



Info tbv onderzoek

Aan De Ombudsman, Munish Ramlal
Van P.Teesink
Kopie aan 5.1, 2, e
Datum zondag 9 juni 2024

Geachte Ombudsman, Beste Munish

Inleiding

Op 10 april 2024 ontvingen wij van u de aankondiging van de start van het onderzoek uit eigen beweging van de Ombudsman op grond van artikel 9:26 Algemene wet bestuursrecht naar aanleiding van klachten van ambtenaren over Bureau Integriteit. Daarin geeft u het volgende aan. Ruim 40 klachten heeft de Ombudsman ontvangen over de werkwijze en de positionering van het Bureau. U vindt hierin aanleiding om te onderzoeken wat achter deze klachten schuil gaat. De grondslag voor uw onderzoek is gelegen in uw verkennend onderzoek naar deze klachten (waarbij circa 60 ambtenaren worden vertegenwoordigd) en u verschillende klachtelelementen destilleerde.

Deze memo is bedoeld om, gelet op de vragen die zijn gesteld in uw aankondiging, u over een aantal zaken al op voorhand te informeren en u zo goed mogelijk te voorzien van de benodigde informatie en daarmee het onderzoek te bevorderen. Want ook ik vind het van groot belang duidelijkheid te krijgen over de klachten en na te gaan waar verbetering mogelijk is.

Transcriptie

Op 29 april 2024 heeft een startgesprek plaatsgevonden met het hoofd en het plaatsvervangend hoofd van Bureau Integriteit (BI) en twee onderzoekers van de Ombudsman. De aanleiding hiervoor was een bij de ombudsman ingekomen klacht over meerdere meldingen uit november 2023 die niet door BI zouden zijn opgepakt. Deze klacht/meldingen zouden onderdeel uitmaken van het participierend onderzoek. Uiteindelijk bleken de klachten niet over BI te gaan, maar over een ander onderdeel van de gemeente Amsterdam. De werkwijze rond deze klacht riep een aantal vragen op over het onderzoek door de Ombudsman. De onderzoekers van de Ombudsman hebben daarop per mail aangegeven dat er kennelijk een misverstand is over rol en positie van de Ombudsman en dat ze daarom een startgesprek wilden voeren om duidelijkheid te verschaffen over de rol van de Ombudsman en desgewenst een toelichting te geven op het onderzoek.

Voorafgaand aan het gesprek met het hoofd en het plaatsvervangend hoofd van BI hebben zij aangegeven het gesprek te willen opnemen voor eigen/persoonlijk gebruik in verband met het

aanstaande vertrek van het hoofd van BI. Hiervoor is toestemming gegeven door de onderzoekers van de Ombudsman. Daarna is afgesproken een transcriptie hiervan aan de Ombudsman ter beschikking te stellen (bijgaand). In overleg is daarover het volgende afgesproken.

- De transcriptie zal door een onafhankelijke partij worden opgesteld;
- Informatie uit het gesprek behoort niet tot het onderzoek;
- Informatie uit en over het gesprek wordt niet gedeeld worden met derden buiten de organisatie van de Ombudsman;
- Nadat een verslag is gemaakt wordt de bandopname vernietigd
- Verslag is enkel bedoeld om de gemaakte afspraken tussen BI en de onderzoekers van de Ombudsman goed vast te leggen

De algemene onderzoeksvraagstelling

De algemene onderzoeksvraagstelling die u formuleert is:

Wat mogen ambtenaren van de gemeente Amsterdam uit oogpunt van redelijkheid en vanuit de behoorlijkheid bezien verwachten van het Bureau Integriteit?

De algemene doelstelling van het onderzoek is ruim en volgt op een uiteenzetting van regelgeving. Hier kan de volgende toelichting op worden gegeven.

Bureau Integriteit heeft tot doel de organisatie te ondersteunen in het worden, zijn en blijven van een integere organisatie. Daar valt onder anderen onder het bevorderen en de handhaving van de Gedragscode ([bijlage](#)). Onderdeel daarvan is dat meldingen over integriteitsschendingen worden geregistreerd, gevalideerd en zo nodig verder onderzocht. Voorts ondersteunt, en adviseert BI de organisatie, zo nodig in overleg met Personeel en Organisatie (P&O), de directie Juridische Zaken (DJZ), bij de opvolging van die meldingen.

