COMMISSIE SOCIALE VEILIGHEID EN INTEGRITEIT FINANCIËN

JAARVERSLAG 2025

30 januari 2026

Inhoudsopgave

1. Inleiding en samenvatting **3**

Intermezzo 1 “De leidinggevende sprak met stemverheffing” 4

2. Aantal en aard van de meldingen **6**

Intermezzo 2 “Er heerst hier een angstcultuur” 6

2.1 Aantal meldingen 8

Intermezzo 3 “Waar kan ik verder terecht?” 9

2.2 Aard van de meldingen 10

Intermezzo 4 “Laten wij er voor wachten dit ziekte te noemen” 13

3. Niet aan meldingen gerelateerde activiteiten **14**

Intermezzo 5 “Hier heb ik dus geen zin in” 15

3.1 Periodieke overleggen 16

3.2 Werkbezoeken 17

Intermezzo 6 “Ik heb het gemeld, maar ik hoorde niks” 17

3.3 Andere bijdragen 18

3.4 Zelfevaluatie 19

3.5 Overige activiteiten 20

Bijlages **21**

Bijlage 1 Achtergrondinformatie over de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 22

Bijlage 2 Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 29

Colofon

Gegevens van de commissie 34

Gegevens secretariaat 34

1. Inleiding en samenvatting

De Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën (in dit jaarverslag aangeduid als ‘de commissie’ of met ‘wij’) doet jaarlijks verslag van de uitgevoerde activiteiten en het aantal meldingen dat door de commissie is ontvangen. Samenvattend gaat het om de in onderstaande kader beschreven activiteiten.

Samenvatting activiteiten over 2025

Aantal en aard van de meldingen

- De meldingen die wij ontvangen verschillen erg van elkaar. Ze zijn vaak ook ingewikkelder dan ze op het eerst oog lijken. Vaak zit er achter de aanvankelijk gemelde kwestie een groter vraagstuk verscholen.
- Er zijn in 2025 in totaal 30 meldingen gedaan bij de commissie.
- De commissie gebruikt een categorisering om inzicht te geven in de aard van de ontvangen meldingen. De dertig meldingen zijn volgens de gebruikte indeling op hoofdlijnen als volgt te categoriseren:

  - *In totaal twaalf meldingen hebben betrekking op een kwestie rond sociale veiligheid. Bij de helft daarvan speelt ook een arbeidsconflict of de opvolging daarvan een rol.*
  - *Zes meldingen hebben betrekking op een vermeende integriteitsschending.*
  - *Bij acht meldingen gaat het volgens de commissie primair om een arbeidsrechtelijk geschil.*
  - *Voor vier meldingen geldt dat deze niet vallen binnen de door de commissie gebruikte categorisering. Twee daarvan betroffen een oriënterend adviesverzoek over het al dan niet doen van een melding (intern of bij de commissie).*
  - *Bij drie meldingen betrof het een anonieme melding. Volgens het instellingsbesluit kunnen meldingen niet anoniem worden gedaan, mede omdat opvolging vaak niet mogelijk is. Deze meldingen worden wel geregistreerd en waar mogelijk wordt er ook op gereageerd.*

Overige activiteiten

- De commissie voert periodiek overleg met de SG, pSG, de DG’s van de uitvoerende directoraten-generaal, professionals die een rol hebben in de infrastructuur voor sociale veiligheid en integriteit, zoals de vertrouwenspersonen en de integriteitscoördinatoren, het SCO, de DOR, decentrale medezeggenschapsorganen en externe partijen. Dit om goed voeling te houden met de ontwikkelingen en behoeften in het ministerie.

- De commissie heeft acht werkbezoeken afgelegd aan onderdelen van de drie uitvoerende directoraten-generaal.
- De commissie wordt regelmatig gevraagd te adviseren over (integriteits-) vraagstukken.
- De commissie heeft op verzoek een bijdrage geleverd aan verschillende bijeenkomsten over integriteit en/of sociale veiligheid.
- Met de andere integriteitscommissies binnen de sector Rijk houdt de commissie goed contact.
- De commissie heeft om te reflecteren op het eigen handelen een zelfevaluatie uitgevoerd.

Op 1 februari 2025 is Zeger van der Wal teruggetreden als lid van de commissie. Met instemming van de centrales van overheidspersoneel en de departementale ondernemingsraad is Niels Karsten per diezelfde datum door de secretaris-generaal benoemd als opvolger.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de meldingen die we in 2025 hebben ontvangen. Hoofdstuk 3 gaat over de andere activiteiten die we dit jaar hebben uitgevoerd.

Dit jaarverslag bevat ook een zestal verhalende beschouwingen. Die zijn gebaseerd op wat we het afgelopen jaar hebben meegemaakt en gezien. Ze zijn bedoeld om het gesprek op gang te brengen en te houden over wat we tegenkomen bij het uitvoeren van onze opdracht. Het zijn daarom geen adviezen, maar vooral uitnodigingen om verder na te denken over hoe wordt omgegaan met integriteit en sociale veiligheid.

In de bijlagen van dit jaarverslag staat onder andere een uitleg over onze taak en werkwijze. Ook is het instellingsbesluit als bijlage toegevoegd.

Eerste intermezzo

“De leidinggevende sprak met stemverheffing”

De brutalen hebben de halve wereld. Ze trekken meer naar zich toe dan hen eigenlijk toekomt. Ze hebben lef en brengen leven in de brouwerij. Dat kan in een afdeling of directie tot ongenoegen en jaloezie leiden, maar niet noodzakelijk tot de angst en boosheid die intimidatie teweeg kan brengen. Wie intimideert, oefent brute macht uit en beperkt de vrijheid van anderen. Ze worden welbewust klein gemaakt en klein gehouden. Zodra de ‘bully’ het initiatief heeft gepakt, is het moeilijk de rollen weer om te draaien. Met een boos ‘but not me’ kun je proberen jouw halve wereld weer terug te pakken, maar in de praktijk klinkt toch eerder het ‘me too’ van de slachtoffers. Dat is zo in de politiek, in de sport, in een organisatie en in een relatie.

Meldingen van intimidatie zijn meldingen van vernederingen. De leidinggevende gaat staan en ‘verheft zijn stem’ – zo heet het altijd in de melding-, een collega scheldt je uit en kraakt je werk af, in een groepje word je genegeerd of belachelijk gemaakt. Dat raakt hard en diep, zeker als het publiekelijk gebeurt of, in geval van een leidinggevende, door iemand die bepalend kan zijn voor je toekomst. Als het goed is, zal een leidinggevende natuurlijk intimidatie van een medewerker door collega’s proberen te voorkomen en tegen te gaan. Hij moet dan wel weet hebben van de intimidatie en ook in staat zijn de eventuele informele leider van de intimidatie te corrigeren. Het eerste is lang niet altijd het geval, het tweede is vaak een uitdaging die de formele leider niet graag aangaat.

Gedrag kan ook onbedoeld als intimiderend beleefd worden. Zeker leidinggevenden moeten daar ook in hun eigen gedrag alert op zijn. Een medewerker onverwachts oproepen voor een gesprek zonder mee te delen waar dat over zal gaan kan hem of haar al slapeloze nachten opleveren. Als voor de medewerker bij dat gesprek ook een arbeidsjurist of een medewerker van personeelszaken aanschuift, is dat ineens één tegenover twee of drie. Dat voelt als een overval, zeker als dat onverwachts gebeurt, en dat is het vaak ook. Medewerkers hebben er recht op te weten wat hen boven het hoofd hangt. En een brief aan een medewerker die uitdrukkelijk een waarschuwing over zijn of haar functioneren bevat, weegt zwaar, ook al wordt er geen enkele sanctie opgelegd. Dit betekent niet dat zo’n gesprek niet gehouden en die brief niet geschreven moet worden. Maar wel dat wat als signalering van een ernstig probleem of als correctie bedoeld is, niet bij verrassing en dus als intimidatie – want zo wordt het dan beleefd – moet plaatsvinden. Vooraf duidelijk zijn over het wat en het waarom van het gesprek geeft zeker geen gevoel van veiligheid, maar het kan wel een melding van onveiligheid voorkomen. Niet de inhoud van de taak van de leidinggevende is punt van discussie, maar wel de zuiverheid van de uitvoering daarvan.

Uiteraard kan een leidinggevende ook welbewust en selectief intimiderend gedrag vertonen. Niet altijd door zelf de confrontatie met de medewerker aan te gaan. Op het eerste gezicht lijkt het zelfs een teken van solidariteit met hem of haar te zijn wanneer de leidinggevende aangeeft dat het ‘bevoegd gezag’ hem mogelijk dwingt tot een interventie. Als dan vaag blijft wie dat is en wat dat precies inhoudt, werkt dat zeer intimiderend.

Er kan ook subtieler duidelijk gemaakt worden dat een medewerker uit de gratie ligt. Het negeren van een groet, ostentatief aan het bureau van de medewerker voorbijlopen, desinteresse tonen in een vergadering voor de inbreng van zijn of haar kant, of het publiekelijk afkeuren van een nota of advies. Het wordt allemaal gezien én gevoeld. Door de betrokken medewerker, maar ook door zijn collega’s. Soms zullen ze tegen de medewerker zeggen dat ze met hem meevoelen, maar zelden zullen ze daar ook blijk van geven ten opzichte van de leidinggevende.

In veel van onze meldingen klinkt boosheid over bedoeld of onbedoeld intimiderend gedrag door, maar de ervaring leert dat de veronderstelde solidariteit en sympathie van de collega's vrijwel nooit leidt tot een publieke of gezamenlijke ondersteuning van de melding. Pas als iedereen zich onzeker over zijn positie gaat voelen, kan wat lang een veenbrand was een uitslaande brand worden. Dan moet het 'bevoegd gezag' echt ingrijpen.

2. Aantal en aard van de meldingen

De Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën is ingesteld als extern gepositioneerd meld- en adviespunt voor (ex-)medewerkers. De commissie heeft tot taak medewerkers en management te informeren en te adviseren bij individuele, collectieve of organisatorische casuïstiek, of over een aan de commissie toevertrouwd signaal of melding op het terrein van sociale veiligheid en integriteit. De commissie is daarbij een extern alternatief voor de bestaande interne voorzieningen binnen het ministerie van Financiën. De commissie bekijkt welke mogelijkheden er zijn om een goede opvolging te geven aan wat aan de commissie wordt voorgelegd. In bijlage 1 bij dit verslag leest u meer over de werkwijze van de commissie.

