

Schriftelijke vragen aan het College van Burgemeester en Wethouders van de raadsleden Lodi Van Brussel, Marc Gaulard (D66), Joost Bleijie(CDA), Maurice Hoogeveen (VVD), Ashley North (GL), Mart Keuning (CU), Anna van den Boogaard (PVDA) inzake misstanden bij DZB (ingekomen 4 maart 2017).

Antwoord van Burgemeester en Wethouders (ingezonden 8-3-2017):

1. Is het college bekend met het artikel "Debielen zonder begeleiding" in het Leidsch Dagblad van zaterdag 4 maart?

*Antwoord:*

*Het artikel in het Leidsch Dagblad van zaterdag 4 maart 2017 over DZB is bij ons bekend. Alvorens uw vragen te beantwoorden willen wij daar in zijn algemeenheid graag het volgende over kwijt. In het artikel wordt over de medewerkers die werkzaam zijn bij DZB gesproken op een wijze die velen van hen bijzonder heeft gekwetst. De gebruikte typeringen zijn door de woordkeuze respectloos en onjuist. Wij betreuren dat het artikel hierdoor een onwenselijke en stigmatiserende werking heeft. Wethouder Damen heeft maandag een bezoek gebracht aan diverse afdelingen bij DZB en heeft ervaren dat het woordgebruik in het artikel bij veel medewerkers hard is aangekomen en sommigen van hen veel verdriet doet.*

2. Heeft het college eerder signalen ontvangen van dergelijke misstanden bij DZB? Zo ja, welke maatregelen heeft het college toen getroffen? En wanneer heeft het college hierover de raad geïnformeerd? Zo nee, hoe het mogelijk is dat deze signalen niet eerder naar buiten zijn gekomen?

*Antwoord:*

*Enige tijd geleden is een klachtenbrief ontvangen die wij conform het protocol melding vermoeden misstanden in behandeling hebben genomen. Later is ook een anonieme brief afgeleverd die in het reeds lopende onderzoek is betrokken. Er hebben zich bij DZB incidenten voorgedaan, die ook tot maatregelen hebben geleid. Aangezien dit zaken van personele aard zijn, is het niet gebruikelijk hierover de raad te informeren. De incidenten die zich hebben voorgedaan hadden allen voornamelijk te maken met de bejegening van medewerkers onderling en in een enkel geval van leidinggevend ten opzichte van medewerkers. Hierbij was sprake van (seksuele) intimidatie.*

*De door DZB genomen maatregelen zijn repressief (waaronder strafontslag) en preventief van aard. Met dit laatste doelen wij op trajecten die door de directie zijn georganiseerd voor leiding en medewerkers om de bejegening binnen DZB te verbeteren. Deze trajecten zijn tot en met 2016 uitgevoerd met behulp van externe deskundigen. Een specifiek aandachtspunt daarbij was pesten. Daarnaast is het voorkomen van en optreden tegen seksuele intimidatie aan de orde gesteld in een aantal workshops (onder andere rollenspelen met acteurs) voor de staf en leidinggevend.*

3. In het artikel worden, naast bedrijfsvoeringsmisstanden, ook strafbare feiten als seksuele agressie gemeld. Heeft het college van dit soort signalen eerder kennisgenomen bijvoorbeeld van de directie van DZB? Wat heeft het College gedaan bij eerdere signalen die duiden op mogelijke strafbare feiten?

*Antwoord:*

*Over ernstige incidenten informeert de directie van DZB altijd het college. In het geval van strafbare feiten volgen personele maatregelen.*

*Het college heeft meteen na de recente meldingen een onafhankelijk onderzoek ingesteld. Dit onderzoek naar voornamelijk de afdeling catering is afgerond. Het onderzoek is niet gestuit op misstanden zoals genoemd in de brieven, wel zijn er incidenten vastgesteld die zullen leiden tot personele maatregelen. De uitkomsten van het onderzoek geven aanleiding om extra aandacht te besteden aan de communicatie tussen werkvloer, leiding en directie. Deze dient verbeterd te worden.*

*Het college is voornemens nader onderzoek te laten verrichten door een onafhankelijke externe partij. Het onderzoek heeft tot doel sterke en zwakke punten van DZB objectief in beeld te brengen om hiermee een basis te bieden voor de verbeteringsacties waar deze nodig zijn. Over de uitkomsten van dit onderzoek wordt u geïnformeerd.*

4. Is het college bereid om iedereen die slachtoffer is geworden van deze misstanden te benaderen en hulp te organiseren als dit nodig blijkt te zijn?

*Antwoord:*

*Het college betreurt het zeer dat zich in het verleden incidenten hebben voorgedaan. Iedere medewerker heeft recht op een veilige werksituatie. Er is het college veel aan gelegen hier de juiste voorwaarden voor te scheppen. Dagelijks wordt in DZB door zeer veel mensen hard en met zorg voor de menselijke relaties en gevoelens gewerkt, maar de directie van DZB herkent dat DZB er nog niet is.*

*Indien er zich incidenten voordoen worden slachtoffers begeleid en zo nodig wordt er extra hulp georganiseerd. Medewerkers worden aangemoedigd om melding te maken van incidenten en bij problemen op de werkvloer hulp te zoeken. Leiding en vertrouwenspersonen worden gewezen op het belang van een actieve, onafhankelijke en verantwoordelijke rol in dit soort situaties. Alle medewerkers en werkzoekenden krijgen bij hun start bij DZB voorlichting over de verschillende mogelijkheden om ongewenste situaties aan te kaarten. Naar aanleiding van de huidige situatie wordt hier extra aandacht aan besteed.*

5. Is het college het met ons eens dat dergelijke misstanden een negatief effect hebben op de reïntegratie van mensen die weer aan het werk willen?

*Antwoord:*

*De bevordering van re-integratie vereist een veilige en stimulerende omgeving waarin de re-integratiekandidaten zich positief uitgedaagd voelen. De resultaten van re-integratie Leiden zijn goed zoals blijkt uit de onlangs naar u verzonden evaluatie van de participatiewet.*

*Uit de klanttevredenheidsonderzoeken (KTO) van re-integratie Leiden (onderdeel van DZB), blijkt dat veel deelnemers positief zijn. Klanttevredenheid wordt zowel door Panteia gemeten voor het keurmerk Blik op Werk, als door re-integratie Leiden zelf. Panteia scoort een 6,9 (respons 17%). De Score bij KTO van DZB zelf is een 8 (respons 65%). Dat de respons op het DZB KTO hoger is, komt met name doordat de werkzoekenden deze vragenlijsten meestal persoonlijk uitgereikt krijgen.*

*Werkzoekenden hebben ook tips en kritiek en daar leert DZB van. Dat heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat het beleid ten aanzien van de startwerklocatie vanaf de tweede helft van 2014 is veranderd. Mensen die job-ready zijn worden direct bemiddeld naar een baan en zijn niet aangewezen op het Participatiecentrum en de StartWerklocatie. Dit jaar willen we deelname aan de StartWerklocatie ook minder dwingend maken voor die groepen die beter op een andere manier aan werk kunnen worden geholpen.*

6. Een aantal jaren geleden is de directie van DZB een traject gestart die tot een cultuuromslag moest leiden. Weet het college of de directie dit traject geëvalueerd heeft en dit periodiek gemonitord heeft in de loop der jaren?

*Antwoord:*

*Een aantal jaren geleden is de directie van DZB een traject gestart om de onderlinge bejegening op alle niveaus te verbeteren. De effecten worden gemeten via een medewerkerstevredenheidsonderzoek onder de medewerkers die werkzaam zijn bij DZB in het kader van de participatiewet. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een hierin gespecialiseerd, onafhankelijk bureau.*

*De uitkomsten hiervan laten een stijgende lijn zien, de tevredenheid neemt toe. DZB is qua totaalresultaat gestegen van 7,1 in 2009, naar 7,3 in 2012 en 7,5 in 2016.*

*Daarnaast monitort DZB door middel van Klanttevredenheidsonderzoeken de tevredenheid van de kanten van re-integratie Leiden (zie vraag 5).*

*Het college hecht aan een goede en positieve bedrijfscultuur, daar mag geen twijfel over bestaan en als er zaken beter kunnen, dan moet dat scherp in beeld zijn.*

7. Wethouder Damen heeft in het Leidsch Dagblad eerder aangegeven een onderzoek te starten. Wordt dit onderzoek door een onafhankelijke organisatie uitgevoerd? En wanneer wordt de raad hierover geïnformeerd?

*Antwoord:*

*Zie het antwoorden op vraag 3 en 6.*

*Op dit moment is er een vertrouwenspersoon voor het sociale domein in de vorm van het AKJ, een landelijke organisatie van vertrouwenspersonen in de Jeugdhulp. We hebben meerdere signalen ontvangen dat de vertrouwenspersonen onvindbaar zijn. Eerder is het college verzocht in de commissievergadering van Onderwijs en Samenleving om er zorg voor te dragen dat duidelijk wordt dat de vertrouwenspersonen voor het hele sociale domein zijn. Echter staat er tot de dag van vandaag op de website waar naar verwezen wordt "vertrouwenspersonen in de jeugdhulp" in plaats van "vertrouwenspersonen in het sociale domein".*

8. Is het college bereid op korte termijn er nu voor te zorgen dat er duidelijk gecommuniceerd wordt dat de vertrouwenspersonen er voor het hele sociale domein zijn in de gemeente Leiden? En hierbij aandacht te geven aan de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen en de belofte dat klachten serieus worden genomen en opgepakt?

*Antwoord:*

*Binnen DZB zijn vertrouwenspersonen beschikbaar als luisterend oor en ondersteuning van medewerkers die last hebben van seksuele intimidatie, pestgedrag of discriminatie. Bij het meldpunt problemen kunnen ook andere misstanden aan de orde worden gesteld. De vertrouwenspersonen van DZB werken in een pool met de andere vertrouwenspersonen voor werknemers van de gemeente. Dit zal opnieuw onder de aandacht gebracht worden. Indien medewerkers het gevoel hebben dat beide opties onvoldoende onafhankelijk zijn dan kunnen ze terecht bij de onafhankelijk klachtenpersonen van het AKJ die voor het hele sociale domein beschikbaar zijn. Het college zal de medewerkers van DZB hier actief over informeren. Wij zullen ook de medewerkers van het AKJ informeren over eventuele aanloop van DZB medewerkers bij hen.*