Naast de handhaving heeft Bureau Integriteit (hierna BI) meer taken. Werken aan een integere organisatie betekent dat er aandacht is voor het bestrijden en voorkomen van ongewenst gedrag. BI geeft advies, training en ondersteuning bij integriteitsvragen. Dat gaat over alle vragen rond de integriteitsregels, maar ook over de morele vragen die het werk van de gemeente Amsterdam met zich mee kan brengen. BI geeft gevraagd en ongevraagd advies over bedrijfsprocessen, overeenkomsten die de gemeente voornemens is om te sluiten of signaleert een trend waarvan BI meent dat er actie moet worden ondernomen; denk daarbij aan de Handreiking *Ambtenaren en actievoeren, hoe zit dat?* ([bijlage](#)).

BI verzorgt verschillende trainingen op het gebied van integriteit om op die manier het bewustzijn over integriteit van de gemeentelijke organisatie en de medewerkers te vergroten. Dit alles is gebaseerd op de Gedragscode en de ambtseed die medewerkers afleggen. Tot slot adviseren wij desgevraagd medewerkers en politieke ambtsdragers bij dilemma's die zij tegenkomen bij het uitoefenen van hun rol.

<https://hoofdstad.sharepoint.com/sites/in-rw-vi-bv/SitePages/integriteit.aspx>

Positionering BI

U geeft aan meerdere klachten/ meldingen te hebben ontvangen over de positionering van BI. Wij kennen deze meldingen nog niet, dus hebben ook geen beeld bij de inhoud daarvan. Wel hecht ik eraan hierbij op te merken dat het goed is om in dat verband voor ogen te houden dat BI onderdeel is van de gemeentelijke organisatie en in meldingen/onderzoeken handelt vanuit de werkgeverspositie van de gemeente daar waar het gaat over het mogelijk in strijd met de Gedragscode handelen van werknemers van de gemeente. Dan gaat het niet alleen om de *bevoegdheid* om onderzoek uit te voeren maar ook de *verplichting* als werkgever om eventuele vermoedens van niet integer handelen te zorgvuldig te onderzoeken. BI valt onder de directe verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris en legt aan hem verantwoording af. Daarnaast is er regulier overleg met de burgemeester als portefeuillehouder Integriteit.

In de hierna volgende voorlopige beantwoording van uw vragen (1 t/m 4) wordt hopelijk al meer helderheid verschaft over de opvolging van meldingen al is het niet goed in te schatten in hoeverre dit antwoord geeft op de vragen van die u het kader van uw onderzoek heeft. Dat wachten wij af.

Werkwijze en onheuse bejegening door medewerkers van BI tijdens onderzoeken

In uw aankondiging worden forse aantijgingen gedaan, zoals de gestelde onheuse bejegening door medewerkers van BI. Voor BI is onduidelijk om welke zaken het gaat en of en op welke wijze deze klachten gevalideerd zijn. In het gesprek van 29 april werd verteld dat de klachten nog niet getoetst waren op ontvankelijkheid.

In het in uw brief aangehaalde gesprek in november 2023 ging het om circa 16 klachten die BI op basis van de op dat moment ter beschikking gestelde informatie konden terugleiden naar een aantal meldingen /onderzoeken bij BI en waarbij de nodige kanttekeningen geplaatst zijn. Het is behulpzaam om een overzicht te ontvangen van de 40 klachten/60 klagers zodat BI op basis van de registratie kan nagaan wat er in deze casussen vanuit BI is gedaan en dat voor u inzichtelijk gemaakt kan worden. Uiteraard moeten wij in dat geval afspraken maken over of we deze informatie die zeer privacygevoelig is en in beginsel behoort tot werkgever/werknemer relatie, kunnen delen en de wijze waarop. Voor wat betreft de medewerkers die anoniem willen blijven moet onderzocht worden welke afspraken daarover gemaakt kunnen worden.

Rol van herkomst van medewerkers (met migratieachtergrond) in de benadering en bij een onderzoek.

