Ministerie van Financiën

Jaarverslag Integriteit 2024

Inhoudsopgave

1. Voorwoord 3

2. Jaar in vogelvlucht 4

3. Weergave integriteitsbeleid 5
3.1 Integriteit als kernwaarde 5
3.2 Structuur en overleggen 5
3.2.1 Meld- en advieslandschap 5
3.2.2 Overleggen 5
3.3 Ambities en resultaten 2024 6
3.3.1 Beleidsdepartement 6
3.3.2 DG Belastingdienst 6
3.3.3 DG Douane 7
3.3.4 DG Toeslagen 8
3.4 Leiderschap en cultuur 8

4. Melden van (vermoedelijke) integriteitschendingen en misstanden 9
4.1 Algemeen 9
4.2 Onderzoeksbureau Integriteit Financien 9
4.3 Schets van gesignaleerde trends uit de meldingen en afdoeningen van (vermoedelijke) integriteitschendingen 2024 9

5. Vertrouwenspersonen 10
5.1 Algemeen 10
5.2 Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid 10
5.3 Schets van gesignaleerde trends 10
5.4 Aard van de adviesvragen bij vertrouwenspersonen 10
5.5 Beklaagden 10
5.6 Afdoening 11
5.7 Situatie van de verzoeker na interventie 11

6. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen 12
6.1 Algemeen 12
6.2 Klachten en opvolging 12

7. Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 13
7.1 Algemeen 13
7.2 Meldingen per categorie 13
7.3 Nadere beschouwing 13

8. Preventieve Integriteitsactiviteiten 14
8.1 Communicatie-uitingen 14
8.2 Voorlichtingsactiviteiten 14
8.3 Dialoogcultuur 14

9. Integriteitsbeleving 15

10. Nevenwerkzaamheden 15
10.1 Algemeen 15
10.2 Aantallen geregistreerde nevenwerkzaamheden 15

11. Financiële belangen 16
11.1 Algemeen 16
11.2 Schijn van (financiële) belangenverstrengeling en handel met voorwetenschap 16
11.3 Voorschriften Ambtenarenwet 2017 16
11.4 Verplichtingen van de werkgever (Compliance Officer) 16
11.5 Verplichtingen van de medewerkers 16

12. Screening 16

13. Analyse 17

14. Ambities 2025 17

Bijlage 1 Infographic 18

Bijlage 2 Overzicht (vermoedelijke) schendingen en afdoeningen 2024 21

Bijlage 3 Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2024 31

1. Voorwoord

Integriteit is het juiste doen, ook als er niemand kijkt. Dit geldt helemaal voor ons, als ambtenaren van Financiën. Wij zijn immers de schatkistbewaarders van het Nederlandse Rijk. Daarom staat er sinds begin dit jaar in de rijksbrede ambtseed dat we altijd handelen in het algemeen belang van onze maatschappij.

Toch zijn er het afgelopen jaar bij ons 186 vermoedelijke incidenten geregistreerd van collega's die dit algemeen belang hebben geschaad. Bijvoorbeeld door misbruik te maken van hun positie, van informatie of van overheidsgeld. Of door ongewenst gedrag te vertonen, zoals pesten, discrimineren en intimideren. En je kunt stellen dat op een totaal van meer dan 30.000 medewerkers het aantal vermoedelijke incidenten wel meevalt. Maar ieder incident is er een te veel. We moeten van onbesproken gedrag zijn. Burgers en bedrijven moeten erop kunnen vertrouwen dat we gewoon ons werk doen en ons gedragen volgens de regels. Iedereen kan een keer een foutje maken; ik ook. Maar zeker bij integriteit zijn er duidelijke grenzen die wat mij betreft niet onderhandelbaar zijn.

Daarnaast ontvingen onze vertrouwenspersonen ruim 1200 adviesvragen over ongewenste omgangsvormen of andere problemen in de samenwerking. Een flink aantal. Als ministerie willen wij ambtenaren aantrekken die bevlogen en vakkundig zijn, maar in andere opzichten van elkaar verschillen. Dat levert meer diverse – en daardoor meer waardevolle – inzichten op. En dus ook betere resultaten. Tenminste, als mensen zich veilig, gehoord en gewaardeerd voelen. Maar als verschillende mensen samenwerken, ontstaan er ook afwijkende meningen, onenigheden en dilemma's. Niet gek dus, dat het dan af en toe schuurt. Wat wél gek zou zijn, is als we het daar achteraf samen niet met elkaar over hebben. Of met een leidinggevende. Of een vertrouwenspersoon.

Daarom is het tegelijkertijd een goed teken dat mensen gebruikmaken van onze hulp- en meldlijnen. Alleen dan kunnen we leren van situaties en gerichte acties ondernemen. Want iedereen verdient een veilige werkomgeving.

En daar werken we dus met zijn allen hard aan. Niet alleen met handhaving, ook met heldere procedures, voorlichting en opleidingen.

Of juist door hulp te bieden. We leven in een maatschappij waarin mensen enerzijds steeds harder worden ten opzichte van elkaar en anderzijds steeds gevoeliger worden voor de sociale omgangsvormen van de ander.

Dat merken we ook in ons contact met de buitenwereld. De aanhoudende publiciteit over ons ministerie en de toenemende agressie tegen ambtenaren maakten ook bij onze medewerkers veel los. Aan hen verlenen we steun, onder andere met inloopsessies en weerbaarheidstrainingen.

Als het moet, grijpen we in. Zo deden we aangifte van discriminerende reacties op een van onze uitlegvideo's. De dader kreeg in april dit jaar een boete opgelegd wegens groepsbelediging. Een overwinning voor ons ministerie, want het laat zien dat je niet zomaar alles kunt zeggen tegen ambtenaren die hun werk met eer en geweten uitvoeren.

Wij staan voor een financieel gezond Nederland en ik moedig al onze medewerkers aan om hun kompas op deze belangrijke opdracht te blijven richten, vrijmoedig te spreken en te staan voor wie ze zijn. Samen bouwen we aan een veilige, inclusieve en gezonde werkomgeving.

Bas van den Dungen
secretaris-generaal (SG) bij Financiën

2. Jaar in vogelvlucht

Integriteit is een kernwaarde en ook in 2024 stond dit voortdurend centraal. Afgezien van de structurele inzet op integriteitsbewustzijn en vaardigheden op de werkvloer, benadrukte ongewenste invloed van buitenaf het belang van beschermende maatregelen voor medewerkers en de organisatie als geheel.

Integriteit en veiligheid zijn hierdoor onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Sociale- en psychologische veiligheid zijn steeds meer verankerd in de cultuur. Financiën stimuleert medewerkers actief om zorgen en vraagstukken te bespreken, eventueel onder begeleiding van een derde. Tegelijkertijd vraagt een open werkomgeving om robuuste voorzieningen en een betrouwbaar systeem voor het indienen en behandelen van meldingen, waarbij privacy en zorgvuldige afhandeling gewaarborgd blijven.

Vertrouwenspersonen hebben in het afgelopen jaar 1200 adviesvragen behandeld. Iets meer dan de helft daarvan betrof ongewenste omgangsvormen, ruim een kwart lag in de sfeer van problematiek van personeel en organisatie. Het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (OIF) heeft 2024 186 (vermoedelijke) integriteitschendingen afgedaan. Daarvan had het overgrote deel van de schendingen betrekking op misbruik van bedrijfsmiddelen/overtreding interne regels en ongewenste omgangsvormen. Er zijn 17 klachten ingediend bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (KOO) en van de ontvankelijk verklaarde klachten kwamen pesten/treiteren en intimidatie het vaakste voor. En bij de Commissie sociale veiligheid en Integriteit (CiF) kwamen in totaal 21 meldingen binnen, veelal betrof dit problemen in de werksfeer.

In 2024 werd er nadrukkelijk aandacht besteed aan de kwaliteit van het integriteitsbeleid. De Algemene Rekenkamer deed onderzoek naar het integriteitsbeleid op het beleidsdepartement, als onderdeel van het rijksbrede onderzoek ‘Integriteitsbeleid bij het Rijk’. Hoewel we op de meeste onderdelen voldoen aan de normen, bood het ook aanknopingspunten voor een vervolg. Bijvoorbeeld het verstevigen van voorbeeldgedrag door het management en leren en evalueren van het integriteitsbeleid.

Tenslotte de veiligheid van onze medewerkers, van kantoren tot havens, en van bestuurstafels tot de entrees. Eenieder die geconfronteerd wordt met agressie, geweld, en/of ondermijning mag rekenen op bescherming. In het afgelopen jaar hebben we dan ook verdere stappen gezet in maatregelen die de weerbaarheid versterkt en de bescherming van medewerkers waarborgt.

3. Weergave integriteitsbeleid

3.1 Integriteit als kernwaarde

Missie
Als ministerie van Financiën streven wij naar een veilige en integere organisatie en een goede dienstverlening naar en correct toezicht op burgers en bedrijven. Wij zijn open, eerlijk en aanspreekbaar en werken op basis van wederzijds vertrouwen. In onze organisatie vinden we het belangrijk dat dilemma's bespreekbaar zijn, fouten gemaakt mogen worden en dat er gereflecteerd kan worden op wat beter kan.

Visie
We zijn open, eerlijk en aanspreekbaar omwille van een betrouwbare overheid.

Integriteit is binnen ons ministerie onlosmakelijk verbonden met professioneel handelen. Dit betekent dat we werken volgens de afgesproken waarden en normen, regels en richtlijnen van de organisatie en van de samenleving. We zorgen ervoor dat alle medewerkers zich bewust zijn van het publieke belang, integriteit- en veiligheidsrisico's en zien toe op strikte naleving.

Strategie
Ons integriteitsbeleid bestaat uit zowel een moreel- als een regel georiënteerde strategie. Dat betekent dat we investeren in preventie en bewustwording (de zogenaamde 'zachte kant') en tegelijkertijd in het toepassen van regels, procedures en controle-mechanismen en het handhaven daarvan (de zogenaamde 'harde kant'). Dat doen wij door:

- Medewerkers een kader mee te geven voor goed ambtelijk handelen. In de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) en accenten daarop die gelden voor Financiën wordt de betekenis van integer handelen nader uitgewerkt, worden kaders geschetst en worden voorbeelden gegeven van dilemma's.
- Medewerkers er tegelijkertijd bewust van te maken dat integriteitsvragen een onlosmakelijk onderdeel zijn van het dagelijks werk en hen voldoende toe te rusten om daarin verantwoorde beslissingen te nemen.
- Te zorgen voor en te communiceren over procedures voor een zorgvuldige, adequate omgang met (vermoedens van) integriteitsschendingen. Vergissen is menselijk en fouten maken ook. Het belangrijkste daarbij is dat we ervan leren: individueel en als organisatie.
- Medewerkers bij te staan zodat zij gehoord en geholpen worden en de ruimte en veiligheid ervaren om zaken bespreekbaar te maken. Van twijfels over ervaren omgangsvormen tot en met benadering door externen (ondermijning), van signaleren tot en met nazorg. Bij alle (vermoedelijke) integriteitsschendingen is het van belang dat medewerkers geen benadeling ervaren.
- Zo veel mogelijk te voorkomen dat er integriteitskwesties (kunnen) ontstaan en werkprocessen en systemen daarop aanpassen.
- Passend te handhaven bij geconstateerde integriteits-schendingen, vanuit een gemeenschappelijk maatgevoel en met oog voor alle omstandigheden van het geval.
- Bij het opleggen van maatregelen borgen we eenheid van beleid en uitvoering door goede procedures en centrale beoordeling van gemelde (vermoedelijke) integriteitsschendingen.

3.2 Structuur en overleggen

3.2.1 Meld- en adviesland-schap

Naast voldoende aandacht voor preventie, beschikt het ministerie van Financiën over een effectief en toegankelijk meld- en advieslandschap. Daarbij zijn er ook externe, onafhankelijke meldpunten (direct) beschikbaar.

Onze kernboodschap

"Heb je een vermoeden van een integriteitsschending of ervaar je ongewenst gedrag, ga dan naar je leidinggevende, je naasthogere leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Onze onafhankelijke vertrouwenspersonen zijn goed toegerust en staan voor je klaar op het moment dat je integriteitskwesties en/of ongewenst gedrag ervaart. Je mag rekenen op begrip, een luisterend oor en zo nodig een 'warme' overdracht naar een ander meld- of adviespunt, zoals het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (OIF). Wil of kun je jouw zorgen niet intern bespreken, dan kun je ook direct advies vragen bij onze externe voorziening, de Commissie sociale veiligheid en Integriteit Financiën (CiF).

Je mag ervan uitgaan dat je zelf geen nadeel ondervindt wanneer je iets meldt, en dat een melding altijd serieus besproken, onderzocht en afgedaan wordt. Wees je ervan bewust dat, omwille van privacy en vertrouwelijkheid, de opvolging van een melding altijd wordt teruggekoppeld, maar wel in algemeenheden geformuleerd wordt.

Ervaar je agressie door een burger of bedrijf, informeer je leidinggevende en doe een melding bij het Centraal Meldpunt Agressie (CMA). De CMA-adviseur geeft advies en ondersteuning in het treffen van maatregelen tegen de betreffende burger of het bedrijf. Dit doe je niet alleen ter bescherming van jezelf maar ook van je collega's. In urgente situaties bel je 112, desgewenst daarna de piketdienst van het CMA via de Douane meldkamer."

3.2.2 Overleggen

Om de doelen te bereiken, wordt er zowel intern als extern, lokaal en (inter)departementaal samengewerkt:

- Rijksbrede resultaten op het gebied van integriteit worden in de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR), onder voorzitterschap van de DG Overheidsorganisatie (BZK), vastgesteld. Deze initiatieven worden ontwikkeld in het Interdepartementaal platform integriteitsmanagement (IPIM), waarin – namens Financiën – zowel een vertegenwoordiger van de concerndirectie Mens & Organisatie (Beleidsdepartement) als van de Directie O&P (Belastingdienst) participeert. De resultaten worden als standaard beschouwd om bij het ministerie te

implementeren, zodat de gehele organisatie voldoet aan de rijksbrede richtlijnen.
- Centrale en decentrale afstemming vindt plaats tussen o.a. integriteitsfunctionarissen, onderzoeksbureau integriteit Financiën (OIF), adviseurs HR en deskundigen op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DG&I), adviseurs personele veiligheid.
- Experts en lijnverantwoordelijken voeren periodiek overleg met (leden van de) centrale en decentrale medezeggenschap.
- Experts van het beleidsdepartement, Belastingdienst, Douane en Dienst Toeslagen voeren periodiek overleg in het Centrale Overleg Integriteit en Sociale Veiligheid.
- Integriteitscoördinatoren en/of (regionale) adviseurs integriteit gaan periodiek in gesprek met het MT van hun directie over ontwikkelingen, trends, signalen en activiteiten op het terrein van integriteit binnen de directie, respectievelijk de DG.

3.3 Ambities en resultaten 2024

In 2024 werkten we gezamenlijk aan de volgende ambities.

1. Het creëren van een klimaat waarin medewerkers zich veilig voelen om (mogelijke) integriteitskwesties te bespreken met elkaar, met de leidinggevende of één van de vertrouwens-personen, en zo nodig te melden bij één van de meldpunten.
2. Verder toerusten van managers om hun voorbeeldfunctie in te vullen en een open en veilig werkklimaat te waarborgen.
3. Verankeren van een dialoogcultuur waarbinnen ethische reflectie vaste praktijk is.
4. Het verstevigen van het zicht op integriteitsrisico's en het scheppen van helderheid over wanneer een incident een signaal is van een mogelijk risico, waarvoor risicobeperkende maatregelen getroffen moeten worden.
5. Stringente invulling geven aan het thema (personele) veiligheid en weerbaarheid tegen ondermijning van onze medewerkers en de organisatie.

Om een beeld te schetsen op welke wijze hier invulling aan wordt gegeven, volgt hieronder een overzicht per onderdeel binnen Financiën.

3.3.1 Beleidsdepartement

De secretaris-generaal is eindverantwoordelijk voor het integriteitsbeleid van ons ministerie. Dat betekent dat het beleidsdepartement een nadrukkelijke rol heeft bij de advisering, ondersteuning en kaderstelling van het beleid. En dat ontstaat in wisselwerking en in alle openheid.

Vanuit het beleidsdepartement wordt gewerkt aan de opgaven waarvoor we als geheel ministerie voor staan. Een van de voorbeelden is de landelijke dag integriteit en personele veiligheid voor alle experts op het gebied van integriteit en personele veiligheid (gemiddelde beoordeling 8,5). Er zijn verschillende workshops en sprekers aangeboden:

- Beroepsethiek
- Omstanders activatie
- Integriteitsonderzoek
- Anti-institutioneel extremisme
- Commissie sociale veiligheid en integriteit
- Insider Risk

De Algemene Rekenkamer (AR) heeft in het afgelopen jaar het onderzoek – naar het integriteitsbeleid op het beleidsdepartement van het ministerie van Financiën – afgerond. Dit onderzoek was onderdeel van het rijksbrede onderzoek `Integriteitsbeleid bij het Rijk'. Er zijn specifieke normen geformuleerd waar het integriteitsbeleid van de Rijksoverheid volgens de Algemene Rekenkamer in opzet en bestaan aan moet voldoen.

De AR concludeert dat het beleidsdepartement van het ministerie van Financiën grotendeels tot volledig voldoet aan de volgende 12 normen die vallen onder de categorieën "Preventie", "Detectie" en "Respons":

- Er is een kwalitatief goede risicoanalyse aanwezig.
- Er is een uitgewerkt integriteitsbeleid.
- Er is sprake van een onafhankelijk gepositioneerde integriteitscoördinator.
- Het integriteitsbeleid wordt voldoende naar medewerkers gecommuniceerd.
- Het integriteitsbeleid maakt voldoende onderdeel uit van het personeelsbeleid.
- De werkprocessen beschermen medewerkers voldoende tegen integriteitsrisico's.
- Er is een goede meldprocedure.
- Er is een actueel, operationeel en ingeoefend onderzoeksprotocol.
- Er zijn onafhankelijke, toegankelijke en vakbekwame vertrouwenspersonen.
- De vertrouwenspersonen functioneren op voldoende niveau.
- De relatie tussen de vertrouwenspersoon en het bevoegd gezag voldoet.
- Er is een ordelijke en actuele (centrale) registratie van meldingen.

Verder concludeert de AR dat het beleidsdepartement deels voldoet (geen onvoldoende) aan de volgende 3 normen vallend binnen de categorieën "Preventie" en "Respons":

- Er is voldoende aandacht voor voorbeeldgedrag management.
- Er zijn voldoende afspraken om passend te straffen bij overtredingen.
- Er is aandacht voor leren en evalueren van het integriteitsbeleid.

