

Griffie Mailbox

Van: [REDACTED] <[REDACTED]>
Verzonden: woensdag 19 februari 2025 15:21
Aan: griffie; griffie@pekela.nl; griffie@stadskanaal.nl; griffie@veendam.nl; Griffie Mailbox; griffie@gemeente-oldambt.nl; info@midden-groningen.nl
Onderwerp: Gegevens, tips en vragen betreft onafhankelijk onderzoek Sociale Werk/ Leer & Ontwikkelbedrijven
Bijlagen: a08a60f5-fd3f-4c3a-b62b-040d6ccc3a3a.jpg; Medewerkers tevredenonderzoek Wedeka 2018 _000211.jpg; Medewerkers tevredenonderzoek Wedeka 2018 _000212.jpg; Integriteitsprotocol Wedeka 2020 _000210.jpg; Kernwaarden Wedeka 2020 _000209.jpg

LET OP: Dit bericht is afkomstig van buiten de organisatie. Controleer het mailadres van de afzender en klik NIET op links of bijlagen tenzij u de afzender en de inhoud van het bericht vertrouwt!

Geachte Raadsleden,

Op 29 januari 2025 is tijdens de raadsvergadering in de gemeente Westerwolde is er eindelijk een motie ingediend betreft de misstanden bij de Sociale Werk/ Leer en Ontwikkelbedrijven. Tijdens deze motie werd er ook een vraag gesteld of er ook een 'medewerkers tevreden onderzoek' is geweest bij de Wedeka en Afeer. Bij deze stuur ik jullie (zie de bijlagen) de resultaten over deze onderzoeken en toegevoegd zelfs de kernwaarden cq integriteitsprotocol hoe met name de Wedeka zich profileert.

"Practice what you preach" is duidelijk een brug te ver, en de mensen waaraan deze bedrijven hun bestaansrecht ontleen is op de werkvloer niets waard!

Deze bijlagen van de Wedeka zijn voortgekomen uit de periode dat ik "vertrouwelijke gesprekken" voerde met de directie en mediator. Mede door deze "vertrouwelijke" informatie van mij toen die tijd, zijn deze formulieren even snel gefabriceerd door Wedeka. En zo werkt het, gelijk misbruik van die vertrouwelijke gesprekken maken en zich proberen in te dekken om goed over te komen.

Bij dit werknemerstevredenheidsonderzoek was ook de OR bij betrokkenen. Goed om te weten dat de OR er in veel gevallen niet voor de werknemers is maar een mol naar de directie toe, net als TE vele vertrouwenspersonen in deze bedrijven en in sommige gevallen zelfs de FNV. Bij de OR worden de belangrijkste onderwerpen besproken in achterkamertjes zonder dat de OR leden (WSW ers) erbij zijn. Het Dagelijks Bestuur, waaronder wethouders (volksvertegenwoordigers van onze gemeente) en directeuren houden de misstanden in stand ipv er iets aan te doen. Ook de gemeente Westerwolde zelf zegt in diverse gesprekken er niet verantwoordelijk voor te zijn. Wie is er nog wel te vertrouwen van deze hele kliek, en waar kunnen deze mensen wel terecht? Nogmaals, sommige wethouders en directeuren spannen samen in dit duistere gebeuren. Iets met eigenbelangen?

Bij de sociale werkplaatsen werken natuurlijk veel mensen die niet kunnen lezen, schrijven of iets niet begrijpen, en ze zijn te goed van vertrouwen. Ook zijn ze bang om hun mening te geven.(angstcultuur) Dus die nietszeggende werknemerstevredenheidsonderzoek van deze mensen worden in deze gevallen dan ook ingevuld door de werkleiders of door de voormannen/ vrouwen.

Maar ik heb nog wat interessante info voor jullie, zeker gelet op mensen in machtssystemen. Er wordt namelijk gebruikgemaakt van het begrip Bossing. Veel van wat ikzelf en anderen hebben ervaren is hierop terug te voeren. Bossing, ook wel bekend als "mobbing by management" of "workplace bullying," is een vorm van psychologische intimidatie of pesten op de werkvloer waarbij leidinggevenden of werkgevers systematisch negatief gedrag vertonen om een werknemer het werken onmogelijk te maken. Het doel is vaak om de werknemer te isoleren, te demotiveren of zelfs tot ontslag te dwingen, zonder dat de werkgever formeel hoeft in te grijpen of een ontslagvergoeding te betalen. Zie nogmaals de MEMO die jullie allen een dik jaar terug al van mij hebben ontvangen, en die later nog als officiële brief is gestuurd. Op 29 januari 2025 is tijdens de motie over misstanden bij de Sociale Werk/ leer en ontwikkelbedrijven een vraag gesteld of er ook een 'medewerkers tevreden onderzoek' is geweest bij de Wedeka. Bij deze stuur ik jullie (zie de bijlagen) de resultaten over dit onderzoek en toegevoegd zelfs de kernwaarden cq integriteitsprotocol hoe de Wedeka zich wil profileren.

Mechanismen van Bossing:

- **Sociale isolatie**: De werknemer wordt buitengesloten van belangrijke vergaderingen, projecten of informele gesprekken. Dit kan leiden tot gevoelens van eenzaamheid en uitsluiting.
- **Overmatige kritiek**: De werknemer wordt constant bekritiseerd, vaak op een onredelijke of overdreven manier, zelfs voor kleine fouten. Dit kan het zelfvertrouwen ondermijnen.
- **Onrealistische doelstellingen**: De werknemer krijgt taken of doelen opgelegd die onhaalbaar zijn, waardoor falen bijna onvermijdelijk is.
- **Intimidatie en vernedering**: De werknemer wordt publiekelijk vernederd, uitgescholden of op een andere manier geïntimideerd.
- **Werkoverload of -onderload**: De werknemer krijgt extreem veel werk opgelegd, of juist heel weinig, waardoor hij of zij zich nutteloos voelt.
- **Sabotage**: De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer niet over de juiste middelen of informatie beschikt om zijn of haar werk goed te kunnen doen.
- **Onterechte disciplinaire maatregelen**: De werknemer wordt gestraft voor zaken waar hij of zij geen controle over heeft, of die niet zijn vastgelegd in het beleid.
- **Roddelen en laster**: Er worden geruchten verspreid over de werknemer om zijn of haar reputatie te beschadigen.
- **Negeren van klachten**: Klachten over het gedrag van de leidinggevende worden genegeerd of gebagatelliseerd, waardoor de werknemer zich machteloos voelt.
- **Onterechte evaluaties**: De werknemer krijgt systematisch slechte beoordelingen, ook al presteert hij of zij goed.

Gevolgen van Bossing:

- **Psychische gevolgen**: Stress, angst, depressie, burn-out en zelfs posttraumatische stressstoornis (PTSS) kunnen het gevolg zijn.
- **Fysieke gevolgen**: Slaapproblemen, hoofdpijn, maagklachten en andere stressgerelateerde aandoeningen.
- **Professionele gevolgen**: Verlies van zelfvertrouwen, verminderde prestaties en uiteindelijk vaak ontslag of vertrek.
- **Sociale gevolgen**: Spanningen in privé relaties door de stress die het werk veroorzaakt en in veel gevallen financiële problemen.

Juridische aspecten:

Bossing is een vorm van ongewenst gedrag dat onder arbeidsrecht en gezondheids- en veiligheidswetgeving kan vallen. Werknemers die het slachtoffer zijn van Bossing kunnen juridische stappen ondernemen, zoals het indienen van een klacht bij de arbeidsinspectie of het starten van een civiele procedure.

Preventie en aanpak:

Aandacht voor werkcultuur: Werkgevers moeten een gezonde werkcultuur bevorderen waarin intimidatie en pesten niet worden getolereerd. -

Klachtenprocedures: Duidelijke en toegankelijke klachtenprocedures kunnen slachtoffers helpen om hun situatie aan te kaarten. -

**Training en bewustwording

**Trainingen voor leidinggevend en werknemers over respectvol gedrag en conflictoplossing kunnen helpen om Bossing te voorkomen. Bossing is een ernstige vorm van misbruik op de werkvloer die langdurige gevolgen kan hebben voor de betrokken werknemer. Het is belangrijk dat zowel werkgevers als werknemers zich bewust zijn van de tekenen en de mogelijke acties die kunnen worden ondernomen om dit gedrag te stoppen.

###Onderzoeksvragen voor de gemeenteraad Westerwolde.

**Onderzoeksopdracht: Het onderzoek dient onafhankelijk en objectief de volgende kernvragen te beantwoorden:

###Transparantie en toegankelijkheid:

**Op welke wijze worden werknemers binnen het beschut werk geïnformeerd over hun rechten, plichten en beschikbare ondersteuning?

**Hoe wordt geborgd dat deze informatie begrijpelijk en toegankelijk is voor alle betrokkenen? **Hoe vaak worden signalen van misstanden gemeld en hoe worden deze geregistreerd en opgevolgd?

###Bescherming van Werknemers:

**Welke mechanismen zijn er binnen de gemeente en de sociale werkbedrijven om werknemers te beschermen tegen misstanden?

**Hoe wordt omgegaan met meldingen van intimidatie, onderbetaling of onrechtmatige ontslagen?

**Wat is de rol en onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen binnen de organisatie?

###Klokkenluidersregeling en Integriteit:

**Welke maatregelen zijn er om klokkenluiders binnen de organisatie te beschermen tegen repercussies?

**Hoe worden meldingen van misstanden door klokkenluiders beoordeeld en behandeld? Is er sprake geweest van het ontmoedigen van medewerkers om misstanden te melden? Zo ja, op welke wijze?

###Beleid en Verantwoordelijkheid:

**In hoeverre voldoet het huidige beleid rondom beschut werk aan de wettelijke kaders en aanbevelingen van de VNG en andere relevante instanties?

**Hoe wordt toegezien op naleving van beleid door de directie en het management van sociale werkbedrijven?

**In welke mate spelen externe partijen (zoals adviesbureaus en onderzoeksbureaus) een rol in beleidsvorming en -uitvoering, en hoe onafhankelijk is hun positie?

###Accountability en Evaluatie:

**Op welke wijze wordt de effectiviteit van het beleid rondom beschut werk geëvalueerd?

**Hoe worden misstanden aangepakt en welke verbetermaatregelen zijn er de afgelopen vijf jaar genomen?

**Hoe wordt de gemeenteraad geïnformeerd over signalen van misstanden en welke rol speelt de raad in toezicht en handhaving?

###Vertrouwen:

** :Hoe win je het vertrouwen van mensen om wie dit gaat en geen onderdeel laat zijn van hoe ze dit onderzoek willen aanpakken?

###Aanbeveling:

Om te waarborgen dat het onderzoek onafhankelijk en transparant verloopt, dient:

** :Een externe onderzoekscommissie te worden aangesteld zonder directe betrokkenheid bij de gemeente of sociale werkbedrijven.

** :Alle werknemers en voormalige werknemers de mogelijkheid te krijgen om anoniem en zonder angst voor repercussies hun ervaringen te delen.

** :De onderzoeksresultaten publiekelijk beschikbaar te worden gesteld, inclusief concrete aanbevelingen voor verbetering.

Namens de gedupeerden,

Met vriendelijke groet,

[Redacted signature block]