

Vergaderjaar 1999–2000

27 080

Integriteitsbeleid bij gevangenen

Nr. 2

RAPPORT

Inhoud

	blz.		blz.
	5	Samenvatting	
1	7	Inleiding	
1.1	7	Onderwerp	
1.2	7	Onderzoek Algemene Rekenkamer	
2	9	Beleidsinformatie	
2.1	9	Inleiding	
2.2	9	Integriteitsinbreuken	
2.2.1	9	Beschikbaarheid gegevens	
2.2.2	9	Geconstateerde integriteitsinbreuken	
2.3	11	Toezicht	
2.4	12	Conclusies	
3	13	Preventief integriteitsbeleid	
3.1	13	Inleiding	
3.2	13	Ontwikkeling gedragscodes	
3.3	14	Werving, selectie en aanstelling	
3.3.1	14	Wervings- en selectiecriteria	
3.3.2	14	Antecedentenonderzoek	
3.3.3	16	Financiële informatie	
3.3.4	16	Aanstelling	
3.4	16	Personeelsbegeleiding	
3.4.1	16	Bewustwording	
3.4.2	17	Opleidingen	
3.5	17	Uitvoering rijksbrede regelingen	
	5	Nevenwerkzaamheden	17
	3.5.1	Nevenwerkzaamheden	17
	3.5.2	Aannemen van geschenken en diensten	18
	3.5.3	Functieroulatie	18
	3.5.4	Vertrouwenspersoon integriteit	18
	3.6	Controlemaatregelen	19
	3.7	Conclusies	19
	4	Repressief integriteitsbeleid	21
	4.1	Inleiding	21
	4.2	Melding en afhandeling integriteitsinbreuken	21
	4.3	Bestrafing	22
	4.4	Conclusies	23
	5	Conclusies en aanbevelingen	25
	5.1	Hoofdconclusies	25
	5.2	Aanbevelingen	25
	5.2.1	Toezicht DJI en Ministerie van Justitie	25
	5.2.2	Integriteitsbeleid PI's	25
	6	Reactie minister en nawoord Rekenkamer	27
	6.1	Reactie minister	27
	6.2	Nawoord Rekenkamer	28
	Bijlage 1:	Overzicht conclusies en aanbevelingen	29
	Bijlage 2:	Integriteitsinbreuken Penitentiaire Inrichtingen	31

SAMENVATTING

De Rekenkamer heeft in 1999 onderzoek verricht naar het preventieve en repressieve integriteitsbeleid bij Penitentiaire Inrichtingen (PI's, te weten gevangenissen en huizen van bewaring) en de wijze waarop daaraan uitvoering wordt gegeven. Verder onderzocht zij op welke wijze het agentschap Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en het Ministerie van Justitie toezicht uitoefenen op het integriteitsbeleid van de PI's en op welke wijze DJI bijdraagt aan de totstandkoming van een samenhangend preventief en repressief integriteitsbeleid. Het onderzoek had betrekking op de periode 1997 tot 1 december 1999.

Er zijn 39 PI's (inmiddels is dit aantal door fusies teruggebracht tot 37; in de loop van 2000 zal een bestuurlijke clustering plaatsvinden tot 20 PI's). Bij de PI's zijn ruim twaalfduizend medewerkers werkzaam, van wie penitentiaire inrichtingswerkers (PIW-ers) en bewaarders het grootste deel uitmaken.

De Rekenkamer concludeert dat PI's weliswaar initiatieven nemen om de risico's op aantasting van de integriteit te verkleinen, maar dat nog niet sprake is van een samenhangend preventief en repressief integriteitsbeleid. Tevens concludeert zij dat PI's het rijksbrede integriteitsbeleid, voortvloeiend uit de rijksbrede regelingen naar aanleiding van de «motie Kamp», nog onvoldoende uitvoeren.

De Rekenkamer is van oordeel dat DJI onvoldoende inzicht heeft in (de uitvoering van) het integriteitsbeleid door PI's en het aantal en de aard van de geconstateerde integriteitsinbreuken. Daardoor is DJI onvoldoende in staat om samenhang in het integriteitsbeleid en de uitvoering ervan te waarborgen. Dit blijkt bijvoorbeeld bij de bestraffing van integriteitsinbreuken, waar verschillen tussen PI's bestaan. Ook het Ministerie van Justitie heeft onvoldoende inzicht in het aantal en de aard van de integriteitsinbreuken die zich voordoen bij de PI's.

Om te komen tot een samenhangend preventief en repressief integriteitsbeleid voor PI's, beveelt de Rekenkamer aan dat PI's integriteitsrisico's inventariseren, maatregelen nemen ter verkleining van het risico van integriteitsaantastingen en procedures ontwikkelen voor de melding en afhandeling van integriteitsinbreuken. Het beleid dient vervolgens vastgelegd te worden in een gedragscode waarover PI-breed is gesproken. Daarnaast is het van belang dat PI's een bewustwordingsproces op gang brengen en houden binnen de PI. Om openheid over en bespreekbaarheid van het onderwerp integriteit te bevorderen, dient aandacht besteed te worden aan integriteitsaspecten in het reguliere werkproces.

PI's dienen een registratie bij te houden van alle (vermoedens van) incidenten die zich voordoen binnen de PI.

Om toezicht uit te kunnen oefenen op de uitvoering van het integriteitsbeleid door PI's, zou DJI moeten aangeven welke informatie zij nodig heeft van de PI's over de uitvoering van het integriteitsbeleid, de mate waarin sprake is geweest van incidenten en over de afhandeling ervan.

Het Ministerie van Justitie dient vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het algemene justitiebrede integriteitsbeleid voldoende inzicht te verkrijgen in zowel de ontwikkelingen in het integriteitsbeleid als de integriteitsinbreuken bij het agentschap DJI.

Het Ministerie van Justitie dient verder toe te zien op de volledigheid en de betrouwbaarheid van de informatie die aan het Ministerie van BZK wordt verstrekt.

De minister van Justitie onderschreef in zijn reactie op het onderzoek de belangrijkste conclusies van de Rekenkamer en gaf aan de aanbevelingen over te nemen. Een stuurgroep zal zich richten op zowel realisatie van uniforme regelgeving, registratie en sanctionering als op bewustwording en implementatie.

1 INLEIDING

1.1 Onderwerp

Al een aantal jaren bestaat er grote aandacht voor de ontwikkeling en uitvoering van preventief beleid ter voorkoming van aantasting van de integriteit in de openbare sector.

*«De overheid is wel of niet integer. Een beetje integer kan niet. En met de integriteit van de overheid valt of staat het bestuur; aantasting van de integriteit van de overheid betekent niet minder dan dat de overheid het vertrouwen van de burgers verliest»
(Mevrouw drs. C.I. Dales, minister van Binnenlandse Zaken, 1992).*

In 1994 verzocht de minister van Binnenlandse Zaken zijn collega-ministers een preventief integriteitsbeleid te ontwikkelen ter voorkoming van integriteitsaantastingen.

In 1995 deed de Rekenkamer naar aanleiding van haar onderzoek naar het integriteitsbeleid bij het Rijk een aantal aanbevelingen voor het treffen van institutionele waarborgen ter bescherming van de integriteit. In 1996 werd door de Tweede Kamer der Staten-Generaal een motie aangenomen (de motie Kamp c.s., Tweede Kamer, vergaderjaar 1995–1996, 24 655, nr. 3), op grond waarvan ministeries werd verzocht te bevorderen de aanbevelingen ultimo 1997 te hebben opgevolgd. Naar aanleiding van deze motie heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) de ministeries een kader aangeboden voor de implementatie ervan. Het rijksbrede integriteitsbeleid bevat de volgende elementen («motie Kamp»):

- het opstellen van richtlijnen voor het melden en registreren van nevenfuncties (§ 4.5.1);
- het opstellen van richtlijnen voor het aannemen van geschenken of diensten (§ 4.5.2);
- het opstellen van richtlijnen voor de roulatie van kwetsbare functies (§ 4.5.3);
- het aanstellen van een vertrouwenspersoon voor meldingen van aantastingen van de integriteit of vermoedens daarvan (§ 4.5.4);
- het opstellen van richtlijnen voor de handelwijze bij aantasting van integriteit of vermoedens ervan (§ 5.2).

Sinds 1997 rapporteert de minister van BZK voor alle ministeries jaarlijks over de (stand van zaken rond de) uitvoering hiervan aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

In september 1999 formuleerde de minister van BZK in de nota's «Vertrouwen in verantwoordelijkheid» en «Integriteit van het openbaar bestuur», een aantal beleidsvoornemens op het gebied van integriteit in de openbare sector (onder andere over nevenwerkzaamheden, financiële belangenverstrengeling en meer uniformiteit op onderdelen van het integriteitsbeleid in de rijksdienst). Hij zegde toe medio 2000 een evaluatie af te zullen ronden naar de door ministeries getroffen maatregelen, waaronder de vijf elementen uit de «motie Kamp».

1.2 Onderzoek Algemene Rekenkamer

Het werken in penitentiaire inrichtingen (gevangenissen en huizen van bewaring; hierna: PI's), kan voor medewerkers specifieke integriteitsrisico's met zich meebrengen, in het bijzonder in relatie tot gedetineerden. Gezien de aard van de werkzaamheden in PI's is niet alleen een samen-

hangend integriteitsbeleid van belang, maar dient ook bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers aandacht te worden besteed aan integriteitsaspecten van het werken in PI's.

PI's vallen onder het op 1 januari 1995 ingestelde agentschap Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), dat valt onder verantwoordelijkheid van de minister van Justitie. Het besturingsconcept van DJI houdt een eigen verantwoordelijkheid in van PI's voor (de uitvoering van) het integriteitsbeleid. Bevoegdheden zijn gemandateerd aan de algemeen directeuren van PI's. Dit betekent dat PI's primair verantwoordelijkheid dragen voor het:

- identificeren van integriteitsrisico's;
- treffen van maatregelen om deze risico's te verkleinen;
- waarborgen van de uitvoering van de maatregelen;
- verkrijgen van inzicht in (vermoedens van) incidenten.

Fraude en corruptie zijn twee van de meest bekende vormen van niet-integer handelen. Er zijn ook vormen van niet-integer handelen die, hoewel niet-straftbaar, toch worden beschouwd als laakbaar en normafwijkend gedrag en die in strijd zijn met (on)geschreven gedragsregels. Voorbeelden zijn het gevoelig zijn voor intimidatie, het selectief laten uitlekken van informatie en het openstaan voor allerlei uitnodigingen.

De Rekenkamer onderzocht:

- het preventief en repressief integriteitsbeleid bij PI's en de wijze waarop daaraan uitvoering wordt gegeven;
- de waarborging van de samenhang door DJI;
- het toezicht dat wordt uitgeoefend door DJI en het Ministerie van Justitie.

Het onderzoek had betrekking op de periode 1997 tot 1 december 1999. Er zijn 39 PI's (inmiddels is dit aantal door fusies teruggebracht tot 37; in de loop van 2000 zal een bestuurlijke clustering plaatsvinden tot 20 PI's). Bij de PI's zijn ruim twaalf duizend medewerkers werkzaam, vanwie penitentiaire inrichtingswerkers (PIW-ers) en bewaarders het grootste deel uitmaken. De Rekenkamer verzamelde bij alle 39 PI's schriftelijke informatie over integriteitsgedragscodes, het aantal en de aard van geconstateerde incidenten, procedures voor de melding en afhandeling van (vermoedens van) integriteitsinbreuken en de sanctionering van geconstateerde integriteitsinbreuken. Bij zeven geselecteerde PI's heeft de Rekenkamer nader onderzoek verricht.

