Nr. 26it01393

Motie ex artikel 34 Reglement van Orde voor de vergaderingen van de raad van de gemeente Kerkrade

Mede ingediend door Lokaal Alternatief en SP

Onderwerp: Onafhankelijk cultuuronderzoek gemeentelijke organisatie.

De raad van de gemeente Kerkrade, bijeen op 7 oktober 2026,

Constaterende dat:

- het Huis voor Klokkenluiders concludeert dat binnen dit dossier kritische signalen en meldingen van een medewerker niet op de juiste wijze zijn herkend en behandeld, hetgeen vragen oproept over de wijze waarop binnen de gemeentelijke organisatie met kritische signalen en meldingen wordt omgegaan;
- het college op onderdelen tot een andere beoordeling komt en stelt dat signalen binnen de reguliere ambtelijke en bestuurlijke structuren zijn besproken en opgevolgd;
- het college naar aanleiding van het rapport de interne procedure voor meldingen van vermoedelijke misstanden opnieuw tegen het licht heeft gehouden en extra aandacht heeft besteed aan de bekendheid daarvan binnen de organisatie;
- dit dossier voor verschillende betrokkenen grote persoonlijke gevolgen heeft gehad en daarmee ook het belang laat zien van een organisatie waarin zorgvuldig en veilig met medewerkers, signalen en onderlinge verhoudingen wordt omgegaan;
- een goed functionerende gemeentelijke organisatie gebaat is bij een cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om zich uit te spreken, kritische vragen te stellen, professioneel tegenwicht te bieden, fouten bespreekbaar te maken en vermoedelijke misstanden te melden;
- de cultuur van een gemeentelijke organisatie niet alleen zichtbaar wordt in de interne verhoudingen, maar ook in de wijze waarop de organisatie omgaat met inwoners, hun vragen, klachten, kritiek en andere signalen.

Overwegende dat:

- uit één dossier niet zonder nader onderzoek conclusies kunnen worden getrokken over de cultuur binnen de gehele gemeentelijke organisatie, maar de signalen die uit dit dossier naar voren komen voldoende aanleiding geven om die cultuur onafhankelijk en organisatiebreed te onderzoeken;

- medewerkers zich niet alleen formeel moeten kunnen uitspreken, maar zich ook daadwerkelijk veilig moeten voelen om kritische vragen te stellen, afwijkende adviezen te geven, fouten te benoemen en zorgen te melden zonder angst voor mogelijke negatieve gevolgen;
- sociale en psychologische veiligheid, ruimte voor tegenspraak en vertrouwen in leidinggevenden en meldprocedures essentieel zijn voor het goed functioneren van een professionele gemeentelijke organisatie;
- een cultuuronderzoek niet gericht moet zijn op het aanwijzen van individuele schuldigen, maar wel ruimte moet bieden om patronen, gedragingen, werkwijzen en organisatorische structuren kritisch te onderzoeken;
- daarbij de gehele ambtelijke organisatie moet worden betrokken, van medewerkers en leidinggevenden tot directie en gemeentesecretaris;
- ook de wisselwerking tussen de ambtelijke organisatie en het college onderdeel van het onderzoek moet zijn, in het bijzonder waar het gaat om ruimte voor onafhankelijke ambtelijke advisering, professionele tegenspraak, integriteit en het melden en opvolgen van zorgen;
- binnen een gemeentelijke organisatie medewerkers en leidinggevenden vanuit hun functie soms verschillende rollen en verantwoordelijkheden kunnen hebben, maar rolvermenging of onduidelijkheid over verantwoordelijkheden risico's kan opleveren voor onafhankelijkheid, sociale veiligheid en zorgvuldige besluitvorming;
- ook voormalige medewerkers waardevolle informatie kunnen geven over de ervaren organisatiecultuur en mogelijk vrijer kunnen spreken over hun ervaringen binnen de organisatie en de omstandigheden waaronder zij de organisatie hebben verlaten;
- onafhankelijk onderzoek zowel zichtbaar kan maken waar binnen de organisatie verbetering noodzakelijk is als kan bevestigen wat goed functioneert.

Verzoekt het college van burgemeester en wethouders:

- een breed en onafhankelijk extern onderzoek te laten uitvoeren naar de cultuur binnen de gemeentelijke organisatie;
- het onderzoek zo in te richten dat alle lagen van de ambtelijke organisatie worden betrokken, van medewerkers en leidinggevenden tot directie en gemeentesecretaris;
- in het onderzoek tevens nadrukkelijk de wisselwerking tussen de ambtelijke organisatie en het college te betrekken;
- daarbij in ieder geval onderzoek te doen naar:
    - de ervaren sociale en psychologische veiligheid binnen de organisatie;
    - de mate waarin medewerkers zich veilig voelen om zich uit te spreken, kritiek te leveren, afwijkend te adviseren en fouten of zorgen bespreekbaar te maken;
    - de ruimte voor professionele tegenspraak en onafhankelijke ambtelijke advisering;

  - de omgang van leidinggevenden en de ambtelijke top met kritische signalen en de wijze waarop deze signalen worden opgevolgd;
  - de bekendheid met, het vertrouwen in en het functioneren van interne meld- en integriteitsprocedures;
  - de ervaren gevolgen die medewerkers ondervinden of vrezen wanneer zij kritiek uiten, zorgen melden of gebruikmaken van dergelijke procedures;
  - mogelijke rolvermenging of het gelijktijdig vervullen van verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen dossiers, de frequentie waarmee dit voorkomt en de waarborgen die bestaan om belangenverstrengeling, onduidelijkheid of ongewenste beïnvloeding te voorkomen;
  - de wijze waarop de ambtelijke organisatie en het college met elkaar omgaan waar het gaat om onafhankelijk advies, kritiek, integriteitsvraagstukken en tegenspraak;
  - de wijze waarop de gemeentelijke organisatie omgaat met inwoners, in het bijzonder met vragen, klachten, kritiek en signalen, en de mate waarin inwoners zich daarbij gehoord, serieus genomen en behoorlijk behandeld voelen;
- het onderzoek zodanig vorm te geven dat medewerkers vertrouwelijk en waar nodig volledig anoniem hun ervaringen kunnen delen en daarbij voldoende waarborgen te treffen dat deelname aan het onderzoek geen negatieve gevolgen voor hen kan hebben;
- waar mogelijk ook voormalige medewerkers bij het onderzoek te betrekken en daarbij aandacht te besteden aan hun ervaringen met de organisatiecultuur en de vraag of en in hoeverre ervaringen binnen de organisatie een rol hebben gespeeld bij hun vertrek;
- op een passende en representatieve wijze ook ervaringen van inwoners met de gemeentelijke organisatie in het onderzoek te betrekken;
- de gemeenteraad vooraf te betrekken bij de keuze voor het onafhankelijke onderzoeksbureau, de raad vervolgens te informeren over de definitieve onderzoeksopzet en na afronding de bevindingen, conclusies en aanbevelingen met de raad te delen;
- naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek, waar nodig, met een plan van aanpak te komen voor de opvolging van de aanbevelingen en de gemeenteraad over de voortgang daarvan te informeren;

Nr. 26it01393

en gaat over tot de orde van de dag.

Fractie CDA Kerkrade
Pepijn Caumon

pepijn.caumon@gemeenteraadkerkrade.nl
06-39312965
Roger Hoofs, Etienne Villier en Stan Kuijpers, commissieleden
Henriëtte Theunissen, fractiesecretaris

Voor	7 (CDA, LA, PRO, VVD, SP)
Tegen	18 (BB, OPK, OK)
Resultaat	Verworpen