3.3.2 DG Belastingdienst

Om het ambitieniveau op het gebied van integriteit binnen de Belastingdienst stevig neer te zetten, is er in 2023 en 2024 gewerkt met het Tweejarig Plan Integriteit Belastingdienst. Dit plan bevat drie belangrijke ambities, die zijn vertaald naar concrete activiteiten. De ambities zijn:

- Het versterken van bewustwording over (on)gewenste omgangsvormen.
- Het creëren van een veilig klimaat waarin medewerkers zich veilig voelen om (mogelijke) integriteitskwesties te bespreken en zo nodig te melden.
- Het verstevigen van het zicht op integriteitsrisico's zoals bijvoorbeeld het risico van frauduleus handelen of van ondermijning en het scheppen van helderheid over wanneer een incident een signaal is van een mogelijk risico.

Daarnaast is de Belastingdienst in 2022 gestart met het Programma Weerbaarheid Ondermijning Belastingdienst (PWOB) om de integriteit en weerbaarheid tegen ondermijning te versterken. Het externe onderzoek van KPMG, getiteld "*Een weerbare Belastingdienst*", heeft waardevolle inzichten opgeleverd over de corruptie-aanpak van de Belastingdienst en de steeds geavanceerdere modus operandi van criminele organisaties. In de Kamerbrief van 25 april 2024 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van het programma en de systematische opvolging van de aanbevelingen uit het KPMG-rapport.

Een belangrijke ontwikkeling is de oprichting van het Bureau Veiligheid & Integriteit (BV&I), dat naar verwachting in de zomer van 2025 operationeel zal zijn. Het BV&I wordt verantwoordelijk voor het vergroten van de weerbaarheid van de Belastingdienst en het implementeren van de noodzakelijke maatregelen om de veiligheid en integriteit te waarborgen. Resultaten en acties tot nu toe:

- Beveiliging van vertrouwelijke informatie: De Belastingdienst heeft maatregelen genomen om het risico op onbevoegde toegang tot vertrouwelijke informatie te beperken. Het aantal autorisaties in ICT-systemen is geminimaliseerd, en er is een strengere controle bij het verlenen van nieuwe autorisaties. Leidinggevenden worden begeleid bij de juiste roltoekenning om zo de veiligheid van gegevens te waarborgen.
- Versterking van de screening: De Belastingdienst ontwikkelt een methode om risico's van kwetsbare functies beter in kaart te brengen. Kwetsbare functies zijn functies die, door de aard van de werkzaamheden of de toegang tot gevoelige informatie, een hoger risico met zich meebrengen voor fraude, misbruik of andere ongewenste gedragingen. De inventarisatie is belangrijk om ervoor te zorgen dat aanvullende screeningsmaatregelen alleen daar worden ingezet waar nodig en in verhouding staan tot de risico's. Er wordt vooralsnog geen generieke verscherpte screening toegepast, omdat deze alleen gerechtvaardigd is wanneer andere maatregelen zijn genomen. De focus ligt op maatwerk, waarbij per functie de specifieke kwetsbaarheden worden onderzocht.
- Vergroting van bewustzijn: De bewustwordingsactiviteiten zijn versterkt. Zo is op 17 april 2024 de verplichte training "Bescherming bij benadering" gestart. Meer dan 25.000 medewerkers hebben de training afgerond. In oktober 2024 is een Securitymaand over veiligheid en integriteit georganiseerd. En de verschillende decentrale integriteitscoördinatoren besteden binnen hun directies aandacht aan bewustwording en preventie middels presentaties en workshops (Daarnaast is per 1 januari 2025 de leergang Integer Handelen vernieuwd, waarin ondermijning nu ook een vast onderdeel is. Deze leergang maakt onderdeel uit van het inwerktraject voor nieuwe medewerkers.
- Verhogen van meldingsbereidheid: De Belastingdienst heeft maatregelen genomen om de meldingsbereidheid te vergroten. Er is meer duidelijkheid verschaft over hoe medewerkers ongewenst gedrag kunnen bespreken, signaleren en melden, er is een handreiking gepubliceerd voor leidinggevenden over het omgaan met ongewenst gedrag. Verder wordt onderzocht of het meld- en advieslandschap eenvoudiger kan worden georganiseerd via het 'één loket'-principe.
- Ondersteuning van leidinggevenden: In samenwerking met het Programma Leiderschap en Cultuur worden leidinggevenden ondersteund door middel van handreikingen, webinars en workshops. De focus ligt op praktische tools voor het omgaan met benaderingen en het voeren van ordegesprekken.

3.3.3 DG Douane

Binnen de Douane draagt het Bureau Veiligheid en Integriteit (BV&I), dat in 2023 is opgericht, zorg voor de structurele inbedding van de opgeleverde producten en instrumenten. In 2024 heeft BV&I de kennisfunctie, beleidsfunctie, monitorfunctie en casuïstiek behandeling op het gebied van veiligheid en integriteit verder geprofessionaliseerd.

De Douane heeft met het Verbeterprogramma Integriteit vanuit drie pijlers gewerkt aan het beschermen en weerbaarder maken van onze organisatie: *bescherming* (tegen ongewenste invloeden van buitenaf), *weerbaarheid* (medewerkers helpen op een goede manier om te gaan met integriteitsrisico's) en *cultuur en organisatie* (bouwen aan een integere cultuur en een veilige werkomgeving). Concreet zijn er de volgende resultaten behaald in 2024:

Vanuit de pijler Bescherming is de screening versterkt door de invoering van de VOG-P. Verder zijn er mitigerende maatregelen genomen om integriteitsrisico's te beperken in douanesystemen. Deze maatregelen volgen uit de eerder uitgevoerde impactanalyse naar de wenselijke aanpassingen in belangrijke douanesystemen, met het oog op integriteit. In dat kader zijn tevens verleende autorisaties heroverwogen en waar nodig of mogelijk ingetrokken, met het oog op het versterken van de integriteit en veiligheid.

- Vanuit de pijler weerbaarheid is de training "Beschermen tegen benadering" opgezet en verplicht gesteld en is de handreiking "Weerbaarheid tegen corruptie" opgesteld. Verder is het bewustwordingsgesprek geïmplementeerd in het wervings- en selectieproces.
- De theatervoorstelling 'Grenzeloos' heeft veel signalen opgeleverd binnen de organisatie. Deze signalen (leiderschap, verbinding, weerbaarheid en werkplezier zijn samen met de regio's opgepakt en uitgewerkt. Voor leidinggevenden is er een inspiratie- en reflectiecyclus opgezet om doorlopend aan de thema's te werken. In 2024 is tevens de training Inclusief

Werven & Selecteren opgestart. Om (anonieme) meldingen over discriminatie en racisme te stimuleren, is er een start gemaakt om dit als aparte categorie diversiteit en inclusie toe te voegen aan de meldapp Douane. Leidinggevenden van de Douane hebben in 2024 deelgenomen aan inspiratie- en informatiesessies. Ook is er een ambassadeurspool opgezet die activiteiten (reizende tentoonstelling Keti Koti, vrouwenontbijt) heeft georganiseerd voor medewerkers van de Douane, waarbij is ingezet op het uitdragen van diversiteit als kracht en verbinding tussen mensen.

3.3.4 DG Toeslagen

Integer handelen is onderdeel van onze professionele verantwoordelijkheid en ons vakmanschap. Integriteit heeft te maken met hoe we met mensen omgaan. Ook heeft integriteit te maken met de uitvoering van je werkzaamheden als ambtenaar die in lijn moeten zijn met de doelen van de organisatie. Van Dienst Toeslagen mag je als medewerker een veilige en integere werkomgeving verwachten, maar tegelijk verwacht de organisatie dat jij hier als medewerker zelf aan bijdraagt en je bewust bent van integriteitsrisico's.

Als organisatie staan we midden in de maatschappij. Aandacht voor integriteit is daarom belangrijk. Daarbij betreft het niet alleen de instrumentele kant (regels en voorzieningen), maar ook de culturele aspecten van integriteit (gedrag).

In 2024 is binnen Dienst Toeslagen gewerkt aan de volgende aanvullende interventies/instrumenten:

- Ontwikkeling leergang Integer Handelen voor nieuwe medewerkers (start uitvoering januari 2025): Nieuwe medewerkers krijgen een stevige basis mee over integer handelen.
- Herstart Eerste Hulp bij Agressie (EHBA)-netwerk: Meer zichtbaarheid van het netwerk via communicatiekanalen en mogelijkheden tot voorlichting door EHBA-leden bij teams.
- Handreiking leidinggevenden ontwikkeld: Gepubliceerd begin 2025.
- Communicatiemiddelen herzien (intranet, presentatie onboarding e.d.): Heldere en actuele informatie op o.a. het intranet en bespreken van dilemma's tijdens de onboarding.
- P-dossiers externen gecheckt op vereiste integriteitsverklaringen: inzicht in hoeveel dossiers er nog niet compleet zijn. Acties in 2025 om deze dossiers volledig te maken en het proces op orde te maken zodat elke externe de juiste verklaringen ondertekent en zodat de verklaringen juist opgenomen worden in het dossier.
- Werkbezoeken CIF georganiseerd: Tijdens werkbezoeken van het CIF in het voor- en najaar hebben medewerkers van geselecteerde teams de mogelijkheid gehad om met de commissieleden in gesprek te gaan over hun werk en sociale veiligheid en integriteit.

3.4 Leiderschap en cultuur

Een essentieel uitgangspunt om ervoor te zorgen dat medewerkers positief gedrag vertonen dat overeenkomt met de regels, normen en waarden die we belangrijk vinden is de bijzondere voorbeeldfunctie die de leidinggevenden van het ministerie innemen. Leiderschap en Cultuur wordt nadrukkelijk niet los gezien van integriteit. Om deze functie goed te vervullen zijn trainingen/ dialogen ingezet en handreikingen geschreven om leidinggevenden goed toe te rusten om adequaat te reageren bij ethische dilemma's en ongewenste omgangsvormen.
Het organiseren van reflectiemomenten en voeren van de dialoog vormen belangrijke instrumenten op teamniveau; want hoe beter je elkaar begrijpt hoe makkelijk het is om met elkaar tot resultaat te komen. Binnen alle onderdelen van Financiën, wordt hierop geïnvesteerd (zie paragraaf 3.3).

4. Melden van (vermoedelijke) integriteitschendingen en misstanden

4.1 Algemeen

Wordt een integriteitschending vermoed, dan biedt het ministerie diverse voorzieningen om dit aan te kaarten ('meld- en advieslandschap'). De melder wordt daarbij zo goed als mogelijk ondersteund. Vermoedens van integriteitschendingen kunnen vertrouwelijk worden besproken met bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon ('adviesvraag'). Ook bestaat de mogelijkheid om vermoedelijke integriteitschendingen te melden bij één van de interne meldpunten die zijn ingesteld en extern bij onafhankelijke Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën.

4.2 Onderzoeksbureau Integriteit Financien

Het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (hierna: OIF) is de centrale plek binnen Financiën waar (vermoedens van) integriteitschendingen worden beoordeeld en onderzocht. Iedereen kan meldingen over mogelijke integriteitschendingen indienen bij het centrale meldpunt van OIF. Het OIF is onafhankelijk geplaatst binnen Bureau Beveiligingsautoriteit (hierna: BVA) dat onder het SG-cluster is gesitueerd.

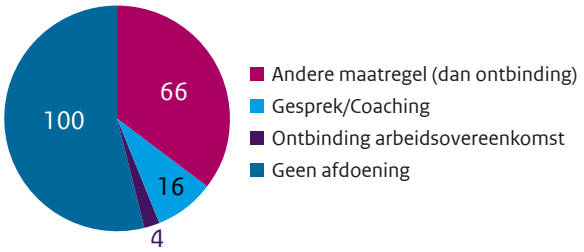
Het OIF is onpartijdig en staat voor een objectieve beoordeling van en onderzoek naar (mogelijke) integriteitschendingen.

4.3 Schets van gesignaleerde trends uit de meldingen en afdoeningen van (vermoedelijke) integriteitschendingen 2024

In 2024 zijn 186 (vermoedelijke) integriteitschendingen afgedaan. Als gekeken wordt naar het soort schending dan heeft het overgrote deel van de schendingen betrekking op 'misbruik van bedrijfsmiddelen/overtreding interne regels' en 'ongewenste omgangsvormen' gevolgd door 'opgepaste gedragingen in de privésfeer'. Er zijn twee (vermoedelijke) misstanden gemeld, maar niet aangetoond.

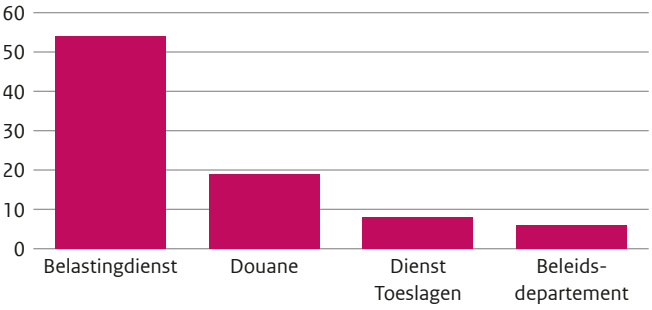
In 100 gevallen bestond geen aanleiding voor een formele afdoening. De overige 86 gevallen zijn met een maatregel afgedaan, waarvan 66 gevallen niet disciplinair zijn afgedaan en 20 met een disciplinaire maatregel.

Aantal afdoeningen in 2024 naar categorie



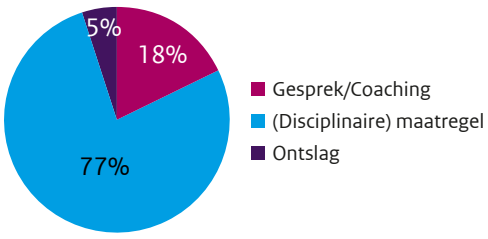
Afgedane maatregelen in 2024 zijn als volgt binnen het ministerie van Financiën verdeeld: Belastingdienst 54, Douane 19, Dienst Toeslagen 8, beleidsdepartement 5.

Aantal afdoeningen in 2024 per onderdeel

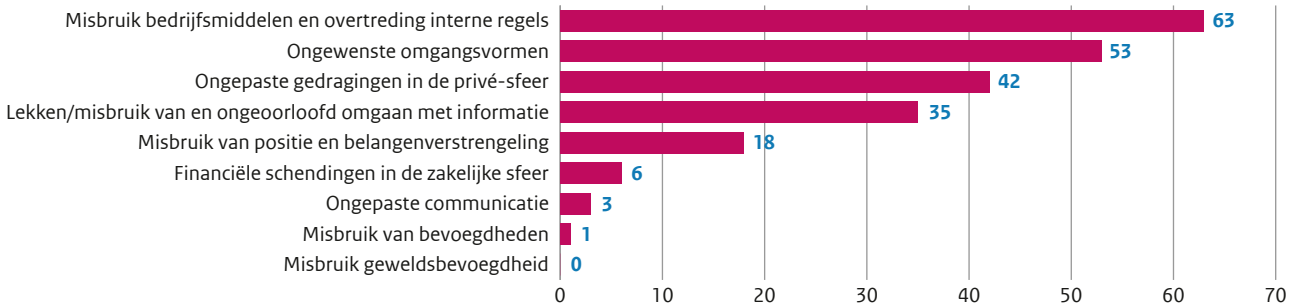


Procentueel gezien zijn van de 86 gevallen die met een maatregel zijn afgedaan, 5% afgehandeld met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst 18% met een gesprek en 77% met een (disciplinaire of andere) maatregel dan ontslag.

Percentage



Aantal geregistreerde incidenten in 2024 naar soort schending



5. Vertrouwenspersonen

5.1 Algemeen

Het ministerie van Financiën heeft rond de 70 vertrouwens-personen met wie medewerkers vertrouwelijk van gedachten kunnen wisselen wanneer zij zijn geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen of vermoedens van integriteitsschendingen. Zij zijn er om een luisterend oor te bieden, informatie en advies te geven en zo nodig door te verwijzen naar het juiste loket en kunnen medewerkers zo nodig ondersteunen bij het indienen van een klacht. De vertrouwenspersonen registreren hun adviesvragen[1] geanonimiseerd. Het jaarverslag 2024 van de vertrouwenspersonen is als bijlage toegevoegd.

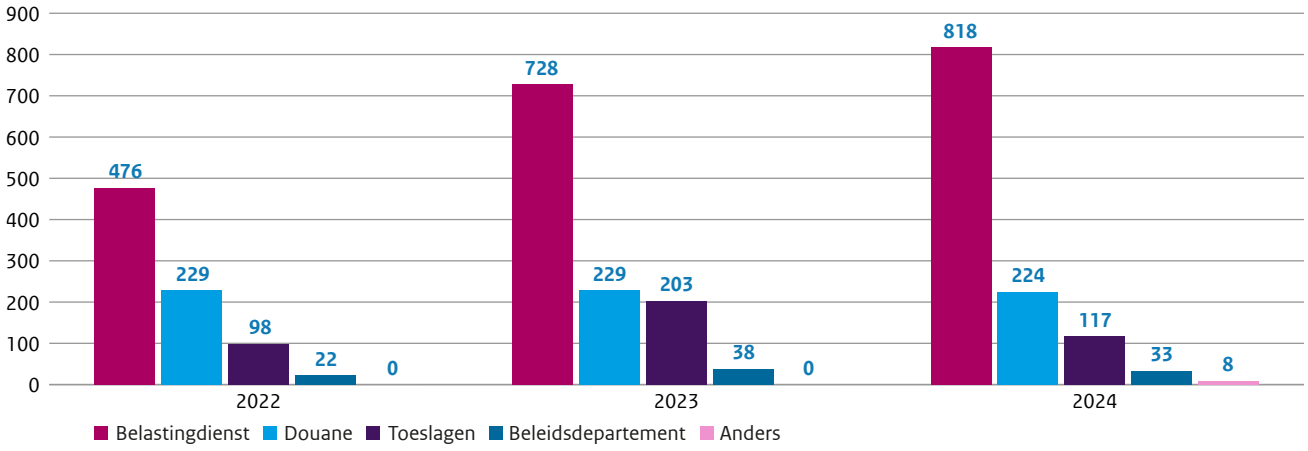
5.2 Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid

In 2024 hebben de vertrouwenspersonen hun werkzaamheden uitgevoerd volgens het Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid. Het Kader is opgesteld door het ministerie van BZK en bevat de uitgangspunten waarbinnen de vertrouwenspersonen binnen de rijksoverheid hun rol uitoefenen. Het Kader draagt daarmee bij aan de betere positionering en verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen.

5.3 Schets van gesignaleerde trends

In 2024 hebben de vertrouwenspersonen van Financiën in totaal 1.200 adviesvragen ontvangen. Dat is vrijwel evenveel als in 2023. In het bijgevoegde jaarverslag van de vertrouwenspersonen wordt duiding gegeven aan het totaalbeeld van de adviesvragen binnen het Ministerie van Financiën hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de Belastingdienst, Dienst Toeslagen, Douane of Beleidsdepartement. Onderstaande grafiek geeft de verdeling aan van het aantal adviesvragen over de verschillende diensten.