De Rekenkamer zond haar bevindingen eind februari 2000 voor commentaar naar de minister van Justitie. De minister reageerde in maart. Zijn reactie is verwerkt in hoofdstuk 7 en voorzien van een nawoord.

2 BELEIDSINFORMATIE

2.1 Inleiding

De Rekenkamer is nagegaan in hoeverre PI's, DJI en het Ministerie van Justitie beschikken over beleidsinformatie over de geconstateerde (vermoedens van) integriteitsinbreuken en op welke wijze door DJI toezicht wordt uitgeoefend op PI's.

2.2 Integriteitsinbreuken

2.2.1 Beschikbaarheid gegevens

PI's beschikken niet over een registratie van alle (vermoedens van) integriteitsinbreuken die zich in de onderzoeksperiode hebben voorgedaan.

Eén van de zeven geselecteerde PI's is met ingang van 1999 begonnen met het registreren van integriteitsinbreuken, die leidden tot het treffen van (disciplinaire) maatregelen.

Er wordt informatie verzameld over geconstateerde integriteitsinbreuken, door:

- DJI

Het hoofdkantoor DJI verzamelt bij PI's jaarlijks cijfermatige informatie over ernstige niet-integere gedragingen. Deze kengetalleninformatie bevat integriteitsinbreuken waarbij rechtspositionele maatregelen zijn getroffen, zoals bijvoorbeeld gevallen van fraude, corruptie, geweldsdelicten, zedendelicten, delicten met verdovende middelen en discriminatie. Gedragingen waarbij twee of meer medewerkers betrokken zijn dienen als twee of meer inbreuken te worden geregistreerd.

- het Ministerie van BZK

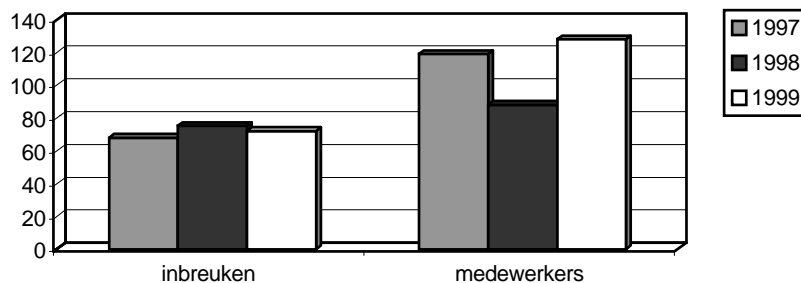
In de jaarlijkse publicatie *Mensen en Management* in de rijksdienst van het Ministerie van BZK wordt onder meer aandacht besteed aan de ontwikkeling van het integriteitsbeleid. Verder worden cijfers opgenomen over het aantal gevallen van corruptie, fraude en schending van de geheimhoudingsplicht voor de gehele rijksdienst. Het gaat om het aantal geconstateerde gevallen, dat wil zeggen ongeacht of er disciplinaire maatregelen zijn getroffen. Deze informatie wordt via DJI door het Ministerie van Justitie aan het Ministerie van BZK ter beschikking gesteld.

2.2.2 Geconstateerde integriteitsinbreuken

De Rekenkamer verzamelde bij alle 39 PI's gegevens over het aantal en de aard van de geconstateerde integriteitsinbreuken die zich voordeden in de periode 1997–1999 en het aantal medewerkers dat daarbij betrokken was.

In figuur 1 is het aantal door PI's aan de Rekenkamer opgegeven integriteitsinbreuken en het hierbij betrokken aantal medewerkers opgenomen. Het aantal opgegeven incidenten varieert van 60 tot 70 per jaar, het aantal hierbij betrokken medewerkers loopt uiteen van 86 tot ongeveer 120 (zie bijlage 2 voor een volledig overzicht).

Figuur 1: Aantal integriteitsinbreuken en aantal hierbij betrokken medewerkers (bron: PI's¹)



¹ In 1997 betrof het informatie van 34 PI's, in 1998 van 37 PI's en in 1999 van 35 PI's. De overige PI's hadden geen informatie.

De Rekenkamer heeft PI's ook gevraagd de aard van de inbreuken aan te geven. Deze informatie is opgenomen in tabel 1.

Tabel 1 Aantal medewerkers betrokken bij integriteitsinbreuken, gecategoriseerd naar soort inbreuk

Categorie	1997	1998	1999
Fraude	45	10	57
Corruptie	8	6	4
Schending geheimhouding	2	1	2
Gewelddelicten	7	2	2
Alcoholgebruik	8	5	1
Seksuele intimidatie	10	19	13
Zedendelicten	1	2	1
Ongeoorloofd contact met gedetineerden ¹	6	5	6
Ongeoorloofd gedrag jegens gedetineerden ¹	3	1	0
Ongeoorloofde nevenwerkzaamheden	3	0	2
Ongeoorloofde afwezigheid	6	9	7
Handelen in strijd met ziekteverzuimprotocol	6	8	7
Overig plichtsverzuim ²	12	18	20
Totaal	117	86	122

¹ Niet nader door PI's omschreven.

² Hieronder vallen bijvoorbeeld het exploiteren van een hennepkwekerij, het aangaan van een schijnhuwelijk en verstoorde arbeidsrelaties.

De informatie is niet geheel betrouwbaar, omdat PI's niet in alle gevallen dezelfde omschrijvingen voor de onderscheiden categorieën hanteren, zoals bijvoorbeeld voor de categorieën corruptie en ongeoorloofd contact met gedetineerden.

Verder is de informatie niet volledig omdat:

- PI's verschillende definities hanteren van integriteitsinbreuken. Zo wordt plichtsverzuim door diverse PI's niet beschouwd als inbreuk op de integriteit;
- PI's alleen het aantal incidenten tellen en niet het aantal personen die betrokken zijn geweest bij integriteitsinbreuken, hetgeen wel de bedoeling is van de door DJI verzamelde informatie;
- PI's alleen incidenten tellen die leiden tot disciplinaire maatregelen, met uitzondering van incidenten die leiden tot een mondelinge berisping of een «ernstig gesprek». Ook incidenten waarbij een zogeheten «ongenoegenbrief» in het persoonsdossier van betrokkene is opgenomen zijn moeilijk te achterhalen. Hetzelfde geldt voor incidenten waarbij door het management aangestuurd is op vrijwillig

ontslag van de betrokkene en incidenten waarbij (na intern onderzoek of onderzoek door bijvoorbeeld de Rijksrecherche) de bewijslast ontbreekt danwel de dader onbekend is.

De door de Rekenkamer bij de PI's verzamelde informatie komt niet overeen met de informatie zoals die verzameld wordt door DJI. De door DJI verzamelde «ernstige niet-integere gedragingen» betroffen in 1997 en 1998 respectievelijk 41 en 59 gevallen.

Er zijn een aantal oorzaken voor het verschil tussen deze informatie en de informatie zoals verzameld door de Rekenkamer, te weten:

- onduidelijkheid bij PI's over de definiëring van het begrip «ernstig niet-integer gedrag»;
- onduidelijkheid bij PI's over het tellen van het aantal betrokken medewerkers of alleen het aantal inbreuken;
- het ontbreken van informatie van sommige PI's.

Het Ministerie van BZK verzamelt uitsluitend cijfermatige informatie over fraude, corruptie en schending van de geheimhoudingsplicht. De via DJI door het Ministerie van Justitie aan het Ministerie van BZK ter beschikking gestelde informatie, is weergegeven in figuur 2.

Figuur 2: Aantal aan Ministerie van BZK gemelde gevallen van corruptie, fraude en schending van de geheimhouding¹



¹ Gebaseerd op informatie van 33 PI's (1997), 1 respectievelijk 26 PI's (1998).

De Rekenkamer stelde vast dat de kengetalleninformatie van DJI en de informatie die beschikbaar wordt gesteld aan het Ministerie van BZK niet volledig zijn.

2.3 Toezicht

Behalve via de kengetallen over «ernstig niet-integere gedragingen» verzamelt DJI in het kader van de planning en control-cyclus geen informatie over het integriteitsbeleid van PI's. De Rekenkamer stelde vast dat door tweederde van de PI's in het jaarverslag 1998 geen verantwoording plaatsvond over het gevoerde integriteitsbeleid.

Ondanks het feit dat de kengetalleninformatie door DJI wordt aangemerkt als sturingsinformatie maakt DJI hiervan geen gebruik voor sturingsdoeleinden.

De geselecteerde PI's ondervonden overigens op het gebied van integriteit geen (merkbaar) toezicht door DJI.

De algemeen directeur van een PI maakte met een aantal medewerkers jaarlijks een skivakantie. Hierbij werd gebruik gemaakt van dienstauto's en werden brandstofkosten gedeclareerd. Een externe onderzoekscommissie oordeelde dat het hoofdkantoor DJI te weinig toezicht uitoefende (Brief aan de Vaste Commissie voor Justitie, Tweede Kamer der Staten-Generaal, 3 maart 1999).

In het jaarverslag legt DJI verantwoording af aan het Ministerie van Justitie. Hierin wordt onder meer verslag gedaan van de stand van zaken van de ontwikkeling van een integriteitsbeleid voor DJI in het algemeen. Aan het Ministerie van Justitie wordt geen informatie verstrekt over het aantal integriteitsinbreuken dat zich voordoet bij PI's.

De werkzaamheden van de Departementale Accountantsdienst (DAD), zijn ook een vorm van toezicht op de PI's. Deze werkzaamheden zijn niet specifiek gericht op integriteitsaspecten en/of de betrouwbaarheid van de door PI's opgegeven aantallen van integriteitsaantastingen (kengetallen-informatie), maar op de rechtmatigheid van de financiële verantwoording. De minister van BZK gaf in zijn «nota Integriteit van het openbaar bestuur» aan te willen bezien in hoeverre de DAD een rol zou kunnen spelen in de controle op de uitvoering van maatregelen en instrumenten in het kader van het integriteitsbeleid van ministeries. Het Ministerie van Financiën verricht momenteel een inventarisatie naar de huidige rol van de DAD's op het gebied van het departementale integriteitsbeleid. Vervolgens zal in het Interdepartementale Overlegorgaan Departementale Accountantsdiensten worden beoogd een gemeenschappelijk referentiekader te ontwikkelen.

2.4 Conclusies

De Rekenkamer concludeert dat PI's en DJI niet beschikken over zo volledig en betrouwbaar mogelijke informatie over het aantal en de aard van (vermoedens van) strafbare en niet-strafbare integriteitsinbreuken. Tevens concludeert zij dat de informatie waarover DJI beschikt beperkt is tot het aantal gevallen van ernstig niet-integer gedrag. Deze informatie is echter niet volledig en niet betrouwbaar. Bovendien betreft het alleen incidenten die hebben geleid tot disciplinaire maatregelen en niet de gevallen die zijn afgedaan met een informele maatregel of waarbij aangestuurd is op vrijwillig ontslag. De aard van de getroffen maatregel is overigens niet bekend bij DJI. Er vindt geen aansturing plaats specifiek gericht op integriteit.

Het Ministerie van Justitie heeft beperkt inzicht in het aantal en de aard van de integriteitsinbreuken bij PI's. Door DJI wordt hierover geen informatie verstrekt. Het overzicht van het aantal gevallen van corruptie, fraude en schending van de geheimhoudingsplicht dat via het Ministerie van Justitie aan het Ministerie van BZK wordt verstrekt, is niet volledig.

3 PREVENTIEF INTEGRITEITSBELEID

3.1 Inleiding

Preventief integriteitsbeleid draagt bij aan het vergroten van de weerbaarheid van medewerkers van PI's tegen risico's van integriteitsaantastingen. De Rekenkamer is nagegaan in hoeverre PI's een samenhangend preventief beleid ontwikkeld hebben en op welke wijze dit wordt uitgevoerd.

3.2 Ontwikkeling gedragscodes

PI's

Als gevolg van mandatering valt een groot aantal (personele) taken en bevoegdheden onder de verantwoordelijkheid van de algemeen directeuren van de PI's. Er dient binnen PI's duidelijkheid te bestaan over (on)gewenst gedrag van medewerkers en de wijze waarop daarmee wordt omgegaan. Regels, normen en waarden die kunnen bijdragen aan het vergroten van de integriteit van medewerkers kunnen in een integriteitsgedragscode worden vastgelegd. Een integriteitsgedragscode kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en instandhouding van de normen en waarden die relevant zijn voor de werksituatie in PI's.

Uit het onderzoek is gebleken dat 21 van de 39 PI's over een gedragscode beschikken. In elf gevallen is gebruik gemaakt van een door andere PI's ontwikkelde (model)gedragscode die in 1997 door DJI ter beschikking werd gesteld. De andere tien PI's hadden een eigen gedragscode ontwikkeld, waarbij sprake was van een grote diversiteit in zowel de omvang als de inhoud, waaronder de mate waarin aandacht werd besteed aan integriteitsrisico's.

In de (model)gedragscode komen de volgende onderwerpen aan de orde: seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, relaties tussen gedetineerden en personeel, corruptie, alcohol en drugs, oneigenlijk gebruik van dienstmateriaal, nevenwerkzaamheden en andere vormen van onprofessioneel gedrag zoals bijvoorbeeld het veelvuldig te laat komen. Verder wordt in de modelgedragscode (globaal) aandacht besteed aan de melding van ontoelaatbaar gedrag.

Overigens bleek uit interviews dat bij enkele PI's onduidelijkheid bestond over de vraag wie verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van een gedragscode: DJI of de PI.

DJI/Ministerie van Justitie

Eind 1999 heeft DJI twee werkgroepen ingesteld die in het tweede kwartaal van 2000 voorstellen moeten doen voor een samenhangend integriteitsbeleid. Er zal een gedragscode worden ontwikkeld en voorstellen worden gedaan voor implementatie, sanctionering en borging van het beleid.

Vanaf begin jaren negentig besteedt het Ministerie van Justitie regelmatig aandacht aan integriteit in het gevangeniswezen. Er zijn diverse onderzoeken uitgevoerd waarin werd aanbevolen een preventief integriteitsbeleid te ontwikkelen. In 1999 is een concept-integriteitscode ontwikkeld, die overigens niet is ingevoerd omdat gekozen werd voor een andere aanpak van de ontwikkeling van een justitiebrede gedragscode. In 2000 zullen alle medewerkers betrokken worden bij de totstandkoming van deze code.

De discussie over integriteit zal via bespreking van integriteitsdilemma's op gang worden gebracht. Deze activiteiten dienen eind 2000 tot een globale integriteitscode te leiden die voor heel Justitie zal gelden. Deze code moet vervolgens door DJI en de PI's nader worden ingevuld voor het eigen werkterrein.

3.3 Werving, selectie en aanstelling

3.3.1 Wervings- en selectiecriteria

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers dient een verplichte toetsing van de door DJI opgestelde functiegebonden functiecriteria plaats te vinden. Deze bestaan uit de volgende drie categorieën: capaciteiten en vaardigheden, werkhouding en omgang met anderen / collegialiteit. Verder kunnen aanvullende criteria worden toegevoegd, waarmee een betere afstemming op de werksituatie kan worden getoetst, zoals bijvoorbeeld de mentale weerbaarheid.

De Rekenkamer stelde vast dat PI's in het algemeen gebruik maken van door DJI opgestelde richtlijnen voor de werving en selectie van medewerkers die zijn opgenomen in een handboek en een werkboek. Enkele PI's hebben deze richtlijnen nader uitgewerkt in stappen die men moet ondernemen bij de werving en selectie en de wijze waarop een selectie- of benoemingsadviescommissie moet worden gevormd.

Niet alle PI's toetsen kandidaten aan de hand van alle verplichte functiecriteria. In enkele PI's beschikken de betreffende selectiecommissies over meer vrijheid om een eigen aandachtspuntenlijst op te stellen. Enkele PI's hanteren het beleid om de, overigens facultatieve, psychologische test af te nemen bij alle nieuwe medewerkers. Niet alleen de selectiecriteria en -instrumenten lopen per PI uiteen, maar ook de mate waarin tijdens sollicitatiegesprekken aandacht besteed wordt aan integriteit. Dit is afhankelijk van besluitvorming door de betreffende selectiecommissie.

In sommige PI's wordt tijdens sollicitatiegesprekken aandacht besteed aan integriteit door het behandelen van casus of rollenspellen.

De werving en selectie van uitvoerend personeel (vooral PIW-ers en bewaarders) vindt veelal plaats onder verantwoordelijkheid van leidinggevenden.

3.3.2 Antecedentenonderzoek

Een belangrijk instrument voor het selecteren van nieuwe medewerkers is het antecedentenonderzoek. Voor alle medewerkers die voor het eerst in dienst treden bij de Rijksoverheid dient een antecedentenonderzoek te worden aangevraagd bij de Centrale Justitiële Documentatie. Aangevraagde antecedentenonderzoeken dienen, voor controledoelinden, door de PI te worden geregistreerd.

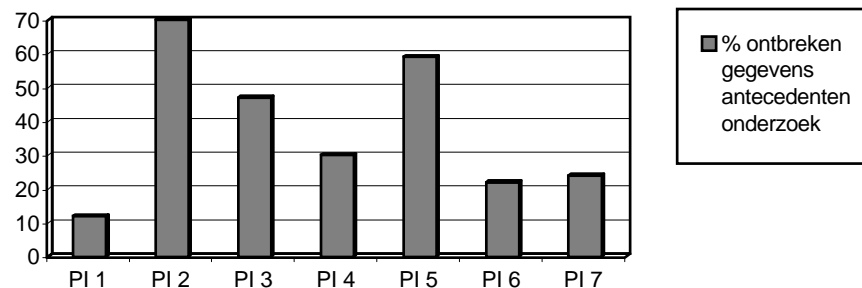
Uit het oogpunt van bescherming van de privacy dient het resultaat van het antecedentenonderzoek te worden aangetekend in het persoonsdossier van betrokkene en dient de ontvangen informatie zo spoedig mogelijk te worden vernietigd.

Als medewerkers worden overgeplaatst vanuit een andere PI of vanuit elders binnen de rijksoverheid dient het resultaat van het antecedentenonderzoek meegestuurd te worden met het persoonsdossier van de

betrokkene. De algemeen directeur van een PI beschikt over de beleidsvrijheid om personeel met antecedenten aan te stellen.

Uit het onderzoek van de Rekenkamer bleek dat de regelgeving over antecedentenonderzoeken niet door alle onderzochte PI's wordt uitgevoerd. Zo beschikte geen van de PI's over een registratie van de functies waarvoor een antecedentenonderzoek is verricht en worden de resultaten niet aangetekend in het persoonsdossier. In plaats daarvan wordt de daadwerkelijke uitslag van het antecedentenonderzoek in het persoonsdossier bewaard. Op basis van dossieronderzoek is de Rekenkamer nagegaan in hoeveel gevallen een antecedentenonderzoek was verricht. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.

Figuur 3: Antecedentenonderzoek bij 7 PI's



In gemiddeld 38% van de 350 onderzochte gevallen bevatte het persoonsdossier geen informatie over het antecedentenonderzoek, zodat niet kon worden vastgesteld of deze bij de aanstelling heeft plaatsgevonden. In 10% van de gevallen waarin kon worden vastgesteld dat een antecedentenonderzoek had plaatsgevonden, was sprake van antecedenten, waaronder diefstal, verkeersovertredingen, overtredingen van de opiumwet, desertie in vredetijd en rustverstoring. Voor de helft van deze gevallen kon niet worden vastgesteld of de antecedenten waren beoordeeld en goedgekeurd.

PI's hebben geen richtlijnen over hoe te handelen bij geconstateerde antecedenten. Er vindt veelal een afweging plaats tussen de zwaarte van de overtreding, de levensfase waarin deze plaatsvond en de functie waarop betrokkene solliciteert.

Sollicitanten wordt in een aantal PI's expliciet gevraagd of sprake is van antecedenten. Als uit het antecedentenonderzoek blijkt dat betrokkene wel over antecedenten beschikt, maar deze niet heeft gemeld tijdens het sollicitatiegesprek, wordt de procedure niet voortgezet.

Een aantal PI's gaf aan dat de dossiers van medewerkers die zijn overgeplaatst vanuit een andere PI of vanuit elders binnen de rijksdienst niet altijd compleet zijn en dat de resultaten van het antecedentenonderzoek in sommige gevallen ontbreken.

In een PI werd door medewerkers gehandeld in illegale software. Eén van hen bleek te zijn veroordeeld voor vuurwapenbezit. Omdat hier sprake was van een overplaatsing uit een ander PI en het resultaat van het antecedentenonderzoek niet was doorgestuurd, was hierover bij de PI niets bekend.

3.3.3 Financiële informatie

Medewerkers van een PI die (aanzienlijke) privé-schulden hebben, kunnen een risico vormen voor de integriteit.

Het antecedentenonderzoek biedt geen mogelijkheden om informatie te verkrijgen over mogelijke schuldenproblematiek van potentiële nieuwe medewerkers. Sinds enige tijd kunnen algemeen directeuren wel informatie krijgen over loonbeslagen die gelegd zijn bij reeds in dienst getreden personeel.

Er bestaat volgens de PI's nog onvoldoende zicht op de financiële positie en de daarmee verbonden mogelijke integriteitsrisico's van (potentieel) personeel. De informatie over door derden gelegde loonbeslagen wordt door PI's te beperkt geacht, omdat dit informatie is die eerst achteraf en uitsluitend over reeds in dienst getreden personeel beschikbaar is.

DJI zal de wenselijkheid en de mogelijkheid onderzoeken bij bepaalde functies van sollicitanten te verlangen dat zij een verklaring overleggen van het Bureau Krediet Registratie en periodieke herhaling van het antecedentenonderzoek bij bepaalde functies.

3.3.4 Aanstelling

Beëdiging is een voorwaarde voor indiensttreding of voortzetting van het dienstverband bij het Ministerie van Justitie en wordt gezien als een belangrijk instrument om de bewustwording over integriteit bij nieuwe medewerkers te vergroten. De verplichting tot beëdiging geldt alleen indien niet reeds eerder, in het kader van een aanstelling bij het Rijk, een eed of belofte is afgelegd. Het eedsformulier dient in het persoonsdossier te worden bewaard. Met ingang van juni 1999 is door het Ministerie van Justitie de termijn waarbinnen beëdiging dient plaats te vinden aangescherpt en dient deze uiterlijk binnen één maand na indiensttreding plaats te hebben.

In de meeste PI's wordt tijdens de beëdiging expliciet aandacht besteed aan integriteit, onder meer aan de hand van artikel 80 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) waarin staat dat de ambtenaar die zich schuldig maakt aan plichtsverzuim disciplinair kan worden gestraft.

Op basis van het dossieronderzoek stelde de Rekenkamer vast dat in 18% van de 350 onderzochte persoonsdossiers bij de geselecteerde PI's geen eedsformulier was opgenomen. Zij stelde verder vast dat de PI's verschillende termijnen hanteren waarbinnen de eed of belofte moet worden afgelegd: dit varieert van binnen 48 uur tot binnen 6 maanden na indiensttreding. Het lukt de PI's veelal niet om alle medewerkers binnen de door henzelf gestelde termijn te beëdiggen.

3.4 Personeelsbegeleiding

3.4.1 Bewustwording

De meeste van de nader onderzochte PI's besteden op enigerlei wijze aandacht aan bewustwording over integriteit. Daarmee beoogt de PI medewerkers bewust te maken van gedragingen die ontoelaatbaar worden geacht, integriteit bespreekbaar te maken en duidelijkheid te verschaffen over de sancties die getroffen worden bij niet-integer handelen.

Integriteit komt onder meer aan de orde in nieuwjaarstoespraken van de algemeen directeuren en in personeelsbladen van de PI's. Bij enkele PI's die beschikten over een gedragscode was de totstandkoming daarvan gepaard gegaan met een proces van cultuurverandering. Dit proces werd vormgegeven door uitvoerige voorlichting, waarbij aandacht werd besteed aan openheid en het elkaar aanspreken op gedrag.

PI's besteden nog niet regelmatig aandacht aan integriteit tijdens reguliere werkoverlegvormen, functioneringsgesprekken en beoordelingen. Wel worden soms incidenten die zich in de PI hebben voorgedaan besproken tijdens het werkoverleg.

Ook DJI besteedt aandacht aan de vergroting van de bewustwording rondom integriteit in PI's. Zo wordt integriteit periodiek aan de orde gesteld in het overleg met de algemeen directeuren van de PI's. Door het bespreekbaar maken van integriteitsvraagstukken streeft DJI naar een cultuur van openheid en transparantie.

3.4.2 Opleidingen

Het Opleidingsinstituut van DJI verzorgt de verplichte basisberoepsopleiding voor PIW-ers en bewaarders. In deze opleiding worden nieuwe medewerkers onder meer gewezen op integriteitsrisico's en ongewenste gedragingen tussen medewerkers en gedetineerden. De facultatieve vervolgopleiding besteedt meer aandacht aan integriteitsaspecten, maar gebleken is dat deze opleiding door een relatief klein aantal medewerkers wordt gevolgd: in 1998 is deze opleiding gevolgd door 155 personen en in 1999 door 75 personen (de verplichte basisberoepsopleiding wordt gevolgd door circa 600 medewerkers per jaar).

Het Opleidingsinstituut DJI biedt een aantal maatwerkprojecten aan gericht op integriteit(sbeleid), te weten een werkconferentie voor het management, een werkconferentie over gedragscodes, dilemmatrainingen, een training integriteitsmanagement voor het middenkader en een training omgaan met ongewenste omgangsvormen voor vertrouwenspersonen.

Naar schatting van het Opleidingsinstituut volgen jaarlijks ongeveer 4 à 5 PI's één of meer modules voor integriteitsvraagstukken.

3.5 Uitvoering rijksbrede regelingen

3.5.1 Nevenwerkzaamheden

Medewerkers van PI's dienen op te geven welke nevenwerkzaamheden zij verrichten, voor zover deze de functie vervulling in de weg kunnen staan. Nevenwerkzaamheden zijn niet toegestaan indien deze kunnen leiden tot onoorbare belangenverstremgeling, botsing van belangen, schade aan het aanzien van het ambt of onvoldoende beschikbaarheid voor de functie. PI's dienen een registratie bij te houden van door medewerkers verrichte nevenwerkzaamheden.

Alle onderzochte PI's hebben medewerkers verzocht hun nevenwerkzaamheden te melden via een daartoe bestemd formulier. Dit leidde over het algemeen tot een klein aantal reacties.

Vanwege het geringe aantal reacties na een oproep om nevenwerkzaamheden te melden, stuurde één PI alle medewerkers een formulier naar het huisadres. Hierop moest worden aangegeven of al dan niet nevenwerkzaamheden werden verricht. Het formulier diende vervolgens getekend teruggestuurd te worden, waarna de PI een controle uitvoerde op retournering van de formulieren.

De goed- of afkeuring van de nevenwerkzaamheden dient door het bevoegd gezag op het formulier te worden aangegeven. Uit het dossieronderzoek kwam naar voren dat dit niet altijd is gebeurd, waardoor niet kon worden vastgesteld of de betreffende nevenwerkzaamheden waren toegestaan. Bij twee van de onderzochte PI's die over een registratie van nevenwerkzaamheden beschikten, stelde de Rekenkamer vast dat deze niet volledig was.

3.5.2 Aannemen van geschenken en diensten

Het maximum bedrag waarvoor geschenken mogen worden aanvaard bedraagt, conform de rijksbrede richtlijn, f 100,00. Geschenken mogen niet zonder toestemming van leidinggevenden worden aangenomen en mogen nooit worden ontvangen op het huisadres. Aangenomen geschenken kunnen voor algemeen gebruik in de PI te worden aangewend of worden verloot onder de medewerkers van de PI of de betreffende afdeling.

Uit het onderzoek van de Rekenkamer bleek dat bijna alle PI's met het personeel een mondelinge afspraak hebben gemaakt dat alle ontvangen geschenken worden gemeld bij de leidinggevende. Meestal worden geschenken verloot onder het personeel, in enkele PI's mag het personeel de geschenken zelf houden.

Geen van de PI's heeft inzicht in het aantal, de aard en de waarde van de geschenken die ontvangen zijn. PI's hebben evenmin zicht op geschenken die mogelijk naar het huisadres van medewerkers worden gestuurd.

3.5.3 Functieroulatie

Een functieroulatiebeleid kan een bijdrage leveren aan de vergroting van de weerstand tegen integriteitsaantastingen. Voor risicovolle functies biedt het ARAR (artikel 57, tweede lid) de mogelijkheid een functieroulatiebeleid te ontwikkelen. De Rekenkamer is van mening dat functie/taakroulatie met name relevant is als medewerkers langdurig met dezelfde (groep) gedetineerden werken.

Bij één PI wordt een functie/taakroulatiebeleid ontwikkeld dat vooral gericht is op functies waarin men langdurig een werkrelatie heeft met (dezelfde) gedetineerden. In een andere PI bestaat op beperkte schaal (binnen een afdeling) taakroulatie.

Geen van de PI's voerde in de onderzoeksperiode een functieroulatiebeleid uit. Er zijn nog geen richtlijnen ontwikkeld voor functieroulatie binnen PI's. Door enkele PI's is aangegeven dat de noodzaak hiertoe ontbreekt vanwege het grote personeelsverloop (in 1997 7% en in 1998 9.6% van het executieve personeel: PIW-ers en bewaarders; bron: DJI).

3.5.4 Vertrouwenspersoon integriteit

Sinds 1995 dient een vertrouwenspersoon voor seksuele intimidatie te zijn

aangesteld. In de motie Kamp is opgenomen dat een vertrouwenspersoon integriteit dient te worden aangesteld voor de melding van integriteitsaantastingen of vermoedens daarvan.

Alle zeven geselecteerde PI's hebben een vertrouwenspersoon aangesteld voor seksuele intimidatie, terwijl slechts in één PI de vertrouwenspersoon ook aanspreekbaar is voor andere ongewenste omgangsvormen, waaronder integriteitsvraagstukken en discriminatie.

Eind 1999 heeft DJI voor de periode van een half jaar een centrale vertrouwenspersoon integriteit aangesteld, die aanspreekbaar is voor medewerkers van PI's waar men nog niet over een eigen vertrouwenspersoon beschikt.

3.6 Controlemaatregelen

Audits, interne controlemaatregelen of beveiligingsmaatregelen zoals bijvoorbeeld toegangscontroles kunnen een bijdrage leveren aan de borging van de integriteit van medewerkers werkzaam in PI's.

Eén PI plaatste, onder bekendmaking aan het personeel en na overleg met de Ondernemingsraad en Registratiekamer, camera's in het magazijn, waarna het aantal ontvreemdingen aanzienlijk afnam.

Uit het onderzoek van de Rekenkamer bleek dat de nader onderzochte PI's geen interne controlemaatregelen hadden getroffen en dat geen audits worden verricht die zich specifiek op integriteitsaspecten richten. Ook de gevolgde wervings- en selectieprocedures worden door de meeste PI's niet aan een vorm van (interne) controle onderworpen. In alle PI's worden in het kader van de beveiliging toegangscontroles uitgevoerd op medewerkers en bezoekers, terwijl enkele PI's ook steekproefsgewijs uitgangcontroles uitvoeren.

Eén PI heeft de medewerkers door middel van een memo geïnformeerd over het verbod bepaalde voorwerpen en goederen binnen te brengen.

3.7 Conclusies

De Rekenkamer concludeert dat nog geen sprake is van een samenhangend preventief integriteitsbeleid. Ongeveer de helft van de PI's beschikt over een gedragscode. Deze vertonen overigens grote verschillen.

Zowel door DJI als door het Ministerie van Justitie wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een preventief integriteitsbeleid dat in 2000 gereed dient te zijn.

PI's besteden aandacht aan integriteit bij de werving, selectie en aanstelling van medewerkers. De wijze waarop en de mate waarin dit gebeurt is echter nog voor verbetering vatbaar. De uitvoering van het antecedentenonderzoek vindt niet geheel volgens de daarvoor gelden richtlijnen plaats, waardoor bij het aanstellen van nieuwe medewerkers of bij overplaatsingen niet altijd duidelijk is of een antecedentenonderzoek heeft plaatsgevonden. Het antecedentenonderzoek biedt nog geen mogelijkheden om informatie te verkrijgen over eventuele schuldenproblematiek van sollicitanten.

Verder concludeert de Rekenkamer dat enkele PI's activiteiten ondernemen om de bewustwording over integriteit te vergroten, via bijvoorbeeld voorlichting bij de beëdiging en bij opleidingen van nieuwe medewerkers. Er is echter nog geen sprake van structurele aandacht voor integriteit tijdens werkoverlegvormen, bij functioneringsgesprekken en beoordelingen.

De uitvoering door PI's van de rijksbrede regelingen gericht op het voorkomen van integriteitsaantastingen is nog niet voldoende. Er is nog geen beleid ontwikkeld voor functieroulatie en er is nog niet bij alle PI's een vertrouwenspersoon integriteit aangesteld. De regelgeving over nevenwerkzaamheden en het aannemen van geschenken of diensten wordt nog niet volledig nageleefd. Tenslotte beschikken PI's niet over specifiek op integriteit gerichte controle-instrumenten.

