



Gemeente Maastricht

> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de leden van de gemeenteraad,

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Stand van zaken extern onderzoek

DATUM
27 januari 2026
Verzonden: 27-01-2026

BIJLAGEN
1

BEHANDELD DOOR
PM (Petro) Hermans

TELEFOONNUMMER
043 350 4038

ONZE REFERENTIE
2026.00366

E-MAILADRES
Petro.Hermans@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE
--

Geachte leden van de gemeenteraad,

In de openbare gemeenteraadsvergadering van 11 december jl. heb ik aangekondigd een extern onderzoek te laten doen naar de bredere bestuurs- en organisatiecultuur en naar de signalen over gedrag en omgangsvormen in onze organisatie. In deze RIB informeer ik u over de stand van zaken van dit onderzoek.

Om bureaus in staat te stellen om te kunnen reageren op onze aanbesteding is een basisdocument opgesteld waarin aanleiding, doel, uitgangspunten en onderzoeksvragen zijn geformuleerd. Dit document is gebruikt ten behoeve van een marktconsultatie waarvoor drie bureaus zijn uitgenodigd.

Deze (ambtelijke)marktconsultatie heeft ons in staat gesteld om het gesprek aan te gaan over het onderzoek met deze drie bureaus en gebruik te maken van hun expertise en ervaring. Deze gesprekken hebben dinsdag 20 januari jl. plaatsgevonden.

De keuze voor het bureau heb ik samen met de griffier en gemeentesecretaris gemaakt. Dit stelt ons in staat om van dit bureau te vernemen hoe de onderzoeksvragen geformuleerd moet worden en kan in februari worden gestart met het onderzoek.

Om de onafhankelijkheid van het onderzoek en de kwaliteit van het proces te bewaken zal aan een landelijke bestuurlijke autoriteit gevraagd worden om hierop toe te zien.

In de bijlage treft u het basisdocument aan dat gebruikt is voor de uitnodiging deelname marktconsultatie. De hierin geformuleerde onderzoeksvragen kunnen dus door het bureau nog worden gewijzigd op basis van hun eigen expertise.

Raadsinformatiebrief



DATUM
27 januari 2026

Zodra het bureau aan de slag gaat zult u gedetailleerd worden geïnformeerd over het proces en de wijze van onderzoek.

Hoogachtend,

W.A.G. Hillenaar
Burgemeester

Raadsinformatiebrief

Onderzoek naar de bredere bestuurs- en organisatiecultuur en naar de signalen over gedrag en omgangsvormen

Versie ten behoeve van de marktconsultatie op 20 januari 2026.

1. Aanleiding en doel

Sinds september 2024 is de arbeidsinspectie een onderzoek gestart naar de werksfeer binnen de gemeenten naar aanleiding van interne meldingen over ongewenst gedrag. Als gevolg hiervan is de gedragscode vernieuwd en wordt een onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting binnen de gemeente uitgevoerd.

Ook de OR signaleert al langere tijd dat binnen de organisatie duidelijk sprake is van een dringende behoefte aan een cultuur waarin medewerkers zich sociaal en psychologisch veilig voelen, zich durven uitspreken, en zich gewaardeerd weten om wie ze zijn en wat ze bijdragen. De OR heeft hiertoe het “Initiatiefvoorstel Cultuurverandering Gemeente Maastricht opgesteld”.

De recente ontwikkelingen rondom het door het college opzeggen van vertrouwen in de gemeentesecretaris hebben onrust en gevoelens van onveiligheid veroorzaakt in de hele organisatie. De grote opkomst bij de medewerkersbijeenkomsten, waarin de burgemeester en de portefeuillehouder personeel uitleg hebben gegeven, bevestigen dit.

Tijdens de openbare raadsvergadering van 11 december jl., naar aanleiding van het vertrek van de gemeentesecretaris, heeft de burgemeester een ‘extern onafhankelijk onderzoek’ aangekondigd naar de bredere bestuurs- en organisatiecultuur en naar de signalen over gedrag en omgangsvormen.

Concrete signalen uit de organisatie, hebben vragen opgeroepen over de bestuurscultuur en de ervaren veiligheid binnen de organisatie van de gemeente Maastricht. Dit maakt een onafhankelijk onderzoek noodzakelijk. Zowel de gemeenteraad, het college, de directie als de OR steunen de burgemeester in de noodzaak van dit onderzoek.

Het onderzoek is bedoeld als fundament onder reflectie en herstel van vertrouwen en geeft handvaten voor de toekomst.

2. Uitgangspunten

Uitgangspunten voor het onderzoek zijn:

- Een onafhankelijk extern bureau inschakelen om een onderzoek te verrichten naar de bredere bestuurs- en organisatiecultuur en naar de concrete signalen over gedrag en omgangsvormen. Het bureau wordt gevraagd om op basis van eigen expertise de onderzoeksvragen naar beide onderdelen te verfijnen;
- Het onderzoek is in zichzelf een eerste stap in herstel van vertrouwen;
- Indien de uitkomst van het onderzoek daarom vraagt, tevens de nodige maatregelen voor te stellen om herhaling te voorkomen en een veilige, respectvolle werkomgeving voor zowel medewerkers als bestuurders te waarborgen;
- Het onderzoek moet aansluiten bij gesprekken die reeds plaatsvinden in het bestuur en de organisatie;
- Bij dit onderzoek worden alle relevante partijen, waaronder de ondernemingsraad, betrokken;
- Indien daar aanleiding toe is, oud-werknemers en bestuurders te betrekken in het onderzoek;
- Het onderzoek moet voor 1 juni 2026 zijn afgerond;
- De burgemeester geeft opdracht voor het onderzoek. Om de onafhankelijkheid en kwaliteit van het onderzoek te bewaken zal aan een landelijke bestuurlijke autoriteit gevraagd worden om hierop toe te zien.

3. Onderzoeksvragen en reikwijdte

De reikwijdte van het onderzoek omvat het bredere samenspel tussen de gemeenteraad, het college van burgemeester en wethouders en de ambtelijke organisatie van Maastricht, alsmede de impact hiervan op de ervaren veiligheid binnen het bestuur en de organisatie.

Samenspel

Hoe is het samenspel binnen en tussen gemeenteraad, college, directie en organisatie van de gemeente Maastricht te kenmerken?

In hoeverre is er duidelijkheid over rollen, taken en verantwoordelijkheden van raad, college, directie en organisatie?

In hoeverre kunnen de gemeenteraad, het college en de ambtelijke organisatie hun eigen rol goed invullen?

Gedrag en omgangsvormen

Geef mede aan de hand van de concrete signalen inzicht in de ervaren (psychosociale-) veiligheid. Benoem daarbij de structurele en culturele aspecten binnen de gemeente die van invloed zijn op de veiligheid en het werkklimaat. Hierbij dient zowel de wijze waarop gedrag en omgangsvormen worden ervaren door medewerkers, als de wijze waarop signalen van ongewenst gedrag worden opgevangen en opgevolgd te worden meegenomen.

Welke impact heeft het genoemde samenspel op de ervaren gedrag en omgangsvormen in de ambtelijke organisatie? In hoeverre is er sprake van wederzijds respect en vertrouwen (sociale cohesie) in de relatie tussen de gemeenteraad, het college en de ambtelijke organisatie?

Handelingsperspectief

Welke lessen kunnen we trekken uit de huidige situatie en welke concrete handelingsperspectieven horen daarbij, die bijdragen aan een verbetering van de ervaren veiligheid en aan een sterker samenspel binnen en tussen gemeenteraad, college en organisatie in de toekomst?

4. Planning en afstemming met andere trajecten

Met het zittende college is inmiddels een training georganiseerd gericht op onderlinge samenwerking en samenwerking met de organisatie. Ook zijn enkele vervolgbijeenkomsten gepland tussen college en GMT gericht op randvoorwaarden voor goede samenwerking tot aan de verkiezingen. Ook dit traject bevat al een diagnose van de situatie.

Graag benut de burgemeester het moment van de start van een nieuw college om -mede op basis van de uitkomsten van dit onderzoek - een goede start te maken met nieuwe ambtelijk bestuurlijke verhoudingen.

Het bureau wordt gevraagd aanpak, reikwijdte en tempo af te stemmen op dit momentum en op de andere trajecten en een voorstel te doen over de manier waarop dit kan worden gerealiseerd.