

Vergaderjaar 1998–1999

24 655

Integriteitsbeleid bij het Rijk: stand van zaken

Nr. 5

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 7 oktober 1998

1. Inleiding

Op 3 oktober 1996 is in uw Kamer door VVD, D66 en PvdA een motie ingediend inzake integriteit (motie Kamp c.s. 24 655, nr. 3). In deze motie wordt van de ministeries gevraagd, de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer met betrekking tot het treffen van institutionele waarborgen ter bescherming van de integriteit op te volgen. In de motie worden in dit verband de volgende bestanddelen onderscheiden:

1. Het melden en registreren van nevenfuncties;
2. Het aannemen van geschenken of diensten;
3. De handelwijze bij aantasting van integriteit of vermoedens daarvan;
4. Functieroulatie bij kwetsbare functies;
5. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

In de motie is bepaald dat eind 1997 bij alle ministeries richtlijnen moeten zijn vastgesteld en/of maatregelen moeten zijn getroffen, met betrekking tot de vijf in de motie vermelde onderdelen. Van de regering is gevraagd de ministeries hiervoor een kader te bieden.

De motie-Kamp heeft kamerbrede steun gekregen. Toegezegd is dat de motie zal worden uitgevoerd.

De motie beschouw ik als een ondersteuning van het preventief integriteitsbeleid. Preventief integriteitsbeleid is evenwel meer dan het beschikken over maatregelen en instrumenten. Veeleer gaat het om het bevorderen van het besef dat ook arbeidsorganisaties van de overheid integriteitsrisico's lopen. Daarom is het noodzakelijk dat blijvend gewerkt wordt aan een open cultuur waarbinnen verantwoording kan worden afgelegd over hetgeen toelaatbaar dan wel ontoelaatbaar wordt geacht. Juist dit cultuurversterkend beleid (zoals dilemmatrainingen, de bevordering van integriteitsdiscussies, openheid en verantwoording) heeft in de dagelijkse praktijk van het overheidsmanagement terecht de nodige aandacht gekregen. Het lijnmanagement heeft hierin een voorbeeld-

functie. In de circulaire «Integriteit sector Rijk; systematische ontwikkeling van een preventief beleid» (TK, 1994–1995, 23 900, VII nr. 27) wordt dieper ingegaan op deze kern van het preventief beleid.

Het in de motie Kamp c.s. gevraagde beleidskader is op 19 februari 1997 door de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken aan zijn collega-bewindslieden toegezonden. De ministeries worden daarbij geacht hun eigen verantwoordelijkheid te nemen in het opstellen van de richtlijnen en de toepassing daarvan in de praktijk. Voorts is de ministeries verzocht bij de toepassing van dit beleidskader vooral met de cultuuraspecten van het integriteitsbeleid rekening te houden.

Met de departementale contactpersonen integriteit is overleg gevoerd, om de implementatie van het aangereikte beleidskader te ondersteunen en knelpunten te bespreken. Duidelijk werd dat een te krappe tijdslimiet is gehanteerd voor het opstellen van richtlijnen en invoeren van maatregelen. Tijdens het Algemeen overleg over integriteit met de Vaste commissie voor Binnenlandse Zaken dat op 17 december 1997 plaats vond, is dan ook gemeld dat niet voor medio 1998 over de uitvoering van deze motie bij de ministeries zou kunnen worden gerapporteerd.

2. Beleidskader

In bovengenoemde circulaire is gesteld dat de mate van corruptie- en fraudegevoeligheid van werkzaamheden direct samenhangt met de omgeving waarin die werkzaamheden worden verricht. Geconcludeerd is dat het ontwikkelen en toepassen van preventief beleid een kwestie is van maatwerk. De ministeries zijn zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop zij het preventief integriteitsbeleid vorm geven, passend binnen hun organisatiecultuur, taken en werkwijze. In dit licht bezien is het aan de ministeries verstrekte beleidskader ter ondersteuning van de uitvoering van de motie Kamp c.s. niet bedoeld als voorschrift, maar als handreiking. Het kader bevat een te volgen gedragslijn en mogelijke bestanddelen voor de op te stellen richtlijnen met betrekking tot die elementen die in de motie worden genoemd. Het kader bevat eveneens enkele voorbeeldregelingen. De Algemene Rekenkamer beveelt in haar onderzoeksrapport «Integriteitsbeleid bij het Rijk: een stand van zaken», (TK, vergaderjaar 1995–1996, 24 655, nrs. 1–2) aan, dat de ministeries overgaan tot het opstellen van richtlijnen ter voorkoming van aantasting van de integriteit. Met een richtlijn wordt bedoeld:

