



Gemeente Maastricht

> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de dames en heren,
leden van de gemeenteraad

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Aanbevelingen rapport Handhaving

DATUM
9 november 2021
Verz. 9 november 2021

BIJLAGEN
1

BEHANDELD DOOR
RCL (Rimone) Dielesen

TELEFOONNUMMER
043 35 4200

ONZE REFERENTIE
2021.32006

E-MAILADRES
rimone.dielesen@maastricht.nl

FAXNUMMER
043 - 350 4310

UW REFERENTIE
--

Geachte raadsleden,

Naar aanleiding van persvragen heb ik een gesprek gehad met een verslaggever van Dagblad de Limburger over het rapport over Team Handhaving Openbare Ruimte (THOR). De verslaggever heeft daarbij de conclusies en de aanbevelingen uit het rapport opgevraagd. Besloten is deze te verstrekken omdat deze niet herleidbaar zijn tot persoonsniveau en we maximaal transparant willen zijn. Uiteraard geldt dat ook jegens uw raad. Daarom treft u hierbij in bijlage de conclusies en aanbevelingen aan.

Over de aanpak naar aanleiding van dit rapport heb ik u vrijdag 5 november al geïnformeerd.

Hoogachtend,

Burgemeester en Wethouders van Maastricht,
Namens dezen,

Frans Bastiaens,
Wethouder Personeel & Organisatie, Sociale Zaken & Werkgelegenheid, Ouderenbeleid en Cultuur

Raadsinformatiebrief

Conclusie

- Er zijn geen concrete aanwijzingen voor strafbare feiten. Er zijn geen signalen over “corruptie op straat”.
- Er is sprake van relatief veel signalen. Het gaat niet goed met het team en het duurt al enige tijd. Dit zit bij veel medewerkers heel diep.
- Een groot deel van de signalen is terug te voeren op een verstoorde verhouding en samenwerking tussen [REDACTED] teammanagers en een deel van de medewerkers. Een deel van de signalen is terug te voeren op een verstoorde verhouding en samenwerking tussen medewerkers onderling. Het gaat hierbij over houding en gedrag. Er lijkt een zekere angstcultuur te heersen. Dit betreft vooral een management-, samenwerkings- en cultuurknelpunt.
- Een ander groot deel van de signalen is terug te voeren tot het verwijt dat regels en procedures bewust door het teammanagement niet of onjuist worden toegepast. Als gevolg daarvan ontstaan het beeld van willekeur en bevoordeling van bepaalde collega’s. Dit speelt op de volgende terreinen: bij het inroosteren, verlof opnemen, sollicitatieprocedures, beoordelings- en beloningsbeleid en de onregelmatigheidstoeslag.
- De signalen dienen te worden geplaatst in de context van een team dat een hoog “vrijheid blijheid” gehalte heeft en een matig moreel kompas. Dit is de laatste tijd door het teammanagement strakker aangetrokken.
- Er is niet enkel het verwijt dat regels en procedures bewust door het teammanagement niet of onjuist worden toegepast, maar ook lijken regels niet altijd duidelijk te zijn. Diverse regels/normen zijn in het geding.

Berenschot

Advies

In het onderzoek zijn tot nu toe uitsluitend die medewerkers aan het woord geweest die een signaal hebben afgegeven. Dat zijn relatief veel medewerkers met veel signalen, maar van een groot deel van de medewerkers hebben wij niets gehoord. Van hen hebben wij ook geen beeld hoe zij denken over hoe het team functioneert. Aan de andere kant stellen wij vast dat het niet goed gaat met het team en dat het al enige tijd duurt. Dit zit bij veel medewerkers heel diep. Ook lijken eerdere interventies geen succes te hebben gehad. Bij in ieder geval een deel van de medewerkers is sprake van verstoorde verhoudingen tussen deze medewerkers en de teamleiders, maar soms ook tussen de medewerkers.

Er dient te worden gebouwd aan een veilige, gezonde en professionele werkomgeving. Ons advies is te overwegen om hiervoor een zware interim manager aan te stellen. Deze wordt ingehuurd met **een opdracht**, namelijk dat hij orde op zaken stelt - bijvoorbeeld het verzakelijken en verduidelijken van de regels en procedures - tussen de medewerkers staat en in staat is om het gedrag en de houding - cultuur - van het team te veranderen. Deze interim-manager moet deze opdracht met veel gedrevenheid vervullen en op korte termijn een resultaat boeken. De interim-manager moet de kracht hebben om door te pakken. Hem dient ook te worden gevraagd een advies te geven over de nadere invulling van de managementfuncties binnen het team.

Berenschot