

**VERSLAG VAN DE OPENBARE BESLUITVORMENDE RAADSVERGADERING
VERGADERING VAN DE GEMEENTERAAD VAN PAPENDRECHT d.d. 14 juli 2025
(aanvang 20.00 uur)**

**Een integrale geluidsopname van deze vergaderingen is te beluisteren op
www.papendrecht.nl**

Aanwezig: Mevrouw M.J.M. van Driel, (voorzitter);

De dames: A. Bokma (VVD), T.C. van Es (D66), H.C.T.J. Hoekstra (OP), A.A.S. Stigter (CU),
A. Verschoor - De Winter (CDA), H.M. van Wijngaarden (PAB), D. Yildiz-Karso (PvdA) en
de heren: A.J. Boersma (SGP), L.T. van den Dool (CDA), P.J. van der Giessen (VVD), W.
Goudriaan (SGP), P.C. Grimmius (GL), G.C.H. Hardam (OP), N. van Heteren (D66), de heer
X.D.R. Janssen (PAB), R. Lammers (OP), A. Rietveld (CU), R. Schuil (CDA), H.D. Stouthart
(VVD), A. Tieleman (PAB) en M.H.A. Verweij (PAB).

Mevrouw W. Renzen - Van Leeuwen en de heren J.W. van der Borg, J.L. van Erk,
A.M.J.M. Janssen en A.J. Kosten; wethouders.

De heer M. Hermans, interim griffier;

De heer J. Lier, pl. griffier/raadsadviseur;

Mevrouw M. Moree, griffiemedewerker.

Verslaglegging: Jeanine Nieuwstraten

Afwezig: de heren L. Bruijniks (PAB) en K. Spitsbaard (OP).

01. Opening.

De VOORZITTER opent de vergadering en heet eenieder van harte welkom.

De heren Bruijniks en Spitsbaard zijn afwezig, waardoor er 21 besluitvormende stemmen zijn.

02. Vaststellen agenda.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

03. Mededelingen.

De heer VAN HETEREN kondigt aan dat hij zich namens de gemeente Papendrecht wil aansluiten bij het EU-netwerk van lokale raadsleden. Dit netwerk is een initiatief van de Europese Commissie en het comité van de regio's en heeft als doel om inwoners beter te informeren over wat de Europese Unie betekent op lokaal niveau. De deelname is politiek neutraal en brengt geen kosten met zich mee voor de gemeente. Verder wordt van hem verwacht dat hij activiteiten organiseert en actief deelneemt aan kennisuitwisseling met andere Europese raadsleden.

Voor toetreding is vereist dat hij zich als raadslid niet alleen formeel verbindt aan het netwerk, maar ook de gemeente Papendrecht. Daarom heeft hij vooraf afstemming gezocht met de fractievoorzitters en het gemeentebestuur, zodat er breed draagvlak is en de formele ondertekening namens de gemeente mogelijk wordt gemaakt. Zodra dat geregeld is, kan zijn toelating tot het netwerk worden voltooid.

Mevrouws STIGER zegt dat de heer Bezemer per 17 juli (na het zomerreces) weer zal terugkeren in de raad. De VOORZITTER merkt op dat men de heer Rietveld dan weer zal terugzien als duo-raadslid.

Er zijn verder geen mededelingen.

BESPREEKSTUKKEN:

04. Interpellatiedebat: GR Sociaal (besloten gedeelte).

-

De VOORZITTER heropent de vergadering na het besloten gedeelte van het interpellatiedebat.

I.v.m. het feit dat de jaarstukken voor 15 juli vastgesteld dienen te worden heeft men tijdens het besloten gedeelte voorgesteld en besloten het voorstel om deze direct te behandelen en per acclamatie aan te nemen.

07. Jaarstukken 2024.

Dit voorstel van burgemeester en wethouders wordt per acclamatie **aangenomen.**

05. Interpellatiedebat: GR Sociaal (openbaar)

De heer GRIMMIUS verduidelijkt ten eerste de precieze verhoudingen van de verschillende organen: raad, college, wethouder en AB/DB van de GR Sociaal. Hierbij merkt hij op dat het college de bevoegdheid heeft om een wethouder aan te wijzen als lid van het AB van een GR, in dit geval wethouder van Erk. Door het AB is wethouder Van Erk vervolgens benoemd tot lid van het DB. De raad kan hem bevragen als lid van het AB, waarbij het college degene is die de positie van de wethouder als lid van het AB in de hand heeft en de raad hier geen zeggenschap in heeft. Juist ook vanwege de verschillende verhoudingen zijn er vragen gesteld aan de wethouder als lid van het AB, aan hem individueel en ook aan het college als zijnde het orgaan dat hem heeft aangewezen. Verder merkt de heer GRIMMIUS op dat de verschillende gemeenteraden in eerste instantie op 4 juni zijn geïnformeerd over een onderzoek dat is gedaan n.a.v. anonieme

meldingen over het reilen en zeilen binnen de GR Sociaal, meer specifiek binnen de Sociale Dienst Drechtsteden. De heer Boersma en hijzelf (in eerste instantie) hebben op basis daarvan gemeend dat dit een interpellatiedebat rechtvaardigt. De eerste vraag die zijn fractie de raadsfracties in het interpellatiebezoek heeft gesteld is:

- wat is uw oordeel over de uitkomsten van het onderzoek en welke maatregelen zijn er naar uw oordeel nodig binnen de GR Sociaal en/of de Sociale Dienst Drechtsteden?

Het antwoord van zijn fractie op deze vraag is dat de **uitkomsten van dit onderzoek** over wat er bij de GR Sociaal aan de orde (van de dag) is **geweest zeer ernstig zijn**. Het is daarom heel goed dat er een onderzoek heeft plaatsgevonden, maar wat zijn fractie betreft is het op dit moment heel erg de vraag of het onderzoek niet veel eerder had moeten plaatsvinden en of men niet veel te laat is. N.a.v. de vraag **welke maatregelen er nodig zijn** merkt hij op dat dit heel goed verwoord staat in de aanbevelingen vanuit het onderzoeksbureau. Verder is men heel blij dat het DB en het AB hebben aangegeven die aanbevelingen onverkort over te nemen. Zijn fractie kijkt zeer uit naar de implementatie van die maatregelen en het verdere verloop daarvan.

De volgende vraag heeft men in het verzoek gesteld aan het college:

- hoe reflecteert u op de uitkomsten van het onderzoek en welke maatregelen zijn er uw oordeel nodig binnen de GR Sociaal en/of de Sociale Dienst Drechtsteden?

En aan wethouder Van Erk:

- hoe reflecteert u op de uitkomsten van het onderzoek m.n. m.b.t. uw eigen handelswijze hierin en welke maatregelen zijn er volgens u nodig binnen de GR Sociaal en/of de Sociale Dienst Drechtsteden en op welke wijze gaat u dit binnen het AB oppakken?

