Jaarverslag

Integriteitscommissie JenV

2025

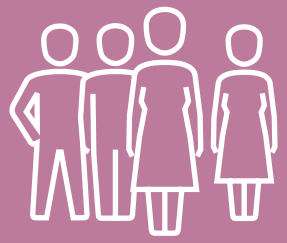
integriteitscommissiejenv.nl

Integriteitscommissie EN JV
Onafhankelijk | Deskundig
Betrouwbaar | Veilig

Inhouds-opgave

Voorwoord

> 3/4



Wie zijn we

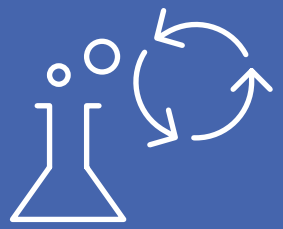
> 5

Activiteiten en bereik

> 6/7

Casuïstiek

> 8 t/m 11



Ontwikkelingen

> 12/13

Vooruitblik

> 14

Publicaties

> 15

Financiën

> 16

Voorwoord

Voor u ligt het Jaarverslag 2025 van de Integriteitscommissie JenV. Medewerkers van het Ministerie van Justitie en Veiligheid kunnen een melding doen bij deze commissie in het geval van een vermoeden van een misstand, een vermoeden van een integriteitsschending door een leidinggevende, of een vermoeden van benadeling die een medewerker heeft ondervonden na het doen van een interne melding.

Evaluatie

In 2025 bestond de commissie vijf jaar. De commissie heeft zichzelf extern laten evalueren door een onafhankelijk bureau. De belangrijkste conclusies uit het rapport gaan over het bestaansrecht, de werkwijze en de impact van de commissie. De oprichting van de commissie vervulde de behoefte aan een extern punt om (vermoedens van) misstanden en integriteitsschendingen te kunnen melden en is daarmee van groot belang. De commissie voert niet alleen taken uit die in het Instellingsbesluit staan, maar doet meer, om zo onder andere de bewustwording rondom het thema integriteit en de bekendheid en vindbaarheid van de commissie te vergroten. De organisatieonderdelen van JenV nemen over het algemeen de adviezen van de commissie over en geven aan maatregelen te treffen om de geconstateerde problemen aan te pakken.

De belangrijkste aanbevelingen uit het rapport betreffen het verkorten van doorlooptijden bij onderzoek, wat inmiddels gerealiseerd is; het doorontwikkelen van procedurele rechtvaardigheid vanuit het perspectief van personen op wie een melding betrekking heeft; het vergroten van uniformiteit, navolgbaarheid en duidelijkheid van adviesrapporten; het ontwikkelen van inzicht in de opvolging van aanbevelingen; het doorlopend actualiseren van de werkwijze en het doorlopend werken aan de bekendheid en vindbaarheid van de commissie.

Een landschap in ontwikkeling

Sinds de oprichting in 2020 stond de missie vooral in het teken van het horen en zien van de melder. De missie is in 2024 verbreed: de commissie wil recht doen aan alle betrokkenen.

Deze ontwikkeling laat zien dat het departement in zijn geheel en de commissie in het bijzonder lerende zijn op het gebied van integriteitskwesties. Wat daarbij helpt, zijn warme overdrachten van onderzoeksrapporten, nazorggesprekken en het concreet maken van procedurele rechtvaardigheid.

De commissie beseft dat haar effectiviteit sterk afhangt van hoe het brede integriteitslandschap functioneert. Dit landschap bestaat uit vertrouwenspersonen, interne meld- en klachtencommissies, ombudsfunctionarissen en andere partijen. Functioneert het integriteitssysteem van het Ministerie van JenV goed, dan kan de commissie de meeste impact maken. Dit betekent dat duidelijk is voor alle betrokkenen wie welke verantwoordelijkheid heeft en dat men die ook neemt.

Voorwoord

De commissie heeft hierover regelmatig overleg met de departementale ondernemingsraad, de vakbonden en het Ministerie.

Voor elke melding het juiste instrument

Het aantal meldingen is na een daling in 2024 constant gebleven. In 2023 kwamen er 51 meldingen binnen, in 2024 kwamen er 45 meldingen binnen en in 2025 waren dat er 46. In het eerste kwartaal van 2026 is het aantal meldingen enorm toegenomen. Ten tijde van het uitbrengen van het jaarverslag staat de telling reeds op 25.

