



Zaanstad

Stad met karakter

De Zaanstreek wordt al eeuwenlang gekenmerkt door een grote diversiteit. Industrie, stedelijke gebieden en weidse vergezichten in de dorpen zorgen ervoor dat het een gebied is met vele gezichten. Met daartussendoor de Zaan als verbindende element.

Er is veel gebeurd in de 50 jaar sinds Zaanstad officieel werd geboren. Van een wat grijze muis heeft de stad zich ontwikkeld tot een heerlijke plek om te wonen, werken en recreëren. Groen, waterrijk en van alle gemakken voorzien met een ruim winkelaanbod en vele sport-, culturele en recreatiemogelijkheden. Met interessant industrieel erfgoed én moderne, toonaangevende bedrijven.

Creativiteit en lef

De Zaanstreek is van oudsher bekend om haar nijverheid en ondernemerschap, creativiteit en lef. Die rijke en stoere geschiedenis is tot op de dag van vandaag bepalend voor onze Zaanse mentaliteit. Ondernemers komen hier graag vanwege de goede bereikbaarheid, faciliteiten en de 'niet praten, maar poetsen' houding. In Zaanstad komen dromen samen. Wat de achtergrond ook is, een Zaankanter is van handen uit de mouwen en samen de schouders eronder.

Zaanstad groeit. In 2040 wonen, werken en recreëren in onze stad naar schatting zo'n 200.000 mensen. Veel Zaankanters blijven het liefst wonen in hun geboorteplaats, terwijl mensen uit de regio steeds vaker voor de aantrekkelijke Zaanse woonomgeving kiezen. Toeristen en dagjesmensen bezoeken de Zaanse Schans, en gaan niet weg zonder foto van het beroemde Intel-gebouw van gestapelde Zaanse geveltjes.

Al die mensen ontvangen we met open armen. En dus bereiden we ons voor op de toekomst. Met meer en betere woningen, verbindingen en voorzieningen. Met Zaanse daadkracht, toekomstbestendig en met oog en oor voor de wensen van onze inwoners. Groei met kwaliteit noemen we dat.

De vele uitdagingen vragen om een gemeentelijke organisatie die meedenkt en -helpt en initiatieven in de stad mogelijk maakt. Zaanstad innoveert, bouwt en biedt mogelijkheden. Dat zit nu eenmaal in ons bloed. In het verleden is het anticiperen op uitdagingen goed gelukt. We zijn niet voor niets het oudste industriegebied in West-Europa met in de 17e eeuw maar liefst 600 windmolens. En dankzij creatieve Zaanse ondernemers werden innovatieve producten ontwikkeld. Van scheepsbouw tot de voedingsmiddelenindustrie.

Inclusieve samenleving

Zaanstad wil economisch sterk zijn, een veilige en gezonde omgeving bieden. We zetten in op duurzaamheid: CO₂-neutraal in 2040. En bovenal willen we een inclusieve gemeente zijn, waar kansgelijkheid leidt tot talentontwikkeling voor iedereen. Waar de al eeuwenlange diversiteit niet alleen in het landschap maar vooral ook in de mensen zelf wordt gezien en gewaardeerd.

De huidige uitdagingen zijn complex en vragen een lange adem. Onze ambities vragen dan ook veel van onze medewerkers. We hebben onze organisatie er inmiddels op aangepast met integraal en opgavegericht werken. Vanaf begin 2024 werken we in een andere structuur waarbij samenwerken, kansen zien, proberen en leren van elkaar centraal staan. Altijd gericht op wat beter kan en beter moet!

Samen met alle Zaanse inwoners, ondernemers en organisaties zetten we er de schouders onder. Zo bouwen we samen aan een stad waar iedereen zich thuis voelt en zijn talenten kan ontwikkelen. Een stad om trots op te zijn.