- een circulaire;
- een aanwijzing van de secretaris-generaal;
- een schrijven afkomstig van de directeur Personeelszaken.

De Algemene Rekenkamer is voorts van mening dat bij het opstellen van een richtlijn in ieder geval duidelijk dient te zijn: wie de afzender is en wie de geadresseerde; de criteria waaraan men moet voldoen en de te volgen procedure.

3. De uitvoering van de motie Kamp c.s.

In deze paragraaf wordt op het niveau van de ministeries die deel uitmaken van de sector Rijk alsmede het ministerie van Defensie weergegeven hoe en op welke wijze uitvoering is gegeven aan de vijf in de motie-Kamp onderscheiden bestanddelen.

Hierbij is de Belastingdienst onderscheiden van het kernministerie van Financien. Het ministerie van Defensie maakt ook deel uit van de rapportage analoog aan de gedragslijn die de Rekenkamer hanteert bij haar onderzoeken. Een schematisch overzicht van de uitvoering van de motie-Kamp c.s. bij de afzonderlijke ministeries, treft u aan in bijlage 1¹.

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

3.1. Het melden en registreren van nevenfuncties

Om te voorzien in een wettelijke basis voor de gewenste verdergaande bemoeienis van de overheid met haar ambtenaren, zijn de Militaire ambtenarenwet 1931 en de Ambtenarenwet (artikel 125, eerste lid) aangevuld met bepalingen omtrent:

- de melding en registratie van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functie-
vervulling, kunnen raken en
- het verbieden van nevenwerkzaamheden waardoor de goede
vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare
dienst, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet
in redelijkheid zou zijn verzekerd.

In samenhang hiermee is het verbod tot het vervullen van bepaalde nevenwerkzaamheden in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) opgenomen. Het ARAR is ook uitgebreid met bepalingen omtrent een beperkte melding en registratie van nevenwerkzaamheden. Voorts is de bepaling opgenomen dat elke minister hiervoor nadere regels stelt. De aanpassing van het ARAR betreft de artikelen 61 en 63 (Stb 1997, 655). Vergelijkbare bepalingen zijn in voorbereiding voor het defensiepersoneel. Het kabinet heeft besloten de ontwikkelingen nauwlettend te volgen en te bezien of met een beperkte meldingsplicht kan worden volstaan (Tweede Kamer, 1997–198, 25 918, nr. 1). Daarop aansluitend wil ik de opportuniteit onderzoeken van het voorstel om voor bepaalde groepen ambtenaren een meldingsplicht in te voeren voor alle nevenwerkzaamheden. Indien daartoe wordt besloten zal een daarop toegespitste wettelijke grondslag moeten worden gecreëerd.

De tot stand te brengen registraties van nevenfuncties zullen niet openbaar zijn. Het vorige kabinet heeft evenwel besloten nader te bezien of er aanleiding is om de regeling voor bepaalde categorieën ambtenaren zodanig te wijzigen dat wel tot openbaarmaking kan worden overgegaan (zie bovenaangehaald Kamerstuk). Momenteel wordt door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bezien of openbaarmaking van nevenfuncties van topambtenaren geregeld moet worden.

vastgestelde richtlijn c.q. nadere regelgeving met betrekking tot het melden en registreren van nevenfuncties:

Elf ministeries en de Belastingdienst beschikken over een vastgestelde richtlijn c.q. nadere regelgeving terzake van het melden en registreren van nevenfuncties. Bij twee ministeries is deze in procedure. Twee ministeries beschikken reeds langere tijd over een richtlijn. Gezien de wijziging van de regelgeving hebben zij deze inmiddels herzien.

De vorm die is gekozen varieert. Genoemd worden: ministeriële regeling, reglement personeelsvoorschriften en brochure.

Het werkingsgebied strekt zich in alle gevallen uit over het gehele ministerie.

Bij twee ministeries zijn naar aanleiding van het overleg met Ondernemingsraad of departementaal Georganiseerd Overleg, in aanvulling op de handvatten die in de toelichting bij het gewijzigde artikel 61 van het ARAR zijn genoemd, nog enkele aandachtspunten toegevoegd zoals de omvang (in tijd) van de nevenwerkzaamheden in relatie tot de Arbeidstijdenwet.

Als bijzonderheden met betrekking tot de inhoud van de regeling wordt onder meer gemeld: een aanscherping ervan in de zin van een verplichte melding van alle nevenwerkzaamheden (bij drie ministeries), een normering qua tijdsbeslag in het kader van de Arbeidstijdenwet (bij één ministerie) en de verplichting (of aansporing) tot melding van relevante wijzigingen van condities of omstandigheden binnen het kader van reeds gemelde en geregistreerde nevenfuncties (bij twee ministeries).

3.2. Het aannemen van geschenken of diensten

Kernpunt bij het aannemen van relatiegeschenken of diensten is dat een ambtenaar zijn onafhankelijkheid dient te behouden. Hoe divers relatiegeschenken of diensten ook kunnen zijn, zij hebben gemeen dat de aanbieder hoopt hierdoor de relatie met de ambtenaar in stand te houden respectievelijk te verbeteren.

Het kan dan ook gaan om een zekere vorm van beïnvloeding, waar risico's aan verbonden kunnen zijn. Om deze risico's zoveel mogelijk te vermijden, is het van belang medewerkers duidelijkheid te verschaffen over hoe om te gaan met het aannemen van geschenken of diensten.

vastgestelde richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot het aannemen van geschenken of diensten:

Twaalf ministeries en de Belastingdienst beschikken over een vastgestelde richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot het aannemen van geschenken of diensten. Bij één ministerie is het aannemen van geschenken onderwerp van de nog lopende integriteitsdiscussie.

Qua vorm worden genoemd: reglement personeelsvoorschriften, brochure, circulaire, aanwijzing secretaris-generaal, ministeriële regeling, brief directeur Personeel en Organisatie en gedragscode/ leidraad voor het management.

Qua werkingsgebied zijn de richtlijnen c.q. maatregelen in bijna alle gevallen geldig voor het gehele ministerie.

In een enkel geval is de regeling specifiek geldig.

Wat betreft de inhoud van de richtlijn zijn er vijf ministeries die een grensbedrag noemen respectievelijk 50 (één ministerie), 75 (één ministerie) en 100 gulden (drie ministeries). Ook wordt door één ministerie gemeld dat in de richtlijn is opgenomen dat in bruikleen ontvangen goederen in de inventaris van de post (in het buitenland) opgenomen dienen te worden en dat het ministerie hiervan melding dient te ontvangen. Bij de overige ministeries wordt over het algemeen gebruik gemaakt van de in de kaderbrief opgenomen noties ten aanzien van het maken van een afweging wat betreft het al dan niet accepteren van geschenken of diensten.

3.3. De handelwijze bij aantasting van integriteit of vermoedens daarvan

Aantasting van de integriteit kan zich voordoen in de vorm van:

- diefstal of fraude;
- aannemen van steekpenningen/omkoppingen;
- samenspannen met derden;
- corruptie of misbruik van bevoegdheden;
- schending van de geheimhoudingsplicht.

Met betrekking tot de handelwijze bij aantasting van integriteit of vermoedens daarvan gaat het om:

- het melden van signalen of vermoedens daarvan;
- het beoordelen van signalen of vermoedens;
- het instellen van een onderzoek;
- het treffen van maatregelen (o.m. disciplinaire maatregelen conform de artikelen 80-84 ARAR)

vastgestelde richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot de handelwijze bij aantasting van integriteit of vermoedens daarvan:

Alle ministeries en de Belastingdienst beschikken over een vastgestelde richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot de handelwijze bij aantasting van integriteit of vermoedens daarvan.

