



Aan: De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum: **Datum verzending / Datum collegevergadering**
Portefeuille(s): Integriteit
Portefeuillehouder(s): Femke Halsema
Behandeld door: **Naam directie + algemeen mailadres
(bestuurszaken.etc@amsterdam.nl)**
Onderwerp: Ontwikkelingen integriteit en reactie op onderzoek
Ombudsman

Geachte leden van de gemeenteraad,

Met deze brief informeert het college u over de ontwikkelingen en reactie op het onderzoek van de ombudsman naar Bureau Integriteit. Daarbij is van belang hoe wij als gemeentelijke organisatie en werkgever rol en positie van Bureau Integriteit bij het realiseren van een sociaal veilig werkklimaat realiseren en organiseren, als gemeentelijke organisatie een belangrijke rol. [kernboodschap trechteren uit de uiteindelijke brief en hier opnemen, toelichting wordt hierna uiteengezet]. Vervolgens geeft het een bestuurlijke reactie op het onderzoek van de Ombudsman [titel]. In dat verband is het goed om de rol en positie van Bureau Integriteit toe te lichten.

[missie / why]

Eén van de doelstellingen is dat de Amsterdammer erop kan rekenen dat bestuurders en ambtenaren integer handelen in hun werk voor de stad. Bureau Integriteit adviseert en ondersteunt ambtenaren en bestuurders om een integere organisatie te zijn, worden en blijven.

Hoe we met elkaar omgaan is een Bureau Integriteit is er voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam. Het maakt in het meldproces daarin geen onderscheid tussen werkniveaus of positie in het meldproces. Alle medewerkers moeten zich welkom en veilig weten bij Bureau Integriteit en erop kunnen vertrouwen dat het alles binnen het mandaat doet om toe te zien op de naleving van de ambtseed en de bijbehorende gedragscode. Sociale veiligheid is daarin belangrijk. De eerste regel van de gedragscode gaat immers-niet voor niets over het 'omgaan met anderen'. Daarin wordt onder andere beschreven dat we respectvol met elkaar omgaan, niet discrimineren en niet pesten of buitensluiten.

[Opgave]

Onze blik op wat sociale veiligheid betekent en wat wij mogen verwachten van elkaar is door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen veranderd. We

zien een verschuiving in wat we als organisatie, of breder, als maatschappij, acceptabel vinden. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de me-too-beweging, maar ook uit de scherpere blik op het tegengaan van discriminatie. Ook subtielere, vaak minder zichtbare vormen van discriminatie of bias – ook wel microagressie genoemd – tolereren we niet langer. En dat is een groot goed.

Dat blijkt onder andere uit de in opdracht van de gemeente uitgevoerde onderzoeken van Muzus, KIS en het Verwey-Jonker Instituut over discriminatie en ongewenst gedrag bij de gemeente Amsterdam. De constatering uit deze onderzoeken gelden voor de hele organisatie, maar ook voor BI. Zo is pijnlijk om te lezen dat medewerkers vaak niet het gevoel hebben gehad/hadden dat ze bij BI terecht konden, wanneer zij te maken hadden met discriminatie of racisme. Dat roept de vraag op of BI voldoende oog heeft gehad/had voor de subtielere vormen van discriminatie en de manier waarop deze een rol hebben gespeeld/spielden bij het ontstaan van meldingen en signalen.

In de afgelopen tijd Dit verandert is de opgave van Bureau Integriteit (hierna BI) veranderd. Voorheen lag de voornaamste focus op het bewaken van zakelijke integriteit, denk aan het tegengaan van diefstal en fraude, maar ook op de extremere uitwassen van (seksuele) intimidatie of discriminatie. Dat is niet langer voldoende. Bureau Integriteit heeft een verantwoordelijkheid te nemen en moet zich ontwikkelen om te beantwoorden aan de opgaven van vandaag. Dat is ook de aanleiding van het onderzoek van de Ombudsman, waarop later in deze brief wordt ingegaan. Eerst licht ik de het ontstaan en de ontwikkelopgave van BI toe.