Ook dit is een ernstige klacht. In het meldingssysteem wordt afkomst van betrokkenen niet geregistreerd. Omdat de afkomst van medewerkers uiteraard geen rol kan of mag spelen in de afwikkeling en opvolging van meldingen door BI en het een ernstige aantijging is, is het goed om helder te hebben waarop deze in de vooraankondiging genoemde 'klachtelementen' gebaseerd zijn. Belangrijk daarbij is dat BI meldingsgestuurd handelt. Alle meldingen worden conform ons proces gevalideerd. Dat wil zeggen dat gekeken wordt op basis van de informatie van de melder (stukken en eventueel een gesprek) of er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending en/of er interventies nodig/mogelijk zijn. Hiervoor

wordt een afwegingskader gebruikt en daarnaast worden alle meldingen in een overleg met meerdere medewerkers (Meldpunt en onderzoekers) besproken (bijlage). Zowel op het moment van binnenkomst als bij het bepalen of er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending en de mogelijkheden tot interventies in de opvolging van de melding. (zie hierna ook bij de beantwoording van de vragen, alsook de meldregeling en onderzoeksprotocol (bijlage)).

Belangrijk daarbij is dat ook in gevallen waarin wellicht geen concreet vermoeden van een integriteitsschending is vastgesteld, er wél opvolging van de melding noodzakelijk kan zijn. Dit zien wij vooral terug bij casuïstiek rondom ongewenst gedrag. Indien wij wel menen dat er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending kan dat leiden tot een voorstel voor een persoonsgericht onderzoek.

Een opdracht tot een persoonsgericht onderzoek wordt verstrekt door het Directeurenteam. Dit team voert overleg samen met de voor de medewerker verantwoordelijk directeur en beslist over het instellen van een onderzoek (voorheen alleen aan de gemeentesecretaris). Juist vanwege de impact van een dergelijk persoonsgericht onderzoek op betrokken medewerkers worden er in dit overleg ook altijd afspraken gemaakt over de personele zorg voor de betreffende medewerkers gedurende het onderzoek. Dat wil zeggen dat regelmatig wordt gevraagd hoe het gaat, wat ze nodig hebben en om ze te ondersteunen waar mogelijk. Deze taak wordt meestal neergelegd bij de voor de betreffende medewerker(s) verantwoordelijk directeur of leidinggevende.

Functioneren van BI

Er zijn na de brandbrief (WPI) veel klachten binnengekomen bij de Ombudsman over het functioneren van BI. Wij zouden graag kennis nemen van deze klachten en uitzoeken waar deze klachten precies op zien, wat er is gebeurd met eventuele meldingen etc. Of gaat het om trainingen of adviezen die zijn gegeven? Daarbij heeft BI de vraag wat wordt bedoeld met functioneren? Dit is zo breed geformuleerd, dat het onduidelijk is om welk functioneren het precies gaat. Deze vraag stelt BI ook omdat de brandbrief zelf niet gericht was op BI.

Doel van het onderzoek

De algemene doelstelling van het onderzoek is bij te dragen aan een Bureau Integriteit dat vertrouwd wordt door alle medewerkers van de gemeente Amsterdam bij vermoedens van niet integer handelen. Uiteraard weet BI als geen ander dat er werk aan de winkel is op het gebied van integriteit. En dat is waaraan door medewerkers van BI iedere dag hard wordt gewerkt. Werken aan een integere organisatie betekent onder anderen dat er aandacht is voor het bestrijden en voorkomen van ongewenst gedrag. BI is een belangrijk vangnet voor medewerkers die ongewenst gedrag ervaren. Daarom zijn afgelopen twee jaar veel acties ingezet vanuit de gemeentelijke organisatie om ongewenst gedrag tegen te gaan. Onder meer door verschillende bewustwordingscampagnes. De ervaring leert, dat als mensen zich meer bewust worden, het aantal meldingen toeneemt. Mede vanwege de stijging van het aantal meldingen, is het meldpunt uitgebreid met 2 fte en zijn de reeds bestaande processen

van BI verder uitgewerkt. Ook is de meldregeling en het onderzoeksprotocol recent geüpdate. Naast deze maatregelen is de noodzaak van bewustwording rondom discriminatie vastgelegd in het Bureau Inclusie & Diversiteit en zijn er externe vertrouwenspersonen (pilot) en een extern meldpunt ingesteld.