De gevolgde procedure betreft: een jaarlijkse inventarisatie via het hoofd van dienst aan hoofd Personeel en Organisatie, procedurevoorschriften in

een vastgestelde gedragslijn bv. in een Handboek Personele Zaken, een onderzoek van het hoofd Bureau Bijzondere Opdrachten, omschreven meldingsprocedure of maatregelen ex artikel 80 ARAR.

Qua vorm worden genoemd: aanwijzing secretaris-generaal, gedragslijn opgenomen in reglement personeelsvoorschriften, brochure, beschrijving Administratieve Organisatie, circulaire en aanschrijving.

Het werkingsgebied is in alle gevallen het gehele ministerie.

Qua inhoud gaat het meestal om voorschriften met betrekking tot de wijze waarop gemeld moet worden en de wijze waarop met meldingen wordt omgegaan.

Als bijzonderheid wordt door enkele ministeries gemeld dat zij een bestaande circulaire of een reeds bestaande handelwijze willen inbedden (of dat reeds hebben gedaan) in het integriteitsbeleid. Twee ministeries beschikken over een regeling met betrekking tot beleggingstransacties. Thans wordt de opportuniteit onderzocht van het voorstel om voor nader te bepalen groepen overheidswerknemers een verplichte melding en registratie van financiële belangen te kunnen invoeren. Daartoe zou dan een wijziging van de Ambtenarenwet noodzakelijk zijn.

3.4. Functieroulatie bij kwetsbare functies

Functieroulatie dient niet op zichzelf te staan, maar moet in samenhang worden gezien met andere maatregelen ter bescherming van de integriteit. Allereerst gaat het dan om het doorlichten van de organisatie, waarbij aan het licht komt waar de organisatie kwetsbaar is. Vervolgens dienen er organisatorische maatregelen te worden getroffen zoals functiescheiding en controle. In de beschrijving van de Administratieve Organisatie kan aan dit soort maatregelen aandacht worden besteed. Eveneens is het van belang in dit kader functies aan te wijzen die bijzondere eisen stellen aan de integriteit. Voor deze functies is het van belang, te voorkomen dat er een te sterke vervlechting optreedt van een persoon met zijn netwerk. Functie-roulatie kan dan gewenst zijn. Binnen het ARAR (artikel 57, lid 2) is overplaatsing in het kader van functieroulatie met betrekking tot fraude en corruptiegevoelige functies mogelijk mits:

- daadwerkelijk beleid op dit terrein wordt ontwikkeld en bekend gemaakt;
- de betrokkenen die risicovolle functies (gaan) bekleden van toekomstige overplaatsing op de hoogte zijn;
- overplaatsing niet willekeurig wordt toegepast;
- een ambtenaar wordt gehoord o.a. in verband met «nieuwe passende werkzaamheden».

vastgestelde richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot functieroulatie bij kwetsbare functies:

Bij enkele ministeries is functieroulatie staande praktijk en gebonden aan voorschriften, bv. na 3 à 4 jaar. Andere ministeries zien functieroulatie als onderdeel van het regulier mobiliteitsbeleid. Ook zijn er ministeries die aangeven functieroulatie als ultimum remedium te beschouwen. Tenslotte zijn er ministeries die door – òf hun geringe omvang òf ten gevolge van het reguliereoverplaatsingsbeleid – geen specifiek functieroulatiebeleid hebben.

Veelal wordt functieroulatie gekoppeld aan doorlichting van de organisatie en een daarop volgende (herziene) beschrijving van de Administratieve Organisatie. Daardoor kunnen risico's al zoveel mogelijk worden voorkomen. In dit verband zijn er primair organisatiemaatregelen getroffen zoals functiescheiding en controle en is bijvoorbeeld de lijst met integriteitsfuncties herzien. Dat laatste heeft gevolgen voor het (laten) instellen van een antecedenten-onderzoek of het vragen van een verklaring omtrent het gedrag.

Als vorm voor de richtlijn c.q. maatregelen worden in dit verband genoemd: aanwijzing, reglement personeelsvoorschriften, brief directeur Personeel en Organisatie. Voor het overige wordt verwezen naar andere beleidsactiviteiten, zoals hiervoor aangegeven.

