

Aan de gemeenteraad

Datum : 7 april 2026
Zaaknummer : 5037193
Contactpersoon : Roxanne van den Tweel
Telefoonnummer : 06 43 27 55 34

Onderwerp: Beantwoording inlichtingenverzoek artikel 169 lid 3 Gemeentewet –
vertrekregelingen 57 ambtenaren en organisatieverhoudingen

Geachte voorzitter en leden,

Op 11 december 2025 deden de raadsleden Elfrink en Roelen van de SP op grond van artikel 169, lid 3, van de Gemeentewet een verzoek om inlichtingen over de vertrekregelingen van 57 ambtenaren en over de organisatieverhoudingen. Om diverse interne omstandigheden heeft de behandeling van het inlichtingenverzoek lang op zich laten wachten. Hiervoor bieden we u onze verontschuldiging aan. Met deze brief geven we uw raad de gevraagde inlichtingen.

Inleiding

Naar aanleiding van een artikel in De Gelderlander van 10 december 2025 (“€190.000 voor een ambtenaar: forse vergoeding bij ontslag is helemaal geen uitzondering”) over de kosten van de vertrekregelingen van 57 ambtenaren, verzochten de raadsleden Elfrink en Roelen om diverse inlichtingen. Deze worden met deze brief en bijbehorende geheime bijlage verstrekt.

1. Inlichtingen vertrekregelingen 57 ambtenaren

1.1 Achtergrondinformatie

Inzake het verzoek om inlichtingen, willen wij u graag de volgende achtergrondinformatie meegeven.

De oorspronkelijke persvraag van de Gelderlander zag op een overzicht van alle medewerkers van de gemeente van wie de arbeidsovereenkomst tussen 1 januari 2019 en 1 januari 2024 is opgezegd én die ten gevolge van het opzeggen van die overeenkomsten één van de daar genoemde vergoedingen ontvingen. Dit heeft geresulteerd in een lijst van 57 arbeidsovereenkomsten, die door verschillende omstandigheden zijn beëindigd. Ook is dit op verschillende wijzen gebeurd, o.a. door het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, een beslissing van het UWV of een vaststellingsovereenkomst.

Ter verduidelijking. Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst is niet hetzelfde als het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst eindigt weliswaar in alle gevallen, maar opzegging loopt via de rechter, of het UWV (in geval van langdurige ziekte). Bij het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst



Datum : 7 april 2026
Zaaknummer : 5037193
Pagina : 2

eindigt deze van rechtswege. Een vaststellingsovereenkomst is iets is dat partijen gezamenlijk overeenkomen. Die 57 opgezegde overeenkomsten bestaan dan ook uit een optelsom van verschillende situaties.

1.2 Financiële consequenties

Alle hierboven genoemde wijzen van beëindigen hebben doorgaans financiële gevolgen voor de werkgever.

Zo heeft iemand wiens arbeidsovereenkomst door de rechter ontbonden wordt in verreweg de meeste gevallen recht op een transitievergoeding en behoud van (bovenwettelijke) uitkeringen. Soms wordt daarnaast een billijke ontslagvergoeding toegekend. Bij het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst ontstaat ook een recht op de transitievergoeding en behoud van uitkeringen.

Een vaststellingsovereenkomst is zoals gezegd tweezijdig en iets dat tussen partijen overeengekomen wordt. Vaak voorkomt zo'n overeenkomst dat er een gerechtelijke procedure nodig is; daarom maken een transitievergoeding en/of een ontslagvergoeding (afhankelijk van de situatie) daar doorgaans onderdeel van uit. De Cao Gemeenten kent daarnaast aanvullende regels voor ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Dit houdt in dat ook in een situatie waarin er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie die met een vaststellingsovereenkomst wordt opgelost, de waarde van de transitievergoeding en die van de bovenwettelijke uitkeringen worden meegenomen.

1.3 Geanonimiseerd overzicht en cijfers

Bijgevoegd treft u het verzochte geanonimiseerde overzicht over de periode 1 januari 2019 tot 1 januari 2024 aan, waarin per vertrekkers is aangegeven om welke reden een regeling is getroffen (eigen verzoek, einde tijdelijk dienstverband, vaststellingsovereenkomst wederzijds goedvinden, arbeidsongeschiktheid), wat de juridische grondslag is, en welk bedrag bij vertrek is uitgekeerd. Bij de uitgekeerde bedragen (transitie- en ontslagvergoedingen) gaat het over deze 5 jaar in totaal om een bedrag van € 1.336.231,-.

In de lijst komen 5 vertrekkers twee keer voor. Dat komt doordat er in deze dossiers sprake was van uitbetaling in meerdere termijnen of het apart benoemen van de uitbetaling van de transitievergoeding. Het totaal aantal vertrekkers in de gevraagde periode is dan ook 52. De 10 bedragen waar het om gaat zijn in het overzicht aangegeven met een asterisk.

We hebben destijds geen bedragen gedeeld met De Gelderlander, omdat een en ander dan mogelijk te herleiden zou zijn naar individuele medewerkers. Daar komt bij dat in gevallen waarin een vaststellingsovereenkomst is gesloten, beide partijen moeten tekenen voor geheimhouding. Zowel de werknemer als de werkgever verklaart daarbij geen informatie aan derden te verschaffen over de inhoud en achtergrond van de regeling. Zou er nu informatie over individuele vaststellingsovereenkomsten worden openbaar gemaakt, dan zou dat het sluiten van vaststellingsovereenkomsten kunnen bemoeilijken.



Het overzicht wordt dan ook onder geheimhouding aan u verstrekt. Het college heeft geheimhouding gelegd op grond van artikel 87 van de Gemeentewet, gelezen in samenhang met artikel 5.1, tweede lid, onder e (eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer), van de Woo en artikel 5.1, tweede lid, onder i (het goed functioneren van de gemeente), van de Woo. De geheimhouding is opgelegd voor onbepaalde tijd.

1.4 Bovenwettelijk deel

Bovenwettelijke uitkeringen zijn aanvullende uitkeringen die boven op de wettelijke WW-uitkering gelden voor bepaalde werknemers. Deze uitkeringen zijn voor werknemers van de gemeente vastgelegd in de cao-gemeenten. Een bovenwettelijke uitkering is bedoeld om het inkomensverlies van werknemers verder te compenseren. De cao-gemeenten kent een aanvullende uitkering, een na-wettelijke uitkering en een reparatie-uitkering.

Om in aanmerking te komen voor deze uitkeringen, moet de werknemer voldoen aan specifieke voorwaarden die zijn vastgelegd in de cao. De belangrijkste criteria hebben betrekking op:

1. De reden voor ontslag: meestal komt een werknemer in aanmerking voor een bovenwettelijke uitkering bij gedwongen ontslag buiten zijn schuld zoals bij reorganisaties. Het recht op een bovenwettelijke uitkering is vaak afhankelijk van de reden voor het ontslag.
2. De duur van het dienstverband: hoe langer iemand in dienst is geweest, hoe langer de aanspraak op een bovenwettelijke uitkering doorgaans bestaat.
3. Het recht op WW: het recht op een bovenwettelijke uitkering is vaak gekoppeld aan het recht van de werknemer op een reguliere WW-uitkering.

De bedragen in bijgevoegd geanonimiseerd overzicht per vertrekkers betreffen vergoedingen zonder WW-aanspraken, omdat deze niet aan de orde zijn bij de afspraken die gemaakt worden over ontslag- en transitievergoedingen. De looptijd en het bovenwettelijk deel als onderdeel van eventuele WW-aanspraken zijn daarom geen onderdeel van de uitgekeerde bedragen.

Het recht op de aanvullende uitkering voor oud-medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd i.v.m. disfunctioneren is met ingang van 1 januari 2026 geschrapt. In het verlengde daarvan krijgen deze oud-medewerkers ook geen na-wettelijke uitkering meer als die van toepassing zou zijn geweest. Uw verzoek om inlichtingen ziet op de periode 2019 tot 2024, toen waren bovengenoemde uitkeringen nog wel van toepassing.

1.5 Juridische grondslag van de beëindigde arbeidsovereenkomsten

Uit het overzicht blijkt dat de omstandigheden die hebben geleid tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten divers zijn. Het gaat hierbij om ziekte, het aflopen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, onvoldoende functioneren of organisatorische redenen. Bij organisatorische redenen kan het o.a. gaan om reorganisaties, verstoorde arbeidsverhoudingen, of het feit dat werkgever en werknemer gezamenlijk tot de conclusie komen dat het beter is om afscheid te nemen van elkaar.



Datum : 7 april 2026
Zaaknummer : 5037193
Pagina : 4

Een VSO kan dan – naast de reguliere weg via de rechter of het UWV - als middel voor beëindiging worden ingezet.

1.6 Criteria bij een vaststellingsovereenkomst.

Uitgangspunt bij vaststellingsovereenkomsten is dat deze in lijn zijn met de landelijke normen en onze eigen normen. Als dat in een specifieke situatie aan de orde is, vindt dus ook een WNT-norm toetsing plaats.

Een vaststellingsovereenkomst is echter geen standaard middel om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Daar moet een goede reden voor zijn, bijvoorbeeld het voorkomen van een gang naar de rechter. Daarnaast is er een interne procedure ingericht die ervoor zorgt dat er objectief gekeken wordt naar nut en noodzaak van een vaststellingsovereenkomst. De regeling die wordt getroffen moet proportioneel en uitlegbaar zijn. P&O en een arbeidsjurist maken onderdeel uit van deze interne procedure. De eindbeslissing ten aanzien van alle vaststellingsovereenkomsten die met medewerkers worden gesloten, ligt altijd bij de gemeentesecretaris.

2. Inlichtingen verhoudingen binnen de organisatie en tussen organisatie en college

Daarnaast vraagt u om inlichtingen om inzicht te krijgen in de stand van zaken ten opzichte van de conclusies van het zogenaamde '[Strated-rapport](#)' uit 2021, inclusief een overzicht van de sinds 2021 genomen maatregelen.

Naar aanleiding van het Strated-rapport (2021) zijn verschillende lijnen uitgezet om te werken aan de adviezen van het rapport.

De organisatie is aan de slag gegaan met Diversiteit & Inclusie. In 2021 heeft de portefeuillehouder Bedrijfsvoering aan de raad toegezegd jaarlijks de raad te informeren over de voortgang op de opgave Inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie. U heeft vanaf 2021 jaarlijks een raadsbrief over de voortgang ontvangen. De meest recente [raadsbrief is van 3 februari 2026](#). Hierin vindt u ook de voortgang op diverse zaken zoals vrijwillige uitstroomgesprekken, objectief werving- en selectieproces, inclusief leiderschap en vertrouwenspersonen.

Op 13 juli 2021 heeft het college per [raadsbrief](#) het '[Plan van aanpak](#) Informatievoorziening, Professionalisering en Samenwerking' aan de raad aangeboden. Dit Plan van Aanpak vormt een basisdocument en geeft aan met welke maatregelen - los van de maatregelen op het gebied van Diversiteit & Inclusie - gewerkt gaat worden aan een verbetering van de informatievoorziening aan de raad, aan verdere professionalisering van de organisatie en aan het versterken van de samenwerking en het onderlinge vertrouwen.

Er zijn vele maatregelen getroffen en acties ondernomen om uitvoering te geven aan dit Plan van Aanpak.

Ten aanzien van de informatievoorziening aan de raad vormt een [memo van de gemeentesecretaris](#) aan de organisatie van 11 juli 2022 een belangrijke stap. Dit memo bevat een aangepaste instructietekst voor



Datum : 7 april 2026
Zaaknummer : 5037193
Pagina : 5

het opstellen van een collegenota, raadsvoorstellen en raadsbrieven, met bijbehorende aangepaste formats voor collegenota en raadsvoorstel. Deze aanpassingen zijn erop gericht om het 'explicieeter argumenteren' in de ambtelijke advisering te verbeteren, zoals als doel gesteld in het plan van aanpak uit 2021. Bij 'explicieeter argumenteren' wordt inzicht gegeven in alle argumenten, feitelijke omstandigheden, kanttekeningen, risico's en alternatieven die bij een door college of raad te nemen besluit een rol spelen, inclusief eventuele verschillen van inzicht die in de voorbereiding aan de orde zijn gekomen. Op deze manier kunnen college en raad vervolgens tot een bestuurlijke en politieke afweging komen, welk besluit genomen moet worden. Dit meer expliciet adviseren - in Arnhem noemen we dit ook wel 'open adviseren' - draagt bij aan een beter inzichtelijke en navolgbare wijze van besluitvorming.

Op 20 mei 2025 stemde het college in met de ['Instructie voor het bestuurlijk-ambtelijk overleg'](#) van de gemeentesecretaris. Deze instructie vormde het resultaat van een langer lopend traject 'bestuurlijk-ambtelijke verhoudingen', als onderdeel van het programma 'Lekker Werken aan de Ambities van Arnhem', en waarbinnen veel ambtenaren input hebben geleverd. Dit traject werd mede ondersteund door Bureau SimonsVandeWiel, dat ook een aantal keren betrokken was bij bijeenkomsten met de stafvoorzitters. De 'Instructie voor het bestuurlijk-ambtelijk overleg' geeft weer welke verwachtingen bestuurders en ambtenaren over en weer van elkaar mogen hebben. Er wordt ingegaan op de rolverdeling van degenen die bij een collegevoorstel betrokken zijn. Ook worden het doel van- en de rollen en taken binnen een stafoverleg beschreven: het stafoverleg is bij uitstek het moment waar de ambtelijke- en bestuurlijke wereld bij elkaar komen en in overleg treden. De instructie bevat een aantal basale procesafspraken voor alle staven.

Vanaf 2022 is ook in bredere zin een traject gestart om de politiek-bestuurlijke sensitiviteit binnen de ambtelijke organisatie te verhogen. Onder leiding van Bureau SimonsVandeWiel zijn gedurende een langere periode met dit doel voor ogen vele sessies gehouden. Voor ambtenaren (stafvoorzitters en stafdeelnemers) die vaker aan een staftafel aanschuiven, betrof dit uitgebreidere en op vaardigheden gerichte sessies, terwijl het voor andere ambtenaren ging om kortere kennissessies. Bij al deze sessies stond centraal hoe ambtenaren en bestuurders, vanuit meer begrip voor ieders rol en voor de eigenheid van de 'ambtelijke-' en de 'bestuurlijke wereld', op een goede manier kunnen samenwerken om het college en de raad goede besluiten te kunnen laten nemen. Bovendien krijgen alle nieuwe ambtenaren in hun onboardingstraject al een korte introductie over de rol van de ambtenaar in een politiek-bestuurlijke omgeving.

Verder zijn vanaf de start van de collegeperiode in 2022 wethouderadviseurs aangesteld, ter inhoudelijke ondersteuning van de collegeleden. De wethouderadviseurs vormen als het ware een scharnier tussen wethouder en ambtelijke organisatie, die behulpzaam zijn om de samenwerking tussen wethouder, college en ambtelijke organisatie te faciliteren.

Daarnaast is de afgelopen jaren in brede zin gewerkt aan een versterking van het systeem rondom ambtelijke integriteit. Hierover bent u geïnformeerd in een [raadsbrief van 12 december 2023](#). Er is een Informatie- en kenniscentrum Integriteit ingericht en recent zijn via een open procedure nieuwe (en meer) vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit geworven. De interne 'klokkenluidersregeling' voor



Datum : 7 april 2026
Zaaknummer : 5037193
Pagina : 6

ambtenaren, bedoeld om een vermoeden van een misstand op een veilige wijze te kunnen melden, is al in 2021 aangescherpt. Tot slot zijn in 2025 de Regeling melden vermoeden integriteitsschending Arnhem, het Onderzoeksprotocol vermoeden integriteitsschending en de Meld- en klachtenregeling ongewenst gedrag geoptimaliseerd.

Ook is een drietal keer een dialoog tussen raadsleden, collegeleden en ambtenaren gehouden om het begrip voor een ieders rol te vergroten en inzicht te krijgen in elkaars drijfveren, om van daaruit bij te dragen aan een goed samenspel tussen ambtelijke organisatie, college en raad.

Het inlichtingenverzoek vraagt om een analyse van de relatie tussen de verhoudingen binnen de organisatie en tussen organisatie en college en het vertrek van de 57 ambtenaren, inclusief statistieken over geregistreerde vertrekredenen. De geregistreerde vertrekredenen treft u aan in het bijgevoegde overzicht. Er zijn geen aanwijzingen dat er een verband zou bestaan tussen die verhoudingen en het vertrek van ambtenaren.

In het inlichtingenverzoek wordt tot slot gevraagd om het meest recente medewerkertevredenheids-onderzoek. Dit treft u bijgaand aan.

Hoogachtend,
het college van burgemeester en wethouders van Arnhem,
de secretaris, de burgemeester,

P. Sennema

A. Marcouch

Bijlagen

1. Geanonimiseerd overzicht per vertrekkers (geheim)
2. De resultaten van Medewerkersonderzoek 2024 voor Gemeente Arnhem