

Het meldpunt brengt een onafhankelijk advies uit aan de gemeentesecretaris.

Wat gaat de GS er precies mee doen? Hoe dwingend is dat advies

- De GS ontvangt vanuit het MDRA een rapportage
- De MDRA behandelt zowel anonieme meldingen/ signalen als casussen van medewerkers die formeel een onderzoek willen instellen
- De GS ontvangt signalen via een rapportage. Als er sprake is van een onderzoek wordt de GS ook 1 op 1 bijgepraat.
- De MDRA signaleert wanneer er patronen zijn binnen directies of organisatieonderdelen.
- De GS heeft het commitment uitgesproken dat we met deze signalen aan de slag gaan/ verkennen wat er dan precies nodig is en wat er speelt. De afspraak is dat we dit oppakken, tenzij.
- Wanneer het gaat om meldingen die nader onderzocht moeten worden en als de melder dit ok vindt, kan de gemeente zelf een onderzoek instellen, vanuit de werkgeversrol. De MDRA is namelijk beperkt in wat zij binnen de gemeentelijke organisatie zelf kunnen onderzoeken. Ze blijven wel betrokken bij de afhandeling.

De klachten worden geanonimiseerd gerapporteerd en besproken tussen het meldpunt en de gemeente waarbij het meldpunt ook advies geeft aan de gemeente voor de behandeling van signalen en meldingen

Hoe wordt er omgegaan met klachten die herleidbaar zijn vanwege hun unieke karakter?

- De klachten worden niet herleidbaar gerapporteerd, tenzij in overleg met de melder iets anders is afgesproken.

Tenzij de indiener het oké vindt om er een formele melding van te maken. Dat gaat het MDRA formeel een onderzoek starten.

Dit houdt in dat geen enkele melding formeel is tenzij anders aangegeven.

Wat gaat het MDRA dan doen met meldingen die niet formeel zijn?

- We maken het onderscheid tussen een signaal en een melding. Allebei kunnen anoniem.
- Een anonieme melding wordt wel geregistreerd, maar niet verder onderzocht. Het instellen van een onderzoek bij een anonieme melding is in het algemeen onmogelijk vanwege de herleidbaarheid.
- Een signaal wordt ook geregistreerd.
- Signalen en anonieme meldingen die worden afgegeven worden wel verzameld. Als het een patroon is, dan zal het MDRA dit ook rapporteren.

Worden die simpelweg niet onderzocht? Indien wel, wat is dan het verschil tussen een formele melding en niet-formele melding en wat is het verschil tussen een formeel onderzoek en een niet-formeel onderzoek?

- We merken dat ons eigen gebruik van de term formeel en informeel verwarrend is. Het gaat om anoniem of niet anoniem.

- Bij een niet-anonieme melding vindt er een startgesprek plaats waarbij de melder kenbaar maakt welke behoefte er is en welke vervolgstappen de melder wil maken.
- 1 van de uitkomsten kan zijn dat er een onderzoek moet plaats vinden waarbij hoor- en wederhoor wordt toegepast.
- Een andere uitkomst kan zijn dat de melder alleen een signaal wil afgeven of anoniem wil blijven. Er volgt dan geen onderzoek. Maar de MDRA registreert dit wel en rapporteert over patronen.

Het meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team (GMT), de hoogste management laag van de gemeente

Wat als het GMT niet het vertrouwen heeft van de gemeenteambtenaren?

Hoe zal dat de meldingsbereidheid beïnvloeden?

- Door het inzetten van het MDRA verwachten we dat de meldingsbereidheid verbetert, omdat het MDRA een onafhankelijke partij is en het eerste aanspreekpunt voor de medewerker kan zijn. En ook namens de medewerker met het GMT in gesprek over een casus.

Wanneer een melder wel wil dat er een onderzoek start wordt een plan van aanpak opgesteld met daarin ook ruimte voor hoor en wederhoor, bemiddeling en/of ondersteuning bij aangifte

Betekent dit dat de melder bekend wordt gemaakt bij de leidinggevenden?

