

datum	onderwerp	pagina	
13 januari 2026	Artikel 34-vragen over Misstanden op het Vlaardingse stadhuis	1/7	
briefnummer	uw kenmerk	Bijlage(n)	<i>Wilt u bij beantwoording van deze brief het briefnummer vermelden?</i>
2049648	--		

Geachte heer van der Bie,

Op 16 december jl. stelde u ons artikel 34-vragen over misstanden op het Vlaardingse stadhuis.

Voordat wij uw vragen beantwoorden, wil het college allereerst benadrukken dat iedere melding van onveiligheid er een teveel is. Anonieme signalen maken het echter moeilijk om concreet te duiden waar en op welke wijze bijsturing nodig is. Dit geldt juist omdat uit zowel interne als externe rapportages en onderzoeken blijkt dat sprake is van individuele meldingen die geen aanwijzing vormen voor structurele problematiek binnen de organisatie. Het college acht het daarom van belang om signalen zorgvuldig en in samenhang met andere beschikbare gegevens te beoordelen.

Uit rapportages van diverse externe en onafhankelijke instanties en gremia blijkt dat de organisatie zich in algemene zin op een gemiddeld niveau bevindt, zonder dat er sprake is van excessen in aard of omvang van meldingen. De organisatie bestaat uit betrokken en professionele medewerkers die zich dagelijks met grote inzet en verantwoordelijkheidsgevoel inzetten voor de stad en haar inwoners. Het college zou het onwenselijk achten dat door incidentele meldingen de organisatie structureel als negatief wordt neergezet.

Juist om signalen zorgvuldig te kunnen wegen en waar nodig gericht te verbeteren, heeft de gemeente verschillende formele en onafhankelijke kanalen ingericht waar medewerkers terecht kunnen met zorgen of meldingen. Het college nodigt betrokkenen nadrukkelijk uit om hiervan op een constructieve wijze gebruik te maken, zodat signalen zorgvuldig kunnen worden onderzocht, ervan kan worden geleerd en passende verbetermaatregelen kunnen worden getroffen.

In dat kader heeft de gemeente expliciet werk gemaakt van het thema diversiteit en inclusie. Dit blijft ook in de komende jaren een belangrijk aandachtspunt, waarbij actief wordt ingezet op verdere verbetering en structurele borging binnen de organisatie.

Onderstaand treft u onze beantwoording op de door u gestelde vragen aan.

Vraag 1

Kunt u het volledige rapport van The Better Company over sociale (on)veiligheid binnen de gemeente Vlaardingen per direct delen met de gemeenteraad, inclusief bijlagen en onderliggende analyses?

Antwoord

Ja.

Vraag 2

Welke concrete acties zijn sinds publicatie van het rapport in maart 2025 uitgevoerd?

Antwoord

De resultaten van het onderzoek door The Better Company, gehouden eind 2023, laten zien dat we gemiddeld gezien goed scores, maar als we inzoomen zien we dat er bij een specifieke groep (in het rapport GRP30 genoemd) verbetering mogelijk is. Deze specifieke groep voelt zich relatief gezien minder veilig of minder gewaardeerd ten opzichte van de meerderheid van de medewerkers. Dit is echter iets anders dan het ervaren van sociale onveiligheid, zoals u ook in het rapport kunt lezen. Ook deze specifieke groep scoort namelijk nog een voldoende op de onderwerpen 'Je veilig voelen' en 'Willen blijven'.

Het onderzoek benoemt drie aspecten waardoor de gemeente de inclusiviteit kan verbeteren in de organisatie: geen vriendjespolitiek ervaren, inclusief handelen zien en diversiteit waarderen. Door actief en gericht te investeren in deze aspecten kunnen we het inclusieve werkklimaat verder versterken. Daar zijn we na het onderzoek (sinds 2024) dan ook direct mee aan de slag gegaan. The Better Company geeft aan dat de gemeente Vlaardingen met haar aanpak een van de eerste gemeenten is die op deze grondige wijze aandacht geeft aan het onderwerp diversiteit en inclusie.

