

Gemeente Amsterdam Ondernemingsraad

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

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

Datum 17 juni 2025
Ons kenmerk OR-dossier 24-05
Kopie aan DirectiePO.MZ, ^{5.1.2, e} 5.1.2, e OC SD Zuidoost
Bijlage Geen
Onderwerp Opvolging integriteitssignalen, psychosociale veiligheid en borging bij overdracht

Geachte heer Teesink, beste Peter,

Naar aanleiding van de lopende signalen rondom psychosociale onveiligheid, meldingen bij Bureau Integriteit (BI), en de bredere zorg over het mogelijke bestaan van een 'zwarte lijst', wil de Ondernemingsraad (OR) u langs deze weg een aantal gerichte vragen en verzoeken voorleggen. Tijdens het overleg van dinsdag 10 juni jl. is afgesproken dat u deze vragen en verzoeken nog schriftelijk van de OR zal ontvangen.

De Ondernemingsraad heeft uit meerdere bronnen — zowel intern als extern — signalen ontvangen over psychosociale onveiligheid, gevoelens van uitsluiting en mogelijk stigmatiserend handelen binnen de organisatie. Meerdere medewerkers hebben zich inmiddels gemeld bij Bureau Integriteit, en in enkele gevallen ook bij externe instanties. Tot op heden is er echter geen sprake van een formeel ingesteld intern onderzoek; het proces bevindt zich in een verkennende fase waarin aanvullende informatie wordt opgevraagd en duiding ontbreekt. Dit leidt tot onduidelijkheid, onrust en een gebrek aan vertrouwen in het handelingsvermogen van de organisatie. Ondertussen is bij de OR bekend dat meerdere medewerkers, met name zij die zich zorgen maken over het vermeende bestaan van een interne 'zwarte lijst', zijn uitgevallen als gevolg van psychosociale belasting.

Hoewel in uw eerdere communicatie is aangegeven dat ondersteuning beschikbaar is, ervaren betrokken medewerkers geen actief geboden hulp of structurele begeleiding. Daarbij geldt dat slechts een deel van de melders bekend is bij het ambtelijk management, wat effectieve hulpverlening verder bemoeilijkt. De ontstane situatie legt daarmee de nadruk op het ontbreken van regie en herkenbaar werkgeverschap in een gevoelig en impactvol dossier.

Tegen deze achtergrond, en gezien uw aangekondigde vertrek per 1 september 2025, benadrukt de OR de urgentie om te komen tot zichtbare, overdraagbare en geformaliseerde acties die niet afhankelijk zijn van individueel leiderschap, maar van structureel en toetsbaar organisatiegedrag. Uw opvolging mag

niet worden geconfronteerd met een vacuüm aan opvolging of gebrekkige dossiervorming. De hieronder beschreven feitelijke stand van zaken en knelpunten onderstrepen dat eens te meer.

Zoals in dat overleg ook besproken, vraagt de OR u om – indien mogelijk – nog vóór uw vertrek per 1 september 2025 inhoudelijk op deze brief te reageren. Gelet op het belang van de betrokken medewerkers en de noodzaak tot zorgvuldige overdracht, verzoeken wij u daarom zo spoedig mogelijk kennis te nemen van onderstaande punten. Deze thema's vragen, naar onze mening, om duidelijke beantwoording en zichtbare opvolging, bij voorkeur nog vóór het zomerreces.

1. Actieve zorg en begeleiding voor betrokken medewerkers

Wij ontvangen signalen dat medewerkers die direct of indirect betrokken zijn bij de meldingen, zich onvoldoende gesteund voelen door de werkgever. In meerdere gevallen is sprake van uitval of langdurige onzekerheid, zonder dat er sprake lijkt van actieve begeleiding of herstelgerichte inzet.

Onze vragen:

- Bent u bereid om vóór het zomerreces een onafhankelijke casemanager of herstelcoach aan te stellen voor deze groep medewerkers?
- Kunt u toezeggen dat er een herkenbaar en aanspreekbaar contactpunt binnen de organisatie wordt ingericht, specifiek voor medewerkers die psychosociale gevolgen ervaren in dit dossier?
- Hoe zorgt de organisatie ervoor dat deze medewerkers niet zelf het initiatief hoeven te nemen om hulp te krijgen, maar dat passende ondersteuning ook actief wordt aangeboden?

2. Rolverwarring: signaal over casemanager/klokkenluider

Bij de OR is het volgende onder de aandacht gebracht:

Een persoon die als informant/klokkenluider een belangrijke en constructieve rol heeft gespeeld in het aan het licht brengen van signalen over het vermeende bestaan van een interne 'zwarte lijst', vervult op dit moment tevens de rol van casemanager voor meerdere medewerkers die direct of indirect geraakt zijn door deze situatie. De inzet van deze persoon wordt door meerdere betrokkenen gewaardeerd, maar roept tegelijkertijd vragen op over de houdbaarheid van de combinatie van beide rollen. Vanuit het perspectief van zorgvuldig procesmanagement én bescherming van zowel de melder als de medewerkers, is het van belang dat deze situatie onafhankelijk wordt gewogen. De OR wijst in dit verband op het risico dat er — ondanks goede intenties — sprake kan zijn van rolverstrengeling of de schijn daarvan, hetgeen de vertrouwelijkheid, positie en ervaren veiligheid van alle betrokkenen onder druk kan zetten.

