

**Gewijzigd Instellingsbesluit van 1 januari 2026 van de minister van Justitie en Veiligheid houdende wijziging van het instellingsbesluit van 28 mei 2020 van de Integriteitscommissie voor het ministerie van Justitie en Veiligheid (ICJenV), in verband met de aansluiting van het Openbaar Ministerie.
(Gewijzigd Instellingsbesluit Integriteitscommissie JenV)**

De minister van Justitie en Veiligheid, en het College van procureurs-generaal,

Gelet op artikel 2 eerste lid van de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies,

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

Minister: de minister van Justitie en Veiligheid;

SG: de secretaris-generaal van het ministerie van Justitie en Veiligheid;

College: het College van procureurs-generaal;

Commissie: de commissie, bedoeld in artikel 2, eerste lid;

DOR: Departementale Ondernemingsraad van het ministerie van Justitie en Veiligheid;

DGO: Decentraal Georganiseerd Overleg;

Misstand: een situatie zoals gedefinieerd in artikel 1 Wet bescherming klokkenluiders;

Integriteitsschending: handelen (incidenteel of structureel) in strijd met de voorschriften van het ministerie van Justitie en Veiligheid en het Openbaar Ministerie of het op andere wijze niet naleven van de normen en waarden van het ministerie. Hieronder zijn begrepen de Rijksbrede voorschriften waaraan medewerkers van JenV en OM zich dienen te houden. Zoals de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragsregeling voor de digitale Werkomgeving. Ongewenste omgangsvormen worden beschouwd als integriteitsschending;

Ongewenste omgangsvormen: de gedragingen zoals omschreven in hoofdstuk 6.1 van de Gedragscode Integriteit Rijk, te weten pesten, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie;

Medewerker: de natuurlijke persoon die arbeid verricht voor één van de organisaties genoemd onder artikel 2, derde lid van dit besluit, en

- krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met de Staat der Nederlanden werkzaam is;
- met een overeenkomst wordt ingehuurd, al dan niet vanuit een organisatie buiten het ministerie;
- vanuit een opleidingsovereenkomst of stageovereenkomst met een onderwijsinstelling werkzaam is:
 - Vrijwillig werkzaam is,
 - dan wel anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie arbeid verricht;

mits de (arbeids)overeenkomst niet langer dan 2 jaar geleden is geëindigd. Medewerkers zijn tevens de rechterlijke ambtenaren, die werkzaam zijn bij het Openbaar Ministerie.

Melder: de medewerker, de (gewezen) medewerker of vertrouwenspersoon, die bij de Commissie een melding maakt van een vermoeden van een misstand, of een integriteitsschending begaan door een leidinggevende of van benadeling die heeft plaatsgevonden bij één van de organisaties als genoemd in artikel 2, derde lid van dit besluit;

Vertrouwenspersoon: een vertrouwelijk aanspreekpunt voor medewerkers binnen de organisatie waar de melder werkzaam is of die elders bij het Rijk als vertrouwenspersoon werkzaam is;

Betrokkene: de leidinggevende over wie een melding wordt gedaan van een vermoeden van een misstand, integriteitsschending of benadeling;

Hoogste ambtelijke leidinggevende: de secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal, de

directeur-generaal, de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid, de Inspecteur-Generaal, de hoofdinspecteur, de algemeen directeur dan wel de directeur, het College van procureurs-generaal, het hoofd van het OM-onderdeel, afhankelijk van wie het aangaat.

Artikel 2. Instelling, taak en reikwijdte

1. Er is een Integriteitscommissie voor het ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: de Commissie). De Commissie werkt onafhankelijk van het (openbaar) ministerie en is ook buiten het (openbaar) ministerie gevestigd;
2. De Commissie heeft de volgende taken:
 - a. De Commissie neemt in behandeling iedere door haar ontvangen melding van:
 - i. Een vermoeden van een misstand;
 - ii. Een vermoeden van een integriteitschending door een leidinggevende die de (gemandateerde) bevoegdheid heeft gekregen om ten aanzien van medewerkers besluiten te nemen met voor hen (nadelige) rechtspositionele gevolgen, dan wel een mandaat hebben om financiële verplichtingen aan te gaan¹;
 - iii. Een vermoeden van daadwerkelijke benadeling die een medewerker heeft ondervonden, die voortkomt uit het feit dat deze een melding in de zin van artikel 2, tweede lid, sub a onder i en ii heeft gedaan. Onder benadeling worden in ieder geval verstaan de handelingen en/of gedragingen in de zin van artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders.

Meldingen over een vermoeden van een misstand of integriteitsschending die betrekking hebben op strafvorderlijk handelen of anderszins raken aan de kerntaak van het Openbaar Ministerie vallen in beginsel buiten het bereik van deze meldprocedure en dit instellingsbesluit, en worden door de Commissie niet in behandeling genomen. Dergelijke meldingen worden behandeld binnen het bestaande stelsel van voorzieningen in het kader van de Wet op de Rechterlijke Organisatie. Wanneer de melding betrekking heeft op een lid van het College van procureurs-generaal treedt de Commissie in overleg met de minister.

- b. De Commissie beoordeelt eerst of een melding als bedoeld onder artikel 2, tweede lid onder a, door haar dient te worden opgevolgd. Zij toetst daarbij in ieder geval:
 - i. Of de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de informatie waarop de melding berust juist is;
 - ii. De aard en ernst van de melding;
 - iii. De mogelijkheid om feiten en omstandigheden vast te kunnen stellen c.q. te kunnen onderzoeken;
 - iv. De tot dan toe al ondernomen activiteiten binnen de eigen werkorganisatie naar aanleiding van de melding. Daarbij kan de Commissie de zienswijze op de melding van de hoogste ambtelijke leidinggevende van het desbetreffende dienstonderdeel betrekken.
 - c. De Commissie beoordeelt vervolgens op welke wijze de door haar ontvangen melding dient te worden opgevolgd. De Commissie mag hiertoe de volgende keuzes maken:
 - i. De Commissie komt na afweging hoe de melding op een passende wijze kan worden opgevolgd tot het oordeel dat onderzoek door de commissie zelf geboden is. In dat geval stelt zij naar aanleiding van dat onderzoek een rapport op met daarin:
 - Een beschrijving van de onderzoeksvragen en gebruikte onderzoeksmethode(n);
 - Een beschrijving van het wettelijke en/of normenkader waar de melding aan wordt getoetst;
 - Een weergave van alle voor de beoordeling van de melding relevante feiten en omstandigheden. Deze weergave is aan de melder en betrokkene(n) ter correctie van feitelijke onjuistheden voorgelegd;
 - Haar oordeel of daadwerkelijk sprake is van een maatschappelijke misstand, integriteitsschending door een leidinggevende, of benadeling van een melder, als bedoeld in artikel 2, tweede lid onder a.;
 - Zo nodig haar advies over te nemen personele en/of organisatorische maatregelen.
- De Commissie verstrekt dit rapport aan de melder (of de vertrouwenspersoon die namens de melder melding heeft gedaan), de betrokkene(n) en de hoogste ambtelijke leidinggevende van de betrokkene(n).

¹ Zie bijlage 1.

ii. De Commissie komt tot het oordeel dat er een passender manier is om de melding op te volgen dan onderzoek door de commissie zelf. In dat geval kan de Commissie kiezen voor de volgende wijzen van opvolging:

- Zelf een signaalgesprek voeren;
- De werkgever adviseren:
 - Een correctief (normstellend) gesprek met de betrokkene(n) te voeren;
 - Bemiddeling tussen melder en betrokkene(n) in te zetten;
 - Mediation tussen melder en betrokkene(n) in te zetten;
 - Een cultuuronderzoek in de eigen organisatie uit te voeren;
 - Een feitenonderzoek door de eigen organisatie uit te voeren;

De Commissie geeft dit advies aan de hoogste ambtelijke leidinggevende van betrokkene(n). De melder en betrokkene(n) worden in kennis gesteld van dit advies. De Commissie is bevoegd de uitvoering van haar bovengenoemde adviezen te monitoren.

