven. Deze trainingen zijn maatwerk. Ook zijn er trainingen "managen van integriteit" gegeven aan doelgroepen als: stafadjudanten, vertrouwenspersonen, de college van bestuur en van de andere Defensieonderdelen en collega's van het COID. Ook vertrouwenspersonen maken binnen hun voorlichtingen gebruik van de Toolbox.

Sinds enige tijd wordt aangesloten bij de onderwerpen P&O-instrumenten, opleidingen en leiderschap. Aansluiten bij P&O-instrumenten houdt onder andere in het verbeteren van onderwerp integriteit als competentie, in het selectieproces, in functioneringsgesprekken en werkoverleggen.

Met aansluiten bij Opleidingen wordt vooral meegekeken naar de inhoud van de lessen op gebied van integriteit. De SI verzorgt zelf ook enkele lessen, bv het “organiseren van integriteit voor leidinggevers”. Daarnaast wordt ook extra lessen Integriteit en Ethiek verzorgd voor instructeurs. Ten aanzien van leiderschap vindt afstemming plaats met Bureau Leiderschap Communicatie.

3.1 Trainingen en opleidingen

De trainingen “organiseren van integriteit” zijn door de deelnemers positief ontvangen. In adviesvragen bij de AV&I zijn na de trainingen toegenomen. Ook zijn er meerdere vervolg geweest; er is een start gemaakt om specifieke dilemma’s voor buitenland uitzendend te ontwikkelen. Er is meegedacht om een Integriteitlerlijn in de opleiding Buitenland Uitzendingen (BULA) te ontwikkelen. Binnen de BULA is met ingang van medio 2009, ruit gemaakt om te werken aan de bewustwording op het gebied van integriteit en ethiek ter voorbereiding op de uitzending. Bij een aantal brigades zijn er ook trainingen verzorgd vo leidinggevend en/of instructeurs. Er zijn verkennende gesprekken geweest met enkele brigades en met de DP&C om binnen de KMar kennis op gebied van risicoanalyse verder t ontwikkelen. Vanuit de NLDA heeft de coördinator van de HDV en de docent ethiek, de SI verzocht om te ondersteunen, een module “organiseren van integriteit” te ontwikkelen v MDV en HDV. De ervaring en uitkomst van de trainingen zijn divers. Het inventariseren va kwetsbaarheden, het leren van incidenten, de rol van de lijn en vragen over de fairheid va integriteitbeleid zijn onderwerpen die het meeste aan bod zijn geweest. Door het Dienst centrum Gedragswetenschappen is onderzoek verricht naar de afhandeling van integritei: schendingen, waarvan het rapport begin 2010 is uitgekomen. Deze onderwerpen zijn me genomen naar het integriteitplatform.

rapport 2009 van de Koninklijke Marechaussee. Dit rapport is een
 len van de Staf Commandant Koninklijke Marechaussee, te weten:
 ctie Interne Onderzoeken (SIO) van de Afdeling Veiligheid &
 uster Juridisch Case Management (JCM) van de Directie P&O Afdeling

nuleren en bewaken van de integriteit van de KMar en haar medele integriteitonderwerpen grijpen veelal in elkaar en worden daarom gisch als ook in de afhandeling van incidenten, zoveel mogelijk fungeert als adviseur/vraagbaak, beleidsmedewerker, en docent/op de vraag vanuit de organisatie. Bij activiteiten op eigen initiatief ich vooral op processen, of afdelingen, met de meeste integriteit-oudelijke meldingen met betrekking tot de sociale integriteit is er ge "jaarsverslag KMar 2009 Sociale Integriteit en Omgangsvormen".

anties die te maken krijgen met de afhandeling van (mogelijke) anties van de Koninklijke Marechaussee.

heden uit in opdracht van CKMar. In voorkomend geval is het ook onderzoek door een andere dienst of in samenwerking uitgevoerd. Wel worden adviezen gevraagd en ongevraagd gegeven. Dit betreft mogelijke integriteitschendingen in de ruimste zin des woords.

amheden uit in opdracht van CKMar. Deze werkzaamheden worden ondersteund door de afdeling Beleidsanalyse, Advies & Onderzoek. De sectie P-ondersteuning is belast met activiteiten die zich richten op de ondersteuning van de activiteiten van de afdeling Beleidsanalyse, Advies & Onderzoek. De sectie P-ondersteuning is belast met activiteiten die zich richten op de ondersteuning van de activiteiten van de afdeling Beleidsanalyse, Advies & Onderzoek.

