

Notulen Raadsvergadering

Datum:	19 december 2022	
Locatie:	Raadszaal gemeentehuis Simpelveld	
Tijd:	19.00 uur	
Aanwezig:	De heer D. Schneider	waarnemend burgemeester/voorzitter
	De heer bc. F. Simons	griffier
	De heer W. Schleijpen	wethouder
	De heer Th. Gulpen	wethouder
	Mevrouw A. Ernes	wethouder
	De heer P. Cremers	waarnemend algemeen directeur/secretaris
	De heer K. Bremen	raadslid SAMEN1 (S1)
	De heer H. Clignet	raadslid BurgerBelangen (BB)
	De heer R. De La Haije	raadslid Lokaal Actief (LA)
	De heer L. Deswijzen	raadslid BurgerBelangen (BB)
	De heer R. Honings	raadslid SAMEN1 (S1)
	De heer R. Kisters	raadslid Leefbaar Simpelveld (LS)
	De heer L. Schoonen	raadslid Leefbaar Simpelveld (LS)
	Mevrouw L. Schuyer	raadslid BurgerBelangen (BB)
	De heer P. Spirk	raadslid BurgerBelangen (BB)
	Mevrouw K. Vanhommerig	raadslid CDA
	De heer W. Weijers	raadslid SAMEN1 (S1)
	De heer J. Zwanenburg	raadslid SAMEN1 (S1)
	Mevrouw R. Bartholomé	notuliste
Afwezig:	De heer H. Hodinius	wethouder
	Mevrouw D. Honings	raadslid SAMEN1 (S1)
	De heer B. van Kerkvoort	raadslid CDA
	De heer F. Ortmans	raadslid Leefbaar Simpelveld (LS)

Agenda

- I. Opening
- II. Mededelingen
- III. Vragenuur raad
- IV. Vaststelling definitieve agenda
- V. Vaststelling notulen raadsvergaderingen van 8 december 2022
- VI. Ingekomen stukken
- VII. Rapport Cultuuronderzoek Gemeente Simpelveld
- VIII. Moties
- IX. Sluiting

I. Opening

De waarnemend burgemeester spreekt het openingsgebed uit en opent de vergadering.

II. Mededelingen

De waarnemend burgemeester deelt mee dat de heer Ortmans, de heer van Kerkvoort, mevrouw Honings en wethouder Hodontius zijn afgemeld voor de vergadering.

III. Vragenuur raad

Er zijn geen vragen ingediend.

IV. Vaststelling definitieve agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

V. Vaststelling notulen raadsvergaderingen van 8 december 2022

De waarnemend burgemeester deelt mee op verzoek van de heer Schoonen (LS) op pagina 13 in de derde alinea "... een verhoging van € 120 naar € 140..." gewijzigd is in: "...een verhoging van € 120 naar € 240...".

De aangepaste notulen worden vervolgens vastgesteld.

VI. Ingekomen stukken

Er zijn geen ingekomen stukken.

VII. Rapport Cultuuronderzoek Gemeente Simpelveld

De waarnemend burgemeester licht toe dat dit onderwerp geagendeerd is op initiatief van SAMEN1.

Omdat hierover geen raadsbesluit genomen wordt, stelt hij voor om niet met twee termijnen te gaan werken, maar eerst te luisteren naar de inbreng van SAMEN1 met betrekking tot het oproepen van deze extra vergadering en geeft het woord aan de heer Weijers (S1).

De heer Weijers (S1) geeft de volgende toelichting.

"Wij komen vandaag bij elkaar op verzoek van onze fractie ter bespreking van een delicaat en precair onderwerp, te weten het rapport Berenschot betreffende het Cultuuronderzoek Gemeente Simpelveld.

Waarom delicaat? Omdat de uitkomst ervan grotendeels voor zichzelf spreekt en op diverse fronten om actie vraagt.

Wij vinden de problematiek zodanig, dat we deze vergadering niet over de feestdagen heen wilden tillen.

Deze vergadering willen we gebruiken om met de gehele gemeenteraad en met het college van B&W van gedachten te wisselen over:

- a. de inhoud van het rapport
- b. de aanbevelingen van het rapport
- c. de voortgang in deze.

Als eerste een korte beschouwing alvorens met u in discussie te gaan en uiteraard ook uw mening te horen.

24% van de respondenten van het onderzoek met betrekking tot sociale veiligheid (dus 1 op de 4) geeft aan het laatste jaar met intimidatie, manipulatie, machtsmisbruik, pesterij, treiterij, agressie en geweld van doen te hebben gehad. Dit is - schrik niet - maar liefst een kwart van de medewerkers die hebben gereageerd. Het onderzoek is gedaan binnen de ambtelijke organisatie van de gemeente Simpelveld. Er staat ook te lezen, dat medewerkers zelfs niet naar kantoor durfden te komen en daarom wilden ze zoveel mogelijk thuis werken. Hoezo geen angstcultuur?

Deze medewerkers geven aan niet de moed te hebben gehad om binnen te stappen bij het MT of het college. Hoezo geen angstcultuur?

20 personen hebben aangegeven slachtoffer te zijn geweest van gebeurtenissen met betrekking tot sociale onveiligheid. 6 respondenten hebben zelfs aangegeven hier vaak het slachtoffer van te zijn geweest. Hoezo geen angstcultuur?

Op pagina 20 staat verder dat medewerkers aangeven dat ze bang waren om hun nek uit te steken, bang waren om fouten te maken en niet de ruimte kregen om zich te ontwikkelen en/of gestimuleerd werden om met nieuwe ideeën te komen. In het rapport staat letterlijk: 'Er worden teveel mailtjes gestuurd uit angst om te worden afgerekend. Als er een fout wordt gemaakt dan wordt dit overbelicht en word je op het matje geroepen bij de gemeentesecretaris'. Hoe kan er nog steeds geen sprake zijn van een angstcultuur?

Naast de definitie van angstcultuur zegt Berenschot zelf dat er veel uitingsvormen van angstcultuur zijn.

Maar goed 'what is in a name', laten we het dan maar het summum van sociale onveiligheid noemen in plaats van angstcultuur als u dat niet graag hoort.

Het gaat om de signalen en die spreken boekdelen. De wethouders hebben volgens eigen zeggen deze signalen nooit ontvangen. Wat zegt dit over de cultuur binnen de gemeente Simpelveld? Dan bedoelen we niet alleen de ambtelijke organisatie, maar ook het voormalige college en de daaruit voortvloeiende contacten met onze burgers en met de ambtelijke medewerkers.

Wij vragen ons samen met u af : Gaat dit niet verder dan sociale onveiligheid, heeft dit niet te maken met sfeer, respect, fatsoen, acceptatie en omgangsvormen?"

De heer Weijers (S1) verzoekt om een verklaring of een visie met toelichting in deze van de 3 wethouders afzonderlijk.

Wethouder Gulpen geeft een terugblik.

In 2012 is Simpelveld 2.0 ingevoerd: een bedrijfsfilosofie gericht op de zakelijke kant, met name op planning en resultaat.

In de periode 2012-2017 is dit gebeurd met een evenwichtige balans en een evenwichtige cultuur. In de periode 2017-2020 was de focus volledig gericht op de functionele integratie met Voerendaal. In de periode 2017-2022 was er ook een forse werkdruk, veel projecten en een groot personeelsverloop binnen de organisatie. Daarom is in oktober jl. ook het raadsvoorstel uitvoeringskracht is gelanceerd, wat de raad gelukkig heeft goedgekeurd.

Vanaf 2020 begon het coronatijdperk waarin een nieuwe weg in het samenwerken gezocht moest worden (thuiswerken versus het werken op kantoor). Daardoor ontstonden afstanden tussen nieuwe medewerkers en zittende medewerkers.

Tegen die achtergrond moet het college thans erkennen dat zaken zoals organisatieontwikkeling, waardering, stimulering van nieuwe ideeën, zoals ook in het rapport is aangegeven, op de achtergrond zijn geraakt.

Op de vraag waarom niet eerder ingegrepen is, antwoordt wethouder Gulpen dat in het eerste kwartaal van 2022 meldingen binnenkwamen. Er is toen een spanningsveld ontstaan door de aard en omvang van de meldingen ten opzichte van de zorgvuldigheid en de eerbiediging van de privacy tegenover snelle en mogelijk onvoldoende onderbouwde stappen.

Vervolgens zijn artikel 38 RvO vragen gesteld, maar ten tijde van de reactie van het college in juni 2022 was de aard en omvang nog onvoldoende helder en ontbrak een compleet beeld, waardoor een ambivalent beeld ontstond.

In juli 2022 is, mede vanuit dat incomplete beeld, besloten tot een intern cultuuronderzoek om een vooruitblik te maken zodat de organisatie te zijner tijd verder kan.

Allereerst komt uit het onderzoek naar voren en moet het college erkennen dat er een cultuuropgave is, maar dat er ook voldoende aanknopingspunten zijn om aan die cultuuropgave te gaan werken. Een citaat uit het rapport is: 'Concluderend kunnen we stellen dat er een cultuuropgave ligt voor de gemeente Simpelveld op het gebied van kenmerken van sociale veiligheid zoals feedback, cultuur, waardering, fouten durven maken, stimuleren van ideeën, aanspreken op ongewenst gedrag. Dit geldt niet alleen voor de interne organisatie maar ook voor de cultuur en patronen in het college en in relatie tot de raad'.

Wethouder Gulpen vindt het van belang om te vermelden hoe het college verder aan de slag wil met de aanbevelingen uit het rapport en deze een belangrijk onderdeel wil laten zijn van het in de raadsvergadering van oktober jl. aangekondigde meerjarenvise ontwikkelingsplan voor een toekomstbestendige organisatie. Tijdens deze raadsvergadering is toegezegd dit in het eerste halfjaar van 2023 op te stellen en voor het zomerreces met de raad te delen. In dit plan zullen zeker ook de elementen uit het coalitieakkoord en de collegeagenda worden meegenomen met woorden en omschrijvingen als: 'herkenbaar gemeenbestuur, nabij en aanspreekbaar zijn voor de lokale gemeenschap, menselijke maat als vertrekpunt, verbinding met burgers/verenigingen/ ondernemers en loskomen van juridisering en bureaucratie'.

Wethouder Gulpen begrijpt dat SAMEN1 een visie heeft over de term angstcultuur, maar hij houdt zich aan wat bureau Berenschot als angstcultuur omschrijft. In het rapport staat ook dat er geen sprake is van een angstcultuur. Hij heeft geen duidelijke signalen van dien aard ontvangen.

Wethouder Schleijsen is verheugd over de conclusie van bureau Berenschot dat er in Simpelveld geen angstcultuur heerst, zoals wel gesteld is door enkele partijen en berichten in de media. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat er een tegenstelling is. Een groot deel van de medewerkers is in het algemeen tevreden met de werksfeer en werkgever en een aantal medewerkers is dat niet. Het rapport van Berenschot geeft ook aan dat de uitgangspunten van Simpelveld 2.0 in principe geen aanleiding hebben gegeven voor de ontstane situatie. Wel wordt een te grote werkdruk veelvuldig genoemd in het rapport en dat één van de oorzaken is voor de gesignaleerde onvrede over de werkwijze en cultuur.

Zoals net aangegeven zijn ook een aantal mensen minder tevreden over de werkwijze en de daarmee gepaard gaande manier van aansturing van de organisatie. Dat heeft onder meer geleid tot een aantal meldingen (waaronder de vertrouwenspersoon) over onheuse bejegening zoals SAMEN1 dat ook geformuleerd heeft.

Uit het onderzoek van Berenschot blijkt dat circa 20 personen hebben aangegeven te maken hebben gehad met intimiderend gedrag. Dit vergt, zoals het rapport ook aangeeft, extra aandacht op het gebied van de gewenste cultuuromslag.

Persoonlijk is en blijft wethouder Schleijsen van mening dat de uitgangspunten en werkwijze van Simpelveld 2.0 nog steeds niet verkeerd zijn. Volgens de wethouder zit de ken in het feit dat op sommige onderdelen is doorgeschoten in de controlerende sfeer en de mate van detaillering die daarmee gepaard ging.

De aanbevelingen in het rapport zijn helder en daarmee moet aan de slag gegaan worden. De wethouder heeft er vertrouwen in dat daardoor de beoogde cultuuromslag bereikt zal worden.

De heer Weijers (S1) verwijst ernaar dat zowel wethouder Gulpen als wethouder Schleijsen het proberen toe te spitsen op de term 'angstcultuur'.

De heer Weijers (S1) citeert wat bureau Berenschot onder angstcultuur verstaat, namelijk: 'angst om je uit te spreken, angst om buitengesloten te worden. Bij een angstcultuur is er sprake van een organisatiedisfunctie waarbij collectieve, belemmerende angst prominent aanwezig is en stelselmatig wordt ingezet om loyaliteit, gehoorzaamheid en inzet bij medewerkers af te dwingen'.

Als gesproken wordt over stelselmatig en prominent aanwezig, dan klopt dit volledig en is het niet in die term angstcultuur. De heer Weijers (S1) verzoekt echter om niet te gaan soebatten over de term angstcultuur, maar over de sociaal onveilige situatie in dit huis.

Zowel wethouder Gulpen als wethouder Schleijsen refereren aan Simpelveld 2.0. De heer Weijers (S1) vraagt of tussentijds in die 10 jaar een evaluatie heeft plaatsgevonden en zo ja, of de tussentijdse uitkomsten daarvan met de raad gedeeld kunnen worden.

Het rapport geeft duidelijke signalen, maar 'what is in a name'.

Wethouder Schleijsen geeft aan dat hij blij is met de conclusie van het rapport van Berenschot. Dat zou de heer Weijers (S1) niet zijn. Hij is wel verheugd met de aanbevelingen waar later in deze vergadering hopelijk gezamenlijk over gesproken zal worden, want er moet ook naar de toekomst gekeken worden en de aanbevelingen zijn daarbij een goed startpunt. Maar, iedereen die het rapport als lezer wil doorakkeren komt toch tot nare conclusies, al is het voor 20 medewerkers in dit huis die zich toch wel erg naar moeten voelen over wat er met hun in de afgelopen jaren gebeurd is, zonder dat daar op enige manier op is ingegrepen.

De heer Weijers (S1) kan nog allerlei zaken gaan weerleggen, maar daar heeft hij geen zin in. Ook de opsomming van wethouder Gulpen over tijdperken is leuk en aardig maar het gaat om de sociale onveiligheid. Die is vandaag aan de orde.

De heer Zwanenburg (S1) merkt op dat net gezegd is dat het college geen aanwijzingen had dat er iets speelde binnen de organisatie. Hierover kan heel lang gediscussieerd worden, maar dat wil hij niet. Het is wel zo dat SAMEN1 bij het afketsen van de samenwerking met Voerendaal al heel duidelijk heeft aangegeven dat te merken was dat er een tweespalt in de organisatie was tussen mensen die heel graag wilden samenwerken met Voerendaal en mensen die dat niet wilden. De conclusie van SAMEN1 was toen dat de mensen die dat niet wilden over het algemeen wat hoger in de organisatie zaten. Als SAMEN1 dat toen opgemerkt heeft en kenbaar gemaakt heeft, is het raar dat nu gezegd wordt dat de wethouders dat nooit gezien hebben en nooit signalen gehad hebben.

De heer Zwanenburg (S1) verwijst naar de opmerking dat een grote meerderheid van de medewerkers met grote tevredenheid werkt en ook weinig reden ziet om te veranderen. Dat is een groot risico in relatie tot de aanbevelingen in het rapport. Om de aanbevelingen uit te kunnen voeren is de bereidheid tot veranderen nodig. De genoemde groep heeft juist uitgesproken die bereidheid niet te hebben en het fijn te vinden zoals het nu gaat. Daarom gaat het heel moeilijk worden om de verandering die nodig is bij een groot deel van de organisatie tussen de oren te krijgen.

De heer Zwanenburg (S1) citeert één van de aanbevelingen uit het rapport, namelijk: 'Er moet een integrale verbinding komen tussen de koers van de gemeente, de bedrijfsfilosofie en vertaling naar resultaatverplichtingen, ook op het niveau van leiderschap en gedrag'. Eén van de aspecten die SAMEN1 het college vanaf het begin verwijt, is dat ze eigenlijk geen visie hebben. Je kunt alleen een visie hebben als bekend is welke uitdagingen er binnen de gemeente spelen. SAMEN1 heeft daar heel vaak naar gevraagd, maar nooit een goed antwoord gekregen op wat er speelt binnen de organisatie en hoe daarop ingespeeld moet worden. Als in het rapport een aanbeveling is dat er een richting/visie moet zijn, dan betekent dat ook dat die ontwikkelt moet worden.

De heer Zwanenburg (S1) wil graag weten hoe het college dit ziet.

Met betrekking tot de opmerking over een tweespalt binnen de organisatie bij het afketsen van de samenwerking met Voerendaal antwoordt wethouder Gulpen dat hij denkt dat binnen organisaties altijd geconstateerd kan worden dat er groeperingen zijn die de ene visie meer willen uitvoeren dan de andere. Het gaat erom dat als een visie opgesteld wordt, dat dat in samenhang gedaan wordt (wat ook één van de aanbevelingen is) en dat de groep die niet wil veranderen ervan overtuigd moet worden dat een verandering noodzakelijk is om tot een gewenst resultaat te komen.

Wethouder Gulpen deelt niet de mening van SAMEN1 dat met name een grote groep die hoger in de organisatie zat niet verder wilde met de samenwerking met Voerendaal. Het gaat er nu om dat de visie samen ontwikkeld wordt. Zoals wethouder Gulpen heeft aangegeven wordt dat in de eerste helft van 2023 opgepakt. Het is de kunst om ervoor te zorgen dat visie die ontwikkelt wordt, gedragen wordt door iedereen. Daarom is het ook van belang om de politiek hierbij te betrekken. De wethouder denkt dat het seniorenconvent het aangewezen orgaan is om regelmatig zaken mee terug te koppelen, zaken op te halen en op die manier de visie te ontwikkelen en voor het zomerreces te presenteren. Zoals ook uit de aanbevelingen in het rapport naar voren gekomen is, moet en zal dit zoveel mogelijk samen gedaan worden om de gedragenheid te krijgen.

Met betrekking tot de evaluatie van Simpelveld 2.0 antwoordt wethouder Gulpen dat tijdens de hele periode, zeker de eerste 5 à 6 jaar tot het opstarten de functionele integratie met Voerendaal, de visie ook ontwikkeld is in samenwerking met de ambtenaren. Ambtenaren hebben in werkgroepen gezeten om te bekijken hoe invulling zou worden gegeven aan Simpelveld 2.0. Natuurlijk heeft toen ook regelmatig evaluatie plaatsgevonden. Door evaluaties wordt een visie namelijk steeds weer bijgesteld en wordt verder gegaan met het ontwikkelen daarvan, zodat de visie uiteindelijk ook in werking kan treden.

Op de vraag van de heer Zwanenburg (S1) welke uitdagingen op de weg zullen komen antwoordt wethouder Gulpen dat die in kaart gebracht moeten worden en dat vervolgens bekeken moet worden hoe daarmee omgegaan wordt.

De heer Honings (S1) merkt op dat als iemand dit objectief en onbevangen kan beoordelen, dat de waarnemend burgemeester is. Hij is in november 2021 de organisatie binnengestapt en heeft het laatste jaar als relatieve nieuwkomer de situatie kunnen analyseren en evalueren en heeft, naast de vertrouwenspersoon, ook meldingen binnengekregen. Daarom legt SAMEN1 dan ook graag de vraag aan de waarnemend burgemeester voor wat zijn bevindingen in deze zijn en of het probleem waar over gesproken wordt niet verder gaat dan de sociale onveiligheid en, zoals de heer Weijers (S1) ook al zei, dit niet te maken heeft met de sfeer, respect, fatsoen en omgangsnormen.

De waarnemend burgemeester wil transparant zeggen wat hij voelt. Het rapport ligt er en hij is kort nadat hij als waarnemend burgemeester was aangetreden (eind november 2021) geconfronteerd met zaken die je niet verwacht als je als waarnemend burgemeester in een gemeente begint. Het was voor hem ook nieuw en de eerste keer dat hij een burgemeesterspost bekleedde. De waarnemend burgemeester benadrukt dat het voor hem (net als voor de wethouders) niet makkelijk was. Als je binnen een termijn van 2 maanden geconfronteerd wordt met mensen die in zak en as zitten, dan raakt je dit ook persoonlijk en realiseer je je dat je voor een deel verantwoordelijk bent voor de uitingen die die mensen hebben gedaan en probeer je daar iets mee te doen.

Op de vraag of het puur met die klachten te maken heeft of dat dit breder is, maakt de waarnemend burgemeester een driedeling en wat hij de organisatie gunt.

Wat hem is opgevallen in het afgelopen jaar, is dat hij de organisatie gunt dat er meer zuurstof komt. Meer zuurstof komt deels doordat er, zoals de wethouder ook al heeft benoemd, meer middelen door de raad ter beschikking worden gesteld (wat inmiddels gebeurd is) om meer mensen te kunnen plaatsen binnen de organisatie, want de werkdruk lag erg hoog.

De waarnemend burgemeester gunt de organisatie ook meer zuurstof in de vorm van ruimte om zichzelf weer opnieuw te kunnen uitvinden, om uit automatisen te kunnen treden om te bezien of initiatieven van medewerkers ook zouden kunnen leiden tot een andere aanpak. Dit wil de waarnemend burgemeester benoemen, omdat hij merkt dat op een gestroomlijnde weg al heel lang op dezelfde wegen wordt gewandeld.

Hij gunt de ambtenaren om zowel letterlijk als figuurlijk meer naar buiten te kunnen gaan om heel spontaan (bijvoorbeeld met een kop koffie) contacten te leggen met mensen op een heel laagdrempelige manier. Dat zit niet tussen de oren van de meeste ambtenaren.

Het tweede aspect, wat ook in het onderzoeksrapport benoemd wordt, is dat er een cultuuropgave ligt die niet alleen voor de interne organisatie geldt maar ook voor de cultuur en de patronen bij het college in relatie tot de raad. De waarnemend burgemeester is verheugd met deze bevindingen omdat hij daar 100% gevoel bij heeft.

In het jaar ervaring wat hij heeft opgedaan zou hij de raad gunnen dat veel meer gekoerst wordt op draagvlak, want draagvlak is iets anders dan een meerderheid. Dat hoeft niet altijd hetzelfde te zijn.

Het derde aspect wil de waarnemend burgemeester nadrukkelijk benoemen. In het jaar ervaring wat hij heeft opgedaan heeft hij kennisgemaakt met een bijzondere gemeenschap. Hij heeft heel veel mensen ontmoet en heel veel kennis kunnen nemen van ondernemers, verenigingen enz., wat hij als een warm bad heeft ervaren. Hij zou deze gemeenschap gunnen dat de afstand tussen de politiek, de ambtelijke organisatie en de gemeenschap een stuk kleiner zou worden en dat er een verbinding wordt gelegd.

Op de vraag wat hij opgehaald heeft antwoordt de waarnemend burgemeester dat hij signalen heeft ontvangen dat men (dat was niet incidenteel) het toch een barrière vond om in gesprek te komen. In de optiek van de waarnemend burgemeester is wat hij nu samengevat heeft in drie onderdelen, de hoofdmoot van het rapport en heeft dit niet te maken met definities en aantallen mensen maar met de wijze waarop met elkaar wordt omgegaan en hoe eigenlijk in deze kleine fantastische gemeente waar heel veel kansen liggen en op een fantastische manier met elkaar kan worden omgegaan, met zijn allen nog veel te winnen is.

De heer Honings (S1) bedankt de waarnemend burgemeester voor zijn openhartig antwoord.

Er is ook een groot verschil geconstateerd tussen de stijl en aanpak van de vorige burgemeester en de huidige waarnemend burgemeester, wat door Berenschot wordt omschreven als een verschil van dag en nacht. De huidige burgemeester is veel toegankelijker, zowel voor de medewerkers als voor de burgers.

SAMEN1 vraagt zich ook af welke reacties de waarnemend burgemeester ontvangen heeft van burgers betreffende de situatie binnen het gemeentehuis. De burgers zijn immers de spil van deze gemeente.

De waarnemend burgemeester antwoordt dat de reacties verschillend zijn. Iedereen bekijkt dit vanuit zijn eigen optiek en heeft eigen ervaringen. Hij wil daarbij ook benoemen dat het niet rampzalig is en dat mensen niet moeten willen werken of moeten willen verblijven in deze gemeente. Zoals zojuist gezegd heeft de waarnemend burgemeester wel ontdekt dat het wel een grote gemene deler is dat men (dat is de perceptie van burgers, ondernemers, verenigingen enz.) een kloof voelt. De waarnemend burgemeester denkt dat het goed is om gezamenlijk te werken aan die kloof. Dat hoeft ook niet geforceerd te worden of tot paniek te leiden. Er is namelijk ook heel duidelijk te zien dat veel mensen binnen de ambtelijke organisatie er met kop en schouders achter staan, volledig gemotiveerd zijn om hun werk goed te doen en enorm verbonden zijn met wat zij doen. Hij is van mening dat er wel een heel goed fundament is om door te kunnen gaan pakken de komende tijd.

De waarnemend burgemeester denkt dat er, zoals vaker aangegeven, op basis van de inhoud van het rapport nog slagen gemaakt kunnen worden waardoor een stuk fijner met elkaar door een deur gegaan kan worden en de gemeente niet gebonden is aan traditionele uitgangspunten. In de optiek van de waarnemend burgemeester is het ook niet zo dat alles op de kop gezet moet worden. Er moet op zoek gegaan worden naar een nieuwe balans die voor iedereen werkt. Hij heeft er vertrouwen in dat dat kan, als dat met zijn allen nagestreefd wordt.

De heer Weijers (S1) is zeer gecontenteerd met de woorden van de waarnemend burgemeester, want dat is wat SAMEN1 al heel lang wil, namelijk naar een open overheid en naar openheid naar elkaar toe.

Als voorbeeld is het dan toch weer betreurenswaardig dat er nog steeds geen livestream is waardoor mensen vanuit thuis ook kunnen kijken naar wat zich tijdens de vergaderingen afspeelt, naar de visies die hier ontwikkeld worden en naar de meningen om de belangen van de burgers te dienen.

Een tweede voorbeeld is dat SAMEN1 alle moeite heeft gedaan om bij de procedure voor het benoemen van de nieuwe burgemeester (zoals in alle andere gemeenten waar de laatste 6 à 7 burgemeesters benoemd zijn) een enquête te laten houden (volksinspraak/burgerinspraak), wat de meerderheid dan weer niet wil. De heer Weijers (S1) vraagt zich af wat de belemmering is waarom dit niet gebeurt of kan. Immers: hoe opener, hoe beter.

De heer Weijers (S1) kan de woorden van de waarnemend burgemeester alleen maar onderschrijven en hoopt dat gezamenlijk tot het inzicht gekomen wordt dat die openheid duidelijke signalen heeft voor burgers hier en voor iedereen. Dat is wat tot nu toe niet uit de verf komt.

SAMEN1 probeert dit steeds opnieuw, maar loopt steeds weer tegen grenzen aan van misschien wel de oude vaste patronen en de oude meerderheid ten opzichte van de gezamenlijkheid. Daarom is de heer Weijers (S1) zeer blij met de woorden van de waarnemend burgemeester.

De waarnemend burgemeester verwijst naar de inleiding waar SAMEN1 heeft aangegeven tijdens deze vergadering de inhoud van het rapport te willen bespreken. Om een duidelijk beeld te hebben vraagt de waarnemend burgemeester waar de fractie naartoe wil in deze vergadering.

De heer Honings (S1) licht toe dat SAMEN1 in een opbouwende vorm wil proberen een logisch verhaal in dit debat te krijgen. De fractie hoopt ook dat de coalitiepartijen iets willen zeggen tijdens dit debat.

De heer Honings (S1) verwijst ernaar dat een andere conclusie uit het onderzoek van Berenschot is dat de gemeente te maken heeft met kenmerken van een verwaarloosde organisatie en dat de problemen van sociale onveiligheid al jaren spelen. In tegenstelling tot deze conclusie zijn de wethouders verbaasd over de signalen die volgens hun geheel onverwachts kwamen, ja zelfs als een donderslag bij heldere hemel. Zelfs de vragen uit de politiek hieromtrent werden aanvankelijk genegeerd.

Wethouder Gulpen, portefeuillehouder personeel en organisatie, rapporteerde zelfs letterlijk aan de krant 'ik zit hier al voor mijn derde termijn als wethouder, maar heb nooit iets gemerkt'.

Een vergelijkbare opmerking werd gemaakt door leden van het MT.

Het is toch onmogelijk om de kenmerken van een verwaarloosde organisatie en van sociale onveiligheid op de werkvloer over een periode van 10 jaar over het hoofd te zien en te negeren. SAMEN1 vraagt aan wethouder Gulpen hoe hij dit kan verklaren.

De waarnemend burgemeester merkt op dat dit aspect eerder ook al de revue gepasseerd is.

Wethouder Gulpen heeft daarop aangegeven dat het misschien ongeloofwaardig is in de ogen van een ander, maar dat het voor hem inderdaad een donderslag bij heldere hemel was. De waarnemend burgemeester verzoekt wethouder Gulpen om iets specifiekier aan te geven wat in zijn ogen wellicht de reden ervan zou kunnen zijn dat hij achteraf verbaasd was. De waarnemend burgemeester heeft zelf ook bij het proces gezeten en er toen kennis van genomen dat wethouder Gulpen zich heeft afgevraagd hoe dit heeft kunnen gebeuren. Hij verzoekt de analyse die de wethouder daarvoor had ook nu uit te leggen.

Wethouder Gulpen is van mening dat het niet om een periode van 10 jaar gaat. Sinds het onderzoek is gestart heeft hij heel veel uren erover heeft nagedacht en geanalyseerd hoe het mogelijk is dat juist hij (al jaren werkzaam in met name het speciaal onderwijs en geroemd en erkend werd als iemand die heel goed mensen kon lezen) de zaken die nu voorliggen en geschetst zijn, over het hoofd heeft gezien.

Wethouder Gulpen heeft daar veel slapeloze nachten van gehad en met mensen erover gesproken in welke valkuilen hij eventueel getrapt is.

De wethouder is ervan overtuigd dat hij geen dingen over het hoofd heeft gezien. Hij heeft de laatste weken nog met medewerkers gesproken waarvan hij wist dat ze een moeilijke tijd hebben (gehad). Tijdens deze gesprekken brachten de betreffende medewerkers naar voren welke dingen hun overkomen waren en gaven ze aan dat dit de eerste keer was dat ze dit tegen hem zeiden. De wethouder heeft tijdens deze gesprekken aangegeven dat zijn deur altijd heeft opengestaan en gevraagd wat de betreffende medewerkers ervan weerhouden heeft om niet eerder hiermee naar hem te komen. Daarop werd door medewerkers aangegeven dat hij nog altijd de wethouder is, terwijl hijzelf altijd dacht dat hij heel toegankelijk was. Er schijnt dus een kloof te zijn tussen medewerkers en een wethouder, wat hij heel erg betreurt.

Tijdens de eerste bijeenkomst hierover heeft hij al gezegd dat het dieptreurig is als een medewerker iets overkomt wat niemand zou moeten overkomen, ook al betreft dat 1 persoon. Hij benadrukt nogmaals dat heel vaak iets binnenkwam als een donderslag bij heldere hemel.

Wethouder Gulpen begrijpt dat SAMEN1 gedurende een langere periode al vaker van dingen op de hoogte is gebracht en vindt het jammer dat hij dat niet rechtstreeks te horen heeft gekregen. Ook vanuit de politiek is niemand naar hem toe gekomen om hierover te praten.

De heer Honings (S1) merkt op dat de periode van 10 jaar door Berenschot wordt aangegeven in het rapport. In het rapport staat niet voor niks dat er 10 jaar kenmerken zijn van een verwaarloosde organisatie.

SAMEN1 is niet naar wethouder Gulpen gestapt met de ontvangen signalen, omdat het gebruikelijk is dat zaken aangekaart worden via het college en dat heeft de fractie gedaan via artikel 38 vragen en andere vragen die gesteld zijn.

Het is zelfs zo erg geweest dat de heer Honings (S1) tijdens een bezoek aan het gemeentehuis benaderd werd door een medewerkster die in tranen uitbrak en haar verhaal deed. Dat heeft hem emotioneel heel erg geraakt. Hij vroeg zich toen ook af waarom medewerkers niet naar de verantwoordelijke personen hiermee gingen.

De heer Honings (S1) heeft de laatste weken heel vaak de term 'blinde vlek' gehoord. Meerdere wethouders en zelfs de waarnemend gemeentesecretaris hebben gezegd dat zij het niet gezien hebben: dat dit een blinde vlek was. Het is zeker mogelijk dat er een blinde vlek is, maar als er bij meerdere personen een blinde vlek is en die blinde vlek overal hetzelfde en op dezelfde plek is, dan denkt de heer Honings (S1) niet dat dit nog toeval kan zijn.

SAMEN1 kan er geen genoeg mee nemen om de signalen die ze gehoord hebben en die hun geraakt hebben, naast zich neer te leggen.

De heer Honings (S1) verwijst ernaar dat er ook klachten zijn binnengekomen bij de voormalige burgemeester. Hij gaat ervan uit dat deze klachten met het college gedeeld zijn, maar dat deze door de voormalige burgemeester zijn afgewimpeld. De heer Honings (S1) wil graag weten of deze klachten inderdaad bekend waren bij de wethouders.

Wethouder Gulpen licht toe dat natuurlijk in het college gesproken is over zaken die er speelden, maar hij weet niet welke klachten SAMEN1 bedoelt.

De heer Honings (S1) verwijst naar het rapport van Berenschot waarin duidelijk staat dat er klachten zijn geweest over sociale onveiligheid die binnen zijn gekomen bij de voormalige burgemeester.

De waarnemend burgemeester wijst erop dat in een deel van het rapport mensen hun eigen bevindingen hebben gedeeld ten opzichte de onderzoeker, wat betekent dat de eigen bevindingen zijn opgetekend. Het zou best zo kunnen zijn dat de betrokken persoon/personen die dit hebben aangegeven, ook hebben aangegeven dat daar verder niks mee gedaan is. Dan is het voor de hand liggend dat het college daarvan niet op de hoogte is geweest of gesteld.

De waarnemend burgemeester wil ernaartoe dat het vizier gericht gaat worden op datgene wat de organisatie te wachten staat, hoe de raad en het college dat in samenhang met elkaar wil gaan oppakken. Hij hoopt dat er ruimte voor is om het daar met elkaar over te hebben: met name arm in arm/schouder aan schouder samen met de raad om te bezien hoe nu doorgegaan kan worden. Dat er misschien vraagtekens blijven naar aanleiding van het rapport is niet verbazingwekkend, maar het is goed om te proberen een doorstart te maken met name over wat gedaan moet worden en of er suggesties zijn (ook van de andere fracties) om een doorstart te kunnen gaan maken naar de toekomst.

De heer Spirk (BB) is blij dat het rapport er ligt, want wat geborrelde heeft is nu boven water. De enige vraag van de fractie is hoe nu verdergegaan wordt met het rapport en hoe nu richting wordt gegeven aan het rapport, daarbij doelend op de aanbevelingen. Er kunnen nu wel zaken aangehaald worden en verantwoordelijken hiervoor gezocht worden, maar daarmee wordt niet verder gekomen.

De heer Spirk (BB) leest de volgende zienswijze namens BurgerBelangen voor naar aanleiding van het rapport:

“Het besluit van het college om een onafhankelijk onderzoek uit te laten voeren door bureau Berenschot naar signalen van sociale onveiligheid wordt nadrukkelijk ondersteund door BurgerBelangen. Er wordt niet alleen een objectief en betrouwbaar beeld geschetst, maar het geeft de medewerkers in onze organisatie ook het gevoel dat er geluisterd wordt naar hun signalen. In de scope van het onderzoek staat dat er geen waarheidsvinding naar individuele personen plaats vindt en bureau Berenschot haar oordeel baseert op feiten en meningen. Dit is ons inziens een goede aanpak geweest, we zijn tenslotte niet op zoek naar schuldigen, maar naar oplossingen om gevoelens van sociale onveiligheid weg te halen bij de medewerkers.

Overall geeft het rapport aan dat er een ambivalent beeld is, een grote groep medewerkers (circa 80%) die zich niet herkent in het beeld sociale onveiligheid en een kleinere groep (circa 20%) die dit juist wel vindt.

Het steeds drukker worden en een toename van de werkbelasting is een trend die we zien in zowel profit als non-profit organisaties. Deze veranderingen vragen natuurlijk veel van de medewerkers. Of dit een goede zaak is, moet nog maar blijken.

Wij zijn van dat mening dat de uitgangspunten van Simpelveld 2.0 in principe niet de aanleiding vormen van de door een deel van de medewerkers ervaren sociale onveiligheid. Berenschot komt ons inziens feitelijk tot dezelfde conclusie.

BurgerBelangen is blij dat er binnen onze organisatie geen sprake is van een angstcultuur, die door een aantal partijen en in de pers werd uitvergroot en voor veel onrust heeft gezorgd.

Ook onze fractie zag de signalen van sociale onveiligheid binnen onze organisatie niet aankomen, maar is blij dat de afgegeven signalen zijn erkend en opgepakt en er nu gewerkt kan worden aan de conclusies en aanbevelingen uit het rapport die moeten leiden tot de gewenste cultuurverandering binnen onze organisatie.

Bij de conclusies, gebaseerd op de geformuleerde onderzoeksvragen, ligt er een opdracht voor het bestuur en managementteam die hier de handschoenen dienen op te pakken.

De sfeer binnen de organisatie is een blijvend punt van aandacht. Luisterend naar de woorden van de heer Cremers tijdens de afgelopen kerstviering is kijken naar de toekomst het toverwoord, waarbij het gewenste veranderingsproces ingezet en gerealiseerd moet worden.

Onze fractie ondersteunt de aanbevelingen van bureau Berenschot en in het bijzonder de inrichting van het reflectiemechanisme.

Wij zijn ervan overtuigd dat de sleutel voor verandering niet enkel in de toekomst ligt maar bij alle medewerkers en overige geledingen binnen onze organisatie. BurgerBelangen zal dan ook haar medewerking verlenen om het gewenste veranderingsproces de komende tijd te ondersteunen en mede te realiseren.”

De heer Honings (S1) vindt het jammer dat BurgerBelangen voorbij gaat aan de problematiek die er speelt. Het schijnt dat niemand de verantwoordelijkheid wil nemen voor wat er allemaal gebeurd is. De historie is belangrijk voor de vooruitblik. Daar zal later op teruggekomen worden.

Met betrekking tot het verhaal over de oud-burgemeester en de wethouders, merkt de heer Honings (S1) op dat als de oud-burgemeester dit niet verteld zou hebben aan de wethouders, er sprake is van een stukje schending van de integriteit.

De heer Bremen (S1) licht toe dat bureau Berenschot concludeert dat de werkwijze van de voormalige burgemeester, het college en de gemeentesecretaris wellicht heeft bijgedragen aan een gevoel van sociale onveiligheid en dat dat jaren heeft kunnen voortduren. Tevens vraagt men zich af of er in de afgelopen 10 jaar sprake is geweest van een adequaat handelen van het management.

Naar aanleiding hiervan heeft SAMEN1 de volgende vragen:

- is er geluisterd naar signalen vanaf de werkvloer?
- Is het management in staat geweest tot zelfreflectie?
- Waar heeft men naar gekeken om te weten dat de sociale veiligheid al dan niet in orde was?
- Is er voldoende aandacht geweest voor ontwikkeling, waardering, het stimuleren van nieuwe ideeën en het durven maken van fouten?
- Tot nu toe heeft alleen de gemeentesecretaris het veld moeten ruimen. De toenmalige burgemeester was al vertrokken. Wat is het standpunt en de visie van de wethouders in deze?

Wethouder Gulpen antwoordt op de vraag of het MT in staat is geweest om adequaat te handelen en het door medewerkers al dan niet durven om fouten toe te geven, dat één van de aanbevelingen in het rapport is dat gekeken moet worden dat die positie wel aan medewerkers gegeven moet gaan worden. Die positie hadden de medewerkers van tevoren ook, maar misschien was dat niet voldoende bekend. Misschien voelden medewerkers zich inderdaad niet goed genoeg toegerust, maar daar kan de wethouder geen antwoord op geven. Hij kan alleen zeggen dat er op basis van wat hij gezien en gehoord heeft van medewerkers en de MT-leden dat er wel degelijk oog is geweest voor die zaken, maar misschien was dat onvoldoende (zoals ook in het rapport staat) en moet daar meer aandacht voor zijn. Wethouder Gulpen onderschrijft deze aanbeveling dan ook van harte.

Wethouder Gulpen is zeker niet van mening dat de wethouders het veld moeten ruimen. Integendeel, hij voelt zich juist nu verplicht om ervoor zorg te dragen dat de aanbevelingen die gedaan zijn, zo goed als mogelijk worden uitgevoerd worden samen met eenieder die daar ook verantwoordelijk voor is.

Wethouder Gulpen bedankt BurgerBelangen voor de gesproken woorden en stelt voor de vraag over hoe het college denkt vorm te geven aan het rapport te beantwoorden als alle fracties gereageerd hebben.

Wethouder Schleijsen sluit zich aan bij de woorden van wethouder Gulpen. Hij wil niks onder het tapijt vegen en er zijn grote woorden genoemd zoals fatsoen, onfatsoen enz. Als dit soort woorden genoemd worden moeten ook concrete voorbeelden genoemd worden, want hij kent zeker geen onfatsoen in de organisatie tussen medewerkers onderling, leidinggevenden en medewerkers en ook niet van en naar het bestuur.

In de optiek van wethouder Schleijpen stond zijn deur open. Er is gesproken over een drempel. Hij kan acteren op zaken die hij hoort of ziet, maar niet op zaken die hij niet hoort of ziet. De wethouder heeft ook niet de tijd om (bijv. elke week) bij iedereen na te vragen of alles nog goed is. De organisatie is ook geen speeltuin of kleuterschool. Wethouder Schleijpen zou niet weten waarom hij het veld zou moeten ruimen. Sterker nog: hij denkt er niet aan.

De heer Bremen (S1) wijst erop dat wethouder Gulpen al enkele keren heeft aangegeven dat hij dit al die jaren niet gezien heeft. Hoe kan SAMEN1 er dan op vertrouwen dat dit in de toekomst wel gesignaleerd wordt en hoe denkt de wethouder het veranderingsproces te kunnen leiden?

Wethouder Gulpen antwoordt dat voor de cultuuropgave die er nu ligt (door Berenschot geconcludeerd in het onderzoeksrapport) in de eerste plaats een interim gemeentesecretaris is aangesteld die de kartrekker hiervan moet gaan worden. De nieuw interim gemeentesecretaris zal worden ondersteund door de huidige interim gemeentesecretaris die wel minder uren zal gaan werken.

Zoals gezegd moet ook de verbinding met de raad en politiek verbreed/geïntensiveerd worden. Wat dat betreft heeft wethouder Gulpen al de aanbeveling gedaan om dat via het seniorenconvent te gaan doen.

Wethouder Gulpen deelt mee dat in de planning van de Provincie is opgenomen dat de procedure voor de nieuwe burgemeestersbenoeming wordt opgestart in januari en dat dit afgerond zal zijn voor het zomerreces 2023.

In die zin is het college van mening een goede opbouw te hebben voor de cultuuropgave met als kartrekker de nieuwe interim gemeentesecretaris. Als dan voor de zomer 2023 de nieuwe burgemeester is benoemd, kan daarna een nieuwe gemeentesecretaris aangetrokken worden die de nieuwe visie/bedrijfsfilosofie die gezamenlijk ontwikkeld wordt, verder vorm gaat geven. Het is ook van groot belang dat de huidige medewerkers betrokken worden bij deze cultuuropgave. Zoals wethouder Gulpen al heeft aangegeven is gedragenheid van groot belang. Daarbij moet eraan gedacht worden dat medewerkers gestimuleerd worden om zich (nog verder) te ontwikkelen door onder andere uitdagende doelen te stellen, feedback te geven, complimenten uit te delen, inhoudelijke groei, gesprekken voeren. Het is ook belangrijk dat er oog is voor wat Berenschot aangeeft: het inrichten van een laagdrempelige en neutrale loketfunctie die voorzien is van de juiste expertise om adequaat te kunnen handelen bij signalen over sociale onveiligheid.

Momenteel zijn er ook overlegtafels waar medewerkers zich kunnen melden om samen te sparren over wat bij hun leeft en of ze nog zaken moeten verwerken. Als het college denkt dat dat onvoldoende is, dan wordt ook gekeken of medewerkers zich eventueel kunnen melden bij een externe om de verwerking te kunnen laten plaatsvinden.

Het is ook van belang dat in het visie-/ontwikkelplan meegenomen wordt dat al elementen in het coalitieakkoord en de collegeagenda staan, namelijk dat de organisatie nabij en aanspreekbaar moet zijn voor de lokale gemeenschap met menselijke maat als vertrekpunt. Daarbij moet gedacht worden aan het duidelijk versterken van de verbinding met burgers, verenigingen en ondernemers. Wethouder Gulpen is ervan overtuigd dat de cultuuropgave kan worden gerealiseerd.

De heer Weijers (S1) heeft vanmiddag via de fractievoorzitter vernomen dat er nog een mail was en dacht toen 'daar komt de deus ex machina' door net op tijd voor deze discussie weten veilig te stellen dat er een nieuwe tijdelijke gemeentesecretaris is. Het is prima dat er een tijdelijke gemeentesecretaris komt en dat de huidige tijdelijke gemeentesecretaris ook gedeeltelijk actief blijft. De heer Weijers (S1) denkt dat het erg mager is om op dit moment te zeggen dat we er daarmee wel komen ook in relatie tot overlegtafels die er nu zijn. Dat is natuurlijk een interessant fenomeen, maar wel erg mager om tot een oplossing te komen.

Wat de heer Weijers (S1) mist in het betoog van wethouder Gulpen (en daar gaat het volgens hem juist om) is dat het woord 'scholing' op geen enkele manier genoemd wordt. Hij vraagt hoe managers en leidinggevendenden gewoon verdergaan in hun dagelijkse praktijk terwijl het voor iedereen duidelijk zal zijn dat het veranderingsproces wat nu op gang moet komen begeleid en geleid moet worden. De heer Weijers (S1) neemt aan dat dat wordt opgepakt door de interim gemeentesecretaris en waarschijnlijk is daar vanwege de specifieke problematiek ook nog een bureau voor nodig om daarbij te ondersteunen. De heer Weijers (S1) denkt dat het vooral neerkomt op een draaiende visie die noodzakelijk is in dit huis bij het management en leidinggevendenden waardoor medewerkers weer op een manier verder kunnen werken zodat van vaste patronen wordt afgekomen, zoals die er de afgelopen 10 jaar onder leiding van de vorige burgemeester waren en dat er nu eindelijk een stuk dynamiek in deze Simpelveldse gemeenschap gebracht wordt en ook in dit huis. De heer Weijers (S1) hoopt dat de term 'scholing' duidelijk wordt tegengekomen op diverse manieren, om op die manier mensen een stuk verder te brengen.

Wethouder Gulpen antwoordt dat scholing voor hem buiten kijf staat. Als ergens scholing voor nodig is, zal die er ook komen. Het is een juiste conclusie dat het de taak van de interim gemeentesecretaris is om daarin een voortrekkersrol te nemen. Hij merkt ook op dat als mensen in het verleden hebben aangegeven behoefte te hebben aan scholing, ze die ook gekregen hebben. Als in het veranderingsproces scholing nodig is, voor wie dan ook, dan zal die er ook komen.

De heer Weijers (S1) verwijst naar de opmerking van de portefeuillehouder dat als mensen in dit huis vonden dat ze scholing nodig hadden, ze die ook gekregen hebben. Hij beweert het omgekeerde. Mensen hebben naar aanleiding van het voorliggende rapport een stuk scholing nodig. Het initiatief hiervoor moet dus uitgaan van het bestuur en niet vanuit de medewerkers.

De heer Honings (S1) verwijst ernaar dat er een nieuwe interim gemeentesecretaris komt die de trekkersrol gaat vervullen en vraagt zich af welke functie hierbij is weggelegd voor de wethouders en of zij ook scholing krijgen. Hij denkt dat dat ook nodig is.

De heer Schoonen (LS) merkt op dat in de aanbevelingen in het rapport heel duidelijk aandacht is voor begeleiding van de driehoek burgemeester, waarnemend gemeentesecretaris, griffier en het managementteam. Er zijn dus voldoende waarborgen dat aan de slag gegaan wordt als de aanbevelingen opgevolgd worden. Hij heeft de portefeuillehouder P&O horen zeggen dat dat gedaan zal worden, maar misschien moet dit nog nadrukkelijker gezegd worden.

De heer De la Haije (LA) merkt op dat het over scholing met betrekking tot de cultuuromslag gaat en dat is volgens hem iets wat samen met de leidinggevende en het managementteam gedaan moet worden. Hij denkt niet dat er een kant en klaar cursus bestaat voor de cultuuromslag in Simpelveld. Dat zal moeten groeien vanuit de organisatie met medewerkers, maar ook door leidinggevendenden en begeleiding door een interim gemeentesecretaris.

De waarnemend burgemeester licht toe dat morgen een collegebesluit genomen wordt over het al dan niet toetreden van een interim gemeentesecretaris. Er is juist geënt op de zaken die in de aanbevelingen in het rapport staan. Er is heel nadrukkelijk gekeken naar de capaciteit en ervaring van een gemeentesecretaris die niet op de winkel moet passen, maar die een hele duidelijke opdracht krijgt voor een bepaalde duur. Juist op dit soort competenties en deze opdracht die niet te vangen is in een pakketje, is gekeken naar een persoon die vaker in deze omstandigheden heeft gewerkt als solist en een dusdanige bagage meedraagt dat hierin ook een stuk leiding vanuit de ervaring kan worden gevraagd. Dat is ook de achterliggende strategische gedachte waarom gekozen is voor een interim gemeentesecretaris.

Er is nu in eerste instantie een idee over hoe lang dat zal zijn, maar met het oog op de noodzaak om de transitie in te gaan heeft het college afgesproken dat de periode niet in beton gegoten is. Het gaat erom dat het effect resulteert. Het zou ook heel goed zijn om na een bepaalde periode te bekijken of het het overwegen waard is om bijvoorbeeld een soortgelijk evaluatiemoment te gaan inbouwen conform de opbouw van dit rapport. Met andere woorden om dit rapport als nulmeting te hanteren en na een afgesproken periode exact dezelfde exercitie uit te voeren om te bekijken of er in de tussenliggende periode effecten te zien zijn. Dat is één van de facetten die ook met de raad besproken moeten worden.

De waarnemend burgemeester benadrukt nogmaals dat morgen formalisering over het al dan niet aanstellen van de beoogde interim gemeentesecretaris plaatsvindt, maar wil hiermee duidelijk maken dat het college snelheid hiermee wil maken en dat ook wil uitstralen.

Wethouder Gulpen onderstreept de woorden van de heer De la Haije (LA). De cultuuromslag moet groeien en moet vorm krijgen vanuit de organisatie. Dat zal geleid worden door de interim gemeentesecretaris, natuurlijk met medewerking het college, MT, medewerkers enz.

De heer Weijers (S1) zegt dat het toch niet zo kan zijn dat bij deze organisatie bij voorbaat binnen de organisatie de oplossing gevonden wordt. Denk aan bureaus als BMC, Berenschot enz. die heel veel werk hebben om zich de competenties eigen te laten maken door de mensen die hier werken (en die overal werken). Iedereen vindt het de normaalste zaak van de wereld dat op die manier geprobeerd wordt om de zaak te versterken. Het kan niet zo zijn dat dit tijdelijk gebeurt door een nieuwe tijdelijke interim gemeentesecretaris in samenspraak met de huidige organisatie. Dat is gezien de problematiek te weinig.

De heer Zwanenburg (S1) komt naar aanleiding van wat hij de hele tijd gehoord heeft tot de conclusie dat de afgelopen jaren een soort omgevingsbewustzijn gemist is. Heel veel signalen zijn niet opgepakt. Omgevingsbewustzijn is één van de competenties die heel moeilijk te leren zijn. Daardoor verontrust het verhaal van wethouder Gulpen dat hij daar vroeger zo goed in was en geroemd werd door dingen die hem opvielen, hem nog meer. Nu is dat niet gebeurd. Als de heer Zwanenburg (S1) erover gaat nadenken hoe dat kan, komt hij voor zichzelf tot het beeld dat de organisatie de afgelopen 10 jaar te maken heeft gehad met twee heel dominante figuren binnen de organisatie, zowel binnen het college als binnen de ambtelijke organisatie. Dat maakt op hem de indruk dat zowel het college als de ambtelijke organisatie het wel fijn vonden dat er zo'n sterk figuur was, want dat betekent dat niet zelf nagedacht hoefde te worden maar dat anderen dat voor hun deden.

Ook vanuit de ambtelijke organisatie zijn er voldoende signalen dat door de voormalige burgemeester voor de organisatie werd gedacht. Er zijn ook verschillende raadsvergaderingen geweest waarbij de voormalig burgemeester bijna alle gestelde vragen beantwoordde. Dat betekent ook dat 10 jaar lang op een bepaalde manier gewerkt is. De heer Zwanenburg (S1) kan zich bijna niet voorstellen dat nu gezegd wordt dat dit in één keer anders kan. Dat kan namelijk niet.

De waarnemend burgemeester zei dat dat een aantal jaren duurt. Dat klopt, maar als men de competentie omgevingsbewust zijn mist, dan leert men dat niet en krijgt het college dat ook niet voor elkaar. Dan is het belangrijk dat dat samen geconstateerd wordt en dat ook gezegd durft te worden dat het college 10 jaar lang niet in staat is geweest om dat soort signalen op te pakken. Wethouder Gulpen gaf aan dat hem dat op de school waar hij werkte wel lukte, maar er is hier blijkbaar iets waardoor het hem hier niet gelukt is. Dat verontrust SAMEN1 en dan is de vraag aan het college waarom zij dat nu wel zouden kunnen.

Daarnaast verwijst de heer Zwanenburg (S1) ernaar dat SAMEN1 al vier aanbevelingen heeft gedaan. BurgerBelangen heeft al uitgesproken het daarmee eens te zijn, maar SAMEN1 zou ook graag van de andere partijen horen of zij deze aanbevelingen ondersteunen.

Wethouder Gulpen antwoordt dat hij de overtuiging heeft dat hij wel kan meewerken aan dingen om te veranderen en aan het erkennen en onderkennen van dingen. Ook in het verleden heeft hij binnen de organisatie veel dingen wel gezien en daarmee iets gedaan, maar niet specifiek dingen waarover het onderzoek heeft plaatsgevonden. Daar is hij ook duidelijk in geweest.

Wethouder Schleijsen merkt op dat hij één geleding mist in het betoog van SAMEN1. De heer Spirk (BB) had het over geldingen in deze organisatie, daar rekent de wethouder ook de raad bij en de inbreng namens SAMEN1.

Zoals de heer Schoonen (LS) aanhaalde staat in het rapport dat het een vanzelfsprekendheid is dat de gemeente dit niet alleen kan en dit dus ook niet alleen gaat doen. Zoals gezegd moet de gemeente zich ook niet slechter moeten maken dan ze is.

De wethouder wil niks onder het tapijt vegen, maar wijst er ook op dat de gemeente hier ook te maken heeft met de 20% en 80% regel. Daarmee zegt wethouder Schleijsen niet dat die 20% niet benoemd moet worden of dat daar geen extra aandacht voor moet zijn. Dat betekent wel dat binnen de organisatie niet alles 'Sodom en Gomorra' is zoals dit soms weggezet wordt. Dat voelt hij een beetje in het betoog en vindt hij jammer.

Wethouder Schleijsen verzoekt om met zijn allen te proberen om nu gezamenlijk met alle geledingen een nieuwe start te maken en om op voorhand niemand daarbij uit te sluiten. De wethouder is daarbij vooral op zoek naar wat de cultuur nu is en wat de gewenste cultuur is. Dat moet eerst gedefinieerd worden en vormgegeven worden.

Met betrekking tot de opmerking dat er een visie is, verwijst wethouder Schleijsen ernaar dat in 2012 een visie is opgesteld die geldt tot 2023. Hij vindt de aanpak van destijds een aanbeveling voor nu. Hij kan zich gesprekken herinneren met verenigingen, buurtverenigingen, politieke fracties en afvaardigingen. Waarom zou dat nu anders gedaan moeten worden? Integendeel, de wethouder is van mening dat dat op dezelfde manier gedaan moet worden en er is volgens hem niemand in dit huis en binnen het bestuur die daar anders over denkt.

Wethouder Schleijsen heeft ook geen enkele moeite met een livestream.

De waarnemend burgemeester schorst de vergadering vervolgens en na heropening geeft hij het woord aan de heer Schoonen (LS).

De heer Schoonen (LS) zegt dat in het rapport niet 4 maar 7 aanbevelingen staan. Leefbaar Simpelveld vindt dat deze aanbevelingen nagekomen moeten en kunnen worden. Het is ook een goed begin om te starten met een interim gemeentesecretaris. Zodra er een definitieve burgemeester is kan de zaak opnieuw bekeken en gemeten worden en kan worden gezien of er een goede samenwerking gaat ontstaan in de driehoek burgemeester, gemeentesecretaris, griffier, die mede borg staat voor het functioneren van het managementteam voor de hele uitvoering ook richting raad. Dan is met alle scholing en begeleiding die genoemd worden, een behoorlijke voorzet gegeven.

De heer Schoonen (LS) vraagt wel nog aandacht voor de begeleiding van mensen die de sociale onveiligheid hebben meegemaakt, want deze mensen zijn het meest belangrijk om weer mee te krijgen in de organisatie en voor een constructieve samenwerking.

De waarnemend burgemeester is het eens met de laatste opmerking. Dat wordt ook in het rapport aangegeven en ook in het college is er meermaals de aandacht op gevestigd dat daar zeer zeker aandacht voor moet zijn en dat dat gemonitord moet blijven.

Mevrouw Vanhommerig (CDA) stelt voorop dat er baat was bij het uitvoeren van een gedegen onderzoek. Met name heeft iedereen baat erbij dat de onderzoeksresultaten bekend zijn. Dat er een onderzoek moest komen, moge duidelijk zijn. Daar was moed voor nodig. Moed van enkele fracties, van de organisatie en van de medewerkers.

Ook het CDA bereikten bij de schriftelijke vragen van 11 mei 2022 de signalen dat er zeker 1,5 jaar ongewenst gedrag van sociale onveiligheid was. Dat er gepaste maatregelen moesten komen, moge ook duidelijk zijn.

Wat moet, dat moet. Er moet ook teruggekeken en geëvalueerd worden en daarvan geleerd worden. Mevrouw Vanhommerig (CDA) denkt dat daar zojuist uitgebreid op doorgehamerd is. Het is nu tijd voor verandering, bewustwording en reflectie. Tijd voor het oppakken en het aanpakken van de aanbevelingen, want met stilzitten wordt niks bereikt.

Het CDA is benieuwd wie dit veranderproces gaat begeleiden. Ook dat moet geëvalueerd worden en bekeken worden op korte en lange termijn visies zodat er duidelijkheden geschept worden over welke doelen gesteld zouden mogen worden. Dit proces raakt iedereen: het college, de burgemeester, griffier, ondernemingsraad, vertrouwenspersoon, het MT, de ambtenaren, de raad inclusief commissies, maar zeer ook de burgers. Om die reden zal het CDA alle aanbevelingen welke voortkomen uit de onderzoeksresultaten omarmen en zal dat met zijn allen samen aangepakt moeten worden.

De heer De la Haije (LA) merkt op dat het probleem volgens Lokaal Actief met name zit in de aansturing van de organisatie door enkele personen.

Reflecterend op de woorden van wethouder Schleijsen is 80% van de medewerkers trots om in deze organisatie te werken en over het werk dat gedaan wordt. Lokaal Actief staat er volledig achter dat met de andere 20% iets gedaan moet worden.

De gemeente heeft een rapport laten opstellen over deze problematiek en als een interim gemeentesecretaris in beeld komt die als één van de hoofdtaken heeft om als begeleider op te treden, kan Lokaal Actief niks anders concluderen dan dat met de aanbevelingen ook iets gedaan moet worden. Lokaal Actief onderschrijft de aanbevelingen en de oplossingsgerichte zaken die wethouder Gulpen aangehaald heeft, namelijk dit via het seniorenconvent te bespreken met de raad, het op korte termijn ontwikkelen van een bedrijfsfilosofie en een laagdrempelige functie. Dat zijn ingrediënten die er moeten zijn om tot een cultuuromslag te kunnen komen. Lokaal Actief onderstreept die aanbevelingen dus ook.

De heer Weijers (S1) vindt het heel sportief dat het CDA ook aangeeft duidelijk een aantal vragen gesteld te hebben in deze, waarvoor de raad nu bij elkaar zit. De indiener van de vragen van het CDA was mevrouw Andrea Ernes en zij zit nu hier als wethouder. De heer Weijers (S1) zou ook graag van de nieuwe wethouder mevrouw Ernes horen of zij achter de opzet staat zoals daar nu al richting aan gegeven wordt en of zij als nieuw collegelid (nadat Berenschot de zaak bekeken heeft) een bepaalde visie heeft hierover.

Wethouder Ernes antwoordt dat niet alleen zij maar de hele CDA fractie samen met SAMEN1 vragen heeft ingediend voordat zij wethouder werd. Ook het CDA bereikten al een hele tijd signalen dat mensen niet met plezier naar hun werk kwamen, onheus bejegend werden en dat er een leiderschapsstijl was waar niet iedereen met plezier onder kon werken.

Mevrouw Ernes is in juni jl. aangetreden als wethouder en zoals het CDA ook al in 2021 in diverse raadsvergaderingen heeft aangegeven bij de voormalige burgemeester, lag de werkdruk ontzettend hoog (wat nog steeds zo is). Iedereen in deze organisatie werkt heel erg hard. Mensen werken zelfs 's avonds en in het weekend, waar wethouder Ernes heel veel respect voor heeft.

Enkele dagen nadat mevrouw Ernes was aangetreden als wethouder is besloten om een onderzoek in te stellen en bureau Berenschot te vragen om dit uit te voeren. In de optiek van wethouder Ernes is dat onderzoek zeer gedegen uitgevoerd. Er zijn gelukkig werknemers naar voren getreden en er is heel veel moed voor nodig om signalen af te geven en te laten horen hoe het zit aan een bureau wat een onbekende is voor deze mensen. Er geldt inderdaad een 80/20-regel. Er zijn heel veel mensen die tevreden zijn met deze organisatie en met plezier naar hun werk komen, maar er moet niet vergeten worden dat er ook mensen zijn die zich onveilig voelen en hebben gevoeld in deze organisatie.

Wethouder Ernes kan de aanbevelingen uit het rapport 100% onderschrijven. Ze heeft zelf ook gesprekken gevoerd met bureau Berenschot en met medewerkers. Ze is als beginnend wethouder ook door medewerkers aangesproken die zich afvroegen waarom het CDA die vragen gesteld had, omdat ook zij geen idee hadden van wat zich afspeelde in de organisatie. Dat waren niet alleen mensen uit het hoger management. De wethouder wil daarbij ook meegeven dat er medewerkers zijn die dat wel ervaren hebben.

Op dit moment ziet wethouder Ernes dat het college voortvarend op zoek is naar de manier om hieraan vorm te geven, maar aan de veranderingen waar nu over gesproken wordt kan niet binnen enkele weken vormgegeven worden. Daar is tijd voor nodig en de resultaten zullen nog langer op zich laten wachten, maar er is een eerste stap gezet door morgen naar alle waarschijnlijkheid een interim gemeentesecretaris aan te stellen. Het college wil zo snel mogelijk aan de slag om de veranderingen te bewerkstelligen en de aanbevelingen die in het rapport staan uit te voeren. Wethouder Ernes ziet daarin geen enkele aarzeling bij het hele college. Ze onderschrijft de aanbevelingen, maar ook de voortvarendheid van het college om hiermee aan de slag te gaan.

De waarnemend burgemeester schorst de vergadering vervolgens en geeft na heropening het woord aan de heer Honings (S1).

De heer Honings (S1) licht toe dat SAMEN1 tijdens de schorsing alles goed overwogen heeft. In het hele verhaal gaat het over competenties, maar SAMEN1 mist de zelfreflectie van het voormalige college over wat de beste afweging is voor de gemeente. De historie laat volgens SAMEN1 zien dat het huidige college helaas niet zonder externe begeleiding die verandering kan gaan maken. SAMEN1 weet ook dat voor de motie die de fractie gaat indienen geen draagvlak zal zijn, maar de fractie vindt het voor de inwoners belangrijk om dit statement te maken.

Motie van afkeuring inzake het functioneren van het voormalig College van B&W van de gemeente Simpelveld naar aanleiding van resultaten Onderzoeksbureau Berenschot (fractie SAMEN1)

Het College van de gemeente Simpelveld heeft besloten tot het uitvoeren van een extern onderzoek nadat er meerdere signalen binnen zijn gekomen over ervaringen van medewerkers op het vlak van sociale veiligheid. Bureau Berenschot, belast met de uitvoering van dit onderzoek heeft bevindingen, conclusies en aanbevelingen opgesteld.

Constateernde dat:

- 24% van de respondenten van het onderzoek te maken hebben gehad met intimidatie, manipulatie en machtsmisbruik, zijn gepest of getreiterd geweest en/of te maken hebben gehad met agressie en geweld;
- De werkwijze van de gemeentesecretaris wordt gekenschetst als overmatige controle, intimiderend, afstraffen van fouten en manipulatief;
- De opstellers van het onderzoek grote twijfels hebben over het adequaat handelen van het management in de afgelopen 10 jaar en er kenmerken zijn van een verwaarloosde organisatie;
- De signalen van sociale onveiligheid voor de wethouders met verbazing, geheel onverwachts, zelfs als donderslag bij heldere hemel kwamen.

Overwegende dat:

- De voormalige burgemeester medewerkers wegstuurde en niets met hun signalen over sociale veiligheid wilde doen;
- Er reeds diverse medewerkers uit onvrede de organisatie hebben verlaten;
- Het college de politieke signalen over de sociale veiligheid totaal in de wind geslagen heeft;
- Er totaal geen zelfreflectie bij het college heeft plaatsgevonden;
- Medewerkers de moed niet hebben gehad bij het college binnen te stappen;

- De jarenlange problemen binnen de organisatie door 3 van de 4 huidige wethouders als een blinde vlek worden ervaren;
- Wij zeer sterk in twijfel trekken of deze 3 wethouders capabel genoeg zijn om leiding te geven aan een wezenlijk veranderingsproces binnen de gemeentelijke organisatie, temeer daar ze de afgelopen jaren niet in staat zijn geweest om de duidelijke signalen van sociale onveiligheid en van een verwaarloosde organisatie op te pakken en daarmee adequaat aan de slag te gaan.

Spreekt daarom uit:

- de afkeuring over het gevoerde organisatorische beleid van de afgelopen jaren en over het functioneren en handelen van de 3 wethouders, die deel uitmaakten van het voormalige college van B&W van de gemeente Simpelveld.

De waarnemend burgemeester schorst de vergadering, zodat iedereen kennis kan nemen van de motie en de aangesproken wethouders daarna een reactie daarop kunnen geven.

Na heropening geeft de waarnemend burgemeester het woord aan wethouder Gulpen.

Wethouder Gulpen zegt dat hij zich grotendeels niet herkent in de overwegingen van de motie. Daarom ontraadt hij de motie.

Wethouder Schleijsen sluit zich aan bij de woorden van wethouder Gulpen. Hij heeft in zijn betoog geprobeerd te schetsen hoe hij tegen zaken aankijkt. Dat SAMEN1 daar een ander beeld over heeft is duidelijk en blijkt ook uit de motie. De wethouder herkent zich daar niet in.

De heer Honings (S1) verzoekt om een hoofdelijke stemming over de motie.

De heer De la Haije (LA) vraagt wat de toegevoegde waarde is van een hoofdelijke stemming.

De heer Honings (S1) antwoordt dat SAMEN1 gebruik maakt van deze mogelijkheid conform het Reglement van Orde. De fractie wil graag weten hoe elk raadslid afzonderlijk hierin zit.

De heer De la Haije begrijpt dat en heeft niks tegen een hoofdelijke stemming, maar om te peilen of de raadsleden persoonlijk voor of tegen zijn zonder aan te geven welke argumenten zij daarbij hanteren heeft geen enkele meerwaarde volgens hem.

De waarnemend burgemeester gaat over tot hoofdelijke stemming.

STEMMING MOTIE VAN AFKEURING

De heer Zwanenburg (S1)	voor
De heer Bremen (S1)	voor
De heer Clignet (BB)	tegen
De heer De la Haije (LA)	tegen
De heer Deswijzen (BB)	tegen
Mevrouw Honings (S1)	afwezig
De heer Honings (S1)	voor
De heer van Kerkvoort (CDA)	afwezig
De heer Kisters (LS)	tegen
De heer Ortmans (LS)	afwezig
De heer Schoonen (LS)	tegen
Mevrouw Schuyer (BB)	tegen
De heer Spirk (BB)	tegen
Mevrouw Vanhommerig (CDA)	tegen
De heer Weijers (S1)	voor

De waarnemend burgemeester constateert dat 3 raadsleden afwezig zijn en de motie met 4 stemmen voor en 8 stemmen tegen verworpen is.

De heer Schoonen (LS) verklaart het volgende naar aanleiding van zijn stem.

“Het is jammer dat deze motie toch ingediend is, want dit doet ook geen recht aan hetgeen we vanavond gehoord hebben. Ik breng in herinnering dat u zelf de oproep heeft gedaan die ook in het rapport staat. Het gaat over de cultuuropgave voor de gemeente Simpelveld, die niet alleen geldt voor de interne organisatie maar ook de cultuur en patronen in het college in relatie tot de raad. Daarom vind ik het heel jammer dat, gehoord hebbende de beraadslagingen, deze motie toch is ingediend. Ik vind het een verkeerd signaal.”

De heer Zwanenburg (S1) verklaart waarom hij voor gestemd heeft.

“De belangrijkste reden om voor te stemmen heeft te maken met het tijdens het betoog al, ontbreken van een competentie omgevingsbewustzijn. Ik heb ook wethouder Schleijpen horen zeggen ‘we zijn toch geen kleuterschool, wij hoeven toch niet na te gaan wat er gebeurt in de organisatie’. Laat nou één van de aspecten zijn van omgevingsbewustzijn; dat je zelf als bestuurder actief nagaat wat er in een organisatie gebeurt. Als je als bestuurder durft te zeggen dat je dat niet doet omdat je dan vindt dat je niet op een kinderspeelplaats bent, dan is dat één van mijn redenen om in te stemmen met deze motie en omdat hiermee ook wordt aangetoond dat dus ook nadat het rapport is uitgekomen één van de collegeleden dit zo durft te stellen. Dat vind ik echt zeer treurig.”

De waarnemend burgemeester bedankt de heren Schoonen (LS) en Zwanenburg (S1) voor hun inbreng. De initiatiefnemers hebben aangegeven waarom het rapport is geagendeerd. Het rapport is uitvoerig besproken, er zijn vragen gesteld, bevindingen en gevoelens geuit. De waarnemend burgemeester denkt dat dat op een goede manier gebeurd is en geeft de aanwezige raadsleden en collegeleden complimenten hiervoor.

De waarnemend burgemeester brengt nogmaals onder de aandacht dat hijzelf aan den lijve heeft ervaren hoe zwaar de afgelopen maanden zijn geweest voor eenieder. Dan spreekt hij namens alle leden van het college en namens alle mensen die binnen deze ambtelijke organisatie werkzaam zijn. Dit is geen prettige periode geweest. Hij hoopt dat bij het vinden van een nieuwe balans de positiviteit teruggepakt kan worden in de vorm van samenwerking waarbij iedereen moet worden betrokken: de raad, heel nadrukkelijk de gemeenschap en uiteraard ook de mensen binnen de ambtelijke organisatie die niets liever willen dan over een tijdje een hele andere evaluatie op tafel te kunnen leggen dan die wat er nu ligt.

De heer Weijers (S1) benadrukt dat nu de motie van afkeuring het niet gehaald heeft (overigens weer het signaal van meerderheid/minderheid; dualisme is een moeilijk woord in deze raad) SAMEN1 ervan uitgaat dat, zeker in het verlengde van de woorden van de heer Zwanenburg (S1), in de actie op korte termijn begeleiding van het college, burgemeester, nieuwe gemeentesecretaris, griffier en MT zal plaatsvinden en dat de raad (via het seniorenconvent) zo snel mogelijk hoort wanneer en hoe dit zal plaatsvinden. De heer Weijers (S1) doet daarbij een beroep op het herijken van sociale veiligheid en vooral daarbij reflectiemechanisme op het proces mee te nemen.

De waarnemend burgemeester antwoordt dat het college, zoals eerder aangegeven, het seniorenconvent nauw aangesloten wil laten zijn en blijven. Die toezegging is eerder gedaan en bevestigt de waarnemend nogmaals nadrukkelijk.

Los van de genoemde zaken die al in gang zijn gezet, zal de raad (via het seniorenconvent) op de hoogte gehouden worden van de vorderingen, additionele acties die worden overwogen c.q. bedacht en meegenomen worden in een fase waarin ook het seniorenconvent haar input daarop kan leveren. De waarnemend burgemeester zegt toe dat het college de raad niet voor voldongen feiten zal stellen, dat de raad meegenomen wordt in de denkprocessen van het college en dat vervolgens hierover met de raad (seniorenconvent) in gesprek gegaan wordt.

Daarbij hoeft niet op de geplande vergaderingen van het seniorenconvent gewacht te worden. Op het moment dat het raadzaam c.q. noodzakelijk is om met de fractievoorzitters van gedachten te wisselen, zal dat zeer zeker niet nagelaten worden. Het soort overwegingen die de heer Weijers (S1) concreet heeft geventileerd waarbij begeleiding moet gaan plaatsvinden en de wijze waarop dat moet gaan gebeuren, zijn zaken die daarin gereflecteerd worden.

De waarnemend burgemeester vraagt of deze toezegging voldoende is voor de aangehaalde oproep van SAMEN1, wat de heer Weijers (S1) bevestigt.

Naar aanleiding van de woorden van de heer Zwanenburg (S1) benadrukt wethouder Schleijsen dat het hem spijt als hij de indruk gewekt zou hebben dat hij niet openstaat voor gesprekken enz. Hij denkt dat zijn woorden verkeerd zijn geïnterpreteerd en is graag bereid om hierover nog eens van gedachten te wisselen met de heer Zwanenburg (S1).

De waarnemend burgemeester spreekt nogmaals complimenten uit over de manier waarop vanavond met elkaar in debat is gegaan. Iedereen heeft zijn/haar gevoelens en standpunten op een duidelijke wijze maar voren kunnen brengen. De waarnemend burgemeester kijkt ernaar uit om bij het vinden van een nieuwe balans in een positieve flow terecht te komen.

VIII. Moties

Er zijn geen moties vreemd aan de orde van de dag.

IX. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 21.35 uur.

de griffier,

de voorzitter,

De heer bc. F.G. Simons

De heer D.W.J. Schneider