



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Stadhuis
T.a.v. de heer Teesink
Postbus 202
1000 AE AMSTERDAM



Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
www.NLArbeidsinspectie.nl

Contactpersoon

Meldingen informatiecentrum
T 0800 5151 keuze 5

Ons kenmerk

2420518/09

Datum 6 juni 2025
Onderwerp Eis

Geachte heer Teesink,

Op maandag 30 september 2024 hebben arbeidsinspecteurs 5.1, 2, e 5.1, 2, e en 5.1, 2, e een inspectie uitgevoerd op arbeidsplaats Stadhuis, Amstel 1, 1011 PN te Amsterdam op het onderwerp Intern Ongewenst Gedrag (IOG).

Tijdens deze inspectie is gesproken met 5.1, 2, e (hoofd bureau inclusie en diversiteit), 5.1, 2, e, (directie P&O, afdelingsmanager HR advies en vitaliteit plv) 5.1, 2, e (directie P&O), 5.1, 2, e (Arbo adviseur), 5.1, 2, e, (VZ OR), 5.1, 2, e (K commissie ARBO) 5.1, 2, e 5.1, 2, e (bestuursadviseur) en met u (gemeentesecretaris). Daarnaast hebben zij afzonderlijk gesproken met 5.1, 2, e 5.1, 2, e en 5.1, 2, e (centrale vertrouwenspersoon). Ook hebben zij gesproken met een vertegenwoordiging van de OR en leidinggevend en werknemers van de gemeente Amsterdam.

Op 28 oktober 2024 hebben de arbeidsinspecteurs 5.1, 2, e en 5.1, 2, e aanvullende gesprekken gevoerd met drie interne vertrouwenspersonen, de bedrijfsarts van Zorg van de Zaak en een tweede gesprek met leden van de OR/OC.

Op 16 januari 2025 hebben de arbeidsinspecteurs 5.1, 2, e en 5.1, 2, e een aantal werknemers (leidinggevend en niet-leidinggevend) van de locaties GGD aan de Nieuwegracht en Stadsdeel Oost aan de Oranje Vrijstaat gesproken.

Op 27 maart 2025 hebben arbeidsinspecteurs 5.1, 2, e 5.1, 2, e en 5.1, 2, e 5.1, 2, e (Organisatie Kenniscentrum Nederlandse Arbeidsinspectie) een afrondend gesprek gevoerd met de volgende personen van de Gemeente Amsterdam: 5.1, 2, e (directeur P&O) 5.1, 2, e (hoof bureau I&D), 5.1, 2, e (directie P&O), 5.1, 2, e (bestuursadviseur) 5.1, 2, e (OR, commissie ARBO) en met u (gemeentesecretaris).

In de brief van datum 19 mei 2025, met referentie 2420518/05 heb ik u geïnformeerd over mijn voornemen u eisen tot naleving te stellen. U had de mogelijkheid uw zienswijze hierover te geven.

U heeft hiervan gebruik gemaakt.

De reactie op uw zienswijze vindt u in beschikking 1.

Overtredingen

Arbozorg en organisatie van de arbeid

Risico inventarisatie en -evaluatie, Plan van Aanpak en Evaluatie

1. De inspecteurs hebben op dit onderwerp een overtreding geconstateerd van artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit waarvoor ik u, op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, een eis tot naleving stel (nadere toelichting zie **beschikking 1**).

Voorlichting en onderricht

2. De inspecteurs hebben op dit onderwerp twee overtreding geconstateerd. Een van artikel 2.15, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit en een van artikel 8 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet waarvoor ik u, op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, een eis tot naleving stel (nadere toelichting zie **beschikking 1**).

Wat u moet doen

U moet er voor zorgen dat:

- u, met betrekking tot de onder 1 genoemde overtreding, zo snel mogelijk, maar uiterlijk 28 oktober 2025, heeft voldaan aan de eis tot naleving in beschikking 1.
- u, met betrekking tot de onder 2 genoemde overtreding, zo snel mogelijk, heeft voldaan aan de eis tot naleving in beschikking 1.

De door de Nederlandse Arbeidsinspectie genoemde maatregelen zorgen voor een ons inziens correcte invulling van het doelvoorschrift dat is overtreden; dit is de reden dat de inspectie deze maatregelen noemt in deze eis. Hierbij wordt de mogelijkheid opengelaten dat u op een andere wijze voor voldoende veiligheid en gezondheid van de werknemer(s) zorgt. Het is dus niet verplicht om de genoemde maatregelen te nemen, het kan ook anders, zolang de door u genomen maatregelen maar zorgen voor een vergelijkbaar beschermingsniveau van de veiligheid en gezondheid van de werknemers.

De Nederlandse Arbeidsinspectie kan uw bedrijf, na de gegeven termijn, opnieuw inspecteren op de onderwerpen waarop u in overtreding was. Als bij deze of een volgende, nieuwe inspectie dezelfde of soortgelijke overtredingen worden geconstateerd, dan kan een boeterapport worden opgemaakt.

Meer informatie over de taken en werkwijze van de Nederlandse Arbeidsinspectie kunt u vinden op www.NLArbeidsinspectie.nl.

Op www.zelfinspectie.nl kunt u eenvoudig zelf controleren of u aan de wet- en regelgeving voor gezond & veilig werken, eerlijk werken, werken met gevaarlijke stoffen, werkdruk en ongewenst gedrag voldoet. U doorloopt een aantal stappen en krijgt persoonlijke verbeterpunten. Zo ziet u snel hoe uw bedrijf ervoor staat.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan uw medezeggenschapsorgaan.

Indien gewenst kunt u op deze brief schriftelijk of per e-mail reageren (contact@NLArbeidsinspectie.nl) t.a.v. **I**. Wilt u dan het

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

kenmerk en de datum van deze brief vermelden? U kunt ook telefonisch contact opnemen met de in het briefhoofd vermelde contactpersoon.

Nederlandse Arbeidsinspectie

Hoogachtend,
de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
de projectleider

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Bijlage:

"Beschikking 1: Eisen tot naleving" maakt onderdeel uit van deze brief.
"Bijlage 2: Ontvangen documenten"

Beschikking 1: Eisen tot naleving

Deze beschikking is onderdeel van de brief met referentienummer 2420518/09

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum

6 juni 2025

Ons kenmerk

2420518/09

Daar waar mensen met elkaar samenwerken bestaat het risico op intern ongewenst gedrag (IOG). De hoogte van dit risico beoordeelt u met een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en u bepaalt noodzakelijke (maatwerk)maatregelen om IOG te voorkomen dan wel te beperken. Dit is een wettelijke verplichting volgens artikel 2.15 lid 1 van het Arbeidsomstandighedenbesluit en draagt bij aan een sociaal en veilig werkklimaat.

De inspecteurs hebben uw aanpak om IOG te voorkomen beoordeeld.

Bevindingen:

Ter voorbereiding hebben de inspecteurs de volgende documenten van u ontvangen en bestudeerd (zie bijlage 2 voor de lijst met ontvangen documenten).

Op 30 september 2024 hebben de arbeidsinspecteurs 5.1, 2, e en 5.1, 2, e gesprekken gevoerd met 5.1, 2, e (hoofd bureau inclusie en diversiteit), 5.1, 2, e, (directie P&O, afdelingsmanager HR advies en vitaliteit plv), 5.1, 2, e (directie P&O), 5.1, 2, e (Arbo adviseur), 5.1, 2, e, (Vz OR), 5.1, 2, e 5.1, 2, e (OR commissie ARBO), 5.1, 2, e (bestuursadviseur) en met u (gemeentesecretaris).

Daarnaast hebben zij afzonderlijk gesproken met 5.1, 2, e 5.1, 2, e en 5.1, 2, e (centrale vertrouwenspersoon). Ook hebben zij gesproken met een vertegenwoordiging van de OR, leidinggevend en medewerkers van de gemeente Amsterdam.

Op 28 oktober 2024 hebben de arbeidsinspecteurs 5.1, 2, e en 5.1, 2, e aanvullende gesprekken gevoerd met drie interne vertrouwenspersonen, de bedrijfsarts van Zorg van de Zaak en een tweede gesprek met leden van de OR/OC.

Op 16 januari 2025 hebben de arbeidsinspecteurs 5.1, 2, e en 5.1, 2, e een aantal medewerkers (leidinggevend en niet-leidinggevend) van de locaties GGD aan de Nieuwegracht en Stadsdeel Oost aan de Oranje Vrijstaat gesproken.

Op 27 maart 2025 hebben arbeidsinspecteur 5.1, 2, e en 5.1, 2, e (specialist Arbeid en Org 5.1, 2, e Nederlandse Arbeidsinspectie) een afrondend gesprek gevoerd met de volgende personen van de Gemeente Amsterdam: u (gemeentesecretaris), 5.1, 2, e (directeur P&O), (hoofd bureau I&D), 5.1, 2, e (directie P&O), 5.1, 2, e (bestuursadviseur) en 5.1, 2, e (OR, commissie ARBO).

Uit de inspectie blijkt dat gemeente Amsterdam diverse acties heeft ondernomen om intern ongewenst gedrag te voorkomen. Desondanks zijn er enkele overtredingen geconstateerd van artikel 2.15 lid 1 (punt 1 tot en met 5) en lid 2 (punt 6) Arbobesluit en artikel 8 lid 1 Arboret (punt 6). Deze staan hieronder beschreven.

1. RI&E en PVA en evaluatie

Nederlandse Arbeidsinspectie

Uit de gesprekken en de toegezonden documenten komt naar voren dat de gemeente Amsterdam veel stappen heeft gezet en zet om IOG te voorkomen. Enkele voorbeelden zijn:

- het uitvoeren van verschillende onderzoeken door externe bureaus,
- medewerkers informeren over de uitkomsten van die onderzoeken,
- D&I verankeren in de organisatie en
- het maken van het dashboard Sociale Veiligheid.

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

De gemeente Amsterdam voerde en voert verschillende onderzoeken uit (onder andere onderzoeken van KIS, Muzus, Verwey-Jonker Instituut en medewerkwaarderingsonderzoeken (afgekort: MWO)). Dat zijn onderzoeken die de ervaringen van medewerkers met IOG meten. De dashboard Sociale Veiligheid geeft een indicatie over de psychosociale veiligheid op de werkvloer.

Binnen de gemeente Amsterdam zijn werknemers werkzaam op verschillende afdelingen en niveaus en in verschillende disciplines en functies. Het is van belang om per afdeling, onderdeel en directie in kaart te brengen welke risico's er op IOG zijn en wat de oorzaken daarvan zijn.

Het onderzoeksrapport van Verwey-Jonker geeft hierin geen of onvoldoende inzicht.

De MWO vragenlijsten geven geen antwoord op vragen als:

- waar komt het ervaren ongewenste gedrag vandaan?,
- heeft het ervaren interne ongewenste gedrag te maken met een leidinggevende of niet-leidinggevende?,
- op welke discriminatiegrond voelt de medewerker zich gediscrimineerd (verdieping op het onderwerp discriminatie)?.

Ook de vragenlijst IMA online Psychosociale arbeidsbelasting en online veiligheidscultuur en gedrag beantwoorden de bovenstaande vragen niet. Daarnaast is het onduidelijk of deze vragenlijst onder de medewerkers is uitgezet.

De vragenlijsten leveren input voor de inventarisatie van het risico op IOG. Dit zijn 'ervarings- of belevingsonderzoeken'. Het is onduidelijk wat het risico op intern ongewenst gedrag precies is en waar dat precies een risico is. Een inventarisatie van risicofactoren IOG ontbreekt. Het is daardoor niet mogelijk om de noodzakelijke maatwerkmaatregelen te bepalen. De RI&E voldoet daarmee niet aan de huidige stand van de wetenschap en professionele dienstverlening die voorschrijft dat een inventarisatie van risicofactoren aan de basis ligt.

De bestuursopdracht en uitvoeringsagenda Diversiteit en Inclusie beschrijft maatregelen. Deze maatregelen zijn niet concreet geformuleerd. Uit de documentatie (actieplannen Inclusie en Diversiteit van directies) blijkt niet wanneer deze maatregelen uitgevoerd worden en welke functionaris verantwoordelijk is voor de uitvoering. Tenslotte wordt er niet aangegeven op welke wijze en wanneer de maatregelen geëvalueerd worden. Dit betekent dat niet de volledige Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus wordt doorlopen. Naast het vaststellen van basismaatregelen moet gekeken worden naar maatregelen per afdeling, onderdeel en directie.

Conclusie:

Er ontbreekt een actuele, volledige RI&E en een PVA ten aanzien van het PSA-risico IOG. Het PVA is dynamisch, dat houdt in dat het met regelmaat wordt bijgesteld of als daar aanleiding toe is.

2. Gedragsregels

Het document 'Gedragscode voor ambtenaren' beschrijft wat er van een ambtenaar verwacht wordt in de omgang met anderen. Er staat bijvoorbeeld dat de ambtenaar zich niet schuldig maakt aan discriminatie, geen fysiek geweld gebruikt, niet pest, buitensluit of vernedert en zich niet schuldig maakt aan seksuele intimidatie.

Er is een beschrijving van de term discriminatie. De beschrijvingen van andere gedragingen ontbreken. Het ontbreken van duidelijke kaders maakt dat medewerkers en leidinggevenden onvoldoende weten welk gedrag er wel en niet getolereerd wordt. Onduidelijke regels zorgen voor onduidelijkheid over aanspreken op en gevolgen van bepaald gedrag en bepalen van het gewenste voorbeeldgedrag.

Voor gedragen regels is het belangrijk medewerkers actief te betrekken bij het opstellen en de ondernemingsraad hierin een rol te geven. De ondernemingsraad gaf aan zich onvoldoende gehoord te voelen.

Conclusie:

Er zijn geen doeltreffende gedragsregels die beschrijven wat ongewenst gedrag is, welke gedrag gewenst/ongewenst is en wat de consequenties zijn bij het overtreden van de gedragsregels.

3. Vertrouwensvoorziening:

Uit gesprekken met de vertrouwenspersonen en toegezonden documenten blijkt dat de vertrouwenspersonen opgeleid en deskundig zijn. Er vindt regelmatig intervisie plaats waarbij ook de centrale vertrouwenspersoon ook sparringpartner is.

De vertrouwenspersonen krijgen ingewikkelde, emotionele en heftige casuïstiek. Er zijn signalen dat zij onvoldoende nazorg krijgen waardoor zij mogelijk overbelast raken en hun rol neerleggen. Voor vertrouwenspersonen is daarnaast geen onafhankelijke vertrouwensvoorziening ingeregeld.

Conclusie:

Medewerkers kunnen terecht bij vertrouwenspersonen. Voor de vertrouwenspersonen is geen vertrouwensvoorziening, nazorg en opvang gerealiseerd.

4. Meldingenstructuur

De centrale vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanonimiseerde rapportage en brengt advies uit aan de gemeentesecretaris. Uit signalen blijkt dat meldingen ongewenst gedrag ook uitmonden in arbeidsconflicten. Deze 'arbeidsconflicten' staan niet in de jaarlijkse rapportage terwijl het feitelijk om ongewenst gedrag gaat. Hierdoor mist de organisatie belangrijke signalen en mogelijke trends. Rapportages van vertrouwenspersonen, bedrijfsarts en bureau integriteit worden gedeeld met de gemeentesecretaris. Uit gesprekken blijkt dat opvolging aan signalen niet of onvoldoende plaatsvindt. Functionarissen voelen zich hierdoor niet gehoord en serieus genomen. Dit kan leiden tot minder meldingenbereidheid en onvoldoende zicht op risicofactoren.

Conclusie:

Niet alle meldingen worden in jaarrapportages meegenomen. Aan sommige signalen wordt geen opvolging gegeven. De meldingenstructuur functioneert daarmee onvoldoende/is niet goed ingericht.

5. Klachtenvoorziening:

Nederlandse Arbeidsinspectie

De klachtenvoorziening ligt bij het bureau integriteit. Meldingen van IOG vinden daar plaats. De jaarrapportage 2023 geeft aan dat bijna 50% van de meldingen ongewenst gedrag betreft. Uit gesprekken blijkt het volgende: Werknemers ervaren de meldingenprocedure en afhandeling als ondoorzichtig. Terugkoppeling ontbreekt, eventuele sancties zijn niet zichtbaar, niet gecommuniceerd en/of niet passend. Een voorbeeld is overplaatsen van een 'dader' (veroorzaker)/subject wat als een verschuiving van het probleem wordt gezien.

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

De brochure "Melden van (een vermoeden van) een integriteitsschending" beschrijft de procedure die doorlopen wordt nadat er een melding wordt gemaakt. Er staat in beschreven op welke wijze opvolging wordt gegeven aan de melding. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat bureau integriteit de directie of leidinggevende adviseert over passende interventies of het instellen van een onderzoek door de betrokken directie. Het beschrijft geen aangewezen personen voor onderzoek en termijnen. Werknemers ervaren een hoge drempel voor het indienen van een klacht. De voorziening is meer gericht op integriteitszaken (belangenverstrengeling, diefstal, corruptie enz.) dan op IOG.

Conclusie:

Er is een klachtenvoorziening voor integriteit en IOG. Daarin ontbreekt een duidelijk onderscheid tussen klachten integriteit en klachten IOG. Integriteit en IOG verschillen van elkaar qua oorzaken, gevolgen en sancties. Zij vragen om verschillende be- en afhandeling. In de klachtenvoorziening ontbreken gegevens over de klachtenbehandelaars en termijnen.

6. Voorlichting en onderricht

Er staat veel over ongewenst gedrag in de documenten. Uit de gesprekken met de medewerkers blijkt echter dat ze niet goed op de hoogte zijn van de inhoud van deze documenten.

- Medewerkers weten dat er een gedragscode is, echter onvoldoende welke gedragingen wel en niet geoorloofd zijn.
- Medewerkers zijn bekend met het instituut vertrouwenspersoon. Het is onbekend wie de vertrouwenspersoon is en waar deze te vinden. Het is bijvoorbeeld onbekend dat vertrouwenspersonen uit andere stadsdelen benaderd kunnen.
- Medewerkers geven aan niet zo snel een melding bij het bureau integriteit te doen.
- Teams bespreken geen definities van IOG en IOG als risico. Informatievoorziening verschilt per directie of stadsdeel. Een aantal medewerkers moest bijvoorbeeld de bystandertraining (omstanderstraining) volgen, terwijl medewerkers van een andere afdeling nog niet eens op de hoogte waren van het bestaan van deze training.
- Informatie over maatregelen zoals gedragsregels en vertrouwensvoorziening is niet voor iedereen doeltreffend. Er is geen rekening gehouden met bijvoorbeeld anderstaligen, laag geletterden en kennisniveaus waardoor de informatie niet voor iedereen toegankelijk en duidelijk is.

Conclusie:

Er is onvoldoende voorlichting en onderricht over IOG, de risico's op IOG en maatregelen van IOG die de organisatie neemt om IOG te voorkomen.

Daarnaast is beschikbare voorlichting en onderricht niet altijd doeltreffend, deze is niet afgestemd op de doelgroepen. Het ontbreken van doeltreffende voorlichting en onderricht is een overtreding van artikel 8 van de Arboret.

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

Zienswijze

In de brief van datum 19 mei 2025, met referentie 2420518/05 heb ik u geïnformeerd over mijn voornemen u in verband met deze overtreding een eis tot naleving te stellen. U had de mogelijkheid uw zienswijze hierover te kenbaar te maken.

U heeft gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

Uit uw mondelinge zienswijze van 23 mei 2025 komt naar voren dat u zich niet kan vinden in de overtreding beschreven onder punt 3 Vertrouwensvoorziening. U gaf aan dat er opvang en nazorg voor de vertrouwenspersonen is geregeld. Indien de vertrouwenspersonen te maken krijgen met IOG of zij willen hun emotionele belasting bespreken dan kunnen zij voor opvang of nazorg terecht bij de centrale vertrouwenspersoon, het opleidingsinstituut Van Oss en bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen.

Bovenstaande maakt dat de overtreding bij punt 3 Vertrouwensvoorziening komt te vervallen.

Uit uw schriftelijke zienswijze van 2 juni 2025 komt samenvattend naar voren gekomen dat:

- U herkent wat beschreven wordt in de kennisgeving eis van 19 mei 2025,
- u het voldoen aan de voorgenomen eisen ziet u met vertrouwen tegemoet en
- u blijft werken, reflecteren en evalueren op het wat er al gebeurt en nog moet gebeuren.

Overtreding 1 (punt 1, 2, 4 en 5)

Ik, projectleider 5.1, 2, e ben op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet bevoegd tot het opleggen van een eis. Ik leg u voor de geconstateerde overtreding de volgende eis op:

Eis tot naleving

Artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit luidt:
Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.

Ter invulling van dit artikel wordt de volgende kennisgeving eis tot naleving gesteld:

1. Risico inventarisatie en – evaluatie, Plan van Aanpak en evaluatie

Wat moet u doen:

Voor de risico- inventarisatie

- *U bepaalt definities en organisatienormen van intern ongewenst gedrag (IOG). Dit is een voorwaarde voor het inventariseren van de risico's op IOG, opstellen van beleid en bepalen van maatregelen.*

Onder ongewenst gedrag vallen:

- *Agressie en geweld*
- *Discriminatie*
- *Pesten*
- *Seksuele intimidatie*

Intern ongewenst gedrag gaat over ongewenst gedrag tussen werknemers of leidinggevendenden onderling of tussen werknemers en leidinggevendenden.

Definities sluiten aan op definities uit wetgeving. Het zijn heldere, algemene en theoretische omschrijvingen van een begrip. Organisatienormen geven concrete gedragingen bij de definities.

- *Voor de inventarisatie gebruikt u toereikende inventarisatiemethoden en -technieken. Denk hierbij aan: vooruit redeneren (het in kaart brengen van risicofactoren aan de voorkant en het denken in mogelijke scenario's), terug redeneren (naar aanleiding van signalen of incidenten), interviews of vragenlijsten ('belevings- of ervaringsonderzoeken') en het evalueren van beleid en maatregelen.*
- *U inventariseert mogelijke factoren die kunnen leiden tot het risico IOG (zogenoemde risicofactoren voor IOG) en het verband hiertussen. U inventariseert risicofactoren vanuit ten minste zeven aandachtsgebieden:*
 - *In de persoon gelegen factoren (voor zover mogelijk)*
 - *Leiderschap/leiderschapsstijl*
 - *Fysieke omstandigheden van het werk*
 - *Organisatie van het werk*
 - *Sociale normen en regels*
 - *Samenstelling van het personeel (incl. de 13 discriminatiegronden)*
 - *Digitale vormen*

Voor het Plan van Aanpak

- *U stelt u een plan van aanpak op waarin de maatregelen, prioritering en termijnen zijn opgenomen.*

Voor de evaluatie en cyclische aanpak

- *U evalueert uw beleid en maatregelen op actualiteit en effectiviteit. U doet dit met regelmaat of indien daar direct aanleiding toe is, bijvoorbeeld na signalen of een incident. Daar waar nodig stelt u bij. Dit is een cyclisch proces.*

2. Gedragsregels

Wat moet u doen:

- *U stelt gedragsregels op die beschrijven welk gedrag gewenst/ongewenst is en wat de consequenties zijn van het overtreden van de gedragsregels. Dit is voor iedere werknemer helder. Gedragsregels gelden ook voor digitale kanalen waar ongewenst gedrag kan optreden en maken dus onderdeel uit van een aanpak.*

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

- *Aangezien het enkel en alleen opstellen van gedragsregels niet toereikend is, zorgt u bovendien voor het uitdragen, naleven van en toezicht op gedragsregels en uitvoeren van het sanctiebeleid.*

4. Meldingenstructuur

Wat moet u doen:

- *U zorgt dat alle relevante meldingen intern ongewenst gedrag worden meegenomen in jaarrapportages en voor de inventarisatie.*
- *U zorgt dat de verschillende partijen die een rol of functie hebben t.a.v. een signaal, melding of klacht weten hoe zij deze rol moeten uitoefenen.*
- *U zorgt voor opvolging van signalen en communicatie hierover naar uw medewerkers. Ook als de keuze is 'geen opvolging'.*

5. Klachtenregeling

Wat moet u doen:

- *U zorgt dat het onderscheid tussen IOG en integriteit en de wijze van klachtenbehandeling en -afhandeling is duidelijk voor de werknemers.*

Dit is van belang omdat de oorzaken, gevolgen en sancties tussen IOG en integriteit van elkaar verschillen. Een duidelijker scheiding kan ook helpen bij de bereidheid om een melding te maken en een klacht in te dienen.

- *U zorgt dat In de klachtenvoorziening is opgenomen wie klachten behandelen en welke termijnen gelden.*

Termijn

U moet zo snel mogelijk en uiterlijk 10 december 2025 aan de eis tot naleving voldaan hebben.

Overtreding 2 (punt 6)

Ik, projectleider 5.1, 2, e ben op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet bevoegd tot het opleggen van een eis. Ik leg u voor de geconstateerde overtreding de volgende eis op:

Eis tot naleving

Artikel 2.15, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit luidt:
Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die erop zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

Artikel 8 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet luidt:
De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

Ter invulling van dit artikel wordt de volgende eis tot naleving gesteld:

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

6. Voorlichting en onderricht

Wat moet u doen:

- *U verstrekt voorlichting en onderricht over IOG, de risico's op IOG en maatregelen IOG die de organisatie neemt om IOG te voorkomen (artikel 2.15 lid 2 Arbobesluit).*
- *U zorgt dat de beschikbare voorlichting en onderricht doeltreffend is. Dat dat houdt in: afgestemd op en begrijpelijk voor de belanghebbende doelgroepen (artikel 8 lid 1 Arbowet).*

Termijn

U moet beschikbare informatie over IOG, de risico's en actuele maatregelen direct verstrekken. Na inventarisatie, aanpassen van documenten en maatregelen verstrekt u direct opnieuw voorlichting en onderricht. Dit is een continue proces zodat werknemers voortdurend op de hoogte blijven van het risico en genomen maatregelen.

Na afloop van de termijn kan worden gecontroleerd of u de geëiste maatregelen heeft getroffen. Als dit niet het geval is of indien een overtreding van het zelfde wettelijk voorschrift of een soortgelijke overtreding wederom wordt geconstateerd, kan dit leiden tot het opmaken van een boeterapport of van een proces-verbaal. Tevens kan de Nederlandse Arbeidsinspectie dan gebruik maken van de bevoegdheid om bestuursdwang toe te passen om de noodzakelijke aanpassingen te (laten) realiseren.

Als blijkt dat u bij een volgende inspectie niet aan de gestelde eis voldoet, maar wel andere maatregelen heeft getroffen die een zelfde of vergelijkbaar beschermingsniveau bieden voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, dan voldoet u aan uw wettelijke verplichting.

Bezwaar

De eis is een beschikking in de zin van artikel 1:3, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb).

Bent u het niet eens met dit besluit?

Als u het niet eens bent met dit besluit, kunt u bezwaar maken. U maakt bezwaar door een brief te sturen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Minister kan uw bezwaar alleen behandelen als u zich aan een aantal regels houdt. Hieronder leest u waar u op moet letten.

Welke voorwaarden gelden voor de brief?

- Stuur de brief op tijd! **Dit moet u doen binnen zes weken na de datum van dit besluit;**
- Schrijf de brief in het Nederlands;
- Leg uit met welk besluit u het niet eens bent;
- Leg uit waarom u het er niet mee eens bent;
- Zet uw naam en adres in de brief en graag ook uw telefoonnummer;
- Schrijf in de brief de datum waarop u de brief stuurt;
- Zet uw handtekening onderaan de brief.

Wat stuurt u mee met de brief?

- Een kopie van het besluit;
- Heeft u informatie waarmee u uw bezwaar verder kunt uitleggen? Stuur daar dan kopieën van mee;

- Maakt iemand anders bezwaar voor u? Stuur dan een brief mee (machtiging). Daarin schrijft u dat u toestemming geeft dat die persoon voor u mag reageren. Dit geldt niet voor advocaten.

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09

Hoe stuurt u de brief (met bijlagen)?

U kunt de brief via de post of e-mail versturen.

- Post
Stuur de brief aan:
de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
t.a.v. de Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden,
Bureau Ondersteuning, Team 1
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
- E-mail
Stuur de brief aan:
5.1, 2, e @minszw.nl

Heeft uw zaak spoed? In bijzondere gevallen kan de voorzieningenrechter van de rechtbank een voorlopige voorziening (een tijdelijke maatregel) treffen. **LET OP!** Voor een verzoek om een voorlopige voorziening moet u betalen. Meer informatie vindt u op www.rechtspraak.nl. Zoek daar naar 'voorlopige voorziening bestuursrecht'.

Het bezwaar schort de werking van dit besluit niet op. Dit houdt in dat u, ook al is er bezwaar aangetekend tegen dit besluit, niet op de beslissing hiervan mag wachten met het treffen van de geëiste maatregelen (artikel 6:16 van de Awb).

Als bezwaar is ingesteld, kan bij de voorzieningenrechter een verzoek tot voorlopige voorziening worden ingediend (artikel 8:81 van de Awb).

Bijlage 2: ontvangen documenten

Nederlandse Arbeidsinspectie

Documenten aangeleverd op 20-9-2024:

- 1.1 Rapport RIE Afval en Grondstoffen gemeente Amsterdam – verzie 030924
- 1.2 Instemming OR RIE Afval & Grondstoffen
- 1.3 Toetsingsrapportage S B 060824
- 2.1 Gemeente Amsterdam – Presentatie resultaten MWO 2022
- 2.2 Brief MWO 2022 OR
- 2.3 Toelichting Medewerkerswaarderingsonderzoek voor Arbeidsinspectie – v1.1
3. Basiscontract Arbodienst - niet ontvangen
- 4.1 Gedragscode gemeente Amsterdam
- 5.+6. Meldregeling en Onderzoeksprotocol
- 7.1 Versterking vertrouwenswerk, Vakkundig en toegankelijk 14-09-2023
- 7.2 Stavaza implementatie visiedocument vertrouwenswerk spet 24
- 8.2 Jaarrapportage Vertrouwenswerk 2022 gemeente Amsterdam
- 8.3 Jaarrapportage Vertrouwenswerk 2021 gemeente Amsterdam
- 8.4 Jaarrapportage Vertrouwenswerk 2020 gemeente Amsterdam
- 9.1 Jaarverslag bureau integriteit 2023
- 9.2 Jaarverslag bureau integriteit 2022
- 9.3 Jaarverslag bureau integriteit 2021
- 9.4 Jaarverslag bureau integriteit 2020
- 10 Formele klachtenstructuur – niet ontvangen
- 11.1 brochure externe melder integriteitsschending
- 11.2 brochure getuige integriteitsonderzoek
- 11.3 brochure interne melder integriteitsschending
- 11.4 brochure subject integriteitsonderzoek
- 12.1 brochure leidinggevende integriteitsonderzoek
- 13.1 A Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020-2023
- 14.1 B Raadsbrief Uitvoeringsplan I&D 16-06-2021
- 14.2 Bijlage B1 Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit 2021
- 14.3 Bijlage B2 Infographic uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit (2020-2023)
- 15.1 C Voortgangsbrief Inclusie en Diversiteit 09-11-2022
- 15.2 Bijlage C1 Integrale monitor inclusie en diversiteit (OIS)
- 16.1 D Raadsbrief Uitkomsten onderzoeken naar discriminatie en racisme en vervolgstappen nav onderzoek en het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij WPI
- 16.2 Bijlage Muzus rapportage ervaren van discriminatie op de werkvloer
- 16.3 Bijlage D2 KIS Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever
- 17.1 E Raadsbrief Uitkomsten kwantitatief onderzoek over ervaren discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag
- 17.2 Bijlage E1 Uitkomsten kwantitatief onderzoek ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente
- 18.1 F Raadsbrief Resultaten en vervolg verkenning anonieme bericht directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI)
- 18.2 Bijlage F1 Clavis Consulting rapportage verkenning anonieme brief
- 19 G Raadsbrief voortgang van de vervolgstappen nav de onderzoeken en het anonieme bericht
- 20.1 H CBS Rapportage 2020 (barometer culturele diversiteit)
- 20.2 J CBS Rapportage 2022 (barometer Culturele Diversiteit)
- 21 K Rapportage Discriminatie.nl Regio Amsterdam
- 22 211222 – Raadsinformatiebrief – voortgang initiatiefvoorstel met beleid werken aan integriteit
- 24.1 WikiHOW Dashboard Sociale Veiligheid (v3)
- 24.2 240614 Plan van aanpak Wegwijzer sociale veiligheid (v3)
- 24.3 Opzet intranetpagina wegwijzer sociale veiligheid (v4)
- 25 Routekaart Discriminatie web
- 26 Programma aanpak Inclusie & Diversiteit directie P&O

Datum

6 juni 2025

Ons kenmerk

2420518/09

Documenten aangeleverd op 7-4-2025:

0. Reactie en aanvullende informatie t.a.v. concept bevindingen Arbeidsinspectie – gemeente Amsterdam

1. Presentatie – Directie Middelen & Control
2. Presentatie – FA00000 Digitalisering en Innovatie
3. Presentatie – Inkomen
4. Presentatie – Personeel en Organisatie
5. Presentatie – Ruimte en Duurzaamheid
6. Presentatie – Stadsdeel Oost
7. Jaarplan Inclusief samenwerken bij SIS 2025 vastgesteld 28 jan DEF
8. Actieplan D&I 2024 OJDZ
9. Actieplan I&D Stadsdeel Centrum
10. Actieplan 2024 Inclusie en Diversiteit Directie VGA Verzekeringen
11. Actieplan Inclusie en Diversiteit Belastingen 2025
12. IB Samen - Jaarplan 2025
13. HR Jaarplan Sociaal concept jan 2025 v3
14. HR Jaarplan V&OR 2025
15. Procesbeschrijving po hr jaarplan
16. Voorbeeld RIE IMA Online Psychosociale arbeidsbelasting
17. Voorbeeld RIE IMA Online Veiligheidscultuur en -gedrag
18. Arbobeleid juli 2022 tg (5)
19. WikiHow Dashboard Sociale veiligheid (v4)

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum
6 juni 2025

Ons kenmerk
2420518/09