

Jaarverslag 2024

Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

Inhoudsopgave

1. Inleiding en samenvatting	4
2. Vier jaar CiF, terugblikken en vooruitkijken.....	7
<i>Eerste beschouwing: sociale veiligheid als opdracht voor de CiF.....</i>	<i>8</i>
3. Aantal en aard van de meldingen	10
<i>Tweede beschouwing: de (on)tevredenheidsonderzoeken.....</i>	<i>10</i>
3.1 Aantal meldingen.....	11
<i>Derde beschouwing: zware woorden</i>	<i>11</i>
3.2 Aard van de meldingen	12
<i>Vierde beschouwing: een ‘goed gesprek’ is vaak een ‘ongemakkelijk gesprek’</i>	<i>13</i>
4. Niet aan meldingen gerelateerde activiteiten.....	15
<i>Vijfde beschouwing: verdunning en verdamping</i>	<i>15</i>
4.1 Periodieke overleggen.....	16
4.2 Werkbezoeken.....	16
<i>Zesde beschouwing: de andere ambtenaar</i>	<i>17</i>
4.3 Andere bijdragen	18
Bijlage 1 Achtergrondinformatie over de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën.....	20
a. Opdracht conform instellingsbesluit	20
b. Wie kan zich tot de commissie wenden?	20
c. Visie van de commissie op integriteit en sociale veiligheid.....	21
d. Werkwijze van de commissie	21
e. Omgang met vertrouwelijkheid en bescherming privacy.....	23
f. Over de commissieleden en het secretariaat	23
Bijlage 2 Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën	25
Colofon – Gegevens van de commissie.....	30

1. Inleiding en samenvatting

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

Samenvatting activiteiten over 2024

Aantal en aard van de meldingen

- Er zijn in 2024 in totaal 21 meldingen gedaan bij de commissie.
- De meldingen die worden gedaan zijn divers, vaak complex van aard en soms ook het topje van een ijsberg aan problemen.
- Bij een groot deel van de meldingen is er sprake van ervaren ongewenst of grensoverschrijdend gedrag, niet zelden samenvallend met een arbeidsconflict of de opvolging daarvan.

Overige activiteiten

- De commissie voert periodiek overleg met de SG, pSG, de DG's van de uitvoerende directoraten-generaal, professionals die een rol hebben in de infrastructuur voor sociale veiligheid en integriteit zoals de vertrouwenspersonen, het SCO, de DOR, decentrale medezeggenschapsorganen en externe partijen. Dit om goed voeling te houden met de ontwikkelingen en behoeften in het ministerie.
- De commissie heeft zeven werkbezoeken afgelegd aan onderdelen van de drie uitvoerende directoraten-generaal.
- De commissie wordt regelmatig gevraagd te adviseren over (integriteits-)vraagstukken.
- De commissie heeft op verzoek een bijdrage geleverd aan verschillende bijeenkomsten over integriteit of sociale veiligheid.

De commissie is in 2020 ingesteld met een benoemingstermijn voor de leden van vier jaar. Het Jaarverslag 2024 biedt ons gelegenheid terug te kijken op onze eerste periode van de CiF. Vanaf de start van onze werkzaamheden hebben wij een aantal belangrijke gebeurtenissen en ontwikkelingen gezien.

Zo meldden zich de nodige medewerkers met kwesties die een lange voorgeschiedenis kenden en werd ons gevraagd hier nog eens naar te kijken. Ook de toeslagenaffaire drukte een stempel op de meldingen die wij ontvingen. Enerzijds zagen wij bij melders een zekere vrees voor ongewenste publieke beeldvorming en anderzijds werd door andere melders juist beschermd met het benaderen van de media en de politiek. Daarnaast moest voor de uitvoering van de hersteloperatie in zeer korte tijd een volledig nieuwe organisatie worden ingericht wat heeft geleid tot een grote instroom van nieuwe veelal tijdelijke medewerkers werkzaam via bijvoorbeeld een detacheringsconstructie of als zzp-'er.

Bij de start van onze werkzaamheden was de COVID-pandemie actueel. De pandemie maakte het voor ons moeilijk om als commissie rechtstreeks in contact te komen met de volle breedte van de organisatie. Belangrijker is de invloed die de pandemie heeft gehad op relaties

en verhoudingen tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leidinggevendenden. De pandemie leidde ook tot een versnelling in de mogelijkheden om thuis te werken. Maar naast alle voordelen van het thuiswerken hebben wij ook gezien dat het kan leiden tot misverstanden en verwijdering.

Meer recent is de maatschappelijke discussie over de veranderende positie van de ambtenaar. Vragen worden gesteld over hoe ver loyaliteit moet strekken, over de beperkingen om als ambtenaar in vrijheid je mening te uiten en de ervaren ruimte om politiek gemaakte keuzes te weerspreken. De gevoerde discussie volgen wij nauwlettend vanwege zijn weerslag op onze werkzaamheden.

Tot slot hebben we gezien 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.

Wat het eigen functioneren betreft constateren wij dat we bij het oppakken van de meldingen er steeds naar streven in de individuele casus ook een mogelijk onderliggende of achterliggende problematiek in het functioneren, de structuur en de cultuur van de uitvoerende dienst of het kerndepartement te herkennen. Van belang daarvoor is het regelmatige en gestructureerde overleg met de leiding tot op het hoogste ambtelijke niveau, de werknemersvertegenwoordiging, de vakbonden, de vertrouwenspersonen en de toezichthouder.

Mede dankzij de werkbezoeken - waarmee we na de COVID-pandemie zijn gestart - heeft de CiF ook meer inzicht gekregen in en gevoel ontwikkeld voor de dagelijkse uitvoering van de vele taken van de Belastingdienst, de dienst Toeslagen en de Douane. De werkbezoeken zijn voor de commissie een manier om – onder het genot van een kop koffie - voeling te houden met medewerkers en om te leren van hun ervaringen bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

Onze externe en onafhankelijke positie biedt de CiF in eerste instantie de melder de ruimte in vrijheid diens verhaal te doen. Maar in tweede instantie biedt het ook de mogelijkheid om – los van concrete meldingen - gevraagd en ongevraagd advies te geven aan de ambtelijke leiding van het ministerie over beleid en uitvoering op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. De CiF is daarbij niet gebonden aan de ambtelijke hiërarchie en heeft zo nodig toegang tot alle lagen van de organisatie, in laatste instantie ook tot de politieke leiding.

Leeswijzer

Omdat wij in 2024 onze eerste benoemingsperiode hebben afgerond, kijken we met dit jaarverslag ook nadrukkelijk terug naar de voorbije vier jaar. Dit met het als doel vooruit te kunnen kijken. In het tweede hoofdstuk wordt een beeld geschetst van wat wij in de voorbije vier jaar hebben gedaan. Het derde hoofdstuk gaat in op de meldingen die wij in 2024 hebben ontvangen. In het vierde hoofdstuk gaan we in op de overige door ons uitgevoerde activiteiten. In deze hoofdstukken is ook aantal beschouwingen opgenomen. Deze zijn gebaseerd op de ervaringen die wij in de voorbije jaren hebben opgedaan. Deze

beschouwingen hebben als doel in gesprek te gaan en blijven over wat wij waarnemen bij de uitvoering van onze opdracht. In de bijlages bij het jaarverslag is een toelichting opgenomen op onder meer onze taak en onze werkwijze. Ook is het instellingsbesluit als bijlage toegevoegd aan dit jaarverslag.