4 REPRESSIEF INTEGRITEITSBELEID

4.1 Inleiding

Een door PI's te ontwikkelen en uit te voeren repressief integriteitsbeleid, dat wil zeggen procedures voor de melding en afhandeling van incidenten, kan bijdragen aan het waarborgen van de rechtsgelijkheid. Welke disciplinaire straffen worden opgelegd c.q. maatregelen worden getroffen kan inzicht bieden in de mate waarin gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Deze rechtsgelijkheid dienen door PI's en DJI gezamenlijk te worden gewaarborgd.

4.2 Melding en afhandeling integriteitsinbreuken

De Rekenkamer heeft bij alle 39 PI's geïnventariseerd of ze beschikken over procedures voor de melding en afhandeling van integriteitsinbreuken.

De helft van de PI's beschikt over een procedure voor de melding van inbreuken. Daarin is vastgelegd aan wie een (vermoeden van een) inbreuk dient te worden gemeld. Veelal dient ontoelaatbaar gedrag gemeld te worden bij de eigen directe chef of bij de chef van het betrokken personeelslid. In alle gevallen wordt dan ook de algemeen directeur in kennis gesteld.

Bij PI's die geen procedure voor de melding van inbreuken hebben, komen geruchten of tips meestal via de direct leidinggevende terecht bij de hogere echelons. In sommige van deze PI's dienen alle incidenten gemeld te worden aan de algemeen directeur, in andere alleen als er disciplinaire maatregelen worden getroffen.

Een kwart van de PI's beschikt over een procedure voor de wijze waarop een (vermoeden van een) inbreuk dient te worden afgehandeld.

Een voorbeeld van een protocol incidentafhandeling is de volgende. Bij de afhandeling van overtredingen van de gedragscode dient de volgende procedure te worden gevolgd:

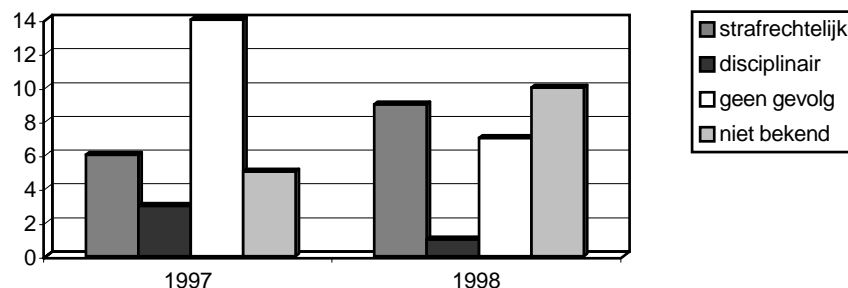
- Er vindt een onderhoud plaats met de leidinggevende waarbij concrete schriftelijke afspraken worden gemaakt over verbetering van het gedrag en er wordt een periode afgesproken waarbinnen het gedrag beoordeeld zal worden.*
- Indien na de afgesproken termijn geen verbetering wordt geconstateerd wordt de algemeen directeur geïnformeerd.*
- De algemeen directeur voert samen met het hoofd Personeelszaken een gesprek met betrokkene over diens gedrag.*
- Er wordt een verslag opgesteld dat door betrokken partijen wordt ondertekend en in het persoonsdossier wordt bewaard. In het verslag worden afspraken gemaakt en wordt een periode vastgesteld waarbinnen het gedrag dient te zijn verbeterd. Bij herhaling zal sprake zijn van plichtsverzuim.*
- Indien sprake is van plichtsverzuim zal een disciplinaire maatregel worden getroffen en zal altijd een beoordeling worden opgemaakt.*

De algemeen directeur neemt naar eigen inzicht en afhankelijk van de situatie de beslissing om een intern onderzoek uit te voeren danwel bij de Hoofdofficier van Justitie een verzoek in te dienen voor een onderzoek door de Rijksrecherche. De PI's hebben hiervoor geen eigen richtlijnen. Bij (vermoedens van) bijvoorbeeld corruptie is de inzet van de Rijksrecherche niet op voorhand gegeven. De beslissing over de inzet van de Rijksrecherche wordt genomen door de Hoofdofficier van Justitie. Bij het overlijden van gedetineerden in hun cel en bij mogelijke misdrijven

gepleegd door medewerkers van PI's dient de Rijksrecherche overigens altijd een onderzoek in te stellen.

De resultaten van in 1997 en 1998 door de Rijksrecherche in onderzoek genomen zaken zijn weergegeven in figuur 4. Het betreft uitsluitend zaken waarbij PIW-ers betrokken waren. Het betrof in totaal 55 onderzoeken naar 72 PIW-ers. Meer dan 75% van deze onderzoeken had betrekking op corruptie en fraude, zoals omkoping, hulp bij ontvluchtelingen, smokkelen van drugs of andere goederen, diefstal en/of verduistering. Gegevens over 1999 waren niet beschikbaar.

Figuur 4: Resultaten onderzoeken Rijksrecherche (bron: Rijksrecherche)



Informatie over het aantal in 1997 en 1998 Rijksrecherche-onderzoeken werd in februari 1999 door de minister van Justitie aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal gezonden (Tweede Kamer, vergaderjaar 1998–1999, aanhangsel van de handelingen, blz. 1655). De minister gaf aan dat ertussen de Rijksrecherche en DJI afspraken zouden worden gemaakt om gezamenlijk een analyse uit te voeren op door de Rijksrecherche ingestelde onderzoeken en deze informatie aan te wenden voor beleidsvorming. Deze analyse heeft nog niet plaatsgevonden. PI's en DJI hebben geen overzicht van de resultaten van door de Rijksrecherche verrichte onderzoeken. Sinds kort wordt deze informatie wel door DJI bij de PI's verzameld.

4.3 Bestrafing

In het Handboek Personeel geeft DJI aanwijzingen voor vormen van plichtsverzuim die in aanmerking komen voor bestrafing en voor de straftoemeting. Uitgangspunt hierbij vormt het ARAR. Hierin is een aantal disciplinaire straffen opgenomen, variërend van een schriftelijke berisping tot ontslag. Verder biedt het ARAR de mogelijkheid tot het opleggen van ordemaatregelen, bijvoorbeeld ontzegging van de toegang tot de werkplek. De algemeen directeur is bevoegd tot het nemen van besluiten over deze maatregelen.

Uit het onderzoek bleek dat meestal de algemeen directeur beslist over de hoogte van de straf, waarbij onder meer de ernst van de gedraging, de concrete omstandigheden en het functioneren van de betrokkene worden meegewogen.

De Rekenkamer constateerde dat zich verschillen voordoen tussen de PI's als het gaat om de zwaarte van de op te leggen straf. Behalve van de disciplinaire maatregelen zoals vastgelegd in het ARAR, wordt door PI's ook gebruik gemaakt van een zogeheten brief van ongenoegen en een

mondelinge berisping. Enkele PI's sturen via het voeren van een ernstig gesprek aan op vrijwillig ontslag.

Bij twee PI's deed zich een geval voor van handel in illegale software/video's. De betrokken medewerkers hadden deze goederen ook verkocht aan andere medewerkers van de PI. In beide PI's is toen aan alle medewerkers gevraagd zich vrijwillig te melden als zij goederen hadden aangeschaft. Bij één PI is door de algemeen directeur, in overleg met een externe juridisch adviseur, besloten om een informele schriftelijke berisping op te leggen om te voorkomen dat de betrokken medewerkers de rest van hun carrière zouden worden achtervolgd door het gebeurde. Deze berisping diende één jaar in het persoonsdossier bewaard te worden.

In de andere PI zijn alle medewerkers die zich meldden gehoord door de Economische Controle Dienst (ECD), waarna de zaak is overgedragen aan de Officier van Justitie. Aangezien het bij de meeste medewerkers ging om kleine hoeveelheden bestemd voor eigen gebruik, ging de Officier van Justitie over tot seponering. Enkele medewerkers werden wel strafrechtelijk vervolgd.

Er bestaan geen duidelijke richtlijnen wanneer een disciplinaire maatregel dan wel een informele maatregel dient te worden getroffen. Hierdoor kan de rechtsgelijkheid in het geding raken. Afschriften van disciplinaire maatregelen dienen permanent in het persoonsdossier te worden bewaard, afschriften van informele sancties worden soms tijdelijk in het persoonsdossier bewaard. Er bestaan echter geen richtlijnen voor de duur waarin een informele maatregel in het persoonsdossier dient te worden bewaard.

Een aantal PI's acht de mogelijkheden die het ARAR biedt ontoereikend om disciplinaire maatregelen te kunnen treffen tegen ongewenste contacten tussen personeelsleden en gedetineerden en tussen personeel onderling, terwijl niettemin sprake is van een veiligheidsrisico.

Door DJI is bepaald dat PI's verplicht advies dienen in te winnen bij de centraal gehuisveste Dienst Uitvoering Beheer en Advisering (DUBA) alvorens over te gaan tot besluiten over disciplinair ontslag. De meeste van de in het onderzoek betrokken PI's geven echter de voorkeur aan advisering door een externe juridisch adviseur, omdat advisering door de DUBA veelal als te voorzichtig wordt ervaren. Noch DUBA, noch DJI heeft inzicht in de mate waarin PI's advies inwinnen bij disciplinair ontslag. Afschriften van genomen besluiten met betrekking tot het verlenen van strafontslag dienen (ook als niet tot strafontslag wordt overgegaan) aan DJI te worden gezonden. In juli 1999 is DJI een onderzoek gestart naar het aantal strafontslagen sinds 1997 die zich bij PI's hebben voorgedaan. Aanleiding hiervoor was het vermoeden dat niet alle strafontslag-procedures werden gemeld. Bij het afsluiten van het onderzoek van de Rekenkamer waren deze gegevens nog niet beschikbaar.

4.4 Conclusies

De Rekenkamer concludeert dat een groot deel van de PI's nog niet beschikt over een procedure voor de melding en afhandeling van (vermoedens van) integriteitsinbreuken: de helft van de PI's heeft een procedure ontwikkeld voor de melding van incidenten en een kwart van de PI's voor de afhandeling hiervan. De door de minister van Justitie toegezegde analyse op door de Rijksrecherche ingestelde onderzoeken naar integriteitsinbreuken en de mogelijk daaruit voortvloeiende beleidsvorming heeft nog niet plaatsgevonden.

Verder concludeert de Rekenkamer dat zich verschillen voordoen tussen PI's in de bestraffing onder meer wat betreft het nemen van disciplinaire danwel informele maatregelen. De rechtsgelijkheid in de bestraffing wordt noch door de PI's, noch door DJI gewaarborgd.

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

5.1 Hoofdconclusies

De Rekenkamer is van oordeel dat DJI onvoldoende inzicht heeft in (de uitvoering van) het integriteitsbeleid door PI's en het aantal en de aard van de geconstateerde integriteitsinbreuken. Daardoor is DJI onvoldoende in staat om de samenhang in het integriteitsbeleid en de uitvoering daarvan te waarborgen. Ook het Ministerie van Justitie heeft onvoldoende inzicht in het aantal en de aard van de integriteitsinbreuken die zich voordoen bij de PI's.

De Rekenkamer concludeert dat PI's weliswaar initiatieven ondernemen om de risico's op aantasting van de integriteit te verkleinen, maar dat nog geen sprake is van een samenhangend preventief en repressief integriteitsbeleid. Tevens concludeert zij dat PI's het rijksbrede integriteitsbeleid, voortvloeiend uit de «motie Kamp», nog onvoldoende uitvoeren.

5.2 Aanbevelingen

5.2.1 Toezicht DJI en Ministerie van Justitie

Om de samenhang in (de uitvoering van) het integriteitsbeleid door PI's te waarborgen, dient DJI:

- aan te geven welke informatiebehoefte bestaat over de uitvoering van het integriteitsbeleid en de mate waarin sprake is geweest van incidenten, alsmede de afhandeling daarvan door PI's;
- de voortgang in de ontwikkeling en uitvoering van het integriteitsbeleid van PI's te coördineren;
- inzicht te hebben in de door de Rijksrecherche bij PI's verrichte onderzoeken naar (vermoedens van) integriteitsaantastingen en, overeenkomstig de toezegging aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, te bevorderen dat gezamenlijk met de Rijksrecherche een beleidsanalyse hierover tot stand wordt gebracht;
- aan te geven in welke gevallen bij de bestraffing van integriteitsinbreuken kan worden volstaan met een informele berisping en in welke gevallen een disciplinaire maatregel dient te worden getroffen.

Het Ministerie van Justitie dient vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het algemene justitiebrede integriteitsbeleid voldoende inzicht te verkrijgen in zowel de ontwikkelingen in het integriteitsbeleid van DJI als de integriteitsinbreuken bij PI's.

Het Ministerie van Justitie dient verder toe te zien op de volledigheid en de betrouwbaarheid van de informatie die aan het Ministerie van BZK wordt verstrekt.

5.2.2 Integriteitsbeleid PI's

Om te komen tot een samenhangend preventief en repressief integriteitsbeleid voor PI's, beveelt de Rekenkamer aan dat PI's integriteitsrisico's inventariseren en (personele) maatregelen nemen ter verkleining van het risico van integriteitsaantastingen. Het beleid dient vervolgens vastgelegd te worden in een gedragscode waarvoor binnen de PI voldoende draagvlak wordt gecreëerd. Daarnaast is het van belang dat PI's een bewustwordingsproces op gang brengen en houden binnen de PI. Ter bevordering van de openheid en bespreekbaarheid van het onderwerp integriteit dient aandacht besteed te worden aan integriteitsaspecten in het reguliere werkproces.

PI's dienen verder zorg te dragen voor de uitvoering rijksbrede regelgeving voortvloeiend uit de motie Kamp en een registratie bij te houden van alle incidenten die zich voordoen binnen de PI.

Tot slot is de Rekenkamer van mening dat PI's maatregelen dienen te nemen om een juiste uitvoering van het integriteitsbeleid te waarborgen.

Concreet kunnen PI's de volgende activiteiten ondernemen:

1. *Werving en selectie*

- In de sollicitatieprocedure gebruik maken van een casus of rollenspel gericht op integriteit of een psychologisch onderzoek verplicht stellen waarbij aandacht besteed wordt aan integriteit.
- Richtlijnen voor antecedentenonderzoek naleven, dat wil zeggen:
 - voor alle nieuwe medewerkers een antecedentenonderzoek aanvragen;
 - bij overplaatsing van medewerkers vanuit een andere PI of elders in de rijksdienst nagaan of reeds een antecedentenonderzoek heeft plaatsgevonden en gegevens mee laten sturen met het persoonsdossier;
 - de resultaten van het antecedentenonderzoek in het persoonsdossier aantekenen en de informatie zelf vernietigen;
 - een registratie voeren voor functies waarvoor een antecedentenonderzoek is uitgevoerd.
- Gezamenlijk met DJI en het Ministerie van Justitie onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om inzicht te verkrijgen in de financiële positie van potentiële nieuwe medewerkers

2. *Bewustwording*

- Aandacht besteden aan integriteit bij de beëdiging van nieuwe medewerkers.
- Structureel aandacht besteden aan integriteit tijdens werkoverleg, functioneringsgesprekken en beoordelingen.
- Gebruik maken van voorlichtingscampagnes, artikelen in het personeelsblad en aandacht besteden aan integriteit in (nieuwjaars)-toespraken.

3. *Uitvoering rijksbrede regelgeving*

PI's dienen:

- Een vertrouwenspersoon integriteit aan te stellen.
- Beleid te ontwikkelen voor de roulatie van kwetsbare functies.
- Inzicht te hebben in de nevenwerkzaamheden van medewerkers.
- Inzicht te hebben in de uitvoering van de richtlijnen voor het aannemen van geschenken of diensten.
- Procedures te ontwikkelen voor de melding en afhandeling van integriteitsinbreuken.

4. *Inzicht in integriteitsinbreuken*

- Alle strafbare en niet-strafbare integriteitsaantastingen en vermoedens daarvan registreren, evenals de aard van het incident, het aantal betrokken medewerkers en de eventueel getroffen sancties.

5. *Controle op het integriteitsbeleid*

- Periodiek audits specifiek gericht op integriteit uit (laten) voeren en waar mogelijk interne controlemaatregelen treffen ter waarborging van de uitvoering van procedures, zoals bijvoorbeeld bij de werving en selectie.
- Steekproefsgewijze uitgebreide toegangs- en uitgangscntroles uitvoeren.

6.1 Reactie minister

De minister van Justitie is met de Rekenkamer van mening dat integriteit op ieder niveau in de organisatie de aandacht van management en medewerkers verdient, aangezien integriteit een wezenlijk element is in de kwaliteit van de bedrijfsvoering van iedere organisatie.

Bij het Ministerie van Justitie in het algemeen en bij DJI in het bijzonder, wordt gewerkt aan een samenhangend integriteitsbeleid. Er is een concept-integriteitscode ontwikkeld en een CD-rom om bewustwording en draagvlak voor de code te stimuleren. Aan dit instrumentarium geven de diverse Justitie-organisaties – weliswaar aangepast aan de eigen specifieke omstandigheden – nader invulling, maar Justitiebreed is sprake van een eenduidig systeem van integriteitbewaking, aldus de minister. Sturing en borging van het DJI-brede integriteitsbeleid worden vormgegeven door middel van de Planning&Controlcyclus, het kwaliteitsmanagement (INK-model) en competentie management. Bij de integraal manager van de PI berust de verantwoordelijkheid voor een adequate uitvoering van het integriteitsbeleid.

De minister onderkende dat het integriteitsbeleid bij het gevangeniswezen op een aantal punten nog in ontwikkeling is. Weliswaar wordt in opleidingen en op de werkvloer aandacht besteed aan integriteit en worden integriteitsinbreuken geregistreerd, maar verdere verbeteringen zijn mogelijk en wenselijk. Zo wordt inmiddels systematisch en structureel invulling gegeven aan een algemeen geldend DJI-integriteitsbeleid in lijn met de motie Kamp en het beleidskader van de minister van BZK. Daartoe is in november 1999 een stuurgroep ingesteld, bestaande uit het hoofd DJI en vertegenwoordigers uit de DJI-sectoren en het veld. Deze stuurt de uitwerking van het integriteitsbeleid aan langs twee lijnen, waarin alle conclusies en aanbevelingen van de Rekenkamer betrokken zullen worden.

De eerste lijn betreft de realisatie van uniforme regelgeving, registratie en sanctionering. In dit traject worden voorstellen gedaan voor uniforme afdoening van antecedenten, nevenwerkzaamheden, het aannemen van geschenken en hantering van sancties bij integriteitsinbreuken. Verder zullen voorstellen worden gedaan voor uitgebreider antecedentenonderzoek en daarbij te betrekken kredietwaardigheid en voor een algemeen geldende registratie en melding van integriteitsinbreuken. Dit is in lijn met de conclusies en aanbevelingen die de Rekenkamer doet over de beschikbaarheid van informatie over integriteitsinbreuken op verschillende niveaus.

Het andere traject is gericht op bewustwording en implementatie. In dit traject komen aan de orde: risico-analyse (onder andere in samenwerking met de Rijksrecherche), instrumenten om preventie en bewustwording te stimuleren, het gericht inzetten van personeelsmanagement-instrumenten, waaronder functieroulatie en de instelling van een vertrouwenspersoon integriteit. Hierbij zullen de Rekenkamerconclusies en aanbevelingen worden betrokken over verschillende facetten van een samenhangend preventief en repressief integriteitsbeleid.

Borging van de maatregelen zal geschieden in het reguliere toezichts- en sturingsproces met daarop toegesneden instrumenten zoals op integriteit gerichte audits.

Het totale pakket aan voorstellen zal volgens de minister naar verwachting eind 2000 gereed zijn. De gefaseerde implementatie van het totale pakket aan maatregelen zal naar verwachting eind 2001 gereed zijn.

6.2 Nawoord Rekenkamer

De Rekenkamer is verheugd dat de minister van Justitie haar conclusies onderschrijft en haar aanbevelingen overneemt.

Uit de reactie van de minister van Justitie op het rapport blijkt dat hij de conclusies onderschrijft en de aanbevelingen overneemt.

	Conclusies	Aanbevelingen
1	DJI heeft onvoldoende inzicht in de (stand van zaken van de) uitvoering van het integriteitsbeleid door PI's en het aantal en de aard van de geconstateerde integriteitsinbreuken en het aantal hierbij betrokken medewerkers om de samenhang in het integriteitsbeleid te kunnen waarborgen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. DJI dient, ten behoeve van (bij)sturingsdoeleinden, aan PI's aan te geven welke informatiebehoefte bestaat over de uitvoering van het integriteitsbeleid en de mate waarin sprake is geweest van incidenten, alsmede de afhandeling daarvan door PI's. 2. DJI dient inzicht te hebben in de door de Rijksrecherche bij PI's verrichte onderzoeken naar (vermoedens van) integriteitsaantastingen en, overeenkomstig de toezegging aan de Tweede Kamer, te bevorderen dat gezamenlijk met de Rijksrecherche een beleidsanalyse hieromtrent tot stand wordt gebracht.
2	Het Ministerie van Justitie heeft onvoldoende inzicht in het aantal en de aard van de geconstateerde integriteitsinbreuken bij PI's en het aantal hierbij betrokken medewerkers. Het Ministerie van Justitie dient vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het algemene justitiebrede integriteitsbeleid voldoende inzicht te verkrijgen in zowel de ontwikkelingen in het integriteitsbeleid bij DJI als de integriteitsinbreuken bij de PI's.	Het Ministerie van Justitie dient verder toe te zien op de volledigheid en de betrouwbaarheid van de aan het Ministerie van BZK te verstrekken informatie.
3	Tussen PI's doen zich verschillen voor in de bestraffing van integriteitsinbreuken.	DJI dient de rechtsgelijkheid bij de bestraffing van integriteitsinbreuken te waarborgen. Met het oog op de gevolgen voor de betrokken medewerkers dient DJI duidelijk aan te geven in welke gevallen kan worden volstaan met een informele berisping en in welke gevallen een disciplinaire maatregel dient te worden getroffen door PI's.
4	Er is nog geen sprake van een samenhangend preventief en repressief integriteitsbeleid bij PI's.	PI's dienen integriteitsrisico's te inventariseren, maatregelen te nemen ter verkleining van het risico op integriteitsaantastingen en procedures voor de melding en afhandeling van integriteitsinbreuken te ontwikkelen. Dit geheel dient vastgelegd te worden in een gedragscode integriteit. Om de bewustwording te vergroten en voldoende draagvlak te creëren, zou een dergelijke code tot stand dienen te komen in samenwerking met de medewerkers van de PI. Verder dient aandacht besteed te worden aan het bekendmaken van het beleid bij de medewerkers.
5	De mate waarin en de wijze waarop PI's aandacht besteden aan integriteit bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers behoeft nog verbetering.	<p>Integriteit en de risico's die de aard van de werkzaamheden met zich meebrengen dienen uitdrukkelijk aan de orde te komen bij de wervings- en selectieprocedure voor personeel van PI's. Dit kan door:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in de sollicitatieprocedure een casus of rollenspel te doen gericht op integriteit of een psychologisch onderzoek verplicht te stellen waarbij aandacht besteed wordt aan integriteit. 2. de richtlijnen voor antecedentenonderzoek zorgvuldig na te leven, dat wil zeggen: <ul style="list-style-type: none"> – voor alle nieuwe medewerkers een antecedentenonderzoek aanvragen; – bij overplaatsing van medewerkers vanuit een andere PI of elders in de rijksdienst nagaan of reeds een antecedentenonderzoek heeft plaatsgevonden en gegevens mee te laten sturen met het persoonsdossier; – het aantekenen van de resultaten van het antecedentenonderzoek in het persoonsdossier en de informatie zelf te vernietigen; – het voeren van een registratie voor functies waarvoor een antecedentenonderzoek is uitgevoerd. 3. Gezamenlijk met DJI en het Ministerie van Justitie de mogelijkheden te onderzoeken om inzicht te verkrijgen in de financiële positie van potentiële nieuwe medewerkers

Conclusies	Aanbevelingen
6 Er is sprake van het op gang komen van een bewustwordingsproces over integriteit binnen PI's, maar vooralsnog gebeurt dit slechts in beperkte mate blijvend en structureel.	Ter bevordering van de openheid en bespreekbaarheid van het onderwerp integriteit zouden PI's in het reguliere werkproces aandacht dienen te besteden aan integriteitsaspecten. Dit kan tijdens de beëdiging, reguliere werkoverlegvormen, functioneringsgesprekken en beoordelingen, door middel van voorlichting, artikelen in personeelsbladen en dergelijke. PI's dienen hierbij voorzover mogelijk gebruik te maken van ervaringen die in andere PI's zijn opgedaan.
7 PI's voeren het rijksbrede integriteitsbeleid, voortvloeiend uit de zogeheten motie Kamp, nog onvoldoende uit: PI's hebben geen inzicht in nevenwerkzaamheden en de uitvoering van de richtlijn over het aannemen van geschenken of diensten. Nog niet alle PI's beschikken over een vertrouwenspersoon integriteit en functieroulatie wordt nog nauwelijks toegepast.	PI's dienen zorg te dragen voor naleving van de regelgeving ter bevordering van de integriteit binnen de PI en dienen eventuele mankeringen op te heffen: alle PI's zouden een eigen vertrouwenspersoon integriteit aan dienen te stellen en verder dienen PI's een functie/taakroulatiebeleid te ontwikkelen voor risicovolle functies binnen de PI.
8 PI's beschikken niet over zo volledig en betrouwbaar mogelijke informatie over (vermoedens) van integriteitsinbreuken.	PI's dienen inzicht te hebben in alle (vermoedens van) strafbare en niet-strafbare integriteitsaantastingen binnen de PI's en zouden daartoe een registratie dienen bij te houden. In deze registratie dient ook het aantal betrokken medewerkers en de eventueel getroffen sanctie te worden opgenomen.
9 PI's beschikken nog over onvoldoende controlemaatregelen om de uitvoering van het integriteitsbeleid te kunnen waarborgen.	PI's dienen maatregelen te nemen ter waarborging van de uitvoering van het integriteitsbeleid, waaronder de wervings- en selectieprocedure, door middel van bijvoorbeeld het periodiek (laten) uitvoeren van audits, het instellen van specifieke (interne) controlemaatregelen en het toepassen van steekproefgewijze toegangs- en uitgangscntroles.

Jaar 1997

	Aard integriteitsinbreuken	Getroffen maatregelen	Aantal mede-werkers
1	Seksuele intimidatie	Excuses en corrigerend gedrag	4
2	Oneigenlijk gebruik studieverlof	Ontzegging toegang	1
3	Agressief gedrag jegens collega	Verplaatsing	1
4	Het zich niet houden aan ziekteprotocol	Disciplinaire berisping / Ongenoegenbrief / Inhouding verlofuren	5
5	Aanhouding door politie (i.v.m. inbraak)	Ernstige waarschuwing	1
6	Ongeoorloofde nevenwerkzaamheden	Disciplinaire berisping	1
7	Onder invloed van alcohol op werkplek	Disciplinair ontslag	1
8	Ontuchtige handelingen met minderjarige	Disciplinair ontslag	1
9	Afhankelijke relatie met gedetineerde	Beëindiging proeftijd	1
10	Intimidatie jegens collega's	Disciplinaire berisping	1
11	Vertrouwensbreuk	Verplaatsing	1
12	Het niet opvolgen van een opdracht van de leidinggevende	Schorsing gevolgd door tijdelijke overplaatsing	1
13	Het zich niet houden aan de beveiligings- en bewakingsregels van de PI	Ongenoegenbrief	1
14	Het zich niet houden aan de voorschriften van het arbeidsverzuimprotocol; Diefstal	Disciplinair ontslag	1
15	Het zich niet houden aan ziekteprotocol	Tijdelijke stopzetting bezoldiging	1
16	Verstoorde arbeidsrelatie	Verplaatsing	2
17	Ongeoorloofde afwezigheid	Disciplinaire berisping	2
18	Gijzeling van gezinsleden	Disciplinair ontslag	1
19	Ongeoorloofde afwezigheid (bij herhaling)	Mondelinge waarschuwing	1
20	Agressie jegens gedetineerde	Vrijwillig ontslag (1), Waarschuwing (1), Voorwaardelijk ontslag met proeftijd van 2 jaar (2)	4
21	Fraude alsmede aanzetten tot fraude van collega's	Vrijwillig ontslag	1
22	Schending geheimhouding	Vrijwillig ontslag	1
23	Geweldsdelict	Disciplinair ontslag	1
24	Vertrouwensbreuk	Vrijwillig ontslag	1
25	Hulp bij ontsnapping gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
26	Het op grote schaal bedrijfsmatig verhandelen van illegale artikelen, waarbij accijns en BUMA-STEMRA rechten werden ontdoken	Disciplinair ontslag	1
27	Het aanschaffen van illegale videokopieën en ongebande-rolleerde sigaretten van een collega	Schriftelijke waarschuwing	40
28	Zich ongevoegd toegang verschaffen tot vertrouwelijke informatie	Voorwaardelijk disciplinair ontslag	1
29	Ongewenste informatieverstrekking aan gedetineerde	Verplaatsing	1
30	Ongeoorloofd gedrag jegens gedetineerden (herhaling)	Disciplinaire berisping	1
31	Aannemen van geschenken van gedetineerde	Verplaatsing	1
32	Ongeoorloofd gedrag jegens gedetineerden	Disciplinaire berisping	1
33	Ongeoorloofd contact met gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
34	Ongeoorloofd gedrag jegens gedetineerden	Disciplinaire berisping	1
35	Ongeoorloofd contact met gedetineerden	Disciplinair ontslag	1
36	Ongeoorloofd contact met gedetineerden	Disciplinair ontslag	1
37	Ongeoorloofde afwezigheid van de werkplek	Terugzetting in salaris en inhouding periodieke verhoging	2
38	Ongeoorloofd contact met gedetineerde en binnenbrengen van goederen	Schorsing, gevolgd door disciplinair ontslag	1
39	Uiten van valse beschuldigingen, Seksuele intimidatie	Schorsing, gevolgd door disciplinair ontslag	1
40	Binnenbrengen van goederen voor gedetineerden	Vrijwillig ontslag	1
41	Ongeoorloofd contact met gedetineerde	Voorwaardelijk disciplinair ontslag met een proeftijd van 2 jaar	1
42	Seksuele intimidatie	Waarschuwing	1
43	Overmatig alcoholgebruik met doorwerking in functio-nen	Vrijwillig ontslag	1
44	Overmatig alcoholgebruik/disfunctioneren	Disciplinair ontslag	1
45	Aannemen goederen voor gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
46	Seksuele intimidatie	Disciplinair ontslag	1
47	Ongeoorloofde relatie met gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
48	Plichtsverzuim (ontbreken toezicht leidend tot ontsnapping gedetineerde)	Brief van ongenoegen	1

	Aard integriteitsinbreuken	Getroffen maatregelen	Aantal mede-werkers
49	Binnenbrengen van alarmpistool	Schriftelijke berisping	1
50	Alcoholgebruik leidend tot bedreiging en intimidatie van collega in privésfeer	Voorwaardelijk disciplinair ontslag	1
51	Onbehoorlijk gedrag jegens collega's	Ernstig gesprek	1
52	Ongeoorloofd contact met (voormalig) gedetineerde	Disciplinair voorwaardelijk ontslag, vastleggen van afspraken hieromtrent	1
53	Ongeoorloofde nevenwerkzaamheden	Waarschuwing in dossier	1
54	Ongeoorloofde afwezigheid	Ernstig gesprek	1
55	Verduistering en valsheid in geschrifte	Schorsing gevolgd door disciplinair ontslag	1
56	Alcoholgebruik en ongeoorloofd gedrag	Schriftelijke berisping en terugzetting van 2 periodieken	2
57	Alcoholgebruik (herhaaldelijk)	Disciplinair ontslag	1
58	Diefstal van gedetineerde	Schriftelijke berisping	1
59	Ongeoorloofde nevenwerkzaamheden / bedreiging	Disciplinair ontslag	1
60	Binnenbrengen van goederen voor gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
61	Alcoholgebruik en ongeoorloofd gedrag	Ontzegging toegang	1
62	Seksuele intimidatie buiten diensttijd	Schorsing	1
63	Seksuele intimidatie jegens gedetineerden	Disciplinair ontslag (1), Vrijwillig ontslag (1)	2

	Aard integriteitsinbreuken	Getroffen maatregelen	Aantal mede-werkers
1	Seksuele intimidatie	Schriftelijke berisping en overplaatsing	3
2	Ongeoorloofd studieverlof	Disciplinair ontslag	1
3	Ongeoorloofde afwezigheid	Aantekening in dossier	2
4	Ongeoorloofde afwezigheid	Inhouding bezoldiging	1
5	Bedreiging collega's; ongeoorloofde briefwisseling met gedetineerde	Voorwaardelijk ontslag	1
6	BTW-fraude	Disciplinair ontslag	2
7	Het zich niet houden aan ziekteprotocol	Waarschuwing	1
8	Zwaar beledigen van een leidinggevende	Tijdelijke overplaatsing en schriftelijke berisping	1
9	Het zich niet houden aan ziekteprotocol	Inhouding bezoldiging/disciplinair ontslag	1
10	Ongeoorloofd gedrag jegens gedetineerde	Strafoverplaatsing	1
11	Seksuele intimidatie	Strafoverplaatsing	1
12	Fraude: valsheid in geschifte declaraties	Vrijwillig ontslag	1
13	Binnenbrengen van soft drugs en andere goederen	Disciplinair ontslag	1
14	Binnenbrengen van goederen van een gedetineerde tegen betaling	Disciplinair ontslag	1
15	Diefstal post, valsheid in geschifte, (poging tot) oplichting (extern)	Disciplinair ontslag	1
16	Seksuele intimidatie	Disciplinair ontslag	1
17	Seksuele intimidatie	Disciplinaire berisping (4), Voorwaardelijke inhouding van periodieke salarisverhoging (2), Beëindiging contract (2)	4
18	Fraude met uitkering	Disciplinair ontslag	1
19	Discriminatie	Disciplinaire berisping	1
20	Ongeoorloofde afwezigheid	Inhouding verlofdagen	1
21	Ongeoorloofde afwezigheid (herhaling)	Inhouding verlofdagen	1
22	Seksuele intimidatie	Gesprek met contactpersoon seksuele intimidatie	1
23	Seksuele intimidatie	Strafrechtelijk onderzoek	2
24	Ongeoorloofd gedrag jegens collega's	Schriftelijke berisping	1
25	Ongeoorloofd contact met voormalig gedetineerde	Vrijwillig ontslag	1
26	Fraude reisdeclaraties, het zonder toestemming wijzigen van het vastgestelde programma, het onvolledig informeren van de leidinggevende	Ontzegging toegang en disciplinair ontslag	1
27	Handelen in strijd met dienstinstructies leidend tot ontsnapping gedetineerde	Disciplinaire berisping	2
28	Seksuele intimidatie	Niet bekend	3
29	Handelen in strijd met ziekteprotocol (6 gevallen)	Ernstig gesprek en vastlegging in dossier	6
35	Binnenbrengen alcohol voor gedetineerde	Voorwaardelijk ontslag	1
36	Discriminatie	Schriftelijke berisping	1
37	Ongeoorloofd contact met gedetineerde	Inhouding periodiek voor de duur van 1 jaar	1
38	Handelen in strijd met dienstinstructies	Overplaatsing (1) Voorwaardelijke inschaling in lagere salarisschaal (1)	3
39	Het plegen danwel medeplegen van diefstallen	Disciplinair ontslag	1
40	Privé-bezit kinderporno	Disciplinair ontslag	1
41	Hulp bij ontvluchting gedetineerde	Strafrechtelijke vervolging	1
42	Ongeoorloofd gebruik van geweld jegens gedetineerde	Disciplinair ontslag en strafrechtelijke veroordeling wegens mishandeling	1
43	Seksuele intimidatie	Schriftelijke berisping en overplaatsing	1
44	Ongeoorloofde afwezigheid van lange duur	Disciplinair ontslag	1
45	Intimidatie/beschadiging van collega's	Schriftelijke berisping	1
46	Schending geheimhouding	Schriftelijke berisping	1
47	Alcoholgebruik en agressief gedrag tijdens diensttijd	Schriftelijke berisping (1), Brief van ongenoegen (1), Inhouding salaris (1)	3
48	Alcoholgebruik (herhaling)	Brief van ongenoegen	1
49	Verdenking van een misdrijf (buiten de PI)	Schorsing	1
50	Corruptie (uitgifte vals geld)	Disciplinair ontslag, strafrechtelijke vervolging	1
51	Het niet doorgeven van relevante informatie	Gesprek en vermelding in het dossier	1
52	Onbehoorlijk gedrag jegens collega's	Ernstig gesprek	1
53	Fraude bij opmaking rapportage	Schriftelijke berisping	1
54	Zonder kennisgeving stoppen met opleiding	Ernstig gesprek	1
55	Alcoholgebruik	Ongenoegenbrief / waarschuwing	1
56	Ongeoorloofde afwezigheid	Schriftelijke berisping	1
57	Seksuele intimidatie	Geen	1
58	Fraude	Verplaatsing	1

	Aard integriteitsinbreuken	Getroffen maatregelen	Aantal mede-werkers
59	Mishandeling en bedreiging in privé-sfeer	Voorwaardelijk ontslag met een proeftijd van 2 jaar	1
60	Ontuchtige handelingen met minderjarige	Strafoverplaatsing	1
61	Ongeoorloofde afwezigheid/misbruik werktijden/ verlofregistratie	Vrijwillig ontslag	1
62	Verhandeling illegale CD-roms aan collega's	Schriftelijke berisping	1
63	Vertrouwensbreuk: verzwijgen waarheid	Inhouding verlofuren	1
64	Ongeoorloofde relatie met gedetineerde	Verplaatsing	
65	Ongeoorloofde afwezigheid / contact met gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
66	Ongeoorloofd contact met gedetineerde en disfunctioneren	Beëindiging tijdelijke aanstelling	1
67	Seksuele intimidatie	Vrijwillig ontslag	1
68	Ontvluchting gedetineerde	Interne evaluatie	2
69	Fraude in interne rapportage	Schriftelijke berisping	1
70	Seksuele intimidatie	Vrijwillig ontslag	1

	Aard integriteitsinbreuken	Getroffen maatregelen	Aantal mede-werkers
1	Aanschaffen goederen voor gedetineerde / fraude	Schriftelijke berisping	1
2	Ongeoorloofd contact met gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
3	Ongeoorloofde afwezigheid	Disciplinair ontslag	1
4	Aangaan schijnhuwelijk	Ontslag op medische gronden	1
5	Plichtsverzuim: celdeur niet afgesloten	Schriftelijke berisping / ongenoegenbrief	5
6	Ongeoorloofde relatie met gedetineerde	Disciplinair ontslag	1
7	Schending geheimhouding	Schriftelijke berisping	1
8	Misbruik diensteigendom voor privédoeleinden	Ongenoegenbrief; terugbetaling kosten	1
9	Seksuele intimidatie	Voorwaardelijk ontslag	1
10	Ongeoorloofde afwezigheid (frequent te laat komen); Niet nakomen ziekteverzuimprotocol	Voorwaardelijk ontslag	1
11	Structureel te laat komen; privé bellen; ten onrechte indienen studiekostendeclaratie	Disciplinair ontslag	1
12	Handelen in strijd met ziekteverzuimprotocol	Schriftelijke berisping	3
13	Zwart werken/nevenactiviteiten	Lopend onderzoek	1
14	Ongeoorloofd meenemen documenten	Inhouding verlofuren	1
15	Fraude; opzettelijk misleiden van werkgever	Disciplinair (voorwaardelijk) ontslag	1
16	Alcoholmisbruik; negeren verhuisplicht	Disciplinair ontslag	1
17	Bezit kinderporno	Lopend onderzoek	1
18	Diefstal	Voorwaardelijk ontslag	1
19	Onoorbaar gedrag	Overplaatsing en voorwaardelijk ontslag	3
20	Ongeoorloofde nevenwerkzaamheden	Disciplinair ontslag	1
21	Handelen in strijd met ziekteverzuimprotocol	Disciplinair ontslag	1
22	Binnenbrengen telefoons	Geen dader(s) bekend	-
23	Handel in verdovende middelen	Lopend onderzoek	1
24	Buiten PI brengen van goederen van gedetineerde	Schriftelijke berisping	1
25	Exploitatie hennepkwekerij	Disciplinair ontslag	1
26	Seksuele intimidatie	Ontheffing uit functie en disciplinair ontslag	1
27	Verdenking van gebruik van en handelen in drugs	Lopend onderzoek	1
28	Binnenbrengen telefoon	Dader onbekend	-
29	Binnenbrengen telefoon	Dader onbekend	-
30	Seksuele intimidatie	Lopend onderzoek	1
31	Ongeoorloofde afwezigheid van de werkplek	Lopend onderzoek	1
32	Ongeoorloofd contact met ex-gedetineerde	Vrijwillig ontslag	1
33	Seksuele intimidatie	Lopend onderzoek	1
34	Ongeoorloofde afwezigheid	Schriftelijke berisping / tijdelijke periodieke salaris-maatregel	1
35	Het bij derden in diskrediet brengen van de afdeling en een collega	Ontzegging toegang / (tijdelijke) verplaatsing binnen de PI	2
36	Ongeoorloofde afwezigheid; het bij herhaling niet willen verantwoorden voor gedrag	Ontzegging aanspraak vakantie voor 2 maanden	1
37	Fraude Bijstandswet	Veroordeling tot diensverlening	1
38	Schending geheimhouding	Geen	1
39	Per abuis ten onrechte invrijheidstelling gedetineerde	Ernstig gesprek	1
40	Misbruik dienstmateriaal (privé telefoneren naar buitenland)	Lopend onderzoek	Ca 10
41	Seksuele intimidatie (meerdere malen)	Schorsing en disciplinair ontslag	1
42	Frequent te laat komen	Extra dienst van drie uren	1
43	Medeplegen geweldsdelict	Betrokkene is in de WAO terecht	1
44	Seksuele intimidatie	Lopend onderzoek	1
45	Ongeoorloofde relatie met gedetineerde en verzwijging daarvan	Disciplinair ontslag	1
46	Verzwijging van een voorwaardelijke strafrechtelijke veroordeling	Voorwaardelijk ontslag	1
47	Ongeoorloofde relatie met gedetineerde en verzwijging daarvan	Disciplinair ontslag	1
48	Sexuele relatie met gedetineerde en mogelijk binnenbrengen van goederen	Lopend onderzoek, ontzegging toegang	1
49	Ongeoorloofde contact met gedetineerde	Ontzegging toegang	1
50	Handelen in strijd met ziekteprotocol	Schriftelijke berisping	1
51	Handelen in strijd met ziekteprotocol	Schriftelijke berisping	1
52	Handelen in strijd met ziekteprotocol	Schriftelijke berisping	1
53	Seksuele intimidatie	Voorwaardelijk ontslag met een proeftijd van 1 jaar	1

	Aard integriteitsinbreuken	Getroffen maatregelen	Aantal mede-werkers
54	Fraude en corruptie	Disciplinair ontslag	1
55	Fraude en corruptie	Verplaatsing (2), Schorsing (2)	4
56	Verzwijging strafrechtelijke veroordeling	Gesprek en vastlegging in dossier	1
57	Onbehoorlijk gedrag jegens de leidinggevende	Vastlegging in dossier	1
58	Zonder kennisgeving aan leidinggevende stoppen met een toegekende opleiding	Ernstig gesprek	1
59	Valsheid in geschrifte met het doel een collega opzettelijk te beschadigen	Schriftelijke berisping	1
60	Ongeoorloofde afwezigheid van de werkplek	Schriftelijke berisping	1
61	Werkweigering	Inhouding vakantieverlof	1
62	Onbehoorlijk gedrag jegens collega	Schriftelijke berisping en inhouding vakantieverlof	1
63	Verzwijgen crimineel verleden (sexindustrie en heling)	Disciplinair ontslag	1
64	Plichtsverzuim. Mishandeling in de privé-sfeer en disfunctioneren.	Beëindiging proeftijd	1
65	Verhandelen van software	Strafontslag (1), voorwaardelijk ontslag en verplaatsing (1), voorgenomen besluit tot ontslag (procedure loopt nog) (1)	3
66	Heling illegale software	Strafrechtelijk onderzoek: sepot wegens geringe hoeveelheid en ontbreken oogmerk verhandelen	30
67	Heling illegale software met oogmerk verhandelen	Strafrechtelijke vervolging: lopend onderzoek	1
68	Seksuele intimidatie	Schriftelijke berisping (6), Overplaatsing (1)	6