



Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
Ondernemingsraad gemeente Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Datum 4 juli 2025
Kenmerk
Uw kenmerk OR-dossier 24-05
Behandeld door 5.1, 2, e 5.1, 2, e
Kopie aan 5.1, 5.1, 2, e
Bijlage
Onderwerp Reactie op uw brief m.b.t. opvolging integriteitssignalen, psychosociale veiligheid en borging bij overdracht

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1, 2, e

In reactie op uw brief van 17 juni jl. bericht ik u als volgt.

Tijdens de overlegvergadering van 10 juni heeft u in de rondvraag verschillende vragen gesteld over signalen met betrekking tot de psychosociale veiligheid van medewerkers in het stadsdeel Zuidoost, waarna ik heb gevraagd deze op schrift te zetten zodat ik deze zorgvuldig kan beantwoorden. Daarbij merk ik op dat door de OC van Zuidoost de afgelopen maanden ook vragen zijn gesteld waar ik telkens op heb geantwoord. Ik ga ervan uit dat u over deze antwoorden beschikt maar begrijp dat u als Ondernemingsraad dit nu van de OC over heeft genomen.

Laat ik beginnen met de opmerking dat, zoals ik ook in de vergadering heb aangegeven, de signalen die ik via de OC en nu van de OR heb gekregen zeer serieus heb genomen en daar ook heb gereageerd door aan te geven deze signalen te willen onderzoeken, medewerkers ondersteuning te willen bieden en bij het vaststellen van misstanden in te willen grijpen. Net zoals de stadsdeeldirecteur en de stedelijk directeur dat ook bij herhaling hebben aangegeven.

Hoewel ik natuurlijk geen uitspraken kan doen over individuele casuïstiek en de behandeling van lopende meldingen, kan ik wel zeggen dat Bureau Integriteit vanzelfsprekend ruimte biedt aan melders om hun verhaal te doen. Dat is namelijk niet altijd gemakkelijk en het nemen van een dergelijke stap kost voor een medewerker daarom soms tijd en ook onlangs hebben nog gesprekken plaatsgevonden. Het zorgvuldig spreken van betrokkenen bij een melding, het uitwerken van gesprekken, het intern wegen en bespreken van vervolgstappen vindt zorgvuldig plaats en dat kost tijd. Ik begrijp uiteraard dat dit soms lang duurt voor medewerkers die psychische onveiligheid ervaren, maar ik kan pas handelen als ik weet wat er aan de hand is. Daarnaast heb ik een verantwoordelijkheid richting beschuldigde medewerkers. Ik ga ervan uit dat de komende weken dit afgerond kan worden waarna ik in staat ben om op grond van wat naar voren is gekomen vervolgstappen te kunnen zetten.

U schrijft dat een deel van de melders niet bekend is bij het ambtelijk management. Ik ken geen namen van individuele melders en dat hoeft ook niet in deze fase. Als er nog melders/medewerkers zijn die zich niet hebben gemeld bij Bureau Integriteit (BI), kan hun verhaal niet meegenomen worden bij het in kaart brengen van de vermoedens van integriteitsschendingen en/of psychologische onveiligheid en kan ik hen niet helpen. Om die reden heb ik meerdere keren u en ook de OC opgeroepen om signalen die u heeft door te geven en medewerkers te bewegen die informatie te delen zodat er gehandeld of ondersteund kan worden. Nog steeds kunnen medewerkers melding doen bij BI of bij twijfel (vertrouwelijk) overleggen of ze melding willen doen of alleen een advies willen. Ik adviseer deze medewerkers hiervan gebruik te maken. Ook kunnen medewerkers terecht voor steun en een luisterend oor bij de vertrouwenspersonen. Medewerkers die bij mij niet bekend zijn kan ik helaas ook geen (actieve) zorg bieden.

Dat betekent dat er naar mijn mening anders dan u aangeeft wel degelijk zichtbaar en navolgbaar te werk wordt gegaan door de afspraken en werkwijze die we daarover in onze organisatie hebben te volgen en in te zetten. Dat laat onverlet dat er altijd zaken beter kunnen gelet op het belang voor alle betrokken medewerkers. Hieronder ga ik in op uw vragen daaromtrent.

Punt 1 en 2

Ten aanzien van de 1e en 2e vraag om extra ondersteuning/structurele begeleiding, weet ik dat medewerkers zich op dit moment ook bij leidinggevendenden melden. Dat is belangrijk en goed want dat biedt ons gelegenheid om snel, passend en concreet te handelen. En ik zie dat we dat doen. Ik deel ook graag met u dat medewerkers verschillende ervaringen hebben en heel uiteenlopende verzoeken en wensen uiten. Het heeft mijn voorkeur om die verschillen zo veel mogelijk recht te doen en weet op dit moment niet zeker dat iemand toevoegen daar helpend bij is. Gelijktijdig neem ik uw signaal serieus en stel ik voor om hetgeen ik zie te versterken met een regisseur die zowel medewerkers als het management kan ondersteunen en begeleiden. Deze kan dan medewerkers die daaraan behoefte helpen richting de gevraagde personele zorg voor zover dat niet via de eigen leidinggevende al gebeurt. Anderzijds kan deze regisseur met het management contact hebben over de behandeling van de individuele casuïstiek en de daarbij noodzakelijke ondersteuning. Daarbij zijn de bestaande hulplijnen (BI, (externe)vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts) natuurlijk beschikbaar maar kan ook worden bepaald of andere inzet wenselijk is.

U vraagt of het mogelijk is dat medewerkers daarvoor niet zelf het initiatief hoeven te nemen. Aangezien ik niet weet wie de medewerkers zijn waar het hier om gaat zie ik niet hoe dat zou kunnen. Wel zullen we actief deze mogelijkheid onder de aandacht brengen. Het is dan aan medewerkers daar gebruik van te maken.

U geeft aan dat er iemand melding geeft gedaan of informatie heeft gegeven en dat diegene ook een constructieve rol vervuld voor medewerkers en u maakt zich daar zorgen over. Laat ik vooropstellen dat iedereen die op een constructieve wijze bijdraagt aan het welzijn van medewerkers mijn steun heeft. Daarnaast geldt voor melders dat hun meldingen door BI vertrouwelijk worden behandeld en dat zij geen arbeidsrechtelijk nadeel mogen en zullen

ondervinden als gevolg van het doen van een melding. Dit is ook opgenomen in de meldregeling en onderzoeksprotocol van Bureau Integriteit. Dat is in deze situatie natuurlijk ook van toepassing. Dat betekent dat wanneer medewerkers zich door deze persoon gesteund voelen en geen behoefte hebben aan iets anders dat wat mij betreft geen probleem hoeft te zijn. Dat is immers ook een rol die we van bijvoorbeeld leidinggevendenden verwachten in het kader van personele zorg. Wanneer betrokkene of betrokken medewerkers iets anders nodig hebben dan is dat ook beschikbaar zoals ook in andere situaties. Het is dus niet zo dat medewerkers geen andere mogelijkheid hebben om meldingen te doen of ondersteuning te krijgen. Gelet op deze alternatieven zijn er naar mijn mening voldoende waarborgen om eventuele problemen te voorkomen.

Daarbij zie ik geen probleem met de onafhankelijkheid van beoordeling van de meldingen. Dit wordt immers door Bureau Integriteit gedaan en zij zijn onafhankelijk van de rest van de organisatie georganiseerd en valt onder mijn directe verantwoordelijkheid.

Punt 3

Ten behoeve van het inzicht wordt kort na het reces het jaarverslag van Bureau Integriteit gepubliceerd. Dat lukt niet meer voor het reces. Dit verslag zal ook met de ondernemingsraad worden gedeeld en kan dan worden besproken. Hierin zullen de cijfers ook worden uitgesplitst in soort melding (sociale of zakelijke integriteit), het aantal onderzoeken etc. Ik zal ervoor zorgen dat de door u gestelde vragen in dat jaarverslag aan de orde komen.

Ook vraagt u over de procedure en criteria die worden gehanteerd en hoe ik word geïnformeerd. Voor het proces verwijs ik naar de meldregeling en onderzoeksprotocol. Samengevat ziet het proces er echter als volgt uit.

- Iedere melding wordt gevalideerd. Dat wil zeggen dat op basis van beschikbare (publiek toegankelijke) informatie wordt gewogen of er sprake is van een concreet vermoeden van een sociale of zakelijke integriteitsschending op basis waarvan onderzoek een passende interventies is.
- Dit is namelijk niet altijd het geval. Sommige kwesties zijn niet onderzoekbaar of daarbij heeft het verder doen van onderzoek geen zin, of is te impactvol voor de betrokkenen. Dit is altijd maatwerk en wordt zorgvuldig en vanuit meerdere perspectieven gewogen.
- Een advies om een (persoonsgericht) onderzoek te doen wordt altijd voorgelegd aan het directeurenteam (GS, directeur P&O de voor de beschuldigde medewerker verantwoordelijk directeur en twee directeuren die niet direct betrokken zijn). Dit directeurenteam besluit of er wel/geen onderzoek wordt uitgevoerd. De kaders van dit onderzoek zijn beschreven in het hiervoor genoemde protocol.
- Als geen onderzoek wordt gedaan betekent dat niet dat er niets aan de hand is. Ook in die situaties adviseert BI over mogelijke interventies, al dan niet in samenspraak met P&O, DJZ en I&D. Dit kunnen interventies zijn gericht op de hele afdeling of directie, gericht op processen, maar ook interventies die zich richten op individuele medewerkers of leidinggevendenden. BI hanteert daarbij het principe dat deze adviezen worden gevolgd of dat wordt toegelicht waarom dat niet kan.
- Als er een integriteitsschending wordt vastgesteld (al dan niet na een persoonsgericht onderzoek) wordt door de lijndirectie advies gevraagd aan DJZ voor eventuele

arbeidsrechtelijke consequenties. Ook kan BI in die gevallen advies geven gericht op de organisatie over hoe de schendingen in de toekomst te voorkomen.

Door het hoofd BI word ik regelmatig op de hoogte gehouden van de afhandeling van lopende meldingen en onderzoeken en over het aantal meldingen (234 tot nu toe in 2025). Ik word uiteraard, gelet op de vertrouwelijkheid en bescherming van de melder, niet geïnformeerd over wie een melding doet of de inhoud daarvan tot het moment dat door BI en in overleg met de melder een conclusie wordt getrokken zoals hiervoor benoemd.

Het hoofd van Bureau Integriteit zal - zodra het jaarverslag 2024 met de cijfers worden gepubliceerd - een afspraak maken met de OR om deze cijfers toe te lichten. Daarbij biedt Bureau Integriteit graag aan om het proces zoals dat door het meldpunt wordt gehanteerd (zie meldregeling en onderzoeksprotocol) verder toe te lichten aan de hand van voorbeelden. Dit kan op hetzelfde moment, maar daarvoor kan ook een aparte afspraak worden ingepland.

Punt 4

Ten aanzien van punt 4 merk ik het volgende op. Het is belangrijk om uit te gaan van vastgestelde informatie. Op dit moment is er nog geen duidelijkheid over het bestaan van deze zwarte lijst maar uiteraard erken ik dat het voortbestaan van dit gerucht voor alle betrokken en via de geruchten genoemde medewerkers heel belastend is. Dat geldt ook voor medewerkers die beschuldigd worden van het hanteren van deze lijst. Juist daarom is het belangrijk om de uitkomsten van de validatie/onderzoek door BI af te wachten waarna ik een beslissing over het vervolg kan nemen. Daarmee geef ik ook invulling in het door u gevraagde onderzoek. Ondertussen is voor al deze medewerkers ondersteuning beschikbaar zoals ik hiervoor heb benoemd.

Punt 5

In punt 5 uit u uw zorgen over de continuïteit als van gevolg van mijn aanstaande vertrek. Uiteraard zal ik zorgdragen voor een zorgvuldige overdracht van dit dossier. Er zijn meerdere adviseurs uit de organisatie (BI, Staf, P&O) betrokken bij de problematiek in Zuidoost zodat er ook geen informatie verloren gaat. Daarnaast is ook deze brief voor mijn opvolger beschikbaar en mijn andere correspondentie met de OR en de OC hieromtrent. Wanneer er nieuwe ontwikkelingen zijn zal ik u daarover informeren en daarmee ook mijn opvolger.

Punt 6

Tot slot het rapport van de Arbeidsinspectie. Ik verwijs naar de reactie die ik eerder hierover via de zienswijze heb gegeven. Wij herkennen ons in de geuite zorgen en bevindingen. Sterker nog, we waren er al mee bekend door de onderzoeken die op ons initiatief uitgevoerd zijn, zoals het Verwey-Jonker onderzoek. Daarom hebben we in de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 een groot aantal interventies met concrete stappen geformuleerd om deze problemen aan te pakken. Onder andere door de meldketen te versterken, de gedragscode te verduidelijken en in te zetten op inclusief leiderschap. Dit is ook onderdeel van gesprek met de Ondernemingsraad en ik ben graag bereid daar nadere afspraken over te maken. We gaan voldoen aan de door de Arbeidsinspectie gestelde eisen, dit zien we met vertrouwen tegemoet. Onderdeel daarvan, naast de bovengenoemde maatregelen, is het op orde krijgen van een gestructureerde

risico-inventarisatie en het beter voorlichten van medewerkers over ongewenst gedrag op de werkvloer. Uiteraard zullen ook deze afspraken en ingezette acties onderdeel uitmaken van de overdracht naar mijn opvolger.

Tot Slot

De afgelopen jaren heb ik mij ingezet en verantwoordelijkheid genomen om discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie aan het licht te brengen en tegen te gaan. Juist omdat ik net als u dit niet zie als incidenten maar als patronen en systemen die doorbroken moeten worden. Ik besef mij heel goed dat we daar nog een weg in hebben te gaan. Dit moet doortastend gebeuren maar wel zorgvuldig en voorkomen moet worden dat de onveiligheid van de een wordt ingeruild voor die van een ander. Dan doorbreken we het patroon of systeem niet. De gedane onderzoeken, ook die van de arbeidsinspectie, en de uitvoeringsagenda I&D die we aan de hand daarvan hebben opgesteld, moeten voor veel medewerkers tot een betere organisatie leiden. Daarin speelt ook de Ondernemingsraad uiteraard een heel belangrijke rol. Daarom dank ik u voor uw brief en ben ik uiteraard graag tot een nadere toelichting bereid.

Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke roet

5.1, 2, e

Peter Teesink
Gemeentesecretaris