De commissie streeft ernaar het goede te doen als er een melding binnenkomt. Omdat onderzoeken zeer ingrijpend zijn voor alle betrokkenen, kijkt de commissie wat geëigend is bij elke melding. Hiertoe is het instrumentarium van de commissie onlangs uitgebreid.

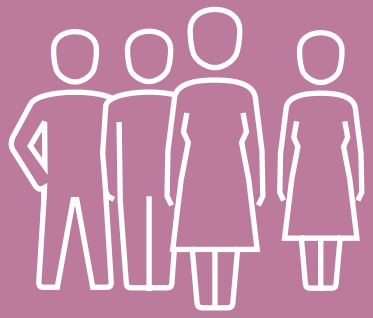
Afscheid Anne Mieke Zwaneveld

In de overgang van 2025 naar 2026 veranderde de samenstelling van de commissie. Anne Mieke Zwaneveld, die vanaf de start van de commissie betrokken was, nam afscheid. Haar plaats is ingenomen door Erica Lock. Samen met Febe Deug en Bernard Jan de Groot zet zij het werk van de commissie voort.

Ook in 2026 zal de Integriteitscommissie JenV zich inzetten voor haar taak. De commissie dankt de departementale ondernemingsraad, de vakbonden en het Ministerie van Justitie en Veiligheid voor het in haar gestelde vertrouwen.

Anne Mieke Zwaneveld

Wie zijn we?



De Integriteitscommissie JenV bestaat uit drie commissieleden, die na een sollicitatieprocedure zijn benoemd namens de minister van Justitie en Veiligheid.

Febe Deug is organisatieadviseur en toezichthouder. Ook vervult zij diverse nevenfuncties, waaronder voorzitter van de Regiegroep Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap, voorzitter van de Raad van Toezicht van Radar (antidiscriminatiebureau), voorzitter van het bestuur van Mores (steun- en adviespunt voor grensoverschrijdend gedrag in de culturele, creatieve en mediasector) en voorzitter van de Raad van Toezicht Espritscholen.

Bernard Jan de Groot is zelfstandig adviseur en trainer van ondernemingsraden, waar hij regelmatig te maken krijgt met vraagstukken rond inclusie, sociale veiligheid en integriteit in allerlei organisaties. Hiervoor werkte hij lange tijd als vakbondsbestuurder bij het CNV.

Erica Lock is gespecialiseerd in klachtrecht, onder meer op het gebied van integriteit. Ze ondersteunt organisaties in het opstellen van klacht- en meldprocedures. Met een juridische en psychologische achtergrond beoordeelt ze meldingen vanuit een breed perspectief.

Secretariaat

Een secretarieel team ondersteunt de Integriteitscommissie JenV bij de uitvoering van haar werkzaamheden. Het secretariaat bestaat uit:

- Carina van Agten, secretaris
- Zerina Fatehmahomed, plaatsvervangend secretaris

Integriteitscommissie EN JenV
Onafhankelijk | Deskundig
Betrouwbaar | Veilig

Activiteiten en bereik

Meldingen

De commissie heeft in 2025 in totaal 46 meldingen ontvangen:

1x anoniem;

7x afgerond met een onderzoek inclusief adviesrapport:
- 1 hiervan betreft een melding die in 2025 is ontvangen, gestart én afgerond en 6 hiervan betreffen onderzoeken die in 2024 zijn gestart;
- in totaal zijn er 29 gesprekken gevoerd in het kader van een onderzoek;
- 6 van deze gesprekken betreffen een nazorggesprek met ofwel de melder ofwel degene op wie de melding betrekking had;

7x afgerond zonder onderzoek;

4x afgerond zonder onderzoek, met een signaalgesprek;

3x afgerond zonder onderzoek, met het opvragen van een zienswijze van de hoogste leiding;

12x melders die zijn doorverwezen naar een andere instantie;

1x melding die door de eigen organisatie is opgepakt;

17x nog lopende meldingen.

