

Vergaderjaar 2021–2022

**31 934**

**Douane**

**Nr. 55**

## **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 december 2021

Op 1 juli jl. stuurde ik uw Kamer het onderzoeksrapport van KPMG «Beheersing van corruptierisico's door de Douane in de Rotterdamse Haven» (hierna onderzoeksrapport) (bijlage bij Kamerstuk 31 934, nr. 50). In die brief heb ik uw Kamer geïnformeerd over de uitkomsten van het onderzoek en de wijze waarop de Douane het proces zou vormgeven om te komen tot een concrete verbeteraanpak op het terrein van integriteit en corruptie. Tevens heb ik uw Kamer toegezegd de verbeteraanpak met u te delen. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand en informeer ik uw Kamer over de Verbeteragenda «Vertrouwd vooruit», die ik als bijlage heb bijgevoegd<sup>1</sup>.

In diezelfde brief van 1 juli informeerde ik uw Kamer over mijn inspanningen om te komen tot een drietal screeningsmaatregelen onder de vlag van «Versterkte Screening» en zegde ik toe in het najaar uw Kamer te informeren over de voortgang. Dat doe ik eveneens in deze brief.

### **Het belang van de Verbeteragenda Integriteit**

Het eerdergenoemde onderzoeksrapport dat op verzoek van Douane is opgesteld mede vanwege externe ontwikkelingen en op wens van de Tweede Kamer, heeft laten zien dat de aanpak van corruptie en het borgen van integriteit te versnipperd, te beperkt en te veel gericht is op incidenten. De Douane dient haar aanpak niet alleen te versterken en te verbreden, maar ook te ontwikkelen van een reactief naar een proactief systeem. En dit binnen de context van een verharding in de maatschappij en steeds wijzigende modus operandi in de criminele wereld. De richting van de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport zijn door de Douane omarmd en opgenomen in de Verbeteragenda. Vertrouwen is het kernbegrip in de Verbeteragenda. Medewerkers van de Douane moeten er op kunnen vertrouwen dat het management en de organisatie hen beschermen tegen risico's en in hen investeren als het gaat om kennis,

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

informatie en vaardigheden die nodig zijn om de risico's van ongewenste invloeden het hoofd te bieden. De samenleving moet op de Douane kunnen vertrouwen als één van de bouwstenen van een veilige samenleving. Immers, vanuit haar opdracht is de Douane belast met het toezicht op goederen die de grens overgaan, voor de fiscale belangen, economie en veiligheid van Nederland en Europa. Om dat in de komende jaren verder te versterken en te verbeteren is de Verbeteragenda opgesteld.

### **Totstandkoming Verbeteragenda**

Bij de totstandkoming van de Verbeteragenda heeft de Douane zich laten voeden door Douane medewerkers, de partners binnen het ministerie en vertegenwoordigers van andere organisaties, zoals politie en Koninklijke Marechaussee. Over het onderzoeksrapport en de aanbevelingen zijn binnen de gehele organisatie gesprekken gevoerd, in management overleggen, via een online webinar en door middel van inloopsessies in de regio's, over wat ons te doen staat. Ook is een interne klankbordgroep samengesteld en is met de medezeggenschap verschillende keren gesproken over de Verbeteragenda. Met onze partners in o.a. de Rotterdamse Haven is gesproken over welke elementen van het rapport relevant zijn voor hoe gezamenlijk opgetrokken kan worden in het weerbaar maken van de sector als geheel. Mede op basis van deze contacten is de externe klankbordgroep gevormd, met daarin zowel vertegenwoordigers van andere organisaties die praktijkervaring hebben met een integriteits- en corruptieaanpak als vertegenwoordigers van de wetenschap en het bedrijfsleven.

De gesprekken in de organisatie over het onderzoeksrapport tonen aan dat er veel draagvlak is om de aanbevelingen te realiseren. Ook wordt de urgentie onderschreven, vooral waar het gaat om het beschermen van de individuele kwetsbaarheid van de medewerker. Tegelijkertijd geven medewerkers aan graag te zien dat ook het bestaande beleid en reeds lopende initiatieven een plek krijgen in de Verbeteragenda. In de Verbeteragenda is daarom voor een integrale aanpak gekozen waarin naast de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport ook de lopende initiatieven zijn opgenomen. Zo ontstaat een integrale aanpak waarin goede zaken behouden blijven en worden uitgebouwd en omissies worden ingevuld met nieuwe maatregelen. In een werkwijze die gekenmerkt wordt door een luisterend oor voor signalen uit de praktijk.

### **Doelstelling en kenmerken van de Verbeteragenda Integriteit**

Doelstelling van de Verbeteragenda is dat de Douane en iedereen die bij haar werkt optimaal is toegerust om integer te handelen en maximaal weerbaar en beschermd is tegen integriteitsrisico's en ongewenste beïnvloeding van buitenaf. Deze doelstelling is verder geconcretiseerd in een vijftal subdoelstellingen:

1. De Douane kenmerkt zich door een integere cultuur en biedt een veilige omgeving voor medewerkers om elkaar te ondersteunen in het hanteren van heldere gezamenlijke kernwaarden en normen.
2. De Douane en de medewerkers weten zich optimaal beschermd tegen en ondersteund bij ongewenste invloeden van zowel buitenaf als binnenuit.
3. De Douane beschikt over een samenhangend systeem van beleid, regels, structuren, hulpmiddelen en capaciteit dat integriteit duurzaam borgt.
4. De Douane vergroot de weerbaarheid van de organisatie en de medewerkers door kennisdeling met in- en externe partners.
5. De Douane hanteert een proactieve, toekomstgerichte aanpak bij het tegengaan van integriteits- en veiligheidsrisico's.

Het begrip integriteit moet in dit verband breed worden opgevat. Het omvat het stimuleren van integer handelen in een integere organisatiecultuur, het beschermen van de organisatie en (het ondersteunen van) de medewerkers langs de weg van onder meer persoonlijke veiligheid, informatiebeveiliging, privacy, fysieke beveiliging (van gebouwen en terreinen) en het creëren van sociale veiligheid. De Verbeteragenda speelt in op zowel de cultuur (bewustzijn, voorbeeldgedrag, openheid) als de structuur (beleid, processen en systemen). Zo wordt zorggedragen voor een duurzame integratie in de organisatie.

Leidinggevenden hebben een belangrijke voorbeeldfunctie, daarom wordt van hen verwacht dat zij vooropgaan in deze aanpak. Leidinggevenden investeren dus zichtbaar in de gewenste verbetering. Tegelijkertijd investeert de Douane ook in haar leidinggevenden, met trainingen en cursussen, zodat zij de handvaten krijgen die ze nodig hebben.

De betrokkenheid van de medewerkers is essentieel. Zij weten vanuit het werk het beste waar de dilemma's zitten. De Douane borgt daarom ook dat zij hun bijdrage kunnen blijven leveren.

Een goede afstemming met en participatie van belangrijke stakeholders zoals de medezeggenschap en de vakorganisaties zijn cruciaal. Net zoals bij de totstandkoming zal ook de realisatie van de Verbeteragenda gebeuren in samenspraak met input en kennis van externe partijen. Dit helpt ook om toekomstgericht te werk te gaan.

### **Verbeteragenda: de thema's en de maatregelen**

De Verbeteragenda is vormgegeven aan de hand van zes thema's die in samenhang leiden tot een proactief systeem waarin de medewerkers en de organisatie worden beschermd en waarin continu aandacht is voor integriteit en mogelijke corruptierisico's. Binnen elk van deze thema's komen activiteiten en projecten die concrete producten voortbrengen zoals nieuw beleid of regels, gedragscodes, trainingen en andere maatregelen. Een thema omvat niet alleen de totstandkoming van die producten, maar ook een goede implementatie binnen de Douane organisatie. Kortom, van ontwikkeling van het idee totdat het werkt in de praktijk.



Om het integriteitsbeleid proactief vorm te geven, wordt gewerkt aan het opbouwen van robuuste kennis en expertise (thema 1). Verder wordt gewerkt aan de structurele kant: beleid, maatregelen en procedures (thema's 2 en 3) en daarnaast aan de organisatiecultuur en het gedrag van mensen (thema's 4 en 5). Tot slot gaat het om het oprichten van een Bureau Veiligheid en Integriteit om uitvoering te geven aan de compliance functie en zorg zal dragen voor borging van wat in het programma is ontwikkeld (thema 6).

De Verbeteragenda wordt uitgevoerd over een periode van 5 jaar. In eerste instantie zal de focus liggen op de thema's 1, 2, en 3. Tegelijkertijd wordt vanuit thema 6 gewerkt aan het inrichten van de compliance functie en borging. Later verschuift het zwaartepunt meer naar de thema's 4 en 5. De uiteindelijke realisatie wordt in plateaus uitgevoerd. In deze brief geef ik een toelichting op de verschillende thema's en benoem ik de concrete activiteiten voor 2022. In de jaren daarna zal de verdere invulling van de thema's nader uitgewerkt worden en nieuwe of aanvullende activiteiten ontplooid worden om uiteindelijk te komen tot een proactieve en structureel systeem.

#### *Thema 1: Robuuste kennis en expertise*

Het doel is het (door)ontwikkelen van kennis, vaardigheden en competenties ten behoeve van een gerichte integriteitsaanpak. Hiermee wordt invulling gegeven aan de aanbeveling uit het onderzoeksrapport dat ziet op het vergroten van het bewustzijn binnen de organisatie ten aanzien van corruptierisico's en signalen.

Om het doel te bereiken worden in 2022 een aantal activiteiten uitgevoerd. Deze activiteiten zijn gericht op twee elementen. Enerzijds het vergroten van de kennis over de modus operandi van de criminele wereld en anderzijds op het leren van incidenten in bredere zin.

Uit het onderzoek blijkt dat de modus operandi van de criminele wereld snel wisselt. Om hier op te anticiperen is kennis hierover essentieel belang. Om deze kennis te vergroten en te borgen creëert de Douane liaisonfuncties met andere (justitiële) organisaties. De kennis kan de Douane gebruiken ten behoeve van een proactieve aanpak. Deze liaisonfuncties worden in de eerste helft van 2022 ingericht.

Om het leren van incidenten te verbreden is het niet alleen van belang dat de Douane leert van de eigen incidenten maar ook van incidenten bij andere organisaties. Om het leren binnen de Douane dat gericht was op het incident zelf te verbreden, komt er een onderzoeksgroep die incidenten systematisch en in bredere zin analyseert, zodat de ervaringen mee genomen kunnen worden in de integriteitsaanpak. Medio 2022 is deze onderzoeksgroep ingericht en actief. Om het leren van andere organisaties mogelijk te maken, wil de Douane convenanten sluiten met externe (justitiële) organisaties met als doel om kennis over schendingen en de aanpak hiervan te delen en te verbreden. De eerste resultaten verwacht ik eind 2022.

#### *Thema 2: Actueel en centraal beleid*

Het doel is de actualiteit en vindbaarheid te vergroten van het integriteitsbeleid. Hierbij is het van belang dat het beleid beter aansluit bij de dagelijkse praktijk en dat het beleid concrete handvaten biedt aan de medewerkers in de omgang met (veiligheids)risico's waar zij mee te maken kunnen krijgen. Hiermee wordt invulling gegeven aan de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport die zien op het ontwikkelen van een specifieke handreiking en het vergroten van het bewustzijn binnen de organisatie ten aanzien van corruptierisico's en signalen.

Om dat te bereiken worden in de eerste helft van 2022 de bestaande (decentrale)richtlijnen, kaders en normen geïnventariseerd met als doel om deze te herijken. Om de medewerkers te ondersteunen wordt ook in de eerste helft van 2022 in samenspraak met medewerkers een handreiking «weerbaarheid tegen corruptie» opgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat elke medewerker bij de Douane

interessant kan zijn voor criminele benadering, zoals blijkt uit het onderzoeksrapport.