2. Vier jaar CiF, terugblikken en vooruitkijken

Het Jaarverslag 2024 biedt gelegenheid terug te kijken op de eerste periode van de CiF. Die begon in oktober 2020 met het oppakken van ‘oude’ meldingen van de tijdelijke voorloper van de commissie in de context van de:

- Net geopenbaarde toeslagenaffaire met bij gesprekspartners zowel de angst voor als het dreigen met de inzet van de media en de politiek (‘anders ga ik wel naar Omtzigt’);
- Veranderingen in de organisatie door COVID (onder meer thuiswerken) die er ook voor zorgde dat de inwerkperiode van de CiF lange tijd op grote afstand van de werkvloer geschiedde;
- Normalisering van de rechtspositie van ambtenaren met aansluitend toenemende discussie over ‘tegenspraak’, ‘loyaliteit’ en ‘activisme’;
- Maatschappelijk sterk aanzwellende discussie over integriteit en sociale veiligheid, met enkele breed uitgemeten misstanden, en;
- Uitbreiding (en periodiek ook weer stroomlijning) van het interne meld- en klachtenlandschap als reactie op een toename van meldingen en verhevigde externe druk vanuit de politiek en media.

In de afgelopen jaren heeft de CiF een werkwijze ontwikkeld die zich het best laat omschrijven als: “waarmee wordt de melder daadwerkelijk geholpen”. In deze werkwijze ligt de nadruk op het gesprek met de melder, de mogelijkheden voor melder en betrokkenen in de omgeving om positief vooruit te kijken, een terugkeer naar werk (op de huidige of laatste plek of een nieuwe plek) zonder gezichtsverlies en een vorm van *recht*doening – zonder dat persé sprake is van *genoeg*doening – zodat betrokkene weer verder kan. Dit betekent per definitie dat de uitkomst van de interactie met de CiF soms niet de uitkomst is die de melder vooraf – of idealiter – in gedachten had.

Daarbij is wel sprake van verdieping in de casuïstiek door eigen vooronderzoek maar in de regel geen sprake van zwaar, extern uitgezet onderzoek, omdat dit soort onderzoek in de regel weinig oplevert in situaties waarin perceptie, feit en emotie dwars door elkaar heen lopen. Vaak gaat het bij meldingen om verhoudingen en interactie tussen mensen waarbij geen onweerlegbare feiten worden onderzocht maar interpretaties van die verhoudingen en interacties. ‘Integriteitsonderzoek maakt meer kapot dan je lief is’, is in de loop der tijd een gevleugelde CiF-uitspraak geworden. De problematische kanten van integriteitsonderzoek hebben recentelijk ook behoorlijke aandacht gekregen in diverse media.

Wat het eigen handelen betreft hebben wij bij meldingen er steeds naar gestreefd in de individuele casus ook de mogelijk onderliggende of achterliggende problematiek in het functioneren, de structuur en de cultuur van de uitvoerende diensten en het kerndepartement te herkennen. Van belang daarvoor is in het bijzonder het regelmatige en gestructureerde overleg met de leiding tot op het hoogste ambtelijke niveau, de werknemersorganen, de vakbonden, de vertrouwenspersonen en de toezichthouder.

Mede dankzij de ruim 20 werkbezoeken bij verschillende dienstonderdelen door het hele land in de periode na COVID heeft de CiF ook meer inzicht gekregen in en gevoel ontwikkeld voor

de dagelijkse uitvoering van de vele taken van de Belastingdienst, Dienst Toeslagen, de Douane en het kerndepartement.

Omdat de CiF niet gebonden is aan de ambtelijke hiërarchie en toegang heeft tot alle lagen van de organisatie, in laatste instantie ook tot de politieke leiding, kan de adviesfunctie ook in alle onafhankelijkheid en openheid worden ingevuld door signalen en (zo nodig kritische) opvattingen te delen met betrokkenen. Het instellingsbesluit is halverwege de eerste zittingstermijn aangepast om de adviesrol ook formeel en duidelijk te positioneren.

Eerste beschouwing: sociale veiligheid als opdracht voor de CiF

Een belangrijke verandering in de opdracht van het CiF is de verbreding van de taken naar ‘sociale veiligheid’. Bij de nadere bepaling van de inhoud van het begrip – dat overigens in documenten van de Rijksoverheid nergens echt duidelijk gedefinieerd wordt – is het van belang onderscheid te maken tussen de ‘persoonlijke veiligheid’, de vrijwaring van de individuele medewerker tegen schending van de integriteit van de persoon (fysiek en psychisch), en de ‘sociale veiligheid’, die vooral betrekking heeft op de kwaliteit van de interne cultuur van de organisatie met en de ‘bescherming van de ambtenaar’ extern (politiek, media). Daar waar volgens de melder de veiligheid in het geding is, zal het bij een desbetreffende melding voor de CiF een eerste taak zijn te bepalen of dat inderdaad het geval is en of het dan om de persoonlijke of de sociale veiligheid – beide behoren tot het aandachtsgebied van de CiF, eventueel ook in verband met elkaar gaat.

‘Pesten’ blijkt de meest voorkomende vorm van grensoverschrijdend gedrag te zijn en kan hoewel altijd op een persoon gericht ook kenmerkend voor de cultuur van een bepaalde afdeling zijn. Als ongewenste omgangsvorm wordt dan ook de sociale veiligheid aangetast. Wanneer iemand door de leiding of ook door collega’s aangesproken wordt op fouten in het werk kan de betrokkene dat mogelijk beleven als een bedreiging van zijn persoonlijke veiligheid, maar voor de organisatie wordt dat pas relevant als het gebeurt op een manier die als grensoverschrijdend gezien wordt ten opzichte van wat als normaal en gepast wordt beschouwd. Een eventueel ook kritische beoordeling van de kwaliteit of de kwantiteit van het geleverde werk is binnen de organisatie op zich normaal en ook gewenst gedrag, zolang dat ook in toon en woordkeus passend en gepast blijft.

Inmiddels is wel duidelijk geworden dat zodra tegen een leidinggevende gezegd wordt dat een door hem of haar aangesproken medewerker zich ‘onveilig’ voelt, dit juist door de leidinggevende als voor hem of haar bedreigend wordt beleefd. De rollen worden dan omgedraaid. De leidinggevende moet zich dan gaan verdedigen voor de uitoefening van een voor de functie reguliere taak. Hieruit blijkt wel hoe ingewikkeld en vaak ambigu het gebruik van een zegswijze als ‘ik voel me niet veilig, als je dit zegt’ is. Zodra een medewerker dat zegt tegen een leidinggevende, wordt de situatie voor de leidinggevende zelf onveilig. Tegelijkertijd is het voor de leidinggevende moeilijk, want een zwaktebod, dat tegen de medewerker te zeggen. In het ergste geval zal de leidinggevende geconfronteerd worden met een integriteitsmelding of een formele klacht. Voor de CiF of een van de andere integriteitsactoren is het lastig om de aard of de mate van de onveiligheidsgevoelens over en weer te wegen. Leidinggevers geven zelf al met enige regelmaat aan dat het sociale veiligheidsargument hen voorzichtig maakt zich duidelijk uit te spreken in situaties waar dat wel van hen verwacht zou mogen worden. Waar dat kan wordt dan veiligheid gezocht in de toepassing van kwantitatief geoperationaliseerde doelstellingen. De beoordeling van het functioneren wordt dan beperkt tot het meten van het presteren.