Het werkingsgebied is indien richtlijn c.q. maatregelen beschikbaar, doorgaans het gehele ministerie. In specifieke gevallen is het werkingsgebied gericht op een bepaalde groep ambtenaren (bv. Buiza, overplaatsbare ambtenaren).

Als bijzonderheid wordt door enkele ministeries opgemerkt dat er sowieso groepen ambtenaren zijn bv. Buiza (overplaatsbaar personeel) en Defensie (militairen) voor wie reeds functieroulatie bestaat. Ook wordt door een ministerie nog gemeld dat het functieroulatiebeleid op decentraal niveau niet bevredigend werkt en dat men dit nu centraal gaat regelen.

3.5. Aanstellen van een vertrouwenspersoon

Een organisatie geeft met het aanstellen van een vertrouwenspersoon c.q. vertrouwenspersonen aan, belang te hechten aan het voorkomen van ontoelaatbaar gedrag. Een vertrouwenspersoon kan verschillende taken hebben: het fungeren als klankbord, het geven van adviezen ter voorkoming van fraude, corruptie en machtsbederf en/of het zijn van meldpunt voor gesignaleerde frauduleuze en/of corruptieve handelingen. De vertrouwenspersoon kan op grond van nader onderzoek beoordelen of een gemelde zaak aan het bevoegd gezag moet worden gerapporteerd. Van belang hierbij is de bescherming van de aanmelder. Tijdens het eerder genoemd Algemeen overleg met de Vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van 17 december 1997, is aandacht gevraagd voor de bescherming van melders van (mogelijke) integriteitsinbreuken de zgn. «klokkeluidersproblematiek». Dit punt zal nader worden gezien, wanneer er meer ervaring is opgedaan in de ambtelijke organisatie, met een vertrouwenspersoon c.q. vertrouwenspersonen.

Om te voorkomen dat er een sfeer van verdachtmakerij ontstaat met als uitvloeisel daarvan onterechte beschuldigingen, is het raadzaam aan ambtenaren bekend te maken wat wel en niet tolerabel is binnen de heersende (departementale) cultuur. Van belang hierbij is dat geconstateerd kan worden dat steeds meer ministeries beschikken over brochures voor medewerkers, waarin gedragsregels zijn opgenomen. Enkele ministeries beschikken over een gedragscode.

maatregelen met betrekking tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon:

De ministeries hebben verschillende maatregelen getroffen met betrekking tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon. De maatregelen variëren van het aanstellen van één functionaris (bv. hoofd Personeel en Organisatie, hoofd Juridische Zaken, of de beveiligingsambtenaar) tot het aanstellen van meerdere vertrouwenspersonen. In dat geval variëren de aantallen van 2 tot 22. De functionarissen zijn in dat geval aangesteld specifiek voor een dienstonderdeel/directie of voor specifieke zaken (bv. Beleggings-transacties).

Negen ministeries beschikken over een vertrouwenspersoon. Twee ministeries moeten met betrekking tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon de daarvoor geëigende procedure nog afronden (w.o. overleg met medezeggenschapsorganen). Twee ministeries hebben een andere voorziening getroffen.

Wat betreft de functie-inhoud gaat het in bijna alle gevallen om een combinatie van klankbord/adviseur. In enkele gevallen gaat het om een combinatie van meldpunt/adviseur. In één geval gaat het om een combinatie van klankbord, meldpunt en adviseur.

Indien er sprake is van één vertrouwenspersoon, dan strekt het werkingsgebied zich uit tot het gehele ministerie. Wanneer er meer vertrouwens-

personen zijn aangesteld, geldt uiteraard een specifiek werkingsgebied (dienstonderdeel/directie of specifieke zaken bv. effecten transacties). Als bijzonderheid wordt door verschillende ministeries gemeld dat dat er een voorkeur bestaat voor het lijnmanagement als eerste aanspreekpunt en dat men een vertrouwenspersoon als achtervang beschouwt.