De heer BOERSMA geeft aan dat de stevige conclusie van het onderzoeksrapport naar de Sociale Dienst Drechtsteden, waarvan zijn fractie echt is geschrokken, dit interpellatiedebat rechtvaardigt. Het onderzoek concludeert dat er bij de Sociale Dienst sprake was van **talloze ernstige misstanden op MT-niveau/bestuursniveau** zoals grensoverschrijdend gedrag, seksuele intimidatie, verbale agressie, pestgedrag en favoritisme (een chique term voor het voortrekken van mensen en regelrechte vriendjespolitiek). Er was sprake van onvoldoende onderling corrigerend vermogen binnen het MT en het gebrek aan voorbeeldgedrag sijpelde door in delen van de organisatie. Er zijn ook een aantal **zakelijke integriteitskwesaties** boven water gekomen: er zijn opdrachten verstrekt, er zijn mensen aangenomen in strijd met inkoop- en inhuur regels, de HR- functie van de GR Sociaal blijkt ronduit zwak en de manier waarop er inhoudelijk en procesmatig is gestuurd op een extern onafhankelijk onderzoek naar de afdeling Handhaving is zeer **ongereikt?**. Zijn fractie realiseert zich dat slecht gedrag van individuen overal

en altijd kan voorkomen, de GR Sociaal is hierin niet uniek. Men vindt het echter pijnlijk dat het lang heeft geduurd voordat er is ingegrepen op het grensoverschrijdend gedrag. Dat had wat de SGP-fractie betreft eerder gekund en ontmoeten. Daarbij merkt hij wel op dat het voor een AB ook heel moeilijk werkt met een directeur die informatie verdoezelt/achterhoudt en de zaak mooier voorstelt. Tegen liegen en bedriegen is helaas geen kruid gewassen. Het rapport gaat het over **de toon aan de top** en het gebrek aan voorbeeldgedrag dat van de directie doorsijpelde in delen van de rest van de organisatie. Leidinggevend en medewerkers onder het managementteam toonden in delen van de organisatie vergelijkbare gedrag. Concreet ging het dan ook om **pestgedrag en favoritisme**. Bij de uitspraak toon aan de top moest hij denken aan een uitspraak van Jezus: 'Aan wie veel gegeven is, zal veel worden geëist'. Jezus zegt dat in de context van de Koninkrijk van God, maar men kan dat ook breder zien. Sommige mensen ontvangen meer dan anderen: talent, kennis, een bepaalde positie of een bepaalde verantwoordelijkheid. En van hen mag vervolgens ook meer worden verwacht, de lat ligt hoger. Het onderzoeksrapport laat zien hoe verkeerd gedrag kan ontsporen als anderen zich **onvoldoende uitspreken of ertegen optreden**. Die conclusie zou eenieder scherp moeten houden. Het benadrukt het belang om in de raad en het college frequent te spreken over integer en zuiver handelen en om elkaar aan te spreken op het moment dat er normen worden overtreden en overschreden. Men zou het morele hygiëne kunnen noemen. Verder merkt de heer BOERSMA op dat **de gemeenteraad op grote afstand van dit alles staat**. Men heeft geen enkele rol als het gaat over de bedrijfsvoering van de GR Sociaal, nog in het werkgeverschap van de directie van de GR. Toch is het wel de Sociale Dienst van de gemeente. De honderden medewerkers van de Dienst voeren in opdracht van de raad het beleid uit. De wensen van de raad kunnen dus ook direct effect hebben op hun werk en het is goed om zich daar meer van bewust te zijn. Om een voorbeeld te geven worden er in het rapport een aantal opmerkingen gemaakt over de veranderingen die de GR Sociaal doormaakt. E.e.a. lezend is hij niet helemaal gerust op nut, noodzaak en mogelijk effect van alle ingezette verandertrajecten. **Er zijn grenzen aan het verandervermogen van de organisatie**, zo concluderen de onderzoekers. Zijn fractie vraagt de wethouder:

- wat dit betekent voor de opdrachten die het AB in opdracht van de raden aan de organisatie meegeeft?

Zijn fractie heeft zich afgevraagd hoe men de betrokkenheid van de gemeenteraad bij de GR Sociaal verder zou kunnen vergroten. Hun indruk is dat het verdwijnen van de Drechtraad niet heeft bijgedragen aan het zicht en de democratische controle op het functioneren van de Sociale Dienst. Men heeft met het badwater ook het kind weggegooid. Dit merkt men ook bij die regionale raadbijeenkomsten die er de afgelopen aantal weken zijn geweest. Het is ontzettend nuttig om gezamenlijk geïnformeerd te worden, gezamenlijk vragen te kunnen stellen en van elkaars vragen te kunnen leren. Bij de vorming van de GR

Sociaal heeft de gemeenteraad zich uitgesproken voor het instellen van een gemeenschappelijke adviescommissie op grond van de wet op de Gemeenschappelijke Regelingen. Hiervoor bleek echter geen draagvlak te zijn. Hij heeft geen idee of dat in deze situatie enige verschil had gemaakt, maar het zou wel een heel goed instrument zijn om als gemeenteraden in de regio beter zicht te krijgen op het functioneren van de Sociale Dienst. Zijn fractie zou dit moment benut willen benutten om opnieuw een poging te wagen om een gemeenschappelijke adviescommissie in te richten. Aan de wethouder vraagt hij:

- **hoe hij het draagvlak hiervoor binnen het AB inschat** en aan de andere fracties of zij ook bereid zijn om **zich in regionaal verband in te zetten voor een gemeenschappelijke adviescommissie**.

Eventueel zou men ervoor kunnen kiezen om het startmoment in te laten gaan met de nieuwe raad in maart 2026. Verder merkt de heer BOERSMA op dat het AB terecht alle conclusies en aanbevelingen van het onderzoeksrapport overneemt. Met de nieuwe interim-directeur werkt de GR Sociaal nu aan **herstel en nazorg**. Hij vond het heel fijn dat men hierover tijdens de laatste raadsledenbijeenkomst is bijgepraat. Dit gaf zijn fractie vertrouwen in de aanpak. Voor hen is het daarbij van belang dat er oog is voor mensen die slachtoffer zijn geworden van grensoverschrijdend gedrag. **Ook zou men regelmatig op de hoogte willen worden gehouden van de verbeterplannen**. Uit het onderzoek blijkt dat de dienstverlening door de Sociale Dienst niet heeft geleden onder de interne problemen. Het werk is doorgegaan en burgers hebben daar niets van gemerkt. Dat is **een groot compliment voor de medewerkers**. Ook wil hij benadrukken dat heel veel medewerkers van de Dienst gelukkig op geen enkele manier te maken hebben gehad met wat er in het rapport wordt beschreven. Niet als dader en niet als slachtoffer en collectief, zo bleek uit het onderzoek, bestaat een grote loyaliteit richting de organisatie. Dat biedt wat zijn fractie betreft een goede basis voor herstel van onderling vertrouwen en men wenst de interim-directeur en het bestuur van de GR daarbij heel veel wijsheid en succes.

In reflectie op de uitkomsten van het onderzoek merkt de heer VERWEIJ op dat er sprake is van een duidelijk en goed onderzoek, dat een heel duidelijk beeld geeft van de misstanden. De conclusies zijn duidelijk en daarmee moet aan de slag worden gegaan. Zijn fractie wacht met spanning het **verbeterplan** af. Hoewel de raad niet veel inbreng heeft in de bedrijfsvoering kan men de wethouder bij het gesprek hierover toch wat tips meegeven. De vraag **welke maatregelen** er naar het oordeel van de raad **nodig zijn** is moeilijk, omdat men in wezen niets kan voorschrijven. Zijn fractie noemt de informatiestromen, waarvan het probleem lag in het feit dat de algemeen directeur als zonnekoning niets doorgaf of alleen maar doorgaf wat hem zinde. Op de informatievoorziening van de algemeen directeur richting het AB zal als verbeterpunt flink moeten worden ingezet. Verder vraagt de heer VERWEIJ zich m.b.t. de **ondernemingsraad** af of deze vooral vaak met de

directeur om de tafel zit en of dit ook leden zijn die misstanden niet bagatelliseren maar deze meenemen en goed bespreken. Hierbij blijft natuurlijk de drempel bestaan dat dit doorgegeven moet worden naar het AB. Afsluitend hoopt zijn fractie dat de vertegenwoordigende wethouder op deze manier de signalen nog beter binnen krijgt en die met het college zal delen en waar nodig ook richting de raad.

