



Onafhankelijke Integriteitscommissie van het Ministerie van
Volksgezondheid Welzijn en Sport

Jaarverslag 2025

Onafhankelijke Integriteitscommissie
van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn
en Sport.



Inleiding

Integriteit en een sociaal veilige werkomgeving vormen de basis van een goed functionerende overheid. Uit onderzoeken van zowel de vakbond FNV als van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (hierna: VWS) zelf in 2024 bleek dat de sociale veiligheid op het ministerie niet op orde was. VWS heeft daarom, in overleg met de vakbonden en de Departementale Ondernemingsraad, bij besluit van 19 december 2024 een tijdelijke externe onafhankelijke Integriteitscommissie ingesteld. Deze commissie heeft als taak het in behandeling nemen van iedere melding die door haar wordt ontvangen en het adviseren van de Secretaris-Generaal daaromtrent. Meldingen kunnen betrekking hebben op:

1. Vermoedens van misstanden in de zin van artikel 1, onder d van de Wet bescherming klokkenluiders;
2. Vermoedens van integriteitschendingen of ongewenste omgangsvormen, niet zijnde een misstand, die betrekking hebben op gedragingen van een bij of voor het ministerie werkzame persoon, waaronder één of meer leidinggevenden die de bevoegdheid hebben gekregen om ten aanzien van medewerkers beslissingen te nemen met voor hen rechtspositionele gevolgen, dan wel een mandaat hebben om financiële verplichtingen aan te gaan;
3. Vermoedens van benadeling die een melder ondervonden heeft, die volgens de melder in hoofdzaak voortkomt uit het feit dat een melding in de zin van artikel 3, sub a, onder 1 of 2, is gedaan.

In dit jaarverslag 2025 geeft de Onafhankelijke Integriteitscommissie van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (hierna: de Commissie) een kort overzicht van haar werkzaamheden, bevindingen en aandachtspunten.



Doel en werkwijze

De Commissie beoogt een bijdrage te leveren aan het bevorderen van een cultuur van openheid, verantwoordelijkheid en ethisch handelen binnen VWS. Ook adviseert zij over effectieve rechtsbescherming in concrete gevallen waarin een misstand, een integriteitsschending en/of een benadeling is vastgesteld na nader onderzoek door de Commissie.

De Commissie bestaat uit drie onafhankelijke leden. Deze hebben deskundigheid op het gebied van integriteit, compliance en recht. De Commissie wordt bijgestaan door een secretariaat en meldpunt die beide zijn ondergebracht bij het CAOP. Tijdens de verslagperiode heeft de Commissie contact gehad met sleutelpersonen binnen VWS, de vakbonden, andere integriteitscommissies en externe deskundigen op het gebied van het doen van persoonsgericht onderzoek.

Verder heeft de Commissie volgens art. 8 van het Instellingsbesluit haar eigen werkwijze vastgesteld. Deze is op haar de website <https://meldpuntintegriteitvws.nl/> gepubliceerd. Op deze website is ook het meldformulier geplaatst en de wijze waarop zowel digitaal als telefonisch contact kan worden opgenomen met het meldpunt. Tevens heeft de Commissie een onderzoeksprotocol vastgesteld.

De Commissie heeft in de periode tussen 6 januari 2025 en 31 december 28 meldingen ontvangen via het meldpunt, waarvan 27 onder de bevoegdheid van de Commissie vielen. In 2025 zijn 30 gesprekken gevoerd met melders. Een aantal gesprekken die betrekking hebben op meldingen uit 2025 zullen in 2026 plaatsvinden. De Commissie heeft naar 6 meldingen nader onderzoek ingesteld. De andere meldingen worden niet nader onderzocht omdat de melders de meldingen niet wilden doorzetten, of omdat de meldingen niet vallen binnen de reikwijdte van het mandaat van de Commissie. De Commissie nam dit besluit op basis van de melding, het oriënterend gesprek, de aanvullende informatie en de toetsing aan de criteria zoals genoemd in artikel 10 van het Instellingsbesluit;

Beleidskader en bestaande maatregelen

Het integriteitsbeleid van VWS is gebaseerd op landelijke kaders, zoals de Ambtenarenwet 2017, de Gedragscode Integriteit Rijksoverheid (GIR) en de interne VWS-Gedragscode. Hierin worden normen en waarden, meldprocedures, omgangsvormen en sanctiemogelijkheden uiteengezet. VWS kent een divers meldlandschap dat onder andere bestaat uit vertrouwenspersonen, personeelsraadgevers, integriteitscoördinatoren, een centrale integriteitscoördinator en sinds kort een manager Bureau Integriteit concern. De Commissie constateert na het eerste jaar dat de uitdagingen voor het ministerie niet zozeer liggen op het vlak van formele beleidskader en -structuren, maar op het gebied van de bekendheid en toepassing.

Uit de meldgesprekken komt naar voren dat interne meldingen in het verleden niet altijd tot adequate oplossingen hebben geleid en hebben bijgedragen aan de sociale veiligheid van melders. Ook voelen de melders zich niet altijd voldoende gehoord en beschermd. Uit de meldgesprekken blijkt verder dat er behoefte is aan een externe en onafhankelijke instantie waar melders terecht kunnen en waar ze in veiligheid hun verhaal kunnen doen zonder dat dit hun rechtspositie of kansen op promotie in gevaar brengt.



In sommige gevallen hebben ze van een vertrouwenspersoon na een interne melding de boodschap gekregen dat het doorzetten van de melding negatieve gevolgen kan hebben.

Bewustwording en versterking intern meldlandschap

De Commissie ziet dat binnen VWS de afgelopen tijd is geïnvesteerd in het vergroten van de bewustwording rond integriteit en sociale veiligheid. Zo is in augustus 2025 de functie manager Bureau Integriteit VWS in het leven geroepen. Deze manager (op ABD niveau) is verantwoordelijk voor de inrichting van een centraal Bureau Integriteit en rapporteert rechtstreeks aan de Secretaris-Generaal. Het bureau draagt bij aan beleidsontwikkeling en -coördinatie, expertiseopbouw, preventie en vakinhoudelijke ontwikkeling en vervult een belangrijke monitorende en onafhankelijke rol op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. Daarnaast is er een tweede Personeelsraadgever VWS benoemd. Toch signaleert de Commissie dat het bereik en de impact van het interne meldlandschap wisselend zijn. Uit de rapportage van de Personeelsraadgever over 2024 waar de Commissie kennis van heeft genomen blijkt dat medewerkers het interne meldlandschap niet altijd als effectief en veilig ervaren.

Meldcultuur en intern meldlandschap

Uit de rapportage 2024 van de Personeelsraadgever blijkt dat er sprake is van een toename van het aantal meldingen over integriteitsschendingen. Ook het gegeven dat de Commissie over het eerste jaar al 28 meldingen heeft ontvangen kan wijzen op een groeiend gevoel van veiligheid en vertrouwen in de procedures. Hoewel VWS beschikt over een groot netwerk van vertrouwenspersonen constateert de Commissie ook dat er nog sprake is van drempels, zoals angst voor repercussies, onduidelijkheid over het meldproces, en een gebrek aan feedback richting melders.

Toepassing en handhaving

Handhaving van de integriteitsregels blijft een aandachtspunt. Uit de in 2025 gevoerde meldgespreken en bestudeerde documenten is het de Commissie gebleken dat meldingen van integriteitsschendingen niet altijd consequent of transparant worden afgehandeld. Dit kan leiden tot gevoelens van willekeur of onrechtvaardigheid. De Commissie adviseert heldere communicatie over gedane meldingen en het consequent opvolgen van uitkomsten van meldingen zonder dat dit negatieve consequenties heeft op bijvoorbeeld de rechtspositie of carrièrekansen van melders.



Aandachtspunten

Op basis van de 28 meldingen en meldgesprekken signaleert de Commissie de volgende aandachtspunten:

- Fragmentatie van beleid: Integriteitsbeleid en -vraagstukken zijn soms versnipperd over verschillende afdelingen, zoals tussen het eigen MT, de HR afdelingen en integriteitscoördinatoren. Dit leidt tot uiteenlopende interpretaties en uitvoering.
- Interne druk: Incidenten en meldingen worden meestal wel in behandeling genomen maar tegelijkertijd krijgen melders soms het impliciete signaal dat het doorzetten van een melding niet goed kan uitpakken voor hun carrière en rechtspositie.
- Leiderschap en voorbeeldgedrag: Uit de reeds gevoerde meldgesprekken en documenten die de Commissie heeft ingezien komt het beeld naar voren dat betrokken leidinggevenden niet altijd voldoende toegerust of geneigd zijn om integriteitskwesaties bespreekbaar te maken. Tevens constateert de Commissie dat veel van deze kwesaties beginnen als een arbeidsconflict, maar door de dynamiek tussen leidinggevende en medewerker escaleert, wat uiteindelijk leidt tot een verstoorde en sociaal onveilige werkrelatie.

Voortgang

Het jaarverslag 2025 van de onafhankelijke Integriteitscommissie VWS laat zien dat het departement stappen heeft gezet in het versterken van een cultuur van integriteit en sociale veiligheid. De aanstelling van de manager Bureau Integriteit VWS en de oprichting van dit bureau geven aan dat het van belang integriteit en sociale veiligheid serieus wordt genomen. De Commissie zal in 2026 blijven monitoren, evalueren, adviseren en onderzoeken afronden, met als doel: het bijdragen aan de bevordering van een open, integere en transparante organisatiecultuur waarin alle medewerkers van VWS zich steeds sociaal veiliger voelen en zich met plezier kunnen blijven inzetten voor hun belangrijke publieke taak. Vanaf begin 2026 kunnen alle (ex)Rijksmedewerkers een melding doen bij de Integriteitscommissie Rijk (voor meer informatie zie <https://integriteitscommissierijk.nl/>)