



TER ADVISERING

Aan

reboer Oe P
Kan ik dit afle
men
afgesteld??
zie vraag.

Directie Bedrijfsvoering
Eenheid Organisatie &
Personeel

Inlichtingen

@minfin.nl
www.minfin.nl

Datum

11 november 2019

Notitienummer

G2019/229

CC

notitie

Advies

Aanleiding

In het CAF11dossier wordt herhaaldelijk de vraag gesteld of topmanagers kunnen worden aangesproken op hun handelen. Bijgaand een advies over de mogelijkheid tot het aanspreken; vervolgens een toelichting met daarin een onderscheid tussen aanspreken binnen het kader van functioneren (gesprekscyclus) en het kader van een normschending (integriteit).

Advies

- U kunt overwegen om een gesprek met te voeren (inclusief schriftelijke vastlegging per brief of verslag) waarin u:
 - o Constateert dat de BD/Toeslagen gedurende lange periode een institutionele vooringenomenheid heeft gekend en dat u dit betreurt en afkeurt;
 - o Aangeeft dat u er belang aan hecht alles in het werk te stellen die vooringenomenheid weg te nemen. U kunt vragen hier aan de hand van de nog te publiceren resultaten en conclusies van Donner gericht actie op te ondernemen en u over de inhoud van de actiepunten terug te koppelen
 - o Verzoekt de verantwoordelijken aan te spreken op het laten ontstaan van deze vooringenomenheid. Dit aanspreken bestaat in uw ogen uit het voeren van een gesprek (incl. vastlegging in p-dossier) met de leden van het MT Fraude die nog in dienst zijn. Afhankelijk van de precieze inhoud van het rapport van Donner kan sprake zijn van een normoverdragend gesprek.

Toelichting

- De inhoud van CAF11 en aanverwante trajecten is bij velen bekend en breed uitgemeten. U verzoekt om aandacht te hebben voor de rol van betrokken topmanagers bij deze kwestie(s).
- Het is u bekend dat een hoor-wederhoor gesprek is gevoerd tussen en de topmanagers, de leden van het MT fraude die nog in dienst zijn. Een dergelijk gesprek wordt normaliter op basis van gelijkwaardigheid gevoerd. U kunt verifiëren of dit ook geldt voor de door gevoerde gesprekken.
- Indien u een gesprek met overweegt, onderstaand een handreiking voor het gesprek waarbij aandacht voor het functioneren van topmanagers centraal staat (A). Vervolgens een generiek kader dat handelingsperspectief geeft indien bij onrechtmatig handelen (B).

Donner

Deze heb ik ook al gedaan en ge

7/7

?? waaraan
het is
institutioneel

gegeven
Donner
vraag ik
me af
of de
u pay den
thuis loort!

Ds in kader van
cultuur trajecten
loosder?

handelen als voor het aansturen, laten samenwerken, inspireren en beïnvloeden van (het handelen) van anderen en voor het inrichten van de eigen organisatie (leiderschap)

- Gespreksonderwerpen voor het gesprek met de topmanager zijn bijv:
 - o de taak van het betreffende dienstonderdeel in de maatschappij en (wisselende) perspectieven die hierover (onder personeel) kunnen bestaan,
 - o het rekenschap geven van de inbreuken gemaakt op de levens van burgers
 - o de verschillen in rolopvatting onder het personeel, waarbij u verwacht dat deze met elkaar worden verzoend
 - o de balans in de wijze waarop het onderdeel haar bevoegdheden aanwendt en dat u verwacht dat de aandacht voor de menselijke maat zal worden geborgd.
- Rijksbreed is afgesproken dat integriteit vast bespreekpunt is tijdens gesprekken i.h.k.n.v. de gesprekscyclus, daaronder kunt u verstaan het tonen van ethisch leiderschap. Een ethisch leider is in staat om functioneren van destijds te zien in de hedendaagse context. Is de manager in staat tot deze reflectie en bestaat de bereidheid tot communicatie hierover in de organisatie? Met zichtbaar (voorbeeld)gedrag kan het lerend vermogen van de organisatie worden vergroot.
- Naar aanleiding van de (resultaat)afspraken kunnen vervolgens ontwikkelafspraken (over het 'hoe') worden gemaakt over het vereiste gedrag, kennis en vaardigheden.
- Voor vastlegging van afspraken is een digitaal gespreksformulier beschikbaar in P-direkt.

B. Kader bij (vermoedelijk) onrechtmatig handelen van individuele ambtenaren, inclusief sanctionering.

Een normschending begaan door een individuele ambtenaar kan door de werkgever op diverse wijzen worden gekwalificeerd (bijv. als onzorgvuldigheid, een integriteitschending of onrechtmatigheid) en vervolgens 'aangepakt':

- a) Ongeacht de kwalificatie van de normschending is een normoverdragend gesprek mogelijk (evt te koppelen aan de gesprekscyclus, evt in combinatie met een (inspannings)verplichting gericht op de toekomst (goede vastlegging van belang). Aan dit gesprek kan een schriftelijke waarschuwing worden gekoppeld. Er zijn geen directe gevolgen voor de rechtspositie en er staan geen rechtsmiddelen tegen open.
- b) Ligt het handelen of nalaten in de sfeer van het functioneren, dan kan de ambtenaar in het functioneren worden aangesproken bijv. uitmondend in ontwikkelafpraak of overplaatsing naar een andere (al dan niet leidinggevende) functie.
- c) Bij handelen of nalaten dat in strijd is wat van een goed ambtenaar mag worden verwacht (integriteitschending), volgt in de regel een integriteitonderzoek dat kan resulteren in een disciplinaire maatregel. Die maatregel kan variëren van een berisping, inhouding loon of verlof, een overplaatsing of ontslag.
- d) Is sprake van ambtsmisdriven dan geldt een strafrechtelijk kader in het wetboek van strafrecht. Voor een ambtenaar bestaat dan de verplichting op aangifte te doen bij de OVJ of een van de hulp-officieren (actieve aangifteplicht).