De heer LAMMERS noemt het opzienbarende feit dat medewerkers van de Sociale Dienst naar buiten zijn getreden met een anonieme brief. Hieraan is uiteraard veel aan voorafgegaan, dat doet men niet zomaar. Tegelijkertijd is in het onderzoeksrapport ook vastgesteld dat **de Dienst als zodanig goed heeft door gefunctioneerd**. Er is een lijvig rapport verschenen, waarin zakelijke en sociale integriteitskwesaties uitvoerig zijn behandeld. De genoemde aanbevelingen zijn wat zijn fractie betreft grondig en het AB van de GR Sociaal heeft de 10 aanbevelingen overgenomen. Dat betekent dat er concreet gewerkt gaat worden aan **een verbeterplan**, dat ziet op een aantal aan te brengen verbeteringen. Het is een goede zaak om als gemeenteraad, die toch relatief op afstand staat van de bedrijfsvoering van de Sociale Dienst, in het late najaar bijgepraat te worden zodat men voeling houdt met wat de verbeteringen zullen zijn. In elk geval hoort daarbij **een betere haal- en brengplicht over informatie**. De informatie ging hiervoor alleen via de algemeen directeur die niet alles eerlijk op tijd heeft verteld, waardoor het AB en het DB ook overvallen is door wat er in de anonieme brief werd gemeld. Er is sprake van de noodzaak om een **helder organisatieplan** - inclusief een gerichte communicatiestrategie- en een goed doordacht verbeterplan op te stellen. T.a.v. de vraag **welke maatregelen** er naar hun oordeel **nog nodig zouden zijn** antwoordt de heer LAMMERS dat men in zijn algemeenheid vindt dat de overheid geen creatieve probleemoplosser is. Ook hier ziet men dat het feitelijk eerder over de **bestuurscultuur** gaat die niet goed is en verbeterd moet worden, dan dat men met allerlei maatregelen moet gaan proberen af te dwingen dat er beter bestuurd wordt. Goede mensen op belangrijke posities zal beter bestuur voortbrengen. In die zin is zijn fractie hier een beetje terughoudend in. Men heeft zojuist in het geheime gedeelte van de vergadering echter gehoord dat er achter de schermen hard wordt gewerkt om het verbeterplan in stelling te brengen en men ziet uit naar het resultaat daarvan.

De heer VAN DEN DOOL zegt dat ook de CDA-fractie **aangedaan en boos is** na het lezen van het rapport over de steeds meer uit de hand gelopen arbeidssituatie bij de GR Sociaal. Dit is in het rapport aan de hand van allerlei voorbeelden van vele **integriteitsschendingen en misstanden** duidelijk en overvloedig geïllustreerd. Het is een gemeenschappelijke regeling en men houdt -zelfs al waren alle extra instrumenten die de wet sinds 1 juli 2022 voorschrijft daadwerkelijk en krachtig ingezet- heel sterk het gevoel dat deze de GRS niet behoed zouden hebben voor

de talrijke ontsporingen en schendingen. De zojuist genoemde **adviescommissie** is wat zijn fractie betreft een heel goed idee. Dat is echter wel een commissie die zich zal bezighouden met de inhoud van het beleid en veel minder met het functioneren van de organisatie. En dat is toch wat hier vooral is misgegaan. De anonieme brief vanuit een groot aantal medewerkers aan de gemeenteraden was een aanleiding voor de start van dit onderzoek en dat roept de vraag op of dit niet **eerder had kunnen en moeten plaatsvinden**. Als men vervolgens ziet dat veel gegevens die aan de oppervlakte aanwezig waren daar geen aanleiding toe gaven, is het al iets beter te begrijpen. Men ziet ook dat er door het DB bijna een jaar eerder om een **verbeterplan** op de sociale onveiligheid is gevraagd, maar dat dit er nooit kwam. Dit werd doelbewust vertraagd door de betrokken directeur. Andere sprekers gaven ook al aan dat het heel lastig is om te werken met een directeur die verdoezelt en tegenwerkt. Gelukkig is er vervolgens wel goed doorgepakt. Het lijkt noodzakelijk om nu eerst te werken met een interim directeur die **rust en vertrouwen** terugbrengt en vervolgens advies kan uitbrengen over de wijze waarop de organisatie het beste verder geleid kan worden.

- Hoe denkt wethouder Van Erk als vertegenwoordiger in het AB daarover? Er zijn dringend een aantal zaken nodig die voorkomen dat **integriteits-schendingen** nogmaals plaatsvinden. En als ze er toch zijn dat ze dan gemeld en opgevolgd zullen worden, zodat een goede, veilige en integere werksfeer ontstaat. Hier is een verbeterplan voor nodig. Zijn fractie vraagt zich af:
- wat het algemeen bestuur doet en **wat onze** vertegenwoordiger daarin **doet** om een dergelijk verbeterplan te krijgen en vervolgens ook te laten uitvoeren.
- Heeft hij daarbij ook oog voor het herstel van vertrouwen dat nodig is voor medewerkers om weer goed aan de slag te kunnen?

Afsluitend sluit de heer VAN DEN DOOL zich aan bij de **complimenten voor alle medewerkers** die in de afgelopen moeilijke periode toch alle kwetsbare groepen in de regio en in Papendrecht zijn blijven helpen.

Mevrouw BOKMA wil namens de VVD-fractie eerst haar dank uitspreken naar de medewerkers van de Sociale Dienst Drechtsteden. Ondanks alle problemen en de onveilige werkomgeving zijn de medewerkers loyaal gebleven en hebben zij altijd het belang van de inwoners vooropgesteld en dat verdient **enorm veel waardering**. Op meerdere punten **was er veel mis**: de sociale veiligheid was compleet weg, misstanden melden stond bijna gelijk aan een exitgesprek, vrouwenonvriendelijke opmerkingen waren gemeengoed geworden en gepest en geroddel waren aan de orde van de dag. Het adagium "het maakt niet uit wat je kunt maar wie je kent" zorgde voor vriendjespolitiek. Vanuit de directie werd er bewust negatieve informatie die van invloed was op zijn eigen functioneren niet gedeeld met het DB. Voor de toekomst is het zaak de nu geleerde lessen toe te passen en met het oog op de nieuwe colleges volgend jaar ook de geleerde lessen te delen met de nieuwe collega's binnen het AB, zodat ook zij alert zullen blijven.

De SDD is niet uniek en in iedere GR kan een dergelijke situatie ontstaan. Haar fractie stelt de volgende vragen:

- **Hoe gaat het AB en het college zorgen dat er meer grip en inzicht komt in het totaal van signalen?** Die waren er wel, maar ze waren versnipperd.
- **Welke lessen neemt het college mee** naar alle gemeenschappelijke regelingen om te zorgen dat misstanden het AB en het DB wel bereiken?
- **Welke stappen gaat het AB zetten** om te zorgen dat iedere medewerker zich veilig voelt om naar een vertrouwenspersoon te stappen en dat een medewerkers onderzoek echt onafhankelijk en vertrouwelijk is en dat met de resultaten daadwerkelijk wat wordt gedaan? Maar ook dat de OR in positie wordt gebracht en gehouden.

Niet alleen voor de interim-directeur is er veel werk aan de winkel, maar zeker ook voor het DB en het AB om de geleerde lessen over hun eigen rol in de praktijk te brengen.

M.b.t. de vragen **wat het oordeel van haar fractie is over de uitkomst van het onderzoek** merkt mevrouw BOKMA op dat de schokkende uitkomsten het resultaat zijn van een gedegen onderzoek en dat er ernstige feiten aan het licht zijn gekomen. Op de vraag **welke maatregelen er nodig zijn** antwoordt zij dat dit uiteraard het opvolgen van de aanbevelingen is, waarvan het AB en DB al heeft aangegeven dat dit gaat gebeuren. Misschien nog wel belangrijker vindt men het zorgen voor de medewerkers. Voor de VVD-fractie is het van belang dat er aan wie dat nodig heeft ruimhartig hulp beschikbaar wordt gesteld. Het is zaak dat alle medewerkers weer vertrouwen in zichzelf krijgen en ook zien dat de werkomgeving daadwerkelijk verbeterd en veilig is.

