

Aan de leden van de gemeenteraad

Voorstraat 42
2201 HW Noordwijk

Noordwijk, 10 februari 2026

Postbus 298
2200 AG Noordwijk

T +31 (0)71 36 60 000

Uw kenmerk : -
Uw brief van : 5 februari 2026
Zaaknummer : 1167308
Verzenddatum : 3 maart 2026
Onderwerp : Reactie op schriftelijke vragen over de HR-visie
Bijlage(n) : Bijlage 1. HR-visie 22-26
Bijlage 2. GEHEIM Jaarverslag vertrouwenspersonen 2024
Bijlage 3. Gedragscode
Bijlage 4. Protocol ongewenste omgangsvormen
Bijlage 5. Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op
Unierecht (klokkenluidersregeling)
Bijlage 6. Rode draad exitgesprekken 2025

gemeente@noordwijk.nl
www.noordwijk.nl

KvK nummer 73538469
BTW NL8257.92.150.B01
IBAN NL34BNGH0285044621
BIC BNGHNL2G

Geachte leden van de gemeenteraad,

Op 10 februari 2026 ontvingen wij van VVD de volgende schriftelijke vragen ingevolge artikel 32 Reglement van Orde. In deze brief worden de vragen beantwoord.

Aanleiding

In de commissie BME op 27 januari j.l. waarbij de stand van zaken rondom de HR-visie en de ambtelijke organisatie is gepresenteerd zijn voor onze fractie een aantal vragen opengebleven. Wij hechten veel waarde aan een goed gefundeerd HR-beleid waarin een heldere visie en ambitie wordt neergezet en waarin oog is voor sociale veiligheid.

Graag zouden we daarom de volgende vragen aan het college willen voorleggen.

Vragen ingevolge artikel 32 Reglement van Orde

Vraag 1:

Kunnen wij de HR-visie (inclusief de strategie, ambities en doelstellingen) ontvangen naar aanleiding waarvan de gepresenteerde acties en speerpunten zijn opgesteld? (Tijdens de griffier in de vergadering reeds genoteerd als "de kapstok")

Antwoord:

De afdeling P&O is onderdeel van het cluster Advies & Ondersteuning. Vanwege de samenhang tussen de verschillende afdelingen is een samengesteld clusterplan opgesteld. De HR-visie is in dit gezamenlijke clusterplan terug te vinden en luidt als volgt:

P&O draagt zorg voor het ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van integraal personeelsbeleid dat bijdraagt aan een wendbare, professionele en duurzame gemeentelijke organisatie en het bevorderen van een gezond, veilig en inclusief werkklimaat.

De HR-visie, ambities en doelen die hieraan ten grondslag liggen, voegen we bij als Bijlage 1.

Vraag 2:

Kunnen wij het jaarverslag van de vertrouwenspersoon ontvangen?

Antwoord:

Wij delen het jaarverslag van de vertrouwenspersonen over 2024, het meest recente jaarverslag, onder toepassing van artikel 87 van de Gemeentewet juncto artikel 5.1 lid 1 onderdeel d en artikel 5.1 lid 2 onderdeel i van de Wet open overheid. Hiermee dient het verslag vertrouwelijk behandeld te worden, gezien de gevoeligheid van de informatie en de positie van de vertrouwenspersonen en het voorkomen van beschadiging van het functioneren van de gemeentelijke organisatie. We voegen het bij als Bijlage 2.

Vraag 3:

Kunnen wij het plan ontvangen omtrent sociale veiligheid?

Antwoord:

We hebben sociale veiligheid geborgd in verschillende stukken, te weten:

1. De gedragscode waarin de normen en waarden die horen bij 'goed ambtenaarschap' en integriteit op het werk zijn vastgelegd. We voegen het bij als Bijlage 3.
2. Het protocol ongewenste omgangsvormen waarin gewenst gedrag, een veilige werkcultuur, de vormen van ongewenst gedrag en waar je terecht kunt is vastgelegd. We voegen het bij als Bijlage 4.
3. De regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht (klokkenluidersregeling). Hierin staat de procedure, de rechten, plichten en de belangrijkste onderdelen van de regeling. We voegen het bij als Bijlage 5.

Hiernaast heeft gemeente Noordwijk het volgende gefaciliteerd:

1. Externe vertrouwenspersonen waar medewerkers terecht kunnen als zij ongewenst gedrag ervaren. De afgelopen 5 jaar zijn er 7 of 8 gesprekken gevoerd per jaar. Leidinggevenden en P&O promoten de inzet van de vertrouwenspersonen.
2. Het [Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem \(GIR\)](#) is een systeem waarin medewerkers interne en externe agressie en incidenten kunnen melden. Op dit moment is dit beschikbaar voor het Klantcontactcentrum, de BOA's en de buitendienst. In 2026 zal dit ook voor de rest van de organisatie geïmplementeerd worden.
3. De arbodienst heeft tijdens het verzuimtraject aandacht voor de sociale veiligheid van medewerkers.
4. Vanuit de RI&E is er ook aandacht voor sociale veiligheid (psychosociale arbeidsbelasting, pesten, werkdruk). Dit resulteert in een plan van aanpak waarmee de Arbo functionarissen verbeteringen kunnen doorvoeren.
5. Door middel van een continu doorlopend medewerkerstevredenheidsonderzoek meten we verschillende aspecten, waaronder sociale veiligheid, herleidbaar per cluster. Dit geeft de mogelijkheid om opvallendheden in de resultaten bespreekbaar te maken en hierop te anticiperen.

Vraag 4:

Kunnen wij een geanonimiseerd en globaal rapport ontvangen van de exitinterviews die door HR worden gevoerd met vertrekkende medewerkers? Dit rapport kan wat ons betreft ingaan op terugkerende thema's, trends en aandachtspunten.

Antwoord:

Bijgevoegd ontvangen jullie de rode draad van de gehouden exitgesprekken. In totaal is met ongeveer 25% van de vertrekkende medewerkers een exitgesprek gevoerd. Niet in alle situaties is een exitgesprek passend of mogelijk, bijvoorbeeld vanwege de aard van het vertrek of persoonlijke omstandigheden. In dit verslag wordt ingegaan op belangrijke of vaker genoemde thema's, vertrekredenen, positieve aspecten van de organisatie en verbetermogelijkheden. We voegen het bij als Bijlage 6.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Noordwijk

Mw. E.M. Overzier
secretaris

mr. B.B. Schneiders
waarnemend burgemeester