Objectivering kan helpen, maar in meer algemene zin is er toch ook behoefte aan de ontwikkeling van scenario’s om beter met het uiteindelijke subjectieve karakter van het veiligheidsargument, los van de

vraag of het 'persoonlijke' of 'sociale veiligheid' betreft, om te gaan. Er zouden bijvoorbeeld idealiter geen belemmeringen moeten bestaan voor de leidinggevende om het ontstane ongemak aan zijn of haar eigen leidinggevende melden. Die moet dan nader uitzoeken, wat er aan de hand is. Om dat te kunnen doen, moet deze weer over een aantal criteria beschikken om een uitspraak te kunnen doen over de gerechtvaardigdheid van de onveiligheidsmelding door de medewerker. Een uitwerking van de kenmerken van persoonlijke en sociale veiligheid, eventueel ook toetsing van de bevindingen bij andere medewerkers, kan hier helpen. Bezien moet ook worden wat een afwijzing van de onveiligheidsmelding voor de betrokken medewerker (het wordt dan toch een soort 'laster') zou kunnen betekenen. Daar kan ook een generaal-preventieve werking van uitgaan: wie zich in een normale werkrelatie niet 'veilig' voelt, moet beseffen dat dit een uitspraak is die een 'dragende motivering' behoeft. Als cultuuraspect is tenslotte ook van belang dat het 'inseinen' van een hogere leidinggevende over en weer niet als een zwaktebod van de lagere leidinggevende wordt gezien.

3. Aantal en aard van de meldingen

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

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

Tweede beschouwing: de (on)tevredenheidsonderzoeken

De Rijksoverheid, maar ook vakbonden voeren met enige regelmaat onderzoeken uit onder de medewerkers van ministeries, voorheen meestal tevredenheidsonderzoeken genoemd. De media hebben daar belangstelling voor, zeker wanneer de uitkomsten van het onderzoek een verontrustend beeld geven – wat nu meestal het geval is. Bij een deel van de vakbondsonderzoeken is het methodologisch gezien toch wel een probleem dat ze weinig representatief zijn opgezet, daadwerkelijke respons en non-respons lastig te valideren zijn en min of meer verhuuld ook willen laten zien wat er in de organisatie niet deugt in de ambtelijke verhoudingen en menselijke relaties. Generaliserend worden ook heel verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag – van het maken van ongepaste opmerkingen tot directe seksuele benadering of zelfs het gebruik van fysiek geweld – op één lijn geplaatst. De ernst is verschillend, maar ook de incidentie: ongepaste opmerkingen worden regelmatig gemaakt, maar seksuele intimidatie en zeker fysiek geweld of het dreigen daarmee komt gelukkig heel weinig voor.

De van rijkswege geïnitieerde onderzoeken vragen vooral naar de tevredenheid van medewerkers over hun leidinggevend. Niet of nauwelijks wordt gevraagd naar de eigen houding ten opzichte van leidinggevend en ook wordt leidinggevend niet gevraagd naar een oordeel over hun medewerkers. Om beter zicht te krijgen op wat de discrepanties in waardering en beleving zijn en daar uiteindelijk ook in termen van cultuur en leiderschap wat aan te kunnen doen, verdient het aanbeveling de onderzoeken in de toekomst deze grotere breedte wel te geven. Zo wordt voorkomen dat de teneur er een is van ‘alle ballen op de leidinggevende’, al worden die ballen in werkelijkheid zelden of nooit gegooid op basis van in de media en voor de politiek uiteindelijk volledig geanonimiseerd onderzoek. Een meer op verbetering van de organisatie gericht onderzoek kan in empirische zin de nodige gegevens opleveren voor zowel ‘goede’ als ‘ongemakkelijke’ gesprekken, ook in de ondernemingsraden, over houding en gedrag, zelfreflectie, rolvastheid en taakopvatting in alle lagen van de organisatie. De signalen van ontevredenheid leveren ook informatie op die in de toekomst de indicatoren van tevredenheid kunnen worden.

3.1 Aantal meldingen

In de periode van 1 januari tot en met 31 december 2024 hebben 21 personen zich gewend tot de commissie. Daarnaast hebben wij verschillende verzoeken ontvangen om te reflecteren op of te adviseren over concrete casuïstiek. Deze casuïstiek is uiteenlopend van aard en de verzoeken zijn afkomstig van diverse verantwoordelijkheidsniveaus en uit verschillende onderdelen van de organisatie.

Derde beschouwing: zware woorden

In de hele samenleving bestaat de neiging in de overtreffende trap te praten. Dat is ook op de werkvloer merkbaar. Het is al gauw 'super' als het om leuke dingen of gewoon goed gaat, maar iemand op het werk aanspreken op prestaties en gedrag is al gauw 'discriminerend', 'onveilig' of een 'aantasting van de integriteit'. Een kritische opmerking kan een 'trauma' betekenen en in organisatieonderdelen waar zaken wat lastiger lopen, heerst een 'angstcultuur'. Zware woorden vragen om zware maatregelen en dat gegeven zou juist tot terughoudendheid in het gebruik van deze woorden moeten leiden, zeker als het om een incidentele faux pas gaat. Helemaal lastig wordt het wanneer het gaat om woorden die ironisch gebruikt (kunnen) worden of als grapje gedebiteerd worden. Op schrift vastgelegd in een verslag, los van de context, de situatie en de intonatie krijgen woorden ook al gauw een zwaarder gewicht dan oorspronkelijk misschien de bedoeling was. Dat wordt nog lastiger te beoordelen als het in het verslag gaat om de interpretatie van eerder gemaakte opmerkingen.

Dit (on)begripsprobleem speelt overigens over en weer tussen vertegenwoordigers van verschillende culturele en sociale achtergronden, seksuele voorkeuren, leeftijdsgroepen en genderverschillen. Het is ook merkbaar in verschillen in geneigdheid om formeel melding te maken van ongewenst gedrag van welke aard dan ook. De vraag mag gesteld worden of ook hier niet verschillen in ernst en incidentie uitgangspunt zouden moeten zijn voor de besluitvorming over de noodzaak van een melding. Wat zijn de collegiale en organisatorische kosten die daarmee gemoeid zijn en wat zijn de baten voor wie, inclusief de opportuniteit en proportionaliteit zijn principes die erom vragen situatiespecifiek concreet gemaakt te worden. Dat kan betekenen dat de elkaar tegensprekende en verwijtende partijen zich niet alleen afvragen of de gewraakte situatie wel in overeenstemming is met het gewicht van de gekozen procedure, maar ook wat het de moeite waard maakt naar een bepaalde uitkomst te streven, die per definitie voor de andere partij verlies betekent?

Potentieel problematisch is ook dat de op zichzelf belangrijke maar beladen begrippen in de naamgeving van de CiF - 'sociale veiligheid' en 'integriteit' - geleidelijk hun betekenis kunnen gaan verliezen wanneer ze te snel, te lichtzinnig, oneigenlijk of verabsoluterend worden ingezet. Er is dan sprake van 'integritisme' en dat is in geen enkele organisatie bevorderlijk voor de onderlinge verhoudingen en de bereidheid tot communicatie met respect voor elkaars standpunten.

Een tweede gevolg dat als problematisch voor de organisatie zou kunnen worden beschouwd, is dat het integriteitsstelsel continu meer kwesties en meldingen te verstouwen krijgt. Daarmee wordt het ook steeds lastiger om aan te geven of en wanneer dat stelsel nu effectief is: is een tijdelijke toename in het aantal meldingen bijvoorbeeld een teken van toegenomen integriteitsbewustzijn, frequenter niet-integer gedrag of een steeds diffuser gebruik van begrippen? Cynischer geformuleerd: de 'integriteitsindustrie' wordt ook deels in stand gehouden met het steeds breder en gemakkelijker inzetten van deze zware begrippen. De wezenlijke vraag of een continue toename van loketten,

instrumenten en onderzoeken eigenlijk wel bijdraagt aan de verbetering van cultuur en leiderschap kan daarmee zomaar naar de achtergrond verdwijnen.