Aantal per Dienst



5.4 Aard van de adviesvragen bij vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen registreren hun adviesvragen op acht hoofdcategorieën:

1. Financiële schendingen
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling
3. Lekken en misbruik van informatie
4. Misbruik (gewelds)bevoegdheden
5. Ongewenste omgangsvormen
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels
7. Misdragingen in privésfeer
8. Problematiek personeel en organisatie

Evenals voorgaande jaren hadden in 2024 de meeste adviesvragen betrekking op ongewenste omgangsvormen (683 = 56%) en problematiek in de personele en organisatiesfeer (386 = 32%). Binnen de categorie ongewenste omgangsvormen valt op dat in 219 situaties sprake was van intimidatie. In het jaarverslag wordt nader aangegeven wat de adviesvragers ervaarden als er sprake was van ongewenste omgangsvormen.

5.5 Beklaagden

In 2024 had 57% van de adviesvragen betrekking op een leidinggevende. In 2023 was dat 52%.

Veruit de meeste meldingen over leidinggevenden gingen over ongewenste omgangsvormen gevolgd door problematiek personeel en organisatie. Als ongewenste omgangsvormen ervaren adviesvragers vaak intimidatie en pesten, treiteren, roddelen en buitensluiten. Bij problematiek personeel en organisatie gaat het vaak om een arbeidsconflict.

[1] Om het onderscheid te maken tussen formele meldingen en de ondersteuning door de vertrouwenspersonen, is in dit verslag gekozen voor de term adviesvragen. Hiermee worden alle kerntaken van de vertrouwenspersonen bedoeld. In het jaarverslag van de vertrouwenspersonen worden deze adviesvragen ook 'meldingen' genoemd en wordt beschreven waar de kerntaken uit bestaan.

5.6 Afdoening

In 2024 is ruim de helft van de adviesvragen (56%) afgehandeld met een klankbordgesprek. 111 adviesvragen zijn afgehandeld met een (drie-)gesprek met betrokkenen/leidinggevende/manager. En bij 92 meldingen is adviesvrager doorverwezen: 74 keer naar bijvoorbeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk en achttien keer naar de klachtencommissie, de Commissie sociale veiligheid en Integriteit Financiën (CiF) of het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (OiF). Bij 89 adviesvragen is de directeur geïnformeerd: 66 keer is naar de directeur geëscaleerd en 23 keer is een anoniem signaal afgegeven bij de directeur.

5.7 Situatie van de verzoeker na interventie

Bij 398 adviesvragen (33%) is de situatie genormaliseerd en is het geschil – voor zover daarvan sprake was – opgelost. Bij 238 adviesvragen is de situatie gelijk gebleven en 223 meldingen lopen door in 2025.

Bij de 158 situaties die zijn geregistreerd als ‘anders’ is in veruit de meeste gevallen niet bekend wat de situatie van de adviesvrager na de interventie is. Vaak was er sprake van doorverwijzing of waren een of meer klankbordgesprekken voor de adviesvrager voldoende.

6. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen

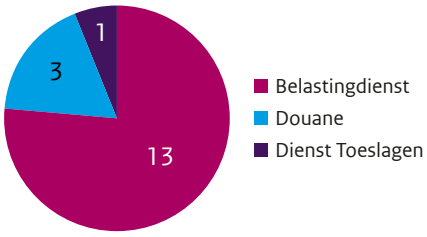
6.1 Algemeen

De klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (Hierna: KOO) is een onafhankelijke klachtencommissie die onderzoek doet naar klachten van medewerkers werkzaam bij de Belastingdienst, Douane of Dienst Toeslagen op het terrein van ongewenste omgangsvormen. Over de uitkomsten van die onderzoeken rapporteert de commissie aan de werkgever en bij een gegrond verklaarde klacht adviseert zij de werkgever over eventueel te nemen maatregelen. De KOO kan een klacht in behandeling nemen als sprake is van minimaal één van de volgende onderwerpen: seksuele intimidatie, intimidatie, discriminatie, pesten & treiteren of agressie & geweld (tussen medewerkers). Een klacht is niet ontvankelijk in de volgende situaties: als het onderwerp van de klacht niet valt binnen de reikwijdte van de bevoegdheid van de KOO of als de klacht niet binnen een termijn van twee jaar wordt ingediend of als vragen onbeantwoord blijven ter beoordeling van de ontvankelijkheid of als de klacht niet tegen een persoon is gericht.

6.2 Klachten en opvolging

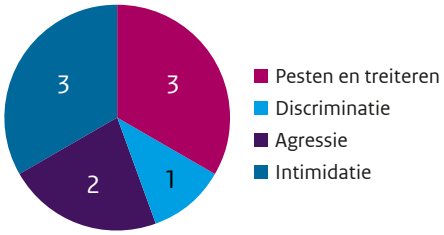
De KOO heeft in 2024 17 klachten ontvangen[2], waarvan na beoordeling 6 ontvankelijk zijn verklaard.

Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen



Een klacht kan zien op meerdere onderwerpen. Binnen de 6 ontvankelijk verklaarde klachten, betreft het de volgende onderwerpen: pesten & treiteren (3), discriminatie (1), agressie (2) en intimidatie (3). Hiervan is er 1 door de klager ingetrokken, 1 is ongegrond verklaard, 3 zijn er nog in behandeling.

Aard van de ontvankelijk verklaarde klachten



[2] Vanuit het beleidsdepartement zijn geen klachten ingediend bij de eigen voorziening (O&P Rijk).

7. Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

7.1 Algemeen

Medewerkers die een vermoeden van een integriteitsschending of misstand willen melden, maar dit niet binnen de eigen organisatie willen doen, kunnen ook terecht bij de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën (CiF). De CiF is onafhankelijk en buiten het ministerie gepositioneerd. De externe commissie is zonder tussenkomst van derden toegankelijk voor alle medewerkers, oud-medewerkers en inhuurkrachten. Zij kunnen vertrouwelijk in gesprek met de commissie en advies vragen over hoe te handelen. De commissie past bij iedere kwestie maatwerk toe en houdt daarbij oog voor het belang van degene die zich tot de commissie wendt.

Met de commissie wordt medewerkers de gelegenheid geboden veilig en (vroeg)tijdig te melden, zodat op tijd iets met signalen kan worden gedaan en we er als Financiën van kunnen leren.

7.2 Meldingen per categorie

Er zijn in 2024 in totaal 21 meldingen gedaan bij de commissie. De meldingen waren divers, vaak complex van aard en soms ook het topje van een ijsberg aan problemen.

CIF

De verdeling van meldingen over de categorieën laat zien dat het grootste deel van de meldingen waarvoor de commissie is benaderd te maken heeft met problemen in de werksfeer. In ongeveer de helft van de meldingen gaat het om als ongewenst ervaren of grensoverschrijdend gedrag. In een groot aantal gevallen hangt het ervaren gedrag samen met een arbeidsrechtelijk geschil of de opvolging daarvan.

7.3 Nadere beschouwing

De commissie geeft in haar jaarrapportage 2024 haar bevindingen over 2024 en haar beschouwingen over de periode 2020 – 2024. De commissie volgt nauwlettend maatschappelijke discussie over de veranderende positie van ambtenaar vanwege de weerslag op haar werkzaamheden. De toeslagenaffaire en kwesties van medewerkers die een lange voorgeschiedenis kennen drukken een stempel op de meldingen die de commissie in 2024 ontving. De commissie benoemt de invloed die de COVID pandemie heeft gehad op relaties tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leidinggevenden. De pandemie leidde tot een versnelling in de mogelijkheden van thuiswerken, maar naast alle voordelen hiervan hebben zij ook gezien dat het kan leiden tot misverstanden en verwijdering. Tenslotte constateert de commissie dat kwesties waar een geschil lijkt te spelen sneller in de sfeer worden getrokken van integriteit of sociale veiligheid. Dit is niet altijd dienend aan een bevredigende oplossing van het geschil en zorgt er soms voor dat het onderliggende probleem niet benoemd wordt. Wel kan het juist bijdragen aan gevoelens van onveiligheid bij leidinggevende of medewerker.

8. Preventieve Integriteitsactiviteiten

8.1 Communicatie-uitingen

Communicatie is een belangrijk middel geweest om blijvende bewustwording te creëren. Financien sluit aan bij Rijksbrede campagnes en uitingen en communiceert structureel en in samenhang over integriteit en sociale veiligheid. Wanneer er handreikingen of trainingen worden ontwikkeld dan worden er verschillende communicatie-interventies ingezet voor de implementatie ervan.

Er zijn diverse activiteiten opgezet om meer duidelijkheid te geven aan de medewerkers over de wijze van melden van (vermoedelijke) integriteitsschendingen. De informatiekanalen binnen alle onderdelen worden actueel gehouden. De meldapp van de Douane is uitgebreid met de mogelijkheid signalen af te geven rond diversiteit en inclusie.

8.2 Voorlichtingsactiviteiten

Nieuwe medewerkers worden tijdens de onboarding actief geïnformeerd over het belang van integer handelen, morele oordeelsvorming en het integriteitsbeleid van de organisatie. Onderdeel daarvan is het afleggen van de eed of belofte. Daarnaast proberen we, door de inzet van dialoog, 'toolbox' en andere instrumenten, van Integriteit een 'normaal' gespreks-onderwerp te maken. Niet beladen, niet zwaar, soms wel moeilijk, maar vanuit een positieve connotatie.

Bijzondere aandacht wordt gevraagd voor het thema weerbaarheid, bijvoorbeeld bij de Douane. Iedere douane-medewerker is in de basis interessant voor kwaadwillende derden. Daarom is al in het wervingstraject deze bewustwording ingebouwd. Die wordt nog eens versterkt door de aandacht voor veiligheid, integriteit en weerbaarheid gedurende de onboarding. In communicatie-uitingen wordt nadrukkelijk ingezet op bescherming, ondersteuning en veiligheid. In het verleden lag het zwaartepunt soms op de sanctie, de straf. Dat bevordert heimelijk handelen. De wetenschap dat de organisatie er ook is om je te helpen en te ondersteunen als dat nodig is stimuleert juist 'de stap naar voren'.

8.3 Dialoogcultuur

Binnen Financiën is er structureel aandacht voor (morele) reflectie. Er worden op veel plekken dialogen georganiseerd op gevoelige, urgente onderwerpen. Denk aan het gesprek over vooroordelen, weerbaarheid, uitsluiting en discriminatie. Ook is er toenemende mate aandacht voor zingevingsvraagstukken.

Binnen alle onderdelen zijn 'dialoogpools' beschikbaar (of worden opgezet) waarbij intern gespreksleiders worden opgeleid en ingezet om op verzoek dialogen over oa. integriteit te faciliteren door middel van verschillende gesprekstechnieken (verdiepende dialogen, waarderend onderzoek, moreel beraad en movie learning). Ook de bestuursraad heeft tweemaal een moreel beraad gehouden.

9. Integriteitsbeleving

Het laatste medewerkersonderzoek dateert uit 2023.
Bijna vijfentwintigduizend medewerkers van Financiën hebben deelgenomen. Financiën zet voortdurend in op sociale veiligheid (van 7,7 naar 7,9; benchmark 7,7), inclusiviteit (7,0 vs. benchmark 6,8) en de bespreking van gewenste omgangsvormen (een 9, op benchmark). Op deze componenten zien wij positieve scores.
De scores liggen niet alleen boven het MO 2021, maar ook op of boven de benchmark. 89% van de respondenten weten bij wie ze met integriteitskwesties terecht kunnen.

10. Nevenwerkzaamheden

10.1 Algemeen

Nevenwerkzaamheden zijn alle werkzaamheden die medewerkers naast het werk als ambtenaar verrichten, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm waarin dit wordt gedaan. Er geldt een meld- en registratieplicht voor nevenwerkzaamheden die de belangen van onze organisatie kunnen raken. Melding en registratie van nevenwerkzaamheden stellen ons gezamenlijk in staat om de toelaatbaarheid ervan vooraf toetsen en (integriteits) risico's tijdig te ondervangen. Zo worden zowel de organisatie als onze medewerkers beschermd. Onverenigbare neven-werkzaamheden hebben betrekking op de volgende aspecten:

- Belangenverstrengeling
- Botsing van belangen
- Schade aan het aanzien van de dienst of van het ambt
- Aantasting van bescherming van uw gezondheid en veiligheid, onder meer op het gebied van arbeidstijd, en/of de gezondheid en veiligheid van uw collega's

Binnen onze organisatie gelden aanvullende regels met betrekking tot nevenwerkzaamheden met een fiscaal karakter (personeels-reglement Financiën, paragraaf 13.13.)

10.2 Aantallen geregistreerde nevenwerkzaamheden

Aantallen geregistreerde nevenwerkzaamheden	
Beleidsdepartement	371
DG Belastingdienst	3.327
DG Douane	630
DG Toeslagen	158
Inspectie BTD	3
MinFin (totaal)	**4.489**

11. Financiële belangen

11.1 Algemeen

Binnen het ministerie van Financiën beschikken we over veel vertrouwelijke financiële gegevens en nemen we beslissingen die grote financiële gevolgen kunnen hebben voor burgers en bedrijven. Van ons wordt dan ook integriteit en zorgvuldigheid verwacht. In de Ambtenarenwet 2017 zijn verplichtingen opgenomen om onder meer (de schijn van) belangenverstrengeling en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie (handel met voorwetenschap) te voorkomen. Die verplichtingen zijn uitgewerkt in de insiderregeling, paragraaf 13.2 en paragraaf 5 van het Personeelsreglement.

11.2 Schijn van (financiële) belangenverstrengeling en handel met voorwetenschap

Bij een raakvlak tussen werk en privé kan de schijn worden gewekt dat vertrouwelijke (werk)informatie is gebruikt voor privédoeleinden of dat privébelangen een rol hebben gespeeld bij beslissingen of handelingen op het werk. Een goede scheiding tussen werk en financiële privébelangen helpt dat te voorkomen. Het zorgt ervoor dat de medewerker niet in lastige situaties terechtkomt, waarin de schijn tegen kan worden gewekt. Ook geeft het burgers en bedrijven het vertrouwen dat we op een integere wijze omgaan met hun gegevens en onze bevoegdheden.

11.3 Voorschriften Ambtenarenwet 2017

In de Ambtenarenwet 2017 staan een aantal voorschriften met betrekking tot financiële belangen en effecten. De werkgever draagt zorg voor:

- het aanwijzen van ambtenaren die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is;
- het aanwijzen van de financiële belangen die deze ambtenaren niet mogen bezitten of verwerven;
- de registratie van de door deze ambtenaren gedane meldingen.

Het is de ambtenaar niet toegestaan om financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of effectentransacties te verrichten waardoor de goede vervulling van uw functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met uw functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

11.4 Verplichtingen van de werkgever (Compliance Officer)

Het ministerie brengt zoveel mogelijk in beeld bij welke functies en bedrijven of sectoren die risico's in het bijzonder spelen. Op die functies worden medewerkers aangewezen als 'insider' en die bedrijven of sectoren worden op een zogenaamde 'restricted list' gezet.

11.5 Verplichtingen van de medewerkers

Indien medewerkers aangewezen zijn als 'insider' dan geldt voor o.a. een meldplicht voor de financiële (privé)belangen en effecten die onder een 'restricted list' vallen of anderszins kunnen raken aan hun werk. Genoemde (privé)belangen en effecten dienen gemeld te worden bij de Compliance Officer van het ministerie.

12. Screening

Screening is bedoeld om de betrouwbaarheid van medewerkers te toetsen en is essentieel om de veiligheid van medewerkers en de organisatie te bevorderen. Gezien de verhoogde risico's op ondermijning en corruptie, maar ook in het kader van internationale spanningen en statelijke actoren is – onder andere in overleg met de medezeggenschap – geïnvesteerd om de realisatie van (versterkte) screeningsmogelijkheden dichterbij te brengen.

13. Analyse

Er is een toename zichtbaar in zowel het aantal geregistreerde meldingen als het aantal adviesvragen over ongewenste omgangsvormen bij vertrouwenspersonen. Hieruit kunnen geen harde conclusies worden getrokken. Een mogelijke verklaring ligt in de groeiende bewustwording rond het belang van het durven uitspreken, melden en centraal vastleggen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen.

Het blijft cruciaal om in te zetten op meldingsbereidheid. Vergeleken met het totale aantal medewerkers binnen ons ministerie, blijft het percentage dat zich meldt met integriteits-kwesties beperkt. Echter, hoe klein deze groep ook is, de impact van onveiligheid op melders en betrokkenen is aanzienlijk. Termen als integriteit en sociale veiligheid zijn beladen en geven gesprekken snel een zwaar karakter, vooral bij thema's als discriminatie of intimidatie. Dit vereist een uiterst zorgvuldige aanpak bij de afhandeling van incidenten, met oog voor alle betrokken partijen.

De afgelopen jaren zijn we alerter geworden op gedrag en voorzichtiger in machtsverhoudingen. Naast duidelijk aantoonbare schendingen kan ook het aanspreken op verantwoordelijkheden in sommige gevallen worden ervaren als misbruik van een positie – afhankelijk van het perspectief. Het objectiveren van (ongewenst) gedrag blijft complex. Wel zien we dat een enkel moment van volledige aandacht en open dialoog kan leiden tot wederzijds begrip, zelfs bij grote verschillen.

14. Ambities 2025

Zoals uit deze jaarrapportage blijkt, is in 2024 is op verschillende manieren geïnvesteerd in het stimuleren van integer gedrag en het voorkomen van integriteitsschendingen, in het treffen van goede voorzieningen voor een zorgvuldige behandeling van (vermoedens van) integriteitsschendingen en incidenten en in het frequent communiceren over aan integriteit gerelateerde onderwerpen. De aanbevelingen – zoals omschreven in het ARK-rapport – worden overgenomen en daarmee wordt in 2025 verdergegaan op de reeds ingezette koers.

Zes centrale ambities krijgen bijzondere aandacht:

1. We bevorderen een cultuur van openheid en verantwoordelijkheid en stimuleren medewerkers om (mogelijke) integriteitskwesties te bespreken (met elkaar, de leidinggevende of een vertrouwenspersoon) en zo nodig te melden (bij één van de meldpunten).
2. We ondersteunen en versterken leidinggevenden een open en veilig werkklimaat te waarborgen.
3. We hebben zicht op fraude- en integriteitsrisico's en treffen – waar nodig – risicobeperkende maatregelen.
4. We beschermen onze medewerkers, onze informatie en onze organisatie als geheel tegen ondermijning.
5. We investeren in vakmanschap, waarin (ethische) reflectie vaste praktijk is.
6. We leren van trends, signalen en (de behandeling en afhandeling van) incidenten.