Hoe gaat men dan de angst tegen dat hun baan op het spel staat en hoe wordt voorkomen dat ze nog meer worden gepest, uitgesloten en gediscrimineerd dan ze al werden?

- Ja dat klopt. Dit gebeurt wanneer de melder daar toestemming voor heeft gegeven.
- Als je met een casus aan de slag gaat wordt het al gauw herleidbaar.
- Dit zal dus een drempel blijven voor veel mensen. Daarom hopen we dat de rapportage op basis van signalen en patronen gaat helpen.
- Zowel BI als de MDRA rapporteren op basis van signalen en patronen. We kunnen patronen en signalen daarmee ook nog naast elkaar leggen.
- We moeten zorgen voor goede nazorg, tussentijds contact om vinger aan de pols te houden over hoe het gaat. Daarin wordt ook de veiligheid van de melder besproken. In uiterste gevallen kan het zijn dat melder of agressor wordt verplaatst.

Een veilige werkomgeving staat overal voorop. (Anonieme) melders worden daarom altijd beschermd

Hoe?

- De gemeente Amsterdam weet bij anonieme melders niet wie ze zijn. De MDRA zal ze begeleiden.
- Als de melder niet-anoniem is dan geldt:
 - o Er wordt bij de start van de onderzoeksoopdracht vastgelegd bij wie de personele zorg ligt (begeleiding tussentijds en nazorg). Er is ook tussentijds contact met de melder, maar ook met de

leidinggevende en daar wordt ook de veiligheid van de melder besproken.

Het enige criterium is dat men bij de gemeente Amsterdam werkzaam is. Of is geweest

Is er een termijn hoe lang je niet meer bij de gemeente hebt gewerkt om je beklag te doen?

- Er is geen termijn.

De geanonimiseerde klachten worden verder met een kleine aangestelde werkgroep besproken

Wie komen daar in te zitten?

- Naast de MDRA met betrokkenen uit de gemeentelijke meldingsketen zoals o.a. de Centrale Vertrouwenspersoon, adviseurs Meldpunt Bureau Integriteit, vertegenwoordiging van Inclusie en diversiteit.

Vertrouwenspersonen maken geen gespreksverslagen

Hoe kan de gedupeerde controleren of diens klachten juist is opgeschreven c.q. geïnterpreteerd? En hoe vaak wordt er waar naartoe doorverwezen dan? Hoe wordt de effectiviteit gemeten van de vertrouwenspersonen?

- Weten we niet
- Als er iemand bij de VP komt luistert de VP en wordt vervolgens gezamenlijk gekeken wat het probleem is. Aan de hand daarvan worden een aantal zaken geregistreerd. Met degene die bij de VP komt wordt dus besproken onder welke categorie het geregistreerd gaat worden.
- Doorverwijzen naar [jaarverslag](#), met cijfers over discriminatie. De cijfers over 2023 zijn er nog niet.
- Hoe vaak iemand die bij de vertrouwenspersoon doorverwezen wordt voor een melding wordt niet geregistreerd. Degene die bij de vertrouwenspersoon komt, bepaalt altijd zelf de volgende stap.
- Een vertrouwenspersoon onderneemt zelf geen actie. Zij kunnen medewerkers wel ondersteunen bij een melding. Als de melder dat prettig vindt, gaat de vertrouwenspersoon mee naar meldingsgesprek en eventuele vervolgesprekken.
- De Centrale Vertrouwenspersoon kan wel rode draden halen uit alle gesprekken van de vertrouwenspersonen en daarover adviseren aan management.
- De effectiviteit wordt niet gemeten. Maar uit de aantallen kun je zien dat het aantal medewerkers dat met een vertrouwenspersoon spreekt jaarlijks toeneemt.

Dus discriminatie en racisme worden gezien als integriteitsschendingen

Hoeveel zaken aangaande racisme en discriminatie heeft BI al opgepakt en waartoe hebben die zaken geleid? Vooral met het oog op de huidige meldingen van (inmiddels meer dan 200) bij de Raadsleden.

- Precieze antwoord weten we nu niet.

In de praktijk zien we dat de OR ook weleens meldingen van medewerkers krijgt. Die worden indien mogelijk doorgegeven aan de gemeentesecretaris, wanneer de OR denkt dat er iets aan gedaan kan/moet worden.

Hoeveel zaken heeft de GS doorgekregen, hoeveel heeft de GS opgepakt en waartoe hebben die zaken geleid? Vooral met het oog op de huidige meldingen van (inmiddels meer dan 200) bij de Raadsleden.

- Precieze antwoord weten we nu niet.

Geteld zijn de rechtszaken die er vanaf begin 2022 tot en met 16 november 2023 waren en inmiddels zijn afgelopen, of op 16 november 2023 nog liepen

Ik zie graag de cijfers die geteld worden vanaf 2018 tot heden.

Daarnaast ook hoeveel keer de gemeente in hoger beroep is gegaan en hoeveel geld het de gemeente heeft gekost om in hoger beroep te gaan.

- Precieze antwoord weten we nu niet.
- [De bestuursopdracht loopt sinds 2020, ben wel benieuwd waar deze termijn vandaan komt]

Dit wordt niet structureel gedaan en indien het wel wordt gedaan wordt dit gesprek ook niet per definitie schriftelijk vastgelegd

Waarom niet? Hoort dat niet in het dossier te staan?

- We kunnen niet goed vinden waar dit over gaat?

In een deel van de exitgesprekken wordt hier verslag van gelegd en wordt dit geadministreerd

Worden deze ook gedeeld met de vertrekkende medewerker zelf? Zo nee, waarom niet?

- Niet overal in de organisatie vindt er met de vertrekkende medewerker een exitgesprek plaats.
- Een leidinggevende en vertrekkend medewerker kunnen op individuele basis besluiten om een exitgesprek te voeren. Het voeren van een exitgesprek is geen verplichting. Het kan zijn dat medewerkers geen behoefte hebben aan het voeren van een exitgesprek bij vertrek uit de organisatie.
- De richtlijn is dat de leidinggevende de vertrekkende medewerker verzoekt om de vragenlijst in te vullen.
- De leidinggevende nodigt de medewerker uit voor een exitgesprek in de laatste werkweek. Dit gesprek vindt plaats op basis van de ingevulde vragenlijst.
- Hierdoor krijgt de leidinggevende meer context van de ingevulde vragenlijst.
- De ingevulde vragenlijst met eventuele aanvullingen uit het gesprek wordt ingeleverd bij de accounthouder P&O van het directie of stadsdeel.

Hier is zijn geen concernbrede rode draden in aan te geven
Waarom niet? En welke afdelingsbrede rode draden zijn er dan wel te trekken?

- De richtlijn wordt niet altijd nageleefd.
- Er is niet 1 systeem waarin al ingevulde vragenlijsten samenkomen.
- Natuurlijk wordt er lering getrokken uit exitgesprekken en worden deze op team- en in sommige gevallen op afdelingsniveau gedeeld om ook op die niveaus als management hiervan te leren.
- Maar er is geen administratie om de analyses t.a.v. de exitgesprekken (de rode draden) in bij te houden.

Dit zijn gegevens over interne bedrijfsvoering die niet meer inzicht verschaffen in het onderwerp van deze vragen

Wie bepaalt dat? En waarom mag ik dat niet zelf bepalen?

Weet niet waar dit over gaat?

Reactie 5.1, 2, e3

dit is een goeie vraag van het raadslid. Als het raadslid informatie vraagt dan heeft het daar recht op. Er is m.i. geen grond op basis waarvan je deze informatie kunt weigeren. Zeker niet nadat het raadslid blijft aandringen. Het kan echter een bestuurlijke keuze zijn om de informatie alsnog te weigeren, maar ik weet niet of dat juridisch stand houdt. Als standpunt blijft om de informatie te weigeren kan het wijs zijn om griffier of DJZ even te toetsen hoe het vervolg er uit ziet als raadslid blijft aandringen.