



## **Begeleidende mail:**

Beste  

We hebben bij de beantwoording van jullie vragen wat geworsteld met de vertrouwelijkheid die we hebben afgesproken met de ombudsman. Maar afgaande op de vragen die jullie stellen, gaan we ervan uit dat de ombudsman informatie met jullie heeft gedeeld en dat de afspraak van vertrouwelijkheid kennelijk niet meer geldt. Dat maakt dat wij ook iets meer ruimte kunnen nemen in de beantwoording.

Een groot deel van jullie vragen wordt beantwoord door de stukken die we in het kader van het Woo-verzoek openbaar willen maken. Op 4 november vindt hierover een hoorzitting plaats, en naar verwachting zal het rapport van de ombudsman half november gereed zijn.

## **Antwoord:**

De gemeente Amsterdam en de ombudsman delen het belang van goed bestuur. De gemeente Amsterdam heeft een goed functionerende onafhankelijke ombudsman hard nodig, als controleur, sparringpartner en degene die alternatieven voor beleid en overheidsgedrag aanreikt. We ondersteunen dan ook dat de ombudsman een onderzoek is gestart naar het functioneren en de positionering van Bureau Integriteit (BI) binnen de gemeente Amsterdam op basis van klachten die hij heeft ontvangen. Een goed onderzoek kan immers 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 onze gemeentelijke organisatie.

Een goed onderzoek moet in onze ogen altijd voldoen aan een aantal fundamentele eisen om de kwaliteit, objectiviteit en bruikbaarheid te waarborgen. Het begint met een duidelijke probleemdefinitie, zodat helder is wat onderzocht wordt en waarom. Daarnaast moeten de reikwijdte en methodiek van het onderzoek vooraf worden vastgesteld en op een transparante manier worden gecommuniceerd. Het toepassen van hoor en wederhoor is essentieel, zodat alle betrokkenen de kans krijgen hun standpunt toe te lichten en eventuele onvolledigheden of onjuistheden te corrigeren. Om willekeur te voorkomen en duidelijkheid te bieden aan alle betrokkenen, is het belangrijk dat er een onderzoeksprotocol wordt gehanteerd waarin de werkwijze en waarborgen voor zorgvuldigheid en transparantie zijn vastgelegd. Verder moet het onderzoek gebaseerd zijn op volledige en representatieve informatie, waarbij de volledigheid van dossiers wordt gecontroleerd en de representativiteit van de gebruikte casussen wordt gewaarborgd. Ook is het van groot belang dat vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid in de omgang met gevoelige informatie worden gegarandeerd, zodat betrokkenen zich veilig voelen om mee te werken.

Gedurende de onderzoeksperiode ontstonden er aan de kant van de gemeente zorgen over de wijze waarop het onderzoek werd uitgevoerd en daarmee over de kwaliteit en de objectiviteit van het nog uit te brengen onderzoeksrapport. En daarmee ook over de bruikbaarheid van het rapport voor de gemeente in het algemeen en BI in het bijzonder. Een flink deel van de mensen waarmee de ombudsman heeft gesproken heeft helemaal geen bemoeienis hebben gehad met BI, terwijl er op basis van deze verhalen wel conclusies worden getrokken. Daarnaast is de gemeente niet in de gelegenheid gesteld tot enige vorm van wederhoor, op een paar gevallen na waarbij de input van de gemeente slechts beperkt is overgenomen. Bovendien is de keuze voor de door de ombudsman beschreven ‘exemplarische dossiers’ problematisch, omdat deze vaak juridisch gevoelig zijn, nog in behandeling zijn of niet representatief zijn voor de bredere klachten. Respondenten met een problematische achtergrond, zoals personen die eerder zijn geschorst of ontslagen

wegens grensoverschrijdend gedrag, lijken een grote rol te spelen in het onderzoek, zonder dat de slachtoffers zijn gehoord.

Dat roept vragen op over de validiteit van de bevindingen, over de onbevooroordeeldheid van het onderzoek en het effect dat het rapport heeft op mensen die eerder door de klagers gekwetst zijn. We twijfelen bovendien aan de volledigheid en juistheid van de informatie die aan het onderzoek ten grondslag ligt, mede door het ontbreken van een controle op de volledigheid van de dossiers en het gebrek aan hoor en wederhoor.

Op verschillende momenten tijdens het onderzoek van de ombudsman heeft de gemeente zorgen geuit over de wijze waarop het onderzoek werd uitgevoerd en daarmee over de kwaliteit en de objectiviteit van het nog uit te brengen onderzoeksrapport. En daarmee ook over de bruikbaarheid van het rapport voor de gemeente in het algemeen en BI in het bijzonder. Deze zomer bereikte ons het conceptrapport van het onderzoek van de ombudsman. We constateerden dat onze eerder geuite zorgen hier wederom in bevestigd werden. Dit is door de toenmalige gemeentesecretaris in een uitgebreide brief en met paginagewijze kanttekeningen feitelijk becommentarieerd. Deze zijn slecht voor een klein deel overgenomen. Vanzelfsprekend moet de ombudsman in alle onafhankelijkheid tot een oordeel kunnen komen over het functioneren van gemeentelijke diensten. Het commentaar ging dan ook niet over eventuele inhoudelijke conclusies maar wel over de wijze waarop zijn onderzoek is uitgevoerd.

We constateerden dat er geen onderzoeksprotocol was, wat leidt tot willekeur in de uitvoering van het onderzoek en onzekerheid bij betrokkenen. Dit belemmerde een zorgvuldige en efficiënte samenwerking. We hebben bezwaar tegen de wijze waarop met onze medewerkers werd omgegaan tijdens het onderzoek. Medewerkers voelden zich onheus bejegend, onvoldoende voorbereid en niet adequaat ondersteund, wat hun vertrouwen in het proces heeft geschaad. We zagen dat gemaakte afspraken, zoals het opstellen van een knelpuntennotitie of het verbeteren van de werkwijze, niet werden nagekomen. Dit belemmert het gezamenlijk werken aan een kwalitatief goed onderzoek. We ervaren de samenwerking met de Ombudsman als moeizaam. Er is sprake van een gebrek aan openheid en onvoldoende reactie op feitelijke kritiek. Tot slot maken we ons zorgen over de omgang met vertrouwelijke informatie en de onduidelijkheid over hoe deze wordt beschermd, wat onze verantwoordelijkheid voor de personele zorg bemoeilijkt.

Kortom: we onderkennen het belang van een onafhankelijk en kwalitatief goed onderzoek, maar constateren dat de huidige aanpak zowel inhoudelijk als procesmatig tekortschiet. We zien graag een zorgvuldig en transparant proces, waarin duidelijke afspraken worden gemaakt en nagekomen, zodat het onderzoek kan bijdragen aan verbeteringen binnen de organisatie.

### **Beantwoording van de vragen:**

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?

Ja, de ombudsman heeft het college in 2022 voorzien van de signalen en de klachten. Daarnaast heeft de ombudsman zijn signalen gedeeld in zijn jaarverslag 2022 en in zijn "ombudsalert" (= brief van ombudsman aan college) op 18 juli 2023 en op 15 december 2023. De ombudsman heeft daarnaast in november 2023 met de

toenmalige gemeentesecretaris (GS) en het toenmalige hoofd van Bureau Integriteit gesproken over een zestal klachten die hij had ontvangen over Bureau Integriteit. Hierbij is een aantal individuele dossiers besproken en heeft de gemeente ook verschillende klachten kunnen weerleggen. Daarna heeft er geen overleg meer plaatsgevonden; in deze periode werden de onderzoeksresultaten van onderzoeken naar discriminatie en ander ongewenst gedrag van Muzus en KIS gepubliceerd. Ongewenst gedrag en hoe we hiermee omgaan als organisatie, had hiermee al volop onze aandacht en prioriteit.

Het college heeft in 2020 de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 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 (waar meldingen bij BI onderdeel van zijn).

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 gemeentelijk managementteam 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.

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

Het bevorderen van sociale integriteit in de organisatie is al veel langer een thema waar de gemeente vol op in zet, bijvoorbeeld door middel van de bestuursopdrachten inclusie en diversiteit (2020-2023 en 2024-2028). De signalen van de ombudsman zijn dus niet zozeer *de* aanleiding, maar passen wel in het beeld dat al was ontstaan en de signalen kwamen overeen met de uitkomsten van de verschillende onderzoeken. De eerdere onderzoeken hebben waarschijnlijk ook juist bijgedragen aan de meldingsbereidheid bij de ombudsman. Er is meer bewustzijn en er wordt sindsdien ook actief gewezen op verschillende kanalen waar mensen hun verhaal kunnen doen, waaronder bij de ombudsman. (bijvoorbeeld via een knop op de homepage)

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'?

Nee. Zie ook hierboven. De genoemde onderzoeken zijn breder ingestoken en gingen over de gemeentelijke organisatie als geheel.

4. Is dat afgerond? Wat zijn de conclusies?

Zie antwoord hiervoor, er zijn geen aparte onderzoeken gedaan. De uitkomsten van de onderzoeken van Muzus, KIS en het Verwey-Jonker Instituut zijn in oktober 2023 en juli 2024 gepubliceerd. De uitgevoerde onderzoeken waren niet specifiek gericht op BI. De uitkomsten van deze onderzoeken gaven aanleiding om allerlei processen rond dit thema ("hoe wij omgaan met ongewenst gedrag") te verbeteren of te veranderen. Dit geldt ook voor werkprocessen van Bureau Integriteit. Er is daarom in 2024 geïnvesteerd in een versterking van de meldketen; de capaciteit van BI is en wordt uitgebreid, er zijn externe vertrouwenspersonen aangesteld en er is een extern steunpunt/meldpunt gestart. Ook zijn we bezig met het verbeteren van de communicatie en voorlichting over sociale veiligheid en de gedragscode.

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

Er zijn geen specifieke zorgen van het bestuur geuit over Bureau Integriteit. Wel is geconstateerd dat de verwachtingen ten aanzien van Bureau Integriteit (BI) door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de #MeToo-beweging en aandacht voor diversiteit en inclusie, zijn veranderd. Naast zakelijke integriteit moet BI nu binnen de gemeentelijke organisatie ook bijdragen aan sociale veiligheid, zowel in preventieve als in handhavende zin. Daarnaast is er veel meer bewustzijn gekomen en durven meer mensen hun verhaal te delen. Het is dus nodig dat Bureau Integriteit hierop meebeweegt.

6. 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?

Antwoord: In de jaarverslagen van Bureau Integriteit is gepubliceerd hoeveel persoonsgerichte onderzoeken er zijn gedaan:

2021 15

2022 17

2023 23

2024 17

BI heeft geen opsporingsbevoegdheid. Onderzoeksmethoden/middelen zoals observeren worden alleen ingezet na een onderzoeksopdracht voor het uitvoeren van persoonsgericht onderzoek door de gemeentesecretaris (c.q. directeurenteam. Dit staat beschreven in het zogenaamde meldregeling en onderzoeksprotocol). De gemeentesecretaris beslist of er een persoonsgericht onderzoek plaatsvindt en welke onderzoeksmethoden wel/niet worden ingezet. Bureau Integriteit beslist dat dus niet zelf. Bij het bepalen van de in te zetten methoden wordt altijd gekeken naar proportionaliteit en subsidiariteit. Dat wil zeggen dat het middel in verhouding moet staan tot het doel en het minst ingrijpende middel wordt ingezet.

7. 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?

Ja. De onderzochte medewerker krijgt het uiteindelijke rapport voorgelegd, waar de onderzoeksopdracht ook in zit. De medewerker krijgt de gelegenheid om hierop te reageren, schriftelijk of mondeling. De medewerker mag zich hierbij laten ondersteunen door een juridisch adviseur/ advocaat.

Daarnaast vindt een toets op het rapport plaats door de arbeidsjuristen (Directie Juridische Zaken) en verantwoordelijke directeur en soms ook de gemeentesecretaris. Tot slot zal ook de rechter, in geval van een procedure, het onderzoeksrapport en de rechtmatigheid van het tijdens onderzoek verkregen bewijs kunnen toetsen.

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

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 meer nodig is.

Of bijvoorbeeld als de betreffende medewerker uit dienst treedt voordat het onderzoek is afgerond, dan zal het onderzoek niet worden afgemaakt.

9. 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?

Het Meldpunt Integriteit is uitgebreid van 1,5 naar 4 fte en wordt ook komende periode verder uitgebreid. Daarnaast is de expertise op inclusie, diversiteit en grensoverschrijdend gedrag versterkt, door trainingen maar ook door het toevoegen van specifieke expertise aan het team. Externe vertrouwenspersonen zijn structureel toegevoegd na een succesvolle pilot.

10. 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?

Het klopt dat er door ons zorgen zijn geuit over de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd door de Ombudsman. De correspondentie over de specifieke zorgen zijn onderdeel van het Woo-verzoek dat de <sup>5.1, 2, e</sup> 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.

Het gesprek in april met <sup>5.1, 2, e</sup> was op achtergrond. We vertrouwen erop dat daar niet uit wordt geciteerd.

11. 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?

Zie ook hierboven. De gemeente heeft vragen gesteld over onder andere: het ontbreken van een concrete onderzoeksopzet en het ontbreken van een onderzoeksprotocol. Daardoor veranderende de onderzoeksvraag, was niet duidelijk wat de scope was van het onderzoek, welke methodes worden gebruikt en afspraken over bijvoorbeeld uitwisseling van vertrouwelijke gegevens of het vastleggen van de interviews ontbraken. Daarnaast is er geen sprake geweest van volwaardig hoor en wederhoor.

Er worden conclusies getrokken op basis van eenzijdige verhalen van klagers zonder dat de gemeente haar kant heeft kunnen toelichten. Dit ging soms ook om mensen waarvan de rechtszaak nog liep of mensen die door de rechtbank in het ongelijk waren gesteld. Het ging bijvoorbeeld ook om beklaagden, mensen die dus zelf schuldig zijn bevonden aan grensoverschrijdend gedrag. Ook heeft een deel van de klagers überhaupt niet zelf te maken gehad met Bureau Integriteit. Daarnaast werden algemene conclusies getrokken op basis van slechts enkele of heel uitzonderlijke situaties. Het onderzoek is daarmee niet navolgbaar. Tot slot heeft de ombudsman zich in nationale media al uitgelaten over conclusies waarvan nu blijkt dat ze voorbarig waren en het onderzoek dit niet onderbouwt.

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

Nee, de bezwaren zijn niet gericht tegen de persoon van de onderzoeker. Wel zijn er vragen gesteld over de vermenging van rollen waarbij de onderzoeker enerzijds optrad als belangenbehartiger van een medewerker en anderzijds deze casus een prominente plek gaf in dit onafhankelijke onderzoek.

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

De bezwaren zijn niet gericht tegen de persoon van de onderzoeker. Wel zijn er door de voormalig gemeentesecretaris vragen gesteld over de vermenging van rollen waarbij onderzoeker enerzijds optrad als belangenbehartiger van een medewerker en anderzijds deze casus een prominente plek gaf in dit onafhankelijke onderzoek.

14. 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 dus ook geen aanwijzingen aan de ombudsman. Wel zijn er gesprekken en mailverkeer geweest waarin de zorgen zijn gedeeld, waarop de ombudsman op een aantal punten aanpassingen heeft gedaan. Zo heeft de ombudsman daarna gespreksverslagen gemaakt van de afgenomen interviews en ook is er intern bij het bureau van de ombudsman een commissie ingesteld om het rapport tegen te lezen

15. 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, die worden zeer serieus genomen. Uit verschillende eerdere onderzoeken, die onder andere 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 ander ongewenst gedrag wordt helaas nog 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 als organisatie 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 hieraan bij en aanbevelingen worden zo veel mogelijk opgevolgd. 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 en/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.

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

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. En juist de ombudsman biedt mensen - en dus ook medewerkers - een laagdrempelige mogelijkheid om klachten over gedragingen van de gemeente te (laten) onderzoeken, buiten de rechter en de politieke arena om. Daarmee draagt de ombudsman niet alleen bij aan herstel van

individuele rechtvaardigheid, maar ook aan structurele verbeteringen in (gemeente-)beleid en uitvoering.

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

Van de kant van de gemeente bestaat geen bezwaar tegen het onderzoek als zodanig, maar tegen de wijze waarop het onderzoek tot dusver heeft plaatsgevonden, zie de eerdere zorgen bij vraag 10. Als een onderzoek niet objectief en kwalitatief goed plaatsvindt, zijn conclusies niet te trekken en aanbevelingen niet bruikbaar. Daarnaast maakt de gemeente zich juist hard voor dit onderwerp en dus is het van belang dat dit zorgvuldig en nauwkeurig gebeurt, zeker omdat het ingrijpt in de persoonlijke levenssfeer en gezondheid van medewerkers die recht hebben op serieuze klachtafhandeling en personele zorg.

Van beide is nu niet duidelijk hoe dit plaatsvindt.

18. 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 eerdere antwoorden. De gemeente heeft geen bezwaren tegen kwalitatief onderzoek, maar wel met hoe dit specifieke onderzoek is uitgevoerd. Het is bijvoorbeeld bekend dat een kwart van deze 82 mensen helemaal geen bemoeienis hebben gehad met BI, terwijl er op basis van deze verhalen wel conclusies worden getrokken. Daarnaast is de gemeente niet in de gelegenheid gesteld tot enige vorm van wederhoor, op een paar gevallen na waarbij de input van de gemeente slechts beperkt is overgenomen. Zie ook de voorgaande antwoorden over de zorgen met betrekking tot de werkwijze.

19. 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 niet wie de melders/ medewerkers zijn die zich tot de ombudsman hebben gewend. (op de 8 door de ombudsman genoemde 'exemplarische klachtdossiers' na). De gemeente kan daar dus in zoverre niet op reageren of deze (oud-) medewerkers helpen. Deze klagers/klachten zijn - voor zover wij nu kunnen overzien - niet bij BI of elders binnen de organisatie ingediend, wat maakt dat we hierbij helaas geen gerichte zorg kunnen bieden.

20. 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?

De kritiek van de gemeentesecretaris was gericht op het onderzoeksproces. In april 2025 was dit onderzoek al een jaar bezig. Daarover is meerdere keren gesproken en ook schriftelijk uiting aan gegeven. Deze stukken vallen onder de reikwijdte van het Woo-verzoek.

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

Geen rol. We zijn ons terdege bewust van het belang van de onafhankelijke rol van de ombudsman. Dit heeft dan ook geen enkele rol gespeeld bij het uiten van de zorgen en bezwaren tegen het onderzoeksproces. De gemeente is ook niet de werkgever

van het bureau van de ombudsman of de ombudsman. Dat is formeel gezien de gemeenteraad.

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

Op één stuk na zijn alle stukken die de ombudsman heeft opgevraagd verstrekt. Er is in de allerlaatste fase van het onderzoek door de ombudsman gevraagd naar een vertrouwelijk document van een externe partij, dat beargumenteerd geweigerd is door de gemeente. Dit had te maken met zwaarwegende privacybelangen (vertrouwelijkheid en persoonlijke informatie) van medewerkers. De gemeentesecretaris heeft hierbij aangegeven dat het de ombudsman vrij stond dit stuk direct bij de betreffende opsteller van het stuk (de externe partij) op te vragen. Duidelijk was namelijk dat de ombudsman al in contact stond met deze externe partij en daarmee lag het voor de hand het daar ook op te vragen.

23. 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 met ambtenaren geweigerd of vertraagd in het kader dit onderzoek. De ombudsman wilde ook enkele oud-medewerkers horen, daar heeft de gemeente maar beperkt invloed op. Ook in deze gevallen is er door niemand geweigerd medewerking te verlenen. Wel is er een keer om uitstel gevraagd toen iemand voor dit onderzoek vele uren beschikbaar moest zijn in een korte tijd terwijl deze persoon in het kader van een nieuwe baan verplichtingen had.

24. 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?

De gemeente stelt zich op het standpunt dat die conclusie niet gerechtvaardigd is, en wel om de volgende redenen:

- 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 op gesprek verschenen en zijn gehoord. 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. Ondanks dat de gemeente vaak weken moest wachten op informatieverzoeken en bijvoorbeeld de gespreksverslagen en de gemeente wel binnen enkele dagen diende te reageren.

25. 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?

Omdat het rapport nog niet gepubliceerd is, kunnen we hier nog niet goed op reageren. Maar de bezwaren op de eerdere versies zijn wel gelegen in de inhoud. De conclusies kunnen op basis van dit onderzoek niet getrokken worden.

26. 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 herkennen ons niet in het beeld dat de gemeente de oorzaak zou zijn van de vertraging van de publicatie. Zie ook antwoord bij vraag 24.

27. 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 eerdergenoemde zorgen en bezwaren (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.

28. 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

29. 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 zijn in de afgelopen jaren zeer veel aanbevelingen en interventies voorgesteld rondom dit thema. In eerste instantie is prioriteit gegeven aan andere interventies, zoals het instellen van het directeurenteam (2023) en het updaten van de meldregeling en onderzoeksprotocol (2024). Daarnaast is de beschikbare ambtelijke capaciteit ook nodig voor de afhandeling van meldingen. Inmiddels heeft er bestuurlijke afstemming plaatsgevonden over de mogelijke deelnemers in deze commissie en zal naar verwachting op korte termijn deze commissie worden ingesteld. Bedoeling is nu deze commissie zo snel mogelijk te laten starten, uiterlijk 1 januari 2026 en deze commissie twee keer per jaar bij elkaar te brengen en vaker als daarvoor een aanleiding is.

Nb. 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

30. 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.

Zo zeer dat de ondernemingsraad zich belemmerd voelt in de 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?

We herkennen ons nadrukkelijk niet in het beeld dat er inhoudelijk niet op vragen van de medezeggenschap of op klachten van medewerkers wordt gereageerd. Op deze brieven is meerdere keren inhoudelijk gereageerd. Ook zijn er verschillende interventies ingezet in het betreffende organisatieonderdeel 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 we willen benadrukken is dat we ons zeer bewust zijn van de situatie en dat dit grote prioriteit heeft bij het bestuur.