

MEMO

Toelichting op de (nieuwe) meldregeling en onderzoeksprotocol

Datum 15 september 2023
Behandeld door Bureau Integriteit; 5.1, 2, e 5.1, 2, e
Aan Ondernemingsraad Amsterdam

Voor u ligt de nieuwe Meldregeling en Onderzoeksprotocol van Bureau Integriteit (hierna het 'Protocol'). In de bijlage treft u het concept aan, alsmede relevante bijlagen.

Informatie en instemming

Wij leggen dit stuk ter informatie en instemming aan u voor op grond van het instemmingsrecht dat voortvloeit uit artikel 27 lid 1 onder m van de WOR. Het Protocol is grotendeels een uitwerking van de bestaande regelgeving en de (wettelijke) bevoegdheden die de werkgever (al) heeft. Hiervoor is geen instemming vereist. Wel vragen we instemming voor het proces waarmee de organisatie gebruik maakt van deze bevoegdheden. Dit proces is beschreven in het Protocol.

Begrijpelijk zullen er na lezing van de stukken en dit memo vragen zijn, die wij graag beantwoorden. Voorgesteld wordt dat het Protocol in de vergadering van de OR nader wordt toegelicht waarbij eventuele vragen beantwoord kunnen worden.

De inhoud en achtergrond van het stuk wordt hieronder toegelicht.

Inleiding

Jaarlijks ontvangt Bureau Integriteit circa 150 meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen. Circa 15 daarvan leiden tot persoonsgerichte onderzoeken naar medewerkers op grond van een concreet vermoeden van een integriteitsschending. Het Protocol vormt de grondslag van die onderzoeken. De organisatie, meer in het bijzonder Bureau Integriteit, doet onderzoek naar meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen door medewerkers van de gemeente Amsterdam. Het Protocol vormt een belangrijke waarborg voor die medewerkers. Zo is hierin bepaald wanneer er wel/geen onderzoek plaatsvindt en welke onderzoekshandelingen wanneer wel/niet kunnen worden uitgevoerd en staan daarin de rechten en plichten beschreven.

Tevens bevat het belangrijke waarborgen voor melders van een vermoeden van een integriteitsschending.

Voorgeschiedenis

Doel van het Protocol is tweeledig. Enerzijds wordt hiermee de bestaande praktijk vastgelegd waarbij recente ontwikkelingen in wet en regelgeving worden meegenomen en dient dit stuk daarmee ook ter vervanging van het protocol uit 2001

Belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de meldregeling en het eerdere protocol zijn dat:

- betrokken directeuren gezamenlijk beslissen of er wel/geen onderzoek wordt gedaan (bijlage directeurenteam BPI);
- de Wet bescherming Klokkenluiders is verwerkt;

- Het document beter aansluit bij de huidige organisatiestructuren en besluitvormingstrajecten;
- De privacyregelgeving is verwerkt in het document

Daarnaast is het goed om te weten dat naast dit document eveneens een brochure zal worden opgesteld die uitleg geeft over het Protocol en de samengevatte informatie voor de medewerkers bevat. Deze brochure zal worden opgesteld in samenspraak met Communicatie. Daarnaast zullen de bestaande brochures die er zijn worden aangepast. In de bijlage een voorbeeld van een dergelijke brochure zoals deze nu wordt gebruikt voor getuigen.

Aan het begin van dit jaar hebben wij feedback opgehaald uit de organisatie. Bij verschillende directies/stadsdelen is aan de directeur (mede vanuit zijn/haar rol als leidinggevende) en medewerkers gevraagd te reageren op het Protocol. Waar mogelijk is deze feedback verwerkt in deze laatste versie van het Protocol. Ook zal de ontvangen feedback verwerkt worden in de eerder genoemde brochure.

Voornaamste punt dat is opgehaald bij de respondenten gaat over het instellen van het Directeurenteam (bijlage) ook wel genoemd Besluitvorming Persoonsgericht Integriteitsonderzoek (hierna BPI). Met name ten aanzien van de efficiency en informatieveiligheid werden door de respondenten vragen gesteld of twijfels geuit. Begrijpelijke zorgen, evenwel is het instellen van het BPI een direct gevolg van het raadsinitiatief van 16 juni 2021 (bijlage) waaraan opvolging is gegeven. Uiteraard is bij de uitwerking daarvan zoveel mogelijk ingezet op het zo efficiënt mogelijk werken van het BPI en is de informatieveiligheid zoveel mogelijk geborgd. Het instellen van dit BPI biedt daarbij ook kansen en waarborgen. Immers hierdoor wordt er breder draagvlak gecreëerd voor het doen van een integriteitsonderzoek en is daarmee de objectiviteit van de onderzoeksopdracht en tevens de gelijke behandeling van vergelijkbare casuïstiek nog meer geborgd. Na een jaar zal de werking van het BPI worden geëvalueerd.

Validatie

Iedereen kan een melding doen bij BI, als hij of zij een vermoeden heeft dat een medewerker van de gemeente Amsterdam een integriteitsschending heeft begaan. Bij een vermoeden van een integriteitsschending gaat het vaak om een overtreding van de gedragscode van de gemeente Amsterdam. Door de gedragscode¹ maken we helder wat er in onze organisatie onder integriteit wordt verstaan en welk handelingsperspectief er is.

Alle meldingen die BI ontvangt worden geregistreerd en gevalideerd. Aan de hand van de informatie die de melder aanlevert, beoordelen we of het gaat om het handelen van een medewerker en of we de melding kunnen kwalificeren als een concreet vermoeden van een integriteitsschending. Niet alle binnengekomen meldingen, kwalificeren we als melding; soms gaat het bijvoorbeeld om een arbeidsconflict, of gaat het niet over een ambtenaar. Ook leiden niet alle concrete vermoedens van een integriteitsschending tot een persoonsgericht onderzoek. Daarvoor is bijvoorbeeld nodig dat de informatie of melding onderzoekbaar is. Dit betekent dat in de validatie wordt nagegaan of er mogelijk relevante administratie of documentatie beschikbaar is, of digitaal onderzoek mogelijkheden biedt en of er medewerkers of externen over informatie beschikken die relevant zou kunnen zijn voor een onderzoek. Wanneer onderzoek niet de passende interventie is, adviseert BI (al dan niet in samenspraak met Dienst

¹ De gedragscode heeft regels die gebaseerd zijn op de Ambtenarenwet 2017, het Burgerlijk Wetboek, de Personeelsregelingen van Gemeente Amsterdam en het wetboek van Strafrecht en komen voort uit de ambtseed, de basiswaarden en de vijf principes van de gemeente Amsterdam.

Juridische Zaken (DJZ) en/of P&O) over andere interventies. Bijvoorbeeld gesprekken met betrokkenen, training, risicoanalyse en bemiddeling, of een combinatie van maatregelen. Het komt ook voor dat afgesproken wordt dat het betrokken organisatieonderdeel zelf een onderzoek instelt. Dan biedt BI ondersteuning. Ook heeft soms de politie de zaak al onderzocht of is nog bezig met het onderzoek. BI volgt het proces van alle meldingen tot en met de eventuele juridische procedures. Dit om de uniformiteit en de zorgvuldigheid te waarborgen en daar waar mogelijk te leren van de afhandeling.

Persoonsgericht onderzoek

Wanneer na de validatie van een melding blijkt dat er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending door een ambtenaar, dan kan BI in opdracht van het BPI een persoonsgericht onderzoek uitvoeren. Het BPI maakt een zorgvuldige belangenafweging en besluit na advies van BI, om wel / niet een onderzoek in te stellen. In de onderzoeksopdracht wordt neergelegd waar het onderzoek zich op richt, welke vragen er zijn, welke feiten onderzocht worden en welke onderzoeksmethoden worden ingezet. Ook worden de afwegingen in het kader van de proportionaliteit en subsidiariteit inzichtelijk gemaakt.

Een persoonsgericht onderzoek kan behoorlijke impact hebben op de betrokken medewerkers, het team en leidinggevenden. BI is zich hiervan bewust en biedt daarom zoveel mogelijk een veilige setting in de gesprekken. Het Protocol biedt het kader waarbinnen het onderzoek wordt uitgevoerd en waarborgt deze veilige setting voor alle medewerkers. Denk hierbij aan hoor en wederhoor, privacy van betrokkenen, proportionaliteit van het onderzoek en de gebruikte methoden, etc. Om medewerkers zo goed mogelijk te informeren over het onderzoeksproces, de werkwijze en hun rechten verstrekt BI informatiebrochures aan betrokkenen in een onderzoek. Deze brochures zijn een laagdrempelige aanvulling op het Protocol

Rapportage

Het eindproduct van een persoonsgericht onderzoek is de rapportage. Hierin staan de bevindingen van het onderzoek. De eventuele gevolgen van de bevindingen staan niet in het rapport. Op basis van het rapport wordt advies ingewonnen door de verantwoordelijk directeur bij DJZ. Zij zullen adviseren over de consequenties en mogelijk sancties. BI is wel vaak nauw betrokken bij de advisering na afloop. Niet in de laatste plaats omdat uit het onderzoek ook kan blijken dat er bijvoorbeeld processen zijn die integriteitsrisico's opleveren, of omdat nazorg voor betrokken medewerkers nodig is.

Het rapport wordt (net als het juridisch advies) in beginsel alleen aangeboden aan de verantwoordelijk directeur (en dus niet aan het BPI). Deze bepaalt wie wel/geen inzage krijgen. Na oplevering van het rapport ligt de verantwoordelijkheid van de vertrouwelijkheid van het rapport ook bij de verantwoordelijk directeur. In sommige gevallen is het nodig een andere betrokken directeur of de gemeentesecretaris te informeren, en soms zelfs de BM of wethouder(s). Uiteraard wordt alsdan alleen de noodzakelijke informatie gedeeld en vindt dit plaats na overleg met BI.

Mochten er vragen zijn, kunt u deze mailen naar 5.1, 2, e 5.1, 2, e@amsterdam.nl of bellen met [5.1, 2, e 5.1, 2, e](tel:5.1, 2, e 5.1, 2, e) o [5.1, 2, e](tel:5.1, 2, e)