

# ‘Belangrijk dat iedereen zijn verhaal kan doen’

Natuurlijk hoop je dat je op je werk nooit te maken krijgt met een integriteitsschending. Niet als benadeelde of getuige en al helemaal niet als beschuldigde. Maar het kán gebeuren, en dan is het fijn dat er in JC Zeist een bureau zit waar onpartijdig onderzoek wordt gedaan voor DJI en andere onderdelen binnen en buiten Justitie.

**J**ohri Maat is sinds een jaar directeur van het Bureau Integriteit DJI (BI) en laat een van de spreekkamers zien. Er is daglicht, het is er huiselijk en op tafel staan tissues. ‘Er worden hier soms best emotionele gesprekken gevoerd, die tissues zijn regelmatig nodig’, vertelt Johri. De gesprekken vinden in de eigen vleugel van BI in JC Zeist plaats, maar ook elders in het land.

BI wordt ingeschakeld bij een vermoeden van een integriteitsschending. Bijvoorbeeld diefstal, fraude, contrabande, misbruik geweldsbevoegdheid, ongepaste vriendschappelijke of seksuele relaties met een gedetineerde, het lekken van informatie... ‘Allemaal dingen waarvan we weten dat ze niet mogen, maar die nu eenmaal gebeuren waar mensen werken. DJI is daarop geen uitzondering. Al heb ik in het afgelopen jaar geleerd dat het overgrote deel van de mensen zich met hart en ziel inzet voor een veilige detentie’, zegt Johri.

## Onpartijdig onderzoek

Maar ja, soms ontstaat toch het vermoeden van een integriteitsschending. ‘En dan komen mensen bij ons terecht. Vaak is het een hoofdveiligheid of de vestigingsdirecteur die zich bij ons meldt, maar een medewerker kan ook een melding doen. Niet alle zaken leiden tot een officieel onderzoek. Coaching, mediation of een goed gesprek kunnen ook een oplossing zijn. Maar soms moet de onderste steen boven, dan starten we een onderzoek.’ Dat kan trouwens alleen na een officiële opdracht door

een directeur of hoger. Soms volgt een onderzoek na advies van de Integriteitscommissie J&V.

Johri benadrukt dat BI in de uitvoering van de taken een onafhankelijke positie heeft. ‘We zijn natuurlijk wel onderdeel van DJI, maar we zitten hier in JC Zeist bewust op afstand van het hoofdkantoor. Het is belangrijk dat mensen in alle rust en ongestoord kunnen praten. Ons motto is niet voor niets: “Laat alle partijen horen.”’

Procedurale rechtvaardigheid is voor Johri belangrijk: ‘Dat de personen die wij horen hun verhaal goed kunnen doen, dat hun verhaal goed wordt opgeschreven en dat zij zich respectvol behandeld voelen. Daar maken wij ons hard voor.’

**‘We werken bij DJI in bijzondere omstandigheden. Daar moet je rekening mee houden’**

Bij het BI werken onderzoekers met heel verschillende achtergronden: een sociaal onderzoeker, een zedenrechercheur, iemand met een financiële achtergrond, iemand die zelf lang in de PI op het vlak heeft gewerkt. ‘De onderzoekers werken altijd in koppels en verspreid over het hele



→ **Bureau Integriteit heeft een eigen website die voor iedereen toegankelijk is. Hier vind je ook de onderzoeksprocedure 'BIPO' en de missie, visie en werkwijze van BI: [dji.nl/over-dji/organisatie-dji/bureau-integriteit](https://dji.nl/over-dji/organisatie-dji/bureau-integriteit)**

land. Wij kijken per geval welke onderzoeker het beste bij een zaak past.'

Als de onderzoekers een compleet beeld hebben van wat er is gebeurd, verschijnt de onderzoeksrapportage. 'Hierin schrijven we niet wat er met iemand moet gebeuren. Dat is aan de vestigingsdirecteur, de arbeidsjurist en de HR-adviseur. We beschrijven de vastgestelde feiten, we maken een foto in letters van de situatie.'

### **Bijzondere omstandigheden**

Het afgelopen jaar heeft Johri veel locaties van DJI bezocht en medewerkers gesproken. 'We werken bij DJI onder bijzondere omstandigheden. De organisatie moet rekening houden met integriteitsskwetsbaarheden. Preventief zijn

met voorzorgsmaatregelen en bewustwording, reactief met een zorgvuldige opvolging en afdoening. Maar ook verantwoording afleggen. DJI maakt tegenwoordig integriteitsschendingen actief geanonimiseerd openbaar. Dat is goed, transparantie draagt bij aan een lerende organisatie. De voorbeelden kunnen gebruikt worden in het werkoverleg. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat een medewerker gevoelens krijgt voor een gedetineerde. De vraag is dan vooral: hoe wordt daarmee omgegaan door de medewerker, de collega's en de leidinggevenden? Ik zeg altijd: Er zit nogal een verschil tussen een misverstand, een onregelmatigheid, een fout of bewust fout gedrag. Dáárover praten met elkaar, en gedrag durven benoemen, voorkomt al veel problemen.' ■