



**BINNENGEKOMEN
TEAM POSTBEHANDELING EN
ARCHIVERING
D.D. 5 februari 2026
No. 2026.00484
Portefeuillehouder: Fokke
Team: Mens en Organisatie**

Aan het College van Burgemeester en Wethouders
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht.

Maastricht, 4 februari 2026

Betreft: Schriftelijke vragen - Onderzoek werksituatie Centre Céramique

Geacht college,

De fractie Maastricht van Nu heeft met zorg kennisgenomen van de raadsinformatiebrief van 4 februari 2026 over het onderzoek naar het werkklimaat en de sociale veiligheid binnen Centre Céramique. Uit de gedeelde bevindingen ontstaat het beeld van een organisatie waarin niet alleen sprake is van een ongezonde roddelcultuur, maar vooral van structurele en langdurige spanningen in de aansturing, met concrete risico's op intimidatie, rolverwarring en (de schijn van) ongelijke behandeling.

De fractie constateert dat deze problematiek niet incidenteel van aard is, maar zich afspeelt binnen de leidinggevende top van een gemeentelijke organisatie, en daarmee direct raakt aan de verantwoordelijkheid van het college als werkgever en aan de bestuurlijke voorbeeldfunctie van de gemeente Maastricht. Tegelijkertijd blijft de raadsinformatiebrief op essentiële punten vaag en terughoudend over de ernst van de situatie, de bestuurlijke duiding daarvan en de concrete vervolgstappen die het college voor ogen heeft. Maastricht van Nu acht het onacceptabel dat de raad wordt gevraagd genoegen te nemen met algemene formuleringen als "wij gaan vanzelfsprekend met de aanbevelingen aan de slag", zonder inzicht te krijgen in wat er precies mis is gegaan, wie waarvoor verantwoordelijk is, en hoe herhaling wordt voorkomen. Juist waar het gaat om sociale veiligheid, machtsverhoudingen en bescherming van medewerkers, is maximale zorgvuldigheid én transparantie richting de raad vereist.

Om die reden stelt de fractie Maastricht van Nu de volgende schriftelijke vragen.

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



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?
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?
5. Welke concrete maatregelen neemt u om de roddelcultuur te verminderen en een aanspreekcultuur te versterken (training, intervisie, teamafspraken), en hoe monitort u dit?
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?
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?
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?
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?
10. Op welke wijze en op welk moment wordt de raad geïnformeerd over de voortgang en de effecten van de genomen maatregelen?

Namens Maastricht van Nu,

Bert Garnier, raadslid

Henk Koolen, burgerlid