Verder had de commissie in 2025:

25 commissie-vergaderingen (tweewekelijks op dinsdag)

9 online overleggen via Teams (op alternerende dinsdag)

3 werkbezoeken

14 netwerk-gesprekken

4 netwerk-bijeenkomsten

1 klacht ontvangen. Behandeld door een onafhankelijke klachtenfunctionaris, deels niet ontvankelijk verklaard en voor het overige deel ongegrond bevonden.

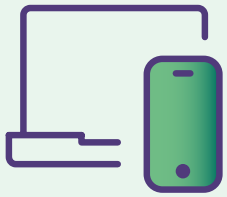
Activiteiten en bereik

Bereik van de commissie

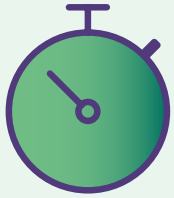
Websiteprestaties

4.117
Actieve gebruikers*

12.356
Paginabezoeken



3.419
Bekeken publicaties



1.14
Minuten per pagina

*In 2025 is de website door 4.533 unieke bezoekers bezocht

Communicatie

Contact met alle directies binnen JenV

Communicatiemiddelen voor de directies binnen JenV, zoals

- Interviews
- Video
- Podcast
- Adviesrapport

Social media:

- LinkedIn
- Instagram
  (wordt stopgezet in 2026)

Casuïstiek

Zoals blijkt uit de cijfers, leidt het merendeel van de meldingen bij de commissie niet tot een integriteitsonderzoek. Veel meldingen over niet-integer gedrag (waaronder ongewenste omgangsvormen) of benadeling kunnen op een andere manier opgevolgd worden. De commissie motiveert altijd het gekozen instrument. Hieronder volgt een aantal van die instrumenten met praktijkvoorbeelden.

Doorverwijzing

Als de melding gaat over iets waartoe de commissie niet bevoegd is, kan de commissie de melder doorverwijzen naar andere instanties, zoals de ombudsfunctionarissen JenV, de (centrale) vertrouwenspersonen, de centrale integriteitscoördinatoren JenV, integriteitsbureaus van de dienst, de vakbond of het Rijksloket Advies en Bemiddeling Arbeidszaken (RABA), de Integriteitscommissie Rijk en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Rijk. Dit gebeurt bijvoorbeeld als een melding over een collega gaat in plaats van over een leidinggevende, over diensten die niet in het Instellingsbesluit van de commissie staan, of als er sprake blijkt te zijn van een arbeidsconflict in plaats van een integriteitsschending. De lijn hiertussen is vaak dun.

Aantal keer gebruikt in 2025: 12

Opvragen zienswijze

De commissie heeft ook de mogelijkheid om de zienswijze van de hoogste leiding op te vragen voordat zij een definitief oordeel over de voortgang van de melding geeft. Dit gebeurt bijvoorbeeld als de commissie na het intakegesprek met de melder de indruk krijgt dat er relevante informatie of context ontbreekt. De commissie vraagt dan, met toestemming van de melder, de zienswijze van de hoogste leiding op. Dit beïnvloedt soms de voortgang van de melding. Bijvoorbeeld als de hoogste leiding bepaalde keuzes kan onderbouwen.

Aantal keer gebruikt in 2025: 3

Casuïstiek

Praktijkvoorbeeld zienswijze

Een leidinggevende doet een melding tegen de directeur van een dienst, die de melder confronteert met meldingen over diens houding en gedrag. Dit gebeurt na een incident met een collega. De melder is ervan overtuigd dat de meldingen aan zijn/haar adres zijn gefabriceerd en worden gebruikt om hem/haar te laten vertrekken. De melder is naar huis gestuurd en is lange tijd niet op het werk. Overplaatsing naar een andere locatie is niet mogelijk onder de voorwaarden die zowel de werkgever als de melder stellen.

De commissie concludeert dat de directeur van dienst in diens zienswijze voldoende kan weerleggen dat er sprake is van een integriteitsschending op basis van de Gedragscode Integriteit Rijk. Tevens heeft de directeur van dienst aannemelijk gemaakt dat er al voor het incident met de collega van de melder problemen zijn met diens houding en gedrag. Wel vindt de commissie dat de aanpak van de dienst transparanter had moeten plaatsvinden en er een helder tijdpad en actieplan hadden moeten liggen om de melder weer aan het werk te krijgen.

Signaalgesprek

De commissie kan om verschillende redenen het signaalgesprek als instrument aanwenden, altijd met toestemming van de melder.