[oorsprong, werkwijze en ambitie]

Burgers moeten kunnen vertrouwen op een integere overheid. Medewerkers van de gemeente dienen de publieke zaak. Integer handelen hoort daarbij. Omdat de gemeente hier veel belang aan hecht heeft het in [dd2001] Bureau Integriteit opgericht. De gemeente was-is daarin een voorloper en geldt daarom ook landelijk als expertisecentrum en plek waar nieuwe ontwikkelingen vorm krijgen. Dat is een continu proces. BI zoekt daarvoor samenwerking met het Rijk, andere gemeenten, universiteiten en expertisecentra.

Bureau Integriteit werkt aan de van de organisatie integriteit met verschillende disciplines. Naast het Meldpunt Integriteitsschendingen verzorgt Bureau Integriteit trainingen over bijvoorbeeld Morele oordeelsvorming of over de Gedragscode en denkt mee met eventuele dilemma's op het gebied van integriteit die medewerkers of bestuurders ervaren. Ook voert zij risicoanalyses uit naar bedrijfsprocessen en eventuele kwetsbaarheden in de beheersmaatregelen. Daarnaast screent zij contractspartijen van de gemeente op eventuele integriteitsrisico's.

Het werk van BI is niet altijd zichtbaar, of eigenlijk andersom, het meeste ervan is niet zichtbaar. Dat komt ~~enerzijds~~ door de vertrouwelijke aard van het werk en de privacywetgeving. ~~Het Maar anderzijds komt~~ ook door het mandaat van BI: BI adviseert. Het neemt geen zelfstandige besluiten over de afhandeling van meldingen, het wel of niet uitvoeren van onderzoek en de opvolging daarvan. Daarbij geldt wel dat een BI-advies een zwaar-wegend advies is, waar alleen onderbouwd van kan worden afgeweken (*comply or explain*).

De gesloten werkwijze begint nu te knellen. Met de verschuivende maatschappelijke opgave veranderen ook de verwachtingen ~~over van~~ Bureau Integriteit. Steeds vaker klinkt de vraag waarom BI medewerkers die problemen ervaren met sociale veiligheid of discriminatie niet kan helpen. Ook wordt het door medewerkers soms als ingewikkeld ~~ervarener~~ dat adviezen van BI altijd binnenskamers blijven en er weinig mandaat en capaciteit is om te zorgen dat deze worden opgevolgd. Bij vragen of kritiek kan BI niet altijd uitleggen waarom bepaalde afwegingen zijn gemaakt. Het is duidelijk dat BI hierin een stap te zetten heeft. En daar neemt het ook verantwoordelijkheid voor.

~~[ambitie vatten in 1 of 2 zinnen?, bv: Bureau Integriteit wil de inzet van de organisatie op sociale veiligheid verstevigen, door samen het met de organisatie ontwikkelen van nieuwe werkwijzen te ontwikkelen en, scheppen van duidelijke verwachtingen te scheppen de interne expertise op het gebied van Inclusie & Diversiteit uit te breiden. BI wil daarnaast de haar signalerende en agenderende rol te verstevigen en zichtbaarder te maken, onder andere door in te zetten op preventie en strenger toe te zien op de naleving van adviezen.]~~

[inzet sociale veiligheid]

Zoals onder andere blijkt uit de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit is het realiseren van sociale veiligheid een organisatiebrede opgave. Sociale veiligheid moet op elke werkvloer en in elk team gerealiseerd worden. Eigenlijk elke dag opnieuw. En leidinggevenden hebben daarin een cruciale rol. BI moet daarom kiezen waar het de meeste impact kan maken. Daarover moet het helder communiceren, zodat de medewerkers weten wat ze van BI kunnen verwachten.

BI heeft de afgelopen periode al Een een aantal belangrijke stappen zijn al gezet. Zo is het Meldpunt Integriteit uitgebreid met extra capaciteit (van 1,5 naar 4 fte) ~~en maar ook is ook~~ gewerkt aan het opbouwen van expertise, zoals op het gebied van Inclusie en Diversiteit. een Daarnaast is een basis gelegd om een grotere bijdrage te leveren aan het realiseren van sociale veiligheid. Bijvoorbeeld door de capaciteit van het meldpunt [hoe heet dit precies?] uit te breiden en mensen aan te nemen met specifieke expertise (psychologie, kennis van discriminatie/racisme). Medewerkers krijgen trainingen op het gebied van ongewenst gedrag en cultuur specifieke gespreksvoering

van 1,5 naar 4 fte. (Wat doen deze mensen precies?) [wat is er concreet nog meer gedaan? Vakontwikkeling, aannemen nieuwe medewerkers met specifieke expertise?]. De pool van interne getrainde en gecertificeerde vertrouwenspersonen is uitgebreid met externe vertrouwenspersonen. De geslaagde pilotfase wordt nu doorontwikkeld naar een structurele inzet van externe vertrouwenspersonen. Ook zijn er analyses gemaakt van de meldketen met de vraag: wat gebeurde er met de medewerker en in de werkomgeving, vanaf het eerste ongemak tot de uiteindelijke melding? Daaruit blijkt dat BI zowel impact kan hebben bij preventie, als bij de fase na de melding en de afhandeling daarvan.

Inclusie is een randvoorwaarde voor sociale veiligheid. Er wordt daarom nauw samengewerkt met de collega's van Bureau Inclusie & Diversiteit. Er is iswerd op intranet één meldknop ingericht waar medewerkers alle informatie kunnen vinden om een melding te doen. De Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit bevat ook acties voor Bureau Integriteit, zoals het rapporteren over meldingen en sancties en de second opinion, waarin mensen terecht kunnen voor een herbeoordeling van hun melding of signaal door een externe adviseur reeds afgeronde casussen opnieuw worden gewogen [klopt dit?].

[Preventie]

Op het gebied van preventie wil BI tools ontwikkelen die aansluiten op de reeds ontwikkelde werkwijze voor zakelijke integriteit. BI werkt bijvoorbeeld aan een leidraad sociale veiligheid, waarin concreet wordt gemaakt wat hieronder valt. Het is namelijk belangrijk om dit te kunnen onderscheiden van het ongemak dat ontstaat bij een meningsverschil, of teleurstelling bij een niet ontvangen promotie of beloning. Een ander voorbeeld is de risicoscan. Die bestaat nu voor zakelijke integriteit, maar kan ook voor sociale veiligheid worden ontwikkeld. Met een risicoscan worden de beheersmaatregelen van mogelijke risico's in kaart gebracht en kan worden beoordeeld gewogen of die voldoende werken. Daarmee kan het ontstaan van problemen worden voorkomen.

Daarnaast wil BI zichtbaarder zijn in een signalerende en agenderende rol. De meldingen en signalen die binnenkomen geven veel informatie over de organisatie en waar mogelijk problemen kunnen ontstaan. Dit is een spiegel die BI de organisatie kan voorhouden, ook bij meldingen en signalen waar een integriteitsonderzoek niet aan de orde is. Om dit te doen zoekt BI nauwere samenwerking met de afdelingen die op eenzelfde wijze signalen ontvangen: Bureau Inclusie & Diversiteit en directie Personeel & Organisatie. Veel casussen vinden plaats op het snijvlak van het mandaat en de expertise van deze afdelingen. Door informatie te delen en gezamenlijke analyses te maken, kunnen risico's eerder en steviger worden gesignaleerd en steviger worden aangepakt.

[Na de melding]**[welke informatie moet hier nog bij?]**

BI onderscheid drie niveaus van interventie: de leidinggevende, de beschuldigde en het team. In bijlage 1 wordt nader toegelicht hoe het proces rondom een melding over sociale veiligheid eruit ziet.

