

Bureau Integriteit neemt geen gegevensdragers in beslag. De inbeslagname vindt plaats door/in opdracht van de voor de medewerker verantwoordelijke directeur. Via de directeur ontvangt BI deze gegevensdragers. Deze worden namelijk alleen onderzocht indien er sprake is van een persoonsgericht integriteitsonderzoek. Het kan dus voorkomen dat BI op verzoek van de directeur direct na een gesprek met de beschuldigde medewerker deze gegevensdragers in beslag neemt.

Op basis van de meldregeling en onderzoeksprotocol kunnen er binnen het persoonsgerichte integriteitsonderzoek verschillende onderzoeksmethoden worden ingezet. De inzet van deze onderzoeksmethoden (emailbox, persoonlijke schijf, observatie, gesprekken etc) wordt in overleg met de teammanager en/of 5.1, 2, e geadviseerd aan de organisatie in een onderzoeksopdracht aan de Gemeentesecretaris en sinds 2023 aan het directeurenteam waarin de Gemeentesecretaris zitting heeft. In deze opdracht wordt uiteengezet welke onderzoeksmethoden kunnen worden ingezet en met welk doel. Uiteindelijk beslist de gemeentesecretaris of er wel of geen persoonsgericht onderzoek plaatsvindt en welke onderzoeksmethoden wel/niet worden ingezet. Bureau Integriteit beslist dat dus niet zelf.

BI doet feitenonderzoek en context onderzoek. Welke feiten en omstandigheden hebben aan de verwijtbare gedraging ten grondslag gelegen? Heeft een medewerker schulden, zijn er eerdere aanwijzingen geweest in het personeelsdossier? Welke regels zijn er van toepassing? Worden die ook gecontroleerd? Wat was de rol van de leidinggevende?

Bij het onderzoeken van bijvoorbeeld een mailbox of persoonlijke schijf wordt gericht onderzoek gedaan aan de hand van zogenaamde query's, zodat het onderzoek ook navolgbaar is. Ook voor observatie geldt dat dit gericht plaatsvindt en navolgbaar moet zijn. De uitvoering van het onderzoek wordt uiteraard verantwoord in het rapport aan de hand van de proportionaliteit en subsidiariteit.

Uiteraard wordt naast de uitgebreide hoor en wederhoor die plaats vindt binnen het onderzoek, ook het uiteindelijke rapport voorgelegd aan de beschuldigde medewerker. De onderzoeksopdracht maakt onderdeel uit van het rapport. De beschuldigde medewerker krijgt de gelegenheid om hierop te reageren dit kan schriftelijk en mondeling. een schriftelijke reactie wordt aangehecht aan het rapport. In geval van een mondelinge reactie wordt een schriftelijke weergave hiervan gemaakt (en voorgelegd aan de beschuldigde medewerker) en aangehecht aan het rapport alvorens het rapport wordt opgeleverd aan de verantwoordelijke directeur en Directie Juridische Zaken.

Op basis van het onderzoeksrapport adviseert DJZ aan de verantwoordelijke directeur over de eventueel op te leggen arbeidsrechtelijke maatregelen, waarbij ook de gehanteerde onderzoeksmethodes in ogenschouw wordt genomen. . . De voor de medewerker verantwoordelijke directeur beslist uiteindelijk over de op te leggen (arbeidsrechtelijke) maatregelen.

Uit het onderzoek kan ook volgen dat er in het werkproces verbeteringen nodig zijn. Hierover kan BI een aanbeveling opnemen in het rapport of hierover separaat adviseren.

Category	2021	2022	2023	2024
Conflict of interest	8	6	9	20
Misuse/leakage of (access to) information	9	12	8	29
Incompatible roles/affiliations/activities	9	12	20	56
Theft/embezzlement	15	12	17	12
Fraud	14	16	29	20
Corruption	2	3	1	5
(Criminal) misconduct outside working hours	5	9	6	20
Waste and misuse of municipal property	8	7	6	13
Unwanted behavior	25	68	109	180
Abuse of authority/position	7	9	16	63
Other	-	-	-	78
<b>Sum</b>	<b>102</b>	<b>154</b>	<b>221</b>	<b>496</b>
Number of advisory questions	179	189	192	already included
<b>Sum</b>	<b>281</b>	<b>343</b>	<b>413</b>	<b>496</b>

Result	2021	2022	2023	2024
<b>completed</b>	<b>66</b>	<b>117</b>	<b>192</b>	<b>397</b>
violation identified/plausible	48	53	55	92
violation not detected	18	64	137	305
<b>in progress</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>99</b>
<b>Sum</b>	<b>102</b>	<b>154</b>	<b>221</b>	<b>496</b>
<b>Imposed measure specification</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
measure imposed	33	43	53	76
no measure imposed	2	2	1	11
not resolved	13	8	1	5
<b>Sum</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>92</b>

Unwanted behavior specification	2021	2022	2023	2024
Intimidation	11	9	33	34
Discrimination	1	6	25	67
Verbal violence/verbal aggression	3	7	9	14
Physical violence	4	9	7	4
Sexually suggestive acts/treatment	1	6	5	8
Stalking	1	1	1	3
Sexual harassment	3	17	9	13
Gossiping	0	5	3	9
Bullying	1	6	7	41
Other/unknown	0	2	10	0
<b>Sum</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>109</b>	<b>193*</b>

\* Because some reports about unwanted behavior involved multiple violations, this number is higher than the 180 in the other table

Ja. De onderzochte medewerker krijgt naast het gebruikelijke hoor en wederhoor binnen het onderzoek, ook het uiteindelijke rapport voorgelegd, waar de onderzoeksopdracht ook in zit. De beschuldigde medewerker krijgt de gelegenheid om hierop te reageren, schriftelijk of mondeling. De medewerker mag zich hierbij laten ondersteunen door een juridisch adviseur/ advocaat.

Veel van de meldingen over ervaren sociale onveiligheid zijn overigens gelegen in gedragingen die niet gekwalificeerd kunnen worden als een

integriteitsschending, Dat wil evenwel niet zeggen dat er niks aan de hand is. Vaak gaat het dan om functioneringsproblematiek en gedragingen die kwalificeren als onprofessioneel of ongepast gedrag. Dergelijke gedragingen moeten door het management worden opgepakt, waar nodig ondersteund door P&O, BI&D, arbeidsjuristen en BI.

De zorg van de gemeente is onder andere gelegen in

- het ontbreken van een gevalideerde onderzoeksopzet :
    - o er zijn bijvoorbeeld alleen klagers gesproken, geen neutrale of tevreden mensen.
    - o De onderzoeksvragen en scope veranderden gedurende het onderzoek.
    - o Het tijdsplan werd meerdere keren verlengd (oorspronkelijk opleverdatum was november 2024).
    - o Er worden conclusies getrokken over sociale integriteit op basis van zakelijke integriteitsschendingen.
  - Het ontbreken van kaders en waarborgen van het onderzoek;
    - o Geen volledige hoor wederhoor, onduidelijk wanneer welke onderzoeksmethode wordt ingezet.
    - o Geen onderbouwing van de proportionaliteit van de ingezette methode.
    - o Bijvoorbeeld ten aanzien van participerend onderzoek is niet uitgelegd of vastgelegd wanneer dit wordt ingezet en hoe de privacyrechten van betrokkenen worden gewaarborgd.
    - o Er is niet vastgelegd hoe de ondersteuning van de gesproken medewerkers wordt gewaarborgd.
    - o Hoe de informatie wordt beveiligd en wanneer welke informatie wordt opgevraagd.
    - o Waarom bijvoorbeeld andere informatie niet wordt opgevraagd.
- Zoals in het gesprek in april benoemd heeft de ombudsman geen onderzoeksprotocol en er heeft geen volledige hoor en wederhoor plaatsgevonden.

In het gesprek in april is ook benoemd dat de gemeente open staat voor onderzoek en dientengevolge ook voor constructieve aanbevelingen. De gemeente heeft namelijk al eerder een aantal zeer kritische onderzoeken laten uitvoeren waarvan de resultaten zeer confronterend zijn.

De ombudsman doet onderzoek naar meldingen in dezelfde periode als de eerdergenoemde onderzoeken. Het is daarom ook te verwachten dat de bevindingen in lijn zijn met de bevindingen van de andere onderzoeken.

Vraag 16:

Zie beschrijving van de kritiek op het onderzoek. De gemeente stelt zich onder andere op het standpunt dat er onvolledige wederhoor heeft plaatsgevonden. De gemeente is (los van de 8 exemplarische dossiers) ook niet bekend met 82 klachten bij BI/organisatie zijn ingediend over het handelen/niet handelen van BI. En los daarvan, stelt de gemeente zich op het standpunt dat

de 8 als exemplarisch betitelde dossiers veelal uitzonderlijk zijn zodat daar geen algemene conclusies uit kunnen worden getrokken voor het grotere geheel.