3.2 Aard van de meldingen

Op basis van wetenschappelijke inzichten en *best practices* is een categorisering gemaakt om bestaande en toekomstige meldingen te kunnen duiden en indelen. De tien categorieën (zie tabel 1) doen recht aan de context van het ministerie van Financiën en de diversiteit aan meldingen die bij de commissie binnenkomen. Ze zijn specifiek en tegelijk veelomvattend zodat ook toekomstige meldingen toegewezen kunnen worden aan een of meerdere categorieën. Dit stelt ons in staat aard, omvang en verdeling van behandelde meldingen door de tijd heen te vergelijken en zodoende patronen en trends te onderscheiden.

Sinds april 2023 zijn wij ook bevoegd te adviseren en acteren naar aanleiding van kwesties die raken aan sociale veiligheid. In het overzicht in de tabel zijn deze ondergebracht onder categorie 1: Onbehoorlijk en/of intimiderend gedrag door collega of leidinggevende (op de werkvloer of in privé tijd).

De commissie heeft bij alle meldingen het meest prominente aspect van de melding gecategoriseerd. Echter, het doet soms geen recht aan de complexiteit van een melding, wanneer meerdere aspecten een rol spelen. In dat geval zijn meerdere categorieën toegepast, hierdoor is het totaal aantal niet noodzakelijk gelijk aan het aantal ontvangen meldingen.

De commissie geeft de categorisering aan de meldingen. Dit hoeft niet overeen te komen met hoe een medewerker initieel zijn of haar melding doet bij de commissie. Een medewerker vertelt ons een verhaal en houdt zich meestal niet bezig met het type kwestie dat speelt. Het gemelde is een beleving van de medewerker die een melding doet. In gesprek met de medewerker kan de commissie achterhalen waar het precies om gaat en een categorisering geven aan de melding.

Tabel 1: Categorisering van de meldingen

Categorieën (een melding kan in meerdere categorieën vallen)	Meldingen januari 2024 – december 2024
1. Onbehoorlijk en/of intimiderend gedrag door collega of leidinggevende (op de werkvloer of in privé tijd)	10
2. Oneigenlijke (externe) beïnvloeding	
3. Ondeugdelijke en/of onjuist toegepaste interne regels en procedures	2
4. Fiscale integriteitskwestie	

5. Incorrecte/onbehoorlijke afhandeling of opvolging van een (integriteits)melding- of onderzoek	1
6. Arbeidsrechtelijk geschil (en opvolging daarvan)	6
7. Misbruik van bevoegdheden	
8. Vermoeden van een misstand	
9. Misbruik van informatie(positie)	
10. Uitvoeren van wet- en regelgeving die strijdig is met beginselen van behoorlijk bestuur en/of waarbij loyaliteitsconflicten ontstaan jegens collega's, cliënten en/of de samenleving.	
Niet onder te brengen in deze categorieën	2
Totaal	21

Mede gelet op de uitbreiding van onze taak én op basis van de ervaring die wij in de afgelopen vier jaar hebben opgedaan, bezint de commissie zich op de nu gehanteerde categorisering.

De verdeling van meldingen over de categorieën laat zien dat het grootste deel van de meldingen waarvoor wij zijn 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.

De commissie hecht eraan op te merken dat de genoemde aantallen geen beeld geven van het geheel van de organisatie en de aard van de meldingen die bij anderen zoals meldpunten of vertrouwenspersonen worden ontvangen.

Vierde beschouwing: een 'goed gesprek' is vaak een 'ongemakkelijk gesprek'

De frequente roep van leidinggevendenden op alle niveaus om bij een dreigend conflict een 'goed gesprek' aan te gaan, klinkt het hardst op het moment dat de kans daarop het kleinst is. Dat kan zijn omdat de verhoudingen al langere tijd slecht zijn, maar ook omdat men het in zakelijk opzicht zeer met elkaar oneens is. Vaak is men dan al überhaupt niet meer in staat de condities en randvoorwaarden van zo'n gesprek in redelijkheid en gezamenlijkheid vast te stellen. Dan blijft alleen

de mogelijkheid van *'agree to disagree'* over en is het zaak om het geschilpunt zo snel mogelijk voor te leggen aan wie een beslissing kan en mag nemen. Een 'goed gesprek' is ook weinig meer dan een eufemisme als de gesprekspartners verschillen in de mate waarin ze elkaars gedrag kunnen bepalen. Dan is er al gauw sprake van een 'ongemakkelijk gesprek' en het is dan ook beter het meteen maar zo te benoemen.

Uiteraard kunnen medewerkers en leidinggevendenden leren dat wel op een goede manier te doen, maar het is altijd belangrijk in het aangaan van een 'moeilijk' gesprek helder te maken wat de posities en verwachtingen over en weer zijn. Het is de CiF vaak opgevallen dat lippendienst wordt bewezen aan een 'goed gesprek', hoewel van meet af aan duidelijk is dat het gesprek vooral ongemakkelijk zal worden, voor de ene partij om het gesprek aan te gaan, voor de andere partij om de uitkomst te accepteren. Van leidinggevendenden mag verwacht worden dat zij in staat zijn zich te verplaatsen in de positie van de ander (wat niet hetzelfde is als de ander ook gelijk geven), van melders of klagers mag gevraagd worden zich proberen voor te stellen wat een melding of klacht met de andere partij, meestal de leidinggevende, doet. Dat is meestal meer dan men zich realiseert. De vertrouwenspersoon, die vaak door de medewerker voor hulp en steun benaderd wordt, is bij uitstek geschikt als eerste die vraag aan de orde te stellen. Het kan helpen bij het ontwikkelen van meer begrip over en weer, het begin ook van wat uiteindelijk een 'goed gesprek' zou kunnen worden.

In grote organisaties die niet onder de tucht van de markt leven is er gemiddeld meer ruimte om moeilijke gesprekken uit te stellen of tot een 'goed gesprek' te verzachten door te kijken naar andere mogelijkheden – een plaats elders in de organisatie, een stage, een opleiding, een speciale opdracht -, ook wanneer duidelijk is dat dit het probleem niet zal oplossen. De partij die zich in de problemen weet, heeft zeker aanvankelijk ook nog mogelijkheden om zich tegen een negatieve beslissing te weer te stellen. Dat kan een ziekmelding zijn, maar ook een protest tegen een negatieve beoordeling, een melding van een onveilige situatie of grensoverschrijdend gedrag, een vraag om een interventie van een vakbond of advocaat. Door ze achtereenvolgens bij verschillende instanties aanhangig te maken kunnen zaken zich soms jarenlang voortslepen, zeker wanneer ze niet meer in relatie tot de oorspronkelijke leidinggevende maar tot de organisatie als werkgever worden gezien. Het is allerm minst zeker dat de betrokken medewerker uiteindelijk baat zal hebben bij de procedure, maar de directe kosten zijn vrijwel altijd voor het Ministerie van Financiën. Er is veel te zeggen voor een kosten-batenanalyse zowel in financiële als psychologische zin van de langer lopende procedures met vaak ook ingewikkelde arbeidsrechtelijke en rechtspositionele aspecten. Voor werknemer noch werkgever is de tijd behulpzaam om tot een voor beide partijen goede oplossing van een conflict te komen.

4. Niet aan meldingen gerelateerde activiteiten

Om voor het ministerie van betekenis te kunnen zijn hechten wij aan de zichtbaarheid van de commissie. Dit vanuit de gedachte dat de zichtbaarheid van de commissie bijdraagt aan haar benaderbaarheid door medewerkers en leidinggevendenden. De activiteiten van de commissie die niet direct verband houden met meldingen of verzoeken om advies zijn dan ook mede gericht op het vergroten van de zichtbaarheid van de commissie maar hebben ook als doel de organisatie beter te leren kennen zodat meldingen en verzoeken om advies geplaatst kunnen worden in hun context. Wij vinden het belangrijk niet alleen te weten welke werkzaamheden medewerkers uitvoeren maar ook in welke sfeer en organisatiecultuur die werkzaamheden worden verricht. Deze achtergrond helpt ons bij het behandelen van een melding of het geven van advies.

Gesprekken met melders en anderen, maar ook de eigen overleggen, worden naar bevind op locatie of online gevoerd. Hoewel een online gevoerd gesprek vaak een goed en efficiënte vorm van gespreksvoering kan zijn, zijn wij ervan overtuigd dat niet alle gesprekken zich lenen voor een beeldscherm. Bij meldingen en verzoeken om advies is voor ons de behoefte van betrokkene(n) leidend in de afweging of een gesprek online of op locatie wordt gevoerd.

Vijfde beschouwing: verdunning en verdamping

Er is al eerder op gewezen dat vooral gevoelige informatie die vanaf de werkvloer en door professionals aan leidinggevendenden wordt overdragen, de neiging heeft te verdunnen en verdampen naarmate de echelons hoger in de organisatie worden bereikt. Het is belangrijk dat niet alleen ook weer teruggekoppeld wordt dat er wat met de informatie gedaan wordt (al zal dat niet altijd ook inhoudelijk kunnen worden toegelicht), maar ook dat vastgesteld wordt in hoeverre de informatie die boven in de organisatie beschikbaar is gekomen ook nog overeenstemt met de oorspronkelijk aangedragen informatie. Als dat niet zo is, vraagt dat om overleg los van de hiërarchie.

Iedere medewerker, op elk niveau van de organisatie, dient zich goed bewust te zijn van zijn of haar positie in het grotere geheel en de verhoudingen die daarbij passend zijn. In recente discussies over ‘ambtelijke tegenspraak’ en ‘ambtelijke loyaliteit’ – die een stevige impuls hebben gekregen door de commissieverhoren over de toeslagenaffaire – wordt nog wel eens vergeten dat er nog steeds een functionele hiërarchie bestaat in grote ambtelijke organisaties. De scope en taak van dienstonderdelen en rollen kan daarbij enorm van elkaar verschillen.

Dat wil zeker niet zeggen dat de hogere echelons zich niet zouden moeten vergewissen van kritische adviezen van vaktechnische collega's. Niet voor niets is de afgelopen jaren regelmatig de vraag gesteld of vanuit de Belastingdienst destijds niet luider aandacht gevraagd had moeten worden voor de bezwaren lager in de organisatie over de wijze waarop de kinderopvangtoeslageregeling in de praktijk kon uitpakken. Had men, zo is ook gevraagd en ook wel gesteld, zelfs niet moeten weigeren de regeling uit te voeren, al was het maar omdat deze zich niet goed verhiel tot de aard en inrichting van de dienst ('innen' versus 'uitkeren').

Van de medewerkers op de werkvloer mag omgekeerd gevraagd worden voldoende begrip te hebben voor de verschillen in reikwijdte en zwaarte van de verschillende posities. In inwerkprogramma's zou meer aandacht gegeven kunnen worden aan de cultuur en structuur van het deel van de organisatie waar men komt te werken. Zeker met het oog op het werken in het 'algemeen belang' waarvan sprake

is in de nieuwe ambtseed moet er daarnaast of daarvoor ook aandacht gegeven blijven worden aan het eigen karakter van het functioneren van een ambtelijke organisatie in een bestuurlijke context. Juist omdat de praktijk van het thuiswerken zo algemeen en vanzelfsprekend is geworden, is het eens te meer belangrijk dat er echt werk gemaakt wordt van de overdracht van de beginselen van goed ambtenaarschap.

4.1 Periodieke overleggen

In 2024 hebben wij, voortbouwend op de ervaringen in voorgaande jaren, periodiek overleg gevoerd met bestuurders, management en medewerkers van het ministerie van Financiën. Met enige regelmaat spreken wij met de secretaris-generaal en de plaatsvervangend secretaris-generaal. Ook met de directeuren-generaal van de drie uitvoerende directoraten-generaal (Belastingdienst, Toeslagen en Douane) voeren we periodiek overleg. Daarnaast hebben we gesproken met verschillende managementteams, professionals die een rol vervullen in de integriteitsinfrastructuur zoals integriteitscoördinatoren, het Onderzoeksbureau integriteit Financiën (OiF) en het landelijk platform van vertrouwenspersonen. Aan werknemerszijde voeren we structureel overleg met het SCO (de samenwerkende centrales van overheidspersoneel in het departementaal/decentraal georganiseerd overleg Financiën) en met de DOR (de departementale ondernemingsraad).

De hiervoor beschreven overleggen voeren wij om, hoewel we extern en onafhankelijk zijn, goed voeling te houden met de ontwikkelingen en de behoeften in het ministerie. Ze geven ons inzicht in wat er speelt binnen de organisatie en bieden ons de gelegenheid beelden over de organisatie te delen en waar nodig signalen die wij ontvangen rakend aan integriteit, sociale veiligheid of organisatiecultuur door te geven aan verantwoordelijken. Dit laatste doen wij overigens nooit zonder dat degene die het signaal heeft afgegeven hiermee in heeft gestemd.

Naast de vaste overleggen hebben we periodiek overleg met de Inspecteur-generaal Belastingdienst, Toeslagen en Douane en met de Commissie ontheffing geheimhoudingsplicht fiscale integriteit.

Het externe en onafhankelijke karakter van de commissie biedt gesprekspartners ook de mogelijkheid om in vrijheid te reflecteren op kwesties of vraagstukken op het brede terrein van integriteit en sociale veiligheid. De commissie is los van de reguliere overleggen dan ook verschillende malen benaderd om te adviseren over een kwestie of integriteitsvraagstuk.

4.2 Werkbezoeken

Werkbezoeken zijn voor ons een manier om een beeld te krijgen van wat er gebeurt op de werkvloer van de verschillende onderdelen van de organisatie. Wij hebben in 2024 een zevental werkbezoeken afgelegd. Werkbezoeken zijn afgelegd aan onderdelen van de drie uitvoerende directoraten-generaal Belastingdienst, Toeslagen en Douane.

Bij de Belastingdienst zijn wij op bezoek geweest bij de directie Datafundamenten & Analytics, de directie Centrale Administratieve Processen en bij de FIOD. Bij het directoraat-generaal Toeslagen hebben wij twee werkbezoeken afgelegd, waarbij wij hebben gesproken met medewerkers van de directie Toeslagen en van de directie Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen. Gesproken hebben we met medewerkers die als zaakbehandelaar betrokken zijn bij de hersteloperatie, met teams bezwaar en beroep, met uitvoeringsregie, met medewerkers die werkzaam zijn als vaktechnisch aanspreekpunt en met medewerkers van de teams Acute Nood en Brede Hulp. Bij de Douane hebben wij een werkbezoek afgelegd aan de regiodirectie Eindhoven en aan het Landelijk Tactisch Centrum in Rotterdam.

In de gesprekken tijdens de werkbezoeken zijn wij geïnformeerd over de werkzaamheden die medewerkers uitvoeren en de dilemma's die zij ervaren bij die uitvoering. De gevoerde gesprekken kernmerken zich door de grote openheid waarmee medewerkers ons tegemoet treden. Uit alle werkbezoeken blijkt de grote betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie waarvoor ze werken. De tijd en moeite die de verschillende dienstonderdelen en hun medewerkers hebben genomen om ons te ontvangen wordt door ons zeer gewaardeerd.