isievare samenwerking tussen de SIO en het JCM voortgezet en verder uitbreiden. Het JCM zal de komende jaren meer activiteiten vinden op het gebied van overleg, kennisdeling en samenwerking. Het JCM zal de komende jaren meer activiteiten vinden op het gebied van overleg, kennisdeling en samenwerking. Het JCM zal de komende jaren meer activiteiten vinden op het gebied van overleg, kennisdeling en samenwerking.

zaan op het proces en de activiteiten van de sectie integriteit. Het

4. INTERNE ONDERZOEKEN

De onderzoeken die de Sectie Interne Onderzoeken (SIO) verricht, zijn onder te verdelen in categorieën:

Oriënterende onderzoeken:

Dit betreffen (feiten)onderzoeken die worden ingesteld ter nadere vaststelling van ter ker gekomen vermoedens of signalen van mogelijke integriteitschendingen. Op basis van het oriënterend onderzoek wordt geconcludeerd dat er niets aan de hand is of dat een (militair strafrechtelijk, disciplinair en/of militair tuchtrechtelijk onderzoek gerechtvaardigd is.

(Militair)strafrechtelijke onderzoeken:

Dit betreft onderzoeken naar een (militair)strafbaar feit, waarbij het bij aanvang van het onderzoek duidelijk is, dat de gemelde (mogelijke) integriteitschending een strafbaar feit betreft. Dit onderzoek vindt plaats onder leiding van het openbaar ministerie.

Disciplinaire onderzoeken:

Dit zijn onderzoeken naar (mogelijke) integriteitschendingen, waarbij het bij aanvang van het onderzoek duidelijk is, dat het hier om een misdraging gaat welke is aan te merken als wan gedrag of plichtsverzuim.

Het is niet altijd noodzakelijk dat er een intern onderzoek wordt ingesteld. Het is mogelijk de feitelijkeheden voldoende bekend zijn voor het bevoegd gezag. Op basis daarvan kan het bevoegd gezag tot een oordeel komen of er wel/niet een disciplinaire bestraffing moet worden

Bij de uit te voeren onderzoeken is het soms noodzakelijk om externe expertise "in te huren". Hierbij moet gedacht worden aan expertise op het gebied van digitale recherche, zeden, financiële recherche en CIE. Deze expertises zijn niet binnen de SIO beschikbaar, daar hier vaak sprake is van certificering en zeer specifieke kennis. In voorkomende gevallen wordt zoveel mogelijk een beroep gedaan op 'vaste' externe recherchecapaciteit. De specifieke kennis van vaardigheden van interne onderzoeken wordt hierdoor gewaarborgd. In het jaar 2009 is gemaakt van externe capaciteit op het gebied van digitale recherche, Forensische Opsporing Zeden zowel vanuit de KMar organisatie als daarbuiten.

4.1 Overzicht afgehandelde zaken

4.1.1 *Vergelijking met voorgaande jaren*

In voorgaande jaren zijn bij de (mogelijke) integriteitschendingen de meldingen gewelddadig en/of anderszins aanpakbaar. Echter in 2009 is gekozen voor het apart weergeven van deze meldingen.

Jaar: Aantal meldingen: +/- %		
2005	178	0
2006	208	+ 30
2007	232	+ 24
2008	199	- 33
2009	194	- 5

ingen voor nevenwerkzaamheden voor openbare diensten. Hier wordt er bepaalde voorwaarden. De nevenwerkzaamheden mogen niet zijn waar de Defensie enige samenwerking mee heeft.

ragswetenschappen (GW) heeft in 2009 ook onderzoek verricht naar het proces op gebied van integriteit. Dit onderzoek beveelt een proces van werving & selectie te verbeteren. Inmiddels wordt met het proces van werving & selectie (PAS) besproken in hoeverre dit egevoegd aan het selectieproces.

iet gebied van communicatie rond het onderwerp integriteit: gevangen, de gedragscode is verbeeld op linnen doeken met KMar orden in 2010 uitgerold; is uitgebreid gedragen". Een Defensie DVD met betrekking tot sociale is uitgereikt aan de vertrouwenspersonen en het LOKKMar; ranetsite; het KMar-magazine; e afhandeling van integriteitschendingen op intranet.

afgedelde integriteitsmeldingen

Meldingen van (mogelijke) integriteitschendingen uit 2008 onderzocht. De afhandeling hiervan zijn meegenomen in deze beschouwing. Het is de behandeling doorgeschoven naar het jaar 2010. Deze meldingen worden afgehandeld.

