

Aan
de gemeenteraad

Datum 28 oktober 2025
Zaaknummer 2025-0109087
Betreft Raadsinformatiebrief over Procesgang nav anonieme brief
medewerkers GR Sociaal

Vergadering van
Portefeuillehouder: Chris van Benschop
Begrotingsprogramma Gezond, Sociaal en Zorgzaam Dordrecht
Kernteam/Opgave: Samenleving - Bestaanszekerheid en Meedoen
Auteur: Stefaan Vanderstappen
E-mail: salm.vanderstappen@dordrecht.nl
Verantwoordelijke: Stefaan Vanderstappen
Openbaar: Ja

Raadsinformatiebrief

Wat is de aanleiding om deze informatie kenbaar te maken?

Via deze raadsinformatiebrief wenst het college helderheid te geven over de procesgang die heeft geleid tot de uitspraak van de rechter op 24 september 2025 over het verzoek van de GR Sociaal om de arbeidsovereenkomst met de algemeen directeur te ontbinden. De rechter heeft het verzoek ingewilligd, maar concludeert tegelijkertijd dat de GR Sociaal op een aantal punten onzorgvuldig heeft gehandeld in de manier waarop de GR Sociaal als werkgever is omgegaan met de algemeen directeur.

Hieronder zetten we graag voor u uiteen welke acties het Dagelijks Bestuur (hierna: DB) en Algemeen Bestuur (hierna: AB) hebben uitgevoerd sinds de ontvangst van de anonieme brief over vermeende misstanden, die op 2 december 2024 naar de zeven gemeenteraden van de Drechtsteden is gestuurd.

Wat is de te delen informatie?

Gedurende de afgelopen tien maanden heeft het DB en het college u middels veertien openbare documenten (procesbieven, memo, raadsinformatiebrief, kwartaalbrief) en drie besloten bijeenkomsten op de hoogte gehouden van de procesgang van het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit en het daarop volgende verbetertraject.

Afbeelding 1: Schematisch overzicht van communicatie omtrent procesgang

2 dec: anonieme brief	dec	12 dec: procesbrief 1	19 dec: procesbrief 2	
8 jan: anonieme brief	jan	9 jan: procesbrief 3	14 jan: memo	23 jan: procesbrief 4
	feb	5 feb: procesbrief 5	12 feb: bijeenkomst	
	mrt	5 mrt: procesbrief 6		
	apr	3 apr: procesbrief 7		
	mei	19 mei: procesbrief 8		
	jun	2 jun: procesbrief 9	4 jun: bijeenkomst	5 jun: rib
30 jul: anonieme brief	jul	17 jul: procesbrief 10		25 jun: bijeenkomst
	aug	1 aug: procesbrief 11		
	sep	30 sep: kwartaalbrief 1		
	okt			

1. Anonieme brief

Op 2 december 2024 is er een brief van anonieme medewerkers verstuurd naar de zeven gemeenteraden van de Drechtsteden, met daarin een urgente oproep tot ingrijpen bij de Sociale Dienst Drechtsteden vanwege vermeende structurele misstanden, integriteitsschendingen en falende dienstverlening.

Het DB heeft direct laten weten dergelijke signalen zeer serieus te nemen en heeft besloten om op korte termijn een onderzoek in te laten stellen door een extern onafhankelijk onderzoeksbureau. Gezien de aard van signalen en de rol die hierin wordt toegeschreven aan de algemeen directeur van de Sociale Dienst Drechtsteden, heeft de directeur besloten ruimte te bieden aan dit onderzoek door verlof op te nemen gedurende de looptijd van het onderzoek. Hierover bent u op 12 december 2024 geïnformeerd (procesbrief 1).

Daarna zijn op 8 januari 2025 (zie procesbrief 3) en op 30 juli 2025 (zie procesbrief 11) wederom anonieme brieven verstuurd.

2. Vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit

Op 13 december 2024 heeft het DB voorstellen van drie onderzoeksbureaus vergeleken. De drie uitgangspunten die het DB in het kader van de ontstane situatie heeft geformuleerd (aandacht voor alle medewerkers, transparantie en zorgvuldigheid), waren hierin leidend. Het onderzoeksbureau dat het meest passende voorstel heeft gedaan is 'Strated Consulting'.