4. Eindconclusies over de uitvoering motie-Kamp

1. het melden en registreren van nevenfuncties
Elf ministeries en de Belastingdienst beschikken over vastgestelde richtlijnen inzake het melden en registreren van nevenfuncties. Bij twee ministeries waar dit nog niet het geval is, is de richtlijn in procedure. Deze zal spoedig van kracht worden.
Wat betreft de vorm voldoen de richtlijnen aan de door de Algemene Rekenkamer hiervoor geldende criteria.
Qua werkingsgebied gelden de richtlijnen in alle gevallen voor het gehele ministerie.
De gemelde bijzonderheden ten aanzien van de inhoud van de regeling, moeten gezien worden tegen de achtergrond van de specifieke situatie binnen een ministerie. Zij zijn bijvoorbeeld het gevolg van overleg met Ondernemingsraad of Departementaal Georganiseerd Overleg;
2. het aannemen van geschenken of diensten
Twaalf ministeries en de Belastingdienst beschikken over een vastgestelde richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot het aannemen van geschenken of diensten. Bij één ministerie is een regeling nog onderwerp van de interne integriteitsdiscussie.
De vorm die de ministeries hiervoor hebben gekozen beantwoordt aan de criteria die de Algemene Rekenkamer voor een richtlijn heeft geformuleerd.
Het werkingsgebied van de richtlijn is – op één uitzondering na – het gehele ministerie.
Qua inhoud van de regeling hanteren vijf ministeries een normbedrag dat varieert van 50 tot 100 gulden.
De overige maken bij de afweging of een geschenk al dan niet geaccepteerd kan worden los van het hanteren van een grensbedrag, geheel of gedeeltelijk gebruik van de in de kaderbrief opgenomen noties;
3. de handelwijze bij aantasting van integriteit of vermoedens daarvan
Alle ministeries en de Belastingdienst beschikken over een vastgestelde richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot de handelwijze bij aantasting van de integriteit of vermoedens daarvan. De handelwijze van de ministeries verschilt en varieert van een jaarlijkse inventarisatie tot een vastgelegde meldingsprocedure.
Wat betreft de vorm voldoen alle ministeries aan de criteria die de Algemene Rekenkamer voor een richtlijn heeft geformuleerd.
Qua werkingsgebied gelden de richtlijnen voor het gehele ministerie.
Qua inhoud verschillen de richtlijnen en zijn toegesneden op de departementale situatie.
Enkele ministeries hebben aangegeven dat zij hun handelwijze bij aantasting van de integriteit of vermoedens daarvan, hebben ingebed (of dit nog zullen gaan doen) in het integriteitsbeleid;
4. functieroulatie bij kwetsbare functies
Niet alle ministeries beschikken over een specifieke richtlijn c.q. maatregelen met betrekking tot functieroulatie. Indien dit wel het geval is, voldoet deze aan de criteria die de Algemene rekenkamer hiervoor heeft geformuleerd. Indien dit niet het geval is beschikken deze

ministeries of over een regulier functieroulatiebeleid (bv. BuiZa m.b.t. de groep overplaatsbare ambtenaren of Defensie, met betrekking tot militairen) of geven zij aan dat zij functieroulatie als ultimium remedium zien. Verschillende ministeries melden in dit verband dat zij organisatorische maatregelen hebben getroffen, op grond waarvan stringent voorgeschreven functieroulatiebeleid naar hun mening niet meer nodig wordt geacht. Tot deze maatregelen behoren o.m.: het doorlichten van de organisatie op kwetsbare functies en een (herziene) beschrijving van de Administratieve Organisatie (bv. functiescheiding en controle, actualisering lijst integriteits- functies). Qua werking richt de aanwezige richtlijn zich deels op het gehele ministerie, deels op bepaalde groepen ambtenaren;

5. het aanstellen van een vertrouwenspersoon
Het beeld inzake het aanstellen van vertrouwensfuncties is gevarieerd. De meeste ministeries hebben maatregelen getroffen met betrekking tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon of hebben de procedure bijna afgerond. Bij twee ministeries is nog geen vertrouwenspersoon aangesteld. Bij verschillende andere ministeries fungeert het lijnmanagement overigens als eerste aanspreekpunt en wordt een vertrouwenspersoon gezien als achtervang. Bij de Belastingdienst en Justitie is men bezig met de voorbereidingen met betrekking tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon.
De ministeries verschillen van elkaar wat het aantal aangestelde vertrouwenspersonen betreft. Enkele ministeries hebben één vertrouwenspersoon aangesteld voor het gehele ministerie. Andere ministeries hebben tenminste 2 en ten hoogste 22 vertrouwenspersonen aangesteld. Uiteraard hebben deze een specifiek werkingsgebied : dienstonderdeel/directie of specifieke zaken zoals beleggings-transacties.
Wat betreft de functie inhoud gaat het in de meeste gevallen om een combinatie van klankbord/adviseur. In andere gevallen om een combinatie van meldpunt/adviseur of in één geval om een combinatie van alle drie rollen.

5. Tot slot

De ministeries zijn nu enkele jaren bezig met het vormgeven van preventief integriteitsbeleid. Zij dragen zelf de verantwoording voor de wijze waarop en het tempo waarin zij dat doen. Gekozen is voor een rolverdeling waarbij de ministeries verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en toepassing van het integriteitsbeleid op alle niveaus in de organisatie. Dit geeft de beste garantie voor het noodzakelijke maatwerk. De diversiteit bij de uitvoering van het beleid laat zien dat dit ook noodzakelijk is. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft de taak indien nodig het beleid verder te ontwikkelen en te faciliteren door het bieden van handreikingen en het zonedig formuleren van regelgeving ter ondersteuning van departementale uitvoering van het integriteitsbeleid. Ook wordt door dit ministerie de beleidsuitvoering gevolgd en wordt hierover gerapporteerd aan de Tweede Kamer.

Vanuit deze rolverdeling heb ik in deze brief het voornemen geuit om op een drietal terreinen de opportuniteit van nadere regelgeving te onderzoeken. Ten eerste wil ik de opportuniteit onderzoeken van het voorstel om voor bepaalde groepen ambtenaren een verplichte melding en registratie van financiële belangen te kunnen invoeren. Dit geldt evenzeer voor het voorstel om voor bepaalde groepen ambtenaren een meldingsplicht in te voeren van alle nevenwerkzaamheden. In beide gevallen zou wel een wijziging van de Ambtenarenwet noodzakelijk zijn. Tot slot wil ik

bezien of openbaarmaking van nevenfuncties van topambtenaren geregeld moet worden.

Geconstateerd kan worden dat de ministeries met betrekking tot alle in de motie Kamp c.s. genoemde bestanddelen, op enigerlei wijze over richtlijnen beschikken c.q. maatregelen hebben getroffen. Waar hier soms op een enkel punt nog geen sprake van is, zal dit binnenkort wèl het geval zijn. Per onderdeel gaat het dan om steeds een ander ministerie, zodat er geen enkel ministerie is dat over de gehele linie achterblijft wat betreft het opstellen van richtlijnen c.q. het treffen van maatregelen ter bescherming van de integriteit. De betrokkenen bij de ministeries hebben veel werk moeten verzetten om zover te komen. Dat verdient waardering. Geconcludeerd kan worden dat de ministeries nu over voldoende maatregelen en instrumenten beschikken om een adequaat integriteitsbeleid te kunnen voeren, aanvullend op hetgeen al voor het preventief beleid in gang gezet is. Het komt er nu op aan om deze maatregelen en instrumenten tot op de werkvloer toe te passen. Daarbij kan gezien worden of departementale accountantsdiensten een rol kunnen spelen in de controle op de uitvoering van de maatregelen en instrumenten. Inmiddels zijn de ministeries per 1 januari 1997 begonnen met het registreren van het aantal gevallen van fraude, corruptie en schendingen van de geheimhoudingsplicht. De uitkomst van de registratie bij de Rijksdienst is gepubliceerd in de nota Mensen en Management in de Rijksdienst 1998.

Het preventieve integriteitsbeleid blijft de komende jaren nog de nodige aandacht vergen van het lijn- en personeelsmanagement in de sector Rijk. Ik heb het voornemen over twee jaar het beleid te evalueren. Alsdan zal u opnieuw geïnformeerd worden over de uitvoering van het beleid.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
A. Peper