In totaal 197 meldingen afgehandeld en worden in deze rapportage in

	2009
2008	194
	29
	233
in jaar 2010	26
	197

Meldingen van (mogelijke) integriteitschendingen

De meldingen geleid tot het instellen van een onderzoek, waarbij de misdraging van disciplinaire aard was. De meldingen welke aanleiding gaven tot het instellen van een onderzoek, de mogelijke misdraging van strafrechtelijke aard was. De meldingen ontvangen welke aanleiding gaven tot het instellen van een oriëntatie onderzoek, werden niet geleid tot een strafrechtelijke en/of rechtspositionele afhandeling, dan wel er geen betrokkenen bekend zijn geworden en

informatie verzoeken/-mededelingen met een algemeen karakter, dan wel ketenpartners, die geen aanleiding hebben gegeven tot het onderzoek. In het jaar 2009 zijn 17 van dergelijke consultaties afge-

handeld. In meerdere consultaties, zijn er bij de SIO 67 specifieke informatie-ingen van de diverse politieregio's. Deze verzoeken hadden betrekking te verrichten veiligheids-/antecedentenonderzoeken in het kader van binnen deze politieregio's.

Onderzoek naar een mogelijke integriteitschending terugverwezen naar de betrokkene(n), omdat gezien de aard en omvang van de vermeende onderzoek van SIO noodzakelijk bleek.

	2009
disciplinair vervolg	46
officieel vervolg	66
in - Geen vervolg	63
	17
n	5

4.1.3 Afhandeling van de meldingen - Van melding naar onderzoek -

Meldingen welke bij de Sectie Interne Onderzoeken binnen komen, zijn globaal als volgt gecategoriseren:

- Consulten vanuit de lijn, betreffen kortstondige contacten, veelal telefonisch, tussen lijnmanagement en de SIO;
- Informatieverzoeken van BIO's van andere politieregio's;
- Informatieverzoeken van BD'n en/of MIVD;
- Meldingen van mogelijke integriteitschendingen;
- Meldingen van concrete integriteitschendingen;

Een afgerond/aangeboden onderzoeksdossier kan meerdere incidenten/meldingen beva-

Aangeboden onderzoeksdossiers
Openbaar Ministerie
Juridisch Case Management

Figuur 4.4: Aangeboden onderzoeksdossiers OM en JCM.

Van de onderzoeksdossiers die naar JCM zijn gestuurd, gaat het in 66 gevallen om strafrechtelijke onderzoeken.

4.1.4 Beschouwing afgeronde onderzoeken in relatie tot de rangen

In de vorige paragraaf is gemeld, dat 112 onderzoeksdossiers in het afgelopen jaar zijn afgehandeld en aangeboden aan het JCM. Daar alle aan het openbaar ministerie aangeboden dossiers, aan het JCM worden aangeboden, worden slechts de aan het JCM aangeboden dossiers veruitgiediept ter voorkoming van doublures.

In deze 112 dossiers werd de betrokkenheid van in totaal 117 medewerkers vastgesteld.

Rang:	A Aantal betrokkenen:	B % van aantal betrokkenen:	C % Personeels bestand KMar:	% Betrok heid binnen
Mar 4	8	7%		2%
Mar 3	11	9%		2%
Mar 2	18	15%		9%
Mar 1	16	14%		10%
Wmr	11	9%		10%
Wmr 1	23	20%		25%
Ow	11	9%		14%
Aoo	9	8%		9%
TInt	0	0%		0%
EInt	2	2%		4%
Kap	2	2%		2%
Maj	2	2%		2%
Lkol	1	1%		1%
Kol	0	0%		0%
Burgerpersoneel	3	3%		9%

personeelsbestand van de Koninklijke Marechaussee, blijkt dat 1,8% van de dossiers geraakt bij een mogelijke integriteitschending waarvan een afgerond onderzoek is ingesteld.

De Marechaussee der 1^e klasse en lager zijn bovengemiddeld vertegenwoordigd.

