

Jaarverslag 2022

Commissie integriteit Financiën

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Aantal en aard van de meldingen .....	7
2.1	Aantal meldingen.....	7
2.2	Aard van de meldingen .....	8
2.4	Overdracht Algemeen Adviespunt Integriteit .....	10
3.	Niet aan meldingen gerelateerde activiteiten.....	12
3.1	Periodieke overleggen.....	12
3.2	Inzet van communicatie .....	13
3.4	Werkbezoeken.....	13
3.5	Rondetafelgesprekken en spreekuur .....	14
3.6	Bijdragen aan bijeenkomsten .....	14
3.7	Advisering meld- en advieslandschap integriteit .....	14
3.8	Verzoek om bemiddeling .....	15
4.	Bevindingen uit gesprekken .....	16
4.1	De geest van het verleden .....	16
4.2	Vertrouwen .....	17
4.3	Rolvastheid en aanspreekcultuur .....	18
4.4	De medewerker en de procedure .....	18
4.5	Positie vertrouwenspersonen.....	19
	Bijlage 1 Achtergrondinformatie over de Commissie integriteit Financiën .....	21
a.	Opdracht conform instellingsbesluit .....	21
b.	Wie kan zich tot de commissie wenden? .....	21
c.	Visie van de commissie op integriteit .....	22
d.	Werkwijze van de commissie .....	22
e.	Omgang met vertrouwelijkheid en bescherming privacy.....	24
f.	Over de commissieleden en het secretariaat .....	25
	Bijlage 2 Instellingsbesluit Commissie integriteit Financiën .....	26
	Colofon – Gegevens van de commissie.....	27

## 1. Inleiding

Integriteit is een lastig begrip. Het klinkt positief, maar wordt in het dagelijkse leven en in organisaties bijna alleen in negatieve zin gebruikt. Er is dan sprake van een gebrek aan integriteit of van het schenden van de regels en dus van niet integer handelen. Oorspronkelijk had het begrip vooral betrekking op onkreukbaarheid, onpartijdigheid en eerlijkheid in de publieke sfeer. De reikwijdte van het begrip is inmiddels ook verbreed naar persoonlijke verhoudingen op het werk en in de particuliere sfeer. Daarmee verandert het karakter van het begrip integriteit. Het accent verschuift van fatsoenlijk gedrag naar gekrenkt gevoel. Van vooral formeel en objectief wordt het nu ook informeel en subjectief. Het gaat dan om het gevoel van een persoon in zijn of haar integriteit te worden aangetast. Daar past het concept van het grensoverschrijdend gedrag bij. Aanvankelijk werd dat nog vooral in relatie tot seksualiteit gezien, maar inmiddels kan het om elke als vervelend, pijnlijk, ongepast of respectloos gedraging of zelfs houding gaan. Niet eens omdat die zo bedoeld hoeft te zijn, maar omdat het zo gevoeld wordt.

Dat maakt het extra lastig als er melding van wordt gedaan of over geklaagd wordt. Een overtreding van geschreven en duidelijke regels kan in principe door onderzoek redelijk objectief worden vastgesteld. Daar kan een sanctie op volgen. Moeilijker wordt het al wanneer het om gedrag tussen personen gaat. Zelfs de vaststelling van seksueel grensoverschrijdend gedrag blijkt in de praktijk lastig te zijn. Zodra het in meer om gevoel dan om gedrag gaat, wordt het nog moeilijker om tot een redelijk oordeel te komen. Om grenzen te kunnen overschrijden, moet het immers minstens een beetje helder zijn waar de grenzen liggen. Dat is bij gevoel niet altijd op voorhand duidelijk. Bovendien kunnen de grenzen in de loop van de tijd verschuiven. De gevoeligheid voor begrippen als discriminatie, racisme en seksisme is sterk toegenomen. Niemand wil daarmee geassocieerd worden en als verwijt zijn het meteen ook ernstige beschuldigingen.

Meer nog dan vaag zijn de grenzen onzeker en gevaarlijk geworden. Het risico van grensoverschrijding maakt het extra moeilijk om ook grenzen te stellen. Er is lef voor nodig om elkaar aan te spreken op ongewenst of onaanvaardbaar gedrag in de omgang. Dat is eens te meer het geval wanneer het om gedrag van een leidinggevende gaat, al blijken juist leidinggevendenden het soms moeilijk te vinden medewerkers aan te spreken op wat naar hun gevoel grensoverschrijdend gedrag is. In deze context is het gevaar niet denkbeeldig dat wat de een voelt als een schending van de eigen integriteit bij de ander weer het gevoel oproept ten onrechte niet als integer in bedoeling of gedrag gezien te worden. De cirkel is dan rond, want dat voelt als een aantasting van de eigen integriteit als persoon, collega of leidinggevende.

Integriteit schept veiligheid. Het is dan ook niet vreemd dat in de huidige interpretatie van integriteit als juist een probleem met integriteit, de aandacht in de werkomgeving is verschoven naar onveiligheid. Dat weer niet in de traditionele fysieke zin, maar in de vorm van sociale onveiligheid. Een werksfeer waar gevreesd moet worden voor pesten, discriminatie en willekeur, maar voor leidinggevendenden ook voor beschuldigingen daarvan. Over en weer is er dan geen vertrouwen meer. Zeker wanneer men elkaar niet kan mijden of

vermijden ontstaat dan van de weeromstuit de neiging tot formaliseren en juridiseren van problemen en conflicten. Niemand wil dat, maar het gebeurt wel.

Als Commissie integriteit Financiën hebben wij in dit kader sinds onze instelling in oktober 2020 gemerkt hoeveel belang melders hechten aan het externe karakter en de onafhankelijkheid van de commissie. Het is ook niet altijd gemakkelijk de melders te overtuigen dat dit niet alleen maar woorden zijn, maar dat het echt zo is. Men is soms ook bang voor de repercussies die het feit van de melding zou kunnen hebben. Dat is de bijna paradoxale werkelijkheid van sociale onveiligheid. Eens te meer is het dan voor de commissie belangrijk in de eigen reactie op de melder en de melding te laten zien dat het uiteindelijk aan de commissie gegeven vertrouwen terecht is geweest. Het grote belang van onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid ziet de commissie bevestigd in de afspraak in de CAO-Rijk 2022-2024 dat bij alle ministeries per medio 2023 een onafhankelijke integriteitscommissie zal worden ingericht.

### *Leeswijzer*

In het overzicht na deze inleiding geven wij op hoofdlijnen onze bevindingen zoals verwoord in dit verslag weer. In hoofdstuk twee wordt ingegaan op het aantal en de aard van de ontvangen meldingen. Het derde hoofdstuk schetst de niet direct aan meldingen gerelateerde activiteiten die we hebben uitgevoerd om invulling te geven aan onze opdracht. Het vierde en laatste hoofdstuk geeft een aantal algemene observaties die we doen op basis van ontvangen meldingen en door ons gevoerde gesprekken. De beide bijlages bieden inzicht in de werkwijze van de commissie.

## Bevindingen op hoofdlijnen over 2022

### Aantal en aard van de meldingen

- Er zijn in 2022 in totaal 23 meldingen gedaan bij de commissie.
- Veertien meldingen gaan over een vermoeden van een integriteitsschending of misstand waarbij de melder zich als gevolg ervan benadeeld voelt. Vier mensen meldden een vermoeden van een misstand of integriteitsschending over een collega, over een bepaalde werkwijze of over cultuurelementen.
- Tien personen hebben naar aanleiding van de personele wijziging bij het Algemeen Adviespunt Integriteit (AAI) de commissie verzocht hun dossier over te nemen van de functionaris AAI.
- Twee personen hebben zich via een vertrouwenspersoon anoniem gewend tot de commissie. Deze meldingen zijn niet in behandeling genomen en niet meegeteld in het totaal aantal meldingen omdat anoniem melden niet strookt met het instellingsbesluit.
- 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 een arbeidsconflict of de opvolging daarvan. In veel van die gevallen wordt door de melder ook gesproken over ondeugdelijke of onjuiste naleving van interne regelgeving of procedures.

### 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 integriteitsinfrastructuur zoals de vertrouwenspersonen, hete 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 elf 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
- Een lid van de commissie schreef een column voor het intranet van de organisatie.
- De commissieleden hebben rondetafelgesprekken gevoerd en een telefonisch spreekuur ingesteld.

### Bevindingen uit gesprekken

- Blijf oog hebben voor de gevolgen die de recente affaires zoals de Toeslagenaffaire en de onrechtmatigheid van de Fraude Signalering Voorziening hebben voor medewerkers van de directoraten-generaal Belastingdienst en Toeslagen. Veel medewerkers worstelen met vragen van allerlei aard over de manier waarop met deze affaires wordt omgegaan.
- Bevorder het vertrouwen dat medewerkers in de organisatie stellen maar bevorder ook het vertrouwen dat de organisatie in medewerkers stelt.

- Bevorder een cultuur waarbij het normaal wordt gevonden elkaar aan te spreken op gedrag of resultaten maar waarbij het ook normaal wordt gevonden om hier als medewerker op aangesproken te worden. Heb daarbij nadrukkelijk oog voor rol en positie van eenieder binnen de werkorganisatie.
- Zorg ervoor dat interne procedures en regelgeving door (vertegenwoordigers van) de organisatie correct en volledig wordt nageleefd.
- Bied vertrouwenspersonen adequate steun en bescherming voor intimidatie en benadeling als gevolg van de belangwekkende rol die zij vervullen.

## 2. Aantal en aard van de meldingen

De Commissie integriteit Financiën (in dit jaarverslag ook aangeduid als ‘de commissie’ of met ‘wij’) is ingesteld als extern gepositioneerd meld- en adviespunt voor (ex-) medewerkers die met een signaal over een vermoeden van een misstand of integriteitsschending vastlopen in de organisatie of hierover problemen (hebben) ervaren in of met de organisatie. De commissie is daarbij aanvullend op de bestaande interne voorzieningen binnen het ministerie van Financiën. De commissie bekijkt welke mogelijkheden er zijn om een goede opvolging te geven aan het gemelde. 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 met een melding tot de commissie heeft gewend. Daarbij moet worden opgemerkt dat lang niet alle personen die zich tot de commissie wendden 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 melding en de vraag hoe daarin te opereren.

### 2.1 Aantal meldingen

In de periode van 1 januari tot en met 31 december 2022 hebben zich 23 personen of groepen personen met een melding 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.

Eén van de personen die een melding heeft gedaan, heeft de melding kort na het eerste contactmoment weer ingetrokken. Deze melding is door ons daarom niet verder in behandeling is genomen. De melding is wel opgenomen in onderstaande overzicht.

In twee gevallen zijn wij benaderd door een vertrouwenspersoon die contact zocht namens een ander. In beide gevallen was de betrokken medewerker niet bereid zijn of haar identiteit kenbaar te maken. Deze meldingen zijn door ons niet in behandeling genomen en dus buiten onderstaande overzicht gehouden. Dit omdat anoniem melden niet strookt met het instellingsbesluit.

Twee verzoeken om contact betroffen vragen om uitleg over geldende integriteitsregelingen. Beide betrokkenen is geadviseerd hierover eerste en vooral in gesprek te gaan met de eigen leidinggevende en/of de integriteitscoördinator van het eigen dienstonderdeel. Omdat het pure adviesvragen betrof zijn ook deze meldingen niet opgenomen in onderstaande overzicht.

Naast de hiervoor genoemde 23 meldingen zijn in september 2022 tien dossiers aan ons overgedragen door de adviseur van het Algemeen Adviespunt Integriteit. Deze dossiers zijn door ons wel in behandeling genomen maar niet opgenomen in onderstaande overzicht. In paragraaf 2.4 gaan wij verder in op de overdracht van deze dossiers.

Melding – zelf ervaren vermoeden van integriteitsschending of misstand	Melding – over collega, interne regelgeving, cultuur	Totaal
14	4	18

Veertien mensen hebben zich tot ons gewend met een melding over een door henzelf ervaren vermoeden van een integriteitsschending waarbij diegene zich als gevolg daarvan benadeeld voelt. Vier personen hebben zich tot ons gewend met een melding over een collega, over toepassing van (interne) regelgeving of over een in de organisatie ervaren cultuur.

## 2.2 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 integriteitsmeldingen door de tijd heen te vergelijken en zodoende patronen en trends te onderscheiden.

Tabel 1: Categorisering van de meldingen

Categorieën (een melding kan in meerdere categorieën vallen)	Meldingen januari 2022 – december 2022
1. Onbehoorlijk en/of intimiderend gedrag door collega of leidinggevende (op de werkvloer of in privé tijd)	5
2. Oneigenlijke (externe) beïnvloeding	1
3. Ondeugdelijke en/of onjuist toegepaste interne regels en procedures	5
4. Fiscale integriteitskwestie	1
5. Incorrecte/onbehoorlijke afhandeling of opvolging van een integriteitsmelding- of onderzoek	1
6. Arbeidsrechtelijk geschil (en opvolging daarvan)	8
7. Misbruik van bevoegdheden	0
8. Misstand	0



9. Misbruik van informatie(positie)	2
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.	2
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

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 meerder categorieën toegepast, hierdoor is het totaal aantal niet 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.

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. Vaak gaat het om een arbeidsrechtelijk geschil of de opvolging daarvan. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om onduidelijkheid over verzuimbegeleiding en arbeidsongeschiktheid, een misgelopen promotie of rangverhoging of een onzorgvuldig doorlopen sollicitatieprocedure.

In veel gevallen is daarbij sprake van een als zodanig beleefde ondeugdelijke of onjuiste naleving van interne regelgeving of interne procedures, dit is in de hiervoor gegeven categorisering dan ook terug te zien. Ook blijkt ons dat verwachtingen over en weer vaak onvoldoende zijn be- en uitgesproken.

Een andere categorie die veel voorkomt is onbehoorlijk en intimiderend gedrag door medewerkers, leidinggevenden of andere professionals uit de organisatie (omgangsvormen). De melder voelt zich in persoon aangetast als gevolg van intimidatie, pestgedrag, vernederingen of beledigingen door collega's of leidinggevenden.

Bij veel van de meldingen die tot ons komen is er sprake van een conflict of verstoorde relatie met de direct leidinggevende. Dit is verklaarbaar omdat veel meldingen gaan over een arbeidsconflict. Omdat de eigen leidinggevende vanwege het gerezen conflict niet aanspreekbaar is als meldpunt, gaat betrokkene bij ons te rade.

Naar aanleiding van onze eerdere verslagen is door verschillende directoraten-generaal gevraagd of het overzicht van meldingen per directoraat-generaal kan worden uitgesplitst. Deze vraag wordt gesteld met het idee dat dan zichtbaar is wat in welk organisatieonderdeel speelt. Wij hebben stil gestaan bij dit verzoek maar besloten het niet in te willigen. Daarvoor hebben wij meerdere redenen. Enerzijds is voorstelbaar dat na een uitsplitsing per directoraat-generaal de vraag komt of niet ook per directie kan worden gerapporteerd. Als mee wordt gegaan in het uitsplitsen per directoraat-generaal is uiteindelijk de vraag gerechtvaardigd om per kleinste organisatieonderdeel te rapporteren. Dat doet geen recht aan zowel de vertrouwelijkheid die wij melders bieden als aan onze onafhankelijke positie.

Belangrijker voor ons is echter het volgende. De commissie is in beginsel niet ingesteld om breed te rapporteren maar om de aan ons voorgelegde individuele casuïstiek in behandeling te nemen. Dat maakt dat de vraag “wat moet ik met dit verslag, speelt er ook in mijn organisatieonderdeel iets?”, door ons niet als passend wordt gezien. De individuele casuïstiek wordt door ons behandeld en wanneer wij dit nodig vinden wordt een leidinggevende of directeur-generaal door ons geïnformeerd over wat speelt. De observaties en bevindingen in dit verslag betreffen de algemene lijnen die wij zien in de ons voorgelegde casuïstiek en die we ophalen uit gesprekken. Deze betreffen de hele organisatie tenzij uit de tekst anders blijkt.

#### **2.4 Overdracht Algemeen Adviespunt Integriteit**

Met ingang van 1 september 2022 is de personele invulling van de functionaris Algemeen Adviespunt Integriteit (AAI) gewijzigd. In verband daarmee is aan de personen die zich eerder tot hem hadden gewend de keuze geboden zich onder meer tot ons te wenden. Deze mogelijkheid is geboden op verzoek van de secretaris-generaal. Negen personen hebben bij de AAI aangegeven van deze gelegenheid gebruik te willen maken. Hun namen en contactgegevens zijn door functionaris AAI overgedragen aan de commissie. Volgens afspraak is de commissie door de functionaris AAI niet op de hoogte gesteld van de aard of inhoud van de kwestie, wij hebben hier verder ook geen informatie over ontvangen. Een tiende persoon heeft zich naar aanleiding van de wijziging bij AAI – onder verwijzing naar de door de functionaris AAI gestuurde mail - uit eigen beweging tot de commissie gewend.

Vanwege de mogelijke gevoeligheid vonden wij het van belang dat de overdracht soepel en voorspoedig zou verlopen. Direct na de overdracht door de functionaris AAI hebben wij dan ook contact gelegd met betrokken personen en hen uitgenodigd voor een gesprek. Daarbij is hen de keuze geboden tussen een gesprek op locatie of via Webex. In de periode van begin september tot medio oktober is met vrijwel alle personen een gesprek gevoerd. In deze gesprekken hebben wij kennis genomen van de aard en inhoud van de kwestie waarover contact was met de AAI. Met betrokkenen hebben wij verkend hoe de commissie voor hen van toegevoegde waarde kan zijn en zijn – voor zover van toepassing – vervolgspraken gemaakt. Twee personen hebben aangegeven dat zij het gesprek met de commissie samen wilden voeren. De met hen gemaakte afspraak voor een gesprek is op hun initiatief twee keer verzet. Het gesprek is nu gepland in januari 2023. De secretaris-generaal hebben wij op 30

november 2022 schriftelijk geïnformeerd over onze aanpak van de overdracht. Uiteraard zonder daarbij in te gaan op de inhoud van de dossiers en eventuele vervolgspraken.

### 3. 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 leidinggevenden. 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 er van 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.

#### 3.1 Periodieke overleggen

In 2022 hebben wij, voortbouwend op de in 2021 gevoerde kennismakingsgesprekken, 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 hebben 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 (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. Het valt ons op dat bij de overleggen die wij periodiek voeren van de zijde van onze gesprekspartners tevoren moeizaam onderwerpen voor een gespreksagenda worden aangedragen.

Naast de vaste overleggen hebben we op incidentele basis overleg met verschillende decentrale medezeggenschapsorganen, met de inspecteur-generaal Belastingdienst, Toeslagen en Douane en met de externe Klankbordgroep Leiderschap en Cultuur. Ook hebben we in 2022 kennismakingsgesprekken gevoerd met adviseurs van het Rijksloket Advies en Bemiddeling Arbeidszaken (RABA), met de voorzitter en secretaris van de Geschillencommissie Rijk en met de staatssecretaris Toeslagen en Douane.

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.

### **3.2 Inzet van communicatie**

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk beschreven vinden wij het belangrijk dat medewerkers en leidinggevendenden ons weten te vinden. Communicatie over ons en onze activiteiten is een manier om zichtbaar te zijn en mensen op een laagdrempelige manier te laten kennismaken met de commissie. Zo heeft één van ons een bijdrage geleverd aan de uitgave over veiligheid van het magazine 'Wij zijn Financiën'. Op de intranetpagina's van het departement en de directoraten-generaal Belastingdienst en Toeslagen is een column geplaatst van de hand van één van de commissieleden.

### **3.4 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 vanaf medio 2022 dan ook een groot aantal werkbezoeken afgelegd. Daarbij hebben wij een inhaalslag gemaakt omdat door de Covid-19 pandemie in de voorgaande jaren het afleggen van werkbezoeken niet tot de mogelijkheden behoorde. 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 Belastingtelefoon vestiging Eindhoven, de corporate directie Vaktechniek, de concerndirectie Uitvoerings- en Handhavingsbeleid, de concerndirectie Bestuurlijke en politieke zaken, de shared serviceorganisatie Organisatie en Personeel (afdeling Dienstverlening en Juridische Advisering) en de directie Informatievoorziening vestiging Apeldoorn,

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 Hersteloperatie. Tijdens het eerste werkbezoek is onder meer gesproken met medewerkers betrokken bij (intensief) toezicht, met zaakbehandelaars en beoordelaars en met medewerkers die een adviserende rol vervullen. Bij het tweede werkbezoek is gesproken met medewerkers van het team nieuwe regelingen en het team burgerinteractie en dienstverlening. Ook is gesproken met medewerkers van het cluster bezwaar, beroep en ingebrekestelling.

Bij de Douane hebben wij werkbezoeken afgelegd aan de regiodirecties Schiphol Passagiers en Schiphol Cargo. Ook zijn we op bezoek geweest bij de Douane in de Rotterdamse haven. Naast deze werkbezoeken hebben wij een voorstelling van de voor en over de Douane geschreven theatervoorstelling Grenzeloos bijgewoond.

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 kenmerken 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.

### **3.5 Rondetafelgesprekken en spreekuur**

Om te ervaren met welke integriteitsvraagstukken en -dilemma's medewerkers van het ministerie in de dagelijkse praktijk te maken hebben, heeft de commissie virtuele rondetafelgesprekken georganiseerd voor medewerkers van de Belastingdienst, Toeslagen en de Douane. Deelname aan de rondetafelgesprekken stond open voor iedereen. Voorafgaand aan de gesprekken konden deelnemers onderwerpen of vragen die zij wilden bespreken inbrengen. Met de bijeenkomsten is beoogd te horen graag wat er bij medewerkers leeft, wat zij van de commissie verwachten en aan welke onderwerpen volgens hen aandacht moet worden besteed. Gelet op de beperkte deelname hebben wij besloten de rondetafelgesprekken niet voort te zetten. In plaats van de rondetafelgesprekken houden wij sinds de zomer elke twee weken een spreekuur waar medewerkers die vragen hebben over integriteit of worstelen met een kwestie zich voor kunnen aanmelden.

### **3.6 Bijdragen aan bijeenkomsten**

In 2022 hebben wij een bijdrage geleverd aan de volgende bijeenkomsten:

- Een lezing is verzorgd voor de themabijeenkomst 'Veilig werken?' van de Nederlandse Categoriele Vakvereniging Financiën (NCF);
- Tijdens het Leiderschapsfestival 'Verbinding en veerkracht' van het ministerie van Financiën hebben wij een workshop verzorgd;
- Voor de landelijke studiedag van de vertrouwenspersonen van het Ministerie van Financiën hebben wij een presentatie gegeven;
- Tijdens de managementdag Basis 30 van de Douane hebben wij onze perspectieven op integriteit en sociale veiligheid bij de Douane gedeeld.

Met onze bijdrage aan deze bijeenkomsten hebben wij voor aanwezigen een beeld kunnen schetsen van onze taak en de wijze waarop wij er invulling aan geven. Ook hebben wij met deelnemers gereflecteerd op de thema's integriteit en sociale veiligheid en hoe die thema's beleefd worden binnen het ministerie en de drie uitvoerende directoraten-generaal.

### **3.7 Advisering meld- en advieslandschap integriteit**

In voorgaande jaren heeft de commissie en haar voorganger – de tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst – de secretaris-generaal geadviseerd te komen tot een

vereenvoudiging van en meer samenhang in het meld- en advieslandschap op het gebied van integriteit. Mede op basis van deze adviezen is een aanpassing van de meldinfrastructuur tot stand gekomen. Als gevolg hiervan wordt de positionering van de commissie versterkt. In de voorgenomen wijziging van het instellingsbesluit van de commissie komt deze versterkte positionering tot uitdrukking. Belangrijke wijzigingen betreffen de het verbreden van de adviesfunctie zowel op individueel als op organisatieniveau. Het uitbreiden van de adviestaak naar het terrein van sociale veiligheid en de mogelijkheid om op te treden als klankbord, sparringpartner en - op verzoek - ook doorzettingskracht voor vertrouwenspersonen.

### **3.8 Verzoek om bemiddeling**

Los van de aan ons voorgelegde meldingen zijn wij door het ministerie benaderd te bemiddelen in een conflict tussen twee medewerkers. Dit verzoek hebben wij ingewilligd waarna met betrokkenen gesprekken zijn gevoerd. Deze gesprekken hebben zover bij ons bekend niet tot een oplossing van het conflict geleid. Dit omdat één van de betrokkenen de kwestie verder wilde laten rusten.

## 4. Bevindingen uit gesprekken

Bij uitvoering van onze opdracht spreken wij met verschillende medewerkers en geledingen van het ministerie van Financiën. Meer in het bijzonder staan wij daarbij stil bij de beleefde integriteit en sociale veiligheid. Deze gesprekken geven ons een beeld van het functioneren van de organisatie op deze terreinen. Dit beeld presenteren wij in dit hoofdstuk. Zodoende geven wij invulling aan de opdracht uit het instellingsbesluit om de secretaris-generaal gevraagd en ongevraagd te adviseren over integriteitsbeleid en sociale veiligheid.

Daarbij plaatsen wij de kanttekening dat we ons ervan bewust zijn dat wij in de door ons gevoerde gesprekken maar een beperkt deel van de medewerkers en leidinggevenden hebben gesproken en dat de zo opgehaalde informatie daarom nooit volledig representatief kan zijn voor de hele organisatie. Toch nemen wij in de loop van de tijd terugkerend wel een aantal zaken waar waarvan wij de overtuiging hebben dat zij een bredere zeggenschap hebben en daarom van waarde zijn voor de organisatie.

### 4.1 De geest van het verleden

In het verslag over het eerste halfjaar van 2022 hebben wij aandacht gevraagd voor doorwerking van gebeurtenissen en affaires waarmee de directoraten-generaal Belastingdienst en Toeslagen in de voorbije jaren te maken hebben gehad. Omdat wij denken dat onze observaties nog steeds actueel zijn, citeren wij uit het halfjaar verslag het volgende:

“De directoraten-generaal Belastingdienst en Toeslagen hebben de laatste drie jaar te maken met niet-aflatende aandacht van politiek en media. Zowel het politieke als het publieke debat wordt gevoerd op het scherpst van de snede. Uit de gesprekken die wij voeren blijkt dat medewerkers hier begrip voor hebben maar ook dat zij dit niet altijd als rechtvaardig ervaren.

Zo wordt de publieke beeldvorming als eenzijdig ervaren. Medewerkers merken op dat er weinig aandacht is voor de zaken die wél goed gaan. Niet alleen bij reguliere processen voor belastingen en toeslagen maar ook bij de Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen (UHT). Dit omvangrijke organisatieonderdeel is in korte tijd opgebouwd om met aandacht en zorgvuldigheid ouders te begeleiden naar hun herstel. De hersteloperatie is door opeenvolgende politieke besluiten complex geworden. Die complexiteit draagt ook bij aan een onvolledig en soms onjuist beeld van wat al wél is gerealiseerd. Medewerkers geven aan het te waarderen als dit wordt onderkend, óók door politiek en bestuur. Steun putten medewerkers uit het zichtbare optreden van een staatssecretaris als deze het in een Kamerdebat opneemt voor medewerkers.

Naast de zorgen over eenzijdige beeldvorming, stellen medewerkers ook vragen bij de inhoud van de hersteloperatie. Signalen hierover bereiken ons in gesprekken waarbij medewerkers zich met name bezorgd tonen over de rechtmatigheid van de aan



sommige ouders verleende compensatie. Dit is niet nieuw. De Raadspersonen Belastingdienst verwijzen hiernaar in hun eindrapportage en ook in de media (bijvoorbeeld door De Correspondent) is hierover geschreven. Medewerkers krijgen de indruk dat het standpunt hierover is, dat “het nu eenmaal is zoals het is” en dat het daarbij blijft. Wat ons zorgen baart is dat de vragen die medewerkers hebben over de hersteloperatie kennelijk inhoudelijk niet beantwoord worden. Dat maakt het voor medewerkers moeilijk verteerbaar en werkt demotiverend.

Ook op een andere manier zien wij dat de Toeslagenaffaire en de vastgestelde onrechtmatigheid van Fraude Signalering Voorziening (FSV) doorwerken in de organisatie. Medewerkers onderkennen dat in het verleden op institutioneel niveau fouten zijn gemaakt. Sommigen van hen hebben daaraan al dan niet bewust meegewerkt, anderen hebben functioneel contact met collegae die daaraan hebben meegewerkt. Voor veel van deze medewerkers speelt de vraag hoe zich te verhouden tot het verleden en tot elkaar. Wij merken in onze gesprekken dat medewerkers zich nog niet hebben verzoend met het verleden. Zover wij begrijpen is voor die verzoening ook beperkt plaats in bestaande verandertrajecten.

Een andere manier waarop het verleden van invloed lijkt te zijn op de uitvoeringsorganisaties is de verlamming die wordt gesignaleerd. In gesprekken wordt ons bij herhaling gemeld dat medewerkers niet meer durven te handelen uit vrees dat zij een fout maken die hen op een later moment kan worden aangerekend. Dit speelt vooral bij processen die te maken hebben met toezicht en fraude.“

## 4.2 Vertrouwen

In verschillende gesprekken, zowel met melders als bij werkbezoeken en in andere contacten is ons gebleken dat medewerkers het moeilijk vinden de organisatie of het organisatieonderdeel waarvoor zij werken hun vertrouwen te geven. Dat heeft, zo denken wij, onder meer te maken met wat wij in de vorige paragraaf schreven over waargenomen eenzijdige beeldvorming en ervaren steun. Maar dit zijn volgens ons niet de enige oorzaken voor dit moeizaam geschonken maar zo noodzakelijke vertrouwen.

Wat ook een rol speelt is de wederkerigheid in het geven en krijgen van vertrouwen. Immers wie geen vertrouwen in de ander stelt, zal ook het vertrouwen van die ander niet snel winnen. Uit een aantal van onze gesprekken blijkt dat medewerkers het gevoel hebben door de organisatie niet vertrouwd te worden. Dat komt voor hen bijvoorbeeld tot uiting in procedures en werkwijzen waarbij weinig discretionaire ruimte wordt geboden. Ook de veelal louter juridische benadering waarop (rechtspositionele) geschillen worden benaderd draagt niet bij aan een gevoeld vertrouwen.

Wij denken dat het op de diverse managementniveaus blijvend aangaan van een open dialoog met medewerkers kan bijdragen aan vertrouwen over en weer. Maar dit werkt alleen als ook zichtbaar vertrouwen wordt geschonken.

### 4.3 Rolvastheid en aanspreekcultuur

Zoals in hoofdstuk 2 geschetst in een groot deel van de aan ons voorgelegde meldingen sprake van een conflict tussen een medewerker en zijn of haar leidinggevende. Niet zelden is ons gebleken dat één van de oorzaken van dat conflict voortkomt uit verwachtingen én verwarring over elkaars rol en positie in de organisatie. Niet altijd is voor medewerkers duidelijk welke bevoegdheid en welke discretionaire ruimte een leidinggevende heeft. Maar ook leidinggevende blijken hier niet altijd duidelijk in te zijn. Wat daarbij ook niet helpt is dat leidinggevend er soms voor terug lijken te deinzen heldere grenzen te stellen over wat in een gerezen situatie geaccepteerd wordt en wat niet. Dit maakt het vervolgens moeilijk de medewerker aan te spreken op waargenomen gedrag. Uit onderzoek is bekend dat organisaties sociaal veiliger zijn als medewerkers gewend zijn om elkaar aan te spreken én zij gewend zijn te worden aangesproken op gedrag.

Aan de andere kant zien wij ook dat er medewerkers zijn die het niet accepteren wanneer door hun leidinggevende een grens wordt gesteld en zij daarop worden aangesproken. Daarbij verliezen deze medewerkers uit het oog dat zij werken in een hiërarchische organisatie waarbij iedereen weliswaar gelijkwaardig is, maar niet noodzakelijk ook elkaars gelijke. Dit niet aanspreekbaar zijn kan door de leidinggevende ervaren worden als ongewenst gedrag. Maar voor leidinggevend is het soms lastig daar op een goede manier mee om te gaan. Het onderling delen van ervaringen, oog houden voor de ingewikkelde positie waarin leidinggevend zich kunnen bevinden en steun vanuit hoger management kan daarbij behulpzaam zijn.

Elkaar aanspreken en kwesties uitspreken blijkt in conflictsituaties niet altijd de remedie te zijn om weer tot elkaar te komen. Soms wordt door een van betrokkenen de keuze gemaakt een formele klacht in te dienen. Op basis van door ons behandelde casuïstiek - waarbij over en weer klachten werden ingediend binnen enkele uren nadat een situatie zich voordeed - geven wij daarbij het volgende in overweging. Wij denken dat het dienstbaar is aan de onderlinge verhoudingen binnen het departement als degene die een klacht in ontvangst neemt de indiener ervan de tijd en ruimte biedt om zijn klacht te overwegen. Dit nadrukkelijk niet om diegene van het indienen van zijn klacht af te houden. Een dergelijke 'afkoelingsperiode' maakt het echter wel mogelijk dat een incident door betrokkenen vanuit een ander perspectief wordt gezien en voorkomt zo mogelijk een onnodige escalatie.

### 4.4 De medewerker en de procedure

In ons jaarverslag over 2021 schreven wij onder dezelfde titel onder meer het volgende:

"In verschillende gesprekken die wij voerden is aan de orde gesteld dat medewerkers een spanning ervaren tussen het volgen van de door de organisaties voorgeschreven procedures en noodzaak van de individuele aanpak van de casus die een medewerker in behandeling heeft. Daarbij gaat het zowel om procedures gericht op het primaire proces als die opgesteld voor de bedrijfsvoeringsprocessen. De commissie kan zich niet aan de indruk onttrekken dat in de aan haar geschetste voorbeelden niet de geest maar de letter

van wet leidend wordt gemaakt. De medewerkers met wie wij spraken ervaren door deze regelgerichtheid een gebrek aan autonomie in uitvoering van hun werkzaamheden. Dat beperkt hun discretionaire ruimte om per geval een individuele afweging te maken zodat recht kan worden gedaan aan feiten en omstandigheden.”

Bij verschillende meldingen die in 2022 aan ons zijn voorgelegd, is er sprake van een onjuiste of onvolledige naleving van interne procedures en regelgeving met betrekking tot de rechtspositie van medewerkers. Zo zagen wij bijvoorbeeld de toepassing van onjuiste formulieren waardoor bij medewerkers een verkeerd beeld werd gewekt over het verloop van een rechtspositionele onenigheid en in een ander geval was er sprake van het op oneigenlijke gronden uitsluiten van een kandidaat voor een sollicitatieprocedure. Waar wij in 2021 pleitten voor meer discretionaire ruimte, wijzen wij nu op het belang van een correcte naleving van regels en procedures. Dit lijkt in tegenspraak met onze pleidooi uit het jaarverslag over 2021, maar is dat niet omdat deze procedures en regelgeving er niet voor niets zijn. Zij bieden (rechts-)zekerheid voor partijen en hebben een ordenende werking. Het niet naleven ervan leidt tot onnodige spanningen en conflicten tussen medewerkers en de organisatie. Binnen die regels kan, zolang dit wordt geformaliseerd, echter wel gekeken worden naar het bieden van discretionaire ruimte.

