

**1. In april 2024 opende de Ombudsman Metropool Regio Amsterdam een onderzoek uit eigen beweging naar werkwijze en positionering van het Bureau Integriteit. Hebben burgemeester dan wel kabinet van de burgemeester, gemeentesecretaris, dienst juridische zaken of bureau integriteit (hierna: stadsbestuur) al vóór die tijd serieuze signalen gekregen van de ombudsman dat hij klachten hoorde over Bureau Integriteit?**

De term stadsbestuur duidt juridisch op gemeenteraad en college van B&W. Kabinet BM, DJZ en BI vallen onder de ambtelijke organisatie en vallen niet onder het stadsbestuur.

Ja, De ombudsman heeft zelf aangegeven de onderhandelaar van het nieuwe Amsterdamse college in 2022 van input te hebben voorzien van de signalen en de klachten. Daarnaast heeft de ombudsman in zijn ombudsalert op 18 juli 2023 en op 15 december 2023 zijn signalen gedeeld.

De ombudsman heeft in november 2023 een afspraak gehad - voorstel gedaan om met de GS en het toenmalige hoofd BI te reflecteren op een zestal klachten die hij had ontvangen over Bureau Integriteit. Hierin zijn een aantal individuele dossiers besproken en heeft de gemeente ook verschillende zaken weerlegt. Los van de signalen van de ombudsman is het bevorderen van sociale integriteit in de organisatie al veel langer een thema waar de gemeente vol op in zet door middel van de bestuursopdrachten inclusie en diversiteit (2020-2023 en 2024-2028) We weten dat er problemen zijn, en willen dit veranderen. Daarvoor is inzicht nodig.

In 2021 is daarom een kwalitatief onderzoek gedaan door het **Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) naar institutioneel racisme en in 2022 door Bureau Muzus naar ervaren discriminatie. In oktober 2023 verschenen de resultaten. In november 2023 heeft het GMT deze met de ombudsman besproken. Deze onderzoeken hadden een bredere scope dan alleen het functioneren en de positionering van BI, maar gaan over sociale integriteit in de hele keten. De ombudsman heeft daarna niet opnieuw contact gezocht over het voorstel om verder te praten en startte een eigen onderzoek.**

Op dat moment waren wij zelf bezig met de duiding en opvolging van de onderzoeken van KIS, MUZUS en het aangekondigde onderzoek van Verwey-Jonker. In deze onderzoeken gaat het ook

~~over ervaringen met het maken van bijvoorbeeld meldingen over ongewenst gedrag of integriteitsschendingen. Dit had dus al onze aandacht, echter vanuit een andere invalshoek dan specifiek onderzoek naar Bureau Integriteit. Hiervan was de ombudsman op de hoogte. De ombudsman heeft daarna niet opnieuw contact gezocht over het voorstel om verder te praten en startte een eigen onderzoek.~~

~~[Er is in november 2023 een gesprek geweest met de toenmalige GS en toenmalig hoofd BI waarin 6 dossiers uit de “verkenning” zijn besproken. De klachten uit dossiers zijn op dat moment onderbouwd weerlegd. Een voorbeeld hiervan is Bij een het dossier bij was van iemand die een klacht over BI had ingediend bij de ombudsman dat hij gediscrimineerd en geïntimideerd zou zijn. Deze klacht, deze is door de ombudsman ongegrond is verklaard met uitdrukkelijke complimenten aan BI voor de oorspronkelijke afhandeling, dus in die zin herkende de gemeente zich niet in het geschetste beeld.]~~

~~Duiding bij de onderzoeken:~~

~~We lieten drie onderzoeken uitvoeren naar discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie: een onderzoek van KIS en Muzus en van het Verwey-Jonker Instituut. De drie onderzoeken zijn onderdeel van de maatregelen die we sinds 2020 vanuit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit uitvoeren om sociale veiligheid binnen de gemeente te verbeteren.~~

**[2.] Heeft het stadsbestuur naar aanleiding van die opmerkingen van de ombudsman actie al voor april 2024 ondernomen? Zo ja, welke?**

~~“Die opmerkingen van de ombudsman” dat suggereert dat wij weten over welke opmerkingen dit gaat, wat wordt hier bedoeld?~~

~~Nee, niet zozeer naar aanleiding van de ombudsman. Dat was ook een signaal dat overkwam met de uitkomsten van de verschillende onderzoeken. Zie antwoord boven. Het college heeft in 2020 de bestuursopdracht I&D vastgesteld en in 2021 het Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2020-2023 met daarin 60 acties en interventies, die bijvoorbeeld ook gingen over verbeteren van de meldketen.~~

~~Zie bovenstaande antwoord. Goed om onderscheid te maken tussen de verschillende gremia. Het onderzoek van de ombudsman is tot september in de ambtelijke organisatie opgepakt. Uiteraard is de burgemeester als portefeuillehouder door de gemeentesecretaris op de hoogte gehouden op hoofdlijnen. Door het stadsbestuur is geen~~

onderzoek gedaan naar de werkwijze en positionering van Bureau Integriteit.

De opmerkingen van de ombudsman zijn dus niet de aanleiding geweest voor de in 2024 verschillende ingezette acties. Die vloeien voort uit de bestuursopdracht en het groeiende aantal meldingen over ervaren ongewenst gedrag.

**2.[3.] In een gesprek met <sup>5.1, 2, e</sup> op 8 april dit jaar zei de toenmalige gemeentesecretaris dat het onderzoek naar Bureau Integriteit „niet zozeer het initiatief van de Ombudsman (is) geweest, maar omdat wij zelf hebben geconstateerd dat er in onze organisatie een aantal zaken niet goed liep. En dat gaat onder meer over de vraag hoe wij omgaan met ongewenst gedrag.” Betekent dit dat het stadsbestuur op dat moment zélf onderzoek deed naar ‘werkwijze en positionering van het Bureau Integriteit’?**

Zie bovenstaande antwoord. Nee. De genoemde onderzoeken zijn breder ingestoken en gingen ook over BI

In aanvulling daarop heeft het volgende te gelden. De door Muzus, KIS en Verweij Jonker uitgevoerde onderzoeken waren niet specifiek gericht op BI, maar in de uitkomsten van deze onderzoeken hebben we geconstateerd dat er een aantal zaken in de organisatie beter moeten, ook bij BI. Er is daarom in 2024 geïnvesteerd in een versterking van de meldketen; de capaciteit van BI is uitgebreid, er zijn externe vertrouwenspersonen aangesteld, er is een extern steunpunt/meldpunt gestart. Ook zijn we bezig met een aanpassing/uitbreiding van de gedragscode. Deze uitkomsten en reeds ingezette acties komen deels ook terug in het rapport van de Arbeidsinspectie.

**3.[4.] Is dat afgerond? Wat zijn de conclusies?**

Zie antwoord hiervoor De uitkomsten van de onderzoeken zijn in oktober 2023 en juli 2024 gepubliceerd

**4.[5.] Wat waren of zijn de belangrijkste zorgen van het stadsbestuur over Bureau Integriteit?**

Zie ook hiervoor de opmerking over de verschillende gremia.

Amsterdammers moeten kunnen vertrouwen op een integere overheid, en sociale veiligheid is ongewenst en/of ontoelaatbaar

gedrag is een belangrijk onderdeel van integriteit. De Gedragscode van de gemeente Amsterdam is gebaseerd op de ambtseed. Daarin staat, naast de bekende regels over omgaan met informatie, (schijn van) belangenverstremgeling en corruptie als regel 1 vermeld dat je als ambtenaar respectvol met elkaar omgaat.

Door maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de #MeToo-beweging en aandacht voor discriminatie, zijn er meer meldingen over ervaren sociale onveiligheid. BI heeft zich weliswaar sinds #MeToo verder ontwikkeld om beter in te spelen op de veranderende maatschappelijke verwachtingen en de organisatiebrede opgave om sociale veiligheid te verbeteren, echter de verwachtingen over de afhandeling van deze meldingen kan Bureau Integriteit niet altijd waarmaken. Enerzijds door de aard van de meldingen (de bewijsbaarheid van de melding, de ernst van de gedraging). Maar anderzijds ook door onbekendheid met het mandaat en proces van Bureau Integriteit. Bureau Integriteit gaat bijvoorbeeld niet over de juridische consequenties van gedrag en de opvolging van de adviezen van Bureau Integriteit of de juristen moet plaatsvinden in de lijn.

Er zijn geen specifieke zorgen van het bestuur geuit over Bureau Integriteit. Wel is geconstateerd dat de verwachtingen **ten aanzien** van Bureau Integriteit (BI) veranderd. Naast zakelijke integriteit moet BI nu ook bijdragen aan sociale veiligheid. BI ontwikkelt zich dus om beter in te spelen op de veranderende maatschappelijke verwachtingen en de organisatiebrede opgave om sociale veiligheid te verbeteren. Het onderzoek van de Ombudsman wordt in deze context geplaatst.

Hoe vaak is **(sinds 2021)** door Bureau Integriteit gebruik gemaakt van bijzondere onderzoeks- en opsporingsmethoden, zoals observeren, in beslag nemen van werktelefoon of anderszins bij persoonsgerichte onderzoeken?

Goed om te weten welke bevoegdheden Bureau Integriteit heeft. BI spoort ook niet op maar handelt op basis van concrete meldingen. Volledigheidshalve wordt de meldregeling en onderzoeksprotocol meegezonden.

Bureau Integriteit neemt geen gegevensdragers in beslag. De inbeslagname vindt plaats door/in opdracht van de voor de medewerker verantwoordelijke directeur. Via de directeur ontvangt BI deze gegevensdragers. Deze worden namelijk alleen onderzocht indien er sprake is van een persoonsgericht integriteitsonderzoek. Het kan dus voorkomen dat BI op verzoek van de directeur direct na een gesprek met de beschuldigde medewerker deze gegevensdragers in beslag neemt.

[In beginsel worden onderzoeksmethoden/middelen zoals observeren alleen ingezet nadat er een onderzoeksopdracht is verkregen voor het uitvoeren van persoonsgericht onderzoek door de Gemeentesecretaris \(c.g. directeurenteam zie onderzoeksprotocol\)](#)

[In de jaarverslagen van Bureau Integriteit is gepubliceerd hoeveel meldingen en onderzoeken er zijn gedaan. Hieronder enkele tabellen](#)

[2021 15](#)

[2022 17](#)

[2023 23](#)

[2024 17](#)

Category	2021	2022	2023	2024
Conflict of interest	8	6	9	20
Misuse/leakage of (access to) information	9	12	8	29
Incompatible roles/affiliations/activities	9	12	20	56
Theft/embezzlement	15	12	17	12
Fraud	14	16	29	20
Corruption	2	3	1	5
(Criminal) misconduct outside working hours	5	9	6	20
Waste and misuse of municipal property	8	7	6	13
Unwanted behavior	25	68	109	180
Abuse of authority/position	7	9	16	63
Other	-	-	-	78
<b>Sum</b>	<b>102</b>	<b>154</b>	<b>221</b>	<b>496</b>
Number of advisory questions	179	189	192	already included
<b>Sum</b>	<b>281</b>	<b>343</b>	<b>413</b>	<b>496</b>