De uitkomsten zijn begin 2024 breed gedeeld met medewerkers en management, onder meer via bijeenkomsten en een specifieke sessie voor managers waarin het belang van diversiteit en inclusie is benadrukt. Er is op advies van The Better Company, bewust gekozen voor een gerichte en gefaseerde aanpak met directeuren en een aantal teammanagers als ambassadeurs, omdat de gekozen werkwijze maatwerk vereist. Het organisatiebreed uitrollen van een nieuw traject in één keer brengt het risico met zich mee dat de effectiviteit afneemt en onvoldoende wordt aangesloten bij de specifieke context van teams. Door de aanpak eerst in een beperkte setting te beproeven, kan gericht worden geleerd en bijgestuurd voordat eventuele bredere toepassing plaatsvindt. Daarnaast is bewust gekozen voor een aanpak op directie- en teammanagerniveau, omdat volgens het advies van The Better Company, het eigenaarschap op het juiste niveau belegd moet worden om verandering teweeg te brengen. Over deze aanpak hebben we u al eerder geïnformeerd via de paragraaf bedrijfsvoering in de jaarrekening 2024.

In 2025 hebben de ambassadeurs het gesprek gevoerd binnen hun teams en zijn zij gestart met het toepassen van zogenoemde Vlaardingse tiny habits: kleine, concrete gedragingen die bijdragen aan een inclusiever werkklimaat. Deze pilot wordt begeleid door The Better Company en in het eerste kwartaal van 2026 geëvalueerd met het oog op structurele borging.

Naast deze gerichte aanpak werkt de organisatie aan het verankeren van inclusiviteit in HR-instrumenten zoals werving en selectie, onboarding, opleiding en leiderschap. Doel is om inclusie duurzaam op eigen kracht te borgen en verder te ontwikkelen.

Vraag 3

Welke aanbevelingen uit het rapport zijn niet opgepakt, en waarom niet?

Antwoord

Alle aanbevelingen zijn opgepakt.

Vraag 4

Wethouder De Ron zei eerder in de raad dat "ambtenaren zich buiten het stadhuis minder veilig voelen". Op welke signalen of rapportages baseerde hij deze uitspraak?

Antwoord

Zoals in zijn bijdrage op 6 november 2025 aangegeven, refereerde wethouder De Ron tijdens de behandeling van de Meerjarenbegroting 2026 – 2028 aan signalen die hij van medewerkers zelf heeft gekregen. Hij gaf aan dat mensen het buiten steeds normaler vinden om ambtenaren die buiten met een gemeentekas aanlopen toe te schreeuwen en uit te maken voor clowns en fraudeurs. Hij deed daarbij een algemene oproep aan de stad om het college aan te spreken als zij het niet eens zijn met het beleid en zowel verbaal als non-verbaal af te blijven van ambtenaren.

Vraag 5

Betref dit een verspreking, en bedoelde de wethouder dat medewerkers zich binnen de organisatie sociaal onveilig voelen — zoals ook blijkt uit de externe rapportage en interne signalen?

Antwoord

Het betrof geen verspreking van de wethouder. De oproep aan de hele stad geldt nog steeds. Voor de resultaten van externe rapportages en onderzoeken over sociale veiligheid, verwijzen wij u naar het antwoord op vraag 2 en vraag 6.

Vraag 6

Heeft de wethouder actief signalen ontvangen over sociale onveiligheid binnen de organisatie? Zo ja, welke en wanneer?

Antwoord

Over incidentele gevallen van sociale onveiligheid waarbij is ingegrepen door de directie, is de wethouder op de hoogte gebracht. De wethouder heeft verder geen signalen ontvangen die wijzen op structurele sociale onveiligheid.

De wethouder is op de hoogte van (externe) rapportages en onderzoeken, zoals van de het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), externe vertrouwenspersoon en het onderzoek naar Diversiteit en Inclusie van The Better Company.

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2024, ingevuld door 58% van de medewerkers, blijkt dat de organisatie op alle uitgevraagde onderdelen is gestegen in waardering van medewerkers. Sociale veiligheid scoort daarbij een 7,7. Een inclusief werkklimaat wordt daarnaast door de medewerkers als een van de trojspunten benoemd.

In 2023 heeft de vertrouwenspersoon 7 meldingen ontvangen, in 2022 1 melding en in 2021 is 2 keer een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon. Uit het rapport van de externe vertrouwenspersoon uit 2024 blijkt er in het soort en aantal meldingen (9) geen afwijking geconstateerd in vergelijking met andere grote organisaties. Over 2025 is nog geen rapport beschikbaar.

Vraag 7

Hoeveel medewerkers zijn op dit moment ziekgemeld bij de gemeente Vlaardingen? Graag uitgesplitst naar:

- reguliere ziekte,
- ziekte in verband met of voortkomend uit arbeidsconflicten of ervaren onveiligheid

Antwoord

In december 2025 zijn er gemiddeld 55 ziekgemelde medewerkers, waarvan twaalf deels ziekgemeld. Hiervan zijn vier medewerkers in verband met een arbeidsconflict ziekgemeld. Bij een arbeidsconflict kan een ziekte of aandoening gepaard gaan waardoor de werknemer deels of niet kan werken wegens de

oplopende spanning die het conflict veroorzaakt. Een arbeidsconflict kan ook los van een medische situatie staan.

Het aantal ziekmeldingen is, zoals in iedere andere organisatie, dynamisch en kan per dag verschillen. Er zijn echter nooit meer dan 60 ziekmeldingen tegelijkertijd geweest.

Vraag 8

Hoeveel leidinggevenden zijn de afgelopen 24 maanden:

- teruggetreden,
- ontslagen,
- overgeplaatst of
- vertrokken uit eigen beweging?

Graag per geanonimiseerde leidinggevende met bovengenoemde vermelding en of de vertrekreden verband houden met sociale onveiligheid of cultuurproblemen.

Antwoord

In de periode van januari 2024 tot en met december 2025 is er van vier interim teammanagers afscheid genomen waarvan de tijdelijke opdracht was afgerond c.q. de vacature regulier is ingevuld. Twee teammanagers hebben ontslag op eigen verzoek gekregen in verband met een andere baan buiten de gemeente. In twee gevallen, waarvan één interim teammanager, houdt de vertrekreden verband met ontoelaatbaar gedrag. Interne verplaatsingen zijn niet in het overzicht opgenomen.

Vraag 9

Bent u bekend met constructies waarbij binnen de gemeentelijke organisatie een ingehuurd bedrijf op zijn beurt een ander bedrijf inhuurt, terwijl dezelfde persoon aan beide kanten van de contractketen betrokken is? Zo ja, wat is hiervan de integriteitsbeoordeling geweest?

Antwoord

Nee, deze constructies waarbij een ingehuurd bedrijf op zijn beurt een andere bedrijf inhuurt, terwijl dezelfde persoon aan beide kanten van de contractketen betrokken is, zijn niet bij ons bekend. Wel kan het voorkomen dat meerdere medewerkers van hetzelfde bedrijf zijn ingehuurd bij de gemeente. Het proces van inhuur maakt onderdeel uit van de jaarlijkse uitvoering van de Verbijzonderde Interne Controle (VIC). De uitkomsten hiervan worden door de externe accountant verwerkt in de Boardletter en het Accountantsverslag. Het college verstrekt jaarlijks een rechtmatigheidsverklaring als onderdeel van de jaarrekening, waarop de accountant een controleverklaring afgeeft.

Vraag 10

De burgemeester en wethouder De Ron stelden in de raad dat de ingebrachte klokkenluidersbrief "geënt zou zijn op één rechtszaak". Kunt u onderbouwen waarop deze conclusie is gebaseerd? Kunt u uitsluiten dat deze brief op meerdere signalen, verklaringen of bronnen is gebaseerd?

Antwoord

Zoals aangegeven tijdens de bespreking in de gemeenteraad op 11 december, zien wij in de anonieme brieven overeenkomsten met een lopende rechtszaak die op dit moment onder de rechter is. Daardoor hebben wij het vermoeden dat deze brieven hiermee te maken hebben. Op basis hiervan achten wij het aannemelijk dat deze signalen kunnen worden geduid als individuele gevallen.

Vraag 11

Heeft het college in de afgelopen drie jaar andere signalen ontvangen over sociale onveiligheid, intimidatie, pesten, druk, weggedrukte medewerkers of documentproblemen? Zo ja, welke signalen en welke opvolging heeft plaatsgevonden?

Antwoord

Zie antwoord op vraag 6 en 8.

De informatie zoals in de brief vermeld is geen weerspiegeling van de huidige situatie van ons informatiebeheer, omdat we al sinds 2023 flinke stappen hebben gezet op dit gebied. Onder andere afgelopen jaar met de invoering van het zaakstelsel en de overstap naar Microsoft 365. Ook de accountant bevestigt dit in de Boardletter over 2025. Door het beschrijven van processen in het kader van deze projecten is inzicht en overzicht gecreëerd. Daarnaast hebben we vaste medewerkers aan weten te trekken met wie we een professionaliseringsslag hebben kunnen maken op het vlak van informatiebeheer. Deze inspanningen zullen naar verwachting zichtbaar zijn in de archiefrapportage van 2025 die het tweede kwartaal van 2026 verschijnt. In vergelijking met voorgaande jaren scoren we op meerdere onderdelen beter dankzij deze inzet. Momenteel wordt er hard gewerkt aan een meerjarenplan ter verbetering van het archief, in het kader van de nieuwe Archiefwet.

Ook de komende periode werken we verder om onze informatiehuishouding te optimaliseren. Dit vraagt om een langdurige en gerichte inspanning en is daarmee een kwestie van de lange adem. We hebben daarover eerder met u gecommuniceerd in onze P&C-documenten en bij de vaststelling van de actualisatie 'Informatievoorziening 2024 – 2028' op 13 februari 2024. Daarna heeft er op 14 maart 2024 ook een informatieve raadsavond plaatsgevonden om de raad verder te informeren over de stand van zaken van onze informatievoorziening.

Vraag 12

Herkent het college zich wél of niet in de signalen die in de klokkenluidersbrief worden genoemd — waaronder pesten, intimidatie, sociale onveiligheid, angstcultuur, druk op medewerkers, het verdwijnen of onvindbaar raken van documenten, integriteitsrisico's en problemen bij ziekteverzuim en dossiervorming? Zo ja: welke signalen specifiek, en welke acties zijn daarop genomen? Zo nee: waarop baseert het college deze ontkenning?

Antwoord

Allereerst verwijzen wij u naar de beantwoording op vraag 8 en 10.

De gemeente bevindt zich al langere tijd in een transitie van een beheer- naar een ontwikkelgemeente, zoals ook door de accountant is vastgesteld. Daarnaast vraagt een veranderende samenleving om een andere rol van de overheid en daarmee ook om andere competenties en werkwijzen van medewerkers. Deze ontwikkeling vraagt om regelmatige reflectie op kennis, vaardigheden en het functioneren van de organisatie als geheel en ook op individueel niveau, en op de vraag of deze nog aansluiten bij de verwachtingen van de Vlaardingse samenleving.

Wij investeren in de ontwikkeling van medewerkers om hen toe te rusten op deze veranderingen. Daarbij geldt dat niet iedereen dit tempo of deze richting op dezelfde manier ervaart. Hier hebben we oog voor. Daarom zijn er verschillende formele en informele, interne en externe routes ingericht waar medewerkers terecht kunnen met zorgen, klachten of meldingen, waaronder leidinggevenden, een externe vertrouwenspersoon, een externe bedrijfsmaatschappelijk werker en de Ondernemingsraad. Deze routes zijn bedoeld om signalen zorgvuldig, betrouwbaar en met passende waarborgen voor alle betrokkenen te behandelen. Regelmatig wordt proactief aandacht besteed aan de vindbaarheid en de bekendheid van de diverse kanalen om signalen te melden. Daarnaast wordt de organisatie periodiek gemonitord via onder meer het medewerkerstevredenheidsonderzoek (2024) en het onderzoek naar Diversiteit en Inclusie van The Better Company (2023). Zie ook de beantwoording van vraag 2 en 6. De interne beheersing, ICT en rechtmatigheid van het handelen worden getoetst door de accountant.

