



Inhoudsopgave

1. Persbericht	20 juni 2013
2. Verklaring van de burgemeester	20 juni 2013
3. Notitie van gemeentesecretaris; motivering voorgenomen ontslag	15 januari 2013
4. Voornemen tot ontslag	22 januari 2013
5. Vaststellingsovereenkomst tussen de gemeente Tynaarlo en de heer Heijerman	14 mei 2013
6. Rapport BING: Hoofdstuk 7 Beoordeling	17 januari 2013
7. Rapport Aegis	3 december 2012
8. Schorsingsbesluit	9 oktober 2012
9. Opdracht feitenonderzoek Aegis	11 oktober 2012
10. Opdrachtbevestiging d.d. BING	27 november 2012
11. Besluit actieve openbaarmaking	5 juni 2013
12. Email correspondentie over de ter inzage gelegde stukken	1 maart 2013



Gemeente maakt stukken in zaak Heijerman openbaar

Burgemeester en wethouders van de gemeente Tynaarlo hebben donderdagmorgen 20 juni de belangrijkste stukken openbaar gemaakt in wat bekend is geworden als 'de zaak Heijerman'. Een arbeidsconflict tussen een financieel ambtenaar van de gemeente Tynaarlo en de gemeente als werkgever.

Raad wenste openbaarmaking

De openbaarmaking gebeurt op aandrang van de raad van de gemeente Tynaarlo, die daarover op 21 mei een motie heeft aangenomen. Burgemeester en wethouders van Tynaarlo en de betreffende ambtenaar hebben een regeling getroffen rond zijn vertrek. Deze regeling maakt onderdeel uit van de nu openbare stukken, evenals een aantal rapporten, waaronder het integriteitsonderzoek van het Bureau Bing, Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten, naar de heer Heijerman.

Personeelsbeleid aangescherpt

De gebeurtenissen rond deze zaak en een aantal constateringenvanuit het bureau Bing, waren voor burgemeester en wethouders van Tynaarlo inmiddels aanleiding om een aantal procedures op het gebied van personeelsbeleid en dossiervorming, nadrukkelijk aan te scherpen.

Stukken op de website van de gemeente

Alle openbaar gemaakte stukken zijn te lezen via de website van de gemeente Tynaarlo, www.tynaarlo.nl. Daar staat ook de letterlijke tekst van de verklaring van burgemeester F.A. van Zuilen, namens burgemeester en wethouders van Tynaarlo.

Vries, 20 juni 2013

Noot voor de redactie (niet voor publicatie):

Vragen? Bel team communicatie, Berend Kupers, 0592-266.616



Tekst burgemeester Frank van Zuilen uitgesproken op persconferentie 20 juni 2013

Dames en heren, nogmaals welkom. Dit is voor ons een bijzondere dag, want we kunnen eindelijk vertrouwelijke informatie met u delen die we tot gisteren geheim moesten houden. Zoals u weet heeft de gemeenteraad op 26 februari jongstleden een motie aangenomen, waarin ze aangeven dat ze het dossier wilden inzien van de heer Heijerman. Op 26 maart jongstleden heeft de gemeenteraad nog eens bevestigd dat dit dossier geheim moest blijven. Maar op 21 mei jongstleden besloot de raad om die geheimhouding alsnog op te heffen. Daar hebben we als college van B&W op 5 juni jongstleden, na verwerking van de zienswijzen, een positief besluit over genomen. Zoals u ongetwijfeld weet konden daar de personen, die in de dossierstukken met naam en toenaam genoemd worden, bezwaar tegen maken.

Dossier

Op verzoek van betrokkenen zijn de stukken geanonimiseerd en het verzoek van de heer Heijerman om twee stukken geheim te houden is door het college van B&W afgewezen. Het betreft het besluit van het college van B&W over het voorgenomen ontslag van de heer Heijerman en de samenvatting van het dossier door de gemeentesecretaris. Maar ook die verslagen treft u dus bij de stukken aan, want het college van B&W vindt het openbaar belang in dit geval belangrijker dan de privacy van betrokkene.

Ik zei het al, dit is een bijzondere dag, want u kunt nu alle feiten en argumenten lezen die ten grondslag liggen aan de schorsing, het voornemen tot ontslag en tevens krijgt u de stukken over de ontslagregeling die we uiteindelijk met de heer Heijerman hebben getroffen. Ik ben blij dat ik hier over 'we' kan spreken, omdat het college van B&W hier unaniem in was en is.

Procedure

Nadat de feiten helder waren was één ding duidelijk: een verdere samenwerking met de heer Heijerman in gemeentelijke dienst was geen optie. Om dat dienstverband te beëindigen waren er voor het college van B&W twee mogelijkheden.

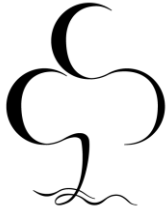
1. Het volgen van een lange juridische procedure, die hoge kosten met zich mee zou brengen.
2. Kijken of we samen met de heer Heijerman via de minnelijke weg eruit konden komen.

Kosten

Er is uiteindelijk samen met de heer Heijerman gekozen voor de 'minnelijke weg'. En als u mij dan vraagt, wat kost dat de gemeente Tynaarlo dan? Dat kost de gemeente aan de heer Heijerman maximaal € 440.000 en minimaal € 140.000,-. De uitwerking van deze bedragen treft u aan bij de stukken.

Uit onder andere het Aegis rapport, het BING rapport, de samenvatting van de gemeentesecretaris en het voorgenomen ontslagbesluit valt op te maken dat

gemeente Tynaarlo



de heer Heijerman verwijtbaar gedrag kan worden aangerekend. Anderzijds is het BING-rapport ook duidelijk over de rol van de gemeente, waar tekortkomingen zijnesignaleerd zoals bijvoorbeeld bij de dossiervorming in deze kwestie. Daar hebben we gelukkig direct maatregelen op kunnen nemen, zodat dit niet weer kan voorkomen.

Toekomst

Wat gaat er nu verder gebeuren? Zoals ik al zei hebben we intern een monitoringssysteem ontwikkeld en toegepast, waarbij voor alle medewerkers duidelijk is welke gesprekken gevoerd worden over hun functioneren, dat die gesprekken worden vastgelegd en dat ze ook in het dossier terecht komen.

En als u mij nu vraagt: verbindt u hier persoonlijke consequenties aan? Dit dossier kent geen winnaars. Dat hebben we al eerder geconstateerd. Iedere betrokkene moet zijn rol hierin onderkennen. Ik dus ook. Ik moet en zal hier lering uit trekken en dit met me meenemen. Met de gemeenteraad zal op korte termijn de discussie en gedachtewisseling plaatsvinden hoe we hier gezamenlijk mee vooruit kunnen.

Ik hoop dat we dit hoofdstuk op een goede wijze kunnen afsluiten en dat we ons samen – de organisatie, college van B&W en gemeenteraad – kunnen focussen op belangrijke zaken als bezuinigingen, centrumplannen in onze grotere kernen en nieuwe Rijkstaken die op het bordje van de gemeente komen te liggen.

F.A. van Zuilen

Van: gemeentesecretaris/ Algemeen directeur

Aan: Het college van Burgemeester en Wethouders

Overwegingen en advies in de zaak Henk Heijerman

Bij besluit van 8 oktober 2012 heeft het college van Burgemeester en Wethouders besloten om de heer Heijerman te schorsen in het belang der dienst ex artikel 8:15:1 lid 1 sub d CAR-UWO.

Naar aanleiding van klachten van medewerkers bestaat het vermoedelijke plichtsverzuim van de heer Heijerman er uit dat:

- A. Heijerman vertrouwelijke informatie heeft gedeeld met zijn collega's ondanks dat aan hem verzocht is met deze informatie vertrouwelijk om te gaan.
- B. Heijerman niet integer heeft gehandeld ten overstaan van zijn direct leidinggevende

Daar op aansluitend heeft het college van Burgemeester en Wethouders de heer mr R.H. Bossen, op 8 oktober 2012 mondeling opdracht gegeven om een feitenonderzoek te starten naar het vermoedelijke plichtsverzuim ad. A en ad. B. Deze opdracht is door het college schriftelijk bevestigd bij brief van 11 oktober 2012.

Op 19 november 2012 heeft de heer Bossen, vertrouwelijk een Tussenrapportage Feitenonderzoek van de heer H. Heijerman aangeleverd.

Op basis van deze Tussenrapportage heeft het college in haar vergadering van 27 november 2012 besloten dat de bevindingen uit deze tussenrapportage aanleiding vormen voor een nader en diepgaander onderzoek uit te voeren door het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten (BING).

De eindrapportage van BING, de rapportage van mr. Bossen van Aegis advocaten en overige stukken die tijdens de periode van de schorsing gewisseld zijn vormen de basis voor onderstaande overwegingen en advies.

De rapportage van mr. Bossen van Aegis advocaten bevat verklaringen van medewerkers die door hem geïnterviewd zijn.

BING heeft geen onderzoek gedaan naar het karakter en de persoon van betrokkene, en doet daarover ook geen uitspraken... Evenmin is het functioneren in algemene zin een doel van het onderzoek geweest. Een van de doelstellingen van het onderzoek was en is, om vast te stellen of er sprake is van een integriteitsinbreuk c.q. ongewenst gedrag. Dit onderzoek heeft plaats gevonden naar aanleiding van een aantal incidenten c.q. signalen daarvan die door collega's en leidinggevendens zijn afgegeven. De gedragingen zijn getoetst aan onderstaande geldende regels en afspraken.

Gedragscode ambtelijke integriteit gemeente Tynaarlo 17 april 2012.

Alvorens in te gaan op resultaten van de onderzoeken, verklaringen en andere feiten die naar voren gekomen zijn, wil ik eerst ingaan op de uitgangspunten, houding en gedrag waar een ambtenaar van de gemeente Tynaarlo zich aan dient te houden.

Integriteit is vooral een kwestie van mentaliteit en bewustwording, maar ook van procedures en afspraken. Het geheel wordt samengevat als integriteitbeleid. In de ambtenarenwet is een verplichting opgenomen om een gedragscode op te stellen, de eed en/of de belofte af te leggen, en ook in bredere zin integriteitbeleid te voeren.

- A. De heer Heijerman heeft op 20 januari 2009 ten overstaan van de heer Post, gemeentesecretaris/directeur de ambtsbelofte afgelegd. Hierin verklaart hij:

dat ik (Heijerman) plichtsgetrouw en nauwgezet de mij opgedragen taken zal vervullen en dat ik daarbij de Grondwet en alle overige wettelijke regelingen van ons land en van de gemeente Tynaarlo zal eerbiedigen;

dat ik zaken die mij uit hoofde van mijn functie vertrouwelijk ter kennis komen of waarvan ik het vertrouwelijke karakter moet inzien, geheim zal houden voor anderen dan die personen aan wie ik ambtshalve tot mededeling verplicht ben;

dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn, dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden en dat ik hierbij de gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Tynaarlo als leidraad zal hanteren.

- B. De gedragscode ambtelijke integriteit gemeente Tynaarlo geeft samengevat het volgende aan:

Iedereen die voor de gemeente Tynaarlo werkt, moet zich eerlijk en goed gedragen. Je bent een onderdeel van de overheid. Je moet je als medewerker van deze overheid houden aan wettelijke voorschriften en aan algemeen aanvaarde gedragsregels. Je discrimineert niet en je doet je werk op een professionele manier. Je gaat respectvol om met collega's en burgers.

Integriteit is de mate waarin medewerkers zich, in contacten, oprecht, onkreukbaar en rechtschapen gedragen (art. 1)

De medewerker handelt zodanig dat er geen andere dan functionele verplichten worden ervaren ten aanzien van andere personen of instanties. Ook de schijn van niet-integer handelen wordt voorkomen. (art.2 lid 2)

Met vertrouwelijk gegevens vertrouwelijk omgaan. Zowel medewerkers onderling als de inwoners en andere personen of instanties waarmee de gemeente Tynaarlo contacten onderhoudt, moeten daar blind op kunnen vertrouwen. Een medewerker gaat daarom zorgvuldig en correct om met informatie waarover hij uit hoofde van zijn ambt beschikt. (art.5)

In situaties waarin vastgesteld wordt dat een medewerker niet-integer heeft gehandeld wordt dit beschouwd als strijdig met het in artikel 15.1 van de CAR/UWO bepaalde. In dit artikel wordt beschreven dat een medewerker gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar. (art.12,lid 1)

Niet-integer gedrag wordt beschouwd als plichtsverzuim in de zin van hoofdstuk 16 van de CAR/UWO. Plichtsverzuim kan worden gesanctioneerd met een disciplinaire straf. (art.12, lid 2)

- C. De heer Heijerman vervult de functie van financieel adviseur/controller. (In de oude gemeente Eelde vervulde de heer Heijerman de rol van leidinggevende, als hoofd financiën)

die onder andere belast is met het opstellen van de conceptbegroting van de gemeente Tynaarlo. Daarmee vervult hij een sleutelfunctie binnen de organisatie. In hem moet, gelet op deze sleutelfunctie, een onwrikbaar vertrouwen gesteld kunnen worden.

- D. In augustus 2009 heeft de heer Heijerman, van de toenmalige gemeentesecretaris, mw. Drs. Nijhuis een waarschuwing gehad over zijn houding en gedrag. In deze waarschuwing heeft mw. Nijhuis aangegeven:

"het gaat niet alleen om de opmerkingen die je gemaakt hebt, maar het gaat vooral om jouw houding en gedrag en het effect, dat jouw gedrag heeft op anderen. Jouw houding en gedrag passen niet bij de rol die je hebt als adviseur en ondersteuner.

Inmiddels is er sinds geruime tijd organisatie breed en ook bij het college een negatief beeld over jou ontstaan, waarbij met name genoemd wordt, dat je opportunistisch en manipulatief gedrag laat zien; daar waar adviserend, meedenkend en ondersteunend gedrag verwacht wordt.

Ik heb je verteld dat je behoorlijk veel energie zult moeten steken in het veranderen van deze beeldvorming. Als dat niet lukt wordt de situatie voor jou onhoudbaar binnen deze organisatie"

RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK, OVERWEGINGEN EN ADVIES

INLEIDING

De heer Heijerman is een ambtenaar die al zeer geruime tijd werkzaamheden verricht bij de lokale overheid (reeds 38 jaar) en laatstelijk fulltime in de functie van financieel beleidsadviseur- controller bij de gemeente Tynaarlo. Daarnaast is hij in nevenbetrekking al zeer geruime tijd (----jaar) werkzaam als raadslid, fractievoorzitter van de gemeente Aa en Hunze.

De heer Heijerman staat te boek als iemand met een goede financiële kennis en iemand die alle ins en outs kent van de begroting van de gemeente Tynaarlo door de jaren heen. Dit maakt dat de leiding hem, binnen de gestelde financiële kaders, in zijn dagelijks werk zeer vrij liet opereren en er geen nadrukkelijke aansturing plaatsvond. Gelet op zijn financiële deskundigheid was en is een diepgaande financiële deskundigheid van zijn direct management niet een voorwaarde. (De concernmanager heeft een HEAO achtergrond en de vakmanager heeft een universitaire juridische scholing met aanvullende financiële bijscholing). In deze context mag van iemand als de heer Heijerman, met zo'n lange (financiële) expertise, verwacht worden dat hij in samenspraak met zijn leidinggevend(en) handelt en zich gedraagt overeenkomstig zijn ambtsbelofte.

Met de klachten over hoe de heer Heijerman was omgegaan met de bejegening van zijn directe leidinggevende, maakte verrassing ons deel en bracht het college tot het oordeel nader onderzoek te doen naar de handelwijze van de heer Heijerman op deze punten. Bij dit onderzoek is ook nagegaan en een beeld naar voren gekomen, hoe de heer Heijerman als ambtenaar met vertrouwelijke informatie omgaat en invulling geeft aan opdrachtverstrekking aan hem door een leidinggevende(n).

GEHEIM

geheimhouding opgeheven
Raad d.d. 21 MEI 2006

Hoe gaat de heer Heijerman om met (vertrouwelijke) informatie en opdrachten van leidinggevend(en)?

Op basis van nader onderzoek en verklaringen van leidinggevende(n) en medewerkers kom ik tot het volgende beeld.

1. , laat er in zijn verklaring geen twijfel over bestaan dat hij aangaande het vertrouwelijk stuk over de algehele bezuinigingstaakstelling personeel, de heer Heijerman gelet op zijn expertise, opgedragen heeft zelf het document te beoordelen en de informatie met niemand te delen.
De heer Heijerman ontkent dit ook niet maar hij zegt aangegeven te hebben dit niet alleen te kunnen en daar anderen bij te moeten betrekken.

De leidinggevende de heeft zijn standpunt van vertrouwelijke behandeling gehandhaafd, echter de heer Heijerman heeft gemeend toch zijn eigen weg te moeten vervolgen en het stuk met anderen besproken. Verklaringen van andere medewerkers bevestigen dat hij het met anderen uit de organisatie heeft besproken terwijl hij wist en/of kon vermoeden welke onrust dit binnen de organisatie zou kunnen bewerkstelligen. Kortom komt het er op neer dat hij de opdracht van de vakmanager in de wind heeft geslagen.

Uit onderzoek en verklaringen blijkt echter dat deze handelswijze van de heer Heijerman niet op zichzelf staat.

2. Uit de verklaring van de blijkt nu aan het licht te komen dat de heer Heijerman stelselmatig aan (zijn) leidinggevend(en) niet actief informatie verstrekte over deadlines, stand van budgetten en hij niet tijdig gewenste stukken aanleverde. Ook bleek de heer Heijerman een eigen interpretatie aan cao-wijzigingen te geven (geheel niet zijn competentie) en verwerkte hij die dan zonder afstemming met de verantwoordelijken in het begrotingssysteem dan wel in door hem zelf gemaakte bestanden. Dat alles buiten het zicht van zijn direct leidinggevend(en) en zonder terugkoppeling of overleg daarover.
3. De verklaring van , bevestigt het eigenzinnig handelen van de heer Heijerman rond het aanpassen van rentetarieven grondexploitaties in relatie tot het voor het college in beeld brengen van risicoconsequenties. De heer Heijerman geeft geen uitvoering aan afspraken gemaakt met wethouder en management, zelfs niet als hij door daarop herhaaldelijk aangesproken wordt.

Zo blijkt uit de verklaring van de concernmanager dat de heer Heijerman geen uitvoering heeft gegeven aan de opdracht om een winstwaarschuwing van 7,7 miljoen op te nemen.

Volstrekt in weerwil van die opdracht, zelfs aanvankelijk zichtbaar de wijziging aanbrenghend, blijkt als het stuk op de colleegetafel komt, de heer Heijerman uiteindelijk slechts een winstwaarschuwing van 5 miljoen opgevoerd te hebben en dit rechtstreeks, zonder tussenkomst van wie dan ook uit het management, noch de wethouder Financiën, te presenteren in de College- bespreking. Een ieder in de vergadering wordt dan voor het blok gezet en in het bijzonder de verantwoordelijk wethouder

Financiën. Dit is in de vergadering van het college dan niet meer bij te stellen en een politiek feit is gecreëerd.

Door de gemeentesecretaris is de heer Heijerman, in de briefing over college- besluitvorming met vakmanagers en beleidsmedewerkers, aangesproken over deze werkwijze en is hij gewaarschuwd voor de kwetsbare positie waarin hij zich plaatst door zaken te presenteren waarvoor noch op management niveau noch op bestuurlijk niveau verantwoordelijkheid is genomen.

4. Ook heeft de _____ tijdens het onderzoek naar het handelen van de heer Heijerman, geconstateerd dat de heer Heijerman geen uitvoering heeft gegeven aan directiebesluiten en de daartoe strekkende verwerking in de begroting voor 2013.

Het betreft directiebesluiten in de personele sfeer. Voor een goed begrip van de systematiek het volgende. Er is een personeelsbudget waaruit vaste en tijdelijke medewerkers alsmede ingehuurd krachten worden betaald. De personeelsomvang heeft een structureel karakter, derhalve zijn de personele kosten ook in een structureel budget ondergebracht. Ten behoeve van organisatieontwikkeling is er een frictiebudget (structurele middelen) waaruit onder andere outplacement, specifieke opleidingskosten en financiële verplichtingen vanuit rechtspositionele afspraken (wachtgeld) worden betaald. Dit zijn incidentele verplichtingen die soms wel over de jaren heen kunnen lopen. Posten die niet meer vallen onder het structurele personeelsbudget kunnen (bv. Als gevolg van het opheffen van een structurele functie) worden overgeboekt naar het frictiebudget indien hiertoe door de directeur is besloten.

In de onderhavige gevallen gaat het om de overboeking naar het frictiebudget.

4.1 Een contractuele overeenkomst met een voormalig afdelingshoofd;

In verband met samenvoeging van de afdelingen Ontwikkeling Bedrijf Tynaarlo (OBT) en Beleid & Regie is de functie van de manager van OBT overbodig. In goed overleg met betrokkene is een samenwerkingsverband met de Bestuurspersoneelsdienst te Assen tot stand gekomen waarbij de gemeente voor het salaris van betrokkene garant staat. De salariskosten zitten in het vaste personeelsbudget en daarmee kon een garantie afgegeven worden tot aan de pensioendatum van betrokkene, omdat de oude functie niet nader ingevuld wordt. Daarna (nadat betrokkene met pensioen is in 2016) kan deze salarispost als bezuiniging ingezet worden. Daarom was bij directiebesluit (februari 2012; Directiebesluit door de heer Heijerman zonder kanttekeningen getekend op 15 februari 2012) besloten dat de loonsom structureel overgeheveld diende te worden naar het frictiebudget en de formatie zou vervallen.