Unwanted behavior specification	2021	2022	2023	2024
Intimidation	11	9	33	34
Discrimination	1	6	25	67
Verbal violence/verbal aggression	3	7	9	14
Physical violence	4	9	7	4
Sexually suggestive acts/treatment	1	6	5	8
Stalking	1	1	1	3
Sexual harassment	3	17	9	13
Gossiping	0	5	3	9
Bullying	1	6	7	41
Other/unknown	0	2	10	0
<b>Sum</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>109</b>	<b>193*</b>

\* Because some reports about unwanted behavior involved multiple violations, this number is higher than the 180 in the other table

Result	2021	2022	2023	2024
<b>completed</b>	<b>66</b>	<b>117</b>	<b>192</b>	<b>397</b>
violation identified/plausible	48	53	55	92
violation not detected	18	64	137	305
<b>in progress</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>99</b>
<b>Sum</b>	<b>102</b>	<b>154</b>	<b>221</b>	<b>496</b>

Imposed measure specification	2021	2022	2023	2024
measure imposed	33	43	53	76
no measure imposed	2	2	1	11
not resolved	13	8	1	5
<b>Sum</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>92</b>

Op basis van de meldregeling en onderzoeksprotocol kunnen er binnen het persoonsgerichte integriteitsonderzoek verschillende onderzoeksmethoden worden ingezet. De inzet van deze onderzoeksmethoden (emailbox, persoonlijke schijf, observatie, gesprekken etc) wordt in overleg met de teammanager en/of <sup>5.1, 2, e</sup> geadviseerd aan de organisatie in een onderzoeksopdracht aan de Gemeentesecretaris en sinds 2023 aan het directeurenteam waarin de Gemeentesecretaris zitting heeft. In deze opdracht wordt uiteengezet welke onderzoeksmethoden kunnen worden ingezet en met welk doel. Uiteindelijk beslist de gemeentesecretaris of er wel of geen persoonsgericht onderzoek plaatsvindt en welke onderzoeksmethoden wel/niet worden ingezet. Bureau Integriteit beslist dat dus niet zelf.

BI doet feitenonderzoek en context onderzoek. Welke feiten en omstandigheden hebben aan de verwijtbare gedraging ten grondslag gelegen? Heeft een medewerker schulden, zijn er eerdere aanwijzingen geweest in het personeelsdossier? Welke regels zijn er van toepassing? Worden die ook gecontroleerd? Wat was de rol van de leidinggevende?

Bij het onderzoeken van bijvoorbeeld een mailbox of persoonlijke schijf wordt gericht onderzoek gedaan aan de hand van zogenaamde query's. zodat het onderzoek ook navolgbaar is. Ook voor observatie geldt dat dit gericht plaatsvindt en navolgbaar moet zijn. De uitvoering van het onderzoek wordt uiteraard verantwoord in het rapport aan de hand van de proportionaliteit en subsidiariteit.

Uiteraard wordt naast de uitgebreide hoor en wederhoor die plaats vindt binnen het onderzoek, ook het uiteindelijke rapport voorgelegd aan de beschuldigde medewerker. De onderzoeksopdracht maakt onderdeel uit van het rapport. De beschuldigde medewerker krijgt de gelegenheid om hierop te reageren dit kan schriftelijk en mondeling. een schriftelijke reactie wordt aangehecht aan het rapport. In geval van een mondelinge reactie wordt een schriftelijke weergave hiervan gemaakt (en voorgelegd aan de beschuldigde medewerker) en aangehecht aan het rapport alvorens het rapport wordt opgeleverd aan de verantwoordelijke directeur en Directie Juridische Zaken.

De controle van het rapport vindt plaats door Directie Juridische Zaken en door de voor de medewerker verantwoordelijke directeur. De waardering van de feiten en mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties worden vervolgens door de DJZ geadviseerd aan de voor de medewerker verantwoordelijke directeur. De voor de medewerker verantwoordelijke directeur beslist uiteindelijk over de op te leggen maatregelen.

Uit het onderzoek kan ook volgen dat er in het werkproces verbeteringen nodig zijn. Hierover kan BI een aanbeveling opnemen in het rapport of hierover separaat adviseren.

6. Is er bij dergelijke persoonsgerichte onderzoeken achteraf getoetst of afspraken en protocollen bij bijzondere opsporings- en onderzoeksmethoden ook zijn nagekomen, anders dan terugkoppeling **naar het directeurenoverleg?**

Zoals hiervoor uitgelegd vindt de controle op het rapport plaats door de arbeidsjuristen (DJZ) en door de verantwoordelijk directeur. Indien als gevolg van het onderzoek een medewerker wordt ontslagen wordt dit ook afgestemd met de gemeentesecretaris en vindt daar ook nog een toets plaats. Tot slot zal ook de rechter, in geval van een procedure, het onderzoeksrapport toetsen. Hierop is de afgelopen jaren zelden tot nooit kritiek gekomen.

## 7. Is achteraf vastgesteld dat bij dergelijke persoonsgerichte opsporings- en onderzoeksmethoden afspraken en of protocollen niet of onvolledig zijn nagekomen?

Nee. Het kan voorkomen dat bepaalde op voorhand benoemde onderzoeksmethoden toch niet worden ingezet. Dit hangt samen met de proportionaliteit en subsidiariteit van het onderzoek en de impact op de beschuldigde medewerker, maar ook andere betrokkenen. Dit heeft dan bijvoorbeeld als reden dat op andere wijze de informatie al is ontvangen en dat het inzetten van het onderzoeksmiddel dus niet proportioneel is. Maar ook indien de betreffende medewerker uit dienst treedt voordat het onderzoek is afgerond zal ook het onderzoek stoppen en niet worden afgemaakt. Ook dit is gelegen in de proportionaliteit van het onderzoek.

8. In de afgelopen jaren is het aantal zogenoemde 'sociale' kwesties die aan Bureau Integriteit zijn voorgelegd, veel sterker gestegen dan de 'zakelijke' meldingen. Op welke wijze heeft het stadsbestuur daarop veranderingen doorgevoerd in de sterkte dan wel verdeling van de bestaande sterkte van Bureau Integriteit?

BI werd in 2001 opgericht en geldt als landelijk expertisecentrum op het gebied van integriteit. BI biedt trainingen, voert risicoanalyses uit, screent contractpartijen en beheert het Meldpunt Integriteitsschendingen. BI adviseert de lijndirecties, maar neemt geen zelfstandige besluiten over meldingen of onderzoeken.

Amsterdammers moeten kunnen vertrouwen op een integere overheid, en sociale veiligheid is een belangrijk onderdeel van integriteit. Door maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de #MeToo-beweging en aandacht voor discriminatie, zijn er meer meldingen over sociale integriteit (ervaren ongewenst gedrag). Dit heeft ook de verwachtingen van de rol van Bureau Integriteit (BI) veranderd. Naast zakelijke integriteit moet BI nu ook bijdragen aan sociale veiligheid. BI ontwikkelt zich dus om beter in te spelen op de veranderende maatschappelijke verwachtingen en de organisatiebrede opgave om sociale veiligheid te verbeteren.

Duiding bij de ontwikkeling van BI:

BI werd in 2001 opgericht en geldt als landelijk expertisecentrum op het gebied van integriteit. BI biedt trainingen, voert risicoanalyses uit, screent contractpartijen en beheert het Meldpunt Integriteitsschendingen.

BI adviseert, maar neemt geen zelfstandige besluiten over meldingen of onderzoeken. De vertrouwelijke werkwijze en beperkte capaciteit worden als knelpunten ervaren.

Hoewel BI afgelopen jaren haar expertise op het gebied van sociale integriteit heeft uitgebreid is dit onvoldoende gebleken. BI werkt daarom aan een stevigere rol bij meldingen over ervaren sociale onveiligheid door signalering, preventie en opvolging van adviezen te verbeteren. Het Meldpunt Integriteit is ook uitgebreid van 1,5 naar 4 fte. Ook is de, en expertise op inclusie, diversiteit en grensoverschrijdend gedrag is versterkt. Externe vertrouwenspersonen zijn structureel toegevoegd na een succesvolle pilot. BI analyseert de meldketens en werkt aan verbeteringen in preventie en communicatie.

Veel van de meldingen over ervaren sociale onveiligheid zijn gelegen in gedragingen die niet gekwalificeerd kunnen worden als een integriteitsschending. Dat wil evenwel niet zeggen dat er niks aan de hand is. Vaker gaat het dan om niet functioneren en gedragingen die kwalificeren als onprofessioneel of ongepast gedrag. Dergelijke gedragingen moeten door het management worden opgepakt waar nodig ondersteund door P&O, BI&D en BI.

9. In hetzelfde gesprek met <sup>5.1, 2, e</sup> in april 2025 zei de toenmalige gemeentesecretaris dat op het stadhuis 'wantrouwen' heerste ten opzichte van dit onderzoek van de ombudsman. Hij zei in dat gesprek ook dat hij met de burgemeester had gesproken over zijn over een aantal procespunten. Hij had de burgemeester gezegd: 'Straks in de gemeenteraad wordt dat rapport besproken en word jij aangesproken op de conclusies van de ombudsman. Dan wil je geen discussies hebben over de totstandkoming van dat rapport, maar over de inhoud.' Is dat nog steeds jullie zorg, nu het rapport op punt van verschijnen staat?

Ja.

Het klopt dat er door de ambtelijke organisatie zorgen zijn geuit over de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd door de Ombudsman. Dit is bij aanvang van het onderzoek ook duidelijk gemaakt. Dit gesprek in april 2025 ging over het Wooverzoek wat <sup>5.1, 2, e</sup> naar aanleiding van het onderzoek van de Ombudsman heeft gedaan. Hierover is op 4 november 2025 een hoorzitting. In de stukken behorende bij het besluit waarbij deze stukken openbaar gemaakt worden wordt duidelijk op welke momenten en manieren en waarover de ambtelijke organisatie deze zorgen heeft gedeeld met de ombudsman.

De zorg is onder andere gelegen in

- het ontbreken van een gevalideerde onderzoeksopzet
- Het ontbreken van kaders en waarborgen van het onderzoek.

Zoals in het gesprek in april benoemd heeft de ombudsman geen onderzoeksprotocol en er heeft bijvoorbeeld geen volledige hoor en wederhoor plaatsgevonden.

In het gesprek in april is ook benoemd dat de gemeente open staat voor onderzoek en dientengevolge de aanbevelingen. Wij staan altijd open voor constructieve aanbevelingen. Wij lopen daar niet voor weg. De gemeente heeft namelijk al een aantal zeer kritische onderzoeken laten uitvoeren waarvan de resultaten zeer confronterend zijn.

Burgemeester, gemeentesecretaris en hoofd van het Bureau Integriteit hebben in september kennisgenomen van het concept van het rapport van de ombudsman. Wat zijn de voornaamste bezwaren van het stadsbestuur tegen de opzet en aanpak van het onderzoek van de ombudsman?

Onze kritiek op het onderzoek richt zich op een gebrek aan representativiteit, transparantie, hoor en wederhoor en een duidelijke onderzoeksopzet. De getrokken conclusies worden als eenzijdig en onvoldoende onderbouwd beschouwd. Dit doet af aan de waarde en legitimiteit van de bevindingen.

Een toelichting:

- Een onderzoeksprotocol of duidelijke onderzoeksopzet ontbrak gedurende het hele proces. Dit heeft geleid tot een veranderende scope (de centrale onderzoeksvraag en deelvragen zijn na afronding van het onderzoek aangepast) en gebrek aan transparantie. Het onderzoek is bovendien niet navolgbaar of reproduceerbaar.
- Het onderzoek en de algemene conclusies die hieruit getrokken worden, zijn gebaseerd op een klein aantal (8) niet-representatieve klachtdossiers.
- Er wordt gesteld dat bij de acht dossiers met alle betrokkenen is gesproken. Dit is pertinent onjuist. Er is bijvoorbeeld niet gesproken over alle cases met Bureau Integriteit zelf, maar alleen met de individuele melders. Ook zijn rond sommige dossiers meerdere meldingen gedaan bij BI, die niet zijn meegenomen.
- Het onderzoek is een klachtgestuurd onderzoek zonder controlegroep van neutrale of tevreden medewerkers, wat een vertekend beeld geeft.
- Er is primair gebruik gemaakt van de informatie die de melders zelf bij de ombudsman aanleverden en de klachtdossiers zijn niet aangevuld met informatie uit de organisatie waarover de melders zelf niet beschikten. De ombudsman heeft het aanbod om de dossiers van de betrokkenen op volledigheid te checken afgeslagen.

- Medewerkers uit de organisatie die medewerking verleende aan het onderzoek, kregen geen toegang tot volledige informatie voorafgaand aan gesprekken.
- Aanvullende informatie of onderbouwing werd vaak geweigerd.
- Aangeleverde wederhoor is beperkt of onvolledig verwerkt in het onderzoek, wat tot een vertekend beeld leidt.
- Ervaringen worden als feiten gepresenteerd zonder dit expliciet te maken.
- Onderzoeken van externe partijen (zoals KIS, Muzus, VJ en de arbeidsinspectie) worden betrokken bij conclusies, terwijl deze niet specifiek gericht waren op BI.
- Essentiële onderzoeksonderwerpen, termen en definities worden niet duidelijk gespecificeerd en door elkaar gebruikt, wat verwarring veroorzaakt en resulteert in onjuiste conclusies.

Waren of zijn er ook bezwaren tegen de persoon van de onderzoeker?

Er zijn gedurende het onderzoek op verschillende momenten door de gemeentesecretaris zorgen geuit richting de ombudsman over de wijze waarop het onderzoek werd uitgevoerd. Zoals gezegd zijn die zorgen deels verwoord in de stukken die voorliggen in het Woobesluit.

10. Heeft het stadsbestuur die bezwaren naar voren gebracht tegen de ombudsman? Zo ja, wie heeft of hebben dat gedaan?

Zie hiervoor. De zorgen en bezwaren zijn meerdere keren schriftelijk en mondeling gedurende het onderzoek door verschillende betrokkenen kenbaar gemaakt. Door het hoofd BI bij het stadsgesprek, door de GS op verschillende momenten, door de extern ingehuurd in integriteit gespecialiseerde procesbegeleider.

Tot september was het college/Burgemeester niet betrokken bij het onderzoek van de ombudsman...

11. Heeft de ombudsman in de ogen van het stadsbestuur aanpassingen gedaan met gebruikmaking van de aanwijzingen van het stadsbestuur?

De ombudsman is onafhankelijk en het stadsbestuur geeft geen aanwijzingen aan de ombudsman. Wel heeft het stadsbestuur zorgpunten verwoord in geschrift en gesprekken. De ombudsman heeft op een paar punten aanpassingen gedaan.

Het rapport is duidelijk aangepast o.b.v. eerdere kritiek, maar de fundamentele kritiekpunten blijven van kracht.

12. Het stadsbestuur heeft de afgelopen jaren van verschillende kanten signalen gekregen over ernstige, tot ziekte en verzuim leidende klachten van medewerkers over leidinggevenden en werkgever. Er liggen onder meer rapporten van Zorg van de Zaak, het Verwey Jonker Instituut en de Arbeidsinspectie. Neemt het stadsbestuur die signalen serieus?

Ja. Kunnen we nog iets zeggen over andere ingezette acties (bijv nav zorg vd zaak?)

Uit verschillende onderzoeken, die **deels** in onze opdracht zijn uitgevoerd, blijkt dat ongewenst gedrag binnen de gemeente voorkomt en ook dat dit impact heeft op het welzijn van mensen. Discriminatie en ongewenst gedrag wordt niet altijd herkend en erkend. Dat is binnen onze organisatie niet anders dan daarbuiten. Juist door het zelf laten uitvoeren van onderzoeken en het zichtbaar maken dat we hierin nog moeten verbeteren, laten we zien dat we dit zeer serieus nemen en onze verantwoordelijkheden niet uit de weg gaan. Ook de bevindingen in de overige rapporten dragen hier aan bij. Alleen zo krijgen we meer grip op de problematiek die in de eigen dagelijkse praktijk speelt en kunnen we beter passende maatregelen nemen die nodig zijn om ongewenst gedrag tegen te gaan. We weten dus dat er nog werk te doen is en nemen hierin onze verantwoordelijkheid. En we zijn hierin ook eerlijk: het doorvoeren van veranderingen en veranderen van een gedrag of een cultuur, is niet van de een op de andere dag geregeld. We doen al veel en zien hier langzaam maar zeker de effecten van, maar we zijn er nog niet.

[De resultaten uit de onderzoeken van Muzus, KIS en het Verwey-Jonker Instituut over discriminatie en ongewenst gedrag bij de gemeente Amsterdam gelden voor de hele organisatie, ook voor BI. Uit de onderzoeken van Muzus, KIS en het Verwey-Jonker Instituut blijkt dat medewerkers die discriminatie en racisme ervaren aangeven, dat ze het gevoel hebben, dat ze niet bij BI terecht kunnen. ~~Dit is voor BI een belangrijk signaal om de meldketen sociale veiligheid steviger te evalueren en meer specifieke expertise in te brengen om dit kwalitatief een duurzaam te kunnen borgen.~~]

Dit heeft inmiddels tot diverse verbeteringen geleid zoals de uitbreiding van specialistische expertise en uitbreiding capaciteit.

13. Hoe plaatst het stadsbestuur het onderzoek van de ombudsman in deze context?

Zie hiervoor. We staan altijd open voor aanbevelingen die bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van het werk van BI, het verstevigen van de positie van BI en – breder – het bevorderen van de integriteit binnen de organisatie. Het onderzoek zoals het nu is uitgevoerd door de ombudsman, draagt hier in onze ogen echter niet aan bij. Zie beschrijving van de kritiek op het onderzoek.

De ombudsman doet onderzoek naar meldingen in dezelfde periode als de eerder genoemde onderzoeken zal logischerwijs met dezelfde soort conclusies en aanbevelingen komen

14. Waarom zijn juist dit onderzoek en dit rapport zo **controversieel** in de ogen van het stadsbestuur?

Zie beschrijving van de kritiek op het onderzoek.

15. Het onderzoek van de ombudsman is gebaseerd op gesprekken met 82 oud-medewerkers met klachten over Bureau Integriteit (later samengebald in 8 exemplarische dossiers). Wat is er volgens het stadsbestuur mis met deze werkwijze?

Zie beschrijving van de kritiek op het onderzoek. Er heeft onvolledige wederhoor plaatsgevonden. De gemeentelijke organisatie is niet bekend met deze 82 klachten. Er is in het kader van het onderzoek van de ombudsman geen informatie gedeeld over de gesprekken met en klachten van deze 82 oud medewerkers, waardoor ook onduidelijk blijft wat de klachten precies zijn en hoe deze meldingen waarbij deze medewerkers betrokken zijn, zijn afgehandeld door BI. In de gesprekken met de ombudsman is bovendien gebleken dat een deel van deze 82 (oud) medewerkers nooit contact hebben gehad met BI.

Ten aanzien van de 8 exemplarische dossiers is ook geen volledige informatie-uitwisseling geweest. De ombudsman beschikt niet over alle informatie, ondanks dat dit is aangeboden. Ook is niet met alle relevante betrokkenen in de dossiers gesproken.

Daarnaast zijn de dossier ook niet representatief. Dit is door de ombudsman erkend

16. Ook als de werkwijze van het onderzoek in de ogen van het stadsbestuur niet deugt, hoe voldoet het stadsbestuur dan aan zijn zorgplicht als werkgever van deze melders?

We weten van het overgrote deel niet wie het zijn en kunnen dus niet specifiek aan de zorgplicht voldoen. Het zijn overigens ook niet

allemaal werknemers. Wel is het in algemeen zo dat mensen zich via verschillende kanalen kunnen melden, kunnen laten bijstaan door VP ...

Ook de gemeentelijke organisatie maakt zich zorgen over de wijze waarop de klachten van deze medewerkers nu wordt afgehandeld. Welke toezeggingen door de ombudsman zijn gedaan over de afhandeling is bij de gemeente onbekend. De gemeente kent de klachten en de klagers niet (op de 8 van de exemplarische dossiers na) en kan daar dus niet op reageren of deze (oud) medewerkers helpen. Dit is zorgelijk.

Indien deze medewerkers zich melden bij hun leidinggevende of Bureau Integriteit, kan beoordeeld worden of de gemeentelijke organisatie zich niet aan haar zorgplicht heeft gehouden. Wanneer de gemeente dat niet heeft gedaan moet de gemeente dit natuurlijk oplossen.

17. Hoe kon de gemeentesecretaris al in april 2025, naar eigen zeggen in overleg met de burgemeester, gedetailleerde kritiek leveren op de opzet en het protocol van het onderzoek in een gesprek met <sup>5.1, 2, e</sup> terwijl er nog geen versie van het rapport op tafel lag?

Omdat het onderzoek al een jaar bezig was en de kritiek zich uitte op de wijze van onderzoek doen (zonder protocol) en niet op de conclusies en aanbevelingen.

Omdat een deugdelijke onderzoeksopzet ontbrak en omdat er geen protocol iis. Er is alleen een behoorlijkheidsnorm. Gedurende de het onderzoek (wat in april op zn eind liep) is gebleken dat werd afgeweken van het eerder toegezonden summiere plan van aanpak. Ook bleek van een gebrek aan hoor en wederhoor gedurende het onderzoek. Daarover is meerdere keren gesproken en ook schriftelijk uiting aan gegeven. Verwezen wordt naar de stukken behorende bij het Wooverzoek

18. Welke rol speelt bij die kritiek de verhouding tussen gemeente - formeel werkgever van het bureau van de ombudsman - en ombudsman?

De gemeente is zich terdege bewust van het belang van de onafhankelijke rol van de ombudsman en dit heeft dan ook geen enkele rol gespeeld bij het uiten van de kritiek.

De gemeenteraad is de formele werkgever van de Ombudman, wellicht dat zij dit kunnen beantwoorden.

19. Klopt het dat het stadsbestuur heeft geweigerd de ombudsman een opgevraagde **stukken** ter hand te stellen?

Zie hiervoor opmerking over de verschillende gremia. Het onderzoek is in de ambtelijke organisatie opgepakt.

Op een na Alle stukken die de ombudsman heeft opgevraagd zijn verstrekt . Er is in de allerlaatste fase op een zeker moment gevraagd naar vertrouwelijk documenten van de externe vertrouwenspersoon. De ombudsman had gesproken met een externe vertrouwenspersoon. De gemeentesecretaris heeft vervolgens één specifieke document geweigerd, dat betrof een door de externe vertrouwenspersoon vertrouwelijk met de centrale vertrouwenspersoon gedeeld document waarin expliciet gezegd is dat deze niet verspreid mocht worden en vertrouwelijk was. ,

De gemeentesecretaris heeft daarbij aangegeven dat het de ombudsman vrij stond dit stuk bij de betreffende vertrouwenspersoon op te vragen, nu de ombudsman toch in contact stond met deze vertrouwenspersoon lag dat ook voor de hand.

Gelet op het belang van vertrouwelijkheid van medewerkers die zich bij vertrouwenspersonen melden, het belang van vertrouwen in het instituut vertrouwenspersoon en de regels van de landelijke vereniging van vertrouwenspersonen werd het niet proportioneel geacht om dit stuk te delen met de ombudsman. Het is aan de externe vertrouwenspersoon zelf om te bepalen of hij dit stuk wil delen met de ombudsman.

Wel heeft de gemeentesecretaris het stuk gedeeld wat door de centrale vertrouwenspersoon is opgesteld.

Belangrijk hierbij op te merken is dat dit speelde in mei 2025. Eind april besloot de ombudsman ook de centrale vertrouwenspersoon te willen spreken in het kader van het onderzoek van BI. De planning was op dat moment nog dat het rapport in juni opgeleverd zou worden.

20. Klopt het dat in verschillende gevallen de oproep van de ombudsman om ambtenaren te horen, op aanwijzing van het stadsbestuur zijn geweigerd dan wel vertraagd?

Nee. Er zijn geen gesprekken geweigerd of vertraagd.

Op 10 april is het onderzoek gestart. Op 29 april is een startgesprek geweest met het hoofd BI en de hoofdonderzoeker. Op 16 oktober 2024 is aangegeven welke dossiers in het onderzoek betrokken

zouden worden met de vraag met wie de ombudsman daarvoor in gesprek kon. Aangeven is dat dit met het (voormalig) hoofd BI zou zijn en een aantal senior medewerkers. Een aantal andere medewerkers was al uit dienst. Hiermee ging de Ombudsman niet akkoord. Er is gevraagd om te onderbouwen waarom bepaalde personen werden gesproken. Ook is gevraagd om de aanwezigheid van vertrouwenspersonen bij deze gesprekken. Dit werd in eerste instantie geweigerd door de ombudsman. Daarnaast was de keuze voor een vertrouwenspersoon niet vrij. Er was ook onduidelijkheid over de status van deze gesprekken wel of geen hoor gesprekken. Vanuit zorg voor deze medewerkers is opheldering gevraagd op deze punten. Verwezen wordt naar de stukken die vallen onder het Woobesluit

Vervolgens zijn eind november alle (oud) medewerkers uitgenodigd om verhinderdata op te geven voor de maanden december en januari. Deze gesprekken zijn (zonder verdere vertraging van de zijde van de gemeente) gepland in januari en een deel in februari.

P Er is vervolgens in alle agenda's prioriteit gegeven aan het plannen van deze gesprekken. Bij een enkel gesprek is gevraagd om coullance in de planning omdat (i) de betreffende medewerker niet meer werkzaam was bij de gemeente en (ii) een opleiding volgde waardoor haar beschikbaarheid beperkt was en van deze medewerker werd verwacht dat zij in twee weken tijd bij vier gesprekken aanwezig zou zijn van gemiddeld 1,5 uur.

Half december heeft de ombudsman bekend gemaakt met welke directeuren en managers hij wilde spreken. In overleg met de ombudsman is afgesproken dat gesprekken na zijn kerstvakantie zouden worden ingepland

Pas nadat gesproken is met de gemeentesecretaris in maart 2025 besluit de ombudsman ook andere dossierbetrokkenen (directeuren) te spreken. Ook deze gesprekken zijn op verzoek van de gemeentesecretaris geprioriteerd in de diverse agenda's. De gesprekken zijn op zeer korte termijn ingepland. Er is vanuit de gemeente veel inzet geweest om het onderzoek van de ombudsman te faciliteren. Een stafmedewerker van de gemeentesecretaris is sinds januari toegevoegd aan het team binnen de gemeente die dit onderzoek begeleidt.

Het stadsbestuur heeft geen enkele invloed gehad op de planning van de gesprekken. Zoals hiervoor aangegeven is dit in de ambtelijke organisatie geregeld.

21. Is daarmee de conclusie gerechtvaardigd dat de gemeente dit onderzoek heeft tegengewerkt? Hoe rijmt het stadsbestuur dit met de informatieplicht ten opzichte van de ombudsman?

Nee die conclusie is niet gerechtvaardigd. Er is voortvarend en volledige medewerking geweest. Er is 1 document beargumenteerd niet gedeeld na uitgebreid mailverkeer en persoonlijk overleg. Alle personen die de ombudsman wilde horen zijn gesproken. Uit de documenten die zijn opgevraagd door u op basis van de Woo zal dit ook volgen. De gemeente heeft op een enkele uitzondering na altijd binnen de gestelde termijnen gereageerd en ook proactief informatie gedeeld. Ook wanneer het publieke toegankelijke informatie of zelfs een interview door de ombudsman met het parool betrof heeft de gemeente de gevraagde informatie geleverd. De gemeente moest soms heel lang wachten op aangekondigde informatieverzoeken (6 weken) zelfs wanneer er specifiek om werd gevraagd aan de ombudsman.

De gemeente heeft wel bij het opvragen van sommige informatie gevraagd naar een onderbouwing van de noodzaak van deze informatie, ook in het kader van de proportionaliteit en subsidiariteit en de verantwoordelijkheid van Bureau Integriteit jegens de melders en betrokkene bij een melding.

Opvallend is wel dat door de ombudsman ook heel veel informatie niet is opgevraagd en ook cruciale betrokkenen niet zijn gehoord.

22. Als de bezwaren van het stadsbestuur niet gelegen zijn in de inhoud van het rapport van de ombudsman, stroken diens bevindingen en de aanbevelingen wel met de eigen observaties van het stadsbestuur over het Bureau Integriteit?

Wie zegt dat de bezwaren niet op inhoud zijn? Dat zijn ze namelijk ook. Bijvoorbeeld omdat je geen conclusies kan trekken obv 1 casus. Wat een vreemde vraag. Er is sowieso nog geen definitief rapport met aanbevelingen. Er is een on-af concept versie geleverd waarvan de oma aangaf met iets anders te komen?

Voor een deel zijn de nu geformuleerde aanbevelingen gelijk aan acties die afgelopen jaren al zijn ingezet door de gemeente.

23. Zo ja, waarom heeft het stadsbestuur dan de controverse met de ombudsman zo hoog laten oplopen dat het tot uitstel van de reeds eerder aangekondigde publicatie is gekomen?

We weten niet waarom het rapport steeds wordt uitgesteld. De hoofdonderzoeker heeft al in mei aangegeven dat het rapport nagenoeg klaar was (check <sup>5.1, 2, e</sup>). Er zijn ook geen stukken meer opgevraagd en de ombudsman heeft ook verklaard dat het klaar was. De ombudsman heeft daarna zelf heel veel tijd nodig gehad voor het uitwerken van verslagen. Toch duurde het tot half juli voor er een eerste conceptrapport is opgeleverd en is er in september een

De vraag is wat de oorzaak is van dat uitstel. Aan de gemeente is gevraagd om te reageren op een concept. De ombudsman heeft een eigen verantwoordelijkheid voor de door hem te publiceren stukken. Hij bepaalt zelf of de kwaliteit daarvan voldoende is.

24. Op 18 september hebben de burgemeester en de gemeentesecretaris gesproken met de ombudsman over het conceptrapport. Hoe is dat gesprek verlopen? Welke kwalificaties heeft de burgemeester daarbij over het onderzoek en het rapport van de ombudsman gegeven?

In dat gesprek zijn de eerder genoemde kritiekpunten (nogmaals) neergelegd. Deze kritiek was ook al schriftelijk aan de Ombudsman medegedeeld op basis van een in juli ontvangen concept. Het gesprek is vertrouwelijk en daarover zullen verder geen uitspraken worden gedaan.

25. Had de burgemeester op dat moment het conceptrapport gelezen? En de gemeentesecretaris? Zo ja, zagen zij in het concept hun bezwaren tegen het onderzoek bevestigd?

Ja en ja

26. In 2021 heeft de gemeenteraad een motie aangenomen over de instelling van een Commissie Integriteit, die zou toezien **op de werkwijze en positionering van Bureau Integriteit**. Het college van B&W stelde voor die commissie te laten bestaan uit: de burgemeester, de gemeentesecretaris, een hoogleraar en een vertegenwoordiger van een onafhankelijk instituut zoals het College voor de Rechten van de Mens. Waarom is die commissie vier jaar later nog altijd niet ingesteld?

Er is in 2021 een initiatiefvoorstel ingediend met de titel "met beleid werken aan integriteit" Daarin werden 4 voorstellen gedaan waaronder het instellen van een commissie integriteit. Een commissie die "periodiek de kaders van de integriteitsonderzoeken toetst aan het integriteitsbeleid, de uitvoering van het integriteitsbeleid doorlicht (wat werkt wel, wat werkt niet) en hierover in zijn algemeenheid rapporteert aan de raad

en/of het presidium. (...) deze commissie zich bij uitzondering kan buigen over een individuele kwestie, waarbij het dan gaat om een reconstructie van een afgerond onderzoek. De commissie kan daartoe zelf besluiten waarbij opgemerkt moet worden dat dit niet bedoeld is als beroepsmogelijkheid voor de individuele ambtenaar, want daar zijn immers andere wegen voor”.

De commissie integriteit gaat dus niet over de positionering van BI

**In eerste instantie is prioriteit gegeven aan het instellen van het directeurenteam (2023) en het updaten van de meldregeling en onderzoeksprotocol (2024). Inmiddels heeft er bestuurlijke afstemming plaatsgevonden over de mogelijke deelnemers in deze commissie en zal naar verwachting op korte termijn deze commissie worden ingesteld. Door allerlei omstandigheden is het niet gelukt eerder prioriteit te geven aan het instellen van de commissie.** Bedoeling is nu deze commissie zo snel mogelijk te starten, uiterlijk 1 januari 2026 en deze commissie twee keer per jaar bij elkaar te brengen en vaker indien daarvoor een aanleiding is.

27. Sinds ten minste april 2025 heeft de Ondernemingsraad van de gemeente vragen gesteld over de afhandeling van klachten en signalen van misstanden die medewerkers hebben geuit. In een reeks brieven, waarvan de meest recente deze maand is verstuurd, klaagt de ondernemingsraad over het uitblijven van een inhoudelijk antwoord van de gemeentesecretaris op hun vragen en voorstellen.

uitvoering van haar wettelijke taak. Waarom kan het gemeentebestuur, de werkgever, maandenlang geen inhoudelijk antwoord geven op breed gedragen zorgen over sociale misstanden onder zijn personeel?

**Op deze brieven is meerdere keren inhoudelijk gereageerd.** Ook zijn er verschillende interventies ingezet in het betreffende stadsdeel en worden deze bij voortduring ingezet. Het is ook lastig deze vraag te beantwoorden omdat dit ook individuele medewerkers aangaat en dat maakt dat we niet anders dan terughoudend kunnen zijn. Wat benadrukt wordt is dat we ons zeer bewust zijn van de situatie en dit grote prioriteit heeft bij het bestuur.