#### **4.5 Positie vertrouwenspersonen**

In meerdere door ons behandelde meldingen hebben wij er kennis van genomen dat een voor het ministerie werkzame vertrouwenspersoon in casuïstiek waarbij deze betrokken was oneigenlijke druk heeft ervaren van een (hogere) leidinggevende. Een ogenschijnlijk onschuldig voorbeeld hiervan is het informeren naar de reden waarom een vertrouwenspersoon aanwezig is bij een gesprek. Maar ook hoorden wij over het verbieden van het maken van aantekeningen tijdens een gesprek. Deze druk is ontoelaatbaar en brengt de vertrouwenspersoon in een lastige positie. Dit omdat deze dan voor de afweging wordt gesteld of het optreden nog dienstbaar is aan degene die door de vertrouwenspersoon wordt begeleid maar ook voor de afweging of het optreden de eigen positie als werknemer in het geding kan brengen. Wij adviseren dan ook te bezien op welke wijze vertrouwenspersonen aanvullend op de reeds bestaande voorzieningen bescherming en steun kan worden geboden.

## Bijlages

Als bijlages zijn aan dit jaarverslag toegevoegd:

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

## **Bijlage 1 Achtergrondinformatie over de Commissie integriteit Financiën**

### **a. Opdracht conform instellingsbesluit**

Bij besluit van 16 oktober 2020<sup>1</sup> heeft de secretaris-generaal van het ministerie van Financiën een Commissie integriteit Financiën ingesteld. Een permanente, onafhankelijke en externe commissie 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 2.2 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 doel het vroegtijdig signaleren van deze vermoedens en de secretaris-generaal te adviseren over een vervolgaanpak ervan.

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.

---

<sup>1</sup> *Stcrt.* 2020, nr. 53324, d.d. 16 oktober 2020, Instellingsbesluit commissie integriteit Financiën, besluitnr. 2020-196202.

### c. Visie van de commissie op integriteit

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*<sup>2</sup>.

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.*

De commissie hanteert de volgende documenten als leidraad voor het normatieve kader integriteit 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 eerst volgende 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.

---

<sup>2</sup> Wal, Z. van der (2019). *Integriteit 2025. Integriteitskwesaties aan de horizon en hun implicaties*. CAOP Publicatierreeks 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 vervolggесprek met de melder (al dan niet samen met collega's/leidinggevenden/andere integriteitsactoren);
- een vervolggесprek met direct leidinggevenden en/of hogere leidinggevenden;
- een vervolggесprek 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 leidinggevenden, 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 conform artikel 6 lid 6 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 (conform artikel 7.1 van het instellingsbesluit).

#### *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.

#### **f. Over de commissieleden en het secretariaat**

De commissie bestaat uit Angelien Eijsink (voorzitter), Paul Schnabel en Zeger van der Wal<sup>3</sup>. De leden zijn aangesteld met instemming van de Departementale Ondernemingsraad (DOR) en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO). De commissie heeft conform artikel 6 lid 1 van het instellingsbesluit een 'eigenstandige verantwoordelijkheid en wordt op generlei wijze aangestuurd'. Rekening houdend met de afspraken over vertrouwelijkheid en anonimiteit brengt de commissie ieder half jaar aan de secretaris-generaal verslag uit over haar bevindingen.

De leden van de commissie zijn geen rijksambtenaar en ook niet in dienst van het ministerie van Financiën. Op voorstel van de commissie is Angelien Eijsink tot vaste voorzitter van de commissie benoemd is. Voor hun werk ontvangen de leden van de commissie op grond van artikel 10 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 (Joyce van de Kreeke, tussen 30 mei en 14 oktober waargenomen door Astrid Lorié ) en de projectmedewerkers (Nienke Buijze en Mayella den Outer) 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.

---

<sup>3</sup> Zie het colofon van het jaarverslag voor een kort CV van de commissieleden

## Bijlage 2 Instellingsbesluit Commissie integriteit Financiën



## Instellingbesluit onafhankelijke Commissie integriteit Financiën

De Secretaris-Generaal,

Gehoord hebbende de Departementale Ondernemingsraad Financiën;

In overeenstemming met het Departementale georganiseerd overleg Financiën;

Gelet op artikel 2 van de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies;

Gelet op artikel 4 van het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies;

(24 september 2020, nr. 2020-196202)

Besluit:

### Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

a. *het Ministerie*: het Ministerie van Financiën (inclusief de Belastingdienst, Douane en 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 integriteit Financiën, bedoeld in artikel 2;

g. *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.<sup>1</sup>

h. *het vermoeden van een misstand*<sup>2</sup>: 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

i. *de melder*: de ambtenaar, een collectief van ambtenaren, de gewezen ambtenaar en degene die anderszins arbeid verricht of heeft verricht bij het Ministerie die een vermoeden van een integriteitschending of misstand meldt;

j. *de melding*: een vermoeden van een integriteitschending of misstand welke bekend is gemaakt aan de commissie;

k. *de BIPO*: de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek;

l. *het OIF*: het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën.

### Artikel 2. Instelling en taak

1. Er is een onafhankelijke commissie integriteit Financiën. De commissie is een aanvulling op de bestaande meldinginfrastructuur bij het Ministerie;

2. De commissie heeft tot taak:

a. het zo spoedig mogelijk reageren op meldingen inzake (het vermoeden van) misstanden

<sup>1</sup> Naar: L.W.J.C. Huberts, Mag het ietsje meer zijn? *Integriteitsonderzoek in het mijnenveld van de moraal*, Amsterdam: Vrije Universiteit 2003; en vgl. de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek naar een integriteits- of beveiligingsincident.

<sup>2</sup> Artikel 1, aanhef en onder d, van de Wet Huis voor klokkenluiders.



- respectievelijk integriteitschendingen, die het Ministerie raken;
- b. het geven van informatie en/of advies over procedures en vervolgstappen aan de melders, waarbij per melding zal worden bezien of de commissie de melding zelf oppakt dan wel verwijst naar de bestaande organisaties en adviesorganen die hiertoe zijn ingericht. Voor zover nodig behoudt de commissie ruimte voor maatwerk;
  - c. het zo nodig inwinnen van nadere inlichtingen naar aanleiding van meldingen;
  - d. het (laten) onderzoeken en beoordelen in hoeverre de meldingen aanleiding geven tot enigerlei vervolgproucedure. Indien wordt overgegaan tot het (laten) instellen van een onderzoek, zal de commissie (waar)borgen dat het onderzoek op onafhankelijke en zorgvuldige wijze plaatsvindt en dat terugkoppeling plaatsvindt aan de melders;
  - e. het gevraagd en ongevraagd adviseren van de SG over integriteitsbeleid, eventuele vervolgproucedures en te nemen maatregelen;
  - f. het verzamelen en inventariseren van meldingen, onder meer ten behoeve van de jaarlijkse rapportage van het Ministerie;
  - g. het onderhouden van contact met alle relevante partijen en professionals op het gebied van integriteit binnen het Ministerie;
  - h. het voeren van open gesprekken met medewerkers van het Ministerie, indien daar aanleiding voor is;
  - i. het jaarlijks rapporteren over de naleving van de klokkenluidersrichtlijn, die extra bescherming biedt aan medewerkers van het Ministerie bij het openbaar maken van vermoedelijke misstanden, totdat de EU-richtlijn (EU 2019/1937) ter zake in Nederland is geïmplementeerd.