Een toets op rolzuiverheid en positionering is dan ook essentieel — niet uit wantrouwen, maar uit het streven naar een professioneel, onafhankelijk en veilig herstelproces voor álle betrokkenen.

Onze vragen:

- Bent u hiervan op de hoogte en, zo ja, is deze dubbelfunctie getoetst aan de integriteitsnormen van de gemeente Amsterdam?
- Welke waarborgen zijn binnen de organisatie getroffen om de onafhankelijkheid, vertrouwelijkheid en rolzuiverheid van de betreffende casemanager te borgen, in het bijzonder wanneer sprake is van persoonlijke betrokkenheid bij het integriteitsdossier?
- Op welke wijze wordt de rechtspositie, privacy en het vertrouwen van de medewerkers die onder begeleiding van deze casemanager vallen, beschermd tegen mogelijke (ervaren of feitelijke) belangenverstrengeling?

- Bent u bereid om deze situatie opnieuw te laten toetsen, bij voorkeur door een externe integriteitsexpert?

3. Informatievoorziening en procestransparantie

Tot op heden heeft de Ondernemingsraad geen inzicht ontvangen in het aantal meldingen dat bij Bureau Integriteit (BI) is binnengekomen, noch in de aard van de signalen, de mate waarin deze meldingen voortgang kennen, of op welke wijze deze worden geclassificeerd of doorgezet richting een formeel onderzoek. Tijdens het overleg van 10 juni jl. gaf u aan niet inhoudelijk geïnformeerd te worden door BI over individuele meldingen en evenmin zicht te hebben op het totaal aantal meldingen.

Tegelijkertijd is het voor de OR niet mogelijk om haar wettelijke taak – zoals vastgelegd in artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden – rondom de bevordering van goede arbeidsomstandigheden en het beschermen van medewerkers tegen psychosociale belasting, effectief uit te voeren zonder minimaal structureel en geanonimiseerd inzicht in de omvang en voortgang van integriteitsmeldingen die impact hebben op de werkvloer.

Daarom verzoeken wij u om, in uw hoedanigheid van eindverantwoordelijk integraal leidinggevende, onderstaande vragen te (laten) beantwoorden dan wel – indien de informatie op dit moment niet door u zelf kan worden verstrekt – actief in overleg te treden met Bureau Integriteit dan wel het Stedelijk Directeurenoverleg, teneinde deze informatie alsnog op geaggregeerd en niet-herleidbaar niveau beschikbaar te maken voor de medezeggenschap.

Onze vragen:

1. Bent u bereid – uiterlijk voor het zomerreces – de OR een geanonimiseerde en geaggregeerde rapportage te verstrekken met daarin:
 - het totaal aantal integriteitssignalen dat sinds 1 januari 2024 via BI is binnengekomen
 - de (globale) aard of clustering van deze meldingen (zoals bijv. werkdruk, sociale veiligheid, uitsluiting, stigmatisering)
 - de actuele status (bijv. in behandeling, afgesloten zonder vervolg, doorgezet naar formeel onderzoek)
2. Kunt u toelichten welke interne procedure en beoordelingscriteria momenteel worden gehanteerd door Bureau Integriteit bij het bepalen of een melding wel of niet leidt tot een formeel intern onderzoek?
3. Kunt u aangeven of, en zo ja op welke wijze, u in uw rol als gemeentesecretaris periodiek wordt geïnformeerd over:
 - het totaalbeeld aan meldingen binnen de organisatie
 - de organisatiebrede risico's die uit deze meldingen voortvloeien
 - en de wijze waarop die risico's worden teruggekoppeld aan het ambtelijk management of bestuurlijk niveau?

Indien deze informatie niet rechtstreeks door u beschikbaar kan worden gesteld, verzoeken wij u een route aan te geven waarlangs de medezeggenschap deze informatie – op een juridisch aanvaardbare en veilige manier – wel kan verkrijgen.

4. Onderzoek naar 'zwarte lijst' en reputatieschade

Het aanhoudende vermoeden van het bestaan van een zogenaamde 'zwarte lijst' heeft, ongeacht de feitelijke onderbouwing ervan, aantoonbaar geleid tot onrust, een verstoring van het sociaal vertrouwen binnen teams, en tot psychosociale onveiligheid bij meerdere medewerkers. De OR is er via meldingen van medewerkers van op de hoogte dat dit zelfs heeft geleid tot (gedeeltelijke) uitval. Daarmee

overstijgt het gerucht het karakter van een subjectieve beleving en vormt het een feitelijke risicofactor binnen de arbeidsomstandigheden.

Vanuit onze verantwoordelijkheid op grond van artikel 28 WOR en vanuit de zorgplicht van de werkgever (artikel 3 Arboret), is erkenning van dit effect – los van de vraag of de lijst feitelijk bestaat – essentieel voor herstel en vertrouwen.

Onze vragen:

1. Bent u bereid om, vóór uw vertrek per 1 september 2025, schriftelijk te erkennen dat het voortbestaan van het gerucht over een zwarte lijst aantoonbare psychosociale gevolgen heeft gehad voor medewerkers, waaronder gevoelens van onveiligheid en uitval?
2. Welke concrete en zichtbare herstelmaatregelen bent u bereid te treffen voor medewerkers die psychosociaal geraakt zijn door deze situatie, ongeacht hun formele betrokkenheid bij een meldprocedure?
3. Gelet op het feit dat sprake is van organisatiebrede en herhaalde signalen over het mogelijke bestaan van een 'zwarte lijst', in combinatie met psychosociale schade bij meerdere medewerkers en een zichtbaar gebrek aan vertrouwen in bestaande meldstructuren, bent u bereid — conform uw integrale eindverantwoordelijkheid en op grond van het voorzorgsbeginsel — vóór uw vertrek een onafhankelijk onderzoek te laten starten naar de aard, herkomst en verspreiding van dit gerucht, teneinde feitelijke duidelijkheid, herstel van vertrouwen en waarheidsvinding mogelijk te maken?

5. Borging van opvolging bij overdracht gemeentesecretaris

Gezien uw aankomende vertrek per 1 september 2025 is het cruciaal dat de lopende signalen, meldingen en hersteltrajecten niet stilvallen of vertragen.

Onze vragen:

1. Bent u bereid een schriftelijke overdrachtsnotitie op te stellen waarin de acties, toezeggingen en verantwoordelijkheden worden vastgelegd ten behoeve van uw opvolger?
2. Kan deze overdracht worden gedeeld met de OR, zodat wij toezicht kunnen houden op de voortgang?

6. Bevestiging door Arbeidsinspectie: urgentie tot concrete actie

Recent heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie een formele eis tot naleving opgelegd aan de gemeente Amsterdam naar aanleiding van tekortkomingen in de aanpak van intern ongewenst gedrag (IOG), waaronder onduidelijkheid over meldstructuren, ontoereikende opvolging van signalen, en het ontbreken van heldere gedragsnormen. De OR merkt op dat dit rapport de reeds eerder gesignaleerde knelpunten bevestigt, zoals ook in deze brief benoemd: psychosociale schade, meldingsmoeheid, gebrek aan opvolging, onduidelijke regie, en het aanhoudende gerucht over de zwarte lijst.

De constatering van structurele tekortkomingen in beleid en praktijk versterkt de urgentie voor directe bestuurlijke actie — juist omdat het niet slechts om geïsoleerde incidenten gaat, maar om een breder patroon van ervaren onveiligheid, normvervaging en uitval. Het rapport onderstreept dat deze kwesties niet langer als interne beelden of aannames kunnen worden beschouwd, maar als objectief vastgestelde risico's.

Onze vragen:

1. Herkent en erkent u dat de bevindingen van de Arbeidsinspectie feitelijk bevestigen wat medewerkers, melders en de OR reeds langere tijd signaleren over het ontbreken van een veilige meldcultuur, opvolging en rolfzuiverheid in de afhandeling van signalen?
2. Welke concrete stappen bent u — in het licht van deze externe bevestiging — bereid te zetten vóór uw vertrek per 1 september 2025, om alsnog structurele opvolging en herstel te realiseren ten aanzien van de gemelde onveiligheid (inclusief de 'zwarte lijst'-signalen)?
3. Welke bestuurlijke of operationele maatregelen kunnen nu wél worden ingezet, ongeacht of meldingen formeel bij BI zijn gedaan, gezien het feit dat de inspectie aantoont dat ook signalen, indirecte meldingen en werkvloerervaringen als valide risicofactoren moeten worden opgepakt?
4. Kunt u toezeggen dat deze signalen, inclusief de relatie met het inspectierapport, onderdeel zullen vormen van een expliciet overdrachtdossier richting uw opvolger, met een duidelijke probleemanalyse en concrete actielijnen?

Gelet op de aard en ernst van de hierboven beschreven signalen en de directe impact op het werk- en organisatieklimaat, vertrouwt de OR erop dat u op korte termijn een inhoudelijke reactie en concrete vervolgstappen zult formuleren. Een tijdige terugkoppeling, bij voorkeur vóór 1 juli 2025, draagt bij aan een zorgvuldig overdrachtsproces, zichtbare opvolging van verantwoordelijkheden en bovenal aan het herstel van vertrouwen en veiligheid binnen de organisatie.

Met belangstelling zien wij uw reactie tegemoet.

Met vriendelijke groet namens de Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam

5.1, 2, e

5.1, 2, e 5.1, 2, e

Voorzitter

Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Secretaris

Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam