

Van: "provincie Drenthe"
Verzonden: donderdag 9 oktober 2025 07:15
Aan: "[redacted]" <[redacted]@drenthe.nl>
Onderwerp: FW: Tav IBT: Klacht/melding over uitvoering wettelijke taak door gemeente Coevorden
Bijlage(n): Reactie op standpunt werkgever.pdf
Importance: High

Goedemorgen,

Begreep dat email van [redacted] over de gemeente Coevorden naar jou kunnen.
Alvast dank voor het oppakken.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Team Communicatie

provincie Drenthe

+31 592 [redacted]
werkdagen: Maandag t/m donderdag

Westerbrink 1 | Postbus 122, 9400 AC Assen
[+31 592 365555](tel:+31592365555) | post@drenthe.nl
www.provincie.drenthe.nl

Volg ons op     

Dit bericht en de bijgevoegde bestanden zijn vertrouwelijk en alleen bestemd voor de geadresseerde(n).
Indien u dit bericht niet in goede staat ontvangt, waarschuw dan de afzender.

Van: [redacted]@mailbox.org <[redacted]@mailbox.org>
Verzonden: donderdag 9 oktober 2025 08:00
Aan: provincie Drenthe <post@drenthe.nl>
Onderwerp: Tav IBT: Klacht/melding over uitvoering wettelijke taak door gemeente Coevorden
Urgentie: Hoog

Goedemorgen,

Enige tijd geleden hebben we melding gemaakt over onbehoorlijk bestuur, integriteitsschendingen en ambtsmisdrijven, gepleegd door ambtenaren van de gemeente Coevorden. Deze meldingen zijn doorgestuurd naar het interbestuurlijk toezicht (IBT).

Afgelopen week is uw dossier aangevuld met een essentieel stuk, daar de gemeente weigert een zorgvuldig en deskundig integriteitsonderzoek te verrichten naar de meldingen. Als gevolg hiervan zijn wij genoodzaakt om aangifte te doen tegen de betrokken ambtenaren van de gemeente Coevorden.

Nu deze klachten en de recente aanvullende informatie bij de afdeling Interbestuurlijk Toezicht (IBT) bekend zijn, verzoeken wij u vriendelijk om een terugkoppeling van de stand van zaken in deze kwestie. Wij zijn uiteraard bereid om de gemelde kwestie nader toe te lichten en eventuele vragen te beantwoorden. Wij zien uw reactie van de afdeling Interbestuurlijk Toezicht met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

De afzender sluit elke aansprakelijkheid uit in verband met het niet juist, onvolledig of niet tijdig overkomen van de informatie in deze e-mail, evenals voor de gevolgen hiervan. Aan dit bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Wilt u direct contact opnemen indien deze e-mail bij vergissing bij u terecht is gekomen? Ik verzoek u in dat geval de e-mail te vernietigen, de inhoud ervan niet te gebruiken en niet onder derden te verspreiden, omdat het bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten.

Van: [redacted]@mailbox.org <[redacted]@mailbox.org>

Verzonden: maandag 8 september 2025 13:59

Aan: 'post@drenthe.nl' <post@drenthe.nl>

Onderwerp: Tav IBT: Klacht/melding over uitvoering wettelijke taak door gemeente Coevorden

Geachte,

Langs deze weg meld ik een klacht over onbehoorlijk bestuur, integriteitsschendingen en ambtsmisdrijven, gepleegd door ambtenaren van de gemeente Coevorden. Onder wie directieleden en de gemeentesecretaris.

In het kort:

- er is sprake van een stelselmatig onveilige werkomgeving (pesten, buitensluiten, discriminatie en medewerkers de organisatie uitwerken);
- gedurende maanden is bij alle daartoe aangewezen organen binnen de gemeente, waaronder ook de leidinggevende; vertrouwenspersoon, de Ondernemingsraad, de Arbo coördinator; de ambassadeur Medewerker Welzijn; etc. signalen hierover afgegeven. Hiermee is gedurende maanden NIETS gedaan;
- Niet alleen heeft de leidinggevende erkend op de hoogte te zijn, hij weigerde in te grijpen en liet de onveilige werksituatie voortbestaan;
- ook is sprake een opmerkelijke toename van het aantal meldingen over onveilige werkomstandigheden, waarbij in 8 van de 10 de leidinggevende als dader is aangemerkt (Arbo jaarverslag 2023);
- ook is sprake van eerdere integriteitsschendingen die niet goed door de gemeente zijn opgepakt (notulen Overlegvergadering);
- meerdere directie collega's hebben verklaringen gegeven waaruit oa. bovenstaande wordt;
- diverse verzoeken om integriteitsonderzoeken zijn NIET conform voorschrift opgevolgd;
- pas na maanden zijn drie integriteitsonderzoeken opgestart, jegens een medewerker; leidinggevende en een mt-lid;
- de gemeente heeft deze integriteitsonderzoeken laten uitvoeren door een zelfgekozen advocatenpartij (de noodzakelijke objectiviteit en onafhankelijkheid staan dus ter discussie);
- Evenwel worden alle termijnen die gelden voor integriteitsonderzoeken overschreden;
- bovendien heeft de gemeente legio zaken bewust, onwaar en in haar voordeel op schrift gesteld, waartoe ik valsheid in geschrifte kan aantonen;
- zelfs in rechte heeft de gemeente nog meer leugens in geding gebracht, hetgeen tot de conclusie leidt dat zelfs sprake is van meened, gepleegd door ambtenaren;
- de gemeente weigert aangifte te doen, ook nadat ik meermaals en nadrukkelijk hierom heb verzocht. Op grond alleen al van enkel het vermoeden van een ambtsmisdrijf (zoals valsheid in geschrifte hetgeen ik kan aantonen) dient terstond aangifte te worden gedaan;
- omdat nog steeds geldende voorschriften en protocollen niet worden opgevolgd, om is meermaals doch tevergeefs om een integriteitsonderzoek jegens de gemeentesecretaris verzocht. Hieraan wordt opnieuw gedurende maanden geen gevolg gegeven.

Met vriendelijke groet,

[redacted signature]

De afzender sluit elke aansprakelijkheid uit in verband met het niet juist, onvolledig of niet tijdig overkomen van de informatie in deze e-mail, evenals voor de gevolgen hiervan. Aan dit bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n). Wilt u direct contact opnemen indien deze e-mail bij vergissing bij u terecht is gekomen? Ik verzoek u in dat geval de e-mail te vernietigen, de inhoud ervan niet te gebruiken en niet onder derden te verspreiden, omdat het bericht vertrouwelijke informatie kan bevatten.

Gemeente Coevorden
Postbus 2, 7740 AA Coevorden

Odoorn, 6 oktober 2025

Betreft: Reactie op standpunt werkgever
Zaaknummer: 50593-2025

Geachte,

Op 16 september liet u mij weten te kunnen reageren op het rapport en standpunt werkgever, omdat de mogelijkheid bestaat om een nieuw extern onderzoek in te stellen. Hiervan maak ik graag gebruik.

Persoonlijk woord vooraf

Na alle juridische en procedurele standpunten is het voor mij van wezenlijk belang om u een inkijk te geven in de diepgaande en ontwrichtende impact die de huidige situatie en het gebrek aan geloofwaardigheid op mijn persoonlijke welzijn hebben.

Vanaf het begin van mijn dienstverband heb ik mij kwetsbaar opgesteld. Ik ben open en eerlijk geweest over mijn onervarenheid en onzekerheid. Nog belangrijker: ik heb mijn persoonlijke geschiedenis met u gedeeld, waaronder mijn pestverleden en de tragische situatie rondom mijn zusje. Deze openheid was een daad van vertrouwen. Het doet mij dan ook groot verdriet dat dit vertrouwen en deze persoonlijke historie tot op heden wordt beantwoord met ontkenning en een onjuiste beeldvorming, in plaats van de erkenning waarop ik hoopte. Het doet mij groot verdriet dat mijn collega's dit tot op heden ontkennen en overgieten met leugens voor hun eigen bestwil.

Het is verbijsterend te ervaren hoe er voorbij wordt gegaan aan het onderliggende dossier en dat de suggestie wordt gewekt dat ik dit 'met voorbedachten rade' zou hebben gecreëerd. De werkelijke drijfveer is echter een diepgeworteld onderliggend verdriet, trauma en een drang naar rechtvaardigheid die maakt dat ik blijf doorvechten.

Mijn handelen is stevast gericht geweest op het voorkomen van escalatie. Herhaaldelijk heb ik voor iedere stap getracht opnieuw in gesprek en verbinding te treden, omdat ik geloof dat een open dialoog aan de voorkant problemen en misverstanden kan voorkomen. Dat we hier nu zijn aanbeland, had voorkomen kunnen worden als de gemeente de verzoeken om het inhoudelijke gesprek consequent had beantwoord. De opstelling van de gemeente en het gebrek aan inzicht maakt echter dat we nu staan waar we staan.

De escalatie die we nu allemaal ervaren, is de spijtige consequentie van het feit dat de gemeente niet heeft gekozen voor een minnelijke weg. De uitkomst hiervan is dat, ondanks mijn herhaalde waarschuwingen in gesprekken (onder andere met de gemeentesecretaris op 11 april 2025: *"Is procederen echt wat we willen, want dit betekent dat mensen zullen worden beschadigd."*), naast mijzelf ook andere betrokkenen beschadigd raken.¹ Dit is een onbedoeld, maar onvermijdelijk gevolg van een actie-reactie mechanisme dat door de houding van de gemeente is ingezet.

Het raakt mij enorm om te lezen dat [REDACTED] – zonder enig inhoudelijk contact met mij hierover te hebben gehad – durft te stellen dat: er een patroon van meldingen ligt; anderen de maat nemen; eenzijdige benadering; geen zelfreflectie; veel opdringerigheid naar de ander; etc. etc. en zij zich alleen zorgen maakt over de gevolgen voor [REDACTED] en [REDACTED],² terwijl de zorg vanuit goed werkgeverschap jegens mij compleet heeft ontbroken. De signalen en meldingen over de onveilige werksituatie zijn genegeerd. Dit leidt bij mij tot het pijnlijke inzicht dat de sympathie voor een vertrouwde kring de waarheidsvinding en de integriteit heeft overschaduwd.

¹ Bijlage 39, pagina 26

² Bijlage 27, pagina 3

Dat is niet anders uit te leggen dan dat de sympathie vanuit het vertrouwde groepje rondom [REDACTED] -het lieverdje van de groep-³ prevaleert boven waarheidsvinding en integriteit. De negatieve beeldvorming jegens mij klopt niet en is bovendien nergens vastgelegd. Nooit was sprake van controle, de maat nemen, claimen van collegae. Daarentegen is wel aantoonbaar sprake van een vriendelijke en geïnteresseerde houding vanuit mij. Alle e-mails en screenshots heb ik nog, waarom wil de gemeente die niet inzien?!

Het is mij er alles aan gelegen dat rechtvaardig en integer wordt gehandeld. De suggestie dat sprake zou zijn van dreigementen wordt ten stelligste betwist. Er zijn gelukkig verklaringen gedaan door directe collega's die zien op wat er zich werkelijk heeft afgespeeld, waaruit blijkt dat ik een prettige collega was om mee te werken. Als het nodig is om personen daarvoor onder ede in de rechtbank te laten verklaren dan zij dat maar zo. Overal waar niet-integer en smadelijk is gehandeld zullen de personen zich moeten verantwoorden.

De hele situatie heeft mij ziek, maar ook strijdvaardig gemaakt. Mijn strijdvaardigheid vloeit voort uit mijn diepe behoefte om op te komen tegen onrecht. Echter, de focus op deze kwestie eist een zware en disproportionele tol van mijn dagelijks functioneren. Ik sport niet meer, slaap slecht, besteed geen tijd meer aan mijn hobby's en heb moeite met het genieten van leuke dingen. Er is geen plezier in deze juridische en procedurele acties; er is slechts de onmacht om dit onrecht los te laten.

Hoe anders kan ik mij zelf daar tegen weren dan alle alternatieve mogelijkheden aangrijpen, nu de gemeente stelselmatig het inhoudelijke gesprek weigert te voeren?! Dat de gemeente dit niet waardeert is wellicht invoelbaar, echter het betreft een escalatie van de situatie, waarbij de reactie een rechtstreeks gevolg is van de oorspronkelijke actie. De vinger dient op de zere plek gelegd te worden en de roze olifant in de kamer zal worden benoemd en uitgesproken.

Ik verzoek de gemeente Coevorden dringend te stoppen met het verspreiden van leugen; onjuiste beeldvorming en bewust uiting geven aan smaad, als ook om het proces van beschadiging te heroverwegen. Dit is niet langer een conflict, maar een diepe kwetsuur. Genoeg is genoeg. Ik hoop dat u alsnog kiest voor een weg van rechtvaardigheid, erkenning en herstel.

Xiaomi

De suggestie dat de ontstane situatie bewust zou zijn geënceneerd en met voorbedachten rade gesprekken zou hebben uitgelokt en opgenomen met een strategisch doel, wordt resoluut van de hand gewezen. Het feit is dat mijn Chinese Xiaomi-telefoon automatisch alle inkomende en uitgaande telefoongesprekken registreert, waartoe inmiddels ruim 7158 gesprekken zijn opgeslagen. Het doel hiervan is niet strategische manipulatie, maar feitelijke verificatie. De opnames stellen mij in staat om:

1. Feiten en signalen te reconstrueren: Naderhand nauwkeurig te kunnen luisteren naar de inhoud van besproken signalen, data van contactmomenten en de gehanteerde communicatiewijze.
2. Volledige context te verschaffen: De opnames bevatten ook relevante gesprekken met derden, zoals mijn vader en mijn vorige werkgever, die een ander en completer beeld van de situatie geven.

Deze feiten zijn reeds bekend bij de gemeentesecretaris, aan wie ik mijn gehele dossier ter onderzoek heb aangeboden. De opnames zijn daarom een cruciaal en objectief bewijsmiddel dat de werkelijkheid kan aantonen en de onterechte beeldvorming van voorbedachten rade weerlegt.

Teneinde de waarheidsvinding te dienen en feiten en omstandigheden voldoende aannemelijk te maken en bewijzen, zouden en zullen deze gesprekken onlosmakelijk onderdeel moeten uitmaken van het (juridische) onderzoek. Het negeren van deze primaire bewijsmiddelen toont een ernstig gebrek aan onpartijdigheid in het onderzoeksproces.

³ Bijlage 23, pagina 5

Integriteit en Zorgvuldigheid van het Onderzoek

De kern van de kritiek richt zich op de inbreuk op het beginsel van Goed Ambtenaarschap, zoals vastgelegd in het personeelshandboek en bekrachtigd door de afgelegde eed/gelofte. Dit kan niet lichtzinnig worden opgevat.

Zoals reeds eerder opgemerkt zijn zowel de rechter als de onderzoeker van capra op het verkeerde been gezet, gebaseerd op niet onderbouwde leugens. Ik verzet mij hiertegen en zal dat blijven doen.

Het Rapport van Bevindingen en het daaropvolgende standpunt van de werkgever lijden aan wezenlijke onjuistheden en zijn juridisch onhoudbaar vanwege de volgende gebreken:

1. Gebaseerd op Ononderbouwde Leugens: De rapportage is mede gebaseerd op stellingen die niet op waarheid berusten. Dit raakt de kern van de integriteit en het vereiste van Goed Ambtenaarschap. Het is in strijd met onder andere Artikel 1 en de artikelen 8 tot en met 11 van de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden.
2. Essentiële Feiten Ontbreken: Cruciale feiten en bewijsmiddelen zijn volledig genegeerd en niet meegenomen in de beoordeling.
3. Ontbreken van Kenbare Weging: Er heeft geen deugdelijke, kenbare weging plaatsgevonden van de beschikbare verklaringen en bewijsstukken.
4. Onvoldoende Motivatie: Het rapport trekt verkeerde en niet-gemotiveerde conclusies.

Het onderzoek is daarom niet deugdelijk uitgevoerd en het Rapport van Bevindingen is op meerdere punten onvolledig, onzorgvuldig en vooringenomen. Hiermee wordt niet voldaan aan de vereiste van een zorgvuldig onderzoek naar alle feiten, waardoor het de rechter en/of de onderzoeker op een onjuist spoor zet. Het verzet tegen deze onjuiste beeldvorming en de eis tot naleving van Goed Ambtenaarschap blijft daarom gehandhaafd.

Gebrek aan Onafhankelijkheid en Onpartijdigheid van het Onderzoekis

Er is sprake van een wezenlijk gebrek in de opzet van het onderzoek, waardoor de onafhankelijkheid en onpartijdigheid niet zijn gewaarborgd. Het onderzoek is uitgevoerd door mr. J J in haar hoedanigheid van advocaat (blz. 7).⁴

De inschakeling van een externe advocaat door de gemeente voor een integriteitsonderzoek is per definitie onzorgvuldig, temeer:

1. Arbeidsrechtelijk Belang: De gekozen advocaat is gespecialiseerd in arbeidsrecht.⁵ Deze hoedanigheid creëert een schijn van vooringenomenheid, aangezien zij primair is ingeschakeld als juridisch raadsman in een arbeidsrechtelijk geschil, in plaats van als onafhankelijke, gespecialiseerde integriteitsonderzoeker.
2. Strijd met de Procedure: Deze keuze is in strijd met Artikel 14.4 van de Procedure melden integriteitsschending in het personeelshandboek, welke voorschrijft dat de gemeentesecretaris het onderzoek opdraagt aan **onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers**.

Het onderzoek voldoet hierdoor niet aan de fundamentele eisen van onpartijdigheid en zorgvuldigheid. Hierdoor is de betrouwbaarheid van het Rapport van Bevindingen vanaf de aanvang in twijfel getrokken.

Bestuurlijke integriteit en de Schending van de Zorgplicht

De burgemeester heeft binnen de Gemeentewet een wettelijke taak tot het bevorderen van de bestuurlijke integriteit. De gemeente Coevorden schiet ernstig tekort in deze taak. Uit het rapport van bevindingen blijkt dat het vooronderzoek onvoldoende zorgvuldig is uitgevoerd.⁶ Ditzelfde geldt uiteindelijk ook voor het onderhavige rapport van bevindingen.

⁴ <https://capra.nl/onze-mensen/kolijn-van-de-merwe-marion>

⁵ <https://zoekeenadvocaat.advocatenorde.nl/advocaten/zwolle/mevrouw-mr-mj-kolijn-van-de-merwe/11209176518>

⁶ Rapport van bevindingen, blz. 5, 2^e alinea

1. Inconsistentie met Besluitvorming en Wettelijke Taak


- Strijd met Schriftelijk Besluit: De gemeentesecretaris heeft in de brief van 17 april 2025 (Besluit over stand van zaken integriteitscommissie en vervolg) het belang van een **onafhankelijke beoordeling door een externe deskundige op het gebied van integriteit** onderkend. Het huidige Rapport van Bevindingen, uitgevoerd door een arbeidsrechtadvocaat, is **niet in overeenstemming** met dit genomen besluit en kan reeds om die reden geen stand houden.
- Onjuiste Keuze van Onderzoeksinstantie: Gezien de historie en de ernst van de meldingen, had een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek door een gespecialiseerde instantie (zoals het LKOG, de VNG, of de SIPA) ingesteld dienen te worden. Dit is nagelaten.

2. Ernstige Historische Signalering Genegeerd

De gemeente Coevorden had extra alert moeten zijn op de ingediende signalen, gelet op de reeds langer spelende integriteitsissues en de aantoonbare toename van meldingen over een onveilige werkomgeving.

- Bekendheid met Risico's: Uit het Arbo Jaarverslag 2023 en de notulen van de Overlegvergadering Medezeggenschap van 18 maart 2024 blijkt dat:
 - sprake was van een opmerkelijke toename van meldingen over onveiligheid op de werkvloer;
 - in 8 van de 10 gevallen de leidinggevende als 'dader' werd aangemerkt;⁷
 - diverse disciplines (Arbo-coördinator, OR, Vertrouwenspersoon) op de hoogte waren gesteld van werknemers meldingen.
- Conclusie Verwijtbaar Handelen: Het feit dat de gemeente in dezen niet conform het wettelijke kader en voorschriften handelt en de historische signalen negeert, duidt op onbehoorlijk bestuur en ernstig verwijtbaar handelen.

Hieruit volgt onder andere dat:

- de gemeente Coevorden lering zei te trekken uit eerdere integriteitsissues;
- de gemeente Coevorden vindt dat iedere medewerker recht heeft op een veilige werkomgeving, waar géén plaats is voor ongewenst gedrag;
- er toch sprake was van opmerkelijke toename meldingen over onveiligheid op de werkvloer;
- bekend was dat in 8 van de 10 meldingen de leidinggevende wordt genoemd als "dader";
- het MWO/ 2daysmood speciaal als instrument ten behoeve van veiligheid op de werkvloer zijn aangewend;
- het Arbo jaarverslag de te onderscheiden disciplines benoemt tav het doen van meldingen: Arbo-coördinator; de OR; de vertrouwenspersoon (ieder aangewezen discipline was door werknemer op de hoogte gesteld);
- de Ondernemingsraad is nadrukkelijk betrokken is geweest bij gesprekken over onveiligheid op de werkvloer;
- de vertrouwenspersoon diverse keren Themasesies heeft gedaan met leidinggevend, onder wie 

3. Juridische Vervolgstappen

Het verzoek tot het instellen van een integriteitsonderzoek jegens de gemeentesecretaris is onterecht geweigerd. Deze gang van zaken, inclusief de bezwaren tegen het Rapport van Bevindingen, wordt daarom op een ander niveau neergelegd, waaronder bij:

- Het IBT van Gedeputeerde Staten (GS), inzake klachten en meldingen over de uitvoering van wettelijke taken.
- De Commissaris van de Koning, vanwege de verstoorde bestuurlijke verhoudingen en de in het geding zijnde bestuurlijke integriteit.
- De Nationale Ombudsman, waar reeds is aangegeven dat klachten hierover in behandeling zullen worden genomen.

⁷ Arbo Jaarverslag 2023 en Notulen Overlegvergadering Medezeggenschap 18 maart 2024

Rapportage van bevindingen

1. Aanleiding

1.1 Omschrijving opdracht:

De Gemeente Coevorden heeft opdracht gegeven tot een onderzoek naar de feiten en omstandigheden, inclusief een beoordeling in het licht van wet- en regelgeving. Dit is onvoldoende gerealiseerd.

1.1.1. Afwijking van de Opdrachtomschrijving

- De aanleiding van het onderzoek was ruimer geformuleerd dan waarop het Rapport van Bevindingen zich heeft gericht. Immers, de gemeente Coevorden heeft opdracht gegeven om de feiten en omstandigheden waar mogelijk te onderzoeken in het licht van wet- en regelgeving.⁸
- Essentiële feiten en bewijsmiddelen zijn niet meegenomen in de beoordeling, noch getoetst aan de relevante wet- en regelgeving.
- Het Rapport van Bevindingen voldoet hierdoor niet aan de door de Gemeentesecretaris verstrekte opdracht.

1.1.2. Schending van Integriteitsprotocol

Er heeft geen toetsing plaatsgevonden aan de Regeling melden integriteitsschending.⁹ Hierdoor is op verschillende vlakken niet gehandeld conform het meldingsprotocol integriteit incidenten.

Integriteitsschendingen zijn meervoudig en aantoonbaar gemeld bij de daartoe aangewezen disciplines binnen de gemeente, waaronder:

Datum	Discipline	Signaal en Nalatigheid
16 juli 2024	Bila met leidinggevende [REDACTED]	Alle signalen besproken, o.a. zijn herhaalde uitspraken in het teamoverleg; de stroeve samenwerking met [REDACTED] werknemer zijn stress; zijn zorgen over inwerken. [REDACTED] was merkbaar geschrokken.
20 augustus 2024	Bila met leidinggevende [REDACTED]	De melding [REDACTED] "ondermijnt mij" is gedaan, door de leidinggevende geaccepteerd doch niet opgevolgd.
5 november 2024	Sollicitatie VP	Beweegredenen gestoeld op eigen ervaringen t.a.v. onveilige werkomgeving en zorg voor andere collega's. Aanwezig: [REDACTED] (Arbo), [REDACTED], [REDACTED] (OR);
6 en 7 nov. 2024	Arbo-coördinator [REDACTED]	Melding onveilige werkomgeving; werknemer volgt het advies op om de vertrouwenspersoon in te schakelen.
7 november 2024	Vertrouwenspersoon [REDACTED]	Vertrouwenspersoon trekt ernstige conclusies en deelt deze met Gemeentesecretaris (Kim Brinks).
25 november 2024	Ondernemingsraad (OR)	Schriftelijke melding met uitgebreide omschrijving over onveilige werkomgeving.

Deze meldingen en gesprekken waren bekend bij de Gemeentesecretaris en de onderzoeker, doch zijn niet expliciet teruggekomen in het Rapport van Bevindingen, wat een ernstig gebrek vormt in de waarheidsvinding.

1.1.3. Oorzakelijk Verband

De rapportage heeft evenmin de discussie over werknemers functioneren en de gronden voor het beëindigen van de arbeidsverhouding behandeld. De genoemde omstandigheden, in samenhang beschouwd, leiden tot de conclusie dat er een aantoonbaar causaal verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de Werkgever en het besluit tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

⁸ Rapport van bevindingen, blz. 5, 1^e alinea

⁹ Rapport van bevindingen, blz. 5, 2^e alinea

1.2 Schending toepassing hoor/wederhoor

Het ontbreken van inzage in het concept-rapport en de bijbehorende bijlagen voor de indiener van de melding vormt een ernstige procedurele tekortkoming.

Vaststelling: Het concept-rapport is, conform punt 6.1, 1^e alinea, voorgelegd aan de gemeente en aan degene(n) tot wie de meldingen zich richten, zodat zij konden reageren.

Gebrek aan Zorgvuldigheid: Het is strijdig met de fundamentele beginselen van een zorgvuldige procedure dat het concept-rapport en de bijlagen niet ter inzage en commentaar aan de indiener van de melding zijn voorgelegd.

Schending: Deze gang van zaken resulteert in een schending van het beginsel van hoor en wederhoor, wat als een ernstig gebrek in het onderzoek wordt aangemerkt. Dit is tevens in strijd met Artikel 15.5 van de Procedure melden integriteitsschending in het personeelshandboek, welke vereist dat de rapportage wordt opgesteld met inachtneming van de beginselen van behoorlijk onderzoek. Het gevolg is dat de betrouwbaarheid en rechtsgeldigheid van de rapportage hierdoor ernstig worden gecompromitteerd.

1.3 Non-conformiteit met de Onderzoeksopdracht

De Gemeentesecretaris heeft de opdracht verstrekt om alle feiten en omstandigheden te onderzoeken in het licht van wet- en regelgeving.

Er is sprake van gebrekkige bewijsvoering en procedurele onzorgvuldigheid. Deze kritiek op de bewijsvoering en de procedurele zorgvuldigheid van het Rapport van Bevindingen is gegrond, aangezien de onderzoeker essentiële, relevante documentatie en bewijsstukken ten onrechte niet heeft meegewogen of beoordeeld.

1.3.1. Nalatigheid in de Beoordeling van Relevante Stukken

De volgende documenten en bewijsstukken, die van cruciaal belang zijn voor de feitenconstatering, zijn ten onrechte niet toegevoegd of beoordeeld:

- **Appelverzoekschrift:** Dit document, dat op 5 september 2025 bij zowel de gemeentesecretaris als de onderzoeker is ingediend, bevat relevante informatie die meegewogen dient te worden. Het dient als bijlage te worden toegevoegd ter herstel van het gebrek aan **hoor en wederhoor**.
- **Aparte Bijlagen bij Bijlage 36 (Reactie op Verweerschrift):** Deze bijlagen bevatten expliciete bewijsvoering die de door [redacted] en [redacted] aangevoerde leugens aantonen. De inhoud hiervan raakt direct het **niet-integer handelen** van deze personen, zo niet ambtsmisdrijven, en dient onverwijld te worden onderzocht en kenbaar meegewogen.¹⁰

De onderzoeker, mr. [redacted], is hierover expliciet geïnformeerd per e-mail op 13 juni 2024.

In de bijlage "Reactie op verweerschrift" (ook bekend bij [redacted] Brinks) ga ik gemotiveerd in op door [redacted] en [redacted] naar voren gebrachte leugens ten aanzien van de rechtszitting. Met de hierin verwerkte bijlagen worden leugens aangetoond, dat direct niet-integer handelen raakt van deze twee personen, zo niet ambtsmisdrijven (afleggen van valse verklaringen) blootlegt. Onderdeel van het integriteitsonderzoek.

- **Geluidsbestand Gesprek [redacted]** De opmerking dat dit geluidsbestand ongedateerd is, is onjuist. De datum 20-04-2025 is duidelijk opgenomen in de bestandsnaam. Dit geluidsbestand dient onverwijld als bewijsstuk te worden beoordeeld en kenbaar meegewogen in het onderzoek.

1.3.2. Conclusie

Het nalaten om deze reeds bekende, expliciet aangeboden en benoemde bewijsstukken bij de beoordeling te betrekken, vormt een **fundamentele tekortkoming in de zorgvuldigheid** van het onderzoeksproces. De integriteit van het Rapport van Bevindingen wordt hierdoor ernstig ondermijnd.

¹⁰ Reactie op verweerschrift

1.4 Grondslag onderzoek:

Een formele in de regelgeving verankerde grondslag voor het onderzoek ontbreekt, wat de onafhankelijkheid en zorgvuldigheid direct in twijfel trekt.

1.4.1. Afwezigheid van Formele Grondslag

- **Ad hoc Karakter:** Er is geen sprake van een onderzoek dat is voorzien als een reglementaire mogelijkheid voor beroep, *second opinion* of een in een beleidskader vastgelegd onderzoek type. De grondslag voor het onderzoek berust derhalve op een ad hoc opdracht van de Gemeente Coevorden.
- **Non-conformiteit Richtlijn:** Dit ad hoc karakter is strijdig met de richtlijn voor integriteitsonderzoeken en de vereiste van zorgvuldigheid.

1.4.2. Bevestiging Arbeidsrechtelijke Focus

De aard van het onderzoek wordt bevestigd in punt 6.2 van het Rapport:

*"Dit rapport is bedoeld voor de gemeente ter bepaling van de **juridische positie**."*

- **Geen Integriteitsonderzoek:** Met deze vaststelling wordt bevestigd dat het onderzoek primair een arbeidsrechtelijke functie heeft en niet geldt als een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek.
- **Strijd met Procedure:** De conclusie dat het geen onafhankelijk integriteitsonderzoek betreft, is in strijd met Artikel 14.4 van de Procedure melden integriteitsschending, dat een onafhankelijke en onpartijdige onderzoeker vereist.

1.4.3. Conclusie:

Er is géén onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek verricht conform de interne procedures en de beginselen van behoorlijk bestuur, maar een door de gemeente geïnitieerd onderzoek ter bepaling van haar eigen juridische positie.

2. Opzet en verloop van het onderzoek

Ten aanzien van de opzet en verloop van het onderzoek is sprake van inconsistentie tussen de onderzoeksopdracht en de conclusies, en het nalaten van een wettelijke toetsing, wat de geldigheid van het Rapport van Bevindingen ondermijnt.

2.1. Inconsistentie tussen Opdracht en Conclusies

De formulering van de onderzoeksopdracht (punt 2, blz. 7) is niet congruent met de geformuleerde conclusies in punt 5.2 (blz. 27 en 28).

- De conclusies maken gebruik van subjectieve waarderingen (zoals het al dan niet 'betrouwbaar zijn') die niet passen bij de feitelijke en juridische focus die de onderzoeksopdracht vereist.
- Dit verschil in taalgebruik en normstelling tussen de opdracht en de uitkomst vormt een ernstig gebrek in de methodologie en consistentie van de rapportage.

2.2. Ontbreken van Wettelijke Toetsing

De vereiste tot 'waardering waar mogelijk in het licht van bestaande wet- en regelgeving' ontbreekt in de analyse.

- Het nalaten om de feiten en omstandigheden te toetsen aan het relevante wettelijke kader is een fundamentele tekortkoming.
- Dit gebrek aan juridische motivering leidt ertoe dat het Rapport van Bevindingen geen stand kan houden als een zorgvuldige en volledige beoordeling.

Kortom, de discrepantie tussen de gestelde opdracht en de gehanteerde criteria in de conclusies, gecombineerd met het ontbreken van een wettelijke toetsing, maakt de rapportage onvolledig en onhoudbaar.

3. Toetsingskader

De analyse van de feiten en omstandigheden vereist een compleet juridisch toetsingskader. Het huidige kader in het Rapport van Bevindingen is onvolledig en er is ten onrechte nagelaten de relevante feiten en bewijsmiddelen volledig te beoordelen.

3.1. Eis ten aanzien van Bewijsvoering en Zorgvuldigheid

Conform de geformuleerde toetsingsmaatstaf is voor het leveren van bewijs voldoende dat de te bewijzen feiten en omstandigheden voldoende aannemelijk worden geacht. Hoewel de aangeleverde feiten en omstandigheden aan deze maatstaf voldoen, zijn deze niet (allemaal) beoordeeld of kenbaar meegewogen, wat resulteert in een ernstig gebrek en een onzorgvuldig onderzoek.

3.2. Wettelijke Zorgplicht en Arbeidsomstandigheden

Het toetsingskader dient in ieder geval de volgende wettelijke verplichtingen te omvatten:

- Artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek (BW): Op grond hiervan is de werkgever verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving en dient deze alle maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt, inclusief psychische schade.¹¹
- Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet): Op grond van artikel 1 lid 3 sub e en artikel 3 lid 2 van de Arbowet rust op de werkgever de verplichting een beleid te voeren ter voorkoming, en indien dit niet mogelijk is, beperking, van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder uitdrukkelijk pesten en (in)directe ongelijke behandeling vallen.¹²
 - De werkgever is in geschillen tussen werknemers gehouden tot een actieve rol en adequate interventie.¹³

3.3. Goed Werkgeverschap (Artikel 7:611 BW)

De werkgever is gebonden aan de algemene plicht tot **goed werkgeverschap** (Artikel 7:611 BW). Deze plicht impliceert onder meer de verplichting tot:

- Adequaat Handelen: Klachten serieus en voortvarend oppakken en snel en adequaat ingrijpen bij verslechterde verhoudingen op de werkvloer.^{14 15 16}
- Veilige Omgeving: Zorgdragen voor een veilige werkomgeving.¹⁷
- Inwerkproces: Zorgdragen voor een adequaat inwerkproces.¹⁸
- Behoorlijk Bestuur: Het zorgvuldigheidsbeginsel, het motiveringsbeginsel en het vertrouwensbeginsel zijn via artikel 7:611 BW van toepassing op de rechtsverhouding.¹⁹

3.4. Ernstig Verwijtbaar Handelen

Blijkens de wetsgeschiedenis is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten onder meer sprake indien:

- Een werknemer arbeidsongeschikt wordt (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.²⁰
- De werkgever diens verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, wat resulteert in een verstoorde arbeidsverhouding (bijvoorbeeld door klachten niet voortvarend op te pakken).²¹
- als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag.²²

Deze juridische verankering dient als basis voor de beoordeling van het handelen van de Gemeente Coevorden.