Bijlage 1 Infographic

Ministerie van Financiën

Jaarverslag 2024

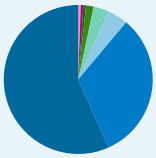
Meldingen bij vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit

De statistieken op een rij

Totaal aantal meldingen

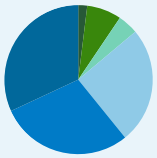
1200 X

Meldingen bij vertrouwens-personen van Ministerie Financiën



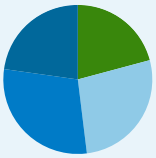
- Ongewenste omgangsvormen **683**
- Problematiek personeel/organisatie ↓ **386**
- Misdragen privé ↑ **51**
- Misbruik bedrijfsmiddelen ↓ **42**
- Misbruik positie ↑ **21**
- Lekken en misbruiken informatie ↑ **6**
- Financiële schendingen ↓ **5**
- Misbruik bevoegdheden ↑ **6**

Ongewenste omgangsvormen



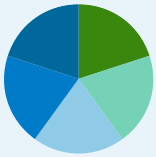
- Intimidatie ↑ **219**
- Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten ↑ **198**
- Overig ↑ **173**
- Discriminatie ↓ **30**
- Seksuele intimidatie/geweld ↑ **50**
- Agressie en geweld ↓ **13**

Problematiek personeel en organisatie



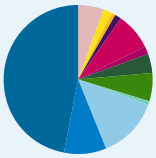
- Onvrede organisatie ↓ **73**
- Arbeidsconflict ↓ **93**
- Overig ↓ **87**
- Functioneringsproblemen ↑ **67**
- PSA (bijv. werkdruk of stress) ↑ **66**

Wie betreft de melding



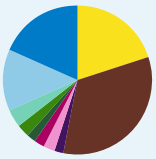
- Leidinggevende ↓ **518**
- Collega's eigen organisatie-onderdeel ↑ **320**
- Medewerkers zelf ↓ **136**
- Medewerkers andere organisatie (onderdeel) ↓ **320**

Wijze waarop is afgedaan



- Klankbordgesprek/-advies ↑ **571**
- (Drie)gesprek ↓ **111**
- Loopt nog ↓ **159**
- Escalatie naar de directeur ↓ **1**
- Doorverwijzing (bm-werk) ↓ **74**
- Overig (bijv mediation) ↓ **50**
- Escalatie DG/LV/ klokkenluidersregeling ↑ **21**
- Aangifte (ambts)misdrijf ↓ **0**
- Geen actie op verzoek van melder ↑ **97**
- Doorverwijzen klachtencom/CIF/OIF ↓ **18**
- Onbekend ↓ **0**
- Ontslag genomen ↓ **0**
- Bijstaan doen melding bij klachtencom/ CIF/OIF ↑ **10**
- Anonieme signalering ↑ **23**
- Escalatie naar directeur met melder **65**

Situatie melder na interventie



- Genormaliseerd ↓ **0**
- Loopt nog ↓ **223**
- Anders (bijv mediation) ↓ **158**
- Andere werkplek binnen dienstonderdeel ↓ **47**
- Andere werkplek buiten dienst ↓ **34**
- Ontslag genomen ↓ **24**
- Arbeidscontract niet verlengd/ ontslag ↓ **26**
- Ziek gemeld ↑ **28**
- Omstandigheden verslechterd ↑ **24**
- Genormaliseerd/opgelost ↑ **398**
- Situatie gelijk gebleven ↓ **0**
- Situatie ongewijzigd ↓ **0**
- Situatie niet opgelost ↑ **238**
- Onbekend **0**

INTEGRITEIT

↓ Gedaald in aantal ten opzichte van vorig jaar
↑ Gestegen in aantal ten opzichte van vorig jaar

Ministerie van Financiën

Jaarverslag 2024

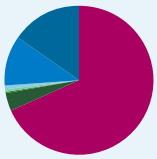
Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (OIF): meldingen en onderzoeken

De statistieken op een rij

Totaal aantal meldingen bij OIF

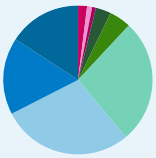
214 X

Melders van schendingen



- Management 33
- Medewerker 23
- Extern 2
- Anoniem 1
- Vertrouwenspersoon 1
- Burger 8
- Decentrale meldpunten 146

Onderwerp melding

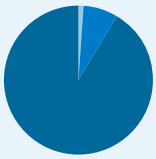


- Ongepast gedrag in de privésfeer ↓ 34
- Lekken/misbruiken informatie ↑ 36
- Misbruik bedrijfsmiddelen/interne regelingen ↑ 61
- Ongewenste omgangsvormen ↑ 58
- Misbruik positie en belangenverstrengeling ↓ 10
- Financiële schendingen ↑ 7
- Ongepaste communicatie ↓ 2
- Misbruik (gewelds)bevoegdheden ↓ 2
- Misstanden (klokkenluidersregeling) ↑ 4

Totaal aantal OIF-onderzoeken

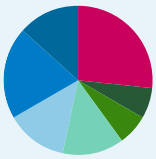
14 X

Aantal onderzoeken



- Geen onderzoek 170
- Volledig feitenonderzoek 14
- Oriënterend onderzoek 2

Feitenonderzoek naar soort schending



- Misbruik bedrijfsmiddelen/interne regelingen 2
- Ongewenste omgangsvormen 3
- Lekken/misbruiken informatie 2
- Misbruik positie en belangenverstrengeling 2
- Misstanden vlg klokkenluider (extern uitbesteed onderzoek 2)
- Misbruik bevoegdheden 1
- Ongepaste communicatie 0
- Financiële schendingen (zakelijk) 0
- Ongepaste gedragingen in privé 4

INTEGRITEIT

Ministerie van Financiën

Jaarverslag 2024

Integriteitsschendingen en betrokkenen

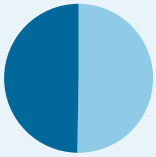
De statistieken op een rij

Totaal aantal betrokkenen

186 X

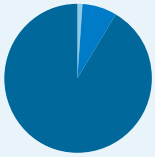
Aantal betrokkenen bij vermoedelijke integriteitsincidenten binnen Financiën

Gedeelte medewerkers



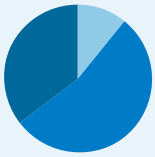
- Niet betrokken medewerkers **40.846**
- Betrokkenen vermoedelijke incidenten **186**
- Totaal aantal medewerkers **41.069**

Betrokkenen: type onderzoek



- Geen onderzoek **170**
- Volledig feitenonderzoek **14**
- Alleen vooronderzoek **2**

Betrokkenen: afdoening

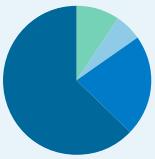


- Niet-disciplinaire afdoening **66**
- Geen afdoening/actie ondernomen **100**
- Disciplinaire sanctie **20**

Aantal afgedane maatregelen

86 X

Afgedane maatregelen per onderdeel:

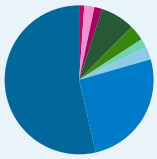


- Belastingdienst **54**
- Douane **19**
- Beleidsdepartement **5**
- Toeslagen **8**

Totaal aantal afdoeningen

186 X

Wijze waarop is afgedaan



- Geen afdoening **100**
- Gesprek/coaching **48**
- Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage **5**
- Beëindigen dienstverband **4**
- Berisping **6**
- Ontslag op eigen initiatief medewerker **14**
- Verminderen IKB-uren **3**
- Verplaatsing **4**
- Financiële afdoening **2**

INTEGRITEIT

Bijlage 2 Overzicht (vermoedelijke) schendingen en afdoeningen 2024

Dit overzicht geeft weer welke (vermoedelijke) integriteitsschendingen er zijn afgedaan in 2024. Het gaat daarbij om aangetoonde en niet aangetoonde schendingen. In het overzicht zijn alleen díe afdoeningen opgenomen, waarbij er daadwerkelijk een betrokkene is waarnaar onderzoek (oriënterend of persoonsgericht onderzoek of beoordeling) is gedaan én over wie een beslissing tot afdoening is genomen. In verband met de privacy van de betrokkene(n) is de inhoud van de (vermoedelijke) schending geanonimiseerd en globaal beschreven. Zo bevatten de beschrijvingen geen weergave van de feiten en (persoonlijke) omstandigheden die ten grondslag liggen aan de schending, terwijl deze aspecten doorslaggevend zijn bij de beoordeling van de vraag of er aanleiding is (nader) onderzoek te doen en of er (naar aanleiding van de onderzoeksresultaten) redenen zijn arbeidsrechtelijke consequenties te verbinden aan het gedrag. Het overzicht kan dan ook niet gebruikt worden als indicatie voor welk gedrag wel of niet disciplinair bestraft kan worden.

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
(p) SG-cluster	Misstanden volgens Klokkenluiders-regeling	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Misstanden volgens Klokkenluiders-regeling	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Misbruik positie en belangen-verstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Ontslag op initiatief van de medewerker
(p) SG-cluster	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
(p) SG-cluster	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
(p) SG-cluster	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
(p) SG-cluster	Financiele schending (in zakelijke sfeer)	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
(p) SG-cluster	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
(p) SG-cluster	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging tijdelijke arbeidsover-eenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Familielid van betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd en gedeeld met derden.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene heeft vermoedelijk valsheid in geschrifte / poging oplichting gepleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onjuiste werktijdverantwoording.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene heeft ongewenste privécontacten.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Vermindering IKB-uren
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Vermindering IKB-uren
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd en gewijzigd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Ongepaste communicatie	Betrokkene heeft zich ongepast geuit.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd en gedeeld met derden.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene komt de fiscale verplichtingen niet na.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Misbruik positie en belangenver-strengeling.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuitingen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongepaste communicatie	Betrokkene heeft zich ongepast geuit.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Verplaatsing
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Niet nakomen van fiscale verplichtingen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Ongeoorloofd raadplegen van vertrouwelijke informatie uit vertrouwelijke systemen van de Belastingdienst.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Misbruik bevoegdheden	Valsheid in geschrifte.	Verplaatsing
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Ontslag op initiatief van de medewerker

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Vermindering IKB-uren
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Financiële afdoening (boete/uitsluiting periodiek)
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd en gedeeld met derden.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft de ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen gebruikt voor privédoeleinden.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Schriftelijke berisping

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Verplaatsing
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Dienst Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft de ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen gebruikt voor privédoeleinden.	Beëindiging tijdelijke arbeidsover-eenkomst, contract, stage
Dienst Toeslagen	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Dienst Toeslagen	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Ontslag op initiatief van de medewerker

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Dienst Toeslagen	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Schriftelijke berisping
Dienst Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Dienst Toeslagen	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft de ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen gebruikt voor privédoeleinden.	Financiële afdoening (boete/uitsluiting periodiek)
Dienst Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfs-middelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Dienst Toeslagen	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Dienst Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Schriftelijke berisping
Douane	Financiele schending (in zakelijke sfeer)	Betrokkene wordt verdacht van diefstal.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Familielid van betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging dienstverband
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Familielid van betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Geen afdoening/actie
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Geen afdoening/actie
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Geen afdoening/actie
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd en gedeeld met derden.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Verplaatsing
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen medewerker.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene heeft ongepast gedrag vertoond in privé-sfeer.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels.	Geen afdoening/actie

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Douane	Misbruik positie en belangenver-strengeling	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging dienstverband
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Betrokkene heeft zich ongepast geuit en gedragen in privétijd.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Douane	Ongepaste gedragingen in privésfeer	Familielid van betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Geen afdoening/actie
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerker heeft zich niet gehouden aan interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.

Bijlage 3 Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2024

Ministerie van Financiën

Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2024

Maart 2025

Deze brochure is een uitgave van:

Rijksoverheid
Postbus 00000 | 2500 AA Den Haag
T 0800 646 39 51 (ma t/m vrij 9.00 – 21.00 uur)

2. juli 2021 | Status definitief

Colofon

Contactpersoon	Persoonsgegevens Korte Voorhout 7 | 2511 CW Den Haag Postbus 20201 | 2500 EE Den Haag
Bijlagen	Twee

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting 4

1 Inleiding 6

2. De rol van de vertrouwenspersoon 7

3. Meldingen 2024 9
- 3.1 Aard van de meldingen 10
- 3.2 Ongewenste omgangsvormen 10
- 3.3 Problematiek personeel en organisatie 12
- 3.4 Beklaagden 15
  - 3.4.1 Leidinggevende als beklaagde 15
  - 3.4.2 Collega als beklaagde 17
- 3.5 Afdoening 18
- 3.6 Situatie van de melder na interventie 19

4. Signalen en aanbevelingen 21

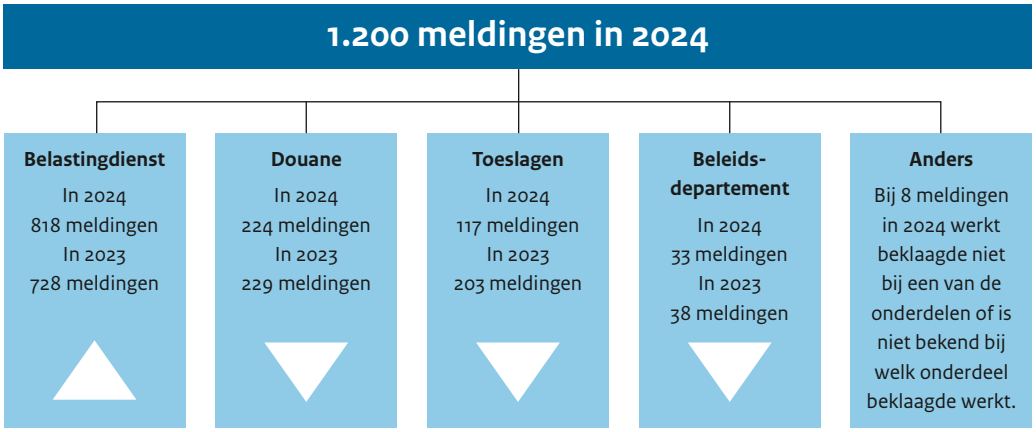
5. Voorlichting 24

6. Vakbekwaamheid en professionalisering vertrouwenspersonen 25

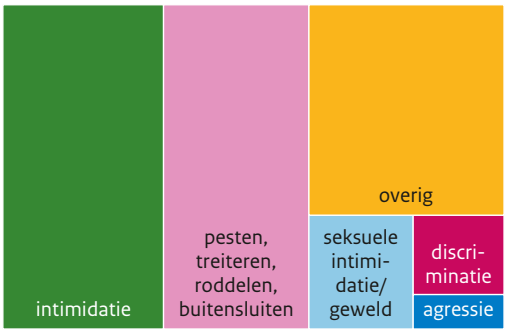
7. Doorkijk naar 2025 27

Bijlagen
- Bijlage 1 Totaal meldingen ministerie van Financiën 28
- Bijlage 2 Belastingdienst, Douane, Toeslagen, beleidsdepartement 31

Managementsamenvatting

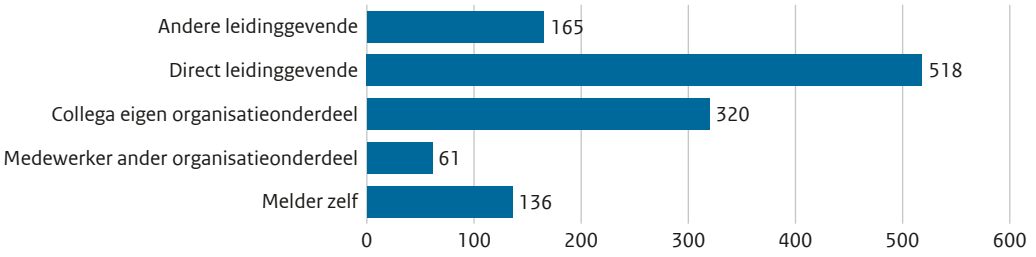


Ongewenste omgangsvormen

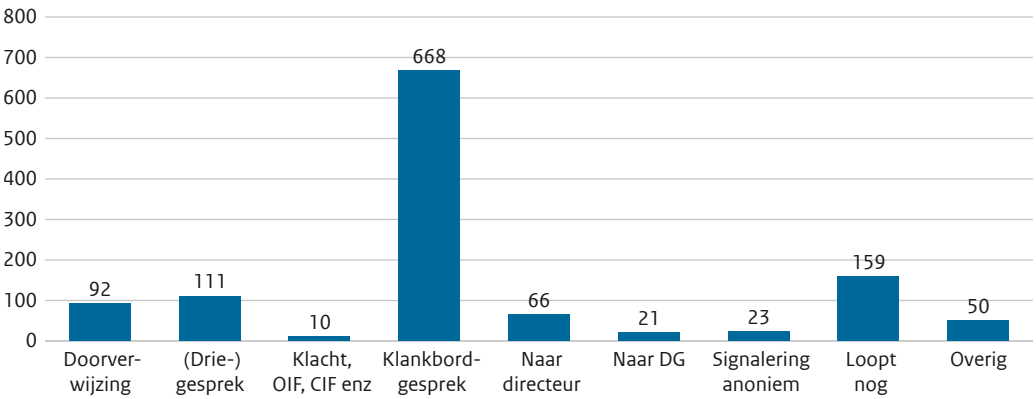


Problematiek personeel en organisatie

Over wie gaat de melding

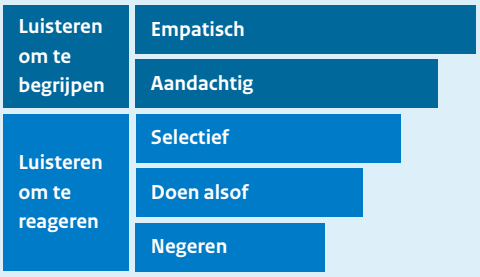


Afdoening



Een goede werkrelatie is essentieel. Aan vrijwel alle meldingen lijken misverstanden en onhandige communicatie ten grondslag te liggen. Meerdere melders geven aan dat zij zich niet gezien, gehoord, gewaardeerd en/of serieus genomen voelen. Melder willen zich een gelijkwaardige gesprekspartner voelen. Dat gevoel kan met name onder druk staan in een (gepercipieerde) functionele en/of hiërarchische verhouding.

Een goede werkrelatie kenmerkt zich door het kunnen voeren van het goede gesprek waarin ieder zich vrij voelt om zich uit te spreken en waarin we meer luisteren om te begrijpen dan om te reageren. Beklaagden én melders lijken vaker selectief te luisteren dan aandachtig of empathisch. Dat is vanuit de spanning van de situatie logisch en tegelijkertijd is het niet behulpzaam. Daarnaast lijkt praten over elkaar vaak gemakkelijker dan praten met elkaar.



Covey, S.R, De zeven eigenschappen van effectief leiderschap (Nederlandse vertaling), Business Contact

Aanbevelingen voor iedereen

1. Een goede werkrelatie vereist geregelde reflectie op het eigen gedrag: bereik ik wat ik wil bereiken op een manier die voor iedereen prettig is? Heb ik voldoende oog voor de ander? Op welk niveau luister ik? Wat kan ik doen om op een hoger niveau te luisteren? Hoe helpt dat om mijn boodschap beter over te brengen?
2. Wanneer je behoefte voelt om over iemand te spreken, onderzoek dan waar die behoefte uit voorkomt en wat maakt dat je liever over en niet met de ander wilt spreken. Het kan helpen om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon om je gedachten beter op een rijtje te krijgen.

