

Gemeente Amsterdam  
t.a.v. de heer Peter Teesink  
Gemeentesecretaris  
Amstel 1  
1011 PN Amsterdam

Datum 03 oktober 2025  
Ons kenmerk OR-dossier 24/05  
Kopie aan Thea de Vries, Directie PO Medezeggenschap  
Bijlage  
Onderwerp Escalatie burgemeester en college B&W en verzoek bestuurlijke opvolging – psychosociale veiligheid en integriteit

Geachte burgemeester, geacht college van B&W,

Namens de Ondernemingsraad (OR) van de gemeente Amsterdam wenden wij ons tot u in verband met de opvolging van signalen en meldingen over psychosociale onveiligheid en integriteit. De reeks anonieme brandbrieven sinds begin 2024 heeft niet geleid tot erkenning en oplossing, maar tot een heksenjacht onder medewerkers. Het gerucht en de ervaring van een 'zwarte lijst' is daar een direct en schadelijk gevolg van, met aantoonbare psychosociale impact voor betrokkenen.

### **Voorgeschiedenis**

Sinds januari 2025 heeft de OR herhaaldelijk vragen en verzoeken ingediend bij de Gemeentesecretaris – in brieven d.d. 17 juni, 24 juli, 13 augustus en 3 september, maar ook in mondeling overleg. Deze betroffen onder meer:

- Actieve steun en herstelmaatregelen voor getroffen medewerkers;
- Toetsing van rolzuiverheid en onafhankelijkheid bij casemanagement;
- Structurele en geanonimiseerde rapportages van meldingen bij Bureau Integriteit;
- Erkenning van psychosociale schade en herstelacties;
- Borging bij de overdracht van het ambtelijk leiderschap;
- Opvolging van de bevindingen van de Arbeidsinspectie.

Tot op heden is geen inhoudelijke beantwoording gegeven. Reacties zijn procesmatig gebleven, zonder concrete toezeggingen of zichtbare maatregelen. Daardoor is de OR niet tijdig en toereikend geïnformeerd en wordt zij belemmerd in de uitvoering van haar wettelijke taak. Op de laatste brief van 3 september 2025, waarin een dringend en herhaald verzoek tot inhoudelijke beantwoording is gedaan, is – ondanks eerdere toezeggingen – tot op heden geen reactie ontvangen.

### **Stand van zaken medewerkers**

De getroffen medewerkers zijn op geen enkele wijze actief benaderd of inhoudelijk geïnformeerd. Zij ontvangen uitsluitend reguliere verzuimbegeleiding, zonder erkenning of herstel gericht op de kern van de kwestie (de 'zwarte lijst'). Een deel is langdurig ziek; anderen werken vanuit een andere locatie, re-integreren of hebben reeds ontslag genomen. Onafhankelijke deskundigen schetsen betrokkenen feitelijk twee keuzes: ontslag nemen ondanks goed functioneren, of zich aanpassen aan een onveilige cultuur.

Daarnaast hebben medewerkers die meldingen hebben gedaan bij Bureau Integriteit geen enkele terugkoppeling ontvangen. Dossiers blijven steken in "verkennde gesprekken", zonder besluitvorming of zichtbare maatregelen.

### Falende meldstructuren

Bureau Integriteit kampt met beperkte capaciteit en gebrekkige opvolging. Er is inmiddels een stappenplan ontwikkeld voor het management om om te gaan met anonieme brieven, inclusief aandacht voor de "menselijke maat" en ondersteuning van beschuldigde leidinggevend. Dit stappenplan is in het GMT vastgesteld en kent een duidelijke procesgang, rolverdeling en communicatie-afspraken.

Opvallend en problematisch is echter dat voor medewerkers die openlijk en formeel melding hebben gedaan van sociale onveiligheid of integriteitsschendingen een vergelijkbare geborgde werkwijze ontbreekt. Zij krijgen géén terugkoppeling, géén actieve begeleiding en géén erkenning van de psychosociale schade die zij hebben geleden. Voor hen geldt: stilte, vertraging en het uitblijven van steun.

Daarbij komt dat medewerkers die signalen hebben ingebracht, in sommige gevallen zelfs worden verdacht of weggezet als vermeende schrijvers van anonieme brieven. Daarmee verschuift de focus van de inhoud van hun meldingen naar hun persoon, wat stigmatiserend werkt en de psychosociale onveiligheid verder vergroot.

Dit verschil onderstreept een structurele tegenstrijdigheid: waar voor het management processen, zorg en bescherming zijn ingericht, ontbreekt dit volledig voor medewerkers die de risico's daadwerkelijk ervaren en die bovendien geconfronteerd worden met verdachtmakingen. Daarmee wordt de geloofwaardigheid van de organisatie in het kader van de bestuursopdracht I&D ondermijnd en neemt het wantrouwen en de ervaren sociale onveiligheid toe.

### Externe bevestiging van tekortkomingen

De zorgen van medewerkers en de OR worden bevestigd door externe instanties en feiten:

- **Arbeidsinspectie:** legde een eis tot naleving op wegens tekortkomingen in meldstructuren en de aanpak van intern ongewenst gedrag.
- **Ombudsman:** het onderzoek naar Bureau Integriteit is afgerond; het rapport is nog niet gepubliceerd, terwijl hierover wel gesprekken plaatsvinden tussen u, de Gemeentesecretaris en de Ombudsman. Dit uitstel voedt het wantrouwen van medewerkers richting de werkgever en de gemeente als geheel. Een aanzienlijk aantal medewerkers – uit gebrek aan vertrouwen in de interne meldstructuren – heeft signalen direct bij de Ombudsman neergelegd; het uitblijven van transparantie versterkt de perceptie van selectieve opvolging.
- **Zorg van de Zaak:** signaleert een forse stijging van psychisch verzuim, inmiddels hoger dan het landelijk gemiddelde. Psychosociale onveiligheid en conflicten zijn daarbij de belangrijkste oorzaken. In 2023 bedroegen de kosten al ruim € 70 miljoen; in 2024 zijn deze verder opgelopen tot circa € 218,5 miljoen (met "Code Rood" voor de gemeente Amsterdam).
- **Bestuursopdracht I&D 2024–2028:** zet in op inclusie, diversiteit en veiligheid, maar juist medewerkers die signalen afgeven worden geconfronteerd met stilstand, stigmatisering en

uitblijvende opvolging. Dit ondermijnt zowel het vertrouwen van medewerkers als de geloofwaardigheid van de opdracht.

Medewerkers, evenals de medezeggenschap, hebben deze kwestie sinds begin 2024 herhaaldelijk gemeld binnen alle ambtelijke hiërarchische lagen; ook de politieke en bestuurlijk-hiërarchische lijnen zijn hiervan op de hoogte gesteld. Desondanks heeft dit tot op heden niet geleid tot inhoudelijke opvolging of concrete maatregelen.

### **Wettelijke grondslag en bestuurlijke verantwoordelijkheid**

De OR heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Arbowet de plicht toe te zien op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, inclusief psychosociale belasting:

- **Art. 17, 20 en 31a–31d WOR:** recht op overleg en informatieplicht van de bestuurder;
- **Art. 28 WOR:** taak van de OR om toe te zien op goede arbeidsomstandigheden;
- **Art. 3 lid 2 Arbowet:** zorgplicht van de werkgever om medewerkers te beschermen tegen psychosociale belasting.

Wanneer cruciale vragen structureel onbeantwoord blijven – zoals hier het geval is – kan de OR haar wettelijke taken niet uitoefenen en wordt de informatieplicht geschonden. Dit blokkeert onze rol en ondermijnt de zorgplicht van de werkgever.

Daarom richt de OR zich tot u als burgemeester en het college van B&W. U draagt de politieke en bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor integriteit en veiligheid binnen de gemeentelijke organisatie (art. 160, 170 en 172 Gemeentewet). De Ombudsman van Amsterdam heeft bovendien expliciet geadviseerd dat de burgemeester een verbindende rol dient te spelen tussen zeggenschap en medezeggenschap. Uw actieve betrokkenheid is dus niet slechts wenselijk, maar noodzakelijk om vertrouwen te herstellen en structurele opvolging te garanderen.