Gelet op het belang van vertrouwelijkheid van medewerkers die zich bij vertrouwenspersonen melden, het belang van vertrouwen in het instituut vertrouwenspersoon en de regels van de landelijke vereniging van vertrouwenspersonen werd het niet proportioneel geacht om dit stuk te delen met de ombudsman. Het is aan de externe vertrouwenspersoon zelf om te bepalen of hij dit stuk wil delen met de ombudsman.

Wel heeft de gemeentesecretaris het stuk gedeeld wat door de centrale vertrouwenspersoon is opgesteld.

Belangrijk hierbij op te merken is dat dit speelde in mei 2025. Eind april besloot de ombudsman ook de centrale vertrouwenspersoon te willen spreken in het kader van het onderzoek van BI. De planning was op dat moment nog dat het rapport in juni opgeleverd zou worden.

oelichting Er is een tijdlijn opgesteld waaruit dit volgt.

Op 10 april 2024 is het onderzoek gestart. Op 29 april 2024 is een startgesprek geweest met het (plaatsvervangend) hoofd BI en de hoofdonderzoeker.

Op 16 oktober 2024 is aangegeven welke dossiers in het onderzoek betrokken zouden worden met de vraag met wie de ombudsman daarvoor in gesprek kon. Hierop is aangegeven is dat dit met het (voormalig) hoofd BI zou zijn en een aantal senior medewerkers van BI. Een aantal andere medewerkers was al uit dienst. Vanuit zorg voor de medewerkers is gevraagd om verduidelijking op een aantal vragen over de ondersteuning en informatievoorziening van deze medewerkers. Verwezen wordt naar de stukken die vallen onder het Woo-besluit

Vervolgens zijn eind november alle (oud) medewerkers uitgenodigd om verhinderdata op te geven voor de maanden december en januari. Deze gesprekken zijn (zonder verdere vertraging van de zijde van de gemeente) gepland in januari en een deel in februari.

Er is in alle agenda's prioriteit gegeven aan het plannen van deze gesprekken. Bij een enkel gesprek is gevraagd om coulance in de planning omdat (i) de betreffende medewerker niet meer werkzaam was bij de gemeente en (ii) een opleiding volgde waardoor haar beschikbaarheid beperkt was en van deze medewerker werd verwacht dat zij in twee weken tijd bij vier gesprekken aanwezig zou zijn van gemiddeld 1,5 uur.

Half december heeft de ombudsman bekend gemaakt met welke directeuren en managers hij wilde spreken. In overleg met de ombudsman is afgesproken dat gesprekken na zijn kerstvakantie zouden worden ingepland

Ook deze gesprekken zijn op verzoek van de gemeentesecretaris geprioriteerd in de diverse agenda's. Er is vanuit de gemeente veel inzet geweest om het onderzoek van de ombudsman te faciliteren. Een stafmedewerker van de gemeentesecretaris is sinds januari 2025 toegevoegd aan het team binnen de gemeente die de informatievoorziening van dit onderzoek begeleidt.

Het stadsbestuur heeft geen enkele invloed gehad op de planning van de gesprekken. Er is steeds gehoor gegeven aan de oproepen van de ombudsman

om op gesprek te komen. Zoals hiervoor aangegeven is dit in de ambtelijke organisatie geregeld.

De gemeente heeft wel bij het opvragen van sommige informatie gevraagd naar een onderbouwing van de noodzaak van deze informatie, ook in het kader van de proportionaliteit en subsidiariteit en de verantwoordelijkheid van Bureau Integriteit jegens de melders en betrokkene bij een melding. Opvallend is dat door de ombudsman ook heel veel informatie niet is opgevraagd, dan wel is geweigerd. Voorts stelt de gemeente zich op het standpunt dat cruciale betrokkenen in het kader van het onderzoek niet zijn gehoord.

We weten niet waarom het rapport steeds wordt uitgesteld. De hoofdonderzoeker heeft al in mei aangegeven dat het rapport nagenoeg klaar was (check<sup>5.1.2.e</sup>). Er zijn ook geen stukken meer opgevraagd en de ombudsman heeft ook verklaard dat het klaar was. De ombudsman heeft daarna zelf heel veel tijd nodig gehad voor het uitwerken van verslagen en het opstellen van een concept-rapport. Het duurde tot half juli voor er een eerste conceptrapport is opgeleverd en is er in september een tweede concept-versie opgeleverd. De vraag is wat de oorzaak is van de ontstane vertraging. Aan de gemeente is gevraagd om te reageren op een concept. De ombudsman heeft een eigen verantwoordelijkheid voor de door hem te publiceren stukken. Hij bepaalt zelf of de kwaliteit daarvan voldoende is.