Aanbevelingen voor leidinggevenden

3. Wees je te allen tijde bewust van je voorbeeldfunctie en treedt op tegen alle vormen van grensoverschrijdend gedrag. Alleen wanneer onaanvaardbaar gedrag wordt benoemd en gecorrigeerd, kunnen mensen worden geholpen hun gedrag te verbeteren.
4. Geef – indien aan de orde – aan dat je actie onderneemt en dat je vanuit het oogpunt van vertrouwelijkheid en privacy geen nadere informatie kan geven over wat die actie inhoudt.
5. Schakel deskundige hulp van een mediator in bij conflicten tussen medewerkers. Een leidinggevende van een of beide medewerkers kan nooit de neutrale en onafhankelijke positie vervullen die bij het oplossen van conflicten essentieel is.
6. Stop het gesprek wanneer je jezelf niet veilig voelt of wanneer een medewerker aangeeft zich niet veilig te voelen. Geef aan dat je het gesprek op een ander moment voortzet. Overweeg of je dat vervolggesprek alleen voert of dat het wenselijk om je te laten bijstaan. Geef – in dat laatste geval – aan de medewerker aan dat jij je bij die nieuwe afspraak laat bijstaan en adviseer de medewerker om zich ook te laten bijstaan (bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon). Houd bij de planning van dat gesprek ook rekening met de mogelijkheden van de vertrouwenspersoon. Overweeg of gespreksbegeleiding of mediation een optie kunnen zijn.
7. Check in voorkomende gevallen de juridische juistheid van een voorgenomen beslissing. Houd daarbij ook oog voor de gepercipieerde rechtvaardigheid van degene die de beslissing betreft.
8. Stimuleer medewerkers in hun ontwikkeling zodat zij voor de organisatie behouden blijven. De beste oplossing voor de korte termijn is niet altijd ook de beste oplossing voor de langere termijn.
9. Draag uit dat het werk van vertrouwenspersonen belangrijk is en sta open voor hun inzichten. Vertrouw op de deskundigheid en neutraliteit van de vertrouwenspersoon. Voelt de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon bij een gesprek als onprettig, maak dat dan bespreekbaar.

1 Inleiding

Ook in 2024 hebben collega's via verschillende kanalen de weg naar een vertrouwenspersoon weten te vinden en hebben zij de ruimte gevonden om in vertrouwelijkheid hun situatie bespreekbaar te maken. Dit vertrouwelijke karakter en het feit dat de regie altijd bij de melder blijft, zijn voor veel melders essentieel om hun verhaal te willen doen.

In dit jaarverslag geven wij informatie over de 1.200 meldingen die in 2024 bij ons zijn ingediend. Ter vergelijking: in 2023 zijn 1.198 meldingen bij ons ingediend.

Leeswijzer

In verslag bespreken wij de aard van de problematiek die melders ervaren en geven we informatie of de melding gaat over de gedragingen van een leidinggevende, een collega van het eigen organisatie-onderdeel, een medewerker van een ander organisatieonderdeel of over de melder zelf. Ook beschrijven we hoe de melding is afgedaan en wat de situatie van melder is na interventie. En wij formuleren negen aanbevelingen.

Daarnaast besteden we aandacht aan voorlichting, vakbekwaamheid en professionalisering.

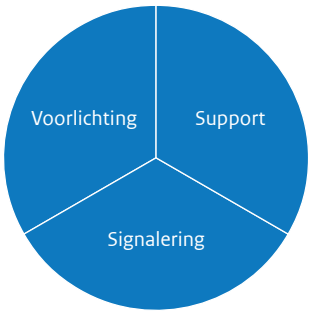
Melding, melder en Tellijst

Wij gebruiken de term melding wanneer iemand contact opneemt met een vertrouwenspersoon om informatie over een situatie te delen. De melder is degene die contact met de vertrouwenspersoon opneemt en de melding doet. Een melding kan overal over gaan en leidt vaak tot meerdere contact-momenten. Alle contactmomenten over dezelfde situatie vormen met elkaar één melding. Alle meldingen worden anoniem en niet naar een persoon herleidbaar geregistreerd in de zgn. Tellijst. In de Tellijst registreren de vertrouwenspersonen informatie over degene over wie de melding gaat (de beklaagde). Ook duidt de vertrouwenspersoon de aard van de meldingen en de manier waarop de melding is afgehandeld. En de vertrouwenspersoon legt vast wat de situatie van de melder na interventie is. De informatie in de Tellijst vormt de basis voor het jaarverslag.

2. De rol van de vertrouwenspersoon

Wat doet de vertrouwenspersoon?
De kernfuncties van de vertrouwenspersoon zijn:
1. Support
2. Voorlichting
3. Signalering

Om op een professionele manier invulling te kunnen geven aan deze drie kernfuncties is het bijhouden en verder vergroten van vakkennis essentieel. Vakbekwaamheid wordt daarom soms ook gezien als vierde kernfunctie. In hoofdstuk 6 staat meer informatie over het verder vergroten van de vakbekwaamheid en professionalisering van de vertrouwenspersonen.



Vakbekwaamheid

Support
Support omvat het opvangen, begeleiden, informeren, reflecteren en adviseren van medewerkers waar het gaat om ongewenst gedrag, (mogelijke) integriteitsschendingen en misstanden.

De vertrouwenspersoon luistert naar hetgeen de melder bezighoudt. Soms is dat voldoende. Soms is er behoefte aan meer. Wanneer de melder alles heeft kunnen vertellen, helpt de vertrouwenspersoon bij het in kaart brengen van de verschillende mogelijke vervolgstappen. In die zin adviseert de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon doet geen uitspraak over welke vervolgstap in de gegeven situatie de beste zou zijn. Melders beslissen zelf of, en welke vervolgstappen zij – al dan niet samen met de vertrouwenspersoon – zetten. De regie blijft bij de melder!

In situaties waarin iets anders nodig is dan de vertrouwenspersoon kan bieden, wijst de vertrouwenspersoon door naar iemand die wel verder kan helpen.

De vertrouwenspersonen besteden ongeveer 32% van hun tijd aan support.

Voorlichting
De vertrouwenspersoon geeft informatie en voorlichting over de rol en taken van de vertrouwenspersoon en fungeert als vraagbaak voor integriteitsvraagstukken en (on)gewenste omgangsvormen.

De vertrouwenspersonen besteden ongeveer 7% van hun tijd aan voorlichtingsactiviteiten.

Signalering
De vertrouwenspersoon rapporteert periodiek generiek en geanonimiseerd over gesprekken en signaleert trends en aandachtsgebieden. Op basis daarvan geeft de vertrouwenspersoon aan de werkgever en de ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd advies over integriteitsrisico's en het voorkomen en/of beëindigen van ongewenste omgangsvormen.

De vertrouwenspersonen besteden ongeveer 9% van hun tijd aan voorlichtingsactiviteiten.

Vertrouwelijkheid
Wat met de vertrouwenspersoon wordt besproken, blijft tussen de melder en de vertrouwenspersoon. Maar in bepaalde situaties is de vertrouwenspersoon wettelijk verplicht de vertrouwelijkheid te doorbreken. Bijvoorbeeld als er sprake is van een (ambts-)misdrijf.

Wie kan bij de vertrouwenspersoon terecht?

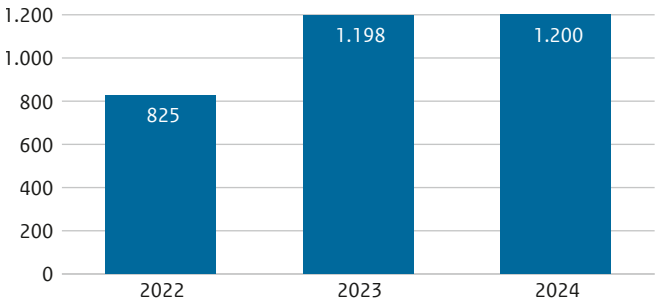
De vertrouwenspersonen zijn er voor iedereen die werkt(e) bij of voor het ministerie van Financiën, Belastingdienst, Douane en Toeslagen. Zij zijn niet gebonden aan een locatie of organisatieonderdeel. Melders mogen dus ook contact opnemen met een vertrouwenspersoon van een heel ander onderdeel of een heel andere locatie dan waar de melder zelf werkt.

De vertrouwenspersoon ontvangt zowel meldingen van medewerkers-niet leidinggevenden als ook van medewerkers-leidinggevenden. Medewerkers-leidinggevenden nemen contact op met een vertrouwenspersoon over situaties die henzelf betreffen en steeds vaker ook als het gaat om situaties waarmee zij zich in hun rol van leidinggevende zien geconfronteerd. Zij benaderen de vertrouwenspersonen steeds vaker om te sparren hoe om te gaan met bepaalde situaties tussen medewerkers of binnen een team.

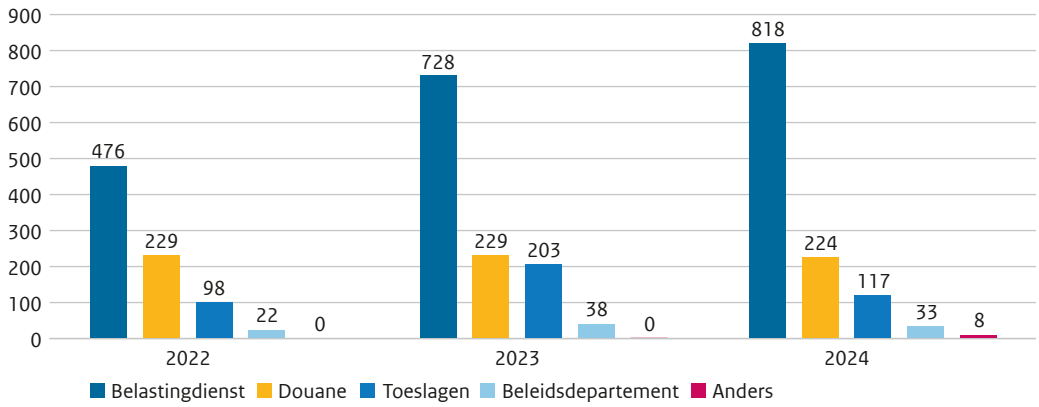
3. Meldingen 2024

In 2024 zijn 1.200 meldingen ontvangen. Dat is vrijwel evenveel als in 2023. Voor een uitgebreid cijfermatig overzicht zie bijlage 1.

Aantal meldingen 2024



Aantallen per dienst



In dit verslag besteden wij aandacht aan het totaalbeeld van de meldingen die zijn gedaan bij alle vertrouwenspersonen binnen het ministerie van Financiën. In bijlage 1 staat het overzicht van het aantal meldingen per onderdeel verdeeld over de verschillende (sub)categorieën. Van acht meldingen is als onderdeel geregistreerd 'Anders'. Soms is dat omdat de vertrouwenspersoon niet weet bij welk onderdeel degene over wie de melding gaat, werkt. Soms is dat omdat degene over wie de melding gaat niet of niet meer binnen het ministerie van Financiën werkt.

Bij eerdere jaarverslagen zijn meldingen over gedragingen van medewerkers werkzaam bij Audit Dienst Rijk (ADR) en Domeinen Roerende Zaken (DRZ) gerekend tot meldingen over gedragingen van medewerkers Belastingdienst. Omdat ADR en DRZ onderdeel uitmaken van het beleidsdepartement is dat niet correct. Dat is in dit verslag gecorrigeerd hetgeen concreet betekent dat er ten opzichte van eerdere jaarverslagen in de cijfers over 2022 en 2023 een kleine verschuiving is in de aantallen meldingen van Belastingdienst en beleidsdepartement.

In dit verslag maken wij geen onderscheid tussen de Belastingdienst, Toeslagen, Douane of beleids-departement. Voor de Belastingdienst, Douane en Toeslagen zijn separate jaarverslagen opgesteld.

3.1 Aard van de meldingen

De vertrouwenspersonen registreren hun meldingen op acht hoofdcategorieën:
1. Financiële schendingen
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling
3. Lekken en misbruik van informatie
4. Misbruik (gewelds)bevoegdheden
5. Ongewenste omgangsvormen
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels
7. Misdragingen in privésfeer
8. Problematiek personeel en organisatie

Evenals in eerdere jaren hadden in 2024 de meeste meldingen betrekking op ongewenste omgangvormen of problematiek personeel en organisatie.

3.2 Ongewenste omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Agressie en geweld	15	16	13	3%	3%	2%
Discriminatie	28	46	30	6%	8%	4%
Intimidatie	197	196	219	44%	32%	32%
Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten	99	158	198	22%	26%	29%
Seksuele intimidatie/geweld	27	40	50	6%	7%	7%
Overig	78	150	173	18%	25%	25%
Totaal	**444**	**606**	**683**			

Agressie en geweld

De meldingen betroffen hoofdzakelijk verbaal geweld en intimidatie. Soms was sprake van fysiek geweld.

Zeven meldingen zijn afgehandeld in 2024. Drie meldingen lopen door in 2025.

Bij twee meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij zes meldingen is de situatie niet genormaliseerd[1] en bij twee meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Discriminatie

De meldingen betroffen discriminatie op afkomst, arbeidsparticipatie, genderidentiteit, geslacht, kolfrecht, kleur, leeftijd, seksuele geaardheid en uiterlijk. In de meeste situaties ervaarden melders dat zij zelf werden gediscrimineerd, soms ervaarden melders discriminatie jegens collega's.

22 meldingen zijn afgehandeld in 2024. Acht meldingen lopen door in 2025.

Bij acht meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij negen meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij vijf meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Intimidatie

Bij de meldingen over intimidatie ervaarden melders:
- gebrek aan empathie en angstcultuur
- schreeuwen, stemverheffing

1 Onder genormaliseerd verstaan wij dat melder verder kan in de huidige werkomgeving. Onder niet genormaliseerd verstaan wij iedere andere uitkomst dan genormaliseerd. De situatie die melder ervaarde is dan niet opgelost, melder is uit dienst, heeft een andere functie of heeft zich ziekgemeld.

- belediging, grof, kleinerend en neerbuigend taalgebruik waaronder seksistische opmerkingen over vrouwen
- discriminatie en ondermijning
- intimiderende, dwingende communicatie, manipulatie, niet luisteren, direct oordelen
- gebrek aan hoor en wederhoor
- machtsmisbruik
- niet worden gezien als gelijkwaardige gesprekspartner
- dwarsbomen in het werk, oneerlijke behandeling
- stalking en lastig vallen
- ongepaste aanraking
- druk om bijvoorbeeld privé informatie te delen, zich niet ziek te melden, eerder met pensioen te gaan, te werken tijdens ziekte
- druk om gespreksverslagen goed te keuren
- delen vertrouwelijke informatie
- geen/onvoldoende rekening houden met privé situatie

174 meldingen zijn afgehandeld in 2024. 45 meldingen lopen door in 2025.

Bij 72 meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 81 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij 21 meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten

Bij de meldingen over pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten ervaarden melders:
- (weg)pesten, intimidatie, dwingen, negeren, onheuse bejegening, belediging, denigrerende opmerkingen
- verbaal geweld, uitschelden
- machtsmisbruik
- onprettige communicatie
- grof taalgebruik en ongewenste grappen over seksuele geaardheid en uiterlijk
- discriminatie
- delen persoonlijke/vertrouwelijke informatie, waaronder schending geheimhouding mediation
- wegnemen werkzaamheden
- knelpunten bij re-integratie
- negatieve bejegening bij ziekte
- conflict, onvriendelijke opmerkingen, roddel
- kritiek zonder dat de degene die de kritiek uit daarover in gesprek wil gaan
- onverwachte slechte beoordeling, onjuiste verslaglegging functioneringsgesprek
- niet serieus genomen
- tegenwerking bij doorstroming naar een ander functie
- verplichting op kantoor te werken terwijl collega's mogen thuiswerken

Sommige melders zijn leidinggevenden die met de vertrouwenspersoon wilden sparren over een situatie in hun team.

176 meldingen zijn afgehandeld in 2024. 31 meldingen lopen door in 2025.

Bij 47 meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 88 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij 32 meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Seksuele intimidatie/geweld

Bij de meldingen over seksuele intimidatie/geweld ervaarden melders:
- onveiligheid, bedreiging, seksueel grensoverschrijdend gedrag, stalking
- denigrerend gedrag naar vrouwen, vrouwonvriendelijk gedrag, seksistische opmerkingen
- ongewenste aanraking
- ongewenst flirten, amoureuze intenties/wens relatie

- ongewenste opmerkingen over uiterlijk
- toespelingen op seksuele situaties, intieme gespreksstof, ontvangen seksueel getinte berichten, uitnodiging in thuissituatie
- pronken met en praten over lichaamsdelen
- hernieuwde samenwerking met collega waar eerder een voorval mee is geweest
- terugdraaien maatregelen jegens dader

Sommige melders zijn leidinggevenden die met de vertrouwenspersoon wilden sparren over een situatie in hun team.

38 meldingen zijn afgehandeld in 2024. Twaalf meldingen lopen door in 2025.

Bij 24 meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij dertien meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij één melding is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Overig

173 meldingen zijn geregistreerd als 'Overig'. Het terugbrengen van het aantal registraties onder 'Overig' heeft in 2025 de aandacht.
De als 'Overig' geregistreerde meldingen lijken vooral betrekking te hebben op:

- een combinatie van ervaren knelpunten
- arbeidsconflict en/of functioneringsproblemen
- samenwerkingsproblemen of zorgen over mogelijke toekomstige samenwerkingsproblemen na terugkeer van een of meer zieke collega's
- als onprettig ervaren communicatie en/of intimidatie, al dan niet seksueel getint
- ander ongewenst gedrag en pesten, treiteren, roddelen of buitensluiten

140 meldingen zijn afgehandeld in 2024. 33 meldingen lopen door in 2025.

Bij 76 meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 45 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij negentien meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

3.3 Problematiek personeel en organisatie

Vertrouwenspersonen staan primair opgesteld voor meldingen over ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesties. Zij hebben in beginsel geen rol bij problematiek personeel en organisatie. Toch bieden zij ook daar een luisterend oor en zetten zij zich in om melders verder te helpen. Bij dit soort meldingen heeft die hulp met name betrekking op elementen van ongewenst gedrag en/of integriteit. Voor andere hulp verwijst de vertrouwenspersoon de melder door. Bij meldingen over problematiek personeel en organisatie wordt daarom vaker doorverwezen dan bij meldingen over ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesties.

Problematiek personeel en organisatie	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Arbeidsconflict	63	116	93	24%	25%	24%
Functioneringsproblemen	33	60	67	12%	13%	17%
Onvrede organisatie	85	108	73	32%	23%	19%
PSA (werkdruk, stress etc)	30	61	66	11%	13%	17%
Overig	55	122	87	21%	26%	23%
Totaal	**266**	**467**	**386**			

Arbeidsconflict

Bij de meldingen over arbeidsconflict ervaarden melders:

- een officiële waarschuwing, op non-actiefstelling
- spanningen bij procedure functieherwaardering/afhouden functieweging

- het niet nakomen van afspraken, geen of onvoldoende begeleiding
- contractbeëindiging tijdens ziekte, contractverlenging in plaats van een vast contract, onduidelijkheid over status contract, onterecht ontslag
- druk om te solliciteren/vertrekken, (voornemen tot) overplaatsing naar een andere functie, van functie afhalen, gevoel te worden weggewerkt, angst voor ontslag
- knelpunten omtrent verzoek overplaatsing in verband met persoonlijke omstandigheden
- tegenwerking bij streven naar andere functie, knelpunten in sollicitatieprocedure
- verplichting om alle dagen op kantoor te werken
- te lage inschaling
- geen werkzaamheden hebben
- te hoge werkdruk
- problemen bij re-integratie, niet accepteren/verwerken ziekmelding, niet 100% betermelden, knelpunten rond aangepast werk om gezondheidsredenen
- druk om onmiddellijk te reageren tijdens ziekte
- meningsverschil over CAO-regeling, verschil van inzicht over arbeidsvoorwaarden/rechtspositie, onduidelijkheid/verschil van inzicht omtrent verlofuren en ziekte, onverwacht intrekken faciliteiten
- het vermelden van bijzondere persoonsgegevens in p-dossier
- kritiek op houding en gedrag, verschil van inzicht over functioneren, anonieme en/of onverwachte kritiek op functioneren, niet weten wat kritiek op het functioneren is
- micromanagement
- verschil van inzicht juistheid urenregistratie
- stroeve samenwerking, onprettige communicatie, ongepaste opmerkingen
- onvoldoende waardering, onvoldoende ruimte voor eigen inbreng
- intimidatie, pesten, buitensluiten, denigrerend gedrag, gevoel niet serieus te worden genomen, gevoel oneerlijk te worden behandeld

79 meldingen zijn afgehandeld in 2024. Veertien meldingen lopen door in 2025.

Bij 29 meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 40 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij tien meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Functioneringsproblemen

Bij de meldingen over functioneringsproblemen ervaarden melders:

- knelpunten over inhoud functioneringsverslag, druk om verslag goed te keuren
- knelpunten in het functioneren als gevolg van persoonlijke omstandigheden, anonieme meldingen over functioneren, geen hoor en wederhoor, onverwachte kritiek op functioneren, onverwachte aanzegging verbetertraject onduidelijkheid over noodzakelijke verbeterpunten, onvoldoende begeleiding/inwerken, onjuiste beoordeling, onhaalbare doelstellingen
- niet functionerende collega, niet functionerende teamleider, onbetrouwbare leidinggevende
- niet nakomen afspraken, ongelijk behandeling, ontbreken eenduidig beleid, discussie over omvang productie, niet voldoen aan diplomavereisten voor functie, onverwachte negatieve uitslag assessment
- discussie over verplichte kantoordagen
- geen waardering nevenwerk
- knelpunten re-integratietraject
- gevoel dat inlener van melder af wil, gevoel niet positief kritisch te kunnen zijn
- moeizame werkrelatie, onprettig communicatie, bot gedrag leidinggevende, slecht contact met leidinggevende, onhandige communicatie, intimidatie, negeren, onheuse bejegening
- (zonder overleg) aanwezigheid HR bij gesprek
- delen vertrouwelijke communicatie
- geen contractverlenging
- samenwerking tussen collega's
- wijziging inhoud functie, niet eens met structuurwijziging

45 meldingen zijn afgehandeld in 2024. 22 meldingen lopen door in 2025.

Bij zeventien meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 22 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij zes meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Onvrede organisatie

Bij de meldingen over onvrede organisatie ervaarden melders:

- onveilige werksituatie, onvrede werkplek, onvrede werkafspraken
- onvrede keuzes management, beleid, veranderingen, processen, gang van zaken
- niet gehoord voelen in kritische vragen over toepassing procedures
- onvrede uitvoeren functionerings- en contractbeleid, onvrede niet verlengen contract, onvoldoende (stage)begeleiding, onterechte beschuldiging disfunctioneren
- onvrede omgaan met medewerkers bij interne vacatures, geheimzinnigheid rond vervulling van vacatures, geen steun bij vinden andere plek in de organisatie, onvrede terugkoppeling selectiegesprek
- onvrede met gebrek aan mogelijkheden om het werk goed te kunnen verrichten, gebrek aan materiaal, inloggegevens enz gedurende eerste weken van het contract
- onvoldoende gehoord en gesteund voelen, bijvoorbeeld in werk-privé balans, burn out klachten, ongelukkig op het werk, geen oog voor capaciteiten
- zorgen om collega
- moeite houding en gedrag leidinggevende, weinig steun, niet gehoord voelen, verstoorde communicatie, minimaal contact bij ziekte, kennismaking zien als p-gesprek
- niet nakomen afspraken/toezeggingen, wegnemen werkzaamheden, opheffen werkzaamheden, overplaatsing, ongelijke behandeling, druk om met pensioen te gaan
- niet ingrijpen leidinggevende bij ongewenste situatie ondanks toezeggingen
- schreeuwen, roddelen, niet serieus nemen, delen vertrouwelijke informatie
- twijfels leidinggevende over nevenfunctie

63 meldingen zijn afgehandeld in 2024. Tien meldingen lopen door in 2025.

Bij 20 meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 36 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij zeven meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, stress etc)

Bij de meldingen over psychosociale arbeidsbelasting ervaarden melders:

- slechte planning toedelen werkzaamheden, teveel taken, zonder overleg toedelen extra taken, te hoge administratieve druk, hoge werkdruk omdat collega's hun werk niet doen, door hoge werkdruk niet de gewenste kwaliteit kunnen leveren, bezettingsproblemen
- niet mogen/kunnen doorontwikkelen, teveel druk op productie, te weinig begeleiding/inwerken
- stress/burn out klachten, samenwerkingsproblemen, roddelen, vooroordelen, onheuse bejegening, onnodige druk, niet gewaardeerd voelen, geen/onvoldoende oog voor kwaliteiten, niet nakomen afspraken, wisselende signalen over functioneren
- niet soepel verlopend re-integratie traject, druk om te werken ondanks ziekte en oordeel bedrijfsarts, tegenwerking toegang bedrijfsarts, verplichting opnemen verlof na ziekmelding
- gevoel niet gezien en niet gehoord te worden, onvoldoende oog voor persoonlijke omstandigheden (waaronder ziekte), weinig betrokkenheid, knelpunten zorgverlof, balans werk-privé
- moeite met communicatie leidinggevende, negeren, pesten negatieve werksfeer, opstellen eigen regels door leidinggevende met betrekking tot arbeidsvoorwaarden
- onvrede nieuwe structuren van waardering en beloning
- geen contractverlenging
- moeten solliciteren op eigen functie
- zorgen om collega

51 meldingen zijn afgehandeld in 2024. Vijftien meldingen lopen door in 2025.

Bij zeventien meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 27 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij zeven meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

Overig

87 meldingen zijn geregistreerd als 'Overig'. Het terugbrengen van het aantal registraties onder 'Overig' heeft in 2025 de aandacht.

De als 'Overig' geregistreerde meldingen lijken vooral betrekking te hebben op de relatie tussen melder en leidinggevende/supervisor/begeleider/vaktechnisch aanspreekpunt. Een aantal melders heeft onvrijwillige, ongemotiveerde en/of niet besproken rechtspositionele wijzigingen ervaren, zoals wijziging van standplaats, degradatie en verlaging van de salarisinschaling. Sommige melders gaven aan dat er beloningsverschillen zijn tussen medewerkers die dezelfde functie vervullen. Een aantal melders voelt zich niet goed ingewerkt en/of begeleid. Vaak wilden melders sparren met de vertrouwenspersoon over de vraag hoe om te gaan met de situatie waarin zijn verkeerden. Soms hadden melders een praktische vraag over bijvoorbeeld regelgeving

76 meldingen zijn afgehandeld in 2024. Elf meldingen lopen door in 2025.

Bij 33 meldingen is de situatie genormaliseerd. Bij 23 meldingen is de situatie niet genormaliseerd en bij 20 meldingen is niet bekend wat de situatie van melder na interventie is.

3.4 Beklaagden

De vertrouwenspersonen registreren op hoofdlijnen over wie er een melding wordt gedaan: zij registeren of het gaat om het gedrag van een leidinggevende, een collega van een eigen organisatieonderdeel, een medewerker van een ander organisatieonderdeel, of om de melder zelf.

In situaties waarin de melding de melder zelf betreft, heeft de melding geen betrekking heeft op een aanwijsbare andere persoon.

In de tabel hierna is zichtbaar dat er minder meldingen betrekking hadden op de melder zelf. Het aantal meldingen over een medewerker van een ander organisatieonderdeel is in de afgelopen drie jaren gelijk gebleven. In 2024 gingen – in vergelijking met 2023 – meer meldingen over een leidinggevende en over een collega van het eigen organisatieonderdeel.

Beklaagden	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Melder zelf	141	221	136	17%	18%	11%
Leidinggevende	415	627	(683)[2]	50%	52%	(57%)[2]
Direct leidinggevende			518			43%
Andere leidinggevende			165			14%
Collega eigen organisatieonderdeel	208	282	320	25%	24%	27%
Medewerker ander organisatieonderdeel	61	61	61	7%	5%	5%
Onbekend		7			1%	

3.4.1 Leidinggevende als beklaagde

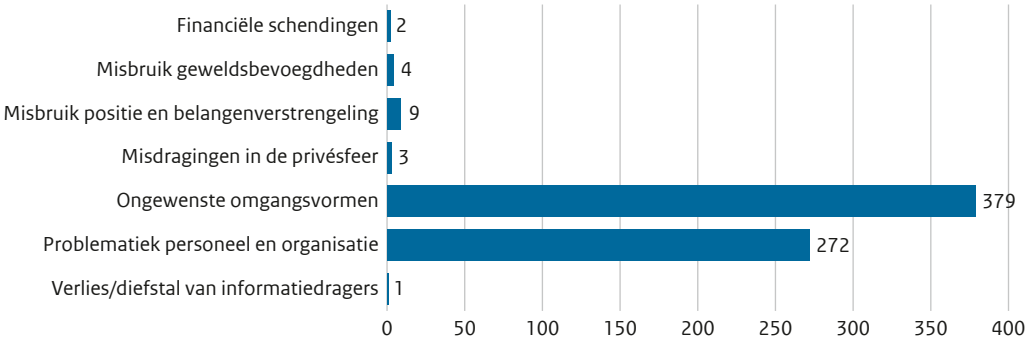
In 2024 had 57% van de meldingen betrekking op een leidinggevende. In 2023 was dat 52%.

Dat veel meldingen betrekking hebben op een leidinggevende is voorstelbaar, omdat leidinggevenden vaak worden gezien als eerste aanspreekpunt wanneer er iets speelt. Op intranet staat bijvoorbeeld: Heb je vragen over integriteit, zit je met een dilemma, signaleer je een mogelijk integriteitsrisico of een integriteits-schending? Of heb je te maken met ongewenste omgangsvormen? Dan is jouw leiding-gevende het eerste aanspreekpunt. Mede daardoor leeft bij medewerkers én leidinggevenden vaak de gedachte dat men eerst bij de leidinggevende moet melden en pas daarna contact mag opnemen met de

[2] In 2024 is een onderscheid gemaakt tussen direct leidinggevende en andere leidinggevende. Voor de vergelijkbaarheid zijn die twee categorieën hier opgeteld.

vertrouwenspersoon. Met een zekere voorzichtigheid lijkt daarom aannemelijk dat meldingen die niet de leidinggevende betreffen vaak bij leidinggevenden worden gedaan en vooral meldingen die wel de leidinggevende betreffen bij de vertrouwenspersoon worden gedaan. Om hier goed zicht op te krijgen is nader onderzoek noodzakelijk. Het onttrekt zich immers aan onze waarneming welke meldingen elders worden ingediend.

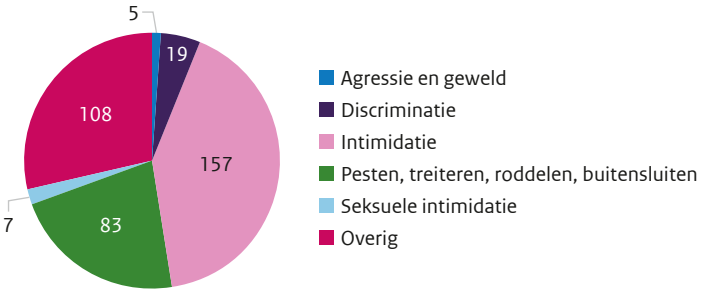
Leidinggevende als beklaagde 2024



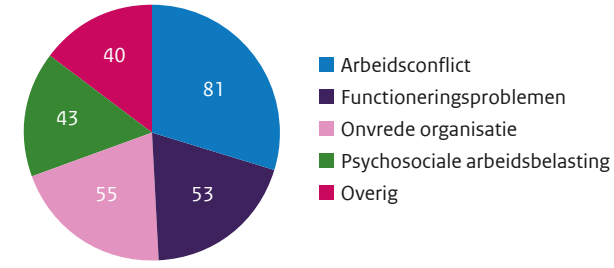
Veruit de meeste meldingen over leidinggevenden gingen over ongewenste omgangsvormen gevolgd door problematiek personeel en organisatie. Als ongewenste omgangsvormen ervaren melders vaak intimidatie en pesten, treiteren, roddelen en buitensluiten. Bij problematiek personeel en organisatie gaat het vaak om een arbeidsconflict.

In de grafieken hierna is de aard van de door melders in relatie tot leidinggevenden ervaren problematiek zichtbaar. De eerste grafiek toont de uitsplitsing van ongewenste omgangsvormen, de tweede de uitsplitsing problematiek personeel en organisatie.

Aard ongewenste omgangsvormen met leidinggevende als beklaagde



Aard problematiek personeel en organisatie met leidinggevende als beklaagde



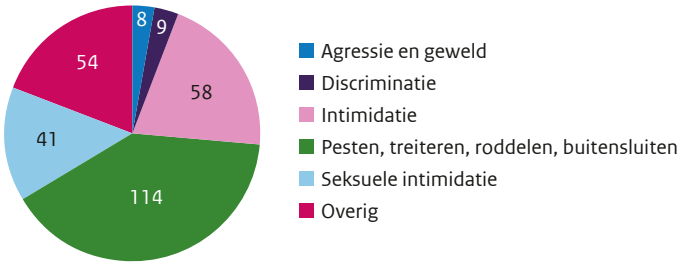
De meldingen over gedragingen van leidinggevenden betroffen vooral:
- intimidatie/stemverheffing/kleineren/dwingen/angstcultuur
- negeren/buitensluiten/pesten/uitlachen/roddelen/delen vertrouwelijke informatie
- ongelukkige woordkeuze/onprettige communicatie

- niet serieus nemen/zich geen gelijkwaardige gesprekspartner voelen
- niet nakomen van afspraken/toezeggingen
- onverwachte kritiek op het functioneren, onvoldoende productie, onvoldoende begeleiding/inwerken
- geen/onvoldoende rekening houden met persoonlijke omstandigheden (werk/ziekte/zorgverlof/rouw/verplichte kantoordagen)
- aanspreken zonder vooraf te informeren of het eigen beeld juist is/de informatie klopt, geen hoor en wederhoor
- niet ondernemen van actie bij ongewenste situaties
- niet accepteren/twijfel over ziekmelding
- (onaangekondigd) confronteren met een gesprek met meerdere leidinggevenden en/of HR
- niet toestaan meenemen vertrouwenspersoon bij gesprek
- niet mogen solliciteren/tegenwerking bij en/of na sollicitatie
- seksuele intimidatie/vrouw- en LHBTQIA onvriendelijke en/of andere discriminerende opmerkingen
- juridisch onjuiste/niet integere beslissingen nemen, het ontnemen van rechten
- zorgen over niet integer gedrag
- (te) weinig begeleiding bij nieuwe werkzaamheden en stages
- moeizame samenwerking/conflict

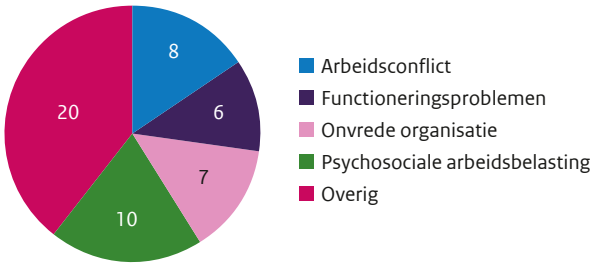
3.4.2 Collega als beklaagde

In de grafieken hierna is de aard van de door melders in relatie tot collega's/medewerkers ander organisatieonderdeel ervaren problematiek zichtbaar. De eerste grafiek toont de uitsplitsing van ongewenste omgangsvormen, de tweede de uitsplitsing problematiek personeel en organisatie.

Aard ongewenste omgangsvormen met collega/medewerker ander organisatieonderdeel als beklaagde



Aard problematiek personeel en organisatie met collega/medewerker ander organisatieonderdeel als beklaagde 2024



De meldingen over gedragingen van collega's/andere medewerkers betroffen vooral:

- intimidatie/stemverheffing/kleineren
- negeren/buitensluiten/pesten/roddelen/delen vertrouwelijke informatie
- onprettige communicatie
- niet serieus nemen in vakinhoudelijke deskundigheid
- moeizame samenwerking/conflict
- generatiekloof
- seksuele intimidatie/ongewenste aanrakingen/stalking/ongewenste contacten in privé

- discriminerende opmerkingen
- zorgen om welzijn collega
- zorgen om integriteit collega/belangenverstrengeling
- verbaal geweld
- fysiek geweld/bedreiging, onveiligheid

3.5 Afdoening

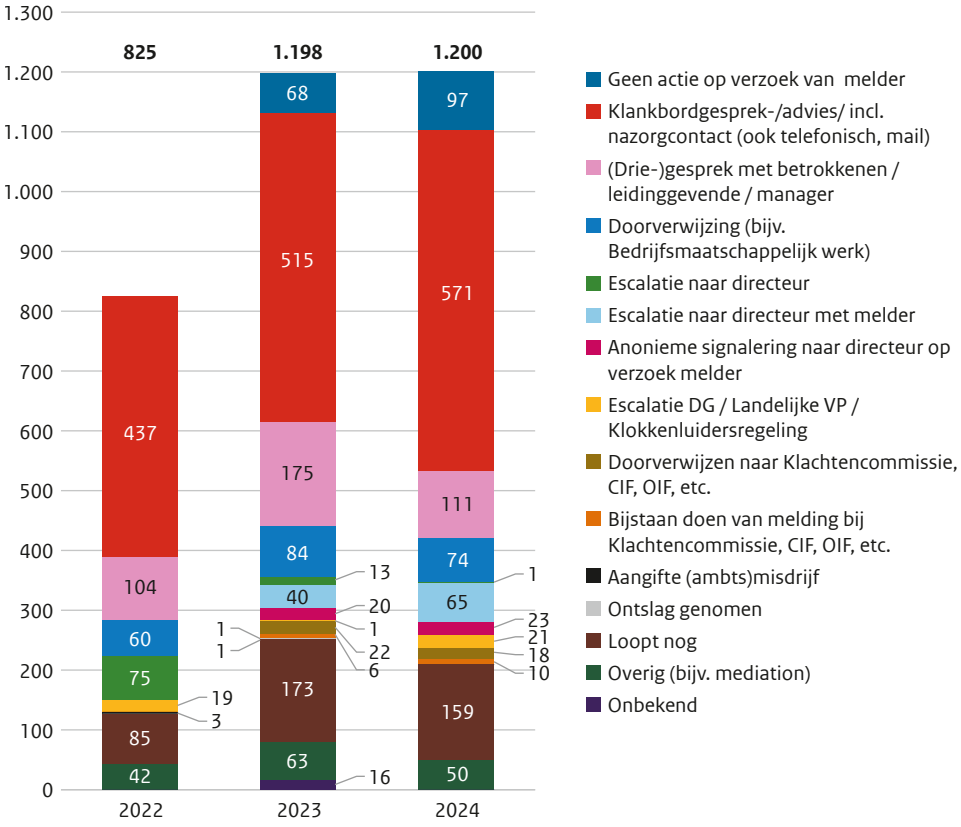
Iedere afdoeningswijze bestaat uit het voeren van een of meer klankbordgesprekken. In een klankbordgesprek doen melders hun verhaal en worden de mogelijke vervolgstappen in kaart gebracht. Melders beslissen zelf of en zo ja, welke vervolgstap zij zetten. De vertrouwenspersoon registreert de hoogste mate van escalatie.

