



Gemeente Utrecht

## BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2025, NUMMER 197

Datum 15 januari 2026  
Van College B&W  
Behandeld door Irma de Vos  
E-mailadres i.de.vos@utrecht.nl  
Kenmerk 34013947  
Beleidsveld Circulaire economie en Openbare Ruimte

---

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsragen jaargang 2025 nummer 197 van Ilse Raaijmakers (PvdA), Margreet Ramaker (VVD), David Bosch (UtrechtNu!), Bert van Steeg (CDA) en Ruud Maas (Volt) van 28 november 2025 over Onrust bij de veegdienst. De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

### Vraag 1

In hoeverre ziet het college verbetering in de werkcultuur op de afdeling W&S?

#### Antwoord 1

*We willen een veilige en inclusieve organisatie zijn waarin alle medewerkers de vrijheid hebben om zichzelf te zijn, zich gezien en gewaardeerd voelen en gelijke kansen krijgen. We treden op als de sociale veiligheid in het geding is. We handelen dan conform het onderzoeksprotocol Integriteitsschendingen en Misstanden.*

*Sinds de eerste signalen van een mogelijk onveilig werkklimaat bij W&S is er veel aandacht besteed aan het verbeteren van de sociale veiligheid. Er zijn diverse gesprekken, interventies en bijeenkomsten georganiseerd en inspanningen verricht om een veilige en prettige werkomgeving te creëren voor iedereen die zich inzet voor een schoon, heel en groen Utrecht. (Cultuur)verandering vraagt een lange adem. Het is een continu proces dat blijvende aandacht en consistentie vereist, en we blijven ons hier actief voor inzetten.*

*In de brief van [30 september](#) hebben wij u geïnformeerd over de wijze waarop wij opvolging geven aan de aanbevelingen uit het Governance & Integrity (G&I)-rapport. De inzichten en aanbevelingen van G&I zijn een belangrijk vertrekpunt voor verdere ontwikkeling van de afdeling. Het belang van een veilige, gezonde en integere werkomgeving is een verantwoordelijkheid die we met elkaar (willen) dragen. Er is een gedeelde bereidheid om vooruit te kijken, lessen uit het verleden te benutten en samen te werken aan een organisatiestructuur en -cultuur waarin iedereen zich gezien, gehoord en veilig voelt. De eerste resultaten zijn zichtbaar en we zien dat de medewerkers er constructief in zitten. Zie het antwoord bij vraag 2 voor concrete voorbeelden van de verbeteringen die wij tot dusver zien.*

### Vraag 2

Kan het college voorbeelden van verbeteringen geven?

#### Antwoord 2

Concrete voorbeelden van verbetering:

- Zoals aangekondigd in de brief van 30 september, zijn we inmiddels gestart met de omstandstraining. Alle collega's van W&S zijn verplicht om deze training te volgen. De omstandstraining leert collega's om op een veilige, effectieve en constructieve manier te reageren wanneer zij ongewenst gedrag signaleren. Tijdens de training komen collega's zelf met praktijkvoorbeelden om te bespreken. Na afloop van de training ontvangen we over het

algemeen positieve reacties van collega's, met name over de relevantie van de behandelde onderwerpen. Enkele collega's geven aan dat ze de training als wat minder interessant ervaren. De training loopt nog tot eind februari.

- Uit het G&I onderzoek naar het werkklimaat en uit diverse gespreken is ook gebleken dat het nodig is om de drempel te verlagen voor het doen van een melding van sociale onveiligheid of integriteitstekwesties. Er zijn daarom in totaal twee vaste vertrouwenspersonen gestart voor alle wijkposten. Gezien de vertrouwelijke rol van de vertrouwenspersonen is er geen inzicht in eventueel contact met medewerkers.
- In de brief van 30 september hebben wij u geïnformeerd dat er drie thematische verbeterteams zijn opgericht die de aanbevelingen uit het G&I-rapport hebben vertaald naar doelen en acties. De aanbevelingen gingen o.a. over eenduidige communicatie, het versterken van samenwerken en het makkelijk vindbaar maken van protocollen en afspraken. De teams bestaan uit medewerkers uit alle niveaus en zij hebben zich uit eigen beweging aangemeld om mee te denken. We zien dat collega's op een constructieve wijze samenwerken en in dialoog nader tot elkaar komen.
- De inzet op het versterken van de communicatie binnen de teams en binnen de wijkposten, zodat informatie duidelijk en op dezelfde manier overal beschikbaar is, heeft geresulteerd in o.a. een W&S-encyclopedie. Hier staan documenten zoals het Hitteprotocol, informatie over het Bedrijfsopvangteam, maar ook bijvoorbeeld welke afspraken er zijn als een medewerker de gemeente verlaat of hoe de onboarding van nieuwe medewerkers eruitziet. Maandelijks wordt er een digitale nieuwsbrief verstuurd met informatie over de voortgang van de themateams: doelen en acties, nieuwe collega's, vacatures, opleidingen én mooie verhalen uit het werk.
- In het licht van het verbeteren van de samenwerking worden o.a. vaste Dag- en Weekstarts georganiseerd waarbij medewerkers elkaar ontmoeten. De informatie die bij deze momenten wordt gegeven wordt nu dus breed gedeeld, waardoor de informatiepositie van medewerkers gelijkjer wordt. Er is een uitzending van Radio Stadsbedrijven gemaakt op wijkpost Leidsche Rijn, Vleuten de Meern. Hierbij heeft de adviseur Integriteit en Ongewenst Gedrag een toelichting gegeven over hoe je een melding kan doen bij het Meldpunt en hoe zo'n proces verloopt. Tijdens de radio-uitzending is er onderling tussen de wijkposten het spel 'Het slimste team' gespeeld. Ook de mogelijkheid om een kijkje in elkaars keuken te nemen, heeft al in een aantal gebieden plaatsgevonden.
- Afdeling W&S is voor 2026 bezig met het maken van een overzicht van de gewenste en noodzakelijk acties en activiteiten om de doorontwikkeling van de afdeling ook in 2026 verder door te zetten.

### **Vraag 3**

Hoe verklaart het college dat ondanks de onderzoeken en de genomen stappen zoals vermeld in de raadsbrief van 30 september 2025 toch signalen van vermeend onveilig gedrag en houding richting de media zijn gegaan?

### **Antwoord 3**

Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 1, willen we een veilige en inclusieve organisatie zijn. Dat vraagt ook dat we deze waarden actief uitdragen: we zijn een plek waar iedere medewerker zichzelf kan zijn, zich veilig voelt en zich kan ontplooiën. Sinds de eerste signalen van een onveilig werkklimaat is er veel aandacht besteed aan het verbeteren van de sociale veiligheid. Dat neemt niet weg dat het betreurenswaardig is dat er, ondanks alle inspanningen, toch onveilig gedrag is ervaren.

In april 2025 is een melding binnengekomen van een onderwijsinstelling. De melding betrof meerdere signalen van ongepaste opmerkingen richting studenten in een leer-werktraject op een locatie van de gemeente. Wij hebben de melding meteen serieus opgepakt volgens het protocol Integriteit en Ongewenst Gedrag. Conform het onderzoeksprotocol is de melding beoordeeld door de onafhankelijke beoordelingscommissie Integriteit en Ongewenst Gedrag. De beoordelingscommissie heeft geoordeeld dat er een feitenonderzoek moet plaatsvinden om de meldingen zorgvuldig te beoordelen, op basis van alle bekende omstandigheden en feiten. In dit proces is uiteraard ook meerdere keren hoor-en wederhoor toegepast. Op basis van die bevinden zijn maatregelen genomen richting de betrokken medewerkers.

*Hoewel sociale veiligheid binnen de gemeente Utrecht de hoogste prioriteit heeft, kunnen we helaas niet elk incident voorkomen. Wanneer de sociale veiligheid in het geding is of sprake is van ongewenst gedrag, treden we op. De gemeente ziet het als een belangrijke taak om in dergelijke gevallen zorgvuldig te onderzoeken wat er is gebeurd en passende maatregelen te nemen. Dat is in het geval van de hierboven genoemde melding gebeurd.*

#### **Vraag 4**

Is verder onderzoek gedaan naar de werkcultuur en zo ja, wat waren de bevindingen?

#### **Antwoord 4**

*In de brief van [3 februari 2025](#) informeerden wij u over het onderzoek naar het werkklimaat binnen de afdeling W&S, uitgevoerd door G&I. Dit onderzoek heeft waardevolle inzichten opgeleverd in hoe er met elkaar wordt omgaan, hoe er wordt samengewerkt en gecommuniceerd.*

#### **Vraag 5**

Wat merken medewerkers van de veranderingen? Hoe worden zij betrokken bij de verbetering van de werkcultuur en wat daarvoor nodig is?

