

Artikel 35 vragen PVV Enschede, Enschede Anders en Groep Ek/Woltjer inzake discriminatie bij het Klachtencommissariaat.

Op 1 december jl. publiceerde 1Twente een artikel waaruit blijkt dat er al 3 jaar een externe melding ligt van mogelijke discriminatie bij het Klachtencommissariaat. Maar na 3 jaar is het nog steeds niet duidelijk of er sprake was/is van discriminatie en of medewerkers en inwoners als gevolg hiervan gedupeerd zijn. Inmiddels is een extern onderzoeksbureau ingeschakeld om de vermeende discriminatie te onderzoeken maar zowel melder als beklaagde zijn nog niet gehoord.

Uit een gepubliceerde mailwisseling (september 2021) tussen de Klachtencommissaris en de klachtbehandelaar van het anti-discriminatiebureau Vizier blijkt dat beide partijen na een gesprek tot de conclusie waren gekomen dat de Klachtencommissaris niets met de melding had gedaan omdat zij handelingsperspectief miste. Oftewel de KC wist niet hoe zij met de melding van vermeende discriminatie moest omgaan.

Volgens het artikel zijn er in 2018 en 2019 intern herhaaldelijk meldingen en signalen van discriminatie afgegeven. Kortom, na 7 jaren (!) zijn de meldingen en signalen nog steeds in onderzoek. De melder heeft intussen het Klachtencommissariaat moeten verlaten en degene die zich schuldig zou hebben gemaakt aan discriminerende uitlatingen is daar nog steeds werkzaam. Volgens de concerndirecteur en de wethouder Organisatie kan niet worden uitgesloten of en hoeveel mensen mogelijk slachtoffer zijn geworden van de vermeende discriminatie.

De fractie van Enschede Anders had begin dit jaar signalen ontvangen over de vermeende discriminatie bij het Klachtencommissariaat en heeft naar aanleiding hiervan in de eerste helft van 2024 vier pogingen (3x artikel 35 vragen en 1x technische vragen) gedaan om meer informatie over deze kwestie boven water te krijgen. Op 29 mei, 24 juni en 19 juli jl. heeft het college op de artikel 35 vragen gereageerd. Het college geeft steeds wisselende antwoorden, waardoor er vraagtekens gezet kunnen worden bij de juistheid van de beantwoording. Opvallend is dat de medewerker (slachtoffer) in elke beantwoording van het college niet gekend lijkt te zijn, waardoor het college zijn eigen verhaal/visie vertelt. Het verhaal van de medewerker (wederhoor) blijft zo steeds buiten beeld. Uit de publicatie van 1Twente wordt duidelijk dat de informatie die de raad over deze kwestie van het college heeft ontvangen niet klopt. En weer is de raad dus onjuist geïnformeerd.

In de Actualiteitenraad van 2 december jl. heeft een tweetal fracties vragen gesteld n.a.v. de publicatie. De wethouder, en niet de raad, heeft zichzelf uitgenodigd om de raad tijdens het eerstvolgend Presidium achter gesloten deuren te informeren over deze kwestie. Ook nu weer zal de gedupeerde medewerker niet bij de bijeenkomst aanwezig zijn.

De PVV Enschede, EnschedeAnders en Groep Ek/Woltjer staan voor Goed en Integer Bestuur, maar ook voor Goed Werkgeverschap.

De wethouder mag weliswaar verantwoordelijk zijn voor het personeel, maar de Raad heeft daarin als hoogste controlerend orgaan ook een eigen rol en taak. Ook de raad staat voor Goed en Integer Bestuur en voor Goed Werkgeverschap.

De raad is tijdens de besloten bijeenkomsten van het Presidium op 14 december 2021 en 5 juni 2023 ook al onjuist geïnformeerd door de burgemeester, de KC en de loco-gemeentesecretaris. De gedupeerde medewerker was beide keren niet aanwezig bij deze bijeenkomsten. Deze handelwijze van het college, de burgemeester, de KC, loco-gemeentesecretaris en ook van de raad heeft ertoe geleid dat wederhoor achteraf niet mogelijk was en de medewerker hierdoor zwaar gedupeerd is geraakt.

Gezien deze eerdere ervaringen, de recente publicatie van 1Twente, de niet beantwoorde vragen tijdens de Actualiteitenraad en het maatschappelijk belang van deze kwestie, hebben De PVV Enschede, Enschede Anders en Groep Ek/Woltjer besloten om artikel 35 vragen te stellen, ze gaan ervan uit dat het college zich niet verschuilt achter de gedupeerde medewerker, omdat hier niet gesproken wordt over het functioneren van individuen maar over het functioneren van een instituut dat onder eindverantwoordelijkheid van het college valt en over een maatschappelijk belang. Daarnaast kan het college zich niet meer achter dit argument verschuilen omdat de wethouder en de concerndirecteur met de onderzoeksjournalist van 1Twente hebben gesproken over medewerkster en het re-integratietraject waardoor die informatie publiekelijk is geworden. We verzoeken het college uitdrukkelijk om de gedupeerde medewerker bij de beantwoording te betrekken zodat een zo eerlijk mogelijk en goed beeld wordt gegeven van het gebeurde. De PVV Enschede, EnschedeAnders en Groep Ek/Woltjer vinden dat de medewerker betrokken moet worden bij een gesprek met de Raad zodat wederhoor toegepast kan worden en om ervan verzekerd te zijn dat de Raad niet opnieuw onjuist wordt geïnformeerd. Omdat de bijeenkomst in het Presidium achter gesloten deuren plaatsvindt, is de bescherming van de medewerker goed gewaarborgd.

1) Klopt het dat in 2018 al intern signalen zijn afgegeven van vermeende discriminatie bij het Klachtencommissariaat? Zo ja bij wie en wat is met deze meldingen/signalen gedaan?

2) Welke personen (geen namen, maar functies, bijv. OR, vertrouwenspersoon etc) waren van de vermeende discriminatie op de hoogte en wat hebben zij met de signalen gedaan? De PVV Enschede, Enschede Anders en Groep Ek/Woltjer willen expliciet weten of de gemeentesecretaris, de burgemeester en de wethouder Organisatie ook hiervan op de hoogte waren en wat zij hiermee hebben gedaan.

3) Wat maakt dat de melding toen en nadien niet adequaat en zorgvuldig is opgepakt en na 7 jaar nog steeds in behandeling is? Graag een reconstructie maken van het verloop van de melding en aangeven waar het volgens college mis is gegaan of anders had moeten.

Voor de PVV Enschede, Enschede Anders en Groep Ek/Woltjer heeft het er alle schijn van dat de melder van discriminatie uiteindelijk slachtoffer is geworden. Wij bewijzen in dit verband o.a. naar de openbare informatie en komen tot het volgende:

- In de mailwisseling tussen de Klachtencommissaris en de klachtbehandelaar van Vizier is te lezen dat de KC handelingsperspectief miste om de melding op te pakken.
- In een mail aan voormalig PVV fractievoorzitter Jan Willem Elferink mailt burgemeester Theo Bovens op 21 december 2021 dat er geen sprake is van een arbeidsconflict en toch wordt de medewerker op 23 december 2021 op non-actief gezet.
- Tot 2x toe is de medewerker door de gemeentesecretaris monddood gemaakt en mag zij niet met de gemeenteraad praten over de gebeurtenissen bij het KC.
- Tot 2x toe is achter gesloten deuren in het Presidium informatie gedeeld over de medewerker, terwijl deze er niet bijzat en waarvan achteraf bleek dat die informatie niet juist was.
- 1x achter gesloten deuren met de betrokken ambtenaar, wethouder N. vd Berg en fractievoorzitters onder geheimhouding toezeggingen zijn gedaan over rehabilitatie van de betrokken ambtenaar waar vervolgens niets mee is gebeurt.
- Uit de uitspraak van de rechtbank van 22 december 2022, blijkt dat vanaf september 2021 (wrs. moment waarop het antidiscriminatiebureau het gesprek met de KC is aangegaan, zie gepubliceerde mail 1Twente) op onjuiste gronden is geprobeerd om tot een disfunctioneren van de medewerker te komen;
- Uit de uitspraak van de rechtbank blijkt dat de medewerkster bij betrokken partijen aangeeft zich af te vragen of ze wel objectief wordt beoordeeld.
- Ook valt in de uitspraak te lezen dat pas bij brief van 29 december 2021 (en niet eerder) gesproken wordt over een vertrouwensbreuk, die volgens de KC door de opstelling van medewerker was veroorzaakt met betrekking tot het rapport Veelaanvragers en die aanleiding is voor de ontslagzaak. Volgens de rechtbank is dit verwijt ten onrechte gemaakt.

4) In hoeverre is er een logisch gevolg (verband) tussen de (interne en externe) melding van discriminatie en de ontslagzaak, waar de rechtbank gehakt van heeft gemaakt? Is dit verband onderzocht dan wel wordt dit door het extern bureau dat ingeschakeld is om de melding van discriminatie te onderzoeken, alsnog onderzocht ?

In een eerdere beantwoording van de artikel 35 vragen gaf het college aan dat de KC n.a.v. de interne melding dossieronderzoek had gedaan om te kijken of er vastgesteld kon worden dat er sprake was van discriminatie. De KC had geconcludeerd dat er geen sprake was van discriminatie. Ook gaf het college in de beantwoording aan dat de KC en de klachtbehandelaar van het anti-discriminatiebureau gesproken hadden met de **medewerkers** van het Klachtencommissariaat. Nu lezen we in de publicatie van 1Twente dat de melder en de beklaagde nog niet zijn gehoord en dat niet uitgesloten kan worden of inwoners/medewerkers gedupeerd zijn.

5a) Wanneer heeft de KC het dossieronderzoek verricht, wie waren bij dit onderzoek betrokken en hoe is dit onderzoek uitgevoerd?

5b) Zijn de bevindingen van dit onderzoek met de medewerkers gedeeld? Zo ja, wanneer en zo nee, waarom niet?

5c) Zijn er n.a.v. de melding (nieuwe) afspraken gemaakt over omgangsvormen/houding en gedrag jegens klagers en collega's met een migratieachtergrond om herhaling te voorkomen? Zo ja, welke afspraken? Zo nee, waarom niet?

6) Wat maakt dat de melding van discriminatie nu bij een extern bureau ligt terwijl volgens het college de melding van vermeende discriminatie door de Klachtencommissaris al was onderzocht en gebleken was dat hiervan geen sprake was?

De rehabilitatiebrief aan medewerker is in november 2023 gedeeld in het Presidium. De wethouder heeft toen verteld dat er samen met medewerker gezocht wordt naar een passende gelijkwaardige functie. Uit de publicatie van 1Twente blijkt dat de medewerker nog geen werkplek heeft en nog steeds aan het re-integreren is.

Na het vertrek van de voormalige KC is een vrijwilliger benoemd tot plv. KC, is een nieuwe KC benoemd en recent is een 2^e klachtenadviseur aangesteld bij het KC. Dit alles terwijl de gemeente ook een bezuinigingsopgave heeft.

7a) Wat is de reden dat er nieuw personeel aangenomen wordt en medewerker niet in aanmerking is gekomen voor deze openstaande vacatures/niet teruggekeerd is in de eigen functie?

7b) Sinds wanneer en welke re-integratiewerkzaamheden heeft de medewerker verricht dan wel verricht de medewerker op dit moment?