[!\[\]\(4f6bf54ae7e4144a72d78316053e412d_img.jpg\) De Zaanstreek smaakt naar meer, promotiefilm.](#)

Dimensie I

Een duidelijk extern profiel

De 7 Zaanse opgaven

- Kansengelijkheid
- Verstedelijking
- Duurzaamheid
- Gezondheid
- Economie, kunst en cultuur
- Veiligheid
- Samen werken aan Zaanstad

Een gemeente met karakter

In Zaanstad doen we de dingen nét even anders. We zijn een snelgroeiende gemeente met een krappe beurs. Stevig geworteld in de regio Zaanstreek-Waterland. En ook als onderdeel van de Metropoolregio Amsterdam, behoudt Zaanstad haar eigenheid; een stad met karakter!

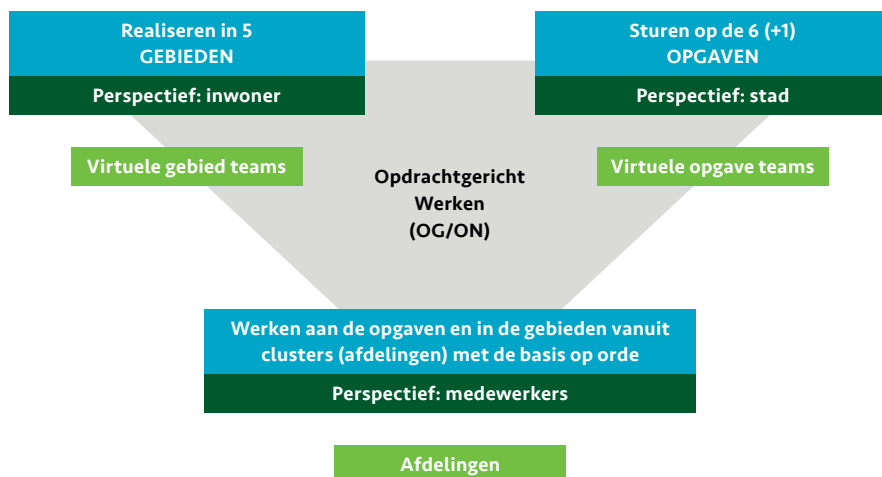
We werken vanuit de kernwaarden: lef, vertrouwen, ruimte en waardering. We zetten de gebieden centraal in het werken aan 7 integrale opgaven, en hebben de organisatie daarop ingericht. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.

Veelkleurig

Zaanstad is veelkleurig. Met meer dan 150 nationaliteiten is Zaanstad van oudsher de plek waar velen zich thuis voelen. De gemeentelijke organisatie wil hiervan een afspiegeling zijn. Divers en inclusief, open en nieuwsgierig. Een plek waar iedereen zijn of haar talenten kan ontwikkelen.

Opgavegericht werken

Sinds begin 2024 is de interne organisatie ingrijpend veranderd. Opgavemanagers sturen integraal op de realisatie van de doelen van de 7 opgaven in ons coalitieakkoord. Gebiedsmanagers zorgen voor maatwerk, vanuit de behoeften in de gebieden. En Clustermanagers zien toe op het capaciteitsmanagement en de vitaliteit van onze 1400 medewerkers. Een driehoekige matrixsturing, waarin we met opzet de schuring opzoeken.



Dimensie I: Een duidelijk extern profiel

John Simons, gebiedsmanager Zaandam-Oost:

“Opgavegericht werken in gebieden gaat over continue interactie tussen de signalen uit het gebied en de plannen die je in het stadhuis gemaakt hebt. Kun je de ambities op een opgave in een gebied toetsen op wat er daar echt nodig is? Er zit spanning tussen die twee. Je moet dus continue met elkaar in contact zijn over wat er in een gebied nodig is en wat er vanuit ambitie gewenst is.”