De meest voorkomende manieren van afhandeling: klankbordgesprek, loopt nog, doorverwijzing
In 2024 is ruim de helft van de meldingen (56%) afgehandeld met een klankbordgesprek. 111 meldingen zijn afgehandeld met een (drie-)gesprek met betrokkenen/leidinggevende/manager. En bij 92 meldingen is melder doorverwezen: 74 keer naar bijvoorbeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk en achttien keer naar de klachtencommissie, de Commissie Integriteit Financiën (CiF) of het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (OiF). De categorie 'Overig' betreft ook geregeld een doorverwijzing, bijvoorbeeld naar mediation. Bij 89 meldingen is de directeur geïnformeerd: 66 keer is naar de directeur geëscaleerd en 23 keer is een anoniem signaal afgegeven bij de directeur.

159 meldingen lopen door in 2025.

Wijze waarop melding is afgedaan 2024

Wijze waarop melding is afgedaan 2022 - 2024



3.6 Situatie van de melder na interventie

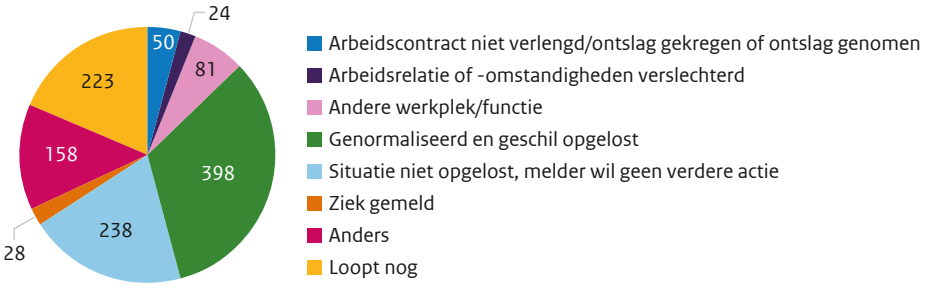
Na contact met de vertrouwenspersoon is het probleem dat een melder ervaarde niet altijd opgelost.

De meest voorkomende situaties na interventie: genormaliseerd, situatie niet opgelost, loopt nog

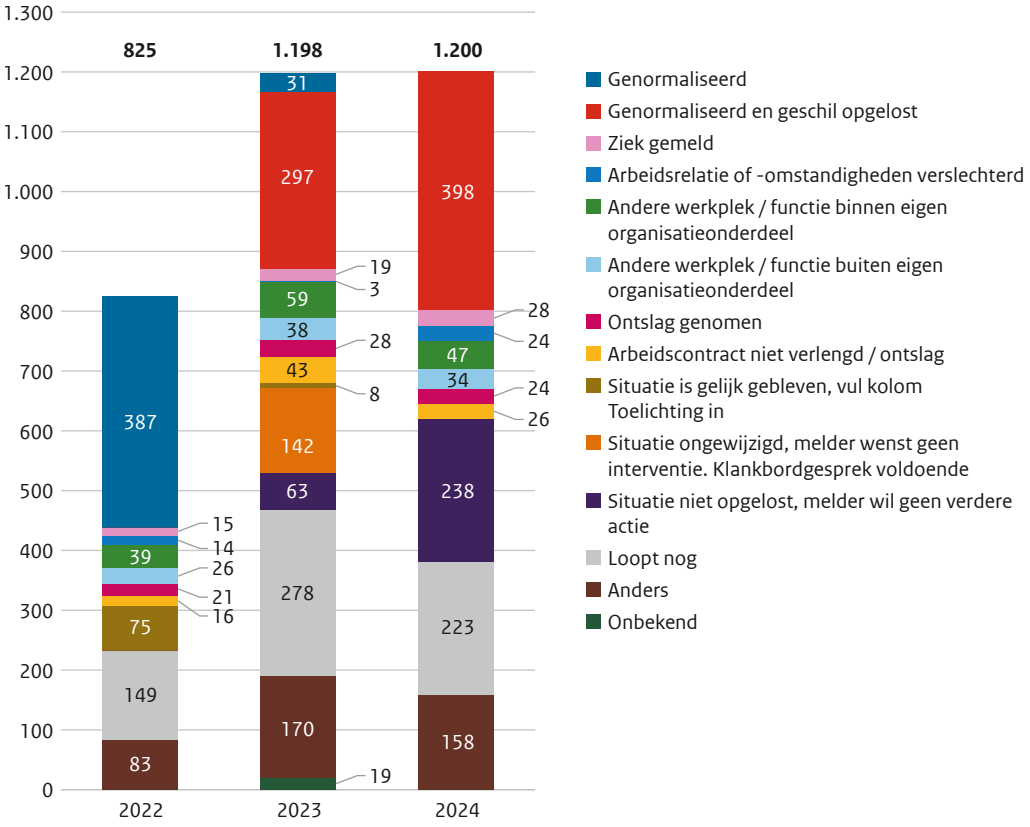
Bij 398 meldingen (33%) is de situatie genormaliseerd en is het geschil – voor zover daarvan sprake was – opgelost. Bij 238 meldingen is de situatie gelijk gebleven en 223 meldingen lopen door in 2025.

Bij de 158 situaties die zijn geregistreerd als ‘anders’ is in veruit de meeste gevallen niet bekend wat de situatie van de melder na de interventie is. Vaak was er sprake van doorverwijzing of waren een of meer klankbordgesprekken voor melder voldoende.

Situatie melder na interventie 2024



Situatie van de melders na interventie 2022 – 2024



4. Signalen en aanbevelingen

De 1.200 meldingen die de vertrouwenspersonen in 2024 hebben ontvangen, hebben voor de individuele medewerkers veel impact. In dit landelijk jaarverslag hebben we vanuit de individuele casuïstiek een aantal algemene signalen en aanbevelingen geformuleerd die betrekking hebben op het Beleidsdepartement, de Belastingdienst, Douane en Toeslagen.

Psychologische veiligheid

Bij vrijwel alle meldingen over gedragingen van collega's en leidinggevenden staat het gevoel van psychologische veiligheid onder druk. Psychologische veiligheid is het gevoel om vrijelijk met elkaar van gedachten te kunnen wisselen zonder te hoeven vrezen voor negatieve reacties en/of gevolgen. Meerdere melders voelen zich geïntimideerd, toegeschreeuwd, gekleineerd, genegeerd, buitengesloten en gepest. Ook opmerkingen over afkomst, religie, genderidentiteit, seksuele voorkeur, persoonlijke en/of fysieke kenmerken, kledingkeuze, seksueel getinte opmerkingen, vrouwonvriendelijke opmerkingen en het delen van vertrouwelijke informatie hebben een negatief effect op de ervaren mate van veiligheid. Soms is er sprake van ongewenste aanraking.

Bij een aantal meldingen lijken de grenzen tussen werk en privé te zijn vervaagd. Melders ervaren soms dat privé gebeurtenissen een ongewenste invloed krijgen op het werk en omgekeerd. Dat kan zich bijvoorbeeld uiten in ongewenste persoonlijke aandacht van een collega in de privé situatie of in het doorsijpelen van privé problemen in de werksituatie.

Bij meldingen over gedragingen van leidinggevenden ervaren melders soms onvoldoende empathie en begrip voor hun situatie, bijvoorbeeld als het gaat om zorgverlof, rouw, ziekte/beperking en/of de wens om meer of juist minder thuis te kunnen werken.

Sommige melders ervaren dat zij worden aangesproken zonder dat de leidinggevende vooraf heeft geïnformeerd naar de visie/ervaring van melder over de situatie. Dat kan gaan om een eigen ervaring van leidinggevende met melder waarover de leidinggevende melder aanspreekt en het kan ook gaan over de ervaring van een ander waarbij de melder ervaart dat de leidinggevende geen hoor en wederhoor toepast.

Melders voelen zich soms geconfronteerd met een gesprek met meerdere leidinggevenden en/of HR zonder dat zij in de gelegenheid zijn gesteld om zelf ook iemand mee te nemen. Wij hebben in het landelijk jaarverslag 2023 aanbevolen om medewerkers in die situatie te adviseren om zich ook te laten bijstaan (bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon). Wij hebben de indruk dat dit nu vaker dan voorheen wordt geadviseerd. Daarbij hebben we wel de indruk dat er nog (te) weinig ruimte lijkt te zijn om bij het plannen van de afspraak ook rekening te houden met de agenda van de vertrouwenspersoon. Op dat punt is nog verdere verbetering te behalen.

Sommige leidinggevenden willen het gesprek met melder niet aangaan in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. Soms omdat de leidinggevende persoonlijk daartoe de noodzaak niet voelt, soms omdat de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon als bedreigend wordt ervaren.

Bij een meerdere meldingen missen melders dat de leidinggevende actie onderneemt om een ongewenste situatie een halt toe te roepen. In de regel zullen leidinggevenden er geen ruchtbaarheid aan geven wanneer zij een medewerker aanspreken op houding en gedrag. Melders zullen daarom naar verwachting mogelijk vaker het gevoel hebben dat de leidinggevende geen actie onderneemt dan feitelijk het geval is, omdat de mogelijke actie zich aan hun waarneming onttrekt.

Sommige melders hebben de indruk dat de leidinggevende juridisch onjuiste beslissingen neemt bijvoorbeeld door het opnemen van bijzondere persoonsgegevens in het p-dossier waar dat AVG-technisch niet is toegestaan, het niet accepteren van een ziekmelding, het verlangen van openheid

over medische informatie en/of het eisen dat ziektedagen op een ander moment worden ingehaald. Ook het niet krijgen van een vast contract omdat melder wegens gebrek aan begeleiding nog onvoldoende op niveau functioneert, wordt als onjuist ervaren.

Sommige melders hebben zorgen over mogelijk niet integer gedrag van leidinggevenden, waaronder belangenverstrengeling, fraude en zelfverrijking. Er zijn meldingen gedaan bij het OIF.

Ook staat het gevoel van veiligheid onder spanning wanneer melders zich door hun leidinggevende onder druk gezet voelen om een andere werkplek/functie te zoeken en ook wanneer leidinggevenden melders juist niet toestaan om te solliciteren of sollicitaties op een andere manier tegenwerken.

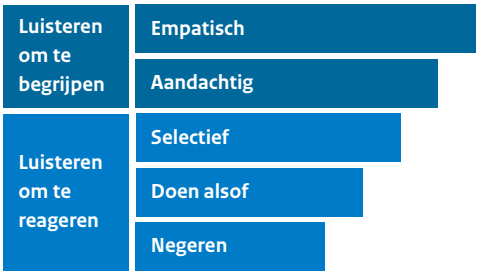
Tot slot geven leidinggevenden aan soms het gevoel hebben dat zij niemand meer mogen aanspreken op gedrag of functioneren.

Voor zover wij daarover door melders zijn geïnformeerd, hebben sommige signalen er toe geleid dat er maatregelen jegens beklaagden zijn getroffen en/of onderzoeken zijn gestart. Het al dan niet treffen van maatregelen onttrekt zich in de regel aan onze waarneming.

Communicatie

Een goede werkrelatie is essentieel. Aan vrijwel alle meldingen lijken misverstanden en onhandige communicatie ten grondslag te liggen. Meerdere melders geven aan dat zij zich niet gezien, gehoord, gewaardeerd en/of serieus genomen voelen. Melders willen zich een gelijkwaardige gesprekspartner voelen. Dat gevoel kan met name onder druk staan in een (gepercipieerde) functionele en/of hiërarchische verhouding. Er is behoefte aan meer ruimte om een positief kritisch tegengeluid te kunnen laten horen met respect voor ieders inzichten.

Een goede werkrelatie kenmerkt zich door het kunnen voeren van het goede gesprek waarin ieder zich vrij voelt om zich uit te spreken en waarin we meer luisteren om te begrijpen dan om te reageren. Beklaagden én melders lijken vaker selectief te luisteren dan aandachtig of empathisch. Dat is vanuit de spanning van de situatie logisch en tegelijkertijd is het niet behulpzaam. Daarnaast lijkt praten over elkaar vaak gemakkelijker dan praten met elkaar. En dat is jammer, want hoe eerder een situatie van misverstanden en onhandige communicatie is opgelost en hoe beter we met elkaar het ongemakkelijke gesprek op een goede manier kunnen voeren, hoe beter en fijner we met elkaar ons werk kunnen doen.



Covey, S.R, De zeven eigenschappen van effectief leiderschap (Nederlandse vertaling), Business Contact

Aanbevelingen voor iedereen

1. Een goede werkrelatie vereist geregelde reflectie op het eigen gedrag: bereik ik wat ik wil bereiken op een manier die voor iedereen prettig is? Heb ik voldoende oog voor de ander? Op welk niveau luister ik? Wat kan ik doen om op een hoger niveau te luisteren? Hoe helpt dat om mijn boodschap beter over te brengen?
2. Wanneer je behoefte voelt om over iemand te spreken, onderzoek dan waar die behoefte uit voorkomt en wat maakt dat je liever over en niet met de ander wilt spreken. Het kan helpen om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon om je gedachten beter op een rijtje te krijgen.

Aanbevelingen voor leidinggevenden

3. Wees je te allen tijde bewust van je voorbeeldfunctie en treedt op tegen alle vormen van grensoverschrijdend gedrag. Alleen wanneer onaanvaardbaar gedrag wordt benoemd en gecorrigeerd, kunnen mensen worden geholpen hun gedrag te verbeteren.
4. Geef – indien aan de orde – aan dat je actie onderneemt en dat je vanuit het oogpunt van vertrouwelijkheid en privacy geen nadere informatie kan geven over wat die actie inhoudt.
5. Schakel deskundige hulp van een mediator in bij conflicten tussen medewerkers. Een leidinggevende van een of beide medewerkers kan nooit de neutrale en onafhankelijke positie vervullen die bij het oplossen van conflicten essentieel is.
6. Stop het gesprek wanneer je jezelf niet veilig voelt of wanneer een medewerker aangeeft zich niet veilig te voelen. Geef aan dat je het gesprek op een ander moment voortzet. Overweeg of je dat vervolggesprek alleen voert of dat het wenselijk om je te laten bijstaan. Geef – in dat laatste geval – aan de medewerker aan dat jij je bij die nieuwe afspraak laat bijstaan en adviseer de medewerker om zich ook te laten bijstaan (bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon). Houd bij de planning van dat gesprek ook rekening met de mogelijkheden van de vertrouwenspersoon[3]. Overweeg of gespreks-begeleiding of mediation een optie kunnen zijn.
7. Check in voorkomende gevallen de juridische juistheid van een voorgenomen beslissing. Houd daarbij ook oog voor de gepercipieerde rechtvaardigheid van degene die de beslissing betreft.
8. Stimuleer medewerkers in hun ontwikkeling zodat zij voor de organisatie behouden blijven. De beste oplossing voor de korte termijn is niet altijd ook de beste oplossing voor de langere termijn.
9. Draag uit dat het werk van vertrouwenspersonen belangrijk is en sta open voor hun inzichten. Vertrouw op de deskundigheid en neutraliteit van de vertrouwenspersoon. Voelt de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon bij een gesprek als onprettig, maak dat dan bespreekbaar.

[3] Uiteraard mag in de agenda van de vertrouwenspersoon ook de nodige flexibiliteit worden verwacht.

5. Voorlichting

Ook in 2024 hebben de vertrouwenspersonen zich actief binnen de organisatie bekend gemaakt door bijvoorbeeld het verzorgen van voorlichtingsbijeenkomsten, workshops en het houden van presentaties bij on-boarding en thema bijeenkomsten. Deze activiteiten in het kader van preventie en bewustwording vinden zowel plaats op initiatief van vertrouwenspersonen als op initiatief van leidinggevenden.

Veel vertrouwenspersonen staan met een duidelijk profiel op intranet en in de Rijksadresgids. Op die manier hebben melders meer beeld bij de vertrouwenspersoon en kunnen zij mede op basis daarvan kiezen wie ze benaderen.

In 2024 is een korte video gemaakt over de rol van vertrouwenspersoon. De video van een paar minuten wordt gebruikt bij voorlichtingsactiviteiten en is ook gemakkelijk via intranet te bekijken.
Ook is gewerkt aan de ontwikkeling van (digitaal) flyermateriaal.

6. Vakbekwaamheid en professionalisering vertrouwenspersonen

De maatschappelijke aandacht voor grensoverschrijdend gedrag heeft geleid tot een versterking en professionalisering van de rol van vertrouwenspersonen binnen organisaties en zo ook binnen het ministerie van Financiën. De professionalisering is ingegeven door een groeiend bewustzijn rondom sociale veiligheid en het aanpakken van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer.

De vertrouwenspersonen voeren hun werkzaamheden uit volgens het Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid. Het Kader is opgesteld door het ministerie van BZK en bevat de uitgangspunten waarbinnen de vertrouwenspersonen binnen de rijksoverheid hun rol uitoefenen.

Basisopleiding vertrouwenspersonen en LVV-certificering

Nieuwe vertrouwenspersonen moeten voordat zij hun rol als vertrouwenspersoon oppakken de basisopleiding Vertrouwenspersoon met goed gevolg hebben afgesloten. In de regel volgt daarna certificering tot LVV-registervertrouwenspersoon[4]. Voor certificering moet de vertrouwenspersoon een theorie examen afleggen en daarna een assessment. LVV-certificering vormt daarmee een toets voor de vakbekwaamheid van de vertrouwenspersoon. Ook moet een Verklaring omtrent gedrag worden overgelegd. Certificering geldt voor een periode van vier jaar. Voor hercertificering moet de LVV-registervertrouwenspersoon voldoen aan de beroepseisen die bestaan uit drie onderdelen:

1. Scholing
2. Intervisie
3. Extra activiteiten. Extra activiteiten kunnen onder andere bestaan uit onderzoek, publicaties, voorlichtingsbijeenkomsten, enzovoorts.

Hoewel LVV-certificering op grond van het Kader niet verplicht is, zijn op twee na alle vertrouwenspersonen binnen het ministerie LVV-registervertrouwenspersoon of zijn zij bezig met certificering tot LVV-registervertrouwenspersoon. De twee vertrouwenspersonen die niet LVV gecertificeerd zijn, stoppen dit jaar met hun werkzaamheden omdat zij met pensioen gaan.

Totaal aantal vertrouwens-personen[5]	LVV-register-vertrouwens-persoon	Bezig met certificering	Gestart met de basisopleiding	Geen voornemen tot certificering
76	54	16	4	2

Bij- en nascholing, intervisie

Bij de professionalisering worden de vertrouwenspersonen onder meer gefaciliteerd door het Netwerk vertrouwenspersonen Rijk. Het netwerk biedt een platform voor vertrouwenspersonen om kennis en ervaring uit te wisselen. Ook organiseert het netwerk interdepartementale trainingen, workshops en netwerkdagen met als doel de onderlinge samenwerking, vakbekwaamheid en verdere professionalisering te bevorderen.

Daarnaast zijn ook binnen het ministerie verschillende activiteiten gericht op het vergroten van de vakbekwaamheid en de verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen. Zo zijn twee landelijke professionaliseringsdagen en meerdere bij- en nascholingstrainingen georganiseerd. Ook de intervisie-bijeenkomsten dragen bij aan het verder vergroten van de vakbekwaamheid.

[4] LVV staat voor Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.

[5] Peildatum 25 februari 2025

Tijdsbesteding

De vertrouwenspersonen besteden ongeveer 49% van hun tijd aan het behouden en verder vergroten van hun vakbekwaamheid en verdere professionalisering. Dat hoge percentage hangt nauw samen met het aantal vertrouwenspersonen en de rijksbrede norm van vier beschikbare uren per vertrouwenspersoon per week.

Afhankelijk van de ervaring en extra taken die de vertrouwenspersoon uitvoert, komt de daadwerkelijke tijdsbesteding in de praktijk vaak hoger uit dan de rijksbrede norm. Zo besteden nieuwe vertrouwenspersonen in het eerste jaar meer tijd aan het inwerk- en scholingstraject en besteden ervaren vertrouwenspersonen meer tijd aan extra taken, zoals het inwerken van nieuwe collega's en/of deelname aan werkgroepen.

Om als vertrouwenspersoon de rol goed te kunnen uitvoeren, is het belangrijk dat de supportfunctie prioriteit krijgt boven andere taken die vallen binnen de primaire functie van de desbetreffende vertrouwenspersoon. De oproep aan het management blijft dan ook om de vertrouwenspersonen optimaal te faciliteren bij de uitoefening van deze belangrijke rol.

Evaluatiepilot

Ook in het kader van de verdere professionalisering is op 1 augustus 2023 gestart met het versturen van enquêteformulieren naar melders. Het doel van de enquête is om te toetsen of de procedures en het stelsel van vertrouwenspersonen goed functioneren. Het is geen beoordeling van de inzet van en taakvervulling door de vertrouwenspersonen.

Tussen 1 augustus 2023 en 3 juli 2024 hebben de vertrouwenspersonen bij 260 afgesloten meldingen de link naar de evaluatie aan de melders gestuurd. Bij 352 afgesloten meldingen is expliciet aangegeven dat de vertrouwenspersoon de link niet heeft gestuurd. Bij 284 afgesloten meldingen is niet aangegeven of de vertrouwenspersoon de link heeft verstuurd.

161 melders hebben de evaluatie ingevuld. Dat is een respons van 62%.

Samenvattend geven de resultaten een heel positief beeld. Bijna alle respondenten voelden zich gehoord, geholpen en gesteund door de vertrouwenspersoon. Ook voelden vrijwel alle respondenten zich veilig om hun situatie openlijk met de vertrouwenspersoon te delen en waren zij tevreden met de begeleiding door de vertrouwenspersoon. De begeleiding voldeed in veruit de meeste situaties aan de verwachtingen. Bijna alle respondenten gaven aan dat de vertrouwenspersoon de kern van de melding duidelijk wist te krijgen. Ook zouden vrijwel alle respondenten de geraadpleegde vertrouwenspersoon aan een collega adviseren.

Vertrouwenspersonen werden het vaakst gevonden via intranet en via collega's. Veruit de meeste respondenten vonden het gemakkelijk om in contact te komen met de vertrouwenspersoon.
Een aantal respondenten gaf aan niet te willen dat de omgeving weet dat zij contact hebben (gehad) met een vertrouwenspersoon.

7. Doorkijk naar 2025

Pilot Zingeving

Op 1 december 2024 is de pilot zingeving gestart. Deze pilot beslaat hele het ministerie van Financiën en wordt eind 2025 geëvalueerd. Doel van de pilot is om medewerkers bij te staan die worstelen met individuele morele en/of zingevingsvraagstukken. Bij morele vragen gaat het om de essentie en bedoeling van het werk ('goed handelen'). De zingevingsvragen zijn gericht op existentiële vragen in relatie tot het werk ('levensvragen en ertoe doen'). De pilot Zingeving is specifiek bedoeld voor individuele en vertrouwelijke gesprekken.

Gezien het karakter van de gesprekken zijn enkele vertrouwenspersonen gevraagd zich aan te sluiten bij de werkgroep Zingeving en van daaruit medewerkers te woord te staan bij deze vraagstukken. Gedurende een jaar wordt bekeken of er binnen het ministerie van Financiën behoefte is aan deze vorm van ondersteuning. Daarnaast wordt bekeken of positionering van deze vorm van ondersteuning onder de landelijk vertrouwenspersoon en binnen de groep van vertrouwenspersonen passend en logisch is.

Bijstaan beklaagde/beschuldigde

Traditioneel richten vertrouwenspersonen zich – naast hun andere kerntaken – op het bijstaan van medewerkers die ongewenste omgangsvormen ervaren. In 2024 ontvingen de vertrouwenspersonen ook ondersteuningsverzoeken van medewerkers die beschuldigd werden van het plegen van ongewenste omgangsvormen, de zgn. beklaagden. Om meer zicht te krijgen op de omvang van deze ontwikkeling registreren we vanaf 2025 ook of melder zelf beklaagde is. Daarnaast onderzoekt het Landelijk Platform Vertrouwenspersonen of de ondersteuning van beklaagden een taak van de vertrouwenspersonen kan zijn – en zo ja of daarvoor aanvullende expertise of afspraken nodig zijn – of dat het beter zou zijn om daarvoor een aparte voorziening te treffen.

Met deze ontwikkeling streven we naar een evenwichtige benadering waarin zowel melders als beklaagden een beroep kunnen doen op adequate ondersteuning, om zo bij te dragen aan een veilige werkomgeving voor iedereen.

Coördinerende vertrouwenspersonen

De Landelijke Vertrouwenspersoon coördineert het stelsel van de vertrouwenspersonen. Omdat het beroep dat wordt gedaan op het operationele aspect van het vertrouwenswerk de afgelopen jaren is toegenomen, zijn in mei 2024 drie vertrouwenspersonen aangesteld met de rol van coördinerend vertrouwenspersoon. De werkzaamheden van de coördinerende vertrouwenspersonen dragen bij aan het vergroten van de vakbekwaamheid en verdere professionalisering van (het stelsel van) vertrouwenspersonen.

In 2025 wordt bekeken wat nodig is om deze rol verder te expliciteren. Ook wordt inzichtelijk gemaakt welke tijd en inzet nodig is om te komen tot een formele inbedding van deze rol.

Bijlage 1 Totaal meldingen ministerie van Financiën

Omschrijving melding	2022	2023	2024
1. Financiële schendingen	**7**	**11**	**5**
Diefstal / verduistering		1	
Fraude	2	1	3
Overig	5	9	2
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling	**17**	**15**	**21**
Ongeoorloofde nevenactiviteiten	5	3	3
Ongeoorloofde financiële belangen	2	1	3
Corruptie (omkoping, favoritisme, vragen van gunsten, diensten etc.)	4		5
Misbruik van legitimatiebewijs			
Overig	6	11	10
3. Lekken en misbruik van informatie	**7**	**4**	**6**
Lekken van informatie	2	1	1
Misbruik van informatie	1		
Ongeoorloofd raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers	2	1	2
Verlies / diefstal van informatiedragers		1	1
Overig	2	1	2
4. Misbruik (gewelds-)bevoegdheden	**9**	**1**	**6**
Ongeoorloofde opsporingsmethoden en dwangmiddelen	2		1
Meineed			
Valsheid in geschrifte	2		
Afgifte van vergunningen en legitimatiebewijzen			
Misbruik geweldsbevoegdheid (fysiek)			1
Misbruik geweldsbevoegdheid (vuurwapen)			
Overig	5	1	4
5. Ongewenste omgangsvormen	**444**	**606**	**683**
Discriminatie	28	46	30
Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten	99	158	198
Intimidatie	197	196	219
Agressie en geweld	15	16	13
Seksuele intimidatie/geweld	27	40	50
Overig	78	150	173
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	**37**	**51**	**42**
Ongewenst gebruik e-mail / internet / sociale media	2	4	4
Misbruik van bedrijfsmiddelen / faciliteiten	9	4	10
Werkverzuim (d.i. incl. werkurenregistratie(SAP)	2	2	2
Niet volgen van de procedures	14	22	11
Slordig omgaan met bedrijfsmateriaal	2	1	1
Gebruik van alcohol of drugs	2	10	2
Overig	6	8	12

Omschrijving melding	2022	2023	2024
7. Misdragingen in privésfeer	**38**	**43**	**51**
Financiële schendingen wo. Fiscale integriteit	5	2	
Financiële problemen (privé-sfeer)		1	9
Fiscale integriteit eigen aangifte		2	3
Ongewenste omgangsvormen	7	3	6
Alcohol of drugs	3	4	1
Ongewenste contacten	4	5	5
Overig	19	26	27
8. Problematiek Personeel & Organisatie	**266**	**467**	**386**
Functioneringsproblemen	33	60	67
Arbeidsconflict	63	116	93
Onvrede organisatie	85	108	73
PSA (werkdruk, stress etc)	30	61	66
Overig	55	122	87
Totaal aantal meldingen/klachten	**825**	**1.198**	**1.200**

Afhandeling	2022	2023	2024
1. Wie betreft de melding	**825**	**1.198**	**1.200**
Melder zelf	141	221	136
Leidinggevende	415	627	
Direct leidinggevende			518
Andere leidinggevende			165
Collega eigen organisatieonderdeel	208	282	320
Medewerker ander organisatieonderdeel	61	61	61
Onbekend		7	
2. Wijze waarop klacht/melding is afgedaan	**825**	**1.198**	**1.200**
Geen actie op verzoek van melder		68	97
Klankbordgesprek-/advies/ incl. nazorgcontact (ook telefonisch, mail)	437	515	571
(Drie-)gesprek met betrokkenen / leidinggevende / manager	104	175	111
Doorverwijzing (bijv. Bedrijfsmaatschappelijk werk)	60	84	74
Escalatie naar directeur	75	13	1
Escalatie naar directeur met melder		40	65
Anonieme signalering naar directeur op verzoek melder		20	23
Escalatie DG / Landelijke VP / Klokkenluidersregeling	19	1	21
Doorverwijzen naar Klachtencommissie, CIF, OIF, etc.		22	18
Bijstaan doen van melding bij Klachtencommissie, CIF, OIF, etc.		6	10
Aangifte (ambts)misdrijf	3	1	
Ontslag genomen		1	
Loopt nog	85	173	159
Overig (bijv. mediation)	42	63	50
Onbekend		16	

Afhandeling	2022	2023	2024
3. Situatie van de melders na interventie	**825**	**1.198**	**1.200**
Genormaliseerd	387	31	
Genormaliseerd en geschil opgelost		297	398
Ziek gemeld	15	19	28
Arbeidsrelatie of -omstandigheden verslechterd	14	3	24
Andere werkplek / functie binnen eigen organisatieonderdeel	39	59	47
Andere werkplek / functie buiten eigen organisatieonderdeel	26	38	34
Ontslag genomen	21	28	24
Arbeidscontract niet verlengd / ontslag	16	43	26
Situatie is gelijk gebleven, vul kolom Toelichting in	75	8	
Situatie ongewijzigd, melder wenst geen interventie. Klankbordgesprek voldoende		142	
Situatie niet opgelost, melder wil geen verdere actie		63	238
Loopt nog	149	278	223
Anders	83	170	158
Onbekend		19	

Bijlage 2 Belastingdienst, Douane, Toeslagen, beleidsdepartement

Omschrijving melding	Belasting-dienst	Douane	Toeslagen	Beleids-departement	Anders
1. Financiële schendingen	**1**	**2**	**2**		
Diefstal / verduistering					
Fraude	1		2		
Overig		2			
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling	**14**	**2**	**2**	**1**	**2**
Ongeoorloofde nevenactiviteiten	1	2			
Ongeoorloofde financiële belangen	2		1		
Corruptie (omkoping, favoritisme, vragen van gunsten, diensten etc.)	3				2
Misbruik van legitimatiebewijs					
Overig	8		1	1	
3. Lekken en misbruik van informatie	**3**	**2**	**1**		
Lekken van informatie	1				
Misbruik van informatie					
Ongeoorloofd raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers	2				
Verlies / diefstal van informatiedragers		1			
Overig		1	1		
4. Misbruik (gewelds-)bevoegdheden	**2**	**4**			
Ongeoorloofde opsporingsmethoden en dwangmiddelen		1			
Meineed					
Valsheid in geschrifte					
Afgifte van vergunningen en legitimatiebewijzen					
Misbruik geweldsbevoegdheid (fysiek)		1			
Misbruik geweldsbevoegdheid (vuurwapen)					
Overig	2	2			
5. Ongewenste omgangsvormen	**469**	**138**	**52**	**20**	**4**
Discriminatie	21	6	3		
Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten	121	64	7	5	1
Intimidatie	153	28	28	9	1
Agressie en geweld	12	1			
Seksuele intimidatie/geweld	39	5	4	2	
Overig	123	34	10	4	2

Omschrijving melding	Belasting-dienst	Douane	Toeslagen	Beleids-departement	Anders
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	**27**	**9**	**4**	**2**	
Ongewenst gebruik e-mail / internet / sociale media	4				
Misbruik van bedrijfsmiddelen / faciliteiten	7	2	1		
Werkverzuim (d.i. incl. werkurenregistratie(SAP)	1	1			
Niet volgen van de procedures	7	2	1	1	
Slordig omgaan met bedrijfsmateriaal		1			
Gebruik van alcohol of drugs	1			1	
Overig	7	3	2		
7. Misdragingen in privésfeer	**41**	**6**	**2**		**2**
Financiële schendingen wo. Fiscale integriteit					
Financiële problemen (privé-sfeer)	7		1		1
Fiscale integriteit eigen aangifte	3				
Ongewenste omgangsvormen	5	1			
Alcohol of drugs	1				
Ongewenste contacten	3	2			
Overig	22	3	1		1
8. Problematiek Personeel & Organisatie	**261**	**61**	**54**	**10**	
Functioneringsproblemen	43	11	11	2	
Arbeidsconflict	77	4	10	2	
Onvrede organisatie	53	14	3	3	
PSA (werkdruk, stress etc)	36	22	6	2	
Overig	52	10	24	1	
Totaal aantal meldingen	**818**	**224**	**117**	**33**	**8**

Afhandeling	Belasting-dienst	Douane	Toeslagen	Beleids-departement	Anders
1. Wie betreft de melding	**818**	**224**	**117**	**33**	**8**
Melder zelf	96	33	7		
Leidinggevende					
Direct leidinggevende	348	72	79	18	1
Andere leidinggevende	118	31	9	7	
Collega eigen organisatieonderdeel	216	78	17	7	2
Medewerker ander organisatieonderdeel	40	10	5	1	5
Onbekend					

Afhandeling	Belasting-dienst	Douane	Toeslagen	Beleids-departement	Anders
2. Wijze waarop melding is afgedaan	**818**	**224**	**117**	**33**	**8**
Geen actie op verzoek van melder	61	24	7	4	1
Klankbordgesprek-/advies/ incl. nazorg-contact (ook telefonisch, mail)	415	90	47	18	1
(Drie-)gesprek met betrokkenen / leidinggevende / manager	70	21	17	3	
Doorverwijzing (bijv. Bedrijfs-maatschappelijk werk)	47	18	8		1
Escalatie naar directeur	1				
Escalatie naar directeur met melder	45	17	2	1	
Anonieme signalering naar directeur op verzoek melder	7	2	12	2	
Escalatie DG / Landelijke VP / Klokken-luidersregeling	1	18		2	
Doorverwijzen naar Klachtencommissie, CIF, OIF, etc.	14	4			
Bijstaan doen van melding bij Klachten-commissie, CIF, OIF, etc.	3	2	2		3
Aangifte (ambts)misdrijf					
Ontslag genomen					
Loopt nog	120	15	20	3	1
Overig (bijv. mediation)	34	13	2		1
Onbekend					
3. Situatie van de melders na interventie	**818**	**224**	**117**	**33**	**8**
Genormaliseerd					
Genormaliseerd en geschil opgelost	269	82	38	7	2
Ziek gemeld	23	4	1		
Arbeidsrelatie of -omstandigheden verslechterd	9	14		1	
Andere werkplek / functie binnen eigen organisatieonderdeel	23	12	9	3	
Andere werkplek / functie buiten eigen organisatieonderdeel	18	6	4	6	
Ontslag genomen	16	1	7		
Arbeidscontract niet verlengd / ontslag	18	1	5	2	
Situatie is gelijk gebleven, vul kolom Toelichting in					
Situatie ongewijzigd, melder wenst geen interventie. Klankbordgesprek voldoende					
Situatie niet opgelost, melder wil geen verdere actie	175	34	20	8	2
Loopt nog	157	37	26	3	
Anders	110	33	7	3	5
Onbekend					

Deze uitgave is van:

Ministerie van Financiën
Postbus 20201 | 2500 EE Den Haag
t 088 442 80 00

Maart 2025 | Publicatienr: 24402569

Deze uitgave is van:

Ministerie van Financiën
Postbus 20201 | 2500 EE Den Haag
T 088 442 80 00

Mei 2025