Een advies van BI mag niet vrijblijvend zijn. Zoals gezegd mag alleen onderbouwd worden afgeweken van een advies. Het vraagt echter capaciteit en doorzettingsmacht om hierop toe te zien. ~~Om deze reden is~~ in 2023 is een directeurenpanel ingesteld waar de adviezen van BI gewogen worden en wordt bepaald hoe deze worden opgevolgd. Het is dus niet langer aan individuele directeuren, die ook een persoonlijke betrokkenheid kunnen hebben, om dit te bepalen. **[Dit panel bestaat uit de directeur P&O,]**. De diverse samenstelling van expertises moet waarborgen dat casussen vanuit verschillende perspectieven worden gewogen en tot een onafhankelijk oordeel en handelingsperspectief te komen.

[Hoe gaat BI toezien op de opvolging van de adviezen? Meer capaciteit? Of het beleggen van die verantwoordelijkheid bij het directeurenpanel?]

BI wil duidelijk zijn over wat het kan betekenen bij het oppakken van een melding. En waar verantwoordelijkheden elders zijn belegd. Het dilemma is dat, ook met betrokkenheid van BI, het echte werk op de werkvloer moet plaatsvinden. Een probleem rond sociale veiligheid is ook niet altijd een zaak die vanuit BI kan worden geadresseerd. Denk bijvoorbeeld aan roddelen. Dit kan een groot effect hebben op de sociale veiligheid binnen een team. En het kan lastig zijn om hier tegen op te treden. Het vraagt om een gesprek waar je het ongewenste gedrag moet durven te benoemen. En je moet consequenties eraan verbinden als dit gedrag niet wordt gewijzigd. Dit zijn heftige kwesties die kunnen leiden tot een melding. Maar hiermee wordt niet per definitie de gedragscode overschreden, wat het een zaak zou maken voor BI. Dit zijn dingen die niet door BI kunnen worden opgelost. Dat moet op de werkvloer gebeuren. BI kan er wel in adviseren en een meer zichtbare en actieve partner zijn.

[Bestuurlijke reactie ombudsman]

- **Ik zou hier iets inzetten over dat de oma een onderzoek uit eigen beweging heeft gedaan nav signalen van ambtenaren die ontevreden zijn over de afhandelen van hun meldingen.**
- Allereerst waarderen we de inzet van de ombudsman. De gemeente staat altijd open voor aanbevelingen die bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van het werk van BI, het verstevigen van de positie van BI en – breder – het bevorderen van de integriteit binnen de organisatie. Zijn advies helpt bij het bepalen van impact en focus bij BI.

- In de reactie op [het onderzoek van](#) de ombudsman zullen we ingaan op de rode draden [dzie](#) hij in zijn onderzoek schetst.
- Het is niet mogelijk om in te gaan op de specifieke casuïstiek. De gemeente doet [vanwege de personeelsvertrouwelijkheid](#) immers geen uitspraken over individuele ambtenaren, ook [niet](#) als zij er zelf voor kiezen om in de openbaarheid te treden. Wel kunnen we zeggen dat de genoemde casussen bij ons bekend zijn en onze aandacht hebben.

[Tot slot]

- over de medewerkers BI. Zij hebben nog minder dan andere ambtenaren de mogelijkheid om zich te verdedigen. Omdat vertrouwelijkheid voorop staat kunnen zij geen uitspraken doen over de afwegingen die ze hebben gemaakt. Ook zij verdienen bescherming en veiligheid.
- Terugkomen op ingewikkeld evenwicht open en gesloten.
- Herhalen doel

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente
Amsterdam,

Femke Halsema
Burgemeester

Bijlagen

1. Proces meldingen sociale veiligheid
2. Naam bijlage
3. ...

Bijlage 1 Proces meldingen sociale veiligheid

- BI zorgt altijd dat alle signalen en meldingen op een goede manier worden opgevangen en afgehandeld. [waarom komt dat voor buitenstaanders niet altijd zo over?]
- Bij een melding over sociale veiligheid is vaak een onderzoek niet nodig. In sommige gevallen is meteen duidelijk of het om een schending gaat. Dan zijn er bijvoorbeeld appjes die dat aantonen. Dan volgt direct een advies van BI en is nader onderzoek overbodig. In andere gevallen is de melding anoniem of niet concreet. Hoewel er dan echt wel wat aan de hand kan zijn, maakt dat onderzoek niet mogelijk. (wat doet BI in dit geval?)