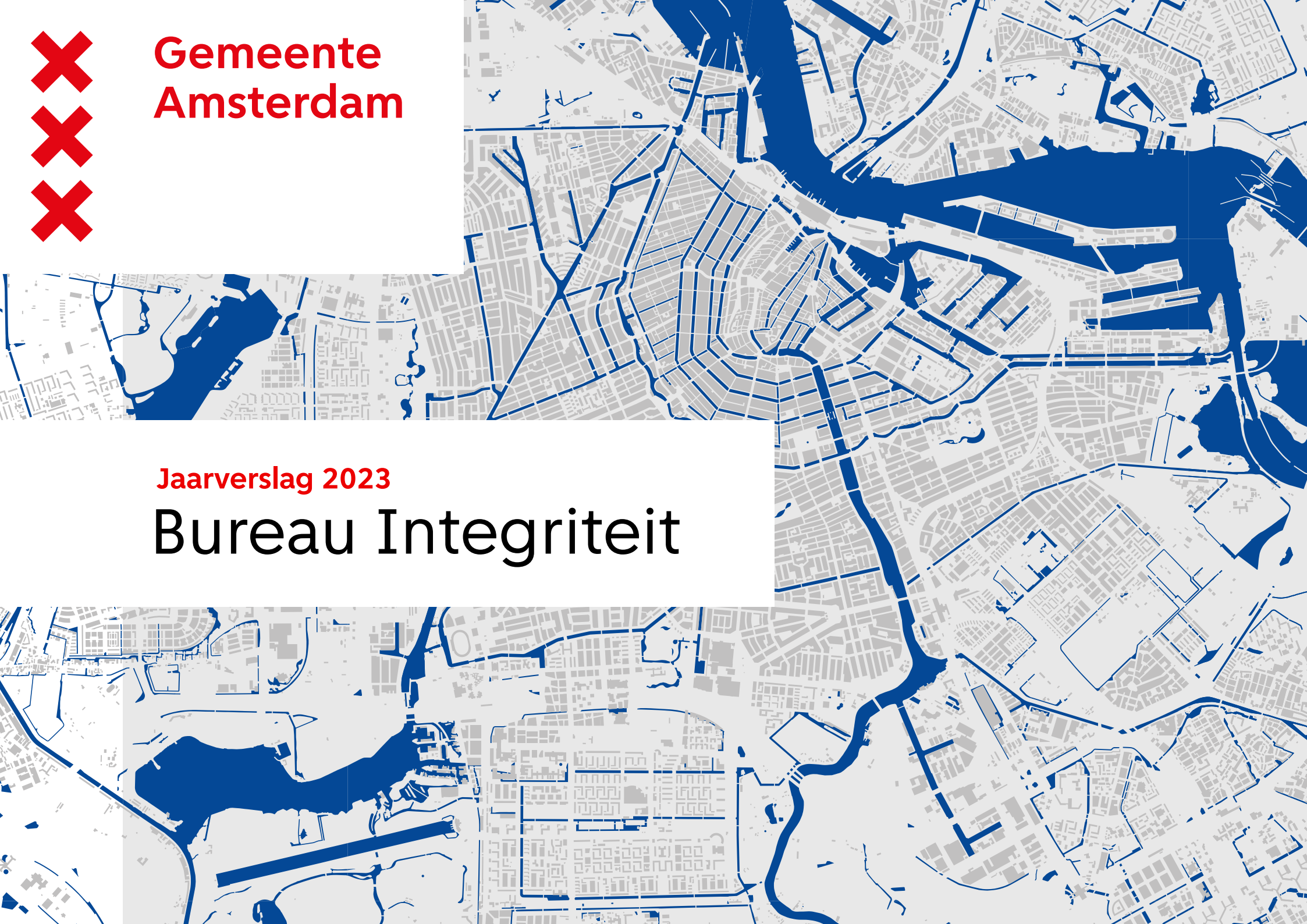
Gemeente Amsterdam

Jaarverslag 2023

Bureau Integriteit



Inhoud

Voorwoord 4

1 Inleiding 5

2 Meldingen 7

3 Signalen en adviesvragen 11

4 Onderzoek 12

5 Risicoanalyse 15

6 Screening 17

7 Training en Advies 20

8 Centrale Vertrouwenspersoon 22




drive

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2023 van Bureau Integriteit. Het is het vijfde jaar op rij dat we een jaarverslag uitbrengen met cijfers en duiding over het afgelopen jaar. Dit jaarverslag geeft een beeld van wat er vorig jaar speelde op het gebied van integriteit in de gemeentelijke organisatie.

In lijn met de afgelopen jaren, is ook in 2023 het aantal meldingen weer gestegen. En ook dit jaar zit de stijging met name in de meldingen over ongewenst gedrag en in het bijzonder in de meldingen over intimidatie en discriminatie. Dezelfde stijging door de jaren heen zien wij in het aantal medewerkers dat een vertrouwenspersoon benadert.

Het is goed om te zien dat steeds meer collega's Bureau Integriteit weten te vinden om een melding te maken of een vertrouwenspersoon opzoeken voor een luisterend oor en ondersteuning. Tegelijkertijd geeft het aan dat we er als organisatie nog lang niet zijn.
Want iedereen verdient het om in een veilige organisatie te werken waarin je jezelf kunt zijn, verschillen worden gewaardeerd en er respectvol met elkaar wordt omgegaan.
Om dat te bereiken hebben we, in samenwerking met veel ambtenaren en het bestuur hard gewerkt aan de veilige organisatie die we met elkaar willen worden en zijn.
Naast de toegenomen aandacht voor gedrag in de afgelopen vijf jaar, hebben we vanuit Bureau Integriteit ons ook steeds ingezet voor de betrouwbaarheid van de gemeentelijke organisatie. Betrouwbaarheid betekent voor ons dat de Amsterdammer erop kan rekenen dat bestuurders en ambtenaren integer handelen in hun belangrijke werk voor de stad en haar inwoners, ondernemers en bezoekers.

In dit jaarverslag leest u ook wat er op dat gebied gebeurd is in 2023.

Het werken aan integriteit in een dynamische en veelkleurige stad als Amsterdam vraagt toewijding en doorzettingsvermogen. Dank aan allen die zich daar het afgelopen jaar weer samen met ons voor hebben ingezet.