#### **Antwoord 5**

*De opgerichte themateams bestaan uit medewerkers (ambassadeurs) uit alle niveaus en zij hebben zich uit eigen beweging aangemeld om mee te denken en mee te werken. Medewerkers van W&S worden uitgenodigd voor periodieke bijeenkomsten waar zij geïnformeerd worden over de ondernomen verbeterstappen, de bereikte resultaten en hoe we verder gaan. Er zijn dit jaar 2 grote bijeenkomsten geweest. De opkomst was hoog en de sfeer was goed. Een groot deel van de medewerkers voelt zich verbonden met de nieuwe koers. Draagvlak vraagt aandacht, tijd en geduld. We blijven beoordelen wat we nodig hebben om verder te komen in het verstevigen van onze beweging. Zie voor concrete voorbeelden het antwoord op vraag 2.*

#### **Vraag 6**

Hoe wordt omgegaan met weerstand tegen veranderingen van de werkcultuur? Waar kunnen medewerkers met zorgen en klachten terecht?

#### **Antwoord 6**

*Medewerkers van W&S kunnen terecht bij collega's of bij de ambassadeurs die zich hebben aangemeld voor de themateams. Op deze manier kunnen eventuele zorgen en/of klachten meegenomen worden in verdere acties of inspanningen. Daarnaast kunnen zij terecht bij leidinggevenden (afdelingshoofd, gebiedsmanager, wijkopzichter en of meewerkend voorman). Ook kunnen medewerkers contact zoeken met de twee vaste vertrouwenspersonen die zijn gestart voor alle wijkposten. Via de eerdergenoemde dag- en weekstarts is het contact tussen collega's onderling en tussen medewerkers en leidinggevenden verder geïntensiveerd.*

#### **Vraag 7**

Wanneer werd bekend dat meldingen van een onderwijsinstelling over het gedrag van medewerkers van W&S zijn gedaan? Welke stappen zijn gezet nadat deze meldingen zijn gedaan?

#### **Antwoord 7**

*De melding, afkomstig van een onderwijsinstelling, is in april 2025 bij ons binnengekomen. De melding betrof meerdere signalen van ongepaste opmerkingen richting studenten in een leer-werktraject op een locatie van de gemeente. Dergelijk gedrag vinden wij onacceptabel. De melding is conform het onderzoeksprotocol Integriteitsschendingen en Misstanden opgepakt. In de brief van [21 oktober 2025](#) bent u over het onderzoek en de uitkomst van het onderzoek geïnformeerd. Uit het onderzoek volgt dat betrokkenen een onveilige situatie hebben ervaren door toedoen van het gedrag van medewerkers. Er zijn passende maatregelen genomen richting de medewerkers die betrokken waren bij de genoemde melding van onveilig gedrag.*

#### **Vraag 8**

Zijn afspraken gemaakt tussen de onderwijsinstelling en gemeente Utrecht over sociale veiligheid voor leerlingen die komen werken bij de afdeling Stadsbedrijven?

#### **Antwoord 8**

*Tijdens het leer-werktraject vond structureel contact plaats tussen de begeleider en de leidinggevende van de wijkpost. Beiden fungeerden voor de studenten als dagelijks aanspreekpunt voor vragen en*

eventuele begeleiding. Daarnaast was een praktijkbegeleidster vaak aanwezig om de schilders te ondersteunen bij het uitwerken en vormgeven van hun opdrachten.

De gedragscode van de gemeente Utrecht, waarin expliciet aandacht wordt besteed aan professioneel en respectvol gedrag, vormt de leidraad voor hoe wij met elkaar (samen)werken.

Het leer-werktraject is voor de studenten afgerond zonder nadelige gevolgen voor de studie.

### **Vraag 9**

Zo ja, zijn deze afspraken bij alle medewerkers van de afdeling Stadsbedrijven bekend?

#### **Antwoord 9**

Voor iedereen die werkzaam is voor de gemeente geldt de gedragscode. Deze beschrijft wat we van elkaar mogen verwachten als het gaat om integer gedrag en hoe je met elkaar op een respectvolle manier omgaat. Deze gedragscode geldt voor werknemers, maar ook voor een stagiair, uitzendkracht of extern ingehuurde opdrachtnemer.

Bij de wijkposten worden verschillende momenten georganiseerd waar diverse onderwerpen als o.a. integriteit, omgaan met elkaar (gedragscode), verzuim (procedures), veilig werken en ARBO worden besproken. Voor alle (hiërarchisch en functioneel) leidinggevendenden van W&S is met de gemeentelijk specialisten een leiderschapsprogramma ontwikkeld om hen ook op het gebied van sociale veiligheid en het naleven van de geldende regels en werkafspraken nog beter toe te rusten.

### **Vraag 10**

Hoe houden leidinggevendenden bij de afdeling Stadsbedrijven zicht op naleving van deze eventuele afspraken?

#### **Antwoord 10**

Het toezien op naleving van de binnen de gemeente Utrecht geldende regels en werkafspraken is onderdeel van het takenpakket van alle leidinggevendenden. Zaken als werkinstructies, werkafspraken en onze gedragscode komen aan bod in inwerkprogramma's en werkoverleggen. Op die manier houden leidinggevendenden de geldende regels, werkafspraken en normen, net als de naleving daarvan, binnen de afdeling onder de aandacht.

### **Vraag 11**

Waarom is vanuit het management besloten tot het doen van een extern onderzoek?

#### **Antwoord 11**

Conform het onderzoeksprotocol Integriteitsschending en Misstanden is de melding van de onderwijsinstelling beoordeeld door de onafhankelijke beoordelingscommissie Integriteit en Ongewenst Gedrag. De beoordelingscommissie heeft geoordeeld dat er een feitenonderzoek moet plaatsvinden en heeft geadviseerd om dit door een extern onafhankelijk onderzoeksbureau te laten doen. Het feitenonderzoek had tot doel de melding zorgvuldig te beoordelen en de relevante feiten vast te stellen, zodat kon worden uitgesloten dan wel vastgesteld of er sprake was van integriteitsschendingen. Dit feitenonderzoek is uitgevoerd door Partners in Integriteit.

### **Vraag 12**

Is aan dit onderzoek een gesprek voorafgegaan met de medewerkers waarover melding is gedaan? Waarom wel of niet.

#### **Antwoord 12**

Er zijn meerdere momenten geweest in het proces voor de medewerkers om in gesprek te gaan. Nadat de melding is binnengekomen in april 2025 is direct het onderzoeksprotocol Integriteit en Ongewenst Gedrag in gang gezet. Dat houdt onder andere in dat er op een uiterst zorgvuldige manier onderzocht wordt wat het incident behelst, waarbij we willen benadrukken dat er op verschillende momenten ruimte is voor hoor en wederhoor. In het geval van de melding met het werk-leertraject, heeft de leidinggevende alle medewerkers van wijkpost Zuid Zuidwest eerst geïnformeerd dat het leer-werktraject is stopgezet. Daarbij is aangegeven dat er signalen zijn binnengekomen over enkele voorvallen. Medewerkers is verzocht eventuele relevante informatie met de leidinggevende te delen. Daarna zijn medewerkers mondeling op de hoogte gesteld dat er een onderzoek is gestart en daarbij is opnieuw aangegeven dat medewerkers zich kunnen melden wanneer zij iets gezien of gehoord hebben of mogelijk betrokken zijn.

*De beschikbare informatie uit de melding bood, gezien de aard en inhoud ervan, voldoende grond om een feitenonderzoek te starten. Op basis van verklaringen en het werkrooster zijn medewerkers uitgenodigd voor een gesprek met het onderzoeksbureau. Het feitenonderzoek had tot doel de melding zorgvuldig te beoordelen en de relevante feiten vast te stellen, zodat kon worden uitgesloten dan wel vastgesteld of er sprake was van integriteitsschendingen. Het biedt een gestructureerd en helder proces waarmee objectiviteit wordt gewaarborgd. De gesprekken met de medewerkers vonden daarom plaats binnen het formele feitenonderzoek. In die fase zijn hun rechten en waarborgen volledig geborgd, door hoor en wederhoor en de mogelijkheid zich bij te laten staan.*

### **Vraag 13**

In hoeverre is rekening gehouden met het gevoel van veiligheid van desbetreffende medewerkers waarover melding is gedaan?

