

From 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Subject **Laatste versie nieuwsbericht ombudsman voor interne communicatie**
To 5.1, 2, e 5.1, 2, e <5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e 5.1, 2, e
<5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Cc 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Date November 27, 2025 at 4:08:27 PM CET

Dag 5.1, 2, e en 5.1, 2, e

Hieronder het nieuwsbericht dat nu klaarstaat voor de interne communicatie over het rapport van de ombudsman ombudsman. Hij staat klaar voor publicatie vlak na versturen van de Dagmail.

Als jullie nog gekke dingen zien, hoor ik het graag!

Groeten,

5.1, 2, e

Reactie op rapport Ombudsman en zorg voor sociale veiligheid

Het rapport Melden met vertrouwen van de Ombudsman Metropool Amsterdam kreeg veel aandacht in de media en in de raad. Het college van burgemeester en wethouders reageert nu op het onderzoek en op de manier waarop we omgaan met integriteit, sociale veiligheid en meldingen. Waarnemend gemeentesecretaris Thea de Vries legt uit hoe we hiermee verder gaan.

Het verbeteren van sociale veiligheid, integriteit, inclusie en diversiteit heeft al langere tijd prioriteit binnen onze organisatie. Als medewerkers van de gemeente Amsterdam werken we voor alle inwoners van de stad en dat kan alleen in een omgeving waar alle collega's zich veilig en gesteund voelen.

Het rapport van de ombudsman richt zich op de manier waarop meldingen bij Bureau Integriteit worden behandeld. Meldingen over integriteit of ongewenst gedrag moeten zonder drempels gedaan kunnen worden en eerlijk en onafhankelijk worden onderzocht. Als dat niet goed gaat, raakt dat het gevoel van veiligheid.

Signalen worden herkend en aangepakt

Ik herken de signalen van de ombudsman en neem deze serieus. Ze kwamen eerder ook naar voren in onderzoeken die we in 2024 hebben laten uitvoeren na brandbrieven en andere meldingen. Deze onderzoeken hebben geleid tot een pakket aan maatregelen, dat onder meer is opgenomen in de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024–2028. Een gezonde en sociaal veilige organisatiecultuur is bovendien 1 van de 4 doelen van de aangekondigde organisatieverandering. In de raadsinformatiebrief zie je welke stappen al zijn gezet en welke er nog volgen.

Aandacht voor zorgvuldigheid

Ik wil niet voorbijgaan aan de kritiek die is geuit op het onderzoek. Vooral hiervoor was veel aandacht in de media. De kritiek ging over:

- Het ontbreken van een duidelijk onderzoeksprotocol
- Een onduidelijke probleemdefinitie
- Tussentijds gewijzigde onderzoeksvragen
- Het niet altijd toepassen van hoor en wederhoor

Een deel van de meldingen komt bovendien van voormalige medewerkers die zelf betrokken waren bij ernstige integriteitsschendingen of grensoverschrijdend gedrag. De slachtoffers hiervan zijn niet gehoord. In eerdere conceptrapporten stonden tot slot citaten en casussen die herkenbaar waren voor collega's zonder toestemming. Na feedback zijn deze passages deels aangepast. Volgens het college leiden al deze punten samen tot onzorgvuldige conclusies.

Blijven werken aan openheid en veiligheid

We blijven alert op signalen over sociale veiligheid. Tegelijk willen we medewerkers beschermen tegen schade, bijvoorbeeld door te zware conclusies of herkenbare situaties waarin zij zelf slachtoffer zijn geweest.

Het rapport wekt de indruk dat medewerkers geen veilige melding zouden kunnen doen bij Bureau Integriteit of geen klacht over het bureau zouden kunnen indienen. Het college geeft aan dat dit onjuist is en de integriteit van onze organisatie schaadt. Ik ben daarom blij dat het college heeft ingezet op extra zorgvuldigheid en dit ook duidelijk maakt in de reactie. Het college steunt ook de maatregelen die we nemen om de sociale veiligheid in de organisatie verder te verbeteren.

Onze organisatie blijft openstaan voor kritiek en signalen en werkt aan een integere, veilige en inclusieve organisatiecultuur. Dit is een continu proces en vraagt om een lange adem.

In gesprek blijven

Ik merk dat het in berichtgeving, zowel in de media als op intranet, niet altijd duidelijk is hoe ingewikkeld bepaalde situaties zijn. Ook sluiten berichten niet altijd aan bij wat iemand zelf ervaart.

Daarom is het belangrijk dat we met elkaar in gesprek blijven. Dat kan tijdens de Lucht je hart gesprekken, GMT-lunches, theemomenten met mij of andere GMT-leden en bij bijeenkomsten die veel directies zelf organiseren. In de kalender vind je een overzicht van activiteiten [link tamtamkalender].

Bedankt

Tot slot wil ik alle collega's bedanken voor de moeite die jullie nemen om te delen wat er speelt. Ik zie dat veel collega's naar elkaar omkijken en zich blijven inzetten, ook in deze uitdagende tijden. Dat waardeer ik zeer en helpt om onze organisatie beter te maken.

Meer weten

[link naar de raadsinformatiebrief van het college] Lees hier de raadsinformatiebrief van het college

[link naar bestuursopdracht I&D] Meer over de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028

[link naar bericht organisatieverandering aankondiging]

[Onze organisatie gaat veranderen: beter voor Amsterdammers, duidelijker voor jou](#)

[Tijs van Lieshout helpt onze organisatie verbeteren: 'Het moet werken voor Amsterdammers'](#)

[Organisatieverandering 2030](#)

[link naar onderzoeken ongewenst gedrag]

[link naar wegwijzer sociale veiligheid]

[link naar eerdere bericht oma]

[link naar rapport ombudsman]

5.1. 5.1. 2. e

5.1. 2. e visieur communicatie
etaris | Gemeentelijk Managementteam
Directie Communicatie

Gemeente Amsterdam

5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

www.amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do