- d. Indien de melder naar het oordeel van de Commissie op het moment van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de informatie waarop de melding van een vermoeden van een misstand of van een integriteitsschending door een leidinggevende berust juist is, geniet deze bescherming tegen benadeling in de zin van artikel 17 e van de Wet bescherming klokkenluiders en paragraaf 3.4 van bijlage 10 van het Personeelsreglement JenV;
- e. De Commissie informeert de melder die zich tot het meldpunt van de Commissie heeft gewend (of de vertrouwenspersoon die zich tot het meldpunt heeft gewend namens een medewerker die anoniem wil blijven), respectievelijk de hoogste ambtelijke leidinggevende die de melding heeft doorgeleid, indien zij van oordeel is dat opvolging van de melding niet tot haar taak hoort. De Commissie licht haar oordeel toe;
- f. De Commissie heeft een eigen meldpunt waartoe een medewerker (of een vertrouwenspersoon namens een medewerker die anoniem wil blijven) zich rechtstreeks kan wenden met diens melding: www.meldpuntintegriteitjenv.nl.

3. Onder de reikwijdte van de Commissie vallen medewerkers van de clusters van het ministerie van Justitie en Veiligheid als bepaald in artikel 2, lid 2 van het organisatiebesluit van het ministerie van Justitie en Veiligheid en de diensten en baten-lasten agentschappen als bepaald in artikel 2, lid 3 onder a en b van dit organisatiebesluit, te weten de Dienst Terugkeer en Vertrek (DT&V), de Justitiële Informatiedienst (JustID), de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK), het Nationaal Cyber Security Centrum (NCSC), het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC), de Nationale Opvang Organisatie (NOO), het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB), de Dienst JUSTIS, de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), de Dienst Identificatie en Screening Asielzoekers (DISA), het Nederlands Forensisch Instituut (NFI) en de Justitiële ICT Organisatie (JIO).

De medewerkers van de clusters, diensten en baten-lasten agentschappen van het ministerie van Justitie en Veiligheid die werken voor de Minister van Asiel en Migratie vallen onder de reikwijdte van de Commissie.

Daarnaast vallen medewerkers van het Openbaar Ministerie (OM) onder de reikwijdte van de Commissie, met uitzondering van medewerkers van de Rijksrecherche.

Artikel 3. Interventies gedurende de opvolging van de melding

1. Indien de Commissie het naar aanleiding van de met een melder gevoerde gesprekken en aangeleverde informatie redelijkerwijs aannemelijk acht dat er een verband bestaat tussen het eerder intern bij de werkgever aanklaarten van een vermoeden van een misstand, integriteitsschending door een leidinggevende, of benadeling die de melder nadien heeft ondervonden, kan zij de hoogste ambtelijke leidinggevende van de melder adviseren om gedurende de opvolging van de melding de melder geen verdere benadeling te laten ondervinden.
2. De Commissie kan gedurende de opvolging van een melding de hoogste ambtelijke leidinggevende van de melder adviseren om voorgenomen rechtspositionele besluiten en/of straffen jegens melder op te schorten of uit te stellen tot na de opvolging van de melding.
3. De Commissie kan in het kader van de opvolging van een melding bij de hoogste ambtelijke leidinggevende interventies doen:

- a. gericht op het de-escaleren van een ontstaan conflict;
- b. gericht op het voorkomen van (verdere) beschadiging van personen en/of verhoudingen;
- c. een signaal afgeven dat een melder aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een acute situatie met een zwaarwegende impact op de openbare dienst en/of op het persoonlijk functioneren en dat de desbetreffende melding door de Commissie met voorrang wordt opgevolgd (de zogeheten noodknopprocedure).

Artikel 4. Samenstelling, benoeming, ontslag

1. De Commissie bestaat uit een voorzitter en twee leden, die namens de minister en het College door de SG worden benoemd. De voorzitter en de leden hebben zitting op persoonlijke titel en oefenen hun functie uit zonder last of ruggenspraak.
2. De voorzitter wordt benoemd op voordracht van een vertegenwoordiging van bestuurders van de hierboven genoemde clusters, diensten en agentschappen en vertegenwoordigers van het DGO en de DOR. Eén van de leden van de Commissie wordt benoemd op voordracht van het DGO en de DOR. Het derde lid wordt benoemd op voordracht van een vertegenwoordiging van bestuurders van de clusters, diensten en agentschappen.
3. De benoeming geschiedt voor de duur van drie jaren. De benoeming kan eenmalig worden verlengd met nog eens drie jaren.
4. In het geval van (tussentijds) vertrek van de voorzitter of een lid wordt, in overeenstemming met het bepaalde in de leden 1, 2 en 3, zo spoedig mogelijk in de opvolging voorzien waarbij voorafgaand aan deze benoeming overleg met de Commissie plaatsvindt over profiel en kandidaten.
5. De voorzitter en de overige leden kunnen wegens ongeschiktheid, onbekwaamheid of op andere zwaarwegende gronden worden geschorst en ontslagen door de SG namens de minister. De SG neemt deze beslissing na instemming van DOR/DGO. Deze bevoegdheid wordt alleen gebruikt indien de SG is gebleken dat sprake is van gedragingen die niet in overeenstemming zijn met de eisen die conform de door DOR/DGO en de SG vastgestelde profielschets aan de voorzitter of leden kunnen worden gesteld dan wel indien de goede taakuitoefening van de Commissie redelijkerwijs niet langer is verzekerd.
6. Namens de minister en het College kan de SG de voorzitter en leden op eigen verzoek tussentijds ontslag verlenen.

Artikel 5. Instellingsduur

1. De Commissie is ingesteld met ingang van 1 februari 2020.
2. De Commissie is ingesteld voor onbepaalde tijd. De instellingsduur kan in tijd worden bepaald indien de SG na instemming van DOR/DGO heeft vastgesteld dat er goede redenen zijn het werk van de Commissie te beëindigen of te wijzigen.

Artikel 6. Secretariaat

1. De Commissie voorziet zelf in het inrichten van een secretariaat.
2. Het secretariaat is voor de uitvoering van zijn taak uitsluitend verantwoording schuldig aan de Commissie.
3. Namens de minister draagt de SG, op verzoek van de voorzitter van de Commissie, zorg voor de benodigde voorzieningen ten behoeve van de werkzaamheden van de Commissie.

Artikel 7. Informatie en werkwijze

1. De voorzitter van de Commissie, de SG en het College komen een protocol overeen over het verstrekken van en het omgaan met informatie in het kader van de uitvoering van de taken die in artikel 2 van het Instellingsbesluit Integriteitscommissie JenV zijn opgenomen.

2. De Commissie stelt haar eigen werkwijze vast en verplicht zich ertoe te werken in overeenstemming met de vereisten in de Wet bescherming klokkenluiders, alsmede de wettelijke en Rijksbrede voorschriften inzake informatiebeveiliging en de bescherming van persoonsgegevens.
3. De Commissie bepaalt zonder last of ruggenspraak van de hoogste ambtelijke leidinggevende die de melding heeft doorgeleid dan wel het dienstonderdeel op wie de melding betrekking heeft welke onderzoeksvragen en –methoden zij dienstig acht aan het onderzoeken van een bij haar binnengekomen melding.
4. De Commissie kan zich door externe deskundigen laten bijstaan en werkzaamheden aan deskundigen uitbesteden voor zover zij dat voor de vervulling van haar taak nodig acht. De verantwoordelijkheid voor de uitbestede werkzaamheden blijft bij de Commissie. Wanneer er met ondersteunende bureaus gewerkt wordt werken deze met inachtneming van de Wet particuliere beveiligingsbureaus en recherchebureaus en beschikken de bureaus en ingezette medewerkers over een POB-vergunning.
5. De Commissie legt in haar werkwijze vast hoe zij het eigen onderzoek uitvoert. De Commissie neemt daarbij de basisnormen voor het verrichten van een op personen gericht onderzoek in acht die zijn opgenomen in de Rijksbrede Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek.
6. De Commissie bepaalt hoe zij, in het kader van hoor en wederhoor, bevindingen voorlegt aan personen of instanties die door deze bevindingen worden geraakt of die daartegen bedenkingen zouden kunnen hebben.

