

GEHEIMHOUDING OPGELEGD DOOR HET COLLEGE

Memo

Van: gemeentesecretaris/ algemeen directeur
Aan: het college van burgemeester en wethouders
Betreft: rapportage Hoffmann inzake onderzoek externe signalen/ meldingen wethouder
Datum: 23 mei 2022

In-/aanleiding

Naar aanleiding van diverse signalen/ meldingen van (oud-)medewerkers over het gedrag van wethouder L. Werger heeft het college op 8 maart 2022 besloten om bureau Hoffmann opdracht te geven onderzoek te doen naar deze interne signalen/ meldingen.

De ontvangen signalen/ meldingen hadden onder meer betrekking op het schreeuwen tegen medewerkers, kleineren, intimideren en het niet houden aan interne afspraken. De signalen/ meldingen zijn aangemerkt als melding in de zin van de Regeling melding vermoeden misstand. Als misstand heeft immers - onder meer - te gelden: een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten (artikel 11.3.1, eerste lid, onder e. III van de Regeling melding vermoeden misstand).

Hoffmann is gevraagd om vast te stellen welke signalen/ meldingen er over de wethouder zijn, en deze zoveel als mogelijk te kwalificeren. Op 7 maart 2022 is daartoe een opdrachtbevestiging opgesteld. Deze opdrachtbevestiging is met de wethouder gedeeld.

Na het collegebesluit van 8 maart 2022 zijn er nog enkele signalen/ meldingen ontvangen. Deze signalen/ meldingen heeft Hoffmann ook in zijn onderzoek betrokken. Aan alle huidige medewerkers is ruimte geboden om met Hoffmann in gesprek te gaan. Naar mij is gebleken hebben medewerkers die geen vermoeden van misstand wilden melden of signaleren, ook met Hoffmann gesproken. Hoewel niet passend in het kader van het uit te voeren onderzoek, is deze ruimte wel geboden.

Rapportage

Op 11 mei 2022 heeft Hoffmann het rapport opgeleverd, zie **bijlage 1**. De onderzoekers hebben eerst met (oud-)medewerkers van de gemeente gesproken. Vervolgens hebben zij met de wethouder gesproken. In het rapport worden in hoofdstuk 3 de gebeurtenissen vermeld, zoals die door de medewerkers in de gesprekken zijn aangedragen, en de reactie van de wethouder daarop in het met haar gevoerde gesprek. De onderzoekers komen aldus tot de volgende bevindingen.

Uit gesprekken medewerkers

Huidige en voormalige medewerkers hebben in de periode mei 2018 - heden kwetsende en/ of intimiderende gebeurtenissen en sociale onveiligheid ervaren in de samenwerking met de wethouder. De onderzoekers delen de signalen/ meldingen over het gedrag van de wethouder in de volgende categorieën in/ kwalificeren deze als volgt: kwetsend, intimiderend of kwetsend én intimiderend.

De gevolgen van het gedrag van de wethouder zijn:

- medewerkers ervaren handelingsverlegenheid en durven niet meer professioneel te adviseren;
- medewerkers voelen zich dermate geïntimideerd dat ze niet meer durven aan te sluiten bij het portefeuillehoudersoverleg (PFO);

- medewerkers ervaren een onveilig gevoel op de werkvloer;
- medewerkers hebben geen werkplezier meer;
- medewerkers ervaren een angstcultuur;
- medewerkers hebben ontslag genomen naar aanleiding van het gedrag van de wethouder;
- medewerkers nemen ontslag als de wethouder blijft op dezelfde portefeuilles;
- medewerkers bereiden zich eerst voor al dan niet met steun van collega's en/ of teamleiders, als ze een afspraak/ overleg hebben met de wethouder;
- medewerkers zijn bang voor een gesprek met de wethouder en worden door mede-teamleden 'uit de wind gehouden'.

Uit gesprek wethouder

De wethouder herkent zich niet in het geschetste algemene en consistente beeld. Zij geeft aan:

- nooit bewust tegen medewerkers te hebben geschreeuwd en ook nooit de intentie te hebben gehad om mensen te kwetsen en/ of te intimideren;
- dat zij niet kan spreken voor medewerkers die zich gekwetst en/ of geïntimideerd voelen;
- het verdrietig te vinden om te horen dat medewerkers zich niet bij haar hebben gemeld om haar aan te spreken op haar gedrag;
- de sociale onveiligheid die medewerkers op de werkvloer ervaren, over de volle breedte van de organisatie gaat en niet alleen over haar;
- niet te begrijpen dat medewerkers die beleidsstukken indienen, angst ervaren en niet meer durven aan te sluiten bij het portefeuillehoudersoverleg (PFO);
- het verdrietig voor medewerkers te vinden die aangeven geen werkplezier meer te ervaren;
- dat de angstcultuur die medewerkers ervaren niet aan haar te wijten is.

Ik ga niet in op wat er in het gespreksverslag met de wethouder staat, met name niet waar het mijn persoon aangaat. Wel merk ik hierover op dat dit haar versie van de werkelijkheid is.

Korte beschouwing

Uit het rapport blijkt dat (oud-)medewerkers last hebben (gehad) van het gedrag van de wethouder en dat het hun professionele functioneren in de weg staat (heeft gestaan). Daarnaast heeft dit gedrag ook tot het vertrek van medewerkers geleid en kan dit ook nog leiden tot het vertrek van medewerkers.

De uitkomst van het rapport treft mij onaangenaam, omdat de gevoelens en ervaringen breed en ook consistent gedeeld worden onder de betrokkenen en deze gevoelens en ervaringen een beeld oproepen van gedrag dat niet bij een wethouder past.

Als gemeentesecretaris/ algemeen directeur draag ik zorg en verantwoordelijkheid voor de ambtelijke organisatie. Sociale veiligheid, professionele inzet en professionele omgang en een uitdagende en enthousiasmerende werkomgeving zijn in een organisatie noodzakelijk. Het rapport laat zien dat daarvan op onderdelen geen sprake is geweest.

Het is aan het college om als (oud-)werkgever van de interne melders een standpunt in te nemen over de signalen/ meldingen over het gedrag van de wethouder op basis van het voorliggende rapport en dit al dan niet te kwalificeren als een misstand in de zin van de Regeling melding vermoeden misstand.