Jeanine Kooistra
Hoofd Bureau Integriteit



1 Inleiding

Bureau Integriteit (hierna BI) ondersteunt sinds 2001 de gemeente Amsterdam bij het integer worden, zijn en blijven. Doel daarbij is dat ambtenaren en bestuurders integriteit zien als een vanzelfsprekend onderdeel van beleid en gedrag. Met andere woorden dat integriteit een plek heeft in de kaderstelling en planvorming en vooral ook zichtbaar is in het handelen van alle medewerkers van Amsterdam.

Een integere organisatie is een gezonde organisatie waarin medewerkers ervaren dat integriteit van ons allemaal is en door iedereen wordt gedragen. Ingewikkelde vragen en dilemma's worden besproken en iedereen is aanspreekbaar op zijn of haar gedrag. Een integere organisatie is daarmee ook een sociaal veilige organisatie. Het onderwerp integriteit heeft afgelopen jaar veel in de maatschappelijke belangstelling gestaan, en is nog steeds actueel.

Deze maatschappelijke aandacht helpt om ook de bewustwording van onze gemeentelijke organisatie te vergroten. BI heeft daarom samen met andere organisatieonderdelen een leidraad voor leidinggevenden ontwikkeld over hoe om te gaan met ongewenst gedrag.

Bij de gemeente Amsterdam werken ruim 19.000 ambtenaren. BI is hét expertisecentrum op het gebied van integriteit binnen de organisatie. Binnen het bureau is er deskundigheid op het gebied van intern onderzoek, risicoanalyse, screening en training en advies. Het Meldpunt Integriteitsschendingen en de Centrale Vertrouwenspersoon maken ook onderdeel uit van BI. De 24 medewerkers van BI helpen vanuit hun expertise ambtenaren en bestuurders bij een integere uitoefening van hun werk. Dit doen we door gevraagd én ongevraagd advies en ondersteuning te geven bij zaken die de integriteit raken.

Een hoog aantal meldingen zegt vaak meer over de meldingsbereidheid, kennis van meldmogelijkheden en het vertrouwen in een zorgvuldige behandeling, dan over de mate van integriteit. In een gezonde organisatie is de meldingsbereidheid hoog, worden meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen serieus behandeld en als intern onderzoek nodig is, wordt dat zorgvuldig en degelijk gedaan. Veelal levert een dergelijk integriteitsonderzoek een goed beeld op van de context waarin de feiten zich hebben voorgedaan. Van daaruit kan vervolgens de organisatie verder geadviseerd worden om toekomstige schendingen te voorkomen.

2023 in vogelvlucht

Er zijn 221 meldingen gedaan van vermoedens van integriteitsschendingen. Dit is wederom een grote stijging ten opzichte van het voorgaande jaar (2022: 154 meldingen). Net als in 2022 ging ongeveer de helft van alle meldingen over ongewenst gedrag. Op basis van de meldingen zijn 23 persoonsgerichte onderzoeken uitgevoerd (2022: 17 onderzoeken). Daarnaast heeft het Meldpunt 192 signalen en adviesvragen ontvangen. Dit is in lijn met het voorgaande jaar.

De trainers hebben 153 trainingen verzorgd en begeleid. De risicoanalisten hebben 3 risicoanalyses uitgevoerd en 44 keer hebben zij de organisatie geadviseerd over de kwetsbaarheid voor integriteitsschendingen binnen werkprocessen. Daarnaast heeft de Screeningsunit 276 mogelijke contractpartijen onderzocht. In 2023 hebben 577 collega's een beroep gedaan op een vertrouwenspersoon.

In de volgende hoofdstukken specificeren we deze cijfers en lichten we ze toe.



2 Meldingen

Als er een vermoeden is dat een medewerker van de gemeente Amsterdam een integriteitsschending heeft begaan, dan kan iedereen daarvan melding doen. Dit kan bij het Meldpunt Integriteitsschendingen van Bureau Integriteit (hierna 'Meldpunt'). Het Meldpunt staat open voor medewerkers, bestuurders en raadsleden van de organisatie en voor burgers en bedrijven. In 2023 heeft het Meldpunt 221 meldingen ontvangen.

Bij een vermoeden van een integriteitsschending gaat het in de regel om een overtreding van de gedragscode van de gemeente Amsterdam. De gedragscode is opgesteld om concreet te maken wat ambtelijke integriteit is, zodat helder is wat er in de organisatie onder wordt verstaan en welk handelingsperspectief er is. De regels in de gedragscode zijn onder andere gebaseerd op (wettelijke) bepalingen uit de Ambtenarenwet 2017, het Burgerlijk Wetboek, de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam (PGA) en het wetboek van Strafrecht en komen voort uit de ambtseed, de basiswaarden en de vijf principes van de gemeente Amsterdam.

Voorbeelden van (vermoedens van) integriteitsschendingen zijn:

- Belangenverstrengeling
- Manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie
- Onverenigbare functies/bindingen/activiteiten
- Strafbare feiten binnen en buiten werktijd (zoals diefstal, verduistering, fraude, corruptie)
- Verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen
- Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is in onze organisatie een integriteitsschending. Dat is het geval als er sprake is van grensoverschrijdend gedrag, zoals discriminatie, verbaal of fysiek geweld, pesten en seksuele of andersoortige intimidatie.

Het Meldpunt registreert alle meldingen van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Aan de hand van de geleverde informatie beoordelen we of het gaat om het handelen van een medewerker en of de inhoud van de melding te kwalificeren is als een concreet vermoeden van een integriteitsschending.

Meldingen in 2023

In 2023 heeft het Meldpunt 221 meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen ontvangen. Het totaal aantal meldingen is in 2023 hoger dan de afgelopen jaren. De afgelopen jaren schommelde het aantal meldingen rond de 100, in 2022 liep dat al op tot 154 en in 2023 zet deze stijging zich door naar 221 meldingen.

De meldingen hebben betrekking op verschillende categorieën.
In de top drie van geregistreerde categorieën is in vergelijking tot 2022 een kleine verandering te zien: de meeste meldingen gaan over ongewenst gedrag en over fraude. De categorie onverenigbare functies, bindingen en activiteiten is dit jaar nieuw in de top drie. Dit gaat bijvoorbeeld om meldingen over niet-toegestane nevenwerkzaamheden, maar ook over ongepaste uitingen op social media.

