



Aan: College van Burgemeester en Wethouders
Postbus 18
7550 AA Hengelo
Per e-mail via: raadsgriffie@hengelo.nl

Hengelo, 7 november 2025

Geacht college,

Naar aanleiding van het vervolgartikel in Tubantia over het ontslag van zwembadpersoneel deze zomer, geschreven op basis van inzage in interne documenten verkregen via een WOO verzoek wil mijn fractie opnieuw vragen stellen.

Wij zijn ons bewust van het feit dat hiermee opnieuw voor de 6 ex-medewerkers een aantal zaken worden aangeraakt omdat we vinden dat die opgehelderd en verklaard moeten worden; echter anders dan het oordeel van het college vinden wij dat dit niet de privacy van de betrokken verder aantast, maar dat juist opheldering van handelingsfeiten door het college de situatie en ook hen mogelijk meer recht kan doen. Vandaar dat wij niet terughoudend willen zijn bij het doorvragen op deze zeer pijnlijke kwestie.

De wethouder verklaarde in de raadsvergadering van 17 september dat er geenszins sprake is van ontslag. Hoewel hij daarmee formeel gelijk zou kunnen hebben zijn de medewerkers van het uitzendbureau wel degelijk ontslagen op basis van de opzegging van de contractbasis met het uitzendbureau. Hun ontslagbrief blijft onderdeel van hun personeelsdossier.

Vraag 1: Is het college nog steeds van mening dat deze medewerkers niet ontslagen zijn? Heeft het college oog voor de consequenties die dit heeft voor de arbeidstoekomst voor deze medewerkers?

Uit de reconstructie van Tubantia blijkt dat voorafgaand aan de 'confronterende gesprekken' de medewerkers onwetend waren over het gaande onderzoek, laat staan over de vermeende aantijgingen.

Vraag 2: Hoe kijkt het college aan tegen deze aanpak van plotselinge confrontatie vanuit het idee van goed, veilig en zorgvuldig werkgeverschap?

Het onderzoeksbureau (door de gemeente ook wel 'integriteitsbureau' genoemd) kreeg door het management geselecteerde filmbeelden aangeleverd waarop de vergrijpen door een aantal medewerkers te zien zouden zijn. De wethouder verklaarde dat van te voren niet bekend was om welke medewerkers het ging.

Vraag 3: Hoe verhoudt zich dit tot de bewering van de wethouder dat beelden niet gebruikt zijn om medewerkers te bespieden en dat van te voren niet bekend zou zijn om welke medewerkers het ging?

Vraag 4: Is het college van mening dat het selecteren van de beelden waarop medewerkers herkenbaar te zien waren vallen onder het gebruik van beelden voor veiligheidsdoeleinden, of zijn de beelden bewust voor onderzoeksdoeleinden anders dan voor de veiligheid gebruikt?

In het Tubantia artikel wordt Rob van Eijbergen, hoogleraar Integriteit aan de VU Amsterdam geciteerd. Dat leidinggevend eigen personeel bespioneren en onderling camerabeelden uitwisselen van werknemers die van niets weten, die nog niet eens de kans hebben gehad zich te verdedigen, mag volgens Van Eijbergen pertinent niet. „Dat druist vol in tegen privacywetgeving.”

Vraag 5: Hoe beoordeelt het college in het kader van privacywetgeving de gang van zaken rondom het bespioneren van het personeel en het onderling delen/rondsturen van beelden waarop de vermeende vergrijpen te zien waren? Onderschrijft het college de stellingname van deze in het Tubantia-artikel aangehaalde hoogleraar integriteit dat deze gang van zaken indruist tegen de privacywetgeving? NB. Graag een onderbouwd antwoord!

Vraag 6: Is het onderzoek door het bekijken van geselecteerde camerabeelden door het externe onderzoeksbureau niet bewust gericht geweest op een geselecteerd aantal medewerkers?

Vraag 7: Kan het college uitsluiten dat hier sprake is geweest van het gericht verdenken en confronteren van bepaalde medewerkers door het management? En hoe kan het college uitsluiten dat er niet meer medewerkers die niet herkenbaar door camerabeelden zijn gevangen dezelfde feiten hebben begaan?

Vraag 8: Welke afweging is er gemaakt door management en college om, nadat onoorbare feiten bij enkele medewerkers middels bekeken beelden werden geconstateerd niet eerst een open gesprek te voeren met deze medewerkers, of met alle medewerkers van het Twentebad zoals eerder al door ons is gesuggereerd? Wat zou er op tegen zijn geweest de medewerkers een waarschuwing te geven en eventueel daarbij een vergoeding voor de oneigenlijke consumptie te vragen?

Zoals recente voorbeelden van overtredingen bij bedrijven in Hengelo laten zien wordt het principe gehanteerd van waarschuwing waarna het opleggen van een sanctie als vervolgstap dient. Na een eerste sanctie kunnen er meerdere sancties volgen. Zonder hierbij een volledige analogie te beweren is het een goed principe welke rechters ook onderkennen dat voordat een drastische sanctie (ie. ontslag/ontbinding arbeidsovereenkomst of bedrijfssluiting) wordt opgelegd er een mogelijkheid tot herstel of verbetering plaatsvindt.

Vraag 9: Hoe ziet het college in deze casus het beleid ten aanzien van een mogelijkheid voor de zes zwembadmedewerkers om het vermeende vergrijp te herstellen of niet te herhalen als niet tevoren een waarschuwing gegeven is?

In het bestuderen van de via de WOO verkregen documenten geeft de Tubantia blijk geenszins van ernstiger vergrijpen dan het oneigenlijk nuttigen van eten en drinken te hebben kunnen constateren. Zo hebben medewerkers van gemeente Hengelo onderling contact gehad en filmpjes gedeeld over het nuttigen van de snacks door personeel van het Twentebad, waaruit geconcludeerd kan worden dat er geen zwaardere overtredingen dan enkel deze oneigenlijke consumptie hebben plaatsgevonden.

Vraag 10: Hoe kan het college volhouden dat de sancties die zijn opgelegd of als keuze zijn afgedwongen proportioneel zijn ten aanzien van de geconstateerde vergrijpen, en hoe zijn deze vergrijpen ernstiger dan het oneigenlijk nuttigen van eten en drinken?