

GEMEENTE HILVERSUM
POSTBUS 9900
1201 GM HILVERSUM

BEZOEKADRES
RAADHUIS
DUDOKPARK 1
TELEFOONNUMMER: 14 035
WWW.HILVERSUM.NL

Aan de gemeenteraad
cc commissieleden
cc pers

DATUM 28 januari 2026
ZAAKNUMMER 1922155
BEHANDELD DOOR M. Reeuwijk
TELEFOON +3135629
UW KENMERK
BIJLAGEN
BETREFT Beantwoording schriftelijke vragen van HvH D66 en VVD inzake Kwaliteitsborging
lerend vermogen en voorbereiding op de fusie Hilversum Wijdmeren

Geachte raadsleden,

Op 11 december 2025 hebben de fracties Hart voor Hilversum, D66 en VVD vragen (hieronder cursief) gesteld op basis van artikel 42 van het reglement van Orde. In deze brief worden de vragen beantwoord.

Voorafgaand aan de beantwoording van deze vragen wil het college het volgende meegeven. Het college constateert dat een deel van de door u gestelde vragen gaan over de bedrijfsvoering van de organisatie en daarmee een management verantwoordelijkheid zijn. Bij de beantwoording van een aantal vragen is dit ook aangegeven.

Vanaf 1 januari 2026 zijn Hilversum en Wijdmeren samengevoegd tot één organisatie. Het college neemt dat dan ook als uitgangspunt in de beantwoording van deze vragen. De samenvoeging betreft een lichte samenvoeging. Wijdmeren wordt geïntegreerd in Hilversum. Waar er good practices zijn vanuit Wijdmeren worden die overgenomen. Waar er aandachtsgebieden zijn in Wijdmeren die voorheen in Hilversum niet of minder aanwezig waren, zoals omvangrijk water en groen beheer, worden daarvoor de benodigde processen binnen Hilversum ingericht. In de samenvoeging geldt dat leren voorop staat, van elkaar en met elkaar, daar wordt vanuit het college en de ambtelijke leiding actief op gestuurd.

Daarnaast willen wij u ook verwijzen naar een aantal andere informatiebronnen die aansluiten op de door u gestelde vragen.

- Tijdens de ‘benen op tafel’ (BoT) bijeenkomst met de gemeenteraad van 25 september 2025 is uitvoerig informatie gedeeld over de inrichting van de nieuwe organisatie Hilversum.

- Jaarlijks wordt bij de jaarrekening in de paragraaf bedrijfsvoering toelichting gegeven op het functioneren van de organisatie.
- Eind december 2023/januari 2024 is de gemeenteraad geïnformeerd over het laatste medewerkersonderzoek dat in Hilversum is uitgevoerd.
- Begin dit jaar wordt een nieuw medewerkersonderzoek uitgevoerd (als een 0-meting voor de nieuwe organisatie Hilversum).
- Berenschot is, naar aanleiding van de motie M25-055 - Naar een toekomstbestendige organisatie, bezig is met het uitvoeren van een benchmark op de nieuwe organisatie (als de benchmark gereed is wordt uw raad daarover geïnformeerd).

1. Governance en kwaliteitsborging

1. Welke kwaliteitsprocessen, normen en kaders hanteren de beide gemeentelijke organisatie(s) momenteel? En welke verschillen bestaan er momenteel tussen Hilversum en Wijdmeren?

De kaders waarbinnen gemeenten werken zijn in de regel hetzelfde (wet- en regelgeving, gemeentelijke kaders / VNG, P&C cyclus, etc.). Wel zijn er verschillen in hoe er binnen die kaders gewerkt wordt. Met de samenvoeging gaat de werkwijze van Hilversum in toenemende mate leidend zijn. Op al deze zaken scoort Hilversum voldoende tot zeer goed.

2. Hoe zijn verantwoordelijkheden en rollen voor kwaliteitsborging belegd binnen de gemeentelijke organisatie(s)?

Dit is vastgelegd in het organisatiebesluit en het mandaat-, volmacht- en machtingsbesluit met bijbehorend bevoegdhedenregister. Eind 2025 heeft uw raad de geactualiseerde besluiten 2026 ontvangen.

3. Welke structurele kwaliteits- en risicothema's zijn de afgelopen jaren in audits, reviews of interne rapportages naar voren gekomen en hoe is hiermee omgegaan?

Indien er kwaliteits- of risicothema's zijn waargenomen bij de controle door de accountant zijn deze opgenomen in het rapport van de accountant bij de jaarstukken en interim controle.

2. Leren, veiligheid en omgaan met afwijkingen

4. Hoe worden afwijkingen, fouten en risico's internesignaleerd, geregistreerd en opgevolgd?

Fouten en afwijkingen worden op het juiste niveau gerapporteerd (afhankelijk van aard, omvang en impact is dit het management, de directie, het bestuur of de gemeenteraad). Hier wordt van geleerd en verbeteringen worden doorgevoerd. Goed voorbeeld hiervan is de interim controle van de accountant.

5. Hoe is een veilig meldklimaat voor medewerkers geborgd? Blijkt uit interne onderzoeken en toezicht ook of het interne klimaat als veilig wordt ervaren?

De Hilversumse organisatie werkt met zowel interne - als externe vertrouwenspersonen. Deze rapporteren aan de directie en bij signalen van misstanden wordt er actie ondernomen. Daarnaast wordt in het medewerkersonderzoek aandacht besteed aan dit onderwerp. In het laatste onderzoek werd er overwegend goed gescoord op het thema sociale veiligheid. Bij de twee onderdelen waar de scores minder positief waren is actie ondernomen.

6. Welke structurele lessen zijn de afgelopen jaren getrokken uit incidenten of casussen, en hoe zijn deze vertaald naar verbetermaatregelen? Kunt u drie voorbeelden noemen van concrete verbetermaatregelen en hun effect?

In de afgelopen jaren is naar voren gekomen dat voldoende aandacht voor medewerkers en de kwaliteit van leidinggevendens belangrijke factoren zijn. Om dit te verbeteren is met de nieuwe organisatie inrichting gekozen voor kleinere teams en daarmee voor een beperkte toename van het aantal leidinggevendens. Zodat leidinggevendens meer tijd en ruimte hebben voor de aandacht voor medewerkers.

Daarnaast wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van het management, onder andere door de start in dit jaar van een management development traject.

3. Interne toezichthouders en onafhankelijke functies

7. Welke interne toezicht- en controlfuncties (concerncontroller, FG, CISO e.d.) zijn er per gemeente actief, en hoe werken zij samen binnen de gemeentelijke organisatie?

De gemeente Hilversum werkt vanuit het 'three lines of defence' model wat zoveel wil zeggen dat het management als eerste verantwoordelijk is, geadviseerd en ook gecontroleerd wordt door de bedrijfsvoeringsonderdelen en dat de concerncontroller de derde lijn vormt en met name toeziet op de goede werking van dit systeem. Onder de tweede lijn vallen o.a. de businesscontrollers, privacy officer, HR adviseurs en juridisch adviseurs. Naast de concerncontroller fungeert de functionaris gegevensbescherming (FG) ook als derde lijn. Daarnaast zijn ook de functies archivaris en CISO werkzaam binnen de organisatie.

8. Is het college bereid om, binnen de geldende verhoudingen, de raad in de gelegenheid te stellen een gesprek met deze functionarissen te organiseren over hun inzichten en signalen?

We verwijzen u graag naar de gesprekken en bijeenkomsten die, binnen de geldende verhoudingen, met uw raad periodiek plaatsvinden met deze functionarissen.

Daarnaast wordt de raad ook geïnformeerd middels rapportages en verslagen zoals onder andere het jaarverslag FG, de jaarlijkse ENSIA verantwoording, de rapportage Bezwaren en Klachten, verantwoording college over de aanbevelingen Rekenkamer middels het aanbevelingenregister, de 213a onderzoeken en de jaarrapportage VTH.

4. Stuurinformatie en trendmatige inzichten

9. Over welke trendmatige informatie beschikt het college met betrekking tot:

a. kwaliteitsrapportages en interne audits;

De interim controle en het verslag van de FG.

b. medewerkerstevredenheid;

Zie eerdere opmerkingen in de inleiding van deze beantwoording.

c. klachten en klachtbehandeling;

De jaarlijkse rapportage over klachten.

d. meldingen bij de vertrouwenspersoon?

De jaarverslagen van de vertrouwenspersonen worden gedeeld met de directie en de OR (vanuit management verantwoordelijkheid) en niet met het college.

10. Kan het college deze informatie – in de vorm van samenvattende rode draden en meerjarige trends – met de raad delen? En met welke frequentie kan dit structureel aan de raad worden

verstrekt?

Nee, anders dan de zaken die eerder gedeeld zijn en worden (zie de inleiding van de beantwoording) en in het algemeen dat de Hilversumse organisatie het overwegend erg goed doet.

5. Toekomstige gemeente

11. Hoe worden kwaliteitsborging, lerend vermogen en interne checks-and-balances betrokken bij de voorbereiding van de fusie en de inrichting van de nieuwe organisatie?

Dit heeft bij de voorbereiding van de organisatie samenvoeging plaatsgevonden en blijven we doen zoals in de beantwoording van bovenstaande vragen aangegeven.

12. Welke keuzes liggen er voor het toekomstige kwaliteitsstelsel, en welke best practices worden aangehouden?

Nu geen, zodra deze er zijn en deze het mandaat van de gemeenteraad betreffen zullen we u actief informeren.

Verzoek politiek-bestuurlijk gesprek

Tot slot verzoeken wij het college om – aanvullend op de schriftelijke beantwoording – ruimte te bieden voor een politiek-bestuurlijk gesprek met de raad over de inrichting van kwaliteitsborging en het lerend vermogen richting de nieuwe fusiegemeente. Dit gesprek kan de schriftelijke informatie verdiepen en helpen bepalen welke bestuurlijke keuzes nodig zijn om tot een toekomstbestendige, robuuste en transparante organisatie te komen.

In de 'benen op tafel' bijeenkomst met de raad van 25 september 2025 is door de gemeentesecretaris/algemeen directeur een uitgebreide toelichting op de organisatie gegeven. Deze toelichting werd zeer gewaardeerd door uw raad en de vraag is gesteld of dit jaarlijks zou kunnen plaatsvinden.

Ons voorstel is om uw verzoek mee te laten gaan in een volgende 'benen op tafel' bijeenkomst over de organisatie ergens in de 2e helft 2026.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Hilversum,

de gemeentesecretaris,

de burgemeester,

mr. C.P. Torres Barrera

dr. ir. G.M. van den Top