In het gesprek dat is gevoerd met de onderzoekers van de Ombudsman is toegezegd informatie te verstrekken over het onderzoek, uitleg over de onderzoeksmethodiek en de kaders en waarborgen die de Ombudsman daarbij hanteert. Ik zie deze informatie graag op tegemoet.

Onderzoeksvragen

In de vooraankondiging van het onderzoek wordt aan de hand van vier groepen onderzoeksvragen de doelstelling van het onderzoek benaderd. Vooruitlopend op het formele informatieverzoek zal in het hierna volgende zo goed mogelijk antwoord geven op deze vragen. Indien er meer informatie nodig is uit onze registratiesystemen en dossiers is kan BI die uiteraard verstrekken, mits daarbij duidelijk is op welke wijze de privacy en de belangen van alle bij de melding betrokken medewerkers wordt gewaarborgd en wanneer vaststaat dat dit past binnen het handelen van de gemeente als werkgever. Dit laatste is nog onduidelijk en zal nader moeten worden uitgezocht.

1. *Welke definities, procedures en protocollen hanteert het Bureau op dit moment bij meldingen over vermoedens van niet integer handelen, hoe werken deze in de praktijk en hoe komen deze tot uiting in de klachten van medewerkers?*

Bij een vermoeden van een integriteitsschending kunnen medewerkers dit bespreken met hun leidinggevende of contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Daarnaast kunnen medewerkers contact opnemen met Bureau Integriteit. Medewerkers kunnen kiezen om zelf of via hun leidinggevende een melding te doen, al dan niet onder vermelding van hun naam. Medewerkers kunnen vrijblijvend en vertrouwelijk hun verhaal doen. (Stadsdeel)directeuren hebben een meldplicht. Zij zijn verplicht om een (vermoeden van) overtreding van integriteit te melden bij BI.

In de bijlage treft u aan de onlangs herziene meldregeling en onderzoeksprotocol van BI en de bijbehorende brochures ([bijlage](#)). De basis van ons handelen vloeit voort uit de Gedragscode welke gebaseerd is op de ambtseed. ([bijlage](#)).

In het protocol en de brochures wordt beschreven op welke wijze opvolging wordt gegeven aan meldingen en signalen die worden ontvangen door BI. De brochures worden gebruikt om medewerkers, afhankelijk van hun rol in het meld/onderzoeksproces, te informeren ([bijlage](#)). De brochures worden op dit moment herschreven en aangepast aan de meldregeling en onderzoeksprotocol. Alle informatie is ook terug te vinden op onze intranetpagina, waarin dit ook wordt toegelicht.

<https://hoofdstad.sharepoint.com/sites/in-rw-vi-bv/sitepages/bureau-integriteit.aspx>

In aanvulling hierop is het goed om te weten dat slechts 10% van alle meldingen uitmondt in een persoonsgericht onderzoek. Alle meldingen en signalen die BI ontvangt worden gevalideerd. Dat wil zeggen dat op basis van de informatie van de melder en eventueel aanvullend verkregen informatie afkomstig uit publiek toegankelijke bronnen (zie specifieke privacyverklaring van BI, bijlage), gekeken wordt of er sprake is van een *concreet vermoeden* van een *integriteitsschending*. Daarbij hanteren wij een afwegingskader (bijlage).

- Bij alle meldingen en signalen die BI binnen krijgt wordt gekeken of het gaat om een *medewerker* en om een *integriteitsschending*. Soms gaat het namelijk niet om een medewerker van de gemeente, of gaat het om een arbeidsconflict of om een klacht.
- De meldingen/signalen worden na registratie in een alleen voor medewerkers van het team Meldpunt en Onderzoek toegankelijk systeem besproken in het zogenaamde vooroverleg. In dit overleg zitten de 5.1, 2, e de medewerkers van het Meldpunt en een aantal onderzoekers (wisselende samenstelling).
- In dit overleg wordt besproken of en hoe de betreffende melding/signaal kan worden gevalideerd. Welke informatie is nodig en is die informatie redelijkerwijs beschikbaar? Ook wordt er gewogen op basis van eerder genoemde proportionaliteit en subsidiariteit.
- Daarbij wordt gekeken of het een voldoende *concrete* melding is of dat er meer informatie nodig is om te kunnen spreken van een vermoeden van een integriteitsschending.
- Het gaat daarbij om informatie die opgevraagd zou kunnen worden bij de melder of de betrokken leidinggevende of te raadplegen publiek toegankelijke bronnen zoals Kamer van Koophandel, internet, socials (open accounts). Uiteraard horen gesprekken met de melder hier ook bij.
- Essentieel hierbij is of de melder ook melding wil doen of slechts advies wil. In het laatste geval wordt de melding wel geregistreerd, maar niet opgevolgd. Als het gaat om strafbare feiten is het niet altijd mogelijk om de wensen van de melder te volgen.

Nadat alle informatie is verkregen binnen de validatiefase wordt gekeken welke interventies nodig c.q. mogelijk zijn en wat de beste interventie is voor betrokken medewerkers c.q. de organisatie. Het is belangrijk om alle betrokkenen recht te doen, ook al is dat soms niet wat betrokkenen voor ogen hebben.

- Een deel van de meldingen zijn geen concreet vermoeden van een schending omdat zij bijvoorbeeld een klacht opleveren over door de gemeente verleende dienstverlening of omdat het gaat om een arbeidsconflict bijvoorbeeld over functioneren.
- regelmatig wordt geadviseerd om in de lijn gesprekken te voeren;
- In sommige gevallen is de interventie dat een persoonsgericht onderzoek wordt uitgevoerd. Slechts 10% van de meldingen leidt tot een persoonsgericht onderzoek (bijlage jaarverslag).
- Het komt regelmatig voor dat er geen concreet vermoeden van een schending kan worden vastgesteld, maar dat wel geconstateerd wordt dat er wat aan de

hand is waar de betreffende leidinggevende mee aan de slag moet (bijvoorbeeld in de onderlinge verhoudingen op de werkvloer). Ook daarbij adviseren wij.

- In de gevallen waarbij er wel een schending kan worden vastgesteld zonder persoonsgericht onderzoek wordt geadviseerd om advies te vragen aan de Directie Juridische Zaken over de eventuele arbeidsrechtelijke consequenties. Ook P&O wordt hierbij betrokken.

Alle onderzoeks- en meldingsgesprekken worden opgenomen, tenzij de betreffende medewerker/betrokkene daartegen bezwaar heeft. Voorafgaand en tijdens deze (onderzoeks) gesprekken wordt gevraagd hoe het gesprek verloopt, of er behoefte is aan een pauze etc. Juist omdat goed gerealiseerd wordt dat dergelijke gesprekken impact hebben en vaak niet prettig zijn. Melder en onderzochte kunnen hun eigen gesprek opvragen en wij kunnen gesprekken terugluisteren, mochten mensen niet tevreden zijn. Daarnaast is er binnen BI aandacht voor gesprekstechnieken en zorgvuldige omgang met melders, onderzochten en betrokkenen.

2. *Welke onderzoeksmethoden hanteert Bureau Integriteit, welke criteria en normen zijn hierbij relevant, hoe werken deze in de praktijk en hoe komen deze tot uiting in de klachten van medewerkers?*

Indien er na validatie van de melding sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending ontstaan door het handelen van een medewerker, kan BI namens de werkgever gebruikmaken van diverse bevoegdheden om deze vermoedelijke gedraging(en) nader te onderzoeken. Die onderzoeksbevoegdheden vinden hun grondslag in de Ambtenarenwet 2017, de Wet bescherming klokkenluiders en de Gemeentewet, de PGA en het Bevoegdhedenbesluit gemeente Amsterdam en ze vloeien tevens voort uit de norm van goed werkgeverschap en het instructierecht, zoals opgenomen in de artikelen 7:611 en 7:660 en van het Burgerlijk Wetboek.

De bevoegdheden van BI zijn de werkgeversbevoegdheden die de gemeentesecretaris heeft. Alle onderzoeken die BI verricht worden in opdracht van de gemeentesecretaris c.q. het Directeurenteam uitgevoerd. In het Directeurenteam zitten een aantal vaste deelnemers (de gemeentesecretaris, directeur P&O, de voor de medewerker verantwoordelijk directeur) en een tweetal directeuren uit een flexibele schil. Deze flexibele schil bestaat uit een groep van zes directeuren die wisselend zitting hebben in het Directeurenteam. In gezamenlijkheid wordt de voorgestelde onderzoeksopdracht besproken en besloten tot het wel of niet verstrekken van die opdracht aan BI. BI heeft een adviserende rol in dat overleg.

Na ontvangst van de opdracht tot onderzoek kan BI gebruikmaken van deze werkgeversbevoegdheden en daarbij diverse methoden van onderzoek inzetten.

Het door BI uitgevoerde onderzoek heeft in hoofdlijnen twee doelen:

- Het verrichten van deugdelijk en zorgvuldig onderzoek door, zoveel als mogelijk, objectieve waarheidsvinding en de vastlegging van feiten en

omstandigheden op basis waarvan de verantwoordelijk directeur, al dan niet in samenspraak met het Directeurenteam, kan besluiten tot het al dan niet vaststellen van een integriteitsschending c.q. misdraging en tot het nemen van (disciplinaire) maatregelen of het afzien daarvan.

- Contextonderzoek naar de omstandigheden die hebben geleid tot het ontstaan (van het vermoeden) van de integriteitsschending waarna, op basis van de verkregen inzichten, de organisatie kan worden geadviseerd en soortgelijke gevallen in de toekomst zoveel als mogelijk kunnen worden voorkomen.

Bij alle stappen die tijdens onderzoek worden gezet en onderzoeksmethoden die daarbij worden gehanteerd vindt een afweging plaats op grond van de proportionaliteit en subsidiariteit; de inzet van een methode van onderzoek dient in verhouding te staan tot het doel van het onderzoek (evenredigheid) en bij de afweging tot het toepassen van een methode van onderzoek wordt gekozen voor die methode die het minst ingrijpend is. De gebruikte onderzoeksmethoden en de overweging tot het inzetten daarvan worden altijd weergegeven in de eindrapportage.

BI kan ten behoeve van het onderzoek onder andere gebruikmaken van de navolgende niet-limitatieve bronnen en methoden van onderzoek:

- informatievergaring publiek toegankelijke bronnen;
- informatievergaring gesloten bronnen;
- digitaal onderzoek;
- interviews.

De inzet van een aantal van deze onderzoeksmethoden kan leiden tot een verdergaande aantasting van de privacy van de bij het onderzoek betrokken medewerkers. Er wordt derhalve onderscheid gemaakt tussen reguliere onderzoeksmethoden en bijzondere onderzoeksmethoden. Zo zal, bijvoorbeeld, administratief onderzoek naar het gebruik van de Basisregistratie Personen (BRP) een mindere aantasting van de privacy opleveren dan het plaatsen van verborgen camera's op de werkplek.

Bijzondere onderzoeksmethoden betreffen onder meer:

- werkplekonderzoek;
- het onderzoeken van zakelijk ter beschikking gestelde digitale gegevensdragers zoals een mobiele telefoon en/of een laptop;
- het statisch dan wel dynamisch volgen van personen;
- de inzet van heimelijke observatie door middel van camera's;
- het volgen van digitaal verkeer (e-mail of overige geautomatiseerde communicatiesystemen).

De inzet van bijzondere onderzoeksmethoden vereist extra zorgvuldigheid en een extra toets op de zwaarte en ernst van de onderzochte casus, de mogelijke inbreuk op de belangen van de persoon in onderzoek (PIO) ten opzichte van de belangen van de gemeente Amsterdam als

werkgever en overheidsorganisatie op grond van genoemde beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

De overwegingen die tot de inzet van de bijzondere onderzoeksmethode leiden, worden op schrift gesteld en gevoegd aan de uiteindelijke onderzoeksrapportage.

3. *Wat zijn de officieel vastgelegde eigen bevoegdheden van Bureau Integriteit, welke aanvullende bevoegdheden kunnen worden aangewend, hoe werken deze in de praktijk en hoe komen deze tot uiting in de klachten van medewerkers?*

Zie antwoord vraag 2

4. *Hoe is de huidige positionering van het Bureau Integriteit vormgegeven, hoe werkt deze in de praktijk en hoe komt deze tot uiting in de klachten van medewerkers?*

Zoals hiervoor uitgelegd maakt BI onderdeel uit van Bestuur en Organisatie (B&O). B&O verantwoordelijk voor een goed functionerende beheersing van de organisatie en (het doen uitvoeren van) onderzoek naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van beleid (checks and balances) en voert B en O regie op organisatiebrede, stadsbrede en strategische onderwerpen en bewaakt zij de integriteit van de organisatie.

