



Ministerie van Financiën

Jaarverslag Integriteit 2023

Ministerie van Financiën

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Weergave integriteitsbeleid	5
1.1 Missie en visie: integriteit als kernwaarde	5
1.2 Structuur en overleggen	6
1.2.1 <i>Meld- en advieslandschap</i>	6
1.2.2 <i>Overleggen</i>	8
2. Activiteiten/actualiteiten in afgelopen jaar	9
2.1 Bijzondere activiteiten beleidsdepartement	10
2.2 Bijzondere activiteiten bij de Belastingdienst	12
2.3 Bijzondere activiteiten bij de Dienst Toeslagen	13
2.4 Bijzondere activiteiten bij Douane	14
3. Leiderschap en cultuur bij het ministerie van Financiën	16
4. Jaarrapportage 2023 van de onafhankelijke Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën	17
5. Melden van (vermoedelijke) integriteitschendingen en misstanden	18
5.1 Schets van gesignaleerde trends uit de meldingen en afdoeningen van (vermoedelijke) integriteitschendingen 2023	18
6. Vertrouwenspersonen	21
6.1 Algemeen	21
6.2 Schets van gesignaleerde trends	22
6.3 Aard van de adviesvragen bij vertrouwenspersonen	22
6.3.1 <i>Ongewenste omgangsvormen</i>	23
6.3.2 <i>Arbeidsverhoudingen</i>	23
6.4 Beklaagden	23
6.5 Afdoening	24
6.6 Situatie van de verzoeker na interventie	24
7. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (KOO)	25
7.1 Algemeen	25
7.2 Aantal ontvangen klachten door KOO in 2023	25
7.3 Aantallen klachten naar onderwerp (categorie) klacht	26
7.4 Status van de in 2023 in behandeling genomen klachten	26
8. Ambities 2024	28

Bijlage 1: Infographics	29
Bijlage 2: Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2023	32
Bijlage 3: Jaarrapportage Integriteit Belastingdienst 2023	56
Bijlage 4: Overzicht (vermoedelijke) integriteitsschendingen	71

Voorwoord

In 2023 gebeurde er veel in de samenleving en kwamen er ook veel uitdagingen op onze organisatie af, van een gevallen kabinet tot aan internationale crises. Daar bovenop kwam nog een parlementaire enquête waarin ons ministerie onder de loep lag. Deze ervaringen stellen ons in staat om te leren van het verleden en onze dienstverlening aan burgers en bedrijven verder te verbeteren. Nog steeds werken onze medewerkers hard aan het herstel van de Toeslagenaffaire. De ernst en complexiteit ervan, houdt ons iedere dag bezig.

In dit Jaarverslag Integriteit van het ministerie van Financiën kijk ik terug op het afgelopen jaar en reflecteer ik op de belangrijkste aspecten van integriteit binnen onze organisatie. Het ministerie van Financiën speelt een belangrijke rol in de samenleving en heeft vergaande bevoegdheden. De samenleving als geheel, burgers, bedrijven en het parlement moeten erop kunnen vertrouwen dat het ministerie daar zorgvuldig mee omgaat.

Ons ministerie staat voor een open en veilig werkklimaat waarin leidinggevenden en medewerkers elkaar waarderen, waarin iedereen zichzelf kan zijn en waarin integer handelen de standaard is. Dit jaar hebben we belangrijke stappen gezet om onze activiteiten op integriteit te versterken en om ervoor te zorgen dat dit een integraal onderdeel van onze organisatie blijft. Er is veel geïnvesteerd in bewustwordingsactiviteiten, dialoog en ethiek, professionele voorzieningen en ‘checks and balances’.

Ook laat ons medewerkersonderzoek zien dat we goede stappen zetten. Tegelijkertijd is het belangrijk om te erkennen dat integriteit een doorlopend proces is dat voortdurend aandacht en inzet vereist. We blijven daarbij streven naar verbetering en groei door van elkaar te leren en van onze fouten. Met trots kijk ik terug op het afgelopen jaar en de inspanningen van al onze medewerkers, leidinggevenden en andere belanghebbenden op het gebied van sociale veiligheid en integriteit. Hun toewijding en betrokkenheid hebben ons geholpen om onze kernwaarden hoog te houden, te midden van uitdagende omstandigheden. Terwijl ik vooruit kijk naar het nieuwe jaar, omarm ik de uitdagingen en kansen die voor ons liggen. Samen streven we naar een organisatie die gedreven wordt door integriteit, deskundigheid, duidelijkheid en durf.



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

1. Weergave integriteitsbeleid

1.1 Missie en visie: integriteit als kernwaarde

Het ministerie van Financiën bestaat uit de beleidsdirectoraten-generaal (Rijksbegroting, Generale Thesaurie en Fiscale Zaken), het SG-cluster, diensten en instellingen en de uitvoerende directoraten-generaal (Belastingdienst, Douane en Dienst Toeslagen). Bij het ministerie werken ruim 35.000 medewerkers. Deze medewerkers werken voor de publieke zaak en dragen bij aan een financieel gezond Nederland. En dat gaat over meer dan cijfers en geld alleen. Ons werk raakt mensen en bedrijven en daar handelen we naar.

In onze organisatie vinden we het belangrijk dat dilemma's bespreekbaar zijn, fouten gemaakt mogen worden, gereflecteerd kan worden op wat beter kan en er ruimte is voor tegenspraak. Daarmee zet het ministerie nadrukkelijk in op het creëren van een open, veilige en inclusieve werkomgeving voor alle medewerkers, een goede dienstverlening naar en correct toezicht op burgers en bedrijven. We communiceren open naar de samenleving als geheel en naar het parlement. Respectvolle bejegening van burgers, bedrijven, Kamerleden en pers loopt daarmee gelijk op met een respectvolle onderlinge bejegening van leidinggevenden en medewerkers.




Als werkgever leggen we de verantwoordelijkheid voor integriteit niet eenzijdig bij onze medewerkers. Wij vragen van onze medewerkers dat zij zich integer gedragen en daarmee dat zij zich rekenschap geven van hun gedrag. Als werkgever faciliteren we en bieden we waar nodig hulp en ondersteuning. Dat doen wij door:

- medewerkers een kader mee te geven voor goed ambtelijk handelen. In de Gedragscode vv Rijk (GIR) en accenten daarop die gelden voor Financiën wordt de betekenis van integer handelen *Integriteit Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) nader uitgewerkt, worden kaders geschetst en worden voorbeelden gegeven van dilemma's;
- medewerkers er tegelijkertijd van bewust te maken dat integriteitsvragen een onlosmakelijk onderdeel zijn van het dagelijks werk en hen voldoende toe te rusten om daarin verantwoorde beslissingen te nemen;
- te zorgen voor en te communiceren over procedures voor een zorgvuldige, adequate omgang met (vermoedens van) schendingen. Vergissen is menselijk en fouten maken ook. Het belangrijkste daarbij is dat we er van leren: individueel en als organisatie;
- ervoor te zorgen dat medewerkers met integriteitsvragen gehoord en geholpen worden. Het eerste aanspreekpunt voor medewerkers op het gebied van sociale veiligheid en integriteit is de leidinggevende. Daarnaast is er een uitgebreid netwerk beschikbaar waar medewerkers terecht kunnen, bestaande uit o.a. vertrouwenspersonen en diverse interne en externe meldpunten;
- passend te handhaven bij geconstateerde integriteitsschendingen, vanuit een gemeenschappelijk maatgevoel en met oog voor alle omstandigheden van het geval. Bij het opleggen van maatregelen borgen we eenheid van beleid en uitvoering door goede procedures en centrale beoordeling van casuïstiek;
- zo veel mogelijk te voorkomen dat er integriteitskwesaties (kunnen) ontstaan en werkprocessen en systemen daarop aanpassen.

1.2 Structuur en overleggen

1.2.1 Meld- en advieslandschap

Financiën moedigt medewerkers aan om kwesaties en zorgen in eerste instantie met elkaar te bespreken, al dan niet begeleid door een derde. Doorgaans worden hiermee ontstane irritaties, ergernissen of meningsverschillen weggenomen. Bij een open en veilig werkklimaat horen goede voorzieningen waarbinnen vertrouwelijk (advies)gesprekken kunnen worden gevoerd en meldingen of klachten met waarborgen worden behandeld. Een medewerker kan zo nodig advies vragen en/of een melding doen. Bij voorkeur bespreken en melden we intern (lerend vermogen), maar er zijn ook externe, onafhankelijke meldpunten die je direct kunt benaderen. Onze kernboodschap:

An aerial photograph of a park area. In the top left, there are residential buildings and a paved path. A large green lawn occupies the top right. A river flows along the right edge. A road with a roundabout is visible in the bottom right. The text is overlaid on a white rounded rectangle in the center.

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

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

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

1.2.2 Overleggen

Om de doelen te bereiken, wordt er zowel intern als extern, lokaal en (inter)departementaal samengewerkt. Hiervoor maakt het ministerie gebruik van een ondersteunende, opgavegerichte structuur van samenwerking:

- Rijksbrede resultaten op het gebied van integriteit worden in de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR), onder voorzitterschap van de DG Overheidsorganisatie (BZK), vastgesteld. Deze initiatieven worden ontwikkeld in het Interdepartementaal platform integriteitsmanagement (IPIM), waarin zowel een vertegenwoordiger van CDMO als van de Concerndirectie O&P (Belastingdienst) participeert. De resultaten worden als standaard beschouwd om bij het ministerie te implementeren, zodat de gehele organisatie voldoet aan de rijksbrede richtlijnen en leidraden.
- Centrale en decentrale afstemming vindt plaats tussen o.a. integriteitsfunctionarissen, onderzoeksbureau integriteit Financiën (OIF), adviseurs HR en deskundigen op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DG&I), adviseurs personele veiligheid.
- Experts en lijnverantwoordelijken voeren periodiek overleg met (leden van de) centrale en decentrale medezeggenschap.
- Experts van het beleidsdepartement, Belastingdienst, Douane en Dienst Toeslagen voeren periodiek overleg in het Centrale Overleg Integriteit en Sociale Veiligheid.
- Integriteitscoördinatoren en/of (regionale) adviseurs integriteit gaan periodiek in gesprek met het MT van hun directie over ontwikkelingen, trends, signalen en activiteiten op het terrein van integriteit binnen de directie, respectievelijk de DG.



2. Activiteiten/actualiteiten in afgelopen jaar

Het gehele ministerie van Financiën investeert op verschillende manieren in bewustwording en het bespreekbaar maken van onderwerpen op het gebied van ethiek, integriteit en sociale veiligheid. Communicatie over integriteit en sociale veiligheid is een belangrijk middel geweest om blijvende bewustwording te creëren. We vinden het daarnaast belangrijk dat regels en procedures duidelijk zijn voor iedereen, worden nageleefd en dat hierop toegezien wordt. Hieronder volgt een opsomming van activiteiten Financiën-breed, gevolgd door een overzicht van DG-specifieke activiteiten.

- Nieuwe medewerkers worden tijdens de onboarding actief geïnformeerd over het belang van integer handelen, morele oordeelsvorming en het integriteitsbeleid van de organisatie. Onderdeel daarvan is het afleggen van de eed of belofte.
- Aan medewerkers en leidinggevendenden zijn diverse webinars, workshops en (interactieve) integriteitsessies aangeboden.
- Voor het bespreken van integriteit en sociale veiligheid in teamoverleggen zijn gespreksbegeleiders, gespreksmethoden en - handreikingen beschikbaar. Op verschillende lagen in de organisatie worden morele beraden ingezet. Ook de bestuursraad heeft tweemaal een moreel beraad gehouden.
- Het thema ‘tegenspraak’ heeft veelvuldig de aandacht gekregen. Waaronder in het kader van de rijksbrede week van de integriteit (thema: ‘Spreek je uit!’).
- Medewerkers worden geïnformeerd en bewust gemaakt middels blogs, artikelen, interviews en handreikingen (en daarbij de structurele verwijzing naar voorzieningen).
- Vertrouwenspersonen zijn makkelijk(er) vindbaar doordat namen en contactgegevens voor iedereen snel toegankelijk zijn.
- De rolbeschrijving voor de integriteitscoördinatoren is geactualiseerd en geconcretiseerd;
- Vertrouwenspersonen hebben zich op de diverse kerntaken doorontwikkeld. Knelpunten worden tijdig herkend en geadresseerd waardoor medewerkers een beroep kunnen blijven doen op professionele ondersteuning.
- Meld- en adviespunten zijn op intranet gemakkelijk(er) vindbaar gemaakt en hebben voor iedereen een begrijpelijke uitleg waar de medewerker terecht kan als hij/zij iets wil melden.
- Bij het ministerie vinden we het belangrijk dat medewerkers hun fiscale verplichtingen zorgvuldig nakomen. De Insiderregeling is één van de instrumenten om de integriteit van het ministerie en onze medewerkers te borgen. Om (de schijn) van financiële belangenverstrengeling en het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie (voorwetenschap) te voorkomen, brengen we in kaart aan welke functies deze risico’s verbonden zijn.
- De compliance-officer is samen met de directeuren belast met de uitvoering van de Insiderregeling Financiën 2017 voor het ministerie van Financiën. Ook houdt de compliance-officer actief toezicht op de naleving van deze regeling door insiders.
- Er heeft een evaluatie “Fiscale Integriteit” plaatsgevonden in 2023. De resultaten daarvan zullen in 2024 worden meegenomen om zo nodig het proces en het beleid te verbeteren.

- Er is een handreiking frauderisicobeheersing ministerie van Financiën gemaakt.
- Er is gewerkt aan een uniforme regeling nevenwerkzaamheden voor het hele departement. Met de nieuwe regeling worden de regeling voor de Belastingdienst, Douane en Toeslagen enerzijds en die voor het beleidsdepartement anderzijds samengevoegd en beter leesbaar gemaakt. Er zal dus één regeling gelden voor het gehele ministerie.
- Er zijn voorbereidingen getroffen voor de komende transitie van de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (KOO) naar de Rijksbrede commissie ongewenste omgangsvormen.
- In 2023 heeft het medewerkersonderzoek plaatsgevonden. De scores op sociale veiligheid laten zien dat het belangrijk is dat we blijven inzetten op sociale veiligheid (7.9). De score ligt boven het MO 2021 (7,7) en de benchmark (7,7). Toch houdt 7,9 in dat er bij sommige afdelingen sociale onveiligheid wordt ervaren.

2.1 Bijzondere activiteiten beleidsdepartement

- In de teams en afdelingen is aandacht besteed aan sociale veiligheid en het bespreekbaar maken van eventueel grensoverschrijdend gedrag. Daarbij is ook aandacht besteed aan een handelingsperspectief om omstanders bij grensoverschrijdend gedrag te activeren iets te doen tegen dergelijk gedrag.
- Het aantal vertrouwenspersonen is in omvang toegenomen en hun zichtbaarheid is sterk verbeterd. Op het intranet zijn de contactgegevens te vinden op de hoofdpagina en in diverse werkoverleggen hebben zij presentaties gegeven over hun werkzaamheden.
- In het introductieprogramma van nieuwe medewerkers is er blijvende aandacht geweest voor het belang van de eed en belofte en van het bespreekbaar maken van dilemma's.
- Aan medewerkers zijn interactieve (digitale) integriteitssessies aangeboden waarin aandacht is besteed aan dilemma's in relatie tot sociale media, vertrouwelijke informatie, omgangsvormen, sociale veiligheid, professionele tegenspraak, omgaan met beleidskeuzes die schuren met persoonlijke opvattingen, omgaan met externe contacten, vrijheid van meningsuiting en andere actuele onderwerpen.
- Lokale integriteitsinitiatieven van de verschillende beleidsdirectoraten en directies (bijvoorbeeld het integriteitscafé bij Domeinen Roerende Zaken en de middag voor leidinggevenden van de Generale Thesaurie) zijn ondersteund en een aantal risicoanalyses integriteit is uitgevoerd.
- De directie Financieel Economische Zaken (FEZ) heeft de taak om toezicht te houden op de uitvoering van de risicoanalyse binnen het departement, inclusief fraude. De planning en rapportage van frauderisicobeheersing is opgenomen in de planning & control-cyclus. De ADR heeft begin 2023 gesignaleerd dat de fraude- en corruptie-risicobeheersing nog niet concernbreed eenduidig en adequaat is ingeregeld. Onder regie van FEZ is de werkgroep frauderisicobeheersing gevormd, bestaande uit alle beleidsdirectoraten en uitvoeringsdirectoraten. De werkgroep heeft de Handreiking frauderisicobeheersing Financiën opgeleverd. Deze handreiking is ten overstaan van het externe Audit Committee toegelicht en in januari 2024 vastgesteld.

- Er zijn verdere stappen gezet om de risicoanalyse integriteit te borgen in het verantwoordingsproces. Met een risicoanalyse integriteit identificeert het beleidsdepartement de processen, taken en handelingen die vanuit integriteitsoptiek mogelijk kwetsbaar zijn en wordt bepaald of deze kwetsbaarheden met voldoende waarborgen zijn omkleed. Het doen van een risicoanalyse integriteit is geen doel op zich. Het is een (preventief) middel om te komen tot een overzicht van de integriteitsrisico's binnen een bepaald proces. Deze kunnen vervolgens worden gemitigeerd om de integriteit van de overheid te (blijven) waarborgen. In 2023 zijn twee processen gescand op integriteitsrisico's.
- Het frauderisicomanagement is goed georganiseerd binnen de P&C-cyclus. Een deel hiervan is verwerkt in de methodiek van de Te Beschermen Belangen (TBB'n). Daarmee zijn alle TBB'n recent doorgelicht, waarbij ook integriteit en frauderisico's zijn meegenomen. In de P&C-cyclus wordt ook gerapporteerd over de voortgang van de TBB-trajecten waaronder de opvolging van aanbevelingen en daarmee (indirect) frauderisico's. Zo is afgesproken om een preventieve integriteitscan te doen bij hoge TBB-categorie. Daar is in 2023 verder invulling aan gegeven.
- De BVA heeft samen met o.a. de landelijke vertrouwenspersoon en de integriteitscoördinator van het beleidsdepartement in 2023 een bijeenkomst georganiseerd voor alle vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren en medewerkers van het OIF.
- De samenwerking tussen het beleidsdepartement, Belastingdienst, Dienst Toeslagen en Douane is verder versterkt. In dat kader is in 2023 een expertmeeting personele veiligheid georganiseerd, een centraal overleg integriteit/sociale veiligheid en de werkgroep sociale veiligheid.
- Het OIF is op 1 januari 2023 gestart met het systeem ROSI (Registratie Ondersteunend Systeem Integriteit). Dit systeem is ontwikkeld door het OIF en volledig afgestemd op het werkproces, de BIPO (Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek) en de URI-rapportage (Uniforme Registratie Integriteitsschendingen) van BZK. ROSI is opgebouwd volgens het werkproces vanaf melding tot en met de afdoening en bevat informatie omtrent te volgen handelingen en processtappen binnen het werkproces van het OIF. Daarnaast verzorgt ROSI de documentenopslag binnen de dossiers en heeft het, een rapportagemodule en logfunctie. Via ROSI worden geautomatiseerde managementrapportages aangeboden aan de leidinggevende.
- Van 4 t/m 8 december 2023 hebben de auditors van het Directoraat-Generaal Economische en Financiële Zaken (DG ECFIN) van de Europese Commissie (CIE) een Rijksbrede systeemaudit uitgevoerd op de bescherming van de financiële belangen van de Unie (BFBU) in het kader van het Nederlandse Herstel- en Veerkrachtplan (HVP). In voorbereiding op de audit, op verzoek van de CIE, zijn documenten verzonden over de onderwerpen waarop de audit zich richt, zoals het integriteitsbeleid en de processen voor controle op fraude. Tijdens het bezoek is een presentatie gehouden en zijn de vragen van de auditors beantwoord.
- In 2023 is verder geïnvesteerd in een goede basis voor de informatievoorziening over integriteit voor medewerkers en leidinggevenden. Daarbij is ingezet op:
 - De workshop sociale veiligheid en integriteit, een handelingsperspectief voor omstanders bij grensoverschrijdend gedrag en de risicoanalyse integriteit. Verder is ingezet op de verbetering van de vindbaarheid van vertrouwenspersonen op het (Fin)Rijksportal.

- Regelmatige berichtgeving op het (Fin)Rijksportaal, met name de “Bas-berichten” van de SG in februari 2023 (“We zijn er voor elkaar”), juni 2023 (“Durven blijven doen”, “Tijd voor een compliment” en november 2023, het interview met de vertrouwenspersonen in maart 2023, het bericht over hoe te handelen als je als omstanders iets meemaakt op de werkvloer wat ‘niet ok’ is, en over het onderzoek door de Algemene Rekenkamer naar het integriteitsbeleid op het beleidsdepartement. Tot slot is in het kader van de Week van de Integriteit 2023 aandacht besteed aan integriteit rond het thema “Spreek je uit”.

2.2 Bijzondere activiteiten bij de Belastingdienst

Integriteit is een belangrijke waarde voor de Belastingdienst en vraagt blijvende aandacht. De afgelopen jaren investeerden we op verschillende manieren in het versterken van het integriteitsstelsel bij de Belastingdienst. Dit blijkt ook uit een recente evaluatie van de preventieve integriteitsvoorzieningen bij de Belastingdienst door de Auditdienst Rijk (ADR). Uit deze evaluatie blijkt dat het functioneren van deze voorzieningen is verbeterd.

Om het ambitieniveau op het gebied van integriteit bij de Belastingdienst stevig neer te zetten, werkten we in 2023 met een Tweejaarsplan Integriteit Belastingdienst. Hierin staan onze drie ambities die zijn geconcretiseerd in activiteiten:

1. Het versterken van de bewustwording omtrent (on)gewenste omgangsvormen.
2. Het creëren van een klimaat waarin medewerkers zich veilig voelen om (mogelijke) integriteitskwesaties te bespreken en zo nodig te melden.
3. Het verstevigen van het zicht op integriteitsrisico's en het scheppen van helderheid over wanneer een incident een signaal is van een mogelijk risico.

Preventie en bewustwording

- Medewerkers en leidinggevenden zijn en worden ondersteund bij het bespreekbaar maken van integriteit en dilemma's, onder andere door hier aandacht aan te besteden tijdens de Week van de Integriteit. Voor leidinggevenden zijn praktische tools ontwikkeld om die bespreekbaarheid te vergemakkelijken zoals bijvoorbeeld de Leidraad voor leidinggevenden bij integriteitskwesaties.
- De voorbereidingen zijn getroffen om de integriteitsmodule voor alle nieuwe medewerkers opnieuw te laten ontwikkelen zodat de verschillende integriteitsonderdelen in de onboarding beter op elkaar aansluiten.
- Opstellen en actualiseren van brochures en intranetberichten om het bewustzijn van medewerkers en leidinggevenden over integriteitskwesaties en –signalen te vergroten. Het gaat dan bijvoorbeeld specifiek om wat de Belastingdienst verstaat onder integriteit, maar ook om handreikingen over het adequaat handelen als medewerkers een signaal geven of om het op de juiste wijze begeleiden van betrokkenen over wie een melding gaat.

Actualiseren en evalueren van regelgeving en informatie

- Samen met het beleidsdepartement actualiseerden en vereenvoudigden we hoofdstuk 13 ‘Goed en integer handelen’ van het personeelsreglement.
- Er is gewerkt met het beleidsdepartement aan het verbeteren van het proces rondom fiscale integriteit (zie ook hoofdstuk 3 van dit verslag).
- Om medewerkers weerbaarder te maken tegen ondermijning ontwikkelden we een handreiking weerbaarheid met concrete handvatten en handelingsperspectieven. Verder zijn in afstemming met het Centraal Meldpunt Agressie en Geweld de procedures rondom aangiften bij de politie verbeterd.

Professionalisering van het netwerk van vertrouwenspersonen en het netwerk van integriteitscoördinatoren

- Alle vertrouwenspersonen hebben regelmatig overleg met de landelijk vertrouwenspersoon. Zij maken zo de knelpunten en professionaliseringsbehoeften kenbaar en ondernemen samen actie om knelpunten op te lossen.
- Voor startende vertrouwenspersonen is een inwerkprogramma ontwikkeld.
- Er is een professionaliseringsdag georganiseerd door vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren en medewerkers van het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën om zo de onderlinge samenwerking binnen het gehele ministerie te versterken.
- De rolbeschrijving van de integriteitscoördinator is geactualiseerd en geconcretiseerd.
- Er is een centrale integriteitscoördinator Belastingdienst. Deze heeft een coördinerende en faciliterende rol richting de decentrale integriteitscoördinatoren van de Belastingdienst. Ook fungeert de centrale integriteitscoördinator als sparringpartner en vraagbaak en draagt hij bij aan het versterken van het netwerk van de decentrale coördinatoren.

Rapportages en managementinformatie

- Het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën en de Beveiligingsautoriteit realiseerden samen een nieuw meld- en registratiesysteem waardoor op één centrale plek alle meldingen op eenduidige manier worden geregistreerd.
- Aan de hand van actuele meldingsoverzichten van het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën ontvingen alle directeuren en aangewezen adviseurs maandelijks overzichten van meldingen, onderzoeken en afdoeningen van integriteitsschendingen en misstanden.
- De managementteams van directies bespreken periodiek met de integriteitscoördinatoren de trends in de integriteitsschendingen. Ook bespreken zij hoe de schendingen worden afgehandeld en hoe zij kunnen inzetten op preventie en bewustwording binnen de directie. Daarnaast bespreken de vertrouwenspersonen periodiek de waargenomen trends in de signalen die zij per directie hebben ontvangen.

2.3 Bijzondere activiteiten bij de Dienst Toeslagen

- In 2023 heeft Dienst Toeslagen voor de eigen medewerkers het Financiën brede meld- en advieslandschap voor Integriteit, Ongewenste omgangsvormen en Agressie & Geweld nadrukkelijker onder de aandacht gebracht. Er is een impuls gegeven aan de intranetsite Sociale veiligheid door het aanscherpen van de teksten en het toevoegen van verhelderende stroomdiagrammen van processen in meld- en advieslandschap.

- Binnen de uitvoeringsorganisatie herstel Toeslagen (UHT) hebben alle teams een workshop gevolgd rondom ongewenste omgangsvormen en integriteit, waarin het meld- en advieslandschap en de rol van de vertrouwenspersoon aan bod komen (enkele teams volgen de workshop in 2024).
- De thema's Integriteit en Sociale veiligheid (ongewenste omgangsvormen en agressie & geweld) hebben een vaste plaats gekregen in de dienst brede Introductiedag voor nieuwe medewerkers bij Dienst Toeslagen. Daarnaast hebben we ons bij de Belastingdienst aangesloten bij de vernieuwing (minicompentie) van het aanbod Integer Handelen in de Onboarding Dienst Toeslagen.
- Met intensiever contact met de vakgenoten binnen het beleidsdepartement van Financiën, Belastingdienst en Douane zetten we in op preventie van ongewenste omgangsvormen en op amplitie.
- De samenwerking en communicatie met het Centraal Meldpunt Agressie en geweld (CMA) en met het OIF versterkt. Het gebruik van de rapportage tool ROSI is opgestart;
- In de overleggen met de CIF delen we achtergronden van casuïstiek en sparren we over verbetermogelijkheden binnen processen van Dienst Toeslagen.
- De capaciteit van vertrouwenspersonen is uitgebreid met twee, waarvan er één vertrouwenspersoon-in-spé de opleiding gestart is. Ook heeft de directie Bedrijfsvoering de capaciteit van beleidsadviseurs Integriteit & Sociale veiligheid uitgebreid naar twee.

2.4 Bijzondere activiteiten bij Douane

De Douane heeft in 2021 een meerjarige verbeteragenda aan de Tweede Kamer aangeboden. De agenda wordt uitgevoerd in de periode 2022-2025.

In dit plan is gekozen voor een breed gedragen en integrale aanpak. Hierbij wordt doorlopend gekeken naar veranderingen in de omgeving en welke maatregelen daarop nodig zijn. In 2023 heeft de focus gelegen op de verdere uitrol en implementatie van producten en instrumenten uit de Verbeteragenda. Het Bureau Veiligheid en Integriteit (BV&I), dat sinds september 2023 operationeel is, zal zorgdragen voor de structurele inbedding van de opgeleverde producten en instrumenten.

De volgende ontwikkelingen hebben plaatsgevonden in de Verbeteragenda Integriteit in 2023:

Bescherming

- Screening helpt om Douanemedewerkers en de organisatie beter te beschermen tegen ongewenste invloeden. Het streven is dat iedereen die werkzaamheden verricht voor of namens de Douane, altijd gescreend wordt op een manier die qua zwaarte past bij het risicoprofiel van de betreffende functie. De ambitie op de langere termijn is om te komen tot continue screening).
- Per 1 juli 2022 is de Verklaring Omtrent Goed Gedrag- Politiegegevens (VOG-P) ingevoerd en in het tweede kwartaal van 2023 geëvalueerd. De evaluatie is met de vakbonden besproken. De aanbevelingen uit de evaluatie van de VOG-P worden in 2024 geïmplementeerd. In aanvulling op de huidige screeningsmogelijkheden wil de Douane periodieke screening (en de doelgroep hiervoor) uitbreiden. De doelgroep hiervoor wordt in overleg met de vakbonden bepaald.
- De Douane is in 2023 gestart met de ontwikkeling en het opzetten van een werkwijze om atypisch gedrag te signaleren door datastromen te monitoren (project proactief signaleren). Dit heeft als doel om in een vroeg stadium eventuele risico's en kwetsbaarheden te herkennen. Door vroegtijdig te signaleren bij potentieel misbruik, is het mogelijk om medewerkers en informatie van de Douane beter te beschermen. De start van de proeftuin zal in begin 2024 plaatsvinden.

- De Douane heeft een gedeelte van de mitigerende maatregelen in processen, de organisatie en de systemen om integriteitsrisico's te beperken in douanesystemen uitgevoerd. Deze maatregelen volgen uit de eerder uitgevoerde impactanalyse naar de wenselijke aanpassingen in belangrijke douanesystemen met het oog op integriteit.
- In het derde kwartaal van 2023 heeft de Douane gewerkt aan het aanpakken van risico's in het kader van autorisatiebeheer, zoals het inperken van autorisaties. In 2024 zullen meer maatregelen worden doorgevoerd.

Weerbaarheid

- De Douane heeft in 2023 een toolkit ontwikkeld om integriteit en onderlinge samenwerking bespreekbaar te maken binnen de organisatie en de teams. De (fysieke) toolkit zal in 2024 opgeleverd en verspreid worden binnen de Douane.
- De Douane heeft met de ontwikkelde training Bescherming tegen Benadering douaniers bewuster gemaakt van de risico's die het werken bij de Douane met zich meebrengt in de vorm van criminele benadering. Deze training is in 2023 verplicht gesteld voor alle douaniers.
- Begin 2023 is de pilot rond het Bewustwordingsgesprek afgerond. Het bewustwordingsgesprek heeft als doel bewustwording te creëren bij kandidaten over het belang van Integriteit voor de Douane. Op basis van de uitgevoerde evaluatie is het bewustwordingsgesprek vast onderdeel geworden van het Werving- & Selectieproces.

Cultuur & Organisatie

- In 2023 is een begin gemaakt met het opstellen van een gedragscode specifiek voor de Douane. Dit is een aanvulling en specificering van de bestaande Gedragscode Rijk van de Belastingdienst en het ministerie van Financiën. Deze gedragscode wordt in 2024 opgeleverd.
- Begin 2023 zijn de resultaten van de 1-meting Integriteit verspreid binnen de Douane. Er is een plan met handvatten opgesteld voor alle regio's en directies om opvolging te geven aan de conclusies en aanbevelingen. In december 2023 is er een dag georganiseerd waar vertegenwoordigers van alle regio's en de landelijke directies aanwezig om de ervaringen over de uitkomsten en opvolging met elkaar te delen. Ook is het fundament gelegd voor het verhogen van de meldingsbereidheid binnen de Douane en de communicatielijnen bij (vermoedelijke) integriteitsschendingen door verduidelijking van het proces en informatie. De communicatielijnen en het proces zal opnieuw onder de aandacht worden gebracht in 2024.

Bureau Veiligheid & Integriteit (BV&I)

Per 1 september 2023 is BV&I opgericht met als doel de veiligheid en integriteit van de Douane en haar medewerkers te bevorderen en zorg te dragen voor de borging ervan. De producten en instrumenten die binnen het programma worden ontwikkeld zullen geborgd worden binnen dit bureau.

3. Leiderschap en cultuur bij het ministerie van Financiën

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

Bij de uitvoeringsorganisaties van Financiën is een uitgebreid ontwikkelaanbod voor leidinggevenden. Voor de leiderschapskwaliteit 'Sturen op resultaat en betekenis' zijn er bijvoorbeeld bij de Belastingdienst diverse trainingen beschikbaar (o.a. Storytelling, Agile leiderschap, Resultaten bereiken met je team, Wendbaar organiseren & adaptief leiderschap).

Voor het beleidsdepartement is het aanbod gebaseerd op de visie op (publiek) leiderschap dat aansluit bij de vier strategische ontwikkelthema's van Financiën, namelijk:



4. Jaarrapportage 2023 van de onafhankelijke Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

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

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

In 2023 hebben drieëndertig personen of groepen van personen zich gewend tot de commissie. De commissie heeft daarnaast verschillende verzoeken ontvangen om te reflecteren op of te adviseren over concrete casuïstiek. Ook heeft de commissie op verzoek een verkenning uitgevoerd naar de ervaren sociale veiligheid binnen een onderdeel van het ministerie van Financiën.

De commissie heeft in haar jaarverslag 2023 drie beschouwingen opgenomen namelijk, 'van misverstand naar misstand', 'tussen hiërarchische structuur en informele cultuur' en 'een beetje integer bestaat niet'. Deze beschouwingen zijn gebaseerd op de ontvangen meldingen, gevoerde gesprekken met medewerkers en door de commissie afgelegde werkbezoeken. De beschouwingen zijn voor de organisatie aanleiding om verder in te zetten op:

- (betere) begeleiding van medewerkers ten einde ze meer begrip en steun te kunnen geven bij de problemen die zij binnen Financiën voorleggen;
- beperken van het aantal loketten binnen het advies- en meldlandschap;
- sterkere gerichtheid op effectief- en situationeel leiderschap, waarbij een combinatie wordt betracht van coachend leidinggeven, gericht op groei en zelfstandigheid, en duidelijkheid in opdrachtverstrekking (bespreken, afspreken, aanspreken).

5. Melden van (vermoedelijke) integriteitschendingen en misstanden

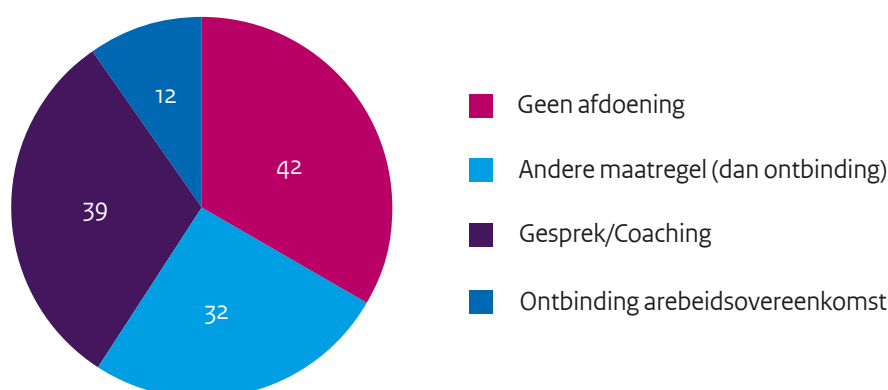
Wordt een integriteitschending vermoed, dan biedt het ministerie diverse voorzieningen om dit aan te kaarten. De melder wordt daarbij zo goed als mogelijk ondersteund. Vermoedens van integriteitschendingen kunnen vertrouwelijk worden besproken met bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon. Ook bestaat de mogelijkheid om vermoedelijke integriteitschendingen te melden bij één van de interne meldpunten die zijn ingesteld en extern bij onafhankelijke Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën. Meldingen van vermoedens van integriteitschendingen worden binnen Financiën centraal geregistreerd en indien nodig onderzocht door het OIF of in voorkomend geval een externe onderzoeker.

5.1 Schets van gesignaleerde trends uit de meldingen en afdoeningen van (vermoedelijke) integriteitschendingen 2023

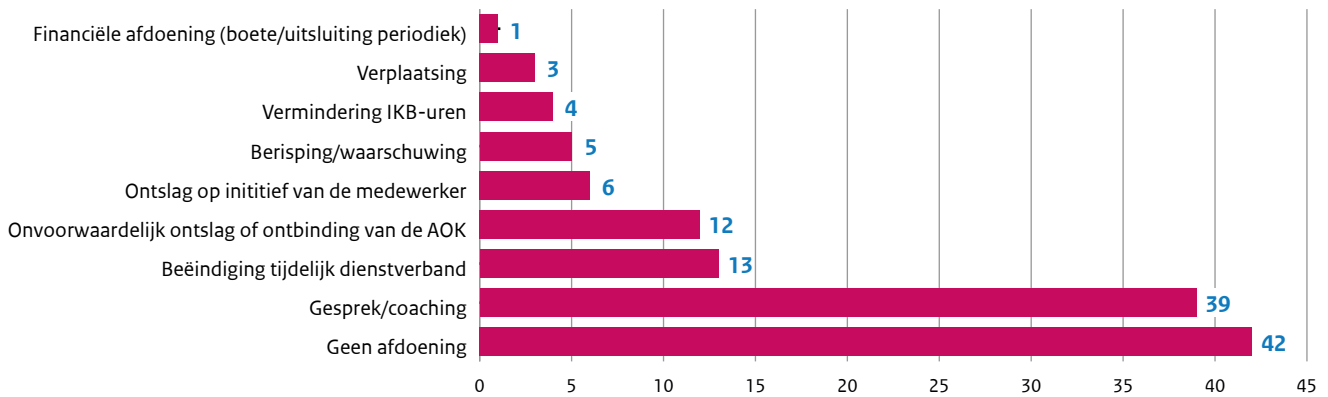
Uit de afdoening van (vermoedelijke) integriteitsschendingen in 2023 komt het navolgende beeld naar voren:

In 2023 zijn 125 (vermoedelijke) integriteitschendingen afgedaan. In 42 gevallen bestond geen aanleiding voor een formele afdoening. De overige 83 gevallen zijn met een maatregel afgedaan, waarvan 39 met een gesprek, 32 met een disciplinaire of andere maatregel en 12 met ontslag (ontbinding van de arbeidsovereenkomst).

Aantal afdoeningen in 2023 naar categorie



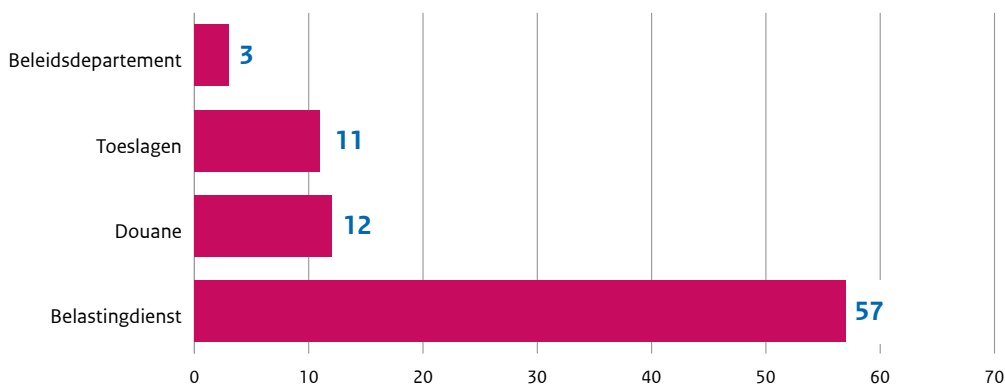
Aantal afdoeningen in 2023 naar categorie



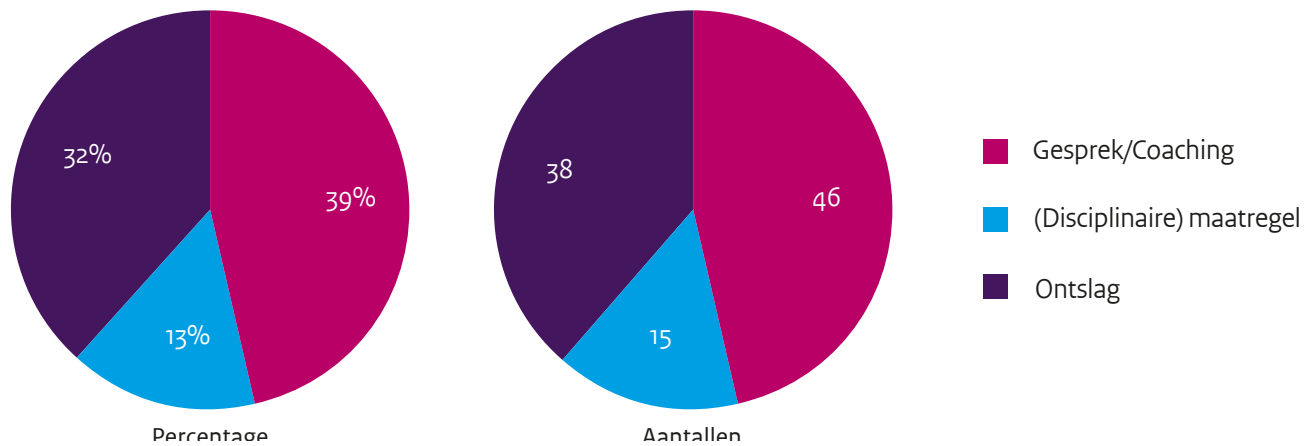
De afgedane integriteitschendingen in 2023 zijn als volgt binnen het ministerie van Financiën verdeeld: Belastingdienst 57, Douane 12, Dienst Toeslagen 10, beleidsdepartement 3. In 42 gevallen bestond geen aanleiding voor een afdoening.

Procentueel gezien zijn van de 83 gevallen die met een maatregel zijn afgedaan, 31% afgehandeld met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (12x ontbinding van de arbeidsovereenkomst, 13x beëindiging tijdelijk dienstverband, 6x ontslag op initiatief van de medewerker), 47% met een gesprek en 16% met een (disciplinaire of andere) maatregel dan ontslag.

Aantal afdoeningen in 2023 per onderdeel

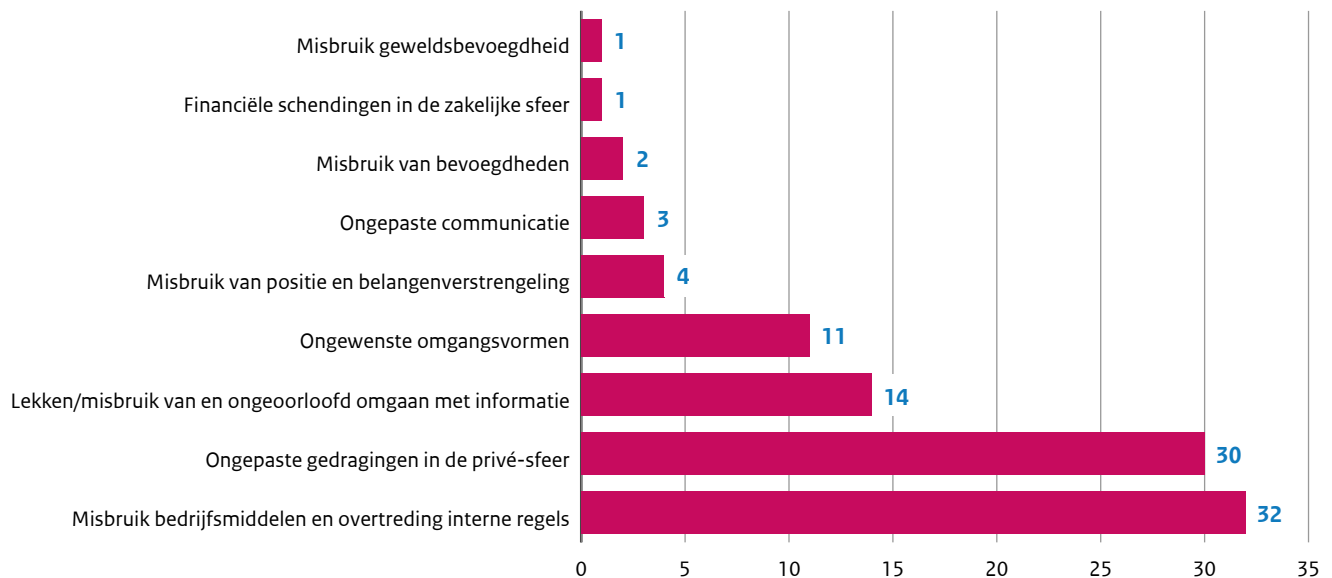


Afdoeningen in 2023 naar soort afdoening



Als gekeken wordt naar het soort schending dan heeft het overgrote deel van de schendingen betrekking op 'misbruik van bedrijfsmiddelen/overtreding interne regels' en 'ongepaste gedragingen in de privésfeer', gevolgd door 'lekken/misbruik van en ongeoorloofd omgaan met informatie' en 'ongewenste omgangsvormen'.

Aantal aangetoonde schendingen in 2023 naar soort schending



6. Vertrouwenspersonen

6.1 Algemeen

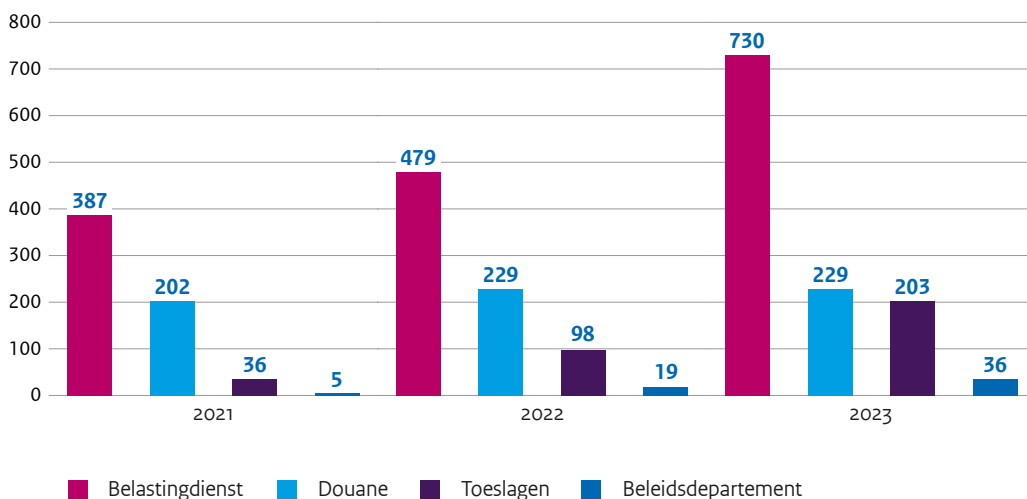
Het ministerie van Financiën heeft rond de 70 vertrouwenspersonen met wie medewerkers vertrouwelijk van gedachten kunnen wisselen wanneer zij zijn geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen of vermoedens van integriteitsschendingen. Zij zijn er om een luisterend oor te bieden, informatie en advies te geven en zo nodig door te verwijzen naar het juiste loket en kunnen medewerkers zo nodig ondersteunen bij het indienen van een klacht. De vertrouwenspersonen registreren hun adviesvragen¹ geanonimiseerd. Het jaarverslag 2023 van de vertrouwenspersonen is als bijlage toegevoegd.

In 2023 hebben de vertrouwenspersonen hun werkzaamheden uitgevoerd volgens de Leidraad Uniforme basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid. Vanaf 1 januari 2024 is deze Leidraad omgezet in het Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid. Het Kader is opgesteld door het ministerie van BZK en bevat de uitgangspunten waarbinnen de vertrouwenspersonen binnen de rijksoverheid hun rol uitoefenen. Het Kader draagt daarmee bij aan de betere positionering en verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen.

In 2023 zijn de vertrouwenspersonen 1.198 keer geraadpleegd. Het aantal adviesvragen is 45% hoger dan in 2022. 730 (61%) adviesvragen hadden betrekking op de Belastingdienst, 229 (19%) op de Douane, 203 (17%) op Dienst Toeslagen en 36 (3%) op het beleidsdepartement.

In het bijgevoegde jaarverslag van de vertrouwenspersonen wordt duiding gegeven aan het totaalbeeld van de adviesvragen binnen het Ministerie van Financiën en geen onderscheid gemaakt tussen de Belastingdienst, Dienst Toeslagen, Douane of Beleidsdepartement.

Aantal per Dienst 2021-2023



¹ Om het onderscheid te maken tussen formele meldingen en adviesvragen bij de vertrouwenspersonen, is in dit verslag gekozen voor de term adviesvragen. In het jaarverslag van de vertrouwenspersonen worden deze adviesvragen ook 'meldingen' genoemd.

6.2 Schets van gesignaleerde trends

De vertrouwenspersoon rapporteert periodiek generiek en geanonimiseerd over gesprekken, en signaleert trends en aandachtsgebieden. Uit de 1.198 adviesvragen die de vertrouwenspersonen in 2023 hebben ontvangen, kunnen de volgende trends worden opgemaakt:

- De adviesvragen variëren van een enkelvoudige vraag, waarbij een klankbordgesprek met antwoord of eventuele doorverwijzing voldoende is, tot complexe problematiek waarbij meerdere personen en partijen betrokken zijn en waarbij de vertrouwenspersoon hulp en ondersteuning biedt, soms tot en met een formele klachten- of meldingsprocedure.
- Adviesvragen hebben voor de individuele medewerkers veel impact en een gevoel van (on)veiligheid is bij de meeste adviesvragen een belangrijk issue. In vrijwel alle adviesvragen ervaren melders negatieve communicatie, soms met stemverheffing en in enkele situaties met fysieke agressie.
- De vertrouwenspersoon ontvangt zowel adviesvragen van medewerkers als van leidinggevenden. Leidinggevenden nemen contact op met een vertrouwenspersoon over zowel situaties die hen zelf betreffen als situaties waarmee zij zich in hun rol van leidinggevende zien geconfronteerd. Bijvoorbeeld situaties tussen medewerkers of binnen een team.
- Verzoekers ervaren geregeld een spanning tussen de mate waarin zij zelf hun werkzaamheden kunnen invullen en de mate (te veel of te weinig) van (bege)leiding/controlé die zij ontvangen. Sommigen voelden zich door leidinggevenden gedwarsboemd in hun ontwikkeling. Zij gaven aan dat zij geen stap richting een andere functie of taak konden of mochten zetten. Redenen daarvoor waren bijvoorbeeld de hoeveelheid werk en/of hun deskundigheid die niet gemist kon worden op de huidige werkplek.
- Het werk van vertrouwenspersonen is uitdagend. Soms missen vertrouwenspersonen de steun en waardering om de rol goed te kunnen vervullen. Het kan ook zijn dat beklagden het vervelend vinden als een vertrouwenspersoon wordt ingeschakeld en aanwezig is bij een gesprek. Vertrouwenspersonen worden soms als een bedreiging ervaren, terwijl zij uiteindelijk maar een doel voor ogen hebben: het bijdragen aan een veilig werkklimaat voor iedereen.

6.3 Aard van de adviesvragen bij vertrouwenspersonen

Evenals voorgaande jaren hadden in 2023 de meeste adviesvragen betrekking op ongewenste omgangsvormen (606 = 51 %) en problematiek in de personele en organisatiesfeer (467 = 39%). Het aantal adviesvragen van ongewenste omgangsvormen is in 2023 ten opzichte van 2022 gestegen met 36%. Bij deze adviesvragen valt op dat in 2023 in 196 situaties sprake was van intimidatie. Dat is bijna evenveel als in 2022: toen was dat in 197 situaties het geval. Hoewel het aantal adviesvragen over intimidatie in absolute zin vrijwel gelijk is gebleven, is het in relatieve zin gedaald van 44% in 2022 naar 32% in 2023.

Het aantal adviesvragen in de personele en organisatiesfeer is ten opzichte van 2022 gestegen met 76%. Bij deze adviesvragen valt op dat in 2023 een kleiner percentage van het totaal aantal adviesvragen betrekking had op 'onvrede over de organisatie'. In 2022 had 32% van de adviesvragen betrekking op 'onvrede over de organisatie', in 2023 was dat 23%. Daarnaast valt op dat - evenals bij ongewenste omgangsvormen - aanzienlijk meer adviesvragen zijn geregistreerd als overig. Dit heeft in 2024 de aandacht.

6.3.1 Ongewenste omgangsvormen

In 2023 zijn door vertrouwenspersonen met 606 medewerkers gesprekken gevoerd over (vermeende) ongewenste omgangsvormen, waarbij in de meeste gevallen sprake was van intimidatie (196 = 32%), pesten, treiteren, roddelen of buitensluiten (158 = 26%).

In de 196 gevallen van intimidatie was bij 135 verzoekers het gevoel dat zij door een leidinggevende werden geïntimideerd. In 2023 hadden de vertrouwenspersonen 40 adviesvragen van seksuele intimidatie. Bij 9 adviesvragen was een leidinggevende de beklaagde, in 25 gevallen zou seksuele intimidatie plaatsgevonden hebben door een collega en in 6 gevallen betrof de adviesvraag de verzoeker zelf². In 2023 werden er 46 adviesvragen van discriminatie gedaan bij de vertrouwenspersonen. In 24 gevallen zou er door een leidinggevende zijn gediscrimineerd, in 18 situaties betrof de adviesvraag een collega en in 4 situaties betrof de adviesvraag de melder zelf³.

6.3.2 Arbeidsverhoudingen

467 (39%) van de adviesvragen betrof casussen die zich afspeelden in de personele en organisatiesfeer. De kwesties zagen op verstoorde arbeidsverhoudingen, zoals:

- onvrede over belangstellingsregistratie- en sollicitatieprocedures, de gang van zaken omtrent vaste contracten en veranderende voorwaarden gedurende een procedure;
- vrees om zaken te bespreken uit angst voor verdere verslechtering van de situatie. Het woord ‘angstcultuur’ is meerdere keren geregistreerd;
- gedoe met collega’s, conflicten in teams;
- geen contractverlenging of ontslag zonder dat een verbetertraject is aangeboden;
- spanningen/onvrede en/of verschil van inzicht over functiewaardering/inschaling;
- knelpunten bij re-integratie;
- het niet nakomen van afspraken;
- werkdruk;
- geen ruimte voor een (kritisch) tegengeluid;
- (te) weinig begeleiding bij nieuwe werkzaamheden;
- overplaatsing/wijziging takenpakket zonder opgaaf van redenen en/of overleg.

6.4 Beklaagden

In 2023 had 52% van de adviesvragen betrekking op het handelen van een leidinggevenden. Andere mogelijke beklagden zijn de verzoeker zelf, een collega van een eigen dienstonderdeel en een medewerker van een ander organisatieonderdeel. In 2023 ging - in vergelijking met 2022 - een iets groter deel van de adviesvragen over een leidinggevende en over verzoeker zelf. Een iets kleiner deel ging over een collega van het eigen of een ander dienstonderdeel.

² Dit is bijvoorbeeld het geval als het gaat om situaties waarin de verzoeker een persoonlijk probleem ervaart of als de adviesvraag geen betrekking heeft op een aanwijsbare andere persoon, maar meer op aspecten van de organisatie waar de verzoeker moeite mee heeft.

³ idem

6.5 Afdoening

583 (49%) adviesvragen zijn afgehandeld met een of meer klankbordgesprekken. Bij 175 (15%) adviesvragen hebben (drie-)gesprekken plaatsgevonden. Gesprekspartners bij die gesprekken kunnen bijvoorbeeld zijn: de verzoeker, de beklagde, een HR-medewerker of een leidinggevende. Op verzoek van de medewerker kan ook de vertrouwenspersoon bij zo'n gesprek aanwezig zijn. Bij 73 (6%) adviesvragen is geëscaleerd naar de directeur.

Bij 106 (9%) adviesvragen is de verzoeker doorverwezen. In 22 situaties was die doorverwijzing naar de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, de CIF of het OIF. In de overige 84 situaties ging het om doorverwijzingen naar bijvoorbeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk, een coach, de vakbond, de bedrijfsarts enz. 6 verzoekers zijn door een vertrouwenspersoon bijgestaan bij hun melding bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, de CIF of het OIF.

6.6 Situatie van de verzoeker na interventie

Verzoekers geven vaak aan blij te zijn dat ze hun verhaal hebben kunnen delen. Ook al ging het in de meeste gevallen (53%) om een klankbordgesprek, toch zien we dat het voor de verzoekers van grote meerwaarde is geweest. Bij 328 (27%) van de adviesvragen is de situatie genormaliseerd. 278 (23%) adviesvragen lopen door in 2024.

Na contact met de vertrouwenspersoon is het probleem dat een verzoeker ervaarde niet altijd opgelost. Bij 213 (18%) adviesvragen is de situatie gelijk gebleven en bij 3 adviesvragen is de situatie verslechterd. 97 (8%) verzoekers hebben een andere werkplek of andere functie en 71 (6%) verzoekers hebben geen verlenging van het contract gekregen, zijn ontslagen of hebben ontslag genomen. 19 (2%) verzoekers hebben zich vanwege de situatie ziekgemeld.



7. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (KOO)

7.1 Algemeen

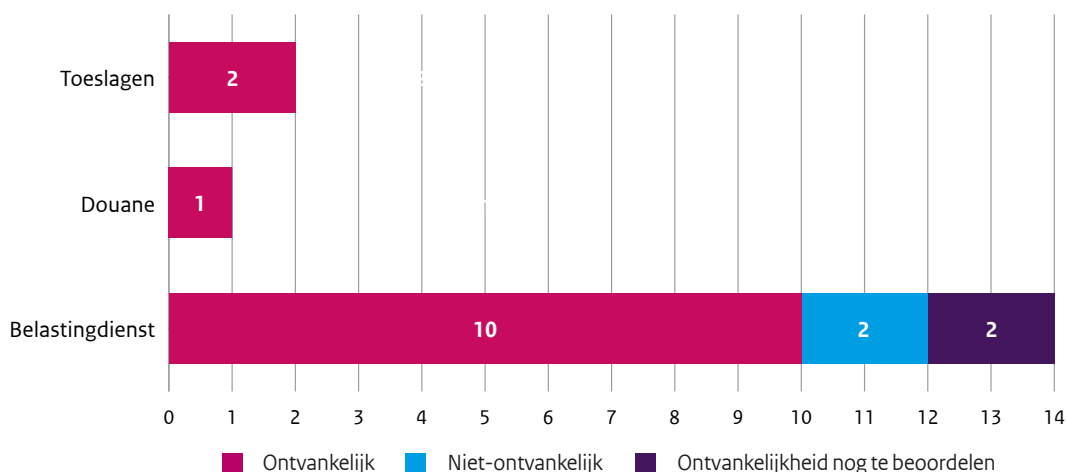
De klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen is een onafhankelijke klachtencommissie die onderzoek doet naar klachten van medewerkers werkzaam bij de Belastingdienst, Douane of Dienst Toeslagen op het terrein van ongewenste omgangsvormen. Over de uitkomsten van die onderzoeken rapporteert de commissie aan de werkgever en bij een gegronde verklaarde klacht adviseert zij de werkgever over eventueel te nemen maatregelen.

De klachtencommissie is samengesteld uit een voorzitter en twee leden, allen met plaatsvervangers. De voorzitter, twee plaatsvervangende voorzitters, de leden en de plaatsvervangende leden van de commissie zijn aangewezen door de staatssecretaris van Fiscaliteit en Belastingdienst. Eén van de leden en diens plaatsvervangers worden aangewezen op voordracht van het Decentraal Georganiseerd Overleg en het andere lid en diens plaatsvervangers worden aangewezen op voordracht van de Groepsondernemingsraad Belastingdienst. De commissie wordt bijgestaan door een (coördinerend) secretaris van de Belastingdienst of de Douane.

7.2 Aantal ontvangen klachten door KOO in 2023

In totaal werden in 2023 17 klachten door de klachtencommissie ontvangen, daarvan waren 12 klachten ontvankelijk. 3 klachten waren niet-ontvankelijk en van twee klachten moet de ontvankelijkheid nog worden beoordeeld. In het overzicht hieronder worden de aantallen ontvangen klachten naar organisatieonderdeel weergegeven.

Aantallen ontvangen klachten door KOO in 2023

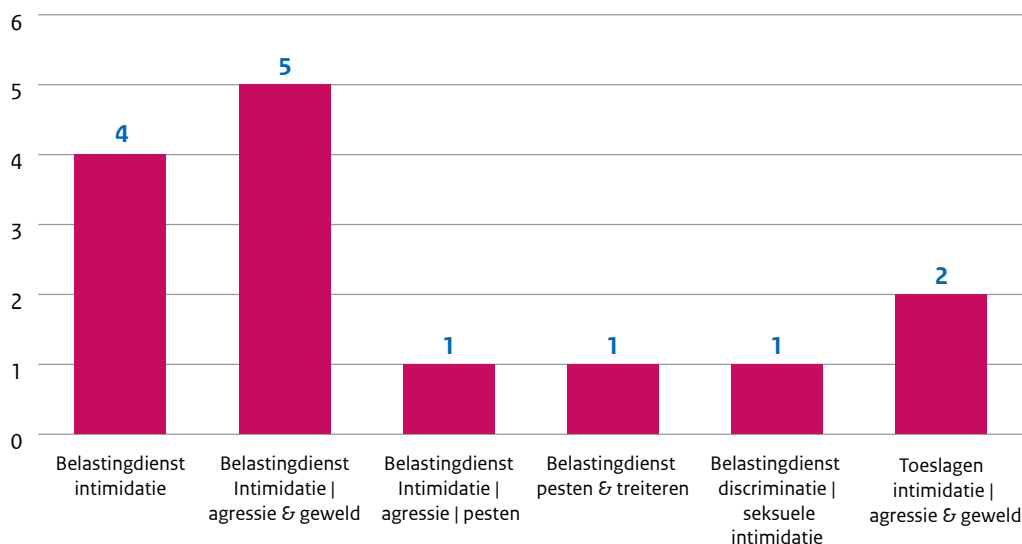


7.3 Aantallen klachten naar onderwerp (categorie) klacht

De 12 ontvankelijke klachten alsmede de 2 klachten waarvan de ontvankelijkheid nog moet worden beoordeeld, zijn onderverdeeld naar onderwerp..

In het overzicht⁴ hieronder wordt aangegeven over welke categorieën (de in behandeling genomen) klachten in 2023 zijn binnengekomen. Als in het overzicht meer dan één categorie is genoemd, dan heeft de klacht ook mede op die andere categorie betrekking.

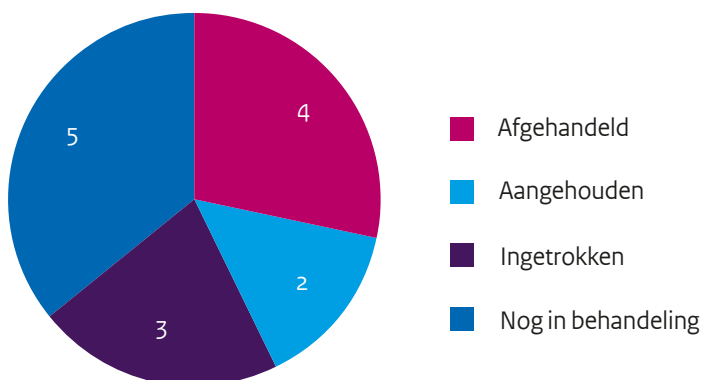
Aantallen klachten naar organisatie onderdeel en onderwerp klacht



7.4 Status van de in 2023 in behandeling genomen klachten

Van de 12 ontvankelijke klachten en de 2 klachten waarvan de ontvankelijkheid nog moet worden beoordeeld zijn in 2023 9 klachten daadwerkelijk in behandeling genomen. 3 klachten werden ingetrokken en 2 klachten aangehouden.

Status van in 2023 ontvangen en in behandeling genomen klachten



4 Het overzicht is inclusief de 2 ontvangen klachten waarvan de ontvankelijkheid nog moet worden beoordeeld.

In de tabel hieronder wordt de status van de in 2023 ontvangen en in behandeling genomen klachten per organisatieonderdeel weergegeven.

	Belastingdienst	Douane	Toeslagen
Afgehandeld	4	-	-
Aangehouden	2	-	-
Ingetrokken	1	-	2
Nog in behandeling	5	-	-

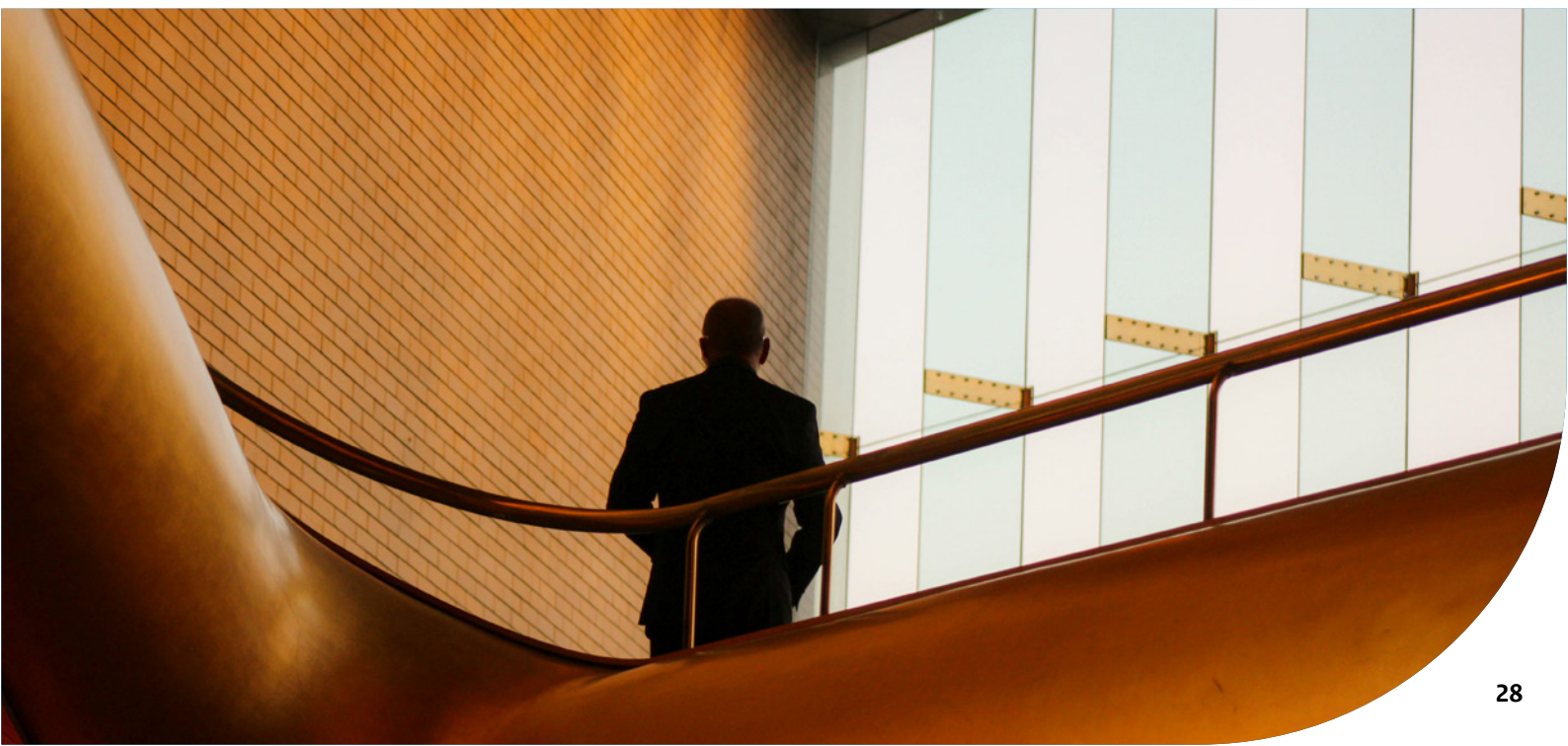


8. Ambities 2024

Zoals uit dit jaarverslag blijkt, is in 2023 is op verschillende manieren geïnvesteerd in het stimuleren van integer gedrag en het voorkomen van integriteitsschendingen, in het treffen van goede voorzieningen voor een zorgvuldige behandeling van (vermoedens van) integriteitsschendingen en incidenten en in het frequent communiceren over aan integriteit gerelateerde onderwerpen. De aanbevelingen zoals omschreven worden overgenomen en daarmee wordt in 2024 verdergegaan op de reeds ingezette koers.

Vijf centrale ambities krijgen bijzondere aandacht:

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





Jaarverslag 2023: Meldingen bij vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit

Totaal aantal meldingen

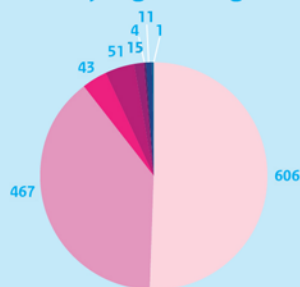
1198

X



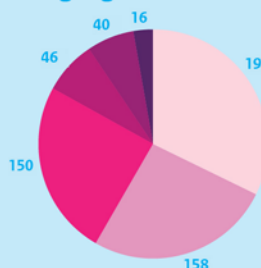
Meldingen bij vertrouwenspersonen van het ministerie van Financiën.

Omschrijving melding



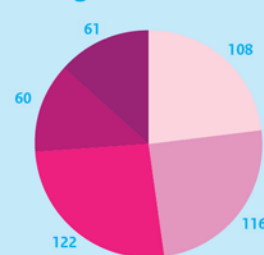
- Ongewenste omgangsvormen ↑
- Problematiek personeel en organisatie ↑
- Misdragingen privé ↑
- Misbruik bedrijfsmiddelen ↑
- Misbruik positie ↓
- Lekken en misbruiken informatie ↓
- Financiële schendingen ↑
- Misbruik bevoegdheden ↓

Ongewenste omgangsvormen



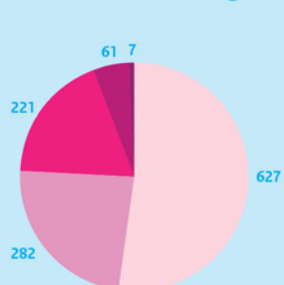
- Intimidatie ↓
- Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten ↑
- Overig ↑
- Discriminatie ↑
- Seksuele intimidatie/geweld ↑
- Agressie en geweld ↑

Problematiek personeel en organisatie



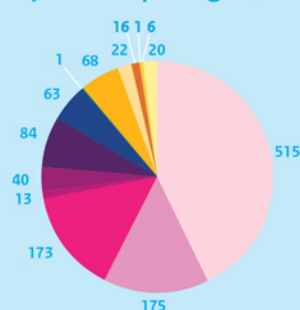
- Onvrede organisatie ↑
- Arbeidsconflict ↑
- Overig ↑
- Functioneringsproblemen ↑
- PSA (bijv. werkdruk of stress) ↑

Wie betreft de melding



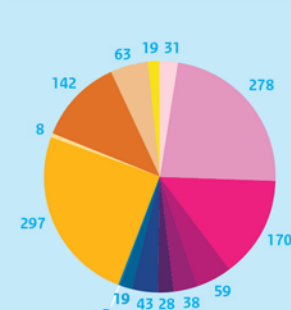
- Leidinggevenden ↑
- Collega's eigen organisatieonderdeel ↓
- Medewerker zelf ↑
- Medewerkers ander(e) organisatie-(onderdeel) —
- Onbekend

Wijze waarop is afgedaan



- Klankbordgesprek/-advies ↑
- (Drie)gesprek ↑
- Loopt nog ↑
- Escalatie naar de directeur ↑
- Doorverwijzing (bm-werk) ↑
- Overig (bijv. mediation) ↑
- Escalatie DG/LV/klokkenluiders-regeling ↓
- Aangifte (ambts)misdrijf ↓
- Geen actie op verzoek melder
- Doorverwijzen klachtencom/CIF/OIF
- Onbekend
- Ontslag genomen
- Bijstaan doen melding bij klachtencom/CIF/OIF
- Anonieme signalering

Situatie na interventie



- Genormaliseerd ↓
- Loopt nog ↑
- Anders (bijv. mediation) ↑
- Andere werkplek binnen dienstonderdeel ↑
- Andere werkplek buiten dienst ↑
- Ontslag genomen ↑
- Arbeidscontract niet verlengd/ontslag ↑
- Ziek gemeld ↑
- Omstandigheden verslechterd ↓
- Genormaliseerd/opgelost ↓
- Situatie gelijk gebleven
- Situatie ongewijzigd
- Situatie niet opgelost
- Onbekend



Jaarverslag 2023: Onderzoeksbureau Integriteit Financiën (OIF): meldingen en onderzoeken

De statistieken op een rij

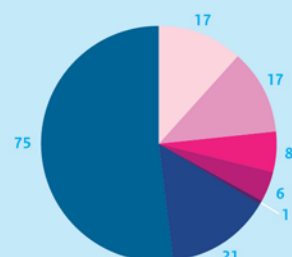
Totaal aantal meldingen bij OIF

145

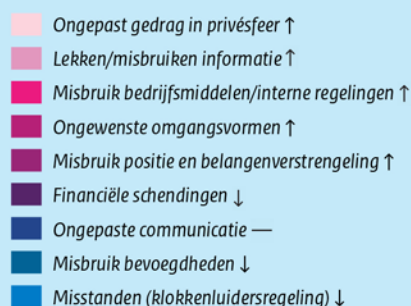
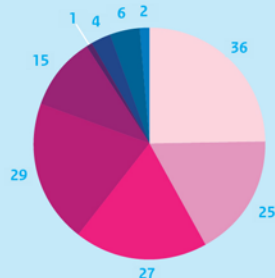
x



Melders van schendingen



Onderwerp melding



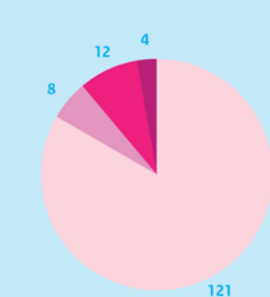
Totaal aantal OIF-onderzoeken

12

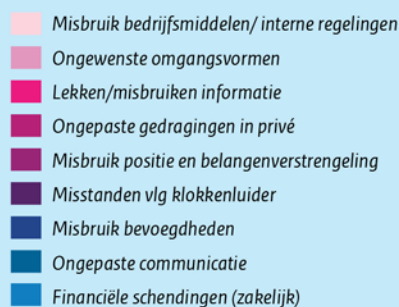
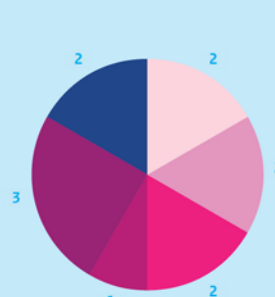
x



Aantal onderzoeken



Feitenonderzoek naar soort schending





Jaarverslag 2023: Integriteitsschendingen en betrokkenen.

De statistieken op een rij

Totaal aantal betrokkenen

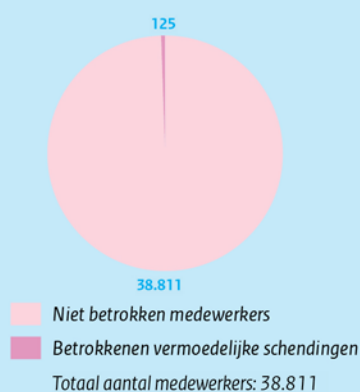
85

X

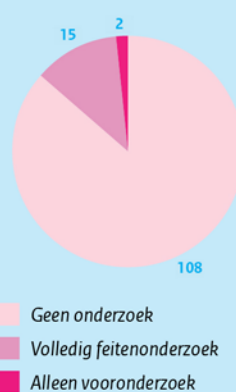


Aantal betrokkenen bij vermoedelijke en (deels) aangetoonde integriteitsschendingen van Financiën.

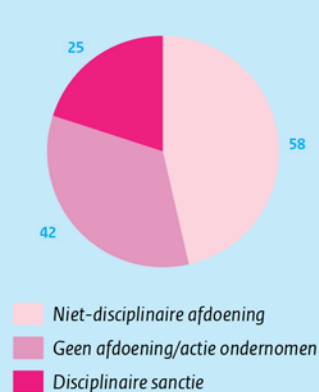
Gedeelte medewerkers



Betrokkenen: type onderzoek



Betrokkenen: afdoening



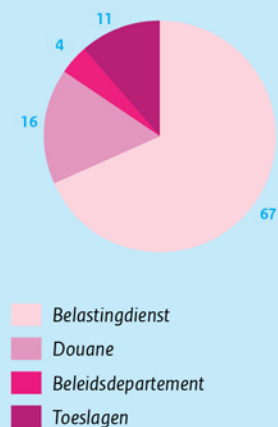
Aantal afgedane schendingen

98

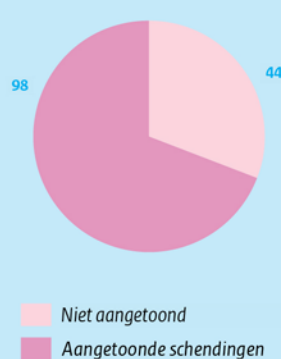
X



Aangetoonde schendingen per onderdeel



Aangetoond / niet aangetoond



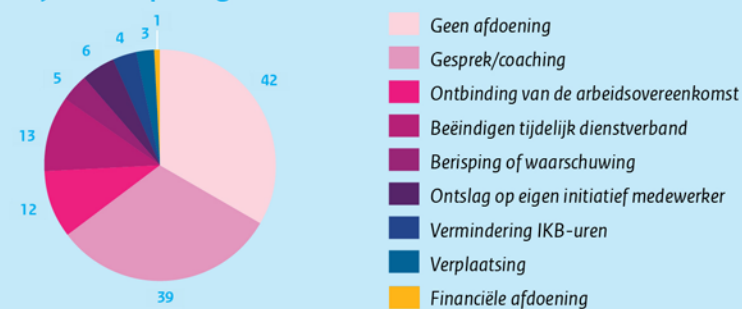
Totaal aantal afdoeningen

125

X



Wijze waarop is afgedaan





Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2023

De meetlat voor gewenst gedrag is niet de eigen goede bedoeling, maar hoe het gedrag door de ander wordt ervaren.

Colofon

Contactpersoon	drs. Raimond A. Roumimper Landelijk Vertrouwenspersoon M 06 50180179 r.a.roumimper@minfin.nl Korte Voorhout 7 2511 CW Den Haag Postbus 20201 2500 EE Den Haag
Bijlagen	Twee

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Meldingen 2023	7
2.1	Aard van de meldingen	8
2.2	Ongewenste omgangsvormen	9
2.3	Problematiek personeel en organisatie	10
2.4	Beklaagden	10
2.5	Afdoening	12
2.6	Situatie van de melder na interventie	13
3	Signalen en aanbevelingen	14
3.1	Communicatie en psychologische veiligheid	14
3.2	Autonomie en (bege)leiding	14
3.3	Veilig werkklimaat en de rol van de vertrouwenspersoon	15
4	Professionalisering Vertrouwenspersonen	16
	Bijlagen	
Bijlage 1	Totaal meldingen Ministerie van Financiën	18
Bijlage 2	Belastingdienst, Douane, Toeslagen, Beleidsdepartement	21



1 Inleiding

Ook in 2023 hebben collega's via verschillende kanalen de weg naar een vertrouwenspersoon weten te vinden en hebben zij de ruimte gevonden om in vertrouwelijkheid hun situatie bespreekbaar te maken. Dit vertrouwelijke karakter en het feit dat de regie altijd bij de melder blijft, zijn voor veel melders essentieel om hun verhaal te willen doen.

In 2023 zijn de vertrouwenspersonen 1.198 geraadpleegd. Het aantal meldingen is daarmee 45% hoger dan in 2022.

In dit jaarverslag over 2023 geven wij, de vertrouwenspersonen van het Ministerie van Financiën, informatie over de meldingen die in 2023 zijn ingediend en over de ontwikkelingen bij de verdere professionalisering van ons vak en onze vakbekwaamheid.

Veilige werkomgeving

In 2023 was er wederom veel maatschappelijke aandacht voor grensoverschrijdend gedrag. Ook binnen Financiën is de aandacht voor dit onderwerp onverminderd. In gesprekken die vertrouwenspersonen voeren met teams en management werd geregeld gezegd: 'Je mag tegenwoordig niets meer.' Wat de een bedoelt als een onschuldige grap of een duidelijke boodschap, kan de ander als heel vernederend of intimiderend ervaren. Veel mensen zijn op zoek naar de nieuwe norm voor wat de samenleving acceptabel vindt. En dat is nog niet altijd gemakkelijk, want uiteindelijk bepaalt ieder voor zich waar de grens ligt tussen een gewenste en een ongewenste omgangsvorm. Die grens varieert van persoon tot persoon en is vaak ook afhankelijk van de situatie en de onderlinge relatie.

Om binnen Financiën te kunnen bepalen wat de geldende norm is en wat we wel of niet acceptabel vinden, is vooral het gesprek over omgangsvormen cruciaal. Om dat gesprek te kunnen voeren zijn veiligheid en vertrouwen binnen de groep essentieel. De aandacht voor het opbouwen van een goede werkrelatie is met het veranderen van de norm en het hybride werken nog belangrijker geworden.

Aantallen meldingen en hun betekenis

Traditioneel gezien is er in rapportages van de vertrouwenspersonen veel aandacht voor de aantallen. In zekere zin is dit logisch. Tegelijkertijd kan die aandacht ook belemmerend werken. Wanneer er weinig meldingen zijn zou immers gemakkelijk de indruk kunnen ontstaan dat de medewerkers weinig knelpunten ervaren. Zonder nader onderzoek hoeft die conclusie echter niet de juiste te zijn. Weinig meldingen kunnen bijvoorbeeld ook een signaal zijn dat medewerkers zich onvoldoende veilig voelen om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon of onvoldoende vertrouwen hebben dat het doen van een melding een positief effect heeft en soms zelfs vrezen dat het doen van een melding een negatief effect zou kunnen sorteren.

Zoals de betekenis van een laag aantal meldingen zonder nader onderzoek niet goed te duiden is, is de betekenis van een hoog aantal meldingen dat ook niet. Een hoog aantal meldingen kan betekenen dat medewerkers zich voldoende veilig voelen om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon en er vertrouwen in hebben dat het doen van een melding een positief effect heeft. Het kan ook aangeven dat meer mensen last hebben van een bepaalde situatie of dat er meerdere situaties zijn die melders als onprettig ervaren.

Omdat uit de aantallen meldingen zonder nader onderzoek geen valide conclusies kunnen worden getrokken, besteden we in deze rapportage waar mogelijk vooral ook aandacht aan de aard van de problematiek die de melders ervaren. Daarbij besteden we ook aandacht aan de aantallen meldingen en de ontwikkeling daarin. Daarnaast staan alle aantallen in de tabellen in de bijlagen.

Variatie in problematiek en oplossing

De meldingen variëren van een enkelvoudige vraag waarbij een klankbordgesprek met antwoord of eventuele doorverwijzing voldoende is, tot complexe problematiek waarbij meerdere personen en partijen betrokken zijn en waarbij de vertrouwenspersoon hulp en ondersteuning biedt, soms tot en met een formele klachten- of meldingsprocedure.

Evaluatiepilot

Op 1 augustus 2023 is gestart met het versturen van enquêteformulieren naar melders. Het doel van de enquête is om te toetsen of de procedures en het stelsel van vertrouwenspersonen goed functioneren. Het is geen beoordeling van de inzet van en taakvervulling door de vertrouwenspersonen. De pilot duurt tot 1 juli 2024. In februari 2024 vond een tussentijdse evaluatie plaats.

Voorlichting

Ook in 2023 hebben vertrouwenspersonen op veel plekken binnen Financiën voorlichting gegeven, een toelichting gegeven aan (management) teams, presentaties gegeven tijdens een onboarding of gerichte workshops gegeven zoals de rol van de omstander bij ongewenst gedrag. Evaluaties toonden aan dat dergelijke initiatieven voorzien in een behoefte, dat de vertrouwenspersonen een belangrijke bijdrage kunnen leveren bij de preventie van ongewenste omgangsvormen en bovendien een belangrijke informatietaak hebben als het gaat om de uitleg van het meldlandschap. Belangrijk is ook dat het niet blijft bij een eenmalige voorlichting, maar dat sociale veiligheid door het jaar heen aandacht krijgt.

Aanbevelingen

De meldingen en signalen die in dit jaarverslag staan beschreven, hebben geleid tot negen aanbevelingen:

1. Zet in op psychologische veiligheid zodat iedereen zich durft uit te spreken zonder te hoeven vrezen voor nadelige gevolgen. Wanneer alle stemmen gehoord kunnen worden, komen betere besluiten tot stand en voelen mensen zich meer betrokken. Dat leidt tot betere resultaten en een groter gevoel van welbevinden. Met andere woorden: organiseer tegengeluid.
2. Stop als leidinggevende het gesprek wanneer een medewerker aangeeft zich niet veilig te voelen en geef aan dat je het gesprek op een ander moment wilt voortzetten. Overweeg of je dat vervolgesprek alleen voert of dat het wenselijk om je te laten bijstaan. Geef - in dat laatste geval - aan de medewerker aan dat jij je bij die nieuwe afspraak laat bijstaan en adviseer de medewerker om zich ook te laten bijstaan (bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon). Overweeg of mediation een optie kan zijn.
3. Schakel deskundige hulp in bij conflicten tussen medewerkers. Een leidinggevende van een of beide medewerkers kan nooit de neutrale en onafhankelijke positie vervullen die bij het oplossen van conflicten essentieel is.
4. Treed op tegen alle vormen van agressie. Ook verbale agressie is onaanvaardbaar. Alleen wanneer onaanvaardbaar gedrag wordt benoemd en gecorrigeerd, kunnen medewerkers worden geholpen hun gedrag aan te passen.
5. Houd oog voor een juiste balans tussen het geven van ruimte en aandacht. Houd ook oog voor een goede belastbaarheid. Omdat iedereen anders is, is afstemming op de persoon essentieel om de beste resultaten te bereiken en ziekte uitval te voorkomen.
6. Stimuleer medewerkers in hun ontwikkeling zodat zij voor de organisatie behouden blijven. De beste oplossing voor de korte termijn is vaak niet ook de beste oplossing voor de langere termijn.
7. Houd oog voor het welbevinden van de vertrouwenspersonen. Waardeer en steun hen in hun activiteiten om bij te dragen aan een veiliger werkklimaat voor iedereen en bied hen daar voldoende tijd en gelegenheid voor.
8. Draag uit dat het werk van vertrouwenspersonen belangrijk is en sta open voor hun inzichten.
9. Laat het werk als vertrouwenspersoon geen belemmering zijn voor vervolgstappen in de carrière.

De rol van vertrouwenspersonen

Wat doet de vertrouwenspersoon?

De kernfuncties van de vertrouwenspersoon zijn:

1. Support
2. Voorlichting
3. Signalering

Support

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

De vertrouwenspersoon luistert naar hetgeen de melder bezighoudt. Soms is dat voldoende. Soms is er behoefte aan meer. Wanneer de melder alles heeft kunnen vertellen, helpt de vertrouwenspersoon bij het in kaart brengen van de verschillende mogelijke vervolgstappen. Melders beslissen zelf of, en welke vervolgstappen zij - al dan niet samen met de vertrouwenspersoon - zetten. De regie blijft bij de melder!

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

Voorlichting

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

Signalering

De vertrouwenspersoon rapporteert periodiek generiek en geanonimiseerd over gesprekken en signaleert trends en aandachtsgebieden. Op basis daarvan geeft de vertrouwenspersoon aan de werkgever en de ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd advies over integriteitsrisico's.

Vertrouwelijkheid

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

Wie kan bij de vertrouwenspersoon terecht?

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

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

Hoe vind ik een vertrouwenspersoon?

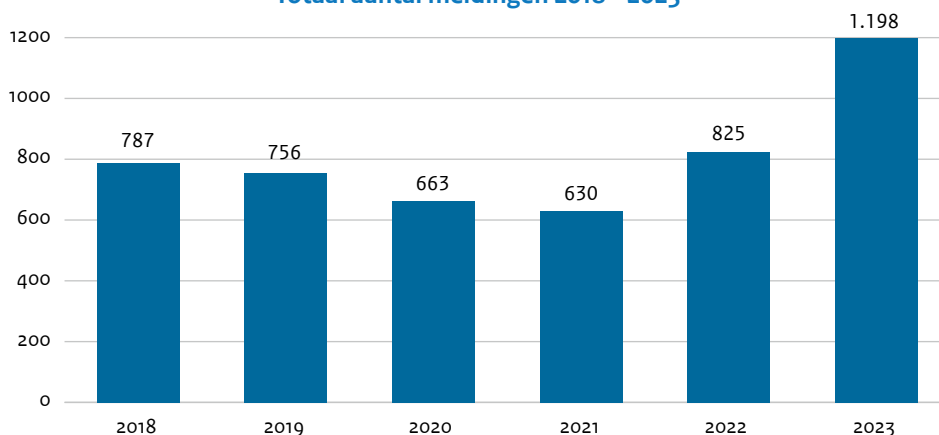
Op intranet staat een [lijst met alle vertrouwenspersonen](#).



2 Meldingen 2023

In 2023 zijn 1.198 meldingen ontvangen: 1.025 meldingen zijn afgerond, 173 meldingen lopen door in het nieuwe jaar. Voor een uitgebreid cijfermatig overzicht zie bijlage 1.

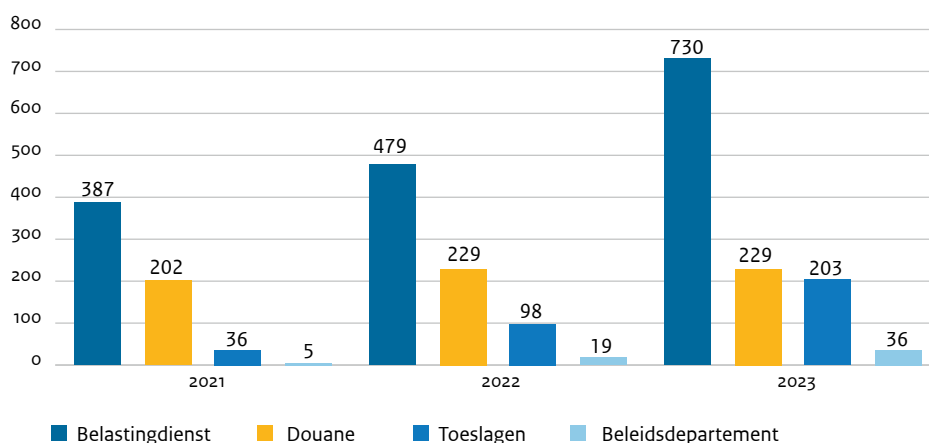
Totaal aantal meldingen 2018 - 2023



Kijkend naar de afgelopen zes jaar, zien we een kleine daling in het aantal meldingen in 2020 en 2021, de jaren waarin verschillende covid-19 maatregelen zijn ingevoerd en weer geleidelijk zijn afgebouwd. Mogelijk speelde in 2022 het feit dat collega's elkaar weer meer fysiek ontmoetten een rol bij de toename van het aantal meldingen in dat jaar. In het jaarverslag over 2022 is daarnaast aangegeven dat de berichtgeving over grensoverschrijdend gedrag bij onder meer *The Voice of Holland*, *De Wereld Draait Door* en de Tweede Kamer liet zien dat de maatschappelijke context met betrekking tot omgangsvormen is veranderd en dat dat ook een verklaring kan zijn voor de toename van het aantal gesprekken bij de vertrouwenspersonen. In 2023 is het aantal meldingen verder gestegen: een stijging van 45% ten opzichte van 2022. Het lijkt aannemelijk dat vooral de maatschappelijke kentering ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag de drempel om een vertrouwenspersoon te benaderen, heeft verlaagd.

In dit verslag besteden wij aandacht aan het totaalbeeld van de meldingen die bij alle vertrouwenspersonen binnen het Ministerie van Financiën zijn gedaan. In bijlage 1 staat het overzicht van het aantal meldingen per directie van het Ministerie van Financiën, verdeeld over de verschillende (sub) categorieën. In dit verslag maken wij voor wat betreft onze bevindingen verder geen onderscheid tussen de Belastingdienst, Toeslagen, Douane of Beleidsdepartement. Wel zijn voor de meeste directies binnen de Belastingdienst als ook voor DG Toeslagen en DG Douane aparte jaarverslagen opgesteld.

Aantallen per Dienst 2021 - 2023



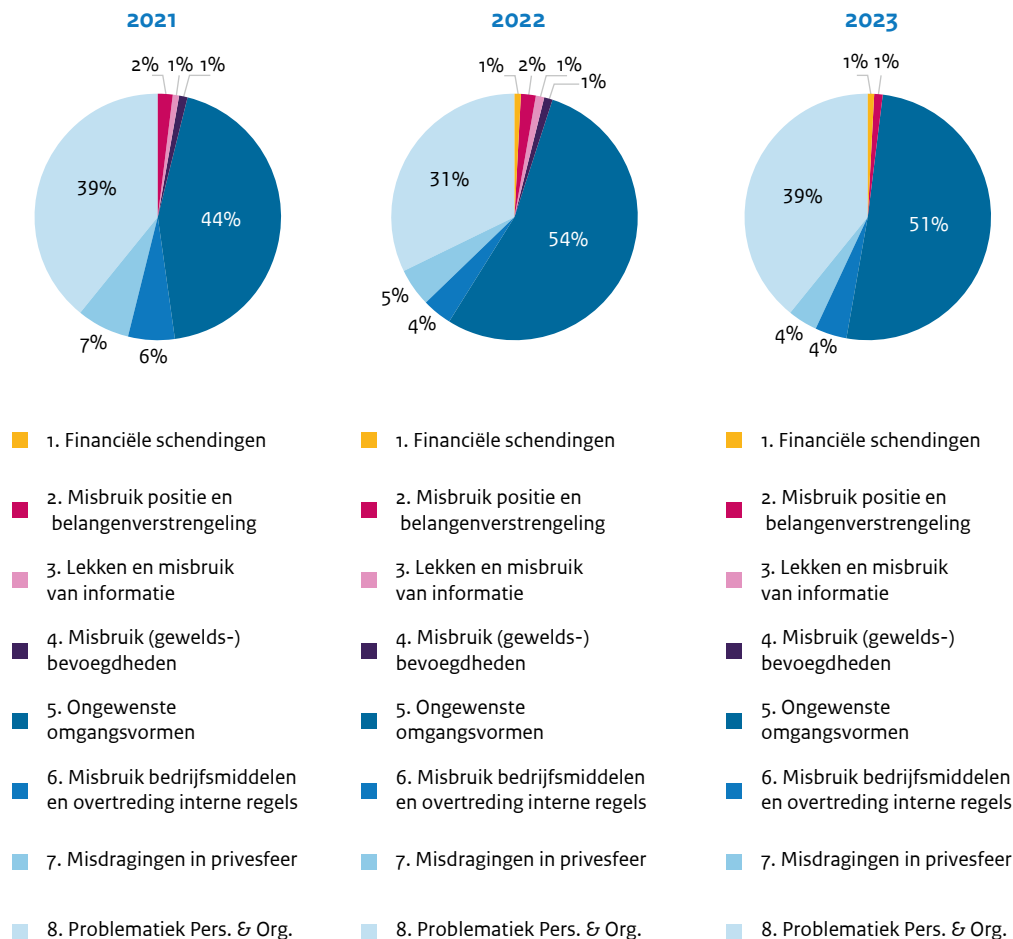
2.1 Aard van de meldingen

De vertrouwenspersonen registreren hun meldingen op acht hoofdcategorieën:

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

In 2023 hadden de meeste meldingen betrekking op ongewenste omgangsvormen. Ten opzichte van 2022 is het aantal meldingen over ongewenste omgangsvormen in 2023 met 36% gestegen. Een grotere stijging is zichtbaar in het aantal meldingen over problematiek personeel en organisatie. In deze categorie zijn in 2023 76% meer meldingen geregistreerd dan in 2022.

In de taartdiagrammen hierna is zichtbaar dat van het totaal aantal meldingen het percentage meldingen over problematiek personeel en organisatie in 2023 gelijk is aan het percentage in 2021. In 2022 was dat lager. Met betrekking tot het percentage meldingen ongewenste omgangsvormen valt op dat dat in 2021 lager was dan 50% en in 2022 en 2023 hoger dan 50%. Het lijkt aannemelijk dat vooral de maatschappelijke kentering ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag de drempel om een vertrouwenspersoon te benaderen, heeft verlaagd.



2.2 Ongewenste omgangsvormen

In 2023 zijn 606 meldingen ingediend over ongewenste omgangsvormen. Dat is 36% meer dan in 2022. Bij deze meldingen valt op dat in 2023 in 196 situaties sprake was van intimidatie. Dat is bijna evenveel als in 2022: toen was dat in 197 situaties het geval. Hoewel het aantal meldingen over intimidatie in absolute zin vrijwel gelijk is gebleven, is het in relatieve zin gedaald van 44% in 2022 naar 32% in 2023.

Het aantal meldingen over pesten, treiteren, roddelen of buitensluiten is ten opzichte van 2022 zowel in absolute als in relatieve zin gestegen. Dat geldt ook voor het aantal meldingen over discriminatie, seksuele intimidatie/geweld en het aantal meldingen dat is geregistreerd in de categorie overig.

Ongewenste omgangsvormen	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<i>Discriminatie</i>	15	28	46	5%	6%	8%
<i>Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten</i>	87	99	158	31%	22%	26%
<i>Intimidatie</i>	125	197	196	45%	44%	32%
<i>Agressie en geweld</i>	4	15	16	1%	3%	3%
<i>Seksuele intimidatie/geweld</i>	12	27	40	4%	6%	7%
<i>Overig</i>	34	78	150	12%	18%	25%

De meldingen over discriminatie betroffen in 24 situaties een leidinggevende. Sommige melders zijn zelf ook leidinggevende en ervaren discriminatie door hun leidinggevende. In 18 situaties betrof de melding een collega en in vier situaties betrof de melding de melder zelf. De meldingen betroffen discriminatie op afkomst, genderidentiteit, geslacht, gezondheid, kleur, leeftijd, seksuele geaardheid en uiterlijk. In de meeste situaties ervaren melders dat zij zelf werden gediscrimineerd, soms ervaren melders discriminatie jegens collega's of belastingsplichtigen. In 14 van de 46 meldingen is de situatie genormaliseerd. 12 meldingen lopen nog.

De meldingen over pesten, treiteren, roddelen of buitensluiten betroffen in 40 situaties een leidinggevende. In 101 situaties betrof de melding een collega en in 17 situaties betrof de melding de melder zelf. In 37 van de 158 meldingen is de situatie genormaliseerd. 39 meldingen lopen nog.

De meldingen over intimidatie betroffen in 135 situaties een leidinggevende. In 43 situaties betrof de melding een collega en in 18 situaties betrof de melding de melder zelf. In 67 van de 196 meldingen is de situatie genormaliseerd. 44 meldingen lopen nog.

De meldingen over agressie en geweld betroffen in drie situaties een leidinggevende. In 10 situaties betrof de melding een collega en in drie situaties betrof de melding de melder zelf. In drie van de 16 meldingen is de situatie genormaliseerd. Alle meldingen zijn afgehandeld.

De meldingen over seksuele intimidatie/geweld betroffen in negen situaties een leidinggevende. In 25 situaties betrof de melding een collega en in zes situaties betrof de melding de melder zelf. In 9 van de 40 meldingen is de situatie genormaliseerd. 15 meldingen lopen nog.

¹ Dit is bijvoorbeeld het geval als het gaat om situaties waarin de melder een persoonlijk probleem ervaart of als de melding geen betrekking heeft op een aanwijsbare andere persoon, maar meer op aspecten van de organisatie waar de melder moeite mee heeft.

2.3 Problematiek personeel en organisatie

Vertrouwenspersonen staan primair opgesteld voor meldingen over ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesaties. Zij hebben in beginsel geen rol bij problematiek personeel en organisatie. Toch bieden zij ook daar een luisterend oor en zetten zij zich in om melders verder te helpen. Bij dit soort meldingen heeft die hulp met name betrekking op elementen van ongewenst gedrag. Voor andere hulp verwijst de vertrouwenspersoon de melder door. Bij meldingen over problematiek personeel en organisatie wordt daarom vaker doorverwezen dan bij meldingen over ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesaties (bij resp. 14% en 5% van de meldingen).

In 2023 zijn 467 meldingen ingediend over problematiek personeel en organisatie. Dat is 76% meer dan in 2022. Bij deze meldingen valt op dat in 2023 een kleiner percentage van het totaal aantal meldingen betrekking had op onvrede organisatie. In 2022 had 32% van de meldingen betrekking op onvrede organisatie, in 2023 was dat 23%. Daarnaast valt op dat - evenals bij ongewenste omgangsvormen - aanzienlijk meer meldingen zijn geregistreerd als overig. Dit heeft in 2024 de aandacht.

Problematiek personeel en organisatie	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Functioneringsproblemen	50	33	60	20%	12%	13%
Arbeidsconflict	69	63	116	28%	24%	25%
Onvrede organisatie	88	85	108	36%	32%	23%
PSA (werkdruk, stress etc)	20	30	61	8%	11%	13%
Overig	20	55	122	8%	21%	26%

Bij de meldingen over problematiek personeel en organisatie valt op dat meerdere keren melding is gemaakt van:

- onvrede over belangstellingsregistratie- en sollicitatieprocedures en de gang van zaken omtrent vaste contracten. Soms ervaren melders dat de voorwaarden gedurende de procedure veranderen.
- vrees om zaken te bespreken uit angst voor verdere verslechtering van de situatie. Het woord angstcultuur is meerdere keren geregistreerd.
- gedoe met collega's, conflicten in teams.
- geen contractverlenging of ontslag zonder dat een verbetertraject is aangeboden.
- spanningen/onvrede en/of verschil van inzicht over functiewaardering/inschaling.
- knelpunten bij re-integratie.
- het niet nakomen van afspraken.
- werkdruk.
- geen ruimte voor een (kritisch) tegengeluid.
- (te) weinig begeleiding bij nieuwe werkzaamheden.
- overplaatsing/wijziging takenpakket zonder opgaaf van redenen en/of overleg.

2.4 Beklaagden

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

In situaties waar de melding de melder zelf betreft, gaat het in de regel over situaties waarin de melder een persoonlijk probleem ervaart. Of situaties waarin de melding geen betrekking heeft op een aanwijsbare andere persoon, maar meer op aspecten van de organisatie waar de melder moeite mee heeft.

In 2023 had 52% van de meldingen betrekking op leidinggevenden. Dat is voorstelbaar, omdat leidinggevenden vaak worden gezien als eerste aanspreekpunt wanneer er iets speelt. Op intranet staat bijvoorbeeld: *Heb je vragen over integriteit, zit je met een dilemma, signaleer je een mogelijk integriteitsrisico of een integriteits-schending? Of heb je te maken met ongewenste omgangsvormen? Dan is jouw leidinggevende het eerste aanspreekpunt.* Mede daardoor leeft bij medewerkers én leidinggevenden vaak de gedachte dat men eerst bij de leidinggevende moet melden en pas daarna contact mag opnemen met de vertrouwenspersoon. Met een zekere voorzichtigheid lijkt daarom aannemelijk dat meldingen die niet de leidinggevende betreffen vaak bij leidinggevenden worden gedaan en vooral meldingen die wel de leidinggevende betreffen bij de vertrouwenspersoon worden gedaan. Om hier goed zicht op te krijgen is nader onderzoek noodzakelijk. Het onttrekt zich immers aan onze waarneming welke meldingen elders worden ingediend.

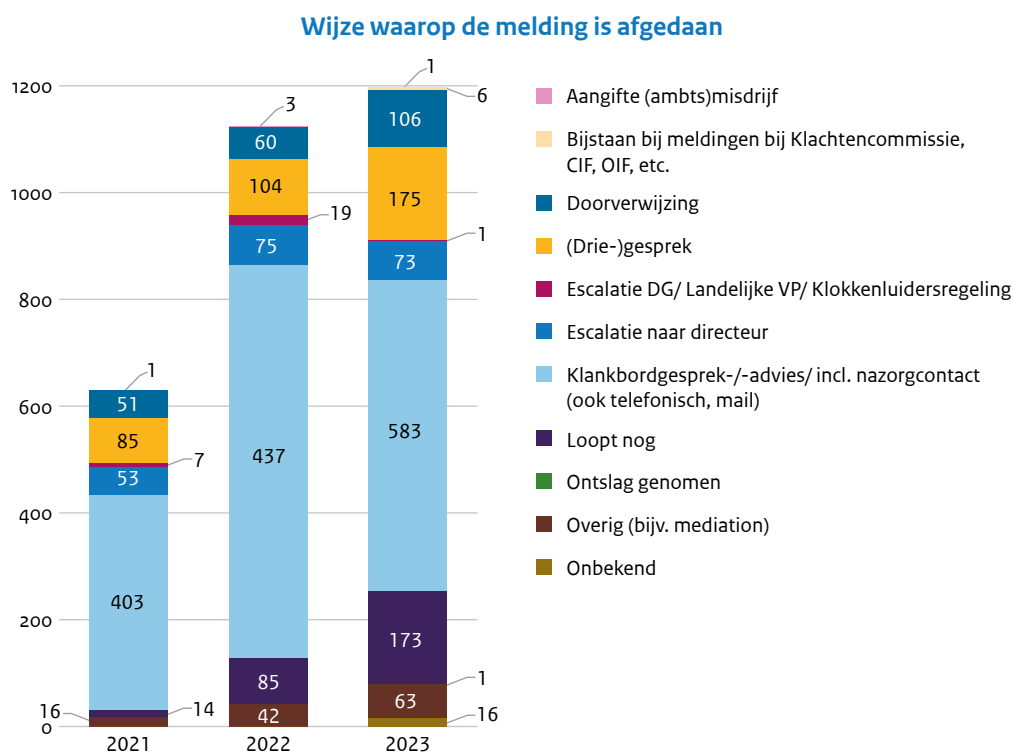
Rode draad in de meldingen over leidinggevenden is de manier van communiceren. Melders geven in een aantal situaties aan intimidatie en onveiligheid te ervaren. Angst voor nadelige consequenties weerhield verschillende melders er van om het gesprek daarover met de leidinggevende aan te gaan. Het ging dan bijvoorbeeld om vrees voor ontslag of het niet in aanmerking komen voor een vast contract. Daarnaast ervaren melders dat beslissingen eenzijdig werden genomen. Naast communicatie issues valt op dat er meerdere meldingen waren over het ervaren van teveel druk vanuit leidinggevenden, bijvoorbeeld om bepaalde taken uit te voeren of de productie te verhogen. Melders ervaren dat er onvoldoende rekening werd gehouden met hun persoonlijke situatie en/of medische mogelijkheden al dan niet tijdens re-integratie na ziekte. Ook hadden meerdere meldingen betrekking op functieweging, inschaling en/of passend belonen.

Andere mogelijke beklaagden zijn de melder zelf, collega eigen dienstonderdeel en medewerker ander organisatieonderdeel. In de tabel hieronder is zichtbaar dat het percentage meldingen dat betrekking had op de verschillende beklaagden in de afgelopen drie jaren vrijwel constant is. In 2023 ging - in vergelijking met 2022 - een iets groter deel van de meldingen over een leidinggevende en over melder zelf. Een iets kleiner deel ging over een collega van het eigen of een ander dienstonderdeel.

Beklaagden	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Melder zelf	110	141	221	17%	17%	18%
Leidinggevende	312	415	627	50%	50%	52%
Collega eigen organisatieonderdeel	175	208	282	28%	25%	24%
Medewerker ander organisatieonderdeel	33	61	61	5%	7%	5%
Onbekend	0	0	7			1%

2.5 Afdoening

Iedere afdoeningswijze bestaat uit het voeren van een of meer klankbordgesprekken. In een klankbordgesprek doen melders hun verhaal en worden de mogelijke vervolgstappen in kaart gebracht. Melders beslissen zelf of en welke vervolgstap zij zetten. Het is daarom altijd de melder die de wijze van afdoening van een melding bepaalt. De vertrouwenspersoon registreert altijd de hoogste mate van escalatie.



583 meldingen zijn afgehandeld met een of meer klankbordgesprekken: verdere actie vond de melder niet nodig.

Bij 175 meldingen hebben (drie-)gesprekken plaatsgevonden. Gesprekspartners bij die gesprekken kunnen bijvoorbeeld zijn: de melder, de beklagde, een HR medewerker, een leidinggevende. Op verzoek van de melder kan ook de vertrouwenspersoon bij zo'n gesprek aanwezig zijn.

Bij 73 meldingen is geëscaleerd naar de directeur: bij 13 meldingen was dat door de melder alleen, bij 40 meldingen samen met de vertrouwenspersoon en bij 20 meldingen heeft de vertrouwenspersoon op verzoek van de melder anoniem naar de directeur geëscaleerd.

Zes melders zijn door een vertrouwenspersoon bijgestaan bij hun melding bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, de Commissie integriteit Financiën (CIF) of het Onderzoeksbureau integriteit Financiën (OIF).

Bij 106 meldingen is melder doorverwezen. In 22 situaties was die doorverwijzing naar de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, CIF of OIF. In de overige 84 situaties ging het om doorverwijzingen naar bijvoorbeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk, een coach, de vakbond, bedrijfsarts enz.

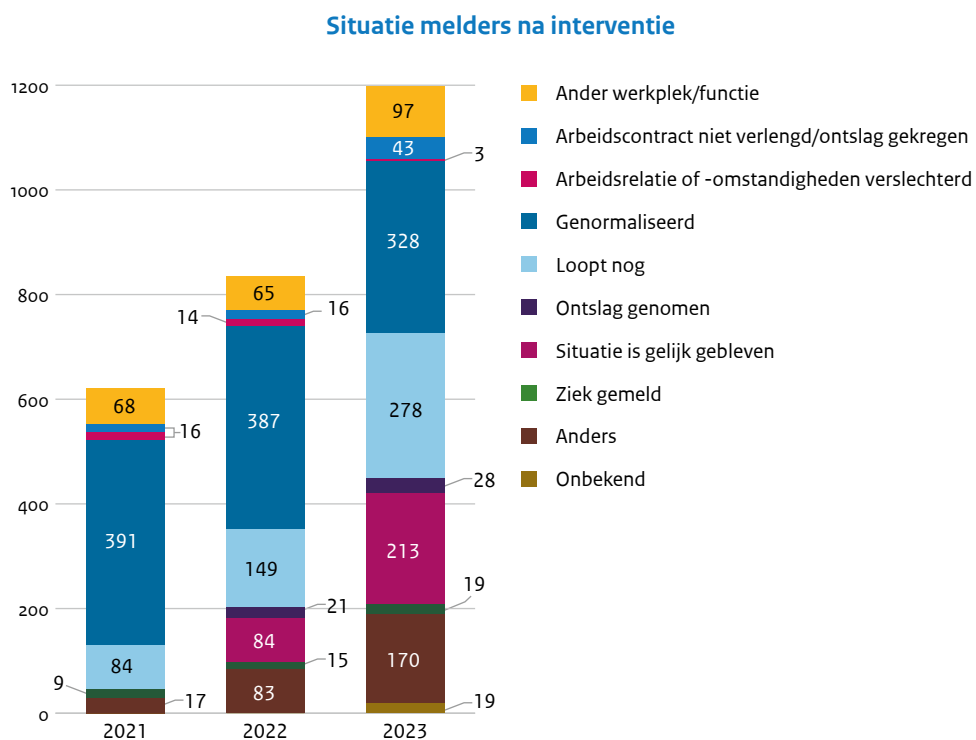
Bij de 63 meldingen waarbij de afdoening als 'overig' is geregistreerd, hebben in een aantal situaties (drie-)gesprekken plaatsgevonden met de melders en/of de teamleider, directeur, een HR medewerker, iemand van de Ondernemingsraad en/of de beklagde. Ook bleken in een aantal situaties een of meer klankbordgesprekken met de vertrouwenspersoon voldoende. Een aantal melders heeft er voor gekozen om weg te gaan naar een andere functie binnen of buiten Financiën. Ook zijn melders doorverwezen naar een coach en/of bedrijfsmaatschappelijk werk of juridisch adviseur.

2.6 Situatie van de melder na interventie

Na contact met de vertrouwenspersoon is het probleem dat een melder ervaren niet altijd opgelost. Bij 328 van de meldingen (27%) is de situatie genormaliseerd. 278 meldingen (23%) lopen door in 2024. Bij 213 meldingen (18%) is de situatie gelijk gebleven en bij 3 meldingen is de situatie verslechterd. 97 melders (8%) hebben een andere werkplek of andere functie en 71 melders (6%) hebben geen verlenging van het contract gekregen, zijn ontslagen of hebben ontslag genomen. 19 melders (2%) hebben zich vanwege de situatie ziek gemeld.

Bij de 170 situaties (14%) die zijn geregistreerd als 'anders' is in veruit de meeste gevallen niet bekend wat de situatie van de melder na de interventie is. Vaak was er sprake van doorverwijzing of was het klankbordgesprek voldoende voor melder. In een aantal gevallen was de situatie aanleiding om op zoek te gaan naar een andere functie/werkplek of om ontslag te nemen. Daarnaast is in een aantal situaties de beklaagde overgeplaatst of uit eigen beweging vertrokken. Tot slot zijn een aantal situaties genormaliseerd, een aantal onveranderd en hebben twee melders zich ziek gemeld.

Bij 19 meldingen (2%) is de situatie van de melder na interventie geregistreerd als 'onbekend'.





3 Signalen en aanbevelingen

De 1.198 meldingen die de vertrouwenspersonen in 2023 hebben ontvangen, hebben voor de individuele medewerkers veel impact. In dit landelijk jaarverslag hebben we vanuit de individuele casuïstiek een aantal algemene signalen en aanbevelingen geformuleerd die betrekking hebben op het Beleidsdepartement, de Belastingdienst, Douane en Toeslagen.

3.1 Communicatie en psychologische veiligheid

In vrijwel alle meldingen ervaren melders negatieve communicatie, soms met stemverheffing en in enkele situaties met fysieke agressie. Melders gaven geregeld aan dat zij zaken niet bespreekbaar durfden te maken uit vrees voor nadelige gevolgen. Gevoel van (on)veiligheid is bij de meeste meldingen een belangrijk issue.

Aanbevelingen

1. Zet in op psychologische veiligheid zodat iedereen zich durft uit te spreken zonder te hoeven vrezen voor nadelige gevolgen. Wanneer alle stemmen gehoord kunnen worden, komen betere besluiten tot stand en voelen mensen zich meer betrokken. Dat leidt tot betere resultaten en een groter gevoel van welbevinden. Met andere woorden: organiseer tegengeluid.

***Als je spreekt, herhaal je maar wat je al weet.
Wie luistert, leert nieuwe dingen.***

- Dalai Lama

2. Stop als leidinggevende het gesprek wanneer een medewerker aangeeft zich niet veilig te voelen en geef aan dat je het gesprek op een ander moment wilt voortzetten. Overweeg of je dat vervolgesprek alleen voert of dat het wenselijk om je te laten bijstaan. Geef - in dat laatste geval - aan de medewerker aan dat jij je bij die nieuwe afspraak laat bijstaan en adviseer de medewerker om zich ook te laten bijstaan (bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon). Overweeg of mediation een optie kan zijn.
3. Schakel deskundige hulp in bij conflicten tussen medewerkers. Een leidinggevende van een of beide medewerkers kan *nooit* de neutrale en onafhankelijke positie vervullen die bij het oplossen van conflicten essentieel is.
4. Treedt op tegen alle vormen van agressie. Ook verbale agressie is onaanvaardbaar. Alleen wanneer onaanvaardbaar gedrag wordt benoemd en gecorrigeerd, kunnen medewerkers worden geholpen hun gedrag aan te passen.

3.2 Autonomie en (bege)leiding

Melders ervaren geregeld een spanning tussen de mate waarin zij zelf hun werkzaamheden kunnen invullen en de mate van (bege)leiding die zij ontvingen. In een aantal situaties ervaren melders te weinig begeleiding, in andere situaties ervaren melders juist teveel leiding en controle. Ook waren er melders die zich door leidinggevendens gedwarsboemd voelden in hun ontwikkeling. Zij gaven aan dat zij geen stap richting een andere functie of taak konden of mochten zetten. Redenen daarvoor waren bijvoorbeeld de hoeveelheid werk en/of hun deskundigheid die niet gemist kon worden op de huidige werkplek.

Aanbevelingen

5. Houd oog voor een juiste balans tussen het geven van ruimte en aandacht. Houd ook oog voor een goede belastbaarheid. Omdat iedereen anders is, is afstemming op de persoon essentieel om de beste resultaten te bereiken en ziekte uitval te voorkomen.
6. Stimuleer medewerkers in hun ontwikkeling zodat zij voor de organisatie behouden blijven. De beste oplossing voor de korte termijn is vaak niet ook de beste oplossing voor de langere termijn.

3.3 Veilig werkklimaat en de rol van de vertrouwenspersoon

Het werk van vertrouwenspersonen is uitdagend. Zij spannen zich in om bij te dragen aan een veilig werkklimaat. In een veilig werkklimaat is er ruimte voor iedereen en mogen beklagden en melders, leidinggevenden en medewerkers vinden wat zij vinden en zijn wie zij zijn: echte inclusie werkt immers naar alle kanten. Voor iedereen is de uitdaging dan ook om jezelf te zijn en tegelijkertijd te verwelkomen en omarmen dat anderen ook zichzelf zijn. Dat vergt bereidheid om naar alles te luisteren, ook als het botst met onze eigen opvattingen, normen en waarden. Alleen door echt met elkaar in gesprek te gaan en ons te realiseren dat niemand de waarheid in pacht heeft, kunnen we een veilige en gezonde werkomgeving creëren waarin wij respectvol met elkaar omgaan, onszelf kunnen zijn, fysiek en mentaal gezond zijn, fouten mogen maken en ons vakmanschap optimaal kunnen inbrengen. Vertrouwenspersonen kunnen hierbij een belangrijke rol vervullen. Enerzijds door het opvangen en ondersteunen van melders. Anderzijds door het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan het management. Vooral bij dat laatste is essentieel dat vertrouwenspersonen zich voldoende veilig, gesteund en gewaardeerd voelen om het gesprek met het management aan te gaan.

Soms voelen vertrouwenspersonen zich niet prettig in hun rol en missen zij de steun en waardering om die rol goed te kunnen vervullen. Dat kan zich bijvoorbeeld uiten in algemene kritiek dat 'er voor melders wel heel erg veel loketten beschikbaar zijn' en 'dat we toch allemaal volwassen mensen zijn die er samen uit moeten kunnen komen'. Het kan ook zijn dat beklagden het vervelend vinden als een vertrouwenspersoon wordt ingeschakeld en het onprettig vinden als de vertrouwenspersoon aanwezig is bij een gesprek. Vertrouwenspersonen worden soms als een bedreiging ervaren, terwijl zij uiteindelijk maar een doel voor ogen hebben: het bijdragen aan een veilig werkklimaat voor iedereen.

Aanbevelingen

7. Houd oog voor het welbevinden van de vertrouwenspersonen. Waardeer en steun hen in hun activiteiten om bij te dragen aan een veiliger werkklimaat voor iedereen en bied hen daar voldoende tijd en gelegenheid voor.
8. Draag uit dat het werk van vertrouwenspersonen belangrijk is en sta open voor hun inzichten.
9. Laat het werk als vertrouwenspersoon geen belemmering zijn voor vervolgstappen in de carrière.



4 Professionalisering Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon heeft een brede, onafhankelijke rol en voert deze directie- en locatie onafhankelijk uit. Alle vertrouwenspersonen staan met een duidelijk profiel op intranet. Op die manier hebben melders wat meer beeld bij de vertrouwenspersoon en kunnen zij mede op basis daarvan kiezen wie ze benaderen. In 2023 zagen we dat melders steeds vaker een vertrouwenspersoon kiezen van een andere directie dan hun “eigen” dienstonderdeel.

In 2023 hebben de vertrouwenspersonen hun werkzaamheden uitgevoerd volgens de Leidraad Uniforme basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid. Vanaf 1 januari 2024 is deze Leidraad omgezet in het Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid. Het Kader is opgesteld door het Ministerie van BZK en bevat de uitgangspunten waarbinnen de vertrouwenspersonen binnen de rijksoverheid hun rol uitoefenen. Het Kader draagt daarmee bij aan de betere positionering en verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen.

In 2023 is ingezet op verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen. Vanuit werkgroepen zijn er verschillende activiteiten in gang gezet die de positie van de vertrouwenspersoon versterken. Om de kennis en vaardigheden van de vertrouwenspersonen te bevorderen zijn twee landelijke professionaliseringsdagen en meerdere nascholingstrainingen georganiseerd.

De vertrouwenspersonen geven onder meer invulling aan hun signaleringsfunctie door het opstellen van zgn. directiejaarverslagen. De directiejaarverslagen zijn input geweest voor het Landelijk Jaarverslag 2023 Financiën. De vertrouwenspersonen bespreken hun directiejaarverslag veelal in het bijzijn van de integriteitscoördinator met hun directeuren.

In 2023 is de tijdsbesteding van de vertrouwenspersonen geregistreerd volgens 5 categorieën. Hierna is de tijdsbesteding per categorie uitgedrukt in % van het totaal aantal bestede uren:

VP Support	36%
VP Vakmanschap	43%
VP Signalering	7%
VP Voorlichting	11%
Overig	2%

In deze opsomming valt op dat relatief veel tijd is besteed aan vakmanschap. Dat komt doordat professionaliseringsdagen, trainingen, intervisie, werkoverleggen en werkgroep bijeenkomsten vallen onder vakmanschap. Daarnaast hebben 17 nieuwe vertrouwenspersonen de meerdaagse basistraining vertrouwenspersoon gevolgd.

Door actuele gebeurtenissen en de media-aandacht voor omgangsvormen is er steeds meer aandacht voor het werk van de vertrouwenspersonen. Enerzijds onderstrepen deze ontwikkelingen het belang van het werk van vertrouwenspersonen en groeit de waardering daarvoor. Anderzijds wordt er met name op het gebied van vakmanschap en voorlichting ook steeds meer verwacht van de vertrouwenspersonen. We zien dan ook dat in 2023 het vertrouwenswerk van invloed is op de manier waarop invulling gegeven kan worden aan de reguliere werkzaamheden. De norm van 4 uur per week voor het vertrouwenswerk blijkt niet altijd realistisch. In de praktijk zien we dat het vertrouwenswerk de reguliere functie verdringt.

Nieuwe vertrouwenspersonen hebben in het eerste jaar meer tijd nodig voor het inwerk- en scholings-traject. Ervaren vertrouwenspersonen besteden tijd aan extra taken zoals het inwerken van nieuwe collega's en of deelname aan werkgroepen ten behoeve van de professionalisering. De meeste vertrouwenspersonen hebben met hun direct leidinggevenden goede afspraken kunnen maken over de tijd die zij kunnen besteden aan deze rol. De oproep aan het management is dan ook om zich ervan bewust te zijn dat het werk van een vertrouwenspersoon zich niet goed laat plannen. Om de rol van vertrouwenspersoon goed te kunnen vervullen, is steun van het management cruciaal en is het belangrijk dat zij de vertrouwenspersoon optimaal faciliteren.

Bij het schrijven van dit jaarverslag waren 66 vertrouwenspersonen actief binnen Financiën. In 2023 hebben 59 vertrouwenspersonen zich aangesloten bij de beroepsvereniging de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen. Zij voldoen aan de certificeringseisen en zijn nu LVV-register-vertrouwenspersoon. Twee vertrouwenspersonen hadden eind 2023 de opleiding voor certificering nog niet afgerond. 5 vertrouwenspersonen zijn niet gecertificeerd. Sommigen om persoonlijke redenen en anderen omdat zij binnenkort met pensioen gaan.

In 2023 zijn er binnen Financiën 17 nieuwe vertrouwenspersonen aangewezen, zij hebben allen de basisopleiding afgerond. In 2023 zijn 15 vertrouwenspersonen gestopt. In de meeste gevallen omdat zij de dienst verlieten vanwege een andere functie of pensioen. In een aantal gevallen werd aangegeven dat de rol van vertrouwenspersoon gezien de tijdsbesteding moeilijk te combineren is met hun reguliere functie of dat de rol van vertrouwenspersoon een belemmering is voor hun verdere loopbaanontwikkeling.

Bijlage 1 Totaal meldingen Ministerie van Financiën

Omschrijving melding	2021	2022	2023
1. Financiële schendingen	1	7	11
<i>Diefstal / verduistering</i>			1
<i>Fraude</i>	1	2	1
<i>Overig</i>		5	9
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling	11	17	15
<i>Ongeoorloofde nevenactiviteiten</i>	2	5	3
<i>Ongeoorloofde financiële belangen</i>	2	2	1
<i>Corruptie (omkoping, favoritisme, vragen van gunsten, diensten etc.)</i>		4	
<i>Misbruik van legitimatiebewijs</i>			
<i>Overig</i>	7	6	11
3. Lekken en misbruik van informatie	8	7	4
<i>Lekken van informatie</i>	1	2	1
<i>Misbruik van informatie</i>	1	1	
<i>Ongeoorloofd raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers</i>	3	2	1
<i>Verlies / diefstal van informatiedragers</i>	1		1
<i>Overig</i>	2	2	1
4. Misbruik (gewelds-)bevoegdheden	5	9	1
<i>Ongeoorloofde opsporingsmethoden en dwangmiddelen</i>		2	
<i>Meineed</i>			
<i>Valsheid in geschrifte</i>	3	2	
<i>Afgifte van vergunningen en legitimatiebewijzen</i>			
<i>Misbruik geweldsbevoegdheid (fysiek)</i>	2		
<i>Misbruik geweldsbevoegdheid (vuurwapen)</i>			
<i>Overig</i>		5	1
5. Ongewenste omgangsvormen	277	444	606
<i>Discriminatie</i>	15	28	46
<i>Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten</i>	87	99	158
<i>Intimidatie</i>	125	197	196
<i>Agressie en geweld</i>	4	15	16
<i>Seksuele intimidatie/geweld</i>	12	27	40
<i>Overig</i>	34	78	150
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	40	37	51
<i>Ongewenst gebruik e-mail / internet / sociale media</i>	4	2	4
<i>Misbruik van bedrijfsmiddelen / faciliteiten</i>	6	9	4
<i>Werkverzuim (d.i. incl. werkurenregistratie(SAP))</i>	1	2	2
<i>Niet volgen van de procedures</i>	19	14	22
<i>Slordig omgaan met bedrijfsmateriaal</i>	4	2	1
<i>Gebruik van alcohol of drugs</i>	1	2	10
<i>Overig</i>	5	6	8

Omschrijving melding	2021	2022	2023
7. Misdragingen in privésfeer	41	38	43
Financiële schendingen wo. Fiscale integriteit	15	5	2
Financiële problemen (privé-sfeer)			1
Fiscale integriteit eigen aangifte			2
Ongewenste omgangsvormen	3	7	3
Alcohol of drugs		3	4
Ongewenste contacten	7	4	5
Overig	16	19	26
8. Problematiek Personeel & Organisatie	247	266	467
Functioneringsproblemen	50	33	60
Arbeidsconflict	69	63	116
Onvrede organisatie	88	85	108
PSA (werkdruk, stress etc)	20	30	61
Overig	20	55	122
Totaal aantal meldingen	630	825	1198

Afhandeling	2021	2022	2023
1. Wie betreft de melding	630	825	1198
Melder zelf	110	141	221
Leidinggevende	312	415	627
Collega eigen organisatieonderdeel	175	208	282
Medewerker ander organisatieonderdeel	33	61	61
Onbekend			7
2. Wijze waarop melding is afgedaan	630	825	1198
Geen actie op verzoek van melder			68
Klankbordgesprek-/advies/ incl. nazorgcontact (ook telefonisch, mail)	403	437	515
(Drie-)gesprek met betrokkenen / leidinggevende / manager	85	104	175
Doorverwijzing (bijv. Bedrijfsmaatschappelijk werk)	51	60	84
Escalatie naar directeur	53	75	13
Escalatie naar directeur met melder			40
Anonieme signalering naar directeur op verzoek melder			20
Escalatie DG / Landelijke VP / Klokkeluidersregeling	7	19	1
Doorverwijzen naar Klachtencommissie, CIF, OIF, etc.			22
Bijstaan doen van melding bij Klachtencommissie, CIF, OIF, etc.			6
Aangifte (ambts)misdrijf	1	3	1
Ontslag genomen			1
Loopt nog	14	85	173
Overig (bijv. mediation)	16	42	63
Onbekend			16
3. Situatie van de melders na interventie	630	825	1198
Genormaliseerd	391	387	31
Genormaliseerd en geschil opgelost			297
Ziek gemeld	17	15	19
Arbeidsrelatie of -omstandigheden verslechterd	16	14	3
Andere werkplek / functie binnen eigen organisatieonderdeel	43	39	59

Afhandeling	2021	2022	2023
<i>Andere werkplek / functie buiten eigen organisatieonderdeel</i>	25	26	38
<i>Ontslag genomen</i>	9	21	28
<i>Arbeidscontract niet verlengd / ontslag</i>	16	16	43
<i>Situatie is gelijk gebleven, vul kolom Toelichting in</i>		75	8
<i>Situatie ongewijzigd, melder wenst geen interventie. Klankbordgesprek voldoende</i>			142
<i>Situatie niet opgelost, melder wil geen verdere actie</i>			63
<i>Loopt nog</i>	84	149	278
<i>Anders</i>	29	83	170
<i>Onbekend</i>			19

Bijlage 2 Belastingdienst, Douane, Toeslagen, Beleidsdepartement

Omschrijving melding	Belastingdienst	Douane	Toeslagen	Beleidsdepartement
1. Financiële schendingen	9	0	2	0
<i>Diefstal / verduistering</i>	1	0	0	0
<i>Fraude</i>	1	0	0	0
<i>Overig</i>	7	0	2	0
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling	12	1	2	0
<i>Ongeoorloofde nevenactiviteiten</i>	2	0	1	0
<i>Ongeoorloofde financiële belangen</i>	0	0	1	0
<i>Corruptie (omkoping, favoritisme, vragen van gunsten, diensten etc.)</i>	0	0	0	0
<i>Misbruik van legitimatiebewijs</i>	0	0	0	0
<i>Overig</i>	10	1	0	0
3. Lekken en misbruik van informatie	1	2	1	0
<i>Lekken van informatie</i>	0	1	0	0
<i>Misbruik van informatie</i>	0	0	0	0
<i>Ongeoorloofd raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers</i>	0	0	1	0
<i>Verlies / diefstal van informatiedragers</i>	1	0	0	0
<i>Overig</i>	0	1	0	0
4. Misbruik (gewelds-)bevoegdheden	0	1	0	0
<i>Ongeoorloofde opsporingsmethoden en dwangmiddelen</i>	0	0	0	0
<i>Meineed</i>	0	0	0	0
<i>Valsheid in geschrifte</i>	0	0	0	0
<i>Afgifte van vergunningen en legitimatiebewijzen</i>	0	0	0	0
<i>Misbruik geweldsbevoegdheid (fysiek)</i>	0	0	0	0
<i>Misbruik geweldsbevoegdheid (vuurwapen)</i>	0	0	0	0
<i>Overig</i>	0	1	0	0
5. Ongewenste omgangsvormen	335	139	111	21
<i>Discriminatie</i>	22	12	10	2
<i>Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten</i>	88	54	11	5
<i>Intimidatie</i>	124	32	35	5
<i>Agressie en geweld</i>	9	3	4	0
<i>Seksuele intimidatie/geweld</i>	20	6	6	8
<i>Overig</i>	72	32	45	1

Omschrijving melding	Belastingdienst	Douane	Toeslagen	Beleids- departement
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	33	14	4	0
Ongewenst gebruik e-mail / internet / sociale media	2	1	1	0
Misbruik van bedrijfsmiddelen / faciliteiten	3	1	0	0
Werkverzuim (d.i. incl. werkurenregistratie(SAP))	1	1	0	0
Niet volgen van de procedures	15	6	1	0
Slordig omgaan met bedrijfsmateriaal	1	0	0	0
Gebruik van alcohol of drugs	7	1	2	0
Overig	4	4	0	0
7. Misdragingen in privésfeer	27	9	5	2
Financiële schendingen wo. Fiscale integriteit	1	0	1	0
Financiële problemen (privé-sfeer)	1	0	0	0
Fiscale integriteit eigen aangifte	2	0	0	0
Ongewenste omgangsvormen	1	1	1	0
Alcohol of drugs	2	2	0	0
Ongewenste contacten	1	2	2	0
Overig	19	4	1	2
8. Problematiek Personeel & Organisatie	313	63	78	13
Functioneringsproblemen	37	5	18	0
Arbeidsconflict	85	12	17	2
Onvrede organisatie	75	17	11	5
PSA (werkdruk, stress etc)	48	8	4	1
Overig	68	21	28	5
Totaal aantal meldingen	730	229	203	36

Afhandeling	Belastingdienst	Douane	Toeslagen	Beleids- departement
1. Wie betreft de melding	730	229	203	36
Melder zelf	142	59	14	6
Leidinggevende	390	82	140	15
Collega eigen organisatieonderdeel	158	72	42	10
Medewerker ander organisatieonderdeel	34	15	7	5
Onbekend	6	1	0	0
2. Wijze waarop melding is afgedaan	730	229	203	36
Geen actie op verzoek van melder	40	21	3	4
Klankbordgesprek-/advies/ incl. nazorgcontact (ook telefonisch, mail)	357	86	55	17
(Drie-)gesprek met betrokkenen / leidinggevende / manager	88	31	51	5

Afhandeling	Belastingdienst	Douane	Toeslagen	Beleids- departement
Doorverwijzing (bijv. Bedrijfsmaatschappelijk werk)	50	18	15	1
Escalatie naar directeur	6	4	3	0
Escalatie naar directeur met melder	21	11	8	0
Anonieme signalering naar directeur op verzoek melder	7	3	10	0
Escalatie DG / Landelijke VP / Klokkenluidersregeling	0	1	0	0
Doorverwijzen naar Klachtencommissie, CIF, OIF, etc.	16	3	2	1
Bijstaan doen van melding bij Klachtencommissie, CIF, OIF, etc.	3	0	2	1
Aangifte (ambts)misdrijf	1	0	0	0
Ontslag genomen	1	0	0	0
Loopt nog	105	27	34	7
Overig (bijv. mediation)	27	16	20	0
Onbekend	8	8	0	0
3. Situatie van de melders na interventie	730	229	203	36
Genormaliseerd	20	5	6	0
Genormaliseerd en geschil opgelost	172	62	57	6
Ziek gemeld	15	1	3	0
Arbeidsrelatie of -omstandigheden verslechterd	1	2	0	0
Andere werkplek / functie binnen eigen organisatieonderdeel	25	15	19	0
Andere werkplek / functie buiten eigen organisatieonderdeel	17	10	9	2
Ontslag genomen	16	3	8	1
Arbeidscontract niet verlengd / ontslag	23	2	18	0
Situatie is gelijk gebleven, vul kolom Toelichting in	6	0	2	0
Situatie ongewijzigd, melder wenst geen interventie. Klankbordgesprek voldoende	107	18	13	4
Situatie niet opgelost, melder wil geen verdere actie	42	14	6	1
Loopt nog	171	57	37	13
Anders	105	31	25	9
Onbekend	10	9	0	0

Deze uitgave is van:

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

Maart 2024 | Publicatienr: 24402569



Belastingdienst

Jaarrapportage integriteit 2023

Belastingdienst



Voorwoord



In 2023 berichtten media veelvuldig over integriteitsvraagstukken binnen en buiten de rijksoverheid. Bij de Belastingdienst zijn integriteit en sociale veiligheid altijd van groot belang geweest, en deze blijven ook nu extra aandacht krijgen.

Maar wat verstaan we onder een veilig werkklimaat voor iedereen? En hoe zorgen we daarvoor? Het is belangrijk om daar met elkaar over te spreken. Want wat voor de één een grapje lijkt, gaat voor de ander echt te ver.

Vanuit onze kernwaarden staan we voor een integere organisatie en werken we voortdurend aan het versterken van integer gedrag. We werken elke dag met ruim 27.000 collega's voor alle burgers en bedrijven in Nederland. Daar zijn we terecht trots op. Niet-integer gedrag past daar niet bij en kan ook het vertrouwen in onze organisatie schade toebrengen.

De positie van de Belastingdienst is bijzonder. De bevoegdheid en middelen die wij dagelijks gebruiken, kunnen grote impact hebben op het leven van mensen. Dat brengt een extra grote verantwoordelijkheid met zich mee.

In deze jaarrapportage integriteit 2023 leggen we als organisatie verantwoording af. We geven inzicht in de staat van onze integriteit en de activiteiten die het afgelopen jaar zijn ondernomen om integriteit als belangrijk thema te blijven agenderen.

Peter Smink

Directeur-generaal Belastingdienst



In deze rapportage

Jaarrapportage in beeld	4
1. Integriteitsorganisatie Belastingdienst	5
Vertrouwenpersonen	6
Integriteitscoördinatoren	7
Interne meldpunten integriteit	7
Externe meldpunten integriteit	8
2. Inzet op integriteit in 2023	9
Overzicht activiteiten en resultaten	10
3. Signalen en integriteitskwesties in 2023	12
Signalen bij de vertrouwenspersoon	13
Integriteitsschendingen	14
Overzicht Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen	15
Overzicht Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën	15



Jaarrapportage in beeld

Hoe ga je om met een integriteitsdilemma?

- 1 Bespreken
- 2 Signaleren
- 3 Melden



Integriteitsschendingen

103 geregistreerde
(vermoedelijke)

integriteits-
schendingen



Disciplinaire maatregelen

Er zijn disciplineire maatregelen
getroffen tegen

19 medewerkers

Onze 3 ambities



Het versterken van bewust-
wording over (on)gewenste
omgangsvormen



Het creëren van een
veilig klimaat



Het versterken van het zicht
op integriteitsrisico's

Signalen

730 signalen

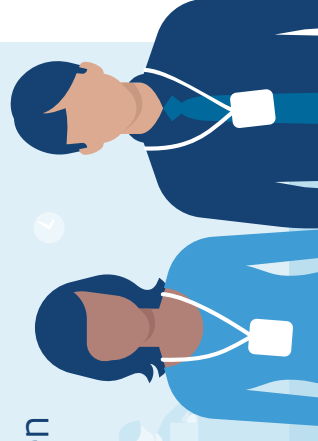
bij vertrouwenspersonen



Vertrouwenspersonen

Het netwerk van vertrouwenspersonen binnen
het ministerie van Financiën is kwantitatief en
kwalitatief op peil en bestaat uit

68 vertrouwenspersonen





1. Integriteitsorganisatie Belastingdienst

Vanwege onze bijzondere plaats in de maatschappij en onze grote verantwoordelijkheid is integriteit een belangrijke kernwaarde binnen de Belastingdienst. Iedereen moet erop kunnen vertrouwen dat de Belastingdienst zorgvuldig en integer met informatie en bevoegdheden omgaat. Voor dat vertrouwen is het nodig dat medewerkers van de Belastingdienst integer handelen. Dat hoort bij onze professionele verantwoordelijkheid en ons vakmanschap.

We hebben binnen de Belastingdienst regels en procedures. Enerzijds om gegevens te beschermen. Anderzijds om ervoor te zorgen dat integer handelen onderdeel is van onze manier van werken. Het kader voor die regels is de [Gedragscode Integriteit Rijk](#). Deze geldt voor alle medewerkers van het Rijk.

Het ministerie van Financiën bepaalde bovenop deze gedragscode [aanvullende accenten](#) op de voor onze organisatie extra belangrijke thema's. Ze raken namelijk de kernwaarden en staan in nauw verband met onze werkprocessen. Het gaat om het nakomen van fiscale en financiële verplichtingen, correct omgaan met (voor)kennis, vertrouwelijke en gevoelige informatie en een verbod op bepaalde nevenwerkzaamheden.





Soms is er geen duidelijk antwoord op de vraag of iets integer is. Binnen de Belastingdienst stimuleren we dan om in gesprek te gaan. Soms helpt het om iemand persoonlijk aan te spreken op zijn gedrag. Een andere keer is de situatie meer geschikt om in algemene zin te bespreken in je werk of je team. Met collega's praten over dilemma's kan helpen. Dit kan de kwestie in een vroeg stadium uit de wereld helpen. Maar soms is er een signaal of ook een formele melding of klacht nodig.

Hoe ga je om met een integriteitsdilemma?

1 Bespreken met collega's



2 Signaleren bij je leidinggevende of een vertrouwenspersoon



3 Melden bij bijvoorbeeld het Meldpunt Integriteit Belastingdienst



De integriteitsorganisatie van de Belastingdienst is verweven in de gehele organisatie. Iedere leidinggevende is verantwoordelijk voor het uitdragen en handelen volgens het integriteitsbeleid van de Belastingdienst. Zij hebben een voorbeeldfunctie. Daarnaast hebben zij een belangrijke rol in het handhaven van de regels en zijn zij in principe het eerste aanspreekpunt bij het vermoeden van een integriteitschending. Leidinggevenden en medewerkers worden hierin ondersteund door vertrouwenspersonen en integriteitscoördinatoren.

Vertrouwenspersonen

Het netwerk van vertrouwenspersonen binnen het ministerie van Financiën is kwantitatief en kwalitatief op peil en bestaat uit 68 vertrouwenspersonen. Daarvan werken er ruim 40 bij de Belastingdienst. Voor alle organisatieonderdelen zijn zo één of meer vertrouwenspersonen aanwezig. Leidinggevenden en medewerkers kunnen bij hen terecht voor advies of met vragen over ongewenste omgangsvormen en vermoedens van integriteitschendingen.

De vertrouwenspersoon zorgt voor:

- **Support:** het opvangen, begeleiden, informeren, reflecteren en adviseren van medewerkers waar het gaat om ongewenst gedrag, mogelijke integriteitsschendingen en misstanden.
- **Voorlichting:** het voorlichten van medewerkers en leidinggevenden over de rol en taken van de vertrouwenspersoon. Ook fungeert de vertrouwenspersoon als vraagbaak voor integriteitsvraagstukken en (on)gewenste omgangsvormen.
- **Signaleren:** het periodiek rapporteren over gesprekken en het signaleren van trends en aandachtsgedebieden. Op basis daarvan voorziet de vertrouwenspersoon de werkgever en de ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd van advies over integriteitsrisico's.



De landelijk vertrouwenspersoon coördineert het netwerk van vertrouwenspersonen binnen de Belastingdienst. De landelijk vertrouwenspersoon valt direct onder de secretaris-generaal van het ministerie van Financiën.

De vertrouwenspersonen voldoen aan de eisen die zijn vastgelegd in het

[Kader Uniforme Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid](#) en gelden per 1 januari 2024.

Integriteitscoördinatoren

Binnen de Belastingdienst is er een netwerk van 14 integriteitscoördinatoren. Het netwerk wordt gecoördineerd door de centrale integriteitscoördinator.

Elke directie¹ binnen de Belastingdienst heeft een eigen integriteitscoördinator. Zij dragen bij aan de preventie en bewustwording van integriteit. De integriteitscoördinator agendeert, coördineert en adviseert het management over de uitvoering van het integriteitsbeleid binnen de eigen directie. De verantwoordelijkheid hiervoor² ligt bij het management. Elke directie heeft sinds dit jaar een portefeuillehouder integriteit.² Zo heeft de integriteitscoördinator ook binnen het managementteam een aanspreekpunt.

Interne meldpunten integriteit

Meldpunt Integriteit Belastingdienst

Als een medewerker of leidinggevende een vermoedelijke integriteitschending wil melden, dan kunnen zij terecht bij het Meldpunt Integriteit Belastingdienst. Dit meldpunt is per e-mail bereikbaar. Zodra de melding compleet is, informeert het Meldpunt Integriteit Belastingdienst de werkgever en het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën. Het meldpunt ondersteunt de medewerker en/of de leidinggevende bij het bepalen van de vervolgstappen.

Onderzoeksbureau Integriteit Financiën

Het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën is er voor heel Financiën. Dit onderzoeksbureau beoordeelt vermoedens van integriteitschendingen op onderzoekbaarheid en zorgt indien nodig voor dat onderzoek. Iedereen kan rechtstreeks melden bij het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën. Dat geldt ook voor oud-medewerkers, inhuurkrachten en externen. Melden kan per e-mail en telefonisch. Het onderzoeksbureau is onpartijdig en staat voor objectief onderzoek naar mogelijke integriteitschendingen, misstanden of ongewenste omgangsvormen.

Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen Financiën

Bij ongewenste omgangsvormen kunnen medewerkers ervoor kiezen een klacht in te dienen bij de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen Financiën. Medio 2024 komt er een rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Medewerkers van Financiën kunnen dan daar terecht.



1 De concerndirecties en corporate diensten Vaktechniek en Communicatie hebben gezamenlijk één integriteitscoördinator.

2 De concerndirecties en corporate diensten Vaktechniek en Communicatie wijzen in 2024 elk een portefeuillehouder aan.



Externe meldpunten integriteit

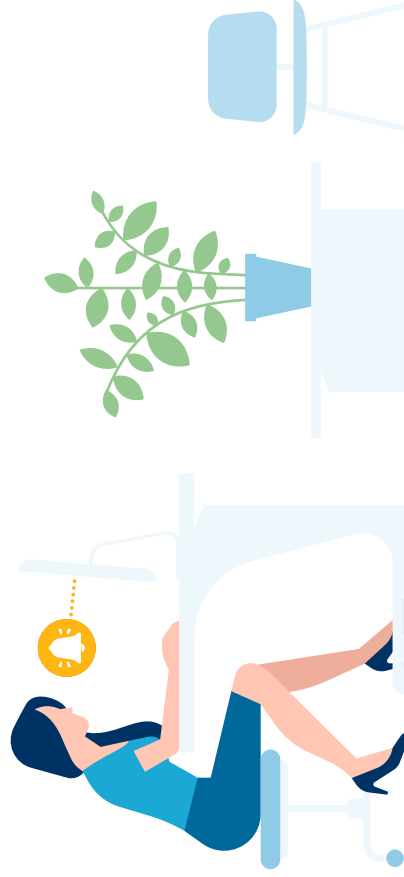
Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

De Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën is een permanente, onafhankelijke externe commissie. Medewerkers en voormalige medewerkers van het hele ministerie van Financiën kunnen hier terecht voor advies over of melding van vermoedens van integriteitschendingen of misstanden.

De taken van de commissie zijn breed. Het is een aanvulling op de bestaande meldstructuur. De commissie gaat met elke melder in gesprek en voorziet de melder van informatie en advies. Daarnaast kan deze commissie doorverwijzen en meer informatie ophalen over de kwestie. Ook kunnen zij nader onderzoek doen. Verder adviseert de commissie de secretaris-generaal en directeuren-generaal gevraagd en ongevraagd over integriteitsbeleid, eventuele vervolgproudures en te nemen maatregelen. De commissie doet verslag in een eigen jaarverslag.

Huis voor Klokkenluiders

Als een medewerker of leidinggevende een gevaarlijke, immorele of illegale situatie vermoedt op het werk, dan kan er sprake zijn van een misstand. Als het niet lukt om dit intern te melden – bijvoorbeeld wanneer er ‘zwaarwegende belangen’ zijn die een interne melding in de weg staan – dan kunnen medewerkers en leidinggevenden gebruikmaken van de bepalingen in de [cao Rijk](#) en de misstand melden bij het [Huis voor Klokkenluiders](#).





2. Inzet op integriteit in 2023

Integriteit is een belangrijke waarde voor de Belastingdienst en vraagt blijvende aandacht. De afgelopen jaren investeerden we op verschillende manieren in het versterken van het integriteitsstelsel bij de Belastingdienst. Dit blijkt ook uit een recente evaluatie van de preventieve integriteitsvoorzieningen bij de Belastingdienst door de Auditdienst Rijk (ADR). Uit deze evaluatie blijkt dat het functioneren van deze voorzieningen is verbeterd.

“Een integere werkcultuur voor onze medewerkers, daar hebben we ons ook het afgelopen jaar voor ingezet. Dit faciliteren we door onze collega's bewust te maken van integriteitsdilemma's en ze mogelijkheden te geven om dilemma's aan te kaarten. Zo geven we onze collega's mee dat het belangrijk is dilemma's te bespreken met collega's, als dat niet helpt het signaal met de leidinggevende te bespreken en eventueel te melden. Met deze drie stappen werken we samen aan integere Belastingdienst. Een goed gesprek kan veel oplossen of een ander perspectief geven. Is het niet mogelijk om je dilemma met de leidinggevende te bespreken, dan staan onze vertrouwenspersonen klaar om je verder te helpen.”

Anouk Eisma – Coördinator Integriteit





Om het ambitieniveau op het gebied van integriteit bij de Belastingdienst stevig naar te zetten, werkten we in 2023 met een Tweejaarsplan Integriteit Belastingdienst. Hierin staan onze drie ambities die zijn geconcretiseerd in activiteiten.

Drie ambities



Het versterken van de bewustwording over (on)gewenste omgangsvormen.



Het creëren van een klimaat waarin medewerkers zich veilig voelen om (mogelijke) integriteitskwesties te bespreken en zo nodig te melden.



Het verstevigen van het zicht op integriteitsrisico's, zoals bijvoorbeeld het risico van frauduleus handelen of van ondermijning en het scheppen van helderheid over wanneer een incident een signaal is van een mogelijk risico.

Overzicht activiteiten en resultaten

Preventie en bewustwording

- Medewerkers en leidinggevenden zijn ondersteund bij het bespreekbaar maken van integriteit en dilemma's. Onder andere door hier aandacht aan te besteden tijdens de Week van de Integriteit. Voor leidinggevenden ontwikkelden we praktische tools om die bespreekbaarheid te vergemakkelijken. Zoals bijvoorbeeld de Leidraad voor leidinggevenden bij integriteitskwesties.
- De voorbereidingen zijn getroffen om de integriteitsmodule voor alle nieuwe medewerkers opnieuw te laten ontwikkelen. Zo laten we de verschillende integriteitsonderdelen in de onboarding beter op elkaar aansluiten. De module is in het najaar van 2024 gereed.
- Opstellen en actualiseren van brochures en intranetberichten om het bewustzijn van medewerkers en leidinggevenden over integriteitskwesties en -signalen te vergroten. Het gaat dan bijvoorbeeld om wat de Belastingdienst verstaat onder integriteit, maar ook om handreikingen over het adequaat handelen als medewerkers een signaal geven of om het op de juiste wijze begeleiden van betrokkenen over wie een melding gaat.

Actualiseren en evalueren van regelgeving en informatie

- Samen met het ministerie van Financiën actualiseerden en vereenvoudigden we hoofdstuk 13 van het personeelsreglement met daarin bijvoorbeeld de regeling over nevenwerkzaamheden.
- Ook is samen met het ministerie van Financiën het proces rondom fiscale integriteit verbeterd.
- Om medewerkers weerbaarder te maken tegen ondermijning ontwikkelden we een handreiking weerbaarheid met concrete handvatten en handelingsperspectieven. Verder zijn in afstemming met het Centraal Meldpunt Agressie en Geweld de procedures rondom aangiften bij de politie verbeterd.

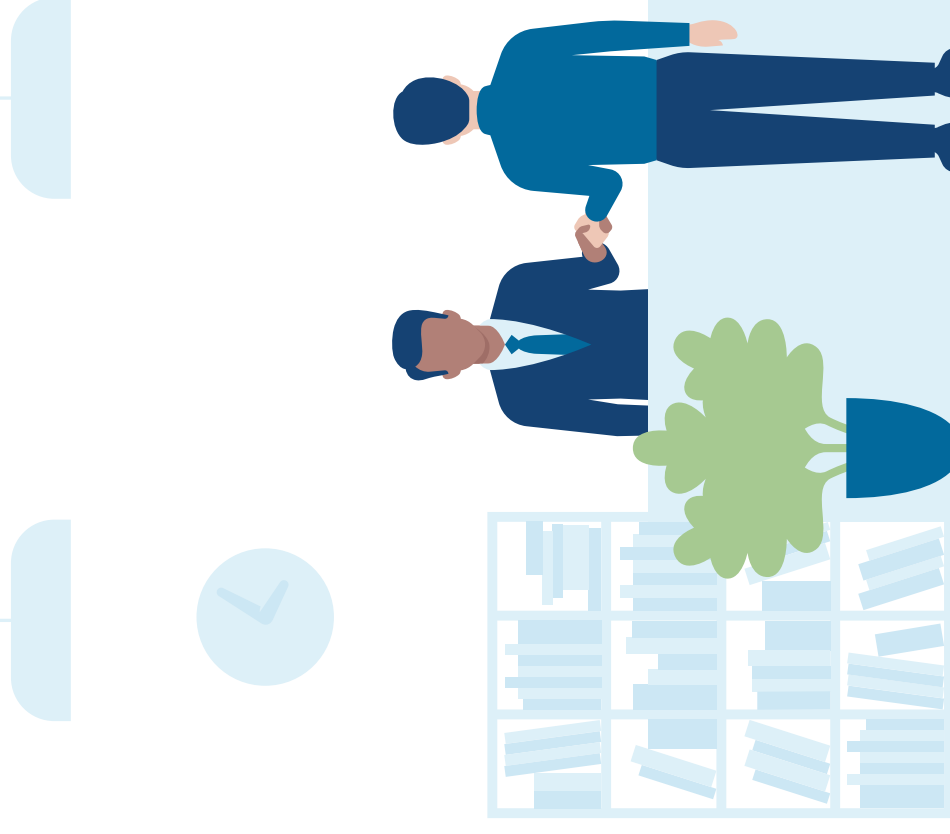


Professionalisering van de netwerken van vertrouwenspersonen en integriteitscoördinatoren

- Alle vertrouwenspersonen hebben regelmatig overleg met de landelijk vertrouwenspersoon. Zij maken zo de knelpunten en professionaliseringsbehoeften kenbaar en ondernemen samen actie om knelpunten op te lossen.
- Voor startende vertrouwenspersonen is een inwerkprogramma ontwikkeld.
- Er is een professionaliseringsdag georganiseerd door vertrouwenspersonen, integriteitscoördinatoren en medewerkers van het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën om zo de onderlinge samenwerking binnen het gehele ministerie te versterken.
- De rolbeschrijving van de integriteitscoördinator is geactualiseerd en concreetiseerd. Deze is in januari 2024 vastgesteld.
- Er is een centrale integriteitscoördinator Belastingdienst. Deze heeft een coördinerende en faciliterende rol richting de decentrale integriteitscoördinatoren van de Belastingdienst. Ook fungeert de centrale integriteitscoördinator als sparringpartner en vraagbaak en draagt hij bij aan het versterken van het netwerk van de decentrale coördinatoren.

Rapportages en managementinformatie

- Het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën en de Beveiligingsautoriteit realiseerden samen een nieuw meld- en registratiesysteem waardoor op één centrale plek alle meldingen op eenduidige manier worden geregistreerd.
- Aan de hand van actuele meldingsoverzichten van het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën ontvingen alle directeuren en aangewezen adviseurs maandelijks overzichten van meldingen, onderzoeken en afdoeningen van integriteitsschendingen en misstanden.
- De managementteams van directies bespreken periodiek met de integriteitscoördinatoren de trends in de integriteitsschendingen. Ook bespreken zij hoe zij kunnen inzetten op preventie en bewustwording binnen de directie. Daarnaast bespreken ook de vertrouwenspersonen periodiek de waargenomen trends in de signalen die zij per directie hebben ontvangen.





3. Signalen en integriteitskwesties in 2023

In dit laatste hoofdstuk laten we zien hoeveel signalen en meldingen er in 2023 zijn geweest bij de vertrouwenspersoon en het Onderzoeksbureau Integriteit Financiën. Ook laten we zien hoeveel klachten er zijn ingediend bij de klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen en hoeveel meldingen de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën ontving.

“Het aantal signalen bij de vertrouwenspersonen is in 2023 gestegen met 52%. Alhoewel de vraagstukken waar onze collega's mee aankloppen heel vervelend zijn, zie ik toch iets positiefs in deze stijging. Want problemen los je niet op als je ermee blijft rondlopen. Medewerkers weten onze vertrouwenspersonen steeds beter te vinden. Wij zijn laagdrempelig, toegankelijk en bieden een luisterend oor. Wij doen het werk in alle anonimiteit en vertrouwelijkheid. Daardoor is dat wat wij doen niet altijd even duidelijk en zichtbaar in onze organisatie. Maar ik ben heel tevreden met wat de vertrouwenspersonen afgelopen jaar hebben bereikt. De driegesprekken met een medewerker en leidinggevende, waren een goede stap om spanningen weg te nemen. Ook de klankbordgesprekken die we voerden waren vaak al voldoende om collega's weer op weg te helpen. Zij konden zo hun hart luchten. En wij geven aan welke weg ze kunnen bewandelen om te komen tot een oplossing.”

Raimond Roumimper – Landelijk vertrouwenspersoon





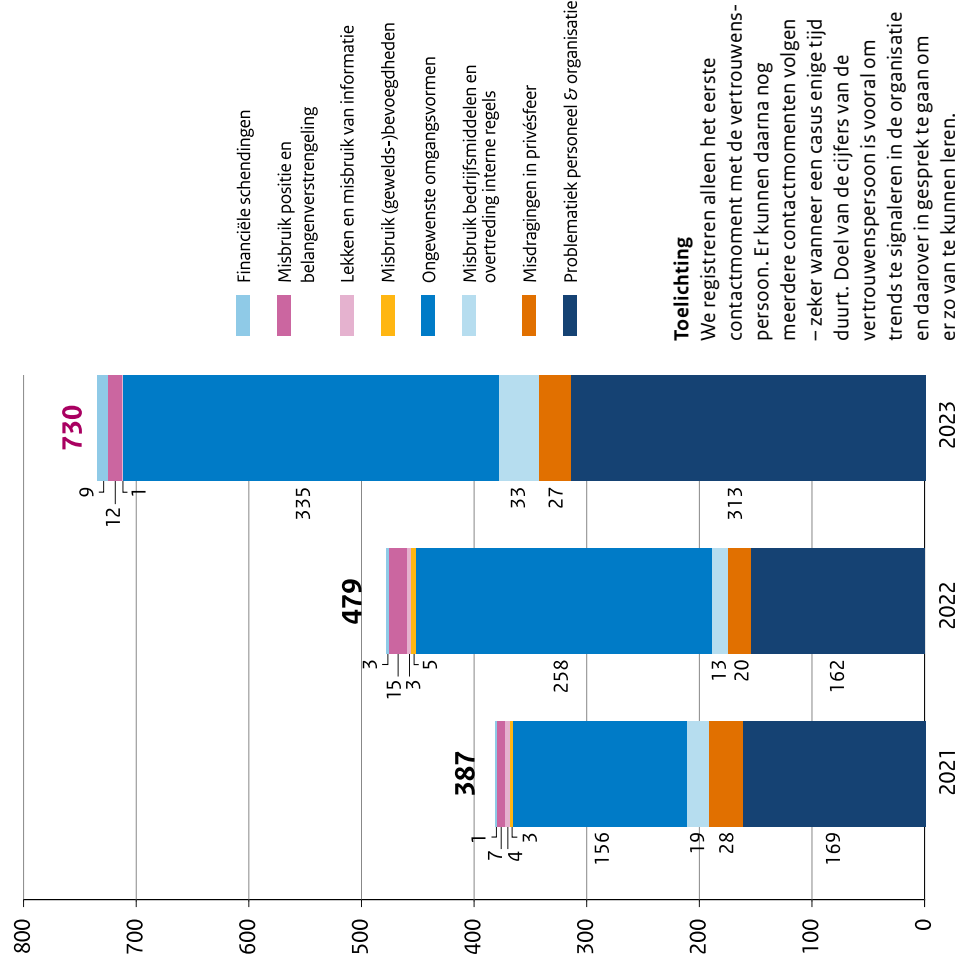
Signalen bij de vertrouwenspersoon

Er is een toename van het aantal signalen bij de vertrouwenspersoon. Van 479 in 2022 naar 730 in 2023. Een stijging van 52,4%. Het doel om de bekendheid van de vertrouwenspersoon bij medewerkers te vergroten, lijkt daarmee behaald te zijn. De vertrouwenspersoon is de eerste voorziening ná de leidinggevende om kwesties mee te bespreken.

Van de signalen ging 46% over ongewenste omgangsvormen en 43% over arbeidsverhoudingen. Bij 53% van de signalen was de leidinggevende onderwerp van de melding. Dit is mogelijk te verklaren doordat veel signalen over arbeidsverhoudingen gaan. Tegelijkertijd zijn er ook signalen die wijzen op onvrede over het functioneren van de Belastingdienst als geheel. Medewerkers spreken leidinggevenden hierop aan, omdat zij verantwoordelijk zijn voor hun afdeling of team. Leidinggevenden zijn in dat geval niet zelf het onderwerp van het signaal.

Opvallend is dat als de vertrouwenspersoon na een signaal een klankbord-gesprek initieerde, dit in 49% van de gevallen afdoende is geweest. Bij 12% vond een driegesprek plaats met de betrokkenen en in 2% van de gevallen is er doorverwezen naar het meld- en advieslandschap.

Soms geven medewerkers aan dat ze een melding niet willen doorzetten. Bijvoorbeeld omdat ze het doen van een formele melding bij een van de meldpunten spannend vinden of het gevoel hebben dat een melding hun loopbaan mogelijk negatief kan beïnvloeden. Het blijft daarom van belang aandacht te hebben voor het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende en medewerkers aan te moedigen zaken te bespreken, te signaleren en indien nodig te melden.



Totaal aantal en omschrijving van de signalen

Toelichting

We registreren alleen het eerste contactmoment met de vertrouwenspersoon. Er kunnen daarna nog meerdere contactmomenten volgen – zeker wanneer een casus enige tijd duurt. Doel van de cijfers van de vertrouwenspersoon is vooral om trends te signaleren in de organisatie en daarover in gesprek te gaan om erzo van te kunnen leren.



Integriteitsschendingen

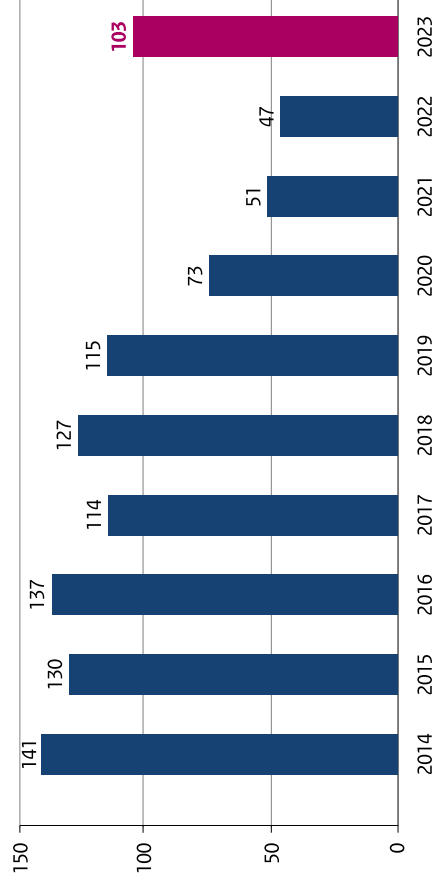
Ieder jaar rapporteren we over het aantal afgehandelde integriteitsschendingen. Daarbij gaat het zowel om vermoedelijke schendingen, als om schendingen die (deels) zijn aangetoond. Die vergelijken we met de voorgaande jaren, zodat we trends kunnen signaleren en duiden.

Er is een toename van het aantal geregistreerde schendingen: van 47 in 2022 naar 103 in 2023. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er vanuit de Belastingdienst meer aandacht is over het nut en noodzaak van melden.

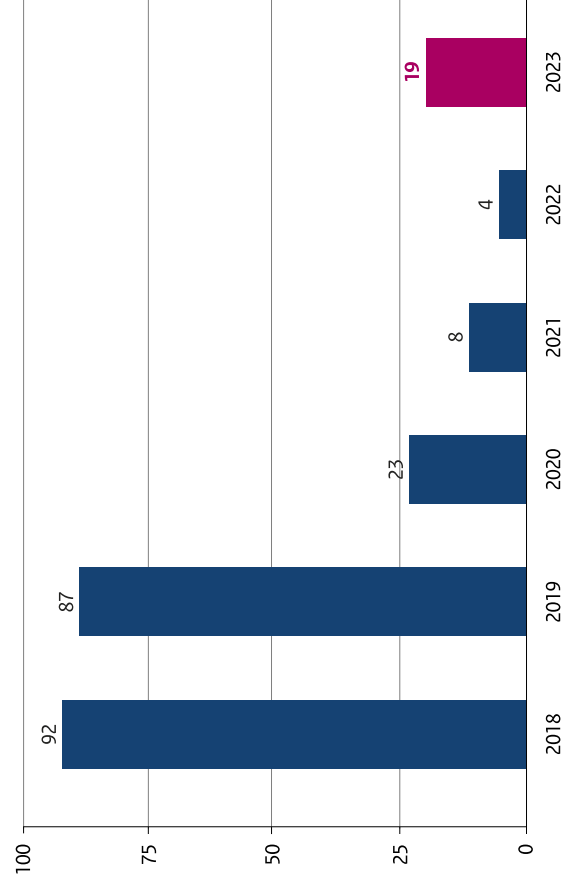
Ook valt op dat er meer vermoedelijke schendingen zijn over misbruik van bedrijfsmiddelen en het overtreden van interne regels. In 2022 waren dit er 5 en in 2023 waren dit er 26. Deze stijging komt doordat er via het Centraal Meldpunt Incidenten meer vermoedelijke schendingen zijn binnengekomen over verlies en diefstal van bedrijfsmiddelen zoals bijvoorbeeld de rijkspas, mobiele telefoon en laptop. Verder is er een beperkte stijging van het aantal schendingen over het niet nakomen van de fiscale verplichtingen. Van 5 in 2022 naar 11 in 2023.

Tegen 19 medewerkers namen wij disciplinaire maatregelen. Bij 5 is er een berisping opgelegd en bij 3 zijn de Individueel Keuzebudget-uren verminderd. Ook is er bij 1 medewerker een periodiek ingehouden en is bij 3 medewerkers de straf van verplaatsing opgelegd.

Bij 7 medewerkers is het dienstverband beëindigd. Sommige medewerkers namen na een disciplinaire procedure zelf ontslag of hun tijdelijke arbeids-overeenkomst werd niet verlengd. Dit telt niet mee in het aantal disciplinaire ontslagen.



Aantal (vermoedelijke) integriteitsschendingen Belastingdienst



Medewerkers die disciplinair zijn gesanctioneerd



Overzicht Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen

De klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen ontving in 2023 in totaal 14 klachten. Daarvan zijn er 10 ontvankelijk verklaard, 2 niet ontvankelijk en 2 moeten nog worden beoordeeld. Van de 10 klachten zijn er 4 ongegrond verklaard, 5 worden nog behandeld en 1 is ingetrokken.

Een klacht is niet ontvankelijk als:

- Het onderwerp van de klacht niet valt binnen de reikwijdte van de bevoegdheid van de klachtencommissie.
- De klacht niet binnen een termijn van 2 jaar is ingediend.
- Vragen onbeantwoord blijven ter beoordeling van de ontvankelijkheid.
- De klacht niet tegen een persoon is gericht.

Overzicht Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

Er zijn in 2023 in totaal 33 meldingen gedaan bij de Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën. Deze meldingen gaan over het hele ministerie van Financiën. Onduidelijk is hoeveel meldingen er vanuit de Belastingdienst zijn gedaan. Bij een groot deel van de meldingen is er sprake geweest van het ervaren van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Dit was niet zelden samenvallend met een arbeidsconflict of de opvolging daarvan. Een tweede categorie meldingen die veel voorkomt gaat over de opvolging van een melding over een vermeende integriteitsschending of over ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. De commissie doet verslag van haar werkzaamheden in een eigen jaarverslag.

Dit is een uitgave van:
Belastingdienst
Mei 2024

Bijlage 4: Overzicht (vermoedelijke) integriteitsschendingen

Dienstonderdeel	Schending ⁵	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
(p)SG-cluster	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene misbruikt ICT-middelen/autorisaties en gedraagt zich intimiderend (slaat collega).	Beëindiging dienstverband
(p)SG-cluster	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Mogelijk onjuiste informatie verstrekt tijdens sollicitatie-/selectieprocedure over een eerdere dienstbetrekking.	Geen afdoening/actie
(p)SG-cluster	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene plaatst ongepaste gedragingen en opmerkingen tegen en over collega's.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
(p)SG-cluster	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft ongeoorloofd gereden in een in beslag genomen auto en is staande gehouden door de politie.	Beëindiging dienstverband
Douane	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onjuiste werktijdverantwoording.	Schriftelijke berisping; Vermindering IKB-uren
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Niet nakomen van fiscale verplichtingen. Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Niet nakomen fiscale verplichtingen. Betrokkene is aangehouden wegens witwassen en ongewenste privécontacten.	Beëindiging dienstverband

5 Indeling schendingen conform rijksbrede categorie indeling

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke schending)	Afdoening
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Vermoeden van zwarthandel in 2e hands auto's en vedomi.	Beëindiging dienstverband
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Klacht tegen betrokkene wegens intimidatie, belediging en verspreiden van valse informatie.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Douane	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft privégegevens laten raadplegen van een burger.	Geen afdoening/actie
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene komt fiscale verplichtingen niet na.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene komt fiscale verplichtingen niet na.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene komt financiële verplichtingen niet na.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Douane	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene vertoont ongepaste gedragingen richting collega.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Niet nakomen van fiscale verplichtingen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Douane	Misbruik geweldsbevoegdheid	Het richten van een dienstwapen op een collega.	Beëindiging dienstverband
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Douane	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene komt de fiscale verplichtingen niet na.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene zou zich vermoedelijk schuldig maken aan onjuist declaratiegedrag.	Financiële afdoening (boete/ uitsluiting periodiek)
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Onjuiste urenregistratie.	Vermindering IKB-uren

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Ongeoorloofd raadplegen van systemen voor niet zakelijke doeleinden.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Verkeerd gebruik bedrijfsmiddelen	Vermindering IKB-uren
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Ongeoorloofd raadplegen systemen voor niet zakelijke doeleinden.	Financiële afdoening (boete/ uitsluiting periodiek); Verplaatsing
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Ongepaste communicatie	Ongewenste uitlatingen in de privé-tijd.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerkers hebben zich niet gehouden aan interne regels omtrent vieringen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft de ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen gebruikt voor privédoeleinden en oneigenlijk gebruik gemaakt van toegekende faciliteiten	Schriftelijke berisping

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen. gestolen uit auto.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer..	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft de (interne) regels niet in acht genomen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging dienstverband
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen leidinggevende(n).	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene heeft ongewenste privécontacten.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Ongepaste communicatie	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Vermindering IKB-uren
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen..	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene heeft zich ongepast geuit.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.t.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Misbruik bevoegdheden.	Verplaatsing
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene wordt verdacht van strafbare feiten.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene heeft ongepast en ongewenst gedrag laten zien.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft zich ongepast geuit.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene heeft ongepast en ongewenst gedrag laten zien.	Verplaatsing
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft ongepast en ongewenst gedrag laten zien in privé-tijd.	Geen afdoening/actie

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Misbruik bevoegdheden.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft zich ongepast geuit.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent nevenwerkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Ongepaste communicatie	Betrokkene heeft zich ongepast geuit.	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Overtreding interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene heeft ongepast en ongewenst gedrag laten zien.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Overtreding interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongewenste omgangsvormen	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Overtreding interne regels.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage

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

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke schending)	Afdoening
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik positie en belangenverstrengeling	Betrokkene heeft de regels omtrent (neven) werkzaamheden niet in acht genomen.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Overtreding interne regels.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene heeft zich ongepast geuit in privé-tijd.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerkers hebben zich niet gehouden aan interne regels omtrent vieringen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerkers hebben zich niet gehouden aan interne regels omtrent vieringen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Medewerkers hebben zich niet gehouden aan interne regels omtrent vieringen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Schriftelijke berisping
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik bedrijfsmiddelen.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft voor niet-zakelijke doeleinden systemen van de Belastingdienst geraadpleegd	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene is de fiscale verplichtingen niet nagekomen door het indienen van onjuiste aangifte.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Overtreding interne regels.	Geen afdoening/actie
Belastingdienst	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Overtreding interne regels.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Belastingdienst	Misbruik bevoegdheden	Misbruik bevoegdheden.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Belastingdienst	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Overtreding interne regels.	Beëindiging dienstverband
Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene heeft gebruik gemaakt van Shuttlekaart in privé-tijd.	Ontslag op initiatief van de medewerker
Toeslagen	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene (inhuur) heeft valsheid in geschrifte gepleegd in vorige voormalige rol buiten de BD.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkenes zijn devices gestolen tijdens verblijf in buitenland.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Toeslagen	Ongewenste omgangsvormen	Melder voelt zich ernstig persoonlijk beschadigd door betrokkene door ongefundeerde uitspraken in een bilateraal overleg.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Toeslagen	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene deelt vertrouwelijke informatie aan gedupeerde van de toeslagen affaire vanuit zijn privé mobiel en e-mail.	Geen afdoening/actie

Dienstonderdeel	Schending	Inhoud (vermoedelijke) schending	Afdoening
Toeslagen	Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Betrokkene heeft privégegevens geraadpleegd van familie en gedeeld met derden.	Geen afdoening/actie
Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene zijn devices gestolen uit auto in privé-tijd.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Toeslagen	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene zou zichzelf ongepast verrijken en mogelijk belangenverstremming.	Geen afdoening/actie
Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene's devices in beslag genomen door buitenlandse ambtelijke organisatie n.a.v. onderzoek naar ex-partner.	Geen afdoening/actie
Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene zijn devices gestolen uit auto in privé-tijd.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Toeslagen	Misbruik positie en belangenverstremming	Betrokkene is teamleider en tevens (mede)eigenaar van uitzendbureau.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage
Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene zijn devices gestolen uit auto in parkeergarage.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Toeslagen	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Betrokkene zijn devices gestolen uit auto in privé-tijd.	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Toeslagen	Ongepaste gedragingen in privé-sfeer	Betrokkene wordt in de media genoemd als betrokkene bij mogelijke oplichting van slachtoffers toeslagenaffaire.	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage

Deze uitgave is van:

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

Juli 2024