- Als de commissie ruimte ziet om de ontstane situatie zonder een onderzoek op te lossen of om een snelle interventie te kunnen plegen vanwege een urgente situatie.
- Om alleen een signaal af te geven, als de melder aangeeft geen interventie te willen.
- Als de commissie oordeelt dat een melding niet onderzoekswaardig of onderzoekbaar is. Bijvoorbeeld bij het ontbreken van bewijs, getuigen of bij een anonieme melding.

De commissie wil deze vorm vaker inzetten en nagaan of zulke gesprekken leiden tot actie.

Aantal keer gebruikt in 2025: 4

Casuïstiek

Praktijkvoorbeeld signaalgesprek

Er is sprake van gewetensnood bij een melder, omdat er een discrepantie lijkt te zijn tussen het onvoldoende zorgvuldig afhandelen van bezwaren tegen een beslissing (vanwege budget en tijd) en de implicaties daarvan op de kansen van belanghebbenden. Dit is voor de melder reden om de dienst te verlaten. Tijdens het signaalgesprek heeft de directeur van dienst meer duidelijkheid gegeven over het gevoerde beleid. Dat medewerkers ongemak kunnen ervaren bij een beslissing is bekend bij de dienst. Er is echter geen verband gelegd met het feit dat medewerkers daardoor ook in gewetensnood kunnen raken en de dienst verlaten. Dit is door de dienst als leermoment aangemerkt: in de toekomst houdt men hier meer rekening mee in de begeleiding.

Terugverwijzing

De commissie kan met toestemming van de melder ook besluiten een onderzoek te laten doen door de eigen organisatie. Bijvoorbeeld omdat er genoeg vertrouwen is dat de organisatie zelf de melding snel en adequaat kan onderzoeken of omdat het beter is voor het lerend vermogen van de organisatie op de lange termijn. Het is hierbij wel belangrijk dat er goede afspraken worden gemaakt over de aanpak van het onderzoek en de terug-koppeling aan de commissie.

Aantal keer gebruikt in 2025: 1

Overkoepelende bevindingen

De commissie signaleert vanuit de meldingen die in 2025 zijn binnengekomen de volgende trends.

Niet tijdig aanspreken

Leidinggevenden laten het regelmatig na om medewerkers tijdig aan te spreken op onacceptabel gedrag. Pas wanneer de klachten over een persoon zich opstapelen, volgt een gesprek, wat voor de betrokken medewerker vaak als een verrassing komt. Mede-werkers krijgen hierdoor onvoldoende gelegenheid om het ongewenste gedrag te corrigeren. De situatie is dan vaak al geëscaleerd. Het te lang uitblijven van duidelijke feedback door de leidinggevenden draagt niet bij aan de gewenste cultuur van transparantie en vertrouwen.

Druk op medewerkers uitoefenen

Leidinggevenden zetten medewerkers regelmatig onder druk om te komen werken tijdens ziekte of ze melden medewerkers zelfs eerder beter, om zo

Casuïstiek

Praktijkvoorbeeld

Bij jongeren in jeugddetentie, waar de leiding pedagogische principes voorrang geeft op mogelijke strafmaatregelen, voelen medewerkers zich niet beschermd door hun leidinggevende. Bijvoorbeeld in een situatie waarbij een jongere ongefundeerde beschuldigingen doet aan het adres van een medewerker over niet-integer gedrag; dit vervolgens niet grondig onderzocht worden en deze jongere niet bestraft wordt bij gebleken onwaarheid van de beschuldiging.

bijvoorbeeld het ziekteverzuimpercentage laag te houden. Deze trend is zorgelijk. Het ondermijnt het recht van medewerkers op herstel en een veilige werkomgeving en kan leiden tot een cultuur waarin verzuimcijfers belangrijker zijn dan het welzijn van de medewerkers.

Schurende paradigma's

Soms spelen schurende paradigma's een rol in de handelswijze bij integriteitskwesties. Pedagogiek en strafmaatregelen kunnen schuren, maar ook de benadering en werkwijze van zorgpersoneel en detentiepersoneel.