Een inclusieve stad én organisatie

Zaanstad is veelkleurig. In 2024 organiseerden we als Regenboogstad de Zaan Pride en in 2025 is de Roze zaterdag in onze stad. We doen onderzoek naar ons slavernijverleden en plaatsten onlangs een kunstwerk ter nagedachtenis daarvan. De organisatie heeft een groot programma diversiteit en inclusie. Steeds meer collega's werken aan bewustwording en een veilig en inclusief werkklimaat. En we doen een succesvolle pilot 'Inclusief werven en selecteren'. We zijn een organisatie waar iedereen zichzelf kan zijn en met ieders individuele en unieke talent een bijdrage levert aan onze diverse gemeente.

We voegen daarvoor de daad bij het woord met:

- 95 ambassadeurs én een programmateam Diversiteit en Inclusie;
- 12 workshops #zaanstadinclusief per jaar, voor nieuwe medewerkers;
- 8 themabijeenkomsten per jaar;
- Het oefenen van inclusief leiderschap (leiderschapsmiddagen en met intervisie);
- Ruimte voor peer groups, safe spaces en kennis;
- Netwerken zoals lhbtqi+ ambtenaren, Zaans groen, Vrouwen in de overgang.

Een aantrekkelijke werkgever

Zaanstad moet flink concurreren om medewerkers. Een heel nieuwe employer branding strategie gaat daarbij helpen. De strategie is gebaseerd op uitgebreid onderzoek naar het ware karakter van organisatie. En wat bleek? Dit beeld sluit naadloos aan bij de door ons geformuleerde kernwaarden.

Met de Zaanstad Academie investeren we in onze mensen. Jong talent krijgt een speciaal programma. En in de Summerschool leren collega's voor en door elkaar – al 10 jaar!
Zaanstad Academie: maakt leren leuker!

- Sinds de livegang in mei 2024 hebben 882 collega's zich geregistreerd;
- 69% van de geregistreerden is gestart met een training, micro learning of een online training;
- In de Summerschool bieden collega's meer dan 75 workshops aan.



Blijven lachen
ook al zijn de uitdagingen groot

Dat is karakter

Dimensie II

Een krachtige organisatie

Accountant Martine Koedijk (PwC):

“De controleomgeving vormt de basis voor een goede opzet van processen en de effectieve werking hiervan”.

Ombudsman MRA tijdens de jaarbeschouwing 2023:

Opvallend aan de gemeente Zaanstad is dat het bestuur openstaat voor feedback en ook uit zichzelf de ombudsman benadert, bijvoorbeeld voor bemiddeling. Dit wijst op een open houding en een wens tot leren.

Altijd op zoek naar hoe het beter kan

De gemeentelijke organisatie is volop in ontwikkeling. Het afgelopen jaar is veel tijd gestoken in een nieuwe organisatiestructuur die helpt om onze inzet nog beter te richten op wat onze Zaanse inwoners, ondernemers en organisaties écht nodig hebben. Met nieuw elan en open partnerschap werken we samen aan onze uitdagingen.

Een forse ingreep en we realiseren ons dat een nieuwe structuur nooit meteen 100% werkt. We zijn open over wat er misgaat en beter moet. Een speciaal dwarskijkteam onderzoekt ‘vastlopers’ en we reflecteren actief op ons handelen. Elke dag en met elkaar, bijvoorbeeld in casusMT’s, waarbij we onszelf dwingen te leren van lastige situaties. Met college en gemeenteraad reflecteren we op het samenspel in een speciaal programma.

Betrouwbare partner

Veel van deze uitdagingen strekken houden niet op bij de gemeentegrenzen. Zaanstad is daarbij een betrouwbare partner voor regio en Rijk. In de Regio Zaanstreek-Waterland heeft Zaanstad de centrumrol. En Zaanstad is een actief lid van de Metropoolregio Amsterdam (MRA). En met het Rijk werken we intensief samen in o.a. het Nationale Programma Leefbaarheid en Veiligheid.

Leren van klachten

Zaanstad krijgt relatief veel klachten. Als gemeente zien we klachten als feedback om van te leren en onszelf te verbeteren. Het kenmerkt onze betrokken inwoners die niet aarzelen om misstanden aan de kaak te stellen. En laat zien dat we eerlijk, open en transparant zijn bij de behandeling van die klachten. Het feit dat veel inwoners een klacht melden zegt dat ze erop vertrouwen dat de gemeente ook handelt. En dat is goed, vindt ook de Rekenkamer. Het aantal ingekomen klachten daalt wel al jaren. Van gemiddeld 800 klachten in 2019-2020 naar 612 in 2023. De Ombudsman ziet de laatste jaren geen ‘rode lijnen’ die om verbetering vragen.

[📍 Zaanstad.nl: toegankelijk en overzichtelijk](https://www.zaanstad.nl)

Cijfer klanttevredenheid KCC



Dimensie II: Een krachtige organisatie

Yusuf Bicer,
opgavemanager
Kansengelijkheid:

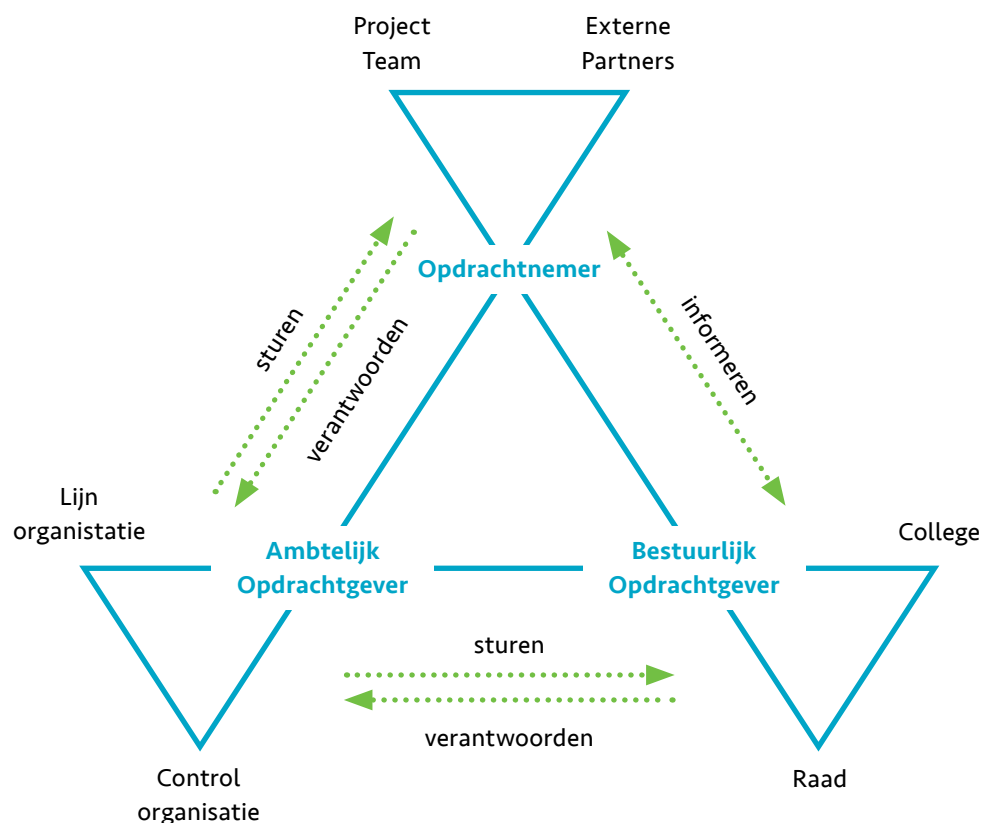
'Een opgave als kansengelijkheid uit zich op verschillende plekken in de stad op een andere manier. Het is goed dat je je daar bewust van bent. Als je wilt dat er continue interactie tussen inwoners en ondernemers en verschillende ambtenaren ontstaat, dan moet je in een opdracht opnemen hoe je dat wilt doen.'

Begin dit jaar is alle versnipperde informatie centraal in een database ondergebracht. Niet de meest zichtbare actie, maar wel eentje met een grote impact. Alle informatie uit maar liefst 43 subsites is nu op één website goed doorzoekbaar voor al onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties. En voldoet aan alle eisen van toegankelijkheid.

Professioneel opdrachtgeverschap

De motor achter ons nieuwe organisatie-model is professioneel opdrachtgeverschap. Leidend daarbij zijn de 7 opgaveplannen. In opgaveteams hebben we met de Obeyamethode de hele opdrachtenportefeuille stevig opgeschoond door kritisch te kijken. Draagt het bij aan de beleidsdoelen? Zijn de OGON (opdrachtgever - opdrachtnemer) rollen bezet? Zijn er mensen en middelen toebedeeld en zijn de resultaten helder?

Bestuurders en management worden getraind in opdrachtgeverschap. Zo gaan we steviger sturen op de inzet van onze capaciteit terwijl we tegelijkertijd de werkdruk naar beneden brengen.



Dimensie III

Aantoonbaar maatschappelijk resultaat

Resultaat boeken met lef

De uitdagingen voor Zaanstad zijn fors. De manier waarop we hiermee omgaan is uniek, en echt Zaanse. Of het nu gaat over de opvang van Oekraïense vluchtelingen, asielzoekers, 16.000 woningen erbij tot 2040, verduurzaming, polarisatie, energiekosten of netcongestie. We zoeken met lef de grenzen op. In partnerschap met regio en Rijk, als bondgenoot voor de stad, kritisch op onszelf en nét even anders. En daarbij zoeken we altijd naar de menselijke maat in hoe we de dingen doen.

Flexwoningen en duurzame opvang

In de asielopvang zette Zaanstad samen met de gemeenten uit de veiligheidsregio Zaanstreek Waterland de stap naar voren. Zaanstad vangt in november 2024 ca. 1.550 asielzoekers en 800 Oekraïense vluchtelingen op. Eerst op riviercruiseschepen maar tegelijkertijd bouwden we aan een duurzame oplossing.

We schaften als een van de eerste gemeenten in Nederland 300 flexwoningen aan voor de regio Zaanstreek-Waterland. Spoedzoekers, starters en Oekraïense vluchtelingen zijn op deze manier direct geholpen met een langere termijn oplossing. Tegelijkertijd zorgen honderden vrijwilligers dat de nieuwe Zaanse bewoners zich welkom voelen. Rond de expositie 'ik zie jou', een samenwerking tussen Museum of Humanity en COA Zaandam, gingen bewoners en nieuwkomers met elkaar in gesprek gingen om elkaar te leren kennen.

[!\[\]\(10f8862fc183b400327470ea85afe9ae_img.jpg\) Mini-docu 'I see you!'](#)



Dimensie III: Aantoonbaar maatschappelijk resultaat

**Carsten Herstel,
Directeur-generaal
Sociale Zekerheid en
Integratie (Ministerie
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid):**
*'Een van de grootste
succesfactoren van de
Pact-aanpak in Poelenburg
en Peldersveld is dat de
partners geen zijden
handschoentjes dragen,
maar elkaar aanspreken.
Men durft een scherp
gesprek aan te gaan als dat
gewenst of noodzakelijk is.
Die onderlinge kracht heb je
nodig, als samenwerkende
partners, gezamenlijk met
de bewoners.'*

Zaanse houtbouw

Ook als het gaat om bouwen kiezen we voor innovatieve en tegelijk duurzame oplossingen. De houtskeletbouw heeft de Zaanstreek ooit wijdverbreide faam opgeleverd. En nu, in de 21ste eeuw, maken we van Zaanstad weer dé houtstad. Houtbouw is populairder en actueler dan ooit. Het vermindert stikstof- en CO₂-uitstoot, gaat snel en biedt gezondheidsvoordelen voor bewoners. De prognose is dat er in 2026 600 woningen in houtbouw worden gerealiseerd. Zo liggen er plannen voor Eilanden van Hain, Bomenbuurt Wormerveer en Hilko om woningen van hout te realiseren. Het Regio College en Bouwmensen, twee opleiders op Zaanse bodem, introduceren nieuwe opleidingen tot technicus hout en reparatie en prefab monteur. Zo biedt houtbouw jonge mensen kansen op de arbeidsmarkt en creëren we werkgelegenheid.

📍 [Nieuw in Bomenbuurt Wormerveer: 69 nieuwbouwwoningen](#)

Vertrouwen in de overheid herstellen

In Zaandam-Oost werkt de gemeente samen met ruim 40 partners. Inwoners zijn er het vertrouwen in de overheid verloren en ervaren veel overlast. In het Pact ZO hebben de partners beloofd zich de komende 20 jaar samen in te zetten voor de leefbaarheid en veiligheid van deze wijk. Door snel in te grijpen bij meldingen met een speciaal Interventieteam, bouwt de gemeente aan dat herstel van vertrouwen.

Ook greep de gemeente krachtig en slagvaardig in bij een bijzonder probleem in de wijk. Zo'n 1.100 glazenwassersbedrijven (voornamelijk gevestigd in Zaandam-Oost) zorgen voor veel ondermijnende overlast. Uitbuiting, bedreigingen en criminaliteit maken het goedwillende ondernemers moeilijk hun werk te doen. Zaanstad besloot als eerste gemeente in Nederland per 1 juli de glazenwassersbedrijven vergunningsplichtig te maken en te screenen. Inmiddels zijn er 77 vergunningen aangevraagd.

📍 [Agressieve glazenwassers teisteren Zaandam | De Avondshow met Arjen Lubach](#)



Dimensie III: Aantoonbaar maatschappelijk resultaat

Creatieve hotspot

Als hart van de Nederlandse militaire industrie was Hembrug lange tijd een afgesloten enclave in de regio. Na een periode van verval en vergetelheid hebben Rijk, provincie en gemeente Zaanstad het terrein de afgelopen zeven jaar samen ontwikkeld tot een creatieve hotspot in de metropoolregio Amsterdam. Er zitten al meer dan zestig ondernemers en er worden toonaangevende evenementen georganiseerd. Het gebied groeit uit tot een eigenzinnig en bruisend terrein, met ruimte voor wonen, werken, horeca, design en cultuur. Met behoud van het unieke culturele erfgoed is Hembrug een bijzonder gebied op een prachtige locatie.

Hemburgerrein:

- 42,5 hectare waarvan 15 hectare bos
- ca 84.000 m² bouwoppervlak
- 115 historische gebouwen
- 51 Gemeentelijke en Rijksmonumenten

Modernisering bedrijventerreinen

Stedelijke ontwikkeling gaat vooral ook goed samen met goed luisteren. Voor het verouderde bedrijventerrein Achtersluispolder lagen de plannen op tafel om er een woongebied van te maken. Maar die deden onvoldoende recht aan de economische waarde van het terrein, gaven de ondernemers aan. De plannen gingen op de schop: van 10.000 naar 2.500 woningen met behoud van belangrijke bedrijven voor de werkgelegenheid. Een nieuw en breder perspectief waarbij wonen en ondernemen hand in hand gaan is in de maak.

Zaanse model zet de mens centraal

Al bij de decentralisaties in het sociaal domein was 'het Zaanse model' een voorbeeld voor andere gemeentes. Sociale wijkteams kregen de opdracht niet alleen de Wmo maar ook de Participatiewet uit te voeren. Inmiddels hebben de wijkteams een heel breed aanbod. Omdat in een mensenleven immers ook alles samenkomt. Met de methode Hemelse Modder zetten we in 2024 opnieuw de mens centraal: maatwerk bieden, doorbraken forceren en bottom-up beleid ontwikkelen. En vooral: afwegingsruimte voor de professional rond legitimiteit, betrokkenheid en rendement.

📍 [Zaanstad zet Hemelse modder opnieuw centraal](#)

📍 [Transformeren voor gevorderden, actieonderzoek Hemelse Modder Zaanstad](#)