Dit hoofdstuk geeft inzicht in het aantal personen dat zich in de verslagperiode tot de commissie heeft gewend. Daarbij moet worden opgemerkt dat lang niet alle personen die zich tot de commissie wenden een melding (willen) doen. Niet zelden wordt contact opgenomen om het hart te luchten over iets dat zich heeft afgespeeld, of om met de commissie te reflecteren op een kwestie en de vraag hoe daarin te opereren.

Tweede intermezzo
"Er heerst hier een angstcultuur"

'Integriteit' en 'sociale veiligheid' – mooie begrippen, die vooral gebruikt worden als de werkelijkheid helemaal niet zo mooi is. 'Sociale onveiligheid' en 'gebrek aan integriteit' is dan ook wat iedereen in deze begrippen leest. Het is nog niet lang geleden dat ze nauwelijks of niet gebruikt werden, maar inmiddels zijn het sleutelbegrippen geworden. Integriteit is van een vaste waarde in het eigen werk tot een punt van twijfel over het werk van anderen geworden. En sociale veiligheid is niet langer vanzelfsprekend. Als de sfeer in een team slecht is of de verhouding tussen leiding-

gevende en medewerkers moeilijk, dan heet dat nu al snel dat het sociaal onveilig is. Als vooral de leidinggevende daarop wordt aangezien, dan wordt al gauw gezegd dat er een ‘angstcultuur’ heerst.

Hoewel het niet altijd meteen uit de naam blijkt, worden de commissies en meldpunten voor problemen op en met het werk bijna altijd met klachten over integriteit en sociale veiligheid benaderd. Dat is ook logisch, omdat ze in het leven geroepen zijn voor medewerkers die slachtoffer of getuige zijn van gedragingen en houdingen in hun omgeving die naar hun idee niet in de haak zijn. In principe kunnen ook leidinggevenden melder zijn, maar dat komt maar weinig voor. Het is meestal ook hun eer te na, want leidinggevenden worden door henzelf en door hún leidinggevenden geacht problemen in of met hun teams zelf op te kunnen lossen. Helaas geldt ook hier dat wie niet slaagt deel van de oplossing te zijn deel van het probleem wordt of blijft.

De commissies en meldpunten functioneren reactief. Ze gaan niet zelf op zoek naar wat er niet deugt of beter kan. Ze inspecteren niet, maar reageren op meldingen van medewerkers die niet zelf de macht hebben om dingen ten goede te keren. Om een commissie tot actie aan te zetten, vertalen melders hun probleem dan in woorden die aansluiten bij het doel van de commissie. Vandaar dat wij ook altijd vragen waarom de melder denkt bij ons aan het goede adres te zijn.

Dat leidt soms tot een wat gekunstelde redenering, maar de ervaring heeft wel geleerd dat meldingen vrijwel nooit simpelweg als probleem van alleen integriteit of sociale veiligheid gedefinieerd kunnen worden. Een melding kan elementen van beide bevatten naast nog heel andere, soms ook heel persoonlijke grieven. Een arbeidsrechtelijk geschil kan door de melder bijvoorbeeld heel goed als een vorm van sociale onveiligheid beleefd worden, maar ook als bewijs van een tekort aan integriteit bij de leidinggevende. Een bepaalde manier van omgang met medewerkers, of met rijkseigendommen, kan getuigen van een gebrekkig ontwikkeld integriteitsgevoel, maar ook invloed hebben op de sociale veiligheid, en misschien zelfs strafrechtelijk relevant zijn. Als in de melding de juridische aspecten naar onze mening het zwaarste wegen, wijzen we door naar de geëigende instanties. Ook dan kan de melding nog steeds betrekking hebben op feiten en omstandigheden die aansluiten bij onze taken. In hoeverre dat ook echt het geval is, blijkt dan wel uit het gesprek dat we als commissie hebben met de melder.

Meldingen zijn vaak complexer dan ze op het eerste gezicht lijken. In het overleg met de melder kan de melding zich verdiepen en verbreden. Niet zelden verschuift dan ook de probleemstelling of verandert de positie van de melder. Vinkjes zetten op standaardlijsten met vragen helpt daar niet bij, een verkenning met de melder wel. In het gesprek met de melder wordt het probleem verhelderd, maar blijkt vaak ook wat hij of zij echt wil, voor hemzelf en voor de organisatie.

Er is meestal heel wat nodig voor iemand besluit bij een externe instantie een melding te doen over iets waar hij zelf bij betrokken is of informatie over heeft. Waarom doet hij dat en waarom nu of pas nu? Wat wil hij met de melding bereiken, voor hemzelf en eventueel ook voor anderen of de organisatie? De commissie stelt de vragen, de antwoorden zitten bij de melder. Die is zich daar lang niet altijd van bewust, omdat al zijn aandacht is gegaan naar het doen van de melding. Doorvragen naar het waarom en vooral het wat kan voor de melder confronterend en ook verwarrend zijn. Hij was bezig zijn gelijk te halen en de inzet daarvoor is hoog, naar ons oordeel soms te hoog. We dagen de melder dan graag uit goed na te denken wat voor hem het meest van belang is. Wil hij alles op alles zetten om zijn gelijk te halen in wat in het verleden is gebeurd, of kiest hij ervoor zijn geluk in de toekomst te gaan zoeken?

2.1 Aantal meldingen

In de periode van 1 januari tot en met 31 december 2025 hebben 30 mensen contact opgenomen met de commissie om melding te maken. Daarnaast kregen we meerdere verzoeken om mee te denken of advies te geven over concrete situaties. Die situaties liepen behoorlijk uiteen en de verzoeken kwamen vanuit verschillende niveaus en uit verschillende onderdelen van de organisatie.

De commissie wil daarbij benadrukken dat de aantallen in onze rapportage niet het volledige beeld geven van wat er binnen de organisatie speelt. Ze zeggen ook niets over de aard van of het aantal meldingen dat bij andere voorzieningen binnen de organisatie binnenkomen, zoals bij meldpunten of bij vertrouwenspersonen. Ook merken we op dat de melding een weergave is van de beleving van een situatie van degene die melding maakt. Deze subjectieve beleving kan door een objectieve beschouwer anders worden beoordeeld. We behouden daarom altijd onze onafhankelijkheid.

Naar aanleiding van eerdere verslagen is ons gevraagd of we het overzicht van meldingen kunnen uitsplitsen per directoraat-generaal. Het idee daarachter is dat je dan beter ziet wat er in welk organisatieonderdeel speelt. We doen dit bewust niet. Daar zijn een paar redenen voor. Als we per directoraat-generaal gaan uitsplitsen, is de kans groot dat daarna ook de vraag komt om per directie te rapporteren. En als daarin wordt meegegaan, ligt het voor de hand om uiteindelijk steeds verder in te zoomen tot op het kleinste onderdeel van de organisatie. Dat past niet bij de vertrouwelijkheid die wij melders willen bieden, en ook niet bij onze onafhankelijke positie.

Maar wat voor ons nog zwaarder weegt, is dat de commissie in de eerste plaats is ingesteld om individuele meldingen en casussen te behandelen, en niet om breed te rapporteren over die meldingen. Daarom vinden we de vraag “wat moet ik met dit verslag, speelt er ook iets in mijn onderdeel?” eigenlijk niet passend. Wij behandelen de casuïstiek die bij ons wordt neergelegd, en als we denken dat het nodig is, informeren we een leidinggevende of direc-

teur-generaal over wat er speelt. De observaties en bevindingen in dit verslag gaan over de grote lijnen die we zien in de casuïstiek die we behandelen en in de signalen die we oppikken in gesprekken. Die hebben betrekking op de hele organisatie, tenzij we dat in de tekst expliciet anders aangeven.

Derde intermezzo
"Waar kan ik verder terecht?"

Beleggen is riskant. Je kunt een deel van je inleg verliezen, waarschuwt de bank bij wat een aantrekkelijk aanbod lijkt. Klagen en melden is ook riskant. Het moet kunnen, maar het kan je de kop kosten. Misschien niet altijd onmiddellijk, maar wel op termijn. Een kritische beoordeling, geen promotie, kille collega's, kleine pesterijen. De kans daarop afwegend zien melders nogal eens af van het doorzetten van een melding. Maar soms nemen ze welbewust het risico. Niet eens altijd in hun eigen belang, maar ook om anderen te beschermen tegen wat hen is overkomen. Of ze hebben als ambtenaar in hun werk dingen gezien die naar hun mening onrechtmatig of onrechtvaardig zijn. Daar moet wat aan gedaan worden. Iemand moet aan de bel trekken, uiteindelijk misschien zelfs de klok willen luiden.

Dat kan op steeds meer plaatsen. Inmiddels zelfs zoveel dat er al gesproken wordt van een heel meldlandschap, met brede en smalle wegen. Voldoende keuzemogelijkheden ook aan plaatsen van eerste of tweede aanleg. Ze kunnen na en naast elkaar bezocht worden. Soms toegankelijk voor iedere melder, maar soms alleen voor een melding van ongewenst gedrag, een arbeidsconflict, of discriminatie. Vaak alleen digitaal, soms ook anoniem, maar elders weer alleen persoonlijk en vertrouwelijk. Bij de eigen leiding en in het eigen departement, maar daarnaast ook bij het Rijk of helemaal extern en onafhankelijk.

Er is veel en er kan veel. Toch blijven de meeste klachten bij de klagers. Te klagen valt er immers altijd wel wat. Daarom zeggen de meeste mensen ook dat ze niets te klagen hebben. Ze schikken zich zuchtend in hun lot of treffen omwille van de lieve vrede een schikking met collega's en leidinggevenden. Ze beseffen ook dat als je het meldlandschap in gaat, je meer neemt dan alleen een risico. Het vergt ook energie en vaak veel energie. Wat ga je melden en bij wie of wat? Is er documentatie of bewijs? Wil je in gesprek met een commissie of instantie? Wil je wel bekend staan als melder? Wat wil je met de melding bereiken? Pas als de melding gedaan en opgepakt is, blijkt dat er meer en soms veel meer werk nodig is dan de melder kon vermoeden. Dat vraagt ook weer energie.

