

College reageert op rapport Ombudsman

Het rapport Melden met vertrouwen van de Ombudsman Metropool Amsterdam kreeg veel aandacht in de media en de gemeenteraad. Het college van burgemeester en wethouders geeft nu een bestuurlijke reactie op dit rapport. Die gaat over het onderzoek zelf en over het verbeteren van integriteit, sociale veiligheid en de behandeling van meldingen. Onderwerpen die ons allemaal aangaan en belangrijk zijn voor onze organisatie.

Als medewerkers van de gemeente Amsterdam dienen we de publieke zaak. Dat kan alleen in een organisatie die integer en sociaal veilig is. Het is daarom belangrijk dat meldingen van integriteitsschendingen goed worden afgehandeld. Door meldingen te doen, kan ongewenst gedrag worden aangepakt en verbeterd. Daarnaast geven meldingen waardevolle informatie over wat er speelt binnen de organisatie. Als medewerkers er geen vertrouwen in hebben dat hun meldingen eerlijk, snel en onafhankelijk worden behandeld, kunnen we hier als organisatie niet van leren en niet verbeteren. En dat heeft een negatieve invloed op de werkcultuur en ziekteverzuim. Het rapport van de ombudsman gaat over integriteitsmeldingen en de manier waarop die worden afgehandeld.

Signalen worden herkend en aangepakt

Veel van de zorgen en aanbevelingen in dit rapport van de Ombudsman worden door het college herkend. Hoewel het college kritiek heeft op de aanpak van de Ombudsman, [ziet herkend](#) het [dat](#) de signalen in het rapport [belangrijk zijn](#) en worden deze serieus genomen. Eerdere signalen en brandbrieven van medewerkers over ongewenst gedrag waren voor het college aanleiding om door professionele organisaties zoals het Kennisplatform Inclusief Samenleven, Muzus en het Verwey-Jonker Instituut onderzoek te laten doen naar discriminatie en ander ongewenst gedrag. De resultaten hiervan leidde [al](#) tot maatregelen om dit aan te pakken. Die zijn [ook grotendeels](#) terug te vinden in de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 ([verwijzen naar het bericht van vorige week](#)). Het werken aan een gezonde en veilige organisatiecultuur is daarnaast ook een van de vier belangrijke doelen binnen de aangekondigde organisatieverandering, waar [kwartiermaker](#) Tijs van Lieshout [opdracht voor heeft gekregen](#) [zich mee bezig gaat houden](#). Werken aan het verbeteren van de sociale veiligheid, integriteit, inclusie en diversiteit heeft dus al langere tijd prioriteit.

Bijdragen aan verbetering

Het college heeft [daarom](#) gekeken hoe [de conclusies en](#) aanbevelingen uit het rapport van de Ombudsman bij kunnen dragen aan het verbeteren van integriteit, sociale veiligheid, en de behandeling van meldingen. Het rapport doet drie aanbevelingen: (1) het instellen van een Commissie Integriteit, (2) het betrekken van (oud-)ambtenaren en burgers bij het nieuwe meldingsproces en het tijdelijk uitbesteden van sociale integriteitsmeldingen aan een extern meldpunt en (3)

het laten beoordelen van meldingen door externe deskundigen. Het college neemt de eerste aanbeveling over. Per januari 2026 start een Commissie Integriteit. De tweede aanbeveling wordt niet overgenomen en de derde aanbeveling deels. Het college wil juist vaart maken met het versterken van de meldketen. Door alle sociale integriteitsmeldingen bij een extern meldpunt te leggen of met externe deskundigen te werken, zullen de doorlooptijden alleen maar langer worden. Het college kiest er niet voor om met externe deskundigen te werken, dit zou de doorlooptijden niet ten goede komen. Hiermee worden de aanbevelingen die bijdragen aan interne verbetering en evaluatie van de meldketen dus overgenomen. Daarnaast wordt de meldketen versterkt en komt er betere voorlichting over ongewenst gedrag.

Kritiek op het onderzoek

Het college heeft ook-wel fundamentele bezwaren geuit over de onderzoeksmethodiek en de manier waarop conclusies zijn getrokken. Vooral hierover kwam veel aandacht in de media. Het college uit kritiek op het ontbreken van een onderzoeksprotocol, een onduidelijke probleemdefinitie, wisselende onderzoeksvragen en het niet toepassen van hoor en wederhoor. Daarnaast stelt het college dat het rapport zich baseert op gebaseerd op ongetoetste ervaringen en dat er het onzorgvuldige conclusies trekt zijn getrokken, wat schadelijk kan zijn voor slachtoffers, medewerkers van Bureau Integriteit (BI) en de meldingsbereidheid in onze organisatie omdat het zorgt voor onrust en onzekerheid. Een aantal belangrijke bezwaren is:

- Een deel van de meldingen komt van voormalige medewerkers die zelf betrokken waren bij ernstige integriteitsschendingen of grensoverschrijdend gedrag. De slachtoffers hiervan zijn niet gehoord.
- In eerdere conceptrapporten stonden citaten en casussen die herleidbaar waren tot collega's, zonder hun toestemming. Deze passages zijn laterdeels aangepast toen het college dit in feedback is aangevenaangaf.
- Niet iedereen die zich bij de ombudsman had gemeld en onderdeel was van het onderzoek, heeft daadwerkelijk contact gehad met Bureau Integriteit. De ombudsman gaf zelf in een gesprek aan dat driekwart van de betrokkenen contact had gehad met Bureau Integriteit.

Beschermen tegen schade

Het college geeft aan dat het natuurlijk belangrijk is dat signalen over sociale veiligheid goed worden moeten opgepakt. Het management heeft hier een belangrijke rol bij en wordt hierin getraind. Maar medewerkers moeten ook beschermd worden tegen schade door zware en ongefundeerde conclusies. En er moet worden voorkomen dat slachtoffersmedewerkers worden geconfronteerd met herkenbare situaties waarin zij zelf slachtoffer waren. Het rapport schetst nu het beeld dat medewerkers niet veilig een melding bij Bureau Integriteit zouden kunnen doen of dat het niet mogelijk zou zijn een klacht over Bureau Integriteit in te dienen. Het college geeft aan dat dit onjuist is en de meldingsbereidheid schaadt. En daarmee ook de integriteit van onze organisatie.

Openstaan voor kritiek en signalen

Het college blijft openstaan voor kritiek en signalen en streeft naar een integere,

veilige en inclusieve organisatiecultuur. Het benadrukt dat dit een continu proces is en dat het trots is op de inzet van de ambtenaren die bijdragen aan de publieke zaak.

Meer weten?

- [link naar eerdere bericht oma]
- [link naar bestuursopdracht I&D]
- [link naar bericht organisatieverandering aankondiging]
- [link naar intrantpagina organisatieverandering]
- [link naar onderzoeken ongewenst gedrag]