Weinig bescherming voor zzp'er

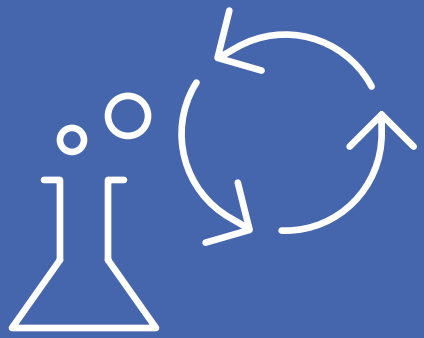
Zzp'ers die via een mantelorganisatie worden ingehuurd door het ministerie van JenV zijn kwetsbaar. Het ministerie kan namelijk een overeenkomst met een zzp'er te allen tijde opzeggen met een schriftelijke verklaring en met inachtneming van eventuele opzegtermijnen. De zzp'er kan door deze ontbinding omzetverlies lijden en reputatieschade oplopen. De commissie merkt op dat mantelorganisaties hun contractrelatie met het ministerie vaak prioriteren boven de belangen van de individuele zzp'er, waardoor een zzp'er bij het doen van een melding of klacht vaak het onderspit delft.

Structurele aandachtspunten

Uit de zeven onderzoeken die de commissie in 2025 heeft afgerond, komen de volgende structurele aandachtspunten naar voren:

- Melders ervaren regelmatig nadelige gevolgen, ook wanneer geen sprake is van opzettelijke benadeling.
- Na het doen van een melding van een vermoeden van een misstand dient de werkgever zich actief in te zetten om de melder te erkennen en beschermen.
- Hoor en wederhoor wordt niet consequent toegepast, vooral bij belastende signalen of beschuldigingen.
- Besluitvorming is soms onvoldoende transparant, waardoor medewerkers zich niet gehoord of onvoldoende beschermd voelen.
- Leidinggevenden geven niet altijd voldoende invulling aan hun zorgplicht, met name in situaties waarin medewerkers zich in een kwetsbare positie bevinden.
- Gedragscodes (Gedragscode Integriteit JenV, Personeelsreglement JenV en gedragscodes van de dienst) worden niet altijd gevolgd, bijvoorbeeld bij het delen van informatie, het beëindigen van samenwerkingen of het omgaan met meldingen.

Ontwik-kelingen



Extern

- De Integriteitscommissie Rijk is van start gegaan. Medewerkers van JenV die een melding willen doen over een collega van niet-integer gedrag (en dus niet een leidinggevende) kunnen daar terecht. Er is onderling overleg tussen de commissies om van elkaar te leren en bepaalde onderwerpen met elkaar af te stemmen.

- De commissie is verheugd dat het Openbaar Ministerie per 1 januari 2026 is aangesloten bij de Integriteitscommissie JenV. In het herziene Instellingsbesluit zijn afspraken opgenomen over de reikwijdte van de commissie voor de medewerkers van het OM.

- De nieuwe Wet bescherming klokkenluiders is sinds 2023 van kracht, waarin de positie van de melder aanzienlijk beter wordt beschermd. De werkgever heeft de plicht om de omgeving van de melder goed in de gaten te houden nadat een melding is gedaan, omdat de melder geen nadelen mag ondervinden van het doen van de melding. Als de melder stelt wel benadeeld te zijn, is het aan de werkgever om te bewijzen dat de benadeling niets met de melding te maken heeft.

Intern

Het afgelopen jaar evalueerde het onafhankelijke bureau KWINK het functioneren van de commissie. Hieruit kwamen zes aanbevelingen:

1. Verkort de doorlooptijden van onderzoeken.
2. Blijf procedurele rechtvaardigheid doorontwikkelen, juist ook vanuit het perspectief van de personen op wie de melding betrekking heeft.
3. Vergroot uniformiteit, navolgbaarheid en duidelijkheid van adviesrapporten en maak een integraal Handboek voor onderzoekers.
4. Ontwikkel meer inzicht over de opvolging van aanbevelingen.
5. Publiceer een geactualiseerde werkwijze en pas de gepubliceerde werkwijze telkens aan als de werkwijze verandert.
6. Blijf aandacht besteden aan de bekendheid en vindbaarheid van de Integriteitscommissie JenV.

Met deze aanbevelingen is de commissie aan de slag gegaan en de resultaten zijn nu al zichtbaar:

- De doorlooptijden van onderzoeken zijn teruggebracht van gemiddeld negen naar vier maanden;
- Het bewustzijn rondom de zogeheten ‘melderbias’ is groter geworden. De commissie start nog altijd met het verhaal van de melder, maar staat daarbij ook echt open voor het verhaal van degene op wie de melding betrekking heeft zodat aan alle betrokkenen recht wordt gedaan. De commissie deed hiervoor aanpassingen op de website, in folders en vooral in de werkwijze.

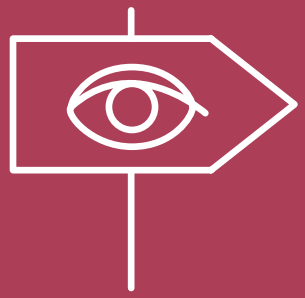
Ook andere aanbevelingen zijn opgevolgd of staan doorlopend op de agenda. Een paar voorbeelden hiervan zijn het betrekken van tegenlezers bij de onderzoeksrapporten, het

Ontwik-kelingen

aanpassen van de website met informatie voor mensen op wie een melding betrekking heeft, het organiseren van nazorggesprekken en het verbeteren van de procedurele rechtvaardigheid. Feedback uit het veld – van medewerkers, leidinggevenden, vertrouwenspersonen, de medezeggenschap, de bonden en het ministerie – wordt serieus gewogen en is ook een belangrijke bron geweest voor het doorontwikkelen van de werkwijze. De onderzoeksmethode is waar nodig aangepast, zodat deze blijft aansluiten bij actuele inzichten, verwachtingen en de praktijk van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Het vergroten van de bekendheid en zichtbaarheid van de commissie blijft een uitdaging. De commissie is daar actief mee bezig. Eind 2025 is onder meer een nieuwe introductievideo over de commissie ontwikkeld en de commissie neemt met regelmaat deel aan informatiebijeenkomsten.

Vooruitblik



In 2026 blijft de Integriteitscommissie JenV stevig geworteld in haar kernopdracht: het doen van het goede voor iedereen die bij een melding betrokken is. Dat betekent dat zowel de melder als degene op wie de melding betrekking heeft, kan rekenen op een zorgvuldige, evenwichtige en rechtvaardige behandeling. Deze houding vormt het fundament onder alle stappen die de commissie in het komende jaar zet.

Instrumentarium formeel uitgebreid

Het afgelopen jaar heeft laten zien dat een bredere inzet van instrumenten vaak beter aansluit bij de aard en ernst van meldingen. De commissie heeft bewust de koers verlegd naar minder formele onderzoeken en meer gebruik van andere interventies. Een van die instrumenten is het voeren van een signaalgesprek. Daarnaast heeft de commissie de volgende opties om de werkgever te adviseren:

- een correctief (normstellend) gesprek met de betrokkene(n) te voeren;
- bemiddeling tussen melder en betrokkene(n) in te zetten;
- mediation tussen melder en betrokkene(n) in te zetten;
- een cultuuronderzoek in de eigen organisatie uit te voeren;
- een feitenonderzoek door de eigen organisatie uit te voeren.

Deze werkwijze draagt bij aan snellere, proportionele en meer oplossingsgerichte afhandeling van meldingen. Het Instellingsbesluit is herzien en in werking getreden per 1 januari 2026. De commissie heeft dus een uitgebreid instrumentarium en werkt verder aan het verfijnen van de inzet van deze instrumenten.

Integriteitsdomein voortdurend in beweging

Het zorgvuldig bewaken van procedurele rechtvaardigheid blijft in 2026 een belangrijk streven. Omdat het integriteitsdomein voortdurend in beweging is, blijft de commissie telkens opnieuw formuleren wat procedurele rechtvaardigheid in de praktijk betekent en daarmee oog houden voor alle betrokkenen bij een melding.

Monitoring

Hoewel het een verantwoordelijkheid is van de werkgever om het betreffende organisatieonderdeel te controleren op het opvolgen van adviezen en aanbevelingen, wil de commissie in 2026 haar monitoringsfunctie concreter gaan invullen. Omdat timing en vorm hierbij erg bepalend zijn, kiest de commissie ervoor om geen uniforme aanpak te hanteren, maar maatwerk aan te bieden. Monitoring kan namelijk nuttig zijn, maar ook onbedoeld negatieve gevoelens oproepen, bijvoorbeeld als de melder de kwestie achter zich wil laten. Door trends, signalen en patronen systematischer te volgen en te duiden, hoopt de commissie knelpunten te identificeren en bij te dragen aan preventie en organisatiebrede leerprocessen.