De afgeronde onderzoeken in relatie tot de fase (FPS) zijn verdeeld in binnen de afgeronde en aangeboden dossiers van de contractsoort van de 117 betrokken KMar-ambtenaren. Het aantal aan het aantal betrokkenen per fase flexibel personeel-

A	B	C	D
Aantal betrokkenen:	% van aantal onderzoeken:	% Personeels bestand KMar:	% Betrokken- heid binnen categorie:
68	58,1%	36%	2,9%
46	39,3%	55%	1,3%
3	2,6%	9%	0,5%

per fase flexibel personeelsysteem

Uit de afgeronde onderzoeken blijkt dat het personeel welke een Fase 1 of Fase 2 heeft doorlopen jaar 112 afgeronde onderzoeksgegevens aangeboden. Het aantal aan het aantal betrokkenen naar voren komt binnen ingestelde

De afgeronde onderzoeken in relatie tot de districten zijn verdeeld in binnen de afgeronde en aangeboden dossiers van de contractsoort van de 117 betrokken KMar-ambtenaren. Het aantal aan het aantal betrokkenen per fase flexibel personeel-

Aantal afgeronde Strafrechtelijke Onderzoeks- dossiers:	Aantal afgeronde Disciplinaire Onderzoeks- dossiers:	% Totaal (afgerond)	Sterkte eenheid:	% aantal onder- zoeken i.r.t. sterkte eenheid
2	2	3,6%	401	1,0%
14	8	19,6%	1646	1,3%
10	7	15,2%	988	1,7%
20	14	30,4%	1217	2,8%
7	3	8,9%	755	1,3%
6	7	11,6%	837	1,6%
5	3	7,1%	685	1,2%
2	2	3,6%	n.v.t.	n.v.t.

dossiers naar soort onderzoek afgezet in percentages per eenheid

4.1.7 Beschouwing afgeronde onderzoeken naar aard per district

Bekeken is de aard van de afgeronde en aangeboden dossiers van (mogelijke) integriteitschendingen uitgesplitst per eenheid.

Incident Soort/Aard	STAF CKMAR	SCHIPHOL DLBE	LOKKMAR	NOORD- OOST	WEST	ZUID
Wetboek van Strafrecht:						
Zeden	2	1	2	2		1
Bedreiging/Geweld		10	2	11	2	1
Diefstal/Verduistering	1	1		3	1	1
Overige		1	3	7	2	3
Wetboek van Mil. Strafrecht:						
Schending dienst-voorschrift		2	1	1	2	1
Overige Mil.						
Wetgeving						
Wegenverkeers- wetgeving:						
Rijden onder invloed		2	1	5	1	1
Overige verkeers- wetgeving		1	3		4	1
Opiumwetgeving:						
Bezit/gebruik lijst 1 en/of 2		1		4		
Overige:			1	1	2	
Disciplinaire onderzoeken:						
	1	3	4	1	2	1
Totaal						
42217341013						

Figuur 4.8: Aantal onderzoeksgegevens naar aard van de (mogelijke) integriteitschending per district.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de dossiers welke gerelateerd zijn aan feiten zoals vermeld in het Wetboek van Strafrecht het meest vertegenwoordigd zijn. Het aantal onderzoeken ten aanzien van personeel van het LOKKMar is het hoogst.

5. JURIDISCH CASE MANAGEMENT

et Openbaar Ministerie, dat conform de Politiewet en de Ambts-
zweid was toegepast. Alle overige meldingen werden dusdanig
gepaste geweld conform de ambtsinstructie is gehandeld en dat
elen van proportionaliteit en subsidiariteit.

duiding:	Schiphol	DLBE	Noord-Oost	West	Zuid	Totaal
tenaren	5	1	0	0	14	20
st	10	3	0	0	17	30
	0	0	0	0	1	1
tenaren	0	0	0	0	2	2
tenaren	1	1	0	0	1	3
tenaren	1	1	0	0	1	3
tenaren	1	0	0	0	0	1
tenaren	1	0	0	0	0	1
hten	0	0	0	0	1	1
tenaren	0	0	0	0	1	1
ME	1	0	0	0	0	1
tenaren	0	0	0	0	0	0
tenaren	2	2	0	0	0	4
tenaren	3	2	0	0	0	5
van	0	0	0	0	0	0
tenaren	0	0	0	0	0	0

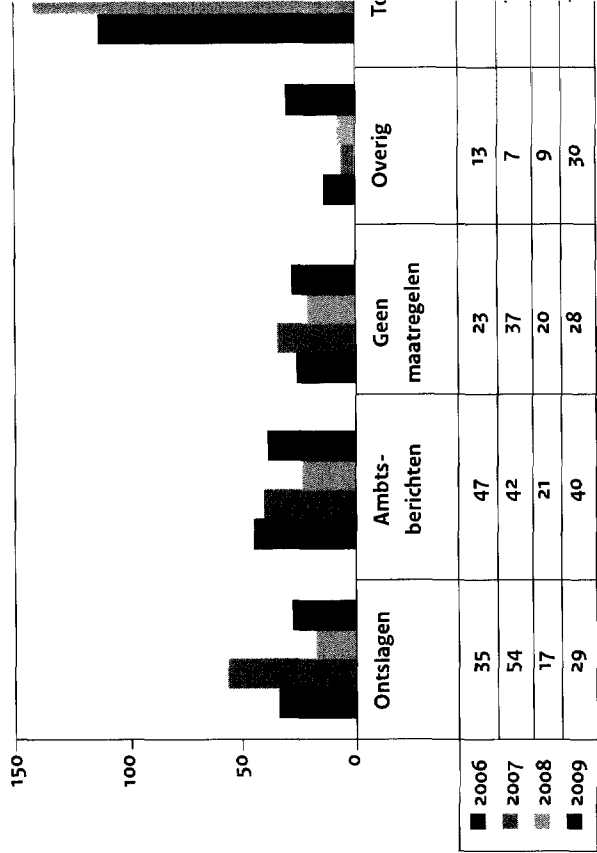
neldingen geweldsaanwending per district.

Thans zijn er 70 medewerkers in verband met een integriteitschending in onderzoek bij h
Dit betreft voor het merendeel onderzoeken die in 2009 zijn opgestart en in 2010 zullen w
afgedaan.

5.1 Landelijk overzicht afgedane JCM zaken 2009

5.2 Rechtspositionele onderzoeken, integriteitschendingen en afdoeening
In het jaar 2009 heeft JCM 127 medewerkers in verband met integriteitschendingen in ont
gehad.

In totaal zijn 29 medewerkers ontslagen als gevolg van een integriteitschending. Voorts zi
36 ambtsberichten (militairen) en 4 schriftelijke berispingen (burgerambtenaren) opgege
28 zaken zijn geen maatregelen getroffen en is een afloopbericht verzonden. De overige 3
zaken zijn op andere wijze afgedaan (zie hierover punt 5.5).



Figuur 5.1: Rechtspositionele onderzoeken en afdoeening door JCM in 2006-2009

5.3. Ontslagen

In totaal zijn 29 medewerkers van de KMar in verband met een integriteitschending ontsl

Rang	Aantal
Mar4	5
Mar3	4
Mar2	8

scheid gemaakt van het aantal ontslagen naar categorie. De ontslagen van rijden onder invloed afgedaan, 7 zaken van diefstal, 6 zaken van bedreiging, 4 zaken betreffende zeden en 1 zaak betreffende van een getuigenverklaring.

antal
1
6
7
7
4
4
29

Figuur 5.3: Aantal ontslagen naar categorie

nde bestuursrechtelijke maatregel die CKMar ter beschikking heeft. In gegaan tot ontslag, als gevolg van een integriteitschending.

phol	West	LOKKMar	DLBE	Zuid	Noord-Oos	Staf	Totaal
		5					5
		4					4
	4	2		1	1		8
						1	2
	1	1		1			3
			1				2
							1
							1
			1			1	2
						1	1
	5	2				1	8

ng of stand onderverdeeld per district

schriftelijke berispingen
chten en schriftelijke berispingen in verband met een integriteit-
edewerkers van de KMar.

opgelegd aan militairen van de KMar en 4 schriftelijke berispingen
1 de KMar.

al

Een ambtsbericht is een besluit (ex. Artikel 1:3 Awb) dat gegevens bevat aangaande het fur
tioneren en/of gedrag van een medewerker. Een ambtsbericht kan zowel een positieve als
negatieve inhoud bevatten. De 40 ambtsberichten/schriftelijke berispingen die in de ond
staande tabel zijn opgenomen, zijn negatieve ambtsberichten als gevolg van een integrite
schending. Deze ambtsberichten behelzen tevens een waarschuwing en worden opgenomen
in het persoonsdossier.

Rang	Schiphol	West	LOKKMar	DLBE	Zuid	Noord-O
Mar4			1			
Mar3			4			
Mar2	1	3				2
Mar1		1				1
Wmr	2	1	2		1	
Wmr1	1	2	1	3		1
Ow	2	1		1		3
Aoo						1
Totaal	6	8	8	4	1	8

Figuur 5.6: Aantal ambtsberichten per rang of stand onderverdeeld per district

De 36 ambtsberichten zijn opgelegd ter zake de volgende integriteitschendingen:

Soort integriteitschending	Aantal
Schending dienstvoorschrift	5
Plichtsverzuim (dienst)	2
Geweld/mishandeling	5
Valsheid in geschriften	1
Bedreiging	1
Belediging	1
Ordeverstoring	6
Vrijheidsbeneming	2
Vernieling	1
Misbruik informatiesystemen	1
Misbruik dienstwapen	3
Rijden onder invloed	2
Gevaar op de weg	4
Overige verkeerswetgeving	1
Misbruik hoedanigheid	1

De 4 aan burgerambtenaren opgelegde schriftelijke berispingen zijn ter zake de navolgen
integriteitschendingen. Het ging in één zaak om het rijden onder invloed en in een ander
om belediging. De twee overige zaken hadden betrekking op het oneigenlijk gebruik en
overmatig gebruik van defensiemiddelen.

g" is een aantal wijzen van afdoening te onderscheiden. In 1 zaak is end gesprek gevoerd. De overige 29 zaken betroffen zaken waarin het uit uiteindelijk niet bewezen werd geacht maar waarbij secundaire legen waren in de gedragssfeer (bijv. werkhouding). Deze zaken zijn ijzing naar de lijncommandant.

verwijzing er toe geleid dat de betrokkene ontheven is uit de initiële i heeft de terugverwijzing geleid tot gebruikmaking van het tuchtrecht en waarschuwingsbrief als managementtool.

chtspositionele) maatregelen genomen omdat het vermeende feit en te staan of omdat er sprake was van een zeer gering feit. De 28 hebben een afloopbericht, inhoudende sluiting van het onderzoeks- vangen. In het afloopbericht is nadrukkelijk het voorbehoud we feiten en omstandigheden blijken, het rechtspositioneel orden opgestart.

nderzoeken en maatregelen per district

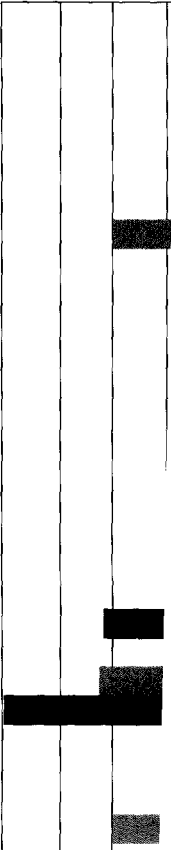
zicht van de rechtspositionele onderzoeken en maatregelen per

e het JCM in 2009 heeft onderzocht, was 21% afkomstig van Schiphol, LOKKMar, 11% van DLBE, 13% van Zuid, 5% van Noord-Oost en 6% van tages dienen wel gezien te worden in verhouding tot de totale t district.

	Schiphol	West	LOKKMar	DLBE	Zuid	Noord-Oost	Staf	Totaal
	3	5	12	3	2	2	2	29
	8	8	9	4	1	8	2	40
	7	4	5	4	1	4	3	28
	9	5	9	3	2	1	1	30

zoeken en maatregelen per district/staf

- Ontslag
- Ambtsbericht/Berisping
- Geen maatregelen
- Overig



5.8 Tuchtrect

Algemeen

In het jaar 2009 zijn 72 tuchtrechtelijke sancties opgelegd. Het betreffen 61 medewerkers rang van marechaussee, 6 medewerkers in de rang van wachtmeester en 5 medewerkers i rang van wachtmeester der eerste klasse.

Tuchtrecht versus bestuursrecht

In de dagelijkse praktijk wordt binnen de KMar overwegend gesanctioneerd via de Algemene Wet Bestuursrecht. De reden daarvoor is de beperkte werking van de Wet Militair Tuchtrec (WMT) als gevolg van de volgende aspecten:

- Ten eerste moet sprake zijn van gedragingen die plaatsvinden gedurende de tijd waar militair dienst doet of behoort te doen. Deze gedraging dient voorts plaats te vinden militaire locatie.
- Ten tweede geldt in de meeste zaken een ‘verjaringstermijn’ van 21 dagen.
- Ten derde kan een feit niet tuchtrechtelijk worden gesanctioneerd indien het tevens strafbaar feit oplevert.

Het merendeel van de zaken die zich in 2009 hebben voorgedaan, strandden op de voorn criteria. Veel integriteitshandelingen vonden plaats buiten de militaire tijd/locatie, waren dagen termijn voorbij en/of waren strafrechtelijk van aard.

Algemeen gesteld is het juridisch mogelijk om iemand zowel tuchtrechtelijk als bestuursrechtelijk te straffen voor hetzelfde feit. Echter raadt het JCM dit af, daar een medewerker twee maal gestraft hoeft te worden voor dezelfde gedraging door het bestuursoorgaan.

Tuchtrechtzaken binnen de KMar

In het jaar 2009 zijn in 72 integriteitzaaken tuchtrechtelijke sancties opgelegd. Het betrefe medewerkers in de rang van marechaussee en 11 medewerkers in de rang van wachtmeest

Rang	Aantal	District	Aantal
Mar4	0	LOKKMar	54
Mar3	22	West	13
Mar2	23	Zuid	4
Mar1	16	Noord-Oost	0
Wmr	6	Schiphol	0
Wmrn	5	DLBE	1

5.10: Verdeling tuchtrechtzaken naar rang

5.11: Verdeling tuchtrechtzaken naar district

In 2008 waren er slechts 16 zaken binnen de KMar op tuchtrechtelijke wijze afgedaan. De verhoging van het aantal tuchtrechtzaken lijkt verband te hebben met de herziening van WMT in 2009. Met de herziening van het WMT is de geldboete verhoogd naar maximaal € voor een overtredding van het tuchtrecht.

KMar 29 medewerkers ontslagen en hebben 36 medewerkers een
gevolg van een integriteitschending. Uit analyse blijkt onder meer
; personeel met een tijdelijk dienstverband. Bij een groot aantal van
19) gaat het om personeel in de rang van marechaussee (geen

at in 70% gaat om integriteitschendingen buiten diensttijd. Het
(zowel soft- als harddrugs) en het tijden onder invloed zijn terug-
ngen. Geconstateerd wordt, dat ondanks het feit dat men kennis
ancie op deze integriteitschendingen, velen zich hier willens en
n.

trafontslagen kan zijn veroorzaakt, doordat er meer schendingen
mogelijk dat het duidelijke beleid en de resolute aanpak binnen de
er feiten boven tafel komen. Annemelijk is dat casuïstiek meer
rdeelbaar wordt door; de toegenomen aandacht voor het onderwerp,
ionele verantwoordelijkheid en het creëren van de veilige werk-
voor integriteit binnen de KMar. Er zijn meerdere mooie voorbeelden
niseren van integriteit. Zoals bv het aanspreken van medewerkers op
del van een persoonlijk ontwikkelingsplan (BSB). Het integriteitplat-
tegriteitoverleg geïnitieerd met publieke en private ketenpartners.

; van de trainingen, de gegeven lessen op het LOKKMar en de
ende netwerken als Vertrouwenspersonen en Stafadjudanten de
1:

vooral streun in regelgeving, hebben nog te weinig vertrouwen in hun
vermogen. Het lijnmanagement reageert veelal laat op gedrag,
n beschermen zouden integriteitschendingen kunnen voorkomen en
en. Er worden regelmatig vragen gesteld over de fairheid van het
ouden niet voldoende eenduidig worden opgepakt. Er zijn vragen over
1 sancties worden regelmatig als onredelijk ervaren.

iteitschendingen wordt wel "de negatieve benadering" genoemd. Bij
gaat het naast het voorkomen van schendingen, vooral ook om het
onele verantwoordelijkheid. Het effect van preventief integriteit-
gere termijn zichtbaar. Het is goed mogelijk dat de schendingen een
lijven en misschien nog iets toenemen. Een (hoger) aantal schen-
iteitmanagement niet per se als negatief gezien. De KMar is een
verp "Integriteit" serieus neemt, de zaken oppakt, afhandelt en er