

Op 27 februari 2025 zijn bij de raadsgriffie vragen binnen gekomen van de heer Alberto Blömer van de fractie PVV gericht aan de voorzitter van de Raad op grond van ex artikel 35 van het Reglement van Orde voor de vergaderingen en andere werkzaamheden van de Raad. Het college van Burgemeester en Wethouders beantwoordt de vragen als volgt.

Betreffende beantwoording schriftelijke vragen van de heer Alberto Blömer (PVV), Herman Brouwer EA en Groep Van Ek/Woltjer inzake beantwoording art 35 vragen Vermeende discriminatie KC.

Geacht college en geachte burgemeester,

Op 11 december jl. hebben de PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer artikel 35 vragen gesteld naar aanleiding van de publicatie van 1Twente over de vermeende discriminatie bij het Klachtencommissariaat.

Het college heeft deze vragen op 16 januari jl. beantwoord. De vragen waren echter niet of nauwelijks beantwoord en daarom zijn er op 17 januari opnieuw vragen gesteld. Deze vragen heeft het college op 11 februari jl. beantwoord. Bij het bestuderen van de beantwoording blijkt dat het college op een aantal vragen weer geen antwoord geeft. Zo wordt o.a. bij vraag 2c gevraagd of de burgemeester, de wethouder en de gemeentesecretaris op de hoogte waren van de vermeende discriminatie bij het Klachtencommissariaat. Ook nu weer antwoordt het college hierop: "Zoals eerder aangegeven is niet bekend of de Klachtencommissaris destijds de burgemeester of anderen heeft geïnformeerd".

De vraag is niet of de Klachtencommissaris de burgemeester of anderen heeft geïnformeerd maar of de betreffende personen op de hoogte waren van de discriminatiemelding. Zowel de burgemeester als de wethouder maken deel uit van het college. De gemeentesecretaris is ook bij de wekelijkse B&W- vergaderingen aanwezig. De genoemde personen kunnen toch gewoon aangeven of zij wel of niet op de hoogte waren van de melding van vermeende discriminatie? Door geen antwoord te geven wordt de indruk gewekt dat de genoemde personen wel op de hoogte waren maar niets met de melding hebben gedaan. Dit is uiteraard zeer kwalijk.

Bij de beantwoording van de vragen verschuilt de burgemeester zich nog steeds achter artikel 170 van de Gemeentewet. De burgemeester stelt dat hij alleen verantwoordelijk is voor een goede klachtbehandeling en hij verder geen rol heeft in de discriminatiemelding. De burgemeester vergeet hierbij dat hij niet alleen verantwoordelijk is voor een goede klachtafhandeling, maar dat hij ook hoeder is van de Grondwet. En in dit geval gaat het om mogelijke schending van artikel 1 van de Grondwet. Kortom, de burgemeester kan wel zeggen dat hij geen verdere rol heeft, maar dit heeft hij wel degelijk, alleen hij kiest ervoor om hiervan weg te kijken. Ook dit is zeer kwalijk.

Verder merkt het college bij een aantal vragen op dat bij het college niet bekend is of iets wel of niet is gebeurd en dat het college niet weet hoe er met sommige zaken is omgegaan. Gezien de ernst van de zaak en hetgeen er allemaal in dit dossier is gebeurd, zou je verwachten dat het college er alles aan zou doen om zich in dit dossier goed en correct te laten informeren. Maar in plaats van op zoek te gaan naar informatie, besluit het college vragen niet te beantwoorden. De PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer begrijpen niet waarom het college met dit soort nietszeggende antwoorden komt. Als de informatie bij het college niet bekend is, dan kan deze toch ook bij medewerkster worden opgehaald? Maar dit doet het college gewoonweg niet terwijl wij hier expliciet om hebben verzocht. Het college kiest er liever voor om de raad niet of niet volledig te informeren. Waarschijnlijk onder het mom van wat niet weet wat niet deert en om vooral geen verantwoordelijkheid te nemen.

Daarnaast legt het college de verantwoordelijkheid voor de lange behandeltermijn van de discriminatiemelding bij de medewerkster neer omdat zij volgens het college de melding/klacht niet heeft geconcretiseerd. Daarbij kijkt het college niet naar de wettelijke inspanningsverplichting die er op de werkgever rust op het moment dat er een signaal van mogelijke discriminatie op de werkvloer wordt afgegeven.

De klachtbehandelaar van het anti-discriminatiebureau wees de Klachtencommissaris in september 2021 op deze inspanningsverplichting, zo blijkt uit het gepubliceerde artikel van 1Twente van 1 december jl.

Dat de melding 7 jaren (!) niet is opgepakt, ligt niet aan de medewerkster maar aan de Klachtencommissaris omdat zij handelingsperspectief mistte om de melding/klacht adequaat en zorgvuldig op te pakken, zo blijkt uit de gepubliceerde mail in het artikel van 1Twente.

Het afschuiven van de verantwoordelijkheid voor de behandeling van de discriminatiemelding naar de medewerkster getuigt niet van goed werkgeverschap. Daarnaast wordt hiermee geïmpliceerd dat de medewerkster (klachtenadviseur en plv. KC) én de klachtenadviseur van het antidiscriminatiebureau Vizier blijkbaar niet in staat zijn geweest om een helder signaal af te geven. Vreemd dat het college dit opmerkt, temeer omdat uit de beantwoording van het college van de artikel 35 vragen van Enschede Anders d.d. 24 juni 2024 blijkt dat de Klachtencommissaris in 2021 heeft onderzocht of uit behandelde dossiers geconcludeerd kon worden of medewerkers van het Klachtencommissariaat specifieke voorkeuren hadden voor het behandelen van klachten van klagers met een autochtone of allochtone achtergrond. De Klachtencommissaris kon het dossieronderzoek alleen doen als zij wist waar zij in de dossiers op moest letten. Gezien voorgaande klopt de opmerking over het niet kunnen concretiseren van de melding dan ook niet.

De wederom slechte beantwoording door het college is voor de PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer aanleiding om de vragen terug te sturen met het verzoek deze nu wel te beantwoorden.

Het college laat in de beantwoording de toelichtende tekst op de vragen steeds weg. Dit is niet de bedoeling. Daarom nogmaals het verzoek om de toelichtende tekst in de beantwoording te laten staan.

De PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer willen het college erop wijzen dat het college niet alleen een actieve informatieplicht heeft, maar ook een passieve informatieplicht!

Mochten de vragen nu wederom onvolledig of niet beantwoord worden, dan wordt overwogen een interpellatiedebat met de burgemeester (als portefeuillehouder KC en hoeder Grondwet) aan te vragen.

Aanvullende vraag 1

1) Wat vindt het college ervan dat de leidinggevende (KC) de wettelijke inspanningsverplichting niet is nagekomen en dat de KC de melding van discriminatie (ongewenst gedrag) niet zelf heeft opgepakt en medewerkster in 2018 heeft doorverwezen naar de vertrouwenspersoon? Graag vraag alsnog beantwoorden en geen beschrijving geven van werkwijze vertrouwenspersoon (sparringpartner). Het gaat om de wettelijke inspanningsverplichting van de werkgever, in dit geval de KC als leidinggevende!

Antwoord:

Er is destijds een gesprek ingepland met de medewerkster met als doel haar signalen concreter te krijgen maar dat gesprek heeft in verband met ziekte van de medewerkster niet plaats kunnen vinden. Er is daarna een nieuwe afspraak ingepland maar ook deze is helaas niet doorgegaan.

*1a) Vindt de burgemeester nog steeds dat hij als **hoeder van de Grondwet** (en burgervader) in deze geen rol/taak heeft? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat hij in deze (alsnog) doen?*

Antwoord:

De burgemeester ziet op grond van de Gemeentewet toe op behandeling van klachten. Daarnaast heeft de burgemeester een zorgplicht waar het gaat om de bestuurlijke integriteit. Dit is niet van toepassing op de Klachtencommissaris in de functie van klachtbehandelaar.

1b) Wat heeft de vertrouwenspersoon (in 2018) uiteindelijk met de melding gedaan? Hoe is deze opgepakt?

Graag vraag alsnog beantwoorden en geen beschrijving van werkwijze vertrouwenspersoon als antwoord geven of zeggen dat het bij college niet bekend is wat er met de melding is gebeurd. Vertrouwenspersoon en medewerkster weten beide wat er met de melding is gedaan. Dus antwoord kan prima bij een van beiden opgehaald worden.

Antwoord

Gelet op het vertrouwelijke karakter van een gesprek met de vertrouwenspersoon is dit niet bekend. De vertrouwelijkheid die een vertrouwenspersoon kan bieden, is niet begrensd. De geheimhouding echter wel. Volgens het Visiedocument Vertrouwenspersonen gemeente Enschede kan of mag een vertrouwenspersoon de geheimhouding alleen niet handhaven bij zeer ernstige misdrijven of situaties van leven en dood. In alle gevallen dient de vertrouwenspersoon zorgvuldig om te gaan met de informatie die hij of zij krijgt, en ervoor zorgen dat de vertrouwelijkheid en geheimhouding zoveel mogelijk gehonoreerd kan worden. In dit geval heeft de vertrouwenspersoon kennelijk geen aanleiding gezien om de geheimhouding niet te handhaven.

1c) Op welke wijze is binnen de teamontwikkeling aandacht gevraagd en besteed aan de melding van

vermeende discriminatie? Oftewel is er binnen de teamontwikkeling bij het KC hier iets mee gedaan of niet? Zo ja, wat? Zo nee, waarom niet en is onderzocht of dit gevolgen heeft gehad voor medewerkster/melder? Zo nee, waarom niet?

Graag vraag alsnog beantwoorden. Niet verwijzen naar rapport teamcoach dat dit niet specifiek is en dat bij het college niet bekend is of binnen de teamontwikkeling hiervoor aandacht is gevraagd. Informatie is bij teamcoach en medewerkers KC op te vragen!

Antwoord

In de rapportage van de externe Teamcoach over de teamontwikkeling wordt niet gesproken over enige vorm van mogelijk discriminatie. Dat teamontwikkelingstraject is naar onze mening zorgvuldig doorlopen en wij zien geen aanleiding om informatie vanuit het traject op te vragen.

Aanvullende vraag 2

2) Waren de burgemeester, de gemeentesecretaris en de wethouder Organisatie op de hoogte van de melding van vermeende discriminatie? Zo ja, sinds wanneer en wat hebben ze met de melding gedaan?

Graag vraag alsnog beantwoorden en niet zeggen dat het niet bekend is of de Klachtencommissaris

deze personen heeft geïnformeerd. De desbetreffende personen zijn nog werkzaam bij de gemeente

Enschede en kunnen de vraag beantwoorden.

Antwoord:

Zoals eerder aangegeven is het ons niet bekend of deze personen destijds op de hoogte waren van de situatie.

Aanvullende vraag 3

Het college is gevraagd waarom de melding vanaf 2018 niet adequaat en zorgvuldig is opgepakt en na 7 jaar nog steeds in behandeling is. Er is gevraagd om een tijdslijn met een

reflectie op het handelen (KC/ gemeente Enschede) en hierbij aan te geven wat volgens het college goed of fout is gegaan of anders had moeten in de behandeling van de melding. Ook nu weer doet het college niet aan zelfreflectie en legt het college de verantwoordelijkheid voor de behandeling van de klacht en de lange behandeltermijn bij de medewerkster neer. De medewerkster zou het "gevoel" van discriminatie niet hebben kunnen concretiseren. Het college gaat er echter aan voorbij dat op grond van de Wet op de Gelijke Behandeling een wettelijke inspanningsplicht rust op de werkgever zodra deze kennis heeft genomen van signalen van mogelijke discriminatie op de werkvloer (Dit staat duidelijk vermeld in de mail van de klachtbehandelaar van het anti-discriminatiebureau Vizier aan de Klachtencommissaris, zo blijkt uit de publicatie van 1Twente d.d. 1 december 2024). Met andere woorden, op het moment dat het eerste signaal (in 2018) van vermeende discriminatie was afgegeven (al dan niet concreet genoeg voor de leidinggevende of anderen en al dan geen officiële melding zoals door het college werd gesteld) dan had de leidinggevende deze melding in behandeling moeten nemen. Dat is in 2018 niet gebeurd, blijkbaar ook niet na het gesprek met het anti-discriminatiebureau in september 2021 en ook niet 7 jaar later. Volgens de gepubliceerde mail in het artikel van 1Twente is de melding/het signaal van vermeende discriminatie door de **Klachtencommissaris** niet opgepakt omdat zij naar eigen zeggen **handelingsperspectief miste**. Oftewel ze wist niet hoe ze de melding moest oppakken! Dit heeft dus niets met de medewerkster te maken.

3) Wat heeft de leidinggevende (KC) gedaan met de discriminatiemelding na het gesprek met de klachtbehandelaar van het anti-discriminatiebureau dat in september 2021 heeft plaatsgevonden? Waarom is de melding 3 jaar na dit gesprek nog steeds niet afgehandeld? Graag vraag alsnog beantwoorden en niet aangeven dat medewerkster melding niet concreet heeft kunnen maken. Ook niet aangeven dat medewerkster ziek werd of dat rechtszaak liep. De KC/gemeente heeft een eigen wettelijke inspanningsverplichting en deze staat los van de medewerkster. Het afgegeven signaal ("gevoel") had hoe dan ook onderzocht moeten worden. Immers degene die zich mogelijk schuldig maakte aan de vermeende discriminatie was/is nog steeds werkzaam bij het KC en het niet onderzoeken van het afgegeven signaal betekent dat het ongewenste gedrag gecontinueerd kon worden.

Antwoord

De intentie was ook om het gevoel van mogelijke discriminatie verder te onderzoeken/te concretiseren. Zoals aangegeven zijn daar gesprekken voor ingepland maar hebben dus door omstandigheden geen doorgang kunnen vinden. Wij merken voor de volledigheid op dat het in 2024 ingezette onderzoek naar de feiten rondom de melding nog loopt en er derhalve ook niet gesteld kan worden dat eventueel ongewenst gedrag gecontinueerd wordt.

(Overigens kunnen de PVV, Enschede Anders en Groep Ek/Woltjer zich niet voorstellen dat zowel medewerkster, die zelf klachtbehandelaar is, als de klachtbehandelaar van het anti-discriminatiebureau Vizier, niet in staat zijn geweest om een signaal af te geven. Vreemd dat het college dit opmerkt, temeer omdat uit de beantwoording van het college van de artikel 35 vragen van Enschede Anders d.d. 24 juni 2024 ook blijkt dat de Klachtencommissaris in 2021 heeft onderzocht of uit behandelde dossiers geconcludeerd kon worden of medewerkers van het Klachtencommissariaat specifieke voorkeuren hadden voor het behandelen van klachten van klagers met een autochtone of allochtone achtergrond. Het signaal was voor de KC helder want alleen dan kon het dossieronderzoek worden verricht.

Blijkbaar was het signaal ook voor de concerndirecteur duidelijk, want zij besloot na een gesprek met medewerkster en de klachtbehandelaar van het discriminatiebureau Vizier, een extern bureau in te schakelen voor een feitenonderzoek. Dit omdat volgens het college niet uitgesloten kon worden of klagers met een migratieachtergrond al dan niet gedupeerd zijn in de klachtbehandeling.

De PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer gaan ervan uit dat de gesprekken met het anti-discriminatiebureau door partijen vastgelegd zijn. Mocht het college bij het standpunt blijven dat de melding niet concreet was en de medewerkster verantwoordelijk houden voor de lange behandeltermijn, dan zullen we vragen om de vastgelegde informatie).

3a) Zijn het college en de burgemeester het met de PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer eens dat de Klachtencommissaris en de gemeente Enschede laakbaar hebben gehandeld met betrekking tot het afgegeven signaal inzake de vermeende discriminatie? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat het college doen om dit richting de medewerkster (slachtoffer) recht te zetten en om herhaling te voorkomen?

Antwoord

Zoals in al in eerdere beantwoordingen op schriftelijke vragen is aangegeven is een excuusbrief opgesteld, zijn met haar gesprekken gevoerd over het weer aan het werk gaan binnen de organisatie en is er vanuit het college een toelichting gegeven in presidium.

Aanvullende vraag 4

Het college is gevraagd of er een eventueel verband is tussen de discriminatiemelding en de rechtszaak en of dit ook door het onderzoeksbureau onderzocht wordt. Het antwoord was dat het college zich heeft neergelegd bij de uitspraak van de rechter. Hiermee is de indruk gewekt dat er wel degelijk een verband is tussen beide zaken. Vervolgens is het college gevraagd waarom het zelf geen eigen onderzoek doet naar een eventueel verband.

Voor de PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer heeft het er namelijk alle schijn van dat de discriminatiemelding negatieve gevolgen heeft gehad voor de medewerkster (O.a. kort na het gesprek met het anti-discriminatiebureau vertrek medewerkster bij het KC, geen terugkeer bij het KC ondanks uitspraak rechter en na 2 jaar uitspraak rechter nog geen andere werkplek). Een melding van discriminatie op de werkvloer mag voor een melder volgens de wet Gelijke Behandeling en op grond van Goed Bestuur uiteraard geen negatieve gevolgen hebben. In de laatste beantwoording geeft het college aan dat het eerst de uitkomst van het externe feitenonderzoek afwacht en op basis daarvan zal beoordelen of er aanvullend onderzoek nodig is.

De onderzoeksvraag die bij het externe bureau is uitgezet, is of de melding/klacht van medewerkster een grondslag vindt in feiten. Het is voor de PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer op voorhand al duidelijk dat het dossieronderzoek weinig tot niets zal opleveren. Een discriminatoire gedraging zal niet in een dossier vastgelegd zijn en daarnaast is de bezetting/situatie bij het Klachtencommissariaat met het vertrek van de medewerkster ook gewijzigd, waardoor er op een bepaald moment weinig tot geen ruimte was voor “specifieke voorkeuren van klagers” (zie beantwoording artikel 35 vragen Enschede Anders d.d. 24 juni 2024). Er worden hier appels met peren vergeleken.

Het externe bureau richt zich volgens het college op dossieronderzoek (klachtendossiers), oftewel op de vermeende discriminatie jegens de klagers. Maar in zijn beantwoording van de artikel 35 vragen van Enschede Anders d.d. 19 juli 2024 geeft het college aan dat de vermeende discriminatie ook is gericht jegens de medewerkster.

Het is de PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer niet duidelijk of, en hoe, de vermeende discriminatie jegens medewerkster is/wordt onderzocht. Wordt dit ook gedaan aan de hand van dossieronderzoek? En hoe wil het college op basis van onderzochte klachtendossiers beoordelen of er een direct verband is tussen de (interne- en externe) discriminatiemelding van medewerkster en de rechtszaak?

Het lijkt de PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer sterk dat die informatie in de dossiers van klagers te vinden is. Het college zal dit toch echt zelf moeten uitzoeken dan wel het onderzoeksbureau opdracht moeten geven dit uit te zoeken.

4) Op welke wijze is of wordt de vermeende discriminatie jegens de medewerkster onderzocht?

Antwoord

De leidinggevende heeft destijds gekeken of er werkinhoudelijk aanwijzingen waren van discriminatie maar daar heeft de leidinggevende niets in geconstateerd wat aanleiding gaf tot

verder onderzoek. Op dit moment wordt er door een extern bureau onderzoek verricht naar mogelijke discriminatie door een collega. Dit onderzoek loopt nog en zit in de afrondende fase..

4a) Gaat het college alsnog zelf onderzoek naar een eventueel verband tussen de melding van discriminatie (intern – extern) en de rechtszaak, dan wel is het college bereid het externe bureau hiernaar ook onderzoek te laten doen? Zo nee, waarom niet?

Daartoe zien wij geen aanleiding. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst richtte zich op disfunctioneren.

De concerndirecteur lijkt in deze casus meerdere petten op te hebben. Zo heeft zij volgens de publicatie van 1Twente besloten dat medewerkster niet in haar oude functie moet terugkeren. Daarnaast is de concerndirecteur ook betrokken bij het re-integratietraject van medewerkster, maar medewerkster heeft 2 jaar na de uitspraak van de rechter nog geen ander werk. Uit de beantwoording van het college blijkt dat de concerndirecteur na een gesprek tussen medewerkster en het anti-discriminatiebureau besloten heeft een externe bureau in te schakelen om dossieronderzoek te doen naar de vermeende discriminatie jegens klagers (en dus niet jegens medewerkster). Er wordt geen onderzoek gedaan naar een mogelijk direct verband tussen de discriminatiemelding en de rechtszaak/negatieve gevolgen voor medewerkster en ook wordt blijkbaar niet onderzocht of, en in welke mate, medewerkster in de uitvoering van haar werk hinder heeft ondervonden van de vermeende discriminatie. Met de rechtspositie en belangen van medewerkster lijkt de concerndirecteur geen rekening te houden.

4b) Wat maakt dat de concerndirecteur zich zowel met het re-integratietraject (werk) als met het onderzoek naar de vermeende discriminatie bezighoudt en is het niet beter als de trajecten door verschillende personen begeleid worden? Dit om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen en om medewerkster een eerlijk en zuiver traject te gunnen?
(Zie ook opmerkingen bij aanvullende vraag 5).

Er is geen sprake van belangenverstrengeling omdat het belang van de gemeente zowel is om medewerkers (weer) op een passende werkplek te krijgen als om vermeende discriminatie in de organisatie in beeld te krijgen en te voorkomen. Om op dat laatste punt een onafhankelijk beeld te krijgen, is de opdracht rondom de vermeende discriminatie extern weggezet.

Aanvullende vraag 5

*Uit de publicatie van 1Twente d.d. 1 december 2024 bleek dat de medewerkster niet was teruggekeerd in haar oude functie en dat zij, 2 jaar na de uitspraak van de rechter, nog niet aan het werk is en nog steeds aan het re-integreren is. **Medewerkster is naast Adviseur klachten tevens benoemd en beëdigd als plaatsvervangend KC.***

*In november 2023 is de rehabilitatiebrief aan medewerkster gedeeld in het Presidium. De wethouder Organisatie heeft het Presidium toen verteld dat er samen met medewerkster gezocht wordt naar een passende gelijkwaardige functie. Het is bij de raad bekend dat na het vertrek van de voormalige KC (in september 2023) een **vrijwilliger** is benoemd tot **interim KC**. Na de rechterlijke uitspraak (december 2022) is in april/mei 2023 een nieuwe adviseur klachten aangesteld. In april 2024 is een nieuwe KC (medewerker uit gemeente Hengelo) aangesteld en vrij recent is ook een 2e klachtenadviseur aangesteld bij het KC. Dit alles terwijl de gemeente ook een bezuinigingsopgave heeft. Het college is gevraagd waarom ten tijde van een bezuinigingsopgave voor de gemeente ervoor gekozen wordt om medewerkster niet in de oude functie terug te laten keren en waarom zij na 2 jaar nog geen ander werk heeft. Ook is het college gevraagd hoe dit alles zich verhoudt tot de toegezegde rehabilitatie.*

Het college antwoordt dat het niet aan de raad of het college is om invulling aan vacatures te geven maar aan de leiding van de ambtelijke organisatie en dat het ambtelijke management noodzakelijke capaciteit en competentie matcht aan de opgaven die er liggen. Verder geeft het

college aan dat te herplaatsen ambtenaren zo snel als mogelijk een passende functie aangeboden krijgen.

Het antwoord van het college over de noodzakelijke capaciteit en competentie impliceert dat de medewerkster niet geschikt zou zijn voor de eigen functie. Hoewel de uitspraak van de rechter duidelijk is (medewerkster wel geschikt voor eigen functie), lijkt het erop dat het ambtelijke management nog steeds blijft vasthouden aan het standpunt van de KC die de aanleiding gaf tot de rechtszaak.

De PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer willen het college en het ambtelijke management erop wijzen dat de Klachtencommissaris in haar nieuwsbrief van november 2018 de raad heeft laten weten dat medewerkster benoemd en beëdigd was als plaatsvervangend Klachtencommissaris en dat medewerkster een van de drijvende krachten was bij het Klachtencommissariaat.

NIEUWSBRIEF

BENOEMINGEN PLAATSVERVANGEND KLACHTENCOMMISSARIS

Op 2 november jl. hebben [REDACTED] en [REDACTED] bij de burgemeester de eed afgelegd nadat het college hun benoeming op voordracht van de klachtencommissaris bevestigd heeft. Zij zijn beiden benoemd tot plaatsvervangend klachtencommissaris. [REDACTED] vervult de functie direct en is het eerste aanspreekpunt bij afwezigheid van de klachtencommissaris. [REDACTED] zit wat meer op afstand en ondersteunt het klachtencommissariaat op de meer politieke, strategische en openbare onderwerpen.

[REDACTED] werkt sinds 2015 bij het klachtencommissariaat en is één van de drijvende krachten. Ze houdt zich bezig met klachtbehandeling en klachtonderzoeken, bewaakt de kwaliteit van de zaken binnen het klachtencommissariaat en draagt de verantwoordelijkheid voor het registratiesysteem. Ik ben dan ook verheugd dat ze mijn plaatsvervanger wil zijn.

[REDACTED] is in 2015 van januari tot en met maart de eerste interim klachtencommissaris geweest. Hij heeft een stevig fundament gelegd voor het klachtencommissariaat in zijn huidige vorm en ik ben dan ook blij dat hij op deze manier opnieuw verbonden wordt aan het klachtencommissariaat.

Daarnaast blijkt uit het vonnis van de rechter dat de medewerkster in juli 2019 ook nog een gratificatie ontving vanwege haar “meer dan uitstekende inzet en haar daadkracht”. Aan de competentie van de medewerkster ligt het dus niet, sterker nog het lijkt er eerder op dat het ambtelijke management (concerndirecteur) er alles aan gelegen is om te voorkomen dat medewerkster in haar oude functie terugkeert.

Het college geeft in de beantwoording ook aan dat te herplaatsen ambtenaren zo snel als mogelijk een passende functie aangeboden krijgen. Zoals eerder aangegeven heeft de rechter in december 2022 uitspraak gedaan in de rechtszaak. We zijn nu ruim 2 jaar verder en medewerkster heeft nog steeds geen ander werk. Dit noemen wij niet “zo snel als mogelijk”. Onze eerdere constatering over de meerdere petten die de concerndirecteur draagt, lijken door de acties van de concerndirecteur bevestigd te worden en het rechtvaardigt ook de vraag of het wel een goed idee is dat de concerndirecteur zich bezighoudt met zowel het re-integratietraject (werk) als het onderzoek naar de discriminatiemelding. Er lijkt namelijk sprake te zijn van belangenverstrengeling en in beide trajecten lijkt geen rekening te worden gehouden met de rechtspositie en belangen van medewerkster. Alles moet wijken voor het plan van de concerndirecteur. Dit is merkwaardig en zeer verontrustend.

De PVV, Enschede Anders en de Groep Ek/Woltjer wijzen het college erop dat de raad Budgetrecht heeft. En vanuit de controlerende rol is het niet meer dan logisch dat er gevraagd wordt waarom extra personeel wordt aangetrokken ten tijde van een bezuinigingsopgave. We wijzen het college er ook op dat het budget ten behoeve van het Klachtencommissariaat, sinds

de invoering van het instituut in 2015, alleen maar is gestegen. Opvallend hierbij is dat het budget voor de Klachtencommissaris lager was toen deze nog onder de raad viel (met zzp-ers als KC). Sinds de overheveling naar het college in oktober 2017, is het budget van de KC alleen maar gestegen (ruim een ton), terwijl de medewerkers in loondienst van de gemeente zijn. De Klachtencommissaris handelde onder de raad klachten geheel zelfstandig af met mandaat, en de Klachtencommissaris zoals die nu onder het college valt, is niet meer dan een klachtenfunctionaris die eerstelijns klachten afhandelt en geen beslissingsbevoegdheid maar een adviesrol heeft.

5) Wat zijn de beweegredenen van het ambtelijke management dat de medewerkster, die door de KC valselijk beschuldigd is en door de rechter in haar gelijk is gesteld, niet kan terugkeren in de oude functie van adviseur klachten (zeker in tijde van een bezuinigingsopgave voor de gemeente) maar de zgn. dader van de vermeende discriminatie wel bij het Klachtencommissariaat mag blijven werken?

Antwoord

Omdat het hier gaat om een personele aangelegenheid gaat onder verantwoordelijkheid van de directie, gaan wij hier niet verder op in. Wel zijn wij van mening dat de suggestie dat de 'zgn dader' van de vermeende discriminatie wel bij het Klachtencommissariaat mag blijven werken en het vermeende slachtoffer ongepast is. Voor de analyse van de situatie is namelijk het extern onderzoek ingezet, waarover op dit moment nog niets is vastgesteld.

5a) Realiseert het ambtelijke management welk signaal met dit onderscheid wordt afgegeven? (Medewerkster zit op hogere functieniveau, heeft migratieachtergrond en is vermeende slachtoffer en mag vertrekken bij het KC en heeft na 2 jaar nog steeds geen ander werk, terwijl vermeende dader van vermeende discriminatie op lagere functieniveau zit (blijkt uit Nieuwsbrief KC nov. 2018), autochtoon is en gewoon bij het KC mag blijven werken?).

Wat maakt dat er geen rekening worden gehouden met de rechtspositie en belangen van de allochtone medewerkster (daar ziet het naar uit) maar wel met die van de autochtone medewerker?

Zie ook de toelichtende tekst bij vraag 4.

Antwoord

Zie antwoord op de vorige vraag.

Enschede, 2 april 2025

Burgemeester en Wethouders van Enschede,
de loco-Secretaris, de Burgemeester,

E.A. Smit

R.W. Bleker