In 2023 was een stijging te zien in het aantal meldingen over uitlatingen van ambtenaren op social media en het intranet dat als ongepast en kwetsend werd ervaren.

Net als in 2022 is in 2023 ook het aantal meldingen over ongewenst gedrag toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren, deze gaan voornamelijk over intimidatie en discriminatie.

Onderzoek naar discriminatie en racisme

In 2023 is binnen de gemeente een aantal onderzoeken gedaan naar discriminatie en racisme op de werkvoer. Ook is er veel aandacht geweest voor een anonieme brandbrief over racisme en discriminatie. Mogelijk heeft dit ervoor gezorgd dat meer mensen ook bij Bureau Integriteit een melding hebben gemaakt van discriminatie.

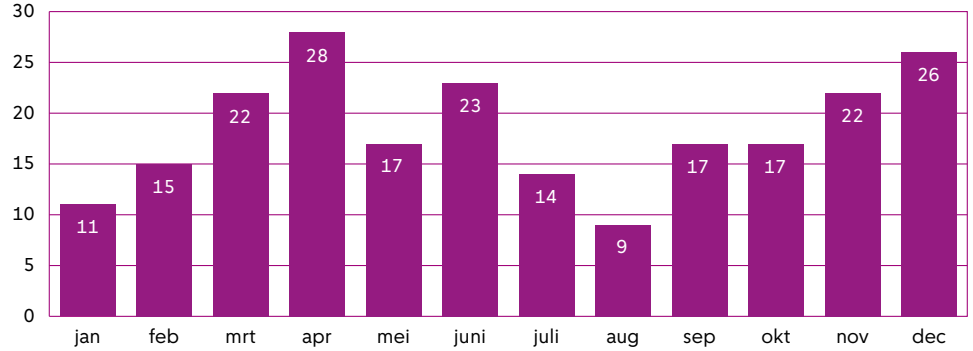
In 2021 en 2022 was er veel aandacht in de media voor seksuele intimidatie. Dit leidde toen tot een toename van het aantal meldingen van seksuele intimidatie. In 2023 is het aantal meldingen in deze categorie gehalveerd. Het zou kunnen betekenen dat medewerkers die in het verleden iets meegemaakt hebben op het moment dat er veel media aandacht is voor een bepaalde schending, de stap nemen om een melding te doen. Dit terwijl ze dat eerder om welke reden dan ook niet hebben gedaan.

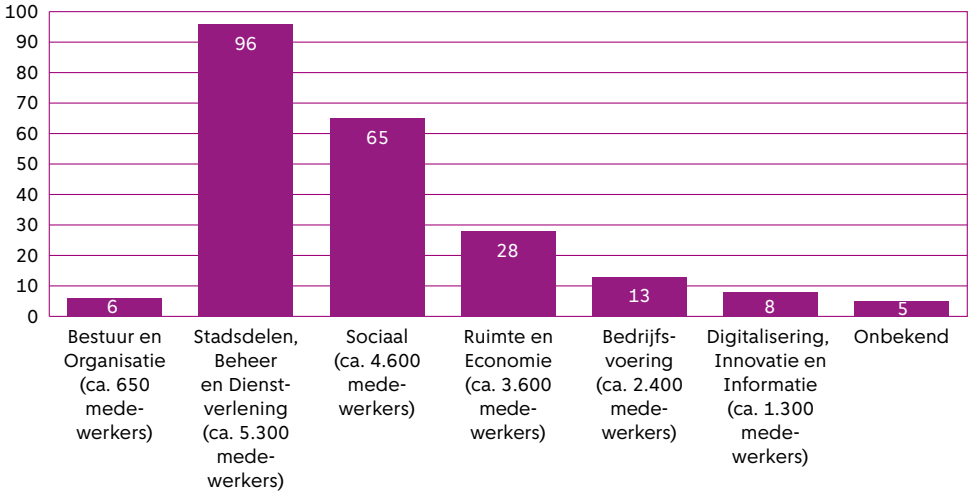
Het is altijd lastig om bij een stijging/daling concreet een oorzaak aan te wijzen, maar de toename in het aantal meldingen van intimidatie kan waarschijnlijk (deels) worden toegeschreven aan de media-aandacht voor intimidatie bij het programma De Wereld Draait Door. Dit kwam in november 2022 in het nieuws en heeft er mogelijk toe geleid dat meer mensen de stap hebben gezet om te melden wat zij hebben meegemaakt.

Er zijn 141 meldings- en adviesgesprekken gevoerd in 2023. Een meldingsgesprek is bedoeld om meer duidelijkheid te krijgen over de melding en na te gaan of er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending. Een adviesgesprek is bedoeld voor die situaties waarin de melder nog niet weet of hij een melding wil doen en advies wil over de situatie. Het is niet altijd nodig een meldingsgesprek te voeren, bijvoorbeeld wanneer een schriftelijke melding duidelijk genoeg is geformuleerd en voldoende onderbouwd is met informatie. Soms kunnen we geen gesprek voeren met de melder, omdat de melding anoniem is gedaan.

BI adviseert de verantwoordelijk directeur en/of direct leidinggevende van het organisatieonderdeel waar de melding betrekking op heeft over passende interventies. Mogelijke interventies zijn gesprekken met betrokkenen, training, risicoanalyse, bemiddeling of een persoonsgericht onderzoek. We kunnen ook een combinatie van interventies adviseren. Het komt ook voor dat afgesproken wordt dat het betrokken organisatieonderdeel zelf een onderzoek instelt. In het laatste geval bieden onze onderzoekers ondersteuning. Die ondersteuning kan bestaan uit aanwezigheid bij gesprekken, het helpen met de voorbereiding van gesprekken of het adviseren bij het onderzoek. Ook komt het voor dat de politie de zaak al onderzocht heeft of onderzoek doet, omdat er strafbare feiten (kunnen) zijn gepleegd. Als er sprake is van vermoedens van strafbare feiten, dan wordt namens de gemeente aangifte gedaan door de betreffende directeur. BI kan hierbij optreden als contactpersoon naar politie en justitie. Het Meldpunt volgt het proces van alle meldingen tot en met de eventuele juridische procedures. Dit doen we om de uniformiteit en de zorgvuldigheid te waarborgen en daar waar mogelijk te leren van de afhandeling.

Aantal meldingen per maand en per cluster





Aantal en soort meldingen ingedeeld per categorie en afhandeling

Categorie	Meldingen
Belangenverstrengeling	9
Misbruik/lekken van (de toegang tot) informatie	8
Onverenigbare functies/bindingen/activiteiten	20
Diefstal/verduistering	17
Fraude	29
Corruptie	1
(Strafbare) misdragingen buiten werktijd	6
Verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen	6
Ongewenst gedrag	**109**
Misbruik van bevoegdheden/positie	16
Totaal	221

→	Specificatie	Meldingen
	Intimidatie	33
	Discriminatie	25
	Verbaal geweld/verbale agressie	9
	Fysiek geweld	7
	Seksueel getinte handelingen / bejegening	5
	Stalken	1
	Seksuele intimidatie	9
	Roddelen	3
	Pesten	7
	Anders/onbekend	10
	Totaal	**109**

Afhandeling	Meldingen
Afgehandeld	192
Schending geconstateerd/aannemelijk	**55**
Geen schending vastgesteld	137
In behandeling	29
Totaal	221

→	Specificatie	Meldingen
	Maatregel opgelegd	53
	Geen maatregel opgelegd	1
	Niet opgelost	1
	Totaal	**55**

Meldings- en advies gesprekken	Meldingen
Fysiek	58
Telefonisch	66
Videobellen	17
Geen gesprek	80
Totaal	221



3 Signalen en adviesvragen

Naast de 221 meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen heeft het Meldpunt 192 signalen en adviesvragen geregistreerd.

Een signaal is bijvoorbeeld een vermoeden van een integriteitsschending waarbij het signaal onvoldoende concreet of onvoldoende onderbouwd is om het te kwalificeren als een melding van vermoeden van een integriteitsschending. De meerderheid van de signalen ging over een vorm van ongewenst gedrag. Dit gaat over het gedrag van een medewerker van de gemeente Amsterdam richting een collega of van een burger waarbij de collega of burger zich onheus bejegend voelt.

Het komt ook voor dat een melder slechts een signaal wil afgeven, maar geen vervolgstappen wil nemen. Als een melder dat niet wil, dan neemt BI het signaal niet als melding in behandeling. Bij signalen informeert het Meldpunt waar mogelijk en de melder daarmee instemt wel de leidinggevende van de betrokken medewerker(s) over het signaal zodat de leidinggevende met de medewerker hierover in gesprek kan gaan. Soms komt er na verloop van tijd nieuwe informatie bij waardoor een signaal alsnog wordt opgenomen als melding.

Aantal signalen/adviesvragen per maand en per cluster



4 Onderzoek

Als een concreet vermoeden bestaat van een integriteitsschending van een ambtenaar, is het zowel voor de werkgever als voor de medewerker van belang dat hier duidelijkheid over komt. Hiervoor kunnen onderzoekers van Bureau Integriteit een persoonsgericht integriteitsonderzoek uitvoeren. Een integriteitsonderzoek wordt altijd uitgevoerd in opdracht van de verantwoordelijke directeur en de gemeentesecretaris. Sinds september 2023 wordt iedere onderzoeksopdracht met het oog op de uniformiteit door een directeurenteam besproken waar ook de verantwoordelijk directeur en de gemeentesecretaris deel van uitmaken.

Een integriteitsonderzoek is een ingrijpend middel en heeft doorgaans veel impact op alle betrokkenen. De onderzoekers zijn zich daar goed van bewust. Het is daarom van belang dat er zorgvuldig en vertrouwelijk wordt gehandeld en betrokkenen zo goed mogelijk worden voorgelicht. BI werkt met een onderzoeksprotocol waarin de rechten en plichten van de "persoon in onderzoek" zijn vastgelegd, evenals die van de onderzoekers. Dit protocol is geactualiseerd en inmiddels vastgesteld. Om medewerkers zo goed mogelijk te informeren over het onderzoeksproces, de werkwijze en hun rechten heeft BI informatiebrochures voor betrokkenen in een onderzoek. Deze brochures zijn een laagdrempelige aanvulling op het onderzoeksprotocol van BI.

Aantal en inhoud onderzoeken

In totaal zijn in 2023 23 onderzoeken uitgevoerd naar uiteenlopende schendingen: van ongewenst gedrag tot de 'klassieke' integriteitsschendingen als fraude en belangenverstrengeling. Behalve met een stijging van het aantal meldingen over ongewenst gedrag is BI in 2023 ook geconfronteerd met een ogenschijnlijk nieuw fenomeen waarbij onwenselijke en ongeoorloofde dubbele dienstverbanden worden geconstateerd. Tegen een achtergrond van veranderende arbeidsomstandigheden, zoals thuis- en hybride werken en externe inhuur, heeft BI over 2023 20 meldingen ontvangen over medewerkers die naast hun werkzaamheden bij de gemeente ook (betaalde) werkzaamheden verrichten bij andere werkgevers/opdrachtgevers. Hierbij kan sprake zijn van niet-integere situaties zoals het niet melden van relevante nevenwerkzaamheden, het (laten) uitbesteden van werkzaamheden aan (onbevoegde) derden, het lekken van vertrouwelijke informatie en 'dagdieverij'. Met dit laatste wordt het stelen van tijd/uren van de werkgever bedoeld doordat een medewerker betaald krijgt voor uren die niet gewerkt worden omdat de medewerker op hetzelfde moment elders werkt. In 2023 heeft dit geleid tot zes onderzoeken met betrekking tot dit onderwerp. BI heeft deze casuïstiek geïnventariseerd en met een memo en aanbevelingen de organisatie bewust gemaakt van dit fenomeen en gewezen op beheersmaatregelen die getroffen kunnen worden.

Eindrapport en aanbevelingen

Een belangrijk onderdeel van persoonsgericht integriteitsonderzoek is het onderzoeken en weergeven van de context waarin de feiten zich hebben voorgedaan. Hiermee ontstaat een goed beeld van de omstandigheden waarbinnen de handelingen van een medewerker konden plaatsvinden. Indien mogelijk worden naar aanleiding van dit beeld van de context aanbevelingen gedaan aan het verantwoordelijke management. Daarmee kunnen vergelijkbare kwesties in de toekomst voorkomen worden en dragen we bij aan een betere bescherming van medewerkers.

Elk onderzoek wordt afgerond met een eindrapportage waar de medewerker op wie het onderzoek zich richt op kan reageren (wederhoor). De uitkomsten van het onderzoek zorgen dat de werkgever kan beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van een integriteitsschending, of de integriteitsschending te wijten is aan een ambtenaar, wat de omstandigheden zijn waarin dit is gebeurd en of er disciplinaire of andere maatregelen moeten worden genomen. De directeur beoordeelt of er een sanctie moet worden opgelegd en zo ja, wat een

passende sanctie is. Daarbij is advies van de directie Juridische Zaken vereist.

Behalve het uitvoeren van integriteitsonderzoeken, adviseren en ondersteunen de onderzoekers bij de opvolging van de meldingen. Zoals in hoofdstuk 2 Meldingen geschreven is, leidt lang niet elke melding tot een onderzoek. Daarom adviseren onderzoekers het verantwoordelijke lijnmanagement of en zo ja welke interventie het meest passend is als onderzoek niet passend, niet mogelijk of niet nodig is. Te denken valt aan advies, bemiddeling, een gesprek of iets anders.
Om altijd tot een passende interventie te komen is een goede samenwerking met het management, P&O, Juridische Zaken, en, indien nodig, externe partners zoals politie en justitie c.q. de Rijksrecherche van groot belang.

Aantal en soort onderzoeken ingedeeld per cluster, categorie en afhandeling

Cluster	Onderzoeken
Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer	3
Stadsdelen	8
Sociaal	10
Ruimte en Economie	1
Bestuur en Organisatie	1
Totaal	**23**

	Onderzoeken
gestart in 2023	18
gestart in 2022	5
Totaal	**23**

Categorie	Onderzoeken
Belangenverstrengeling	2
Misbruik/lekken van (de toegang tot) informatie	2
Onverenigbare functies/bindingen/activiteiten	6
Diefstal/verduistering	5
Fraude	1
Corruptie	2
Ongewenst gedrag	2
(strafbare) Misdragingen buiten werktijd	1
Misbruik van bevoegdheden/positie	2
Totaal	**23**

Afhandeling	Onderzoeken
Schending geconstateerd/Aannemelijk	18
Geen schending vastgesteld	2
In behandeling	3
Totaal	**23**

Doorlooptijd onderzoek	Onderzoeken
1-3 maanden	9
4-6 maanden	13
9-12 maanden	0
>12 maanden	1
Totaal	**23**



5 Risicoanalyse

BI voert risicoanalyses uit naar de beheersing van integriteitsrisico's binnen een werkproces, afdeling of organisatieonderdeel van de gemeente. We doen deze risicoanalyses in opdracht van het college van B en W of van directeuren van de gemeente Amsterdam. BI kan ook zelf het initiatief nemen om een risicoanalyse uit te voeren. We doen dit als er signalen zijn dat de in het werk aanwezige integriteitsrisico's niet goed worden beheerst en na afstemming met het betreffende organisatieonderdeel.
In een risicoanalyse beoordelen we waar een werkproces kwetsbaar is vanuit integriteitsoogpunt en of de bestaande beheersmaatregelen in de praktijk risico's daadwerkelijk minder of kleiner maken. Het eindresultaat is een risicomatrix. Die matrix beschrijft per processtap de kwetsbaarheden, beoordeelt de beheersmaatregelen en geeft aanbevelingen voor verbetering.

Risico-onderzoek in het ruimtelijk domein

In opdracht van het college wordt een verdiepend onderzoek uitgevoerd naar de interne risicobeheersing in het ruimtelijk domein. Doel van dit onderzoek is om te beoordelen of de huidige werkprocessen rond gronduitgiften, inkoop en vastgoedtransacties voldoende effectief zijn ingericht. Ook wordt onderzocht of medewerkers goed beschermd worden tegen de in het werk aanwezige integriteitsrisico's. Het onderzoek wordt in samenwerking met de afdeling Interne Audit van de Directie Middelen en Control uitgevoerd. In 2022 is het deelonderzoek naar gronduitgiften opgeleverd. In 2023 is het onderzoek naar inkoop in het ruimtelijk domein opgeleverd aan de leadbuyer Fysiek/de directie Ingenieursbureau.
Het Ingenieursbureau herkent de uitkomsten en gaat aan de slag met onze aanbevelingen. Eind 2023 is gestart met de voorbereidingen van het laatste deel van het verdiepend onderzoek naar vastgoedtransacties.

Jaarlijkse analyse op kwetsbaarheid

Het is belangrijk om onze gemeentelijke organisatie weerbaar te maken tegen integriteitsschendingen. Daarom moeten alle organisatieonderdelen elk jaar een analyse maken van de kwetsbaarheid van de eigen werkprocessen voor fraude en andere integriteitsschendingen. De risicoanalisten hebben in 2023 op verzoek van het Gemeentelijk Managementteam het instrument herijkt waarmee organisatieonderdelen integriteitsrisico's in kaart brengen. Hiertoe zijn standaard risicocategorieën en standaard beheersmaatregelen geformuleerd. De bevindingen van de fraudescans worden vastgelegd in het gemeentebrede risicomanagementsysteem Fully in Control.

Verder hebben onze risicoanalisten de organisatie weer ondersteund bij het analyseren van vraagstukken op het gebied van (integriteits)risicobeheersing. Daarbij is ook steeds de werking van de huidige beheersmaatregelen geëvalueerd en zo nodig zijn aan de directies aanbevelingen voor verbetering geformuleerd.

BI heeft een tweedelijns kaderstellende rol op integriteitsgebied in de gemeentelijke organisatie. Onze risicoanalisten adviseren de organisatieonderdelen over de beheersing van integriteitsvraagstukken bij voorgenomen veranderingen in werkwijze. In 2023 hebben de risicoanalisten onder andere geadviseerd over het aanvragen van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor jongeren met een justitieel verleden, over informatiebeveiliging, de implementatie van de integriteits- en geheimhoudingsverklaring voor externe inhuurkrachten en risicobeheersing bij digitale ondertekening. Hiernaast zijn ook dit jaar diverse andere overheidsorganisaties op verzoek geadviseerd over de beheersing van integriteitsrisico's.

Aantal adviezen en beheersingsvraagstukken door Risicoanalyse

Cluster	Risicoanalyse	Adviezen en beheersings-vraagstukken
Bestuur en Organisatie		6
Interne Dienstverlening		2
Digitalisatie, Innovatie en Informatie		1
Ruimte en Economie	2	5
Sociaal	1	
Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer		3
Stadsdelen		
Gemeentebreed		20
Buiten de gemeente		7
Totaal	**3**[1]	**44**

1 Twee analyses in uitvoering, één afgerond



6 Screening

De Screeningsunit screent ondernemingen vanuit de visie dat de gemeente Amsterdam alleen zaken wil doen met integere partijen. Het is de sectie binnen BI die potentiële contractpartijen risico-gestuurd screent bij aanbestedingen en projecten. De Screeningsunit kan in opdracht van het college van B en W of organisatieonderdelen onderzoek uitvoeren naar de integriteit en financieel-economische stabiliteit van externe partijen. De Lead Buyer voert veelal zelf een Basale toets uit naar de potentiële contractpartij.
De Screeningsunit past verschillende onderzoeksmethoden toe. Een Quick scan in de selectiefase, een Verkort onderzoek bij onduidelijkheden in de Basale toets of Quick scan, een Diepergaande screening bij substantiële integriteitsrisico's of een Gericht onderzoek in niet-reguliere inkooptrajecten of bij lopende contracten.

De **Quick scan** wordt in beginsel uitgevoerd bij projecten die aan de vastgestelde risico-indicatoren voldoen. Doel is om vlot en in een zo vroeg mogelijk stadium de eventueel aanwezige risico's bij een potentiële contractpartij inzichtelijk te maken. Daardoor wordt tijdig de integriteit van een marktpartij meegewogen in een inkooptraject.
In 2023 werden bij 18 projecten in totaal 170 potentiële contractpartijen aan een Quick scan onderworpen. Bij 43 partijen was een tweede aanvullende Quick scan noodzakelijk in verband met het ontbreken van essentiële verificatie-informatie om tot een betrouwbare eindbeoordeling te komen. Hierdoor komt het eindtotaal in 2023 op 213 uitgevoerde Quick scans, 24 meer dan in 2022.

De Quick scan of Basale toets kunnen risico's zichtbaar maken waarnaar verder onderzoek nodig is. Met een **Verkort onderzoek** doet de Screeningsunit verdiepend onderzoek naar aanleiding van geconstateerde risico's. Het Verkort onderzoek is gericht op de potentiële contractpartner, heeft een relatief korte doorlooptijd en brengt globaal o.a. de aandeelhouders, organisatie, financiën en bedrijfsvoering in kaart. Het kan zijn dat er geen bijzonderheden zijn, maar het resultaat kan ook leiden tot aanbevelingen, bewakingsmaatregelen of tot een Diepergaande screening.
In uitzonderlijke gevallen kan er via Directie Openbare Orde en Veiligheid (OOV) een Bibob-traject worden doorlopen. In 2023 werden 24 Verkorte onderzoeken uitgevoerd, 13 meer dan vorig jaar. Er werden 3 verkorte onderzoeken uitgevoerd naar aanleiding van een Basale toets.

De Screeningsunit heeft in 2023 wederom het product **Diepergaande screening** niet hoeven in te zetten. Enerzijds komt dit door de inzet van minder ingrijpende middelen zoals de Quick scan, het Verkort onderzoek of het Gericht onderzoek. Met deze instrumenten komt het preventieve karakter van het screeningsinstrument vaak beter tot zijn recht, omdat risico's in een eerder stadium worden gewogen en bevraagd. Anderzijds vraagt de procedurele inzet van dit product veel overleg binnen de gemeentelijke organisatie en kostbare tijd binnen het inkooptraject, waardoor er terughoudendheid is over de inzet ervan.

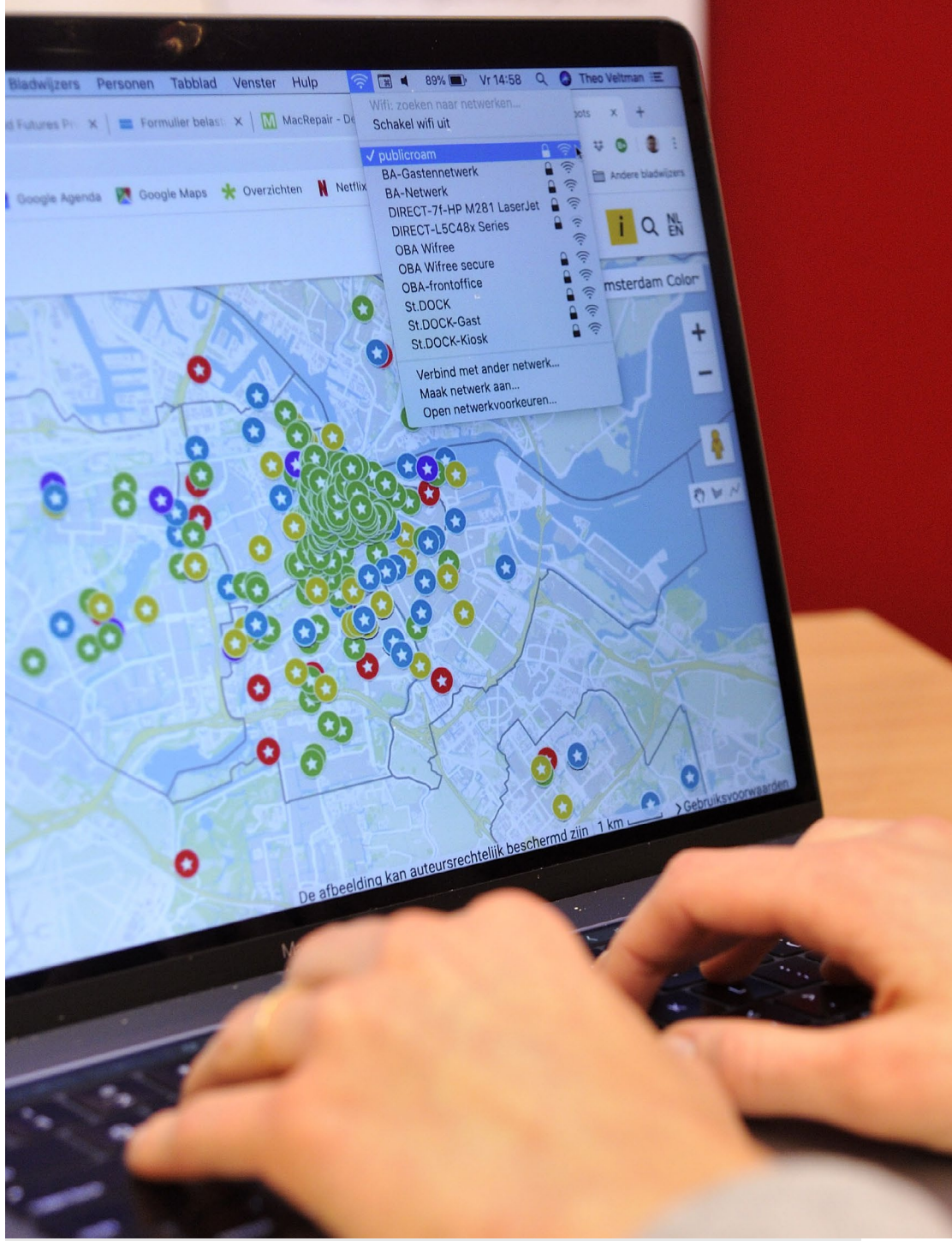
Cluster	Quickscan	Verkort onderzoek	Diepergaande screening	Gericht onderzoek	Totaal onderzoek
Ruimte en economie	91	9		14	**114**
Sociaal	32	8		4	**44**
Digitalisering, innovatie en informatie				5	**5**
Bedrijfsvoering	79	4		5	**88**
Bestuur en organisatie	4	1		1	**6**
Gebiedsgericht werken en stadsbeheer (incl. stadsdelen)	7	2		2	**11**
BI/intern				8	**8**
Totaal 2023	**213**	**24**	**0**	**39**	**276**

Naast de hierboven beschreven screeningsproducten staat in de tabel ook de categorie 'Gericht onderzoek'. In 2023 werden 39 van deze onderzoeken uitgevoerd, 21 meer dan in 2022. Bij dergelijke onderzoeken kan gedacht worden aan:

- overige (niet reguliere/aanbestede) inkooptrajecten;
- collegiaal sparren met een Lead Buyer bij de uitvoering Basale toets/ project;
- een contractuele partner waar iets mis mee lijkt te zijn;
- informatieverzoeken vanuit de interne organisatie (Bureau Integriteit);
- een vervolgonderzoek naar aanleiding van eerdere reguliere screening.

Sommige Gerichte onderzoeken kunnen relatief snel worden afgehandeld en andere kunnen maanden of zelfs meerdere jaren duren. Opgelegde bewakingsmaatregelen kunnen zorgen voor langdurige monitoring van bepaalde aspecten en onderzoek bij lopende contractpartners kan tijdrovend zijn vanwege de belangenafweging van verschillende stakeholders van een contract.

In 2023 heeft de Screeningsunit haar intranetsite vernieuwd, waardoor de informatie over screening, procedures en producten, beter en laagdrempelig beschikbaar is voor de organisatie. Door productdiversificatie, trainingen, maatwerk en investeringen in contact met interne stakeholders is de integrale samenwerking met Lead Buyers en andere organisatie onderdelen over de afgelopen jaren gegroeid. Op verzoek van andere gemeentes geeft de Screeningsunit toelichtingen over hoe de gemeente Amsterdam de Beleidsregel Integriteit en Overeenkomsten in de praktijk toepast.



Screening



7 Training en Advies

De Gemeente Amsterdam heeft de verantwoordelijkheid voor een integere organisatie. Bovendien beloven Amsterdamse ambtenaren bij het afleggen van de ambtseed dat zij zich een zelfstandig oordeel zullen vormen over de morele juistheid van hun handelen. De sectie Training en Advies (T&A) van BI ondersteunt collega's daarom met een breed trainingsaanbod. Daarnaast geven we advies over morele vragen die spelen rond personeel en organisatie, maar ook bij beleid en uitvoering.

We hebben in 2023 153 trainingen verzorgd. We hebben een vast aanbod aan trainingen over de gedragscode en het 7-stappenplan van morele oordeelsvorming. Daarnaast presenteren we maandelijks de ambtseed aan 125 nieuwe medewerkers tijdens de ambtseedceremonie. Ter voorbereiding op de ambtseed maken medewerkers de e-learning over de gedragscode. Verder is er veel ruimte voor maatwerk. Zo worden de gedragscodesessies toegesneden op casus die spelen bij de desbetreffende afdeling. Het merendeel van onze activiteiten start mede daarom vanuit het management.

Net als vorig jaar is morele oordeelsvorming in 2023 de populairste training. Tijdens deze training leren medewerkers binnen het team morele dilemma's te bespreken en een zelfstandig oordeel te vormen. Als ze deze vaardigheid onder de knie hebben, komen we ook regelmatig een moreel beraad begeleiden. Daarnaast is sociale veiligheid een belangrijk thema waar BI ook in de vorm van trainingen aandacht aan besteedt. Het komt aan bod in de gedragscodesessies, maar ook in sessies speciaal gericht op sociale veiligheid en het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag.

Nieuwe trainingen in 2023

Nieuw in 2023 zijn de training 'Oneigenlijke druk' en sessies over activisme en het ambtenaarschap.

Ambtenaren behartigen de belangen van onder andere opdrachtgevers, managers en bestuurders. Die belangen kunnen soms conflicteren. Bijvoorbeeld met wetgeving, intern beleid of andere prioriteiten. Dit kan lastige gesprekken opleveren waarbij ambtenaren zich onder druk gezet kunnen voelen. Wat is toelaatbaar en wat niet en hoe handel je dan?
In 2023 schreef BI de handreiking *Ambtenaren en actievoeren, hoe zit dat?* die in oktober op Intranet is gepubliceerd. We zijn ook bij meerdere bijeenkomsten aanwezig geweest om de handreiking toe te lichten. Daarnaast is het thema van de maatschappelijke betrokken of activistische ambtenaar regelmatig onderwerp van gesprek tijdens gedragscodesessies.