Op 16 december 2024 heeft het DB met het onderzoeksbureau de onderzoeksvragen verder aangescherpt. Het onderzoek richt zich voornamelijk op sociale veiligheid en zakelijke integriteit.

De hoofdvraag van het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit luidde als volgt:

'... Onderzoek de inhoud van diverse meldingen en stel feitelijk onderbouwd vast of sprake kan zijn van zakelijke en/of sociale integriteitsschendingen. Benoem hierbij relevante personen en/of gremia. Bekijk tevens of er al eerder signalen zijn afgegeven en wat hiermee is gebeurd. Indien het eerste onderzoek aanleiding geeft voor rudimentaire bevindingen op het gebied van primair proces en/of bedrijfsvoering, benoem deze eveneens, maar leg hier niet de focus op. Geef op basis van de resultaten van het verkennend vooronderzoek aanbevelingen voor een eventueel vervolg (bijv. persoonsgericht onderzoek of verdiepend onderzoek naar bedrijfsvoering/cultuur) ...'. Deze onderzoeksvraag is in een memo op 14 januari 2025 met u gedeeld.

Het onderzoek bestond enerzijds uit een uitgebreid bureauonderzoek (op onderliggende relevante documentatie) en anderzijds uit interviews met sleutelfiguren. Op 19 december 2024 is het meldpunt van het onderzoeksbureau geopend. Het onderzoeksbureau constateerde een forse toename van het aantal meldingen sinds 6 januari 2025 en daarom is besloten de sluitingstermijn van het meldpunt te verlengen. In de week van 6 januari 2025 is het onderzoeksbureau gestart met de interviews. Hierbij werd richting (oud-)medewerkers benadrukt dat deelname volledig vrijwillig is en dat het onderzoeksbureau werkt op basis van strikte vertrouwelijkheid. Dit met het doel om de belangen en het welzijn van medewerkers te beschermen. Op 17 januari 2025 is het

meldpunt van het onderzoeksbureau gesloten. Er zijn in totaal ongeveer 100 berichten binnengekomen bij het meldpunt van medewerkers en oud-medewerkers.

Het onderzoeksbureau heeft op 28 januari 2025 bij het DB aangegeven meer tijd nodig te hebben om alle meldingen zo zorgvuldig mogelijk te onderzoeken. Het DB heeft daarom besloten dat het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit werd verlengd tot op z'n vroegst medio april 2025. Hierover bent u geïnformeerd op 5 februari 2025 (procesbrief 5).

Op 12 februari 2025 heeft een besloten informatiebijeenkomst plaatsgevonden waarbij raadsleden van de zeven gemeenteraden van de Drechtsteden zijn bijgepraat over de huidige stand van zaken, waarbij het onderzoeksbureau uitleg heeft gegeven over de opzet van het onderzoek.

Op 5 maart 2025 (procesbrief 6) kondigde het DB aan dat het bestuur van de GR Sociaal op basis van de resultaten van het onderzoek een bestuurlijk standpunt bepaalt over de te zetten vervolgstappen. Hierbij worden de eerder genoemde uitgangspunten voor het onderzoek herhaald: zorgvuldigheid, menselijkheid en transparantie.

Op 3 april 2025 is, middels procesbrief 7, aangekondigd dat de zeven gemeenteraden van de Drechtsteden eind mei met een raadsinformatiebrief geïnformeerd worden over de uitkomsten van het onderzoek en de te nemen vervolgstappen.

Op 19 mei 2025 (procesbrief 8) werd u uitgenodigd voor een besloten informatiebijeenkomst voor raadsleden op 4 juni 2025. Op 2 juni 2025 (procesbrief 9) bent u geïnformeerd over welke informatie tijdens en na afloop van de bijeenkomst wordt gedeeld (zie 6.3: Geheimhouding van stukken). U heeft hiermee, onder geheimhouding, beschikking gekregen over het gehele rapport van het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit, om op deze manier uw controlerende taak te kunnen vervullen.

3. Verbetertraject Voortvarend

Op 5 juni 2025 bent u, middels een raadsinformatiebrief, op de hoogte gesteld van het besluit om een interim-directeur aan te stellen die voor een afgebakende periode aan de slag gaat met een verbeterplan.

Op 17 juli 2025 (procesbrief 10) laat het DB weten dat interim-directeur Elma Groen op 5 juni 2025 is gestart. In deze procesbrief staat ook dat het DB afspraken heeft gemaakt over het proces richting het verbeterplan en de opvolging van de toezeggingen die zijn gedaan in de raadsinformatiebrief. Dit verbeterplan bevat drie kernonderdelen:

- Betekenis geven aan de uitkomsten mét de medewerkers van de GRS;
- Aanpakken van de 'tone at the top';
- Uitwerken van een duurzaam model voor de organisatie/topstructuur.

Op 30 september 2025 bent u, middels een eerste kwartaalbrief, op de hoogte gesteld van het gefaseerde en participatieve traject, waarin zowel medewerkers als leidinggevend en bestuur actief worden betrokken. Het verbetertraject wordt, onder de naam Voortvarend, aan de hand van bovenstaande kernonderdelen vóór en dóór de organisatie opgepakt.

4. Persoonsgericht onderzoek naar algemeen directeur

Naar aanleiding van tussentijdse resultaten in het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit heeft het DB besloten om ook een persoonsgericht onderzoek naar de algemeen directeur in te stellen. Een persoonsgericht onderzoek betreft een onderzoek naar het functioneren, handelen of nalaten van handelen van een persoon. Het besluit tot het opstarten van dit onderzoek is genomen met inachtneming van de geldende procedures en zorgvuldigheidsnormen die passen bij de werkgeversverantwoordelijkheid van het DB.

Dit is ook de reden dat er in de eerder gedeelde openbare documenten nog niet eerder is gesproken over het persoonsgerichte onderzoek. De vertrouwelijkheid van het proces was van belang om de privacy van betrokkenen én de zorgvuldigheid van het onderzoek te waarborgen. Omdat in de uitspraak (zie 5: Ontslagprocedure van algemeen directeur) wordt verwezen naar het persoonsgerichte onderzoek is het van belang om dit feit nu wel te delen.

Gedurende het persoonsgerichte onderzoek heeft de algemeen directeur op 24 april 2025 een kort geding tot (onder andere) wedertewerkstelling aangespannen tegen de GR Sociaal. Op 9 mei 2025 was de zitting en op 5 juni 2025 heeft de rechter uitspraak gedaan waarin het verzoek tot

wedertewerkstelling werd afgewezen (zie vonnis: [ECLI:NL:RBROT:2025:6885, Rechtbank Rotterdam, 11662182 VV EXPL 25-23](#)). Het DB heeft zich ingespannen om in deze kwestie tot een minnelijke oplossing te komen met de algemeen directeur. Het is echter niet gelukt om tot een overeenstemming te komen.

Na afronding van het persoonsgerichte onderzoek is besloten om een ontslagprocedure van de algemeen directeur bij de rechter in gang te zetten. In de raadsinformatiebrief van 5 juni 2025 bent u geïnformeerd over het feit dat het DB heeft besloten afscheid te nemen van de algemeen directeur.

5. Ontslagprocedure van algemeen directeur

Op 16 juni 2025 heeft het DB een verzoekschrift ingediend bij de rechtbank met als verzoek om de arbeidsovereenkomst met de algemeen directeur te ontbinden naar aanleiding van de uitkomst van het persoonsgerichte onderzoek.

Op 27 augustus 2025 was de zitting en op 24 september 2025 heeft de rechter uitspraak gedaan inzake het bovenstaande verzoek van de GR Sociaal (zie beschikking: [ECLI:NL:RBROT:2025:11373, Rechtbank Rotterdam, 11746662 HA VERZ 25-36](#)). De rechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst op basis van een verstoorde arbeidsverhouding (de zogenoemde 'g-grond') per 1 december 2025 wordt ontbonden. Hierover bent u geïnformeerd op 30 september 2025 (kwartaalbrief 1).

De rechter concludeert tegelijkertijd dat de GR Sociaal, als werkgever van de algemeen directeur, op een aantal punten onzorgvuldig heeft gehandeld. In de procesgang van het persoonsgerichte onderzoek heeft het DB in het afwegen van belangen onvoldoende gewicht toegekend aan de arbeidsrelatie met de directeur, waarbij de rechter onder andere oordeelt dat:

- Het niet zorgvuldig is geweest om aan de directeur te vragen om te reageren op anonieme verklaringen zonder context;
- Er onvoldoende sprake was van hoor en wederhoor.

Over het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit heeft de rechter geen oordeel gegeven. Het DB benadrukt dat deze uitspraak uitsluitend betrekking heeft op het persoonsgerichte onderzoek dat voortvloeide uit het vooronderzoek. De kwalificatie "ernstig verwijtbaar handelen" gaat hierbij over de wijze waarop de GR Sociaal als werkgever is omgegaan met de algemeen directeur.

Het DB heeft op 30 september 2025 (kwartaalbrief 1) aangegeven dat het bestuur van de GR Sociaal bij elke stap in de procesgang een afweging heeft gemaakt op basis van vijf perspectieven: medewerkers, maatschappelijk belang, onderzoekstechniek, (arbeid)juridisch en strategisch-politiek. Het DB is van mening dat het waarborgen van anonimiteit van meldingen van groot belang was om de belangen en het welzijn van medewerkers te kunnen beschermen en dat er gedurende het onderzoek voldoende gelegenheid is geboden voor wederhoor.

Afbeelding 2: Schematisch overzicht van de verschillende onderzoeken en de opvolging van deze onderzoeken.



Hoe verder na deze raadsinformatiebrief?

6. Hoe nu verder?

Er is nog een aantal onderwerpen in de procesgang die in de komende tijd keuzes vragen van het bestuur van de GR Sociaal en van de zeven gemeenteraden van de Drechtsteden.

6.1 Vervolgstappen in de ontslagprocedure

Momenteel buigt het bestuur van de GR Sociaal zich over de mogelijke vervolgstappen naar aanleiding van de uitspraak van de rechtbank. Dit is een gezamenlijke afweging, waarbij alle AB-leden de ruimte krijgen om de uitspraak zorgvuldig te bestuderen. Zodra er een besluit is genomen, zal het AB dat op passende wijze communiceren. Dit zal naar verwachting eind november zijn.

6.2 Afhandeling van Woo-verzoeken

Het DB van GR Sociaal heeft in totaal acht Woo-verzoeken ontvangen die gerelateerd zijn aan het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit. De afhandeling van de Woo-verzoeken duurt op dit moment langer dan gebruikelijk. Dit komt omdat er sprake is van een groot aantal documenten dat zorgvuldig moet worden beoordeeld en geredigeerd voordat openbaarmaking kan plaatsvinden. Het DB streeft ernaar dat alle Woo-verzoeken begin januari 2026 zijn afgehandeld.

6.3 Geheimhouding van stukken

Bij het delen van de onderzoeksresultaten heeft het AB grondig afgewogen hoe transparantie en zorgvuldigheid het best gewaarborgd kunnen worden. Aangezien de GR Sociaal een organisatie in het publieke domein is met een maatschappelijk doel, hecht het AB veel waarde aan maximale transparantie. Tegelijkertijd houdt het AB rekening met het beschermen van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen.

In het rapport van het vooronderzoek zijn gegevens opgenomen die de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen raken. Het "belang" dat in deze situatie wordt aangewend is te vinden in artikel 87 Gemeentewet, juncto 5.1, lid 2 onder de Wet open overheid "eerbiediging persoonlijke levenssfeer". Het AB komt tot de volgende conclusie: Het belang van openbaarmaking weegt niet op tegen bescherming van deze persoonlijke levenssfeer.

Na een zorgvuldige risico-inventarisatie op de mogelijke impact bij openbaarmaking, heeft het AB op 2 juni 2025 besloten om de volgende onderdelen openbaar te maken:

- een raadsinformatiebrief met beschouwingen van het bestuur van de GR Sociaal;
- de managementsamenvatting van Strated Consulting over het onderzoeksrapport;
- een hoofdstuk uit het onderzoeksrapport waarin de feitelijke bevindingen over de anonieme brief van d.d. 2 december 2024 worden behandeld.

Op basis van diezelfde risico-inventarisatie heeft het AB op 2 juni 2025 besloten geheimhouding op te leggen op het rapport van het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit. De geheimhouding ten aanzien van het rapport van het vooronderzoek is door het AB tijdens een besloten AB vergadering op 2 juni 2025 (besloten vergadering zoals bedoeld in artikel 23, lid 1 van de Wet gemeenschappelijke regelingen) opgelegd op grond van artikel 16 Wet gemeenschappelijke regelingen, lid 5.

Het DB heeft op 2 juni 2025 het rapport onder geheimhouding verzonden naar de zeven colleges van de Drechtsteden. De colleges hebben vervolgens geheimhouding opgelegd op het rapport en het rapport onder geheimhouding verzonden naar de zeven gemeenteraden van de Drechtsteden.

We benadrukken nogmaals dat u hiermee beschikking heeft over het gehele rapport van het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit en op deze manier uw controlerende taak kunt vervullen.

Voor het opheffen van de geheimhouding gelden de regels conform artikel 89, lid 4 Gemeentewet: de gemeenteraad kan de geheimhouding opheffen. Daarbij is het echter van belang om stil te staan bij de mogelijke risico's die de gemeenteraad hiermee op zich neemt, zoals het schaden van medewerkers en andere betrokkenen, het ondermijnen van het vertrouwen in de overheid of het tegengaan van de opbouw en ontwikkeling van de organisatie:

- Het opheffen van de geheimhouding zal ertoe leiden dat gevoelige informatie openbaar wordt. Dit kan een nieuwe golf van onrust veroorzaken onder (oud-)medewerkers en binnen de organisatie als geheel;
- Een aanzienlijk risico van openbaarmaking is dat citaten, ook al zijn deze geanonimiseerd, herleidbaar zijn tot specifieke personen. Dit kan leiden tot gevoelens van onveiligheid en

wantrouwen binnen de organisatie. Wat ertoe kan leiden dat medewerkers terughoudender worden in het delen van signalen of zorgen en minder bereid zijn om mee te werken aan noodzakelijke veranderingen;

- Wanneer besloten wordt om het volledige onderzoek, inclusief namen en functies, openbaar te maken, hebben betrokkenen niet de gelegenheid gehad om bezwaar te maken tegen openbaarmaking van hun naam, functietitel of andere herleidbare informatie, waardoor ze overrompeld worden door de informatie. Hiervoor kunnen ze een civiele onrechtmatige daad procedure starten.

Het AB blijft, gezien bovengenoemde aspecten, ongewijzigd van mening dat openbaarmaking van het rapport van het vooronderzoek niet gewenst is. Het AB adviseert dan ook om deze afweging zeer zorgvuldig te maken, met inachtneming van de inhoud en gevoeligheid van het rapport van het vooronderzoek. Gemeenteraden zijn bovendien verplicht om belanghebbenden, die naar verwachting bedenkingen zullen hebben tegen openbaarmaking, in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen (artikel 3.1 van de Wet Open Overheid).

Bovendien geldt dat als één gemeente het rapport openbaar maakt, het rapport ook door de andere gemeenten openbaar moet worden gemaakt. Onderlinge afstemming ligt daarom in de rede, voordat een besluit tot opheffing van de geheimhouding wordt genomen.

Het persoonsgerichte onderzoek naar de directeur is per definitie niet openbaar omdat het gericht is op het vergaren van informatie over een persoon, wat een inbreuk kan maken op de persoonlijke levenssfeer en dus speciale bescherming behoeft.

6.4 In gesprek over het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit

Op 2 juni 2025 zijn, in procesbrief 9, door het DB verschillende mogelijkheden aangegeven omtrent het voeren van een debat over de uitkomsten van het onderzoeksrapport. Deze mogelijkheden staan nog steeds tot uw beschikking:

- Een openbaar debat met uw AB-lid over de uitkomsten van het vooronderzoek naar sociale veiligheid en zakelijke integriteit kan op basis van de openbare stukken: de raadsinformatiebrief, de managementsamenvatting van het onderzoeksbureau over het onderzoeksrapport en het overzicht van de feitelijke bevindingen over de anonieme brief;
- Indien u in gesprek wilt over het geheime rapport, dan kunt u ons verzoeken om een besloten vergadering in te plannen waarin u, conform de reguliere afspraken over geheime raadsvergaderingen, in gesprek gaat met uw AB-lid.

Als in de zeven gemeenteraden van de Drechtsteden in meerderheid wordt besloten dat een regionale informatiebijeenkomst wenselijk is dan zal het AB dit organiseren.

Welke kosten zijn verbonden aan het proces?

Uit de begroting van de GR Sociaal

Het college van Burgemeester en Wethouders

secretaris

burgemeester

secretaris

burgemeester