Artikel 8. Inwinnen van inlichtingen; medewerkingsplicht werknemers

1. De Commissie is bevoegd zich voor het inwinnen van inlichtingen te wenden tot personen en instanties en hen te verzoeken die medewerking te verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de opvolging van de melding.
2. De minister en het College verlenen de Commissie de verlangde medewerking binnen de van toepassing zijnde wettelijke kaders. De Commissie krijgt toegang tot alle informatie die zij nodig heeft, binnen de van toepassing zijnde wettelijke kaders en met inachtneming van het in artikel 7, eerste lid, bedoelde protocol.
3. Medewerkers van het ministerie van Justitie en Veiligheid zijn verplicht om de Commissie de verlangde medewerking te verlenen, voor zover deze samenhangt met hun ambtelijke taak en dit zonder schending van hun ambtsgeheim kan geschieden. Dit geldt eveneens voor rijksmedewerkers en rechterlijke ambtenaren van het Openbaar Ministerie.

Artikel 9. Eindrapport, tussenrapporten

1. Na afronding van het onderzoek als bedoeld in artikel 2, tweede lid onder c, brengt de Commissie een rapport uit aan de melder (of de vertrouwenspersoon die een melding heeft gedaan namens een medewerker die anoniem wil blijven), de betrokkene(n) en de hoogste ambtelijk leidinggevende van betrokkene(n). De SG (dan wel het College) ontvangt dit rapport eveneens.
2. De Commissie is bevoegd om, indien zij daartoe gronden aanwezig acht, één of meer tussenrapporten over het door haar ingestelde onderzoek uit te brengen aan de functionarissen genoemd in het eerste lid.

Artikel 10. Vergoeding

1. De leden van de Commissie hebben recht op een vaste vergoeding per maand. De toepasselijke salarisschaal voor de voorzitter en de andere leden is schaal 18, trede 10, zoals overeengekomen in de laatstelijk afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst voor rijksambtenaren.
2. De arbeidsduur van de voorzitter wordt vastgesteld op deeltijdfactor 0,4 en die van de andere leden op deeltijdfactor 0.3 van een volledige taak (36 uur).
3. Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid stopt de vergoeding conform artikel 10 lid 1 van het Instellingsbesluit na drie maanden en herleeft deze bij beëindiging van de arbeidsongeschiktheid. Na drie maanden vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid wordt bezien of er zicht is op terugkeer.

Artikel 11. Verschoning

De leden van de Commissie kunnen zich verschonen op grond van feiten of omstandigheden waardoor hun onpartijdigheid schade zou kunnen lijden. In geval de meerderheid van de Commissie zich moet verschonen zal de Commissie de betreffende melding niet opvolgen. De Commissie zal melder(s) adviseren over mogelijke alternatieven.

Artikel 12. Vrijwaring

De leden van de Commissie worden, behoudens voor zover sprake is van opzet, grove schuld, of ernstige nalatigheid, gevrijwaard voor de redelijke kosten van rechtsbijstand in geval van een eventuele aansprakelijkstelling vanwege de werkzaamheden van de Commissie of een strafrechtelijke, bestuursrechtelijke of andere juridische procedure waarin zij worden betrokken vanwege de werkzaamheden verricht voor de Commissie, behoudens indien een strafrechtelijke procedure leidt tot het opleggen van een straf als bedoeld in artikel 9 van het Wetboek van Strafrecht aan de voorzitter, of een lid.

Artikel 13. Klachtenregeling

Iedereen kan bij de Commissie een klacht indienen over de manier waarop de Commissie zich tegen hem of haar heeft gedragen bij de behandeling van een melding. De klachtenregeling staat op de website van de Commissie <https://www.meldpuntintegriteitjenv.nl/> en kan ook worden opgevraagd bij de secretaris van de Commissie.

Artikel 14. Huisvesting en kosten

1. De Commissie verricht haar werkzaamheden op een locatie buiten het ministerie van Justitie en Veiligheid en het Openbaar Ministerie.
2. De kosten van de Commissie komen voor rekening van de minister. Onder kosten worden in ieder geval verstaan:
 - a. de kosten voor de faciliteiten van vergaderingen en voor secretariële ondersteuning;
 - b. de kosten voor het inschakelen van externe deskundigheid en het laten verrichten van onderzoek;
 - c. de kosten voor publicatie van rapporten.
3. De Commissie dient jaarlijks een gespecificeerde begroting aan de SG in. Op basis van deze begroting wordt de financiering voor de werkzaamheden van de Commissie voor het komend jaar door de SG vastgesteld en geborgd. Indien gedurende het jaar blijkt dat voor dat jaar meer mensen en middelen noodzakelijk zijn om de binnengekomen meldingen behoorlijk en zorgvuldig te behandelen wordt het budget op basis van de onderbouwing van de Commissie aangepast om de goede taakuitoefening van de Commissie te verzekeren.
4. De Commissie voert een eigen financiële administratie.

Artikel 15. Archiefbescheiden

Het archief dat de Commissie opbouwt van elke binnengekomen melding wordt gedurende een vaste termijn bewaard en daarna vernietigd. Bij meldingen die hebben geleid tot een onderzoek door de Commissie wordt het archief zeven jaar na het versturen van het definitieve adviesrapport vernietigd. Bij alle overige meldingen wordt een termijn van twee jaar na het besluit tot sluiting van het dossier van de betreffende melding gehanteerd.

Artikel 16. Inwerkingtreding

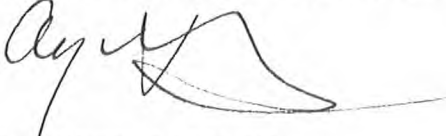
Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2026.

Artikel 17. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Gewijzigd Instellingsbesluit van de Integriteitscommissie JenV van 1 januari 2026. Dit besluit zal worden geplaatst in op de website van JenV. Het wordt in afschrift gezonden aan de DOR/DGO.

*De minister van Justitie en Veiligheid,
Namens deze,
De secretaris-generaal van het ministerie van Justitie en Veiligheid,*

A.G. van Dijk



Het College van procureurs-generaal

Prof. dr. mr. M. Otte



Bijlage 1. Toelichting op doelgroep leidinggevenden

Gelet op de instemming van de Departementale Ondernemingsraad van het ministerie van Justitie en Veiligheid van 5 februari 2020 doet de commissie onderzoek naar meldingen van een vermoeden van een integriteitschending door alle leidinggevenden werkzaam bij de in artikel 2, lid 3 van dit instellingsbesluit genoemde dienstonderdelen bij het ministerie van JenV die op grond van het mandaat van de SG en het College direct of indirect (via ondermandaat) personele of financiële bevoegdheden hebben. De personele bevoegdheid blijkt uit bijlage 1 en de financiële bevoegdheid uit bijlage 2 van het relevante mandaatbesluit.

Hieronder worden begrepen de personen die bevoegd zijn rechtspositionele afspraken met een medewerker te maken, beslissingen te nemen en andere handelingen te verrichten. Dat wil dus voor op dit moment zeggen bijvoorbeeld de directeuren-generaal, de inspecteur-generaal, de pSG, de algemeen directeuren, de hoofddirecteuren en via hen de ondergeschikte directeuren, teammanagers, afdelingshoofden en andere leidinggevenden die bevoegd zijn. 'Voor op dit moment' expliciteer ik, omdat de besluiten in de toekomst kunnen wijzigen. Bij wijzigingen wordt daar instemming over gevraagd aan de Departementale Ondernemingsraad. Bij het vorenstaande gaat het dus om alle leidinggevenden die plannings- en evaluatiegesprekken voeren met medewerkers en het resultaat hiervan verwerken in P-direct; dit betreffen in dit verband ook projectleiders, teamchefs of coördinatoren als deze taak aan hen is overgedragen

Bijlage 2. Toelichting op interventies

Signaalgesprek

Soms is een integriteitsonderzoek naar een melding niet passend of niet mogelijk, bijvoorbeeld in verband met de door een melder gewenste anonimiteit. Desondanks kan het naar het oordeel van de commissie noodzakelijk zijn om een signaal aan de leiding van een organisatie over te brengen over hetgeen zich afspeelt of heeft afgespeeld. In dat geval kan de commissie besluiten om hierover een gesprek te voeren.

Het correctieve gesprek

Het correctieve gesprek is een gesprek tussen de leidinggevende en de betrokkene(n). Als vast staat of aannemelijk is dat de betrokkene zich norm overschrijdend heeft gedragen, vertelt de leidinggevende dat de organisatie het gedrag niet accepteert. De leidinggevende geeft een officiële waarschuwing die in het personeelsdossier wordt genoteerd. Het doel is om het norm overschrijdend gedrag van de betrokkene te stoppen.

Bemiddeling

Bij bemiddeling gaan melder en betrokkene(n) samen, buiten formele procedures om, op zoek naar een oplossing waar ze allebei achter staan, onder andere door het norm overschrijdend gedrag te bespreken en tot erkenning te komen. Dat doen ze onder begeleiding van een bemiddelaar. De bemiddelaar is faciliterend, maar praat zelf ook mee. Het doel van bemiddeling is dat melder en betrokkene samen werken aan het herstel van de werksituatie om de professionele relatie op een goede manier voort te zetten. Het is een relatief laagdrempelige en informele vorm van conflicthantering.

Mediation

Bij mediation zoeken de betrokken partijen samen naar een oplossing voor een situatie, met oog voor elkaars belangen. Dat doen ze onder begeleiding van een gecertificeerde mediator. Het doel is het herstel van de werkrelatie en verbeteren van de normnaleving. Tijdens de gesprekken staat de ervaring van de betrokkenen centraal. Met mediation kan er beweging komen in een vastgelopen conflict of situatie. Een mediator faciliteert het proces, maar heeft geen inhoudelijke inbreng.

Mediation is formeler dan bemiddeling, doordat er formele reglementen en gedragsregels gelden (zie ook www.mfnregister.nl). Melder en betrokkene ondertekenen vooraf een overeenkomst, met daarin afspraken over vrijwilligheid, geheimhouding, toewijding en respect voor de autonomie van alle partijen. Het mediationstraject bestaat, afhankelijk van de ernst van de situatie en verloop van de bijeenkomsten, meestal uit meerdere gesprekken. Er zijn verschillende typen mediation. Hier wordt primair bedoeld op herstelmediation. Deze vorm van mediation richt zich op het behoud van de arbeidsrelatie door herstel van de emotionele balans, met als doel dat alle betrokkenen binnen de organisatie verder kunnen.

Cultuuronderzoek

Een cultuuronderzoek kan passend zijn wanneer een melding wijst op structureel gedrag in de organisatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om gedrag dat te maken heeft met de sfeer en de houding van mensen onderling op de werkvloer. Het cultuuronderzoek heeft ook vaak tot doel om meer inzicht te

krijgen in de normen, waarden, patronen en sociale veiligheid in een organisatie. Ook bij meerdere gelijksoortige meldingen kan een cultuuronderzoek een geschikte interventie zijn. Deze meldingen wijzen mogelijk op dieperliggende patronen over hoe men met elkaar omgaat in de organisatie. Daarnaast kunnen er impliciete normen zijn die medewerkers met elkaar hanteren, bijvoorbeeld ten aanzien van rolpatronen. Het doel van een cultuuronderzoek is om oog te krijgen voor processen en patronen die je vanuit de organisatie zelf niet makkelijk (h)erkent. Het kan bijvoorbeeld gaan over het dagelijkse gedrag op de werkvloer.