Mevrouw VAN ES zegt dat haar fractie **altijd heel erg blij is geweest met de GR Sociaal**, men was echt fan van deze organisatie. Hierbij noemt zij de hele goede reputatie, men is goed voor mensen die daar hulp vragen maar past ook moderne wetenschappelijke inzichten toe op hoe beleid wordt uitgevoerd. Zij vindt dat men het ook na alles wat in dat rapport is verschenen verplicht is -en dat doet haar fractie dus ook- om die trots te behouden. Veruit het overgrote deel van deze organisatie heeft fantastisch werk geleverd, doet dat nog altijd en zelfs zo dat de medewerkers -o.l.v. de directeur waar het hier over gaat maar ook andere lagen van management die zich aan de beschreven misstanden hebben schuldig gemaakt- gewoon hebben doorgewerkt. Dit deed men zodanig dat geen van de cliënten daar de dupe van is geworden. Naast de mensen die dit direct betreft en die hier slachtoffers van zijn geworden, vindt zij het ook heel vervelend voor alle andere medewerkers van de GR Sociaal die erop worden aangesproken dat hun organisatie niet deugt. Dat is echter niet waar. Men moet er met elkaar voor zorgen -daar wordt natuurlijk hard aan gewerkt, ook door het DB en AB- dat er een andere wind gaat waaien en dat de medewerkers die van goede wil zijn weer een stem krijgen en dat er ruimte komt voor kritiek die zij hadden op bv. beleid en hoe zaken beter kunnen. Hier wordt een organisatie alleen maar beter van. Ondanks het feit dat hier enkele mensen aan het werk zijn geweest die de sfeer

behoorlijk hebben verziekt en die zich ook echt schuldig hebben gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, etc., kiest haar fractie ervoor om dat beeld van de GR Sociaal hetzelfde te houden. Verder is er sprake van **een buitengewoon gedegen rapport**, waarbij er ontzettend veel werk van is gemaakt om eerst ook heel goed onderzoek te doen en een meldpunt open te stellen om te kijken wat men nog aan informatie mist. Dit bleek ook zo te zijn en met die informatie en alle interviews die zijn gedaan is er een heel ontluisterend beeld ontstaan van wat zich hier heeft afgespeeld. Hier is men uiteraard van geschrokken maar tegelijkertijd niet door geschokt, omdat een dergelijke situatie helaas niet uniek is. Om die reden heeft men in het besloten deel de vraag gesteld -en stelt deze opnieuw omdat zij van mening is dat het belangrijk is dat het college dit ook in het openbare deel nog kan toelichten:

- **of hierdoor bij het college een lampje is gaan branden om misschien bij al de uitvoeringsorganisaties te kijken wat haar rol hier precies is** en hoe men ervoor kan zorgen dat als er misstanden zijn, dit ook bij het college terecht komt.

In deze situatie heeft men gezien dat er pas een gedegen onderzoek werd gestart nadat er een anonieme brief is gestuurd. Hierbij merkt zij op dat de anonieme brief niet de enige aanleiding is geweest, maar dat er ook een meldpunt was en er is gekeken naar welke klachten er formeel ook zijn gedaan. E.e.a. is in het (deels) geheime rapport uitvoerig en gedetailleerd beschreven. Op de vraag **welke maatregelen er nodig zijn** antwoordt mevrouw VAN ES dat het rapport aanbevelingen geeft die worden overgenomen en waarvoor het plan in het najaar verschijnt. Tevens heeft men er n.a.v. de besloten bijeenkomst voor de raadsleden uit de regio op 25 juni veel vertrouwen in hoe alles is opgepakt en hoe de plannen ook door de interim-directeur zijn toegelicht. Aan **de portefeuillehouder/het AB-lid** zou men willen vragen:

- **om toch nog even persoonlijk te reflecteren op de vraag of dit toch niet anders had gekund en wat de lessen zijn** om ervoor te zorgen dat er in het vervolg -mocht zo iets ergens nog een keer voorkomen- door hem eerder wordt ingegrepen. De vraag hierbij is dan of alle heil wordt gezocht in alleen structuurveranderingen, of moet er dan ook een **cultuurverandering** komen? En zo ja, hoe dat gerealiseerd gaat worden?

Ook mevrouw KARSO merkt op dat de eerste vraag die haar fractie zich bij het lezen van de anonieme brief stelde was of er hier sprake is van een **structuurprobleem of een cultuurprobleem**. De GR Sociaal functioneert immers uitermate goed en wordt zelfs als voorbeeld in Nederland genoemd, met de meest prachtige resultaten. Dus de vraag was wel of het hier gaat over iets wat echt in de organisatie zit, het te maken heeft met de rol als opdrachtgever, of er andere zaken zijn zoals cultuur. Het zeer gedegen onderzoeksrapport lezend is men tot de conclusie gekomen dat er vooral sprake is van een cultuurprobleem. Iemand heeft uiteindelijk een brief moeten schrijven, omdat men het binnen de organisatie niet heeft kunnen oplossen en het niet bespreekbaar heeft

gemaakt of kunnen maken. En als het wel bespreekbaar is gemaakt, is daar misschien niet in voldoende mate in gehandeld. Er was sprake van **grensoverschrijdend gedrag en misstanden m.b.t. integriteit**. Dit zijn 2 onderwerpen waarbij haar fractie denkt dat dit niet mag gebeuren. Bij de GR Sociaal was dit kennelijk in de afgelopen paar jaar wel aan de orde. Wat haar fractie betreft is er echt werk aan de winkel en zijn er vanuit het onderzoek heel veel goede aanbevelingen gedaan, die ook allemaal overgenomen worden. Waar men nog wel de nodige aandacht voor wil vragen is **of men daarmee ook de cultuurkwestie heeft opgelost?** Dit betekent niet alleen hoe men acteer wanneer men zaken signaleert op MT of AB/DB-niveau, maar ook hoe dit vervolgens verder gaat richting de gemeenteraden en hoe er wordt gehandeld. Wat er (niet) wordt gedaan, waarom iets niet wordt gedaan, hoe er wordt geïnformeerd en hoe men zaken tegenhoudt die niet normaal zijn. Men moet zaken niet normaliseren, want grensoverschrijdend gedrag en integriteit schendingen mag nooit de norm zijn. Verder vraagt men de wethouder:

- wat er volgens hem nog meer nodig is om dit niet meer mee te maken en of het wat de wethouder betreft 'eens maar nooit meer' is.

M.b.t. de vraag vanuit de SGP-fractie of een **adviescommissie** wenselijk is geeft mevrouw KARSO aan voorstander te zijn. Maar zoals de heer van den Dool ook terecht aangeeft is het wel de vraag of de gemeenteraad daarmee ook het stukje bedrijfsvoering (de problemen hebben in de organisatie op de diverse niveaus plaatsgevonden) getackeld heeft. Haar fractie denkt van niet, maar weet niet hoe men dat wel kan bereiken. Men denkt niet dat dit lukt door alleen te praten over de rollen en bevoegdheden, omdat het gaat over **de cultuur** en de rolinvulling en rolneming. Men is van mening dat daar nog wel een slag in te maken is en dat men als de gemeenteraad, het college en bestuur in gesprek zou moeten gaan alvorens na te denken over oplossingen als een adviescommissie. Afsluitend merkt zij op dat haar fractie de voortgang van de verbeterplannen en uiteindelijk het herstelplan nauwlettend zal blijven volgen.