### **Verzoek van de OR**

De OR verzoekt u en het college om **per direct** bestuurlijke opvolging te waarborgen door:

1. **Schriftelijke, inhoudelijke beantwoording** van de door de OR gestelde vragen, inclusief transparante terugkoppeling van meldingen bij Bureau Integriteit (aantallen, aard, doorlooptijden, status).  
*Grondslag: art. 17, 20 en 31a–31d WOR (overleg- en informatieplicht bestuurder).*
2. **Actieve steunmaatregelen** voor medewerkers die door deze kwesties zijn geraakt, waaronder onafhankelijke casemanagers en herstelcoaches, **met nadruk op erkenning** van de schade en het bieden van passende ondersteuning.  
*Grondslag: art. 28 WOR (zorgtaak OR voor arbeidsomstandigheden), art. 3 lid 2 Arbowet (zorgplicht werkgever m.b.t. psychosociale belasting).*
3. **Transparante en structurele rapportages** (kwartaalbasis) richting de OR over meldingen en opvolging, zodat toetsing en monitoring mogelijk is.  
*Grondslag: art. 31a–31d WOR (informatievoorziening aan de OR), art. 28 WOR.*
4. **Formele borging van dit dossier** in overdrachtsdocumenten en bestuurlijke besluitvorming, zodat opvolging niet wegvalt bij wisselingen in de ambtelijke leiding.  
*Grondslag: art. 17 WOR (recht op overleg), art. 28 WOR (continuïteit in arbeidsomstandigheden).*
5. **Invulling van uw verbindende rol** in lijn met het advies van de Ombudsman, zodat zeggenschap en medezeggenschap gezamenlijk de noodzakelijke verbeteringen realiseren.  
*Grondslag: art. 160, 170 en 172 Gemeentewet (politieke en bestuurlijke verantwoordelijkheid burgemeester en college).*

6. **Instellen van een onafhankelijk onderzoek** naar de wijze waarop meldingen van integriteitsschendingen en psychosociale onveiligheid zijn behandeld, inclusief de rol en werking van Bureau Integriteit, met waarborgen voor vertrouwelijkheid, rolzuiverheid en bescherming van betrokken medewerkers.  
*Grondslag: art. 28 WOR (toezicht OR op arbeidsomstandigheden en integriteit), art. 3 lid 2 Arbowet (zorgplicht werkgever).*
7. **Vastleggen van een concreet tijdpad** en bestuurlijke verantwoording voor beantwoording, herstelmaatregelen en opvolging richting zowel de OR als de gemeenteraad.  
*Grondslag: art. 17 en 31a–31d WOR (overleg en informatie), art. 16o Gemeentewet (rol college in organisatie-inrichting).*
8. **Onafhankelijke monitoring van opvolging en maatregelen**, bij voorkeur door een externe integriteitsdeskundige of toezichthouder, zodat structurele borging plaatsvindt en medewerkers vertrouwen kunnen herwinnen.  
*Grondslag: art. 28 WOR (zorgtaak OR), art. 3 lid 2 Arbowet.*

Het escaleren naar u als burgemeester en het college is geen politieke keuze, maar een noodzakelijke wettelijke stap. Het gaat om bescherming van medewerkers, herstel van vertrouwen en borging van bestuurlijke verantwoordelijkheid.

De OR staat open voor dialoog, maar benadrukt dat dialoog aanvullend is en geen vervanging van de wettelijk vereiste schriftelijke beantwoording en concrete maatregelen.

Wij verzoeken u uiterlijk binnen twee weken schriftelijk te reageren en de gevraagde maatregelen te bevestigen.

Met vriendelijke groet namens de Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam,

5.1, 2, e

5.1, 2, e

In opdracht van 5.1, 2, e<sup>5.1, 2, e</sup>  
5.1, 2, e 5.1, 2, e

Voorzitter  
Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam

5.1, 2, e 5.1, 2, e

Secretaris  
Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam