

Limmen, 4 november 2020

Onderwerp: Reactie Van Schoonhoven op brief inzake fraudezaak BUCH

Geacht college,

De ontvangen brief m.b.t. de affaire [REDACTED] kan op allerlei verschillende manieren uitgelegd worden. De brief roept daardoor meerdere vragen op.

Om rechtsgeldig op staande voet ontslagen te kunnen worden is wettelijk vereist dat de werkgever een overtuigende dringende reden kan aanvoeren. Dat kan zijn diefstal, fraude en/of geweld. De feiten en gronden die de werkgever gebruikt om een medewerker op staande voet te ontslaan moet de werkgever kunnen bewijzen. Voldoet het ontslag op staande voet hieraan niet, dan is het onterecht. Uw brief suggereert, omdat er een schadevergoeding moet worden uitgekeerd, er sprake is van een onterecht ontslag.

Een onterecht ontslag heeft enorme consequenties voor de betreffende werknemer. Zelfs als zijn/haar onschuld bewezen is, wat hier het geval lijkt te zijn, is de werknemer voor de rest van zijn/haar werkzame leven 'getekend'. Waar rook is is vuur. Bij een ambtelijke organisatie zal een dergelijke werknemer waarschijnlijk ondanks het kennelijke gelijk, niet makkelijk aan werk komen. Als dat wel zo is zal de werknemer waarschijnlijk niet in hetzelfde werkterrein aan het werk kunnen.

Kortom, een (lerende) organisatie die een werknemer verkeerd behandelt zal intern de casus evalueren op management niveau, zal vervolgens alle procedures tegen het licht houden en waar nodig aanpassen of herzien.

Het managementniveau en de manager(s) die deze verkeerde veronderstellingen te snel en kennelijk te onzorgvuldig hebben uitgevoerd zullen qua reasons why tegen het licht moeten worden gehouden. Dit kan door een interne commissie gebeuren cq een onafhankelijke derde. Hiervan - deze organisatorische zelfreflectie - zien wij niets terug in de kennisgeving die wij ontvangen hebben. Dat verbaast ons. Vandaar deze vragen.

Zaak gebonden vragen:

- Wij willen graag weten hoe deze zaak exact in elkaar zit. Wat is/was het wel of niet vermeende probleem?
- Op basis waarvan, op welke constatering(en) c.q. op welk onderzoek is het ontslag op staande voet gebaseerd?

Achterliggende omgangsvormen binnen organisatie gebonden vragen:

- Welke procedures c.q. welk protocol wordt gebruikt om vermeende fraudezaken na constatering c.q. na een vermoeden, aanhangig te maken op het niveau werknemer en op het niveau organisatie?

- Welk BUCH gremium beoordeelt intern of de geconstateerde vermoedens correct zijn en hoe met de consequenties daarvan omgegaan wordt?

Leereffecten van deze fout gelopen casus:

- Wat zijn de leereffecten van dit kennelijke verkeerd beoordelen van een vermeende fraudezaak.

Management reflectie normen vragen:

- En wij willen weten hoe met degenen die deze zaak kennelijk verkeerd beoordeeld hebben omgegaan zal worden. Wij nemen aan dat 'onschuldig veroordelen' van medewerkers niet kan leiden tot 'geen gevolgen' voor betrokkenen. Kortom, welke organisatorische, normen, protocol, andere aanpassingen gaan er doorgevoerd worden en wanneer?

Vervolgtraject omgaan met onterecht ontslagen werknemer:

- De ambtenaar is kennelijk ten onrechte beschuldigd. Waarom keert hij niet terug? Op eigen verzoek?
- Of zijn er vanuit de organisatie zelf redenen om hem niet terug te laten komen?
- Is het niet terug kunnen komen gekoppeld aan het willen voorkomen van bijvoorbeeld gezichtsverlies door leidinggevendenden?
- Waarom vertrekt degene die de zaak kennelijk onterecht aanhangig heeft gemaakt niet? Wie binnen de gemeentelijke organisatie is verantwoordelijk voor de affaire? Wat is de manier waarop met die mijnheer/mevrouw, (wij nemen aan leidinggevende) wordt omgegaan? Vertrekt deze mijnheer of mevrouw ook? Met of zonder vergoeding? Kortom, wat heeft hier gespeeld, hoe is deze zaak beoordeeld en wat gebeurt er met degene(n) die kennelijk volledig verkeerd geoordeeld c.q. bestuurd hebben?

Vervolgtraject rehabilitatie ex-medewerker in pers:

De brief geeft aan dat een rectificatie op intranet gedaan moet worden. Dit klinkt ons wat 'erg mager' in de oren. Omdat deze zaak in het voortraject uitgebreid, luid en zeer duidelijk in diverse publieksgerichte media heeft gestaan en de betrokkene fors 'veroordeeld' is in deze media. De media zijn in dit geval aangestuurd en geïnformeerd door de BUCH-organisatie. Weliswaar is de naam van de betrokkene anoniem gehouden maar op dit moment zijn alle persoonsgegevens bekend.

- Hoe wordt deze ambtenaar communicatief in de BUCH-regio in de alle daarbinnen actieve media gerehabiliteerd?
- Welke uitingen komen er in welke persmedia omdat intranet niet voldoende is? En wat is de inhoud, toon en motivatie in deze uitingen?

- Hoe wordt de ex-medewerker (ervan uitgaande dat hij niet meer terugkomt) bij de inhoud van deze communicatie betrokken?

Dank, Leo van Schoonhoven

Namens Fractie Van Schoonhoven/Burger - forum