

Van Wethouder Chris van Benschop
Aan Fracties Stam, FvD, VSP, OOE, DENK en SP Dordrecht
Datum 4 juli 2025
Betreft Beantwoording technische vragen inzake onderzoek bij GR Sociaal

Contactpersoon
I.C.T. Hulswit
T 06 36 27 96 98
E ict.hulswit@dordrecht.nl

Geachte raadsleden,

Middels deze brief ontvangt u antwoord op de technische vragen, die door u zijn gesteld ter voorbereiding op de commissie vergadering van 8 juli a.s. inzake de behandeling van de openbare stukken van het onderzoek bij de GR Sociaal. De vragen zijn door het kernteam in samenwerking met het onderzoeksbureau Strated Consulting zorgvuldig voorbereid. De vragen zijn onderverdeeld in verschillende onderwerpen.

Onderzoeksproces en -opzet

- *In de opzet en vragen uit de raden is meegegeven vooral ook de rol van MT leden binnen Drechtwerk te beoordelen. In de openbare stukken is hier nagenoeg niets van terug te vinden. Waarom is dit?*

In het onderzoek is Drechtwerk (vanaf 1 januari 2023 toen het tot de GRS toetrad) meegenomen. Verder kunnen we geen antwoord geven op deze vraag aan de hand van de openbare stukken. Zie ook de beantwoording op deze vraag tijdens de besloten bijeenkomst van 25 juni 2025.

- *Inmiddels hebben een aantal medewerkers aangegeven dat naar hun mening relevante gedeelde informatie te mager en afzwakkend is terug te lezen in de openbare stukken. Ook de relevante informatie, die in de ondertekende gespreksverslagen staat, komt naar de mening van medewerkers op sommige punten onvoldoende naar voren. Kunt u aangeven hoe u hier naar kijkt en waarom hier voor gekozen is.*

Het is altijd mogelijk dat bepaalde informatie uit een geaccordeerd gespreksverslag van een medewerker niet direct in het onderzoeksrapport terug te vinden is. Strated heeft een aantal waarborgen om te komen tot waarheidsvinding. Daarbij zijn de bevindingen niet enkel gebaseerd op de verklaringen van (oud)medewerkers, maar bijvoorbeeld ook op het uitgevoerde dossieronderzoek. Mogelijk voldoen niet alle meegegeven beweringen en/of voorbeelden uit individuele gesprekken aan die waarborgen. Bovendien kan het onderzoeksbureau er, gegeven de grote hoeveelheid van voorbeelden, voor gekozen hebben om ze geclusterd op te nemen. Zo is bijvoorbeeld ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag ook expliciet in het onderzoeksrapport aangegeven dat de opgenomen voorbeelden ter illustratie en niet limitatief zijn. De keuze of, welke en hoe stukken openbaar te maken en voor welke doelgroep heeft het DB gemaakt mede op basis van verkregen (juridisch) advies met hierbij aandacht voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen. Vanuit zes verschillende invalshoeken is gekeken naar de uitkomsten: de organisatie en de medewerkers (1), beleid en politiek (2), bestuursrecht (3), arbeidsrecht (4), onderzoekstechnische integriteit (5) en effecten op de maatschappij/inwoners (6).

Vervolgstappen en verbetertraject

- *Alle problematiek lijkt nu enkel te worden opgehangen aan de directeur. Echter, alle MT-leden hebben een meer dan bijzondere rol gespeeld qua informatie voorziening richting directeur als door hun houding en gedrag. Een aantal MT-leden zijn naar wij begrijpen weg dan wel vrijwillig of niet. Zijn de nog zittende MT-leden nog 'acceptabel' in de organisatie? Wat is de overweging geweest om niet alle MT-leden 'een functie elders' te adviseren*

Uit conclusie 3 en conclusie 6 in de raadsinformatiebrief blijkt dat de problematiek breder speelde. Over de huidige/recent aangestelde MT-leden is niets gemeld of geconstateerd ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag en/of het niet of onvoldoende aanspreken hierop.

- *Gezien de niet-controlerende rol onder MT-leden (managers spraken elkaar niet aan op elkaars gedrag), welke stappen worden er gezet naar verbetering van werkcultuur en verantwoordelijkheden?*

Zoals in de raadsinformatiebrief staat beschreven bestaat het uit te voeren verbeterplan uit drie onderdelen: Betekenis geven aan de uitkomsten mét de medewerkers (1), Aanpakken van de tone at the top (2) en Uitwerken van een duurzaam model voor de organisatie/topstructuur (3). De komende maanden wordt het verbeterplan onder leiding van de interim-directeur uitgewerkt. Tegelijk hoeven veel verbeteringen ook niet te wachten op een plan en worden waar nodig en mogelijk al werkende verbeteringen doorgevoerd.

Met vriendelijke groet,

Chris van Benschop
wethouder Werk & Inkomen