



Gemeente Maastricht

> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

Aan de fractie van MAASTRICHT van NU
de heer H.A.J. Garnier
de heer H. Koolen

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Schriftelijke vragen inzake Onderzoek
werksituatie Centre Céramique
BEHANDELD DOOR
T (Ton) Teunissen

DATUM
20 mei 2026
Verzonden: 21-05-2026
TELEFOONNUMMER
06 21584228

BIJLAGEN
--
ONZE REFERENTIE
2026.00484

E-MAILADRES
Ton.teunissen@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE

Geachte heren Garnier en Koolen,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de schriftelijke vragen die uw fractie gesteld heeft. We hebben begrip voor uw betrokkenheid bij dit onderwerp. Net als uw raad hecht college groot belang aan een veilige werkomgeving met een cultuur van openheid en waar aandacht is voor een gezonde belasting van de medewerkers. Tegelijkertijd constateren wij dat een deel van de door u gestelde vragen raakt aan interne aangelegenheden die primair behoren tot de verantwoordelijkheid van het directieteam als werkgever. Uiteraard staat het de raad vrij om vragen te stellen en waar mogelijk en passend zullen wij deze zorgvuldig beantwoorden. Daarbij vinden we het van belang de rolverdeling tussen raad, college en ambtelijke organisatie te respecteren en te bewaken.

Vraag 1. Hoe gaat u de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen directeur, staf en managementteam expliciet vastleggen en borgen (formeel inrichting én praktijk), en wanneer ontvangt de raad de vastgestelde rolbeschrijvingen?

Antwoord 1: Het onderzoek heeft aangegeven dat er rolonduidelijkheid is in de rollen en taken van de directeur, het MT en de staf. Dit wordt ook binnen CC onderkend en er vinden daarom gesprekken plaats over aangepaste rol- en taakbeschrijvingen, zodat duidelijkheid ontstaat. Deze beschrijvingen worden met de medewerkers gedeeld. Op deze wijze wordt een nieuw startpunt gemaakt in de onderlinge samenwerking. Zie ook antwoord op vraag 2.

Uw raad heeft een controletaak of het door het college vastgestelde beleid binnen de grote lijnen past die door uw raad worden bepaald. Bij het delen van de vastgestelde rolbeschrijvingen vraagt u echter naar detailinformatie die ingaat op de dagelijkse aansturing van de organisatie, in dit geval de afdeling Centre Céramique. Wij interpreteren uw vragen als de zorg voor de medewerkers. Hierop gaan wij nader in bij de onderstaande beantwoording.

Schriftelijke vragen



DATUM
20 mei 2026

Vraag 2. Welke interventies (mediation, coaching, begeleiding van overleggen) zet u in om het conflict en de communicatieproblemen in de leidinggevende driehoek duurzaam te herstellen, en hoe meet u of dat effect heeft?

Antwoord 2: De directie, en in het bijzonder de directeur Fysiek Domein, is nadrukkelijk en sturend betrokken bij de opvolging van de onderzoeksbevindingen. Met het management van Centre Céramique zijn gesprekken gevoerd en is richting gegeven aan de benodigde verbeterstappen. Waar passend worden interventies ingezet, zoals coaching, begeleiding of mediation. De voortgang en werking daarvan worden periodiek gemonitord en beoordeeld, met ondersteuning van HR en bedrijfsvoering.

Vraag 3. Het rapport noemt een zorgvuldige managementschouw na 6–9 maanden. Welke criteria hanteert u (competenties, gedrag, samenwerking, communicatie), wie voert dit uit en welke besluitvorming volgt daarop?

Antwoord 3: Het rapport noemt verschillende aanbevelingen om de door hen geconstateerde problematiek op te lossen. Afhankelijk van het verloop van het traject dat bij CC ingeslagen wordt zal de directie bepalen of er een nadere managementschouw noodzakelijk is, of dat dit al afdoende in het traject is gezekerd.

Vraag 4. Hoe voorkomt u (de schijn van) voorkeursbehandeling bij personeelsbeslissingen, en hoe borgt u dat procedures worden gevolgd én uitgelegd wanneer er uitzonderingen nodig zijn?

Antwoord 4: Net als bij alle andere afdelingen binnen de gemeente wordt ook bij de afdeling CC bij personeelsbeslissingen de afdeling HR als adviseur betrokken. Uitzonderingen op de regelingen in het personeelshandboek kunnen alleen gemaakt worden door de directie.

Vraag 5. Welke concrete maatregelen neemt u om de roddelcultuur te verminderen en een aanspreekcultuur te versterken (training, intervisie, teamafspraken), en hoe monitort u dit?

Antwoord 5: Bij de start van de teamsessies voor sociale veiligheid die naar aanleiding van het bezoek van de arbeidsinspectie gemeente breed opgestart worden zal een van de teams van CC als pilot dienen die nog voor de zomer van start gaat. De overige teams zullen in de eerste fase van het uitrollen van deze sessies aan bod komen.

Vraag 6. Hoe gaat u de project- en veranderdruk terugbrengen tot wat de organisatie aankan (prioritering, stop/door/afbouw), en welke besluiten verwacht u daarbij (ook financieel) aan de raad voor te leggen?

Antwoord 6: Het meerjarenprogramma van CC wordt op dit moment door het management van CC herijkt. CC is een uitvoeringsorganisatie binnen de gemeente waarvan de aansturing direct is ondergebracht bij de directie. Indien hieruit besluitvorming voortkomt die valt onder de raadsbevoegdheid zal deze uiteraard aan u voorgelegd worden.



DATUM
20 mei 2026

Vraag 7. Welke aanpak hanteert u voor medewerkers die langdurig thuis zijn (of dreigen uit te vallen), gericht op herstel van relaties én veilige re-integratie, en hoe voorkomt u dat dit blijft door sudderen?

Antwoord 7: Langdurig verzuim is natuurlijk ongewenst en zeer vervelend voor betrokkenen. Wij zetten ons in conform de wet verbetering poortwachter om medewerkers zo goed en snel als mogelijk weer terug in het arbeidsproces te begeleiden. Zeker waar langdurig verzuim dreigt is niet alleen de leidinggevende en de medewerker aan zet maar wordt dit proces ondersteund vanuit HR in samenwerking met de arbodienst. Bij langer verzuim wordt tevens specialistische begeleiding ingezet.

Vraag 8. Kan het college toelichten waarom is gekozen voor het delen van uitsluitend een samenvatting en aanbevelingen, en niet (geanonimiseerde) kernpassages uit het volledige rapport?

Antwoord 8: Zoals in de RIB is aangegeven is er voor gekozen om de samenvatting van het rapport te delen met uw Raad. Dit was een afweging tussen het transparant delen van informatie en privacyoverwegingen.

Vraag 9. Op welke wijze kan de raad zich ervan vergewissen dat de ernst en omvang van de gesignaleerde risico's volledig en juist zijn weergegeven in de samenvatting?

Antwoord 9: De samenvatting is geschreven door het onafhankelijke bureau dat het onderzoek heeft uitgevoerd. De opdrachtgever vanuit de organisatie heeft geen invloed gehad op de tekst of strekking van het rapport en de samenvatting.

Vraag 10. Op welke wijze en op welk moment wordt de raad geïnformeerd over de voortgang en de effecten van de genomen maatregelen?

Antwoord 10: Het college ziet dit onderzoek als onderdeel van het bredere cultuurvraagstuk binnen de organisatie waarnaar verder onderzoek wordt gedaan. Dit onderzoek is gedeeld met de onderzoekers. Over de terugkoppeling van dit onderzoek worden met uw raad afspraken gemaakt. Door dit onderzoek mee te geven in het cultuuronderzoek borgen we de aandacht voor deze thematiek. Vanuit de hierboven geschetste zaken, werken we aan een prettig werkklimaat voor iedereen. Over vervolgstappen na het brede onderzoek zal met uw raad in een later stadium worden gesproken.

Hoogachtend,

Burgemeester en Wethouders van Maastricht,

De Secretaris a.i.,

De Burgemeester,

G.G.H.M. Haanen

W.A.G. Hillenaar

Schriftelijke vragen