Publicaties

Evaluatierapport

Evaluatie Integriteitscommissie JenV door KWINK

Podcast

Podcastaflevering #5 – Bijzonder hoogleraar integriteit Leonie Heres

Podcastaflevering #6 – Secretaris-generaal Anneke van Dijk

Video

Introductievideo Integriteitscommissie JenV

Flyer

Flyer 'Vertrouwd melden, zorgvuldig handelen'

Social media

Berichten op LinkedIn in het kader van de Week van de Integriteit (27 t/m 31 oktober)

Bericht 1

Bericht 2

Bericht 3

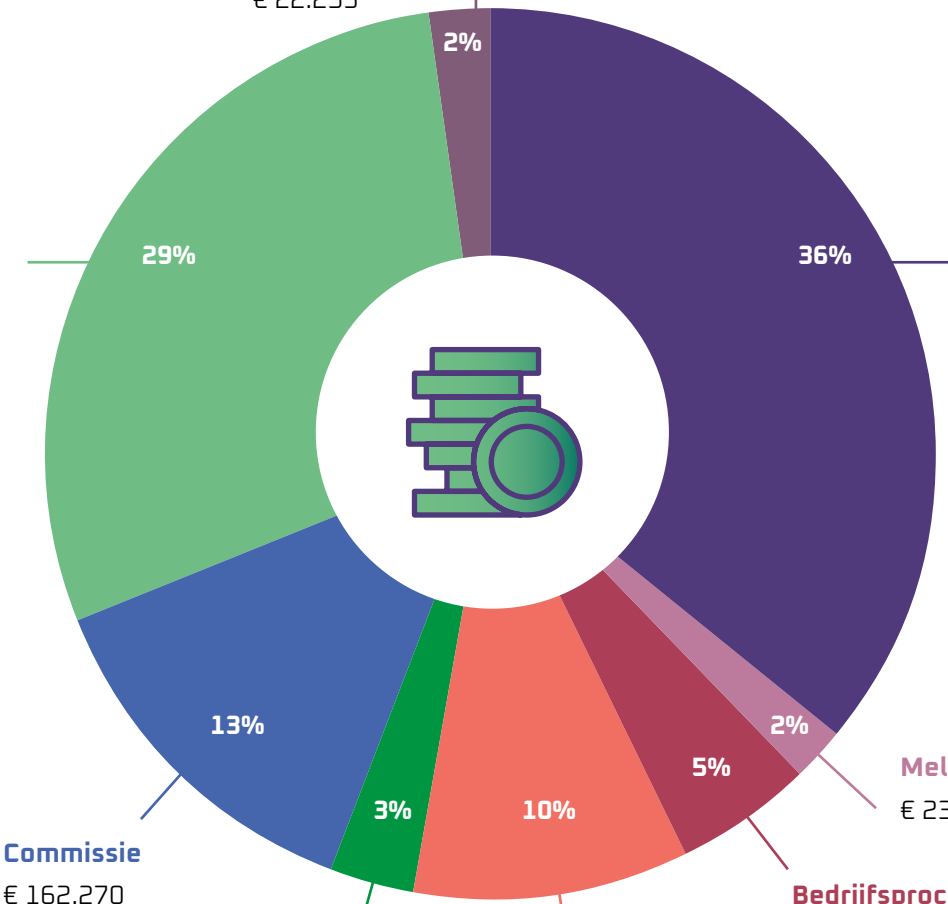
Bericht 4

Bericht 5

Financiën

Bij het Ministerie van JenV is een begroting voor 2025 ingediend voor een bedrag van € 1.477.400. De uitgaven bedragen in totaal € 1.229.056.

Verdeling uitgaven 2025



Contact

0800 - 223 12 33

secretaris@integriteitscommissiejenv.nl

LinkedIn

Adres: Lange Voorhout 13, 2514 EA, Den Haag
Postbus 556, 2501 CN, Den Haag

integriteitscommissiejenv.nl

Integriteitscommissie EN
Onafhankelijk | Deskundig
Betrouwbaar | Veilig