Tevens wordt een op de medewerkers van de Douane toegesneden gedragscode opgesteld. Deze moet duidelijker maken hoe omgegaan dient te worden met integriteitsdilemma's. Het doel is om medewerkers meer weerbaar te maken tegen integriteitsrisico's. Om te komen tot een herkenbare gedragscode is de input van medewerkers belangrijk en is deze mede afhankelijk van het moment van de theatervoorstelling, waarvoor ik verwijs naar thema 5. Daarom verwacht ik de gedragscode uiterlijk eind 2022 af te ronden.

### *Thema 3: Beschermende maatregelen en procedures*

Het doel is dat integriteitsdilemma's van de medewerkers uit de dagelijkse praktijk leiden tot effectieve maatregelen en procedures, waarbij aandacht voor de veiligheid van medewerkers voorop staat. Hiermee wordt invulling gegeven aan de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport die zien het creëren van een proactieve corruptie-aanpak en het gebruik maken van data-analyse.

Om de veiligheid van de medewerkers te vergroten is de Douane reeds gestart met een project dat gericht is op het beschermen van de individuele kwetsbaarheid van douaniers tijdens het werk en de herkenbaarheid van douaniers buiten werktijd. Het gaat hier concreet om vraagstukken als het afschermen van kentekens, het reizen in niet herkenbare auto's voor woon-werkverkeer, het al dan niet reizen in uniform en het afschermen van persoonsgegevens voor derden bij toegang tot terminals.

Het is belangrijk dat medewerkers die zelf geconfronteerd worden met ongewenste invloeden of daar kennis van hebben, dit kunnen melden. Daarom wordt gekeken in hoeverre bestaande meldprocedures verduidelijkt of aangepast moeten worden. Daarbij wordt mede aangesloten bij het traject dat hiervoor al loopt binnen het Ministerie van Financiën.

Binnen zowel selectie- als controleprocessen hebben zich bij de Douane de afgelopen jaren diverse integriteitsschendingen voorgedaan. Daarbij werd door betrokkenen gebruik gemaakt van zowel informatie uit douanesystemen als de functionaliteiten van deze systemen, waar men uit hoofde van de functie toegang toe had. Vanwege de verbondenheid van de automatiseringssystemen met de logistieke processen en de bredere IV-infrastructuur is de Douane gestart met een eerste analyse en volgt in de eerste helft van 2022 een impactanalyse van wenselijke systeemaanpassingen, onder meer in Plato, en van daarmee samenhangende overige mitigerende maatregelen in controleprocessen.

Daarnaast hebben medewerkers toegang tot diverse Douane systemen met integriteitsgevoelige data om hun werkzaamheden te kunnen uitvoeren en dat maakt deze medewerkers kwetsbaar. Daarom werkt de Douane, in aanvulling op de bestaande interne controles en het autorisatiebeheer, in de eerste helft van 2022 aan een plan van aanpak voor monitoring van loggegevens. Aanpassing van de IT en logging kost tijd. Daarom zal in 2022 extra geïnvesteerd worden in interne controles en wordt hieraan aandacht besteed in de activiteiten rondom bewustwording.

Tevens herziet de Douane in de tweede helft van 2022 haar opleidingscurriculum in relatie tot integriteit met het doel om activiteiten meer structureel aan te bieden. In dezelfde periode start de Douane met de ontwikkeling van een systematische risico analyse die is toegespitst op de Douane. Deze sluit aan op de momenteel gehanteerde risico analyses.

Daarbij worden ervaringen van binnen en buiten de Douane benut. De methodiek draagt bij aan het creëren van een actueel overzicht van de meest relevante integriteitsrisico's voor de verschillende teams en wordt gebruikt voor het nemen van beschermende maatregelen en procedures.

De Douane vervolgt ook haar activiteiten gericht op het versterken van de screening. Over de stand van zaken informeer ik u verder op in deze brief.

#### *Thema 4: Ethisch leiderschap*

Het doel is om het leiderschap in de omgang met integriteit en veiligheid van medewerkers te versterken. Met dit thema wordt invulling gegeven aan de aanbeveling uit het onderzoeksrapport die ziet op het versterken van het leiderschap in de omgang met corruptie risico's.

Leidinggevend en binnen de Douane hebben een voorbeeldfunctie en dienen een omgeving te creëren waarin integriteitskwesaties worden herkend en besproken kunnen worden. In afstemming met het reeds lopende programma Leiderschap & Cultuur wordt dit nader ingevuld. Op directeursniveau vinden intervisie sessies plaats. Ook heeft een groot deel van de leidinggevend en binnen de Douane de leergang ethisch leiderschap inmiddels gevolgd en zal in de eerste helft van 2022 iedere leidinggevend e naar verwachting deze leergang hebben doorlopen.

In de personeelsgesprekken is integriteit een verplicht onderdeel, maar de praktijk laat zien dat leidinggevend en het lastig vinden om hier concreet invulling aan te geven. Om de leidinggevend en hierin te ondersteunen, ontvangen zij in de eerste helft van 2022 een handreiking die zij kunnen gebruiken bij deze gesprekken over integriteit. Bij de totstandkoming van deze handreiking wordt de best practises van andere organisaties, als de politie en de KMar, betrokken. Ook zijn de dialoogsessies ethisch leiderschap aan de hand van de methodiek Movie Learning voor leidinggevend en inmiddels gestart. Daarin wordt het onderwerp ethisch leiderschap besproken aan de hand van filmfragmenten. In 2022 wordt dit uitgerold over de hele Douane.

De onderwerpen integriteit en veiligheid vragen permanente aandacht. Iedere regio binnen de Douane heeft een regionale adviseur integriteit die hiervoor zorg draagt en de leidinggevend en kan ondersteunen.

#### *Thema 5: Alerte en weerbare medewerkers*

Het doel is om het bewustzijn ten aanzien van integriteitskwesaties, dilemma's, signalen en persoonlijke veiligheid te vergroten. Hiermee wordt invulling gegeven aan de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport die onder meer zien op trainingen, bewustzijnsmetingen, actuele casuïstiek delen en communicatie over incidenten met als doel om onzekerheid bij medewerkers hierover weg te nemen.

Om het bewustzijn binnen de Douane te vergroten wordt een aantal activiteiten ontplooid. Zo wordt een theatervoorstelling ontwikkeld voor alle medewerkers over het werk van de Douane en wat ontwikkelingen binnen en buiten de Douane van de organisatie en de medewerkers vragen. Thema's zoals leiderschap, samenwerken en integriteit komen terug in de voorstelling. De voorstelling wordt gevolgd door een verdiepend programma waarin medewerkers met elkaar in gesprek gaan over de thema's uit de voorstelling. De input daarvan zal worden vervlochten in lopende initiatieven binnen de programma's Leiderschap & Cultuur en Integriteit. Andere organisaties als de politie, OM en Defensie hebben hier goede ervaringen mee opgedaan. De uitkomsten van het

verdiepingstraject vormen een belangrijk onderdeel voor de eerder genoemde gedragscode. Alle medewerkers worden in 2022 in de gelegenheid gesteld om de voorstelling bij te wonen.

Daarnaast heeft de Douane goede ervaringen opgedaan met de training bescherming tegen benadering zoals deze binnen de Douane regio Rotterdamse Haven is ontwikkeld. De Douane zal deze ervaring benutten om een nieuwe training te ontwikkelen die geschikt is voor alle medewerkers, vanuit het perspectief dat iedere douanier kwetsbaar kan zijn voor ongewenste invloeden.

In de praktijk hebben medewerkers weinig zicht op actuele casuïstiek ten aanzien van integriteit. Het bewustwordingseffect blijft daardoor uit. Om de bewustwording verder te versterken start de Douane in 2022 met het delen daarvan, onder meer via de methode van story telling.

Het vergroten van bewustzijn vraagt continue aandacht. Om te meten hoe het bewustzijn zich ontwikkelt, zal de Douane de bewustzijnsmeting ten aanzien van integriteit, zoals deze in 2020 is uitgevoerd, periodiek blijven herhalen. In de tweede helft van 2022 wordt deze meting opnieuw uitgevoerd. Hiermee wordt de effectiviteit van de activiteiten uit de Verbeteragenda zichtbaar en wordt duidelijk waar aanvullende interventies of activiteiten nodig zijn.

Ondanks alle activiteiten kan niet worden uitgesloten dat er sprake kan zijn van een integriteitsschending en de aanhouding van een (voormalig) medewerker. Wanneer dit gebeurt, leidt dit tot onzekerheid en onrust bij de medewerkers. Om hiermee goed om te kunnen gaan, wordt in de eerste helft van 2022 een handreiking «communicatie bij aanhouding» voor leidinggevenden opgesteld.

#### *Thema 6: Vormgeven van Bureau Veiligheid en Integriteit*

Een aanbeveling uit het onderzoeksrapport richtte zich op het creëren van een sterke en centrale compliance functie. In dit thema worden activiteiten verricht die als doel hebben om de integriteitsaanpak verder te professionaliseren en standaardiseren vanuit een centrale op directieniveau ingericht bureau.

Het bureau zal uitvoering geven aan de compliance functie en zorgdragen voor de borging van wat in het programma is ontwikkeld. In de eerste helft van 2022 wordt een O&F rapport opgeleverd met daarin nader beschreven het doel, de opzet en omvang van het bureau. In de tweede helft van 2022 wordt hier uitvoering aan gegeven.

#### **Versterkte screening**

Op 1 juli jl. informeerde ik uw Kamer over de invoering van de beoogde nieuwe screeningsmaatregelen continue screening en VOG Politiegegevens en dat beide maatregelen meer tijd vragen dan verwacht. Recentelijk is de cao Rijk afgesloten die mij voor een nieuw vraagstuk stelt. Ik licht hierna de stand van zaken per screeningsmaatregel toe.

#### **VOG Politiegegevens**

Met de motie van het lid Lodders c.s. (Kamerstuk 31 934, nr. 40) heeft uw Kamer verzocht het gebruik van een VOG politiegegevens (verklaring omtrent gedrag waarbij politiegegevens een zelfstandige afwijzingsgrond vormen om een VOG te weigeren) in te voeren voor alle medewerkers van de Douane.

Bij de afbakening van de doelgroep voor de VOG-P hebben de vakorganisaties een formele rol. Mijn inzet voorafgaand aan het overleg met de vakorganisaties is geweest om conform de motie van het lid Lidders c.s. voor alle medewerkers binnen de Douane een VOG-P in te voeren. Gesprekken met de vakorganisaties en de medezeggenschap over de motivatie ten aanzien van de noodzaak en proportionaliteit van het gebruik van de VOG-P per specifieke functie hebben ertoe geleid dat de VOG-P gaat gelden voor medewerkers van de Douane die een functie hebben waarbij de risico's op ondermijning het grootst zijn. Een belangrijk element hierbij is de toegang tot bepaalde systemen waarin informatie te genereren is die relevant is voor criminele organisaties zodat zij kunnen anticiperen op voorgenomen controles.

Op 14 juli jl. heb ik gezien de afspraak met de vakorganisaties, bij de Minister voor Rechtsbescherming de voordracht ingediend over de functies binnen de Douane die in aanmerking komen voor een VOG-P. Het betreft functies met de takenpakketten binnen/van:

- DLTC (Douane Landelijk Tactisch Centrum), te weten selecteurs, profielbeheerders (functioneel en technisch), aansturingsmedewerkers invoer en uitvoer, dossierhouders Veiligheid, Gezondheid, Economie en Milieu en ondersteunende medewerkers dossierhouders en medewerkers operationele intelligence.
- DLTC: Anti Fraude coördinatie Service (AFCOS) team, Douane Informatiecentrum, OSINT (open source intelligence).
- Centrale Dienst In- en Uitvoer (CDIU)
- Fysiek Toezicht (FT) proces: plan- en roosterfuncties, coördinatoren FT, technisch coaches, scan- en detectiefuncties
- Directeuren, leidinggevenden, beleid- en staffuncties.