Projecten

Naast het verzorgen en ontwikkelen van trainingen werken we aan meerdere projecten. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een applicatie voor moresprudentie bij de directie Digitalisering, Innovatie en Informatie, de herziening van de gedragscode voor het college van B&W met betrekking tot lobbyen en gedrag, en het ontwikkelen van een preventieve risicoscan voor integriteit bij projecten met grote financiële belangen.

Daarnaast organiseerden we op 7 december 2023 tijdens de Landelijke Week van de Integriteit een symposium over vertrouwen: 'Durven we de Amsterdammer te vertrouwen?'. Het symposium werd goed bezocht, met ruim 80 ambtenaren in de zaal plus 120 via de livestream. Een van de conclusies was dat ambtenaren burgers moeten en ook willen vertrouwen, maar dat ongelijke behandeling een cruciaal aandachtspunt is. Ambtenaren willen beter inzicht krijgen in hoe vertrouwen (en wantrouwen) tot stand komt en welke uitwerking het heeft op burgers en de uitvoering.

Cluster	Managen van Integriteit	Ambtseed-ceremonie + e-learning gedragscode	Gedragscodesessie	Training Morele oordeelsvorming	Maatwerksessie	Politieke integriteit	Totaal
Bestuur en Organisatie					4		**4**
Bedrijfsvoering			1	1	4		**6**
Ruimte en Economie	5		8	13	4		**30**
Sociaal			1	14	6		**21**
Gebiedsgericht werken en Stadsbeheer	1		4	4	9		**18**
Digitalisering, Innovatie en Informatie	1		2		1		**4**
Raad en College							
Dagelijks besturen, stadsdeelcommissies en bestuurscommissie Weesp					2	4	**6**
Gemeentebreed		13		12	9		**34**
Buiten de gemeente				29	1		**30**
Totaal	**7**	**13**	**16**	**73**	**40**	**4**	**153**



8 Centrale Vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon ondersteunt de medewerker bij het omgaan met situaties waarin sprake is van ervaren ongewenst gedrag of mogelijke andere integriteitsschendingen. In onze gemeentelijke organisatie zijn er ongeveer 50 vertrouwenspersonen actief. Deze collega's vervullen deze rol naast hun reguliere functie binnen één van de gemeentelijke directies. Samen vormen zij de interne pool van vertrouwenspersonen. Zij kunnen benaderd worden door alle Amsterdamse ambtenaren.

Bij Bureau Integriteit is de functie van Centrale Vertrouwenspersoon (CVP) ondergebracht. Deze functie wordt vervuld door twee collega's. De CVP coördineert de pool van vertrouwenspersonen, is verantwoordelijk voor de werving & selectie, zorgt voor (bij) scholing en intervisie en is sparringpartner bij casuïstiek. Daarnaast is de CVP de vertrouwenspersoon voor het hogere management en in situaties waarin een directeur of bestuurder betrokkene is.

De CVP zorgt voor de jaarlijkse registratie en rapportage over het vertrouwenswerk en stelt adviezen op voor het GMT.

In het jaarverslag van het vertrouwenswerk wordt een overzicht gepresenteerd van de geregistreerde casuïstiek per directie. In 2023 hebben 577 collega's een beroep gedaan op een vertrouwenspersoon, opvallend meer dan in eerdere jaren (513 in 2022 en 448 in 2021. Ongewenst gedrag was wederom het meest voorkomende onderwerp van gesprek. Hierbij wordt in meer dan de helft van de cases de leidinggevende gezien als bron van het ongewenste gedrag. Dit gegeven is in lijn met bevindingen uit eerdere jaren.

In september heeft de CVP het visiedocument *Versterking Vertrouwenswerk: Vakkundig en Toegankelijk* gepresenteerd.
Het GMT stemde in met alle daarin voorgestelde maatregelen om het vertrouwenswerk verder te verdiepen, te verbreden en te ondersteunen.

Vertrouwenspersonen buiten de organisatie

Een van de voorstellen betreft de uitbreiding van het vertrouwenswerk met enkele *externe* vertrouwenspersonen. De drempel om naar een interne vertrouwenspersoon te gaan wordt soms als te hoog ervaren, onder meer als het gaat om het durven delen van ervaringen met racisme of discriminatie. In december 2023 werd een pilot gestart met twee externe vertrouwenspersonen, een derde vertrouwenspersoon is in 2024 gestart.

Er werd ook een begin gemaakt met de vorming van clusterteams waarin vertrouwenspersonen uit verschillende directies samenwerken. Door de onderlinge samenwerking te versterken kan ook de ambassadeursrol – het geven van meer bekendheid aan het vertrouwenswerk – beter worden vervuld. Met steun van een speciaal hiervoor aangetrokken communicatiemedewerker worden hierbij ook passende middelen en methodes (die per directie kunnen verschillen) ontwikkeld.

De CVP organiseert drie keer per jaar intervisiebijeenkomsten voor de vertrouwenspersonen. Hier wordt door het vertrouwelijk reflecteren op houding en gedrag in praktijksituaties de professionaliteit verder aangescherpt. Alle vertrouwenspersonen voldoen aan de landelijke beroepseisen en per 2024 zijn, dan wel worden, zij ook officieel gecertificeerd.
Zoals elk jaar werden in 2023 ook twee platformbijeenkomsten georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten komen alle vertrouwenspersonen bijeen voor het bespreken van ontwikkelingen in de organisatie en het uitwisselen van kennis en ervaringen. Om het vakmanschap te verdiepen waren er ook weer gastsprekers, vanuit het Steunpunt Agressie en Geweld en over Sociale Veiligheid.

Tien vertrouwenspersonen verlieten dit jaar de gemeentelijke pool, door verandering van baan, pensionering of andere (persoonlijke) ontwikkelingen. Er kwamen ter vervanging acht nieuwe vertrouwenspersonen bij.



Colofon
Het jaarverslag 2023 is een uitgave van Bureau Integriteit.
Publicatiedatum mei 2024

E-mail bureauintegriteit@amsterdam.nl
Telefoon 020 552 2421

Vormgeving Vorm de Stad