BI is het expertisecentrum van de gemeente en adviseert en ondersteunt met ruim 20 medewerkers ambtenaren en bestuurders om een integere organisatie te bouwen. Werken aan een integere organisatie betekent dat er aandacht is voor het bestrijden en voorkomen van ongewenste activiteiten. BI geeft gevraagd en ongevraagd advies, training en ondersteuning bij integriteitsvragen, doet onderzoek, risicoanalyse en screening. Ook de centrale vertrouwenspersonen zijn gepositioneerd bij BI. Doel daarbij is dat integriteit wordt gezien als een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatie, en dat alle medewerkers zichtbaar integer handelen.

Goed om in dat verband voor ogen te houden dat BI onderdeel is van de gemeentelijke organisatie en in meldingen/onderzoeken handelt vanuit de werkgeversrol van de gemeente daar waar het gaat over het mogelijk in strijd met de Gedragscode handelen van werknemers van de gemeente. Dan gaat het niet alleen om de bevoegdheid om onderzoek uit te voeren maar ook de verplichting als werkgever om eventuele vermoedens van niet integer handelen te zorgvuldig te onderzoeken.

Onderzoeksmethoden ombudsman

In de vooraankondiging zijn verschillende onderzoeksmethoden genoemd. Onduidelijk is nog wanneer welke onderzoeksmethoden worden ingezet en met welk doel. Welke waarborgen zijn er voor de medewerkers? Welke rechten en plichten zijn er? Hoe verhoudt het onderzoek van de Ombudsman zich tot de werkgeversrol van de gemeente ten aanzien van betrokken medewerkers?

Tijdens het gesprek is bijvoorbeeld aangegeven dat er 'participerend onderzoek' wordt gedaan en dat dit al is gestart. Gevraagd is aan de onderzoekers dit te heroverwegen. Enerzijds omdat er nog geen formeel informatieverzoek is gedaan en anderzijds omdat de waarborgen en kaders van deze onderzoeksmethodiek vooralsnog onbekend zijn en in dit gesprek hierover ook geen duidelijkheid kon worden gegeven. BI heeft begrepen dat er wordt 'meegekeken' met lopende meldingen. In hoeverre daarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de andere betrokken medewerkers (dan de melder), aan welke voorwaarden een melding moet voldoen om een dergelijk participerend onderzoek te doen, of wat de rol van de (onderzoekers) van de Ombudsman precies is. Belangrijk om dat helder te hebben voordat er participerend onderzoek kan worden gedaan. BI werkt uiteraard mee aan het onderzoek maar heeft daarin vanuit de verantwoordelijkheid naar alle betrokkenen ook behoefte aan kaders en waarborgen.

Tot slot

Veel van de hiervoor beschreven informatie is ook te vinden op onze intranetpagina. Wellicht dat vorenstaand van belang is voor de afbakening en de planning van het onderzoek. Daarnaast zou ik graag de toegezegde informatie ontvangen; de waarborgen en kaders en eventuele andere relevante informatie over het uit te voeren onderzoek en de daarbij gebruikte methoden. Bovenal lijkt het mij goed wanneer er overleg plaatsvindt over het delen van informatie over individuele casuïstiek en zou ik graag voor zover mogelijk een overzicht ontvangen van de ontvankelijke klachten die ten grondslag liggen aan uw onderzoek. Zodat wij de voor uw onderzoek benodigde informatie kunnen verzamelen.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van het vorenstaande vernemen wij dit graag. In dit kader zijn wij voornemens om in het kader van dit onderzoek iemand als contactpersoon voor de ombudsman aan te wijzen. Deze kan vragen in ontvangst nemen en waar mogelijk al beantwoorden. Ook kan de contactpersoon vragen of opmerkingen vanuit de organisatie met u bespreken. De contactpersoon zal kennis hebben van integriteitskwesaties en bijhorende procedures en is bedoeld om het onderzoek vanuit onze kant maar ook richting de ombudsman op goede manier te laten verlopen. Mijn verwachting is dat binnen twee weken ik deze contactpersoon aan u kan voorstellen.

Ik hoor graag hoe u het proces verder wilt inrichten en wat u verder daartoe van ons nodig heeft.

Met vriendelijke groet

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam