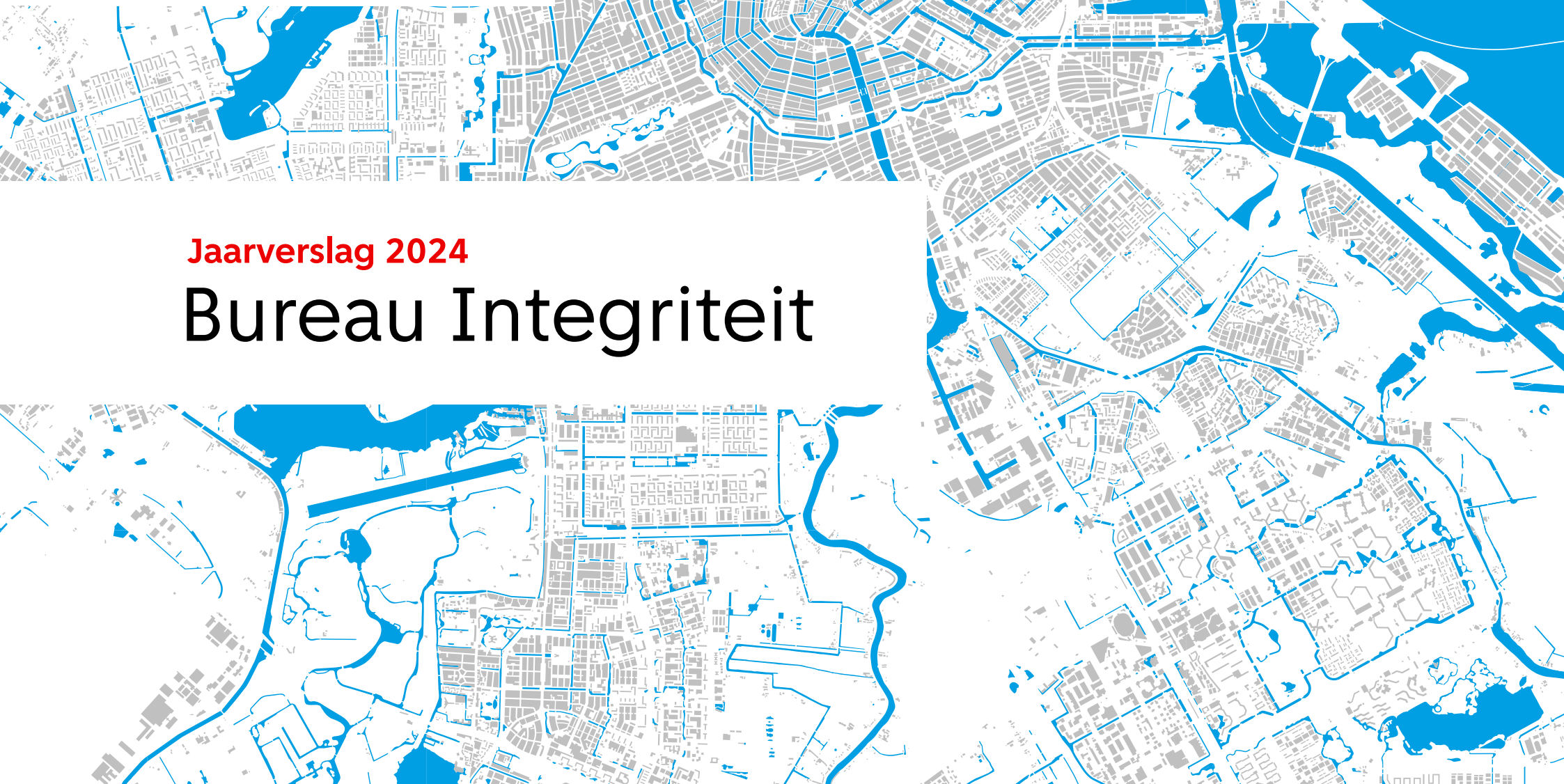
Gemeente Amsterdam

Jaarverslag 2024

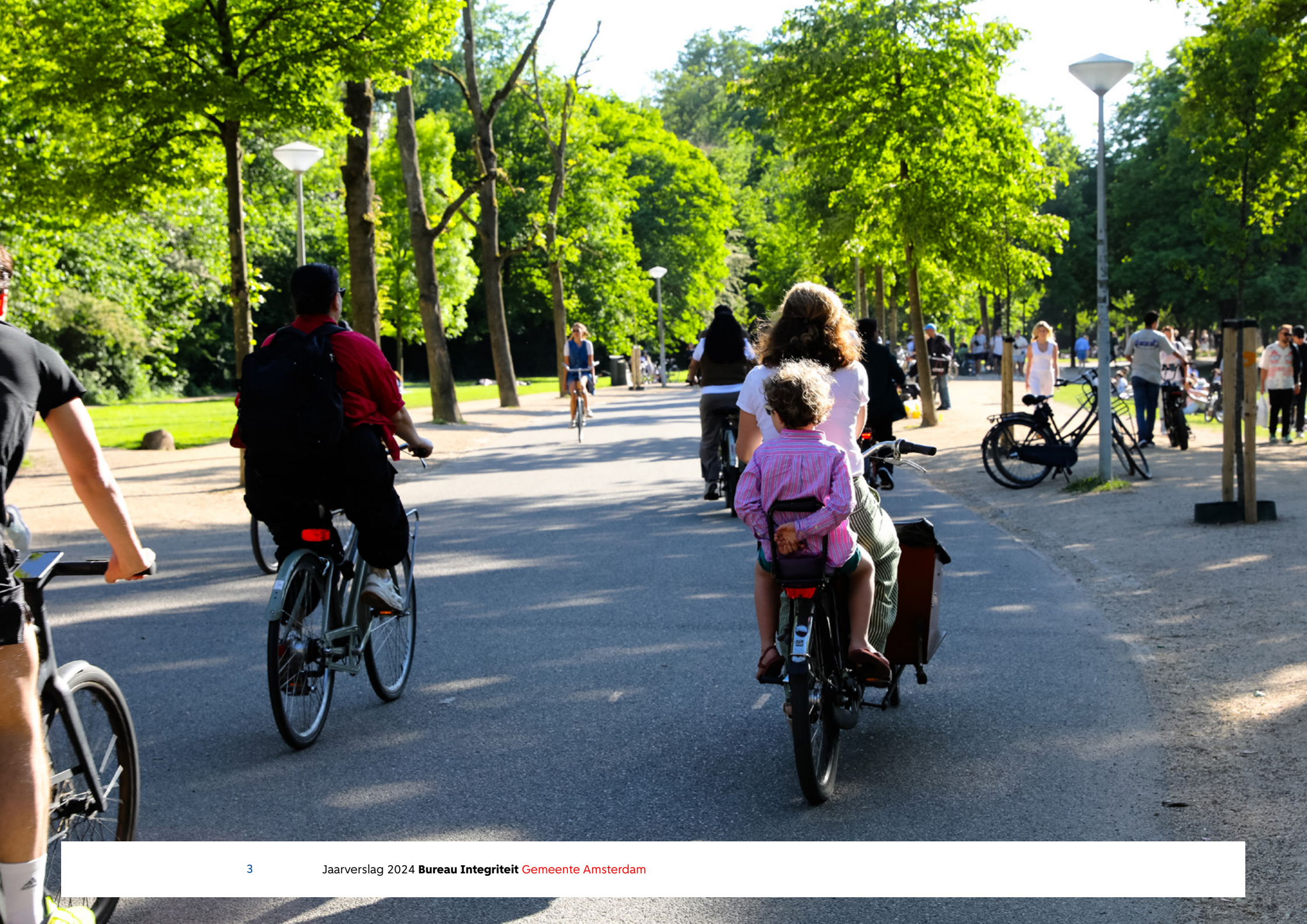
Bureau Integriteit



Inhoud

Voorwoord		4
1	Inleiding	5
2	Meldingen	8
3	Onderzoek	15
4	Risicoanalyse	18
5	Screening	20
6	Training en Advies	23
7	Vertrouwenswerk	26





Voorwoord

Hierbij presenteer ik u het jaarverslag 2024. Mijn eerste jaarverslag als hoofd van Bureau Integriteit. Een jaar waarin ik naast Jeanine Kooistra verantwoordelijk was voor Bureau Integriteit. Van deze gelegenheid maak ik graag gebruik om Jeanine Kooistra te bedanken voor haar tomeloze inzet tijdens de afgelopen tien jaar om onze organisatie iedere dag opnieuw bewuster te maken van het belang van integriteit en sociale veiligheid. Na een periode van waarneming ben ik vlak voor het ter perse gaan van dit jaarverslag benoemd als hoofd Bureau Integriteit.

Ik kijk terug op een bewogen jaar. We zien het aantal meldingen nog steeds stijgen. Trends die we zien zijn opnieuw meer meldingen over ongewenst gedrag. Ook ging het in 2024 vaak over hoe we om willen gaan als organisatie met medewerkers die zich uitspreken tegen (landelijk) beleid.

Daarnaast hebben we preventief veel werk verzet, door middel van risicoanalyses, screening en training. In 2024 hebben circa 3.500 nieuwe collega's de ambtseed afgelegd en daarbij een training gevolgd over de bijzondere rol en verantwoordelijkheid van de ambtenaar.

We hebben in samenwerking met P&O en Bureau Inclusie en Diversiteit een start gemaakt met het versterken en verbeteren van de meldketen sociale veiligheid. Op het gebied van zakelijke integriteit (fraude, corruptie, belangenverstrengeling en omgaan met informatie) is preventief nog veel te winnen. Veel gaat goed maar tegelijkertijd vragen snelle maatschappelijke en technologische veranderingen om innovatieve, integere aanpakken om medewerkers en de organisatie te beschermen. Bureau Integriteit blijft zich inzetten voor alle medewerkers, bewoners en ondernemers van Amsterdam en voor een integere en veilige organisatie waar iedereen zichzelf kan zijn. Ik kijk er naar uit om mij hier ook in 2025 voor in te zetten.

Elke van der Hoeven
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.

Bij de gemeente Amsterdam werken ruim 23.000 medewerkers. BI is hét expertisecentrum op het gebied van integriteit binnen de organisatie en heeft een kaderstellende rol op het gebied van integriteit. Binnen het bureau is er deskundigheid op het gebied van intern onderzoek, risicoanalyse, screening en training en advies.

Vanuit de verschillende expertisevelden draagt BI bij aan de integriteit en weerbaarheid van de organisatie door het inzichtelijk maken van kwetsbare plekken in de organisatie en in de werkprocessen daarbinnen. Het Meldpunt Integriteitsschendingen en de Coördinatie Vertrouwenspersonen (voorheen de Centrale Vertrouwenspersoon) maken ook onderdeel uit van BI. De 24 medewerkers van BI helpen vanuit hun specifieke 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.

2024 in vogelvlucht

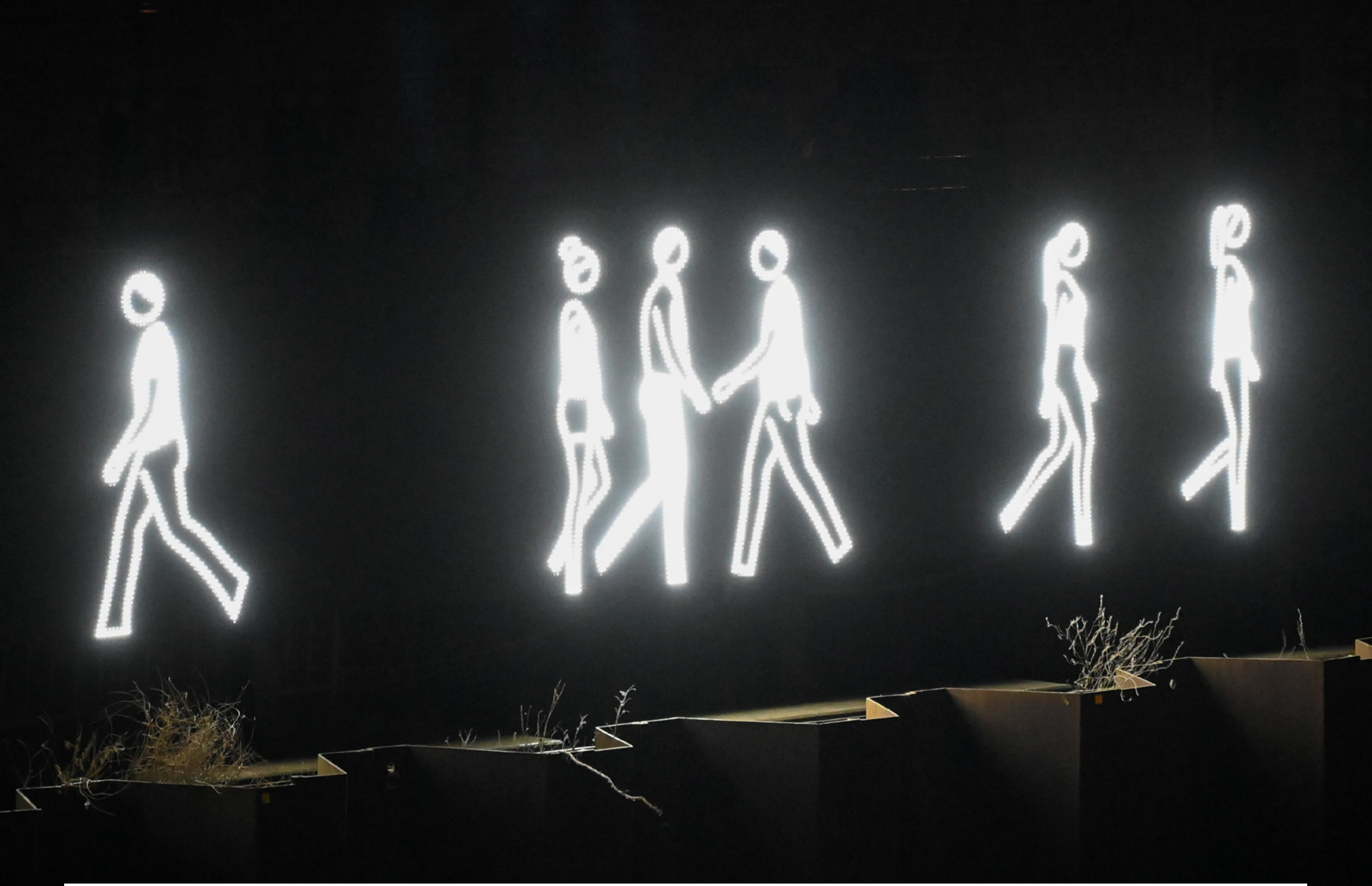
In 2024 zijn 496 meldingen gedaan van vermoedens van integriteitsschendingen (inclusief signalen en adviesvragen). Er werden 92 schendingen vastgesteld/aannemelijk gemaakt. Dit is 20% meer dan in 2023. Toen werden 413 meldingen gedaan

(inclusief adviesvragen en signalen). Er werden in dat jaar 55 schendingen vastgesteld/aannemelijk gemaakt. We voerden in 2024 17 integriteits-onderzoeken uit, wat vergelijkbaar is met vorig jaar. 710 collega's hebben een beroep gedaan op een vertrouwenspersoon. Dat is 23% meer dan in 2023. De trainers verzorgden en begeleidden 85 trainingen.
De risicoanalisten hebben 2 risico-analyses uitgevoerd en 34 keer werd de organisatie geadviseerd over de beheersing van integriteitsrisico's. De Screeningsunit heeft 243 mogelijke contractpartijen onderzocht. In de volgende hoofdstukken specificeren we deze cijfers en lichten we ze toe.

