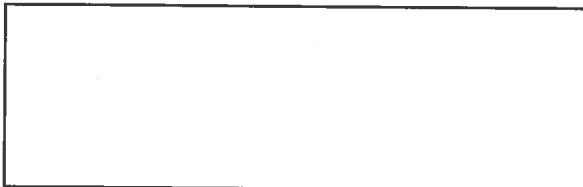




Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag



**Directie Wetgeving en
Juridische Zaken**
Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 59 84
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij



Ons kenmerk
2015.180
939999-148149-WJZ

Bijlage
A, B en 9 documenten

Uw brief
7 juli 2015

Datum: **7 MRT 2016**

Betreft: Beslissing op uw Wob-verzoek

Geachte 

In uw brief van 7 juli 2015 heeft u met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) informatie verzocht over het gevoerde integriteitsbeleid en naleving van de gedragscode.

U vraagt:

- De jaarverslagen waarin de ministeries verantwoording moeten afleggen over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode, over de periode 2006-2014;
- De jaarverslagen / rapporten met alle vragen en meldingen die binnenkomen bij de Vertrouwenspersoon Integriteit van alle ministeries en de daaronder vallende diensten en organen;
- Kopieën van de notulen van bijeenkomsten en vergaderingen van het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (hierna: IPIM); en
- Kopieën van interne en externe rapporten die betrekking hebben op integriteit en meldingen in de breedste zin van het woord.

Over dit verzoek hebt u op 27 augustus 2015 contact gehad met medewerkers van het ministerie van Binnenlandse Zaken (hierna: BZK) en het ministerie van Financiën. Dit gesprek heeft geleid tot de volgende afspraken:

- Het Wob-verzoek heeft betrekking op de jaren 2009 tot en met 2014;
- Het Wob-verzoek heeft uitsluitend betrekking op het kerndepartement;
- Met de in het Wob-verzoek onder het eerste gedachtenstreepje genoemde "jaarverslagen" worden bedoeld de overzichten van de Interne onderzoeken conform de Uniforme registratie Integriteitschendingen voor zover die nog niet naar aanleiding van eerdere Wob-verzoeken openbaar zijn geworden en/of (nog) niet zijn gepubliceerd op www.rijksoverheid.nl;
- Het verzoek heeft tevens betrekking op dit overzicht over het jaar 2014.
- Onder de aan het slot van het Wob-verzoek vermelde "kopieën van interne en externe rapporten die betrekking hebben op integriteit en meldingen in de breedste zin van het woord" wordt verstaan externe rapporten / onderzoeken die op verzoek van de departementen door bijvoorbeeld wetenschappers zijn opgesteld; en
- Het gedeelte van het verzoek dat betrekking heeft op de notulen van bijeenkomsten en vergaderingen van het IPIM zal door het ministerie van Binnenlandse Zaken worden beantwoord.

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*



Deze afspraken heeft u op 25 november 2015 bevestigd. Het ministerie van BZK heeft uw verzoek op 9 december 2015 doorgezonden naar het ministerie van VWS. In de brief van 31 december 2015 is de beslistermijn met vier weken verdaagd tot 4 februari 2016. Bij brief van 25 januari 2015 is aan u medegedeeld dat de beslistermijn met twee weken is opgeschort vanwege het vragen van zienswijze aan een derde belanghebbende.

**Directie Wetgeving en
Juridische Zaken**

Ons kenmerk
2015.180
939999-148149-WJZ

Het ministerie van VWS maakt de kosten voor de behandeling van een Wob-verzoek inzichtelijk en informeert verzoeker hierover. De behandeling van uw Wob-verzoek heeft het ministerie van VWS in ieder geval € 848,10 gekost.

Met excuses voor de vertraagde afhandeling ontvangt u hierbij mijn besluit.

Wettelijk kader

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar bijlage A.

Inventarisatie documenten

Op basis van uw verzoek zijn meerdere documenten aangetroffen. Deze documenten zijn opgenomen in een inventarisatielijst, die als bijlage B bij dit besluit is gevoegd. In deze inventarisatielijst staat per document welke weigeringsgronden zijn toegepast.

Zienswijzen

U bent geïnformeerd dat er een derde belanghebbende is bij de openbaarmaking van een document en dat deze in de gelegenheid is gesteld hierover een zienswijze te geven.

De derde belanghebbende heeft schriftelijk aangegeven geen bedenkingen te hebben bij de voorgenomen wijze van openbaarmaking.

Besluit

Ik besluit de door u gevraagde informatie deels openbaar te maken. Voor een nadere specificatie per document verwijs ik naar bijlage B en de documenten. De reden waarom ik deze informatie deels openbaar maak volgt uit hetgeen ik hieronder heb opgenomen onder het kopje Motivering.

Een aantal documenten zijn reeds openbaar en vallen daarmee buiten de reikwijdte van de Wob. Voor de vindplaats van deze documenten verwijs ik naar bijlage B.

Voorts is van belang dat het ministerie van VWS voor de periode 2009 tot en met 2014 niet over alle gevraagde informatie beschikt. De ontstane leemtes zijn veelal veroorzaakt door tijdelijk verminderde aandacht en capaciteit ten aanzien van het integriteitsonderwerp. Zo zijn er voor de jaren 2009 en 2010 enkel verslagen van de vertrouwenspersonen Arbeidsconflicten beschikbaar. De vertrouwenspersonen Integriteit rapporteerden in die tijd doorgaans mondeling. Ook zijn er voor de jaren 2011 en 2013 geen jaarverslagen van de vertrouwenspersoon voorhanden, maar respectievelijk een brief aan de medezeggenschapsraad en een nota ter informatie. Vanaf het jaar 2014 is in deze lacune weer structureel voorzien.

Daarnaast merk ik het volgende op. Een aantal documenten betreffen niet louter het kerndepartement, maar zien op de totalen van het ministerie. Dit geldt onder andere voor voor de Jaarrapportage 2014 (document 6). De gegevens van deze rapportage zien overigens enkel op meldingen van de dienstonderdelen;



bij het kerndepartement zijn over het jaar 2014 geen (vermoedens van) integriteitschendingen gemeld.

Directie Wetgeving en
Juridische Zaken

Ter algemene toelichting op de rapportages merk ik op dat meerdere meldingen betrekking kunnen hebben op één persoon en dat meerdere personen betrokken kunnen zijn bij één (vermoeden van) integriteitschending. Voorts is van belang dat er in een aantal gevallen sprake is geweest van onvoldoende opsporingsindicatie waardoor geen onderzoek heeft plaatsgevonden. Ten slotte kan na daadwerkelijke constatering van de integriteitschending een gesprek hebben plaatsgevonden waarna verder actie niet nodig is geacht.

Ons kenmerk
2015.180
939999-148149-WJZ

Motivering

Ingevolge artikel 3, vijfde lid, van de Wob, wordt een verzoek om informatie ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11 van de Wob.

Het recht op openbaarmaking op grond van de Wob, dient het publieke belang van een goede en democratische bestuursvoering. Het komt iedere burger in gelijke mate toe. Daarom kan ten aanzien van de openbaarheid geen onderscheid worden gemaakt naar gelang de persoon of de bedoeling of belangen van de verzoeker. Bij de te verrichten belangenafweging worden dan ook betrokken het algemene belang bij openbaarmaking van de gevraagde informatie en de door de weigeringsgronden te beschermen belangen, maar niet het specifieke belang van de verzoeker.

Evenmin kent de Wob een beperkte vorm van openbaarmaking. Dit betekent dat openbaarmaking van de gevraagde documenten uitsluitend aan u op grond van de Wob niet mogelijk is. Indien ik aan u de betreffende documenten verstrek, moet ik deze ook aan anderen geven indien zij daarom verzoeken. In dat licht vindt de afweging dan ook plaats.

De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd. In een aantal documenten staan (in)directe identificerende persoonsgegevens. Dit betreft namen, telefoonnummers en e-mailadressen van betrokkenen. Ik ben van oordeel dat ten aanzien van deze gegevens het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het algemene belang van openbaarheid. Daarom heb ik de persoonsgegevens in deze documenten onleesbaar gemaakt onder vermelding van: 10.2.e.

Voor zover het de namen van ambtenaren betreft is hierbij het volgende van belang. Weliswaar kan, waar het gaat om beroepshalve functioneren van ambtenaren, slechts in beperkte mate een beroep worden gedaan op het belang van eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer. Dit ligt anders indien het betreft het openbaar maken van namen van de ambtenaren. Namen zijn immers persoonsgegevens en het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kan zich tegen het openbaar maken daarvan verzetten. Daarbij is van belang dat het hier niet gaat om het opgeven van een naam aan een individuele burger die met een ambtenaar in contact treedt, maar om openbaarmaking van de naam in de zin van de Wob.

Wijze van openbaarmaking

De documenten treft u bij dit besluit in kopie aan.



Plaatsing op internet

De stukken die met een geanonimiseerde versie van dit besluit voor een ieder openbaar worden, zullen op www.rijksoverheid.nl worden geplaatst.

Een afschrift van dit besluit zend ik aan belanghebbende.

Hoogachtend,

de Minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,
naams deze,
de plv. Secretaris-Generaal,

Directie Wetgeving en
Juridische Zaken

Ons kenmerk
2015.180
939999-148149-WJZ

drs./A.M/W. Kleinmeulman

Bezwaar

Hebt u vragen over deze beslissing of bent u het er niet mee eens? Kijk eens op <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/vws/bezwaarschriften-vws>. Daar wordt uitgelegd wat u kunt doen als u het niet eens bent met de beslissing en misschien bezwaar wilt maken. Er staan voorbeelden waarmee u de kans op een succesvol bezwaar kan inschatten.

Wilt u een bezwaarschrift sturen, dan moet dit binnen zes weken na de datum die bovenaan deze brief staat. Let op: doe dit op tijd, anders kan uw bezwaar niet behandeld worden. Noem in het bezwaarschrift uw naam en adres, en de datum en het kenmerk van deze brief (dit kenmerk vindt u in de rechterkantlijn). Geef aan waarom u het niet eens bent met de beslissing. Vergeet niet om uw bezwaarschrift te ondertekenen en van een datum te voorzien. Wilt u zo vriendelijk zijn om een kopie van deze brief mee te sturen met het bezwaarschrift?

Het bezwaarschrift stuurt u naar:
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Directie Wetgeving en Juridische Zaken
Postbus 20350
2500 EJ Den Haag

U kunt uw bezwaarschrift ook faxen naar: (070) 340 59 84 of mailen naar:
WJZ.bezwaarenberoep@minvws.nl.



Bijlage A

Directie Wetgeving en
Juridische Zaken

Ons kenmerk
2015.180
939999-148149-WJZ

Artikel 10 van de Wob luidt, voor zover relevant, als volgt:

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:
 - a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
 - b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
 - c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
 - d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.
2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
 - a. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
 - b. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
 - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
 - d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
 - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
 - f. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;
 - g. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.
3. Het tweede lid, aanhef en onder e, is niet van toepassing voor zover de betrokken persoon heeft ingestemd met openbaarmaking.

(...)

Bijlage B Inventarislijst EXTERN Wob-verzoek 2015.180						
Nr.	Omschrijving	Datum	Openbaarmaking	Weigeringsgronden	Opmerkingen	
1.	Jaarverslagen conform de uniforme registratie integriteitschendingen Sociaal Jaarverslag 2009	21-5-2010	Reeds openbaar		https://www.rijksoverheid.nl/documenten/iaarverslagen/2010/05/21/sociaal-jaarverslag-vws-2009	
2.	Sociaal Jaarverslag 2010		Geheel		Enquête ten behoeve van rapportage over 2010 voor VWS totaal	
3.	Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2011		Reeds openbaar		https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-volksgezondheid-welzijn-en-sport/documenten/wob-verzoeken/2014/02/05/besluit-wob-verzoek-meldingen-van-vermoedelijke-integriteitsaantastingen-vws	
4.	Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2012		Reeds openbaar		https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-volksgezondheid-welzijn-en-sport/documenten/wob-verzoeken/2014/02/05/besluit-wob-verzoek-meldingen-van-vermoedelijke-integriteitsaantastingen-vws	
5.	Overzicht meldingen van (vermoedens van) integriteitschendingen 2013		Reeds openbaar		https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-volksgezondheid-welzijn-en-sport/documenten/wob-verzoeken/2014/12/16/bijlagen-bij-wob-besluit-over-meldingen-van-moedelijke-integriteitsaantastingen	
6.	Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2014		Gedeeltelijk	10.2.e	Enquête ten behoeve van rapportage over 2014 voor VWS totaal	
6.1	Bijlage inzake cijfers VWS kern 2014		Geheel		In 2014 zijn geen formele meldingen binnengekomen.	
	Jaarverslagen vertrouwenspersonen					

7.	Jaarverslag 2009	Vertrouwenspersonen Arbeidsconflicten	1-1-2010	Gedeeltelijk	10.2.e	
8.	Jaarverslag 2010	Vertrouwenspersonen Arbeidsconflicten	1-4-2011	Gedeeltelijk	10.2.e	
9.	Brief van SG aan Departementale inzake Vertrouwenspersonen 2011	Ondernemingsraad	27-4-2012	Gedeeltelijk	10.2.e	
10.	Jaarverslag Vertrouwenspersonen	Integriteit 2012	1-1-2013	Gedeeltelijk	10.2.e	
11.	Nota ter Informatie inzake meldingen van (vermoedens van) integriteitschendingen 2013	toelichting overzicht	25-2-2014	Gedeeltelijk	10.2.e	
12.	Jaarverslag Vertrouwenspersonen	Integriteit 2014	1-2-2015	Gedeeltelijk	10.2.e	
	Externe Rapporten					
	Geen documenten aanwezig					

Sociaal Jaarverslag 2010

Enquête t.b.v. de rapportage over 2010

DEEL 2: REGISTRATIEFORMULIER INTEGRITEIT

Alleen rapporteren over de situaties die in 2010 zijn afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag
(Een melding in 2009, afgerond in 2010 wordt dus dit jaar gerapporteerd)

Ministerie: van VWS	ingevuld door:
Verslagjaar: 2010	tel.nr.:

Vraag 1	Aantal betrokkenen met vermoedens van integriteitsschendingen	70
	Aantal betrokkenen waarvan vermoedens van integriteitsschendingen zijn geconstateerd	6
	Inclusief 'betrokkene onbekend' en 'betrokkene is niet in dienst van de organisatie'	

vraag 1a Type - vermoedelijke - schendingen	meldingen / vermoedens	waarvan geconstateerd
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - financiële schendingen	2	2
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik positie en belangenverstengeling	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - lekken en misbruik van informatie	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik van bevoegdheden	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik van geweldsbevoegdheid	0	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongewenste omgangsvormen	62	0
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misdragingen in de privé-sfeer	1	1
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen / overschrijding interne regels	4	3
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misstand volgens de klokkenluidersregeling	1	0
Totaal aantal type schendingen	70	6

(per betrokkene zijn meerdere type schendingen mogelijk)

Vraag 2a (Bestuurlijke / ambtelijke) behandeling	
Volledig feitenonderzoek	6
Alleen vooronderzoek	1
Geen onderzoek	63
Onbekend	0
(per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven, ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)	70

Vraag 2b Onderzoeksinstantie (onder verantwoordelijkheid bevoegd gezag)	
Intern onderzoek	7
Extern onderzoek	0
Intern onderzoek gevolgd door extern onderzoek	0
(per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven, ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)	

Vraag 2c Aangifte bij het Openbaar Ministerie	
Aangifte bij het openbaar Ministerie	0

Vraag 3 Afdoening			
a) disciplinair (per betrokkene alleen de zwaarste afdoening vermelden)	voorwaardelijk	onvoorwaardelijk	
schriftelijke berisping	0		3
buitengewone dienst	0		0
vermindering vakantie	0		0
financiële afdoening	0		0
verplaatsing	0		0
schorsing met inhouding van bezoldiging	0		0
strafontslag	0		4
Totaal disciplinair	0		7
andere afdoening / ambtelijke afdoening (waarschuwingsbrief, coaching etc)	0		1
geen afdoening	0		0
Totaal afdoening	0		8

b) strafrechtelijk (die intern zijn afgerond)	
veroordeling	0
transactie / boete	0
seponering door OM	0
overig	0
niet bekend	0

Uw antwoorden graag vóór 15 februari sturen naar: @minbzk.nl
Dank voor uw medewerking.
Telefoon:

TOELICHTING

De vragen zijn gebaseerd op het Landelijk modelformulier registratie integriteitsschendingen

1)

Uitgangspunt is de melding over een vermoedelijke schending. Hierbij geldt dat 1 melding = 1 betrokkene (dus bij 3 betrokkenen in 1 casus telt dit als 3 'meldingen'). Op de melding/betrokkene wordt actie ondernomen waaruit kan blijken dat een vermoeden van een schending wordt vastgesteld (geconstateerde schending).

De bedoeling is dat bij meldingen/vermoedens van integriteitsschendingen alle meldingen worden opgegeven. Een deel daarvan zal worden geconstateerd en dat wordt bij **waarvan geconstateerd** opgegeven.

Diverse ministeries hebben in het verleden aangegeven dat de geconstateerde schendingen uiteindelijk het meest van belang zijn. Tegelijkertijd weten we dat bepaalde type schendingen vanwege hun kenmerken veel vaker niet kunnen worden vastgesteld (bv. ongewenste omgangsvormen, of lekken van informatie) terwijl meldingen hierover wel een signaal kunnen zijn over mogelijke risico's in de organisatie.

2)

Het formulier bevat de vraag of de melding bestuurlijk is onderzocht (volledig feitenonderzoek, alleen vooronderzoek, geen onderzoek, onbekend). De aard van een melding kan zodanig zijn dat een volledig onderzoek niet mogelijk of niet gewenst is.

Aangezien het uitgangspunt betrekking heeft op de meldingen/betrokkenen is expliciet opgenomen dat het gaat om meldingen waarvan de behandeling is afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag.

Een melding kan dus hebben plaatsgevonden in een eerder kalenderjaar, maar het gaat om het jaar van afdoening.

Is het onderzoek onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag (al dan niet met een sanctie) in 2010 afgerond, dan vindt registratie over 2010 plaats, ook als aangifte gedaan is bij het Openbaar Ministerie. U hoeft de afwikkeling bij het OM niet af te wachten voordat u rapporteert.

Er is een onderscheid tussen het bestuursrechtelijke (disciplinaire traject) en het strafrechtelijke. Vanuit het bestuursrechtelijke traject kan het onderzoek intern door de eigen organisatie worden verricht, of worden uitbesteed aan een extern bureau waarbij het onderzoek nog steeds onder de eigen bestuurlijke verantwoording valt. Ook beide opties zijn mogelijk, eerst een intern onderzoek en vervolgens een extern onderzoek.

Daarnaast kan er aangifte worden gedaan ten behoeve van een strafrechtelijk traject waarbij het OM verantwoordelijk is. Om het onderscheid met het bestuursrechtelijke traject te maken is deze vraag afzonderlijk opgenomen.

3)

- Er is geëxpliciteerd dat t.a.v. een betrokkene alleen de zwaarste afdoening wordt opgenomen.

- De afzonderlijke disciplinaire maatregelen (geldboete, inhouding- of vermindering salaris, niet toekennen periodiek, uitsluiting hogere salarisschaal, indelings lagere salarisschaal) zijn samengevoegd onder 'financiële afdoening'.

- Het begrip 'andere afdoening' is toegelicht. 'geen afdoening' is toegevoegd. Het totaal aan (disciplinaire) afdoeningen zal gelijk zijn aan het totaal aan betrokkenen.

- De uitkomsten bij het OM hoeven slechts gemeld te worden in het jaar waarin het onderzoek bij het bevoegd gezag is afgerond (vraag 3b). Dat zal vaak 'niet bekend' zijn.

Voorbeelden

- Van een vermoedelijke misdraging in de privésfeer in 2009 loopt een intern onderzoek door in 2010. In 2010 wordt de integriteitsschending geconstateerd en ook een straf opgelegd. Over dit vermoeden wordt over 2010 gerapporteerd (in beide kolommen 1a en in 3)

- In 2010 komt een melding van een vermoedelijke financiële schending binnen. Hiernaar wordt eerst een intern onderzoek ingesteld. Vervolgens voert een extern onderzoeksbureau een feitenonderzoek uit. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt aangifte bij het OM gedaan en wordt overgegaan tot strafontslag. Het OM is nog bezig met het strafrechtelijk onderzoek in 2011 en ook de beroepsprocedure tegen het strafontslag loopt nog. Aangezien het onderzoek en de afdoening door het bevoegd gezag in 2010 is afgerond, wordt over deze situatie in 2010 gerapporteerd (Beide kolommen 1a, bij 2b onder 'zowel in- als extern onderzoek', bij 3a 'strafontslag' en 'niet bekend' bij 3b)

- Een vermoeden van misbruik van bevoegdheid wordt in 2009 gemeld. In 2010 komt uit onderzoek naar voren dat er niets aan de hand is. Over deze melding/vermoeden wordt over 2010 gerapporteerd (in kolom 1a in 'vermoedens', in kolom 2a en 2b, in 3a 'geen afdoening')

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 20 juli 2015 12:19
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: 2014

Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk**Enquête t.b.v. de rapportage over 2014****Deel 2: Registratieformulier integriteit**

Aleen rapporteren over de situaties die in 2014 zijn afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag
(Een melding in 2014, afgerond in 2014 wordt dus dit jaar gerapporteerd)

Ministerie :	VWS
Ingevuld door:	[REDACTED]
Tel.nr.:	[REDACTED]

Vraag 1a	Aantal betrokkenen met vermoedens van integriteitsschendingen	23	gevalen
	Aantal betrokkenen waarvan vermoedens van integriteitsschendingen zijn geconstateerd	5	gevalen
	Inclusief 'betrokkene onbekend' en 'betrokkene is niet in dienst van de organisatie'		

Vraag 1b		31	gevalen
Aantal interne meldingen			gevalen
Aantal externe meldingen			gevalen
Totaal aantal meldingen		31	gevalen
Aantal meldingen in het kader van de klokkenluidersregeling			gevalen
Aantal meldingen van Meldpunt M			gevalen

(per betrokkene aangegeven of melding intern of extern is en of sprake is van meldingen in het kader van klokkenluidersregeling of van Meldpunt M)

Vraag 1c	Type - vermoedelijke - schendingen	meldingen / vermoedens	waarvan geconstateerd
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - financiële schendingen			gevalen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik positie en belangenverstengeling			gevalen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - lekken en misbruik van informatie			2
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik van bevoegdheden			gevalen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik van geweldsbevoegdheid			gevalen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik van gangsovername			gevalen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misdragingen in de privé-steer			4
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen / overschrijding interne regels			2
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misstand volgens de klokkenluidersregeling			gevalen
Totaal aantal type schendingen			8
(per betrokkene zijn meerdere type schendingen mogelijk)			gevalen

Vraag 2a	(Bestuurlijke / ambtelijke) behandeling	16	gevalen
Volledig feitonderzoek			gevalen
Aleen vooronderzoek		5	gevalen
Geen onderzoek		10	gevalen
Onbekend			gevalen
(per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven, ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)		31	gevalen

Vraag 2b	Onderzoeksinstantie (onder verantwoordelijkheid bevoegd gezag)	21	gevalen
Intern onderzoek			gevalen
Extern onderzoek			gevalen
(per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven, ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)			

Vraag 2c

Aangifte bij het openbaar Ministerie

Aangifte bij het Openbaar Ministerie

gevallen

Vraag 3

Afdoeining

a) disciplinair (per betrokkene alleen de zwaarste afdoeining vermelden)

Schriftelijke berisping

Buitengewone dienst

Vermindering vakantied

Financiële afdoeining

Verplaatsing

Schorring met inhouding van bezoldiging

Straftoetslag

Totaal disciplinair

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

geval

Andere afdoeining / ambtelijke afdoeining (waarschuwingsbrief, coaching etc)

Geen afdoeining

Totaal afdoeining

2

2

geval

geval

geval

geval

b) strafrechtelijk (die intern zijn afgerond)

Veroordeling

Transactie / boete

Seponering door OM

Oveng

Niet bekend

geval

geval

geval

geval

geval

Uw antwoorden graag vóór 15 februari 2015 opsturen naar:

DGOBR-OPR-informatievoorziening@personeel@minbzk.nl

TOELICHTING:

De vragen zijn gebaseerd op het Landelijk modelformulier registratie integriteitsschendingen

1)

Uitgangspunt is de melding over een vermoedelijke schending. Hierbij geldt dat 1 melding = 1 betrokkene (dus bij 3 betrokkenen in 1 casus telt dit als 3 'meldingen'). Zie vraag 1a. Op de melding/betrokkene wordt actie ondernomen vanuit kan blijken dat een vermoeden van een schending wordt vastgesteld (geconstateerde schending).

Als bij een betrokkene meerdere vermoedelijke respectievelijk geconstateerde integriteitsschendingen zijn bij 1 melding, telt dit als 1 melding. Bij vraag 1c dienen dan wel alle vermoedelijke respectievelijk geconstateerde type schendingen te worden geregistreerd (per betrokkene zijn meerdere type schendingen mogelijk).

De bedoeling is dat bij meldingen/vermoedens van integriteitsschendingen alle meldingen worden opgegeven. Een deel daarvan zal worden geconstateerd en dat wordt bij waarvan geconstateerd opgegeven.

Diverse ministeries hebben in het verleden aangegeven dat de geconstateerde schendingen uiteindelijk het meest van belang zijn. Tegelijkertijd weten we dat bepaalde type schendingen vanwege hun kenmerken veel vaker niet kunnen worden vastgesteld (bv. ongewenste omgangsvormen, of lekken van informatie) terwijl meldingen hierover wel een signaal kunnen zijn over mogelijke risico's in de organisatie.

Vraag 1b verwijst naar informatie over de melding, zoals opgenomen in het landelijk modelformulier registratie integriteitsschendingen. Per betrokkene (een melding met meerdere betrokkene, telt de registratie als meerdere meldingen) moet worden aangegeven of de melding intern of extern is. Ook per betrokkene aangegeven of er sprake is van melding in het kader van de klokkenluiderregeling of van Meldpunt M.

2)

Het formulier bevat de vraag of de melding bestuurlijk is onderzocht (volledig feitenonderzoek, alleen vooronderzoek, geen onderzoek, onbekend). De aard van een melding kan zodanig zijn dat een volledig onderzoek niet mogelijk of niet gewenst is.

Aangezien het uitgangspunt betrekking heeft op de meldingen/betrokkenen is expliciet opgenomen dat het gaat om meldingen waarvan de behandeling is afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag.

Een melding kan dus hebben plaatsgevonden in een eerder kalenderjaar, maar het gaat om het jaar van afdoeining.

Is het onderzoek onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag (al dan niet met een sanctie) in 2014 afgerond, dan vindt registratie over 2014 plaats, ook als aangifte gedaan is bij het Openbaar Ministerie. U hoeft de afwikkeling bij het OM niet af te wachten voordat u rapporteert.

Er is een onderscheid tussen het bestuursrechtelijke (disciplinaire traject) en het strafrechtelijke. Vanuit het bestuursrechtelijke traject kan het onderzoek intern door de eigen organisatie worden verricht, of worden uitbesteed aan een extern bureau waarbij het onderzoek nog steeds onder de eigen bestuurlijke verantwoordelijkheid valt. Ook beide opties zijn mogelijk, eerst een intern onderzoek en vervolgens een extern onderzoek.

Daarnaast kan er aangifte worden gedaan ten behoeve van een strafrechtelijk traject waarbij het OM verantwoordelijk is. Om het onderscheid met het bestuursrechtelijke traject te maken is deze vraag afzonderlijk opgenomen.

file:///ISSCDATA06/frd/shsdr.nl/FS/0175/ /HOME/Desktop/Bijlage%203%20Cijfers%20Integriteit%202014%20VWS%20.htm[28-12-2015 13:29:11]

3)

- Er is geëxpliciteerd dat t.a.v. een betrokkene alleen de zwaarste afdoening wordt opgenomen.
- De afzonderlijke disciplinaire maatregelen (geldboete, inhouding- of vermindering salaris, niet toekennen periodiek, uitsluiting hogere salarisschaal, indelings lagere salarisschaal) zijn samengevoegd onder 'financiële afdoening'.
- Het begrip 'andere afdoening' is toegelicht. 'geen afdoening' is toegevoegd. Het totaal aan (disciplinaire) afdoeningen zal gelijk zijn aan het totaal aan betrokkenen.
- De uitkomsten bij het OM hoeven slechts gemeld te worden in het jaar waarin het onderzoek bij het bevoegd gezag is afgerond (vraag 3b). Dat zal vaak 'niet bekend' zijn.

Voorbeelden

- Van een vermoedelijke misdraging in de privésfeer in 2013 loopt een intern onderzoek door in 2014. In 2014 wordt de integriteitsschending geconstateerd en ook een straf opgelegd. Over dit vermoeden wordt over 2014 gerapporteerd (in beide kolommen 1a en in 3)
- In 2014 komt een melding van een vermoedelijke financiële schending binnen. Hiernaar wordt eerst een intern onderzoek ingesteld. Vervolgens voert een extern onderzoeksbureau een feitenonderzoek uit. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt aangifte bij het OM gedaan en wordt overgegaan tot strafontslag. Het OM is nog bezig met het strafrechtelijk onderzoek in 2014 en ook de beroepsprocedure legen het strafontslag loopt nog. Aangezien het onderzoek en de afdoening door het bevoegd gezag in 2014 is afgerond, wordt over deze situatie in 2014 gerapporteerd (Beide kolommen 1a, bij 2b onder 'zowel in- als extern onderzoek', bij 3a 'strafontslag' en 'niet bekend' bij 3b)
- Een vermoeden van misbruik van bevoegdheid wordt in 2013 gemeld. In 2014 komt uit onderzoek naar voren dat er niets aan de hand is. Over deze melding/vermoeden wordt over 2014 gerapporteerd(in kolom 1a in 'vermoedens', in kolom 2a en 2b. in 3a 'geen afdoening')

Organisatie: VWS kern

Ministerie van VWS

OOR-10-039

**VERSLAG VAN DE VERTROUWENSPERSONEN
ARBEIDSCONFLICTEN
OVER DE PERIODE JANUARI - DECEMBER 2009**



Januari 2010

Inleiding

De functie van vertrouwenspersoon arbeidsconflicten voor het kerndepartement bestaat sinds medio 2005. Sinds 1 juni 2007 zijn er twee vertrouwenspersonen [REDACTED] en [REDACTED]. Deze rapportage beslaat de periode 1 januari – 31 december 2009. In 2008 is er geen apart Jaarverslag verschenen, maar is deze opgenomen in het Sociaal Jaarverslag van VWS

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

1. Wat doen we en voor wie?
2. Wie hebben ons geraadpleegd en wat is het resultaat?
3. Wat hebben we nog meer gedaan?
4. Aanbevelingen

1. Wat doen we en voor wie?

Wij zijn er om werknemers van VWS te adviseren bij afspraken met leidinggevenden. Op verzoek van een werknemer geven we informatie, advies en in enkel geval directe ondersteuning over afspraken van medewerkers met hun leidinggevenden en of collegae. Onze functie omschrijving is te vinden op het Intranet.

Wij zijn aangesteld voor het kerndepartement van VWS, SCP en GR/RGO. In het verslagjaar is besloten ook te gaan werken voor het CIBG (wat in praktijk al het geval was), CBG, RVZ en CCMO. De publiciteit hierover volgt begin 2010.

Een verzoek van de IGZ om ook voor hun dienst als vertrouwenspersonen te werken hebben we afgewezen. We zien mogelijkheden genoeg voor de IGZ om dit zelf op te pakken.

In 2009 bleek dat [REDACTED] ook nog achtervang voor de vertrouwenspersoon van het RIVM was, overigens zonder dat daarvan is gebruik gemaakt. Deze situatie wordt in 2010 afgebouwd.

2 Wie hebben ons geraadpleegd en wat is resultaat?

Het afgelopen jaar hebben 15 personen contact gezocht:

- waarvan 7 vrouwen en 8 mannen;
- waarvan 11 personen uit schaal 10 of hoger en 4 uit lagere schalen;
- waarvan 10 afkomstig van het kerndepartement, 5 van het CIBG;
- waarvan de meeste contacten met 1 of 2 gesprekken met het geven van informatie of advies zijn afgerond; voor 3 contacten waren 4 gesprekken of meer nodig;
- waarvan de meerderheid met het advies uit de voeten kon, maar in drietal gevallen was er reeds sprake van een conflict dat tot ontslag of dreiging van ontslag heeft geleid.
- waarvan in een enkel geval een verwijzing naar P&O heeft plaats gevonden.

De afloop weten we niet altijd, omdat we alleen reageren als een medewerker ons benaderd. De indruk bestaat dat het merendeel van de contacten op tijd bij ons kwamen; er was nog geen escalatie naar een onomkeerbaar conflict.

De tijdsbesteding voor deze functie was gemiddeld voor 2 vertrouwenspersonen samen ruim een dag per maand.

3. Wat hebben we nog meer gedaan?

Als al enkele jaren hameren we op een overzichtelijke folder of digitaal document over de te hanteren procedures, rechten en plichten binnen VWS als er sprake is van discussie over

functioneren van medewerkers. Er is door de dienstleiding actie ondernomen om tot een folder te komen, maar deze is nog niet verschenen.

Gesproken is ook met DP&O over meer voorlichting omdat bij velen de functie van vertrouwenspersoon arbeidsconflicten niet bekend is. Eenmaal heeft in 2009 op intranet een kort artikel gestaan met foto van alle vertrouwenspersonen bij VWS en de IGZ. Dit blijft een belangrijk aandachtspunt.

We hebben een tweetal bijeenkomsten gehad met de andere vertrouwenspersonen binnen VWS en de IGZ. Gezamenlijk hebben we een themamiddag georganiseerd waar een [REDACTED] ons tips gaf over het aanpakken van gesprekken en problemen.

We hebben met de diensthoofden van het CIBG, CBG, RVZ en RMO overlegd om ook deze diensten erbij te nemen. Vanaf 2010 zal dat officieel het geval zijn.

4. Aanbevelingen

- De procedures over hoe om te gaan bij dreigende conflicten cq vermeend disfunctioneren zijn onbekend. DP&O moet hiervan werk maken (ook in het licht van de verbetering van de rijksdienst cq afslanking).
- De meeste VWS-ers weten niet van ons bestaan. De onvindbaarheid op intranet is groot. Meer bekendheid geven onder medewerkers van het bestaan van de vertrouwenspersonen arbeidsconflicten is noodzakelijk voor een goed benutten van onze mogelijkheden. Wij doen dit naast onze drukke werkzaamheden en hebben voor aanvullende PR-activiteiten nauwelijks tijd. DP&O dient hierin een trekkersrol te vervullen. Daarmee wordt ook de waardering van de Dienstleiding voor ons werk tot uiting gebracht.

Ministerie van VWS

**VERSLAG VAN DE VERTROUWENSPERSONEN ARBEIDSCONFLICTEN
OVER DE PERIODE JANUARI - DECEMBER 2010**



Inleiding

De functie van vertrouwenspersoon arbeidsconflicten voor het kerndepartement bestaat sinds medio 2005. Sinds 1 juni 2007 zijn er twee vertrouwenspersonen [REDACTED] en [REDACTED]. Deze rapportage beslaat de periode 1 januari – 31 december 2010. In 2008 is er geen apart Jaarverslag verschenen, maar zijn ervaringen opgenomen in het Sociaal Jaarverslag van VWS.

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

1. Wat doen we en voor wie?
2. Wie hebben ons geraadpleegd en wat is het resultaat?
3. Wat hebben we nog meer gedaan?
4. Aanbevelingen

1. Wat doen we en voor wie?

Wij zijn er om werknemers van VWS te adviseren bij afspraken met leidinggevend.

Op verzoek van een werknemer geven we informatie, advies en in enkel geval directe ondersteuning over afspraken van medewerkers met hun leidinggevend en/of collegae. Onze functieomschrijving is te vinden op het Intranet.

Wij zijn aangesteld voor het kerndepartement van VWS, SCP, GR/RGO, CIBG, CBG, RVZ en CCMO. De laatste 4 dienstonderdelen zijn er in 2010 bijgekomen en de publiciteit hierover heeft in 2010 plaats gevonden. De achtereenvolgende van [REDACTED] voor de vertrouwenspersoon van het RIVM is eind 2010 afgebouwd. Er heeft in 2010 één gesprek plaats gevonden tijdens de afwezigheid van de vertrouwenspersoon van het RIVM. Dit gesprek is niet in deze rapportage verwerkt.

2 Wie hebben ons geraadpleegd en wat is resultaat?

Het afgelopen jaar hebben 21 personen contact gezocht:

- waarvan 17 vrouwen en 4 mannen;
- waarvan 11 personen uit schaal 10 of hoger en 10 uit lagere schalen;
- waarvan 14 afkomstig van het kerndepartement, 7 van het CIBG, CBG en RVZ; er waren geen contacten vanuit SCP, CCMO, GR en RGO;
- waarvan de meeste contacten met 1 of 2 gesprekken en het geven van informatie of advies zijn afgerond; voor 4 contacten waren meer gesprekken nodig;
- waarvan de meerderheid met het advies uit de voeten kon, maar in 2 gevallen is ondersteuning verleend door aanwezig te zijn bij een functioneringsgesprek.
- waarvan in 2 gevallen een verwijzing naar O&P (BMW) heeft plaats gevonden.

De afloop weten we niet altijd, omdat we alleen reageren als een medewerker ons benaderd. De indruk bestaat dat het merendeel van de contacten op tijd bij ons aankloppen als er nog geen escalatie is naar een (onomkeerbaar) conflict.

In een groot aantal gevallen is er sprake van vermeend disfunctioneren of verminderd functioneren, waarbij de leidinggevende niet kan aangeven cq aangeeft wat exact de problemen zijn. Ook zijn in functioneringsgesprekken afgesproken/aangekondigde verbeterpunten vaak moeilijk meetbaar. Dat kan weer leiden tot interpretatieproblemen. Het gevolg is dat een medewerker onvoldoende grip krijgt op de problemen en geen handvatten heeft om eraan te werken.

Ook komt het voor dat kritiek op het functioneren in de communicatie misloopt. De medewerker ervaart soms kritiek op onderdelen alsof hij/zij niets meer goed doet. En de leidinggevende heeft niet altijd goed door hoe kritiek door de medewerker wordt opgevat. Bij het geven van kritiek is het van belang om dit vanuit motiverend leiderschap te doen. Waarderen waar iemand goed in is en kritiek geven op de punten die om verbetering vragen kunnen heel goed samen gaan. Er is nog te weinig aandacht voor de (vermeende) machtsverhouding tussen medewerker en leidinggevende.

In een aantal gevallen is het 3-5-7-model een punt van discussie. Soms legt een leidinggevende vanuit dit model druk op de medewerker om mobiel te zijn, terwijl de medewerker daar (nog) niet aan toe is.

Situaties waaruit problemen kunnen ontstaan zijn een terugkeer na een bevalling en bij het in dienstreden van een (voor de medewerker nieuwe) leidinggevende.

De tijdsbesteding voor deze functie was gemiddeld voor elk van de vertrouwenspersonen ruim een dag per maand.

3. Wat hebben we nog meer gedaan?

Er is met een directeur en later in het managementteam van die directie gesproken over motiverende leiderschap. Uit dat contact bleek dat deze directie (en dat geldt ook voor andere) functioneringsgesprekken in het MT voorbespreken en nabespreken. Dat is een goede aanpak.

Uit klantcontacten blijkt dat het functioneringsgesprek meestal eenrichtingsverkeer is. Het gaat vaak alleen over het functioneren van de medewerker en zelden over het functioneren van de leidinggevende, zoals een tweeweg gesprek hoort te zijn.

Wederom is met O&P gesproken over meer voorlichting over ons werk omdat bij velen de functie van vertrouwenspersoon arbeidsconflicten niet bekend is. Er is in 2010 een kort bericht (zonder foto) over ons werk in Diaagonaal verschenen. Afgesproken is met O&P dat dit punt in 2011 beter wordt opgepakt.

We hebben een tweetal bijeenkomsten gehad met de andere vertrouwenspersonen (omgangsvormen en integriteit) binnen VWS en de IGZ. Ook BMW is daarbij aanwezig. Deze uitwisseling van ervaringen is erg nuttig.

In 2010 hebben we de diensten CIBG, CBG, RVZ en RMO erbij genomen. Met de betreffende diensthoofden zijn afspraken gemaakt over het informeren van leidinggevendenden, de OR en medewerkers.

4. Aanbevelingen

Een folder en/of ander bronnen moet vindbare informatie bevatten over het werk van de vertrouwenspersonen. Dit moet nu echt in 2011 goed worden opgepakt.

Het is goed dat leidinggevende medewerkers -ook als ze moeten verbeteren- waarderen in hun sterke punten (motiverend leiderschap). Bij het afspreken van verbeteringen moeten heldere en meetbare afspraken worden gemaakt.

Zorg dat een functioneringsgesprek een gesprek is over het functioneren van de werknemer en over het functioneren van de leidinggevende (in relatie tot de werknemer).

Den Haag, April 2011



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

ODOR 12-026

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

De voorzitter en leden van de Departementale Ondernemingsraad

Secretaris Generaal / p.v.
Secretaris Generaal
Directie Organisatie en
Personeel
Cluster Personeel

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34
Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij

Medewerker Administratie

T 070-
minvws.nl

Kenmerk
DO&P 3114105

Bijlage(n)

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Datum **27 APR 2012**

Betreft Informatie aanmeldingen en aard van de meldingen bij de
vertrouwenspersonen

Geachte voorzitter en leden,

Hierbij bericht ik u als volgt.

U heeft mij gevraagd om informatie inzake het aantal aanmeldingen en de aard
van de meldingen bij de vertrouwenspersonen binnen het concern VWS.

In 2011 hebben 52 mensen een beroep gedaan op de 8 vertrouwenspersonen
binnen het concern VWS. De aard van de meldingen hebben betrekking gehad op
de onderlinge communicatie en spanningen tussen collega's of tussen
leidinggevende en medewerker, conflicten of dreigende conflicten betreffende het
functioneren van mensen en op situaties inzake reorganisaties.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben ingelicht.

Met vriendelijke groet,

de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
namens deze,
de Secretaris-Generaal,

G.H.O. van Maanen

Meldingen vertrouwenspersonen VWS kern, 2012

De Leidraad Vertrouwenspersonen VWS concern van 28 september 2012 is leidend voor de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen. Bij VWS kern zijn drie vertrouwenspersonen benoemd t.w.:

■■■■■
■■■■■
■■■■■ (sinds augustus 2012)

Onderstaand een overzicht van het aantal meldingen en nadere specificatie van de meldingen die in 2012 bij de vertrouwenspersonen zijn ontvangen.

Aantal meldingen en nadere specificatie

In 2012 zijn er totaal 8 meldingen bij de vertrouwenspersonen binnen gekomen.

■■■■■ heeft 4 meldingen m.b.t. een conflict met leidinggevende ontvangen.

Eén melding: leidinggevende heeft conflict met medewerker (CIBG); is opgelost door de leidinggevende.

Eén melding vanuit CBG; deze persoon is doorverwezen naar Bedrijfsmaatschappelijk Werk.

Eén melding Stafdirectie; persoon had problemen met de werksituatie en is een coachingsproces gestart.

Eén melding doorverwezen naar collega vertrouwenspersoon i.v.m. arbeidsconflict.

■■■■■ heeft 3 meldingen ontvangen over een onheuse bejegening door leidinggevende (2 personen van SCP en 1 vanuit kolom DGV).

Uitkomsten: De drie personen zijn sterker geworden in de communicatie richting leidinggevende. Bij één van hen is het probleem volledig opgelost, de twee anderen hebben coaches en adviseurs ingeschakeld.

■■■■■ heeft één melding gehad vanuit het RIVM.

Deze melding betrof een onheuse bejegening door de leidinggevende.

Afdeling P&O

P&O-expertise en beleid

Ontworpen door

Medewerker Administratie

T 06

@minvws.nl

Datum

25 februari 2014

Kenmerk

Zaaknummer

Bijlage(n)

2

G:\cluster 4 Openbaarheid
van bestuur\2015 Wob-
verzoeken\180. Financieel
Dagblad inz integriteitsbeleid
2009-2014\5.

Documenten\Originele
documenten\Bijlage 9 Nota
rapportage 2013
vertrouwenspersonen.docx

nota

(ter informatie)

Paraaf directeur

SG

1 Aanleiding voor deze nota

De aanleiding voor deze nota is de jaarlijkse uitvraag van meldingen (vermoedens) van integriteitsschendingen bij de VWS vertrouwenspersonen. Een totaal overzicht voor het VWS-concern moet jaarlijks worden aangeleverd voor het sociaal jaarverslagrijck. De resultaten van de uitvraag voor 2013 staan in de bijlage. Deze nota dient als toelichting op het cijfermatige overzicht.

2 Samenvatting en conclusies

Dit jaar is bij de uitvraag gebruik gemaakt van het landelijk model registratieformulier, wat ook een toelichting per melding mogelijk maakt. Binnen het VWS concern zijn 42 (vermoedens) van integriteitsschendingen besproken met de VWS vertrouwenspersonen. Deze bestonden voornamelijk uit ongewenste omgangsvormen (34 van de 42 meldingen). Bij één melding betrof het twee verschillende typen van schendingen, daarom zijn er in totaal 43 vermoedens geregistreerd. Bij veel gevallen is de afhandeling onbekend, dat houdt alleen in dat de vertrouwenspersoon zelf niet bekend is met de afhandeling. Er heeft afgelopen jaar ook één fraude zaak gespeeld bij IGZ, hier zijn echter wel drie separate meldingen van gemaakt.

3 Belangrijkste punten van informatie

- Er is een lichte daling in het aantal meldingen in vergelijking met vorig jaar. Toen was het aantal 58, dit jaar was het aantal 42. Op basis van eerdere uitvragen is er echter geen sprake van een trendmatige daling

2013	2012	2011	2010	2009	2008
43	58	10	70	28	30

- Bij veel gevallen is de afhandeling onbekend, dat zegt niks over de feitelijke afhandeling. De vertrouwenspersoon heeft in sommige gevallen de rol van luisterend oor vervuld. Hierdoor hebben sommige zaken geen afhandeling gekregen.
- In veel van de gevallen gaat het om ongewenste omgangsvormen, het is daarmee ook goed mogelijk dat die situatie buiten de vertrouwenspersoon om is opgelost. Er zijn drie separate meldingen gedaan van één fraudeschending bij de IGZ. Hiervoor is door de IGZ zelf een feitenonderzoek gestart. De vertrouwenspersoon is daarom niet op de hoogte van de uitkomst.

Afdeling P&O
P&O-expertise en beleid
Kenmerk

Dit jaar is ook een aanvullende rapportage opgeleverd. Naast het vaste format voor het sociaal verslagrijk, is ook een geanonimiseerd verslag opgeleverd met een korte toelichting per melding.

Aan het begin van het jaar is er een rijksbreed WOB verzoek geweest die om een toelichting vroeg op de integriteitsmeldingen over de jaren 2010 t/m 2012, zoals gemeld in Sociaal jaarverslagen. Het tot dit jaar gebruikte format bleek daarvoor te weinig informatie te bevatten.

Wij zijn voornemens om deze rapportages ook naar de medezeggenschap te sturen, begeleid door een korte aanbiedingsbrief.

De vertrouwenspersonen van de buitendiensten maken naast deze concernrapportage een eigen verslag per dienstonderdeel. De vertrouwenspersonen zullen deze zelfstandig aan haar eigen bevoegd gezag aanbieden. Vanuit OBP worden ze hierin waar mogelijk ondersteund.


Medewerker Administratie

Jaarverslag 2014 vertrouwenspersonen VWS KERN



Februari 2015

- | | |
|--|--------|
| 1) Inleiding | pag. 3 |
| 2) Wie zijn de vertrouwenspersonen van de Kern | pag. 3 |
| 3) Aantallen | pag. 3 |
| 4) Wat doet een vertrouwenspersoon | pag. 3 |
| 5) Aandacht voor de mens! | pag. 4 |
| 6) Aanbevelingen | pag. 6 |

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2014 van de vertrouwenspersonen van de Kern. De samenstelling van de vertrouwenspersonen is in 2014 gewijzigd. [REDACTED] en [REDACTED] zijn door hun overstap naar Financiën cq. pensionering gestopt met hun functie als vertrouwenspersoon VWS. Zij zijn opgevolgd door [REDACTED] en [REDACTED]. De VWS kern heeft 3 vertrouwenspersonen.

De functie van vertrouwenspersoon is een van de instrumenten om de integriteit van de organisatie VWS te bevorderen. De vertrouwenspersonen kunnen helpen om VWS alert te houden en individuele medewerkers te ondersteunen. Een organisatie is altijd sterker dan het individu. Het is daarom goed dat er vertrouwenspersonen zijn, ze zijn noodzakelijk in het werk en bieden daar, waar nodig, een luisterend oor.

2. Wie zijn de vertrouwenspersonen van de KERN?

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Omdat de vertrouwenspersonen hun werk doen naast hun reguliere functie, zijn ze niet centraal te vinden. Daarom is vaak het eerste contact via de mail of telefonisch. Contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn te vinden via deze [link](#) (eerst inloggen via rijksportaal).

3. Aantallen

Bij de vertrouwenspersonen zijn in 2014 in totaal veertien meldingen gedaan. Daarvan lopen er nog twee. Ook was er een casus die nog liep uit 2013. Bij deze veertien meldingen betrof het zeven meldingen in de categorie functioneren, vier keer in de categorie veiligheid op het werk en twee keer over intimidatie en/of pesten. Bij 1 melding is niet bekend in welke categorie dit viel omdat het gesprek heeft plaatsgevonden met een vertrouwenspersoon die nu ergens anders werkt. In 11 van de 14 meldingen speelde een leidinggevende een rol in de situatie.

Het is moeilijk te duiden of het totale aantal veel, weinig of te veel of te weinig is. Wel opvallend is het feit dat er van die veertien slechts één formele melding is. De overige melders willen over het algemeen niet formeel melden. Soms omdat ze het zelf willen oplossen, soms vanwege de zwaarte van het traject en vaak omdat ze bang zijn dat een dergelijk proces (ook) hen schaadt of te herleiden is naar personen. Daarnaast valt op dat de meldingen vrijwel allemaal komen uit de DGV en pSG kolom en een paar van buiten de kern. De DGLZ-kolom is niet en DGCZ-kolom is met 1 gesprek bijna niet vertegenwoordigd. Overigens zijn er ook twee meldingen gedaan buiten de Kern.

4. Wat doet een vertrouwenspersoon eigenlijk?

De taken van een vertrouwenspersoon zijn:

- Het fungeren als aanspreekpunt voor medewerkers die zijn geconfronteerd met enige vorm van ongewenst gedrag of met kwesties inzake integriteit

- Met de medewerker zoeken naar een oplossing. Onderdeel van de oplossing kan zijn het gericht doorverwijzen
- Het fungeren als meldpunt waar medewerkers (vermoedens van) integriteitsschendingen kunnen aankaarten
- Het geven van algemene en specifieke adviezen aan medewerkers over de ethische- of integriteitkwesties waar zij mee te maken krijgen
- Het registreren van meldingen en het rapporteren aan de ambtelijke leiding middels een jaarverslag;

Om kennis op te bouwen en te onderhouden, heeft elke vertrouwenspersoon in principe een opleiding gehad en wordt jaarlijks onderhoud gepleegd. Zo heeft op 14 oktober 2014 de jaarlijkse bijeenkomst van de VWS concernbrede Kring Vertrouwenspersonen plaatsgevonden. Hierbij zijn, naast de vertrouwenspersonen zelf, ook OBP, de bedrijfsarts, Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BMW) en de Compliance Officer aangesloten. In deze bijeenkomst, waarin de bevindingen van de Commissie Borstlap zijn besproken, is aangegeven dat het niet vanzelfsprekend is dat mensen vertrouwen in een organisatie of zichzelf hebben.

Daarnaast is door de coördinator Integriteit, samen met een vertrouwenspersoon een lunchsessie gedaan bij de Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (RVZ) rond het thema Integriteit. Dit was op vraag van de RVZ zelf.

5. Aandacht voor de mens!

Begin september 2014 presenteerde de commissie Borstlap haar rapport over het functioneren van de NZA naar aanleiding van het tragische overlijden van een van hun medewerkers. Het rapport was zeer kritisch over het personeelsbeleid van de organisatie, de behandeling van de betreffende medewerker en over de relatie met het ministerie van VWS. Ten aanzien van de vertrouwenspersonen die werkzaam waren binnen de organisatie werd aangegeven dat deze route door veel medewerkers niet als een bruikbare 'bypass' werd gezien voor het geval zij vastliepen in de organisatie. Er waren sterke signalen dat deze vertrouwenspersonen, met hoeveel inzet en betrokkenheid zij ook werkten, niet als een effectieve route werden herkend en soms ronduit werden gewantrouwd. Ook de overleden medewerker gaf aan dat 'hij een gang naar de vertrouwenspersonen wel heeft overwogen, maar dat uiteindelijk niet heeft gedaan, omdat hij deze niet vertrouwt: te dicht op de 'lijn'. De onderzoekscommissie concludeerde dat tijdens haar gesprekken zij de indruk kregen dat de positie van de vertrouwenspersonen in de organisatie in formele zin wel klopte, maar dat in hun feitelijk functioneren er te weinig kracht en countervailing power van uitging richting leidinggevend. Dit laatste gold ook voor de externe vertrouwenspersoon.

Het rapport van de commissie trekken wij ons aan.

In 2014 is er een slag gemaakt wat betreft het verbeteren van de zichtbaarheid en de professionaliteit van de organisatie van de vertrouwenspersonen. **Bij het kerndepartement zijn de vertrouwenspersonen nu redelijk zichtbaar, hoewel dit nog kan worden verbeterd (Aanbeveling 1).** Na het verschijnen van het rapport Borstlap werd door velen de vraag gesteld: zou een dergelijk zelfde tragische affaire ook in onze organisatie kunnen voorkomen? De commissie Borstlap constateerde een cultuur waarin de betreffende medewerker werd verwaarloosd en genegeerd en waarin een personeelsbeleid werd gevoerd waarin geen tegenspraak werd geduld en men teveel

gericht was op het ondersteunen van de managers. Hoe zit dat in onze eigen organisatie? Voelen medewerkers zich overal even veilig? Worden ze voldoende gewaardeerd, hoe staat het met ons personeelsbeleid? Genoeg vragen waar naar onze mening serieus naar zou moeten worden gekeken. Als vertrouwenspersonen zien wij maar een beperkt aantal gevallen. Een ja/nee antwoord geven op deze vraag is dan ook niet eenvoudig te geven. Bij veel van de collega's die bij ons aankloppen is sprake van een (beginnend) arbeidsconflict met de leidinggevende of is de leidinggevende partij. In sommige gevallen wordt dit samen opgelost maar het komt ook voor dat dit escaleert. Dan ervaart men bijvoorbeeld intimidatie in gesprekken en klopt men bij ons aan. Hoewel wij bij een zuiver arbeidsconflict niet de aangewezen partij zijn om te benaderen (daar gaan we niet over) zie je toch dat we wel worden benaderd. Er is namelijk op zo'n moment niemand die de werknemer laagdrempelig bijstaat in dit soort conflicten. Vroeger kon advies ingewonnen worden bij HRM maar dit is teruggedraaid. Wat we zien is dat er daardoor vaker bij de vertrouwenspersonen wordt aangeklopt. En dan kunnen we vaak niets meer doen dan luisteren. Dit signaal is overigens ook door meerdere vertrouwenspersonen afgegeven op de jaarlijkse bijeenkomst van de concernbrede kring van vertrouwenspersonen.

Voor medewerkers zou het makkelijker moeten worden gemaakt om feitelijke informatie te verkrijgen over hun rechtspositie (aanbeveling 2). In het verlengde van deze aanbeveling hoort volgens ons dat het ulteraard goed is om het functioneren van iemand te bespreken en daar verbeterpunten in te hebben of aan te dragen. Wel moet het voor beide kanten duidelijk zijn welke spelregels hiervoor gelden.

In elke organisatie zijn er mensen die (tijdelijk) niet goed functioneren. Soms komt dat door externe factoren, soms door gewijzigde werkomstandigheden en soms doordat een medewerker niet tot een goede functie-invulling in staat is. Het ligt dan voor de hand dat een leidinggevende een medewerker hierop aanspreekt en indien nodig een formeel traject start. Dat hoort bij een professionele organisatie, zolang dat respectvol gebeurt en met oog voor de geest van de regelgeving.

Aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers, door henzelf en door leidinggevend en daarbij zoveel mogelijk proberen mensen in hun kracht te zetten. Dit kunnen belangrijke sleutels zijn voor de oplossing van veel problemen. Daarbij zou er nadrukkelijker gestuurd kunnen worden op leidinggevende kwaliteiten: in een inhoudsgedreven organisatie zoals VWS waar inhoudelijk resultaat en het dienen van de politieke ambtsdragers het belangrijkste is, blijft mensgericht leidinggeven een uitdaging. Tegelijkertijd is het ook een belangrijke voorwaarde voor een langdurig gezonde en sociale omgeving. **Scherper kijken naar signalen uit de organisatie over waar ondersteuning voor leidinggevend nodig is (bijvoorbeeld door coachend leidinggeven door de hogere leidinggevende) zal nodig blijven (aanbeveling 3).**

Meer aandacht voor de mensen die in onze organisatie werken. Tijd nemen voor gesprekken en feedback geven volgens de regels. Daar zouden wij als vertrouwenspersonen voor willen pleiten. Want soms vergeten we dat het de mensen zijn die de resultaten behalen. Dit hoeft niet heel ingewikkeld te zijn. [REDACTED] heeft bijvoorbeeld drie eenvoudige vragen geformuleerd die steeds opnieuw zouden moeten worden voorgehouden:

1. Ken je de mensen met wie je samenwerkt? Iets meer weten wie ze zijn en wat ze bezighoudt helpt om een organisatie meer te zien als een gemeenschap van mensen die iets willen betekenen voor andere mensen.
2. Weet je wat de ander doet en waarom? Welke beslissingen worden genomen en waarom?
3. Besef je welke impact je op anderen hebt? De direct leidinggevende heeft gemiddeld de meeste invloed op ons werkplezier en onze motivatie.

Wij willen wel benadrukken dat we niet de zwarte piet bij de tussenlaag van leidinggevendenden willen leggen; het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Leidinggevendenden staan vaak zelf ook onder druk. Een mensgerichte benadering heeft in een dergelijke situatie extra aandacht nodig van de bestuursraad en directeuren.

6. Aanbevelingen

Aanbeveling 1:

Maak de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen beter zichtbaar. Daarbij kan worden gedacht aan jaarlijks aandacht in bijvoorbeeld de Dia voor de vertrouwenspersoon (een logisch 'haakje' is bijvoorbeeld (her)benoeming), een vast – kort- onderdeel bij de Introductiedag voor nieuwe medewerkers. Ook zou er rond het thema integriteit in het verlengde van de Beter Bewust Week een rondje directies/MT's gedaan kunnen worden met daarin ook aandacht voor het werk en de rol van vertrouwenspersonen.

Aanbeveling 2:

Maak het voor medewerkers makkelijker om feitelijke informatie te verkrijgen over hun rechtspositie. Naast meer toegankelijke informatie op Rijksportaal gaat het vooral om een "loket", een persoon aan wie net die kleine verdiepende vraag kan worden gesteld.

Aanbeveling 3:

Stuur nadrukkelijker op mensgericht leidinggeven. Dit is een voorwaarde voor een langdurig gezonde en sociale omgeving.

Vooruitblik 2015

Met de Beter Bewust weken is er een start gemaakt van gesprekken binnen elke directie waarmee iedere directie op de eigen manier invulling kan geven aan de twee thema's:

- Hoe krijgen wij de informatie-positie van de bewindslieden nóg beter georganiseerd?
- En hoe krijgen we de rolvastheid in de organisatie bespreekbaar?

Hoewel het format standaard is, zal de inhoud van de praktijkvoorbeelden per directie natuurlijk sterk verschillen. Zoals de SG ook zei: "het is voor elke directie anders". Wat opvalt dat in die gesprekcyclus weinig aandacht is voor thema's als veiligheid en integriteit. Voelen medewerkers zich overal even veilig? Worden ze voldoende gewaardeerd, hoe staat het met het personeelsbeleid? Zoals we eerder al aangaven zijn dit vragen waar naar onze mening serieus naar zou moeten worden gekeken. Mocht er een vervolg komen op Beter Bewust dan geven de vertrouwenspersonen mee ook aan de bovenstaande thema's aandacht te besteden. Hierbij realiseren wij ons dat het spreken

over veiligheid en je veilig voelen in een organisatie geen eenvoudige thema's zijn om te bespreken.