De heer Heijerman heeft echter in de overboeking naar het frictiebudget deze post incidenteel (alleen voor het jaar 2012) opgenomen, zodat de aanvankelijk beschikbare middelen voor de jaren tot aan het pensioen van betrokkene niet meer beschikbaar omdat de personeelslasten wel geschrapt zijn uit het personeelsbudget. Door het wegvallen van deze post (95.800 euro per jaar) heeft de omslagsystematiek van de gemiddelde uurtarieven van medewerkers tot gevolg dat in de begroting lagere uurtarieven zijn opgenomen. Nu de raad daarover met de vaststelling van de begroting 2013 een besluit in bovenstaande zin heeft genomen ontbreken de dekkingsmiddelen voor de volgende jaren tot aan het pensioen van betrokkene.

Ter zijde kan vermeld worden dat reeds een raadsfractie van de oppositie bij de gemeentesecretaris inzage in het dossier heeft gevraagd en gekregen van het voormalig afdelingshoofd met name geïnteresseerd was in de kosten die deze regeling mogelijk met zich mee brengt.

4.2 De inzet van trainees

Het directiebesluit (november 2011) met betrekking tot de inzet en financiële dekking van twee trainees is door de heer Heijerman niet conform dit directiebesluit uitgevoerd, waardoor thans de voor dekking van deze uitgave in 2013 (40.250 euro), aanvankelijk beschikbare middelen niet meer aanwezig zijn. De dekking voor de kosten van de trainees was gevonden in een personeelsbudget 2011. Dit bedrag zou in de jaarrekening "meegenomen" worden naar 2012 ter dekking van de kosten 2012 & 2013. Om de kosten die in 2013 gemaakt worden te kunnen dekken, moet het restant budget in de najaarsbrief meegenomen worden naar 2013. Dit is niet gebeurd.

Bovendien blijft de heer Heijerman permanent in oppositie ten aanzien van de gevolgde aanbestedingsprocedure terwijl de gevolgde procedure volgens de centrale inkoper volgens de geldende regels is verlopen.

Ter zijde kan vermeld worden dat inmiddels ten aanzien van dit onderwerp een andere dan hierboven geduide oppositie fractie uit de raad, herhaaldelijk schriftelijke vragen over dit onderwerp stelt. (brief van de fractie Leefbaar Tynaarlo van 23 oktober 2012 door de heer Heijerman gevoegd bij het verzoek tot een voorlopige voorziening tegen de schorsing)

5. Formatiegelden van een medewerker communicatie en overboekingen uit een projecten budget.

Hier ligt een directiebesluit om middelen die beschikbaar komen door urenvermindering van een medewerker van communicatie en een andere medewerker die ingezet wordt ten laste van een project, in te zetten voor de inhuur van een tijdelijke kracht bij communicatie.

Gelijk als in de voorgaande onderwerpen heeft de heer Heijerman de boeking zodanig uitgevoerd dat benodigde en aanvankelijke middelen (45.000 euro) niet meer beschikbaar zijn maar verdisconteerd zijn in een verlaging van het uurtarief van medewerkers en dat dit zijn beslag heeft gekregen in de door de raad vastgestelde de begroting.

6. De gelden voor de toezichthouders (BOA's)

De in het directiebesluit aangegeven dekkingsmiddelen zijn anders door de heer Heijerman in de begroting verwerkt waardoor gelijk in de hierboven geschetste situaties geen afdoende dekkingsmiddelen voor deze toezichthouders beschikbaar zijn en er andere oplossingen gevonden moeten worden.

In 2012 is er 9 uur formatie gecreëerd ten laste van het budget BOA's. In het D-voorstel staat dat het in eerste instantie gaat om een incidentele formatie van 7 maanden in 2012. In de personeelsadministratie is dit correct verwerkt (incidentele formatie gecreëerd). Het budget van de BOA's is echter structureel met € 12.000 verminderd. De formatie bestaat in de begroting van 2013 echter niet meer. Het budget BOA's is dus onterecht structureel met € 12.000 verminderd door de heer Heijerman.

7. Inhuur van externe vakmanager HRM, informatiebeleid en communicatie.

Opmerkelijk is dat de heer Heijerman gaandeweg er steeds meer blijk van heeft gegeven het niet eens te zijn met de inhuur van de interim vakmanager HRM, informatiebeleid en communicatie. Waar deze vakmanager nadrukkelijk richting en opdracht gegeven heeft om te komen tot loonsomsturing en een verplichtingen administratie, heeft de heer Heijerman dit nooit in gang gezet. Naar de mening van de heer Heijerman moest alles bij het oude blijven en gaf daarmee geen gevolg aan de uitvoering van afspraken.

In dit kader valt op te merken dat de heer Heijerman vervolgens rond de verlenging van het contract van deze vakmanager tot medio 2013 allerlei zaken opwerpt over een onjuist verlopen aanbestedingsprocedure in deze, terwijl de medewerker centrale inkoop heeft aangegeven dat er voor de verlenging van betrokken vakmanager geen procedureel beletsel is en was.

Ter zijde is te vermelden dat ook rond deze zaak allerlei vragen vanuit de oppositiefracties worden gesteld aan het college met de teneur als ware er zaken gedaan die het daglicht niet kunnen verdragen.

8. Opzet en bijhouden financiële verplichtingen

Structureel heeft de heer Heijerman een achterstand in de uitvoering van D-besluiten en hield hij geen verplichtingen administratie bij, waardoor er altijd een onverklaarbaar verschil was tussen de berekening van beschikbare en uitgegeven middelen op basis van de directiebesluiten en de cijfers uit het door de heer Heijerman gehanteerde financieel systeem. Cision. Tevens is geconstateerd dat de heer Heijerman grote achterstand in het opstellen van begrotingswijzigingen heeft naar aanleiding van raadsbesluiten zodat daarin ook geen actueel inzicht bestaat.

Tussenconclusie op dit onderdeel.

Door de verwerking in de begroting 2013 zijn de dekkingsmiddelen niet meer beschikbaar en zijn deze ambtshalve niet meer te corrigeren, omdat er inmiddels een raadsbesluit aan ten grondslag ligt. Dit betekent dat wijzigingen alleen tot stand gebracht kunnen worden door een raadsbesluit terwijl de heer Heijerman weet dat dit juist politiek gevoelige dossiers zijn, waardoor het college van Burgemeester en Wethouders in een vervelende polariserende politieke discussie kan verzeilen. Mede gelet op zijn langjarige ervaring als raadslid zou hij zich moeten beseffen wat de consequentie van zijn handelen is, en dat als ambtenaar in zijn cruciale positie uiterste zorgvuldigheid nodig is. Dit handelen is hem zeer zwaar aan te rekenen en hiermee wekt hij zeer ernstig de schijn van belangenverstrengeling met politieke doelstelling

Iemand, als de heer Heijerman, met zo'n jarenlange ervaring als ambtenaar en als raadslid, heeft zondermeer een doorslaggevende eigen verantwoordelijkheid. Zijn attitude en handelen past niet zoals een goed ambtenaar betaamt en waarvoor de heer Heijerman een ambtsbelofte heeft afgelegd. De heer Heijerman kon en moest beseffen dat zijn handelen/gedrag onaanvaardbaar is en was.

Geconcludeerd kan worden dat de heer Heijerman in houding en gedrag niet de rol heeft vervuld die passend is bij de rol van adviseur en ondersteuner van het management. Met dit manipulerende gedrag heeft de heer Heijerman ernstig afbreuk gedaan in het vertrouwen dat het management in hem had en zich schuldig gemaakt aan zeer ernstig plichtsverzuim.

Onomstotelijk is dat zijn onbetamelijke houding en gedrag een ziekmakende sfeer heeft gecreëerd in het team en in het bijzonder voor zijn direct leidinggevende. Een situatie die onherstelbaar is zolang de heer Heijerman deel uit maakt van het team financiën.

Dit geheel overziend is overtuigend te concluderen dat de heer Heijerman zich schuldig heeft gemaakt aan een zeer ernstige overschrijding van de integriteitsnormen en gedragscode van de gemeente Tynaarlo, waarvoor een passende rechtspositionele sanctie overwogen dient te worden. Hierbij kan meegewogen worden dat de heer Heijerman in 2009 van de toenmalige gemeentesecretaris al een ernstige waarschuwing heeft gehad, die echter het gedrag en handelen van de heer Heijerman blijkens niet heeft doen verbeteren.

Heeft de heer Heijerman integer gehandeld ten overstaan van zijn direct leidinggevende,

9. De verklaringen van :

De verklaringen zijn helder en overtuigend in de voorvallen die ook door anderen uit de organisatie worden bevestigd. De conclusie kan niet anders luiden dan dat hier sprake is van ernstige vormen van pesten op de werkvloer. Op subtiele sluipende wijze heeft de heer Heijerman stelselmatig de positie van zijn direct leidinggevende van meet af aan ondermijnd.

Daar waar de heer Heijerman zijn goede relatie met de wethouder financiën roemt, ligt het ondermijnen verborgen. Door buiten de leidinggegenden om apart regelmatig overleg te voeren met de wethouder Financiën (hetgeen pas in zijn volle omvang kenbaar geworden is tijdens dit onderzoek), ondanks expliciete afspraak met de concernmanager dit niet te doen, verstrekke de heer Heijerman informatie aan de wethouder, die hij zijn leidinggegenden onthield. Verklaringen van betrokkene: bevestigen dat de heer Heijerman stelselmatig informatie achter hield en zijn leidinggevende voor een voldongen feit stelde.

Gelet op de feiten hoe hij omging met opdrachten en besluiten zoals omschreven in het hierboven beschreven functioneren van de heer Heijerman, is evident hoe het handelen en gedrag naar zijn direct leidinggevende was.

Houding en gedrag van de heer Heijerman is samen te vatten als ongrijpbaar, afspraken worden niet nagekomen, op mails wordt niet adequaat gereageerd en veelal was het excuus dat hij het te druk had. Bij thema's die hem niet aanstonden was hij in zijn houding en gedrag tijdens onder andere werkoverleggen ongeïnteresseerd, tegendraads of vertoonde hij negatieve non verbale uitingen over zijn leidinggevende in aanwezigheid van anderen.

Op het moment zelf, op ongrijpbare wijze, heeft de heer Heijerman obstructie gevoerd ten aanzien van zijn direct leidinggevende(n) en heeft hij daar andere medewerkers in meegesleept.

De heer Heijerman weerlegt de verklaringen van de niet. (zie zijn verklaring bij het verzoek om een voorlopige voorziening) Alleen stelt hij dat zijn opmerkingen uit hun verband getrokken zijn.

Daar waar de heer Heijerman in zijn verklaring opmerkt dat hij zijn opmerkingen niet kwijt kon bij zijn direct leidinggevenden, vindt dit niet een bevestiging in door hem op schrift aangemelde problematiek. Nimmer heeft hij de weg gevonden om, over wat dat ook, melding te maken, noch mondeling noch schriftelijk, bij de gemeentesecretaris of het college van Burgemeester en Wethouders. Vanuit zijn control functie had hij een directe meldingsmogelijkheid daartoe.

10. In de verklaring van wordt ook aangegeven dat de heer Heijerman zijn taak als tweede ondertekenaar van digitale betalingen stelselmatig niet in vulde en daarbij het argument gebruikte dat zijn BNG-bankpas niet werkte. In het interview met BING heeft de heer Heijerman aangegeven dat hij vanwege zijn drukke werkzaamheden dat taak deel overliet aan de andere financieel adviseurs.

Uit overzicht van opdrachten blijkt ook dat de andere financieel adviseurs vijf a zes keer vaker de verantwoordelijkheid namen als tweede ondertekenaar van digitale betalingen dan de heer Heijerman die verantwoordelijkheid op zich neemt.

Dossiervorming door de heer Heijerman over managementleden zoals uit verklaringen naar voren gekomen is.

11. Heel stellig maken de verklaringen van melding van dossiervorming over zaken en besluiten van het management en in het verlengde daarvan over besluiten van het College van Burgemeester en Wethouders.

Uit de verklaring van de heer Heijerman zelf, is af te leiden dat hij opmerkingen uit de organisatie heeft ontvangen waarbij hij de wenkbrauwen frons. Zelf heeft hij zo zijn bedenkingen bij de werving en inschakeling van de externe deskundige, de inhuur van trainees via de stichting Plato, cursussen die via de stichting Plato gegeven zijn en de regeling die getroffen is met een boventallig afdelingshoofd. Echter zaken die weloverwogen door het college besloten zijn en waar de heer Heijerman zich blijkens niet bij neer kan leggen.

Een schorsing bij wijze van ordemaatregel, is door de heer Heijerman aanvochten in een voorlopige voorziening bij de rechtbank. Zonder afbreuk te doen aan het recht van iemand om alle middelen die bijdragen tot zijn verdediging in te brengen bij de rechtbank, is het zeer opmerkelijk dat de heer Heijerman bij de stukken voor de rechtbank, de brief van de raadsfractie Leefbaar Tynaarlo van 23 oktober 2012 aanvoert. In deze brief wordt de suggestie gewekt dat de schorsing van de heer Heijerman samenhangt met mogelijk door de heer Heijerman geconstateerde onvolkomenheden in de besluitvorming van het college.

Dit maakt het aannemelijk dat de heer Heijerman structureel informatie heeft verzameld over management en college besluiten om op een later moment de indruk te wekken als een klokkenluider zaken aanhangig te maken terwijl hij de interne mogelijkheden daartoe niet benut heeft.

Dit ook geplaatst in het licht dat de heer Heijerman, zoals hij zelf aangeeft, goede relatie onderhoudt met diverse (steun)fractieleden/raadsleden en voormalig wethouder financiën van de gemeente

Tynaarlo. Als raadslid van de gemeente Aa en Hunze is het onderhouden van politieke contacten een vanzelfsprekendheid, als ambtenaar dient hij ten aanzien van persoonlijke contacten met raadsleden en (oud) politieke gezagdragers grote terughoudendheid te betrachten. Dit geeft een onaanvaardbare politieke vervlechting met de ambtelijke status. Hetgeen tenminste kwestieus genoemd kan worden en roept daarmee de schijn van niet integer handelen over zich af.

12. De politieke component van het handelen van de heer Heijerman blijkt uit het feit dat de heer Heijerman het nodig geoordeeld heeft bij de behandeling van het verzoek tot een voorlopige voorziening bij de rechtbank, een privé mail van de wethouder financiën in te moeten brengen. Als geen ander dient de heer Heijerman zich bewust te zijn van de mogelijke politieke gevolgen van een dergelijk handelen.

13. De heer Heijerman heeft de gemeenteraad een brief gedateerd op 17 december 2012 gezonden (waar het college van Burgemeester en Wethouders zijn werkgever is)

Het is hoogst ongelukkig en niet passend te noemen daar waar hij in deze brief het College van Burgemeester en Wethouders beticht van het voeren van een "uitrookstrategie" en hij zegt niet te weten waar hij aan toe is. Dit terwijl hij op 11 december 2012 door de onderzoekers van BING gehoord is en daarbij de afspraak is gemaakt dat hij op 20 december 2012 in het kader van wederhoor wederom een gesprek met BING heeft.

De heer Heijerman gebruikt, door zijn nauwe contacten met raadsleden, de gemeenteraad als een instrument van zijn handelen om tegen zijn werkgever in het geweer te komen.

Dit op zichzelf betekent deze brief aan de gemeenteraad al een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat de heer Heijerman genoot bij het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tynaarlo. Een vertrouwen dat door zijn eigen toedoen onherstelbaar beschaamd is.

14. De heer Heijerman laat zich in de verklaring bij BING ook uit over zijn werkgever die een goed ambtenaar niet betaamt. Hij verklaart:

Twee wethouders zitten al erg lang in het college en gaan in 2014 weg. Zij houden zich niet zo bezig met de bezuinigingen. Zij willen daar niet te veel sores mee. Ik maak me daar zorgen over. Wij willen Tynaarlo

financieel gezond houden. In 2010 kwam er een nieuw college. Mevrouw [voormalig wethouder Financiën] deelde als portefeuillehouder Financiën de bezorgdheid over de gemeentelijke financiën. Uiteindelijk is zij afgetreden in januari 2012 vanwege een bestuurscrisis. Wethouder [naam wethouder Financiën] loopt nu tegen hetzelfde aan. Binnen het college probeert men de zaak bij elkaar te houden."

Dit typeert de heer Heijerman in zijn denken en praten over zijn bestuur i.c. zijn werkgever.

Zijn uitspraken mondeling en schriftelijk zijn denigrerend, laetdunkend en beschadigende uitspraken die het aanzien van de openbare dienst schaden. Daardoor gedraagt de heer Heijerman zich niet als een goed ambtenaar. Hierdoor toont de heer Heijerman juist ongeschikt te zijn voor zijn functie, die zo nauw verbonden met de politiek- bestuurlijke context, waarin aan integriteit en betrouwbaarheid hoge eisen worden gesteld.

**Beoordeling van de omgangsvormen van de heer Heijerman door het Bureau Integriteit
Nederlandse Gemeenten (BING)**

Bovenstaande casuïstiek kan geplaatst worden tegen het licht van de constatering uit het onderzoek van BING aangaande de integriteit en omgangsvormen van betrokkene.

Om recht te doen aan het rapport van Bing dient verwezen te worden naar de beoordeling die in paragraaf 7 van het rapport van BING is vastgelegd. De inhoud van de beoordeling zal als herhaald en ingelast in deze notitie beschouwd te worden. Essentieel in het oordeel van BING over betrokkene is het navolgende.

Op basis van het onderzoek stelt BING dat betrokkene naar hun mening in strikte zin aan te rekenen is dat hij informatie die voor hem kenbaar vertrouwelijk van aard was – want als zodanig aangemerkt door de verstrekker ervan – heeft verstrekt aan personen voor wie deze informatie volgens de verstrekker ervan niet bestemd was. Refererend aan de belofte die hij heeft afgelegd als ambtenaar, had hij moeten inzien dat hij daarmee zaken die hem uit hoofde van zijn functie vertrouwelijk ter kennis zijn gekomen of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet inzien, niet geheim heeft gehouden. Het omgaan met vertrouwelijke informatie is tevens genoemd in artikel 5 lid 1 van de Gedragscode ambtelijke integriteit gemeente Tynaarlo. Echter door het ontbreken van de procedures en richtlijnen die operationeel invulling moeten geven aan de gedragscode, is de verwijtbaarheid van het handelen van betrokkene op deze gronden naar de mening van BING betrekkelijk. Maar overeind blijft dat van betrokkene gezien zijn ervaring en achtergrond verwacht kan worden dat hij hiermee op een zorgvuldige manier omgaat. Door volledig te handelen naar eigen inzicht, houdt hij onvoldoende rekening met zijn plicht om zich te conformeren aan de opdracht van een leidinggevende.

Aangaande het incident met een concern manager rond de begrotingsvoorbereiding stelt BING: Wij achten het voorstelbaar dat het incident, indien het heeft plaatsgevonden volgens de lezing van de een beeld oproept van betrokkene dat op gespannen voet staat met de belofte van zorgvuldigheid en betrouwbaarheid die hij als ambtenaar heeft afgelegd. Door de wordt het door hem beschreven gedrag van betrokkene als ongewenst en opgepast beschouwd. Dit draagt bij aan de beeldvorming ten aanzien van betrokkene van een ambtenaar die niet zou handelen zoals een goed ambtenaar betaamt. Wij stellen tevens vast dat betrokkene nauwelijks reflectie toont op deze beeldvorming rondom zijn persoon. Dit terwijl van hem als senior adviseur verwacht mag worden dat hij zich inzet voor goede samenwerkingsrelaties binnen de gemeente.

Het gedrag van betrokkene heeft echter bij een aantal collega's en leidinggevendenden het effect dat zij zeggen niet op betrokkene te kunnen vertrouwen en dat zij hem voor het verkrijgen van de voor hen noodzakelijke informatie zelfs trachten te mijden. Wij zien dit als een redelijk ernstige vertrouwenskwesitie. Op vraag daarna toont betrokkene hierin, naar onze mening, een beperkte mate van zelfreflectie. Dit achten wij gezien zijn centrale positie zorgwekkend.

Door zeven collega's en leidinggevendenden wordt een patroon van gedragingen beschreven, niet zozeer incidenten. Betrokkene zou afspraken niet nakomen, de grenzen van de autoriteit van de vakmanager opzoeken, hij zou zich tijdens werkoverleggen weinig constructief opstellen, mensen tegen elkaar uitspelen en hij zou manipulatief gedrag vertonen. Dit patroon wordt door betrokkene weliswaar niet of nauwelijks (h)erkend maar het aantal verklaringen achten wij echter te opvallend om terzijde te schuiven. Wij zijn van mening dat de afzonderlijke uitspraken en handelingen van betrokkene niet dermate vaststaan c.q. ernstig zijn dat wij deze zonder meer kunnen kwalificeren als 'ongewenst'

gedrag. Maar tevens achten wij het niet waarschijnlijk dat er door de geïnterviewden wordt samengespannen om een nadelig beeld van betrokkene tot stand te brengen.

Naar onze mening kan betrokkene worden aangerekend dat hij niet in staat is geweest signalen op te vangen dat een deel van zijn omgeving zijn gedrag als onprettig beschouwt. Van een ambtenaar die - zoals betrokkene - de belofte aflegt dat hij zich 'zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat [hij] zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn, dat [hij] niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden' mag echter verwacht worden dat hij een antenne ontwikkelt voor de gevoelens die zijn gedrag oproept bij zijn directe collega's en leidinggevers. Bij toetsing aan onze definitie voor ongewenst gedrag is naar onze mening de ernst van de afzonderlijke incidenten - voor zover deze vaststaan - als zodanig niet voldoende om te spreken van ongewenst gedrag. Het patroon van de gedragingen en de interpretatie daarvan door de geïnterviewden die dit gedrag als onprettig ervaren, maken echter dat het gedrag van betrokkene wel als ongewenst kan worden aangemerkt. Het is verder zorgwekkend dat betrokkene daarbij in zeer beperkte mate reflectie toont op zijn eigen gedrag en het effect dat dit op anderen heeft. In specifieke zin is dit naar onze mening onverkort van toepassing op het gedrag van betrokkene jegens zijn vakmanager.

Conclusie

Gelet op het feitencomplex waaruit blijkt dat:

1. de heer Heijerman zich structureel onaanvaardbaar gedrag heeft vertoont ten aanzien van zijn direct leidinggevende (n); dit terwijl de heer Heijerman kon en moest beseffen dat zijn gedrag onaanvaardbaar was en hoewel hij niet (dan wel niet schriftelijk vastgelegd is) op zijn gedrag aangesproken is, vormt geen rechtvaardiging voor zijn (mis)gedraging. De heer Heijerman gaat kennelijk zijn eigen gang en betoont onvoldoende verantwoordelijkheid voor zijn gedrag waarmee hij geen blijk geeft over de vereiste eigenschappen, mentaliteit of instelling te beschikken.
2. de heer Heijerman de leiding van anderen niet accepteert en stelselmatig geen uitvoering gaf aan opdrachten van concernmanagers en directie;
3. het zeer aanneemelijk is dat de heer Heijerman informatie heeft verzameld om het management en in het verlengde daarvan het college van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Tynaarlo, in ernstige verlegenheid c.q. diskrediet te brengen;
4. de heer Heijerman in ernstige mate de schijn van belangenverstrengeling met de politiek in de gemeenteraad van Tynaarlo, op zich geladen heeft;
5. door zijn handelen, gedrag en uitspraken het vertrouwen in de heer Heijerman bij het College van Burgemeester en Wethouders, het concernmanagement en directie onherstelbaar beschadigd is.
6. In de afweging van de in het geding zijnde belangen van enerzijds tenminste een zevental medewerkers/leidinggevers die onherstelbaar geen vertrouwen meer in de heer Heijerman hebben of bang zijn voor hun eigen toekomst als de heer Heijerman op zijn werkplek terugkeert en anderzijds het belang van de heer Heijerman om te kunnen terugkeren in zijn functie

Kan het college, het gehele feitencomplex overziend, gelet op de opeenstapeling van de casuïstiek en het breed onherstelbaar geschonden vertrouwen dat een ambtenaar als in de positie van de heer Heijerman dient te genieten, niet anders concluderen dan dat de heer Heijerman ernstig in gebreke is gebleven om zijn eigen verantwoordelijkheid in deze als een ambtenaar betaamt te dragen.

Met dit besef en in de afweging van alle in het geding zijnde belangen voor individuen en de organisatie als totaal, besluit het college tot het voornemen om de heer Heijerman op grond van ernstig plichtsverzuim en ernstige schending van de regels van integriteit, danwel ongeschiktheid danwel onverenigbaarheid van karakters, ontslag te verlenen op (navolgende mogelijk subsidiaire) grond van

primair

- a. Artikel 8:6 CAR-UWO wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken om de functie naar behoren uit te oefenen; gemotiveerd op gronden genoemd uit de punten: 2,3, 4.1, 4.2, 5,6,7,9,11,12,13 en 14.

subsidiair

- b. Artikel 8:8 CAR-UWO wegens een andere grond : onverenigbaarheid van karakters, mede door toedoen en nalaten van betrokkene, met leden van het management, directie en college; gemotiveerd op gronden genoemd uit de punten: 3,4,5,6,7,9,11,12,13 en 14

Meer subsidiair

- c. Op basis van Artikel 8:13 CAR-UWO wegens ernstig plichtsverzuim en schending van de ambtsbelofte en van het integriteitsbeginsel een middelzware tot zware disciplinaire straf op te leggen; gemotiveerd op gronden uit de punten 1,2,3,4,5,6,8,9,10 en 11.

De gemeentesecretaris/Algemeen Directeur

NB: Het College kiest voor de onder B 'subsidiair' genoemde ontslaggrond zie verslag van de besloten besluiten B&W vergadering van 15 januari 2013

Uw brief van

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Bijlage[n]

Behandeld door

Doorkiesnummer

Vries

J.P.J. van Muijen

0592 - 266 614

22 januari 2013

GEHEIM



De heer H. Heijerman

geheimhouding opgeheven
Raad d.d. 21 MEI 2013

gemeente Tynaarlo

Onderwerp: Voornemen tot ontslag

Geachte heer Heijerman,

U bent in dienst bij onze gemeente. U vervult de functie van financieel adviseur/controller. Uit dien hoofde bent u onder andere verantwoordelijk voor het opstellen van de conceptbegroting van de gemeente Tynaarlo. Daarmee vervult u een sleutelfunctie binnen onze organisatie.

Het is in zijn algemeenheid van belang dat collega's vertrouwen in elkaar hebben en goed met elkaar door één deur kunnen. In uw geval geldt dat des te meer, gelet op het feit dat u een sleutelfunctie vervult. De afdeling Financiën – waar u onderdeel van uitmaakt – en ook de gemeentelijke organisatie zijn in belangrijke mate afhankelijk van uw functioneren, met name als het gaat om uw kerntaken: het verwerken en aanleveren van informatie. Het is van essentieel belang dat uw collega's met u kunnen samenwerken en dat zij u vertrouwen.

In 2009 bent u door de toenmalig gemeentesecretaris, naar aanleiding van trainerend en ondermijnend gedrag tijdens een sollicitatiegesprek, bij brief er op gewezen dat er organisatiebreed een negatief beeld over u was ontstaan waarbij met name genoemd werd dat u opportunistisch en manipulatief gedrag liet zien; daar waar adviserend, meedenkend en ondersteunend gedrag verwacht werd. U bent er op gewezen dat u veel energie moest steken in het veranderen van de beeldvorming en uw gedrag, omdat uw situatie anders onhoudbaar zou worden.

Weliswaar is de brief waarin u op dit gedrag bent aangesproken later uit uw personeelsdossier verwijderd door een volgend leidinggevende, maar dat doet niet af aan het feit dat u de brief wel heeft ontvangen en dat het feit waarvoor u de brief heeft ontvangen zich wel degelijk heeft voorgedaan. U wist derhalve dat u geen opportunistisch en manipulatief gedrag meer mocht laten zien. Daar doet het verwijderen van de brief uit het personeelsdossier niet aan af. Ons is voorts gebleken dat het coachingstraject waarmee u in 2009 bent begonnen niet is geëindigd omdat alles goed ging, maar omdat de coach aangaf dat u niet te coachen was.

Eind september 2012 voerde de algemeen directeur/eerste locosecretaris, en/juridisch/inkoop,

van de Gemeente Tynaarlo (tevens plaatsvervangend, een gesprek met de vakmanager Financiën, vervult die functie vanaf eind 2011.

gaf aan dat het werk haar zwaar viel. Dat kwam vooral door u. kreeg meer en meer het idee dat u haar gezag doelbewust probeerde te ondermijnen door afspraken niet na te komen. gaf aan dat de situatie daardoor zodanig onwerkbaar werd, dat zij sterk overwoog haar functie neer te leggen.

Op 4 oktober 2012 wendde zich tot de van de Gemeente Tynaarlo. is een directe collega van u. was in tranen. Zij gaf aan dat zij de situatie binnen het team Financiën niet langer aan kon zien. Zij gaf aan dat er een onhoudbare situatie dreigde te ontstaan.



GEHEIM

geheimhouding
opgeheven raad
d.d. 21 MEI 2013

verklaarde dat u een heerser bent, en dat u zich gedraagt als leidinggevende van het team Financiën, terwijl u dat niet bent. U gaf aan dat u bewust bezig was met ondermijning van het gezag van [naam]. U zou daartoe moedwillig de boel frustreren, afspraken niet nakomen en niet de informatie geven die ze wil hebben. U zou ook andere collega's mobiliseren om dat te doen. U zou toneelstukjes opvoeren, waarbij [naam] belachelijk werd gemaakt, zulks voor de ogen van andere medewerkers van het team financiën. Voorts werd aangegeven dat u bij de aanstelling van [naam] al – binnen het team financiën – zou hebben aangegeven dat u haar eruit zou gaan werken. Ook zou u bezig zijn met het opbouwen van een dossier tegen het huidige MT, met als doel dat MT (het concernmanagement) "om zeep te helpen".

Diezelfde dag, 4 oktober 2012, nam een andere directe collega van u contact op met de [naam]. Het betrof [naam], één van de drie financieel adviseurs van de gemeente Tynaarlo.

Ook [naam] verklaarde dat u het gezag van [naam] ondermijnde en dat u haar niet serieus nam. [naam] verklaarde dat u de zaken binnen het team van financiën moedwillig frustreerde. Ze verklaarde dat u het gezag van [naam] niet accepteerde. U zou gezegd hebben geen opdrachten van [naam] uit te zullen voeren en er voor te zullen zorgen dat ze snel overspannen thuis zat. Ook [naam] verklaarde dat u bezig was met het verzamelen van informatie om het MT aan de kant te zetten.

Deze verklaringen zijn niet mis te verstaan. Zoals u weet, is besloten naar aanleiding van deze verklaringen een onderzoek in te stellen en u te schorsen voor de duur van dat onderzoek, om zo de situatie rondom uw persoon en uw functioneren in kaart te brengen. Er is opdracht gegeven tot feitenonderzoek aan mr. Bossen van Aegis Advocaten respectievelijk het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten (BING). Daarnaast hebben wij zelf onderzoek gedaan naar de wijze waarop u functioneert binnen onze gemeente.

Uit verschillende verklaringen is volgens ons genoegzaam gebleken dat u bij de aanstelling van [naam] inderdaad heeft aangegeven dat u haar zou wegpesten, althans er voor zou zorgen dat zij snel overspannen thuis zou zitten. Ook is gebleken dat u meerdere malen een toneelstukje heeft opgevoerd over een "aanvaring" die u had met [naam]. Één en ander terwijl u wist dat u geen manipulatief of ondermijndend gedrag meer mocht laten zien. U was daar nota bene in 2009 nog met zoveel woorden op aangesproken. Uw gedrag betaamt een goed ambtenaar niet: het is onaanvaardbaar. Het gaat niet aan op deze wijze met een leidinggevende om te gaan. [naam] heeft uiteindelijk daadwerkelijk haar functie neergelegd, hetgeen de ernst van de situatie onderstreept. Vast staat dat de verhoudingen tussen u en [naam] onherstelbaar verstoord zijn geraakt.

Inmiddels is ook gebleken dat u verschillende directiebesluiten niet correct heeft uitgevoerd: zij zijn onjuist verwerkt in de financiële stukken. Het verwerken van directiebesluiten behoort tot de kern van uw functie. Wij kunnen ons niet aan de indruk onttrekken dat één en ander niet te maken heeft met onkunde, maar louter met eigenzinnig handelen. Gewezen wordt onder andere op directiebesluiten over het vertrek van de voormalig manager OBT, een directiebesluit over inzet van BOA's en een directiebesluit over inzet van trainees. Met betrekking tot de trainees heeft u overigens al vaker duidelijk laten weten dat u het niet eens bent met de inzet daarvan. Dat deze directiebesluiten niet goed zijn verwerkt komt nu aan het licht, omdat nu blijkt dat er in 2013 financiële middelen ontbreken om bepaalde posten te betalen. Het betreft directiebesluiten afkomstig van onder andere de concernmanager BMO en de gemeentesecretaris. Het moge duidelijk zijn dat dit soort voorvallen het vertrouwen in u schaden. De politiek verantwoordelijke komt hierdoor in de problemen.

Er speelt echter meer. Uit het onderzoeksrapport van BING blijkt dat u veelal naar eigen inzicht handelt, daarbij opdrachten van uw leidinggevenden negerend. Als voorbeeld wordt genoemd het TOP-document. Dat document bevatte vertrouwelijke informatie en dat is u meegedeeld door de [naam]. U hebt zich niets aangetrokken van deze mededeling en heeft het document met collega's besproken, zelfs met een collega die niets met dat document te maken had en daar niets zinnigs over kon zeggen. U bent daarmee rechtstreeks ingegaan tegen een opdracht van de [naam]. Dit heeft het vertrouwen van de [naam] in u, alsmede diens verhouding met u, ernstig verstoord.



geheimhouding opgeheven
Raad d.d. 21 MEI 2013

GEHEIM

Het hiervoor beschreven voorval staat niet op zichzelf. Ook uit verklaringen van de [naam] blijkt dat u zich niets aantrekt van opdrachten van uw leidinggevend en dat u gewoon uw eigen plan trekt. [naam] heeft zowel jegens BING als jegens ons verklaard dat hij, naar aanleiding van een collegevergadering op 25 september 2012 over de concept meerjarenbegroting, opdracht heeft gegeven aan u om in dat concept een winstwaarschuwing op te nemen van 7,7 miljoen euro. U heeft daar echter – in weerwil van die opdracht – eigenhandig 5 miljoen euro van gemaakt waarna u het aangepaste concept – zonder overleg met de [naam] die eindverantwoordelijk is – in de collegevergadering heeft gepresenteerd. Die gang van zaken is onaanvaardbaar.

Toen de [naam] u hiermee confronteerde, moest u lachen. U gaf aan dat het college het op tafel leggen van risico's toch nooit waardeert en dat het college toch niets doet met het ambtelijk advies.

Korte tijd daarvoor, in een bespreking op 14 september 2012, had u ook al een opdracht van de [naam] in de wind geslagen om een financieel overzicht aan te passen: u diende daarin expliciet op te nemen wat de kosten waren van het aanpassen van het rentetarief om zo risico's voor het college inzichtelijk te maken. U heeft dat niet gedaan. Sterker nog; u stuurde het financieel overzicht nog diezelfde dag, zonder nader overleg met de eindverantwoordelijke, naar het college, dat daardoor foutief geïnformeerd werd.

Voor genoemde voorvallen hebben geleid tot een vertrouwensbreuk en een verstoorde relatie tussen u en de [naam]. Als gevolg van deze voorvallen heeft de [naam] het vertrouwen in u inmiddels opgezegd. Dit is bijzonder ernstig: het is vanzelfsprekend van groot belang dat de [naam] met u moet kunnen samenwerken. Dat kan niet meer.

Niet alleen is uw relatie met de [naam] en de [naam] verstoord geraakt, ook de samenwerkingsrelatie met de [naam] is ernstig onder druk komen te staan. Bij de gemeente Tynaarlo is beleid dat de informatie- en communicatielijnen naar het college dienen te lopen via het management, indien noodzakelijk daarbij bijgestaan door een inhoudelijk vakspecialist. U laat zich niets gelegen liggen aan dat beleid. Zonder overleg met [naam] zelfs zonder haar daarover in te lichten, voert u geregeld overleg met de portefeuillehouder (wethouder) Financiën. Dat past u niet: u passeert op deze manier de [naam] die eindverantwoordelijk is voor de afdeling waarop u werkt. Overigens is ons gebleken dat u ook [naam] op deze wijze passeerde. Het behoeft geen betoog dat u met dit gedrag de samenwerkingsrelatie met de [naam] ernstig onder druk heeft gezet, gelijk BING ook heeft geconstateerd.

Daarnaast speelt dan ook nog dat meerdere van uw collega's, niet alleen de [naam] de [naam] en de [naam] maar ook vakinhoudelijke collega's hebben verklaard dat zij (ook overigens) niet op juiste wijze door u worden geïnformeerd c.q. dat u relevante informatie niet of onvoldoende met hen deelt. De [naam] heeft zelfs verklaard "bypasses" te creëren: voor het verkrijgen van de noodzakelijke informatie gaat hij tegenwoordig om u heen. Uit verklaringen blijkt ook dat, als bepaalde zaken u niet zinnen, uw collega's klaarblijkelijk helemaal niet meer op uw ondersteuning hoeven te rekenen. Gelet op uw sleutelfunctie is het van belang dat u adequaat informatie deelt. Het functioneren van anderen is er ook van afhankelijk. Dat weet u. Dat collega's en leidinggevend inmiddels niet meer op u vertrouwen en dat zij u voor het verkrijgen van informatie zelfs proberen te mijden is, zoals BING terecht concludeert, een ernstige vertrouwenskwestie. En zoals uit het vorenstaande al bleek, is dat niet de enige vertrouwenskwestie.

Uit het onderzoeksrapport van BING blijkt voorts dat meerdere geïnterviewden hebben verklaard dat u een patroon van gedragingen laat zien die een negatief gevoel bij hen oproepen. U zou afspraken niet nakomen, u zou zich tijdens werkoverleggen weinig constructief opstellen, u zou mensen tegen elkaar uitspelen en manipulatief gedrag vertonen. Uw gedrag wordt door uw collega's niet alleen omschreven als manipulatief, maar ook als ongrijpbaar, sluw en belust op macht. De [naam] vindt u intimiderend. Uit het onderzoeksrapport van BING leiden wij af dat het noodzakelijke vertrouwen in de samenwerking met u er niet is bij verschillende collega's en leidinggevend. Collega's zijn bang voor u: er heerst zelfs angst dat u terugkeert in de organisatie. De [naam] verklaart bang te zijn dat zij wordt weggepest als u weer op de afdeling komt. Datzelfde heeft [naam] jegens ons verklaard. Dat is bijzonder ernstig.



Op basis van al het vorenstaande kunnen wij niet anders dan de conclusie trekken dat de arbeids- en vertrouwensrelatie tussen u enerzijds en verschillende collega's en leidinggevendenden anderzijds, door uw opstelling, houding en gedrag, ernstig verstoord is geraakt. De [naam] heeft het vertrouwen in u opgezegd. De [naam] heeft aangegeven niet meer met u te willen werken. Het vertrouwen van de [naam] in u is ook ernstig geschaad. Dit terwijl het essentieel is dat u – in uw sleutelfunctie – goed met deze managers kunt samenwerken. Er zijn zelfs collega's bang voor een terugkeer van u.

Daarnaast wijzen wij er nog op dat u bij de procedure omtrent de schorsing de gemeenteraad, althans de politiek, betrokken heeft. Zo heeft u een brief van Leefbaar Tynaarlo ingebracht in de door u geëntameerde voorlopige voorzieningen procedure, waaruit volgens ons duidelijk blijkt dat u deze politieke (oppositie)partij in uw (rechts)geschil met ons heeft betrokken. Dit is er overigens ook één van de oorzaken van dat uw zaak zoveel aandacht heeft gekregen in de pers. U heeft voorts de gemeenteraad en de verschillende raadsfracties ertoe proberen te bewegen invloed op het college – uw werkgever – uit te oefenen om uw schorsing te beëindigen. Daarbij heeft u ons beticht van een "uitrookstrategie" jegens u. U heeft de gemeenteraad in proberen te zetten als een instrument tegen uw werkgever. Ook heeft u een privémail van de wethouder Financiën aan u in voornoemde procedure gebracht, die de wethouder – op zijn zachtst gezegd – in (politieke) verlegenheid heeft gebracht. De wethouder begreep van u dat u met het inbrengen van die e-mail het doel had het college te "splijten". Eén en ander heeft ervoor gezorgd dat ook de vertrouwensrelatie tussen u en ons voltallig college verstoord is geraakt.

Alles overziend, komen wij tot de conclusie dat voortzetting van het dienstverband niet van ons kan worden gevergd. Uw positie binnen onze organisatie is onhoudbaar geworden. Er is sprake van een onherstelbaar verstoorde arbeids- en vertrouwensrelatie. Onherstelbaar, niet alleen vanwege feit dat u zich niet bewust bent van wat uw gedrag met anderen doet, maar ook omdat u alles bagatelliseert, geen zelfreflectie toont, zelfs stelt dat sprake zou zijn van een complot tegen u, en voorts omdat de arbeids- en vertrouwensrelatie niet met slechts een enkele collega verstoord is geraakt, maar met diverse collega's (waaronder verschillende leidinggevendenden). Dat de verhoudingen nog weer ten goede zullen keren op een zodanige wijze dat een vruchtbare voortzetting van uw aanstelling bij ons mogelijk is, achten wij gelet op dit alles, uitgesloten.

Voornemen

In verband met al het vorenstaande, maken wij u bij deze het voornemen kenbaar om u eervol ontslag te verlenen, zulks op grond van artikel 8:8 CAR/UWO, meer in het bijzonder wegens een onherstelbaar verstoorde arbeids- en vertrouwensrelatie.

Wij maken u bij deze voorts het voornemen kenbaar u ter zake van het voorgenomen ontslag op grond van artikel 8:8 CAR/UWO de garantie te geven op een uitkering ingevolge de WW, een aanvullende uitkering als bedoeld in de artikelen 10d:10 en volgende van de CAR/UWO en een na wettelijke uitkering als bedoeld in de artikelen 10d:12 en volgende van de CAR/UWO.

Zienswijze

U wordt in de gelegenheid gesteld om, ex artikel 4:8 AWB, uw zienswijze omtrent voornoemd voornemen naar voren te brengen. Dit kan naar uw keuze mondeling of schriftelijk. Als u uw zienswijze schriftelijk naar voren wilt brengen, dan dient die schriftelijke zienswijze uiterlijk op 5 februari 2013 door ons te zijn ontvangen. Indien u er voor kiest om uw zienswijze mondeling naar voren te brengen, dan verzoeken wij u om dit uiterlijk vrijdag 25 januari 2013 aan ons door te geven. Wij zullen dan een afspraak inplannen voor een zienswijze gesprek.