Zesde beschouwing: de andere ambtenaar

De positie van ambtenaren is veranderd. De traditionele beschermde ambtelijke status is verdwenen, maar een 'gewone' werknemer is de ambtenaar toch niet. Dat blijkt bij het kerndepartement en de drie directoraten-generaal uit de normen die voor de ambtenaar ook als gewone burger en als individuele persoon gelden, maar ook uit de bijzondere relatie met de politiek en de media. De discussie die ontstond tijdens de toeslagenaffaire heeft tot onheldere en voor betrokkenen ook bedreigende antwoorden geleid op de vraag in hoeverre ambtenaren – en niet hun politiek verantwoordelijken – in persoon aangesproken kunnen worden op de toepassing van wettelijke regels. Binnen het kader van het Ministerie van Financiën zijn er ook weer regels over gedrag, die duidelijk maken dat zeker als het om mogelijke fouten of overtredingen gaat op het gebied van bijvoorbeeld de eigen belastingopgave medewerkers daarop strenger kunnen worden aangesproken dan 'gewone' burgers.

Inmiddels is ook aan de andere kant van het spectrum van de publieke verantwoordelijkheid op allerlei niveaus van het openbaar bestuur onrust ontstaan nu ambtenaren zich, soms expliciet vanuit hun functie, politiek uiten over de beleidskeuzes van de regering of hun eigen politieke leiding. De opkomst van de 'activistische ambtenaar' is wellicht niet direct een gevolg van de normalisering van de rechtspositie van de ambtenaar, maar valt wel te verklaren vanuit een algeheel toegenomen assertiviteit van medewerkers. Tegelijkertijd zijn ook de communicatiestijlen binnen de ministeries veranderd in de richting van meer openheid en hebben nieuwe generaties ambtenaren ook andere verwachtingen die eerder passen bij wat gewoon is in de huidige samenleving dan gewoon was in de ambtelijke traditie.

Omdat opleiding en achtergrond snel veel diverser zijn geworden in vergelijking met nog maar enkele decennia terug, toen het ambtelijke kader nog vooral uit juristen en economen bestond, is het voor later toegetreden medewerkers helemaal niet zo helder wat het eigenlijk betekent 'ambtenaar' te zijn. Dat geldt ook voor de waardering van de verwachting van een hoge met van loyaliteit en zakelijkheid ten aanzien van de politieke kleur van het moment. De eerder geconstateerde moeite van een deel

van de medewerkers zich te voegen naar de bestaande hiërarchische en formele verhoudingen en in staat en bereid te zijn 'leiding te ontvangen', hangt hier zeker voor een deel mee samen.

Vooruitblikkend zal het voor de organisatie de komende jaren een uitdaging zijn de betekenisvolle stappen die zijn gezet ten behoeve van een effectieve en gedragen structuur en cultuur productief te maken. Een levenslange loopbaan bij de Rijksdienst is niet meer vanzelfsprekend, maar ook voor wie maar tijdelijk bij de overheid werkzaam is of wil blijven, is het belangrijk een goed besef te ontwikkelen van wat in de huidige tijd van een medewerker in een ambtelijke positie verwacht mag worden.

4.3 Andere bijdragen

Als bezoeker hebben wij deelgenomen aan het Leiderschapsfestival dat in juni door het ministerie is georganiseerd. In het najaar hebben wij een bijdrage geleverd aan de Landelijke dag Integriteit en Personele Veiligheid. Op verzoek van een ander ministerie hebben wij een toelichting gegeven op de taak en werkwijze van de commissie.

Bijlages

Als bijlages zijn aan dit jaarverslag toegevoegd:

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

Bijlage 1 Achtergrondinformatie over de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

a. Opdracht conform instellingsbesluit

Bij besluit van 16 oktober 2020¹ heeft de secretaris-generaal van het ministerie van Financiën een Commissie integriteit Financiën ingesteld. Bij besluit van 7 maart 2023² is het in 2020 genomen besluit ingetrokken en is een nieuw besluit genomen waarbij de taakstelling van de commissie is verruimd. Met het besluit is een permanente, onafhankelijke en externe commissie ingesteld waar de ongeveer 35.000 medewerkers van alle onderdelen van het ministerie van Financiën maar ook voormalige medewerkers zich vertrouwelijk kunnen melden bij een vermoeden van een misstand of een integriteitsschending. De externe en onafhankelijke commissie is een aanvulling op de bestaande voor medewerkers ingerichte interne meld- en integriteitsinfrastructuur. Het aanvullende karakter komt mede tot uitdrukking in de deeltijdaanstelling van de drie leden van de commissie. Artikel 2 van het instellingsbesluit vermeldt de taakomschrijving van de commissie (zie ook bijlage 2 het Instellingsbesluit). De taakstelling van de commissie is breder dan het reageren op meldingen. Naast het bieden van een loket voor het melden van vermoedens van een misstand of een integriteitsschending heeft de commissie tot taak medewerkers en management te informeren en te adviseren bij individuele, collectieve of organisatorische casuïstiek of over een aan de commissie toevertrouwd signaal of melding op het terrein van sociale veiligheid en integriteit. Ook adviseert de commissie de SG en pSG over het door het ministerie gevoerde beleid en de uitvoering ervan op het terrein van integriteit en sociale veiligheid. Tot slot fungeert de commissie als klankbord en zo nodig als doorzettingskracht voor vertrouwenspersonen.

Conform het instellingsbesluit brengt de commissie twee keer per jaar verslag uit aan de secretaris-generaal. De plaatsvervangend secretaris-generaal, de directeuren-generaal, de Departementale Ondernemingsraad Financiën en het Departementaal Georganiseerd Overleg Financiën ontvangen van de commissie een afschrift van deze verslagen.

b. Wie kan zich tot de commissie wenden?

Iedere persoon die werkzaamheden verricht of heeft verricht voor of ten behoeve van het ministerie en die vermoedens van integriteitsschendingen of misstanden ter zake van het ministerie wil melden kan zich richten tot de commissie. Een melding kan worden gedaan door (onder meer) (oud)ambtenaren, stagiaires, gedetacheerden, uitzendkrachten en zzp'ers. Zowel individuen als een collectief van individuen kunnen zich melden bij de commissie.

Niet iedereen die de commissie benadert, zal meteen in strikte zin 'melding' doen. Het kan ook gaan om een verzoek tot een gedachtewisseling, een verzoek tot informatie of een verzoek tot advies. De commissie behandelt adviesaanvragen en meldingen van zeer uiteenlopende aard.

De commissie is niet bedoeld voor burgers of bedrijven die een melding willen doen en het bijvoorbeeld niet eens zijn met een belastingaanslag of toeslagregeling. Voor kwesties van burgers en bedrijven over het werk van de instellingen van de Rijksoverheid is de Nationale Ombudsman de plaats van melding.

¹ Stcrt. 2020, nr. 53324, d.d. 16 oktober 2020, Instellingsbesluit Commissie integriteit Financiën.

² Stcrt. 2023, nr. 9836, d.d. 3 april 2023, Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën.

c. Visie van de commissie op integriteit en sociale veiligheid

De commissie behandelt meldingen met een vermoeden van een integriteitsschending of een misstand. De commissie verstaat onder integriteit het volgende: *integriteit als gedrag dat in overeenstemming is met geldende morele waarden, normen en spelregels*³.

Een vermoeden van een misstand is conform artikel 1 lid h van het instellingsbesluit als volgt gedefinieerd: *Het vermoeden van een melder, dat binnen het Ministerie, sprake is van een misstand voor zover:*

1. *het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij het Ministerie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en*
2. *het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.*

In de internationale wetenschappelijke literatuur naar gedrag en veiligheid op de werkvloer staat veelal de term psychologische veiligheid (*psychological safety*) centraal. Psychologische veiligheid gaat onder meer over je durven uitspreken en jezelf kunnen zijn zonder angst voor repercussies te ervaren. In Nederland is de term sociale veiligheid (*social safety*) gebruikelijker. Sociale veiligheid wordt vaak omschreven als het beschermd zijn tegen ongewenste of grensoverschrijdende omgangsvormen of een dreiging van gevaar. De CiF vat het begrip ruimer op. Voor de CiF is sociale veiligheid ook geaccepteerd worden en jezelf kunnen zijn. Dit altijd binnen de context en de opdracht van de organisatie en binnen de gestelde kaders van de ambtelijke dienst.

De commissie hanteert de volgende documenten als leidraad voor het normatieve kader integriteit/sociale veiligheid en omgang met meldingen:

- Gedragscode Integriteit Rijk (GIR);
- hoofdstuk 13 van de cao Rijk 2020 (en opvolgende cao's);
- de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek na een integriteits- of beveiligingsincident (BIPO).

d. Werkwijze van de commissie

Na ontvangst van een melding per telefoon of e-mail wordt contact opgenomen met de melder(s). Het eerste inhoudelijke contact is met een van de twee secretarissen, die ten behoeve van de commissie op een gestandaardiseerde wijze de nodige gegevens vastlegt. Er wordt snel contact gelegd en de melding wordt bij de eerstvolgende vergadering van de commissie besproken.

In de meeste gevallen wordt de melder uitgenodigd voor een gesprek met een of meerdere commissieleden van de commissie en een secretaris, waarbij hem/haar de gelegenheid wordt gegeven om een nadere toelichting te geven op het gemelde. De commissie maakt uitsluitend voor eigen gebruik aantekeningen van het besprokene. Na afloop van de werkzaamheden van de commissie worden de gegevens van de commissie die in vertrouwen zijn toegekomen vernietigd. Er vindt geen blijvende dossiervorming plaats en geen enkele overdracht van gegevens naar het eventuele P-dossier van de melder of andere betrokkenen.

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

Mogelijke vervolgstappen na een melding

Vervolgstappen, zoals een goed gesprek met een leidinggevende of het inwinnen van informatie bieden vaak voldoende mogelijkheden om schot in een zaak te brengen voor een medewerker. Het laten uitvoeren van een integriteitsonderzoek is voor de commissie een middel dat eventueel wordt ingezet als andere stappen zijn genomen. Het komt voor dat een persoon zich meldt bij de commissie, zonder dat er binnen de eigen afdeling of bij de eigen leidinggevende iets bekend is van het probleem. De commissie vraagt altijd welke stappen er al wel of niet gezet zijn en wat de eventuele uitkomst was. We vinden het belangrijk om te bekijken wat de organisatie al heeft gedaan met het vermoeden van een melder of nog kan betekenen voor de melder. Er kunnen uiteraard goede redenen zijn om meteen extern te melden, maar in de meldingen bekend bij de commissie blijkt dat er intern vaak nog mogelijkheden zijn. De organisatie moet een kans krijgen om te kunnen handelen op het gemelde. De commissie probeert met de melder te verkennen welke die mogelijkheden zijn en wat eventueel de rol van de commissie daarin kan zijn. Ook als dat niet nodig of mogelijk blijkt te zijn, houden we de vinger aan de pols tot het moment dat in overleg met de melder de melding kan worden afgesloten.

In samenspraak met de melder kan op basis van het eerste gesprek tussen de melder en de commissie al dan niet worden besloten tot één of meerdere vervolgstappen waaronder:

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

Een gesprek kan ook geen vervolg krijgen en als zodanig als voldoende bevredigend door melder en/of commissie worden beschouwd. Zowel melders als betrokkenen (denk aan leidinggevend(en), beklagden en/of getuigen, etc.) hebben de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een raadsman of vertrouwenspersoon. De commissie voorziet niet in een vergoeding van kosten die hiervoor worden gemaakt.

Als de commissie van mening is dat het gemelde ontvankelijk is en voldoende aanleiding geeft voor nader onderzoek dat grondiger van aard dient te zijn dan informatievergaring die de commissie zelf met haar beperkte capaciteit en omvang kan bewerkstelligen, doet ze een voorstel aan de melder over de wijze waarop de melding nader zal moeten worden behandeld en/of onderzocht. De commissie heeft de mogelijkheid om een onderzoek in te stellen, ook al is een melder of betrokkene het hier niet mee eens. Het zou dan gaan om een vermoeden van een schending of misstand die dusdanig ernstig is en waarbij het individuele belang van de melder overschaduwd wordt door een collectief risico of belang. De commissie zorgt ervoor dat de identiteit van de melder niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor het onderzoek en de behandeling van de melding.

De commissie heeft regie over de eigen werkzaamheden en bepaalt zelf de prioritering van de behandeling van meldingen. De commissie streeft ernaar iedere melding zo snel mogelijk in behandeling te nemen en de melder goed op de hoogte te houden van de in overleg met hem of haar te nemen stappen.

Verwachtingen melder versus commissie

Het gebeurt met enige regelmaat dat de melder verwacht of zelfs eist dat er op basis van zijn of haar melding een compleet integriteitsonderzoek moet worden uitgevoerd. De commissie beoordeelt uiteraard zelf of er voldoende aanleiding is voor zo'n onderzoek en bespreekt met de melder wat reëel te verwachten is als uitkomst van het onderzoek en ook wat voor gevolgen dit voor de melder zelf zou kunnen hebben. Wie zijn 'verlies' zelf al heeft genomen, wendt zich helaas niet snel tot de commissie, terwijl wie zijn gelijk zoekt en niet vindt, juist eerder de neiging heeft door een melding bij de commissie de onderste steen boven te krijgen. Wij kijken dan altijd naar wat in relatie tot de ernst van de melding en de positie van de melder redelijk en rechtvaardig is.

Werkwijze onderzoek commissie

Indien de commissie het nodig acht om onderzoek uit te voeren naar een melding, dan hanteert de commissie haar eigen werkwijze om de kwaliteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te bewaken. Conform artikel 6 lid 1 in ons instellingsbesluit komt deze werkwijze op hoofdlijnen overeen met de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek (hierna de BIPO) en de bepalingen in de CAO Rijk.

Nazorg

Melders worden tijdens de behandeling van hun melding daar waar nodig per e-mail of telefonisch geïnformeerd over de voortgang van de behandeling van hun melding. Alle melders die een melding doen bij de commissie ontvangen bescherming tegen benadeling (conform artikel 9 van het instellingsbesluit). Wij houden toezicht op de naleving van deze afspraak door het ministerie.

Ook na afsluiten van een melding heeft de commissie soms contact met een melder om na te gaan hoe het met de melder gaat.

e. Omgang met vertrouwelijkheid en bescherming privacy

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

Melders kunnen zich bij de commissie niet anoniem melden. Het verifiëren van de melding (bijvoorbeeld door toepassing van hoor en wederhoor) is bij een anonieme melding niet mogelijk. Melders kunnen ervan uitgaan dat de commissie vertrouwelijk omgaat met het gemelde en alleen met hun instemming een vervolg geeft aan de melding.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Het ministerie van Financiën heeft een verwerkersovereenkomst voor de commissie opgesteld. In de overeenkomst is opgenomen hoe de onafhankelijke positie van de commissie en de veiligheid in de omgang met persoonsgegevens van melders en betrokkenen is georganiseerd. Conform artikel 12 van het instellingsbesluit, worden bij de beëindiging van de werkzaamheden van de commissie, personeelsvertrouwelijke bescheiden vernietigd en niet overgedragen aan het (vertrouwelijke) archief van het ministerie. Gegevens met betrekking tot meldingen worden periodiek door ons vernietigd.

f. Over de commissieleden en het secretariaat

De commissie bestaat uit Angelien Eijnsink (voorzitter), Paul Schnabel en Zeger van der Wal⁴. De leden zijn aangesteld met instemming van de Departementale Ondernemingsraad (DOR) en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO). De commissie heeft conform artikel 2 lid 1 van het instellingsbesluit een 'eigenstandige verantwoordelijkheid en wordt niet door het ministerie

⁴ Zie het colofon van het jaarverslag voor een kort CV van de commissieleden

aangestuurd'. Rekening houdend met de afspraken over vertrouwelijkheid en anonimiteit brengt de commissie ieder half jaar aan de secretaris-generaal verslag uit over haar werkzaamheden.

De leden van de commissie zijn geen rijksambtenaar en ook niet in dienst van het ministerie van Financiën. Op voorstel van de commissie is Angeliën Eijsink tot vaste voorzitter van de commissie benoemd. Voor hun werk ontvangen de leden van de commissie op grond van artikel 9 van het instellingsbesluit een vergoeding, die voor de voorzitter vastgesteld is op basis van een tijdsbeslag van 0,4 fte en voor de leden van 0,3 fte.

De commissie wordt ondersteund door een onafhankelijk secretariaat. De secretaris (Laurens Raijmakers), de plaatsvervangend secretaris (tot 23 juni 2024 Joyce van de Kreeke en vanaf 23 juni 2024 Christine de Vos) en de projectmedewerkers (Nienke Buijze en Marieke Erinkveld) zijn werkzaam bij het CAOP. De secretaris en de ondersteuning van het CAOP zijn uitsluitend verantwoording schuldig aan de commissie. Het secretariaat van de commissie is niet gehuisvest in het ministerie, maar bij het CAOP in Den Haag. Dat is tevens het vergaderadres van de commissie. Het archief is eveneens gescheiden van het ministerie. Het telefonisch en digitale meldpunt alsmede het archief wordt beheerd door en bij het CAOP. De externe positionering van de commissie is een keuze die bewust is gemaakt om het onafhankelijke karakter van de commissie te onderstrepen en een melder de grootst mogelijke zekerheid van vertrouwelijkheid te bieden.

Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 2023

Geraadpleegd op 16-01-2025.

Geldend van 26-10-2024 t/m heden

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

De Minister van Financiën,

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

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

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

Artikel 2. Instelling en taak

1. Er is een Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën (CiF). De commissie is onafhankelijk, is voor eenieder rechtstreeks toegankelijk, heeft een eigenstandige verantwoordelijkheid en wordt niet door het ministerie aangestuurd. De Commissie is buiten het

Ministerie gevestigd.

2. De commissie heeft tot taak medewerkers en management te informeren en te adviseren bij individuele, collectieve of organisatorische casuïstiek of over een aan de commissie toevertrouwd signaal of melding op het terrein van sociale veiligheid en integriteit.
3. De commissie is meldpunt voor vermoedelijke integriteitschendingen of misstanden.
4. De commissie adviseert de SG en pSG over het door het ministerie gevoerde beleid en de uitvoering ervan op het terrein van integriteit en sociale veiligheid.
5. De commissie fungeert als klankbord en zo nodig als doorzettingskracht voor vertrouwenspersonen.

Artikel 3. Leden

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

Artikel 4. Ondersteuning

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

Artikel 5. Contact met de commissie

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

Artikel 6. Werkwijze bij signalen en meldingen

1. De commissie is vrij in het vaststellen van de eigen werkwijze en past daarbij maatwerk toe. De commissie communiceert zo spoedig mogelijk met betrokkene(n) over haar werkwijze. Bij het bepalen van de werkwijze houdt de commissie rekening met de beschermingsbepalingen van

hoofdstuk 13 van de cao Rijk 2021 (en opvolgende cao's) en met de BIPO voor zover het signaal of de melding afkomstig is van een betrokkene die werkzaam is bij de sector Rijk. Ook dient de commissie oog te hebben voor de belangen van degenen over wie een signaal of melding wordt afgegeven en dient zij betrokkenen te wijzen op de mogelijkheid zich te laten vergezellen, bijvoorbeeld door een gemachtigde of vertrouwenspersoon.

2. De ontvangst van een signaal of melding wordt zo spoedig mogelijk bevestigd onder opgave van de dag van ontvangst.
3. Een aan de commissie toevertrouwd signaal of melding bevat zo mogelijk ten minste de volgende gegevens:
 - a. de naam, het telefoonnummer en het e-mailadres van degene die contact opneemt met de commissie;
 - b. een toelichting van de (vermoedelijke) integriteitsschending of misstand: wat is er gebeurd, wie is erbij betrokken, waar en wanneer is het gebeurd?;
4. een uitleg waarom er sprake is van een integriteitsschending of misstand. Bij ontvangen signalen en meldingen gaat de commissie over tot:
 - a. het nemen van een besluit tot het voeren van een gesprek met degene die zich wendt tot de commissie. Bij een positief besluit, tot het voeren van een gesprek met degene die het signaal of de melding heeft gedaan;
 - b. het verifiëren van het signaal of de melding, dit zover mogelijk door middel van hoor en wederhoor;
 - c. het zo nodig inwinnen van nadere inlichtingen;
 - d. het beoordelen in hoeverre er aanleiding is tot vervolgstappen;

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

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

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

Artikel 8. Geen benadeling

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

Artikel 9. Vergoeding

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

Artikel 10. Onkosten

De (on)kosten van de commissie komen, voor zover goedgekeurd, voor rekening van het Ministerie. Onder (on)kosten worden in ieder geval verstaan:

- a. de kosten voor de faciliteiten van vergaderingen en voor secretariële ondersteuning;
- b. de kosten voor het inschakelen van externe deskundigheid;
- c. de kosten voor publicatie van rapportages;
- d. de kosten voor reis en verblijf;
- e. de kosten voor onderzoek.

Artikel 11. Archiefbescheiden

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

Artikel 12. Verslaglegging activiteiten

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

Artikel 13. Openbaarmaking

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

Artikel 14. Intrekken Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

Het Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën wordt ingetrokken.

Artikel 15. Inwerkingtreding

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

Artikel 16. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën 2023.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst en in afschrift worden gezonden aan de commissie.

De Minister van Financiën,
namens deze,

B. van den Dungen

secretaris-generaal

Colofon – Gegevens van de commissie

Angelien Eijsink

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

Paul Schnabel

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

Zeger van der Wal

Zeger van der Wal bekleedt de Ien Dales leerstoel aan de Universiteit Leiden en is gasthoogleraar aan de National University of Singapore en Tsinghua University. Hij is daarnaast werkzaam als zelfstandig bestuurskundig adviseur. Zeger is een internationaal opererende spreker, onderzoeker, trainer en adviseur. Ambtelijk vakmanschap en het belang van kernwaarden en integriteit voor overheidsfunctionarissen zijn kernthema's in zijn onderzoek, onderwijs en advieswerkzaamheden.

Gegevens secretariaat

Adres: CAOP, Lange Voorhout 13, 2514 EA in Den Haag

Email: commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl

Persoonsgegevens