Voor deze groep gaat de VOG-P gelden voor nieuwe medewerkers die bij de Douane komen werken. De werking en het gebruik van dit screeningsinstrument voor deze groep wordt de komende jaren gemonitord.

Daarnaast gaat de VOG-P ook gelden voor de medewerkers bij de Douane die een bevoegdheid hebben om geweld te gebruiken en dientengevolge over een BOA-akte beschikken. Voor deze medewerkers geldt al dat zij elke 5 jaar een VOG moeten aanvragen. Dit wordt nu een VOG-P.

Naar verwachting zal dit gaan gelden voor twee derde van de medewerkers.

De VOG-P gaat niet gelden voor medewerkers in functies die qua werkzaamheden minder kwetsbaar zijn voor ongewenste invloeden dan de hierboven genoemde functies. Dit zijn met name functies in administratieve processen, het laboratorium (met uitzondering van een aantal functies) en bezwaar en beroep.

De Minister voor Rechtsbescherming heeft mijn voordracht overgenomen in de Ministeriële Regeling die op 9 november jl. is aangeboden aan de Eerste en Tweede Kamer ter uitvoering van de voorhangprocedure. Naar verwachting kan vanaf 1 april 2022 bij de werving van nieuwe medewerkers in de betreffende doelgroep gewerkt gaan worden met de VOG-P.

### **Continue screening**

Ik heb uw Kamer eerder gemeld dat voor het inzetten van continue screening een grondslag in de cao is vereist. Recent is de nieuwe cao Rijk afgesloten die geldt van 1 januari 2021 tot 31 maart 2022. Ik heb mij ingezet voor het realiseren van een grondslag voor continue screening in



deze cao. Dat is echter in deze onderhandelingen niet gelukt. Daarmee ontbreekt op dit moment de basis om continue screening op korte termijn in te voeren bij de Douane. Wel is in de cao de grondslag voor periodieke screening opgenomen. Continue screening blijft echter een maatregel die het huidige integriteitsbeleid flink zal versterken. Ik zal bij de nieuwe onderhandelingen over de cao Rijk dan ook wederom continue screening als onderwerp naar voren brengen.

Gelet op de urgentie om het screeningsbeleid te versterken, maak ik gebruik van de mogelijkheid in de onlangs afgesloten cao om periodieke screening in te voeren. Daarom heb ik de Douane gevraagd om de inzet van periodieke screening zo snel mogelijk te realiseren. Hiervoor moet enerzijds met de vakorganisaties afspraken worden gemaakt over de doelgroep van medewerkers binnen de Douane die periodiek gescreend gaan worden en anderzijds afspraken worden gemaakt over de uitvoering bij de Douane, P-direkt en Justis. Ik zal u zo spoedig mogelijk informeren over de termijn waarop periodieke screening door Douane ingevoerd wordt.

### **Kwetsbaarheidsgesprek**

In juli jl. hebben de vakbonden ingestemd met een nieuw op te zetten pilot met betrekking tot het kwetsbaarheidsgesprek. Op dit moment wordt binnen de arbeidsrechtelijke en privacy rechtelijke mogelijkheden gewerkt aan een opzet voor het kwetsbaarheidsgesprek die zich zowel richt op bewustwording als screening en wordt geïntegreerd in het proces van werving en selectie. Ik verwacht uiterlijk in het voorjaar van 2022 met de pilot te kunnen starten.

Over de voortgang van de werkzaamheden in het kader van de Verbeteragenda Douane en de daarin opgenomen maatregelen omtrent versterking van de screening, zal ik u door middel van de geëigende rapportages informeren.

De Staatssecretaris van Financiën,  
A.C. van Huffelen