Vragen aan gemeente Steenwijkerland:

1. In het Ecorys eindrapport staat: “De casus die in de Zembla-uitzending is geschetst, vormt de aanleiding tot dit onderzoek; hij wordt niet in dit onderzoek geëvalueerd.” Waarom is ervoor gekozen om deze casus te omzeilen, ondanks dat dit de aanleiding is voor het onderzoek? En waarom ontbreekt deze motivatie in het rapport?
2. O.a. Hanneke Felten van Movisie noemt het een gemiste kans dat de gemeente de casus Yilmaz niet heeft laten analyseren en onderzoeken. “Daardoor weten we niet of het een incident is geweest of dat dit structureel mis gaat of mis kan gaan binnen de gemeente. We komen er daardoor niet goed achter hoe de processen zijn ingericht en hoe het beter kan”, graag een reactie en antwoord op de vraag: Hoe wil de gemeente lessen trekken uit de casus Yilmaz, zonder deze te laten analyseren?
3. Waarom heeft u gekozen voor onderzoeksbureau Ecorys?
4. Hoe luidde de opdracht aan onderzoeksbureau Ecorys? Kunt u die exacte vraag/tekst overleggen?
5. De gemeente schrijft in de oplegger bij het rapport dat de gemeente een “manier van werken” en “handelswijze” heeft bij (signalen van) discriminatie. Het valt deskundige Peter Rodrigues op dat die handelswijze nergens nader is omschreven, ook niet in het onderzoeksrapport. Er staat vervolgens “Deze werkwijze passen we toe, maar is niet voorgeschreven”, wat wordt daarmee bedoeld en waarom is de handelswijze nergens omschreven en ook niet geanalyseerd in het rapport?
6. De gemeente schrijft dat onderdeel van de werkwijze is om bij een geval van discriminatie in gesprek te gaan met betrokkenen. Maar volgens Rodrigues is in het rapport en de toelichting van de gemeente erg onduidelijk wie dat dan zijn. “Politie, ambtenaren, slachtoffers, vizier-oost, scholen? Wie wordt ermee bedoeld?” vraagt hij zich af. “Bij dit soort zaken is een verduidelijking van rollen en de verwachtingen van iedere rol, maar zeker ook de verplichtingen van belang”, aldus Rodrigues. Kunt u aangeven wat die zijn en waarom die niet omschreven en geanalyseerd zijn in het onderzoeksrapport?
7. De kritiek van deskundige Triesscheijn is onder andere dat “het onderzoek kiest voor een uitermate brede en algemene insteek, op een algemene vraag kun je niet meer dan een algemeen antwoord verwachten”, zegt hij. Ook Felten concludeert dat het rapport “meer lijkt te gaan over individuele medewerkers en niet diepgaand over de processen binnen de gemeente. Er is niet gekeken naar casussen.” Wat vindt u van deze kritiek en waarom is gekozen voor deze algemene insteek?
8. Verbeterpunten betreffen alleen het ambtelijk apparaat en volgens Triesscheijn “een onvolledig deel” van de ketenpartners: “Een evaluatie van bestuurlijk handelen en daarop gebaseerde verbeterpunten is pijnlijk afwezig. Ook wordt met geen woord gerept over bestuurlijke verantwoordelijkheid”, concludeert de deskundige. Waarom is het bestuurlijk handelen niet geanalyseerd? En waarom is de bestuurlijke verantwoordelijkheid niet omschreven en meegenomen in de analyse?
9. Rodrigues mist daarbij ook in zijn algemeenheid waar de verantwoordelijkheden liggen binnen de gemeente als het gaat om discriminatie. “Het rapport zelf zegt in het advies dat de gemeente een faciliterende en informerende rol heeft. Maar wat is de eigen rol van de gemeente, waar ligt de eigen verantwoordelijkheid?” Kunt u die vragen beantwoorden?
10. Het valt Felten op dat onduidelijk is hoe de adviezen in het rapport van Ecorys tot stand zijn gekomen. “Normaal gesproken zou je niet alleen naar het probleem kijken, maar ook naar wat bekend is over wat effectief is om het aan te pakken”, aldus Felten. Welke kennis ligt ten grondslag aan de aanbevelingen in het rapport? Waarom ontbreekt dit in het rapport?
11. Triesscheijn noemt sommige conclusies in het rapport ‘stuitend’ gezien hetgeen mevrouw Yilmaz is overkomen. Hij doelt op: "Het multidisciplinair overleg en de korte lijnen tussen medewerkers van verschillende domeinen zorgen ervoor dat problemen

van inwoners snel opgepakt worden", in de casus Yilmaz bleek dit absoluut niet het geval. De gemeente schoof de zaak door, zonder mevrouw Yilmaz daarover goed in te lichten, en nam geen regisseursrol, merkt hij op. Sterker nog, de gemeente bemoeide zich nergens meer mee. Hoe verklaart u de zojuist genoemde conclusie in het rapport in het licht van hoe is omgesprongen met de zaak mevrouw Yilmaz?

12. Ook de volgende zin vindt de deskundige onbegrijpelijk in het licht van de casus Yilmaz: "In Steenwijkerland staat meedoen in de samenleving voorop. Als meedoen om welke reden dan ook niet lukt, bieden we als gemeente een helpende hand." Gezien hoe mevrouw Yilmaz is behandeld en hulp uitbleef, is ook deze zin in haar geval onjuist. De aanleiding voor het onderzoek was de casus Yilmaz, hoe verklaart u dan dat dergelijke zinnen in het rapport terecht zijn gekomen? Wat is uw reactie op deze kritiek van Triesscheijn.
13. De heer Rodrigues vraagt zich nog af of er ook een protocol/werkwijze op de website komt die goed vindbaar is voor bewoners en of er ook een protocol/werkwijze voor medewerkers en leidinggevenden op intranet komt die makkelijk is te raadplegen, aangezien de ambtenaren aangeven nauwelijks in aanraking te komen met discriminatiezaken en het ook niet goed herkennen. "Het zou goed zijn als zij makkelijk de informatie kunnen raadplegen" Kunt u op dit idee reageren?
14. De heer Rodrigues juicht een training van ambtenaren toe, maar geeft als zorg mee dat dit vaak eenmalig is en vaak niet aangeboden wordt aan leidinggevenden. "Die moeten eerst op cursus want die bepalen de cultuur", is zijn advies. Daarnaast vraagt hij zich af hoe de gemeente ervoor gaat zorgen dat een training beklijft, ook na lange tijd. "Bied je iets aan voor alle nieuwe mensen, komt er een opfriscursus voor medewerkers. Ga je het monitoren? Hoe maak je het duurzaam?" Wilt u daarop reageren?
15. In het rapport staat dat indien er een probleem is met de gemeente, een gesprek met een jurist/mediator mogelijk is. Rodrigues omschrijft dat als eerste middel een veel te zwaar middel is om meteen een jurist tegenover een bewoner te zetten. Er mist volgens hem een procesbeschrijving van wat er voor deze stap zit. "Stel dat je een klacht hebt over een ambtenaar, dan komt er toch niet meteen een gesprek met een jurist? Dan ga je gaat eerst die klacht onderzoeken om te kijken: wat is er gebeurd?", merkt hij op. Waarom ontbreekt deze procesomschrijving en analyse daarvan in het rapport?
16. De deskundigen vinden het verder opvallend dat deze analyse/dit onderzoek van Ecorys niet goed vindbaar is op de website van de gemeente. In het kader van transparantie en communicatie richting bewoners, zou dit goed zijn, zeggen ze. Kunt u hierop reageren?
17. Tot slot merkt Felten op dat het bij dergelijke onderzoek "logisch is" om ervaringsdeskundigen te betrekken. Mensen die zelf te maken hebben gehad met discriminatie/racisme. "Anders zou het kunnen zijn dat je bijvoorbeeld aan de slag gaat in een organisatie met alleen maar witte mensen. Ervaringsdeskundigen zijn belangrijk om te betrekken bij zo'n onderzoek." Waarom is hier niet voor gekozen?