Ook mevrouw STIGTER zegt dat de conclusies uit de rapporten **schokkend** zijn en een ongezond leiderschapsbeeld laten zien. Men betreurt dit vooral voor de medewerkers die hier slachtoffer van zijn of op een andere manier betrokken zijn geweest bij het onrecht dat heeft plaatsgevonden. Men hoopt van harte dat er **hulp en nazorg** wordt geboden en wenst hun een algeheel herstel, kracht en moed om op te staan en met nieuwe energie het werk en het leven weer te kunnen op te pakken. Men vindt het bijzonder mooi om te lezen dat **medewerkers met hart en ziel hun werk hebben gedaan** en dat de inwoners op goede wijze zijn geholpen. Dat is een **groot compliment** voor hen die zich inzetten voor de kwetsbare mensen, ook in Papendrecht. Wat betreft het **toezicht** is het duidelijk dat signalen over de cultuur en meldingen niet tijdig zijn opgepakt. Men kan zich voorstellen dat wanneer de organisatie op een positieve manier bekend staat, het toezicht zich snel concentreert op de dingen die goed gaan. Het rapport

maakt echter duidelijk dat dit niet voldoende is en geeft concrete aanwijzingen voor verbeteringen. Het DB spreekt met de algemeen directeur en hij heeft de plicht om openheid te geven over zowel de beleidsmatige zaken en de bedrijfsvoering. Dat heeft de algemeen directeur niet gedaan en het feit dat dit kan gebeuren verrast haar fractie niet. In de samenleving komen machten en krachten en manipulatie regelmatig voor, pesters en weggijkers zijn vanaf jonge leeftijd al een probleem in de samenleving en charismatische mensen blijken zich in allerlei organisaties te kunnen ontwikkelen tot manipulatieve managers en leiders. Voor haar fractie is duidelijk -en dat is ook hun eindconclusie- dat het AB en daarmee ook de wethouder slechts zicht kreeg op het topje van de ijsberg, dat blijkbaar handig door de algemeen directeur klein gehouden werd. Er zijn door de directeur bewust feiten achtergehouden, op individuele signalen werd actief gereageerd en de les is inmiddels geleerd dat alleen een gesprek met de directeur onvoldoende is. Haar fractie verwacht dan ook dat deze les wordt opgenomen in het verbeterplan. Het DB heeft na de brief snel en adequaat gehandeld, hun reactie en de reflectie op de conclusies vanuit het rapport geven **haar fractie geen aanleiding om aan hen te twijfelen**. Wel adviseert men dat dit een les is voor alle wethouders die in een AB van elke gemeenschappelijke regeling zitten. Men spreekt de hoop uit dat de GR Sociaal en de Dienst met **het verbeterplan** snel weer een betrouwbare werkgever wordt waar mensen veilig kunnen werken en de bedrijfsvoering ten dienste staat van de doelen van de organisatie en dit nimmer ten koste mag gaan van mensen die meewerken aan het bereiken van die doelen.

EERSTE TERMIJN COLLEGE

Wethouder KOSTEN zegt dat de anonieme brief van december 2024 met een klap op de digitale mat viel. In het college zijn hierover meteen vragen gesteld, zoals: was er al eerder wat bekend en is er al eerder geacteerd? Al snel bleek dat een extern onderzoek nodig was en daarbij is zelfs teruggekeken tot 2018. Inmiddels zijn de conclusies van dat onderzoek al een aantal weken bekend. In zijn bijdrage zal hij stilstaan bij de vragen die door de fracties zijn gesteld over de reflectie en hoe het college aankijkt tegen de maatregelen. M.b.t. **de reflectie van het college** benoemt hij een aantal zaken. Het college is erg geschrokken en geschokt van de conclusies van het rapport. Integriteitsschendingen zowel zakelijk als sociaal, grensoverschrijdend gedrag en het feit dat een angstcultuur kon voortduren, heeft hen zeer geraakt. De impact voor de medewerkers is groot, voor diegene die het meteen betrof maar later ook voor een grotere kring. De publieke middelen verdienen zorgvuldige inzet, vandaar dat integriteitsschendingen op dat punt ook pijnlijk zijn en het bijkomend ook nog eens veel geld kost om goed en gedegen inzicht te krijgen in wat er nu werkelijk speelde. Tegelijk vindt men het wel noodzakelijk dat de onderste steen boven komt. Ook is men geschrokken van

het feit dat er **geen functioneringsgesprekken** waren met de directeur, dat had wel moeten. Diversen fracties hebben het al aangegeven: de GRS Sociaal als geheel functioneert goed, men haalt goede cijfers. Misschien is dat ook meteen een verklaring waarom één en ander zo lang kon blijven bestaan. Het college vindt dit ieder geval **een compliment** waard richting de betreffende medewerkers. Men heeft ook gekeken naar de **betrokkenheid en de informatievoorziening van de raad**. Na de verzonden brief van december 2024 kwam er vanuit de GR een snelle en goede informatievoorziening. Het college was tevreden over die informatievoorziening en ook over de mogelijkheden voor de raad om in gesprek te gaan en nader geïnformeerd te worden. Als het gaat over **de rol van het college**, merkt de wethouder op dat de reflectie nog niet is afgerond. Vanavond levert de raad hieraan ook een belangrijke bijdrage, waarvan het college de aandachtspunten zal meenemen. Tegelijkertijd heeft men er natuurlijk ook over nagedacht wat men gemist en over het hoofd heeft gezien en is men in gesprek gegaan met het AB-lid. Men heeft afgesproken nader te gaan kijken naar **de rol tussen AB-leden en het college** en met elkaar uit te diepen wat dat betekent, hoe men scherper kan sturen en hoe men elkaar scherper kan informeren, om elkaar op die manier in positie te brengen om rol te nemen. M.b.t. de **maatregelen naar de toekomst** is het wat de wethouder betreft duidelijk dat er aandacht moet zijn voor **sturing en inzicht**. Er moet namelijk meer inzicht komen, het totaalplaatje is nodig. Het AB en DB zal anders moeten komen tot beeld en geluid m.b.t. het functioneren van een directeur en organisatie als geheel. Meer helderheid geven over rollen en ook bij andere AB's moet dat gesprek gevoerd worden. De vraag hierbij moet zijn of het gesprek met de directeur alleen voldoende is, of dat men ook met andere mensen in gesprek moet gaan. Daarnaast is de vraag welke lessen er te leren zijn van de GR Sociaal die men kan meenemen, of men voldoende beeld krijgt van de hele organisatie, of men de juiste informatie krijgt en of er voldoende checks and balances in het systeem zijn ingebouwd. Verder merkt de wethouder op dat het college alle aanbevelingen volledig onderschrijft en dat men deze de vertaling in het college goed zal volgen en het AB-lid daarop zal bevragen. Daarnaast moet ook **de cultuur** besproken worden en moet **de veiligheid** snel op niveau komen. Als college zal men ook daar het AB-lid op bevragen en een belangrijke rol hierin is weggelegd voor de nieuwe interim algemeen directeur. Er moet worden gebouwd aan **vertrouwen en een gericht verbeterplan** gaat daarin voorzien. Tegelijkertijd moet dat nog komen en moet men met elkaar de vinger aan de pols houden. Men vindt het belangrijk dat blijvende veranderingen, zowel in de structuur als de cultuur, in gang worden gezet en geborgd worden. Afsluitend merkt de wethouder op dat het college dit een treurige en pijnlijke situatie vindt. Hij spreekt nogmaals hun meeleven uit richting de medewerkers die hieronder te lijden hebben gehad. Het college vindt **nazorg van groot belang** en wil dat de aanbevelingen zo spoedig

mogelijk in gang worden gezet, zodat er weer een fijne en veilige plek werkplek komt voor alle medewerkers van de GR Sociaal.

EERSTE TERMIJN WETHOUDER VAN ERK

Wethouder VAN ERK merkt op dat er in het afgelopen half jaar en de periode daarvoor rond de Sociale Dienst heel veel is gebeurd en dat het goed is daarover vanavond het gesprek te voeren. Op de vraag **hoe hij als AB-lid reflecteert op de uitkomsten van het onderzoek en zijn eigen handelswijze** hierin zegt de wethouder dat de ernst en omvang van de bevindingen het AB en hem als lid daarvan diep hebben geraakt. Men leeft mee met degenen die ongewenste ervaringen hebben opgedaan in hun werkzame jaren bij de GR Sociaal. Ook is hij dankbaar dat zoveel melders hebben bijgedragen aan het onderzoek en dat alle medewerkers ondanks de moeilijke omstandigheden hun loyaliteit aan de organisatie hebben behouden. Op de vraag **wat hij wel of niet wist van wat in het onderzoeksrapport staat aangegeven** antwoordt hij dat de signalen verspreid binnen kwamen en dat deze onvoldoende bij elkaar zijn gebracht. Daarnaast werden zaken geregeld in vertrouwelijkheid met wethouders gedeeld, met het verzoek die niet verder door te geleiden. Veelal kwamen zaken ook niet in het AB of DB aan de orde, behalve die ene kwestie waarover men in de besloten bijeenkomst uitgebreid van gedachten heeft gewisseld. Op de vraag **wat hij daarvan vindt** geeft de wethouder aan dat hij dit, kijkend naar wat er nu allemaal bekend is en te lezen valt in het rapport, betreurt. Het onderzoek wijst inderdaad op structurele problemen binnen delen van de organisatie, waaronder een cultuur van angst, grensoverschrijdend gedrag en een gebrekkige naleving van de regels. Deze situatie kon voortbestaan door een gebrek aan transparantie en corrigerend vermogen in het algemeen en meer specifiek in de top van de organisatie. Tegelijkertijd toont het onderzoek ook dat veel medewerkers ondanks deze omstandigheden manieren hebben gevonden om met de situatie om te gaan. Sommige pasten hun manier van werken aan om hun werk zo goed mogelijk te blijven doen. Anderen zochten steun bij collega's of probeerden binnen hun invloedssfeer een positieve verandering teweeg te brengen. **Het bestuur van de GR Sociaal heeft n.a.v. de resultaten kritisch gereflecteerd op zijn eigen rol.** Men -uiteraard ook zichzelf- heeft zich afgevraagd of eerder ingrepen op basis van de destijds beschikbare signalen mogelijk was geweest. Het bestuur rekent het zichzelf aan dat niemand het totaalplaatje van de signalen in beeld had. Men realiseert zich dat het bestuur te ver op afstand heeft gestaan van de organisatie en daarbij constateert men o.a. dat de informatievoorziening in de meeste gevallen te eenzijdig verliep, vnl. via 1 lijn, die van de algemeen directeur. Dat is iets dat men in de nabije toekomst echt gaat veranderen en heel duidelijk anders moet. Dan over **zijn handelswijze als lid van het AB gerelateerd aan de uitkomsten van het onderzoek.** Het AB staat volledig achter de manier waarop

dit onderzoek is uitgevoerd en de wijze waarop het DB haar rol als opdrachtgever heeft opgepakt. Daarin zijn de AB-leden ook zeer frequent meegenomen en is men steeds bij betrokken geweest qua informatievoorziening. Er is sprake geweest van een gedegen onderzoek, waardoor een goed onderbouwd beeld is ontstaan van de omvang van de problematiek zoals deze zich voordoet bij de GR Sociaal. Hij erkent ook heel duidelijk de moeilijke situatie waarin veel van de collega's van de GR Sociaal te lang hebben gezeten. Het is nu tijd voor de weg vooruit naar een organisatie die weer veilig voelt voor alle medewerkers. De opdracht voor het opstellen van een **verbeterplan** zal primair liggen bij de GR Sociaal zelf en in eerste instantie bij de nieuw aangestelde interim-directeur. Men heeft haar inmiddels leren kennen als iemand met veel interim ervaring en veel ervaring op het gebied van grote veranderopdrachten. Men vertrouwt erop dat zij deze opdracht in nauw overleg met het DB gaat uitvoeren. Vorige week donderdag is in het AB toegezegd dat men hierover in september door het DB zal worden bijgepraat. Op de vraag **welke maatregelen er naar zijn oordeel nodig zijn binnen de GRS en of de Sociale Dienst en op welke wijze men dit binnen het AB gaat oppakken** antwoordt wethouder VAN ERK dat de organisatie gericht moet gaan werken aan een sterke toekomstbestendige en gezonde GR Sociaal. Dat betekent een organisatie waarin integriteit de hoogste prioriteit heeft, een organisatie met een open cultuur waarin transparantie en heldere procedures gewaarborgd zijn en om dat te bereiken is een interim-directeur aan de slag gegaan om toe te werken naar een robuust **verbeterplan**. De komende periode gaat de organisatie onder leiding van de interim-directeur werken aan een duurzaam herstel van integriteit, veiligheid en professioneel functioneren. Dit begint met ophalen en dus ook luisteren. In het najaar krijgt dat verbeterplan meer vorm en inhoud. Ook dit wordt samen met de organisatie vormgegeven, want de oplossingen moeten duurzaam, haalbaar en concreet zijn. Daarnaast zal er ook een proactieve betrokkenheid zijn van de ondernemingsraad. M.b.t. de **opzet van het verbeterplan**, binnenkort wordt dit gedeeld in de 10e procesbrief, geeft de wethouder aan dat dit tweeledig wordt. Aan de ene kant kijkt men naar de structuur en governance, zoals de organisatiestructuur, het versterken van de mandatering, processen en de HR- en controlefunctie. Aan de andere kant kijkt men naar gedrag en cultuur, zoals het herstellen van de sociale veiligheid, de aanspreekcultuur en het waardenbewustzijn. Cruciaal is dat de organisatie allereerst weer veilig aanvoelt voor alle medewerkers. Om de **voortgang van het verbeterplan** transparant te houden ontvangt de raad elk kwartaal een update met actuele ontwikkelingen en daarnaast praat het DB het AB op regelmatige basis bij. Verder heeft de opdracht van de interim-directeur -op dit moment- vanaf 4 juni 2025 de duur van 1 jaar. Binnen dat jaar worden de afspraken van het verbeterplan in werkafspraken en waar nodig in de organisatieverordening geborgd. De rol als werkgever zal worden versterkt en het DB heeft in de openbare RIB vanuit de 3 leidende principes -aandacht voor alle medewerkers,