### **Artikel 3. Leden**

1. De commissie bestaat uit drie leden en zij kan indien gewenst een voorzitter aanwijzen.
2. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar. De benoeming kan eenmalig verlengd worden.
3. Met ingang van 1 oktober 2020 worden tot lid van de commissie benoemd:  
drs. A.M.C (Angeliën) Eijnsink,  
prof. dr. P. (Paul) Schnabel  
prof. dr. Z. (Zeger) van der Wal.  
De leden zijn niet werkzaam bij het Ministerie.
4. Bij tussentijds vertrek van een lid kan de SG een ander lid benoemen.
5. De leden kunnen worden benoemd, geschorst en ontslagen door de SG.
6. Benoeming vindt niet plaats voordat de SG instemming heeft bereikt met de Centrales van Overheidspersoneel en de Departementale Ondernemingsraad over de benoeming van de leden.
7. De Centrales van Overheidspersoneel en de Departementale Ondernemingsraad Financiën kunnen namen van leden 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 men uitsluitend verantwoordig schuldig aan de leden van de commissie.
4. Het secretariaat stuurt een melding van het vermoeden van een integriteitschending of misstand meteen door aan de leden van de commissie.
5. De secretaris en het secretariaat verrichten op verzoek van de commissie ondersteunende, voorbereidende en coördinerende werkzaamheden.

### **Artikel 5. Melden**

1. De melder kan (het vermoeden van) een integriteitschending of misstand schriftelijk (waaronder per e-mailbericht) indienen bij de [CommissieintegriteitFinancien@Rijksoverheid.nl](mailto:CommissieintegriteitFinancien@Rijksoverheid.nl).



2. De (ondersteuning van de) commissie is voor vragen of overleg tijdens kantooruren bereikbaar per telefoon 070 3428253.
3. De melding bevat tenminste de volgende gegevens:
  - a. de naam, het telefoonnummer en het e-mailadres van de melder;
  - b. een toelichting van de (vermoedelijke) integriteitschending of misstand;
  - c. indien mogelijk de geschonden norm, de feiten waarop de integriteitschending of misstand berust en met afschrift van alle aanwezige bewijsstukken over de integriteitschending.
4. De ontvangst van de melding wordt zo spoedig mogelijk bevestigd onder opgave van de dag van ontvangst.

#### **Artikel 6. Behandeling**

1. De commissie is onafhankelijk, heeft een eigenstandige verantwoordelijkheid en wordt op generlei wijze aangestuurd. Om die reden is de commissie ook vrij in het vaststellen van de eigen werkwijze, zij het dat wel wordt verlangd dat de commissie bij haar werkwijze rekening houdt met de beschermingsbepalingen van hoofdstuk 13 van de cao Rijk 2020 (en opvolgende cao's) en de BIPO voor zover het signaal afkomstig is van een betrokkene die werkzaam is bij de sector Rijk, waaronder ook het ministerie van Financiën valt. Ook dient de commissie oog te hebben voor de belangen van degenen over wie een signaal wordt afgegeven en dient zij hen te wijzen op de mogelijkheid zich te laten vergezellen, bijvoorbeeld door een gemachtigde of vertrouwenspersoon.
2. De commissie toetst of de melding voldoet aan de vereisten genoemd in artikel 1 en 5, derde lid.
3. Als gegevens of stukken ontbreken kan de commissie aan de melder vragen om die alsnog in te dienen.
4. De commissie voert met iedere melder een gesprek over de melding.
5. De commissie informeert de SG zo spoedig mogelijk bij een melding van een vermoeden van een misstand.
6. De commissie informeert de persoon of personen op wie de vermoede misstand of integriteitschending betrekking heeft over het feit dat er een onderzoek naar hem wordt ingesteld, bij aanvang van het onderzoek of zo spoedig mogelijk als het onderzoeksbelang dit toelaat.
7. De commissie beslist vervolgens over de wijze van behandeling en past daarbij zoveel mogelijk maatwerk toe. De leden verifiëren zo mogelijk signalen door middel van hoor en wederhoor. Over de wijze van behandeling communiceert de commissie met de melder en de betrokkene(n).
8. De commissie kan besluiten dat een melding behandeld wordt in een hoorzitting. De hoorzittingen van de commissie vinden plaats op een neutrale plaats, zijn niet openbaar en de melder is niet verplicht daar te verschijnen.
9. Indien de commissie het nodig vindt, kan zij al dan niet op grond van een daartoe strekkend verzoek betrokkene(n), derden, getuigen en/of deskundigen ter zitting horen. Indien de commissie hiervan gebruik maakt, doet zij hiervan uiterlijk tien dagen voor de hoorzitting mededeling aan de melder.
10. Van de hoorzitting zal een verslag worden gemaakt. De melder ontvangt een afschrift van het verslag en heeft de gelegenheid om binnen een daartoe gestelde termijn opmerkingen te maken op het verslag.
11. De schriftelijke correspondentie tussen de commissie en de melder zal per e-mail plaatsvinden.
12. In afwijking van het vijfde lid zal de Minister zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd bij een melding van een vermoeden van 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 de melder niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor het onderzoek en de behandeling van de melding.
2. De commissie behandelt de melder en de melding 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. Advies van de commissie**

1. De commissie legt zo spoedig mogelijk, maar in principe binnen twaalf weken na ontvangst van de melding, haar bevindingen over de melding neer in een gemotiveerd advies aan de SG.
2. Indien de uiterlijke termijn niet wordt gehaald wordt dat voor het aflopen van de termijn gecommuniceerd met de melder.
3. De commissie informeert de melder bij het uitbrengen van een advies.
4. In afwijking van het eerste lid legt de commissie zo spoedig mogelijk, maar in principe binnen twaalf weken na ontvangst van de melding, haar bevindingen over de melding neer in een gemotiveerd advies aan de Minister, indien de melding een vermoeden betreft als bedoeld in artikel 6, twaalfde lid.

#### **Artikel 9. Geen benadeling**

De melder die met inachtneming van de bepalingen in dit besluit en de aanvullende voorwaarden zoals opgenomen in het Personeelsreglement Financiën<sup>3</sup> een vermoeden van een integriteitschending of misstand heeft gemeld wordt niet benadeeld als gevolg van de melding.

#### **Artikel 10. Vergoeding**

1. Aan de voorzitter en de leden wordt een vaste vergoeding per maand toegekend, waarbij de salarisschaal wordt vastgesteld op salarisschaal 18, trede 10, van paragraaf 6.3 van de cao Rijk 2020 respectievelijk de daaropvolgende cao's, en de arbeidsduurfactor op 12/36.

#### **Artikel 11. Onkosten**

1. 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, en
  - c. de kosten voor publicatie van rapportages.

#### **Artikel 12. Archiefbescheiden**

De commissie draagt zo spoedig mogelijk na beëindiging van haar werkzaamheden, of zoveel eerder indien de omstandigheden daartoe eerder aanleiding geven, zullen de niet-personeelsvertrouwelijke bescheiden worden overgedragen aan het (vertrouwelijke) archief van het Ministerie.

#### **Artikel 13. Rapportage**

1. De commissie brengt halfjaarlijks een (geanonimiseerde) rapportage uit aan de SG. De ondersteuning van de commissie draagt zorg voor de verzending van deze rapportages aan de SG.
2. Tevens brengt de commissie ieder jaar in januari een jaarrapportage 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

<sup>3</sup> In hoofdstuk 13 van het personeelsreglement Financiën is extra bescherming opgenomen indien een medewerker een vermoeden van een misstand openbaar maakt.



---

Departementaal Georganiseerd Overleg Financiën een afschrift van de halfjaarlijkse rapportages en de jaarrapportage.

**Artikel 14. Openbaarmaking**

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.

**Artikel 15. Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking met ingang de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant, waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 augustus 2020.

**Artikel 16. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit commissie integriteit Financiën.

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

*De secretaris-generaal van het Ministerie van Financiën,  
B. van den Dungen*



## ALGEMENE TOELICHTING

### *Beweegredenen en positionering*

Uitgangspunt is dat een medewerker die een integriteitschending of misstand vermoedt, daarover eerst en bij voorkeur spreekt met zijn leidinggevende. De medewerker kan met een (vermoedelijke) integriteitschending of misstand, eventueel na overleg met zijn leidinggevende, ook terecht bij één van de meldpunten bij het Ministerie van Financiën (hierna: het Ministerie) of bij één van de vertrouwenspersonen van het Ministerie. De ervaring leert dat meldingen van schendingen of misstanden ook worden gedaan bij bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) of bij de ondernemingsraad. Op deze wijze heeft de organisatie eerst zelf de gelegenheid om orde op zaken te stellen.

Een medewerker die zich genoodzaakt voelt een melding te doen en het voor hem redelijkerwijs niet mogelijk is dat te doen binnen het Ministerie, kan terecht bij de onafhankelijke Commissie integriteit Financiën. Ze is geïncorporeerd direct onder de Secretaris-generaal (hierna: SG) van het Ministerie. De commissie bestaat uit drie onafhankelijke leden. De leden zijn niet werkzaam bij het Ministerie. De leden worden benoemd voor de duur van vier jaar. De SG benoemt, schorst en ontslaat de leden van de commissie. Alvorens over te gaan tot instelling van de commissie en het benoemen van de leden vergewist de SG zich van draagvlak van de medezeggenschap en de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel. Het is van belang dat er breed vertrouwen bestaat in de commissie gelet op de onafhankelijke positie die de commissie inneemt.

De functie van de commissie is tweeledig. Enerzijds is het een loket voor personen die vermoedens van integriteitschendingen en misstanden willen melden, maar geen gebruik willen of kunnen maken van een van de mogelijkheden die het Ministerie daarvoor biedt. Anderzijds is de commissie bedoeld om vermoedens van misstanden en integriteitschendingen vroegtijdig te signaleren en de SG over het vervolg te adviseren.

### *Wie kunnen melden?*

Iedere persoon die op enigerlei wijze werkzaamheden verricht of heeft verricht voor of ten behoeve van het Ministerie en die (vermoedens van) integriteitschendingen 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. Het meldpunt is niet bedoeld voor persoonlijke (rechtspositionele) conflicten of klachten van een werknemer op het gebied van zijn functie, takenpakket, arbeidsomstandigheden en loopbaanontwikkeling. Daarvoor gelden de andere/reguliere rechtspositionele en klachtenprocedures.

### *Werkwijze*

Het is van belang dat medewerkers schendingen of misstanden vroegtijdig, veilig en laagdrempelig kunnen melden. Hoe eerder misstanden aan het licht komen, des te beter ze kunnen worden opgepakt en opgelost. Met het melden van integriteitschendingen en misstanden wordt een bijdrage geleverd aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie. Bovendien is van belang te voorkomen dat misstanden escaleren en verdere schade aanrichten.

Het besluit beschrijft de procedure die gevolgd wordt wanneer een medewerker een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een integriteitschending of misstand heeft en het biedt duidelijkheid over in acht te nemen zorgvuldigheidseisen. Tegelijkertijd biedt het de medewerker bescherming tegen eventuele benadeling als gevolg van de melding. Met het doen van een melding moeten velen een drempel over. Het is daarom belangrijk te realiseren dat het doen van een melding veilig is en kan gebeuren. Melders mogen niet worden benadeeld vanwege hun melding. De melder kan zich gedurende de procedure laten vertegenwoordigen door een vertrouwenspersoon of laten bijstaan door een gemachtigde.

De commissie zal zo goed mogelijk zorgen voor de vertrouwelijkheid van de melding en de melder, tenzij er een wettelijke plicht bestaat om de identiteit bekend te maken (bijvoorbeeld bij misdrijven waarvoor een aangifteplicht geldt). De commissie zal in haar werkwijze de richtlijnen van de overheid volgen voor het werken met vertrouwelijke informatie om de integriteit en vertrouwelijkheid van de informatie die men in beheer heeft, te waarborgen. De commissie kan voor het uitvoeren van onderzoek gebruik maken van OIF, maar heeft zelf ook onderzoeksbevoegdheden. Bij het (laten) doen van onderzoek wordt – voor zover het gaat om persoonsgericht onderzoek – het BIPO gevolgd, alsook de bepalingen in de cao Rijk.

Een melding kan niet anoniem worden ingediend. Een dergelijke mogelijkheid verdraagt zich niet met het streven naar transparantie en integriteit in de organisatie. Daarnaast is het vaak niet mogelijk om aan een anonieme melding opvolging te geven en kan het personen onterecht beschadigen.





---

### ***Overgang van de tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst naar de permanente Commissie integriteit Financiën***

De (verlengde) installatietermijn van tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst is op 31 juli 2020 verstreken. Met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit besluit – 1 augustus 2020 – is de permanente Commissie integriteit Financiën ingesteld. De leden van de commissie hadden op dat moment hun taken echter nog niet aangevangen. Zij vangen daarmee aan op 1 oktober 2020. Vanaf 1 augustus 2020 tot 1 oktober 2020 is sprake van een overgangperiode. Gedurende die periode zijn de taken van de Commissie integriteit Financiën tijdelijk waargenomen door de personeelsraadspersonen Belastingdienst en is de ondersteuning en advisering vanuit het CAOP gecontinueerd.

## 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](mailto:commissieintegriteitfinancien@rijksoverheid.nl)  
Telefoonnummer: 088-4428253  
Secretaris: Laurens Raijmakers  
Plv. secretaris: Joyce van de Kreeke  
Projectmedewerker: Mayella den Outer en Nienke Buijze