Dat brengt niet iedereen op. Het hoeft ook niet altijd. Bij de vertrouwenspersonen kan het contact vaak beperkt blijven tot één gesprek. De melder heeft zijn verhaal kunnen doen, weet zich gehoord. Als het goed is, is de melder ook weer op weg geholpen. Zelfs als dat niet zo is, zullen de meeste melders besluiten niet verder het meldlandschap in te trekken. Wie dat wel doet, legt de melding dan achtereenvol-

gens en soms ook tegelijk aan meerdere instanties en commissies voor. De laatste vraag bij een vergeefse poging is dan vaak: ‘Waar kan ik verder terecht?’

Het is bijna paradoxaal, maar hoe rijker het meldlandschap hoe langer de reis met de melding. En helaas ook hoe gefrustreerder de melder. In de wereld van het geld is dat wat de belegger tot een speculant en dus vaak een verliezer maakt. In de wereld van de meldingen heet dat een querulant. Maar soms blijkt die op de lange termijn toch een winnaar te zijn.

2.2 Aard van de meldingen

In het jaarverslag over 2024 hebben wij aangekondigd ons te bezinnen op de gebruikte categorisering van ontvangen meldingen. Reden hiervoor was de uitbreiding van onze opdracht met de behandeling van meldingen op het terrein van sociale veiligheid. Ook merkten wij dat de tot 2024 gebruikte indeling niet geschikt was om een aanzienlijk deel van de ontvangen meldingen te categoriseren. Op basis van deze ervaringen is een nieuwe categorisering gemaakt om bestaande en toekomstige meldingen te kunnen duiden en indelen.

De voor 2025 gebruikte indeling kent vijf hoofdcategorieën:

1. **Sociale veiligheid**
2. **Integriteit**
3. **Arbeidsrechtelijk geschil (en opvolging daarvan)**
4. **Vermoeden van een misstand**
5. **Niet onder te brengen**

Voor de categorieën 1, 2 en 3 wordt een verfijning aangebracht in subcategorieën:

1. **Sociale veiligheid en ongewenst gedrag**
   a. Discriminatie
   b. Agressie/geweld
   c. Intimidatie
   d. Seksuele intimidatie en seksueel geweld
   e. Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten
   f. Ongewenst gedrag in relatie tot een arbeidsconflict

2. **Integriteit**
   a. Misbruik van bevoegdheden of positie
   b. Misbruik van informatie(-positie)
   c. Fraude/corruptie
   d. Wangedrag in vrije tijd
   e. Misbruik van bedrijfsmiddelen en overtreden interne regels

f. Aannemen geschenken
g. (schijn van) Belangenverstrengeling
h. Fiscale integriteit

3. Arbeidsrechtelijk geschil (en de opvolging daarvan)
a. Problemen met betrekking tot gepercipieerd functioneren
b. Onvrede over de organisatie
c. Psychosociale arbeidsbelasting en/of langdurige uitval door ziekte

Deze indeling in hoofd- en subcategorieën doet wat ons betreft meer recht aan de context van het ministerie van Financiën én aan de diversiteit aan meldingen die bij de commissie binnenkomen. Ze zijn specifiek en tegelijk veelomvattend, zodat ook toekomstige meldingen toegewezen kunnen worden aan een of meerdere categorieën. Zo kunnen we door de tijd heen vergelijken welke soorten meldingen we behandelen, hoe vaak ze voorkomen en hoe ze verdeeld zijn. Dat helpt ons om patronen en trends te herkennen.

De commissie kijkt bij elke melding wat het belangrijkste aspect is en deelt de melding bij die categorie in. Soms is een melding echter complexer en spelen er meerdere dingen tegelijk. In die gevallen gebruiken we meerdere categorieën. Daardoor is het totaal aantal gecategoriseerde meldingen niet noodzakelijk gelijk aan het aantal ontvangen meldingen.

De commissie bepaalt uiteindelijk in welke categorie een melding valt. Dat hoeft niet altijd hetzelfde te zijn als hoe een medewerker de melding in eerste instantie bij ons neerlegt. Medewerkers vertellen ons vooral hun verhaal en zijn meestal niet bezig met het label of het type kwestie. Het gaat om hun ervaring en beleving. In het gesprek met de medewerker kan de commissie vervolgens scherp krijgen wat er precies speelt en daar een passende categorie bij kiezen.

Categorieën *(een melding kan in meerdere categorieën vallen)*		**Meldingen** *januari 2025 - december 2025*
1. Sociale veiligheid	a. Discriminatie	-
	b. Agressie/geweld	-
	c. Intimidatie	5
	d. Seksuele intimidatie en seksueel geweld	-
	e. Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten	1
	f. Ongewenst gedrag in relatie tot een arbeidsconflict	6
2. Integriteit	a. Misbruik van bevoegdheden of positie	4
	b. Misbruik van informatie(-positie)	1
	c. Fraude/corruptie	-
	d. Wangedrag in vrije tijd	-
	e. Misbruik van bedrijfsmiddelen en overtreden interne regels	1
	f. Aannemen geschenken	-
	g. (schijn van) Belangenverstrengeling	-
	h. Fiscale integriteit	-
3. Arbeidsrechtelijk geschil (en opvolging daarvan)	a. Problemen met betrekking tot gepercipieerd functioneren	3
	b. Onvrede over de organisatie	1
	c. Psychosociale arbeidsbelasting en/of langdurige uitval door ziekte	4
4. Vermoeden van een misstand		-
5. Niet onder te brengen		4
Totaal		**30**

***Tabel 1**: Categorisering van meldingen*

De verdeling over de categorieën laat zien dat twaalf meldingen betrekking hebben op sociale onveiligheid. Bij de helft daarvan is (ook) sprake van een arbeidsconflict, of gaat het om de wijze waarop een dergelijk conflict is opgevolgd. Zes meldingen zien op een vermeende integriteitsschending. Bij acht meldingen is naar het oordeel van de commissie primair sprake van een arbeidsrechtelijk geschil. Tot slot vallen vier meldingen buiten de gehanteerde categorieën.

Drie van de ontvangen meldingen zijn anoniem gedaan. In één van deze gevallen verliep het contact over de melding via een vertrouwenspersoon. Het instellingsbesluit bepaalt dat meldingen niet anoniem kunnen worden ingediend, mede omdat opvolging van anonieme meldingen doorgaans niet mogelijk is. Deze meldingen worden wel geregistreerd en, waar mogelijk, wordt er ook op gereageerd.

Vierde intermezzo

“Laten wij er voor wachten dit ziekte te noemen”

Het ziekteverzuim is in 2025 in Nederland tot boven de 5% gestegen. Bij het ministerie van Financiën bedroeg het in 2024 zelfs 7,2%. Het verzuim is meestal kort als het om verkoudheid of griep gaat, maar bij stress, burn-out of andere psychische klachten veelal lang. Officieel is meer dan zes weken al lang, maar bij psychische problemen gaat het al gauw om maanden. Onbedoeld, want het medisch advies is meestal er ‘even’ uit te stappen om uit te rusten en bij te tanken. Daar is meer tijd voor nodig. ‘Even’ kan zelfs de rest van het werkende leven worden. Als de grens van twee jaar ziekteverzuim nadert, komt het nog weleens tot een melding bij ons. Sociale onveiligheid of een gebrek aan integriteit op de werkplek blijken dan volgens de melder tot het ziekteverzuim te hebben geleid.

Wat wordt dan van ons verwacht? Vaak een onderzoek, dat moet aantonen dat er iets grondig mis is op de werkplek. Voor de melder bleef daardoor uiteindelijk niets anders over dan er ‘even’ uit te stappen. Dat kan zonder financiële gevolgen bijna alleen in de vorm van ziekteverzuim. Huisarts ,en bij langere duur de bedrijfsarts, moeten in de aard van het verzuim dan een ziektebeeld herkennen. Zeventig jaar geleden, lang voor ziekte tot WAO en WIA kon leiden, voorzag professor Han Rümke, de beroemdste Nederlandse psychiater ooit, al het gevaar van medicalisering van problemen op het werk en in het dagelijkse leven. “De mens kent schier ondraaglijke spanningen … die hem diep kunnen doen neerzinken. Dit is het nimmer aflatend tourment: de strijd met zijn gebrokenheid, zijn angst en zijn trots. Laten wij er ons voor wachten dit ziekte te noemen”. Dat is wel wat er sindsdien is gebeurd. Het ziektebegrip is ruimer geworden. Wanneer werk een ‘tourment’, een kwelling, is geworden, zien we – dokter of niet – het ook als ziekmakend.

Het is niet gelukt wat Rümke nog zag als de ’psychische stoornissen van de gezonde mens’ buiten de wereld van de ziekte te houden. Begrijpelijk ook, want ook de ‘gezonde mens’ kan ziek zijn of zich ziek voelen. De wetgeving rond arbeids-

verzuim dwingt zelfs tot een oordeel in termen van ziek en gezond. Het probleem is dat op de diagnose meestal geen andere therapie volgt dan thuiszitten. Dat kan even opluchting geven, maar geen oplossing bieden. Voor de melder is het duidelijk, de therapie en zijn 'genezing' liggen in het wegnemen van de oorzaken van zijn ziekteverzuim. Die zitten niet in hem, maar in de organisatie, zijn leidinggevende of zijn collega's. Dat is zijn 'tourment'. Daar lijdt hij onder. Maar zijn lijden kan voor de organisatie juist een 'grand débarras' zijn, een grote opluchting. Het probleem én de oorzaak raken uit beeld. Als de afwezigheid lang gaat duren en de herinnering aan de collega vervaagt, verandert dat in het verlangen naar vervanging. Naar de openstelling van wat inmiddels gezien wordt als een dringend te vervullen vacature.

De melder is zich daar vaak niet van bewust. Hij kijkt nog met dezelfde ogen naar de organisatie als toen hij vertrok. Hij staat stil, maar de organisatie niet. In een tot twee jaar tijd zijn er zeker wisselingen geweest in medewerkers en leidinggevenden. Er kan een reorganisatie geweest zijn, of een verandering in de wijze van werken. De tragiek van het verschil tussen stilstand en verandering wordt zichtbaar op het moment dat de melder zegt het liefst terug te willen in zijn eigen functie te midden van zijn collega's van toen. Het is een harde klap dan te moeten beseffen dat de toekomst niet in zijn en hun verleden ligt. Waarschijnlijk zal er geen gemeenschappelijke toekomst meer zijn. Maar wat dan wel? Met wie? Waar en hoe? Op het moment dat de melder weer in staat is vorm te geven aan zijn eigen toekomst, hoeven we er gelukkig niet voor te waken *dat* gezond te noemen.

3. Niet aan meldingen gerelateerde activiteiten

Om echt iets te kunnen betekenen voor medewerkers, en daarmee voor het ministerie, vinden we het belangrijk dat de commissie zichtbaar is. We denken dat die zichtbaarheid helpt om beter benaderbaar te zijn voor medewerkers en leidinggevenden. Daarom zijn onze activiteiten die niet direct te maken hebben met meldingen of adviesvragen ook deels gericht op het vergroten van onze zichtbaarheid. Daarnaast gebruiken we die momenten om de organisatie beter te leren kennen, zodat we meldingen en adviesvragen in de juiste context kunnen plaatsen. We vinden het belangrijk om niet alleen te weten wat medewerkers doen, maar ook in welke sfeer en organisatiecultuur dat gebeurt. Die achtergrond helpt ons bij het behandelen van meldingen en het geven van advies.

Gesprekken met melders en anderen, maar ook onze eigen overleggen, voeren we afhankelijk van wat past op locatie of online. Onlinegesprekken zijn vaak handig en efficiënt, maar we

merken ook dat niet elk gesprek zich goed leent voor een scherm. Bij meldingen en adviesvragen is vooral de behoefte van de betrokkenen bepalend bij de keuze tussen online of op locatie.

Vijfde intermezzo
"Hier heb ik dus geen zin in"

Sinds COVID de mensen naar huis dwong, is kantoorwerk voor een belangrijk deel thuiswerk geworden. Ook nu de epidemie alweer een paar jaar achter ons ligt, is het vanzelfsprekend gebleven zeker de helft tot driekwart van de kantoortijd niet op kantoor door te brengen. De voordelen daarvan wegen echter niet op tegen de nadelen. Dat komt omdat de voordelen vooral persoonlijk en individueel van karakter zijn (lekker thuis) en de nadelen zich meer collectief en cultureel (collega's op afstand) manifesteren. Daar wat aan doen is in eerste instantie een belang van de organisatie. Pas in tweede instantie ook van de persoon als individuele medewerker. Dan helpt het niet wanneer deze onderweg en op kantoor in een soort permanent spitsuur terechtkomt. Dinsdag en donderdag, de 'kamelenbultdagen', zijn inmiddels voor thuiswerkers de kantoordagen geworden. Dan zijn de wegen, treinen en bussen overvol. De flexibele werkplekken zijn al vroeg voor de rest van de dag bezet, en er is een tekort aan spreekkamers en vergaderzalen. Iedereen wil iedereen afzonderlijk en gezamenlijk spreken en dat lukt dan uiteindelijk minder dan thuis via Webex van scherm tot scherm. Maar kijken naar een groep op het scherm en dus steeds ook naar jezelf, is toch iets anders dan fysiek zitten in de groep en deel zijn van een team.

Wie als nieuwkomer op het ministerie van Financiën begint, heeft meer nog dan de oudgedienden behoefte aan contact. Net afgestudeerden moeten nog leren werken in een bureaucratische omgeving met vaste procedures voor overleg, productieafspraken en kwaliteitscontroles. Een echt *esprit de corps* ontstaat in persoonlijk contact met collega's en leidinggevenden. 'Onboarding' met andere nieuwelingen is nuttig als gemeenschappelijk start, maar het is maar het begin van een veel langer durend socialisatieproces om lid van een groep en ook ambtenaar te worden. Anders dan misschien aanvankelijk verwacht, leidt thuiswerken niet tot minder maar eerder en tot meer conflicten. In de hele samenleving is inmiddels wel duidelijk geworden, dat de sociale media de snelste weg naar conflicten uit het niets en over niets kunnen zijn. Steeds driftiger tikkend op het toetsenbord kan een klein misverstand in een paar minuten oplopen tot een groot conflict. 'Ja, doei, je bekijkt het maar. Hier heb ik dus geen zin in'. Ook als men het dan over en toch weer goed wil maken, blijft wat eens is geschreven voor altijd dreigend hangen in de cloud. Ondanks een verontschuldiging of een nuancering onder verwijzing naar de hitte van het moment blijft wat ooit 'getext' was de kille getuige van wat er mis is gegaan. Dat blijft pijnlijk, zeker wanneer het bij een melding als bewijs van het eigen gelijk wordt ingezet.

Kan het ook met de computer toch anders? Ja, door het scherm meer als beeldscherm te gebruiken. Niet met elkaar virtueel via het toetsenbord in discussie gaan, maar visueel in gesprek komen met het spreekwoordelijk geworden kopje koffie bij

de hand, samen zelf gezet. Leidinggevenden kunnen op die manier ook buiten de overvolle 'kamelenbultdagen' met hun medewerkers individueel in gesprek gaan. Regelmatig, gewoon om even belangstelling te tonen, te kijken of het allemaal goed gaat en tijdig te reageren op mogelijke problemen.

3.1 Periodieke overleggen

In 2025 hebben we, voortbouwend op de ervaringen uit eerdere jaren, regelmatig overlegd met bestuurders, management en andere medewerkers van het ministerie van Financiën. We spreken met enige regelmaat met de secretaris-generaal en de plaatsvervangend secretaris-generaal. Ook met de directeuren-generaal van de drie uitvoerende onderdelen (Belastingdienst, Toeslagen en Douane) hebben we periodiek overleg. Daarnaast spraken we met verschillende managementteams – waaronder de Bestuursraad van de Belastingdienst – en met professionals die werken aan integriteit binnen de organisatie, zoals integriteitscoördinatoren, de Afdeling Integriteitsonderzoeken Financiën (IF), het Meldpunt Integriteit Belastingdienst, het landelijk platform van vertrouwenspersonen en de raadpersoon. Ook spreken wij periodiek met medewerkers van de afdeling Leiderschap & Cultuur van het DG Belastingdienst. Aan werknemerszijde hebben we structureel overleg met het SCO (de samenwerkende centrales van overheidspersoneel in het departementaal/decentraal georganiseerd overleg Financiën) en met de DOR (de departementale ondernemingsraad).

We voeren deze overleggen om, ondanks onze externe en onafhankelijke rol, goed aangesloten te blijven bij wat er binnen het ministerie speelt en waar behoefte aan is. Ze helpen ons om ontwikkelingen en signalen beter te begrijpen en geven ons ook de mogelijkheid om onze observaties te delen. Als we signalen ontvangen die raken aan integriteit, sociale veiligheid of organisatiecultuur, kunnen en zullen we die waar nodig doorgeven aan de verantwoordelijken. Dat doen we overigens nooit zonder instemming van degene die het signaal heeft gegeven.

Naast deze vaste overleggen hebben we ook periodiek contact met de Inspecteur-generaal Belastingdienst, Toeslagen en Douane. In 2025 hebben we bovendien kennis gemaakt met de staatssecretaris Herstel en Toeslagen.

Doordat de commissie extern en onafhankelijk is, ervaren gesprekspartners vaak ruimte om openhartig te reflecteren op onderwerpen rondom integriteit en sociale veiligheid. Buiten de reguliere overleggen om zijn wij daarom meerdere keren benaderd om mee te denken of advies te geven over concrete kwesties en integriteitsvragen. Ook zoeken wij zelf actief aanvullende informatie over thema's die voor ons relevant zijn. Zo hebben wij ons laten informeren over de opzet en vraagstelling van het periodiek uitgevoerde medewerkersonderzoek en de meld- en onderzoeksprotocollen die binnen het ministerie worden gehanteerd.

3.2 Werkbezoeken

Werkbezoeken helpen ons een goed beeld te krijgen van wat er speelt op de werkvloer bij de verschillende onderdelen van de organisatie. In 2025 hebben wij acht werkbezoeken afgelegd, verspreid over de drie uitvoerende directoraten-generaal: Belastingdienst, Toeslagen en Douane.

Binnen de Belastingdienst bezochten wij de directies CAP en MKB. Ook bij het directoraat-generaal Toeslagen legden wij twee werkbezoeken af. Tijdens deze bezoeken spraken wij met medewerkers van de directies Toeslagen; Mensen Middelen en Communicatie; Strategie, Recht en Beleid; Informatiestromen en Digitale Ontwikkeling; Control en Risk; de Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen; en het Bureau Directeur Generaal. Bij de Douane brachten wij een bezoek aan de regiodirecties Groningen, Amsterdam en Schiphol Passagiers. Ook bezochten we bij de Douane het Bureau Veiligheid en Integriteit.

Tijdens de werkbezoeken werden wij geïnformeerd over de werkzaamheden die medewerkers uitvoeren en de dilemma's die zij daarbij ervaren, rond integriteit en sociale veiligheid maar ook op andere terreinen. De gesprekken werden gekenmerkt door de openheid waarmee medewerkers ons te woord stonden. In alle werkbezoeken zagen wij ook een grote betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie. Wij waarderen het zeer dat de verschillende dienstonderdelen en hun medewerkers de tijd en moeite hebben genomen om ons te ontvangen.

Zesde intermezzo

"Ik heb het gemeld, maar ik hoorde niks"

Tijd speelt een bijzondere rol bij meldingen. Het kan soms jaren duren voor een melding gedaan wordt. Als melders pas na lange tijd bij ons aankloppen kan dat zijn omdat er naar hun gevoel eerder geen vergelijkbare commissie bestond. Onafhankelijk, extern en met integriteit als thema. Wat toch ook wel speelt, is het veiligstellen van de eigen positie. Pas na afscheid genomen te hebben van het ministerie van Financiën durft men het aan melding te maken van een schending van of een gebrek aan integriteit. Zelden sociale onveiligheid, want als die al gevoeld werd, werd die in het verleden zeker niet zo benoemd. Bij integriteit gaat het ook niet om slechte onderlinge verhoudingen, maar om foute zaken, onjuiste beslissingen of vriendjespolitiek. De melder heeft alles gedocumenteerd. Zelfs na jaren zou een integriteitsprobleem dus nog aan het licht kunnen worden gebracht.

Heel anders is de rol van tijd als het gaat om recent gedrag, vaak juist in de sfeer van sociale onveiligheid. De melding gaat dan al gauw gepaard met een klacht over het uitblijven van een maatregel. De leidinggevende is op de hoogte gesteld van het probleem, maar er gebeurt niks. In ieder geval hoort de melder er niets meer over. Het kan ook zijn dat er wel gezegd is dat er wat met de melding zal worden gedaan, maar dat onduidelijk blijft of dat echt gebeurd is.

Helemaal moeilijk wordt het natuurlijk als de leidinggevende zelf als de bron van onveiligheid wordt gezien. De melder aarzelt dan al gauw om de melding door te zetten. Liever dan alleen en in persoon het risico aan te gaan, dringt de melder dan aan op een onderzoek. Eigenlijk willen melders altijd wel een onderzoek. Dan zal objectief vastgesteld worden hoe terecht de melding wel was. Althans, dat is wat de melder verwacht. Voor zoveel optimisme is meestal weinig reden. Het moet al heel erg zijn wil sociale onveiligheid objectief kunnen worden aangetoond. En dan nog, onderzoek kost altijd heel veel tijd, in werkuren en op de kalender. Vooral dat laatste past meestal niet goed bij de aard van de melding en verlost de melder ook niet van zijn probleem.

De zorgvuldige behandeling van een melding krijgt in het meldlandschap vaak meer aandacht dan het tempo van de afhandeling. Onze ervaring is dat het voor melders echter heel belangrijk is dat er snel gereageerd wordt. Dat laat zien dat hun zaak serieus genomen wordt. Wij proberen daarom een melder, na de telefonische intake, al binnen een of twee weken persoonlijk te spreken. Met zo min mogelijk papier en zo veel mogelijk tijd. Er is vaak veel te vertellen. Wat er bij de melding nog als een incident uitziet, blijkt in het gesprek een verhaal met een vaak lange geschiedenis te zijn. Daar moet ook weer een punt achter gezet kunnen worden. Dat is wat de melder wil, maar dat geldt ook voor ons als commissie. Dat betekent een bericht met de afsluiting van de behandeling van de melding. Uiteraard kan de melder altijd weer opnieuw contact met de commissie zoeken en dat gebeurt ook zo nu en dan. Wij besluiten soms ook zelf tot nazorg en nemen dan contact met de melder op om te weten wat de stand van zaken is. Als daar aanleiding voor is, kan ook actie worden ondernomen om te zien of toezeggingen van de leiding ook zijn nagekomen.

Dat is zeker van belang als de leiding aan ons de toezegging heeft gedaan dat het probleem zal worden opgelost. Vaak is de melding zelf het gevolg geweest van het uitblijven van actie van de leidinggevende. ‘Ik heb het gemeld, maar er gebeurde niks’. Dat is overigens de vraag. Soms is er inderdaad niks gedaan, maar soms is er wél wat gedaan maar kan de leidinggevende geen uitleg geven over wat hij heeft gedaan. Dat is echter geen excuus voor een complete radiostilte. Ook dan kan een leidinggevende laten weten dát er wat is gedaan. Ook zonder in details te gaan schept dat vertrouwen. Het uitblijven van zelfs een beetje follow-up kan voldoende reden zijn om bij ons of, op een andere plek in het meldlandschap, een melding te doen. Bij de melding van het oorspronkelijke probleem komt dan meteen een klacht over het uitblijven van een reactie van de eigen leidinggevende. Dat is voor niemand leuk.

3.3 Andere bijdragen

Twee commissieleden hebben, ter gelegenheid van hun respectievelijke terug- en aantreden, een dubbelinterview gegeven voor het intranet van het ministerie. Daarnaast hebben wij als bezoeker deelgenomen aan het Leiderschapsfestival dat het ministerie in juni organiseerde. In september leverden wij een bijdrage aan een heidag van het managementteam van het pSG-cluster. In het najaar verzorgden wij samen met OIF en de coördinator van het landelijk platform vertrouwenspersonen een workshop tijdens de door het ministerie georganiseerde conferentie *Weerbaar, Veilig en Integer*.

3.4 Zelfevaluatie

In de loop van 2025 heeft de commissie samen met het secretariaat een zelfevaluatie uitgevoerd, met als doel het eigen functioneren kritisch tegen het licht te houden. Daarbij is gebruik gemaakt van de inbreng van personen die direct bij de commissie betrokken zijn. In de evaluatie is stilgestaan bij vijf thema's. Deze thema's en de belangrijkste conclusies per thema zijn als volgt:

1. Relatie tot de doelgroep

De commissie heeft geconstateerd dat over rol, werkwijze en van bevoegdheden bij melders niet altijd een afdoende beeld bestaat. Dit leidt soms tot verwachtingen die de commissie niet altijd waar kan maken. Dat kan weer tot misverstanden of teleurstelling leiden. Ook ziet de commissie dat de communicatie door de werkgever over de opvolging van adviezen naar aanleiding van een melding niet in alle gevallen voldoende is. Samenvattend stelt de commissie vast dat het versterken van het verwachtingenmanagement kan bijdragen aan het verbeteren van de relatie met de doelgroep.

2. Relatie tot de instellende organisatie

De commissie stelt vast dat er veel contactmomenten zijn met leidinggevenden en integriteitsprofessionals. De commissie vindt die contacten waardevol, maar waakt er wel voor dat deze betrokkenheid niet van invloed is op de eigen onafhankelijkheid. De commissie merkt op dat er door leidinggevenden relatief weinig gebruik wordt gemaakt van de adviesrol die de commissie kan vervullen. Vaak wordt de commissie pas betrokken als een situatie is geëscaleerd. De werkbezoeken en andere contacten bieden de commissie de gelegenheid voeling te houden met de verschillende onderdelen van de organisatie. Ze dragen ook bij aan de adviserende rol van de commissie.

3. Behandeling van meldingen en adviesvragen

De commissie ziet dat sommige melders een juridisch en bij voorkeur ook finaal oordeel over een kwestie verlangen. De commissie zet evenwel in de eerste plaats in op de-escalatie en volgt een op maatwerk gerichte aanpak. Daarbij gaat het niet alleen om 'recht doen', maar vooral ook om 'perspectief bieden'. De commissie is er zich ook van bewust dat normen en waarden verschillend beleefd kunnen worden en houdt hier oog voor bij de behandeling van meldingen.

4. Onderlinge samenwerking en organisatie van werkzaamheden en samenwerking met en ondersteuning door het secretariaat

De commissie ervaart de onderlinge samenwerking als positief en constructief. De diversiteit aan perspectieven is daarbij een kracht die tunnelvisie voorkomt. De werkverdeling tussen de commissie en het secretariaat wordt als evenwichtig ervaren. De commissie waardeert de inbreng van het secretariaat bij de behandeling van meldingen.

5. Zichtbaarheid, toegankelijkheid en herkenbaarheid

De eigen zichtbaarheid ervaart de commissie als kwetsbaar. Melders lijken de commissie beter dan voorheen te vinden, bijvoorbeeld via de vertrouwenspersonen, maar de informatie over de commissie die voor medewerkers beschikbaar is, is versnipperd en vaak ook niet up-to-date. De commissie voert gesprekken met melders bewust niet op een locatie van het ministerie om de onafhankelijkheid en zichtbaar te maken. Dit is wel van invloed op de toegankelijkheid van commissie, met name voor medewerkers die niet in de nabijheid van Den Haag wonen of werken. De herkenbaarheid van de commissie leden is voor verbetering vatbaar.

De zelfevaluatie heeft geleid tot verschillende actiepunten. Deze hebben onder meer betrekking op de communicatie door of namens de commissie. Daarnaast is het belang van blijvende reflectie op het handelen van de commissie opnieuw benadrukt. De actiepunten worden in 2026 verder uitgewerkt.

3.5 Overige activiteiten

Binnen de rijksoverheid bestaat een uitgebreid stelsel van voorzieningen waar medewerkers terechtkunnen met meldingen over misstanden, (vermeende) integriteitsschendingen of kwesties op het gebied van sociale veiligheid. Een onderdeel van dit stelsel vormen de verschillende integriteitscommissies. Omdat deze commissies een vergelijkbare opdracht hebben als wij, of omdat er sprake kan zijn van overlappende taken, houden wij contact met hen. Zo hebben wij overleg gevoerd met de Integriteitscommissie Justitie en Veiligheid en spraken wij met onderzoekers die de evaluatie van deze commissie hebben uitgevoerd. Op verzoek van een ander ministerie hebben wij daarnaast een toelichting gegeven op onze taak en werkwijze. Tot slot nam onze voorzitter deel aan twee bijeenkomsten van de voorzitters van integriteitscommissies.

Bijlages

Als bijlages zijn aan dit jaarverslag toegevoegd:

1. Achtergrondinformatie over de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën
   a. Opdracht conform instellingsbesluit
   b. Wie kan zich tot de commissie wenden?
   c. Visie van de commissie op integriteit en sociale veiligheid
   d. Werkwijze van de commissie
   e. Omgang met vertrouwelijkheid en bescherming privacy
   f. Over de commissieleden en het secretariaat

2. Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

Bijlage 1

Achtergrondinformatie over de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

a. Opdracht (volgens het instellingsbesluit)

De secretaris-generaal van het ministerie van Financiën heeft op 16 oktober 2020[1] een Commissie integriteit Financiën ingesteld. Op 7 maart 2023[2] is dit besluit vervangen door een nieuw instellingsbesluit. In dat nieuwe besluit is de taak van de commissie uitgebreid met het thema sociale veiligheid.

De commissie is een vaste, onafhankelijke en externe commissie. Medewerkers van alle onderdelen van het ministerie van Financiën (ongeveer 35.000 mensen) kunnen zich vertrouwelijk bij de commissie melden. Ook oud-medewerkers kunnen dat doen. Een melding kan gaan over een vermoeden van een misstand, een integriteitsschending of een situatie van sociale onveiligheid.

De commissie is een aanvulling op de bestaande interne voorzieningen binnen het ministerie, zoals vertrouwenspersonen en andere meldpunten. De commissie is bewust klein en werkt parttime. Zij bestaat uit drie commissieleden. In artikel 2 van het instellingsbesluit staat beschreven wat de commissie precies doet (zie ook bijlage 2).

De commissie doet meer dan alleen meldingen behandelen. Zij kan medewerkers en leidinggevenden informeren en adviseren over concrete situaties. Ook kan zij meedenken over individuele, team- of organisatiebrede kwesties rond integriteit en sociale veiligheid. Daarnaast kan zij de secretaris-generaal en plaatsvervangend secretaris-generaal adviseren over beleid en uitvoering op dit terrein. Verder kan de commissie voor vertrouwenspersonen optreden als klankbord en, als dat nodig is, helpen om beweging te krijgen in vastgelopen situaties. De commissie behandelt geen arbeidsrechtelijke geschillen en is ook niet bevoegd voor het behandelen van klachten. Daarvoor zijn andere commissie bevoegd: de Geschillencommissie Rijk en de Klachtencommissie Rijk.

Volgens het instellingsbesluit brengt de commissie twee keer per jaar verslag uit aan de secretaris-generaal. De plaatsvervangend secretaris-generaal, de directeuren-generaal, de Departementale Ondernemingsraad (DOR) en het Departementaal Georganiseerd Overleg (DGO) krijgen hiervan ook een afschrift. In de halfjaarrapportage rapporteert de commissie alleen over de feitelijk uitgevoerde activiteiten. In het jaarverslag geeft de commissie daarnaast een reflectie op wat zij heeft waargenomen en wordt een duiding gegeven van trends die de commissie waarneemt. Beide rapportages bevatten geen tot individuele personen herleidbare gegevens.

1 Stcrt. 2020, nr. 53324, d.d. 16 oktober 2020, Instellingsbesluit Commissie integriteit Financiën.
2 Stcrt. 2023, nr. 9836, d.d. 3 april 2023, Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën.

b. Wie kan contact op nemen met de commissie?

Iedereen die werkt of heeft gewerkt voor of namens het ministerie van Financiën kan contact opnemen met de commissie. Het kan gaan om een vermoeden van een misstand of een integriteitsschending binnen het ministerie. Dit geldt bijvoorbeeld voor (oud-)ambtenaren, stagiaires, gedetacheerden, uitzendkrachten en zzp'ers. Zowel één persoon als een groep medewerkers kan zich melden. Als een groep zich meldt, kijkt de commissie of de groepsleden hetzelfde willen en dezelfde belangen hebben.

Niet op elke melding volgt altijd een langer durende opvolging. Het kan ook gaan om een vraag om informatie, een verzoek om advies of een gesprek om te verkennen wat in een situatie verstandig is. De commissie registreert deze contacten wel als melding, ook als er bijvoorbeeld alleen sprake is van een oriënterend gesprek waar – in overleg met de melder – geen opvolging aan wordt gegeven. Als een melder besluit dat geen opvolging nodig of gewenst is, respecteert de commissie dit, behoudens de aangifteplicht.

De commissie is niet bedoeld voor burgers of bedrijven die een klacht hebben over bijvoorbeeld een belastingaanslag of toeslag. Voor klachten over het optreden van de overheid kunnen zij terecht bij onder meer de Nationale Ombudsman.

c. Hoe kijkt de commissie naar sociale veiligheid en integriteit?

De commissie behandelt meldingen over sociale onveiligheid op de werkvloer, over een vermoeden van een integriteitsschending of over een misstand. Om meldingen te behandelen gaat de commissie uit van de volgende omschrijving van deze begrippen.

Bij veiligheid op de werkvloer wordt in internationale literatuur vaak gesproken over fysieke en psychologische veiligheid. Met dat laatste wordt bedoeld dat iemand zich durft uit te spreken en zichzelf kan zijn zonder bang te zijn voor negatieve gevolgen. In Nederland wordt meestal de term 'sociale veiligheid' gebruikt. Dit gaat vaak over beschermd zijn tegen ongewenst of grensoverschrijdend gedrag.

De commissie hanteert een brede opvatting van sociale veiligheid. Volgens de commissie gaat sociale veiligheid ook over geaccepteerd worden, jezelf kunnen zijn en op een manier kunnen werken waarop je, binnen de opdracht en regels van de organisatie, goed tot je recht komt. Voorbeelden van sociale onveiligheid zijn pesten, intimidatie, discriminatie, uitsluiting, agressie, seksueel geweld en machtsmisbruik. Arbeidsconflicten, zoals bijvoorbeeld functioneringskwesties of onvrede over de organisatie, vallen voor de commissie niet onder het begrip sociale veiligheid. Ook onvrede over besluitvorming of over gevoerd beleid valt hier als zodanig niet onder.

De commissie gebruikt de volgende omschrijving van integriteit: gedrag dat in overeenstemming is met geldende morele waarden, normen en spelregels[3]. Bij niet-integer gedrag valt te denken aan het misbruik maken van bevoegdheden, wangedrag of misbruik maken van bedrijfsmiddelen.

3 Wal, Z. van der (2019). Integriteit 2025. Integriteitskwesties aan de horizon en hun implicaties. CAOP Publicatiereeks Arbeid en Overheid.

Een vermoeden van een misstand is in artikel 1, lid h van het instellingsbesluit omschreven[4]. Het gaat om een vermoeden dat gebaseerd is op redelijke gronden, bijvoorbeeld door wat iemand op het werk heeft gezien of gehoord, en waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Dat kan bijvoorbeeld gaan om schending van wet- en regelgeving, gevaar voor de gezondheid of veiligheid van personen, gevaar voor het milieu, risico's voor het goed functioneren van de overheid, of onbehoorlijk handelen of nalaten.

De commissie gebruikt onder andere de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR), hoofdstuk 13 van de CAO Rijk en de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident (BIPO) als leidraad.

d. Werkwijze van de commissie

Melders kunnen telefonisch, via 088-4428253, contact opnemen met de het secretariaat van de commissie. Dit kan ook per e-mail (commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl). Het secretariaat van de commissie is op werkdagen bereikbaar tijdens reguliere kantoortijden.

Het eerste contact wordt gelegd met een van de projectmedewerkers van de commissie. Het eerste inhoudelijke contact is meestal met één van de secretarissen. Die legt de belangrijkste gegevens over de melding vast volgens een vaste werkwijze. Daarbij wordt ook verkend wat de behoefte en verwachtingen van de melder zijn. De secretaris maakt van dit contact een korte terugkoppeling voor de commissie. De commissie bespreekt de melding in de eerstvolgende vergadering.

Meestal wordt de melder uitgenodigd voor een gesprek met één of meer commissieleden en een secretaris. De melder kan dan toelichten wat er aan de hand is. Van dit gesprek wordt geen verslag gemaakt. De commissie maakt alleen aantekeningen voor eigen gebruik. Dit biedt de melder de ruimte om vrij te kunnen spreken. In het gesprek wordt met de melder verkend op welke manier de commissie voor de melder van waarde kan zijn. De commissie gaat daarbij uit van maatwerk passend bij de voorgelegde kwestie en bij de belangen van de melder.

Mogelijke vervolgstappen na een melding
Soms is een vervolgstap zoals een gesprek met een leidinggevende of het ophalen van extra informatie al genoeg om verder te komen. Een integriteitsonderzoek is een middel dat de commissie pas inzet als dat echt nodig is. Het komt ook voor dat iemand zich meldt zonder

4 Een vermoeden van een misstand is in artikel 1 lid h van het instellingsbesluit als volgt gedefinieerd: Het vermoeden van een melder, dat binnen het ministerie, sprake is van een misstand voor zover:
1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij het ministerie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
2. het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

dat er binnen de afdeling of bij de leidinggevende al iets bekend is. De commissie vraagt daarom altijd welke stappen iemand al heeft gezet en wat daarvan het resultaat was. Vaak zijn er intern nog mogelijkheden. De organisatie moet de kans krijgen om te reageren en stappen te zetten. Het is voor de commissie evenwel geen vereiste dat iemand eerst intern aan de bel trekt. Melders mogen zich altijd direct bij de commissie melden. De commissie kan wel vragen waarom iemand niet eerst intern heeft gemeld, maar verbindt daar geen oordeel aan.

De commissie kijkt samen met de melder wat passend is en wat de rol van de commissie daarbij kan zijn. Ook als er geen vervolg nodig is, blijft de commissie soms betrokken totdat de melding in overleg kan worden afgesloten.

In overleg met de melder kan worden besloten om vervolgstappen te zetten. Voorbeelden daarvan zijn:

- een vervolggesprek met de melder, al dan niet samen met collega's/leidinggevenden/andere integriteitsactoren;
- een vervolggesprek met direct leidinggevenden en/of hogere leidinggevenden;
- een vervolggesprek met de secretaris-generaal, in geval er sprake is van een vermoeden van een misstand of als de ernst van de situatie een dergelijke escalatie vereist;
- een hoorzitting;
- het inwinnen van advies bij interne of externe integriteitsactoren;
- het inwinnen van informatie bij deskundigen binnen het ministerie of daarbuiten;
- het instellen en/of uitbesteden van een onderzoek.

Een melding kan ook worden afgesloten als de melder en de commissie denken dat het gesprek voldoende helpend is geweest, of als de commissie geen rol (meer) voor zichzelf ziet. Ook kan de commissie een melder wijzen op andere voorzieningen zoals de Geschillencommissie Rijk, de bedrijfsarts of het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Melders en betrokkenen kunnen zich laten bijstaan door een raadsman of vertrouwenspersoon. De commissie vergoedt eventuele kosten hiervoor niet.

Onderzoek
De commissie is terughoudend met het inzetten van onderzoek als middel om een melding te behandelen. In het geval dat toch een onderzoek wordt gestart, hanteert de commissie een vastgestelde werkwijze. Deze werkwijze van de commissie beschrijft welke stappen en afspraken gelden als de commissie besluit een feitenonderzoek te laten uitvoeren. Ook staat erin aan welke vaste criteria en kwaliteitseisen zo'n onderzoek moet voldoen. Daarnaast gaat de werkwijze in op de fase vóórdat een opdracht wordt gegeven: wie de regie heeft, wie de opdrachtgever is en hoe de samenwerking verloopt met het ministerie van Financiën en de interne Afdeling Integriteitsonderzoeken Financiën (IF), dat onderzoek doet naar (vermoedens van) integriteitsschendingen. Bij het opstellen van deze werkwijze is aangesloten bij de BIPO en het instellingsbesluit van de commissie.

Voordat de commissie een onderzoek start, doet zij eerst een (korte) verkenning. In die fase kijkt de commissie of de melding voldoende aanleiding geeft voor een onderzoek naar de feiten. Meestal voert de commissie deze verkenning zelf uit.

Als de commissie vindt dat voor een melding meer onderzoek nodig is dan de commissie zelf kan doen, dan doet zij de melder een voorstel voor de aanpak van dit onderzoek. Omdat de commissie onafhankelijk en extern is, en omdat dit soort onderzoeken vaak gevoelig liggen, houdt de commissie altijd de regie op de uitvoering van het onderzoek. De commissie geeft opdracht voor het onderzoek, blijft nauw betrokken en stuurt het proces aan. Ook als (delen van) het onderzoek worden uitbesteed, gebeurt dat altijd onder verantwoordelijkheid van de commissie en volgens de afspraken uit deze werkwijze.

De commissie kan in uitzonderlijke gevallen ook besluiten tot onderzoek, zelfs als de melder of een betrokkene het daar niet mee eens is. Dit kan gebeuren als de situatie zo ernstig is dat het belang van de organisatie of de samenleving zwaarder weegt dan het individuele belang. In alle gevallen zal de commissie de identiteit van de melder altijd zoveel als mogelijk beschermen.

De commissie heeft regie over de eigen werkzaamheden en bepaalt zelf de prioritering van de behandeling van meldingen. Dit betekent dat de commissie zelf de volgorde en snelheid bepaalt waarmee meldingen worden behandeld. Zij pakt meldingen zo snel mogelijk op en houdt melder op de hoogte over het verloop van de behandeling. Omdat elke melding anders is, kan tevoren geen uitspraak worden gedaan over de doorlooptijd van de behandeling van een melding.

Verwachtingen melder versus commissie
Soms verwacht een melder dat er een volledig onderzoek volgt op een melding. De commissie beslist echter altijd zelf of dat nodig is. De commissie bespreekt ook met de melder wat realistisch is als mogelijke uitkomst van een onderzoek en wat daarvan de gevolgen voor de melder zouden kunnen zijn. Wie zich al bij een voorspelbare uitkomst heeft neergelegd, klopt helaas niet snel bij de commissie aan. Maar iemand die zich onrechtvaardig behandeld voelt en geen gehoor krijgt, is juist eerder geneigd een melding te doen om alles boven tafel te krijgen. In zulke situaties kijkt de commissie steeds naar wat, gezien de ernst van de melding en de positie van de melder, redelijk en rechtvaardig is.

Nazorg en afronding
Tijdens de behandeling van een melding houdt de commissie als dat nodig en mogelijk is contact met de melder. De commissie informeert de melder als de behandeling van de melding is afgerond. Ook na afloop neemt de commissie soms contact op met een melder om te vragen hoe het gaat.

Melders hebben recht op bescherming tegen benadeling (artikel 8 van het instellingsbesluit). De commissie houdt toezicht op de naleving hiervan. De commissie definieert benadeling als: elke vorm van nadeel die iemand krijgt omdat hij/zij een melding heeft gedaan (of daarbij betrokken is). Het gaat dus om alles waardoor iemand slechter wordt behandeld omdat

er melding is gemaakt. Voorbeelden van benadeling zijn onterechte gevallen van ontslag of schorsing, een boete, demotie, geen promotie krijgen, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing, discriminatie, intimidatie, pesten of uitsluiting, en smaad of laster. Ook het dreigen met zulke maatregelen of pogingen tot benadeling vallen hieronder. Melders die vermoeden dat zij als gevolg van een melding benadeeld worden, kunnen daarover contact opnemen met de commissie.

e. Vertrouwelijkheid en privacy

Wij informeren niemand over de melding als de melder dat niet wil. Het contact met onze commissie begint altijd op vertrouwelijke basis.

Melders kunnen zich bij de commissie niet anoniem melden, zo bepaalt ons instellingsbesluit. Een anonieme melding is vaak moeilijk te onderzoeken, bijvoorbeeld omdat hoor en wederhoor niet mogelijk is. Melders kunnen ervan uitgaan dat de commissie vertrouwelijk omgaat met het gemelde en alleen met hun instemming een vervolg geeft aan de melding. Waar dat mogelijk is, wordt bij de behandeling van een melding de identiteit van de melder volledig beschermd. Als dit niet mogelijk is, zijn medewerkers die door de commissie worden benaderd verplicht vertrouwelijk om te gaan met de informatie die zij van de commissie krijgen.

Een uitzondering voor het waarborgen van de vertrouwelijkheid kan aan de orde zijn als er een wettelijke verplichting bestaat om de identiteit van de melder prijs te geven. Dit kan ook het geval zijn bij een acuut gevaar.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
Het ministerie heeft voor de commissie een verwerkersovereenkomst opgesteld. Hierin staat hoe de onafhankelijke positie van de commissie en veilige omgang met persoonsgegevens zijn geregeld. De gegevens die door de commissie worden ontvangen worden door de commissie bewaard en zijn niet toegankelijk voor derden. Ook niet voor het ministerie. Er wordt door de commissie geen blijvend dossier opgebouwd en er komt niets in het P-dossier van de melder. Gegevens worden bij beëindiging van de werkzaamheden vernietigd en niet overgedragen aan het archief van het ministerie. Gegevens over meldingen worden periodiek vernietigd.

f. Over de commissieleden en het secretariaat

De commissie bestaat uit Angelien Eijsink (voorzitter), Niels Karsten en Paul Schnabel[5]. De leden zijn aangesteld met instemming van de Departementale Ondernemingsraad (DOR) en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO). De commissie heeft een eigen verantwoordelijkheid en wordt niet aangestuurd door het ministerie. De commissie rapporteert twee keer per jaar aan de SG, met inachtneming van vertrouwelijkheid.

De commissieleden zijn geen rijksambtenaar en niet in dienst van het ministerie. De voorzitter is benoemd als vaste voorzitter. Voor hun werk ontvangen de voorzitter en leden een vergoeding op basis van het afgesproken tijdsbeslag.

5 Zie het colofon van het jaarverslag voor een kort CV van de commissieleden.

Het tijdsbeslag voor de voorzitter is vastgesteld op 0,4 fte en voor de leden op 0,3 fte.

De commissie heeft een onafhankelijk secretariaat. Persoonsgegevens Persoonsgegevens Persoonsgegevens Zij zijn alleen verantwoording schuldig aan de commissie. Het secretariaat is niet gevestigd in het ministerie, maar bij het CAOP in Den Haag. Daar is ook het vergaderadres. Ook het archief is gescheiden van het ministerie. Het telefoonnummer en digitale meldpunt[6] worden beheerd door het CAOP. Deze externe positionering is bewust gekozen om onafhankelijkheid te benadrukken en melders de grootst mogelijke zekerheid van vertrouwelijkheid te bieden.

6 Zie het colofon voor de contactgegevens van de commissie.

Bijlage 2

Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 2023

Besluit van de Minister van Financiën van 23 juni 2023, houdende instelling van de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën (Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 2023)

De Minister van Financiën,
Gehoord hebbende de Departementale Ondernemingsraad Financiën;
In overeenstemming met het Departementaal Georganiseerd Overleg Financiën;
Gelet op artikel 2 van de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies;
Besluit:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

a. *het Ministerie:* het Ministerie van Financiën (inclusief het directoraat-generaal Belastingdienst, het directoraat-generaal Douane en het directoraat-generaal Toeslagen);
b. *de Minister*: de Minister van Financiën;
c. *de SG*: de secretaris-generaal van het Ministerie van Financiën;
d. de *pSG*: de plaatsvervangend secretaris-generaal van het Ministerie van Financiën;
e. *de DG's*: de directeur-generaal Belastingdienst, de directeur-generaal Toeslagen, de directeur-generaal Douane, de directeur-generaal Rijksbegroting, de directeur-generaal Fiscale Zaken en de thesaurier-generaal van het Ministerie van Financiën;
f. *de commissie*: de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën, bedoeld in artikel 2;
g. *betrokkene*: een medewerker, voormalig medewerker, stagiair, vrijwilliger, oproepkracht, gedetacheerde dan wel een persoon die individueel of als groep anderszins arbeid verricht of heeft verricht bij het Ministerie;
h. *het vermoeden van een integriteitschending*: als een medewerker (incidenteel of structureel) niet handelt overeenkomstig de (daarvoor) geldende morele waarden en normen en de daarmee samenhangende regels. Ook gedrag buiten werktijd en buiten de plaats waar de functie normaal wordt uitgeoefend kan een integriteitschending opleveren, zeker wanneer er een relatie is tussen gedrag en functie. De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) geeft de ambtenaar een kader voor integer handelen. Het document geeft een overzicht van de belangrijkste Rijksbrede afspraken op het gebied van integriteit;
i. *het vermoeden van een misstand*: het vermoeden zoals geformuleerd in artikel 1, aanhef en onder d, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
j. *de melder*: de ambtenaar, een collectief van ambtenaren, de gewezen ambtenaar of degene die anderszins arbeid verricht of heeft verricht bij het Ministerie die een vermoeden van een integriteitschending of misstand meldt;
k. *de melding*: een vermoeden van een integriteitschending of misstand welke bekend is gemaakt aan de commissie;
l. *de BIPO*: de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek;

m. *het OIF*: het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën;
n. *Sociale veiligheid*: sociale veiligheid zoals bedoeld in de cao Rijk.

Artikel 2. Instelling en taak

1. Er is een Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën (CiF). De commissie is onafhankelijk, is voor eenieder rechtstreeks toegankelijk, heeft een eigenstandige verantwoordelijkheid en wordt niet door het ministerie aangestuurd. De Commissie is buiten het ministerie gevestigd.
2. De commissie heeft tot taak medewerkers en management te informeren en te adviseren bij individuele, collectieve of organisatorische casuïstiek of over een aan de commissie toevertrouwd signaal of melding op het terrein van sociale veiligheid en integriteit.
3. De commissie is meldpunt voor vermoedelijke integriteitschendingen of misstanden.
4. De commissie adviseert de SG en pSG over het door het ministerie gevoerde beleid en de uitvoering ervan op het terrein van integriteit en sociale veiligheid.
5. De commissie fungeert als klankbord en zo nodig als doorzettingskracht voor vertrouwenspersonen.

Artikel 3. Leden

1. De commissie bestaat uit drie leden die een voorzitter aanwijzen. De leden zijn niet werkzaam bij het Ministerie.
2. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar. De benoeming kan eenmalig verlengd worden.
3. De leden worden benoemd, geschorst en ontslagen door de SG.
4. Bij tussentijds vertrek van een lid benoemt de SG, gehoord de Commissie, een ander lid.
5. Benoeming vindt niet plaats voordat de SG overeenstemming heeft bereikt met de Centrales van Overheidspersoneel en de Departementale Ondernemingsraad Financiën over de benoeming van de leden.
6. De Centrales van Overheidspersoneel en de Departementale Ondernemingsraad Financiën kunnen leden voor benoeming voordragen.

Artikel 4. Ondersteuning

1. De commissie wordt ondersteund door een secretaris.
2. De secretaris zorgt voor inhoudelijke advisering aan en ondersteuning van de commissie. De secretaris verzorgt tevens het secretariaat.
3. Zowel secretaris als het secretariaat zijn buiten het ministerie gepositioneerd en zijn onafhankelijk. Voor de inhoudelijke uitvoering van de taak is de secretaris uitsluitend verantwoording schuldig aan de leden van de commissie.
4. De secretaris en het secretariaat verrichten op verzoek van de commissie ondersteunende, voorbereidende, adviserende en coördinerende werkzaamheden.

Artikel 5. Contact met de commissie

1. Betrokkenen kunnen zich per e-mail of telefonisch wenden tot de commissie. De commissie is bereikbaar via CommissieintegriteitFinancien@rijksoverheid.nl.
2. De (ondersteuning van de) commissie is voor vragen of overleg tijdens reguliere kantooruren bereikbaar per telefoon 088 442 82 53.

Artikel 6. Werkwijze bij signalen en meldingen

1. De commissie is vrij in het vaststellen van de eigen werkwijze en past daarbij maatwerk toe. De commissie communiceert zo spoedig mogelijk met betrokkene(n) over haar werkwijze. Bij het bepalen van de werkwijze houdt de commissie rekening met de beschermingsbepalingen van hoofdstuk 13 van de cao Rijk 2021 (en opvolgende cao's) en met de BIPO voor zover het signaal of de melding afkomstig is van een betrokkene die werkzaam is bij de sector Rijk. Ook dient de commissie oog te hebben voor de belangen van degenen over wie een signaal of melding wordt afgegeven en dient zij betrokkenen te wijzen op de mogelijkheid zich te laten vergezellen, bijvoorbeeld door een gemachtigde of vertrouwenspersoon.
2. De ontvangst van een signaal of melding wordt zo spoedig mogelijk bevestigd onder opgave van de dag van ontvangst.
3. Een aan de commissie toevertrouwd signaal of melding bevat zo mogelijk ten minste de volgende gegevens:
   a. de naam, het telefoonnummer en het e-mailadres van degene die contact opneemt met de commissie;
   b. een toelichting van de (vermoedelijke) integriteitschending of misstand: wat is er gebeurd, wie is erbij betrokken, waar en wanneer is het gebeurd?.
4. Een uitleg waarom er sprake is van een integriteitsschending of misstand. Bij ontvangen signalen en meldingen gaat de commissie over tot:
   a. het nemen van een besluit tot het voeren van een gesprek met degene die zich wendt tot de commissie. Bij een positief besluit, tot het voeren van een gesprek met diegene die het signaal of de melding heeft gedaan;
   b. het verifiëren van het signaal of de melding, dit zover mogelijk door middel van hoor en wederhoor;
   c. het zo nodig inwinnen van nadere inlichtingen;
   d. het beoordelen in hoeverre er aanleiding is tot vervolgstappen;

   De commissie adviseert degene die het signaal of melding heeft gedaan over vervolgstappen en biedt daarbij indien gewenst hulp.
5. De commissie informeert de SG zo spoedig mogelijk bij een melding van een vermoeden van een misstand.
6. In afwijking van het vijfde lid zal de Minister zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd bij een melding van een vermoeden van integriteitsschending of een misstand, indien dit vermoeden ziet op (een) gedraging(en) van de SG.

Artikel 6a. Calamiteitenprocedure

1. De commissie heeft een calamiteitenprocedure voor urgente situaties. Dit betreft integriteitssituaties die direct gerelateerd zijn aan het werk, zoals een acute maatschappelijke misstand, ernstige druk of ernstige ongepaste bejegening en ernstig grensoverschrijdend gedrag. Het is aan de werknemer om aannemelijk te maken dat sprake is van een acute situatie die geen uitstel duldt. De commissie behandelt de gemelde kwestie, waarbij indien nodig direct actie wordt ondernomen richting de hoogst leidinggevende van de organisatie, om de veiligheid en het welzijn van de meldende werknemer te borgen.
2. Indien de melding een secretaris-generaal (of functionaris van een vergelijkbaar niveau) betreft, dan wordt de minister van de melding op de hoogte gebracht.

Artikel 7. Vertrouwelijkheid, het inwinnen van inlichtingen en medewerkingsplicht ambtenaren

1. De commissie zorgt ervoor dat de identiteit van personen die zich tot haar wenden niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van een signaal of melding.
2. De commissie behandelt de identiteit van betrokkenen en hetgeen met de commissie wordt gedeeld vertrouwelijk. Als sprake is van een wettelijke (aangifte)verplichting kan de commissie de vertrouwelijkheid niet handhaven.
3. Zo nodig zal de commissie nadere informatie inwinnen op basis waarvan zij zich een zo gedegen en objectief mogelijk oordeel kan vormen.
4. Voor het inwinnen van informatie of inlichtingen kan de commissie zich wenden tot personen werkzaam bij het ministerie. Van die personen wordt verwacht dat zij vertrouwelijkheid betrachten en de medewerking verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de taken van de commissie.

Artikel 8. Geen benadeling

De melder die met inachtneming van de bepalingen in dit besluit en de aanvullende voorwaarden zoals opgenomen in het Personeelsreglement Financiën een vermoeden van een integriteitschending of misstand heeft gemeld, wordt niet benadeeld als gevolg van de melding.

Artikel 9. Vergoeding

1. Aan de voorzitter wordt een vaste vergoeding toegekend, waarbij de salarisschaal wordt vastgesteld op salarisschaal 18, trede 10, van de laatstelijk afgesloten cao Rijk, en de arbeidsduurfactor op 16/36.
2. Aan de andere leden wordt een vaste vergoeding per maand toegekend, waarbij de salarisschaal wordt vastgesteld op salarisschaal 18, trede 10, van de laatstelijk afgesloten cao Rijk, en de arbeidsduurfactor op 12/36.

Artikel 10. Onkosten

De (on)kosten van de commissie komen, voor zover goedgekeurd, voor rekening van het ministerie. Onder (on)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;
c. de kosten voor publicatie van rapportages;
d. de kosten voor reis en verblijf;
e. de kosten voor onderzoek.

Artikel 11. Archiefbescheiden

De commissie draagt zo spoedig mogelijk na beëindiging van haar werkzaamheden, of zoveel eerder indien de omstandigheden daartoe eerder aanleiding geven, de niet-personeelsvertrouwelijke bescheiden over aan het vertrouwelijke archief van het ministerie. Verslaglegging van door de commissie gevoerde gesprekken en overleggen maakt geen deel uit van het over te dragen archief.

Artikel 12. Verslaglegging activiteiten

1. De commissie brengt halfjaarlijks een (geanonimiseerd) verslag van de uitgevoerde activiteiten uit aan de SG.
2. Ieder jaar brengt de commissie in januari een jaarverslag uit, waarin onder meer het aantal meldingen van vermoedelijke en geconstateerde integriteitschendingen (geanonimiseerd) wordt opgenomen.
3. De commissie verstrekt de pSG, de DG's, de Departementale Ondernemingsraad Financiën en het Departementaal Georganiseerd Overleg Financiën een afschrift van de halfjaarlijkse en jaarlijkse verslagen.

Artikel 13. Openbaarmaking

1. Rapporten, notities, verslagen, adviezen en andere producten die door of namens de commissie worden vervaardigd of vergaard, worden niet door de commissie openbaar gemaakt, maar uitsluitend aan de SG uitgebracht en na afronding van de werkzaamheden overgedragen aan het vertrouwelijke archief.
2. In afwijking van het eerste lid kan de commissie de halfjaarlijkse en jaarlijkse verslagen acht weken nadat zij zijn uitgebracht zelfstandig openbaar maken aan derden.

Artikel 14. Intrekken Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

Het Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën wordt ingetrokken.

Artikel 15. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 februari 2023.

Artikel 16. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 2023. Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst en in afschrift worden gezonden aan de commissie.

De Minister van Financiën,
namens deze,

B. van den Dungen
Secretaris-generaal

Colofon

Gegevens van de commissie

Angelien Eijsink

Angelien Eijsink (voorzitter) was onder meer 14 jaar defensiewoordvoerster voor de PvdA in de Tweede Kamer van 2003 tot 2017. Ze was voorzitter van de Vaste Kamercommissie Buitenlandse Zaken en daarnaast vele jaren actief lid en vicepresident van de NAVO Parlementaire Assemblée. Angelien begon haar loopbaan in het primair en voortgezet onderwijs, onder andere als kleuterleidster en muziekdocente. Na haar studie culturele antropologie werd ze ambtenaar op Buitenlandse Zaken.

Niels Karsten

Niels Karsten studeerde zowel bestuurs- en organisatiewetenschappen als filosofie. Hij is universitair hoofddocent aan Tilburg University. Zijn onderzoek richt zich op vraagstukken van gezag, leiderschap, integriteit en verantwoording. Niels publiceert over integriteit in relatie tot zowel bestuurders als ambtenaren.

Paul Schnabel

Paul Schnabel, socioloog, is universiteitshoogleraar (emeritus) aan de Universiteit Utrecht en was vele jaren vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit van de UU. Van 1998 tot 2013 was hij directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau, daarna kroonlid van de SER en van 2015 tot 2019 lid van de Eerste Kamer voor D66.

Gegevens secretariaat

Adres: CAOP, Lange Voorhout 13, 2514 EA, Den Haag
E-mail: commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl
Telefoonnummer: 088-4428253

Persoonsgegevens