zorgvuldigheid en transparantie- ook een aantal concrete zaken benoemd om op te pakken. Voor de volledigheid verwijst de wethouder naar de RIB, waar puntsgewijs de eerste zaken om die rol als werkgever te versterken door het DB worden aangestipt. M.b.t. de vraag van de SGP-fractie inzake **de grenzen aan het verandervermogen van de GR Sociaal** geeft de wethouder dat het verbeterplan - naast de aandacht van structuur en cultuur- is gericht op 3 onderdelen. Betekenis geven aan de uitkomsten met de medewerkers, het aanpakken van de toon aan de top en het uitwerken van een duurzaam model voor de organisatie en de topstructuur. Hierin is het belangrijk om de goede dingen die gebeuren te borgen en niet om alles te vernieuwen. Van daaruit gaat men ook zorgvuldig toewerken naar de aanstelling van een nieuwe directeur, waarbij het genoemde punt **'grenzen aan het verandervermogen'** ook zeker terug zal komen in de gesprekken. M.b.t. vraag om opnieuw inzetten te plegen om een **regionale adviescommissie** in werking te stellen merkt de wethouder op dat hij deze suggestie bespreekbaar kan maken in het AB. Hij kan zich hierbij voorstellen dat hierop -kijkend naar hoe de stemming in het verleden- in algemene zin best positief gereageerd zal worden. Indertijd heeft de gemeenteraad van Dordrecht hier echter niet mee ingestemd, dus hij kan zich voorstellen dat men hierover politiek gezien eerst nader het gesprek zou moeten voeren in de raad, om vervolgens de afweging te maken of men hierover in gesprek gaat met de collega fracties, in het bijzonder van de gemeente Dordrecht. M.b.t. de vraag van de CDA-fractie naar **zijn mening als AB-lid inzake de positie van de interim-directeur** -die hopelijk rust en vertrouwen gaat terugbrengen en vervolgens advies kan uitbrengen over de wijze waarop de organisatie het beste verder geleid kan worden- geeft de wethouder aan dat zij met een hele duidelijke opdracht aan de slag gaat om het verbeterplan vorm en inhoud te geven. Als AB-lid vindt hij dit gezien de uitkomsten van het rapport noodzakelijk en goed om te doen. Hij heeft er alle vertrouwen in dat zij dat op een goede wijze gaat oppakken. Op de vraag **wat het AB doet om een dergelijk verbeterplan te krijgen en vervolgens ook te laten uitvoeren** zegt de wethouder dat het AB hierover via het DB actief wordt geïnformeerd. De eerste afspraak hiervoor staat voor september, hierbij zal men opnieuw worden meegenomen in alles wat er schuilgaat achter de eerste contouren van dat verbeterplan en zal men de raad via de kwartaalrapportages informeren over de status van het verbeterplan. Op de vraag van de VVD-fractie **hoe men meer grip krijgt op de GR Sociaal en de Sociale Dienst en alles wat daar gebeurt en welke stappen men** -ook met het oog op de medewerkers- **gaat zetten** geeft de wethouder aan dat hij hoopt dat zijn algemene inleiding en beantwoording een vrij uitgebreid beeld heeft gegeven over hoe men naar de situatie kijkt en vooral welke lessen men richting de toekomst trekt en op welke wijze men nu verder gaat met het verbeterplan en alles wat er nodig is voor de organisatie op het gebied van structuur en cultuur. Ook m.b.t de vraag van de D66-fractie inzake **de geleerde lessen en de structuur- en cultuurverandering**

heeft de wethouder al een aantal zaken aangegeven. Zijn persoonlijke reflectie is niet veel anders dan de antwoorden die hij heeft gegeven op die eerste 2 grote vragen. Hij staat daar ten volle achter, men moet lessen trekken uit het verleden en zich nu heel goed gaan richten op de nabije toekomst en op alles wat daarin nodig is om hopelijk voor eens en voor altijd te voorkomen dat men weer in een dergelijke situatie terecht gaan komen met deze of een andere GR. Perfect zal het nooit worden, maar men kan er wel naar streven. Hiermee heeft hij ook de vraag beantwoord van de PvdA-fractie **wat er nodig is om dit in de toekomst te voorkomen**. Men betreurt de ontstane situatie, maar met alles wat er nodig is werkt men richting de toekomst aan herstel van vertrouwen binnen een robuuste, goedwerkende organisatie.

TWEEDE TERMIJN RAAD

De heer GRIMMIUS zegt dat na 2 termijnen in de beslotenheid en 1 termijn in de openbaarheid het moment is gekomen om conclusies te kunnen trekken. Zijn fractie heeft veel gehoord dat men heeft kunnen wegen en is tot de **algemene conclusie gekomen dat men teleurgesteld is in het optreden van wethouder Van Erk als lid van het AB**. Als er eerder daadkrachtiger was opgetreden had de ernst van de situatie veel eerder aan het licht kunnen komen. In plaats daarvan zijn signalen wel aanwezig geweest, maar is daar niet op gehandeld en heeft de hele situatie als zodanig kunnen blijven voortduren. Dat is in de eerste plaats ernstig voor alle medewerkers van de GR Sociaal die ermee te maken hebben gehad en voor iedereen die daar anderzijds bij betrokken is geweest. Dit had voorkomen kunnen worden en dat vindt zijn fractie erg jammer. Men is blij met de voornemens die worden gemaakt om de **processen te verbeteren**. Maar hierbij moet ook echt worden gekeken naar **de cultuur**, want er speelt ook heel duidelijk mee dat er op basis van de signalen die er zijn keuzes kunnen worden gemaakt die anders uitpakken.

De heer BOERSMA dankt eenieder voor hun reflecties, beantwoording en toelichtingen op de vragen welke lessen er te leren zijn, welke stappen er nu worden gezet en welke verbeteringen er worden doorgevoerd. Op basis van de vertrouwelijke bijeenkomst met de interim-directeur **heeft zijn fractie er echt vertrouwen** in dat daar de goede dingen gedaan zullen worden. M.b.t. zijn voorstel inzake **de gemeenschappelijke raadscommissie** begrijpt hij dat dit primair over beleid gaat. Tegelijkertijd denk hij ook dat de aspecten die raken aan de uitvoering van het beleid -dat valt wel degelijk binnen de organisatie- ook op die manier wat beter op de radar zouden kunnen komen bij de gemeenteraad. Dit is eigenlijk een voorstel om meer zicht te krijgen op het functioneren van de Sociale Dienst als geheel. Hij heeft ook gehoord wat de wethouder erover zei, dus

het is vooral aan de gemeenteraad om te kijken of hier draagvlak voor is in de regio.

Ook de heer VERWEIJ merkt op dat 1 van de moeilijke punten die bij de beantwoording van de vragen naar voren kwam was dat de individuele vertegenwoordigers in het bestuur signalen ontvingen, maar dat dit niet tot 1 plaatje kwam en dat men hier kennelijk niet met elkaar over heeft gesproken. Daarom is zijn fractie van mening **dat niet het beeld moet worden gecreëerd dat 1 wethouder verantwoordelijk gesteld moet worden** voor het feit dat er eerder had moeten worden ingegrepen. Dit geldt niet alleen voor wethouder Van Erk. Verder zal men moeten afwachten hoe het plan zich ontwikkelt, zijn fractie heeft hier vertrouwen in gezien de conclusies en gezien het feit dat men daarmee echt aan de slag gaat. De PAB-fractie vertrouwt erop dat men eventueel ook nog één en ander aan wethouder Van Erk kan meegeven, zodat men alles krijgt wat men graag wil en het in de toekomst goed komt m.b.t. de cultuur en de werksfeer bij de Sociale Dienst.

De heer LAMMERS zegt dat men er lang over kan praten in hoeverre het college, de wethouder en het AB en DB van de GR Sociaal eerder had moeten ingrijpen en eerder had moeten weten wat er aan de hand was. Feit is dat toen de anonieme brief bekend werd bij de raadsleden en deze in de media kwam, het AB en DB direct hebben gehandeld en een onderzoek hebben uitbesteed dat grondig is uitgevoerd. Daarbij is de raad via procesbrieven goed op de hoogte gehouden van de stand van zaken. Dit betekent wel dat **de raad op grote afstand staat** van de Sociale Dienst, nog verder dan het AB en zelfs het DB. Dit verplicht de raad wel de verhoudingen een beetje in de gaten te houden dat men weliswaar eindverantwoordelijk is, maar dat men toch niet met de handen aan de knoppen zit. Zijn fractie vindt het debat hierover in het geheime en openbare deel heel waardevol. Gedane zaken kan men niet keren, maar men kan er wel van leren en **zijn fractie hoopt dat er goed geleerd gaat worden** van deze situatie. Men hoopt dat het verbeterplan zodanig wordt vormgegeven dat er weer een gezond perspectief ontstaat voor iedereen die actief is binnen de GR Sociaal.

De heer VAN DEN DOOL zegt dat de conclusie van zijn fractie is dat men **vertrouwen** heeft **in de aanpak** die is geschetst. Ondanks alle ernstige feiten heeft men ook **waardering voor de eerlijkheid** waarmee de wethouder zojuist heeft gesproken over het in de toekomst voorkomen van losse signalen die niet in relatie of in samenhang worden gezien, over het voorkomen van een te grote afstand en van te veel via 1 kanaal geïnformeerd te worden. Hierbij telt zijn fractie de tegenwerking en het feiten verdoezelen van de algemeen directeur op, dat bij elkaar heeft geleid tot iets wat nu gelukkig via een verbeterplan -men hoopt

oprecht dat ook deze punten daarbij aan de orde zullen komen- tot een betere toekomst voor de GR Sociaal zou kunnen leiden.

Mevrouw BOKMA merkt op dat bij de organisatie de meeste medewerkers hun werk doen en deden, integer en met passie voor de inwoners. De rotte plekken zijn bekend en worden, zowel via structuur als cultuur aangepakt, en de reactie van het college dat reeds in andere gemeenschappelijke regelingen de lessen uit dit onderzoek ook op de agenda staan, geeft haar fractie **vertrouwen**. Ook de aanpak binnen de Sociale Dienst Drechtsteden zelf geeft hun vertrouwen. De wethouder heeft gereflecteerd op zijn rol en is zich ervan bewust dat er sneller signalen moeten worden gedeeld binnen het AB en DB, zodat alle leden op de hoogte zijn en er sneller een compleet beeld ontstaat. Het is nu zorgen dat iedere medewerker het vertrouwen heeft dat misstanden gemeld mogen worden en nooit gevolgen hebben voor de melder en dat iedere medewerker weer een veilige werkomgeving heeft en het vertrouwen terugkrijgt in zijn eigen kunnen.

Mevrouw VAN ES is blij met de antwoorden van het college, waarbij men ongevraagd aangaf zelf meer in de breedte te zullen gaan kijken naar **hoe men de rol in de AB's oppakt**, in hoeverre men zicht heeft op en wat de verantwoordelijkheid m.b.t. de bedrijfsvoering is. Zij begrijpt dat dit niet allemaal onmiddellijk ingevuld kan worden, maar is hier wel heel blij mee. M.b.t. **de reflectie van portefeuillehouder Van Erk** en het vooruitkijken begrijpt zij de **teleurstelling** (van o.a. de heer Grimmus) dat zaken niet eerder zijn opgepakt, maar misschien heeft dit ook te maken met de manier waarop de dingen verwoord zijn door de portefeuillehouder. Tijdens de besloten bijeenkomst op 25 juni kwamen ook andere DB-leden en de interimmanager aan het woord. Misschien is het ook een kwestie van taalgebruik in hoeverre mensen het woord 'ik' gebruiken, (ik voelde, ik ben, ik ben van plan, etc.), waardoor het heel persoonlijk wordt. Zij begrijpt de opmerking van de heer Verweij dat niet 1 iemand verantwoordelijk gehouden kan worden als een heel DB en AB zaken heeft gemist. Hierbij vindt zij het wel belangrijk dat **iedereen** dit vervolgens als er iets is gebeurd wel op zichzelf betreft en **zich 100% verantwoordelijk voelt**, zodat men weet dat iedereen op de weg is om zo iets nooit meer te laten gebeuren. Zij heeft dit, waarbij zij niet twijfelt aan zijn goede bedoelingen, wel een beetje gemist bij de portefeuillehouder.

Mevrouw KARSO heeft in de beantwoording en reflectie goede zaken gehoord, dat het niet alleen aandacht betreft op structuur maar ook **de cultuur**. Men hoort het college duidelijk zeggen dat zij, net als het AB, achter het onderzoek staan. Dit is goed om te horen, want er is echt werk aan de winkel. Wil men verbeteren en weer een organisatie krijgen die niet alleen sociaal veilig voelt, maar ook veilig is om te werken en dienstverlening te bieden zoals dat hoort, moet e.e.a. **eerst worden hersteld**. Er is een opmerking vanuit de portefeuillehouder/het AB-lid waar zij andere gedachten over heeft. Hij geeft aan **dat men/hij te ver op afstand**

heeft gestaan. Met alles dat men vandaag (ook in het besloten gedeelte) heeft besproken en wat men leest in het rapport deelt haar fractie de conclusie dat het AB-lid er onbedoeld zelf voor heeft gekozen om op afstand te staan. Er zijn altijd keuzemomenten geweest om zaken bespreekbaar te maken en aan de kaak te stellen. Haar fractie is van mening dat hier niet voor is gekozen. Haar fractie hoopt op een betere toekomst waarbij een nieuwe wind gaat waaien en dat zaken eerst hersteld en verbeterd gaan worden.

De heer BOERSMA vraagt per interruptie **op welk moment de wethouder zichzelf actiever van informatie had moeten voorzien**, waarop mevrouw KARSO aangeeft dat men in het rapport duidelijk heeft gelezen dat er een aantal misstanden zijn geweest -daar is ook in het besloten gedeelte over gesproken- en er signalen zijn uitgewisseld m.b.t. grensoverschrijdend gedrag en schendingen van integriteit. Het kan niet zo zijn dat men dit niet bespreekbaar heeft gemaakt in het AB of met de collega-wethouders in het college. Er zijn echt momenten geweest waarop men had kunnen aangeven wat er aan de hand was. De heer BOERSMA zegt dat dit signalen zijn geweest die andere AB-leden hebben opgepikt en zij (al dan) niet hebben besloten om deze in het AB te agenderen. **Hij is van mening dat men AB-lid Van Erk niet kan verwijten dat hij daar niet voldoende naar heeft gevraagd, als hij daar niet van op de hoogte was.** Mevrouw KARSO heeft gelezen en gehoord dat hij hier wel van op de hoogte was. Sterker nog, in de eerste termijn heeft het AB-lid ook aangegeven dat sommige zaken in vertrouwelijkheid zijn besproken. Men hoort dat er iets niet goed gaat en kiest er toch voor om dat niet wat breder te trekken en aan te geven dat men dit -ondanks de vertrouwelijkheid- wel goed moet oppakken. Daarnaast vindt zij ook de **informatie richting het eigen college** een aandachtspunt.

Mevrouw STIGTER spreekt haar **grote teleurstelling uit naar de algemeen directeur**. Natuurlijk heeft het AB en het DB zaken misschien helemaal niet goed in beeld gehad, maar zij heeft wethouder Van Erk zeker niet horen zeggen dat hij de informatie heeft gekregen van de desbetreffende signalen die gegeven zijn. Hij sprak op dat moment in de wij-vorm over het algemeen bestuur. Zij heeft de wethouder wel in de ik-vorm horen reflecteren. Wat haar fractie betreft is het heel duidelijk 'laat de dader de dader zijn' en heeft men **vertrouwen in de eigen wethouder**.

Niets meer aan de orde zijnde sluit de VOORZITTER de beraadslagingen.

06. Benoeming wethouder Renzen.

Op grond van artikel 35 van de Gemeentewet benoemt de raad een wethouder. Om de continuïteit in het bestuur van de gemeente Papendrecht te waarborgen,

stelt de VVD-fractie voor om, n.a.v. het ontslag van mevrouw De Keizer een opvolger te benoemen, te weten mevrouw W. Renzen - van Leeuwen.

Stemverklaring de heer LAMMERS:

Wij zullen instemmen met de benoeming van mevrouw Renzen-Van Leeuwen, maar gelet op ons partijstandpunt dat wethouders niet van buiten maar uit Papendrecht moeten komen, willen we dat toch meegeven als stemverklaring. En wij stemmen alle 3 voor.

Stemverklaring de heer VAN DEN DOOL:

Ik wil heel graag zeggen dat wij heel blij zijn met deze benoemingen en we willen het team nu het weer compleet is ook heel veel succes wensen.

Niets mee aan de orde zijn wordt het voorstel van burgemeester en wethouders met 21 stemmen voor **unaniem aangenomen**. Aansluitend wordt overgegaan tot felicitaties.

08. Sluiting.

De VOORZITTER sluit de vergadering om 00:12 uur, onder dankzegging aan eenieder voor diens inbreng en wenst iedereen een fijn zomerreces. Zij dankt de heer Rietveld voor de vervanging van de heer Bezemer.

Interim griffier,
De heer M. Hermans

De voorzitter,
Mevrouw M.J.M. van Driel