Ontwikkeling

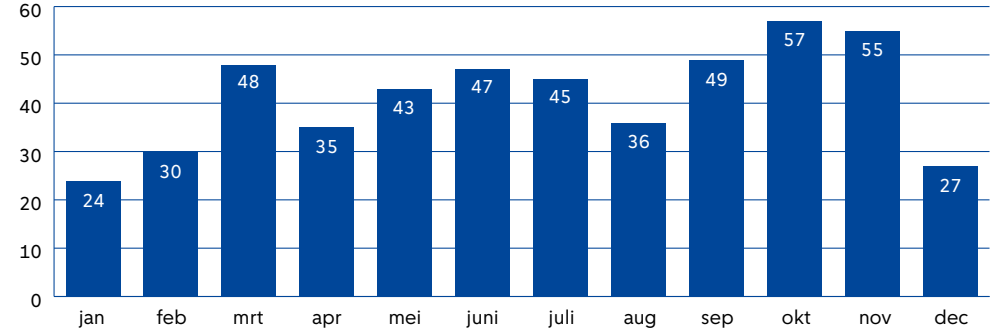
We zien een toenemend bewustzijn op veel plekken in de organisatie over het belang van integriteit in al haar verschijningsvormen. Maar geregeld ook een worsteling in hoe om te gaan met risico's en voorkomende situaties. We zien bijvoorbeeld geregeld dat dit leidt tot handelingsverlegenheid, en tegelijkertijd worden soms ook te snelle conclusies en maatregelen getrokken. Er is dus nog ruimte voor verbetering en daar blijven we vanuit onze kaderstellende rol en expertise ook de komende jaren met grote inzet en betrokkenheid aan werken

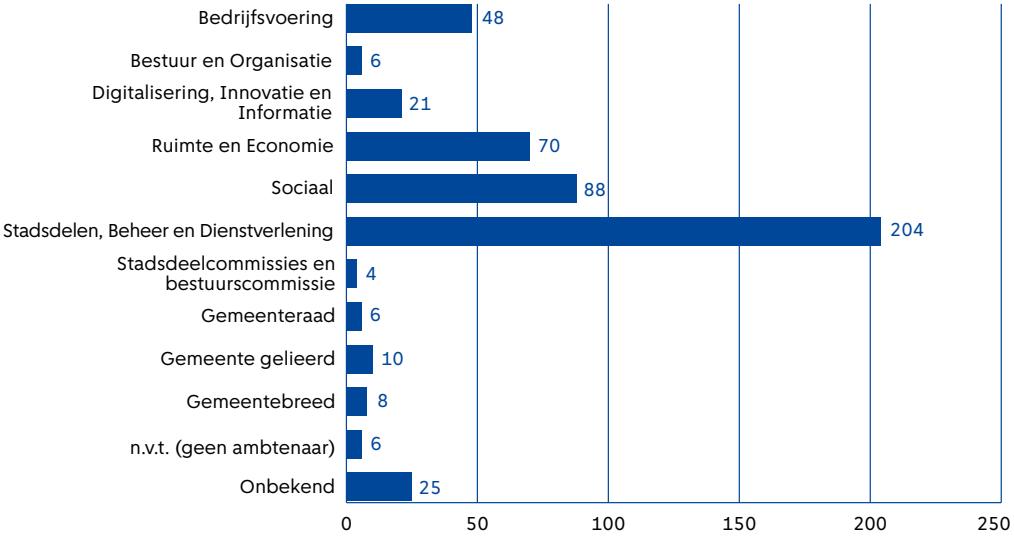
Het is de ambitie van Bureau Integriteit om in de komende tijd nog meer de verbinding te leggen met stakeholders op alle niveaus in en buiten de organisatie, met als doel onze kennis, kunde en ervaring breder beschikbaar te maken en de organisatie te helpen deze toe te passen op vragen, dilemma's, problemen en uitdagingen die op de werkvloer spelen.



2 Meldingen

Aantal meldingen per maand en per cluster





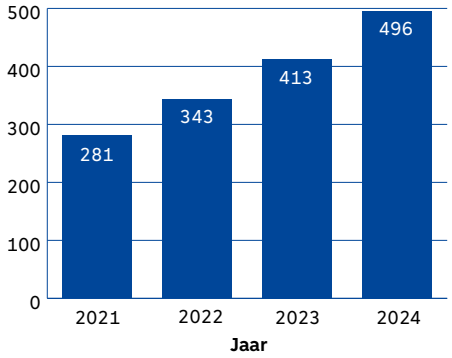
Als er een vermoeden is dat een medewerker van de gemeente Amsterdam een integriteitsschending heeft begaan, kan iedereen daarvan melding doen of advies vragen bij het Meldpunt Integriteitsschendingen van Bureau Integriteit (hierna 'Meldpunt'). Het Meldpunt is toegankelijk voor medewerkers, bestuurders, raadsleden, burgers en bedrijven. In 2024 ontving het Meldpunt 496 meldingen en adviesvragen, wat opnieuw een stijging is ten opzichte van voorgaande jaren.

Meldingen in 2024

Het Meldpunt registreert alle meldingen van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Een vermoeden van een integriteitsschending betekent dat iemand denkt dat er is gehandeld in strijd met de Gedragscode van de gemeente Amsterdam. De Gedragscode is gebaseerd op de ambtseed. In de Gedragscode staat wat wij onder ambtelijke integriteit verstaan, met regels en voorbeelden die dat verduidelijken. Als zo'n vermoeden wordt gemeld, bekijken we op basis van de ontvangen informatie zorgvuldig of er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending, of er voldoende aanleiding is voor verder onderzoek en welke stappen eventueel nodig zijn.

In 2024 ontving het Meldpunt 496 meldingen en adviesvragen met betrekking tot vermoedens van integriteitsschendingen. Dit aantal is hoger dan in voorgaande jaren: in 2021 waren het er 281, in 2022 343, en in

Ontvangen meldingen en adviesvragen



2023 steeg het aantal naar 413 meldingen en adviesvragen[1].

Niet iedereen die contact met ons opneemt, wil direct een officiële melding doen. Soms twijfelen mensen of iets wel een integriteitsschending is en vragen ze eerst om advies – in dat geval is er nog geen sprake van een melding. Anderen willen alleen een signaal afgeven, zonder verdere stappen. In dergelijke gevallen wordt het signaal niet als officiële melding behandeld. Ook in die gevallen luisteren we goed en denken we mee over wat passend is en registreren we dit signaal. Als de melder[2] toestemming geeft, informeert het Meldpunt de leidinggevende van de medewerker(s) waar het signaal over gaat. Die leidinggevende kan dan in gesprek gaan met de betreffende medewerker(s) over het signaal. Soms komt er na verloop van tijd nieuwe informatie, waardoor een signaal alsnog een melding kan worden. De meerderheid van de signalen in 2024 ging over een vorm van ongewenst gedrag. Dit gaat over het gedrag van een medewerker van de gemeente Amsterdam richting een collega of een burger waarbij de collega of burger zich onheus bejegend voelt.

Mogelijke interventies

BI adviseert de verantwoordelijke directeur en/of direct leidinggevende van het betreffende organisatieonderdeel over passende interventies naar aanleiding van een melding. Dit gebeurt ook wanneer er geen concreet vermoeden van een schending kan worden vastgesteld. Want ook in die gevallen is er vaak wel wat aan de hand. Zo zien we dat nog niet alle leidinggevenden zich voldoende bewust lijken te zijn van hun verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor alle medewerkers. De inzet van het Meldpunt is er in die gevallen ook op gericht op het bekend en bespreekbaar maken van de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden, naast het bieden van ondersteuning om aan die verantwoordelijkheid invulling te geven.

In onze advisering is het daarbij belangrijk om recht te doen aan de specifieke situatie. Dat is altijd maatwerk. Mogelijke interventies zijn gesprekken met betrokkenen, trainingen, het uitvoeren van een risicoanalyse, bemiddeling en/of persoonsgericht integriteitsonderzoek. Ook kan een combinatie van interventies worden aanbevolen. In dat geval biedt BI ondersteuning, bijvoorbeeld door aanwezig te zijn bij gesprekken, te helpen met de voorbereiding van gesprekken of te adviseren. In sommige gevallen voeren wij de interventies zelf uit, maar in veel gevallen adviseren wij enkel over de aanpak.

We nemen alleen contact op met de leidinggevende of directeur van het organisatieonderdeel waar de melding betrekking op heeft als we hiervoor toestemming hebben gekregen van de melder[3]. Uiteraard gebeurt dit niet als het gaat om de leidinggevende die zelf wordt beschuldigd van de vermoedelijke integriteitsschending. In dat geval nemen we contact op met de leidinggevende van deze persoon of met de verantwoordelijk directeur. Als de melding betrekking heeft op het gedrag van een directeur, wordt de kwestie geëscaleerd naar de stedelijk directeur of de gemeentesecretaris. Voor meldingen over politieke ambtsdragers, zoals een wethouder, wordt het Protocol Handhaving Integriteit Politieke Ambtsdragers gevolgd.

In situaties waarin er vermoedens zijn van strafbare feiten, kan de politie al een onderzoek hebben ingesteld. Wanneer strafbare feiten worden vermoed, wordt namens de gemeente aangifte gedaan door de betreffende directeur. BI kan hierbij optreden als contactpersoon voor politie en justitie.

Als een integriteitsschending wordt vastgesteld, wordt de leidinggevende of directeur geadviseerd om de directie Juridische Zaken in te schakelen voor advies over mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties. De verantwoordelijke directeur beslist uiteindelijk over de opvolging van de ontvangen adviezen.

Het Meldpunt volgt het proces van alle meldingen, inclusief eventuele juridische procedures. Dit doen we om uniformiteit en zorgvuldigheid te waarborgen en, waar mogelijk, te leren van de afhandeling. Daarnaast vragen wij de

1 Per januari 2024 is het Meldpunt gestart met een nieuw systeem voor het registreren van meldingen en adviesvragen. Dit systeem heeft geleid tot een verandering in de manier waarop cijfers worden geregistreerd en gerapporteerd ten opzichte van voorgaande jaren.

2 Ook als het geen officiële melding is, spreken we van een 'melder'

3 In sommige situaties, bijvoorbeeld in geval van (ernstig) strafbaar handelen wordt een uitzondering gemaakt. Dit hangt uiteraard af van de omstandigheden van het geval

directies om een terugkoppeling te geven op onze adviezen, ook wanneer er geen schending wordt vastgesteld. Op deze manier waarborgen wij als organisatie dat meldingen op een uniforme wijze worden opgevolgd en dragen we samen bij aan een (sociaal) veiligere organisatie.

Afhandeling	**Meldingen**
Afgehandeld	397
Schending geconstateerd/aannemelijk	**92**
Geen schending vastgesteld	305
In behandeling	99
Totaal	**496**

→	**Maatregel**	**Meldingen**
	Maatregel opgelegd	76
	Geen maatregel opgelegd	11
	Niet opgelost	5
	Totaal	**92**

Trends in 2024

De meeste meldingen hadden te maken met ongewenst gedrag en misbruik van bevoegdheden/positie. Een nieuwe categorie die in 2023 opkwam, namelijk onverenigbare functies, bindingen en activiteiten, blijft in 2024 relevant. Dit gaat bijvoorbeeld om meldingen en adviesvragen over niet-toegestane nevenwerkzaamheden maar ook over ongepaste uitlatingen op social media. In 2023 was een stijging te zien in het aantal meldingen over uitlatingen van ambtenaren op social media en het intranet, die als kwetsend en ongepast werden ervaren. Deze trend zet zich voort in 2024. Daarnaast is het aantal meldingen over ongewenst gedrag net als in voorgaande jaren ook in 2024 gestegen, met name meldingen over intimidatie en discriminatie.

Meldingen van discriminatie en racisme

In 2023 werden binnen de gemeente verschillende onderzoeken uitgevoerd naar ervaren discriminatie en racisme op de werkvloer. Ook in 2024 is er veel aandacht geweest voor dit onderwerp, wat mogelijk heeft bijgedragen aan een toename in het aantal meldingen van discriminatie bij het Meldpunt. Eind 2023 is bij Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA) een (extern) meldpunt opgezet voor mensen die werken voor de gemeente Amsterdam en melding willen doen van discriminatie.

In 2024 zijn er in totaal 67 meldingen van discriminatie binnengekomen bij het Meldpunt. Bij het externe meldpunt van DRA waren dit 69 meldingen. Deze aantallen zijn niet bij elkaar opgeteld, aangezien sommige melders zowel intern als extern melding hebben gemaakt. Dubbelingen zijn hierin dus niet uit te sluiten. Bij het Meldpunt is er in 29 gevallen en bij DRA in 18 gevallen een vermoeden van discriminatie geconstateerd. Voor beide meldpunten kan dat aantal nog toenemen, omdat enkele meldingen nog in behandeling zijn. De 29 meldingen zijn door het Meldpunt nader gevalideerd om te bepalen of er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending. Uit de validatie bleek dat in 10 van de 29 gevallen geen concreet vermoeden van een integriteitsschending kon worden vastgesteld. In 19 gevallen is er wel een schending vastgesteld. In deze gevallen zijn passende maatregelen genomen en/of interventies geadviseerd, afhankelijk van de aard en ernst van het incident.

Alle meldingen over discriminatie werden besproken met de leidinggevende van de beschuldigde medewerker en indien van toepassing is er door de lijn, op basis van juridisch advies, een waarschuwing opgelegd. Of er vonden waarschuwende gesprekken plaats en er werden aanvullende afspraken gemaakt. Aan de verantwoordelijk leidinggevende of directeur is geadviseerd om de verslagen en waarschuwingen in het P-dossier op te nemen. Rondom een melding kunnen er meerdere interventies hebben plaatsgevonden, afhankelijk van de aard van de melding. Bij meldingen bij DRA geven zij advies aan de gemeente Amsterdam over mogelijke interventies. Intern wordt beoordeeld of een interventie nodig is en welke het meest geschikt is.

Aantal en soort meldingen ingedeeld per categorie en afhandeling

Categorie	Meldingen
Belangenverstrengeling	20
Misbruik/lekken van (de toegang tot) informatie	29
Onverenigbare functies/bindingen/activiteiten	56
Diefstal/verduistering	12
Fraude	20
Corruptie	5
(Strafbare) misdragingen buiten werktijd	20
Verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen	13
Misbruik van bevoegdheden/positie	63
Ongewenst gedrag	180
Ander signaal of adviesvraag	90

Specificatie Ongewenst gedrag	Meldingen
Intimidatie	34
Discriminatie	67
Verbaal geweld/verbale agressie	14
Fysiek geweld	4
Seksueel getinte handelingen / bejegening	8
Stalken	3
Seksuele intimidatie	13
Roddelen	9
Pesten	41

→ Specificatie Discriminatie	Meldingen
Afkomst	23
Geslacht	10
Huidskleur	9
Religie	4
Politieke gezindheid	3
Leeftijd	1
Seksuele voorkeur	3
Handicap of chronische ziekte	4
Onbekend	15

Cijfers (extern) meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA)

Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA)	Meldingen
(Vermoeden van) discriminatie	18
Geen (vermoeden van) discriminatie	8
Geen oordeel	36
In behandeling/open	7

Maand	Totaal aantal meldingen DRA	Aantal meldingen DRA met een vermoeden van discriminatie
Januari	18	6
Februari	11	2
Maart	8	1
April	5	3
Mei	11	4
Juni	4	0
Juli	3	0
Augustus	1	0
September	3	2
Oktober	0	0
November	3	0
December	2	0
Totaal	**69**	**18**


Voetgangerszone
Motor uitzetten
APV 2.23
Rookvrije zone
Bij oranje/rood knipperlicht klep niet betreden
F7
IJVEER 64 AMSTERDAM

3 Onderzoek

Inleiding

Als een concreet vermoeden bestaat van een integriteitsschending door een ambtenaar, is het zowel voor de werkgever als voor de betrokken medewerker(s) van belang dat hier duidelijkheid over ontstaat. Hiervoor kunnen onderzoekers van BI een persoonsgericht integriteitsonderzoek uitvoeren. Met het oog op uniformiteit wordt iedere onderzoeksopdracht door een directeurenteam besproken, waar ook de verantwoordelijk directeur en de gemeentesecretaris deel van uitmaken. Na akkoord van dit directeurenteam start BI met het onderzoek. BI doet geen onderzoek op eigen initiatief.

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 dat 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. Om medewerkers zo goed mogelijk te informeren over het onderzoeksproces, de werkwijze en hun rechten heeft BI informatiebrochures voor alle betrokkenen in een onderzoek. Deze brochures zijn een laagdrempelige aanvulling op het onderzoeksprotocol van BI. Zowel het protocol als de brochures zijn via Intranet raadpleegbaar. In 2025 worden de brochures aangepast aan het huidige onderzoeksprotocol.

Aantal en inhoud onderzoeken

In 2024 hebben 17 integriteitsonderzoeken gelopen, waarvan er 10 zijn gestart in 2024. De uitgevoerde onderzoeken zijn divers van aard en bestrijken, net als de voorgaande jaren, onderwerpen zoals ongewenst gedrag en de meer zakelijke integriteitsschendingen zoals fraude, belangenverstrengeling en het lekken van vertrouwelijke informatie. Hoewel er veel meldingen over ongewenst gedrag zijn, leiden deze meldingen meestal niet tot onderzoek. Soms is onderzoek niet nodig: de gedraging staat al vast (in beeld of tekst, of wordt erkend). Verder onderzoek – buiten gesprekken met direct betrokkenen – voegt dan weinig toe. In die gevallen kan zonder nader onderzoek geadviseerd worden door BI en Directie Juridische Zaken. Het komt ook regelmatig voor dat een gedraging niet onderzoekbaar is, bijvoorbeeld omdat deze plaatsvond in een een-op-eensituatie, waarbij er aan beide kanten een niet te verifiëren verhaal wordt verteld. In die gevallen zijn er, uitzonderingen daargelaten, weinig tot geen onderzoeksmogelijkheden. Tot slot is er een categorie waarbij wij adviseren geen onderzoek te doen omdat de impact daarvan niet opweegt tegen de mogelijke gevolgen van de uitkomst. BI adviseert het verantwoordelijk lijnmanagement in situaties waarin onderzoek niet passend, mogelijk of nodig is over andere interventies.

Eindrapport en aanbevelingen

Een persoonsgericht integriteitsonderzoek resulteert uiteindelijk in een feitenrelaas. Een wezenlijk onderdeel daarvan is de context waarbinnen 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 aanbevelingen gedaan aan het verantwoordelijke management. Het doel van dergelijke aanbevelingen is om mogelijk soortgelijke kwesties in de toekomst te voorkomen en bij te dragen aan een betere bescherming van medewerkers door de werkgever.

Elk onderzoek wordt afgerond met een eindrapportage waar de medewerker op wie het onderzoek zich richt op kan reageren (inzage). Op basis van de onderzoeksresultaten moet de werkgever kunnen 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 met het oog op een uniforme afhandeling verplicht.

Om een passende interventie te formuleren 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

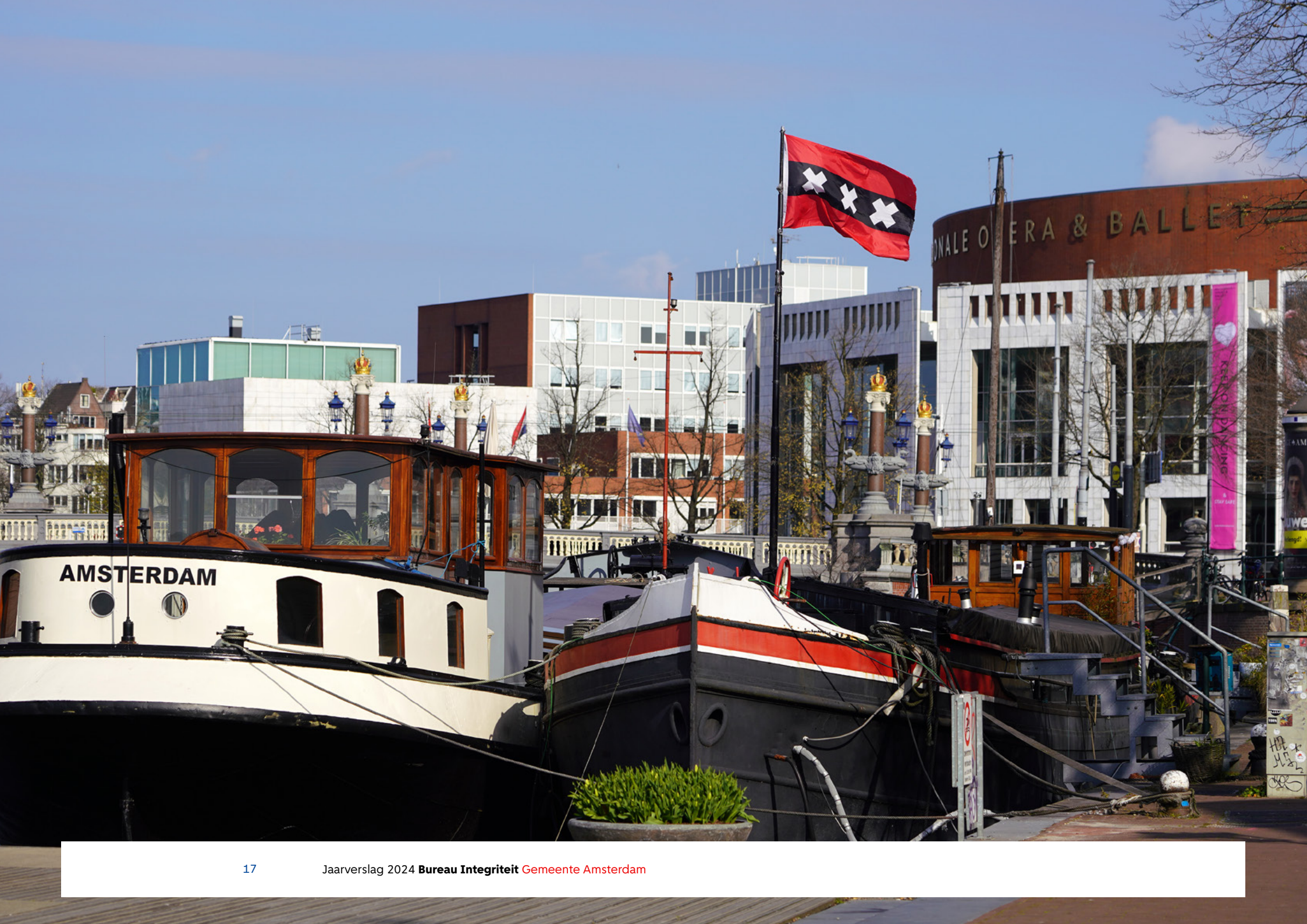
Cluster	Onderzoeken
Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening	8
Sociaal	6
Ruimte en Economie	2
Extern	1
Totaal	**17**

Gestart in 2023: 7 / Gestart in 2024: 10

Categorie	Onderzoeken
Belangenverstrengeling	6
Onverenigbare functies/bindingen/activiteiten	4
Strafbare feiten binnen werktijd	2
Misbruik van bevoegdheden of positie	1
Ongewenst gedrag	1
Manipulatie van of misbruik van (toegang tot) informatie	2
Verspilling en misbruik van gemeentelijke middelen	1
Totaal	**17**

Afhandeling	Onderzoeken
Schending geconstateerd/aannemelijk	11
Geen schending vastgesteld	1
Onderzoek voortijdig beëindigd	2
In behandeling	3
Totaal	**17**

→ Doorlooptijd	Onderzoeken
1-3 maanden	6
4-6 maanden	5
6-9 maanden	1
9-12 maanden	2
> 12 maanden	3
Totaal	**17**


AMSTERDAM

4 Risicoanalyse

BI voert risicoanalyses uit naar de beheersing van integriteitsrisico's binnen de werkprocessen van de gemeentelijke organisatie. Opdrachtgevers voor deze analyses zijn het college van B en W of directeuren van de gemeentelijke organisatieonderdelen. BI kan ook zelf het initiatief nemen om een risicoanalyse uit te voeren. Dit doen we als er indicaties zijn dat de in het werk aanwezige integriteitsrisico's niet goed worden beheerst. In een risicoanalyse beoordelen we waar een werkproces kwetsbaar is vanuit integriteitsoogpunt en of de bestaande beheersmaatregelen in de praktijk goed hun werk doen. Als dit nodig is doen we aanbevelingen om verbetering hierin aan te brengen zodat de medewerkers adequaat beschermd worden tegen de in hun werk aanwezige integriteitsrisico's.

Risico-onderzoek in het ruimtelijk domein

In opdracht van het college hebben we de afgelopen jaren samen met de afdeling Interne Audit van de Dienst Middelen Control (DMC) een verdiepend onderzoek uitgevoerd naar de interne risicobeheersing in het ruimtelijk domein. Doel van dit onderzoek is om te beoordelen of de huidige beheersmaatregelen in de werkprocessen rond gronduitgiften, inkoop en vastgoedtransacties medewerkers goed beschermen tegen de in deze processen aanwezige integriteitsrisico's. In 2022 is het onderdeel naar gronduitgiften opgeleverd en in 2023 het onderdeel naar inkoop in het ruimtelijk domein. Eind 2024 is het laatste onderdeel naar vastgoedtransacties afgerond.

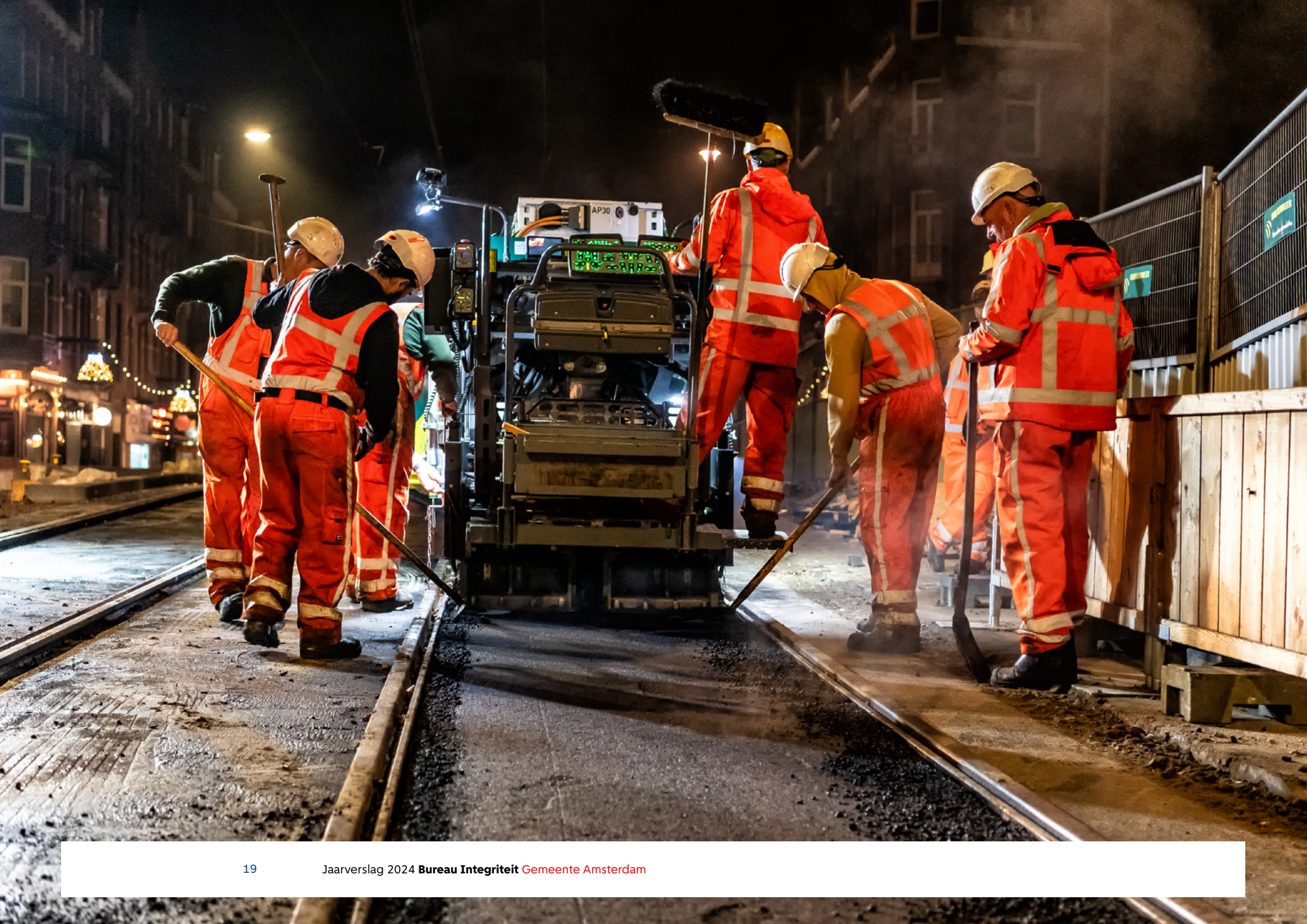
Ondersteuning weerbaarheid gemeentelijke organisatie

Om de gemeentelijke organisatie weerbaar te maken tegen fraude en andere integriteitsschendingen maken alle organisatieonderdelen aan de hand van standaardrisicocategorieën en beheersmaatregelen in het risicomanagementsysteem Fully In Control (FIC) jaarlijks een zelfanalyse naar de kwetsbaarheid van de eigen werkprocessen voor fraude en andere integriteitsschendingen. De bevindingen hiervan worden vastgelegd in FIC. De risicoanalisten van Bureau Integriteit voeren jaarlijks voor het Gemeentelijk Management Team een analyse op deze gegevens uit om te bepalen of verdere aanscherping nodig is in de risicobeheersing. De afgelopen jaren hebben ACAM en de Rekeningencommissie diverse aanbevelingen aan de gemeentelijke organisatie gedaan voor aanscherping van de fraudebeheersing. De aanbevelingen richten zich onder meer op het versterken van de interne controle en de implementatie van fraudebeheersmaatregelen. In het 4e kwartaal zijn we in samenwerking met DMC gestart met het opstellen van een plan van aanpak. Dit plan wordt na de zomer 2025 ter besluitvorming voorgelegd aan het Gemeentelijk Managementteam (GMT).

Overige adviezen

Ook dit jaar hebben we daarnaast geadviseerd over verschillende beheersingsvraagstukken, onder meer de Verklaring omtrent Gedrag (VOG), de zogenaamde tweeverdienersproblematiek (medewerkers met meerdere werkgevers), de toepassing van de integriteits- en geheimhoudingsverklaring externen en een aanbrengbonus voor nieuwe medewerkers.

Risicoanalyses 2024	Aantal
Ruimte en Economie	1
Sociaal	1
Adviezen	
Gemeentebreed	17
Ruimte en Economie	4
Bestuur en Organisatie	3
Bedrijfsvoering	2
Sociaal	1
Extern	7
Totaal	**34**


AP30

5 Screening

De gemeente Amsterdam wil alleen zaken doen met integere bedrijven. De afdeling Screeningsunit van BI heeft als taak potentiële contractpartijen van de gemeente Amsterdam te screenen bij aanbestedingen en projecten. Ook kan de Screeningsunit in opdracht van het college van B en W of andere organisatieonderdelen onderzoek doen.

De Lead Buyer is als eerste lijn verantwoordelijk voor de screening van een contractpartner door middel van een basale toets. Hiervoor kijken zij in openbare bronnen naar eventuele onregelmatigheden, mediaberichten, kamer van koophandelstukken en jaarverslagen. De Screeningsunit treedt op als tweedelijns screeningsinstantie bij risicovolle projecten; de lijn kan een basale toets escaleren naar de screeningsunit.

De Screeningsunit past verschillende vormen van screening toe:

- Quick scan bij risicovolle projecten in de selectiefase
- Verkort onderzoek bij onduidelijkheden in de Basale toets of Quick scan
- Diepergaande screening bij substantiële integriteitsrisico's
- Gericht onderzoek bij niet-reguliere inkooptrajecten of bij lopende contracten

Een **Quick scan** wordt uitgevoerd bij risicovolle projecten die aan de vastgestelde risico-indicatoren voldoen. Doel is om risico's bij een potentiële contractpartij inzichtelijk te maken zodat tijdig de integriteit van een marktpartij meegewogen kan worden in een inkooptraject. Een belangrijke risico indicator is bijvoorbeeld de financiële gezondheid van een partij In 2024 werd 172 keer Quick scans uitgevoerd naar contractpartijen. Dit zijn er 41 minder dan in 2023.

De Quick scan of Basale toets kunnen risico's zichtbaar maken waarna verder onderzoek nodig is. Dit doen we met een Verkort onderzoek waarmee globaal de aandeelhouders, de organisatie, financiën en de bedrijfsvoering in kaart wordt gebracht. In 2024 werden 23 Verkorte onderzoeken uitgevoerd, in 2023 waren dat er 24. Er werd 1 Verkort onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van een Basale toets, dat waren er in 2023 3.

Het resultaat van een **Verkort onderzoek** kan leiden tot aanbevelingen, bewakingsmaatregelen zoals een Diepergaande screening. In uitzonderlijke gevallen kan er via Directie Openbare Orde en Veiligheid (OOV) voor een Bibob-traject gekozen worden.

In 2024 zijn 3 diepergaande screeningen gedaan. Een **Diepergaande screening** levert een beeld op van de integriteit van de potentiële contractpartij en het concern waartoe de partij behoort. Onderdeel van een diepergaande screening is altijd mede gericht op de financieel en economische stabiliteit van het bedrijf en concern. Een diepergaande screening vormt de basis voor een advies aan het bestuur. Het wordt alleen ingezet wanneer er sprake is van concrete (integriteits)risico's.

In 2024 is het project voor de verkoop van het Afval Energiebedrijf (AEB) van start gegaan. Dit bijzondere en omvangrijke project was in zichzelf een risicovol project. Het project besloeg meerdere selectierondes, waarbij screening is toegepast. Deze screening is gestart met een Quick scan naar geïnteresseerde bieders. Vervolgens is er een Verkort onderzoek uitgevoerd naar de bieders die doorgingen naar de tweede ronde. Tot slot zijn de uiteindelijke potentiële kanshebbers, onderworpen aan een Diepergaande Screening.

Naast de hierboven beschreven screeningsproducten staat in de tabel ook de categorie ‘Gericht onderzoek’. In 2024 werden 45 van deze onderzoeken uitgevoerd, 6 meer dan in 2023.
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.

Totaaloverzicht screeningen per cluster – 2024

Cluster	Quick Scan	Verkort onderzoek	Diepergaande screening	Gericht onderzoek	Totaal
Ruimte en Economie	90	11	-	8	109
Sociaal	15	-	-	1	16
Digitalisering, Innovatie en Informatie	-	2	-	-	2
Bedrijfsvoering	47	1	-	16	64
Bestuur en Organisatie	11	9	3	2	25
Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening	9	-	-	-	9
BI/intern	-	-	-	18	18
Totaal 2024	**172**	**23**	**3**	**45**	**243**



6 Training en Advies

Inleiding

Amsterdamse ambtenaren beloven 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) ondersteunt collega's daarbij, met individuele adviezen en een breed trainingsaanbod. Er wordt zowel advies gegeven aan de medewerkers als bestuurders.

Activiteiten in cijfers

In 2024 heeft T&A 85 trainingen en bijeenkomsten over integriteit begeleid, verdeeld over de verschillende clusters binnen de gemeente Amsterdam. Dit zijn bijvoorbeeld gedragscodesessies, trainingen moreel beraad, ambtseedceremonies en maatwerk opleidingen.

De verdeling per cluster laat zien dat T&A vraaggestuurd werkt. Het cluster Stadsdelen, beheer en dienstverlening (21 activiteiten) en het cluster Sociaal (18 activiteiten) hebben het meest gebruik gemaakt van de diensten van T&A. Gemeentebreed zijn 26 ambtseedceremonies gehouden voor nieuwe medewerkers. In totaal hebben afgelopen jaar circa 3.500 nieuwe collega's deze ambsteedceremonies bijgewoond. Onderdeel van de (voorbereiding op) de ambtseed-ceremonie is een e-learning over de gedragscode/ambtseed en bewust-wording van de bijzondere rol die ambtenaren hebben en welk gedrag daar wel en niet bij hoort.

Belangrijkste ontwikkelingen

Het aantal trainingen is gedaald ten opzichte van vorig jaar (143 in 2023). Dit komt voornamelijk doordat externe trainers niet meer beschikbaar waren en omdat deze diensten opnieuw aanbesteed moeten worden.

E-learning

De e-learning over de Gedragscode is uitgebreid en verbeterd. Sociale veiligheid is een extra belangrijk aandachtsgebied geworden in de e-learning. Het onderwerp komt ook regelmatig aan bod in gedragscodesessies en er worden specifieke trainingen op dit gebied verzorgd.

Gamification

Een innovatieve ontwikkeling is de inzet van gamification voor integriteitstraining. De ontwikkelde game 'Moreel Kompas' richt zich op het scherpen van het morele kompas van ambtenaren en behandelt belangrijke thema's zoals:

- Integer werken voor alle bewoners, ondernemers en bezoekers van de stad
- Het afwegen van belangen van verschillende groepen
- Perspectief innemen van anderen
- Kritische vragen stellen aan collega's over hun keuzes
- Leren van elkaar en positieve ervaringen delen

Kernactiviteiten

Ambtseedceremonie

Maandelijks presenteert T&A de artikelen van de ambtseed aan ongeveer 150 nieuwe medewerkers. Ter voorbereiding maken de nieuwe collega's de e-learning over de gedragscode, waardoor zij goed voorbereid zijn op hun bijzondere positie en verantwoordelijkheden als ambtenaar.

Moreel beraad

Morele oordeelsvorming is nog steeds de meest gegeven training. Tijdens deze training leren medewerkers binnen hun team morele dilemma's te bespreken en een zelfstandig oordeel te vormen.

Gedragscodesessies

Deze sessies worden toegesneden op cases die specifiek spelen bij de desbetreffende afdeling. Door deze maatwerk-aanpak sluiten de trainingen goed aan bij de dagelijkse praktijk van de deelnemers.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een belangrijk aandachtsgebied. Het onderwerp komt regelmatig aan bod in gedrags-codesessies en er worden specifieke trainingen op dit gebied verzorgd.

Projecten en bijzondere activiteiten

Naast het verzorgen van trainingen werkt T&A aan verschillende projecten:

- Ontwikkeling van een applicatie voor moresprudentie bij de directie Digitalisering, Innovatie en Informatie
- Herziening van de gedragscode
- Ontwikkeling van een preventieve risicoscan voor integriteit bij projecten met financiële belangen

Symposium Professionele Tegenspraak

Op 28 november 2024 organiseerde T&A tijdens de Landelijke Week van de Integriteit een symposium met als thema 'Professionele tegenspraak'. Het symposium was een groot succes met ruim 80 bezoekers in de zaal en circa 167 kijkers die meekeken via de livestream.

Cluster	Politieke en bestuurlijke integriteit	Ambtseed-ceremonie	Gedragscode-sessie	Training Moreel Beraad	Moreel Beraad	Sociale veiligheid	Maatwerk	Totaal
Raad en college	1	-	-	-	-	-	-	1
Bestuur en Organisatie	-	-	-	-	-	3	1	4
Bedrijfsvoering	-	-	-	-	-	1	1	2
Ruimte en Economie	-	-	6	-	-	-	1	7
Sociaal	-	-	-	9	3	1	5	18
Stadsdelen, Beheer en Dienstverlening	1	-	4	1	-	4	11	21
Digitalisering, Innovatie en Informatie	-	-	-	-	1	-	-	1
Gemeentebreed	-	18	-	6	2	-	-	26
Buiten de gemeente	-	-	-	3	-	1	1	5
Totaal 2024	**2**	**18**	**10**	**19**	**6**	**10**	**20**	**85**



7 Vertrouwenswerk

Achtergrond

Elke werkgever heeft de plicht, vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet (beter bekend als Arbowet), om zich in te zetten voor de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers. De werkgever moet beleid voeren en maatregelen nemen om de veiligheid op de werkvloer te bevorderen. Eén van de mogelijke maatregelen is het inzetten van vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen bieden ondersteuning aan medewerkers die ongewenst gedrag ervaren.

In de Arbowet worden hieronder geschaard: agressie of geweld, discriminatie, pesten en seksuele intimidatie. Binnen gemeente Amsterdam noemen we dit sociale integriteitsschendingen. Vertrouwenspersonen ondersteunen medewerkers ook bij (vermoedens van) zogenoemde zakelijke integriteitsschendingen waaronder fraude, corruptie, misbruik van informatie/positie/middelen.

Samenstelling vertrouwenspool

De gemeente heeft sinds 2014 een interne pool van vertrouwenspersonen. Dit zijn, met jaarlijkse in- en uitstroom, ongeveer 50 medewerkers verspreid over alle directies. Zij doen dit naast hun gewone werkzaamheden voor gemiddeld 4 uur per week, 16 uur per maand. Ze zetten zich in voor de opvang en begeleiding van medewerkers, geven voorlichting in de organisatie en signaleren en adviseren het management over risico's en aanbevelingen voor het versterken van een veilige werkomgeving. In 2024 zijn 7 vertrouwenspersonen gestopt met hun rol en zijn 6 nieuwe vertrouwenspersonen gestart.

Alle vertrouwenspersonen zijn opgeleid conform het landelijk vastgestelde beroepsprofiel. Jaarlijks volgen zij trainingen en intervisie om hun vakmanschap op niveau te houden en zich verder te ontwikkelen. In 2024 zijn alle vertrouwenspersonen conform de nieuwste richtlijnen gecertificeerd en zijn zij opgenomen in het landelijke beroepsregister.

In aanvulling op de interne vertrouwenspersonen zijn er in 2024 ook twee externe vertrouwenspersonen voor de gemeente werkzaam. Hiermee verbreden we niet alleen het aanbod vanuit het vertrouwenswerk, maar we hopen dat dit ook als drempelverlagend wordt ervaren door medewerkers die minder vertrouwen hebben in de organisatie. Voor hen kan het prettiger zijn om ondersteuning te vragen van vertrouwenspersonen die niet in een andere rol of functie dan als vertrouwenspersoon betrokken zijn bij de organisatie.

Coördinator Vertrouwenswerk

De functie van Coördinator Vertrouwenswerk (2 fte) is ondergebracht bij BI. Vanuit deze onafhankelijke – niet in de hiërarchische lijn opgenomen – positie werkt de coördinator aan de kwalitatieve en kwantitatieve invulling van de vertrouwenspool. De coördinator is verantwoordelijk voor de werving en selectie van vertrouwenspersonen, zorgt voor (bij)scholing en intervisie en is sparringpartner bij casuïstiek. Daarnaast is de coördinator vertrouwenspersoon voor het hogere management en in situaties waarin een directeur of bestuurder betrokkene is. Ook de registratie en jaarlijkse rapportage over het vertrouwenswerk, met adviezen voor het GMT, maken deel uit van het takenpakket. In de jaarrapportage staat uitgebreidere informatie over het vertrouwenswerk, over de aantallen en aard van de gesprekken die vertrouwenspersonen jaarlijks voeren en de adviezen voor het management die hieruit voortvloeien. Een van de twee coördinatoren is in 2024 met pensioen gegaan. Inmiddels is er een opvolger gevonden die per 1 juli 2025 is gestart.

Ontwikkelingen

Het is de missie van het vertrouwenswerk om ervoor te zorgen dat elke medewerker van Gemeente Amsterdam weet dat er vertrouwenspersonen zijn, waarvoor ze zijn opgeleid (en waarvoor niet), hoe hun werkwijze is en hoe je ze kunt bereiken. Vanuit dat streven is het positief dat het aantal medewerkers dat ondersteuning vraagt van een vertrouwenspersoon al jaren toeneemt.

Ook vanuit het management is er een toenemende vraag waar te nemen. Dat heeft vermoedelijk mede te maken met het gegeven dat medewerkers zich vaker uitspreken over situaties die zij als vervelend ervaren. Onderzoeken die Gemeente Amsterdam heeft laten doen naar het vóórkomen van ongewenst gedrag, met name discriminatie, hebben hieraan bijgedragen. Net als de aandacht vanuit de media voor dit onderwerp. Wanneer medewerkers bij ervaren ongewenst gedrag de hulp inroepen van leidinggevenden, zijn leidinggevenden vaak nog zoekende hoe met de hulpvraag en met de aan hen gemelde situatie om te gaan. Ook vanwege de emotionele lading die er vaak mee gepaard gaat. Tegelijkertijd observeren we ook dat nog niet alle leidinggevenden zich voldoende bewust lijken te zijn van hun verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor alle medewerkers. De inzet van vertrouwenspersonen om voorlichting te geven in de organisatie is daarom steeds meer ook gericht op het bekend en bespreekbaar maken van die verantwoordelijkheid, naast het bieden van ondersteuning om aan die verantwoordelijkheid invulling te geven.

Het vak van vertrouwenspersoon is een vak in ontwikkeling. De toenemende vraag, en ook de aard van de vragen, zijn aanleiding tot een continue bespiegeling op hoe het vertrouwenswerk zo goed mogelijk kan worden ingericht en uitgerust om de organisatie goed te ondersteunen. In 2024 zijn, net als in eerdere jaren, door vertrouwenspersonen trainingen gevolgd over hun rol – en beperkingen daarin – bij arbeidsconflicten. Ook is er een training gevolgd over (de effecten van) rouw en verlieservaringen van medewerkers en de ondersteuning die vertrouwenspersonen in dergelijke situaties kunnen bieden.
Geregeld vindt overleg plaats met interne stakeholders: directies, bureau Inclusie en Diversiteit, P&O, OR en OCs, medewerkersnetwerken etc. Ook vinden periodiek overleg en uitwisseling plaats met de G4 collega's en met landelijke beroeps- en opleidingsorganisaties. Door de doorlopende aandacht voor professionalisering hopen we ook in komende jaren een veilige plek en luisterend oor te bieden aan alle medewerkers van Gemeente Amsterdam die daar behoefte aan hebben.



Colofon
Het jaarverslag 2024 is een uitgave van Bureau Integriteit.
Publicatiedatum augustus 2025

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

Vormgeving Today