Met vriendelijke groet,
Burgemeester en wethouders,

mr. J.P.J. van Muijen
gemeentesecretaris / directeur

F.A. van Zuilen
burgemeester

GEHEIM

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

1. het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Tynaarlo,
zetelend te Vries, ten deze vertegenwoordigd door de heer F.A. Van Zullen,
burgemeester,
hierna te noemen: **het College**

en
2. de heer H. Heijerman,
wonende te / aan de
geboren op: 3 februari 1957,
hierna te noemen: **Heijerman**

nemen in aanmerking dat:

- Heijerman sedert 1 januari 1975 in dienst is van (de rechtsvoorganger) van het College;
- De arbeidsverhouding tussen partijen onherstelbaar verstoord is geraakt;
- Partijen met elkaar in overleg zijn getreden, teneinde te bezien of tussen partijen een minnelijke regeling getroffen kon worden;
- Partijen overeenstemming hebben bereikt omtrent een dergelijke regeling;
- Partijen het wenselijk achten de tussen hen bereikte overeenstemming schriftelijk vast te leggen.

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1: Datum einde dienstverband

Aan Heijerman wordt met ingang van 1 januari 2014 eervol ontslag verleend op grond van artikel 8:8 CAR/UWO. Ter zake volgt nog een separaat ontslagbesluit.

Artikel 2: Verlof met behoud bezoldiging

Tot 1 januari 2014 geniet Heijerman buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging. Het staat Heijerman in die periode vrij om elders werkzaamheden om niet, of op freelance basis te verrichten. Treedt Heijerman elders in dienst in de periode tot 1 januari 2014, dan geldt het bepaalde in artikel 6.

Artikel 3: Correcte eindafrekening

Per datum einde aanstelling, 1 januari 2014, volgt een correcte eindafrekening. Die eindafrekening geschiedt conform de CAR/UWO, tenzij partijen daar in voor Heijerman positieve zin van zijn afgeweken. In het kader van de eindafrekening worden de niet genoten verlofuren (tot 1 januari 2014 316,83 uur in totaal), de pro rata vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering de levensloop et cetera uitbetaald aan Heijerman. Uitbetaling van de correcte eindafrekening geschiedt binnen één maand na 1 januari 2014. De tot en met mei 2013 opgebouwde vakantietoeslag wordt in mei 2013 uitbetaald.

Artikel 4: (Boven)wettelijke uitkering

Ter zake van het ontslag op grond van artikel 8:8 CAR/UWO wordt aan Heijerman aanspraak (garantie) gegeven op een uitkering ingevolge de WW en een aanvullende en nawettelijke uitkering als bedoeld in hoofdstuk 10d CAR/UWO.

Artikel 5: Ontslagvergoeding

Heijerman ontvangt een vergoeding (in de vorm van een bedrag ineens) van € 100.000,-- bruto. De vergoeding zal binnen vier weken na 1 januari 2014 aan Heijerman worden uitbetaald op een wijze zoals door Heijerman aangegeven, mits fiscaal toelaatbaar.

Artikel 6: Eerder einde van het dienstverband

1. Indien Heijerman vóór 1 januari 2014 elders in dienst treedt dan meldt Heijerman dat aan het College. In dit geval wordt aan Heijerman niet per 1 januari 2014, maar met ingang van de datum dat hij elders in dienst treedt (hetzij parttime, hetzij fulltime) eervol ontslag verleend op grond van artikel 8:8 CAR/UWO, zulks voor de volledige betrekkingssomvang.

2. In het geval genoemd in lid 1 van dit artikel vindt de correcte afrekening niet plaats tegen 1 januari 2014, maar tegen de in lid 1 bedoelde eerdere datum. Vanaf die datum heeft Heijerman geen recht meer op bezoldiging c.a. jegens de gemeente Tynaarlo. Heijerman behoudt in het geval als bedoeld in lid 1 wel recht op (onder andere) de ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 5.

3. Onder elders in dienst treden als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt niet verstaan het aanvaarden van een wethouderschap elders. In het geval Heijerman vóór 1 januari 2014 een wethouderschap aanvaardt, blijft het dienstverband desalniettemin voortduren tot 1 januari 2014.

Artikel 7: Afkoop

1. Indien Heijerman in de periode tot 1 januari 2014 elders in dienst treedt, waardoor het dienstverband tussen Heijerman en de gemeente Tynaarlo eindigt conform artikel 6 lid 1 van deze overeenkomst, en als gevolg waarvan Heijerman vanaf dat moment en ook in de toekomst geen aanspraak (meer) heeft op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten

laste van de gemeente Tynaarlo, dan ontvangt Heijerman een (additionele) vergoeding van € 30.000,— bruto. Dit bedrag wordt pas verschuldigd op het moment dat vaststaat dat Heijerman geen aanspraak (meer) heeft, en ook nimmer (meer) zal hebben, op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo.

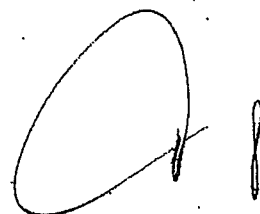
2. Indien Heijerman in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2015 elders in dienst treedt, als gevolg waarvan Heijerman vanaf dat moment en ook in de toekomst geen aanspraak (meer) heeft op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo, dan ontvangt Heijerman een (additionele) vergoeding van € 30.000,— bruto. Dit bedrag wordt pas verschuldigd op het moment dat vaststaat dat Heijerman geen aanspraak (meer) heeft, en ook nimmer (meer) zal hebben, op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo.

3. Indien Heijerman in de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 elders in dienst treedt, als gevolg waarvan Heijerman vanaf dat moment en ook in de toekomst geen aanspraak meer heeft op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo, dan ontvangt Heijerman een (additionele) vergoeding van € 20.000,— bruto. Dit bedrag wordt pas verschuldigd op het moment dat vaststaat dat Heijerman geen aanspraak meer heeft, en ook nimmer meer zal hebben, op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo.

4. Indien Heijerman in de periode van 1 januari 2016 tot 1 januari 2017 elders in dienst treedt, als gevolg waarvan Heijerman vanaf dat moment en ook in de toekomst geen aanspraak meer heeft op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo, dan ontvangt Heijerman een (additionele) vergoeding van € 10.000,— bruto. Dit bedrag wordt pas verschuldigd op het moment dat vaststaat dat Heijerman geen aanspraak meer heeft, en ook nimmer meer zal hebben, op enige WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo.

5. Indien Heijerman, in de gevallen als bedoeld in de artikelleden 1 tot en met 4 van dit artikel niet fulltime, maar parttime elders in dienst treedt, dan ontvangt Heijerman de vergoeding als bedoeld in deze artikelleden naar rato van het parttime percentage. Voorwaarde is wel dat Heijerman voor dat percentage geen aanspraak meer heeft, en ook nimmer meer zal hebben, op een WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo. De vergoeding, berekend naar het parttime percentage, wordt pas verschuldigd op het moment dat vast staat dat Heijerman voor dat percentage geen aanspraak meer heeft, en ook nimmer meer zal hebben, op een WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering ten laste van de gemeente Tynaarlo.

6. Onder elders in dienst treden als bedoeld in de voorgaande artikelleden wordt niet verstaan het verrichten van werkzaamheden als wethouder. In geval Heijerman derhalve wethouder wordt, ontvangt Heijerman geen vergoeding als bedoeld in de voorgaande artikelleden.



7. Het College staat open voor overleg met Heijerman in het geval dat Heijerman voor de keuze staat om, tijdens de periode waarin hij een WW- en/of BW uitkering geniet ten laste van de gemeente Tynaarlo, een (civiel of ambtelijk) dienstverband te aanvaarden, voor bepaalde tijd, tegen een lager salaris en met verlies van aanspraken op de wettelijke uitkeringen. Dit betekent evenwel niet dat het College hiërme bij voorbaat toezegt dat hij alsdan een andersoortige regeling zal treffen dan de regeling als bedoeld in dit artikel, of een aanvulling zal verstrekken op de regeling als bedoeld in dit artikel.

Artikel 8: Communicatie

1. Zowel intern als extern wordt gecommuniceerd dat partijen in goed onderling overleg hebben besloten het dienstverband te beëindigen en dat de reden voor die beëindiging is gelegen in onherstelbaar verstoorde verhoudingen. Voor het overige treden partijen niet uit zichzelf naar buiten omtrent het dossier met betrekking tot Heijerman.

2. Als er door derden vragen worden gesteld aan partijen over het dossier met betrekking tot Heijerman, dan zullen partijen terughoudend antwoord geven op die vragen, zulks op een zodanige wijze dat de andere partij daardoor niet wordt geschaad.

3. Indien het voornemen tot ontslag d.d. 22 januari 2013 en/of de notitie van de heer Van Muijen aan het College van B&W, welke stukken bij de Gemeenteraad ter inzage zijn gelegd, naar buiten komt/komen, dan mag Heijerman zich ter zake verweren, zo zakelijk mogelijk, en zonder onnodig grievend te zijn.

4. Heijerman realiseert zich dat het College op grond van de wet (zoals de Gemeentewet of de Wob) gehouden kan zijn bepaalde informatie omtrent hun geschil(len) c.q. het dossier dat op hem betrekking heeft, te verschaffen aan de Gemeenteraad of aan derden.

Artikel 9: Geheimhouding

Over de inhoud van onderhavige overeenkomst betrachten partijen geheimhouding, behoudens voor zover er een wettelijke verplichting tot openbaarmaking bestaat (bijvoorbeeld op grond van de Gemeentewet of op grond van de Wob).

Artikel 10: Rechtsmiddelen

Heijerman wendt geen rechtsmiddelen aan tegen besluiten voortvloeiende uit de tussen partijen bereikte minnelijke regeling, waaronder het ontslagbesluit.

Artikel 11: Uitzicht op dienstbetrekking of wethouderschap

Heijerman verklaart door ondertekening van deze overeenkomst dat hij op dit moment geen concreet uitzicht heeft op een dienstbetrekking elders of een wethouderschap.

GEHEIM

Artikel 12: Afscheid

Heijerman zal in de gelegenheid worden gesteld om met een select aantal door hem zelf te bepalen collega's op gepaste wijze afscheid te nemen, zulks binnen de (financiële) kaders die daarvoor gelden binnen de gemeente Tynaarlo. Die komen er op neer dat er een budget geldt van € 25,-- per persoon met een maximum van € 500,--.

Artikel 13: Bezwaar tegen schorsing

Heijerman trekt separaat, schriftelijk, zijn bezwaar tegen de schorsing in het belang van de dienst met ingang van 8 oktober 2012, in.

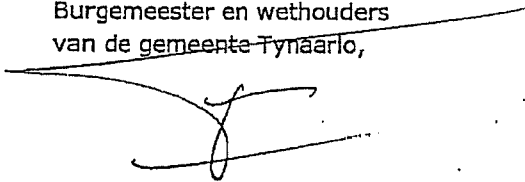
Artikel 14: Finale kwijting

Behoudens het vorenstaande verlenen partijen elkaar over en weer volledige en finale kwijting.

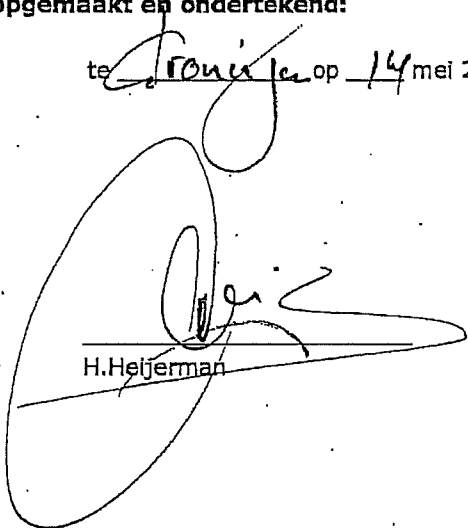
Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend:

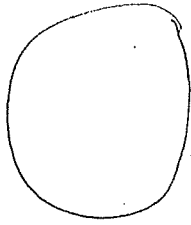
te VRIES op 14 mei 2013

namens het College van
Burgemeester en wethouders
van de gemeente Tynaarlo,


F.A. Van Zullen

te Tronje op 14 mei 2013


H. Heijerman



- VERTROUWELIJK -

Gemeente Tynaarlo

Rapportage onderzoek integriteit financieel adviseur

Datum

17 januari 2013

Aan

J.P.M. van Muijen, gemeentesecretaris/directeur

Van

I.A.G. Nijhof, directeur

7. Beoordeling

In dit hoofdstuk geven wij een beoordeling aan de hand van de onderzoeksvragen. In paragraaf 7.1 gaan wij in op de wijze waarop betrokkene omgaat met informatie. Wij beantwoorden hier de volgende onderzoeksvraag: is al dan niet sprake van het niet zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie en het niet tijdig, volledig en correct informeren van het college door betrokkene? Daar zitten aspecten van vertrouwelijkheid aan, maar ook zorgvuldigheid en correctheid met betrekking tot het omgaan met informatie, jegens collega's, leidinggevenden en het gemeentebestuur.

In paragraaf 7.2 beantwoorden wij de vraag of er al dan niet sprake is van ongewenst gedrag van de betrokken medewerker, waarbij het specifiek de vraag is of er sprake is van ongewenst gedrag van betrokkene richting zijn direct leidinggevende, de vakmanager.

Tevens zullen wij in de beide paragrafen de derde onderzoeksvraag beantwoorden: is al dan niet sprake geweest van handelen in strijd met wet- en regelgeving waaronder interne regels van de gemeente Tynaarlo en algemene fatsoensnormen ten aanzien van omgangsvormen?

7.1 Informatie

Hieronder wordt eerst een aantal incidenten behandeld dat zich recentelijk heeft afgespeeld. Daarna zullen wij ingaan op een gedragspatroon van betrokkene met betrekking tot het delen van informatie en het gevoel dat dit bij zijn collega's oproept.

Top-document

Bij de beoordeling van het handelen van betrokkene ten aanzien van het Top-document, onderscheiden wij twee zaken. Ten eerste is er het niveau van een leidinggevende die een medewerker een specifieke opdracht geeft en de wijze waarop deze dient te worden uitgevoerd. Ten tweede dienen de organisatorische omstandigheden waaronder dit plaatsvindt te worden meegewogen.

Om te beginnen staat vast dat betrokkene van een leidinggevende, (van hemzelf, dan wel via een ondergeschikte per e-mail), het betreffende Top-document heeft ontvangen. Onbetwist is dat de tegen betrokkene heeft gezegd dat dit een vertrouwelijk stuk betreft dat hij niet met collega's mag delen. Betrokkene geeft aan dat hij tegen de heeft gezegd dat het voor het uitvoeren van zijn taak noodzakelijk was om het document te delen met collega's. De verklaring van betrokkene hierover is echter dubbelzinnig. Aan de ene kant verklaart hij dat er geen consensus heeft bestaan tussen hem en de inzake het delen van het document, en aan de andere kant geeft hij aan dat dit voor hem eigenlijk ook 'geen issue' was. Hij wilde een 'correct advies' geven en achtte het daarvoor noodzakelijk om het document te delen met enkele van zijn collega's. Dit heeft hij dan ook gedaan.

De heeft betrokkene naderhand aangesproken op het delen van een voor hem vertrouwelijk document. Feitelijk komt het erop neer dat betrokkene een dienstopdracht van een leidinggevende naast zich neer heeft gelegd. Hij handelt naar eigen inzicht en deelt tegen de expliciete opdracht van de een vertrouwelijk document met collega's.

Om dit gedrag met betrekking tot het omgaan met vertrouwelijke informatie te beoordelen, volstaat het echter niet om alleen deze feitelijke handeling geïsoleerd in aanmerking te nemen. Opvallend is namelijk ook de verscheidenheid in de verklaringen op de vraag wie het document in welke vorm van wie heeft gekregen. verklaart dat hij het document in hard copy aan betrokkene heeft gegeven. De en betrokkene verklaren (ondersteund door het digitaal onderzoek) dat de eerste het document in opdracht van c aan betrokkene heeft gemaild. De verklaart dat zij het document aan niemand anders heeft verstrekt, terwijl de verklaart dat hij het Top-document in hard copy van de heeft ontvangen. Hij zou het document daarnaast op een printer hebben aangetroffen. De ten slotte weet niet meer of hij het document heeft verkregen, en zo ja in welke vorm en van wie.

Voor de beoordeling van het gedrag van betrokkene is de vaststelling relevant dat er binnen de organisatie documenten circuleren die vertrouwelijk worden geacht of zijn, maar dat er geen infrastructuur bestaat om een eenduidige en traceerbare distributie van dergelijke documenten te waarborgen.

Daarnaast is het zelfs met een beheerste documentenstroom cruciaal dat informatie geclassificeerd wordt volgens een helder omschreven procedure. De informatie die als vertrouwelijk is geclassificeerd, dient dan ook als zodanig gemarkeerd te worden. Daarmee worden vervelende discussies als onderhavige achteraf voorkomen. Van een dergelijke procedure is bij de gemeente geen sprake, waardoor incidenten als de onderhavige eerder aan de orde zijn.

Ten slotte merken wij op dat betrokkene door de weliswaar direct is aangesproken – dit wordt door beiden bevestigd – maar dat het daarbij in eerste instantie is gebleven. Hij is hierop niet in de hiërarchische lijn, door zijn eigen vakmanager, op aangesproken. Pas later, bij de schorsing van betrokkene, twee weken daarna, wordt dit punt meegenomen als een van de gronden voor de schorsing.

Bovenstaande in aanmerking nemend is betrokkene naar onze mening in strikte zin aan te rekenen dat hij informatie die voor hem kenbaar vertrouwelijk van aard was – want als zodanig aangemerkt door de verstrekker ervan – heeft verstrekt aan personen voor wie deze informatie volgens de verstrekker ervan niet bestemd was. Refererend aan de belofte die hij heeft afgelegd als ambtenaar, had hij moeten inzien dat hij daarmee zaken die hem uit hoofde van zijn functie vertrouwelijk ter kennis zijn gekomen of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet inzien, niet geheim heeft gehouden. Het omgaan met vertrouwelijke informatie is tevens genoemd in artikel 5 lid 1 van de Gedragscode ambtelijke integriteit gemeente Tynaarlo. Echter, door het ontbreken van de procedures en richtlijnen die operationeel invulling moeten geven aan de gedragscode, is de verwijtbaarheid van het handelen van betrokkene op deze gronden naar onze mening betrekkelijk. Als het de gemeente ernst is met een correcte behandeling van vertrouwelijke informatie, kan van haar verwacht worden dat zij haar ambtenaren de handvatten biedt om hiermee om te gaan.

Dan blijft over het feit dat betrokkene een expliciete dienstopdracht van een leidinggevende naast zich neerlegt. Naar onze mening is de opdracht van de alleszins redelijk. De informatie kan intern

gevoelig zijn, omdat de indruk zou kunnen ontstaan dat bepaalde bezuinigingen personele gevolgen zullen hebben binnen de gemeente. Van betrokkene kan gezien zijn ervaring en achtergrond verwacht worden dat hij hiermee op een zorgvuldige manier omgaat. Door volledig te handelen naar eigen inzicht, houdt hij onvoldoende rekening met zijn plicht om zich te conformeren aan de opdracht van een leidinggevende.

Ook hierbij past weer enig voorbehoud vanwege de ruimte die (het management van) de gemeente laat voor het gedrag van betrokkene. Hij wordt weliswaar één op één aangesproken door de maar van het lijnmanagement van betrokkene mag naar onze mening verwacht worden dat betrokkene tijdig en consequent wordt aangesproken op dergelijke gedragingen. Dat is naar onze mening onvoldoende gebeurd.

Incident

Bij dit voorval is eveneens sprake van een leidinggevende die aan betrokkene een specifieke opdracht geeft. In dit geval gaat het om de presentatie van cijfers aan het college. D

wilde bepaalde risico's voor het college inzichtelijk maken, zodat duidelijk zou zijn dat er keuzes gemaakt moesten worden. Daartoe heeft hij betrokkene twee keer de opdracht gegeven om de cijfers op een specifieke manier in een overzicht te plaatsen. Betrokkene zou volgens de concernmanager hebben toegezegd dit te doen en zou bij het tweede verzoek in aanwezigheid van de in Excel de gewenste aanpassingen daadwerkelijk hebben gedaan. Toen de cijfers vervolgens door betrokkene en de tijdens een collegevergadering werden gepresenteerd, bleken de veranderingen wederom niet op de door de gewenste wijze te zijn doorgevoerd c.q. is informatie gepresenteerd waarin de veranderingen niet waren aangebracht. Toen de betrokkene hierop na afloop van de vergadering aansprak, zou de laatste hierop laconiek hebben gereageerd volgens de concernmanager. De voelt zich door het gedrag van betrokkene op het verkeerde been gezet. Hij zou bij de directeur het vertrouwen in betrokkene hebben opgezegd.

Tijdens het wederhoor geeft betrokkene aan dat hij zich het voorval niet meer goed voor de geest kan halen en dat hij zich niet kan herinneren dat hij hierop door de is aangesproken. Via zijn hiërarchische lijn zou hij evenmin zijn aangesproken.

Ten eerste stellen wij vast dat over de feitelijke gang van zaken geen eenduidig beeld bestaat bij de en betrokkene. Tegenover een gedetailleerde verklaring van de staat de algemene opmerking van betrokkene dat hij zich het voorval – dat zich eind september 2012 afspeelde – niet meer goed zou kunnen herinneren.

Wij komen vervolgens bij het gevoel dat dit voorval bij de partijen achterlaat. De heeft uitgesproken dat hij zich door het gedrag van betrokkene ten overstaan van het college 'volledig buiten spel' gezet voelt. Hij verklaart geen vertrouwen meer te hebben in betrokkene. Hiertegenover stelt betrokkene dat hij zich niet kan herinneren dat de hier een punt van heeft gemaakt, en dat naar zijn indruk het college tevreden was.

Ook bij dit incident stellen wij vast dat betrokkene weliswaar waarschijnlijk mondeling door de is aangesproken op zijn gedrag, maar dat dit op dat moment via zijn hiërarchische lijn geen opvolging heeft gekregen. Ook bestaat er – tot aan de schorsing – geen schriftelijke onderbouwing van het incident en de opvolging ervan. Wij kunnen dan ook niet vaststellen wat er is gebeurd. Wat wij wel kunnen vaststellen, is dat de om hem moverende redenen, het vertrouwen in betrokkene heeft opgezegd. Dit heeft aanzienlijk effect op een belangrijke samenwerkingsrelatie binnen de gemeente.

Wij achten het voorstelbaar dat het incident, indien het heeft plaatsgevonden volgens de lezing van een beeld oproept van betrokkene dat op gespannen voet staat met de belofte van zorgvuldigheid en betrouwbaarheid die hij als ambtenaar heeft afgelegd. Door de wordt het door hem beschreven gedrag van betrokkene als ongewenst

en opgepast beschouwd. Dit draagt bij aan de beeldvorming ten aanzien van betrokkene van een ambtenaar die niet zou handelen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Wij stellen tevens vast dat betrokkene nauwelijks reflectie toont op deze beeldvorming rondom zijn persoon. Dit terwijl van hem als senior adviseur verwacht mag worden dat hij zich inzet voor goede samenwerkingsrelaties binnen de gemeente.

Gedragspatroon informatie

Naast bovenstaande wat specifiekere incidenten, verklaart een aantal geïnterviewden in verschillende bewoordingen dat het gedrag van betrokkene met betrekking tot het delen van informatie bij hen een ongemakkelijk gevoel oproept. Van belang is de vaststelling dat betrokkene op de afdeling Financiën een centrale en belangrijke rol heeft. Hij verklaart zelf dat hij zich bezighoudt met de 'zwaardere producten' bij Financiën en zijn leidinggevende verklaart dat betrokkene een sleutelpositie binnen de afdeling Financiën vervult. Daar komt bij dat hij vanwege zijn senioriteit en voormalige leidinggevende positie binnen de afdeling een voortrekkersrol vervult. Daarmee is de afdeling Financiën en ook de gemeentelijke organisatie in belangrijke mate afhankelijk van het functioneren van betrokkene, met name als het gaat om een van zijn kerntaken, namelijk het verwerken en aanleveren van informatie.

De ervaringen van collega's van betrokkene lopen qua aard en ernst uiteen. Zijn geeft aan het gevoel te hebben dat zij niet volledig door betrokkene wordt geïnformeerd, maar kan de vinger niet op de zere plek leggen en zij benoemt weinig concrete voorbeelden. Het probleem is mogelijk dat zij 'niet weet wat zij niet weet'; zij weet vakinhoudelijk niet precies waar naar te vragen. Betrokkene voert het door hem beweerde gebrek aan financiële kennis bij de aan als voedingsbodem voor haar – volgens hem onterechte – wantrouwen jegens hem.

Echter, meerdere, ook vakinhoudelijke collega's van betrokkene, benoemen het gevoel door hem niet volledig te worden geïnformeerd. Desgevraagd kunnen ook zij hiervan niet of nauwelijks concrete voorbeelden noemen. Betrokkene geeft naar onze mening terecht aan dat hij het lastig vindt om zich tegen dergelijke gevoelens teweer te stellen. Zijn stelling dat hij alle informatie op de algemeen toegankelijke J:\-schijf plaatst, en daarmee iedereen afdoende heeft geïnformeerd, gaat naar onze mening echter niet op. Van betrokkene kan vanwege zijn positie en ervaring worden verwacht dat hij de informatiebehoefte van zijn omgeving kent, en daarop proactief inspeelt. Zeker gezien het specialisme van zijn vakgebied en de complexiteit van de materie wordt van hem een professionele houding verwacht, waarin hij zijn collega's informeert en adviseert. Voor een aantal collega's en zijn leidinggevende slaagt betrokkene daar niet in.

De vraag is nu of dit een kwestie is die betrekking heeft op de integriteit van betrokkene en derhalve dient te worden beoordeeld volgens het hierboven geschetste toetsingskader, of dat deze kwestie voornamelijk betrekking heeft op zijn functioneren. In beide gevallen mag van zijn leidinggevend overigens worden verwacht dat zij hem aansturen op zijn gedrag. Afgezien van de – door betrokkene weersproken – gevallen waarbij zijn vakmanager hem mondeling zou hebben aangesproken op het niet goed informeren, hebben wij hiervan geen schriftelijke bevestiging aangetroffen. Naar onze mening is bovenstaande overwegend een functioneel probleem dat in de dagelijkse aansturing dient te worden opgelost. Dit geldt temeer nu concrete voorbeelden van het – al dan niet bewust – achterhouden van informatie et cetera niet of nauwelijks zijn aangedragen.

Het gedrag van betrokkene heeft echter bij een aantal collega's en leidinggevend het effect dat zij zeggen niet op betrokkene te kunnen vertrouwen en dat zij hem voor het verkrijgen van de voor hen noodzakelijke informatie zelfs trachten te mijden. Wij zien dit als een redelijk ernstige vertrouwenskwestie. Betrokkene is gevraagd hierop te reflecteren. Hij vermoedt dat de betreffende collega's hierin tegen hem samenspannen, omdat 'ze hem kwijt willen'. Hij zou als lastig worden ervaren binnen de organisatie omdat hij veel weet. Hij gaat hiermee voorbij aan het gevoel dat hij kennelijk bij enkele van zijn collega's en leidinggevend oproept, en toont hierin naar onze mening een beperkte mate van zelfreflectie. Dit achten wij gezien zijn centrale positie zorgwekkend.

Informatie-uitwisseling met portefeuillehouder

Een ander onderwerp dat in dit kader relevant is, betreft de lijn van communiceren met en informeren van het college door de ambtelijke organisatie. Door de geïnterviewden, inclusief betrokkene, wordt het beleid dienaangaande niet betwist. De informatie- en communicatielijnen dienen te lopen via het management, indien noodzakelijk daarin bijgestaan door een vakinhoudelijk specialist. Ons zijn echter geen geschreven richtlijnen of procedures bekend geworden waarop wij voor een beoordeling kunnen terugvallen.

Onbetwist is dat betrokkene, zonder zijn vakmanager en/of concernmanager daar in alle gevallen tijdig van op de hoogte te brengen, een aantal keren direct overleg heeft gevoerd met de portefeuillehouder Financiën. Volgens betrokkene zou dat vier tot zes keer per jaar voorkomen, en dan slechts op verzoek of initiatief van de portefeuillehouder. Daarbij zou het volgens betrokkene in alle gevallen slechts om een informeel overleg gaan. Volgens betrokkene hebben uitsluitend het regulier portefeuillehoudersoverleg en andere overleggen waar verslagen van worden gemaakt een formeel karakter.

Naar onze mening zijn de frequentie van dergelijke overleggen en de vraag wie het initiatief daartoe neemt, van ondergeschikt belang voor de beoordeling ervan. Ook de kwalificatie van informeel, dan wel formeel is naar onze mening troebel en eigenlijk niet relevant. Betrokkene behoudt ten aanzien van afspraken die er zijn gemaakt over de informatielijnen zijn eigen verantwoordelijkheid. Hij is van voldoende 'gewicht' in de organisatie om daarin een zelfstandige keuze te maken. Voor hem heeft de weg open gestaan om zijn leidinggevend te informeren van deze overleggen en/of van het feit dat hij daaraan geen weerstand heeft kunnen bieden vanwege de druk die hij voelde vanuit de portefeuillehouder. Het geeft naar onze mening geen pas om – zoals betrokkene doet – de verantwoordelijkheid hiervoor geheel bij de wethouder te leggen.

Ook hier dient zich de vraag aan of het een integriteitkwestie of functionele kwestie betreft. Daarvoor gaan wij terug naar het gevoel dat dit gedrag van betrokkene bij in dit geval de heeft opgeroepen en het effect op de samenwerkingsrelatie, en de intentie die betrokkene daarbij heeft gehad. De verklaart dat zij in enkele gevallen tijdens het reguliere portefeuillehoudersoverleg een informatieachterstand heeft ervaren doordat er door de wethouder onderwerpen werden aangesneden die zij niet had kunnen voorbereiden. Zelf brengt zij dit in verband met het directe overleg tussen betrokkene en de wethouder, waarvan zij destijds niet op de hoogte was. Ook brengt zij de onderwerpen die op deze wijze door de wethouder aan de orde werden gesteld in relatie met de persoonlijke 'stokpaardjes' van betrokkene. Zij noemt enkele voorbeelden waarbij de portefeuillehouder over zaken begint waarvan zij meent dat betrokkene daarover een kritische opvatting heeft. Zij geeft aan dat zij moeite heeft met deze indirecte manier van opereren door betrokkene.

Betrokkene geeft aan dat de sessies met de portefeuillehouder bedoeld waren om als expert binnen de gemeente te sparren over inhoudelijke problematiek binnen de gemeente en mogelijke oplossingsrichtingen daarvoor. Verder geeft hij aan hierop nog nooit door de te zijn aangesproken.

Naar onze mening zou gezien de gemaakte afspraken over de informatielijnen van betrokkene in ieder geval verwacht mogen worden dat hij de op de hoogte had gebracht van zijn overlegmomenten met de portefeuillehouder. Hij heeft althans bij de de schijn gewekt dat hij hierin niet in alle gevallen transparant is geweest. Wij achten het voorstelbaar dat het de zich hierdoor gepasseerd heeft gevoeld en dat deze gang van zaken de samenwerkingsrelatie heeft beïnvloed. Betrokkene toont zich hiervan wederom niet of nauwelijks bewust.

7.2 Ongewenst gedrag

Voordat wij ingaan op de beoordeling van mogelijk ongewenst gedrag van betrokkene, hechten wij eraan om de aard en reikwijdte van deze beoordeling te onderstrepen. BING heeft geen onderzoek gedaan naar het karakter en de persoon van betrokkene, en doet daarover ook geen uitspraken. Wij benadrukken dit omdat discussie zou kunnen ontstaan over de scope van de onderzoekswerkzaamheden. Betrokkene heeft er bij BING namelijk op aangedrongen om een grotere groep personen te interviewen, zodat er een meer objectief beeld over zijn functioneren zou kunnen worden geschetst. Het functioneren in algemene zin is echter geen doel van het onderzoek geweest. Een van de doelstellingen van het onderzoek was en is, om

vast te stellen of er sprake is van een integriteitsinbreuk c.q. ongewenst gedrag. Dit onderzoek vindt plaats naar aanleiding van een aantal incidenten c.q. signalen daarvan die door collega's en leidinggevendens zijn afgegeven. Wij hebben die personen geïnterviewd die voor de beoordeling van deze incidenten relevant zijn. Het feit dat er mogelijk een grote hoeveelheid positieve verklaringen over het functioneren van betrokkene kan worden afgelegd, doet niets af aan de mogelijkheid dat sommige van zijn collega's zijn gedrag als ongewenst hebben ervaren. Voor de beoordeling van de omgangsvormen herhalen wij hier onze definitie van ongewenst gedrag:

'Ongewenst gedrag is te definiëren als gedrag waarbij directe en indirecte uitslatingen en handelingen van een groep of individu, door een andere persoon als onprettig, ongepast, of intimiderend worden beschouwd. Hierbij gaat het om de ernst van de uitslatingen en handelingen als ook de interpretatie en ervaring van de ander.'

Bij onderzoek naar gedrag achten wij drie elementen van belang: 1) de feitelijke gedragingen die zijn voorgevallen, 2) de interpretatie van de ontvangers en 3) de intenties van betrokkene. Het gaat dus niet alleen om de ernst van de uitslatingen en handelingen van een betrokkene, maar ook om de interpretatie en betekenisgeving van de ander. Voor de beoordeling van meldingen omtrent ongewenst gedrag is het van belang of er sprake is van één geïsoleerde gebeurtenis of dat er sprake is van een patroon van gedragingen. Bij ongewenst gedrag op het werk gaat het vaak om ongewenst gedrag in de onderlinge verhoudingen en contacten tussen mensen op de werkvloer.

In onderhavige casus is het dan ook van belang eerst de feitelijke handelingen c.q. het feitencomplex of uitslatingen te identificeren die onderwerp van beoordeling zouden kunnen zijn. Wij stellen vast dat deze feitelijkeheden voor wat betreft ongewenst gedrag in deze zaak dun gezaaid zijn. Aan alle geïnterviewde personen is gevraagd of zij concrete voorbeelden konden noemen van voorvallen waarbij het gedrag van betrokkene in hun ogen als ongewenst, onprettig of ongepast wordt geïnterpreteerd. De geïnterviewden die verklaringen hebben afgelegd over de negatieve ervaringen die zij met het gedrag van betrokkene hebben gehad, betreffen vier managers

en drie collega's (). Daarbij komt echter slechts een beperkt aantal concrete voorbeelden naar voren, zoals het opvoeren van het toneelstukje, en de – door betrokkene ontkende – uitspraken met betrekking tot het 'wegpesten van de vakmanager'.

Een voorval dat door alle betrokkenen wordt bevestigd, is het incident bij de werving van een nieuw afdelingshoofd BMO. Het ongewenste gedrag zou er volgens de voormalig gemeentesecretaris hebben bestaan uit ondermijnend en manipulatief gedrag van betrokkene. Ondanks dat naar onze mening ook hier niet heel concreet wordt welke gedrag betrokkene concreet heeft laten zien of horen, is hij er in dit geval wel op aangesproken. Betrokkene heeft voor zijn gedrag zijn excuses aangeboden en mede naar aanleiding hiervan is hij gestart met een coachingstraject. Dit coachingstraject is merkwaardig genoeg niet afgerond. Volgens betrokkene zou hij zijn gestopt omdat de coaching geen toegevoegde waarde had. De verklaart dat volgens de coach betrokkene niet wilde meewerken aan de coaching en hij daarom niets met betrokkene zou kunnen bereiken. Hiervan is niets vastgelegd. Dit enige schriftelijke bewijs dat betrokkene door een leidinggevende is aangesproken op zijn gedrag, is echter door de op verzoek van betrokkene uit zijn personeelsdossier verwijderd, omdat zij de brief 'niet kon plaatsen'. Nu verklaart zij hiervan spijt te hebben.

Er zijn van de beweerde jarenlange ongewenste gedragingen nauwelijks vastleggingen gedaan, althans deze hebben wij bij het onderzoek niet aangetroffen, met uitzondering van het bovengenoemde incident omtrent de werving van het afdelingshoofd BMO. De zou betrokkene meermalen op zijn gedrag hebben aangesproken, maar hij zegt zelf zich daarvan niets te kunnen herinneren. De heeft niet schriftelijk of via de mail over incidenten met betrekking tot eventueel ongewenst gedrag gecommuniceerd met betrokkene. In het personeelsdossier van betrokkene bevinden zich geen schriftelijke bewijzen van het aanspreken van betrokkene.

Het 'feitencomplex' in onderhavige casus bestaat dus voornamelijk uit het gegeven dat meerdere geïnterviewden verklaren over een patroon van gedragingen in meer algemeen omschreven termen die een negatief gevoel bij hen oproepen. Betrokkene zou afspraken niet nakomen, de grenzen van de autoriteit van de opzoeken, hij zou zich tijdens werkoverleggen weinig constructief opstellen, mensen tegen elkaar uitspelen en hij zou manipulatief gedrag vertonen.

Er zit een rode draad in de interpretaties die deze personen beschrijven aangaande de samenwerking met betrokkene. Zijn gedrag wordt gekwalificeerd als manipulatief, ongrijpbaar, sluw en belust op macht. Als effect van dit gedrag is het vertrouwen in de samenwerking met betrokkene bij zowel een aantal leidinggevendenden als directe collega's laag. De beschouwt zijn gedrag als intimiderend, en andere geïnterviewden maken zich zorgen of ervaren zelfs angst dat betrokkene mogelijk terugkeert in de organisatie. De verklaart te verwachten dat zij wordt weggepest zodra betrokkene weer op de afdeling aan het werk gaat.

Betrokkene herkent zich niet of nauwelijks in bovengenoemd gedrag. Hij zegt altijd de beste intenties te hebben gehad en zijn best te hebben gedaan. Hij zegt het belang van de gemeente en haar inwoners altijd hoog in het vaandel te hebben. Hij verklaart wel dat hij het druk heeft en altijd moet jagen. Betrokkene verklaart dat hij het gevoel heeft dat zijn schorsing en de aantijgingen een afrekening zijn. Verder brengt hij tegen de verklaringen van zijn collega's in dat de personen die dergelijke zaken over hem verklaren persoonlijke motieven hebben om hem in een kwaad daglicht te stellen, en daarin tegen hem samenspannen. Het doel zou zijn om hem uit de organisatie te werken, omdat hij te kritisch zou zijn.

Grijpen wij voor de beoordeling van het gedrag terug naar onze definitie van ongewenst gedrag, dan kijken wij in de eerste plaats naar de feitelijke uitspraken en handelingen van betrokkene. Er wordt door zeven collega's en leidinggevendenden een patroon van gedragingen beschreven, niet zozeer incidenten. Betrokkene zou afspraken niet nakomen, de grenzen van de autoriteit van de vakmanager opzoeken, hij zou zich tijdens werkoverleggen weinig constructief opstellen, mensen tegen elkaar uitspelen en hij zou manipulatief gedrag vertonen. Dit patroon wordt door betrokkene weliswaar niet of nauwelijks (h)erkend, maar het aantal verklaringen achten wij echter te opvallend om terzijde te schuiven. Wij zijn van mening dat de afzonderlijke uitspraken en handelingen van betrokkene niet dermate vaststaan c.q. ernstig zijn dat wij deze zonder meer kunnen kwalificeren als 'ongewenst' gedrag. Maar tevens achten wij het niet waarschijnlijk dat er door de geïnterviewden wordt samengespannen om een nadelig beeld van betrokkene tot stand te brengen. Alle geïnterviewden beschreven uit eerste hand hun ervaringen met betrokkene, zodat er geen sprake is van hetzelfde verhaal dat wordt herhaald door meerdere gesprekspartners. Daar komt bij dat als er sprake zou zijn van een complot, men een meer afgetekend verhaal zou verwachten. Het patroon van gedragingen wordt door de geïnterviewden onder andere als ongrijpbaar en manipulatief omschreven en heeft groot effect op de onderlinge vertrouwensrelatie.

Nu de vraag of bovenstaande een inbreuk op het toetsingskader inhoudt. Naar onze mening kan betrokkene worden aangerekend dat hij niet in staat is geweest signalen op te vangen dat een deel van zijn omgeving zijn gedrag als onprettig beschouwt. Hij is echter evenmin voldoende en duidelijk aangesproken op dit gedrag door zijn collega's en leidinggevendenden. De incidenten zijn zowel afzonderlijk als in combinatie echter te mager om te spreken van een harde inbreuk op de gedragscode of de CAR-UWO. Van een ambtenaar die – zoals betrokkene – de belofte aflegt dat hij zich 'zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat (hij) zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn, dat (hij) niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden', mag echter verwacht worden dat hij een antenne ontwikkelt voor de gevoelens die zijn gedrag oproept bij zijn directe collega's en leidinggevendenden.

Bij toetsing aan onze definitie voor ongewenst gedrag is naar onze mening de ernst van de afzonderlijke incidenten – voor zover deze vaststaan – als zodanig niet voldoende om te spreken van ongewenst gedrag. Het patroon van de gedragingen en de interpretatie daarvan door de geïnterviewden die dit gedrag als onprettig ervaren, maken echter dat het gedrag van betrokkene wel als ongewenst kan worden aangemerkt. Het is verder zorgwekkend dat betrokkene daarbij in zeer beperkte mate reflectie toont op zijn eigen gedrag en het effect dat dit op anderen heeft. In specifieke zin is dit naar onze mening onverkort van toepassing op het gedrag van betrokkene jegens zijn

Zoals ook al eerder gesteld, is het lijnmanagement van de ambtelijke organisatie van betrokkene aan te rekenen dat zij hem op dit ongewenste gedrag in beperkte mate hebben aangesproken, en daarvan geen vastleggingen hebben gedaan. De enkele maatregel die in het verleden wel is genomen – een waarschuwingsbrief in zijn dossier en een coachingstraject om zijn gedrag te sturen – zijn door zijn huidige concernmanager tenietgedaan respectievelijk voortijdig stopgezet.

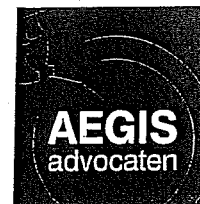
8. Tot slot

Onze rapportage mag uitsluitend worden aangewend ten dienste van de doelstelling van de opdracht. Het is niet toegestaan deze rapportage – of delen daaruit – zonder onze toestemming aan te wenden voor andere doeleinden.

Hoogachtend,

I.A.G. Nijhof
Directeur

GEHEIM



ALGEMEEN

Bij besluit heeft het bevoegd gezag van de Gemeente Tynaarlo besloten om de heer H. Heijerman (hierna: Heijerman) per 8 oktober 2012 te schorsen in het belang der dienst ex artikel 8:15:1 lid 1 sub d CAR – UWV.

Blijkens het schorsingsbesluit bestaat het vermoedelijke plichtsverzuim er uit dat:

- A. Heijerman vertrouwelijke informatie heeft gedeeld met zijn collega's ondanks dat aan hem is verzocht met deze informatie vertrouwelijk om te gaan (hierna: plichtsverzuim ad. A).
- B. Heijerman niet integer heeft gehandeld ten overstaan van zijn direct-leidinggevende (hierna: plichtsverzuim ad. B).

Het bevoegd gezag heeft mij, mr. R.H. Bossen, op 8 oktober jl. mondeling opdracht gegeven om een feitenonderzoek te starten naar het vermoedelijke plichtsverzuim ad. A en ad. B. Deze opdracht is mij schriftelijk bevestigd bij brief d.d. 11 oktober 2012.

In het kader van dit onderzoek zijn door ondergetekende een achttal personen geïnterviewd. Deze gesprekken hebben plaatsgevonden ten kantore van Aegis advocaten te Haren. Alle betrokkenen die door mij zijn uitgenodigd om te worden gehoord hebben hieraan medewerking verleend.

Van alle gesprekken zijn gespreksverslagen opgesteld en deze verslagen zijn door betrokkenen op alle pagina's geparafeerd en op de laatste pagina ondertekend.

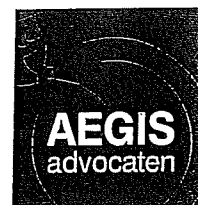
Omdat tijdens het feitenonderzoek alleen met hard-copy wordt gewerkt, zijn de betrokkenen na het afnemen van het interview, op een later moment terug gekomen om het verslag te ondertekenen. Aan de betrokkenen is geen kopie van het ondertekende gespreksverslag meegegeven. Het bovenstaande ter voorkoming dat verslagen ongecontroleerd beginnen te 'zweven'.

In het kader van het onderzoek zijn de volgende betrokkenen gehoord:

	Naam	Functie	Gehoord d.d.	Verslag ondertekend d.d.
I.			17 oktober '12	29 oktober '12
II.			19 oktober '12	31 oktober '12
III.			24 oktober '12	5 november '12
IV.			7 november '12	14 november '12
V.			7 november '12	14 november '12
VI.			8 november '12	16 november '12
VII.			8 november '12	16 november '12
VIII.			9 november '12	14 november '12

De verslagen van deze gesprekken zijn als bijlage aan deze rapportage gevoegd alsook de stukken die zijn genoemd in de hierboven opgenomen inventarislijst.

GEHEIM



CONCREET

Met betrekking tot het vermoedelijke plichtsverzuim ad. A

Met betrekking tot het vermoedelijk plichtsverzuim ad. A, hebben verklaard

: heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

1. hij de concipiënt is van een vertrouwelijke rapportage. Dit betreft een PvA (hierna: PvA) genaamd "Taakstellingen & Investerings Bedrijfsvoering 2012 – 2014";
2. dit PvA uiteindelijk bestemd was voor het Concern Managementteam (hierna: CMT);
3. in dit PvA taakstellingen staan vermeld op het gebied van personeel en dat het PvA herleidbaar is tot personen;
4. openbaarheid van het PvA om deze reden kan leiden tot onrust op de werkvloer;
5. naast alleen bekend was met het PvA;
6. hij op een gegeven moment een kopie van het PvA aan Heijerman heeft overgelegd met ondermeer het verzoek om de inhoud te beoordelen en dat hij Heijerman daarbij uitdrukkelijk heeft gewezen op het vertrouwelijke karakter van het PvA;
7. hij later van heeft vernomen dat Heijerman het PvA met zijn collega's, te weten : in een overleg heeft besproken;
8. - bij dit overleg wilde aanschuiven maar dit niet heeft gedaan omdat ze zich niet welkom voelde;
9. hij Heijerman er op heeft aangesproken dat hij het PvA met zijn collega's had besproken, hij er 'niet blij mee was' dat Heijerman niet vertrouwelijk met het document was omgegaan en hij Heijerman verantwoordelijk hield voor de negatieve gevolgen;
10. Heijerman toen heeft geantwoord: *'prima, akkoord dat is dan voor mijn rekening'*.

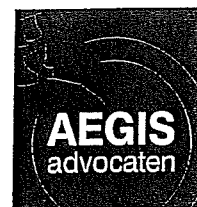
4

: heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

11. : op een gegeven moment bij hem langskwam en daarbij aan hem vragen stelde over het PvA. Daarbij heeft een kopie van het PvA aan hem overgelegd met de vraag om de inhoud ervan te beoordelen;
12. hij eveneens een kopie van Heijerman heeft gekregen met daarbij gevoegd de opmerkingen van Heijerman;
13. op 18 september jl. een overleg heeft plaatsgevonden over het PvA met de heren
14. de reden hiervan was dat ook aan deze medewerkers vragen had gesteld over het PvA;
15. deelnam aan dit gesprek;
16. naar aanleiding van dit overleg op 18 september jl. een mail is verstuurd door Heijerman aan bovenvermelde medewerkers. Deze mail is door overgelegd en als bijlage gevoegd aan diens verklaring.

geheimhouding opgeheven
Raad . d . d . 21 MEI 2013

GEHEIM



heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

17. aan haar heeft gevraagd om in te haken bij het opstellen van het PvA;
18. het PvA als vertrouwelijk kon worden aangemerkt nu de hierin vermelde taakstellingen herleidbaar is tot personen;
19. het PvA begin juni 2012 is besproken met de Concernmanagers, de heren
20. naar aanleiding van deze bespreking behoefte bestond om de hierin vermelde financiële gegevens te checken;
21. zij het PvA in dit kader, op verzoek van naar Heijerman heeft verzonden;
22. zij, voor zover zij weet, daarbij niet heeft aangegeven dat dit PvA vertrouwelijk was aangezien dit volgens haar voldoende duidelijk bleek uit de inhoud ervan;
23. zij op 17 september 2012 een mail ontving van Heijerman met het verzoek om over het PvA in overleg te treden. Deze mail is door overgelegd en als bijlage gevoegd aan haar verklaring.
24. deze mail eveneens is verzonden naar de heer
25. op 18 september 2012 bij de afdeling financiën binnenliep en zij op grond van de verschrikte reactie van Heijerman de indruk had dat het PvA werd besproken door de heren
26. zij zich, gezien de reactie van de ad. 25 genoemde personen, niet welkom voelde om bij dit gesprek aan te schuiven ;
27. zij deze medewerkers zelf niet heeft betrokken bij de beoordeling van het PvA;
28. zij nadien aan heeft verteld wat er volgens haar ter zake speelde.

5

Met betrekking tot het vermoedelijke plichtsverzuim ad. B (niet-integer gedrag)

Met betrekking tot het vermoedelijk plichtsverzuim ad. B, hebben verklaard

In het licht van dit vermoedelijke plichtsverzuim hebben eveneens mevrouw en de een verklaring afgelegd.

heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

29. zij afhankelijk is van de input van Heijerman, maar zij de stellige indruk heeft dat Heijerman haar informatie onthoudt;
30. gemaakte afspraken door Heijerman in het algemeen niet worden nagekomen;
31. zij ter onderbouwing van deze stelling een aantal voorbeelden heeft genoemd;
32. er op 28 september jl. een incident is geweest waarbij Heijerman volgens haar de grens van haar autoriteit heeft opgezocht in het bijzijn van anderen;
33. Heijerman op deze dag een verslag van het portfeuillehoudersoverleg bij haar diende aan te leveren maar dat nog niet had gedaan. vroeg aan Heijerman waar dit verslag bleef. Vervolgens ontstond er een discussie tussen Heijerman en op de kamer van de afdeling Financiën, in aanwezigheid van collega's aldaar;

34. zij nadien van haar collega heeft vernomen dat het voornoemde gesprek door Heijerman ten overstaan van collega's is opgevoerd in een toneelstukje;
35. de collega's die getuige waren van dit toneelstukje nadien opvallend vaak langs haar kamer liepen en dat dit voor niet zuiver' voelde;
36. zij Heijerman in de afgelopen tijd heeft aangesproken op de gebrekkige onderlinge samenwerking waarna Heijerman antwoordde *'dat we inderdaad niet samenwerken'*.

heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

37. hij niets aan Heijerman heeft als collega, omdat hij geen initiatieven neemt en zijn eigen gang gaat;
38. hierbij als voorbeeld wordt genoemd dat Heijerman op eigen houtje een CAO-wijziging heeft geïnterpreteerd door, zonder afstemming met hiervoor een bedrag van € 135.000,- te reserveren in de concept-begroting;
39. hij recent heeft gehoord dat op de afdeling Financiën door Heijerman geregeld toneelstukjes zijn opgevoerd over hoe een bepaald gesprek tussen hem en is verlopen. Dat ging over een incident dat zich op 28 september jl. heeft voorgedaan tussen en Heijerman, waarbij Heijerman is opgedragen een bepaald document dezelfde dag nog aan te leveren;
40. hij nog goed weet dat op die dag de collega's van de afdeling meer dan gemiddeld langs de kamer van liepen;
41. hij van meerdere kanten het signaal heeft vernomen dat de , waaronder Heijerman, maar op een ding uit zijn en dat is dat zal sneuvelen;
42. hij van Vakmanagers regelmatig signalen krijgt dat zij de informatieverstrekking van Heijerman niet vertrouwen;
43. Heijerman en zijn collega de heer er in zijn optiek alles aan hebben gedaan om de samenwerking met niet succesvol te laten zijn;
44. er sprake is van een onprettige sfeer op de afdeling Financiën omdat deuren vaak gesloten zijn en de aanwezigen stoppen met praten als er iemand binnenloopt.

heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

45. Heijerman, direct na het sollicitatiegesprek met , op de kamer van de afdeling Financiën kwam binnenlopen en vertelde *"dat het gemakkelijk zou worden om met een burn-out thuis te krijgen, omdat ze toch geen verstand had van financiën"*;
46. Heijerman dit in haar bijzijn en in die van haar collega heeft verklaard;
47. Heijerman over heeft opgemerkt dat *"we haar er niet bij moeten hebben"* en dat hij *"er aan zou werken om heel snel van af te komen"*;
48. Heijerman heeft verteld dat de aanstelling van niet nodig was omdat het goed ging met de afdeling Financiën;
49. hij bovenstaande meerdere malen ten overstaan van en zijn collega's heeft kenbaar gemaakt;
50. Heijerman tijdens werkoverleggen er vaak hard in ging bij vaak tot vervelens toe;

51. I en bezig zijn om een dossier aan te leggen met vertrouwelijk informatie teneinde de Gemeenteraad hierover in de toekomst te informeren met als doel het CMT 'weg te vagen';
52. mevrouw dit volgens haar ook heeft gehoord;
53. zij niet precies weet welke informatie verzameld wordt;
54. er concreet informatie - facturen - wordt verzameld van de heer voornoemd;
55. zich een incident heeft voorgedaan op vrijdag 28 september jl., op de kamer van mevrouw mevrouw - allen medewerkers financieel beheer -, mevrouw , mevrouw de heer
56. zij heeft gehoord dat I , toen de kamer had verlaten, in een toneelstukje dit gesprek nadeed ten overstaan van de aanwezige collega's waarbij de stem en de bewegingen van werden geïmiteerd;
57. Heijerman dit toneelstukje op de maandag en de dinsdag daarop heeft herhaald en daarbij opmerkingen maakte als "waar bemoeit dat mens zich mee" en "nou, had ik haar even goed tuk vrijdag", waarmee hij op doelde;
58. Heijerman een andere collega, 'voor schut' heeft gezet tijdens een werkoverleg na een vraag van inhoudende wat de Wet Hof inhield. Heijerman zou toen volgens de opmerking hebben gemaakt "dat deze wet inhoudt dat de gemeente Tynaarlo iets voor Koningin Beatrix moet doen" of woorden van gelijke strekking;
59. dit niet leuk vond;
60. Heijerman nadien opmerkingen maakte over in de trant van "wat is die toch een dom mens. Ze weet niet eens wat de Wet Hof is", in het bijzijn van meerdere collega's bij op de kamer;
61. de sfeer onplezierig, intimiderend en onveilig is op de afdeling Financiën;
62. Heijerman zijn eigen gang gaat en zich hieromtrent een incident zou hebben voorgedaan bij het College ter zake een notitie over de reservepositie van de gemeente. Meer concreet zou op verzoek van de kwalificerende opmerking 'zorgelijk' uit de notitie moeten worden geschrappt, maar later bleek dat dit niet was gebeurd, waarna het college hierover een opmerking heeft gemaakt;
63. zij nog een voorbeeld heeft genoemd ter zake het Management Informatiesysteem Personeel (MIP);
64. na de schorsing van Heijerman, aan haar door mevrouw is gevraagd om een bestand op te zoeken op de computer van Heijerman die nodig was voor het samenstellen van de begroting, c.q. de embargostickers. In overleg met mevrouw heeft aan de heer "gevraagd dit bestand op de werkschijf van Heijerman te zoeken;
65. daarbij de opmerking maakte dat het hem opviel dat op de H: schijf van Heijerman alleen nog oude bestanden waren opgeslagen.

heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

66. de functionele relatie tussen _____ en Heijerman stroef en lastig is en dat zij de indruk heeft dat Heijerman er alles aan doet om het werk van _____ zo moeilijk mogelijk te maken;
67. als voorbeeld wordt genoemd dat _____ aan Heijerman meerdere malen heeft gevraagd met haar een tweewekelijkse afspraak te maken zodat Heijerman haar een financiële update kan geven, doch dit overleg nimmer is gepland;
68. _____ en Heijerman, na de aanstelling van _____ meerdere malen hebben gezegd er hard aan te zullen werken dat _____ snel overspannen thuis komt te zitten ;
69. _____ op een gegeven moment de opmerking maakte dat _____ al bijna thuis zat en dat ze daar nog maar een klein zetje voor nodig had;
70. Heijerman na het wekelijkse overleg met de Wethouder Financiën vaak bij _____ de kamer kwam binnenlopen met de opmerking dat *'de dames weer niets te vertellen hadden bij het overleg met de Wethouder en dat zij niet van toegevoegde waarde waren'*;
71. Daarbij bedoeld werd op mevrouw _____;
72. door _____ een ordner wordt samengesteld met 'bepaalde informatie';
73. deze informatie in ieder geval D(irectie)-besluiten betreft;
74. in deze ordner informatie is opgenomen ter zake de inhuur van de heer _____ door de Gemeente Tynaarlo;
75. _____ en Heijerman over deze ordner hebben gezegd dat als de informatie uit deze ordner naar buiten komt, het hele CMT kan inpakken;
76. zij ook daadwerkelijk heeft gezien dat aan de ordner een document werd toegevoegd, ter zake het ontslag van mevrouw _____;
77. Heijerman 'ja' zegt maar 'nee' doet, waarbij als voorbeeld wordt aangehaald dat, ondanks dat zij voorafgaand aan haar zwangerschapsverlof hiervoor meerdere malen aandacht had gevraagd, na ommekomst van dit verlof de bankpas van Heijerman van de Bank Nederlandse Gemeenten voor het doen van betalingen nog steeds niet bleek te zijn geactiveerd;
78. door Heijerman tegen de afspraak in een notitie ter zake de reservepositie naar het College heeft verstuurd, met daarin een kwalificerende term 'zorgelijk';
79. afgesproken was dat deze notitie op dit punt zou worden aangepast en dit niet was gebeurd;
80. dat het College bij de inhoudelijke behandeling van de notitie de opmerking maakte dat het niet aan financiën is om de reservepositie te kwalificeren;
81. zij ontstemd was over deze gang van zaken;
82. Heijerman zelf direct contact onderhoudt met de Wethouder Financiën en ten gevolge daarvan andere financieel adviseurs passeerde.

_____ heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

83. Heijerman op vrijdag 28 september 2012 een toneelstukje heeft opgevoerd over een gesprek dat op die dag met _____ op de kamer van de afdeling Financiën heeft plaatsgevonden;
84. hij zich niet kan herinneren hoe dit toneelstukje precies verliep;

85. het voor hem onbegrijpelijk was dat werd aangesteld in haar functie, daar zij geen verstand heeft van financiën, temeer omdat er al eerder een collega met verstand van zaken (de) was weggegaan en ook al geen financiële achtergrond heeft;
86. hij zich niet kan herinneren dat Heijerman een opmerking heeft gemaakt over waarvan de teneur was dat ze snel met een burn-out thuis zou komen te zitten;
87. hij zich niet kan herinneren dat de opmerking van Heijerman ter zake de Wet Hof op onprettig overkwam;
88. hem onbekend is dat er een ordner of een dossier wordt aangelegd met vertrouwelijke informatie met als doel om het CMT te beschadigen.

heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

89. het lastig samenwerken is met Heijerman en noemt daarbij een voorbeeld omtrent haar verzoek aan Heijerman ter zake de zogenaamde Werkkostenregeling.

heeft, kort weergegeven, verklaard dat:

90. zij tijdens het werkoverleg aan Heijerman een vraag heeft gesteld over de Wet Hof en dat Heijerman daaromtrent een opmerking maakt over Koningin Beatrix;
91. deze opmerking door haar niet als onprettig is ervaren: zij kon er wel om lachen;
92. zij niet zoveel meekrijgt over de sfeer op de afdeling Financiën, aangezien zij kantoor houdt op de begane grond van het gemeentehuis en niet op de tweede verdieping waar de afdeling financiën is gehuisvest;

9

Tenslotte heeft ter zake het door mevrouw ad. 64 en 65 verklaarde, kort weergegeven, verklaard dat:

93. toen hij op verzoek van naar een bestand zocht op de H: schijf van Heijerman, het hem opviel dat hierop alleen oude bestanden stonden vermeld;
94. nadat hij het account van Heijerman aan had opengesteld, later van vernam dat ook zij deze mening was toegedaan;

CONCLUSIES

Ten aanzien van het vermoedelijke plichtsverzuim ad. A

Op grond van bovenstaande verklaringen kom ik tot de conclusie dat aan Heijerman het PVA is verstrekt met het verzoek hiermee aan de slag te gaan en dat in dit PVA vertrouwelijke informatie stond vermeld.

Volgens heeft hij - Heijerman hierop ook nadrukkelijk gewezen.

Heijerman heeft meerdere medewerkers – - bij zijn werkzaamheden betrokken waarbij het volgens en onduidelijk was wat hiervan de functionele reden was. Vooral de aanwezigheid van I een medewerker van de afdeling Beleid en Regie hebben bij en tot verbazing geleid.

Op 18 september 2012 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen bovenvermelde medewerkers, waarbij het PvA is besproken.

Opvallend is dat I verklaart dat eveneens I aanwezig was bij dit gesprek terwijl I verklaart dat dit niet het geval was.

Eveneens is opvallend dat I verklaart dat hiervan de reden is dat I ter zake het PvA vragen had neergelegd bij I zelf terwijl I verklaart dat dit niet het geval was en dat I hierbij alleen Heijerman heeft betrokken

Omdat de verklaringen van I en I op deze punten haaks op elkaar staan, dient hiernaar nader onderzoek plaats te vinden.

Ten aanzien van het vermoedelijke plichtsverzuim ad. B

Op grond van bovenstaande verklaringen, kom ik ten aanzien van het vermoedelijke plichtsverzuim ad. B tot de conclusie dat het aannemelijk is dat Heijerman, naar aanleiding van een incident met op 28 september jl. een toneelstukje heeft voorgedragen aan een aantal collega's op de afdeling Financiën waarbij door hem dit incident meerdere malen ten tonele heeft gevoerd. Meerdere geïnterviewden hebben dit onafhankelijk van elkaar verklaard, te weten mevrouw I en de heer I

10

Verder acht ik het aannemelijk dat Heijerman tegen meerdere medewerkers van de afdeling financiën meerdere malen diverse uitlatingen heeft gedaan waarvan de teneur was dat hij niet begreep waarom I in haar functie was aangesteld en dat hij er hard aan zou werken dat I snel overspannen thuis zou komen te zitten of woorden van gelijke strekking. Dit is verklaard door I en I

Alhoewel zulks niet direct voortvloeit uit de onderzoeksopdracht zijn tijdens de interviews nog de volgende opvallende zaken naar boven gekomen:

1. I verklaren dat I en Heijerman een ordner met gevoelige informatie verzamelen met als doel het CMT te beschadigen;
2. I verklaren dat het opviel dat op de H:schijf van Heijerman alleen oude bestanden stonden vermeld;

3.

an verklaren uiteenlopend over de
samenwerking met Heijerman waarvan de teneur is dat deze moeizaam is dan wel dat
Heijerman niet betrouwbaar is.

Hiernaar kan desgewenst nader onderzoek worden verricht.

TENSLOTTE

Alvorens ik tot afronding van mijn werkzaamheden overga, ga ik graag met het bevoegd gezag in overleg
of zij op grond van bovenstaande bevindingen aanleiding ziet om het onderzoek te verbreden of te
verdiepen.

Voor de goede orde vloeit uit de aard van onderhavig feitenonderzoek voort dat het niet aan mij is om
de hierboven geschetste feiten te kwalificeren als plichtsverzuim (of niet). Zulks is voorbehouden aan
het bevoegd gezag.

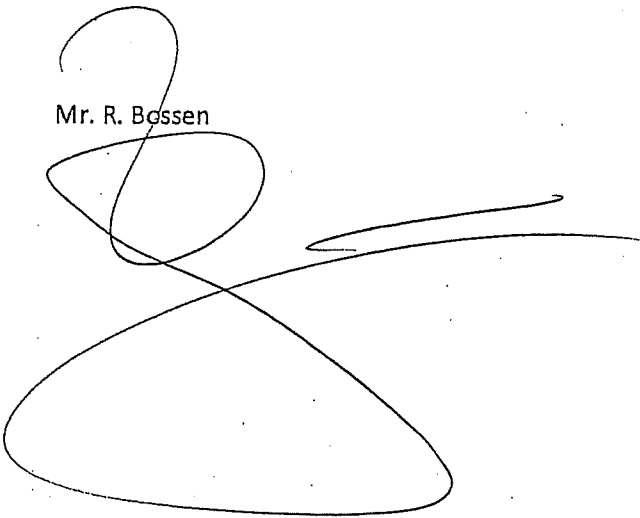
Indien volgens het bevoegd gezag sprake is van plichtsverzuim, dan dient een disciplinair traject te
worden opgestart waarbij Heijerman in het kader van hoor- en wederhoor wordt uitgenodigd om zijn
zienswijze op het voornemenbesluit tot disciplinaire strafoplegging kenbaar te maken.

11

Vanzelfsprekend ben ik altijd bereid dit rapport nader mondeling toe te lichten.

Haren, 3 december 2012

Mr. R. Bossen



Uw brief van

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Bijlage(n)

Behandeld door

Doorkiesnummer

Vries

M.Z. Schipper

0592 - 266 662

9 oktober 2012

VERZONDEN

10 OKT 2012

geheimhouding opgeheven
Raad d.d.**GEHEIM**

AANTEKENEN

De heer H. Heijerman

21 MEI 2013

gemeente Tynaarlo

Onderwerp:

Schorsing en aankondiging feitenonderzoek

Geachte heer Heijerman,

Zoals mevrouw u op maandag 8 oktober jl. heeft medegedeeld, bevestigen wij hierbij dat u met ingang van 8 oktober 2012 bent geschorst in het belang der dienst. Zulks op grond van het bepaalde in artikel 8:15:1 lid 1 sub d CAR-UWO.

De reden hiervan is dat u zich vermoedelijk schuldig hebt gemaakt aan plichtsverzuim.

Dit vermoedelijke plichtsverzuim bestaat eruit dat u vertrouwelijke informatie met uw collega's hebt gedeeld, ondanks dat aan u is verzocht met deze informatie vertrouwelijk om te gaan. Daarnaast heeft u vermoedelijk niet-integer gehandeld ten overstaan van uw direct leidinggevende.

Wij hebben besloten een feitenonderzoek te laten doen naar dit vermoedelijke plichtsverzuim. Dit onderzoek zal worden uitgevoerd door de heer mr. R. Bossen van Aegis advocaten te Haren. Gedurende dit feitenonderzoek, dat circa drie maanden in beslag zal nemen, blijft u geschorst. Wij zullen u indien nodig tussentijds op de hoogte brengen van de voortgang van dit onderzoek.

Onderhavige schorsing brengt met zich mee dat het u niet is toegestaan om uw werkzaamheden te verrichten. In dit licht is uw toegangspas tot het gemeentehuis ingenomen en is uw account bij de gemeente Tynaarlo geblokkeerd. Daarnaast is het u, in het belang van het onderzoek verboden terzake op enigerlei wijze contact te zoeken/op te nemen met uw collega's dan wel uw collega's terzake te woord te staan.

Wij willen u alsnog in de gelegenheid stellen om uw zienswijze op dit besluit kenbaar te maken.

Dit kunt u mondeling of schriftelijk doen. Indien u er voor kiest om dit schriftelijk te doen dan kunt u zich binnen 15 dagen na dagtekening van dit schrijven schriftelijk wenden tot mevrouw M.Z. Schipper.

Indien u kiest voor een mondelinge zienswijze, dan wordt u hiertoe in de gelegenheid gesteld door het maken van een afspraak met mevrouw M.Z. Schipper via telefoonnummer 0592-266750, eveneens binnen 15 dagen na dagtekening van dit schrijven. U mag bij dit gesprek worden bijgestaan door een raadsman. De kosten hiervan komen voor uw eigen rekening.

Postadres

Postbus 5, 9480 AA Vries

Bezoekadres

Kornelijsplein 1, Vries

Website

www.tynaarlo.nl

Bankrekening

Bng 28.50.79.050

Bng 28.50.79.093 (belastingen en leges)

Telefoonnummer

[0592] 26 66 62

Faxnummer

[0592] 26 66 00

E-mail

info@tynaarlo.nl

GEHEIM



geheimhouding opgeheven
Raad d.d. 21 MEI 2013

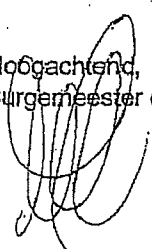
Tenslotte bericht ik u dat u tegen dit besluit in bezwaar kunt gaan binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit.

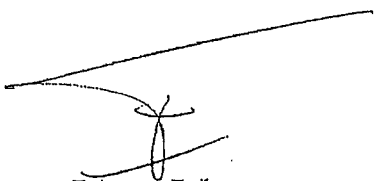
Een bezwaarschrift dient door u te worden ondertekend en ten minste te bevatten uw naam en adres, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht en de gronden waarop uw bezwaar berust.

U dient het bezwaar te richten aan het college van burgemeester en wethouders, Postbus 5, 9480 AA Vries. In het geval u van deze mogelijkheid gebruik maakt, wordt u zo spoedig mogelijk geïnformeerd over de verdere afhandeling van uw bezwaar.

Bij eventuele vragen dient u zich te wenden tot mevrouw M.Z. Schipper.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders


M.Z. Schipper
loco-gemeentesecretaris / directeur


F.A. van Zuilen
burgemeester

Uw brief van

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Bijlage[n]

Behandeld door

Doorkiesnummer

Vries

Mw. M. Kemkers

0592 - 266 750

11 oktober 2012

INGEKOMEN 12 OKT 2012

VERZONDEN 12 OKT 2012

GEHEIM

Aegis advocaten
t.a.v. mr. R.H. Bossen
Postbus 225
9750 AE Haren

gemeente Tynaarlo

Onderwerp:

Opdracht feitenonderzoek

geheimhouding
opgeheven Raad
d.d. 21 MEI 2013

Geachte heer Bossen,

Op maandag 8 oktober jl. heb ik u opdracht gegeven om een feitenonderzoek te starten.

Dit feitenonderzoek is gericht op het vermoedelijke plichtsverzuim van een medewerker van de gemeente Tynaarlo, de heer H. Heijerman (Integraal Vakspecialist Financiën). Het vermoedelijke plichtsverzuim bestaat eruit dat de heer Heijerman vertrouwelijke informatie met zijn collega's heeft gedeeld, ondanks dat aan hem is verzocht met deze informatie vertrouwelijk om te gaan. Daarnaast heeft hij vermoedelijk niet-integer gehandeld ten overstaan van zijn direct leidinggevende, mevrouw

De heer Heijerman is sinds 8 oktober 2012 voor de duur van het feitenonderzoek geschorst. Ik verzoek u het onderzoek zo snel mogelijk te starten en binnen de door u geschatte doorlooptijd van maximaal drie maanden af te ronden. Daarnaast verzoek ik u mij tussentijds op de hoogte te houden van de voortgang van het feitenonderzoek.

Voor eventuele vragen kunt u bij mij terecht of bij mevrouw M. Kemkers (medewerker rechtspositie). Onze contactgegevens zijn inmiddels bij u bekend.

Met vriendelijke groet,
namens burgemeester en wethouders

mevrouw M.Z. Schipper
concernmanager Bestuurs- en Managementondersteuning

Postadres

Postbus 5, 9480 AA Vries

Bezoekadres

Kortdijkplein 1, Vries

Website

www.tynaarlo.nl

Bankrekening

Bng 28.50.79.050

Bng 28.50.79.093 (belastingen en leges)

Telefoonnummer

[0592] 26.66.62

Faxnummer

[0592] 26.66.00

E-mail

info@tynaarlo.nl

geheimhouding opgeheven
Raad dd. 21 MEI 2013

GEHEIM

BING

Vertrouwelijk

Gemeente Tynaarlo

T.a.v. de heer mr. J.P.M. van Muijen, gemeentesecretaris/directeur

Kornoeljeplein 1

9481 AW VRIES

Amersfoort, 27 november 2012

Betreft: Opdrachtbevestiging onderzoek integriteit

Geachte heer Van Muijen,

Naar aanleiding van het gesprek dat wij maandag 26 november jl. met u en de heer F.A. Van Zuilen voerden, delen wij u mede gaarne bereid te zijn de gemeente Tynaarlo te ondersteunen met het verrichten van een onderzoek.

1. BING

BING – afgeleid van Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten – biedt Nederlandse gemeenten gespecialiseerde adviesexpertise, onderzoeksexpertise en een vraagbaakfunctie aan op het gebied van integriteit. Het bureau richt zich daarbij specifiek op gemeenten, wat borg staat voor specifieke branchekennis, verdieping van ervaringen en de mogelijkheid om duurzame relaties met de doelgroep te onderhouden. BING is een initiatief van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

2. Aanleiding en doel van het onderzoek

Op 8 oktober jl. heeft het bevoegd gezag van de gemeente Tynaarlo besloten één van de medewerkers van het team Financiën, Juridische zaken en Inkoop te schorsen. Dit naar aanleiding van een aantal concrete signalen die betrekking hadden op het mogelijk niet correct omgaan met (vertrouwelijke) informatie als ook op het mogelijk onheus bejegenen van de vakmanager van dit team door de betrokken medewerker.

U heeft Aegis Advocaten opdracht gegeven tot een verkennend onderzoek waarvan de resultaten op maandag 19 november jl. aan u zijn opgeleverd. De uitkomsten van het verkennend onderzoek geven aanleiding tot nader en diepgaander onderzoek en u heeft BING verzocht dit onderzoek te verrichten en de uitkomsten te rapporteren.

Doel van het onderzoek is het nader in kaart brengen van hetgeen is voorgevallen en – indien van toepassing – vast te stellen of er sprake is van niet-integer handelen en ongewenst gedrag van de betrokken medewerker, ten einde zo nodig maatregelen te treffen.

Daarbij zullen wij antwoord geven op de volgende onderzoeksvragen:

- Is al dan niet sprake van het niet zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie en het niet tijdig, volledig en correct informeren van het college door de betrokken medewerker?

- Is al dan niet sprake van ongewenst gedrag van de betrokken medewerker, waarbij het specifiek de vraag is of er sprake is van ongewenst gedrag van betrokkene richting zijn direct leidinggevende, de vakmanager?
- Is al dan niet sprake geweest van handelen in strijd met wet- en regelgeving waaronder interne regels van de gemeente Tynaarlo en algemene fatsoensnormen ten aanzien van omgangsvormen?

3. Door BING te verrichten werkzaamheden

Wij zullen de volgende werkzaamheden verrichten:

- Kennisnemen van relevante documentatie, waaronder het verkennende onderzoek van Aegis advocaten;
- Openbronnenonderzoek naar de betrokken medewerker;
- ICT onderzoek naar werkplek, mail en eventueel laptop van de betrokken medewerker;
- Het aanvullend interviewen van de vakmanager;
- Het interviewen van de betrokken medewerker (hoor);
- Het (aanvullend) interviewen van circa vijf medewerkers;
- Het analyseren van de bevindingen en het toetsen van de bevindingen aan de relevante wet- en regelgeving;
- Het plegen van wederhoor met de betrokken medewerker op de bevindingen (mondeling en/of schriftelijk);
- Het rapporteren van de bevindingen en beoordeling.

Eventuele andere dan voornoemde werkzaamheden zullen wij na overleg met u – met behoud van onze eigen verantwoordelijkheid – uitvoeren. Wij realiseren ons dat het onderzoek enige spoed kent en zullen u vóór 14 december informeren over de actuele stand van zaken van het onderzoek.

Ons onderzoek vertoont kenmerken van een persoonsgericht onderzoek. Voor zover dat het geval is, zullen wij onze 'Richtlijn voor persoonsgericht onderzoek' in acht nemen. Deze richtlijn is opgenomen op onze website.

U zult de betrokkene(n) informeren over het onderhavige onderzoek en medewerking verzoeken of verlangen. U zult de betrokken medewerkers mededelen dat, indien gewenst, zij zich in het gesprek kunnen laten bijstaan. Gedurende het onderzoek zal u onze contactpersoon zijn.

4. Interviews

Van de interviews worden zakelijke, puntsgewijze verslagen opgesteld. Deze verslagen worden teruggekoppeld aan de betrokkenen. Interviewverslagen maken in het algemeen geen deel uit van onze rapportages, wel worden informatie en citaten uit de verslagen opgenomen in het rapport.

Van de gesprekken worden geluidsopnamen gemaakt. Deze opnamen dienen ter ondersteuning bij de uitwerking van de verslagen. Zij kunnen uitsluitend geraadpleegd worden door de deelnemers aan het gesprek in het geval er naar aanleiding van het conceptinterviewverslag een blijvend verschil van mening bestaat over de correctheid van het verslag. Na de afhandeling van het onderzoek worden de geluidsopnamen vernietigd.

5. Team

De opdracht wordt uitgevoerd door en onder eindverantwoordelijkheid van ondergetekende, mevrouw drs. I. Nijhof, directeur van BING en door drs. M. Westerhoud, ervaren onderzoeker/adviseur. Tevens zullen de onderzoekers mevrouw drs. A. Heldens en/of mevrouw M. van Schaik MSc worden ingezet voor

onderhavig onderzoek. Een collega-directeur, de heer P. Werkman, zal een kwaliteitsbeoordeling uitvoeren. Voor hun korte cv's verwijzen wij u graag naar onze website, www.bureauintegriteit.nl onder 'Team'.

6. Rapportage

Wij zullen schriftelijk (eerst in concept) rapporteren aan u. BING zal vanwege zorgvuldigheid een rapport zonder persoonsnamen uitbrengen; personen zullen met functiebenamingen aangeduid worden. Het commentaar van betrokkenen verwerken wij bij het opstellen van het rapport.

Ons rapport mag uitsluitend worden aangewend ten dienste van de doelstelling van het onderzoek. Het mag niet zonder onze voorafgaande schriftelijke toestemming voor een ander doel worden aangewend of aan derden ter beschikking worden gesteld.

7. Planning en kosten

Wij zullen direct met het onderzoek aanvangen en zullen gedurende het onderzoek met u overleggen over de voortgang. De doorlooptijd van het onderzoek is mede afhankelijk van de beschikbaarheid van de documentatie, de medewerking en beschikbaarheid van betrokkenen en de in acht te nemen zorgvuldigheid.

Wij brengen onze werkzaamheden in rekening op basis van de bestede uren tegen tarieven die afhankelijk zijn van de expertise en ervaring van de ingeschakelde professionals. De uurtarieven bedragen € voor mevrouw M. Van Schaik en mevrouw A. Heldens, € voor de heer M. Westerhoud, € voor mevrouw I. Nijhof en € voor de heer P. Werkman.

Voorts brengen wij afzonderlijk kantoor- en projectkosten (van het honorarium), reis- en verblijfkosten (reiskosten à € 0,37 per kilometer) en eventuele andere direct aan de opdracht gerelateerde kosten in rekening, alsmede 21% btw.

Op grond van de ons geschetste problematiek, de eerder vermelde aanpak en onze ervaring adviseren wij u een budget vrij te maken van circa € 24.000, exclusief btw. De raming van de kosten is als bijlage bij deze opdrachtbevestiging gevoegd. Bij aanvang van de opdracht zullen wij € 7.500 (vermeerderd met 21% btw) bij wijze van a conto declareren. Deze declaratie is direct betaalbaar.

8. Gebruik van e-mail

Gedurende het onderzoek kunnen wij via elektronische mail met u en bepaalde medewerkers communiceren, waarbij u de inherente risico's (veiligheidsrisico, onderscheppingsrisico, risico van beschadiging van de inhoud, virussen en dergelijke) aanvaardt. Op e-mailverkeer tussen uw en onze organisatie zult u viruscontroles uitvoeren.

9. Tot slot

Met het verstrekken van deze opdracht doet u een beroep op de expertise en ervaring van BING. Wij zullen de opdracht met de grootst mogelijke zorgvuldigheid uitvoeren.

Op deze opdracht zijn onze Algemene Voorwaarden van toepassing. Deze voorwaarden zijn als bijlage bij dit voorstel gevoegd.

Indien u akkoord bent met deze opdrachtbevestiging en onze Algemene Voorwaarden, verzoeken wij u één exemplaar van de opdrachtbevestiging getekend aan ons te retourneren.

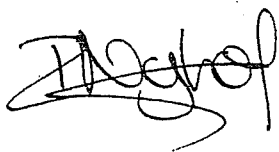
geheimhouding opgeheven
Raad d.d. 21 MEI 2013

Wij vertrouwen erop de gemaakte afspraken correct te hebben weergegeven en zijn uiteraard tot nadere toelichting gaarne bereid.

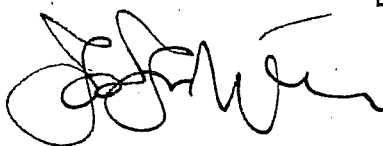
Hoogachtend,

Voor akkoord,

GEHEIM



I.A.G. Nijhof
Directeur



J.P.M. van Muijen
Gemeentesecretaris/Directeur

Bijlagen: 1. Algemene Voorwaarden BING
2. Kostenraming

Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan Bureau Integriteit BV

1. Inleiding

Onze adviseurs en onderzoekers houden zich aan professionele gedragsregels van de beroepsorganisaties waaronder zij vallen. Deze gedragsregels zenden wij u op eerste verzoek toe.

Bij persoonsgebonden opdrachten hanteren de onderzoekers de *Richtlijn voor het verrichten van persoonsgebonden onderzoek, 2004* van het Bureau Integriteit.

2. Definities

In deze 'Algemene Voorwaarden' wordt verstaan onder:

- het bureau: (ook aangeduid met wij en ons) het Bureau Integriteit dat in haar overeenkomst met de opdrachtgever naar deze Algemene Voorwaarden verwijst;
- de opdrachtgever: de contractpartner van het bureau;
- de opdracht: iedere overeenkomst van het bureau tot het leveren van producten en diensten aan opdrachtgever;
- de offerte: een (schriftelijke) aanbieding van door het bureau te leveren producten en diensten, gespecificeerd naar inhoud, levertijd, prijs en andere condities.

3. Toepasselijkheid

Deze 'Algemene Voorwaarden' zijn van toepassing op alle overeenkomsten tot het leveren van diensten door het bureau. Standaardvoorwaarden gehanteerd door de opdrachtgever gelden niet, tenzij deze door ons schriftelijk zijn aanvaard.

4. Totstandkoming opdrachten

Onze offerte is gebaseerd op informatie die door de opdrachtgever tot dan toe is gegeven. De opdrachtgever staat ervoor in dat voor de opzet en uitvoering van de opdracht essentiële informatie is verstrekt.

Een offerte van het bureau is vrijblijvend, tenzij anders is vermeld.

Het bureau beschrijft in de aanbieding of in de opdrachtbevestiging zo goed mogelijk de opdracht en geeft daarbij de opdrachtgever inzicht in de te volgen werkwijze; zo nodig worden leveringscondities vermeld. Bij onderzoekopdrachten kan om tactische redenen het verstrekken van inzicht in de te volgen werkwijze worden beperkt.

De opdracht komt eerst tot stand na aanvaarding door het bureau. Deze aanvaarding kan zowel blijken uit een getekende offerte als een schriftelijke bevestiging door het bureau.

5. Verplichtingen van het bureau

Wij zullen ons inspannen opdrachten voor levering van diensten naar beste inzicht en vermogen uit te voeren, overeenkomstig gespecificeerde eisen en goed vakmanschap.

Wij zullen de opdracht vanuit een professioneel onafhankelijke opstelling uitvoeren. Uiteraard zal gedurende de uitvoering met de opdrachtgever regelmatig overleg plaatsvinden over de stand van zaken en de wijze waarop de opdracht wordt uitgevoerd.

Indien wij bij de aanvaarding en de uitvoering van de werkzaamheden feiten of omstandigheden tegenkomen die de voortgang van onze werkzaamheden of het resultaat van onze diensten negatief (kunnen) beïnvloeden, zullen wij de opdrachtgever hiervan in kennis stellen.

Wij zullen al het mogelijke doen de opdracht binnen de afgesproken planning uit te voeren. De duur van de opdracht kan behalve door onze inspanning worden beïnvloed door allerlei factoren, zoals de kwaliteit van de informatie die wij verkrijgen en de medewerking die wordt verleend. Behoudens in geval van opzet of

grove schuld van het bureau geeft overschrijding van de levertijd geen recht op gehele of gedeeltelijke ontbinding van de opdracht dan wel op vergoeding van enige door de opdrachtgever geleden schade.

Resultaten van toepassing en gebruik van door ons verrichte studies, verstrekte adviezen en rapportages naar aanleiding van onderzoeken zijn afhankelijk van velerlei factoren die buiten onze invloedssfeer vallen. Wij kunnen derhalve geen garanties met betrekking tot de resultaten geven, tenzij door ons een allesomvattende invloed kan worden uitgeoefend in de fase van toepassing van het advies/de dienst/het product, zoals blijkt uit de opdracht.

6. Verplichtingen opdrachtgever

De opdrachtgever zorgt ervoor dat alle documenten en gegevens die wij voor het verrichten van de opdracht nodig hebben, tijdig in ons bezit komen. Verder moeten wij kunnen rekenen op de tijdige beschikbaarheid van de bij onze werkzaamheden betrokken medewerkers van de opdrachtgever. Het is opdrachtgever niet toegestaan derden bij de uitvoering van de opdracht te betrekken, anders dan met onze schriftelijke instemming.

Feiten en omstandigheden, ontstaan door wijzigingen in beleid en/of organisatie van de opdrachtgever, dan wel in zijn directe (markt) omgeving, dienen onverwijld aan het bureau te worden gemeld, zodat daarmee in de uitvoering van de opdracht rekening kan worden gehouden.

7. Vertrouwelijkheid

Behoudens wettelijk voorschrift zijn wij verplicht tot geheimhouding van alle informatie en gegevens van opdrachtgever jegens derden. Wij zullen in het kader van de opdracht alle voorzorgsmaatregelen nemen ter bescherming van de belangen van de opdrachtgever. Evenzo zal de opdrachtgever, zonder onze instemming, aan derden geen mededelingen doen over onze aanpak, werkwijze en rapportages van het bureau.

8. Aanpassing en beëindiging opdrachten

Mochten er zich in het kader van de opdracht omstandigheden voordoen die bij de start van de opdracht niet waren voorzien, dan zal in onderling overleg en in goede harmonie naar een oplossing worden gezocht, zoals bijvoorbeeld aanpassing van de opdracht.

Indien één van de partijen wordt getroffen door een situatie van overmacht zal deze daarvan onmiddellijk mededeling doen aan de andere partij. Partijen zullen in overleg tot een redelijke oplossing trachten te komen.

Opdrachtgever en het bureau hebben beiden het recht van verdere voortzetting van de opdracht af te zien, indien de oorspronkelijke overeengekomen uitvoering door de gewijzigde omstandigheden aanzienlijk bemoeilijkt of onmogelijk wordt.

In geval van voortijdige beëindiging zal, tenzij anders overeengekomen, een opzegtermijn van een maand worden aangehouden. Tot dan toe verrichte werkzaamheden zullen normaal worden vergoed. Opdrachtgever noch wij kunnen in dat geval enige aanspraak of enig recht van welke aard dan ook claimen.

Bij voortzetting van de opdracht zullen aangepaste en nieuwe condities toegevoegd worden aan de oorspronkelijke opdracht en daarmee één geheel vormen.

Ingeval één van beide partijen in staat van faillissement geraakt, surséance van betaling aanvraagt, in liquidatie treedt of wordt ontbonden, heeft de ander het recht de opdracht zonder inachtneming van een opzegtermijn te beëindigen.

9. Tarieven en kosten

In onze tarieven en de daarop gebaseerde kostenramingen zijn de bureaunkosten en reis- en verblijfkosten niet inbegrepen. In onze offertes nemen wij een raming voor deze kosten op.

De kosten van eventuele buitenlandse reizen en grote oplagen van notities, rapporten, boeken en dergelijke (meer dan in opdracht overeengekomen) worden afzonderlijk in rekening gebracht.

Alle prijzen en tarieven zijn exclusief BTW.

De kosten van derden die wij ten behoeve van de opdracht moeten maken, worden aan de opdrachtgever doorberekend, desgewenst tegen overlegging van nota's.

Tussentijdse veranderingen die ons noodzaken tot tariefs- of prijsaanpassing, worden maximaal eens per half jaar doorberekend.

10. Betaling

Onze diensten worden, tenzij anders overeengekomen, op basis van bestede tijd en gemaakte kosten aan de opdrachtgever in rekening gebracht. Tenzij een andere regeling is afgesproken, zenden wij bij aanvang van de opdracht en vervolgens eenmaal per maand een (voorschot)factuur. In geval van producten wordt bij of na levering een factuur verzonden. Betaling dient te geschieden binnen 15 dagen na factuurdatum.

Indien wij 15 dagen na vervaldatum geen betaling hebben ontvangen, is het bureau gerechtigd de wettelijke rente in rekening te brengen.

Betaling van de eindfactuur strekt tot goedkeuring van beëindiging van de opdracht door de opdrachtgever.

Indien de opdrachtgever ook na schriftelijke aanmaning niet betaalt, is deze naast het als dan verschuldigde bedrag, tevens gehouden tot vergoeding van alle gerechtelijke en buitengerechtelijke incassokosten. De hoogte van deze kosten wordt bepaald op minimaal 15 procent van het verschuldigde bedrag.

11. Aansprakelijkheid

Het bureau is alleen aansprakelijk voor eventuele schade tijdens de uitvoering van de opdracht indien er sprake is van opzet en/of grove schuld van het bureau/de adviseur.

Onze aansprakelijkheid is beperkt tot de hoogte van het honorarium van de betreffende opdracht c.q. de hoogte van de prijs van het geleverde product.

Wij zijn niet aansprakelijk voor geleden gevolgschade, noch voor schade geleden door derden; hiervoor dient de opdrachtgever ons te vrijwaren.

Opdrachtgever vrijwaart opdrachtnemer tegen alle aanspraken van derden welke direct of indirect, middellijk of onmiddellijk met de uitvoering van de overeenkomst samenhangen.

12. Geschillen met derden

1. Aangezien aan opdrachtnemer verleende opdrachten vanwege hun aard een vergrote kans op geschillen met derden met zich mee kunnen brengen, die voor opdrachtnemer tot kosten kunnen leiden die niet zijn verdisconteerd in de tarieven van opdrachtnemer, aanvaardt opdrachtgever dat deze kosten voor rekening van opdrachtgever komen met inachtneming van de hierna volgende voorwaarden.
2. In geval van klachten of claims van derden, al dan niet leidend tot civiele, strafrechtelijke of tuchtrechtelijke procedures of andere procedures, waaronder procedures buiten rechte, die betrekking hebben op de door opdrachtnemer verrichte werkzaamheden, zullen de kosten die opdrachtnemer in dit verband redelijkerwijs moet maken door opdrachtgever vergoed worden. Bij deze kosten wordt bedoeld op – maar niet beperkt tot – ten eerste aanvullende werkzaamheden die opdrachtnemer naar haar oordeel moet verrichten om zichzelf te kunnen verweren of om op te komen voor de belangen van opdrachtgever en die tegen de alsdan geldende tarieven aan opdrachtgever in rekening zullen worden gebracht, ten tweede proceskosten, waaronder kosten van eventuele juridische bijstand en ten derde overige kosten zoals secretariaatskosten, reizen, reis- en verblijfskosten en andere gebonden kosten.

3. Opdrachtnemer informeert opdrachtgever zo spoedig mogelijk als blijkt dat bovengenoemde kosten gemaakt zullen gaan worden.
4. Het gestelde in lid 2 is niet van toepassing indien en voor zover BING verwijtbaar heeft gehandeld.

13. Eigendom

Tenzij anders overeengekomen berust het auteursrecht, het recht van tekening of model of enig ander intellectueel eigendomsrecht met betrekking tot de geleverde dienst of het geleverde product, bij het bureau. Opdrachtgever verkrijgt het recht op gebruik van dit eigendom binnen het organisatiedeel waarop de opdracht betrekking heeft.

De opdrachtgever wordt slechts onder opschortende voorwaarde van volledige betaling van de overeengekomen prijs eigenaar van door ons geleverde producten.

14. Geschillen en reclames

Overeenkomsten tussen opdrachtgever en bureau worden beheerst door het Nederlands recht.

Indien er door of naar aanleiding van de opdracht een geschil rijst tussen de opdrachtgever en het bureau, dan zullen partijen trachten dit geschil in der minne te schikken. Hiertoe wordt ook gerekend de mogelijkheid het geschil gezamenlijk voor te leggen aan een onafhankelijke deskundige voor advies of bemiddeling.

Een geschil is aanwezig indien één der partijen zulks aan de wederpartij kenbaar maakt onder opgave van hetgeen naar het oordeel van die partij het onderwerp van geschil is.

Indien het geschil niet wordt opgelost, zal het worden voorgelegd aan de bevoegde burgerlijke rechter.

Reclame geeft de opdrachtgever niet het recht zijn verplichtingen geheel of gedeeltelijk op te schorten.

Hoogland, januari 2012



Besluit Actieve openbaarmaking

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tynaarlo

Overwegende dat

- de gemeenteraad van de gemeente Tynaarlo op 21 mei 2013 heeft besloten de geheimhouding op de hieronder genoemde stukken op te heffen; Geheimhouding was opgelegd door het college en bekrachtigd door de raad op 26 maart 2013;
- dat het recht op openbaarmaking ingevolge de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) het publieke belang dient van een goede en democratische bestuursvoering;
- na afweging van het algemene en publieke belang van openbaarmaking en van de belangen die bescherming vinden in de artikel 10 en 11 van de Wob naar ons oordeel thans de belangen van (gedeeltelijke) openbaarmaking het zwaarst wegen;
- wij het van belang achten dat de geheimhouding door de raad is opgeheven, waardoor de kans bestaat dat over de inhoud van deze stukken naar buiten toe wordt gecommuniceerd. Geheimhouding ligt dan niet meer voor de hand. Integendeel, om onbewust en onbedoelde selectieve, onjuiste of onvolledige informatieverstrekking te voorkomen verdient het naar ons oordeel de voorkeur om onderstaande documenten integraal openbaar te maken;
- de onderhandelingen tussen de gemeente en de heer Heijerman zijn afgerond en het geschil tussen de gemeente Tynaarlo en de heer Heijerman is geëindigd met een minnelijke regeling;
- wij het voornemen tot openbaarmaking van deze stukken op 23 mei 2013 hebben bekendgemaakt en derden in de gelegenheid hebben gesteld om daarop tot en met uiterlijk 31 mei 2013 hun zienswijze in te dienen (overeenkomstig artikel 6 lid 3 juncto Wob juncto artikel 4:8 Awb).
- belanghebbenden gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid om een zienswijze in te dienen; hoofdzakelijk komen die zienswijzen erop neer dat betrokkenen vinden dat openbaarmaking van achterwege moet blijven in verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- de heer Heijerman heeft in zijn zienswijze aangegeven dat hij bezwaar heeft tegen het openbaar maken van de aan hem persoonlijke gerichte brief d.d. 22 januari 2013 waarin wij het voornemen tot ontslag kenbaar maken en de daarmee samenhangende notitie waarin wij het voornemen tot ontslag toelichten. Openbaarmaking van deze stukken zou onnodig reputatiebeschadigend zijn voor de heer Heijerman.
- bureau BING heeft zienswijze ingediend inzake de financiële informatie die is opgenomen in de opdrachtbevestiging en waarvan zij aangeven dat sprake is van concurrentiegevoelige informatie;



Gelet op de artikelen 8, 10 en 11 van de Wet openbaarheid van bestuur

Besluit:

Met inachtneming van de ingediende zienswijzen

Gedeeltelijk openbaar te maken de volgende stukken:

- Brief d.d. 9 oktober 2012 van het college aan de heer Heijerman inzake de schorsing bij wijze van orde maatregel op grond van 8:15:1 lid 1 sub d CAR-UWO
- Opdracht tot feitenonderzoek aan Aegis advocaten van 11 oktober 2012
- Samenvatting en conclusies uit het rapport van Aegis advocaten van 3 december 2012
- Opdrachtbevestiging onderzoek integriteit door BING van 27 november 2012
- Samenvatting uit de rapportage onderzoek door BING naar de integriteit financieel adviseur van 17 januari 2013
- brief van het college van 22 januari 2013 aan de heer Heijerman waarin het college het voorgenomen besluit tot ontslag kenbaar maakt en betrokkene in de gelegenheid stelt om zijn zienswijze te geven
- Motivering van het collegebesluit inzake het voorgenomen besluit
- E-mail correspondentie over de ter inzage gelegde stukken d.d. 1 maart 2013.
- Vaststellingsovereenkomst tussen gemeente Tynaarlo en de heer Heijerman d.d. 14 mei 2013.

Persoonsgegevens (namen) van medewerkers die daarin voorkomen zullen wij anonimiseren. Dat doen wij ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van deze medewerkers (art. 10 lid 2 sub e Wob). De naam van de heer Heijerman zullen wij overigens niet anonimiseren. Dat zou zinloos zijn, omdat uit perspublicaties inmiddels voor iedereen helder is dat deze documenten betrekking hebben op de heer Heijerman.

Los van het belang van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer vinden wij het belangrijk dat medewerkers van onze gemeente de mogelijkheid moeten hebben om – bijvoorbeeld in het kader van een onderzoek, maar ook anderszins – vertrouwelijk mededelingen te kunnen doen over het functioneren van collega's en de organisatie. Niet geanonimiseerde openbaarmaking van uitlatingen van medewerkers kan belemmerend werken om in zaken als deze in de toekomst getuigen bereidwillig te vinden tot het doen van meldingen en het afleggen van verklaringen, waardoor bijvoorbeeld integriteitsschendingen of disfunctioneren moeilijker onderzocht kunnen worden. Het voorkomen van deze belemmerende werking en de gevolgen daarvan is aan te merken als een belang als bedoeld in art. 10 lid 2 sub g Wob (onevenredige benadeling).

Naar aanleiding van een zienswijze van de heer Heijerman merken wij het volgende op. De stukken hebben geen betrekking op een zuiver interne arbeidsrechtelijke aangelegenheid. De samenwerking tussen de heer Heijerman en andere medewerkers én de wijze waarop wij hiermee zijn omgegaan zijn onderdeel geworden van het publieke debat. Hierover is al veel informatie openbaar en in de media verschenen. Daarom dient het belang van volledige openbaarheid zwaar te wegen. Het feit dat de heer Heijerman tijdens de procedure niet zijn zienswijze heeft kunnen geven op bepaalde stukken, wat hier ook van zij, is niet relevant voor de afweging in het kader van de Wob. Deze documenten zijn aanwezig en onderdeel van het proces geworden. Tot slot geldt dat de documenten informatie bevatten over het beroepshalve functioneren van de heer Heijerman. Dat betekent dat aan het belang "bescherming van de persoonlijke levenssfeer" (art. 10 lid 2 sub e Wob) minder gewicht toekomt. Alles afwegend zijn wij daarom van mening dat in dit geval het belang van volledige openbaarheid zwaarder weegt dan het belang van bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de heer Heijerman.



In de opdrachtbevestiging van Bureau BING hebben wij de tarieven en de begroting onleesbaar gemaakt. Het betreft concurrentiegevoelige informatie. Concurrenten van BING zouden daarmee bij toekomstige opdrachten of aanbestedingen hun voordeel kunnen doen. Het weglaten van deze gegevens strekt er dus toe om onevenredige benadeling van BING te voorkomen (art. 10 lid 2 sub g Wob).

Wij zullen derhalve met inachtneming van het voorgaande alle documenten waarvan de gemeenteraad de geheimhouding heeft opgeheven integraal openbaar maken. Dat zullen wij doen, op grond van onze verplichting tot actieve openbaarheid (artikel 8 Wob), door deze documenten ter inzage te leggen op het gemeentehuis, zodat een ieder daarvan kennis kan nemen.

Indien belanghebbenden naar verwachting bezwaar zullen hebben tegen het openbaar maken van de genoemde documenten, verplicht de Wob (artikel 6 lid 5) dat de informatie niet eerder wordt verstrekt dan 2 weken na dat het besluit is bekendgemaakt. Dit betekent dat openbaarmaking op z'n vroegst zal plaatsvinden op 20 juni 2013.

Burgemeester en wethouders

mr. J.P.J. van Muijen
gemeentesecretaris / directeur

H. Berends
loco-burgemeester

Van: M. Nuijens [mailto:nuijens@plasbossinade.nl]

Verzonden: vrijdag 1 maart 2013 12:34

Aan: Paul Boontje

Onderwerp: RE: Heijerman / gemeente Tynaarlo

Geachte confrère,

Naar aanleiding van uw onderstaande e-mail verwijs ik u naar bijgaande brief van 28 februari jl., die door het college van B&W is verzonden. De inhoud ervan spreekt voor zich.

Met vriendelijke groet,

M.J.F. Nuijens

Plas|Bossinade

mr M.J.F. Nuijens

Advocaat

PlasBossinade Advocaten N.V.

Postbus 1100

9701 BC Groningen

Paterswoldseweg 804

T: +31(0)50 521 43 74

F: +31(0)50 521 43 84

www.plasbossinade.nl

| ADVOCATEN | NOTARISSEN | BELASTINGKUNDIGEN | BEDRIJFSADVISEURS |

Van: Brigitte Brink [mailto:Brink@boontjeadvocaten.nl] **Namens** Paul Boontje

Verzonden: vrijdag 1 maart 2013 11:58

Aan: M. Nuijens

Onderwerp: Heijerman / gemeente Tynaarlo

Geachte confrère,

Kunt u mij informeren of B&W intussen de raadsleden de gevraagde stukken heeft verstrekt en derhalve uitvoering heeft gegeven aan de op 26 februari jl. aangenomen motie?

Kunt u mij voorts bevestigen dat daarmee is volstaan, alsook dat aan de raadsleden geheimhouding is opgelegd?

Het komt mij al met al juist voor indien u mij informeert of, en zo ja, hoe de Raad is geïnformeerd en over welke stukken zij thans beschikt.

Ik verneem graag van u.

Met vriendelijke groet,

P.A. Boontje

Boontje { **ADVOCATEN**
ARBEIDSRECHT

De Boelelaan 28 • 1083 HJ Amsterdam • telefoon +31(0)20 572 71 90 • www.boontjeadvocaten.nl

Disclaimer

GEHEIM

M. Nuijens

Onderwerp: FW: Heijerman / gemeente Tynaarlo

Urgentie: Hoog

Van: Brigitte Brink Namens Paul Boontje
Verzonden: vrijdag 1 maart 2013 15:19
Aan: nuijens@plasbossinade.nl
Onderwerp: Heijerman / gemeente Tynaarlo
Urgentie: Hoog

Geachte confrère,

In aansluiting op mijn e-mail van 12:39 uur, merk ik op dat cliënt moeite heeft met het ter inzage leggen van de stukken als bedoeld onder nr. 6 en nr. 7.

Nu dit niet meer valt terug te draaien, stel ik voor dat B&W de betrokken raadsleden (e.a.) informeert dat Henk Heijerman – vanwege de onderhandelingen – nog niet inhoudelijk heeft gereageerd op het voorgenomen ontslagbesluit, maar dat hij al wel heeft aangegeven dat de bewuste brief (overigens net als de rapportage van Bing) een aantal feitelijke onjuistheden bevat, althans dat bepaalde zaken ongenueanceerd zijn weergegeven. Ik verzoek u bij uw cliënte te bevorderen dat zij hiervoor zal zorg dragen, bij gebreke waarvan ik mij kan voorstellen dat cliënt zelf de Raad hierover informeert. Er dient immers te worden voorkomen dat de Raad eenzijdig geïnformeerd wordt, al is het alleen al omdat hiermee de indruk zou kunnen ontstaan dat Heijerman het niet oneens zou zijn met de inhoud en strekking van de eerder bedoelde brief.

Ik verneem graag op korte termijn van u.

Met vriendelijke groet,

Paul Boontje

Boontje { **ADVOCATEN**
ARBEIDSRECHT

De Boelelaan 28 • 1083 HJ Amsterdam • telefoon +31(0)20 572 71 90 • www.boontjeadvocaten.nl

Disclaimer

Van: Paul Boontje
Verzonden: vrijdag 1 maart 2013 12:39
Aan: 'M. Nuijens'
Onderwerp: FW: Heijerman / gemeente Tynaarlo

Geachte confrère,

Dank voor uw snelle reactie.

Zie ik het goed dan heeft de Raad niet gevraagd om de stukken als genoemde onder nr. 6 en nr. 7. Nu Heijerman nog niet zijn zienswijze heeft gegeven op het voorgenomen besluit tot eervol ontslag, komt het mij niet juist voor dat deze aanvullende stukken ook ter inzage worden gelegd.

Met vriendelijke groet,

Paul Boontje

geheimhouding opgeheven
Raad d.d. 21 MEI 2013

GEHEIM

Dit is een e-mailbericht afkomstig van PlasBossinade Advocaten N.V., ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 01144514. Dit e-mailbericht, waaronder begrepen eventuele Ingesloten bestanden, is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde en de inhoud ervan is strikt vertrouwelijk. PlasBossinade noch de afzender aanvaardt enige aansprakelijkheid voor de gevolgen van een verminkte weergave c.q. vertraagde of gebrekkige overbrenging c.q. ongeautoriseerd gebruik van het e-mailbericht. PlasBossinade neemt redelijke maatregelen om te voorkomen dat door dit e-mailbericht virussen worden overgebracht, maar is niet aansprakelijk in het geval dit toch voorvalt. Alle werkzaamheden worden verricht uit hoofde van een overeenkomst van opdracht met PlasBossinade Advocaten N.V., waarop van toepassing zijn onze algemene voorwaarden, gedeponeerd bij de griffie van de Rechtbank te Groningen, waarin onder meer een aansprakelijkheidsbeperking is opgenomen.

This e-mail message is sent by PlasBossinade Advocaten N.V., registered in the Trade Registry under number 01144514. This e-mail message is intended for the addressee only and its contents are confidential. PlasBossinade nor the sender shall be liable for the consequences of mutilations and/or delayed or faulty transmission and/or unauthorised use of this e-mail message. PlasBossinade takes reasonable precautions to prevent that together with this e-mail message any viruses are transmitted, but shall not be liable in case this might happen anyway. All activities shall be carried out under an assignment agreement with PlasBossinade Advocaten N.V., to which our general terms and conditions - including a liability limitation - as filed at the Office of the Court at Groningen, shall apply.