

Van: [redacted] <[redacted]@hotmail.com>

Verzonden: 09-02-2026 18:49

Aan: Communicatie <communicatie@odzob.nl>

Onderwerp: Fw: Getuigenverklaring inzake misstanden op vakantiepark Marvilla Parks Kaatsheuvel

Verzonden vanaf [Outlook voor Android](#)

From: [redacted] <[redacted]@hotmail.com>

Sent: Monday, February 9, 2026 3:50:08 PM

To: [redacted]@loonopzand.nl <[redacted]@loonopzand.nl>

Subject: FW: Getuigenverklaring inzake misstanden op vakantiepark Marvilla Parks Kaatsheuvel

Van: [redacted] <[redacted]@hotmail.com>

Verzonden: woensdag 5 november 2025 14:31

Aan: [redacted]@ecg.camp <[redacted]@ecg.camp>; Onsite HR <onsitehrnl@ecg.camp>;

[redacted]@vacanceselect.com <[redacted]@vacanceselect.com>

Onderwerp: Getuigenverklaring inzake misstanden op vakantiepark Marvilla Parks Kaatsheuvel

Goedemiddag,

In de bijlage mijn verklaring op papier. Mochten er nog vragen zijn ben ik telefonisch bereikbaar.

Met vriendelijke groeten,

[redacted]

Aan:

Marvilla Parks Kaatsheuvel
T.a.v. Afdeling HR / Personeelszaken

Datum: 5 november 2025

Betreft: Getuigenverklaring inzake misstanden op vakantiepark Marvilla Parks Kaatsheuvel

Naam werknemer: [REDACTED]

Functie: Toezichthouder zwembad

Periode werkzaam: 1 april t/m 17 november 2025

Datum gesprekken: 3 & 4 november 2025 1

Ik schrijf deze brief om een gedetailleerd overzicht te geven van de misstanden en risico's die ik heb waargenomen tijdens mijn werkzaamheden als toezichthouder zwembad bij Marvilla Parks Kaatsheuvel. Het doel van deze verklaring is om HR een volledig en feitelijk beeld te geven van situaties die de veiligheid van gasten en medewerkers in gevaar brengen, evenals onregelmatigheden in de administratie.

1. Manipulatie van werkrooster en urenregistratie

In mijn functie als toezichthouder kreeg ik op 15 juli 2025 van mijn leidinggevende [REDACTED] de instructie om de urenregistratie in Dyflexis zodanig aan te passen dat deze formeel leek te voldoen aan de Arbeidstijdenwet. In werkelijkheid werkte ik zeven dagen per week, maar moest ik de gegevens zo invoeren dat dit voor HR niet zichtbaar was en administratief "in orde" leek.

[REDACTED] heeft mij per e-mail de regels gestuurd die moesten worden gevolgd, waarna ik de urenregistratie heb aangepast. Vanaf 17 juli kreeg ik bovendien de rechten in Dyflexis om deze wijzigingen zelfstandig door te voeren. Deze gang van zaken is aantoonbaar via zowel e-mail- als WhatsApp-berichten.

2. Onveilige zwembadcondities en vervalste meetgegevens

Tijdens mijn werkzaamheden heb ik herhaaldelijk melding gemaakt van onveilige waterwaardes in het zwembad. De meetresultaten van onze externe partner toonden regelmatig onvoldoende waardes, wat volgens de geldende regels betekent dat het zwembad direct of tijdelijk gesloten had moeten worden. Dit is nooit gebeurd, ondanks herhaalde waarschuwingen.

Voorbeelden van gemeten waardes:

- Chloorwaarde 4,1 mg/l (maximaal toegestaan: 1,5 mg/l)
- pH-waardes regelmatig boven 7,6 of onder 7,0
- Een melding van [REDACTED] zelf dat de pH zelfs 8,9 is geweest

Zowel [J] als [J] waren hiervan op de hoogte. Beiden hebben mij actief gevraagd om de waardes aan te passen, zodat deze 'kloppend' leken. Uit de versiegeschiedenis van het Excelbestand blijkt daarnaast dat [J] wekelijks de waardes zelf heeft aangepast. In sommige weken is meer dan 50% van de waardes gewijzigd, wat erop neerkomt dat het zwembad volgens de regels een volledige week gesloten had moeten blijven.

Deze structurele aanpassingen vormen niet alleen fraude, maar brengen ook de gezondheid van gasten in gevaar. Meerdere gasten hebben zich bij mij gemeld met klachten zoals:

- Pijnlijke of branderige ogen
- huiduitslag
- benauwdheid

Ondanks deze signalen zijn de klachten van gasten nooit serieus genomen door de leidinggevenden.

3. Onveilige bouwkundige situaties

Er zijn meerdere gevaarlijke situaties op het park geweest waar, ondanks meldingen, niets mee is gedaan. De leidinggevenden nemen deze risico's niet serieus en lijken de gevaren niet te zien. Voorbeelden:

- Uitloopwater tussen binnen- en buitenzwembad: vorig jaar is hier al een vrouw gevallen en heeft haar heup gebroken. Dit was bekend, maar er is niets aan gedaan. Dit jaar is opnieuw een meisje van 14 uitgegleden, behandeld door de ambulance en gehecht.
- Coating glijbanen buitenzwembad: ondanks eerdere signalen is niets aangepast. Een Franse jongen is hard uitgegleden, op zijn rug/borst terechtgekomen en moest ter plekke verzorgd worden.
- Putdeksels en gootjes bij het grote bassin: hier is in mei melding van gemaakt, maar tot op heden is niets opgelost. De deksels laten los, waardoor bezoekers zich kunnen bezeeren.

Deze situaties waren bekend bij [J] en [J], maar er is geen actie ondernomen. Pas toen wij als team dreigden het zwembad te sluiten, werd er incidenteel iets gedaan, zoals het aanbrengen van een tijdelijke coating.

4. Onprofessioneel gedrag van leidinggevende

Binnen het team is sprake geweest van herhaald onprofessioneel gedrag van mijn leidinggevende [J]

- Hij heeft regelmatig alcohol gedronken tijdens of rondom werktijd en verscheen meerdere keren dronken of met rode ogen bij het zwembad.
- Collega's moesten hem soms brengen of ophalen vanwege zijn alcoholgebruik.
- Zijn gedrag en communicatie veranderden merkbaar wanneer hij had gedronken.

Daarnaast is  buitensporig intensief bezig met vrouwelijke gasten. Hij zoekt actief contact met hen, vraagt om telefoonnummers en is meerdere keren met vrouwelijke gasten gezien buiten werktijd. Hij gebruikt hierbij zelfs contactinformatie van vaste gasten om hen later persoonlijk te benaderen. Zijn aandacht voor vrouwelijke bezoekers lijkt zijn prioriteit te hebben boven zijn leidinggevende verantwoordelijkheden.

5. Corrosierapport en achterstallig onderhoud

Op 24 april 2025 is een uitgebreid corrosierapport opgesteld waarin meerdere punten als rood (afgekeurd) zijn aangemerkt. Deze moesten binnen drie maanden worden opgelost, maar nu – ruim zes maanden later is niets opgepakt. Dit geldt onder andere voor metalen constructies zoals de waterval, die zwaar is en een direct risico vormt voor bezoekers, waaronder kleine kinderen en baby's.

6. Gebrek aan risicobesef en verantwoordelijkheid

In alle bovenstaande situaties blijkt dat de leidinggevenden vrijwel volledig risicobesef missen. Meldingen worden genegeerd, problemen worden weggewuifd en noodzakelijke maatregelen worden structureel uitgesteld of niet uitgevoerd. Het welzijn en de veiligheid van gasten én medewerkers lijken ondergeschikt aan het vermijden van verantwoordelijkheid of extra werk.

7. Slotverklaring

Ik verklaar hierbij dat bovenstaande punten gebaseerd zijn op mijn eigen waarnemingen, ervaringen, meldingen, gesprekken en documentatie. Alle relevante bewijsmaterialen zijn reeds aan HR verstrekt.

Ik heb altijd geprobeerd om in open gesprekken deze kwesties te bespreken. Tijdens die gesprekken leek er aanvankelijk enig begrip, maar helaas heeft dit nooit tot daadwerkelijke verbeteringen geleid.

Tot groot verdriet van veel collega's, van wie er inmiddels meerdere zijn vertrokken.

Ik vertrouw erop dat MarvillaParks Kaatsheuvel deze informatie zorgvuldig, objectief en vertrouwelijk behandelt, en passende maatregelen treft om de veiligheid en integriteit op het park te herstellen.

 

Handtekening:

 

Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen