



Gemeente Amsterdam

Leidinggevende en integriteitsonderzoek

Inleiding

Als er een vermoeden is dat een integriteitsschending heeft plaatsgevonden, krijgt Bureau Integriteit opdracht om een integriteitsonderzoek uit te voeren. Het vermoeden bestaat dat één (of meerdere) medewerker(s) aan wie jij leiding geeft zich schuldig heeft gemaakt aan een integriteitsschending. Het onderzoek moet uitwijzen wat er precies is gebeurd en of er daadwerkelijk sprake is van een integriteitsschending. In deze brochure lees je over de manier waarop Bureau Integriteit een integriteitsonderzoek uitvoert en wat daarin jouw rol is als leidinggevende.^[1]

Eerst wordt uitleg gegeven over wat een integriteitsonderzoek inhoudt. Daarna wordt ingegaan op jouw rol als leidinggevende, zowel voor, tijdens als na het onderzoek. Ten slotte wordt een overzicht gegeven van de personen bij wie je terecht kunt, als je nog vragen hebt over de procedure of over jouw rol als leidinggevende bij een integriteitsonderzoek.

Integriteitsonderzoek

Bureau Integriteit werkt altijd in opdracht van een directeur en start nooit op eigen initiatief een integriteitsonderzoek. Wanneer er sprake is van een concreet vermoeden van een integriteitsschending en nader onderzoek noodzakelijk is, geeft de directeur van de directie of het stadsdeel waar de vermoedelijke integriteitsschending heeft plaatsgevonden aan Bureau Integriteit opdracht om namens de werkgever een integriteitsonderzoek uit te voeren.

Als de vermoedelijke integriteitsschending meerdere organisatieonderdelen van de gemeente raakt, zal de gemeentesecretaris opdracht geven voor het onderzoek.

Als het onderzoek start, heeft de werkgever een concreet vermoeden van een integriteitsschending en wil daarom weten wat er precies is gebeurd. De uitkomsten van het onderzoek zorgen dat de werkgever kan beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van een integriteitsschending en onder welke omstandigheden de gedragingen hebben plaatsgevonden.

Als de werkgever over voldoende informatie beschikt, kan hij conclusies trekken over eventuele maatregelen die gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsrelatie. Die maatregelen kunnen variëren van een officiële waarschuwing tot ontslag. De afweging hiervoor wordt in nauwe samenspraak gemaakt met de Directie Juridische Zaken.

Bureau Integriteit maakt gebruik van de bevoegdheden die de werkgever heeft om een dergelijk onderzoek uit te voeren. Zo kunnen onder meer ambtenaren of personen van buiten de gemeente als getuige worden gesproken. Ook kunnen bijvoorbeeld e-mailverkeer en telefoongegevens worden onderzocht.

De rol van de leidinggevende

Als een onderzoek start, wordt doorgaans in het bijzijn van de leidinggevende aan de medewerker meegedeeld dat er een integriteitsonderzoek wordt of is gestart naar zijn of haar handelen.

^[1] Deze brochure is niet bedoeld als juridisch naslagwerk. Je kan er dan ook geen rechten aan ontleen. De tekst van deze brochure is gebaseerd op het onderzoeksprotocol van Bureau Integriteit.

In het gesprek wordt verder het vermoeden van de integriteitsschending toegelicht en wordt aangegeven wat de rechten en plichten zijn van de medewerker.^[2] Die rechten en plichten zijn uitgewerkt in het onderzoeksprotocol van Bureau Integriteit, dat de medewerker krijgt.

Het is mogelijk dat de betreffende medewerker moet worden geschorst en zolang het onderzoek loopt, het de medewerker verboden wordt op de werkplek aanwezig te zijn. Als het noodzakelijk is voor het onderzoek dat de medewerker wordt geschorst en/of een gebouwontzegging krijgt opgelegd, dan kan dit in dit gesprek worden meegedeeld en toegelicht.

Als een medewerker wordt geschorst, is het belangrijk om als leidinggevende de afdeling of het team daarover te informeren. Medewerkers van Bureau Integriteit kunnen daarbij helpen door te bespreken wat wel of niet gezegd en gedeeld mag worden en door samen de afdeling hierover te informeren.

Bureau Integriteit heeft een checklist opgesteld voor jou als leidinggevende over de zaken waarmee je aan de slag moet bij een schorsing of - als dat aan de orde is - een ontslag op staande voet van de medewerker.

Tijdens het onderzoek

Je hebt als (direct) leidinggevende de personele zorg over jouw medewerkers. Dit blijft zo, ook wanneer Bureau Integriteit een integriteitsonderzoek uitvoert. Omdat het onderzoek grote gevolgen kan hebben voor de medewerker die onderwerp is van onderzoek, is het belangrijk om als leidinggevende regelmatig contact te hebben met deze medewerker tijdens het onderzoek. Je kunt dan onder andere het welbevinden van de medewerker en praktische zaken bespreken. Je mag als leidinggevende echter niet met de medewerker spreken over de inhoud van het onderzoek.

Houd er verder rekening mee dat een onderzoek invloed heeft op de hele afdeling en maak het waar mogelijk bespreekbaar. Bij het beantwoorden van vragen van je team, houd je rekening met de privacy van de medewerker die het onderwerp is van het onderzoek.

Als het nodig is, kun je de onderzoekers van Bureau Integriteit vragen om ondersteuning bij de beantwoording van de vragen. Wanneer je als leidinggevende informatie opvangt die voor het onderzoek van belang kan zijn, neem je daarover contact op met de onderzoekers.

Het kan ook zijn dat je als leidinggevende in het kader van het onderzoek gevraagd wordt een verklaring af te leggen bij Bureau Integriteit omdat je mogelijk iets gezien of gehoord hebt dat voor het onderzoek van belang kan zijn. In dat geval ben je getuige. Voor informatie voor de getuige bij een persoonsgericht onderzoek wordt verwezen naar de 'Brochure voor de getuige'.

Na het onderzoek

Wanneer het onderzoek is afgerond, maakt Bureau Integriteit een rapport op met een overzicht van de onderzoeksbevindingen. In het rapport wordt geen oordeel gegeven over eventuele maatregelen die gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsrelatie met de desbetreffende werknemer. Dat is de taak van de opdrachtgever, die daarbij de directie Juridische Zaken (DJZ) en de afdeling P&O om advies dient te vragen.

Na het wederhoor, waarin de medewerker de gelegenheid krijgt om een reactie te geven op de inhoud van het rapport, draagt Bureau Integriteit het rapport over aan de opdrachtgever. Veelal wordt het rapport dan ook gelijktijdig ter beschikking gesteld aan DJZ. DJZ beoordeelt wat de juridische gevolgen kunnen zijn van de uitkomsten van het onderzoek. Hierbij weegt DJZ mee hoe de gemeente Amsterdam eerder is omgegaan met vergelijkbare zaken.

^[2] De betrokkene wordt in het onderzoeksprotocol 'subject' genoemd.

Het is jouw taak als leidinggevende om de afdeling te informeren over de afloop van het onderzoek en nazorg te verlenen. Bij nazorg kun je onder meer denken aan gesprekken met het voltallige team of één-op-één gesprekken met medewerkers. Je kunt hierbij ook een vertrouwenspersoon betrekken. En de onderzoekers van Bureau Integriteit kunnen je hierbij adviseren en ondersteunen. In het algemeen is tijdens deze gesprekken veel behoefte om inhoudelijk in te gaan op het onderzoek en de uitkomsten ervan. In verband met de privacy van de betrokken medewerker(s) is dit veelal niet mogelijk.

Advies

In veel gevallen levert een onderzoek duidelijkheid op over de vraag of er wel of geen integriteitsschending heeft plaatsgevonden en worden er adviezen gegeven voor verbetering van de organisatie en/of afdeling. Deze adviezen staan beschreven in een separate brief die gericht is aan de opdrachtgever van het onderzoek. Wanneer mogelijk, is het belangrijk om deze bevindingen te delen met het team en de organisatie. Om dergelijke incidenten in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen, is het de taak van jou als leidinggevende om samen met de opdrachtgever ervoor te zorgen dat de adviezen worden geïmplementeerd.

Vragen en informatie

Het kan zijn dat je als leidinggevende voor, tijdens of na het onderzoek nog vragen hebt. Bijvoorbeeld over het proces, de planning of bijzondere (politieke) omstandigheden. Je kunt dan uiteraard contact opnemen met Bureau Integriteit.

Als je nog iets persoonlijk wilt bespreken, kun je altijd contact opnemen met jouw leidinggevende of met de opdrachtgever. Ook kun je altijd terecht bij één van de vertrouwenspersonen van de gemeente.

Nawoord

Wij gaan ervan uit dat deze brochure meer duidelijkheid heeft gegeven over jouw rol en positie als leidinggevende bij een integriteitsonderzoek. Heb je nog vragen? Neem dan contact op met Bureau Integriteit via: 020 552 2421 of bureauintegriteit@amsterdam.nl.

*De gemeente Amsterdam verwerkt persoonsgegevens op een zorgvuldige en veilige manier in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving. Voor meer informatie verwijzen we naar de algemene privacyverklaring van de gemeente Amsterdam:
www.amsterdam.nl/privacy/privacyverklaring/*