#### **Antwoord 13**

*De gemeente heeft gehandeld vanuit zorgvuldigheid en vanuit het principe van een veilige werkomgeving voor iedereen die zich inzet voor onze stad. We hebben het onderzoeksprotocol Integriteit en Ongewenst Gedrag gevolgd. Bij het ontvangen van een melding beoordeelt de beoordelingscommissie op basis van de beschikbare feiten en omstandigheden welke opvolging passend is. In dit geval is geadviseerd een feitenonderzoek in te stellen, om zorgvuldig vast te stellen wat er wel of niet heeft plaatsgevonden. Tegelijkertijd wordt erkend dat het instellen van een feitenonderzoek begrijpelijkerwijs impact kan hebben op de medewerkers over wie een melding is gedaan. Ook zodra een onderzoek is gestart, zijn de rechten en waarborgen van de betrokken medewerkers geborgd: zij worden geïnformeerd over de aanleiding, krijgen de gelegenheid hun perspectief te delen en kunnen zich desgewenst laten bijstaan. Het onderzoeksprotocol beschermt hun positie door te voorzien in een zorgvuldig, transparant en evenwichtig proces, waarin hoor en wederhoor centraal staan. Zo wordt, binnen de kaders van een onafhankelijke en zorgvuldige beoordeling, zo goed mogelijk rekening gehouden met het gevoel van veiligheid van de betrokken medewerkers.*

### **Vraag 14**

Zijn maatregelen getroffen richting de direct leidinggevende(n)? Zo ja, welke maatregelen? Zo nee, waarom niet?

#### **Antwoord 14**

*Nee, er is geen onderzoek ingesteld naar het handelen van leidinggevenden, omdat de melding geen betrekking op hen had.*

### **Vraag 15**

Welke maatregelen zijn genomen tegen de betrokken medewerkers?

#### **Antwoord 15**

*Wij realiseren ons dat de casus grote impact heeft gehad op de studenten en op de betrokken medewerkers. Uit het onderzoek volgt dat betrokkenen binnen het leer-werktraject een onveilige situatie hebben ervaren door toedoen van het gedrag van medewerkers. Dat is onacceptabel. Omdat we er alles aan doen om een veilige werkomgeving te creëren voor medewerkers en voor alle mensen die met de gemeente werken, kunnen we dergelijk gedrag op de werkvloer niet tolereren. We doorlopen de processen van melding en onderzoek zorgvuldig, maar zijn in onze communicatie terughoudend. We kunnen zeggen dat er passende maatregelen genomen zijn richting de medewerkers die betrokken waren bij de genoemde gebeurtenissen. Vanuit goed werkgeverschap doen wij verder geen uitspraken over welke maatregelen er zijn genomen in verband met de privacy van medewerkers.*

### **Vraag 16**

Waarom is voor deze aanpak gekozen?

#### **Antwoord 16**

*Wij vermoeden dat de vragenstellers met deze aanpak de aanpak van de gemeente bedoelen in het geval van een melding van een vermeende integriteitsschending, grensoverschrijdend of ongewenst gedrag. Het is een belangrijke prioriteit binnen de gemeente om te zorgen voor een veilige en inclusieve organisatie. Dit is de reden dat we de afgelopen jaren het Onderzoeksprotocol Integriteitsschendingen en Misstanden verder hebben aangescherpt.*

*Bij meldingen van mogelijk niet integer handelen of ongewenst gedrag horen duidelijke stappen en het volgen van het protocol. Door een onafhankelijk en zorgvuldig onderzoek en het nemen van passende maatregelen laten we zien dat we een organisatie willen zijn waarin iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn: medewerkers, bezoekers en mensen met wie we samenwerken.*

**Vraag 17**

Klopt het dat medewerkers zijn aangesproken waarvan niet is vastgesteld dat zij bij de meldingen betrokken waren?

**Antwoord 17**

*Op basis van verklaringen en het werkrooster is een groep medewerkers uitgenodigd voor een gesprek met het onderzoeksbureau. Voor één van deze medewerkers geldt dat tijdens het onderzoek is vastgesteld dat deze medewerker geen directe betrokkenheid had bij de melding. Deze medewerker heeft geen maatregel gekregen.*

**Vraag 18**

In hoeverre trekt de directie van Stadsbedrijven zich het opnieuw naar buiten laten komen van meldingen over vermeend ongepast gedrag door hun medewerkers aan?

**Antwoord 18**

*De leiding van Stadsbedrijven hecht groot belang aan een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving en betreurt dan ook de situatie vanzelfsprekend. Het is betreurenswaardig dat, ondanks alle inspanningen er toch melding van onveilig gedrag is binnengekomen. We kunnen niet genoeg benadrukken dat iedereen mag zijn wie hij, zij, hen wil zijn. Als organisatie en werkgever blijven we, net als in het verleden, signalen altijd serieus nemen en zorgen voor juist en zorgvuldige opvolging.*

**Vraag 19**

Welke maatregelen gaan op concernniveau genomen worden richting de directie van Stadsbedrijven?

**Antwoord 19**

*De concerndirectie steunt de directie van Stadsbedrijven in de aanpak van voornoemde kwesties. De directie van Stadsbedrijven maakt intern duidelijk dat ongewenst of grensoverschrijdend gedrag niet wordt geaccepteerd. Het onderwerp sociale veiligheid staat gemeentebreed hoog op de agenda tijdens gesprekken met alle organisatieonderdelen. De organisatieonderdelen en de concerndirectie trekken samen op in de aanpak van integriteitsschendingen, grensoverschrijdend gedrag en de aanpak van racisme en discriminatie. De concerndirectie heeft hierin een normerende rol. Uit het laatste medewerkersonderzoek zien we dat de organisatie goed scoort op het thema sociale veiligheid. De organisatie blijft zich hiervoor inzetten.*

Hoogachtend

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,



# Schriftelijke vragen Onrust bij de veegdienst

28 november 2025

## Vragen:

De gemeente werkt aan een veiliger werkklimaat bij de afdeling wijkonderhoud en service (W&S), de veegdienst van stadsbedrijven. Eerder dit jaar werd bekend dat er sprake is van een onveilig werkklimaat bij deze afdeling. Diverse fracties hebben daar toen schriftelijke vragen over gesteld. Nu is er wederom melding van ongepast gedrag bij dezelfde afdeling. Over de afhandeling van deze meldingen is onrust ontstaan bij medewerkers.<sup>1</sup> Dat roept vragen op over de gekozen aanpak en de uitwerking daarvan. Dat brengt ons bij de volgende vragen .

1. In hoeverre ziet het college verbetering in de werkcultuur op de afdeling W&S?
2. Kan het college voorbeelden van verbeteringen geven?
3. Hoe verklaart het college dat ondanks de onderzoeken en de genomen stappen zoals vermeld in de raadsbrief van 30 september 2025 toch signalen van vermeend onveilig gedrag en houding richting de media zijn gegaan?
4. Is verder onderzoek gedaan naar de werkcultuur en zo ja, wat waren de bevindingen?
5. Wat merken medewerkers van de veranderingen? Hoe worden zij betrokken bij de verbetering van de werkcultuur en wat daarvoor nodig is?
6. Hoe wordt omgegaan met weerstand tegen veranderingen van de werkcultuur? Waar kunnen medewerkers met zorgen en klachten terecht?

In uw brief van 21 oktober 2025 geeft u aan in april 2025 melding te hebben ontvangen van onveilig ervaren gedrag richting leerlingen van het leer- werktraject bij de afdeling.

7. Wanneer werd bekend dat meldingen van een onderwijsinstelling over het gedrag van medewerkers van W&S zijn gedaan? Welke stappen zijn gezet nadat deze meldingen zijn gedaan?
8. Zijn afspraken gemaakt tussen de onderwijsinstelling en gemeente Utrecht over sociale veiligheid voor leerlingen die komen werken bij de afdeling Stadsbedrijven?
9. Zo ja, zijn deze afspraken bij alle medewerkers van de afdeling Stadsbedrijven bekend?
10. Hoe houden leidinggevenden bij de afdeling Stadsbedrijven zicht op naleving van deze eventuele afspraken?
11. Waarom is vanuit het management besloten tot het doen van een extern onderzoek?
12. Is aan dit onderzoek een gesprek vooraf gegaan met de medewerkers waarover melding is gedaan? Waarom wel of niet.

13. In hoeverre is rekening gehouden met het gevoel van veiligheid van desbetreffende medewerkers waarover melding is gedaan?
14. Zijn maatregelen getroffen richting de direct leidinggevende(n)? Zo ja, welke maatregelen? Zo nee, waarom niet?.
15. Welke maatregelen zijn genomen tegen de betrokken medewerkers?
16. Waarom is voor deze aanpak gekozen?
17. Klopt het dat medewerkers zijn aangesproken waarvan niet is vastgesteld dat zij bij de meldingen betrokken waren?
18. In hoeverre trekt de directie van Stadsbedrijven zich het opnieuw naar buiten laten komen van meldingen over vermeend ongepast gedrag door hun medewerkers aan?
19. Welke maatregelen gaan op concernniveau genomen worden richting de directie van Stadsbedrijven?

### Gesteld door:

- Ilse Raaijmakers, PvdA
- Margreet Ramaker, VVD
- David Bosch, UtrechtNu!
- Bert van Steeg, CDA
- Ruud Maas, Volt