¹¹ Hoge Raad 11 maart 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR6657, r.o. 4.1.2

¹² Rb. Gelderland 21 maart 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:7465

¹³ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 11 mei 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:1522, r.o. 3.4.6

¹⁴ Hof Arnhem-Leeuwarden 3 mei 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:4206

¹⁵ Hof Amsterdam 15 oktober 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:2881

¹⁶ Gerechtshof Amsterdam 30 juli 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:2821, r.o. 3.9

¹⁷ Gerechtshof 's-Hertogenbosch 11 mei 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:1522, r.o. 3.4.6

¹⁸ Rechtbank Zwolle-Lelystad 7 oktober 2010, ECLI:NL:RBZLY:2010:BO4768; Rechtbank Assen 3 juli 2007, ECLI:NL:RBASS:2007:BA9390

¹⁹ E. Verhulp, T&C BW, commentaar op art. 7:611 BW

²⁰ Rechtbank Noord-Nederland 20 juni 2023, ECLI:NL:RBNNE:2023:3943, r.o. 5.12

²¹ Gerechtshof Amsterdam 30 juli 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:2821, r.o. 3.9

²² Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 34

4. Context van de melding

Het rapport van bevindingen hanteert een selectieve aanwending van het beschikbare bewijsmateriaal, wat leidt tot een onvolledige en vooringenomen feitenvaststelling.

4.1. Gebrek aan Volledige Beoordeling

Het Rapport van Bevindingen verwijst selectief naar bijlagen, waarbij de focus ligt op informatie die de positie van de gemeente ondersteunt. Daarentegen zijn de bijlagen waarin de zorgelijke signalen expliciet zijn gedocumenteerd en beschreven, ten onrechte niet meegewogen of beoordeeld.

- De wijze van opzet van het rapport besteedt onvoldoende aandacht aan deze signalen, terwijl deze essentieel zijn voor een zorgvuldige en volledige feitenconstatering.
- Het nalaten om de inhoud van de bijlagen te beoordelen en kenbaar mee te wegen, vormt een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel en resulteert in een ernstig procedureel gebrek.

4.2. Verzuim bij Beoordeling van Cumulatieve Signalen

De onderzoeker heeft verzuimd de cumulatieve aard en herhaling van de zorgelijke signalen te beoordelen. Deze signalen zijn sequentieel gemeld aan de daartoe aangewezen interne disciplines binnen de gemeente:

- de Vertrouwenspersoon
- de Ondernemingsraad (OR)
- de Arbo-coördinator
- de Ambassadeur MWO

Gezien de reeds bekende toename van klachten en integriteitsissues binnen de gemeente, hadden deze disciplines de opstapeling en de gevolgen van de signalen serieus en adequaat moeten behandelen. Het feit dat de inhoud van de bijlagen en de herhaling van de zorgelijke signalen niet zijn beoordeeld, noch kenbaar zijn meegewogen, bevestigt de onzorgvuldigheid en toont aanwijzingen voor vooringenomenheid in het onderzoek.

4.2.1. Gesprek 28 mei 2024

Er is sprake van inconsistentie tussen vastgelegde contractuele afspraken en de feitelijke uitvoering van het inwerkproces en de periodieke gesprekken. Dit duidt op een ernstige mate van onzorgvuldigheid en gebrek aan afstemming aan de zijde van de werkgever.

Hoewel wordt gerefereerd aan de afspraak neergelegd in de arbeidsovereenkomst is hieraan feitelijk geen uiting aan gegeven. De onderzoeker stelt ten onrechte dat de contractuele afspraak met betrekking tot het evaluatiegesprek is nagekomen en gaat voorbij aan de letterlijk vastgelegde afspraak: Na vier maanden vanaf datum in dienst vindt er een gesprek plaats tussen: Teamleider, HR adviseur én Werknemer.

Het contractueel vastgelegde viermaandengesprek met teamleider, HR adviseur en werknemer heeft nimmer plaatsgevonden.²³ De bedenkelijke gang van zaken is besproken met HR op 31 mei 2024 en uitgebreid kenbaar gemaakt bij de vertrouwenspersoon.²⁴

Op 3 juni 2024 nota bene verklaarde [redacted] het volgende: “Ik begrijp dat je inmiddels in overleg bent met [redacted], wat uiteraard ook logisch is. Ik neem daarmee aan dat deze afspraak (4-maandengesprek) kan vervallen.” Hieruit volgt dat [redacted] zonder enige afstemming met HR of met [redacted] en zonder voldoende inhoudelijk beeld van functioneren een 1-op-1 gesprek aanging en later ‘bila’ noemde.

De gang van zaken rondom het viermaandengesprek was aantoonbaar gebrekkig:

- Eenzijdige annulering: Uit de correspondentie van 3 juni 2024 blijkt dat HR [redacted] het geplande viermaandengesprek eenzijdig liet vervallen, in de veronderstelling dat de overleggen met de nieuwe leidinggevende [redacted] dit zouden vervangen.
- Onvoldoende beeldvorming: Dit impliceert dat de leidinggevende een 1-op-1 gesprek is aangegaan zonder voldoende inhoudelijk beeld en zonder afstemming met HR.

²³ Mailwisseling met [redacted] op 22 mei 2024: Gesprek AOK [redacted]

²⁴ Bijlage 20: Gespreksnotities Gemeente Coevorden

- Gebrek aan Synergie: De gesprekken die wel plaatsvonden (zoals het bilateraal overleg van 28 mei 2024) misten de noodzakelijke gezamenlijkheid van HR en de leidinggevende, wat de diepgang en afstemming van de beoordeling heeft geschaad.

Falend Inwerkproces en Schending Zorgplicht

Uit het gespreksverslag van de bila d.d. 28 mei 2024 blijkt reeds dat:

- Geen Inwerkplan: Er is vastgesteld dat de gemeente géén inwerkplan had en dat het inwerken onzorgvuldig is geslaagd vanwege organisatorische redenen.
- Vroegtijdige Signalen: In dit gesprek zijn duidelijke signalen afgegeven over de zorgen omtrent het inwerken, tegenstrijdige informatie, een gebrek aan ondersteuning en de stress die hierdoor ontstond.
- Op het verzoek van werknemer hebben we maandelijks een bila.

Conclusie

De inhoud van deze gespreksverslagen en de vastgestelde procedurele afwijkingen zijn essentieel en hadden integraal onderdeel moeten uitmaken van het onderzoek en kenbaar meegewogen moeten worden. Het nalaten hiervan maakt het onderzoek onzorgvuldig, incompleet en onhoudbaar. De stelling dat de appelverzoekschrift hierover gemotiveerd tekst en uitleg geeft, onderstreept de noodzaak om deze als integraal bewijsmiddel bij het integriteitsonderzoek te betrekken. Dat dit niet is gebeurd is een ernstig gebrek.

4.2.2. 16 juli 2024

Op 16 juli 2024 heeft een bila van een halfuur plaatsgevonden met leidinggevende [REDACTED], waarbij expliciet signalen zijn afgegeven over de samenwerking met collega [REDACTED].

Gebrek in Rapportage: De informatie dat de leidinggevende "merkbaar geschrokken" was van de signalen, maar desondanks een poging deed om de verantwoordelijkheid voor de ontstane problemen bij de werknemer neer te leggen, is essentieel.

Conclusie:

Dit cruciale detail is ten onrechte niet opgenomen in het Rapport van Bevindingen en er heeft géén kenbare weging plaatsgevonden. Dit onderstreept de inconsistentie van de signalering van de werkgever en dient te worden meegewogen in het oordeel over de nalatigheid van de leidinggevende in de opvolging van zorgelijke signalen.

4.2.3. 20 augustus 2024

De inhoud van dit gesprek -zoals dat in het rapport van bevindingen wordt beschreven- is pertinent onjuist en wordt stellig betwist. Het is onvoorstelbaar dat alléén het onjuiste verhaal van [REDACTED] hier wordt benoemd, terwijl werknemers verklaringen hierover in zijn geheel zijn verdwenen. Dit duidt op vooringenomenheid en maakt het rapport onzorgvuldig en onhoudbaar. Zie reactie op verweerschrift pagina 4: 2.10.3.

[REDACTED] heeft voorgesteld een wandeling te maken, en het gesprek met [REDACTED] verliep heel gezellig en gemoedelijk. Er is alleen gesproken over de vakantie, het overlijden van [REDACTED] tijdens zijn vakantie en de frisse energie die [REDACTED] had om weer aan de slag te gaan. [REDACTED] gaf aan lekker in zijn vel te zitten (zie ook productie 62 verweerschrift). Bovendien komt dit overleg tijdens de wandeling terug in het gesprek met [REDACTED] op 19 november (minuut 09.30). Aan het eind van de wandeling op 20 augustus 2024 informeerde [REDACTED] door aan te geven dat [REDACTED] zich door [REDACTED] ondermijnd voelde. Behalve de opmerking van [REDACTED] [REDACTED], dit is een stevige uitspraak die je doet), kreeg óók dit signaal over de samenwerking met [REDACTED] geen aandacht van [REDACTED]."

4.2.4. Valse Feitenconstatering door het Rapport

De beschrijving van de inhoud van het gesprek van 20 augustus 2024 in het Rapport van Bevindingen is stellig betwist en wordt als pertinent onjuist aangemerkt. Het Rapport heeft ten onrechte uitsluitend het standpunt van [REDACTED] opgenomen, terwijl de verklaringen van de werknemer volledig zijn genegeerd.

4.2.5. De Feitelijke Gang van Zaken

Zoals gespecificeerd in de "Reactie op verweerschrift" (pagina 4: 2.10.3), verliep het overleg als volgt:

- **Informele Context:** Het gesprek vond plaats tijdens een informele wandeling en was aanvankelijk gericht op gezellige en gemoedelijke onderwerpen (o.a. vakantie en het overlijden van de Siamees van de werknemer).
- **Late Signalering van Ondernijning:** Pas aan het einde van de wandeling heeft de werknemer leidinggevende [J] geïnformeerd over het gevoel ondermijnd te worden door collega [J].
- **Nalatigheid Leidinggevende:** De enige reactie van [J] was de constatering "[J], dit is een stevige uitspraak die je doet". Vervolgens heeft hij geen enkele aandacht besteed aan dit cruciale signaal over de samenwerking.

4.2.6. Gebrek aan Opvolging en Noodzaak tot Integriteitsonderzoek

- **Geen Aandacht voor Functioneren:** Er is geenszins aandacht besteed aan het functioneren of de ontwikkeling van de werknemer tijdens dit overleg. Dit wordt bevestigd door het feit dat [J] later, in het afrondende gesprek met mentor [J] op 28 augustus 2024, geen enkele ruchtbaarheid gaf aan de voortgang of ontwikkeling van de werknemer.²⁵
- **Integriteitschending:** Het nalaten van [J] om te handelen op de afgegeven signalen (verwijt a) en de leugens die hij hierover in de procedure heeft verteld (verwijt c), zijn nadrukkelijk onderdeel van de verwijten die ten grondslag liggen aan het integriteitsonderzoek.

Het Rapport is op dit punt **onzorgvuldig** en **onhoudbaar** door de eenzijdige presentatie van de feiten, wat de noodzaak tot een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek bekrachtigt.

4.2.7. 8 november 2024

Hier ontbreekt essentiële informatie die volledig en kenbaar dient te worden meegewogen, omdat deze informatie nadrukkelijk onderdeel is van de verwijten jegens [J] en [J].

4.2.8. Falend Inwerkproces en Nalatigheid in Zorgplicht

Ondanks de initiële toezeggingen vooraf, is er sprake van een aantoonbaar gebrek aan een adequaat inwerkplan en -proces, met de volgende feitelijke gevolgen:

- De werknemer is als senior aangenomen in een voor hem nieuw en onbekend werkveld (juridisch gemeentewerk) en heeft daardoor behoefte aan gerichte begeleiding.
- Gedurende korte tijd zijn drie mentoren en twee leidinggevenden betrokken geweest bij het proces.
- De leidinggevende [J] is meerdere malen op de hoogte gesteld van de tekortkomingen in het inwerkproces, de tegenstrijdige informatie, de slechte regeling van ICT-zaken en de noodzaak tot escalatie, zonder dat hierop adequate opvolging of corrigerende maatregelen zijn getroffen.

4.2.9. Signalen over Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) en Uitsluiting

De informele afdelingscultuur heeft geleid tot signalen van PSA en uitsluiting, die de concentratie en het functioneren van de werknemer hebben belemmerd:

- **Prikkelgevoeligheid:** De werknemer heeft geklaagd over een **te hoog geluidsniveau** op de afdeling (o.a. luid praten en bellen), wat de concentratie schaadde. Dit werd de werknemer niet in dank afgenomen.
- **Sociale Uitsluiting en Ondernijning:** De werknemer ervoer door collega's buitengesloten te worden. Dit manifesteerde zich onder andere in:
 - Het niet betrokken worden bij overleggen en persoonlijke zaken.
 - Gebrek aan collegiale afstemming en het schenden van afspraken door directe collega's.
 - Ongewenste kritiek en het gebrek aan waardering/complimenten.
- **Gevolgen voor Welzijn:** Deze dynamiek, die aantoonbaar persoonlijke trauma's (o.a. pestverleden) activeerde, resulteerde in een periode van **afgezonderd thuiswerken** en leidde tot zorgen over het aflopende contract en mogelijke onterechte beeldvorming door de leidinggevende.

²⁵ Zie productie 19 verzoekschrift

4.2.10. Procedurele Nalatigheid en Verwijtbaarheid

Deze zorgelijke signalen zijn bij diverse interne organen onder de aandacht gebracht:

- de **leidinggevende** [REDACTED], die de werknemer als een 'probleem' percipieerde.
- de **Vertrouwenspersoon** (die de werknemer had verwezen).
- de **Arbo-coördinator** [REDACTED]
- de **Ondernemingsraad (OR)** en de **Ambassadeur MWO**.

Het nalaten om deze meervoudige en cumulatieve signalen en de gevolgen daarvan voor het welzijn adequaat te behandelen en in het Rapport van Bevindingen te verwerken, vormt een ernstig gebrek aan zorgvuldigheid en compleetheid van het onderzoek. De inhoud van deze meldingen is essentieel voor de beoordeling van de nalatigheid en integriteit van de betrokken leidinggevendenden.

Sinds februari 2024 werk ik als nieuwe collega bij de gemeente, voor mij een nieuw en onbekend werkveld. Aan de voorkant is toegezegd dat ik goed ingewerkt zou worden, echter vanaf het begin schiet de gemeente hierin tekort. Zo heb ik 3 mentoren gehad, twee leidinggevendenden en heb ik dit proces meerdere keren met de leidinggevende [REDACTED] besproken.

Op de afdeling heerst een informele cultuur, met veel jonge collega's. In het begin heb ik geklaagd over herrie op de afdeling (luid praten, bellen, muziek), waardoor ik mij niet kon concentreren. Ik ben hypersensitief en wil mij kunnen concentreren op het nieuwe werk dat best overdonderend is.

Dit is mij niet in dank afgenomen: als nieuwe collega moest ik mij maar even gedeisd houden. Op grond van anciënniteit ben ik als senior aangenomen in de hoogste salarisschaal, terwijl ik inhoudelijk alles nog moest leren. Daarnaast heb ik een relatie met een man. Dit alles bij elkaar speelt volgens mij een rol in het volgende.

Door jongere collega's voel ik mij buitengesloten/ niet betrokken als volwaardige collega. Voorbeelden:

- onderlinge overlegjes over casuïstiek en persoonlijke zaken, zonder mij
- er wordt geen belangstelling getoond in mij, niet goedemorgen zeggen
- ontwijkende blikken
- ik word niet uitgenodigd voor bijv. lunch, en dergelijke
- ik moet steeds maar wachten tot het de ander uitkomt wanneer ik wat vraag
- ik ontvang (onterechte) kritiek ("dat heb ik je al eens uitgelegd") en ontvang geen complimenten
- ik moet steeds achter de ander aan om informatie, gemaakte afspraken worden geschonden
- verschillende keren tevergeefs verzocht om regelmatige afstemming met mijn directe collega

Zij gaf eerder tweemaal aan te druk te zijn om mij in te werken. Maar geeft daarentegen aan dat ze niet veel werk heeft.

*Uit mijn eerdere contacten met de leidinggevende ervaar ik het dat hij **mij** ziet als een probleem. Door dit alles spelen zaken uit mijn verleden een rol (gepest worden, afwijzing, onzekerheid, in mezelf keren), waardoor ik een tijd liever thuis en afgezonderd werkte. Sinds kort laat ik mezelf wat meer zien op kantoor, maar het worden buitengesloten valt me erg zwaar. Ik sta op het punt om het gesprek met mijn directe collega aan te gaan, maar ben bang dat dit niet goed wordt opgepakt, omdat mijn eerdere aanspreken op gedrag (vorige week) in het geheel geen respons kreeg.*

Uit gesprekken met anderen begrijp ik dat meer mensen deze cultuur herkennen. Zeker vijf personen, onder wie [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]. In juli heb ik ook een contact gezocht met [REDACTED] en [REDACTED] is helemaal op de hoogte en verwees mij vandaag door naar jou.

Gelukkig heb ik met een groeiend aantal volwassen collega's wel een goede samenwerking en aansluiting. Ik zie andere (oudere) juristen eerder thuiswerken of op een rustige kantoorplek. Dat heb ik ook gedaan, maar nu ik op inhoud ontwikkeling heb doorgemaakt en op eigen initiatief aansluiting heb gevonden bij de oudere juristen, investeer ik nu in meer zichtbaar zijn op de afdeling. Dat geeft echter met regelmaat het gevoel te worden buitengesloten en 'er niet bij te horen'.

Toen mijn derde mentor in augustus wegging, heeft mijn leidinggevende niet geïnformeerd naar de voortgang of mijn ontwikkeling op het gebied van jurist handhaving. Over twee weken heb ik een bila met mijn leidinggevende, mede over mijn contract dat binnenkort verloopt. Dit geeft zorgen, waaronder de angst dat mijn leidinggevende mogelijk onterecht gevoed wordt door mijn directe collega, die mij steeds buitensluit.

Ik zoek handvatten hoe het gesprek aan te gaan met mijn directe collega en met mijn leidinggevende, op een manier waarop ik niet direct de verantwoordelijkheid teruggespeeld krijg (zoals eerder door de leidinggevende), maar op een manier dat mijn kwetsbaarheid ruimte krijgt. Ik heb behoefte aan gewaardeerd worden, collegiale afstemming, een veilige werkplek.

4.2.11. Verzoek om integriteitsonderzoek is NIET opgepakt conform procedure

Ondanks meervoudige en herhaalde verzoeken aan de gemeente is sprake van niet-naleving van de interne procedure met betrekking tot de afhandeling van integriteitsmeldingen. Op de volgende data zijn expliciete en herhaalde schriftelijke verzoeken ingediend bij de gemeente (en later specifiek gericht aan [redacted] en Kim Brinks) om een formeel integriteitsonderzoek te starten jegens [redacted] en [redacted] en uiteindelijk ook jegens [redacted].

Datum	Communicatiemiddel	Kern van het Verzoek
20 nov. 2024	Schriftelijk Verzoek (Bijlage 8)	Verzoek de kwestie onverwijld bij de integriteitscommissie aan te brengen en om binnen twee dagen een bevestiging te ontvangen van inschakeling.
28 nov. 2024	Schriftelijk Verzoek (Bijlage 9)	Herhaald verzoek om de kwestie aan te brengen bij de integriteitscommissie.
9 dec. 2024	Schriftelijk Verzoek (Bijlage 10)	Handhaving van de klachten en de wens voor een formeel integriteitsonderzoek, met de notie dat hierom meerdere malen is verzocht.
12 dec. 2024	Communicatie (Bijlage 11)	Verzoek om een gesprek op korte termijn om in te gaan op de situatie en het verzoek om formele integriteitsonderzoeken jegens [redacted] en [redacted].
8 feb. 2025	E-mail aan Kim Brinks	Interne Melding Integriteitsschendingen / Misstanden Gemeente Coevorden.

De procedure schrijft in **Artikel 13** de volgende verplichtingen voor:

Artikel	Verplichting	Status Naleving
lid 2	Een mondelinge melding of toelichting moet schriftelijk worden vastgelegd en ter goedkeuring aan de melder worden voorgelegd.	NIET voldaan: Er is géén schriftelijke vastlegging ter goedkeuring voorgelegd.
lid 3	De Gemeentesecretaris moet de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding sturen.	NIET voldaan: De Gemeentesecretaris heeft de ontvangstbevestiging niet onverwijld gestuurd.
lid 4	De ontvangstbevestiging moet minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de ontvangstdatum en een afschrift van de melding bevatten.	NIET voldaan: Er is niet onverwijld een zakelijke beschrijving, inclusief melddatum en afschrift, gestuurd.

De volgende informatie, afkomstig van de Vertrouwenspersoon van de werkgever, bevestigt de ernstige procedurele tekortkomingen en de structurele nalatigheid van de Werkgever in de opvolging van integriteitsmeldingen.

4.2.12. Zorgen over de Aanpak door de Werkgever

- Gesprek 23 januari 2025 (Vertrouwenspersoon [REDACTED] [REDACTED]) De Vertrouwenspersoon heeft haar verbazing en bezorgdheid geuit over de wijze waarop de Werkgever de situatie heeft aangepakt, specifiek met betrekking tot het verbod op het consulteren van de bedrijfsarts. [REDACTED] [REDACTED] was van mening dat deze kwestie besproken diende te worden tussen de bestuurder, ondernemingsraad en leidinggevende.²⁶
- Melding aan Gemeentesecretaris: Op 24 januari 2025 heeft [REDACTED] [REDACTED] haar zorgen over de behandeling van de situatie gedeeld met Kim Brinks, de Gemeentesecretaris van de Werkgever.²⁷

4.2.13. Bevestiging van Procedurele Schendingen

- Gesprek 7 februari 2025 (Vertrouwenspersoon [REDACTED] [REDACTED]) De Vertrouwenspersoon bevestigde dat eerdere integriteitsmisstanden niet adequaat zijn opgepakt binnen de organisatie. Zij stelde voorts dat de werknemer al drie keer tevergeefs een integriteitsmelding had gedaan en dat de meldingen conform protocol hadden moeten worden behandeld.
- Ernst van de Situatie: [REDACTED] [REDACTED] gaf aan dat de extremititeit van de situatie ongekend was binnen haar ervaring als Vertrouwenspersoon in organisaties.

4.2.14. Structurele Vertraging in Officiële Reactie

Na diverse, herhaalde verzoeken om een integriteitsonderzoek te starten, bleef een officiële reactie conform de voorgeschreven procedure uit.

- Herhaalde Verzoeken: De verzoeken zijn reeds ingediend op: 20 november 2024 (bij [REDACTED] [REDACTED], met verzoek om 'onverwijld' terugkoppeling binnen twee dagen), 28 november 2024 (bij [REDACTED] [REDACTED] en 9 december 2024 (wederom bij [REDACTED] [REDACTED]).
- Formele Escalatie: Na overleg met de Vertrouwenspersoon [REDACTED] [REDACTED], is op 8 februari 2025 de Gemeentesecretaris schriftelijk aangeschreven met het expliciete verzoek om drie interne integriteitsonderzoeken te starten (tegen [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] en [REDACTED] [REDACTED]).

4.2.15. Schending van het Onverwijldheidsbeginsel

- Laat Herstel: Pas op 11 februari 2025 — ruim twaalf weken na de eerste melding — heeft de Gemeentesecretaris per e-mail bevestigd dat de meldingen van integriteitsschendingen in behandeling zouden worden genomen.
- Non-conformiteit met Procedure: Deze termijn van twaalf weken is niet conform het onverwijldheidsbeginsel, zoals voorgeschreven in de Procedure melden integriteitsschending en de expliciete verzoeken aan de leidinggevenden.

4.2.16. Schending van Goed Ambtenaarschap

Het nalaten om aan de procedurele vereisten te voldoen treft een terecht verwijt aan de betrokkenen [REDACTED] [REDACTED] en [REDACTED] [REDACTED]. Van hen wordt verwacht dat zij handelen conform de vereisten van Goed Ambtenaarschap (Artikel 1 en Artikel 10 van de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden).

Conclusie:

De verklaringen van de Vertrouwenspersoon bevestigen onomstotelijk dat de Werkgever de eigen procedures meervoudig en structureel heeft geschonden en dat sprake is van een patroon van nalatigheid in de opvolging van signalen over integriteitsschendingen en misstanden. Deze feiten raken de kern van de meldingen en zijn ten onrechte niet of onvoldoende behandeld in het Rapport van Bevindingen, wat de onzorgvuldigheid van de rapportage bevestigt.

²⁶ Bijlage 20: Gespreksnotities Gemeente Coevorden: [REDACTED] [REDACTED] 23 januari 2025 + 7 februari 2025

²⁷ e-mail van [REDACTED] [REDACTED] "Kopie: RE: Notulen overlegvergadering" d.d. 24 januari 2025

4.2.17. Artikel 10 De leidinggevende draagt het integriteitsbeleid uit

Als leidinggevende geeft je het goede voorbeeld. Je bent open over jouw manier van werken. Je bent aanspreekbaar op je werkwijze en je houding naar werknemers. Bij twijfel en vragen over de juiste handelwijze kunnen werknemers bij jou terecht. Je bespreekt twijfels en vragen over integriteit in werkverband en stimuleert werknemers hetzelfde te doen. Je bent alert op risicogevoelige situaties waarin werknemers terecht kunnen komen en draagt bij aan hun weerbaarheid daartegen. Je spreekt werknemers aan op dubieus gedrag, maakt afspraken en treft zo nodig maatregelen.

De leidinggevenden, [redacted] en [redacted], hebben géén gevolg gegeven aan het uitdragen van het integriteitsbeleid en hebben de noodzakelijke maatregelen niet getroffen, ondanks dat zij hier nadrukkelijk om zijn verzocht.

Dit handelen en nalaten wijst op verwijtbaar aantoonbare integriteitsschendingen door de leidinggevenden. Dit maakt een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek naar hun handelen noodzakelijk. Het feit dat een dergelijk onderzoek tot op heden is nagelaten, geldt als een ernstig gebrek in de afhandeling van de meldingen door de gemeente.

4.3 De melding van [redacted] [redacted]

In het rapport van bevindingen wordt *de samenvatting* aan verwijten als uitgangspunt gehanteerd. Het gebruik van een samenvatting is niet accuraat en onvolledig. Dit blijkt ook, aangezien essentiële elementen uit werknemer zijn verklaring in bijlage 39 in rook zijn opgegaan. Niet alle verwijten zijn beoordeeld, noch kenbaar afgewogen. Dit is onzorgvuldig en maakt alleen al dat het rapport onhoudbaar is.

4.4 Beoordeling van de meldingen ten aanzien van [redacted]

4.4.1. [redacted] heeft niets gedaan met de signalen van [redacted] [redacted] over slechte samenwerking, pesten, buitensluiten en ondermijning door [redacted]

Het feit alleen al dat enkel gerefereerd wordt aan stukken waaruit enkel zou blijken dat sprake was van een goede begeleiding toont al vooringenomenheid. Immers, uit de door werknemer aangeleverde stukken, bewijsmiddelen en verklaringen van directe collega's blijkt eenduidig dat géén sprake was van duurzame begeleiding. In de praktijk bleek de begeleiding veel korter.

Enkel op onderstaande (**onbetwiste**) momenten heeft werknemer begeleiding gehad:

Mentor [redacted]

05-07 – 1 uur teams

11-07 – 3,5 uur

18-07 – 5 uren

25-07 – 30 min telefonisch

20-08 – 2 uur

28-08 – 30 min telefonisch

Mentor [redacted] verklaarde nota bene bevestigend expliciet het volgende:

- De organisatie doet niets met signalen. Ik kan [redacted] zijn verhaal helemaal beamen.
- Het ligt aan de organisatie, het ligt niet aan [redacted] Je kunt niet zelfstandig werken na ongeveer tien dagen inwerkbegeleiding, daar gaat minimaal een halfjaar overheen.
- Er is amper begeleiding geweest.
- De gemeente wil [redacted] gewoon kwijt. [redacted] wilde [redacted] gewoon kwijt.
- Begeleiding was 12 contactmomenten, 16 á 18 uur.
- Inwerken in deze functie kost minimaal een jaar.
- Ik vind dat nogal wat, wat ze bij [redacted] gedaan hebben. [redacted] heeft zichzelf geprofileerd ten koste van [redacted]
- De gemeente heeft te weinig uren in [redacted] gestoken om [redacted] goed te laten functioneren. Dat is mij opgevallen.
- De gemeente heeft [redacted] geen kans gegeven
- [redacted] heeft de pech gehad dat hij [redacted] als collega heeft gehad en [redacted] als teamleider.²⁸

²⁸ Bijlage 20: Gespreksnotities Gemeente Coevorden

Anders dan gesteld was dus géén sprake van begeleiding voor 1 á 2 dagen per week, laat staan dat sprake was van duurzaam inwerken. Dit was bovendien opvallend anders bij een andere nieuwe collega [REDACTED] – die kort na werknemer als jurist was gestart – die verklaarde “*enorm veel begeleiding*” gehad te hebben en gezien te hebben dat het in de begeleiding van werknemer structureel schortte.

Daarnaast blijkt dat het vier directe collega’s is opgevallen dat het schortte aan duurzame begeleiding en dat er een gebrek was aan collegiale ondersteuning van directe collega [REDACTED], als ook dat de organisatie niets heeft gedaan met signalen over een onveilige werksituatie.²⁹

In dit licht speelt het vroege signaal op 28 mei 2024 ook een duidelijke rol, waar [REDACTED] bevestigde dat hij werknemer sprak vanwege diens zorgen over (gebrek aan) inwerken. Met [REDACTED] is vastgesteld dat de gemeente géén inwerkplan heeft (gehad) en dat inwerken onvoldoende is geslaagd vanwege organisatorische redenen. Hierdoor stond werknemer op achterstand en dat gaf hem een onrustig gevoel en stress (!).

Daarnaast wordt nadrukkelijk verwezen naar het geluidsfragment van het gesprek met mentor [REDACTED] op 20-04-2025, waarin alles door haar heel duidelijk wordt uitgelegd en expliciet bevestigd. Dit geluidsfragment was bekend bij de onderzoeker, die dit terzijde heeft gelegd nu de datum ervan voor haar onduidelijk was.

Uit dit geluidsfragment volgt onder andere:

- [REDACTED] heeft een nette manier van communiceren. Hij claimde niet de mentoren.
- [REDACTED] was dwingend en dominerend in de groep en tijdens werk overleg. [REDACTED] nam heel veel afstand van [REDACTED]
- Het was geen team, er zijn een aantal mensen die zich heel belangrijk voelen, geen leuke organisatie om voor te werken. Gemeente is te beroerd om iemand goed in te werken.
- [REDACTED] bevestigt het verhaal omtrent het POP en Plan van Aanpak. Is op leugens gestoeld!

Bovendien is door [REDACTED] verklaard dat eind augustus 2024 zal worden geëvalueerd en dat eventueel afspraken voor de maand december zullen worden gemaakt. De door [REDACTED] toegezegde evaluatie heeft echter nooit plaatsgevonden.

Dat deze cruciale informatie en expliciete bevestigingen van meerdere directe collega’s niet zijn meegenomen in de beoordeling en middels een kenbare afweging is een ernstig gebrek.

In het rapport van bevindingen wordt op blz. 19 gesteld dat [REDACTED] alleen signalen kon beantwoorden die hem hadden bereikt. Niet alleen heeft werknemer reeds in mei en gedurende de door hem geïnitieerde bila’s signalen afgegeven, welke schriftelijk door [REDACTED] zijn bevestigd in een gespreksverslag en door [REDACTED] zijn bevestigd naar aanleiding van het gesprek het kader van een onveilige werkplek.

Reeds lang voor het ontslaggesprek op 19 november 2024 was [REDACTED] op de hoogte van concrete signalen. Hij bevestigde dit meermaals naar aanleiding van het gesprek op 20 augustus 2024 [REDACTED] *dat is een stevige uitspraak die je doet!*), maar ook in het gesprek op 19 november: *(Vanaf het begin af aan had ik al twijfels: zit jij wel op jouw plek?!); (Ik gaf twee maanden geleden bij jou al aan dat ik mij ondermijnd voelde door [REDACTED], en toen gaf je mij nog terug: Oe, dat is een stevige uitspraak. Herinner je dat nog?! [REDACTED] Ja, volgens mij was dat na de zomer).* [REDACTED] erkende tijdens dit gesprek op 19 november ook de signalen over een onveilige werkplek. Werknemers reactie was: “*Daar voel ik pijn bij.*”

Bovendien kwam de rol van de leidinggevende in het gesprek op 24 november 2024 met de vertrouwenspersoon naar voren, waarin nota bene het volgende letterlijk is gezegd:

Uit het Medewerkerswelzijn Onderzoek is vorig jaar naar voren gekomen dat er issues spelen op gebied van een onveilige werksituatie en dat leidinggevendenden daar een significante rol in hebben.

De aanpak van [REDACTED], in het beheer van de arbeidsverhouding tussen de werknemer en [REDACTED] [REDACTED], is ernstig verwijtbaar en is onjuist weergegeven in het Rapport van Bevindingen.

²⁹ Bijlage 20: Gespreksnotities Gemeente Coevorden

4.4.1.1. Nalatigheid en Schending van Zorgplicht

- **Erkende Stroeve Samenwerking:** Het Rapport van Bevindingen (blz. 26) bevestigt dat er sprake was van een stroeve samenwerking.
- **Nalatigheid in Interventie:** [J] heeft nagelaten adequaat te interveniëren, ondanks dat de samenwerking tussen de werknemer en [J] meervoudig door de werknemer ter sprake is gebracht. Dit wordt bevestigd door de verklaring van [J] op 13 maart 2025 aan de interne integriteitscommissie: *"Of men elkaar aardig vindt is niet aan de teamleider."* Deze uitspraak duidt op een fundamenteel onjuiste invulling van de rol als leidinggevende en een schending van de zorgplicht.
- **Facilitering van Uitsluiting:** [J] was vanaf mei 2024 op de hoogte van signalen over buitensluiting, hetgeen wordt bevestigd door diverse verklaringen. Door op de hoogte te zijn en niet te acteren, heeft [J] de buitensluiting geaccepteerd en gefaciliteerd.

4.4.1.2. Weerlegging van Rapportage en Bewijsvoering

De stelling van het Rapport van bevindingen dat van buitensluiten niets zou zijn gebleken, is in strijd met de feiten die in de bijlagen zijn vastgelegd:

- **Bevestiging door [J] [J]** verklaarde op 13 maart 2025 dat hij voor 19 november 2024 al signalen had ontvangen dat de samenwerking **"schuurt en lastig is"** en dat **"er geen verbinding"** was - "Wat was de relatie van medewerker met [J] [J] *"Dit kun je het beste aan [J] vragen. De samenwerking liep niet altijd heel soepel. Of men elkaar aardig vindt is niet aan de teamleider."*³⁰
- [J] heeft voor 19 november wel signalen afgegeven dat de samenwerking *schuurt en lastig is. Er was geen verbinding."*³¹
- **Bevestiging door [J] Collega [J]** bevestigde op 13 maart 2025 dat in gesprekken op initiatief van de werknemer is gesproken over de niet-soepele samenwerking en dat de werknemer zich "niet welkom en buitengesloten" voelde.³²
- "Ook heeft hij benoemd zich niet welkom en buitengesloten te voelen door mij."³³
- **Bevestiging door Derden:** Ook [J]³⁴ en [J]³⁵ bevestigden dat de problematiek bekend was bij de teamleider en besproken werd binnen het management (zie Bijlagen 38 en 43).

4.4.1.3. Schending van Gedragscode en Integriteit

Het handelen en nalaten van [J] is een expliciete overtreding van Artikel 1, 8, 9, 10 en 11 van de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden. Dit betreft een verwijtbare en aantoonbare integriteitsschending die in een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek had moeten worden onderzocht.

4.4.1.4. Omissie van Relevante Informatie (Homoseksualiteit)³⁶

De rapportage is feitelijk onjuist en onzorgvuldig op het punt waar het de suggestie dat de homoseksualiteit van de werknemer een rol zou spelen, adresseert.

- De naam van de persoon die deze 'aanwijzing' gaf, is **aantoonbaar en nadrukkelijk** ter sprake gebracht tijdens het persoonlijk gesprek met de Gemeentesecretaris (Kim Brinks) op 11 april 2025, ruimschoots vóór de opdracht voor het rapport werd besproken.
- *De 'aanwijzing' dat mijn homoseksualiteit mogelijk een rol speelt kwam van een toezichthouder die op dat moment onderdeel was van 'de hechte/jongere groep' waar [J] deel van uitmaakt.*³⁷
- Dit gegeven was derhalve **wél bekend** bij de opdrachtgever. De bewering dat de bron onbekend is, of het nalaten om dit punt te onderzoeken, maakt de feitelijke onderbouwing van het Rapport incompleet.

³⁰ Bijlage 25. Gesprek met [J] op 13 maart 2025

³¹ Bijlage 25. Gesprek met [J] op 13 maart 2025

³² Bijlage 28. Gesprek met [J] op 13 maart 2025

³³ Bijlage 29. Brief [J]

³⁴ Bijlage 43, pagina 6

³⁵ Bijlage 38, pagina 3

³⁶ Rapport van bevindingen, blz. 21

³⁷ Mail aan [J] op 13-6-2025 09:16

De analyse van de beschikbare bewijsstukken leidt tot de slotsom dat de leidinggevende, [REDACTED], ernstig verwijtbaar nalatig is geweest in zijn rol en de opvolging van de afgegeven signalen. Bij [REDACTED] zijn door verschillende personen (waaronder de werknemer zelf, collega's en het management) meerdere meldingen binnengekomen over de uiterst vervelende en stroeve samenwerking tussen de werknemer en [REDACTED].

[REDACTED] heeft nagelaten adequaat te handelen op alle door hem bereikte signalen, ondanks de ernst en de herhaling ervan. Dit handelen en nalaten levert verwijtbaar aantoonbare integriteitsschendingen op en is in strijd met de vereisten van de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden.

Het feit dat het Rapport van Bevindingen deze nalatigheid van de leidinggevende anders interpreteert of onvoldoende beoordeelt, vormt een ernstig gebrek in de feitenconstatering. Het is daarom noodzakelijk dat de aantoonbare integriteitsschendingen door [REDACTED] alsnog worden onderzocht in een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek.

Beoordeling van de meldingen ten aanzien van [REDACTED]

4.4.1.5. [REDACTED] heeft de integriteitmelding niet in behandeling genomen.

Het handelen van de leidinggevende, [REDACTED], toont aan dat hij verwijtbaar nalatig is geweest in de afhandeling van de integriteitsmelding en het uitdragen van het integriteitsbeleid.

4.4.1.6. Gebrek aan Naleving van Procedure en Verplichting tot Handelen

Het is niet de discretionaire bevoegdheid van de leidinggevende, [REDACTED], om te bepalen of de ingediende bezwaren al dan niet aan de Integriteitscommissie worden voorgelegd.

- **Expliciete Opdracht Genegeerd:** [REDACTED] is expliciet verzocht om:
 1. De kwestie aan te brengen bij de Integriteitscommissie.
 2. Binnen twee dagen te bevestigen dat de Integriteitscommissie was ingeschakeld.
- **Schending van Procedurele Artikelen:** Het nalaten om conform deze verzoeken te handelen, is een directe schending van de Procedure melden integriteitsschending. Bovendien is Artikel 13, Lid 2, 3 en 4 van deze procedure geschonden, nu:
 1. Er géén schriftelijke vastlegging ter goedkeuring is voorgelegd.
 2. De Gemeentesecretaris niet onverwijld een ontvangstbevestiging heeft gestuurd.
 3. Er géén onverwijde zakelijke beschrijving van de melding, melddatum en afschrift is verstuurd.

4.4.1.7. Verwijtbaar Nalatig Handelen (Gedragscode)

[REDACTED] heeft zijn rol als leidinggevende geschonden door **géén gevolg te geven** aan het uitdragen van het integriteitsbeleid (Artikel 9 en 10 van de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden).

- **Kennis over Risico's:** Gezien de eerdere integriteitsissues en de bekende toename van meldingen over een onveilige werkomgeving en ook de daarop volgende dialoogsessies door de vertrouwenspersoon met leidinggevendens, was [REDACTED] verplicht om alert te zijn op risicogevoelige situaties en bij te dragen aan de weerbaarheid van de werknemer.
- **Interventieplicht Verzuimd:** [REDACTED] was gehouden om maatregelen te treffen en te reageren op de meldingen van een onveilige werkomgeving en buitensluiting vanaf het eerste moment dat de signalen hem bereikten (reeds in mei 2024).
- **Inhoud van Bijlagen Genegeerd:** De bij de melding gevoegde stukken (waaronder een uitgebreid relaas aan HR met 12 bewijsmiddelen) gaven in niet mis te verstane taal uiting aan de ernst van de signalen en de verantwoordelijkheid van de organisatie in het kader van goed werkgeverschap. [REDACTED] heeft deze stukken links laten liggen.

Bovendien wordt verwezen naar de bijlage(n). In niet mis te verstane taal wordt uiting gegeven aan: Signalen over inwerken en een onveilige werkomgeving die [REDACTED] links heeft laten liggen; dat door toedoen van een collega(e) is sprake van een onveilige werkomgeving en buitensluiting, dat de organisatie in het kader van goedwerkgeverschap valt aan te rekenen.

In de bijlagen zitten uitgebreide stukken die zien op het eerdere gesprek met [REDACTED] J En een uitgebreid relaas aan HR waarin de gehele gang van zaken in opbouw uiteen wordt gezet en notabene op zijn beurt weer 12 bijlagen met bewijsmiddelen aan zijn gevoegd.

Dit handelen en nalaten wijst op verwijtbaar aantoonbare integriteitsschendingen door [REDACTED] J [REDACTED] J Het feit dat het Rapport van Bevindingen deze kernpunten niet adresseert of anders interpreteert, geldt als een ernstig gebrek. De schending van Artikelen 1 en 8 t/m 11 van de Gedragscode dient in een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek te worden beoordeeld.

Beoordeling van de meldingen ten aanzien van [REDACTED] J

4.4.3. [REDACTED] J heeft extreme leugens verteld.

Het rapport van bevindingen noemt leugens onterecht een mening. Hier is feitelijk sprake van smaad en dat is strafbaar. Op basis van leugens is een onterecht beeld neergezet over veeleisendheid in de richting van verschillende buddy's, om niet te zeggen dat sprake zou zijn van het volledig claimen. Deze pertinente onwaarheden zijn zelfs in geding gebracht, waardoor niet alleen sprake is van valsheid in geschrifte, maar ook meened.

Het is niet alleen opvallend maar bovenal onzorgvuldig en vooringenomen dat waar de onderzoeker inconsistenties/ onjuistheden in de verklaringen ontwaart, zij deze afdoet als 'meningen' en daarmee essentiële inconsistenties buiten spel tracht te zetten. In de diverse verklaringen en onderliggende stukken zitten uitdrukkelijke handvatten voor terechte verwijten aan de gemeente.

4.4.3.1. Valse Verklaringen en Strafbare Feiten POP- en Voortgangsgesprekken

[REDACTED] J heeft aantoonbaar pertinente onwaarheden geuit over het functioneren en de relatie met de werknemer.

- **Valsheid in Geschrifte en Meened:** De uitlatingen van [REDACTED] J met betrekking tot de veeleisendheid en het 'volledig claimen' van collega's, alsook de verklaringen over het voeren van een POP-gesprek en voortgangsgesprekken, worden stellig betwist.
 - De werknemer verklaart nadrukkelijk dat een POP-gesprek en een ontwikkelgesprek nooit hebben plaatsgevonden.
 - De bewijsmiddelen bevestigen de afwezigheid van dergelijke gesprekken.
- **Misleiding in Rechte:** Door schriftelijk en ten behoeve van het geding in rechte valse verklaringen af te leggen over deze gesprekken, heeft [REDACTED] J [REDACTED] J opzettelijk de waarheid geweld aangedaan. Dit kwalificeert als het plegen van valsheid in geschrifte en, nu dit in rechte is gebracht, meened.

4.4.3.2. Bevestiging van de Onwaarheden door Derden

De verklaringen van de werknemer worden ondersteund door mentoren:

- **Verklaring [REDACTED] J (20 april 2025):** Mentor [REDACTED] J bevestigde dat het verhaal van [REDACTED] J [REDACTED] J met betrekking tot het POP en Plan van Aanpak **op leugens is gestoeld**. Tevens verklaarde zij dat er geen sprake was van het claimen van mentoren door de werknemer.³⁸

4.4.3.3. Procedurele Tekortkoming Rapport van Bevindingen

- **Miskenning van Inconsistenties:** Het is onzorgvuldig en vooringenomen dat de onderzoeker de essentiële en aantoonbare inconsistenties en onjuistheden in de verklaringen van [REDACTED] J afdoet als 'meningen' en deze daarmee buiten beschouwing laat.
- **Geen Aandacht voor Kernverwijt:** Het Rapport van Bevindingen besteedt ten onrechte geen aandacht aan de leugens over het POP-gesprek, noch aan de verklaringen die de verwijten jegens [REDACTED] J aannemelijk maken.

³⁸ Bijlage 39, pagina 13

4.4.3.4. Schending van Goed Leidinggeverschap

Het feit dat [J] aantoonbaar heeft gelogen over de communicatie en het functioneren van de werknemer is een ernstige schending van het goed leidinggeverschap.³⁹ Een goed leidinggevende communiceert en is in verbinding met de medewerker, hetgeen [J] [J] op dit punt aantoonbaar heeft nagelaten.

4.4.3.5. Valse Verklaringen over Functioneringsgesprekken

- **Strijdigheid met Verweerschrift:** De verklaring van [J] [J] in het verweerschrift, waarin hij stelt dat hij de werknemer tijdens een gesprek heeft gewezen op diens houding, onvoldoende of achtergestelde ontwikkeling, en een verwachting tot verbetering heeft uitgesproken, wordt pertinent betwist en aangemerkt als een leugen.
- **Afwezigheid van Verslaglegging:** De afwezigheid van verslaglegging van dit vermeende gesprek in het P-dossier bevestigt dat dit gesprek nooit heeft plaatsgevonden.

4.4.3.6. Schending van Reglementaire Registratieplicht

Een goed leidinggevende is gehouden aan de reglementaire registratieplicht ten aanzien van functioneringsgesprekken, feedback en afspraken.

- **Nalatigheid:** Het nalaten om verslag te doen van de vermeende bespreking van het functioneren en het gebrek aan ontwikkeling in het personeelsdossier, is een schending van de interne reglementen en procedurele vereisten.⁴⁰

Het verweerschrift is op dit punt gebaseerd op een valse feitenconstatering en de leidinggevende heeft door het nalaten van verslaglegging zijn plichten geschonden. Dit draagt bij aan de eerdere verwijten van valsheid in geschrifte en onderstreept de toerekenbare onzorgvuldigheid van de leidinggevende.

4.4.3.7. Valse Verklaring en Feitelijke Correctie

- **Verklaring** [J] [J] verklaarde op 13 maart 2025 tegenover de interne integriteitscommissie onterecht dat de bila's op zijn initiatief hebben plaatsgevonden.⁴¹
- **Feitelijke Situatie:** Dit is in strijd met de feiten. De werknemer heeft destijds zelf het initiatief genomen en met [J] afgesproken dat er **reguliere bila's** zouden komen om "een vinger aan de pols te houden" en de signalen goed te monitoren.⁴²

De verklaring van [J] [J] is onjuist en dient te worden beschouwd als een verdere indicatie van zijn onbetrouwbaarheid en zijn neiging om de feiten te verdraaien in procedures. Dit onderstreept de noodzaak om zijn verklaringen in het kader van een onafhankelijk integriteitsonderzoek kritisch te toetsen.

4.4.3.8. Valse Verklaringen over Contactredenen

[J] heeft op 13 maart 2025 ten onrechte verklaard dat de redenen voor het contact van de werknemer met de Vertrouwenspersoon en [J] (Ambassadeur MWO) hem niet zijn medegedeeld.⁴³

Deze verklaring wordt direct weerlegd door het bilaterale overleg dat op 16 juli 2024 plaatsvond (na tussenkomst van [J]). Tijdens dit gesprek zijn alle zorgelijke signalen expliciet en gedetailleerd met [J] besproken:

- Het gebrek aan adequaat inwerken en onvoldoende follow-up.
- Het gebrek aan belangstelling en 'goed aanhaken' vanuit de organisatie, in het bijzonder met betrekking tot collega [J].
- De relatieproblematiek met [J], het gemis aan verbinding en de impact op de werknemer.

³⁹ Bijlage 39, pagina 18

⁴⁰ Bijlage 39, pagina 21

⁴¹ Bijlage 25. Gesprek met [J] op 13 maart 2025

⁴² Bijlage 39, pagina 16

⁴³ Bijlage 25. Gesprek met [J] op 13 maart 2025

De reactie van [J] — die "**merkbaar geschrokken**" was van de besproken signalen — bevestigt dat de volledige context en ernst van de situatie wel degelijk bij hem bekend waren.⁴⁴ De stelling van [J] dat de redenen hem niet zijn medegedeeld, is daarmee ondoenlijk.

Het totaal aan bewijsmiddelen van de werknemer, versus het gebrek aan tegenbewijs van de gemeente, maakt het verwijt van onjuiste verklaringen minimaal aannemelijk.⁴⁵ Het nalaten van het Rapport van Bevindingen om deze essentiële informatie kenbaar mee te wegen, maakt de rapportage onzorgvuldig, vooringenomen en incompleet.

Het Rapport van Bevindingen baseert zich op algemene waarnemingen van collega's, maar gaat volledig voorbij aan het feit dat de leidinggevende, [J] [J], tijdens het overleg op 19 november 2024 desgevraagd geen enkel concreet voorbeeld wist te noemen ter onderbouwing van de gestelde kritiek op de werknemer.

De waarnemingen in de rapportage zijn strijdig met de feitelijke inhoud van het dossier van de werknemer. De Gespreksnotities (waarnaar in de bijlagen wordt verwezen) schetsen een wezenlijk ander beeld van de samenwerking en de ondersteuning dan de door het Rapport geïmpliceerde conclusies.

Het nalaten om de stellingen over 'waarnemingen van collega's' te toetsen aan concrete voorbeelden van de leidinggevende en het negeren van de tegenstrijdige gespreksnotities van de werknemer, leidt tot een onvoldoende onderbouwde en onzorgvuldige feitenvaststelling in de rapportage.

Hiertoe wordt verwezen naar de gespreksnotities (bijlage 20).

- Ik heb [J] leren kennen als een zeer integer persoon. Hij is doortastend en erg leergierig. Wil graag de dingen uitpluizen tot in de kern. Heeft veel in zijn mars. Als collega erg sociaal en wil graag met je meedenken.
- [J] is een plezierige collega om mee te werken. Hij heeft ondersteund bij een evaluatie gesprek met een organisator welke zich niet aan de afspraken had gehouden. [J] zorgt voor een duidelijk overzicht, is kundig, blijft rustig, vat goed samen. Hij werkt nauwkeurig en schakelt makkelijk met ons mee in het gesprek. Als persoon heeft [J] een luisterend oor, is vriendelijk, grappig, maar kan net zo snel schakelen als het over serieuze dingen gaat.
- Ik heb [J] leren kennen als een zeer leergierige collega, die altijd bereid was om extra taken op zich te nemen.
- [J] investeert met goede wil in de organisatie en zichzelf, hij is welwillend om alles op te pakken wat maar kan.
- Met wat [J] aan ondersteuning gekregen heeft, heeft hij geprobeerd alles eruit te halen. Als je er dan mee geconfronteerd wordt dat [J] je niet wil beantwoorden of zegt: "Dat heb ik je al eens uitgelegd", dan schiet dat natuurlijk niet op.
- [J] is niet bij mij geweest voor feedback over [J] functioneren.
- Ik vind dit heel bijzonder: Vanaf het begin tegenwerking, ondermijning door [J] bevestigend.
- Ik waargenomen dat [J] vanaf dag 1 bezig is geweest om de materie zo snel mogelijk eigen te maken, hij is aan het lezen geweest, heeft verslagen gemaakt en vragen bij anderen neergelegd: Goh, mag ik met je meekijken?
- [J] heeft mij niet gevraagd over de samenwerking met [J]
- Ik vind [J] afstandelijk, waar we het ook al over gehad hebben.
- De organisatie doet niets met signalen. Ik kan [J] zijn verhaal helemaal beamen
- Het ligt aan de organisatie, het ligt niet aan [J]
- Je kunt niet zelfstandig werken na ongeveer tien dagen inwerkbegeleiding, daar gaat minimaal een halfjaar overheen.
- [J] heeft enorm veel pech gehad met zijn mentor en dat het niet botert met [J], dat is heel naar.
- Ik vind het heel jammer dat [J] weg is.
- Ik heb de samenwerking met [J] niet als moeizaam ervaren.
- Ik heb maanden heel fijn samengewerkt met [J]
- Ik heb van niemand gehoord dat sprake zou zijn van een moeizame samenwerking.

⁴⁴ Bijlage 39, pagina 16

⁴⁵ Zie verwijzing naar bewijsmiddelen in bijlage 39

Een en ander wordt ook expliciet aanvullend verklaard in het gesprek met [REDACTED] op 20-04-2025

- [REDACTED] heeft een nette manier van communiceren. Hij claimde niet de mentoren.
- [REDACTED] was dwingend en dominerend in de groep en tijdens werk overleg. [REDACTED] nam heel veel afstand van [REDACTED]
- Het was geen team, er zijn een aantal mensen die zich heel belangrijk voelen, geen leuke organisatie om voor te werken. Gemeente is te beroerd om iemand goed in te werken.
- [REDACTED] bevestigt het verhaal omtrent het POP en Plan van Aanpak. Is op leugens gestoeld!

Zelfs [REDACTED] verklaart een prima samenwerking te hebben ervaren met werknemer.⁴⁶

4.4.3.9. Valse Verklaring en Feitelijke Weerlegging 23 juni 2025

- **Verklaring** [REDACTED] [REDACTED] heeft op 23 juni 2025 gelogen door te stellen dat de werknemer zijn mentoren zou hebben aangesproken op het opnemen van vrije dagen of het later op kantoor verschijnen.⁴⁷
- **Feitelijke Situatie:** Deze beschuldiging heeft nooit plaatsgevonden en is nergens gebleken. De toonzetting van de werknemer ten aanzien van de vrije dagen van mentoren was aantoonbaar begripvol.
- **Bewijsvoering:** De bewijsmiddelen die de begripvolle toonzetting van de werknemer aantonen, zijn opgenomen in de "Reactie op verweerschrift" (pagina 2: 2.5.2).

Dit bewijsstuk was bekend bij zowel de Gemeentesecretaris als de onderzoeker en had moeten worden beoordeeld en kenbaar meegewogen. Het feit dat [REDACTED] dergelijke onwaarheden uit, wijst op een intentionele poging tot misleiding en bevestigt de onbetrouwbaarheid van zijn verklaringen in het Rapport van Bevindingen. Ingevolge het toetsingskader geldt voor bewijs dat kan worden volstaan dat te bewijzen feiten en omstandigheden voldoende aannemelijk worden. Hiervan is namelijk sprake, helemaal nu de bewijsmiddelen feiten en omstandigheden naar voren hebben gebracht die onterecht niet zijn beoordeeld of kenbaar zijn meegewogen. Dit ziet op een ernstig gebrek dat maakt dat sprake is van onzorgvuldig onderzoek, omdat hiermee op zijn minst aannemelijk is geworden dat sprake is van leugens, ergo ernstig verwijtbaar niet-integer handelen.

4.4.3.10. Valse Voorstelling van de Gespreksdoelstelling 07 november 2024

- **Verklaring:** In het overleg op 7 november 2024 gaf [REDACTED] [REDACTED] aan dat de bila van 19 november 2024 in het verlengde zou liggen van de eerdere bila's en bedoeld was voor een **evaluatie** ("de thermometer erin steken") van het verloop en functioneren.
- **Feitelijke Gang van Zaken:** Het overleg op 19 november 2024 bleek onaangekondigd een ontslaggesprek te zijn, dat reeds geruime tijd vóór 7 november was besproken met zowel [REDACTED] [REDACTED] als leidinggevende, als [REDACTED]. Alleen Werknemer wist hier niets van, immers hij verkeerde in de veronderstelling dat een bila zou gaan plaatsvinden bedoeld als evaluatie en de thermometer erin steken.

Voorafgaande Afstemming en Misleiding

De leidinggevende had het ontslaggesprek ruim van tevoren afgestemd met HR, zijn leidinggevende en zelfs met [REDACTED] [REDACTED]. Het verzwijgen van de ware aard van het overleg en het opzettelijk misleiden van de werknemer over de gespreksdoelstelling kwalificeert als een ernstige tekortkoming.

Hierbij komt ook het niet handelen van [REDACTED] in tegenstelling tot zijn eerdere toezeggingen aan werknemer over ondersteuning. Zo verklaarde [REDACTED] op 11 december 2024 ineens dat ondersteuning niet meer zou plaatsvinden.⁴⁸

Het handelen van [REDACTED] [REDACTED] is strijdig met de beginselen van goed Ambtenaarschap, met name de vereiste van openheid, eerlijkheid en zorgvuldigheid. Het is hem aan te rekenen dat hij de werknemer heeft misleid over de intentie van het overleg, terwijl de beslissing tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst reeds was genomen en intern afgestemd.

⁴⁶ Bijlage 43, pagina 3

⁴⁷ Bijlage 40, pagina 4

⁴⁸ Bijlage 20: Gespreksnotities Gemeente Coevorden

4.4.3.11. Valse Verklaring en Feitelijke Bekendheid

- **Verklaring** [J] [J] [J] verklaarde dat het hem totaal onbekend was dat de zus van de werknemer suïcide had gepleegd als gevolg van pesten.⁴⁹
- **Feitelijke Situatie:** De werknemer heeft dit feit, alsook de relatie hiervan met zijn eigen onzekerheid en eerdere pestervaringen, wel degelijk besproken met [J] [J]
- **Kennis bij Derden:** Deze gevoelige persoonlijke omstandigheden waren tevens bekend bij collega's [J] [J] en [J] [J]

De verklaring van [J] [J] is aantoonbaar onjuist en wijst op een gebrek aan integriteit en onvoldoende zorgvuldigheid in het omgaan met persoonlijke en essentiële informatie over de werknemer. Het feit dat [J] ontkent op de hoogte te zijn van deze omstandigheden — die direct verband houden met de psychosociale problematiek op de werkvloer — bevestigt de poging tot misleiding en de onbetrouwbaarheid van zijn verklaringen.

4.4.3.12. Juridische Kwalificatie van Valse Verklaringen

- **Aantoonbare Leugens:** Op basis van de bewijsvoering is aangetoond dat [J] [J] leugens heeft geuit (o.a. over het initiatief voor bila's, de afwezigheid van een POP-gesprek, het claimen van mentoren en de onbekendheid met persoonlijke omstandigheden).
- **Valsheid in Geschrifte:** Door deze aantoonbare onwaarheden vast te leggen en te gebruiken als basis voor officiële documenten (zoals het verweerschrift), heeft [J] [J] valsheid in geschrifte gepleegd.
- **Meineed:** Het inbrengen van deze valse verklaringen in een juridische procedure (het geding in rechte) maakt dat sprake is van meineed.
- Door valsheid in geschrifte in geding te brengen is sprake van meineed en dient aangifte tegen hem worden gedaan.

4.4.3.13. Gebrek aan Onafhankelijk Onderzoek

- Het Rapport van Bevindingen is vooringenomen en onzorgvuldig door de aangetoonde leugens onterecht af te doen als 'persoonlijke opinie'.
- Dit toont aan dat er géén sprake is van een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek, nu essentiële bewijsmiddelen die meineed aantonen volledig terzijde zijn geschoven.
- Het is noodzakelijk dat de aantoonbare strafbare feiten (valsheid in geschrifte en meineed) door [J] [J] worden meegewogen in een onafhankelijk onderzoek.

Het Rapport van Bevindingen heeft de aangetoonde leugens en tegenstrijdige verklaringen van [J] ten onrechte afgedaan als 'persoonlijke opinie'. Dit betreft een onjuiste beoordeling, aangezien de bewijsmiddelen (waarvan de onderzoeker op de hoogte was) meineed en valsheid in geschrifte aantonen.

De werknemer stelt dat de in de verklaringen aangedragen mededelingen onjuist zijn. Dit betreft onder meer deels zwartgelakte e-mails. De werknemer biedt uitdrukkelijk aan op alle punten bewijs aan te leveren, inclusief de volledige, door de gemeente zwartgelakte e-mails.

Hieruit volgt aantoonbaar, in tegenstelling tot de beweringen van [J], dat:

- werknemer actief zijn weg zocht binnen de organisatie en zich hierbij kwetsbaar opstelde en vroeg om hulp;
- het contact met mentoren aantoonbaar op een vriendelijke en begripvolle manier was;
- er NIMMER sprake is geweest van veeleisendheid of het volledig claimen van mentoren, noch van het aanspreken van mentoren op vrije dagen. Dit wordt nergens aangetoond;
- de communicatie van de werknemer aantoonbaar vriendelijk, professioneel en integer is geweest.

Dit wordt verder onderbouwd door de beschrijvingen van andere collega's van de Gemeente Coevorden (zie producties 2, 5 en 6 verzoekschrift), die de werknemer op dezelfde positieve wijze omschrijven. Het Rapport van Bevindingen is onzorgvuldig door deze feiten en de aangeboden bewijsmiddelen niet te betrekken.

⁴⁹ Bijlage 39, pagina 24

4.4.3.14. Vooropgezet besluit en Doelstelling

Uit de aangedragen feiten & omstandigheden, als ook de expliciete verklaringen van directe collega's valt af te leiden dat werknemer zijn ontwikkeling binnen de gemeente Coevorden [redacted] helemaal niet interesseerde, immers [redacted] heeft al in een vroeg stadium besloten dat werknemers contract niet verlengd zou worden en heeft derhalve niet in hem geïnvesteerd in het kader van het inwerkproces alsmede een veilige werkomgeving. [redacted] is derhalve nalatig is geweest in zijn zorgplicht.

[redacted] heeft aantoonbaar onvoldoende in de werknemer geïnvesteerd in het kader van het inwerkproces en het waarborgen van een veilige werkomgeving. Dit blijkt uit de volgende punten:

- **Geen Contact met Mentor:** [redacted] heeft niet geïnformeerd bij mentor [redacted] naar de ontwikkeling van de werknemer, ondanks dat zij specifiek voor deze begeleiding was aangewezen.
- **Geen Afstemming met Collega's:** Verschillende verklaringen tonen aan dat [redacted] geen navraag heeft gedaan bij directe collega's over de samenwerking of de ontwikkeling van de werknemer.
- **Afwezigheid van Concrete Beoordeling:** [redacted] heeft tijdens het overleg van 19 november 2024 desgevraagd terecht verklaard géén voorbeelden te kunnen noemen waaruit zou blijken dat de werknemer niet functioneerde of ontwikkelde.
- **Personeelsdossier:** Het personeelsdossier bevat geen bewijs van disfunctioneren; integendeel, de stukken wijzen op een tegengesteld beeld.

De nalatigheid in de begeleiding en het niet serieus nemen van de klachten kunnen uitsluitend redelijkerwijs worden verklaard door het feit dat [redacted] al in een vroeg stadium heeft besloten het contract niet te verlengen en derhalve niet in de werknemer heeft geïnvesteerd.

Dit vermoeden wordt versterkt door de algemene opmerking van [redacted] tijdens een teamoverleg: *"Als je niet past binnen het team dan is hier geen plek voor jou."*

Het feitelijke gevolg van het handelen van [redacted] is het uitwerken van de werknemer uit de organisatie. Deze acties en het nalaten van de vereiste zorgplicht vormen een ernstige integriteitsschending.

4.5 Beoordeling van de meldingen ten aanzien van [redacted]

4.5.1. [redacted] heeft ondanks herhaald verzoek op 28 november en 9 december, de integriteitsmelding niet opgepakt

[redacted] [redacted] heeft nagelaten te handelen conform de interne procedure, ondanks meervoudige en expliciete schriftelijke verzoeken:

- Eerste Melding (28 november 2024): Het schrijven van deze datum, voorzien van het onderwerp "Verzoek kwestie aan te brengen bij de integriteitscommissie", en de bijbehorende brief getiteld "Klacht werkomgeving gemeente Coevorden" — welke melding maakte van een langdurige onveilige werkomgeving, tekortschieten op het gebied van integriteit en Zorgplicht, en expliciet verzocht om een onderzoek door de integriteitscommissie — had onmiddellijk gekwalificeerd moeten worden als een officiële melding integriteitsschending.

Het bericht sluit af met:

Op grond van bovenstaande wordt verzocht om een onderzoek door de integriteitscommissie van de gemeente Coevorden, ter advisering aan de gemeenteraad, het college en de burgemeester over het onderwerp integriteit.

- Herhaalde Melding (9 december 2024): Op deze datum is het verzoek aan [redacted] [redacted] expliciet gehandhaafd met de vermelding: *"Ik handhaaf mijn klachten en wens een formeel integriteitsonderzoek. Hierbij opgemerkt dat hierom inmiddels meerdere malen is verzocht."*

Op basis van deze schriftelijke verzoeken en de context (eerder op de hoogte gebracht door [redacted] op 21 november 2024), had [redacted] [redacted] moeten opmaken dat sprake was van een melding die onverwijld behandeld diende te worden conform de Procedure melden integriteitsschending.

Hoewel [redacted] [redacted] op 10 december 2024 per e-mail verklaarde dat zij zou zorgen dat de melding "op de voorgeschreven wijze in behandeling wordt genomen", is niet conform de Procedure melden integriteitsschending gehandeld.

Met name is aan Artikel 13, Lid 2, 3 en 4 niet voldaan:

- Er is géén schriftelijke vastlegging ter goedkeuring voorgelegd.
- De Gemeentesecretaris heeft de melder niet onverwijld een ontvangstbevestiging gestuurd.
- Er is géén onverwijld zakelijke beschrijving, inclusief melddatum en afschrift, verstuurd.

Het nalaten van [redacted] is in strijd met haar rol als leidinggevende en de vereisten van de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden:

- Niet Uitdragen Integriteitsbeleid: [redacted] heeft géén gevolg gegeven aan het uitdragen van het integriteitsbeleid (Artikel 9 en 10 Gedragscode) en heeft de noodzakelijke maatregelen niet getroffen, ondanks herhaald verzoek.
- [redacted] had zich moeten houden aan haar toezegging om in gesprek te gaan en had maatregelen moeten treffen. Dat heeft ze niet gedaan en daarmee schendt zij artikelen 1 en 8 t/m 11 van de gedragscode.
- Geen Alertheid: Gezien de eerdere integriteitsissues en de bekende toename van meldingen, was [redacted] verplicht om alert te zijn op risicogevoelige situaties en bij te dragen aan de weerbaarheid van de werknemer.

Dit handelen en nalaten wijst op verwijtbaar aantoonbare integriteitsschendingen door [redacted] en dient te worden onderzocht in een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek. De uitleg in het Rapport van Bevindingen dat dit anders is, kwalificeert als een ernstig gebrek.

4.5.2. [redacted] heeft gedurende de procedure gericht tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst extreme leugens heeft verteld.

Er wordt verwezen naar hetgeen reeds is opgemerkt ten aanzien van [redacted], dat ten aanzien van [redacted] als herhaald en ingelast moet worden beschouwd. Vanuit de hiërarchische lijn en hetgeen op schrift in geding is aangevoerd geldt dat [redacted] verantwoordelijk is voor de leugens/ smaad, valsheid in geschrifte en meined.

Hiërarchische Aansprakelijkheid voor Valse Verklaringen

- Verantwoordelijkheid: Op basis van de hiërarchische positie en de schriftelijk ingebrachte stukken in rechte, is [redacted] verantwoordelijk voor de leugens, smaad, valsheid in geschrifte en meined die in het kader van de procedure zijn gepleegd.
- Schending Artikel 10 Gedragscode: [redacted] heeft Artikel 10 van de Gedragscode geschonden. Als leidinggevende had zij het goede voorbeeld moeten geven en was zij aanspreekbaar op de werkwijze en houding van haar ondergeschikte [redacted]

Nalatigheid in Correctief Handelen

[redacted] was al langer op de hoogte van de zorgen van [redacted], zoals besproken in hun bilaterale overleggen. Desondanks heeft zij:

- Niet geïntervenieerd: Zij heeft [redacted] niet aangesproken op diens dubieuze gedrag.
- Geen Maatregelen getroffen: Zij heeft de noodzakelijke corrigerende maatregelen nagelaten, ondanks de bekende problematiek.

Vooringenomenheid van het Rapport van Bevindingen

- Onjuiste Kwalificatie: Het is onzorgvuldig en vooringenomen dat de onderzoeker de aantoonbare leugens en essentiële inconsistenties in de verklaringen van de leidinggevendenden afdoet als 'persoonlijke opinie' of 'meningen'.
- Integriteit van het Onderzoek: Dit duidt op een ernstig gebrek en toont aan dat er géén sprake is van een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek, nu essentiële bewijsmiddelen die meined aantonen, compleet worden genegeerd. De diverse verklaringen en onderliggende stukken bevatten nochtans uitdrukkelijke handvatten voor terechte verwijten aan de gemeente.

Het Rapport van Bevindingen heeft de aangetoonde leugens en tegenstrijdige verklaringen van [redacted] ten onrechte afgedaan als 'persoonlijke opinie'. Dit betreft een onjuiste beoordeling, aangezien de bewijsmiddelen (waarvan de onderzoeker op de hoogte was) meined en valsheid in geschrifte aantonen.

4.6 Beoordeling van de meldingen ten aanzien van [REDACTED]

4.6.1. Pestgedrag in de vorm van het buitensluiten

Het Rapport merkt ten onrechte op dat de verklaringen over 'een rondje lopen' haaks op elkaar staan. De onderzoeker was bekend met de verklaringen over 'wandelen en verbinden' en de frequentie hiervan.⁵⁰ Het negeren van deze context duidt op een verkeerde aanname in de verslaglegging.

4.6.1.1. Impliciete Bevestiging Buitensluiting:

Het pestgedrag in de vorm van buitensluiting werd dagelijks ervaren en is ook door andere directe collega's opgevallen. Dit was dan ook dagelijks aan de orde en daarom is het ook door andere collega's opgevallen.

Dit kwam ook nadrukkelijk naar voren in het gesprek op 24 november 2024 met de vertrouwenspersoon, waar ik het volgend heb aangegeven:

"Ik ervaar iedere dag op kantoor buitensluiting, dat is een hel." Hiervan heb ik voorbeelden genoemd in de gesprekken. Er wordt niet op gereageerd.

Nagenoeg iedere dag dat werknemer op kantoor was, ging hij verdrietig naar huis met een vervelend gevoel., *"Dit voelt niet goed, ik hoor er niet bij, ik word buitengesloten, wat is dit nou?"*

Als werknemer dan bij [REDACTED] probeerde af te stemmen, dan was het heel vaak:

"Nee even wachten, nee later, ik kom straks bij je". Werknemer beschrijft een patroon van het opzij zetten ('op mijn beurt gezet'), het negeren van afstemmingsverzoeken en de chagrijnige en kritische toonzetting van [REDACTED]. Haar toon was chagrijnig naar werknemer, ze was heel vaak vol met kritiek, had amper of eigenlijk geen complimenten. Dat gevoel werd eigenlijk bevestigd, niet alleen in gedrag maar ook in toon. Haar kritiek, dat herhaalde ze heel vaak: *'Dat heb ikje al uitgelegd', 'Oh dat heb ikje al eens verteld'*. Vooral de nadruk op: herhaling. *'Dat heb ik al eens uitgelegd. Let dan beter op'*.⁵¹

Buitensluiten wordt impliciet bevestigd door directe collega's.⁵²

[REDACTED] verklaarde bovendien zelf verhelderend: *"Het botert gewoon niet. En andersom dacht ik ook ik ga maar zo min mogelijk met hem om."*⁵³ Dit bevestigt de **onwil** tot collegiale samenwerking.

De stelling in het Rapport dat deelname aan teamoverleg buitensluiting zou uitsluiten, is irrelevant en onzorgvuldig. Bovenstaande punten bevatten concrete aanwijzingen voor een onveilige werksituatie en structureel buitensluiten, waaraan niet voorbij mag worden gegaan. Dit vergt een onafhankelijk, onpartijdig en zorgvuldig onderzoek.

4.6.2. [REDACTED] weigerde werknemer in te werken

Het loskoppelen van de twee kernonderdelen van de melding tegen [REDACTED] (de weigering tot inwerken en pestgedrag in de vorm van buitensluiten) is zonder overleg met de werknemer in de rapportage tot uiting gekomen. De werknemer heeft hierdoor ten onrechte géén gelegenheid gekregen tot hoor en wederhoor, hetgeen een schending is van Artikel 15.5 van de Procedure melden integriteitsschending.⁵⁴

De relevante verklaring bevestigt de aanwezigheid van beide onderdelen.

⁵⁰ Bijlage 39, pagina 24

⁵¹ Bijlage 39, pagina 8

⁵² Met verwijzing naar geluidsfragmenten en gespreksnotities

⁵³ Bijlage 41, pagina 6

⁵⁴ Bijlage 39, pagina 2

4.6.2.1. Aantoonbare Weigering tot Inwerken

De stelling dat [redacted] [redacted] weigerde de werknemer in te werken, wordt **expliciet bevestigd** door haar eigen verklaringen en correspondentie:⁵⁵

- Erkende Stroeve Samenwerking: [redacted] [redacted] erkende dat de samenwerking "niet boterde" en "echt heel stroef verliep".
- Beperking van Hulp: [redacted] gaf aan dat zij onzeker werd van de vele vragen van de werknemer en dat het geven van uitleg haar reeds in maart 2024 te veel tijd kostte, waardoor het niet werkte.
- Gecommuniceerde Weigering: De weigering om in te werken is bovendien uitgebreid toegelicht per e-mail aan [redacted] door [redacted] [redacted] en collega [redacted].⁵⁶
- Kwantitatieve Bevestiging: [redacted] bevestigde dat de werknemer soms "wel vijf op een dag met vragen" kwam en dat zij daar niet altijd tijd voor had, wat de wil en mogelijkheid tot ondersteuning aantoonbaar beperkte.⁵⁷
 - [redacted] kwam soms wel vijf op een dag met vragen. Daar heb ik niet altijd gelijk tijd voor, want ik heb ook mijn eigen zaken en ik was niet zijn vaste aanspreekpunt waardoor het soms lastig was, omdat hij van mij bijvoorbeeld een ander antwoord kon krijgen als van zijn begeleider destijds.

De verklaringen van [redacted] [redacted] bevestigen haar onwil om adequaat ondersteuning te bieden aan een nieuwe collega in een onbekend werkveld. Dit, in combinatie met de schending van het recht op wederhoor, maakt de bevindingen ten aanzien van [redacted] onzorgvuldig en onhoudbaar.

Er is een duidelijke inconsistentie tussen de negatieve woordkeuze van [redacted] [redacted] en de feedback van andere directe collega's met betrekking tot het gedrag van de werknemer. Tegenover de beschuldiging van [redacted] [redacted] over het 'aangaan van discussies' door de werknemer, heeft géén enkele andere collega dit signaal afgegeven.

De feitelijke en letterlijke feedback van directe collega's over de thema's inwerken en ontwikkeling is als volgt:

- Ik heb [redacted] leren kennen als een zeer integer persoon. Hij is doortastend en erg leergierig. Wil graag de dingen uitpluizen tot in de kern. Heeft veel in zijn mars. Als collega erg sociaal en wil graag met je meedenken.
- [redacted] is een plezierige collega om mee te werken. Hij blijft rustig.
- Ik heb [redacted] leren kennen als een zeer leergierige collega, die altijd bereid was om extra taken op zich te nemen.
- Ik heb waargenomen dat [redacted] vanaf dag 1 bezig is geweest om de materie zo snel mogelijk eigen te maken, hij is aan het lezen geweest, heeft verslagen gemaakt en vragen bij anderen neergelegd: Goh, mag ik met je meekijken?
- Je ziet dingen wel gebeuren met [redacted] en de situatie, de klik onderling.
- Ik vind [redacted] afstandelijk.
- Je kunt niet zelfstandig werken na ongeveer tien dagen inwerkbegeleiding, daar gaat minimaal een halfjaar overheen.
- De samenwerking met [redacted] ging hartstikke goed.
- [redacted] heeft enorm veel pech gehad met zijn mentor en dat het niet botert met [redacted], dat is heel naar.
- Er is amper begeleiding geweest. De gemeente wil [redacted] gewoon kwijt. [redacted] wilde [redacted] gewoon kwijt.
- [redacted] heeft de pech gehad dat hij [redacted] als collega heeft gehad en [redacted] als teamleider.
- Ik heb de samenwerking met [redacted] niet als moeizaam ervaren.
- Ik heb maanden heel fijn samengewerkt met [redacted].
- Ik heb van niemand gehoord dat sprake zou zijn van een moeizame samenwerking.
- Nette manier van communiceren. Claimde niet de mentoren.
- [redacted] was dwingend en dominerend in de groep en tijdens werk overleg. [redacted] nam heel veel afstand van [redacted].
- Het was geen team, er zijn een aantal mensen die zich heel belangrijk voelen, geen leuke organisatie om voor te werken. Gemeente is te beroerd om iemand goed in te werken.

⁵⁵ Bijlage 41, pagina 3 en 4

⁵⁶ Bijlage 2

⁵⁷ Bijlage 41, pagina 4

De onderzoeker heeft nagelaten om tijdens het gesprek met [REDACTED] [REDACTED] stil te staan bij en navraag te doen naar het expliciete verwijt: "Ik ga jou niet inwerken." Dit verwijt had uitgevraagd moeten worden, aangezien dit door de werknemer is gemeld als meermaals door [REDACTED] [REDACTED] geuit.

Dit punt bevat een concrete aanwijzing van plichtsverzuim die niet genegeerd mag worden en die, in het licht van het toetsingskader, een onafhankelijk, onpartijdig en zorgvuldig onderzoek vereist. Het verzuim tot toetsing van dit cruciale verwijt vormt een ernstig gebrek in de onderzoeksopzet.

4.6.2.2. Heftige toon

De bevinding dat de heren [REDACTED] en [REDACTED] een 'heftige toon richting [REDACTED] bevestigen, is zonder enige toelichting en zonder hoor en wederhoor in het rapport opgenomen. Dit levert opnieuw een schending Hoor en Wederhoor op, is onzorgvuldig en in strijd met het geldende onderzoeksprotocol.

De bewering over een heftige toon tijdens het gesprek van 12 november 2024 wordt ten stelligste betwist en mist iedere onderbouwing:

- **Geen Documentatie:** Indien sprake was geweest van een ongepaste toonzetting, had [REDACTED] [REDACTED] dit als leidinggevende schriftelijk moeten vastleggen en moeten gebruiken om disfunctioneren aan te tonen. Dit is niet gebeurd.
- **Tegenstrijdigheid met Ontslaggesprek:** De vermeende toonzetting was **géén onderwerp van gesprek** tijdens het ontslaggesprek op 19 november 2024. Integendeel, [REDACTED] [REDACTED] was tijdens dit gesprek lovend over de werknemer (zie Productie 18).
- **Audio-bewijs:** De audio-opname van het ontslaggesprek van 19 november 2024 (minuut 7:30 tot 9:30), die in het bezit is van de Gemeentesecretaris, toont aan dat [REDACTED] [REDACTED] reflecteerde op het overleg met [REDACTED] [REDACTED] op 12 november, maar **met geen woord repte** over een heftige toon.

De opname van deze ongegronde en niet-getoetste bewering in de deelconclusie is onhoudbaar. Het is noodzakelijk dat hierop alsnog onderzoek wordt gedaan, aangezien de bewering nauw samenhangt met de valse verklaringen van onder andere [REDACTED]

De verklaring van [REDACTED] [REDACTED] bevat diverse onjuiste beweringen die door de werknemer ten stelligste worden betwist. Ten aanzien van deze verklaringen heeft géén hoor en wederhoor plaatsgevonden. Dit procedureel verzuim is onzorgvuldig en in strijd met het geldende onderzoeksprotocol.

De werknemer **herkent zich niet** in de volgende uitspraken:

- [REDACTED], *hij wilde gelijk antwoord.*
- [REDACTED] *heeft contact opgenomen met [REDACTED] wat hij concreet wilde bespreken.*
- [REDACTED] *zei dat het niet zijn schuld was maar dat het volledig [REDACTED] schuld was dat de samenwerking tussen hen niet soepel verliep.*
- *Direct na het gesprek zei [REDACTED] dat hij erg gefrustreerd was.*
- *Hij heeft op de achtergrond, gedurende een hele periode, van alles bijgehouden*

Ten aanzien van het gesprek rondom het aanmaken van nieuwe zaak, dit vond plaats op 29 oktober 2024.

De aanleiding voor de confrontatie was de herhaalde en onterechte kritiek van [REDACTED] [REDACTED], met name de opmerking "dat heb ik je al eens uitgelegd". De werknemer erkent dat hij [REDACTED] [REDACTED] met verheven stem heeft aangesproken. Dit was het resultaat van de opgebouwde frustratie ("de emmer was vol") en betrof de eerste keer dat hij zich met die toonzetting uitte. Het feit dat dit op kantoor is opgevallen, wordt verklaard door het afwijkende karakter van de toonzetting ten opzichte van de gebruikelijke communicatie van de werknemer.

De werknemer sprak [REDACTED] [REDACTED] aan met duidelijke bewoordingen en herhaalde de boodschap vanwege uitblijvende reactie. De kern van het aanspreken was:

1. Het benoemen van het patroon van onprettige communicatie ("dit is nu steeds wat je zegt") en het uitspreken dat dit niet collegiaal werd ervaren.
2. Het expliciet verzoek tot stopzetting van dit gedrag: "[REDACTED], ik wil dit moment even pakken, want ik vind niet dat jij mij netjes behandelt, op deze manier, dit voelt voor mij niet goed. Waarom doe je dat en wil je daarmee stoppen?"

■■■■■ J ■■■■■ J gaf in het geheel geen respons op het aanspreken door de werknemer, ondanks de herhaling van de boodschap. De volledige details van dit incident zijn vastgelegd in de Gespreksnotities.⁵⁸

De bejegening door ■■■■■ J ■■■■■ J, ervaren als denigrerend en uitgevoerd in het bijzijn van andere collega's, vormde het escalatiemoment. Dit markeerde het einde van een periode waarin de werknemer maandenlang had getracht de situatie te accepteren en de professionele verbinding te herstellen.

De werknemer heeft alle professionele stappen ondernomen (bespreken, afspreken, aanspreken) om tot een functionele samenwerking te komen, zowel met ■■■■■ J ■■■■■ J als met de leidinggevende, ■■■■■ J ■■■■■ J, zonder succes. De ervaren problematiek bestond uit een voortdurend patroon van:

- **Afwijzing van Verbinding:** De werknemer zocht actief verbinding en afstemming over casuïstiek, maar kreeg **géén ingang**.
- **Selectieve Afstemming:** Waar ■■■■■ J ■■■■■ J wel overleg voerde met andere collega's, werd de werknemer **uitgesloten**.
- **Negatieve Bejegening:** Indien afstemming bij ■■■■■ J ■■■■■ J mogelijk was, moest de werknemer **eerst wachten** ("op mijn beurt gezet") om vervolgens stelselmatig een vorm van **kritiek** te ontvangen.

Dit patroon leidde tot emotionele belasting ("gevoelig emmertje dat volliep"). De pijn en de uitsluiting werden waargenomen door andere collega's.⁵⁹

Om hier meer duidelijkheid over te geven, wordt verwezen naar de notulen van het gesprek met de Integriteitscommissie op 5 maart 2025;⁶⁰

Op 29 oktober had ■■■■■ J vragen over een format aanmaken in een zaakstelsel, hij verwachtte uitleg te krijgen en ondersteuning in plaats daarvan werd er wederom door ■■■■■ J gezegd "dit heb ik je al eens uitgelegd" maar het was niet uitgelegd. Dit gesprek vond aan het bureau plaats en dat was geen fijn gesprek. ■■■■■ J heeft aangegeven dat ■■■■■ J moest stoppen met steeds aangeven: Dat heb ik je al eens uitgelegd. ■■■■■ J gaf regelmatig op negatieve manier kritiek, en de kritiek klopte soms ook pertinent niet. ■■■■■ J ervoer het als naar beneden drukken/denigrerend, in het bijzijn van andere collega's.

■■■■■ J wat is er met het onprettige gesprek gedaan?

■■■■■ J contact opgenomen met de vertrouwenspersoon. Daarna ■■■■■ J uitgenodigd voor een 1 op 1 gesprek, de intentie van ■■■■■ J was om de samenwerking op te zoeken en goede dingen en slechte dingen benoemen.

Het gesprek zou een week later plaatsvinden op 12 november op kantoor ■■■■■ J had hiervoor in de agenda van ■■■■■ J gekeken of ze kon).

Het gesprek zou voor ■■■■■ J de reden zijn om naar kantoor te komen.

■■■■■ J, gaf aan dat ze het niet begreep en wilde geen welles nietes gesprek.

■■■■■ J heeft uitgelegd wat de bedoeling was. Vervolgens was ■■■■■ J bij het gesprek aanwezig. Dit was niet vooraf met ■■■■■ J afgestemd.

4.6.2.3. Verklaringen ■■■■■ J

De werknemer herkent zich niet in de volgende uitspraken die aan ■■■■■ J Westerhof worden toegeschreven en betwist deze ten stelligste:

- Claimend Gedrag: "het was wel heel vaak dat als hij iets vroeg, dat het meteen moest gebeuren"
- Herhaaldelijk Disfunctioneren: "dat heb ik hem al een keer uitgelegd en hebben meerdere collega's hem al een keer uitgelegd"
- Uiting van Onkunde: "ik ken het allemaal al, je hebt me dit zo vaak uitgelegd en ik snap het gewoon allemaal niet"

De werknemer stelt dat deze situaties niet aan de orde zijn geweest.

⁵⁸ Bijlage 39, pagina 9

⁵⁹ Bijlage 39, pagina 10

⁶⁰ Bijlage 23

De enige gebeurtenis waarbij de werknemer erkent zijn stem te hebben verheven en boos te zijn geweest, betreft een uitzonderlijk moment.

- **Uitzonderlijk Incident:** Dit incident was opvallend, omdat het afwijkt van de gebruikelijke, kalme communicatie van de werknemer.
- **Aanleiding:** Dit gedrag was het directe gevolg van maandenlange dagelijkse buitensluiting en het incasseren van **onterechte kritiek** van [REDACTED] [REDACTED].
- **Conclusie:** Het feit dat de verhouding met [REDACTED] [REDACTED] de werknemer tot een dergelijke, zeldzame reactie bracht, zegt alles over de problematische aard van deze verhouding. De boosheid was aanwezig, maar niet onredelijk gezien de voorgeschiedenis.

4.6.2.4. [REDACTED]

In het afrondingsgesprek met [REDACTED] benoemde zij de bevoorrechte positie van [REDACTED] [REDACTED] binnen het team en de daaruit voortvloeiende nadelige positie van de werknemer. [REDACTED] wees de werknemer erop dat hij zich moest realiseren dat [REDACTED] [REDACTED] wordt gezien als "het lieverdje van de groep" en "in het centrum van de belangstelling" staat.

[REDACTED] Doldersum bevestigde op expliciete navraag dat de werknemer "niet lekker lag" binnen de groep.⁶¹ Dit komt ook naar voren in de schriftelijke signalen aan onder andere de vertrouwenspersoon.

5. Conclusies

5.1 Conclusies [REDACTED]

Op basis van de aangedragen feiten, verklaringen en bewijsmiddelen, komen we tot de onvermijdelijke conclusie dat [REDACTED] ernstig en verwijtbaar is tekortgeschoten in zijn verplichtingen als leidinggevende.

5.1.1. Schending van de Zorgplicht door Gebrekkige Begeleiding en Verzuim

[REDACTED] heeft aantoonbaar **zijn wettelijke zorgplicht geschonden** door:

- Het **structureel nalaten** van adequate inwerkbegeleiding, in strijd met de toegezegde 1 à 2 dagen per week. De begeleiding was in de praktijk extreem beperkt (slechts **16 à 18 uur** in totaal, zoals bevestigd door verschillende directe collega's).
- Het **negeren van expliciete signalen** van zowel mij als meerdere directe collega's over een onveilige werksituatie, pesten, buitensluiten en ondermijning door collega [REDACTED] [REDACTED] heeft deze signalen, die reeds in mei 2024 bij hem bekend waren, **niet opgepakt, doch wel geaccepteerd en daarmee gefaciliteerd**.
- Het **niet nakomen van toezeggingen**, waaronder de afgesproken evaluatie, wat de onzorgvuldigheid van het werkgeverschap benadrukt.

5.1.2. Integriteitsschending en Verwijtbaar Gedrag door [REDACTED]

Uit de bewijsvoering blijkt dat [REDACTED] **verwijtbaar en laakbaar** heeft gehandeld en/of nagelaten, wat neerkomt op integriteitsschendingen.

- **Valsheid in Geschrifte en Meineed:** De verklaringen van [REDACTED] over het voeren van een POP-gesprek en voortgangsgesprekken zijn **pertinente onwaarheden**, zoals betwist en bevestigd door mentor [REDACTED]. Het inbrengen van deze valse verklaringen in rechte (het geding) rechtvaardigt de aanklacht van **valsheid in geschrifte** en **meineed**.
- **Schending Gedragscode:** [REDACTED] heeft nagelaten te handelen op de door hem bereikte signalen over buitensluiting en onveiligheid, en heeft nagelaten het integriteitsbeleid uit te dragen, waarmee hij **artikelen 1 en 8 t/m 11 van de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden expliciet heeft overtreden**.

⁶¹ Bijlage 23, pagina 5

5.1.3. Conclusie over het Rapport van Bevindingen

Het Rapport van Bevindingen is **onzorgvuldig, vooringenomen en incompleet**, omdat het:

- Cruciale en expliciete bevestigingen van meerdere directe collega's over de gebrekkige begeleiding en de onveilige werksituatie **niet kenbaar heeft meegewogen** in de beoordeling.
- De verwijten van leugens door [REDACTED] **onterecht afdoet als een mening**, terwijl bewijsmiddelen (waaronder geluidsfragmenten en gespreksnotities) op zijn minst de **aannemelijkheid** van dit verwijt aantonen.
- De vereiste procedure voor het melden van integriteitsschendingen (**Artikel 13, leden 2, 3 en 4**) door [REDACTED] en de Gemeente **niet is gevolgd**, wat op zichzelf al een ernstige procedurele tekortkoming betreft.

De slotsom is dat het handelen en nalaten van [REDACTED] mij direct heeft geschaad en tot mijn ziekte en arbeidsongeschiktheid heeft geleid. Het rapport van bevindingen faalt in het geven van een onafhankelijk oordeel en doet afbreuk aan de bewezen feiten.

Uit de rapportage volgen dus onterecht geen rechtsgevolgen die de gemeente als werkgever kunnen worden aangerekend.

5.2 Conclusies [REDACTED]

Schending van Integriteitsbeleid en Ketenaansprakelijkheid

De conclusie is dat [REDACTED] (als leidinggevende/hoger management) **verwijtbaar** is tekortgeschoten in zowel haar verplichtingen uit de Procedure Melden Integriteitsschending als in haar verantwoordelijkheid voor het integriteitsbeleid, wat haar **mede aansprakelijk** maakt voor het onzorgvuldige handelen van de organisatie.

5.2.1. Structureel Verzuim van de Integriteitsprocedure

[REDACTED] heeft, ondanks herhaalde en expliciete schriftelijke verzoeken op **28 november 2024** en **9 december 2024** om de kwestie bij de integriteitscommissie aan te brengen, **niet conform de procedure gehandeld**.

- **Duidelijke Melding Genegeerd:** De meldingen, met onderwerpen als *“Verzoek kwestie aan te brengen bij de integriteitscommissie”* en de expliciete eis *“Ik handhaaf mijn klachten en wens een formeel integriteitsonderzoek”*, hadden onverwijld conform de procedure moeten worden behandeld.
- **Procedurele Schending:** Zelfs na haar toezegging op **10 december 2024** (*“Ik zal ervoor zorgen dat jouw melding op de voorgeschreven wijze in behandeling wordt genomen”*), is **niet voldaan** aan de vereisten van **Artikel 13, lid 2, 3 en 4** van de Procedure melden integriteitsschending (o.a. het sturen van een ontvangstbevestiging en een zakelijke beschrijving van de melding).
- **Schending Gedragscode:** Dit nalaten om adequaat te reageren en te handelen, schendt [REDACTED] [REDACTED] verplichting tot het uitdragen van het integriteitsbeleid (**Artikel 9 en 10 Gedragscode**) en het treffen van maatregelen tegen onveilige werksituaties (**Artikel 1 en 8 t/m 11 Gedragscode**).

5.2.2. Medeplichtigheid aan Leugens en Valsheid in Geschrifte

[REDACTED] is als leidinggevende en lid van de hiërarchische lijn **verantwoordelijk** voor de **leugens, valsheid in geschrifte en meened** die door [REDACTED] in de procedure zijn aangevoerd.

- **Hiërarchische Aansprakelijkheid:** Op grond van de hiërarchische lijn en **Artikel 10 van de gedragscode** had [REDACTED] het **goede voorbeeld** moeten geven, [REDACTED] moeten aanspreken op zijn dubieuze gedrag en maatregelen moeten treffen.
- **Kennis over Zorgen:** De tekst wijst erop dat [REDACTED] al **langer op de hoogte** was van de zorgen van [REDACTED] over de gang van zaken. Door het laten voortbestaan van de onjuiste verklaringen in rechte, maakt zij zich **mede verantwoordelijk** voor de gepleegde valsheid in geschrifte.

5.2.3. Eindoordeel over het Rapport van Bevindingen

Het Rapport van Bevindingen is vooringenomen en onzorgvuldig door het nalaten en het handelen van [REDACTED] anders uit te leggen dan een schending van het integriteitsbeleid. De weigering om de leugens af te doen als iets anders dan 'persoonlijke opinie' en het complete voorbijgaan aan bewijsmiddelen tonen aan dat **geen sprake is van een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek**. Het handelen van [REDACTED] dient daarom te worden onderzocht in een onafhankelijk en onpartijdig integriteitsonderzoek.

Uit de rapportage volgen dus onterecht geen rechtsgevolgen die de gemeente als werkgever kunnen worden aangerekend.

5.3 Conclusies [REDACTED]

5.3.1 Structurele Schending van de Zorgplicht

De meldingen duiden op een structurele en onveilige werksituatie, met concrete aanwijzingen van pestgedrag in de vorm van dagelijkse buitensluiting door [REDACTED] [REDACTED]

- **Patroon van Negatieve Bejegening:** Er is sprake van een consistent patroon van afwijzing, negeren van afstemmingsverzoeken, het "op de beurt zetten" en het uiten van herhaalde, denigrerende kritiek (o.a. "Dat heb ik je al eens uitgelegd") in het bijzijn van collega's.
- **Erkende Onwil tot Samenwerking:** [REDACTED] [REDACTED] bevestigde zelf de onwil tot collegiale samenwerking met de verklaring dat "het botert gewoon niet" en de intentie om "zo min mogelijk met hem om [te] gaan".
- **Waarneming door Derden:** De buitensluiting werd dagelijks ervaren en is impliciet bevestigd door directe collega's, hetgeen de subjectieve melding van de werknemer objectiveert.

5.3.2. Gebreken in de Feitenvaststelling van het Rapport

Het Rapport van Bevindingen is onzorgvuldig in de feitenconstatering en vertoont **vooringenomenheid**:

- **Onjuiste Weergave van Feiten:** De stelling van het Rapport dat verklaringen over 'rondje lopen' haaks op elkaar staan, is een **verkeerde aanname** en negeert de bekende context van 'wandelen en verbinden'.
- **Irrelevante Conclusie:** De bevinding dat deelname aan teamoverleg buitensluiting zou uitsluiten, is **irrelevant** voor de beoordeling van structureel sociaal buitensluiten op de werkvloer.

De aantoonbare concrete aanwijzingen van een onveilige werksituatie en structureel buitensluiten (die door de werknemer tot de vertrouwenspersoon zijn geëscaleerd) vereisen een **onafhankelijk en onpartijdig onderzoek**. De tekortkomingen in de feitenvaststelling van het Rapport maken de deelconclusie ten aanzien van [REDACTED] [REDACTED] ongeldig.

5.3.3. Aantoonbaar Plichtsverzuim door [REDACTED]

De feiten en verklaringen van [REDACTED] [REDACTED] zelf, en die van collega's, wijzen op een schending van de collegiale plicht en de zorgplicht:

- **Weigering tot Inwerken en Structureel Buitensluiten:** De structurele klachten van de werknemer over pestgedrag in de vorm van dagelijkse buitensluiting worden voldoende aannemelijk onderbouwd door het herhaalde patroon van denigrerende kritiek en de expliciet gecommuniceerde onwil tot samenwerking door [REDACTED] [REDACTED]. De verklaringen van [REDACTED] bevestigen dat het geven van uitleg haar te veel tijd kostte en dat zij 'zo min mogelijk' met de werknemer wilde omgaan.
- **Tegenstrijdigheid met Collegiale Feedback:** De negatieve oordelen van [REDACTED] [REDACTED] (o.a. over het 'aangaan van discussies') staan in directe tegenstelling tot de feedback van andere directe collega's, die de werknemer omschrijven als zeer integer, leergierig, professioneel en sociaal, en die de slechte samenwerking toeschrijven aan de verhouding met [REDACTED] en de gebrekkige begeleiding door de organisatie.
- **Geaccepteerde Ongelijke Positie:** De waarneming van een collega dat [REDACTED] [REDACTED] de 'bevoorrechte positie' van het 'lieverdje van de groep' bekleedt en dat de werknemer 'niet lekker lag', verklaart de ongelijke bejegening.

5.3.4. Ernstige Procedurele en Inhoudelijke Gebreken in het Rapport

Het Rapport van Bevindingen is onzorgvuldig, onvolledig en vooringenomen, waardoor de objectiviteit in het geding is:

- Schending Hoor en Wederhoor: Het loskoppelen van de twee kernonderdelen van de melding (weigering tot inwerken en buitensluiten) en het nalaten van hoor en wederhoor over de verklaringen van [REDACTED] [REDACTED], vormt een schending van Artikel 15.5 van de Procedure melden integriteitsschending.
- Verzuim Kernverwijft te Toetsen: De onderzoeker heeft nagelaten om het expliciete en herhaalde verwijft "Ik ga jou niet inwerken" aan [REDACTED] [REDACTED] voor te leggen en te toetsen.
- Niet-Onderbouwde Deelconclusie: De deelconclusie over een vermeende 'heftige toon' van de werknemer op 12 november 2024 mist elke documentatie en onderbouwing. Het wordt bovendien weerlegd door de audio-opname van het ontslaggesprek van 19 november 2024, waar de leidinggevende dit cruciale punt niet aanstipte.

De vastgestelde feiten, in het bijzonder de aantoonbare weigering tot inwerken en het structurele buitensluiten, gecombineerd met de ernstige procedurele gebreken in het onderzoek, maken de bevindingen ten aanzien van [REDACTED] [REDACTED] onzorgvuldig en onhoudbaar. De aanwijzingen van een onveilige werksituatie vereisen een onafhankelijk, onpartijdig en zorgvuldig onderzoek.

5.4 Ambtsmisdrijf

I. Schending van de Ambtenarenstatus en de Gedragscode

[REDACTED] [REDACTED] en [REDACTED] [REDACTED] hebben meervoudig hun plicht als ambtenaar en leidinggevende geschonden, hetgeen is vastgelegd in de Gedragscode ambtenaren gemeente Coevorden (Artikelen 1, 8, 9, 10 en 11):

- **Nalatigheid in Zorgplicht:** [REDACTED] en [REDACTED] hebben **nagelaten adequaat te handelen** op meervoudig en vroegtijdig gemelde signalen van pesten, buitensluiting, ondermijning en een onveilige werkomgeving, wat door collega's expliciet werd bevestigd (o.a. [REDACTED]). Dit duidt op **ernstige nalatigheid in de zorgplicht** en het faciliteren van een onveilige werksituatie.
- **Geen Investering in Inwerken:** De feiten tonen aan dat [REDACTED] **geen duurzame begeleiding** bood, geen inwerkplan opstelde en de toegezegde evaluatie eind augustus 2024 **niet nakwam**, wat wijst op een **vooropgezet besluit** om het dienstverband niet te verlengen.
- **Schending Integriteitsbeleid:** [REDACTED] en [REDACTED] hebben **nagelaten de integriteitsmelding** van de werknemer conform procedure in behandeling te nemen, wat een directe schending is van de interne reglementen.

II. Het Plegen van Strafbare Feiten (Ambtsmisdrijf)

De verklaringen van [REDACTED] en [REDACTED] in het kader van de procedure gericht tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst overschrijden de grens van plichtsverzuim en kwalificeren als **strafbare feiten** tegen het openbaar gezag, die een ambtsmisdrijf vormen:

1. **Valsheid in Geschrifte:** [REDACTED] en [REDACTED] hebben aantoonbaar **pertinente onwaarheden** over het functioneren, de communicatie (o.a. onjuiste claims over het aanspreken van mentoren, veeleisendheid) en het verloop van de arbeidsverhouding (o.a. afwezigheid van POP- en voortgangsgesprekken) **schriftelijk vastgelegd en gebruikt** als basis voor officiële documenten (het verweerschrift).
2. **Meineed:** Door deze valse verklaringen **ten behoeve van het geding in rechte** aan te voeren, hebben [REDACTED] en [REDACTED] zich schuldig gemaakt aan **meineed**.
3. **Opzettelijke Misleiding:** Het op 19 november 2024 **onaangekondigd** voeren van een ontslaggesprek terwijl vooraf op 7 november 2024 **opzettelijk** was verklaard dat het een reguliere evaluatie zou betreffen, terwijl het ontslag intern reeds was afgestemd met HR en andere collega's, is een **ernstige schending van het beginsel van goed Ambtenaarschap**.

III. Verplichting tot Aangifte

Het plegen van **valsheid in geschrifte** en **meined** in een officiële procedure door een ambtenaar is een **ambtsmisdrijf** dat de integriteit van de overheid ernstig schaadt. Op grond van de Algemene wet bestuursrecht, de Gedragscode en het maatschappelijke belang is de Burgemeester, als hoofd van het bestuursorgaan, gehouden om tegen [redacted] en [redacted] **onverwijld aangifte te doen** van deze strafbare feiten. De mogelijkheid hiervoor wordt tevens geboden in artikel 7.8 van de Procedure melden integriteitsschending.

Het nalaten van het Rapport van Bevindingen om deze aantoonbare leugens en strafbare feiten te onderzoeken, dan wel af te doen als 'persoonlijke opinie', is een **fundamenteel gebrek** dat de onafhankelijkheid van het gehele onderzoek tenietdoet.

Met verwijzing naar onder andere de circulaire van BZK is de gemeente verzocht om aangifte te doen, omdat men bij een redelijk vermoeden van een ambtsmisdrijf verplicht is aangifte te doen. Hieraan is geen gevolg gegeven. De gemeente is namelijk expliciet verzocht om aangifte te doen op onder andere de volgende data:

- 3 juli 2025: per e-mail aan de Burgemeester; de Gemeentesecretaris en de Vertrouwenspersoon
- 4 juli 2025: per e-mail aan de Gemeentesecretaris
- 7 juli 2025: aan de Nationale Ombudsman
- 11 juli 2025: aan de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (VNG)
- 15 juli 2025: per e-mail aan de Gemeentesecretaris
- 15 juli 2025: per e-mail aan het Management Team
- 25 juli 2025: per e-mail aan de Burgemeester
- 7 augustus 2025: per e-mail aan de advocaat

Nu de burgemeester onterecht heeft geweigerd om aangifte te doen, zullen wij in week 43 overgaan tot het zelf doen van aangifte bij de politie tegen de betrokken ambtenaren van de gemeente Coevorden. Op grond van het vermoeden van plegen van smaad en ambtsmisdrijven, met overlegging van het gehele dossier.

Het is de uitdrukkelijke intentie om strafrechtelijke stappen te ondernemen tegen het ambtelijk personeel dat verantwoordelijk is voor het indienen van feitelijk onjuiste en aantoonbaar valse verklaringen ten behoeve van de procedure. Indien de gemeente **persisteert in het fabriceren van onwaarheden** met betrekking tot het functioneren, de communicatie en het verloop van de arbeidsverhouding, zal hierdoor direct **aangifte van ambtsmisdrijf** worden gedaan.

6. Tot slot

De uitwerkingen in dit schrijven en de onderliggende verklaringen die zijn gedaan door [redacted] en [redacted] ten behoeve van het interne integriteitsonderzoek en ten aanzien van het rapport van bevindingen zullen daarom onderdeel uitmaken van het hoger beroep. Indien dit wordt nodig geacht kunnen zij onder ede als getuige worden opgeroepen.

Op grond van artikel 8.6 van de Procedure melden integriteitsschending verzoek ik andermaal om *juridische* bijstand nu ik als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen heb ondervonden.

Tot slot wil ik nogmaals opmerken dat de gemeente dusver gesprekken om de kwestie tijdig te de-escaleren uit de weg is gegaan, met alle gevolgen voor alle betrokkene van dien. Alles had voorkomen kunnen worden ten aanzien van alle betrokkenen, mits de gemeente bereid was om het gesprek aan de voorkant te voeren en zich te baseren op de feiten.

Hoogachtend,

[redacted]

Bijlage(n):

- appelverzoekschrift 05 september 2025

Toelichting grondslagen

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

J Art. 5.1 lid 2 sub e

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