

Ten behoeve van oplegger bij gespreksverslag¹ - algemene toelichting per klachtgrond

Validering melding

Alle meldingen en signalen die BI ontvangt, worden gevalideerd. Dat wil zeggen dat op basis van de informatie van de melder en eventueel aanvullend verkregen informatie afkomstig uit publiek toegankelijke bronnen (zie de eerder verstrekte privacyverklaring van BI), gekeken wordt of er sprake is van een *concreet vermoeden* van een *integriteitsschending*. Daarbij hanteert BI een afwegingskader (eveneens eerder verstrekt).

De validering van een melding vindt plaats langs de volgende lijnen:

- bij alle meldingen en signalen die BI binnen krijgt wordt gekeken of het gaat om een *medewerker* en of het gaat om een *integriteitsschending*. Soms gaat het namelijk niet om een medewerker van de gemeente, of gaat het om een arbeidsconflict of om een klacht;
- de meldingen/signalen worden na registratie in een alleen voor medewerkers van het team Meldpunt en Onderzoek toegankelijk systeem, besproken in het zogenaamde-zogeheten vooroverleg. In dit overleg zitten de 5.1, 2, e de medewerkers van het Meldpunt en een aantal onderzoekers (in wisselende samenstelling);
- in dit overleg wordt besproken of en hoe de betreffende melding/het signaal kan worden gevalideerd. Essentieel hierbij is of de melder ook melding wil doen of slechts advies wil. In het laatste geval wordt de melding wel geregistreerd, maar niet door BI opgevolgd. Als het gaat om vermoedens van strafbare feiten is het niet altijd mogelijk om de wensen van de melder te volgen.² Indien de melding wel door BI opgevolgd kan worden wordt vervolgens gekeken naar welke informatie is-nodig is en is-of die informatie redelijkerwijs beschikbaar is.² Daarbij wordt gekeken of het een voldoende *concrete* melding is of dat er meer informatie nodig is om te kunnen spreken van een vermoeden van een integriteitsschending. Het gaat daarbij om informatie die opgevraagd zou kunnen worden bij de melder of de betrokken leidinggevende of te raadplegen publiek toegankelijke bronnen zoals Kamer van Koophandel, internet, socials (open accounts). Uiteraard horen gesprekken met de melder hier ook bij. Bij het opvragen/ophalen van informatie wordt rekening gehouden met de beginselen Daarbij wordt er ook gewogen op basis van proportionaliteit en subsidiariteit.³, als ook met relevante regelgeving op het gebied van privacy en verwerking van persoonsgegevens. -

¹ In de uitnodiging voor het gesprek heeft de Ombudsman de klachtgronden gedefinieerd. In de oplegger bij het gespreksverslag moet steeds de algemene toelichting die in deze notitie per klachtgrond wordt gegeven, worden ingevoegd.

² In dat geval kan aangifte worden gedaan en kan BI daarover zo nodig adviseren, dan wel zelf besluiten om namens de gemeente aangifte te doen.

³ Proportionaliteit houdt in dat er een redelijke verhouding moet zijn tussen het doel en het in te zetten middel. Subsidiariteit houdt in dat het minst ingrijpende middel moet worden ingezet om een bepaald doel te bereiken.

Nadat alle informatie is verkregen binnen de validatiefase wordt gekeken welke vervolgstappen mogelijk en noodzakelijk zijn. Toelichting:

- Bij een deel van de meldingen gaat ~~zijn~~ het niet om geen concreet vermoedens van een integriteitsschending. Omdat zij bijvoorbeeld een klacht opleveren over door de gemeente verleende dienstverlening of omdat het gaat om een arbeidsconflict of een discussie over iemands functioneren. In die gevallen is het aan de lijn om het (weer) op te pakken en heeft BI (dus) geen rol meer. Regelmatig wordt daarom bijvoorbeeld geadviseerd om in de lijn gesprekken te voeren⁴;
- Ook komt het voor dat er wel degelijk wat aan de hand is met de sociale veiligheid, maar dat de melding ~~het~~ te weinig concreet is /of omdat de arbeidsverhouding onder druk is komen te staan door een functioneringstraject. ~~het het functioneren van een betrokkene betreft. ongepast gedrag (functioneren) gedrag gaat.~~ In die gevallen geeft BI ook advies aan de lijn over welke interventies nodig/mogelijk zijn. Waar nodig wordt daarbij P&O en/of I&D en/of een arbeidsjurist betrokken (denk bijvoorbeeld aan trainingen, coachingstrajecten, mediation);
- In sommige gevallen is het nodig dat een persoonsgericht onderzoek wordt uitgevoerd. Overigens leidt slechts 10% van de meldingen tot een persoonsgericht onderzoek (zie de verstrekte jaarverslagen);
- In de gevallen waarin een schending wordt vastgesteld zonder dat daarvoor een persoonsgericht onderzoek door BI nodig is, wordt de lijn geadviseerd om advies te vragen aan de Directie Juridische Zaken over de eventuele arbeidsrechtelijke consequenties. Ook P&O wordt hier dan bij betrokken.

Positie BI ten opzichte van lijnmanagement

BI maakt onderdeel uit van de afdeling Bestuur en Organisatie (B&O). B&O is verantwoordelijk voor een goed functionerende beheersing van de organisatie en (het doen uitvoeren van) onderzoek naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van beleid (checks and balances). Verder voert B&O regie op organisatiebrede, stadsbrede en strategische onderwerpen en bewaakt zij de integriteit van de organisatie. BI valt onder de directe verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris en legt aan hem verantwoording af. Daarnaast is er regulier overleg met de burgemeester als portefeuillehouder Integriteit.

BI heeft geen betrokkenheid bij de aansturing van het lijnmanagement en is dan ook onafhankelijk van het lijnmanagement. Wel kan het noodzakelijk zijn dat naar aanleiding van een melding contact ontstaat tussen BI en het lijnmanagement. Dat contact vindt in beginsel pas plaats nadat daarvoor toestemming is verkregen van de melder. Contact met het lijnmanagement kan plaatsvinden op bijvoorbeeld de volgende momenten:

⁴ Het komt regelmatig voor dat er geen concreet vermoeden van een schending kan worden vastgesteld, maar dat wel geconstateerd wordt dat er wat aan de hand is waar de betreffende leidinggevende mee aan de slag moet (bijvoorbeeld in de onderlinge verhoudingen op de werkvloer).

- **I**n het kader van de validering van een melding. Tijdens het vooroverleg wordt besproken of en welke informatie nodig is om de melding/het signaal te kunnen valideren. Daarbij kan het gaan om informatie die zou kunnen worden opgevraagd bij het lijnmanagement;
- **H**et lijnmanagement kan zowel in de validatiefase, als in de onderzoeksfase worden gehoord in het kader van een melding;
- **I**n het kader van de validatiefase wordt ook gekeken welke vervolgstappen noodzakelijk zijn. Een deel van de meldingen zietjn niet op geen concreet vermoeden van een integriteitsschending, omdat hetzij bijvoorbeeld gaat over een klacht opleveren—over door de gemeente verleende dienstverlening of omdat het gaat om een arbeidsconflict of een discussie over iemands functioneren. In die gevallen is het aan de lijn om het (weer) op te pakken en heeft BI (dus) geen rol meer. Regelmatig wordt daarom bijvoorbeeld geadviseerd om in de lijn gesprekken te voeren⁵;
- **I**s sprake van een concreet vermoeden van een integriteitsschending, dan kan dat leiden tot een voorstel voor een persoonsgericht onderzoek.⁶
 - o een opdracht tot een persoonsgericht onderzoek wordt verstrekt door de gemeentesecretaris c.q. het Directeurenteam aan BI (dit gebeurt sinds september 2023). In het Directeurenteam zit een aantal vaste deelnemers (de gemeentesecretaris, directeur P&O, de voor de medewerker verantwoordelijk directeur) en een tweetal directeuren uit een flexibele schil. Deze flexibele schil bestaat uit een groep van zes directeuren die wisselend zitting hebben in het Directeurenteam. In gezamenlijkheid wordt de voorgestelde onderzoeksopdracht besproken en besloten tot het wel of niet verstrekken van die een onderzoeksopdracht aan BI. BI heeft een adviserende rol in dat overleg;
 - o vanwege de impact van een persoonsgericht onderzoek op betrokken medewerkers worden in dit overleg ook altijd afspraken gemaakt over de personele zorg voor de betreffende medewerkers gedurende het onderzoek. Dat wil zeggen dat regelmatig wordt gevraagd hoe het gaat, wat ze nodig hebben en om ze te ondersteunen waar mogelijk. Deze taak wordt meestal neergelegd bij de voor de betreffende medewerker(s) verantwoordelijk directeur of leidinggevende;
 - o gedurende het onderzoek wordt altijd de pio (persoon in onderzoek) altijd gehoord en worden de bevindingen aan de pio voorgelegd;
 - o de resultaten van het onderzoek worden neergelegd in een rapport. Dit rapport bevat alleen de vaststelling van de feiten. De reactie van de pio op de voorgelegde bevindingen maakt integraal onderdeel uit

⁵ Het komt regelmatig voor dat er geen concreet vermoeden van een schending kan worden vastgesteld, maar dat wel geconstateerd wordt dat er wat aan de hand is waar de betreffende leidinggevende mee aan de slag moet (bijvoorbeeld in de onderlinge verhoudingen op de werkvloer).

⁶ Slechts 10% van de meldingen leidt tot een persoonsgericht onderzoek (zie de verstrekte jaarverslagen).

van het rapport. Ook wordt de verklaring van de pio altijd als bijlage aangehecht aan het rapport;

- o De bevindingen/feiten worden in het onderzoeksrapport niet genormeerd en er worden door BI ook geen adviezen gegeven ten aanzien van de mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties. Het is aan DJZ om daarover te adviseren. Op basis van het onderzoeksrapport van BI en het advies van DJZ is het vervolgens aan de directeur van de desbetreffende directie om een besluit te nemen over het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen. Dat is aan het lijnmanagement. Wel kunnen er aanbevelingen worden gedaan over de processen die relevant zijn geweest voor het niet-integer handelen;-
- o –Voordat het rapport wordt opgeleverd aan de verantwoordelijk directeur, wordt het rapport voorgelegd aan de pio voor een reactie. Deze reactie wordt ook aangehecht/opgenomen in het eindrapport;-
- o Vast onderdeel in het proces is dat de voor de medewerker verantwoordelijk directeur het rapport voorlegt aan Directie Juridische zaken (DJZ) voor arbeids-juridisch advies ~~over de mogelijke consequenties voor de medewerker op basis de bevindingen/feiten~~. In de praktijk wordt het rapport (op verzoek van de directeur) omwille van de tijd meestal gelijktijdig aan de directeur en DJZ gestuurd. Op basis van het rapport en het advies van DJZ neemt de directeur vervolgens een besluit over ten aanzien van de arbeidsrechtelijke consequenties;-
- o In het geval besloten wordt tot ontslag, wordt dit altijd geval van ontslag of ontbinding (al dan niet naar aanleiding van onderzoek door BI) worden altijd voorgelegd aan de gemeentesecretaris. Bovendien is alleen de gemeentesecretaris bevoegd te beslissen over een ontslag op staande voet.

Status van de BI-adviezen

BI maakt onderdeel uit van de afdeling Bestuur en Organisatie (B&O). B&O is verantwoordelijk voor een goed functionerende beheersing van de organisatie en (het doen uitvoeren van) onderzoek naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van beleid (checks and balances). Verder voert B&O regie op organisatiebrede, stadsbrede en strategische onderwerpen en bewaakt zij de integriteit van de organisatie. BI valt onder de directe verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris en legt aan hem verantwoording af. Daarnaast is er regulier overleg met de burgemeester als portefeuillehouder Integriteit.

BI is het expertisecentrum van de gemeente en adviseert en ondersteunt met ruim 25 medewerkers ambtenaren en bestuurders om een integere organisatie te bouwen. Werken aan een integere organisatie betekent dat er aandacht is voor het bestrijden en voorkomen van ongewenste gedragingen en activiteiten. Bureau Integriteit heeft tot doel de organisatie gemeente te ondersteunen in het worden, zijn en blijven van een integere organisatie. Daar valt onder andere ~~onder~~ het bevorderen en de handhaving van de Ambtenarenwet 2017 en de Gedragscode

(reeds in uw bezit). Onderdeel daarvan is dat meldingen over integriteitsschendingen worden geregistreerd, gevalideerd en zo nodig verder onderzocht. Voorts ondersteunt, en adviseert BI de organisatie, zo nodig in overleg met P&O en/of DJZ, bij de opvolging van die meldingen. Maar ook adviseert BI over het voorkomen van integriteitsschendingen en het bevorderen van het integriteitsbewustzijn van de medewerkers en organisatie.

BI is onderdeel van de gemeentelijke organisatie en ~~in-bij~~ meldingen/in onderzoeken handelt BI vanuit de werkgeversrol van de gemeente ~~daar waar het gaat over het mogelijk in strijd met de Gedragscode handelen van werknemers van de gemeente.~~

De Ombudsman vraagt naar de status van de BI-adviezen. BI gaat ervan uit dat de Ombudsman hier vraagt naar de BI-adviezen naar aanleiding van een melding.⁷ Uit het validatieproces blijkt dat naar aanleiding van een melding verschillende vervolgstappen mogelijk zijn, zoals een advies aan de lijn om met elkaar in gesprek te gaan, de melding (en de daarmee samenhangende in de validatiefase vastgestelde feiten) voor te leggen aan DJZ of een persoonsgericht onderzoek. In geval van een persoonsgericht onderzoek volgt geen advies, maar een rapport waarin de feiten zijn vastgesteld. In beide gevallen is het aan het lijnmanagement om hier opvolging aan te geven.

Gelet op de opdracht van BI (zie hiervoor) hebben de BI-activiteiten een zekere status. BI heeft echter niet de mogelijkheid om bij het lijnmanagement af te dwingen dat er opvolging wordt gegeven aan zijn adviezen en/of de feiten die in een rapport zijn vastgesteld. Die verantwoordelijkheid ligt bij de lijn.

(Gehanteerde) onderzoeksmethode

Indien er na validatie van de melding sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending ontstaan door het handelen of nalaten van een medewerker, zijn er ~~twee-drie~~ mogelijkheden. De eerste is - indien er verder geen onderzoek nodig is, omdat de feiten helder zijn helder -- dat de melding direct wordt voorgelegd voor te leggen aan DJZ. Er wordt vervolgens door DJZ geadviseerd over eventuele arbeidsrechtelijke consequenties.

De tweede mogelijkheid is dat sprake is van een betrekkelijk eenvoudige kwestie die door de directie zelf kan worden onderzocht.

Het De tweede-derde mogelijkheid is dat er weliswaar een concreet vermoeden is, maar er nog wel-zaken onduidelijk zijn die nodig zijn om de vermoedelijke schending te kunnen uitsluiten of vaststellen, danwel de medewerker te ontlasten van dit vermoeden. In het geval van een persoonsgericht integriteitsonderzoek kan BI namens de werkgever gebruikmaken van diverse bevoegdheden om deze vermoedelijke gedraging(en) nader te onderzoeken.

⁷ BI heeft namelijk ook een rol in het kader van preventie. Indien de Ombudsman hierover meer wil weten, dan is BI graag bereid hierover informatie te verstrekken (indien de reeds verstrekte informatie onvoldoende is).

Na ontvangst van de opdracht tot een persoonsgericht onderzoek doorvan het directeurenteam kan BI gebruikmaken van werkgeversbevoegdheden en daarbij diverse methoden van onderzoek inzetten. Het door BI uitgevoerde onderzoek heeft in hoofdlijnen twee doelen:

- het verrichten van deugdelijk en zorgvuldig onderzoek door —, zoveel als mogelijk,— objectieve waarheidsvinding en de vastlegging van feiten en omstandigheden van het handelen en alsook de context van het dat handelen, op basis waarvan de verantwoordelijk directeur, al dan niet in samenspraak met het Directeurenteam, en nadat er juridisch advies is verkregen, kan besluiten tot het al dan niet vaststellen van een integriteitsschending c.q. misdraging en tot het nemen van (disciplinaire arbeidsrechtelijke) maatregelen of het afzien daarvan;
- contextonderzoek naar de omstandigheden die hebben geleid tot het ontstaan (van het vermoeden) van de integriteitsschending waarna, op basis van de verkregen inzichten, de organisatie kan worden geadviseerd en soortgelijke gevallen in de toekomst zoveel als mogelijk kunnen worden voorkomen.

Bij alle stappen die tijdens een onderzoek worden gezet en onderzoeksmethoden die daarbij worden gehanteerd vindt een afweging plaats op grond van de noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit: de inzet van een methode van onderzoek dient noodzakelijk te zijn en in verhouding te staan tot het doel van het onderzoek (evenredigheid) en bij de afweging tot het toepassen van een methode van onderzoek wordt gekozen voor dé methode die het minst ingrijpend is.

De gebruikte onderzoeksmethoden en de overweging tot het inzetten daarvan worden altijd weergegeven in de eindrapportage.

BI kan ten behoeve van het onderzoek onder andere gebruikmaken van de navolgende niet-limitatieve bronnen en methoden van onderzoek:

- informatievergaring publiek toegankelijke bronnen;
- informatievergaring gesloten bronnen;
- digitaal onderzoek;
- onderzoek op de werkplek;
- interviews.

De inzet van een aantal van deze sommige onderzoeksmethoden kan leiden tot een verdergaande aantasting van de privacy van de bij het onderzoek betrokken medewerkers. Er wordt derhalve onderscheid gemaakt tussen voornoemde reguliere onderzoeksmethoden en bijzondere onderzoeksmethoden. Zo zal, bijvoorbeeld, administratief onderzoek naar het gebruik van de Basisregistratie Personen (BRP) een mindere aantasting van de privacy opleveren dan het plaatsen van verborgen camera's op de werkplek.

Bijzondere onderzoeksmethoden betreffen onder meer:

- werkplekonderzoek;

- het onderzoeken van zakelijk ter beschikking gestelde digitale gegevensdragers zoals een mobiele telefoon en/of een laptop;
- het statisch dan wel dynamisch volgen van personen;
- de inzet van heimelijke observatie door middel van camera's;
- het volgen van digitaal verkeer (e-mail of overige geautomatiseerde communicatiesystemen).

De inzet van bijzondere onderzoeksmethoden vereist extra zorgvuldigheid en een extra toets op de zwaarte en ernst van de onderzochte casus, de mogelijke inbreuk op de belangen van de persoon in onderzoek ten opzichte van de belangen van de gemeente Amsterdam als werkgever en overheidsorganisatie op grond van genoemde beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Indien bij het opstellen van de concept onderzoeksopdracht al bekend is dat de inzet van deze bijzondere onderzoeksmethodiek nodig zal zijn zal dit expliciet onderdeel uitmaken van de onderzoeksopdracht. De inzet van heimelijke observaties door middel van camera's moet bovendien ook worden voorgelegd aan de medezeggenschap.

De overwegingen die tot de inzet van de bijzondere onderzoeksmethode leiden, worden op schrift gesteld en toegevoegd aan de uiteindelijke onderzoeksrapportage.

Gevolgte procedure

NB: afhankelijk van het 'exemplarische dossier' hier de toelichting plaatsen als onder 'Validering melding' of onder 'Gehanteerde onderzoeksmethode' vermeld. 5.1, 2, e jij hier nog toevoegingen?

Wijze waarop de Gedragscode is gehanteerd

Bureau Integriteit BI heeft tot doel de organisatie te ondersteunen in het worden, zijn en blijven van een integere organisatie. Daar valt onder anderen onder het bevorderen en de handhaving van de Gedragscode (reeds verstrekt).

Naast de handhaving heeft **Bureau Integriteit (hierna BI)** BI meer taken. Werken aan een integere organisatie betekent dat er aandacht is voor het bestrijden en voorkomen van ongewenst gedrag. BI geeft advies, training en ondersteuning bij integriteitsvragen. Dat gaat over alle vragen rond de integriteitsregels, maar ook over de morele vragen die het werk van de gemeente met zich kan brengen. BI geeft gevraagd en ongevraagd advies over bedrijfsprocessen, overeenkomsten die de gemeente voornemens is om te sluiten of signaleert een trend waarvan BI meent dat er actie moet worden ondernomen; denk daarbij aan de 'Handreiking Ambtenaren en actievoeren, hoe zit dat?' (reeds verstrekt).

BI verzorgt verschillende trainingen op het gebied van integriteit om op die manier het bewustzijn over integriteit van de gemeentelijke organisatie en de medewerkers te vergroten. Dit alles is gebaseerd op de Gedragscode en de ambtseed die medewerkers afleggen. Tot slot adviseert BI desgevraagd medewerkers en politieke ambtsdragers bij dilemma's die zij tegenkomen bij het uitoefenen van hun rol.

De regels in de Gedragscode zijn onder meer gebaseerd op de Ambtenarenwet 2017, het Burgerlijk Wetboek, het wetboek van Strafrecht en de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam. ~~Een dragende termijn~~ Het uitgangspunt -hierbij is dat medewerkers zich moeten gedragen als een 'goed ambtenaar' en als een 'goed werknemer' (zie art. 6 van de Ambtenarenwet 2017 en art. 7:611 van het Burgerlijk Wetboek). BI bepaalt echter niet wat een 'goed ambtenaar' / 'goed werknemer' is. Dat is in de Gedragscode, maar ook in de hiervoor genoemde wetten en regelingen, nader uitgewerkt. Dat krijgt verder zijn invulling in door het college vastgestelde beleidsvoorschriften en de rechtspraak. Als het nodig is, dan wordt de Gedragscode ook aangepast aan de (ontwikkelingen in de) rechtspraak en maatschappelijke ontwikkelingen.⁸

De Gedragscode is opgedeeld in zeven thema's: (i) omgaan met anderen; (ii) tegengaan van belangenverstrengeling; (iii) tegengaan van corruptie; (iv) omgaan met informatie; (v) gebruik van bedrijfsmiddelen; (vi) gedrag in de privésfeer; (vii) naleving van de Gedragscode. Elke thema is voorzien van een aantal regels en een toelichting daarop.

De Gedragscode is leidend voor de wijze waarop een ambtenaar zich binnen de gemeente heeft te gedragen en ook leidend voor de toets die BI aanlegt. Het vormt de basis van het werk van BI.⁹ De wijze waarop BI de Gedragscode toepast, moet navolgbaar zijn voor betrokkenen, maar moet ook ruimte laten voor maatwerk, bijvoorbeeld vanwege de specifieke omstandigheden waarin het handelen plaatsvindt of de specifieke rol of persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Zo groot-veel mogelijke uniformiteit in deze toepassing wordt geborgd door het feit dat BI een uitgebreid validatieproces hanteert, waarbij beslissingen door meerdere personen in een (voortdurend) multidisciplinair overleg worden genomen. Verder maakt BI gebruik van een afwegingskader. In dat document staan standaard vragen/overwegingen die BI kunnen helpen bij de weging van een melding (reeds verstrekt).

BI probeert recht te doen aan alle betrokkenen die bij BI komen. Dit ~~alles~~ betekent niet dat het tot de taken van BI behoort dat alle betrokkenen zich kunnen vinden in de adviezen/conclusies/vaststelling van de feiten, van of door BI. Overigens zullen vooral de besluiten die op basis hiervan worden genomen door het lijnmanagement daarop van invloed zijn.

Uiteindelijk moet die vraag - in het ultieme geval - door de rechter worden beantwoord.

Informatieverstrekking

⁸ Omdat de Gedragscode onderdeel uitmaakt van de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam en daarmee van de COA, kan de Gedragscode alleen worden aangepast in overleg met de bonden.

⁹ Waarbij BI een afwegingskader hanteert om daar meer handen en voeten aan te geven. (reeds verstrekt).

Uitgangspunt is dat BI alle relevante betrokkenen recht wil doen. Daarbij hanteert BI hanteert het uitgangspunt van maximale transparantie waar dat kan. Soms is het bijvoorbeeld echter in het belang van de validering van de melding of van het onderzoek of in verband met de privacy van betrokkenen niet mogelijk om meer informatie te geven dan betrokkenen wellicht zouden wensen.

Soms kan het in het belang van een onderzoek zijn om achter de schermen een melding te valideren (-bij zakelijke integriteit, ~~zoals bijvoorbeeld fraude,~~) komt dat regelmatig voor) of te onderzoeken zonder dat de beschuldigde dat weet. Reden hiervan kan zijn dat voorkomen moet worden dat bewijs wordt weggemaakt. Enerzijds omdat de impact op de medewerker groot is, terwijl het niet gezegd is dat de schending wordt vastgesteld. Uiteraard wordt de beschuldigde dan wel in een later stadium over het onderzoek geïnformeerd en gesproken.

Ook in geval van meldingen over ongewenst gedrag wordt eerst aan melders gevraagd om de ongewenste gedragingen/situaties zo concreet mogelijk te beschrijven voordat deze bevindingen aan de beschuldigde worden voorgelegd, in het kader van wederhoor, om de andere kant van het verhaal te horen. Beide kanten worden vervolgens betrokken in een advies of rapport, aan de lijn of worden voorgelegd aan DJZ. Aan betrokkenen wordt - met inachtneming van de hun privacy van betrokkenen - zo transparant mogelijk teruggekoppeld. Het is vervolgens aan de lijn of zij wel of niet het advies van BI willen delen met betrokkenen.

Bevoegdheden BI

Indien er na validatie van de melding sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending ontstaan door het handelen van een medewerker, kan BI namens de werkgever gebruikmaken van diverse bevoegdheden om deze vermoedelijke gedraging(en) nader te onderzoeken. Die onderzoeksbevoegdheden vinden hun grondslag in de Ambtenarenwet 2017, de Wet bescherming klokkenluiders en de Gemeentewet, de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam, de Arbeidsomstandighedenwet en het Algemeen mandaatbesluit Bevoegdhedenbesluit gemeente Amsterdam en ze vloeien tevens voort uit de norm van goed werkgeverschap en het instructierecht, zoals opgenomen in de artikelen 7:611 en 7:660 van het Burgerlijk Wetboek, als ook de op de werkgever rustende verplichting om zorg te dragen voor een in alle opzichten veilig werkklimaat.

Hantering afwegingskader

De Gedragscode is leidend voor de wijze waarop een ambtenaar zich binnen de gemeente heeft te gedragen en ook leidend voor de toets die BI aanlegt. Het vormt de basis van het werk van BI.¹⁰ De wijze waarop BI de Gedragscode toepast, moet navolgbaar zijn voor betrokkenen, maar moet ook ruimte laten voor maatwerk,

¹⁰ Waarbij BI een afwegingskader hanteert om daar meer handen en voeten aan te geven (reeds verstrekt).

bijvoorbeeld vanwege de specifieke omstandigheden waarin het handelen plaatsvindt of de specifieke rol of persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Zo veel mogelijk uniformiteit in deze toepassing wordt geborgd door het feit dat BI een uitgebreid validatieproces hanteert, waarbij beslissingen door meerdere personen in een (voortdurend) multidisciplinair overleg worden genomen.

Verder maakt BI gebruik van een afwegingskader. In dat document staan standaard vragen/overwegingen die BI kunnen helpen bij de weging van een melding (reeds verstrekt). In het afwegingskader wordt aAan de hand van een aantal onderwerpen ~~worden~~ relevante elementen voor het valideren van de melding afgelopen om enerzijdsbijvoorbeeld een risico inschatting te maken van de melding (afbreukrisico, gevaarlijke situatie, etc), de spoedeisendheid te kunnen bepalen en de validatie-/onderzoeksmogelijkheden in te schatten. Op basis van de vragen kan tevens ingeschat worden welke interventies - anders dan onderzoek- helpend zouden kunnen zijn invoor de afdoeninghet vervolg.

De elementen genoemd in dit stukhet afwegingskader worden (voor zover relevant in relatie tot de aard van de melding) in eerste instantie in het vooroverleg besproken, maar komen gedurende de validatiefase regelmatig terug.

Personele zorg

BI geeft op verschillende manieren invulling aan de personele zorg:

- mensen hebben recht op ondersteuning tijdens een gesprek met BI, bijvoorbeeld van een een vertrouwenspersoon of raadsman/-vrouw. Indien deze niet beschikbaar is, kan het gesprek met BI worden verplaatst. Dit kan ook nog tijdens het gesprek;
- er wordt voldoende tijd genomen voor een gesprek;
- mensen worden in de gelegenheid gesteld informatie aan te leveren of om nog een nadere toelichting te geven;
- er wordt hoor/wederhoor gepleegd;
- vragen worden beantwoord;
- mensen krijgen voldoende tijd om het gespreksverslag te lezen en dit aan te passen en/of te becommentariëren;
- mensen mogen tijdens een gesprek altijd vragen om te pauzeren, iets te eten/drinken;
- er wordt tijdens een gesprek gevraagd hoe het met iemand gaat, of het nog lukt, of iemand nog iets nodig heeft etc.;
- er is ruimte voor emoties;
- aan het einde van een gesprek vragen de onderzoekers van BI altijd hoe men het gesprek met BI heeft ervaren.