Vraag 13

Hebben er intern feitenonderzoeken, audits of gespreksrondes plaatsgevonden waarop deze conclusie rust?

Antwoord

Voor de verschillende onderzoeken en kanalen waar sociale onveiligheid gemeld kan worden, verwijzen wij u naar het antwoord op vraag 2, 6 en 12.

De directie heeft, naar aanleiding van de anonieme brieven, aanvullend op de reguliere kanalen, herhaaldelijk expliciet de oproep gedaan aan medewerkers om zich te melden bij de in- of externe kanalen die daarvoor beschikbaar zijn wanneer zij zich onveilig voelen of op een andere manier tegen zaken aanlopen die naar hun mening niet kloppen. Ook de teammanagers hebben dit naar aanleiding van de brieven besproken in hun teams. De oproep en besprekingen hadden het karakter van een nadere toets en duiding van de ontvangen signalen en betrof geen afzonderlijk of verdiepend onderzoek. Dit heeft niet geleid tot een ander beeld dan uit eerdere rapportages en onderzoeken is gekomen.

Vraag 14

Hoe verklaart het college dat een brief gericht aan de gemeenteraad tien dagen niet aan de raad is doorgestuurd, terwijl de brief juist waarschuwt voor problemen rondom informatiebeheer en archivering?

Antwoord

Zoals tijdens de bespreking in de gemeenteraad op 11 december is aangegeven, was de betreffende brief op dat moment nog niet bij het college of de griffie bekend.

Vraag 15

De lokale omroep DitsTwee suggereerde dat de klokkenluidersbrief "door AI zou zijn opgesteld" en dat HEEL DE STAD daar zelf achter zit. – Is het college van oordeel dat deze beschuldiging feitelijke grondslag heeft?

Antwoord

Voor uitspraken van de lokale Omroep DitsTwee verwijzen wij u naar de lokale omroep. Het college is hier geen partij in.

Vraag 16

Indien het college kennis heeft van het tegendeel, is het college bereid publiekelijk te bevestigen dat deze beschuldiging onjuist is en daarmee het vertrouwen van melders én inwoners te herstellen?

Antwoord

Zie antwoord op vraag 15. Dit is niet aan het college.

Vraag 17

Is het college bereid de betrokken omroep en redacteur te verzoeken hun suggestieve berichtgeving te corrigeren en excuses te overwegen?

Antwoord

Zie antwoord op vraag 15. Dit is niet aan het college.

Vraag 18

Erkent het college dat medewerkers zich — volgens meerdere signalen over meerdere jaren — onveilig voelen binnen de organisatie van de gemeente Vlaardingen?

Antwoord

Zie beantwoording op vraag 2 en 6.

Vraag 19

Waar ligt volgens het college de grens voor bestuurlijk ingrijpen wanneer signalen over sociale onveiligheid zich blijven opstapelen zonder dat medewerkers vertrouwen hebben in interne routes?

Antwoord

Het college is en blijft alert op signalen uit de organisatie over dit thema. De portefeuillehouder Personeel en Organisatie heeft hierover regelmatig overleg met de directie en team HRM om te blijven onderkennen of signalen structureel of individueel van aard zijn. De grens voor bestuurlijk ingrijpen ligt volgens het college bij structurele situaties van sociale onveiligheid.

Wellicht ten overvloede, naast de interne routes zijn er ook externe partijen, zoals de vertrouwenspersoon en de bedrijfsmaatschappelijk medewerker, waar signalen van sociale onveiligheid gemeld kunnen worden.

Vraag 20

Wat gaat het college nu doen om te garanderen dat medewerkers veilig misstanden kunnen melden, zonder angst voor negatieve gevolgen?

Antwoord

Zie beantwoording op vraag 12.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Vlaardingen,



de secretaris
drs. E. Stolk



de burgemeester
drs. B. Wijbenga - van Nieuwenhuizen