



Ministerie van Financiën

Jaarverslag Integriteit 2025

Ministerie van Financiën



1. Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	5
2.	Jaar in vogelvlucht	7
3.	Weergave integriteitsbeleid	9
3.1.	Missie, visie en strategie	9
3.2.	Structuur en overleggen	10
3.3.	Activiteiten en actualiteiten 2025	12
3.4.	Integriteitscoördinatoren	16
4.	Melden van integriteitschendingen en misstanden	18
4.1.	Geregistreerde meldingen	18
4.2.	Onderzoek en afdoening van meldingen	18
5.	Vertrouwenspersonen	21
5.1.	Algemeen	21
5.2.	Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid	21
5.3.	Schets van gesignaleerde trends	21
5.4.	Aard van de hulpvragen bij vertrouwenspersonen	22
5.5.	Beklaagden	22
5.6.	Afdoening	23
5.7.	Situatie van de verzoeker na interventie	23
6.	Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen	24
6.1.	Klachten ingediend bij de departementale klachtencommissie (KOO)	24
6.2.	Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen Rijk (KCOO)	24
7.	Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën	25
7.1.	Meldingen per categorie	25
7.2.	Overige activiteiten	25
8.	Preventieve Integriteitsactiviteiten	27
8.1.	Communicatie-uitingen	27
8.2.	Voorlichtingsactiviteiten	27
8.3.	Dialogocultuur	27
9.	Integriteitsbeleving	28
9.1.	Algemeen	28
9.2.	Uitkomsten medewerkersonderzoek 2025 (MO25)	28

10.	Nevenwerkzaamheden	31
10.1.	Algemeen	31
10.2.	Aantal geregistreerde nevenwerkzaamheden	31
11.	Gunsten, giften en geschenken	32
12.	Financiële belangen	33
12.1.	Algemeen	33
12.2.	Verplichtingen van de werkgever (Compliance Officer)	34
12.3.	Verplichtingen van de medewerkers	34
13.	Screening	35
14.	Analyse	36
15.	Ambities 2026	38
Bijlage 1	Overzicht integriteitsmeldingen 2025	39
Bijlage 2	Infographic	51
Bijlage 3	Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2025	54

1. Voorwoord

Ambtenaren werken voor Nederland. Hoe wij ons werk doen heeft invloed op het vertrouwen dat burgers en bedrijven hebben in de overheid. Helemaal als je voor het ministerie van Financiën werkt, waar het belastinggeld beheerd wordt en waar we erop toezien dat het belastinggeld in het belang van de samenleving besteed wordt. Daarom ook moeten we eerlijk en betrouwbaar zijn in ons functioneren. We moeten dilemma's durven bespreken en leren van onze fouten. Hierover leggen we verantwoording af. Zo hoort dat ook.



Het is gebruikelijk om die verantwoording achteraf af te leggen, zoals in dit jaarverslag Integriteit. Bij Financiën zijn er in het afgelopen jaar 181 vermoedelijke integriteitsincidenten behandeld. Daarnaast weet 91% van de medewerkers waar zij met integriteitskwesaties terecht kunnen. De cijfers laten zien dat het loont om voortdurend aandacht te besteden aan integriteit zodat we alert blijven en de bereidheid om te melden of advies te vragen groeit. Dat is van wezenlijk belang, want integriteit is de basis voor een veilige en gezonde werkomgeving.

Juist om die veiligheid intern te borgen, investeren we continu in ons vakmanschap. Dat betekent dat we de tijd en ruimte nemen voor reflectie en streven naar een open gesprekscultuur. Daarnaast nemen we ook concrete stappen om onze organisatie ernaar in te richten. Er is een pilot begonnen met een raadspersoon en we zijn aangesloten bij de Rijksbrede Klachtencommissie voor Ongewenste Omgangsvormen, de KCOO. En bij de Belastingdienst is een centraal Bureau Veiligheid & Integriteit opgericht.

Maar instrumenten en loketten alleen zijn niet genoeg; integriteit moet gaan leven in de haarvaten van onze organisatie. Het begint fundamenteel bij bewustwording. Een proces dat start als er nog helemaal geen sprake is van een concreet probleem. Maar waar het gesprek over integer handelen net zo vanzelfsprekend is als dat over de kwaliteit van de koffie, vakantieplannen of een reorganisatie. Zo'n cultuur zorgt voor een gevoel van bescherming en maakt medewerkers en de organisatie weerbaarder.

Bij Financiën wordt stap voor stap aan zo'n cultuur gewerkt. Dat begint bij de Douane al voor de onboarding, waarin veel aandacht is voor integriteit, veiligheid en weerbaarheid. Er wordt stilgestaan bij kwetsbaarheid, bijvoorbeeld door het hebben van schulden, maar ook gedrag op sociale media. Het is voor mij een inspirerend voorbeeld hoe we in deze tijd integriteit op het netvlies houden. Niet door met een vingertje te wijzen, maar preventief. Als een vanzelfsprekend onderdeel van het werk. Deze aanpak verdient navolging in onze hele organisatie. Of je nu bij de Belastingdienst, de Douane, Dienst Toeslagen of op het departement werkt: we bouwen samen aan één ministerie van Financiën waar een veilige, inclusieve en gezonde werkomgeving de norm is. En dat draagt bij aan een financieel gezond Nederland.

Bas van den Dungen, secretaris-generaal bij Financiën

2. Jaar in vogelvlucht

Integriteit blijft in 2025 één van onze kernwaarden en vormt de basis van ons dagelijks handelen. Dit jaar lag de nadruk op het bevorderen van een open en verantwoordelijke organisatiecultuur, waarin medewerkers uitdagingen op het gebied van integriteit kunnen bespreken en melden. Leidinggevendenden kregen ondersteuning om een veilig werkklimaat te creëren en we monitoren voortdurend fraude- en integriteitsrisico's, zodat we waar nodig gerichte maatregelen treffen. Daarnaast beschermen we onze medewerkers en organisatie actief tegen ondermijning, investeren we in vakmanschap en ethische reflectie, en benutten we signalen en incidenten om van te leren en te verbeteren.

Preventief beleid en maatregelen rondom integriteit en veiligheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Externe invloeden, waaronder ongewenste beïnvloeding, ondersteunen het belang van robuuste beschermingsmaatregelen. Het raakt niet alleen de persoonlijke integriteit en levenssfeer van medewerkers, maar evenzogoed de integriteit van de organisatie als geheel. Binnen Financiën ondersteunen we medewerkers bij het delen en melden van zorgen. Vertrouwenspersonen en meldpunten zijn laagdrempelig toegankelijk, zowel intern als extern. In 2025 hebben we het meldsysteem verder verbeterd, werkprocessen geactualiseerd en beschreven, en bewust ruimte gemaakt voor leren en reflecteren aan de hand van casussen en integriteitsonderzoek. Dit zorgt voor een zorgvuldige en betrouwbare behandeling van meldingen.

Uit het medewerkersonderzoek blijkt dat 91% van de medewerkers weet waar zij terecht kunnen met een integriteitskwestie. De cijfers over 2025 laten het volgende beeld zien: er zijn 181 primaire integriteitsincidenten geregistreerd, waarbij 168 medewerkers betrokken waren. In 25 gevallen was sprake van meerdere vermoedelijke integriteitsschendingen door één persoon. De vertrouwenspersonen van Financiën kregen in totaal 1.191 hulpvragen, een vergelijkbaar aantal als vorig jaar. Financiën is aangesloten bij de rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, terwijl de eigen klachtencommissie haar taken heeft afgerond. De nieuwe externe commissie heeft 9 klachten in behandeling genomen. De Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën ontving in totaal 30 meldingen.

We blijven investeren in de kwaliteit van ons integriteitsbeleid. Komende jaar zetten we in op het verder optimaliseren van het meld- en advieslandschap, zodat melders en betrokkenen snel en passend worden geholpen. We versterken de samenhang tussen het beleid op integriteit en veiligheid binnen het ministerie, waardoor ons

werkgeverschap wordt verstevigd en medewerkers zich beschermd weten. Daarnaast vergroten we het handelingsperspectief van leidinggevendenden, zodat zij verantwoordelijkheid nemen voor een veilige werkomgeving en medewerkers zich gesteund voelen. Ook bouwen we aan een veilige organisatie- en dialogocultuur, die een vanzelfsprekend onderdeel is van ons vakmanschap.



3. Weergave integriteitsbeleid

3.1. Missie, visie en strategie

3.1.1. Missie

Het ministerie van Financiën¹ beheert het belastinggeld van burgers en bedrijven zodat het zorgvuldig en in het belang van de samenleving besteed wordt. Als ambtenaren van het ministerie van Financiën hebben wij vergaande bevoegdheden. De manier waarop wij ons werk doen, is bepalend voor het vertrouwen dat burgers en bedrijven hebben in ons ministerie en in de overheid als geheel. Het is dan ook belangrijk dat wij eerlijk en betrouwbaar zijn in ons functioneren, dilemma's durven bespreken en leren van fouten.

3.1.2. Visie

Samen bouwen wij aan een cultuur waarbij we ons bewust zijn van onze interpersoonlijke en maatschappelijke impact. Wij zijn open, eerlijk en aanspreekbaar. Wij werken aan een veilige en inclusieve werkomgeving waar integer handelen centraal staat en waarin iedereen zich vrij voelt om zichzelf te zijn en zich te uiten.

3.1.3. Strategie

Ons integriteitsbeleid kent een integrale aanpak gericht op het bevorderen van integer gedrag, en het voorkomen, ontdekken en bestrijden van niet-integer gedrag. Wij:

- geven medewerkers middels de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) een kader mee voor goed ambtelijk handelen;
- vragen nieuwe medewerkers de ambtseed of belofte af te leggen waarin zij zweren of beloven te handelen als een integer ambtenaar;
- passen werkprocessen en systemen aan om integriteitskwesaties te voorkomen;
- maken medewerkers ervan bewust dat integriteitsvragen horen bij het dagelijks werk en rusten ze voldoende toe om ze te herkennen en hier verantwoorde beslissingen in te nemen;
- bieden medewerkers ruimte om zich veilig uit te spreken rond integriteitskwesaties;
- maken medewerkers bewust van verschillende soorten integriteitsschendingen;
- zorgen voor mogelijkheden om (vermoedelijke) integriteitsschendingen intern of extern te melden;

¹ Het ministerie van Financiën bestaat uit het SG-cluster, de beleidsdirectoraten-generaal Rijksbegroting, Generale Thesaurie en Fiscale Zaken, en de uitvoerende directoraten Belastingdienst, Douane en Dienst Toeslagen.

- zorgen voor heldere procedures en zorgvuldig onderzoek naar meldingen over (vermoedelijke) integriteitsschendingen;
- treffen proportionele maatregelen als er integriteitsschendingen vastgesteld worden, waarbij verzwarende en verlichtende omstandigheden worden meegewogen;
- leren van integriteitsschendingen, individueel en als organisatie.

3.2. Structuur en overleggen

Als medewerkers van Financiën een vermoeden van een integriteitsschending hebben of ongewenst gedrag ervaren, kunnen zij terecht bij hun leidinggevende, de naasthogere leidinggevende, een vertrouwenspersoon of rechtstreeks bij één van de meldpunten. Zij begeleiden medewerkers, waar nodig, naar een van de hieronder beschreven meld- en adviespunten binnen het ministerie van Financiën, of naar rijksbrede meld- en adviespunten waar Financiën gebruik van maakt.

3.2.1. Meld- en advieslandschap van het ministerie van Financiën

Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen vormen een onafhankelijk - vaak eerste - aanspreekpunt voor medewerkers die geconfronteerd worden met een integriteitskwestie. Zij ondersteunen medewerkers bijvoorbeeld als zij ongewenst gedrag ervaren bij het de-escaleren en beëindigen ervan, of bij het verhelderen van vragen en dilemma's. Waar nodig begeleiden zij medewerkers verder naar het juiste loket.

Integriteitsonderzoeken Financiën (IF)

Het team Integriteitsonderzoeken Financiën is de centrale plek binnen Financiën waar (vermoedens van) integriteitsschendingen worden beoordeeld en onderzocht. Het IF onderzoekt in opdracht van bevoegd gezag mogelijke misstanden en integriteitsschendingen, zoals fraude of misbruik van positie. Dit onderzoek wordt verricht aan de hand van de cao-Rijk en de baseline persoonsgericht onderzoek (BIPO). Het IF is onafhankelijk geplaatst binnen de concerndirectie Veiligheid, Toezicht en Integriteitsonderzoeken (CDVTI), gesitueerd in het SG-cluster.

Raadspersoon

In het cao-akkoord Rijk 2022-2024 is afgesproken dat ieder departement moet experimenteren met een onafhankelijke voorziening met doorzettingskracht. Het ministerie van Financiën is daarom in het najaar van 2025 gestart met een éénjarige pilot raadspersoon. De raadspersoon is een onafhankelijk en onpartijdig aanspreekpunt voor medewerkers die vastlopen in een werkgerelateerde kwestie, zoals een vastgelopen samenwerking, een (dreigend) arbeidsconflict, of situaties waarin bevoegdheden verspreid liggen. De raadspersoon helpt knelpunten bespreekbaar te maken en beweging te creëren

waar zaken zijn vastgelopen. Hij behandelt zaken vertrouwelijk en onpartijdig en kan adviseren, verwijzen en bemiddelen. Het doel is dat medewerkers handelingsperspectief krijgen en dat zij zich gezien, gehoord en geholpen voelen. De ervaringen uit de pilot worden tussentijds geëvalueerd en gebruikt om te bepalen hoe een structurele voorziening eruit zou kunnen zien.

Centraal Meldpunt Agressie (CMA)

Het Centraal Meldpunt Agressie, dat onderdeel is van het bureau Veiligheid en Integriteit (BV&I) van de Belastingdienst, biedt ondersteuning aan alle medewerkers van Financiën die te maken krijgen met een vorm van verbale of fysieke agressie vanuit de buitenwereld. Ook geeft het meldpunt deskundig advies in het treffen van maatregelen tegen een agressor.

Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën (CiF)

De commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën informeert en adviseert bij meldingen op het gebied van sociale veiligheid en integriteit. De commissie is onafhankelijk en door de SG ingesteld als extern gepositioneerd meld- en adviespunt voor (oud-)medewerkers. Het biedt een aanvullende mogelijkheid voor (oud-)medewerkers die hun zorgen niet intern willen of kunnen bespreken.

3.2.2. Rijksbreed meld- en advieslandschap

Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen Rijk (KCOO)

De klachtencommissie beoordeelt en onderzoekt klachten over ongewenste omgangsvormen zoals (seksuele) intimidatie, pesten, agressie/geweld en racisme en discriminatie. Na afloop van een onderzoek adviseren zij de hoogst leidinggevende van de beklaagde. De KCOO vervangt de departementale klachtencommissie (KOO) per 1 juli 2025² en zal twee jaar na inwerkingtreding worden geëvalueerd.

Huis voor Klokkenluiders

Als medewerkers een mogelijke misstand niet intern willen melden, of vinden dat de interne melding niet juist is opgepakt, kunnen zij dit melden bij het Huis voor Klokkenluiders. Het Huis voor Klokkenluiders adviseert werknemers die een misstand melden of dit willen doen, onderzoekt misstanden, en onderzoekt de behandeling van klokkenluiders.

² De KCOO neemt klachten in behandeling die na de datum van inwerkingtreding worden ontvangen. Klachten die op de dag van inwerkingtreding bij de departementale klachtencommissie in behandeling zijn dan wel zijn geweest worden niet door de KCOO in behandeling genomen.

3.2.3. Rijksbrede en departementale samenwerkingen

- rijksbrede resultaten op het gebied van integriteit worden vastgesteld in de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR), onder voorzitterschap van de DG Overheidsorganisatie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De resultaten worden als standaard beschouwd om bij het ministerie te implementeren, zodat de gehele organisatie voldoet aan de rijksbrede richtlijnen. De kennis en informatie die de ICBR nodig heeft voor de besluitvorming krijgt zij via vakinhoudelijke overlegstructuren/interdepartementale commissies. Een van deze commissies is de Interdepartementale Commissie Organisatie- en Personeelsbeleid (ICOP), verantwoordelijk voor het gezamenlijk formuleren en uitwerken van een toekomstgericht organisatie- en personeelsbeleid. De initiatieven worden verder ontwikkeld in de onderraden van de ICOP. Dit zijn het interdepartementaal platform Gezond Werken (IPGW), het interdepartementaal platform Rechtspositie en Arbeidsvoorwaarden (IPRA), het Interdepartementaal Netwerk Banenafspraken (INBA) en het Interdepartementaal Platform voor Integriteitsmanagement (IPIM). Het IPIM heeft - namens Financiën - zowel een vertegenwoordiger van de concerndirectie Mens & Organisatie van het beleidsdepartement, als van het bureau Veiligheid en Integriteit van de Belastingdienst;
- centrale en decentrale afstemming vindt plaats tussen o.a. integriteitsfunctionarissen, team IF, adviseurs HR en deskundigen op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DG&I), personele veiligheid, als ook aangrenzende thema's zoals arbeid & gezondheid;
- decentrale afstemming vindt plaats met CDVTI en de directie Bestuursondersteuning en Advies (BOA) op het gebied van maatschappelijke weerbaarheid;
- experts en lijnverantwoordelijken voeren periodiek overleg met (leden van de) centrale en decentrale medezeggenschap;
- experts van het beleidsdepartement, Belastingdienst, Douane en Dienst Toeslagen voeren periodiek overleg in het Centrale Overleg Integriteit en Sociale Veiligheid;
- integriteitscoördinatoren en/of (regionale) adviseurs integriteit gaan periodiek in gesprek met het MT van hun directie over ontwikkelingen, trends, signalen en activiteiten op het terrein van integriteit binnen de directie, respectievelijk de DG.

3.3. Activiteiten en actualiteiten 2025

In 2025 werkten we gezamenlijk aan de volgende ambities:

- het creëren van een klimaat waarin medewerkers zich veilig voelen om (mogelijke) integriteitsteksties te bespreken met elkaar, met de leidinggevende of één van de vertrouwenspersonen, en zo nodig te melden bij één van de meldpunten;

- het verder toerusten van managers om hun voorbeeldfunctie in te vullen en een open en veilig werkklimaat te waarborgen;
- het verankeren van een dialoogcultuur waarbinnen ethische reflectie vaste praktijk is;
- 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;
- het geven van een stringente invulling aan het thema (personele) veiligheid en weerbaarheid tegen ondermijning van onze medewerkers en de organisatie.

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

3.3.1. Beleidsdepartement

Het beleidsdepartement heeft in 2025 sterk ingezet op bewustwording. Er zijn verschillende workshops, themasessies en activiteiten georganiseerd, waaronder:

- een maandelijkse introductie voor nieuwe medewerkers waarbij de eed of belofte wordt afgelegd;
- diverse workshops over integriteit en sociale veiligheid aan uiteenlopende doelgroepen zoals financial trainees, leidinggevenden en teams;
- maandelijkse nieuwsberichten over integriteitsvraagstukken, maatschappelijke debatten en beleidsontwikkelingen in het Rijksportaal;
- de conferentie Weerbaar, Veilig & Integer;
- de Maand van de Integriteit;
- diverse morele beraden, dialoog- en ethiekssessies;
- themasessies over vertrouwenspersonen aan de concerndirectie Fiscale Zaken, anonieme integriteitsschendingen aan de ondernemingsraad van het kerndepartement (OR KD) en over het proces van vernietigen, verkoop, teruggave van goederen en vaartuigen aan Domein Roerende Zaken.

Daarnaast is er op het gebied van governance gewerkt aan:

- een concernbrede procesbeschrijving voor onderzoek naar vermoedelijke misstanden;
- een evaluatie en risicoanalyse van de processen gericht op het reduceren van fraude- en corruptierisico's;
- actualisering van het hoofdstuk 'integriteitssignaal' in het handboek voor leidinggevenden;
- actualisering van de landingspagina op het Rijksportaal door toevoeging van drie onderwerpen: luistersessies over het maatschappelijk debat, zingeving in jouw werk en weerbaarheid tegen ondermijning;
- de start van de pilot raadspersoon;
- de aanwijzing van een preferente vertrouwenspersoon voor politiek assistenten.

Deze activiteiten hebben gezamenlijk bijgedragen aan reflectie op actuele dilemma's, het stimuleren van een open gesprekscultuur, borging van de nodige processen en evaluatie van voorkomende integriteitsrisico's.

3.3.2. DG Belastingdienst

In 2025 is een belangrijke stap gezet in het versterken van integriteit en weerbaarheid binnen de Belastingdienst met de oprichting van het Bureau Veiligheid & Integriteit (BV&I). Het BV&I is per 1 juni 2025 operationeel en heeft als doel het waarborgen van een veilige, integere en weerbare Belastingdienst. Het bureau voert binnen de Belastingdienst de centrale regie op integriteit en integrale beveiliging door beleid te ontwikkelen, kennis en advies te bieden, toezicht te houden op naleving en samen met de directies risico's en incidenten effectief te beheersen. Hiermee is een structurele voorziening ingericht die kennis en expertise bundelt en zorgt voor samenhang en regie binnen het organisatieonderdeel.

Verder is in 2025 voortgebouwd op bestaande initiatieven, met nadruk op bewustwording, het bevorderen van een veilig werkklimaat, het verhogen van de meldingsbereidheid en het vergroten van het zicht op integriteitsrisico's. Zo is de Belastingdienst begonnen met het inventariseren van de kwetsbare functies en zijn er structurele trainingen zoals Bescherming bij benadering, de leergang Integer Handelen en de Online Security Awareness Game aangeboden en geïntegreerd in het opleidingsaanbod. Tot slot zijn er workshops en presentaties georganiseerd die hebben bijgedragen aan preventie en het bespreekbaar maken van integriteit binnen het organisatieonderdeel.

3.3.3. DG Douane

De Douane heeft de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in integriteit. Er zijn instrumenten ontwikkeld en geïmplementeerd op het gebied van bescherming, weerbaarheid en cultuur en organisatie. Naast de implementatie hiervan is er continu aandacht voor het verder ontwikkelen van instrumenten gericht op sociale veiligheid, werkprocessen en casuïstiek. Ook zijn stappen gezet ten aanzien van het verbeteren van het risicomanagement. Hierdoor zijn medewerkers beter toegerust om integer en veilig te kunnen werken.

Ook is er een concept voor een aanvullende gedragscode voor de Douane opgesteld: "Douanecode Integriteit: samen werken aan een integere en weerbare Douane". De Douane vindt het belangrijk haar medewerkers te equiperen om integer te handelen, in lijn met het rijksbeleid en daarnaast ook in lijn met de kernwaarden van de Douane. Eén van de manieren om dat te doen is met de aanvullende gedragscode. Als uitvoeringsorganisatie binnen de Rijksoverheid, houdt de Douane zich al aan de GIR. Echter, de Douane kent eigen uitdagingen in het werk. Daarom wil de Douane een aanvullende gedragscode implementeren.

De aanvulling betreft dan ook een vertaalslag die specifiek van toepassing is op de organisatie en aansluit bij de uitdagingen van de douanewerkzaamheden. Ook beschrijft het hoe de Douane integer met elkaar, het werk en de daarbij horende integriteitsdilemma's omgaat.

Op het terrein van opbouw van kennis en expertise is een digitaal kennisnetwerk en database opgezet waardoor alle medewerkers toegang hebben tot relevante informatie over veiligheid en integriteit. Daarnaast zijn diverse instrumenten toegepast om een open en veilige gesprekscultuur te bevorderen. Bijvoorbeeld door het toepassen van een speciaal ontwikkelde toolbox waarin diverse gespreksvormen kunnen worden gebruikt en het instellen van een dialoogpool met speciaal opgeleide gespreksleiders. In het kader van autorisatiebeheer zijn de autorisaties die niet nodig zijn voor het uitvoeren van je werk ingetrokken en is een aanvang gemaakt met het opzetten van een proeftuin waarmee een nieuwe werkwijze wordt getest om atypisch gedrag te signaleren in datastromen.

Bij de Douane lag de focus in 2025 op het verder ontwikkelen van instrumenten gericht op sociale veiligheid, werkprocessen en casuïstiek. Ook zijn stappen gezet ten aanzien van het verbeteren van het risicomanagement. Hierdoor zijn medewerkers beter toegerust om integer en veilig te kunnen werken.

3.3.4. DG Toeslagen

Dienst Toeslagen organiseert diverse activiteiten gericht op het creëren van bewustzijn over integriteit en sociale veiligheid, en het voorkomen van integriteitsschendingen. In 2025 gebeurde dit op de onderstaande wijzen:

- workshop Integriteitsbewustzijn;
- workshop Durf het maar te zeggen (sociale veiligheid);
- praatkaarten Psychologische veiligheid;
- leergang Integer Handelen voor nieuwe medewerkers (binnen Onboarding incl. beëdiging);
- inhaalsessie 'Sociale veiligheid en integriteit' voor nieuwe leidinggevenden;
- werkbezoeken CiF aan Dienst Toeslagen;
- presentaties door leden van het EHBA-netwerk (Eerste Hulp bij Aggressie);
- brochure Een integere Dienst Toeslagen;
- dialoogsessies binnen directies.

Om in te spelen op integriteitsvraagstukken of (mogelijke) -schendingen is er binnen Dienst Toeslagen ook een uitgebreid meld- en advieslandschap ingeregeld. Hieronder vallen diverse meldpunten zoals IF, vertrouwenspersonen en het EHBA-netwerk voor opvang na een incident met agressie en/of geweld door externen.

3.4. Integriteitscoördinatoren

3.4.1. Algemeen

Ons ministerie kent verschillende integriteitsfunctionarissen. Een deel hiervan ziet op advisering en ontwikkeling van beleid, casuïstiek of (integriteits)onderzoek, en een deel op de coördinatie van het integriteitsbeleid.

Integriteitscoördinatoren adviseren en ondersteunen onder meer de leiding van het ministerie bij de invulling van het integriteitsbeleid. Omdat de inhoud en omvang van deze functie per organisatieonderdeel verschilt, lichten we - specifiek voor deze functie - hieronder de situatie per onderdeel toe.

3.4.2. Invulling van de functie integriteitscoördinator

Beleidsdepartement

Het beleidsdepartement heeft twee integriteitscoördinatoren, een integriteitscoördinator specifiek voor het beleidsdepartement (fungeert als aanspreekpunt voor het integriteitsbeleid binnen het departement) en een voor het gehele concern (fungeert als aanspreekpunt voor het integriteitsbeleid binnen het gehele ministerie). De integriteitscoördinatoren zijn werkzaam in het SG-cluster, in het team Integriteit. De integriteitscoördinatoren adviseren het management en collega's over het integriteitsbeleid, vertalen rijksbrede kaders naar departementaal beleid en bereiden besluitvorming voor. Zij coördineren de implementatie en uitvoering van het beleid, ontwikkelen evaluaties en risicoanalyses en rapporteren hierover. Ook begeleiden zij bewustwordingsactiviteiten, opleidingen en interventies rond integriteit, sociale veiligheid en ethische dilemma's. Tot slot nemen de integriteitscoördinatoren deel aan interne en interdepartementale overlegstructuren en kennisnetwerken.

DG Belastingdienst

De Belastingdienst heeft een centrale integriteitscoördinator. De centrale integriteitscoördinator is werkzaam bij het BV&I dat per 1 juni 2025 is opgericht. Naast de centrale integriteitscoördinator werkt de Belastingdienst per directie met een eigen integriteitscoördinator³. In totaal zijn er, naast de centrale coördinator, 13 decentrale integriteitscoördinatoren die elk 6 tot 8 uur per week beschikbaar zijn. Integriteitscoördinatoren ondersteunen het management bij de preventie en bewustwording rond integriteit, agenderen en coördineren het integriteitsbeleid, en adviseren het management hierover. Ze ondersteunen daarnaast bij het opstellen van directiejaarplannen, rapporteren en signaleren van risico's. Voor individuele cases verwijzen zij door naar de vertrouwenspersoon.

³ De grote directies werken met een eigen integriteitscoördinator, de kleinere directies delen een integriteitscoördinator.

DG Douane

De coördinatie van integriteit is binnen de Douane belegd bij Bureau Veiligheid en Integriteit. In dit bureau werken adviseurs vanuit verschillende disciplines aan de coördinatie van integriteit casuïstiek, beleidsontwikkeling, monitoring en kennis.

DG Toeslagen

Dienst Toeslagen heeft één integriteitscoördinator. De integriteitscoördinator werkt voor directie Toeslagen, waar hij het aanspreekpunt voor leidinggevendenden is bij integriteitsvragen. Het betreft een rol die voor een deel van de werktijd wordt ingevuld.

4. Melden van integriteitsschendingen en misstanden

4.1. Geregistreerde meldingen

In 2025 werden 10 soorten integriteitsincidenten onderscheiden. Dit zijn:

- financiële incidenten (in de zakelijke sfeer);
- misbruik van positie en belangenverstrengeling;
- lekken, misbruiken/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie;
- ongepaste communicatie;
- misbruik van bevoegdheden;
- misbruik van geweldsbevoegdheid;
- ongewenste omgangsvormen;
- misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels;
- ongepaste gedragingen in privésfeer;
- misstanden volgens klokkenluidersregeling.

Er werden 181 vermoedelijke primaire integriteitsincidenten geregistreerd met daarbij 168 betrokkenen. Bij 25 betrokkenen was ook sprake secundaire vermoedelijke integriteitsschendingen (inclusief misstanden)⁴.

4.2. Onderzoek en afdoening van meldingen

4.2.1. Onderzoek

Een melding wordt in de regel in onderzoek genomen als er een redelijk vermoeden bestaat van een integriteitsschending. Dit wordt beoordeeld aan de hand van een aantal criteria⁵:

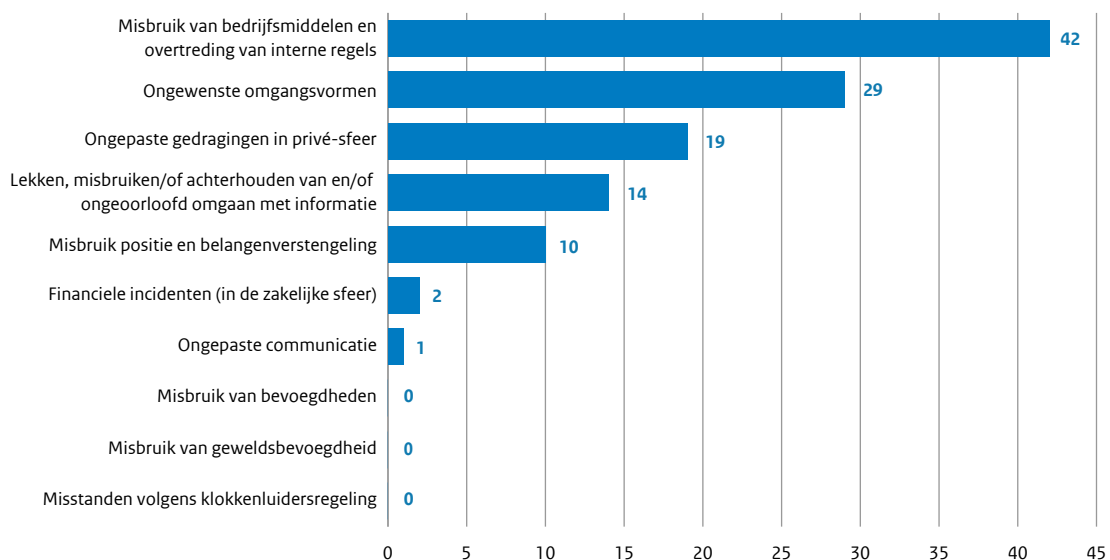
- aard van het gemelde feit;
- ontvankelijkheid;
- ernst van de zaak;
- valideerbaarheid;
- positie of persoon van de melder;
- positie of persoon van de betrokkene;
- geloofwaardigheid/waarschijnlijkheid.

4 Het komt voor dat bij onderzoek naar een (mogelijke) integriteitsschending ook een tweede integriteitsschending van andere aard wordt gevonden. Deze wordt als secundaire integriteitsschending geregistreerd.

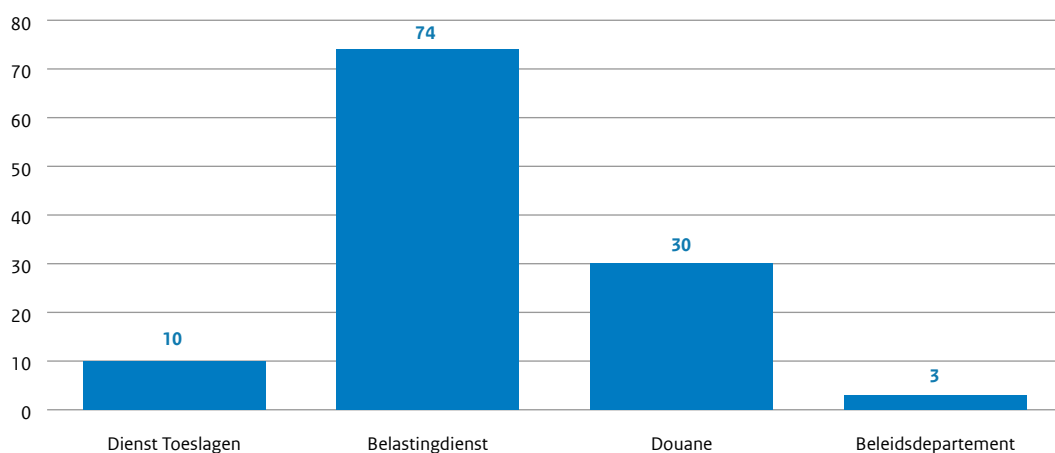
5 De criteria zijn afkomstig uit de BIPO.

Het bevoegd gezag beslist of een melding wordt opgevolgd door onderzoek. In 2025 is er naar 168 betrokkenen integriteitsonderzoek verricht. Voor 153 betrokkenen betrof dit enkel een vooronderzoek en voor 15 betrokkenen een volledig feitenonderzoek. Er zijn 117 integriteitsincidenten geheel of gedeeltelijk aangetoond, met eveneens 117 betrokkenen. Het grootste aantal aangetoonde integriteitsincidenten had betrekking op vermoedens van misbruik van bedrijfsmiddelen en overtreding van interne regels, gevolgd door ongewenste omgangsvormen en ongepaste gedragingen in de privésfeer.

Aantal aangetoonde incidenten in 2025 naar soort schending



Aantal aangetoonde incidenten in 2025 per Dienst



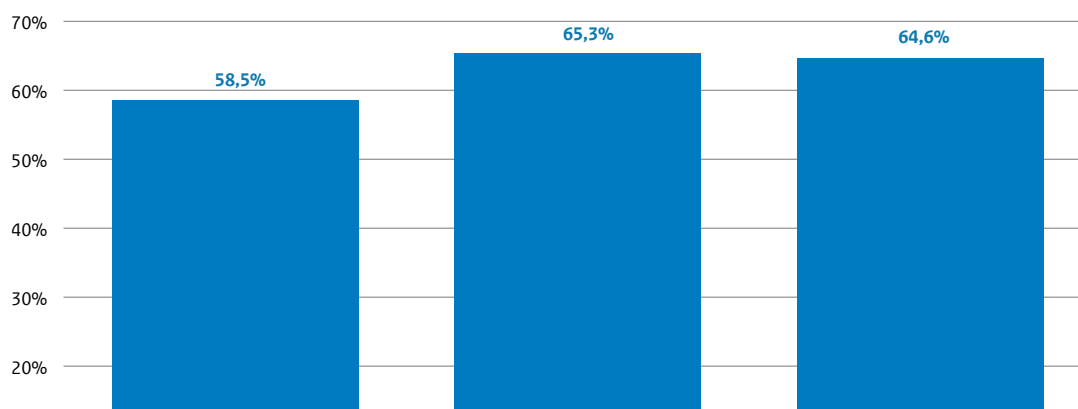
4.2.2. Afdoening

Het bevoegd gezag beslist over de wijze van afdoening. In 2025 is 193 keer een beslissing tot afdoening genomen. Dit betreft het aantal betrokkenen met vermoedelijke primaire en secundaire schendingen (inclusief misstanden). Hierbij zijn 39 betrokkenen disciplinair gesanctioneerd, 79 betrokkenen niet-disciplinair gesanctioneerd, en 75 betrokkenen niet gesanctioneerd.

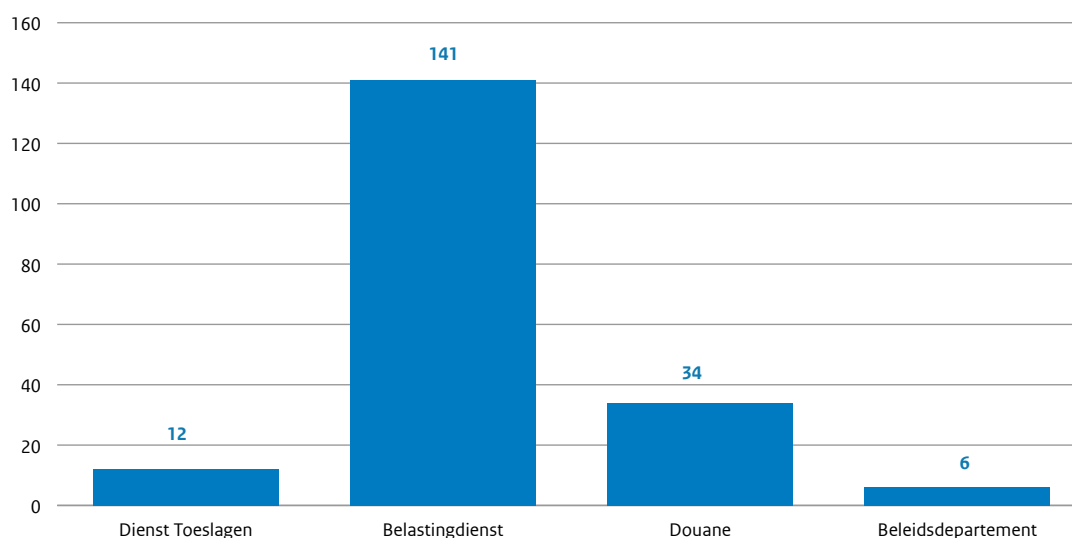
Aantal disciplinaire afdoeningen uitgesplitst naar soort afdoening



Aantal niet-disciplinaire afdoeningen uitgesplitst naar soort afdoening



Aantal afdoeningen in 2025 per dienst



5. Vertrouwenspersonen

Jaarlijks rapporteren de vertrouwenspersonen over hun werkzaamheden in het jaarverslag vertrouwenspersonen. De jaarrapportage Integriteit geeft de belangrijkste bevindingen weer uit het jaarverslag vertrouwenspersonen. Het jaarverslag vertrouwenspersonen is als bijlage toegevoegd.

5.1. Algemeen

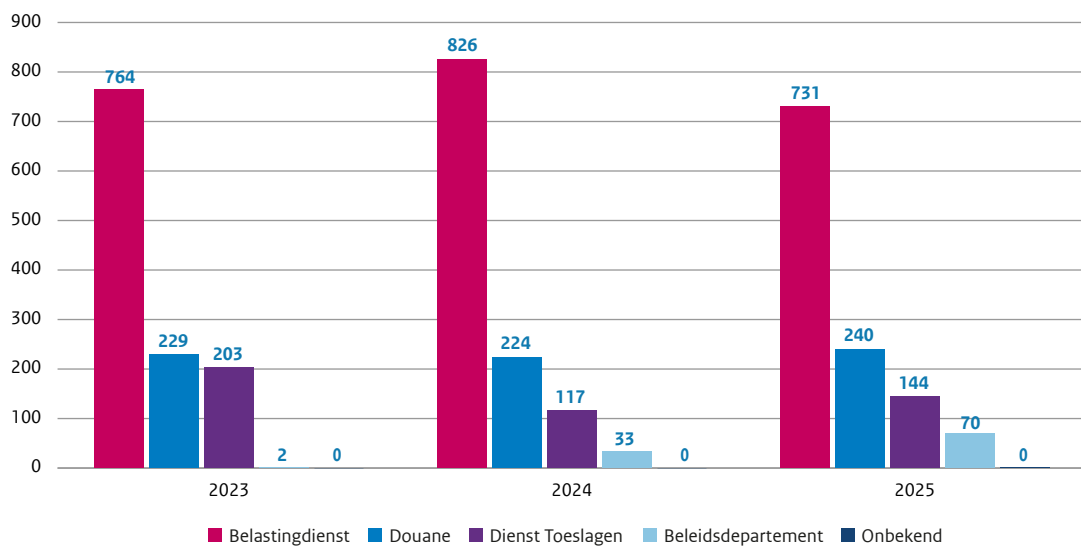
Het ministerie van Financiën heeft 80 vertrouwenspersonen met wie medewerkers vertrouwelijk van gedachten kunnen wisselen wanneer zij zijn geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen of vermoedens van integriteitsschendingen. Zij zijn er om een luisterend oor te bieden, informatie en advies te geven 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 hulpvragen geanonimiseerd.

5.2. Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid

In 2025 hebben de vertrouwenspersonen hun werkzaamheden uitgevoerd volgens het Kader Uniforme Basiseisen Rijksoverheid. Het Kader is opgesteld door het ministerie van BZK en bevat de uitgangspunten waarbinnen de vertrouwenspersonen binnen de rijksoverheid hun rol uitoefenen. Het Kader draagt daarmee bij aan de betere positionering en verdere professionalisering van de vertrouwenspersonen. De meeste vertrouwenspersonen binnen Financiën zijn gecertificeerd.

5.3. Schets van gesignaleerde trends

In 2025 hebben de vertrouwenspersonen van Financiën in totaal 1.191 hulpvragen ontvangen. Dat is vrijwel evenveel als in 2024. In het bijgevoegde jaarverslag van de vertrouwenspersonen wordt duiding gegeven aan het totaalbeeld van de hulpvragen binnen het ministerie van Financiën hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de Belastingdienst, Dienst Toeslagen, Douane of Beleidsdepartement. Onderstaande grafiek geeft de verdeling aan van het aantal hulpvragen over de verschillende diensten.



5.4. Aard van de hulpvragen bij vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen registreren hun hulpvragen op acht hoofdcategorieën:

- financiële schendingen;
- misbruik positie en belangenverstrengeling;
- lekken en misbruik van informatie;
- misbruik (gewelds)bevoegdheden;
- ongewenste omgangsvormen;
- misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels;
- misdragingen in privésfeer;
- problematiek personeel en organisatie.

Evenals voorgaande jaren hadden in 2025 de meeste hulpvragen betrekking op ongewenste omgangsvormen (656 = 55%) en problematiek in de personele en organisatiesfeer (425 = 36%). Binnen de categorie ongewenste omgangsvormen valt op dat in 147 situaties sprake was van intimidatie.

5.5. Beklaagden

In 2025 had 57% van de hulpvragen betrekking op een leidinggevende. In 2024 was dat eveneens 57%.

Veruit de meeste meldingen over leidinggevendenden gingen over ongewenste omgangsvormen gevolgd door problematiek personeel en organisatie.

Als ongewenste omgangsvormen ervaren hulpvragers vaak intimidatie en pesten, treiteren, roddelen en buitensluiten. Bij problematiek personeel en organisatie gaat het vaak om een arbeidsconflict.

5.6. Afdoening

In 2025 is 49% van de hulpvragen afgehandeld met een klankbordgesprek. Tweehonderdveertien hulpvragen zijn afgehandeld met een (drie-)gesprek met betrokkenen/leidinggevende/manager. Zesenzestig keer is de hulpvrager doorverwezen naar bijvoorbeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk, een coach, mediation of juridische hulp en zeven keer naar de klachtencommissie, de Commissie sociale veiligheid en Integriteit Financiën (CiF) of het team Integriteitsonderzoeken Financiën (IF). Bij 45 hulpvragen is naar een directeur geëscaleerd en 6 keer is een anoniem signaal afgegeven bij een bevoegd gezag.

5.7. Situatie van de verzoeker na interventie

Bij 456 (39%) hulpvragen is de situatie genormaliseerd en is het geschil - voor zover daarvan sprake was – opgelost. Driehonderdnegentien hulpvragen lopen door in 2026. Bij de 245 situaties die zijn geregistreerd als 'onbekend' is in veruit de meeste gevallen niet bekend wat de situatie van de hulpvrager na de interventie is. Vaak was er sprake van doorverwijzing of waren een of meer klankbordgesprekken voor de adviesvrager voldoende.

6. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen

6.1. Klachten ingediend bij de departementale klachtencommissie (KOO)

Tot en met 30 juni 2025 behandelde de KOO klachten over ongewenste omgangsvormen van medewerkers bij de Belastingdienst, Douane en Dienst Toeslagen. De commissie onderzocht meldingen over onder meer seksuele intimidatie, intimidatie, discriminatie, pesten, treiteren, of agressie en geweld tussen medewerkers. Als een klacht ontvankelijk werd verklaard, bracht de commissie rapport uit aan de werkgever. Bij gegronde klachten adviseerde zij over eventuele te nemen maatregelen.

De KOO heeft tot en met 30 juni 2025 7 klachten ontvangen, waarvan er 4 ontvankelijk zijn verklaard, 2 niet-ontvankelijk en 1 werd ingetrokken. Van de 4 ontvankelijk verklaarde klachten, betrof het de volgende onderwerpen⁶: pesten & treiteren (3) en intimidatie (4). Hiervan is 1 klacht ongegrond verklaard, en 3 gedeeltelijk gegrond. De KOO heeft de laatst ontvangen klachten afgerond en is niet meer werkzaam. Vanaf 1 juli 2025 wordt de behandeling van klachten over ongewenst gedrag uitgevoerd door de rijksbrede KCOO.

6.2. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen Rijk (KCOO)

De KCOO neemt klachten in behandeling die na de datum van inwerkingtreding door haar zijn ontvangen. Voor de behandeling van deze klachten wordt uit de klachtencommissie een afgevaardigde commissie samengesteld. De afvaardiging bestaat uit een voorzitter en twee leden, en wordt ondersteund door een secretaris van het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP). CAOP is tevens als meldpunt voor de klachten aangewezen.

Volgens het CAOP zijn er sinds 1 juli 2025 9 klachten bij de KCOO ingediend waarbij er 6 in behandeling zijn genomen en er 3 zijn ingetrokken. Uiteindelijk is er in 2025 geen enkele ingediende en inhoudelijk behandelde klacht procedureel volledig afgerond met afdoeningsbrieven aan de klager en beklaagde.

⁶ Een klacht kan betrekking hebben op meerdere onderwerpen.

7. Commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën

7.1. Meldingen per categorie

De commissie sociale veiligheid en integriteit Financiën (CiF) is een externe en onafhankelijke commissie waar meldingen kunnen worden ingediend over integriteit en sociale veiligheid. De commissie introduceerde in 2025 een vernieuwde categorisering voor meldingen, zodat deze beter aansluit bij de meldingen die de CiF ontvangt op het terrein van sociale veiligheid en de actuele praktijk. De indeling kent vijf hoofdcategorieën: sociale veiligheid, integriteit, arbeidsrechtelijk geschil, vermoeden van een misstand, en niet onder te brengen.

In 2025 ontving de commissie in totaal 30 meldingen, met een grote diversiteit en vaak complexe aard. De meldingen zijn als volgt gecategoriseerd: 12 gingen over sociale veiligheid (waarbij in de helft ook sprake was van een arbeidsconflict of opvolging daarvan), 6 betroffen vermeende integriteitsschendingen, 8 waren arbeidsrechtelijke geschillen en 4 lieten zich niet onderbrengen in de gebruikte categorieën. Er werden 3 meldingen anoniem gedaan. Hoewel de opvolging van anonieme meldingen lastig is, wordt er waar mogelijk toch door de CiF op gereageerd.

7.2. Overige activiteiten

Naast het behandelen van meldingen ondernam de commissie onderstaande activiteiten:

- de commissie voerde periodiek overleg met de SG, pSG, de DG's van de uitvoerende directoraten-generaal, professionals die een rol hebben in de infrastructuur voor sociale veiligheid en integriteit, zoals de vertrouwenspersonen en de integriteitscoördinatoren, het SCO, de DOR, decentrale medezeggenschapsorganen en externe partijen. Dit om goed voeling te houden met de ontwikkelingen en behoeften in het ministerie;
- de commissie legde acht werkbezoeken af aan onderdelen van de drie uitvoerende directoraten-generaal;
- de commissie is regelmatig gevraagd te adviseren over (integriteits-) vraagstukken;
- de commissie heeft op verzoek een bijdrage geleverd aan verschillende bijeenkomsten over integriteit en/of sociale veiligheid, bijvoorbeeld bij de conferentie Weerbaar, Veilig en Integer;
- met de andere integriteitscommissies binnen de sector Rijk hield de commissie goed contact;

- de commissie heeft om te reflecteren op het eigen handelen een zelfevaluatie uitgevoerd. Deze toont het belang van verwachtingenmanagement, onafhankelijkheid, samenwerking en zichtbaarheid.



8. Preventieve Integriteitsactiviteiten

8.1. Communicatie-uitingen

Communicatie-uitingen zijn in 2025 opnieuw een belangrijk middel geweest om het kennisniveau van alle medewerkers van het ministerie van Financiën op peil te brengen en te houden op het gebied van integriteit, sociale veiligheid en maatschappelijke weerbaarheid. Zo worden er door alle onderdelen periodiek berichten op het Rijksportaal geplaatst. Daarnaast is er door het beleidsdepartement gewerkt aan het actualiseren van de informatie in het handboek voor leidinggevend en op de landingspagina van het Rijksportaal, heeft Dienst Toeslagen een brochure ontwikkeld genaamd 'Een integere Dienst Toeslagen', en heeft Douane in de maand van het melden de vernieuwde MeldApp Douane geïntroduceerd.

8.2. Voorlichtingsactiviteiten

Zoals reeds omschreven in paragraaf 3.3 van deze jaarrapportage besteedt het ministerie van Financiën veel aandacht aan het organiseren van preventieve integriteitsactiviteiten. Zo vindt er bij de Douane al in de selectieprocedure van nieuwe medewerkers een bewustwordingsgesprek over integriteit plaats.

Eenmaal in dienst wordt er in alle organisatieonderdelen (maandelijks) een introductie voor nieuwe medewerkers georganiseerd waarbij dieper wordt ingegaan op het onderwerp integriteit en waar nieuwe medewerkers de eed of belofte afleggen. Met het afleggen van de eed of belofte verklaren nieuwe medewerkers dat zij het ambt op een eerlijke manier hebben gekregen en beloven zij de Koning en de Grondwet trouw te zijn en Nederland als goed ambtenaar te dienen.

8.3. Dialoogcultuur

Met de inzet van onder meer themasessies, workshops, games, conferenties, morele beraden, praatkaarten, 'toolkits' en dialoog- en ethieksessies wordt op diverse manieren en in alle lagen van de organisatie aandacht gevraagd voor het voeren van gesprekken over integriteit, veiligheid en weerbaarheid. Op deze manier worden eventuele dilemma's uit de taboesfeer gehaald en wordt een open dialoogcultuur geborgd.

9. Integriteitsbeleving

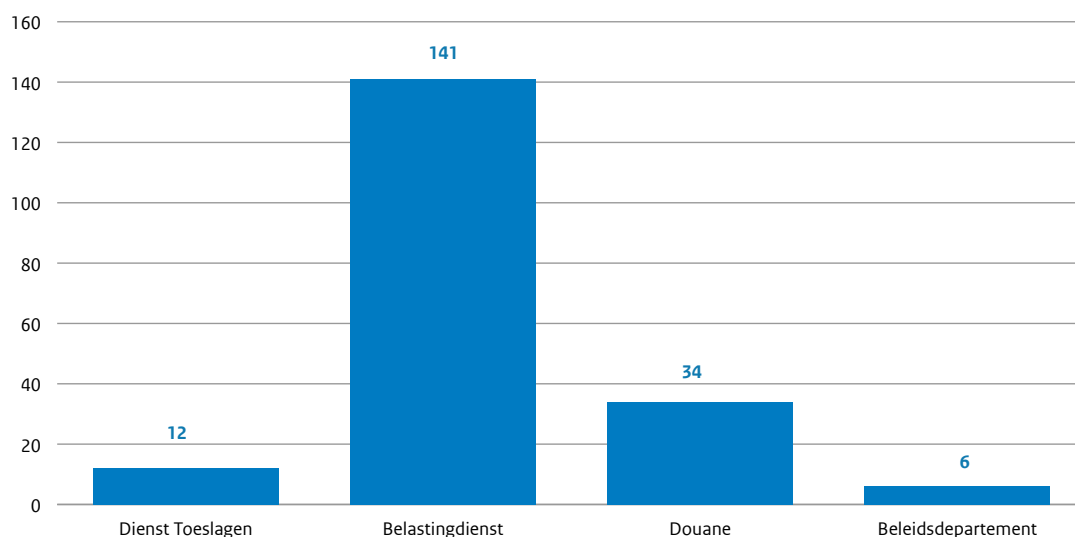
9.1. Algemeen

Het medewerkersonderzoek dat eind 2025 heeft plaatsgevonden, geeft een beeld van de integriteitsbeleving van de medewerkers van het ministerie. De uitkomst van het medewerkersonderzoek wordt op diverse niveaus in de organisatie besproken en er wordt passende opvolging aan gegeven. Daarnaast is er in de verschillende organisatieonderdelen aandacht en ruimte voor het voeren van gesprekken op het gebied van integriteit en staat het samen leren van dilemma's centraal. De gesprekken vormen samen met alle andere mogelijke signalen een belangrijke basis voor het actualiseren van beleid, het meld- en advieslandschap en medewerker bewustwording sessies.

9.2. Uitkomsten medewerkersonderzoek 2025 (MO25)

In 2025 zijn 41.814 medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan het medewerkersonderzoek van Financiën. Dit leverde een respons op van 64,6%: er hebben 26.998 medewerkers deelgenomen. Dit is aanzienlijk hoger dan in 2021 (58,5%), en een fractie lager dan in 2023 (65,3%).

Responspercentage medewerkersonderzoek

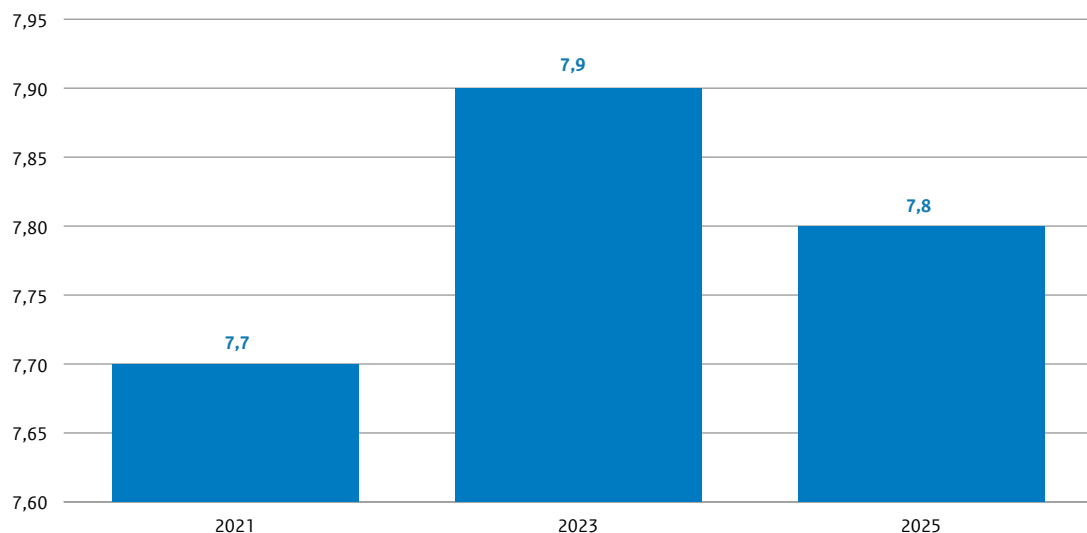


In het medewerkersonderzoek zijn onder meer vragen gesteld over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen. Sociale veiligheid beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen op hun werk. De score geeft inzicht in de mate

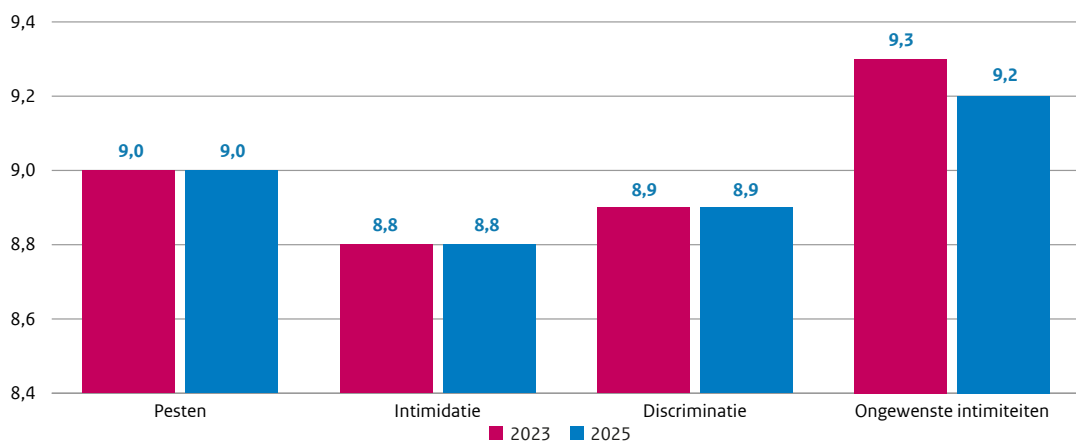
waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf op durft te komen. De score op ongewenste omgangsvormen geeft inzicht in de mate waarin mensen worden gepest, geïntimideerd, gediscrimineerd en/of last hebben van ongewenste intimiteiten. Bij een negatief gestelde vraag worden de scores omgepoold waardoor een hogere score een hogere tevredenheid representeert.

Op het thema sociale veiligheid werd gemiddeld een 7,8 gescoord in 2025. Dit is iets hoger dan de MO2025 benchmark ministeries (7,7), en iets lager dan de score van het medewerkersonderzoek in 2023 (7,9). Op de vragen over ongewenste omgangsvormen scoorden medewerkers in 2025 even hoog als in 2023 op pesten (score 9,0, benchmark 9,0), intimidatie (score 8,8, benchmark 8,8) en discriminatie (score 8,9, benchmark 8,9). De vraag over ongewenste intimiteiten werd in 2025 (9,2) 0,1 punt lager beantwoord dan in 2023 (score 9,3, benchmark 9,3).

Medewerkersscore sociale veiligheid

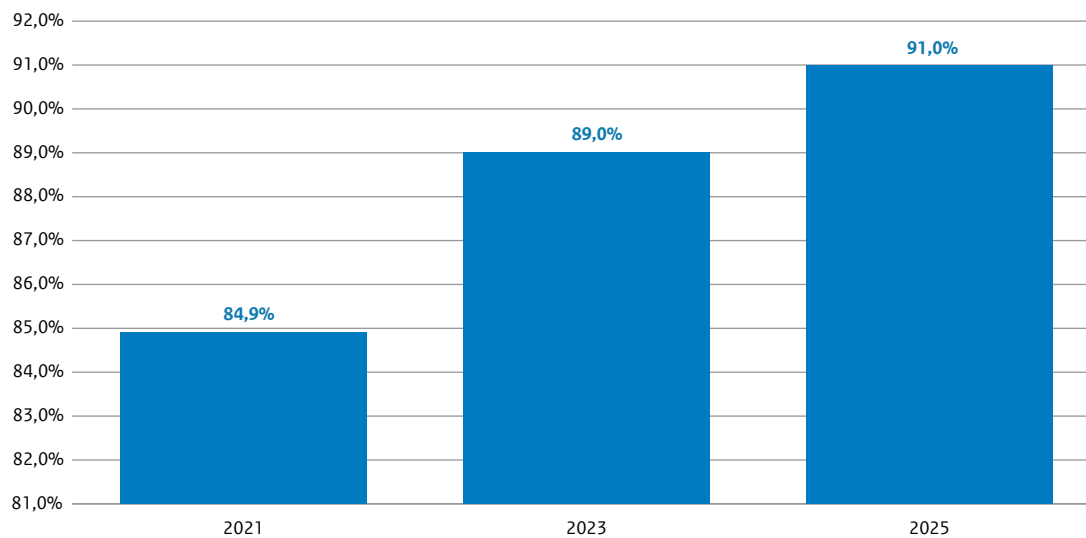


Medewerkersscore ongewenste omgangsvormen



In 2021 gaf 84,9% van de deelnemende medewerkers aan te weten waar zij terecht kunnen met integriteitskwesties. In 2023 nam dit aantal toe naar 89,0% en in 2025 nog verder naar 91,0%.

Percentage medewerkers dat bekend is met het meld- en advieslandschap bij integriteitskwesties



Hoewel de scores op sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen redelijk op benchmark zijn, zijn ze nog niet optimaal. Elke medewerker die onveiligheid ervaart, is er één te veel. Onderzocht wordt of er verschillen zijn tussen doelgroepen, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen. Het onderstreept het belang om voortdurend aandacht te blijven besteden aan sociale veiligheid, ongewenste omgangsvormen en integriteit.

10. Nevenwerkzaamheden

10.1. Algemeen

Medewerkers van het ministerie van Financiën zijn verplicht nevenwerkzaamheden te melden bij hun leidinggevende als deze werkzaamheden de belangen van de dienst kunnen raken. Onder nevenwerkzaamheden worden alle werkzaamheden verstaan die medewerkers naast het werk als ambtenaar verrichten. Het maakt niet uit wat de omvang is van de werkzaamheden en of de werkzaamheden betaald of onbetaald verricht worden. Verder mogen nevenwerkzaamheden niet onder werktijd worden verricht en ook de onafhankelijkheid van de medewerker niet (schijnbaar) in gevaar brengen. Onverenigbare nevenwerkzaamheden hebben betrekking op de volgende aspecten:

- belangenverstrengeling;
- botsing van belangen;
- schade aan het aanzien van de dienst of van het ambt;
- aantasting van bescherming van uw gezondheid en veiligheid, onder meer op het gebied van arbeidstijd, en/of de gezondheid en veiligheid van uw collega's.

Binnen onze organisatie gelden aanvullende regels met betrekking tot nevenwerkzaamheden met een fiscaal karakter⁷.

10.2. Aantal geregistreerde nevenwerkzaamheden

Aantallen geregistreerde nevenwerkzaamheden

Aantallen geregistreerde nevenwerkzaamheden	2024	2025
Beleidsdepartement	371	368
DG Belastingdienst	3.327	3.217
DG Douane	630	667
DG Toeslagen	158	184
Totaal	4.486	4.436

⁷ Meer informatie over de aanvullende regels staat in het Personeelsreglement Financiën, paragraaf 13.13.

11. Gunsten, giften en geschenken

Om (de schijn van) omkoping te voorkomen is wettelijk vastgelegd dat ambtenaren in relatie tot hun werk niet zomaar geschenken van anderen mogen aannemen⁸.

Dat mag alleen als hier toestemming voor is verkregen. Bij het ministerie van Financiën gelden de volgende algemene uitgangspunten⁹:

- medewerkers zijn open over de situatie: openheid en bespreekbaarheid zijn belangrijke randvoorwaarden om verleidingen te herkennen, de juiste afweging te maken, intercollegiaal vertrouwen te bevorderen. Medewerkers van Financiën melden of bespreken gunsten, giften en geschenken (waar mogelijk) vooraf bij hun leidinggevende en bespreken dilemma's onderling;
- de achtergrond van het aanbod is bepalend: het aanbod moet functioneel, passend en doelmatig zijn;
- medewerkers bewaken hun onafhankelijkheid en voorkomen (de schijn van) belangenverstrengeling. Zij accepteren geen geschenken met een waarde van meer dan € 50, betalen zoveel mogelijk zelf, declareren gemaakte kosten volgens de daarvoor bestaande regels, ontvangen geen geschenken op een privéadres en gebruiken via het werk verkregen voordelen niet privé.

Er vindt geen centrale registratie plaats van gunsten, giften en geschenken aan ambtenaren, wel van bewindspersonen. Dit valt echter buiten de reikwijdte van dit jaarverslag.

⁸ Onder geschenken wordt verstaan giften, maar ook andere voordelen in de vorm van beloningen, vergoedingen, spaar- of kortingsregelingen (zoals airmiles of frequent flyer punten), diensten, gunsten, of beloften.

⁹ Meer informatie over deze uitgangspunten is te vinden in de GIR, artikel 4.

12. Financiële belangen

12.1. Algemeen

Belangenverstrengeling kan de onafhankelijke besluitvorming van de overheid aantasten. Binnen het ministerie van Financiën beschikken we over veel vertrouwelijke financiële gegevens en nemen we beslissingen die grote financiële gevolgen kunnen hebben voor burgers en bedrijven. Van ons wordt dan ook integriteit en zorgvuldigheid verwacht.

“Het is de ambtenaar niet toegestaan om financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of effectentransacties te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd¹⁰.”

In de Ambtenarenwet 2017 zijn verplichtingen opgenomen om onder meer (de schijn van) belangenverstrengeling en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie (handel met voorwetenschap) te voorkomen. Het ministerie van Financiën heeft deze verplichtingen uitgewerkt in de insiderregeling, paragraaf 13.2 en paragraaf 5 van het personeelsreglement.

Bij een raakvlak tussen werk en privé kan al gauw de schijn opkomen dat vertrouwelijke informatie is gebruikt voor privédoeleinden of dat privébelangen een rol hebben gespeeld bij beslissingen. Een goede scheiding tussen werk en privé helpt dat voorkomen. Dat geeft burgers en bedrijven het vertrouwen dat we op een integere wijze omgaan met hun gevoelige gegevens en onze beslissingsbevoegdheden. En het zorgt er ook voor dat je als medewerker niet in lastige situaties komt waarin je ‘klem zit’ tussen werk en privébelangen.

Het is niet altijd gemakkelijk om te beoordelen wanneer die risico’s zich voordoen, of na te gaan wanneer er sprake is van koersgevoelige informatie. Daarom brengt het ministerie op grond van de Insiderregeling zoveel mogelijk in beeld bij welke functies en bedrijven die risico’s spelen. Die medewerkers worden aangewezen als ‘insider’ en krijgen eventueel een ‘restricted list’ met die bedrijven of sectoren erop. Dan gelden enkele extra regels over hoe om te gaan met privébeleggingen en -transacties in effecten (zoals aandelen en obligaties) en andere financiële belangen als deze kunnen raken aan werk of onder jouw restricted list vallen. Dit geldt naast de algemene verplichtingen die voor alle ambtenaren gelden.

¹⁰ Ambtenarenwet 2017, artikel 8.1, onderdeel c.

We proberen de medewerkers zo min mogelijk te beperken en tegelijkertijd die risico's te voorkomen. Dat is een lastige balans. Je zult niet de hele tijd toegang hebben tot koersgevoelige informatie of betrokken zijn bij beslissingen waarbij belangenverstrengeling kan spelen. Tegelijkertijd kan een restricted list niet alomvattend zijn en blijft eigen alertheid geboden.

12.2. Verplichtingen van de werkgever (Compliance Officer)

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

12.3. Verplichtingen van de medewerkers

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

13. Screening

Medewerkers van het ministerie van Financiën worden in de regel gescreend vóórdat zij bij het ministerie in dienst treden. Screening houdt in dat de organisatie informatie opvraagt over een persoon, om te toetsen of er eventuele bezwaren zijn voor het verrichten van een bepaalde baan of functie. Het is een belangrijk middel om de veiligheid van de organisatie en haar medewerkers te waarborgen. We willen er zeker zijn dat de persoon die toegang krijgt tot (vertrouwelijke) informatie van het ministerie van Financiën, niet betrokken is of is geweest bij gedragingen die een negatieve invloed kunnen hebben op de uit te voeren werkzaamheden.

Het ministerie van Financiën kent verschillende screeningsniveaus. Deze hangen samen met de inschatting van de risico's van een functie. Het uitgangspunt is dat iedereen die voor het ministerie van Financiën gaat werken vóór indiensttreding om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) wordt gevraagd. Pas na afgifte van de VOG kan gestart worden met werken. Een VOG wordt gebaseerd op mogelijke veroordelingen van de betreffende persoon. Op deze manier wordt gecontroleerd of het justitieel verleden van de persoon een bezwaar vormt voor indiensttreding. Andere manieren om te screenen zijn het opvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag Politiegegevens (VOG-P) of het laten verrichten van een veiligheidsonderzoek. Bij een VOG-P worden ook verdenkingen zonder veroordeling, zoals aangiftes bij de politie, meegenomen in de beoordeling van het justitieel verleden. Een VOG-P screening wordt gebruikt voor specifieke functies bij de Douane. Een veiligheids-onderzoek hoort bij een sollicitatieprocedure voor een vertrouwensfunctie en wordt uitgevoerd door de AIVD. Als een veiligheidsonderzoek succesvol wordt doorlopen, wordt er een Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) afgegeven.

Indien een VOG-procedure niet kan worden afgewacht en de aard van de functie dit toelaat, kan een nieuwe medewerker in uitzonderlijke gevallen ook in dienst treden zonder vooraf een VOG te overleggen als de leidinggevende dit goedkeurt. In dat geval wordt de werknemer gevraagd om de VOG aan te leveren zodra hij/zij deze heeft ontvangen. De leidinggevende ziet hierop toe. Ook wordt er een ontbindende voorwaarde ten aanzien van de VOG opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Voor enkele organisatieonderdelen, zoals Douane en Belastingdienst, geldt dat er extra wordt ingezet op het versterken van de screening. Dit komt omdat de aard van de werkzaamheden maakt dat de medewerkers kwetsbaarder zijn voor (externe) benadering door malafide personen en/of organisaties. Beide doen dit door het risicoprofiel van functies te actualiseren, en waar nodig preventieve maatregelen te nemen. De Douane heeft de ambitie om periodieke/ continue screening te realiseren en geteeld op de risico's van het werk de doelgroep VOG-P uit te breiden.

14. Analyse

Samengevat zijn er in 2025 181 vermoedelijke primaire integriteitsincidenten geregistreerd met daarbij 168 betrokkenen. Daarnaast waren er 26 vermoedelijke secundaire integriteitsincidenten geregistreerd (inclusief misstanden) met daarbij 25 betrokkenen. Er zijn 117 integriteitsincidenten geheel of gedeeltelijk aangetoond, met eveneens 117 betrokkenen.

Daarbij is er voor elk van de in totaal 193 betrokkenen een beslissing tot afdoening genomen. Dit betreft het aantal betrokkenen met vermoedelijke primaire en secundaire schendingen (inclusief misstanden). In 118 gevallen (61,1%) werd een al dan niet disciplinaire afdoening toegepast. Hierbij zijn 39 betrokkenen disciplinair gesanctioneerd (20,2%), 79 betrokkenen niet-disciplinair gesanctioneerd (40,9%). Er zijn 75 betrokkenen niet gesanctioneerd (38,9%).

In verhouding zijn er in 2025 (61,1%) meer gevallen formeel afgedaan dan in 2024 (46,2%), een toename van 14,9%. Dit geeft aan dat bij integriteitsschendingen steeds vaker gekozen wordt voor een formele route. Hieruit kunnen geen harde conclusies worden getrokken. Een deel van de verklaring is mogelijk gelegen in het feit dat er in 2025 verhoudingsgewijs meer incidenten zijn aangetoond dan in 2024.

Het medewerkersonderzoek kende in 2025 een iets lagere respons dan in 2023, maar bleef daarmee wel ruim boven het niveau van 2021. Uit het onderzoek blijkt dat de scores op sociale veiligheid en de ongewenste omgangsvormen pesten, intimidatie en discriminatie gelijk aan, of iets hoger dan, de benchmark zijn. De vraag over ongewenste intimiteiten werd onder de benchmark beantwoord, met een lichte daling van 0,1 punt ten opzichte van 2023.

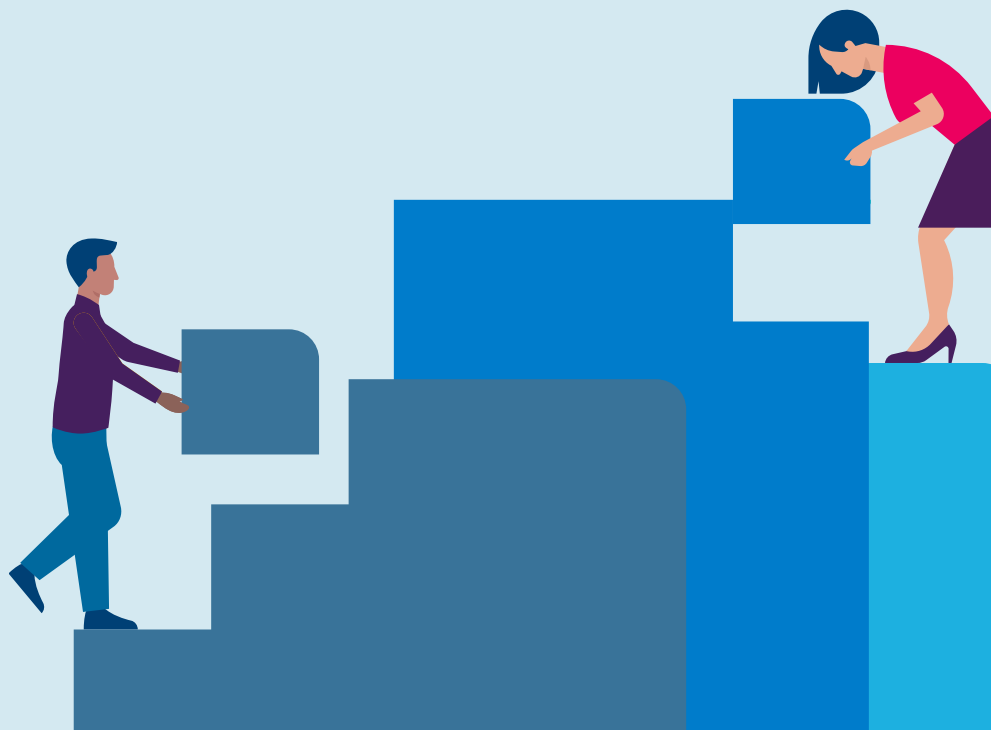
Positief is de toename van het aantal medewerkers dat weet waar ze met integriteitskwesties terecht kunnen; dit aandeel steeg van 84,9% in 2021, naar 89,0% in 2023 en 91,0% in 2025. Deze gestage groei duidt op een steeds betere bekendheid met de bestaande procedures en meldpunten. Desondanks blijft aandacht nodig: elke medewerker die zich onveilig voelt, is er één te veel.

Het aantal hulpvragen dat de vertrouwenspersonen in de afgelopen twee jaar ontvangen hebben, is stabiel. In 2025 ontvingen zij in totaal 1.191 hulpvragen, wat vrijwel gelijk is aan het aantal in 2024. Net als vorig jaar had 57% van deze hulpvragen betrekking op een leidinggevende. De aard van de meeste meldingen bleef ongewijzigd en lag vooral in de sfeer van ongewenste omgangsvormen en problematiek in de personele en organisatiesfeer.

Op het gebied van nevenwerkzaamheden was in 2025 een lichte daling zichtbaar: het aantal geregistreerde nevenfuncties daalde met 1,1% ten opzichte van 2024. Mogelijk zijn er minder medewerkers bij het ministerie die meldenswaardige nevenfuncties hebben, of wordt er minder trouw geregistreerd.

De uitkomsten maken duidelijk dat voortdurende aandacht voor sociale veiligheid, het tegengaan van ongewenste omgangsvormen en het blijven versterken van het integriteitsbeleid van belang is. Daar zijn in 2025 ook de nodige initiatieven in genomen. Zo is de pilot raadspersoon gestart en is het ministerie aangesloten op de rijksbrede klachtencommissie voor ongewenste omgangsvormen, KCOO. Ook heeft de Belastingdienst heeft op 1 juni 2025 het BV&I opgericht waarmee de regie voor integriteits- en beveiligingsbeleid centraal geborgd is. Daarnaast is er in alle organisatieonderdelen veel aandacht geweest voor het:

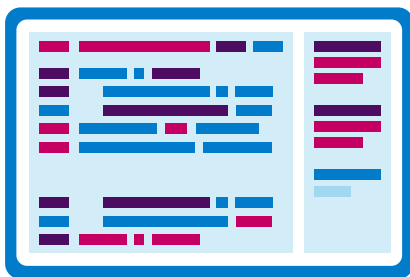
- actueel houden en verbeteren van het meld- en advieslandschap;
- borgen en aanscherpen van processen;
- organiseren van diverse activiteiten gericht op het creëren van bewustzijn over integriteit, sociale veiligheid en maatschappelijke weerbaarheid, en van en het voorkomen van integriteitsschendingen.



15. Ambities 2026

Omdat het belangrijk is dat er op verschillende niveaus doorlopend wordt geïnvesteerd in het versterken van het integriteitsbeleid, hebben we voor 2026 de volgende ambities:

- **Simpel melden:** we optimaliseren en vereenvoudigen het meld- en advieslandschap, zodat alle betrokkenen snel, laagdrempelig, op de meest passende wijze en door de juiste persoon ondersteund (kunnen) worden;
- **Veiligheid & Integriteit:** in afstemming met de medezeggenschap versterken we de onderlinge samenhang van het integriteits- en veiligheidsbeleid binnen het ministerie, zodat we het werkgeverschap goed invullen en medewerkers zich beschermd weten;
- **Leidinggevend:** we ondersteunen leidinggevend actief door ze handelingsperspectief te bieden en ze in staat te stellen om een veilige werkomgeving te borgen voor hun medewerkers. Hierdoor voelen medewerkers zich op hun beurt veilig en gesteund door hun leidinggevend in het uitoefenen van hun beroep;
- **Dialogcultuur:** we borgen een veilige organisatiecultuur en een dialogcultuur, zodat dit een vast onderdeel is van ons (ambtelijk) vakmanschap;
- **Expertise:** we delen kennis en reflecteren op verricht integriteitsonderzoek, zodat we continu leren van ervaringen van melders en betrokkenen, en we onze organisatie blijven verbeteren op het gebied van sociale veiligheid en integriteit.



Bijlage 1 Overzicht integriteits- meldingen 2025

Onderstaand overzicht geeft geanonimiseerd en gesimplificeerd weer welke integriteitsschendingen er zijn gemeld bij team IF in 2025. Het overzicht bestaat uit aangetoonde en niet-aangetoonde integriteitsschendingen en kan niet gebruikt worden als indicatie voor het treffen van maatregelen tegen niet-integere gedragingen. In het overzicht staan alleen meldingen die betrekking hebben op één of meer personen, waarbij een beslissing tot afdoening is genomen.

Schending	Toelichting	Afdoening
Dienst Toeslagen		
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van de regels rond inkoop, inhuur en uitbesteding	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Ontslag op initiatief van de medewerker
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van de regels rond inkoop, inhuur en uitbesteding	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van de regels rond inkoop, inhuur en uitbesteding	Geen afdoening/actie
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer en ongewenste omgangsvormen door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Het niet in acht nemen van de regels rond nevenwerkzaamheden	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Belangenverstrengeling bij een medewerker	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie door een medewerker	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage

Schending	Toelichting	Afdoening
Beleidsdepartement		
Misstanden volgens klokkenluidersregeling	Schending van een wettelijk voorschrift	Geen afdoening/actie
Misstanden volgens klokkenluidersregeling	Schending van een wettelijk voorschrift	Geen afdoening/actie
Misstanden volgens klokkenluidersregeling	Schending van een wettelijk voorschrift	Geen afdoening/actie
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Ontslag op initiatief van de medewerker
Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruiken van dienstmiddelen voor privédoeleinden	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misstanden volgens klokkenluidersregeling	Het laten ontstaan van gevaar voor het goed functioneren van een openbare dienst of onderneming	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Schriftelijke berisping
Ongewenste omgangsvormen	(Non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Belastingdienst		
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van een dienstauto voor privédoeleinden	Vermindering IKB-uren
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Het niet in acht nemen van de regels rond nevenwerkzaamheden, en misbruik van informatie	Schriftelijke berisping
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Ontslag op initiatief van de medewerker
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en informatiedeling met derden	Ontslag op initiatief van de medewerker
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Ontslag op initiatief van de medewerker
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door leidinggevende	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door leidinggevende	Verplaatsing
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie

Schending	Toelichting	Afdoening
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en delen van informatie met derden	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden	Financiële afdoening (boete/ uitsluiting periodiek)
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Vermindering IKB-uren
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden	Ontslag op initiatief van de medewerker
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Fraude gepleegd door een medewerker	Geen afdoening/actie (niet aangetoond)
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Vermindering IKB-uren
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer door een medewerker	Geen afdoening/actie
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bevoegdheden	Valsheid in geschrifte gepleegd door leidinggevende(n)	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie door een medewerker	Beëindiging dienstverband
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende en het achterhouden van informatie	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)Verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim	Vermindering IKB-uren
Misbruik bevoegdheden	Valsheid in geschrifte gepleegd door leidinggevende(n)	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door medewerker en het delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Geen afdoening/actie

Schending	Toelichting	Afdoening
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie door een medewerker	Vermindering IKB-uren
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Financiële schending in de zakelijke sfeer	Ontslag op initiatief van de medewerker
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie door een medewerker	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Het niet in acht nemen van de regels rond nevenwerkzaamheden	Beëindiging dienstverband
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Verwijtbaar (niet-opzettelijk) lekken van informatie	Geen afdoening/actie
Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuiting door een medewerker	Geen afdoening/actie

Schending	Toelichting	Afdoening
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Slordig omgaan met bedrijfsmiddelen	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen	Beëindiging dienstverband
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Schriftelijke berisping
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een leidinggevende	Ontslag op initiatief van de medewerker
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Geen afdoening/actie
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van dienstmiddelen	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongewenste privécontacten	Geen afdoening/actie

Schending	Toelichting	Afdoening
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Geen afdoening/actie
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepast gedrag in de privésfeer	Geen afdoening/actie
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepast gedrag in de privésfeer en schending van de regels rond nevenactiviteiten	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Ongepaste communicatie	Ongepaste externe contacten	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Opzettelijk delen van informatie met derden	Ontslag op initiatief van de medewerker
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal door een medewerker	Geen afdoening/actie
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden	Schriftelijke berisping
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Ontslag op initiatief van de medewerker
Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen, ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen en schending van interne regels	Schriftelijke berisping
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden en ongewenste omgangsvormen	Ontslag op initiatief van de medewerker

Schending	Toelichting	Afdoening
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden, het opzettelijk wijzigen van informatie uit deze systemen en ongepast gedrag in de privésfeer	Geen afdoening/actie
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Schriftelijke berisping en vermindering IKB-uren
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten en het verwijtbaar delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Opzettelijk delen van informatie met derden	Schriftelijke berisping
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie door een medewerker	Geen afdoening/actie
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van de regels rond inkoop, inhuur en uitbesteding	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Ontslag op initiatief van de medewerker
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Opzettelijk delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer	Schriftelijke berisping en vermindering IKB-uren
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	Diefstal door een medewerker	Geen afdoening/actie

Schending	Toelichting	Afdoening
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van de regels rond inkoop, inhuur en uitbesteding	Geen afdoening/actie
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van de regels rond inkoop, inhuur en uitbesteding	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Beëindiging dienstverband
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Het niet in acht nemen van de regels rond nevenwerkzaamheden en het niet houden aan fiscale verplichtingen	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim en onjuiste tijdwerkregistratie	Beëindiging dienstverband
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Opzettelijk delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Ongeoorloofd afwijken van de regels rond inkoop, inhuur en uitbesteding	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Schriftelijke berisping
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden en delen van informatie met derden	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedragingen in de privésfeer	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim van een medewerker	Schriftelijke berisping
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Raadplegen van systemen voor niet-zakelijke doeleinden	Geen afdoening/actie

Schending	Toelichting	Afdoening
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie, schending van interne regels en schending van de regels omtrent nevenwerkzaamheden	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongewenste omgangsvormen	Ongewenste omgangsvormen door een medewerker	Financiële afdoening (boete/ uitsluiting periodiek)
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruiken van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden en het schenden van interne regels	Vermindering IKB-uren
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Ontslag op initiatief van de medewerker
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Het niet in acht nemen van de regels rond nevenwerkzaamheden	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Opzettelijk delen van informatie met derden	Financiële afdoening (boete/ uitsluiting periodiek)
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker en het misbruik maken van informatie	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim van een medewerker	Schriftelijke berisping
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Werk gerelateerd alcohol of drugsgebruik door een medewerker	Schriftelijke berisping
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie door een medewerker	Schriftelijke berisping
Douane		
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Schriftelijke berisping
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Verplaatsing

Schending	Toelichting	Afdoening
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie door een medewerker	Ontslag op initiatief van de medewerker
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepast gedrag in de privésfeer	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Schriftelijke berisping
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Schriftelijke berisping
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie door een medewerker	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Geen afdoening/actie
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie en schending van interne regels	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim van een medewerker	Ontslag op initiatief van de medewerker
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepaste gedrag in de privésfeer	Verplaatsing
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Verdenking van werk gerelateerde strafbare feiten	Beëindiging dienstverband
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van dienstmiddelen	Geen afdoening/actie
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures door medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.

Schending	Toelichting	Afdoening
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepast gedrag in de privésfeer, ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen en schending van interne regels	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Verdenking van strafbare feiten in de privésfeer	Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract, stage
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Ongepast gedrag in de privésfeer	Geen afdoening/actie
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van dienstmiddelen	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Alcoholmisbruik of drugsmisbruik op het werk	Beëindiging dienstverband
Lekken en misbruik en/of achterhouden van en/of ongeoorloofd omgaan met informatie	Misbruik van informatie en schending van interne regels	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Het niet volgen van procedures en ongewenste gedragingen door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d. en een schriftelijke berisping
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een medewerker	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongepaste gedragingen in privésfeer	Alcohol en drugs-gerelateerde strafbare feiten in de privésfeer	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Ongeoorloofd gebruik van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden	Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwingsbrief, training, coaching, e.d.
Ongewenste omgangsvormen	(non)verbale agressie, geweld en pesten door een leidinggevende	Geen afdoening/actie



Bijlage 2 Infographic



Jaarverslag 2025

Hulpvragen bij vertrouwenspersonen

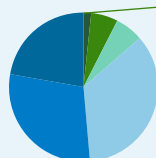
De cijfers op een rij

Totaal aantal
hulpvragen:
1191 X



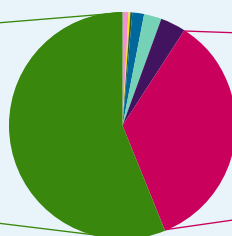
Hulpvragen bij vertrouwens-
personen van Ministerie
Financiën

Ongewenste omgangsvormen



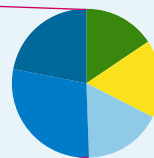
- Aggressie en geweld 10
- Discriminatie 41
- Intimidatie 147
- Overig 229
- Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten 191
- Seksuele intimidatie/geweld 38

Omschrijving hulpvraag



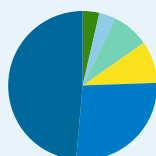
- Financiële schendingen 5
- Lekken en misbruiken van informatie 3
- Misbruik (gewelds-)bevoegdheden 7
- Misbruik bedrijfsmiddelen / interne regelingen 30
- Misbruik positie 22
- Misdragingen in privé sfeer 43
- Ongewenste omgangsvormen 656
- Problematiek personeel/organisatie 425

Problematiek personeel en organisatie



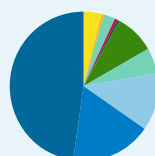
- Arbeidsconflict 122
- Functioneringsproblemen 71
- Onvrede organisatie 94
- Overig 72
- PSA (bijv. werkdruk of stress) 66

Wie betreft de hulpvraag



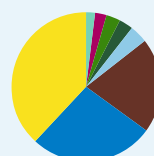
- Andere leidinggevende 96
- Collega's eigen organisatieonderdeel 322
- Direct leidinggevende 581
- Geen specifieke beklagde 108
- Hulpvrager is zelf beklagde 41
- Medewerker ander organisatieonderdeel 43

Wijze waarop is afgedaan



- Aangifte (ambts)misdrijf 0
- Anonieme signalering door vp 6
- Bijstaan doen melding bij klachtencom/CIF/OIF 3
- Doorverwijzen klachtencom/CIF/OIF 7
- Doorverwijzing naar bmw, coach, mediation, juridische hulp, enz. 66
- Escalatie DG/LV/klokkenluidersregeling 4
- Escalatie naar directeur met hulpvrager 45
- Geen actie op verzoek van hulpvrager 0
- Gesprek betrokkenen met/zonder vp 214
- Klankbordgesprek/-advies 585
- Loopt nog 154
- Onbekend 0
- Ontslag genomen 0
- Overig 107

Situatie hulpvrager na interventie



- Andere werkplek binnen eigen organisatieonderdeel 48
- Andere werkplek buiten eigen organisatieonderdeel 20
- Arbeidscontract niet verlengd/ontslag 36
- Genormaliseerd 456
- Loopt nog 319
- Omstandigheden verslechterd 0
- Onbekend 245
- Ontslag genomen 35
- Situatie is gelijk gebleven 0
- Ziek gemeld 32





Jaarverslag 2025

Integriteitsonderzoeken Financiën

De cijfers op een rij

Totaal aantal meldingen bij IF

181 X



Totaal aantal meldingen aangetoond door IF

117 X

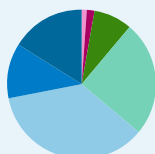


Totaal aantal afdoeningen

193 X

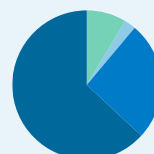


Omschrijving aangetoonde meldingen



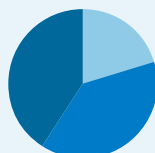
- Financiële schendingen 2
- Lekken/misbruiken informatie 14
- Misbruik (gewelds)bevoegdheden 0
- Misbruik bedrijfsmiddelen/interne regelingen 42
- Misbruik positie en belangenverstrengeling 10
- Misstanden (klokkenluidersregeling) 0
- Ongepaste communicatie 1
- Ongepast gedrag in de privesfeer 19
- Ongewenste omgangsvormen 29

Aangetoonde meldingen per onderdeel



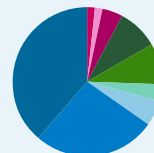
- Belastingdienst 74
- Beleidsdepartement 3
- Dienst Toeslagen 10
- Douane 30

Afdoeningen



- Disciplinaire sanctie 39
- Geen afdoening/actie ondernomen 75
- Niet-disciplinaire afdoening 79

Wijze waarop is afgedaan



- Beëindigen dienstverband 7
- Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, contract, stage 11
- Berisping 17
- Financiële afdoening 3
- Geen afdoening 75
- Gesprek/coaching 51
- Ontslag op eigen initiatief medewerker 17
- Verminderen IKB-uren 9
- Verplaatsing 3





Bijlage 3 Jaarverslag Vertrouwens- personen 2025



Ministerie van Financiën

Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	4
1. De vertrouwenspersoon	5
1.1 Taken van de vertrouwenspersoon	5
1.1.1 Support	5
1.1.2 Voorlichting	5
1.1.3 Signalering	6
1.2 Bijstaan van hulpvragers	6
1.3 Bijstaan van beklaagden	6
2. Hulpvragen	8
2.1 Ongewenste omgangsvormen	8
2.2 Problematiek personeel en organisatie	9
2.3 Beklaagden	9
2.4 Situatie hulpvrager na contact met de vertrouwenspersoon	10
2.5 Signalen	11
2.6 Aanbevelingen	11
3. Aandachtspunten 2026	13
3.1 Pilot zingeving	13
3.2 Doorontwikkeling stelsel vertrouwenspersonen	13
3.3 Preferente vertrouwenspersoon	13
Bijlage 1 Hulpvragen totaal	14
Bijlage 2 Hulpvragen naar organisatieonderdeel	17

Voorwoord

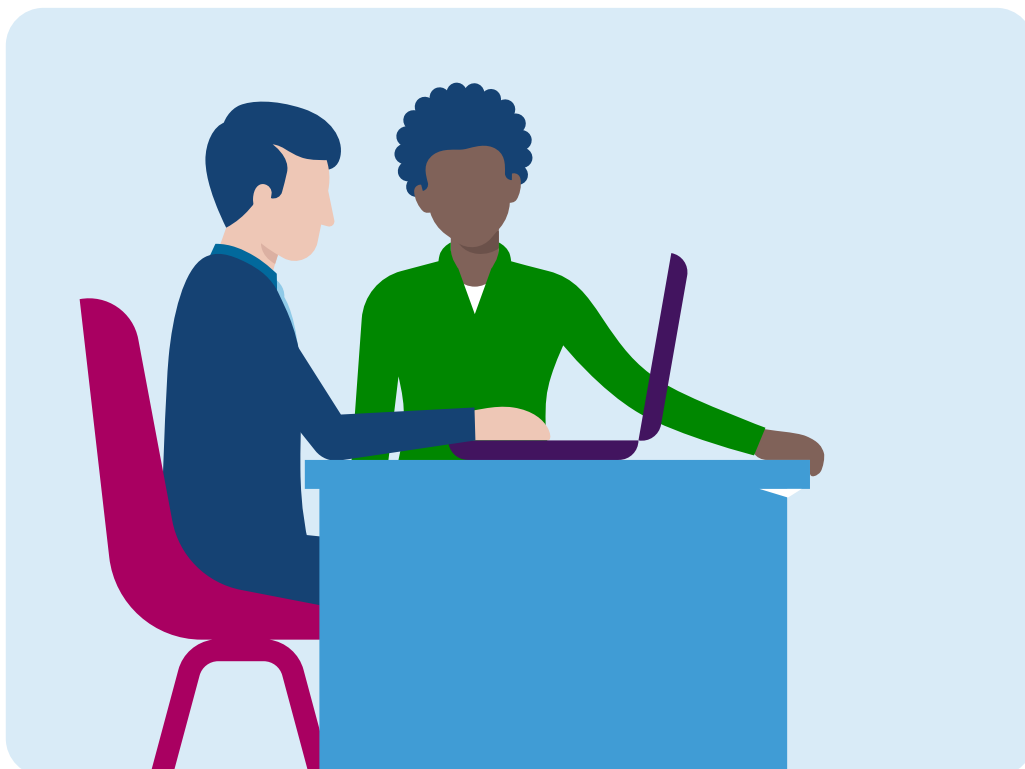
Als vertrouwenspersonen dragen wij bij aan een veilig werkklimaat voor alle medewerkers van het ministerie van Financiën. Een werkklimaat waarin verschillen mogen bestaan en worden gevierd. Waarin mensen zich gewaardeerd weten, zich vrij voelen om zich uit te spreken en op een constructieve manier feedback kunnen geven en ontvangen. Een werkklimaat waarin ook het lastige gesprek met aandacht en respect wordt gevoerd, omdat juist daarin groei en verbinding ontstaan.

Dit jaarverslag laat het belang zien van onze rol: 1.191 medewerkers hebben in 2025 een beroep gedaan op een vertrouwenspersoon. 1.191 situaties waarin mensen onze steun inriepen omdat zij zich in een onprettige situatie bevonden waarin zij graag verandering wilden. Vaak hebben de gesprekken tussen hulpvragers en vertrouwenspersonen geholpen om situaties te verhelderen, spanningen te verminderen en verdere escalatie te voorkomen. Dat maakt onze bijdrage waardevol, ook al blijft een groot deel van ons werk onzichtbaar in de organisatie. Juist in dat onzichtbare schuilt de kracht van ons werk: vroegtijdig signaleren, het luisteren zonder oordeel en het bijdragen aan herstel en beweging.

In 2026 werken we aan de verdere doorontwikkeling van het stelsel, zodat het blijft aansluiten bij de behoeften van de organisatie en medewerkers.

Leeswijzer

We starten dit verslag met een managementsamenvatting waarin de meest essentiële informatie staat. Daarna beschrijven we in hoofdstuk 1 de rol van de vertrouwenspersoon. In hoofdstuk 2 gaan we dieper in op de signalen uit de hulpvragen en formuleren we aanbevelingen. In hoofdstuk 3 staan een aantal aandachtspunten voor 2026. Tot slot staan alle cijfers over de afgelopen 3 jaar in de bijlagen.



Managementsamenvatting

1.191 hulpvragen in 2025

Belastingdienst

hulpvragen 2025:

731

hulpvragen 2024:

818



Beleids-
departement

hulpvragen 2025:

70

hulpvragen 2024:

33



Dienst
toeslagen

hulpvragen 2025:

144

hulpvragen 2024:

117



Douane

hulpvragen 2025:

240

hulpvragen 2024:

224



Anders /
onbekend

hulpvragen 2025:

6

hulpvragen 2024:

8



Aanbevelingen

Het opbouwen en onderhouden van een goede werkrelatie vergt investering van alle betrokkenen. Begeleiding vanuit de Dialoogpool kan teams helpen hierover het gesprek met elkaar aan te gaan en afspraken te maken.

Het periodiek stilstaan bij vragen en dilemma's, bijvoorbeeld in intervisiebijeenkomsten, draagt bij aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden voor het voeren van het goede gesprek en het opbouwen en onderhouden van een goede werkrelatie.

De vertrouwenspersoon kan ook voor leidinggevendenden een goede sparringpartner zijn, bijvoorbeeld ter voorbereiding van een lastig gesprek.

Wanneer de medewerker zich bij een gesprek met de leidinggevende laat bijstaan door een vertrouwenspersoon kan het de-escalerend werken als de leidinggevende een andere vertrouwenspersoon naast zich heeft in plaats van bijvoorbeeld een HRM-medewerker of een andere leidinggevende.

Groepsmeldingen hebben vaak grote impact op alle betrokkenen. Zorg en aandacht hiervoor zijn nodig om adequaat en passend met de ervaren knelpunten om te gaan.

De Raadspersoon als onafhankelijke voorziening met doorzettingskracht lijkt – juist vanwege de doorzettingskracht – een waardevolle aanvulling naast het werk van de vertrouwenspersonen.

1. De vertrouwenspersoon

Vertrouwenspersonen staan opgesteld voor hulpvragen over ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesties. Onder 1.1 staat welke taken zij hebben. In 1.2 en 1.3 wordt ingegaan op het bijstaan van hulpvragers en het bijstaan van beklaagden.

Vertrouwenspersonen hebben in beginsel geen rol bij problematiek personeel en organisatie of privéproblemen. Toch bieden zij ook daar een luisterend oor en zetten zij zich in om hulpvragers verder te helpen. Bij dit soort hulpvragen heeft die hulp met name betrekking op elementen van ongewenst gedrag en/of integriteit. Voor andere hulp verwijst de vertrouwenspersoon de hulpvrager door.

1.1 Taken van de vertrouwenspersoon

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

‘Ze luisterde niet alleen maar gaf ook aan dat ik verschillende acties kon ondernemen. Deze acties hielp ze me op een rijtje zetten zodat ik daar zelf een besluit in kon nemen.’

‘Hij gaf mij de opties wat ik kon gaan doen om de situatie te verbeteren en dat gaf mij het gevoel dat ik regie zelf kon behouden.’

‘Wat ik prettig vond/wind is dat ik een goed gesprek had waarbij meerdere kanten van de situatie werden besproken, zowel die van mij als van het onderwerp. Ik kon mij goed kwetsbaar opstellen dat ook serieus is genomen.’

Bron: Evaluatie Vertrouwenspersonen 10 december 2025

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

1.1.2 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.

Voorlichting kan een belangrijke rol vervullen bij het voorkomen van ongewenst gedrag en kan op maat worden aangeboden. Zo zijn er meer presentatie gerichte bijeenkomsten mogelijk en zijn er ook interactieve bijeenkomsten toegesneden op de doelgroep. Ook zijn bijeenkomsten mogelijk waarin dilemma's worden besproken aan de hand van stellingen of het dilemma spel.

‘In een open gesprek in ons MT werd ons weer duidelijk welke positie de vertrouwenspersoon in onze organisatie inneemt en wat dit betekent voor onze medewerkers. En dat zijn wij tenslotte allemaal, dus ook leidinggevend kunnen er terecht. Goed dit contact met elkaar te blijven onderhouden.’

Lid managementteam

1.1.3 Signalering

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

1.2 Bijstaan van hulpvragers

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. Hulpvragers mogen dus ook contact opnemen met een vertrouwenspersoon van een heel ander onderdeel of een heel andere locatie dan waar de hulpvrager zelf werkt.

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

'Op wanhopige momenten heb ik gevraagd of de vertrouwenspersoon meer kon betekenen voor mij. Uiteraard zijn er grenzen aan wat wel en niet kan. De vertrouwenspersoon is daarin duidelijk geweest.'

'Mijn vertrouwenspersoon was heel kundig en heel goed. Ze was er altijd als ik haar nodig had en heeft er ook best veel tijd ingestoken. Wat maakt dat het nu voor mij niet optimaal werkt, is dat vertrouwenspersonen vleugellamme entiteiten zijn. Ze maken onderdeel uit van de rijksoverheid en vallen uiteindelijk onder aansturing van het management. Het is een pro forma proces-oplossing voor de vaak wantoestanden die vanuit management ontstaan. Dus ondanks alle tips en tijdsinvestering, kunnen vertrouwenspersonen de bronproblemen niet aanpakken. Het is een lullig pleistertje op gapende wonden.'

Bron: Evaluatie Vertrouwenspersonen 10 december 2025

1.3 Bijstaan van beklaagden

Van oorsprong richten vertrouwenspersonen zich - naast hun andere taken - op het bijstaan van medewerkers die ongewenste omgangsvormen of integriteitsschendingen ervaren. In 2024 ontvingen de vertrouwenspersonen ook ondersteuningsverzoeken van medewerkers die beschuldigd werden van het plegen van ongewenste omgangsvormen en/of integriteitsschending, de zogenoemde beklaagden. Om meer zicht te krijgen op de omvang van deze ontwikkeling registreren we vanaf 2025 ook of hulpvrager zelf beklagde is.

'De gesprekken met de vertrouwenspersoon waren voor mij een houvast in een heel moeilijke periode. Ik was erg geschrokken door de aanklachten, hoe de klagers aangaven de samenwerking ervaren te hebben en de gevolgde procedure. Door de gesprekken met de vertrouwenspersoon kon ik dat een plaats geven waardoor ik meer tot rust kwam. De impact was er nog steeds, want ik heb nooit zo over willen komen, maar door dat beetje rust ontstond er in mijn hoofd meer ruimte voor constructieve (zelf-) reflectie, de gevoelens van de betrokkenen en de persoonlijke lessen.'

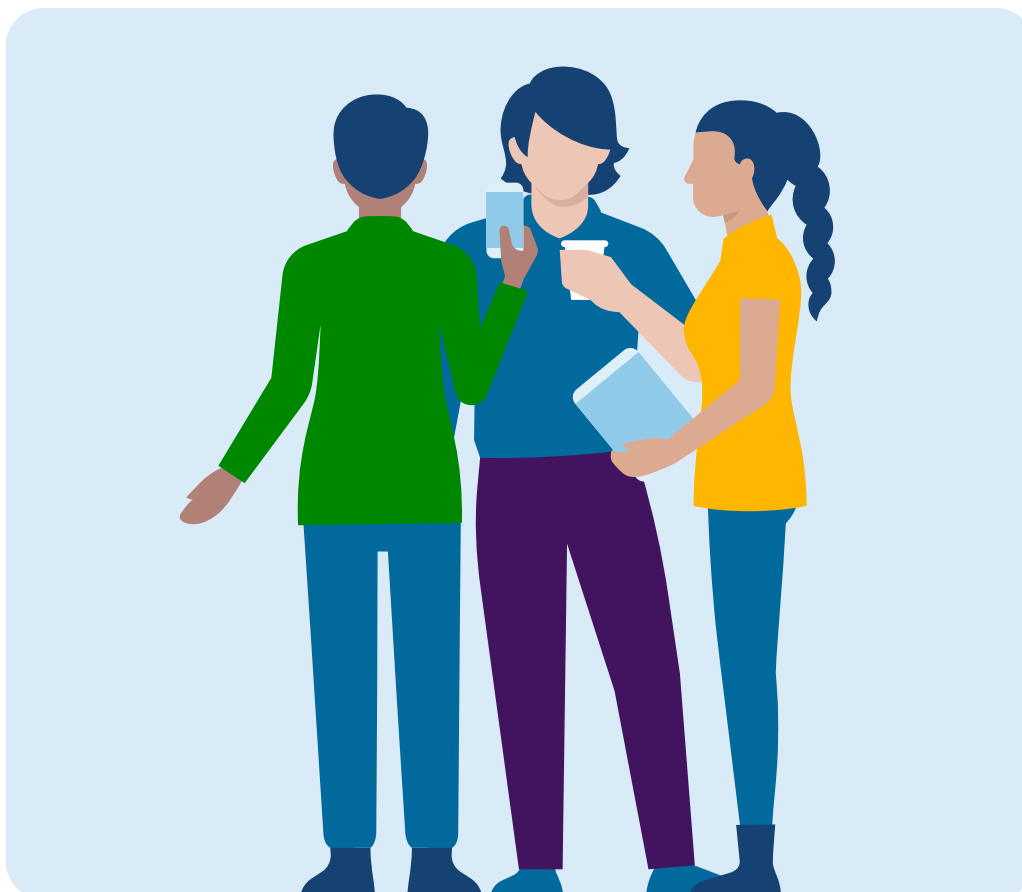
Beklaagde

De Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) heeft op 26 augustus 2025 een visiedocument Begeleiding Beschuldigde¹ vastgesteld. De LVV vindt dat er binnen een organisatie één loket moet zijn als eerste opvang voor ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen voor zowel hulpvragers als beschuldigten. De LVV heeft dan ook de (eerste) opvang in de begeleiding van een beschuldigde aan het LVV-functieprofiel voor de vertrouwenspersoon toegevoegd. Ook de stichting Centrum voor arbeidsverhoudingen overheidspersoneel (CAOP) vindt dat vertrouwenspersonen een luisterend oor voor iedereen moeten kunnen bieden: “Vertrouwenspersonen krijgen een breder en genuanceerder perspectief op het vertrouwenswerk als zij zowel melders² als beschuldigten ondersteunen. Wie als vertrouwenspersoon beide kanten begrijpt en heeft meegemaakt, ziet scherper hoe situaties escaleren en de onderliggende dynamiek. Die kennis en ervaring zijn van grote waarde voor een passende ondersteuning van melders/ beschuldigten én advies aan de organisatie.”

Het Landelijk Platform Vertrouwenspersonen Financiën onderzoekt hoe de ondersteuning van beschuldigten door de vertrouwenspersonen kan worden uitgevoerd.

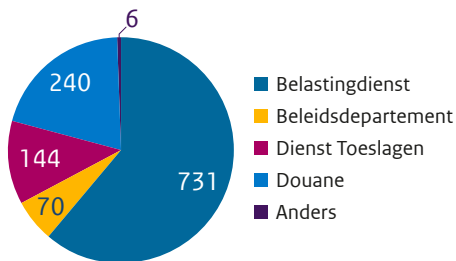
¹ De beschuldigde wordt ook wel aangeduid als beklaagde.

² In plaats van de term melders gebruiken wij de term hulpvragers.



2. Hulpvragen

In dit hoofdstuk geven we eerst het aantal hulpvragen weer, gevolgd door een cijfermatige specificatie van de hulpvragen over ongewenste omgangsvormen en over problematiek personeel en organisatie. Daarna besteden we cijfermatig aandacht aan de beklaagden en de situatie van de hulpvrager na interventie. Tot slot gaan we meer inhoudelijk in op de hulpvragen in paragraaf 2.5 gevolgd door aanbevelingen in paragraaf 2.6.



In 2025 zijn in totaal 1.191 hulpvragen ontvangen. Dat is vrijwel evenveel als in 2023 in 2024. Toen zijn er respectievelijk 1.198 en 1.200 hulpvragen ontvangen.

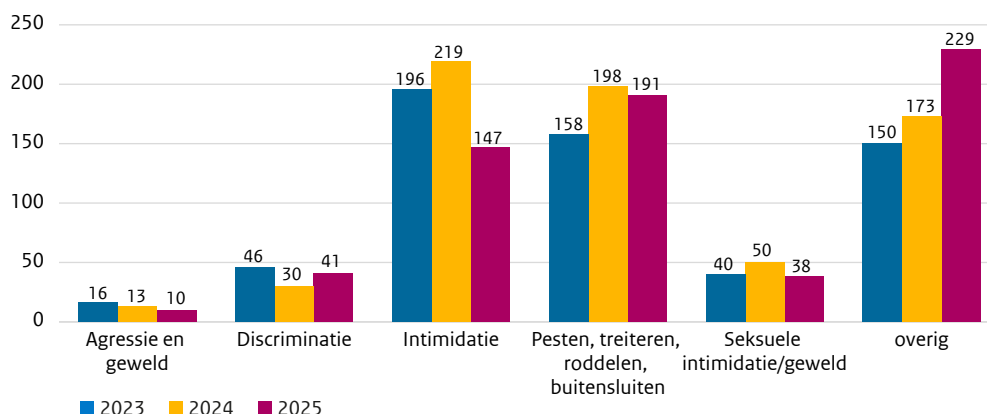
Voor een uitgebreid cijfermatig overzicht zie bijlage 1.

De vertrouwenspersonen registreren de hulpvragen op acht hoofdcategorieën:

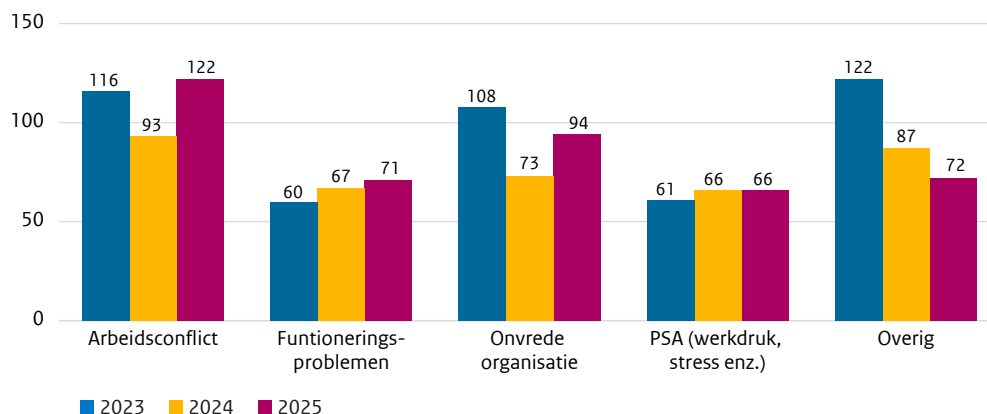
- Financiële schendingen
- Lekken en misbruik van informatie
- Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels
- Misbruik (gewelds)bevoegdheden
- Misbruik positie en belangenverstrengeling
- Misdragingen in de privésfeer
- Ongewenste omgangsvormen
- Problematiek personeel & organisatie

Veruit de meeste hulpvragen hadden betrekking op ongewenste omgangsvormen (656) of problematiek personeel en organisatie (425). Daarnaast betrof een veel lager aantal hulpvragen financiële schendingen (vijf), lekken en misbruik van informatie (drie), misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels (30), misbruik (gewelds)bevoegdheden (zeven), misbruik positie en belangenverstrengeling (22) of misdragingen in privésfeer (43).

2.1 Ongewenste omgangsvormen

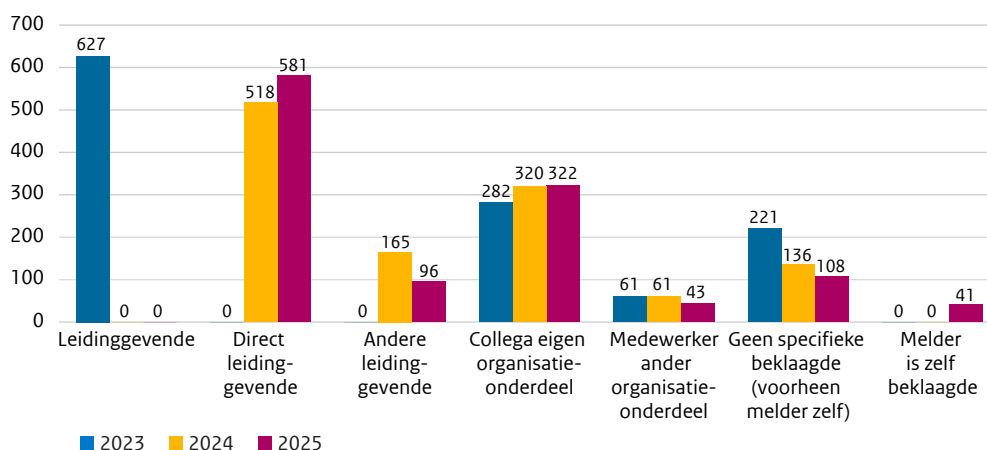


2.2 Problematiek personeel en organisatie



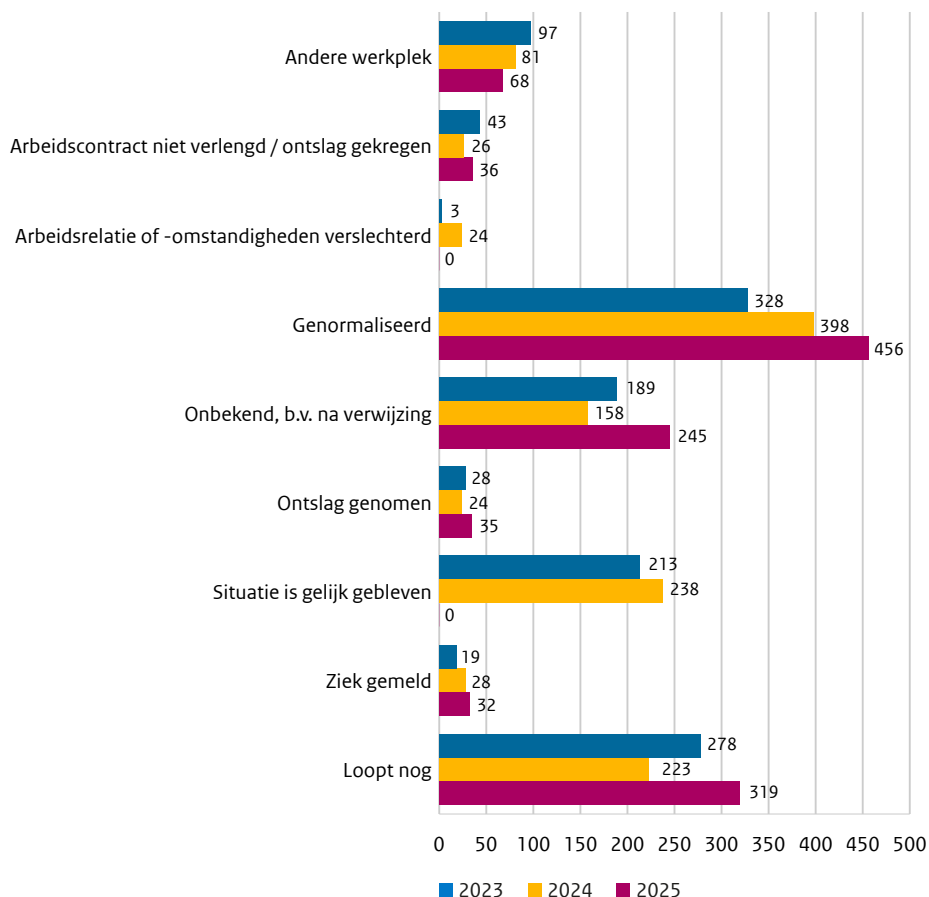
2.3 Beklaagden

De hulpvragen die de vertrouwenspersonen ontvangen hebben in de regel betrekking op ongewenst gedrag van een andere persoon: de zogenaamde beklagde. Vertrouwenspersonen registreren op hoofdlijnen wie de beklagde is. Zij geven aan of het gaat om het gedrag van een leidinggevende, een collega van het eigen dienstonderdeel of een medewerker van een ander organisatieonderdeel. In een aantal situaties heeft de hulpvraag geen betrekking op de gedragingen van een aanwijsbare andere persoon. Die hulpvragen worden geregistreerd onder 'geen specifieke beklagde'.



De hulpvragen die zijn geregistreerd op de nieuwe rubriek hulpvrager is zelf beklagde, gingen over misbruik van bedrijfsmiddelen/faciliteiten, ongewenste omgangsvormen, misdragingen in de privésfeer of problematiek personeel en organisatie.

2.4 Situatie hulpvrager na contact met de vertrouwenspersoon



‘In mijn optiek heeft het eerste gesprek met de vertrouwenspersoon ertoe geleid dat mijn uitval niet langer dan een enkele week heeft geduurd.’

‘Vooral op de dag waar ik mijn bedrijfseigendommen ging inleveren was de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon erg fijn! Ik voelde me niet alleen. Ik hoefde het niet alleen te doen. Haar aanwezigheid was fijn en uiteindelijk bleek achteraf ook nodig te zijn.’

‘De vertrouwenspersoon heeft me enorm geholpen om het eindresultaat te bereiken wat ik graag wilde. Zonder hem was dat nooit gelukt.’

‘De vertrouwenspersoon is een ervaren vertrouwenspersoon met veel kennis, vaardigheden en levenservaring. Ik ben dankbaar dat ik haar aan mijn zijde heb gehad. Met dank aan haar inzet heb ik me niet alleen gevoeld en kon ik, ondanks de hevige emoties, zaken in perspectief brengen door de uitgebreide gesprekken die we hebben gehad.’

Bron: Evaluatie Vertrouwenspersonen 10 december 2025

2.5 Signalen

- Uit vrijwel alle hulpvragen blijkt dat een goede werkrelatie met voldoende persoonlijk contact waarbij mensen zich open durven uitspreken, zich gehoord en gewaardeerd voelen, wordt gemist.
- Sommige hulpvragers verwachten meer dan de vertrouwenspersoon kan bieden.
- Evenals in 2024 had in 2025 57% van het aantal hulpvragen betrekking op gedragingen van leidinggevend. Hulpvragers ervoeren vooral onvrede over de handelwijze bij ziekte en re-integratie, het omgaan met vertrouwelijke informatie, het praten over medewerkers met andere medewerkers, het niet nakomen van afspraken en onvrede over (ongelijke) beloning/ongelijke behandeling.
- In 2025 was er ten opzichte van 2024 een toename van het aantal groepsmeldingen en situaties waarbij meerdere individuele hulpvragers over hetzelfde knelpunt contact opnamen met de vertrouwenspersoon. Vaak ging het daarbij om problemen met de leidinggevende. Soms betrof het knelpunten tussen teamleden onderling of meerdere hulpvragers die knelpunten ervoeren of verwachtten met een of meer specifieke collega's in het team.
- Ook was ten opzichte van 2024 een toename in het aantal hulpvragen over knelpunten in de privé-situatie die vaak effect hadden op het werk. Het ging dan bijvoorbeeld om stress, problemen in de relationele sfeer, overlijden van een naaste, het delen van of informeren naar te persoonlijke zaken of het niet vertrouwelijk omgaan met privé-informatie.
- Opvallend is dat in twee hulpvragen hogere leidinggevend een vertrouwenspersoon hebben benaderd ter ondersteuning bij een lastig gesprek. Hoofdoorweging om bij deze gesprekken ook aan de zijde van het management een vertrouwenspersoon te laten aansluiten, was het aanbrengen van evenwicht aan tafel. Bij één van de gesprekken is een lagere leidinggevende aanwezig geweest voor de verslaglegging, omdat dat geen taak is van de vertrouwenspersoon.
- Daarnaast valt op dat er twee hulpvragen zijn geweest waarin aan hulpvragers is gevraagd om bepaalde werkzaamheden te verrichten onder de inloggegevens van een collega in een leidinggevende functie.
- Tot slot valt op dat er meer hulpvragen zijn ontvangen over gedragingen van medewerkers bij het beleidsdepartement: 70 in 2025 tegenover 33 in 2024.

2.6 Aanbevelingen

Het opbouwen en onderhouden van een goede werkrelatie vergt investering van alle betrokkenen. Begeleiding vanuit de Dialoogpool kan teams helpen hierover het gesprek met elkaar aan te gaan en afspraken te maken.

Het periodiek stilstaan bij vragen en dilemma's, bijvoorbeeld in intervisiebijeenkomsten, draagt bij aan het vergroten van kennis en vaardigheden met betrekking tot het voeren van het goede gesprek en het opbouwen en onderhouden van een goede werkrelatie.

De vertrouwenspersoon kan ook voor leidinggevend een goede sparringpartner zijn bijvoorbeeld ter voorbereiding van een lastig gesprek.

Wanneer de medewerker zich bij een gesprek met de leidinggevende laat bijstaan door een vertrouwenspersoon kan het de-escalerend werken als de leidinggevende een andere vertrouwenspersoon naast zich heeft in plaats van bijvoorbeeld een HRM-medewerker of een andere leidinggevende.

Groepsmeldingen hebben vaak grote impact op alle betrokkenen. Zorg en aandacht hiervoor zijn nodig om adequaat en passend met de ervaren knelpunten om te gaan.

De Raadspersoon als onafhankelijke voorziening met doorzettingskracht lijkt – juist vanwege de doorzettingskracht – een waardevolle aanvulling naast het werk van de vertrouwenspersonen.



3. Aandachtspunten 2026

3.1 Pilot zingeving

Eind 2024 is de pilot Zingeving gestart vanuit de wens om medewerkers ondersteuning te bieden op het vlak van zin- en betekenisgeving. Vanwege het vertrouwelijke karakter van de gesprekken is ervoor gekozen om deze pilot te positioneren onder de vertrouwenspersonen. Deze pilot is in 2025 beëindigd.

Het doel van de pilot was om te onderzoeken:

- 1) of er binnen het ministerie van Financiën behoefte is aan deze vorm van ondersteuning;
- 2) of de positionering van deze ondersteuning binnen het stelsel van vertrouwenspersonen logisch is.

Uit de pilot blijkt dat er behoefte is aan dergelijke ondersteuning. Daarnaast bleek dat zingeving binnen de organisatie geen exclusief terrein is. Zingeving is een aspect van vitaliteit en kan ook in de gesprekken met bijvoorbeeld coaches en bedrijfsmaatschappelijk werk aan bod komen. Daarnaast begeleidt de dialoogpool groepsgesprekken die raken aan kompas en moraliteit, wat ook aspecten van zingeving zijn.

Uit de gesprekken die binnen de pilot zijn gevoerd, bleek dat medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelden en nieuwe inzichten kregen. Uit de pilot bleek ook dat de positionering binnen het stelsel van vertrouwenspersonen (te) beperkend is om het onderwerp zingeving meer aandacht te geven in de organisatie. De werkgroep zingeving zet zich in voor een transformatie naar een Netwerk Zingeving dat samenwerkt met de bestaande voorzieningen.

3.2 Doorontwikkeling stelsel vertrouwenspersonen

De landelijk vertrouwenspersoon coördineert het gehele stelsel van de vertrouwenspersonen binnen Financiën. Gebleken is dat het aansturen van zo'n 70 tot 80 vertrouwenspersonen naast de nodige beleidsmatige taken, een te grote scope is voor één persoon. In 2024 zijn daarom drie coördinerende vertrouwenspersonen aangewezen.

Omdat de coördinerende vertrouwenspersonen hun coördinerende rol uitvoeren naast hun reguliere functie, kunnen zij hun rol op dit moment nog niet alle tijd en aandacht geven die nodig is. Het is daarom belangrijk om de functie van coördinerende vertrouwenspersonen beter te borgen in de organisatie.

In 2026 zal de landelijk vertrouwenspersoon in samenwerking met de coördinerende vertrouwenspersonen en met behulp van een rijksconsultant, scenario's ontwikkelen voor verdere doorontwikkeling van het stelsel van vertrouwenspersonen voor de middellange termijn.

3.3 Preferente vertrouwenspersoon

Naar aanleiding van het integriteitskader van politiek assistenten van de bewindspersonen heeft de Ministerraad in juli 2025 besloten dat er voor hen binnen alle departementen een preferente vertrouwenspersoon aangewezen moet worden. Binnen Financiën is dat de landelijk vertrouwenspersoon. Natuurlijk kunnen politiek assistenten ook een beroep doen op een van de andere vertrouwenspersonen.

BIJLAGE 1

Hulpvragen totaal

Aard hulpvraag	2023	2024	2025
1. Financiële schendingen	11	5	5
Diefstal / verduistering	1		
Fraude	1	3	1
Overig	9	2	4
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling	15	21	22
Corruptie (omkoping, favoritisme, vragen van gunsten, diensten enz.)		5	2
Misbruik van legitimatiebewijs			
Ongeoorloofde financiële belangen	1	3	2
Ongeoorloofde nevenactiviteiten	3	3	4
Overig	11	10	14
3. Lekken en misbruik van informatie	4	6	3
Lekken van informatie	1	1	
Misbruik van informatie			
Ongeoorloofd raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers	1	2	2
Verlies/diefstal van informatiedragers	1	1	1
Overig	1	2	
4. Misbruik (gewelds-)bevoegdheden	1	6	7
Afgifte van vergunningen en legitimatiebewijzen			
Meineed			
Misbruik geweldsbevoegdheid (fysiek)		1	
Misbruik geweldsbevoegdheid (vuurwapen)			
Ongeoorloofde opsporingsmethoden en dwangmiddelen		1	
Valsheid in geschrifte			7
Overig	1	4	
5. Ongewenste omgangsvormen	606	683	656
Agressie en geweld	16	13	10
Discriminatie	46	30	41
Intimidatie	196	219	147
Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten	158	198	191
Seksuele intimidatie/geweld	40	50	38
Overig	150	173	229
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	51	42	30
Gebruik van alcohol of drugs	10	2	1
Misbruik van bedrijfsmiddelen/faciliteiten	4	10	7
Niet volgen van de procedures	22	11	12
Ongewenst gebruik e-mail/internet/sociale media	4	4	1
Slordig omgaan met bedrijfsmateriaal	1	1	1
Werkverzuim incl. werkurenregistratie	2	2	1
Overig	8	12	7

Aard hulpvraag	2023	2024	2025
7. Misdragingen in privésfeer	43	51	43
Financiële schendingen wo. Fiscale integriteit	4	1	
Financiële problemen (privé-sfeer)	2	3	2
Fiscale integriteit eigen aangifte	1	9	4
Ongewenste omgangsvormen	2		
Alcohol of drugs	5	5	9
Ongewenste contacten	3	6	1
Overig	26	27	27
8. Problematiek Personeel & Organisatie	467	386	425
Arbeidsconflict	116	93	122
Functioneringsproblemen	60	67	71
Onvrede organisatie	108	73	94
PSA (werkdruk, stress enz.)	61	66	66
Overig	122	87	72
Totaal aantal meldingen	1.198	1.200	1.191

Afhandeling hulpvraag	2023	2024	2025
1. Wie betreft de hulpvraag	1.198	1.200	1.191
Collega eigen organisatieonderdeel	282	320	322
Andere leidinggevende		165	96
Direct leidinggevende		518	581
Leidinggevende	627		
Geen specifieke beklagde (voorheen melder zelf)	221	136	108
Medewerker ander organisatieonderdeel	61	61	43
Hulpvrager is zelf beklagde			41
Onbekend	7		
2. Wijze waarop hulpvraag is afgedaan	1.198	1.200	1.191
Aangifte (ambts)misdrijf	1		
Anonieme signalering door VP	20	23	6
Bijstaan doen van melding bij Klachtencommissie, CIF, OIF	6	10	3
Doorverwijzen naar bmv, coach, mediation, juridische hulp enz.	84	74	66
Doorverwijzen naar Klachtencommissie, CIF, OIF	22	18	7
Escalatie naar DG/Landelijke vertrouwenspersoon/Klokkenluidersregeling	1	21	4
Escalatie naar directeur met hulpvrager	53	66	45
Geen actie op verzoek van hulpvrager	68	97	
Gesprek betrokkenen/leidinggevende en/of directeur met VP	175	111	122
Gesprek betrokkenen/leidinggevende en/of directeur zonder VP			92
Klankbordgesprek	515	571	585
Loopt nog	173	159	154
Onbekend	16		
Ontslag genomen	1		
Overig	63	50	107
3. Situatie hulpvrager na interventie	1.198	1.200	1.191
Arbeidscontract niet verlengd/ontslag gekregen	43	26	36
Arbeidsrelatie of -omstandigheden verslechterd	3	24	
Andere werkplek/functie binnen eigen organisatieonderdeel	59	47	48
Andere werkplek/functie buiten eigen organisatieonderdeel	38	34	20
Genormaliseerd	328	398	456
Loopt nog	278	223	319
Onbekend, bijvoorbeeld na verwijzing	189	158	245
Ontslag genomen	28	24	35
Situatie is gelijk gebleven	213	238	
Ziek gemeld	19	28	32

BIJLAGE 2

Hulpvragen naar organisatieonderdeel

Aard hulpvraag 2025	Belasting-dienst	Beleids-departement	Dienst toeslagen	Douane	Anders/ onbekend
1. Financiële schendingen	4			1	
Diefstal / verduistering					
Fraude	1				
Overig	3			1	
2. Misbruik positie en belangenverstrengeling	13	3	3	3	
Corruptie (omkoping, favoritisme, vragen van gunsten, diensten enz.)			2		
Misbruik van legitimatiebewijs					
Ongeoorloofde financiële belangen	1		1		
Ongeoorloofde nevenactiviteiten	4				
Overig	8	3		3	
3. Lekken en misbruik van informatie	1				2
Lekken van informatie					
Misbruik van informatie					
Ongeoorloofd raadplegen informatie uit vertrouwelijke registers	1				1
Verlies/diefstal van informatiedragers					1
Overig					
4. Misbruik (gewelds-)bevoegdheden	7				
Afgifte van vergunningen en legitimatiebewijzen					
Meineed					
Misbruik geweldsbevoegdheid (fysiek)					
Misbruik geweldsbevoegdheid (vuurwapen)					
Ongeoorloofde opsporingsmethoden en dwangmiddelen					
Valsheid in geschrifte	7				
Overig					
5. Ongewenste omgangsvormen	381	40	75	160	
Agressie en geweld	9			1	
Discriminatie	17	6	6	12	
Intimidatie	106	6	16	19	
Pesten, treiteren, roddelen, buitensluiten	120	5	14	52	
Seksuele intimidatie/geweld	15		8	15	
Overig	114	23	31	61	
6. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	20	1	3	6	
Gebruik van alcohol of drugs	1				
Misbruik van bedrijfsmiddelen/faciliteiten	7				
Niet volgen van de procedures	7	1	3	1	
Ongewenst gebruik e-mail/internet/sociale media	1				
Slordig omgaan met bedrijfsmateriaal				1	
Werkverzuim incl. werkurenregistratie				1	
Overig	4				

Aard hulpvraag 2025	Belasting- dienst	Beleids- departement	Dienst toeslagen	Douane	Anders/ onbekend
7. Misdragingen in privésfeer	23	4	3	12	1
<i>Financiële schendingen wo. Fiscale integriteit</i>					
<i>Financiële problemen (privé-sfeer)</i>	1		1		
<i>Fiscale integriteit eigen aangifte</i>	3		1		
<i>Ongewenste omgangsvormen</i>					
<i>Alcohol of drugs</i>	3			6	
<i>Ongewenste contacten</i>				1	
<i>Overig</i>	16	4	1	5	1
8. Problematiek Personeel & Organisatie	282	22	60	58	3
<i>Arbeidsconflict</i>	84	5	20	12	1
<i>Functioneringsproblemen</i>	43	1	15	12	
<i>Onvrede organisatie</i>	65	5	11	12	1
<i>PSA (werkdruk, stress enz.)</i>	38	9	8	11	1
<i>Overig</i>	52	2	6	11	
Totaal aantal hulpvragen	731	70	144	240	6

Afhandeling hulpvraag 2025	Belasting- dienst	Beleids- departement	Dienst toeslagen	Douane	Anders/ onbekend
1. Wie betreft de hulpvraag	731	70	144	240	6
Collega eigen organisatieonderdeel	198	14	25	85	
Andere leidinggevende	45	5	21	24	1
Direct leidinggevende	360	44	80	95	2
Geen specifieke beklagde (voorheen melder zelf)	73	2	7	23	3
Medewerker ander organisatieonderdeel	31	2	5	5	
Hulpvrager is zelf beklagde	24	3	6	8	
2. Wijze waarop hulpvraag is afgedaan	731	70	144	240	6
Aangifte (ambts)misdrijf					
Anonieme signalering door VP	1		1	4	
Bijstaan doen van melding bij Klachtencommissie, CIF, OIF	1		2		
Doorverwijzen naar bmv, coach, mediation, juridische hulp enz.	42	1	6	17	
Doorverwijzen naar Klachtencommissie, CIF, OIF	5		2		
Escalatie naar DG/Landelijke vertrouwenspersoon/ Klokkenluidersregeling			2	1	1
Escalatie naar directeur met hulpvrager	19		18	8	
Gesprek betrokkenen/leidinggevende en/of directeur met VP	81	2	15	24	
Gesprek betrokkenen/leidinggevende en/of directeur zonder VP	52	2	25	13	
Klankbordgesprek	396	51	49	85	4
Loopt nog	66	5	15	67	1
Overig	68	9	9	21	
3. Situatie hulpvrager na interventie	731	70	144	240	6
Arbeidscontract niet verlengd/ontslag gekregen	25	1	8	2	
Andere werkplek/functie binnen eigen organisatieonderdeel	31	3	8	6	
Andere werkplek/functie buiten eigen organisatieonderdeel	14	1	2	3	
Genormaliseerd	308	12	63	72	1
Loopt nog	156	26	23	110	4
Onbekend, bijvoorbeeld na verwijzing	165	17	21	41	1
Ontslag genomen	11	6	16	2	
Ziek gemeld	21	4	3	4	

Deze uitgave is van:

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

Juni 2026