

Zwartboek Delta

Voorwoord

In 2010 presenteerde het kabinet Rutte I het regeerakkoord met daarin een veranderingsplan voor de sociale werkplaatsen. De werkplaatsen moeten op een andere wijze gaan werken en meer mensen laten doorstromen naar het bedrijfsleven. Voorts staan de werkplaatsen forse bezuinigingen te wachten met als gevolg dat op termijn 60.000 plekken in de sociale werkplaatsen verdwijnen.

Vanaf 2010 bestaat er onrust binnen Delta, het SW-bedrijf van de gemeenten Zutphen, Lochem, Brummen, Voorst en Bronckhorst.

Deze onrust neemt sterk toe nadat bekend werd dat de directeur van Delta op 1 januari 2011 een forse salarisverhoging ontvangt, terwijl de directeur bij de nieuwjaarsreceptie aangeeft dat de broekriem binnen Delta bij een ieder aangetrokken zal moeten worden.

Onrust die maar niet over gaat. Er vinden zelfs demonstraties plaats.

De mensen op de werkvloer worden zeer slecht geïnformeerd over de veranderingen die eraan komen. Dat maakt de mensen erg onzeker.

In de loop der jaren duiken steeds weer en meer situaties op die niet door de beugel kunnen.

Ook wordt steeds weer gesignaleerd dat afspraken niet worden nagekomen. De SW-er is een pion geworden die je alle kanten kan uitschuiven.

Reden om een overzicht te maken van de afgelopen jaren.

Leeswijzer

Om meteen met de deur in huis te vallen, som ik eerst de lijst van klachten, misstanden en wettelijke overtredingen van bestuur en directie van Delta op.

Vervolgens zal ik deze toelichten.

Dan beantwoord ik de vraag wat de raad heeft gedaan, vervolgens de vraag wat afzonderlijke partijen hebben gedaan, om te eindigen bij conclusies en aanbevelingen.

Bloemlezing van klachten, misstanden en wettelijke overtredingen door directie Delta, respectievelijk het bestuur, van 2010 tot heden.

- 1.** Traditionele feestdagen zoals Sinterklaas, Kerst en Oud & Nieuw worden ingaande 2011 tot het minimum teruggebracht, evenals het budget voor teambuilding.
- 2.** CAO -overeenkomsten worden structureel geschonden door werktijdenregelingen op te stellen, die in strijd zijn met de CAO Wsw.
- 3.** Verlofuren van medewerkers worden niet meer separaat op een verlofkaart vermeld en dient bijgehouden te worden door de leidinggeven- den met alle gevolgen van dien.
- 4.** Blokuren (uren die gespaard worden door op iedere vrijdag een uur langer te werken) worden op het moment als medewerkers ziek zijn, als deze uren staan ingepland (m.n. tussen Kerst en Oud&Nieuw) wél afgeschreven, hetgeen in strijd wet- en regelgeving is. Medewerkers dienen zelf aan te geven dat zij deze uren terug willen hebben.
- 5.** OR (Ondernemingsraad) secretariaat is niet direct per telefoon te bereiken, alleen via de telefooncentrale.
- 6.** E-mail van de OR werd een periode afgesloten, waardoor extern mailverkeer onmogelijk werd.
- 7.** Het briefgeheim werd regelmatig geschonden: de directie opende de post gericht aan de OR.
- 8.** Onder bedreiging van te nemen andere maatregelen, wordt de SP-fractievoorzitter, gesommeerd het Delta-pand te verlaten.
- 9.** Na een jarenlang slepend conflict tussen OR en bestuurder wordt de ambtelijk secretaris van de OR via diverse procedures ontslagen.
- 10.** Tijdens dit conflict worden 2 mediation bureau's ingehuurd om te bemiddelen.
- 11.** Na het ontslag wordt de ex-secretaris een zwijggeld overeenkomst voorgelegd.
- 12.** Voorzitter OR is verslaafd en handelt hier ook naar, met alle zeer onwenselijke en gevaarlijke gevolgen van dien.
- 13.** Een ernstig voorval (bedreiging en grof verbaal geweld) heeft plaats gevonden tussen de voorzitter van de OR en bedrijfsarts.
- 14.** De betrokken bedrijfsarts bleek van de één op andere dag verdwenen, zonder achterlating van enig bericht of afmelding aangaande gemaakte afspraken.
- 15.** OR leden wordt door directie verboden contact te zoeken met de bedrijfsarts.
- 16.** De directeur van Delta is dermate tevreden over het functioneren van de voorzitter van de OR, dat hij deze (ad hoc)een salarisverhoging wilde geven.
- 17.** De voorzitter van de OR is sinds anderhalf jaar niet meer woonachtig in Lochem, ook niet in het woongebied van de GR gemeenten, waar Delta medewerkers moeten wonen om bij Delta te kunnen werken.
- 18.** De directeur weigert de rekeningen voor adviezen aan de OR, uit te betalen, evenals de rekeningen van adviesbureau's zoals SBI.
- 19.** Medewerkers die ziek zijn gaan vaak niet meer in de ZW, maar worden met behoud van loon naar huis gestuurd.

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

20. Hoeveel mensen na detachering nog bij de werkgever werken, of inmiddels thuis zitten, is niet bekend.
21. Het zoeken naar vervangende passende werkplek, is vaak geen zoeken naar een vervangende passende werkplek.
22. Discrepantie tussen Delta en het Plein.
23. Bij een afscheid van een ambtenaar wordt een zaal bij het Volkshuis afgehuurd, waar een stampot fuif wordt gehouden, waar de alcohol rijkelijk vloeit.
24. Als een SW-er zijn afscheid viert wordt in de kantine een kopje koffie geschonken met een gebakje en 2 blokjes kaas.
25. Voor de unitmanagers en ambtelijke assistenten wordt een Nieuwjaars lunch georganiseerd.
26. Voor de werkvloer, de SW-ers wordt er niets georganiseerd.
27. Er worden grote bedragen uitgegeven aan extern aangetrokken personeel.
28. Het Manage-Team (MT) van Delta vergadert 1x per maand een hele dag in Fort Bronsbergen.
29. Ex-medewerkers van de OR wordt het werken onmogelijk gemaakt.
30. In het jaarverslag van Delta 2011 censureerde de directeur de passages over de Deltaraad. Negatieve uitlatingen over de samenwerking OR en directie werden, zonder overleg, geschrapt.
31. Job-hoppen.

Toelichting

Ad. 1

Traditionele feestdagen zoals Sinterklaas, Kerst en Oud & Nieuw worden ingaande december 2011 tot het minimum teruggebracht, evenals het budget voor teambuilding.

Genoemde maatregelen dienen gezien te worden als onderdeel van een ontmoedigingsbeleid.

In voorgaande jaren, waarbij de heer Visser directeur was, heerste er een sfeer van vertrouwen, waarin de medewerkers floreerden. De productie was hoog en de medewerkers werkte er met groot plezier. Er werden forse winsten geboekt.

Onder leiding van de huidige directeur moest het roer om. Delta dient een detacheringsbureau te worden.

Al gauw heerst er een sfeer van wantrouwen, onzekerheid en angst. Sinds het begin van de ombuigingen ingaande 2011 wordt te weinig gecommuniceerd over de toekomstige plannen. Dit werkt een nog grotere druk op de toch al onzekere werknemers voortvarend worden mensen al of niet in groepsverband ondergebracht bij reguliere werkgevers, al of niet tegen een vergoeding.

Bij de directie leefde de vooronderstelling dat het niet al te leuk bij Delta moest zijn: en zo werden vanaf 2011 alle festiviteiten rondom de feestdagen afgeschaft of sterk versoberd.

Dit werd niet aan de werknemers ruim van te voren, als beleid, voorgelegd, maar op de dag zelf medegegeeld. Zo kon het gebeuren dat een werknemer weigerde naar huis te gaan op 5 december: hij was in afwachting van Sinterklaas, die altijd kwam. Het budget voor teambuilding werd met meer dan de helft teruggebracht. Dit leidde tot grote verontwaardiging en verdriet bij de mensen. "Hun" Delta was er niet meer.

Verdere ontmoediging bestaat in de sfeer op de afdelingen. Er wordt gemopperd, geschreeuwd, medewerkers worden bedreigd met ontslag en uitingen van wantrouwen, domineren de sfeer.

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

Onlangs, dd. 19 september 2013 vond er een informatieavond plaats, waarin alleen de familie en/of vrienden van de medewerkers waren uitgenodigd. Zij zelf niet.

De SW medewerkers zelf kregen, naar aanleiding van het te koop zetten van het Delta-pand eind september 2013, achteraf een briefje toegevoegd bij hun loonstrookje, terwijl een aanzienlijk deel van de medewerkers analfabeet is. Blijkbaar vindt de directie het niet noodzakelijk de medewerkers zelf te informeren.

Dat zulk een communicatie de SW medewerkers angstig en onzeker maakt, werd in een bijeenkomst voor alleen SW-medewerkers, georganiseerd door de cliëntenraad Brummen, bevestigd.

Ad. 2

CAO -overeenkomsten worden structureel geschonden door werktijdenregelingen op te stellen die in strijd met de CAO Wsw zijn.

Zo worden bijvoorbeeld medewerkers, vanaf zomer 2011, bij onwerkbaar weer op voorhand al gedwongen verlof op te nemen. Dit is een regel die wordt toegepast in de CAO Hoveniers maar in strijd is met de CAO Wsw. Door tussenkomst van de SP wordt deze misstand rechtgezet.

Ad. 3

Verlofuren van medewerkers worden niet meer separaat op een verlofkaart vermeld en dienen bijgehouden te worden door de leidinggevenden met alle gevolgen van dien. Verlofuren werden voorheen op een verlofkaart automatisch bijgehouden. Zo konden de werknemers overzien hoeveel verlofuren zij hadden. Op last van de directeur is dit ingaande 2011 veranderd en dient nu de leidinggevende handmatig de verlofuren bij te houden.

Deze maatregel werkt geen vertrouwen in de hand: er kunnen makkelijk fouten worden gemaakt, de leidinggevende krijgt te veel macht, de werknemer verliest het overzicht en kan benadeeld worden, waarvan mij voorbeelden zijn gemeld.

Ad. 4

Blokuren worden, op het moment als medewerkers ziek zijn, als deze uren staan ingepland (m.n. tussen Kerst en Oud&Nieuw) wél afgeschreven. Medewerkers dienen zelf aan te geven dat zij deze uren terug willen hebben.

Blokuren zijn uren die gespaard worden door op iedere vrijdag een uur langer te werken. Deze uren die meestal tussen Kerst en Oud & Nieuw worden opgenomen, worden ook afgeschreven als de werknemer in die tijd ziek is. Dat is tegen de wet- en regelgeving. Deze fout, tijdens de Kerst periode 2012 ontstaan, wordt niet via de personeelsafdeling hersteld maar de werknemer dient zelf een schriftelijk verzoek in te dienen. Deze (voorbeeld) brief wordt door de P&O adviseur zelf opgesteld. Ruim 5 maanden later krijgen de medewerkers dd.17 december 2013 antwoord: afgewezen, overigens op onjuiste gronden.

Ad. 5

OR (Ondernemingsraad) secretariaat is niet direct per telefoon te bereiken, alleen via de telefooncentrale.

Vanaf 19 maart 2012 wordt de rechtstreekse buitenlijn van het OR secretariaat afgenomen en is het secretariaat alleen nog via de telefooncentrale bereikbaar. De OR wordt hierover vooraf niet in kennis gesteld, alleen krijgt de ambtelijk secretaris een dag later een aangetekend schrijven thuis waarin staat vermeld dat als sanctie tegen hem, onder de beschuldiging van slecht werknemerschap, de directe verbinding van derden met het OR secretariaat alleen nog via tussenkomst van de telefonist(e) kan plaatsvinden.

Ad. 6,7

E-mail van de OR werd een periode afgesloten, waardoor extern mailverkeer onmogelijk werd.

Het briefgeheim werd regelmatig geschonden: de directie opende de post gericht aan de OR.

Evenals het schenden van het briefgeheim werd ook de post van de advocaat, die de OR bijstond, achtergehouden. Dit vond plaats vanaf oktober 2011 tot de komst van de mediators in februari 2012. Overigens, na het vertrek van de mediators medio juli 2012, werden deze activiteiten gewoon weer hervat.

Dit waren de drukmiddelen vanuit de directie om de OR dwars te zitten en hen het werk bijna onmogelijk te maken. De OR is tot op heden niet direct bereikbaar.

Genoemde zaken zijn bij wet verboden, zowel in de Wet op de Ondernemersraden (WOR), als in de grondwet. Deze worden met voeten getreden.

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

Ad. 8

Onder bedreiging van te nemen andere maatregelen, wordt de SP fractievoorzitter, gesommeerd het Delta-pand te verlaten.

Ondergetekende had 12 september 2012 een afspraak met de OR. Mijns inziens is de directeur niet bevoegd een derde de toegang te ontzeggen als deze een afspraak heeft met de OR. Nota bene kwam ik de resultaten van de landelijke SP-enquête brengen waar de directeur persoonlijk aan had meegewerkt.

Er sprak zoveel dreiging uit zijn woorden en houding, dat ik er voor koos, gehoor te geven aan zijn sommatie.

Ad. 9, 10, 11

Na een jarenlang slepend conflict tussen OR en bestuurder wordt de ambtelijk secretaris van de OR via diverse procedures ontslagen.

Tijdens dit conflict worden 2 mediation bureau's ingehuurd om te bemiddelen.

Na het ontslag wordt de ex-secretaris een zwijggeld overeenkomst voorgelegd.

Sinds 2010 is de relatie tussen directie en de OR problematisch slecht te noemen. Dit manifesteerde zich speciaal tussen de directeur en de (ambtelijk) secretaris.

De secretaris die ruim 22 jaar bij Delta werkzaam was, is zeer goed op de hoogte van wetsartikelen van de OR (WOR) en stelde zich, samen met de andere OR leden, te weer tegen de soms onrechtmatige en/of onwenselijke voorstellen en ongeoorloofde schendingen van de rechten en CAO van de SW medewerkers. Kort gezegd kan opgemerkt worden dat het verweer dat de secretaris heeft gevoerd tegen dit beleid, hem duur is komen te staan: na een vruchteloze periode van mediation vanuit twee bureaus, welke gezamenlijk optraden, is een ontslagprocedure gestart, met als gevolg dat de secretaris per 1 februari 2013 is ontslagen.

Reden dat er twee mediators, in dienst werden genomen lag aan het feit dat de directeur een, aan hem, bekende niet geregistreerde c.q. officiële mediator wilde inhuren. Aldus een niet onafhankelijke partij. Daar de directeur niet overtuigd kon worden over deze ongelijkheid, heeft de OR er voor gekozen een tweede mediator aan te stellen, om de onafhankelijkheid enigszins te waarborgen. De mediation vond plaats tussen februari 2012 tot medio juli 2012.

In verband met het ontslag van de ambtelijk secretaris, dient het volgende te worden toegevoegd: in de veronderstelling dat de betrokkene werkloos zou worden, werd hem een regeling aangeboden waarin de WW tot 100% zou worden aangevuld als hij zijn mond zou houden over de gang van zaken binnen Delta, met een boete van € 5000,00 per overtreding en € 1000,00 per dag, zolang deze overtreding voort duurt. Men noemt dit zwijggeld.

Het college van de gemeente Zutphen, de verantwoordelijke wethouder is voorzitter van het bestuur van Delta, antwoordt, op schriftelijke vragen van de SP, hierover dat de ontslagprocedure is verlopen volgens daartoe geldende wettelijke voorschriften en fatsoenlijke omgangsvormen. Zij ontkent de samenhang tussen OR lid en ontslag.

Ad. 12

Voorzitter OR is verslaafd (alcohol) en handelt hier ook naar, met alle zeer onwenselijke en gevaarlijke gevolgen van dien.

Bij iedereen (medewerkers, OR, directie, bestuur) is bekend dat de voorzitter van de OR verslaafd is aan alcohol. Dat uit zich, zoals gebruikelijk is met deze problematiek, in labiliteit, makkelijk beïnvloedbaar en sterke stemmingswisselingen. Deze kunnen vaak heftig zijn.

Ad. 13

Een ernstig voorval (bedreiging en grof verbaal geweld) heeft plaats gevonden tussen de voorzitter van de OR en bedrijfsarts.

Het voorval is opgenomen in het register Aggressie meldingen 2012 van Delta.

Ad.14,15

De betrokken bedrijfsarts bleek van de één op andere dag verdwenen, zonder achterlating van enig bericht of afmelding aangaande gemaakte afspraken.

OR leden wordt door directie verboden contact te zoeken met de bedrijfsarts.

Een verklaring, een reden van haar vertrek in september 2012 is nooit gegeven. Ook vragen aan de wethouder leverde niets op.

Zij stond bekend als een toegewijd en integer persoon. Een veilige haven voor de medewerkers. Dat zij plotseling weg was had een grote impact.

Dat de OR werd verboden om contact op te nemen

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

met de bedrijfsarts is in strijd met het bestaande ARBO contract.

Ad.16, 17

De directeur van Delta is dermate tevreden over het functioneren van de voorzitter van de OR, dat hij deze (ad hoc) een salarisverhoging wilde geven.

De voorzitter van de OR is sinds anderhalf jaar niet meer woonachtig in Lochem, ook niet in het woongebied van de GR gemeenten, waar Delta medewerkers moeten wonen om bij Delta te kunnen werken.

Omdat de voorzitter van de OR zo goed te beïnvloeden is, is de directeur heel tevreden over zijn functioneren, in tegenstelling met hetgeen in het rapport van de mediators staat vermeld. Daarin staat de voorzitter ongeschikt is voor zijn functie.

Dat „zomaar” een promotie werd gegeven, zonder ook maar één gekwalificeerd functioneringsgesprek, ging de unitmanager te ver.

Bovendien wordt stilzwijgend voorbij gegaan aan het feit, dat op 28 september 2012 op de zolder van de woning van de OR voorzitter een hennepkwekerij wordt opgerold door de BOB (Buurt Onderhoud Beheer Lochem). Sindsdien woont betrokkene in Apeldoorn.

Oogluikend wordt toegestaan dat deze werknemer bij Delta werkt. Immers, hij woont niet in het gebied waar een werknemer van Delta moet wonen.

Ad. 18

De directeur weigert de rekeningen voor adviezen aan de OR, uit te betalen, evenals de rekeningen van adviesbureau's zoals SBI.

De betreffende advocaat heeft bijna een jaar lang moeten wachten voordat de rekening werd betaald. Na overleg met de voorzitter van het dagelijks bestuur, wethouder van Zutphen, tevens voorzitter van het bestuur, beloofde de directeur wel te betalen, met de voorwaarde dat de OR direct zou stoppen met het inschakelen van deze advocaat. Hiermee ging de Delteraad niet akkoord.

De bestuurder stapte naar de „Bedrijfscommissie zorg, welzijn, sociaal culturele sectoren” en haalde bakzeil : van deze geschillencommissie moest de directeur alsnog betalen. Uiteindelijk eind januari 2013 werden alle openstaande facturen betaald. Een bescheiden bedrag van € 12.000,— in tegenstelling tot de € 75.000,— van de advocaat van de directeur.

(ruim 6x zoveel).

Het SBI schreef een vernietigend rapport over de reorganisatieplannen van Delta. Ook vermeldde het bureau dat de OR niet serieus genomen wordt en dat geprobeerd wordt de OR te omzeilen. Ook dit werd bestraft met een maanden lange (ruime 5 maanden) vertraging om de rekening te betalen.

Ad. 19

Medewerkers die ziek zijn gaan vaak niet meer in de ZW, maar worden met behoud van loon naar huis gestuurd.

Omdat er veel onzekerheden bestaan, is er een hoog ziekteverzuim. Om een positiever beeld van de cijfers te krijgen, worden sinds eind 2012 meerdere zieke medewerkers „gewoon” naar huis gestuurd, zonder ziekmelding.

Info bij de wethouder leverde een verbijsterde blik op en een alomvattend stilzwijgen.

Desgevraagd gaat haar verantwoordelijkheid over het grote geheel en niet over de peanuts die op de werkvloer plaats vinden.

Ad. 20

Hoeveel mensen na detachering nog bij de werkgever werken, of inmiddels thuis zitten, is niet bekend.

Het bijzondere feit doet zich voor dat niet wordt bijgehouden of detacheringen uiteindelijk wel of niet geslaagd zijn. Zicht hoe het werkelijk gaat met de SW medewerkers is er niet. Het enige doel lijkt om zoveel mogelijk SW medewerkers uit het bestand te kunnen schrappen.

Ad.21

Het zoeken naar vervangende passende werkplek, is geen zoeken naar een vervangende passende werkplek.

De suggestie wordt gewekt dat medewerkers waarvan b.v. de werkplaats wordt gesloten in overleg met de betrokkenen, naar een passende vervangende werkplek wordt gezocht.

Veel meldingen kwamen er binnen dat er van overleg geen sprake is en er een brief op de deurmat viel, met de vermelding waar en hoe laat men zich diende te melden bij de nieuwe werkplek. Wil je dit niet, dan wordt er gedreigd met ontslag. Dat dit niet mogelijk is, is bij de werknemers vaak niet bekend.

Deze uitspraken voeden de angstcultuur.

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

Ad. 22

Discrepantie tussen Delta en het Plein.

Delta en Plein hanteren verschillende uitgangspunten: Delta wil zijn medewerkers kwijt, hetzij door detachering, maar ook door af te laten keuren of „weg te schrijven” naar de dagbesteding de zg. Ondergrens. Het Plein wil de betrokkene aan het werk helpen.

Zo kan het gebeuren dat een medewerker door Delta eind 2013 dringend wordt aangeraden zich bij het UWV te laten afkeuren (kosten €100,— voor eigen rekening) en door het Plein aan het werk wordt gezet. Betrokkenen raken in de knel.

Ad. 23, 24, 25, 26

Bij een afscheid van een ambtenaar wordt een zaal bij het Volkshuis afgehuurd, waar een stampot fuif wordt gehouden, waar de alcohol rijkelijk vloeit.

Als een SW-er zijn afscheid viert wordt in de kantine een kopje koffie geschonken met een gebakje en 2 blokjes kaas. Voor de unitmanagers en ambtelijke assistenten wordt een Nieuwjaars lunch georganiseerd. (2014)

Voor de werkvloer, de SW medewerkers wordt er niets georganiseerd.

Bijzonder is dat in het Volkshuis bij deze gelegenheden alcohol wordt geschonken. Eén van de doelstellingen van het Volkshuis is dat er géén alcohol wordt geserveerd.

Het onderscheid tussen een ambtenaar binnen Delta of een SW medewerker is opmerkelijk. Veel medewerkers klagen hierover en voelen zich weggezet.

Vergeten wordt dat de ambtenaren, het management en andere werknemers dankzij de SW medewerkers, een goed betaalde baan hebben.

Dat alle vieringen voor de SW medewerkers worden wegbezuinigd of geminimaliseerd maar bij de andere werknemers „het er goed van wordt genomen”, bevestigt dit..

Zo werd er dit jaar op 7 januari 2014 een Nieuwjaar-slunch georganiseerd voor (uitsluitend) ambtelijke medewerkers ongeacht hun functie. Opmerkelijk was dat de ambtelijk

assistenten wel uitgenodigd worden en de SW assistenten welke precies dezelfde functie uitoefenen niet welkom zijn!

Ad. 27

Er worden grote bedragen uitgegeven aan extern aangetrokken personeel.

Maandelijkse salarisbetalingen van € 8.500,— voor 2,5 dag per week werk, is geen uitzondering.

In 2012 werd er ruim € 227.000,— aan adviseurskosten uitgegeven. Tel daarbij de advocaat kosten van € 75.000,— bij op, dan kom je op een bedrag van ruim € 300.000,—.

Even ter vergelijking: de advocaatskosten van de OR bedroegen over dezelfde periode € 12.000,—.

Ad. 28

Het Manage-Team (MT) van Delta vergaderd 1x per maand een hele dag in Fort Bronsbergen.

Sinds 2011 vergadert het MT, 1x per maand, een hele dag in Fort Bronsbergen, incl. lunch en diner.

Op alle terreinen van SW medewerkers wordt er op alle fronten stevig bezuinigd. Dat het MT door blijft gaan om extra kosten voor vergaderingen te maken, anders dan de eigen uitstekende (in 2010 geheel gerenoveerde) vergaderruimten waarover Delta beschikt, is niet te verantwoorden.

Het onderscheid tussen directie en SW-medewerkers is direct zichtbaar.

Ad. 29

Ex OR leden worden het werken onmogelijk gemaakt.

Deze werknemers die in de voorgaande OR-periode, een kritische houding hadden, worden nu het werken onmogelijk gemaakt. Zij worden boventallig verklaard, genegeerd en in hun werk dermate gedwarsboomd dat zij nu ziek thuis zitten.

Wegens nog strengere repressie durven zij zich niet d.m.v. voorbeelden bekend te maken.

Ad. 30

In het jaarverslag van Delta 2011 censureerde de directeur de passages over de Deltaraad: negatieve uitlatingen over de samenwerking OR en directie werden, zonder overleg, geschrapt.

Ook dit gegeven kan onder het kopje „onoorbaar gedrag” worden geschaard.

Opvallend is dat juist de mediator welke door de directeur is voorgedragen, aangeeft dat dit onacceptabel is en eist dat de bestuurder dit terugdraait. De directeur legt deze eis naast zich neer.

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

Ad. 31

Jobhoppen

Drie stafmedewerkers werken in het SW- bedrijf DCW in Enschede. Eén van hen begint een eigen bedrijf (bedrijf X) waarin 3 units worden ondergebracht, te weten: hoveniers, catering en schoonmaak. Eén van de 2 overige stafmedewerkers start begin 2010 bij Delta als bedrijfsmanager en MT (Management Team lid), met een contract van 3 jaar.

Een klein jaar later komt het andere stafflid ook vanuit Enschede (DCW) vanuit haar eigen organisatiebureau naar Zutphen (Delta) als manager Pz en MT lid. Beiden detacheren een zeer groot aantal SW medewerkers naar het bedrijf X.

Het laatstgenoemde M.T. lid ontvangt als 'extern ingehuurde' maandelijks voor 2,5 dag werken exorbitante bedragen. Zie onder nr. 27.

Deze manager Pz gaat eind 2012 2,5 dag werken bij Wedeo, SW Doetinchem. Medio april/mei 2014 gaat ze hier fulltime werken en vertrekt bij Delta.

In september 2013 begint ook de bedrijfsmanager voor halve dagen per week te werken bij Wedeo en sinds januari 2014 is ze hier fulltime gaan werken en is vertrokken bij Delta.

Naast DCW en Delta worden sedert de komst van bovengenoemde managers ook vanuit Wedeo, SW in Doetinchem, grote aantallen SW medewerkers gedetacheerd naar het bedrijf X.

In hoeverre hier sprake is van (mis)management (eigen belangen!) dient nader onderzocht te worden.

Wat heeft de Raad gedaan om genoemde misstanden aan de kaak te stellen en/of de omstandigheden te verbeteren?

Een kort antwoord volstaat op deze vraag. Niets!

Dat komt door de volgende reden: Delta valt onder een Gemeenschappelijke Regeling, kort gezegd GR. In deze GR zijn de gemeenten van Brummen, Bronckhorst, Lochem, Voorst en Zutphen aangesloten. Het algemeen bestuur van Delta bestaat uit de wethouders van de aangesloten gemeenten. De wethouder van Zutphen is tevens voorzitter.

Het dagelijks bestuur bestaat uit de directeur, het MT en de voorzitter.

Zij zijn betrokken bij de beleidsvaststelling, de uitvoering én verantwoording.

De gemeenteraden zijn op hoofdlijnen betrokken bij de sturing en controle en betreft alleen de begroting.

Over de uitvoering, de daadwerkelijke gang van zaken, het beleid en de manier waarop, heeft de raad niets te zeggen. Daadwerkelijke controle of invloed op het beleid ontbreekt. De raad op afstand.

Het algemeen bestuur, die wel deze bevoegdheden hebben, dienen 10x per jaar te vergaderen. Blijkbaar nemen zij hun verantwoordelijkheden niet al te serieus, daar zij de afgelopen jaren slechts 2 à 3 x per jaar hebben vergaderd.

Wat er ook aan klachten komen van werknemers of de OR zij kijken weg. (Schriftelijke)vragen van de SP worden niet of niet volledig beantwoord of worden ontkend.

Zo kan de directeur ongestoord zijn gang gaan, zonder controle. Als de grond iets te heet onder zijn voeten wordt, is hij gewoon weken, respectievelijk maanden afwezig en verdwijnt al of niet in de ziekte-wet.

Een uitgebreid onderzoek van de rekenkamer van de gemeenten Brummen en Voorst, heeft de onmacht van de gemeenteraden helder en duidelijk omschreven. Dit onderzoek is overigens niet verspreid onder de betreffende gemeenten en er is ook niets mee gedaan.

Dit onderzoek is via via in mijn mailbox terecht gekomen.

Ook Raadslid.nu heeft een onderzoek over deze materie gehouden en stelt dat „het toenemend aantal gemeenschappelijke regelingen een bedreiging is voor de lokale democratie”.

Hebben afzonderlijke partijen acties ondernomen om misstanden aan de kaak te stellen en/of de omstandigheden te verbeteren?

Ja, de SP heeft zich jaren lang met de problematiek bezig gehouden. In eerste instantie deed de PvdA mee, maar haakte al snel af.

Herhaaldelijk heeft de SP schriftelijke vragen gesteld aan het college aan het college gesteld op 2 november 2011, 26 maart 2012, 21 mei 2013, 8 augustus 2013 en 22 augustus 2013 over misstanden, zoals b.v. de hoge gage bij externe inhuur, het ontmoedigingsbeleid voor de medewerkers, detacheringen, zwijggeld. Deze vragen werden o.g.v. de genoemde Gemeen-

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

schappelijke Regeling onvolledig, onjuist of niet beantwoord, of ontkend.

Het radio onderzoeksprogramma ARGOS heeft ook aandacht besteed aan de omstandigheden binnen Delta. Dat resulteerde in grote commotie binnen de partijen en het college en bestuur haastte zich om alles te ontkennen, door te zeggen dat het allemaal te eenzijdig belicht werd. Er ontstond een krantenartikelen dialoog waarin uitspraken van de wethouder meteen werden weerlegd en bleek het tegendeel: het ging in het geheel niet goed.

De SP Tweede Kamer stelde in juli 2013 vragen aan de staatssecretaris om opheldering. De staatssecretaris wendt zich tot het college en de antwoorden bevatten weer dezelfde ontkenningen en onwaarheden en alles blijft zoals het was. In dit verband wordt er voorbij gegaan, dat de kamer verkeerd is geïnformeerd.

Wel staat Delta onder regie en financieel toezicht van de gemeenten. Het bestuur zegt de ontwikkelingen binnen Delta kritisch te volgen.

Ook heeft de SP, op grond van de onrust, verschillende forumvergaderingen belegd.

Deze fora hebben nergens toe geleid. De coalitiepartijen (GroenLinks, PvdA, D66 en Stadspartij) gingen dwars voor de wethouder liggen. Dat betekent dat waar het over moest gaan, de omstandigheden binnen Delta, niet aan de orde kwamen. De oppositie partijen (Stadsbelang, Christen Unie, CDA, VVD Burgerbelang) hebben stellige, relevante informatieve en kritische vragen gesteld. Beantwoording bleek niet mogelijk. De eerste vergadering eindigde dan ook in totale wanorde en chaos.

De tweede vergadering weigerde het college om in te gaan dan wel antwoord te geven op gestelde vragen. Bij de laatste vergadering over de zienswijze t.a.v. de begroting 2014, werd de SP geweigerd om überhaupt vragen te stellen.

Conclusie

In het algemeen concludeer ik dat een gemeenschappelijke regeling een draak van een regeling is, waarbij de raad op afstand staat en geen bevoegdheden heeft

over het inhoudelijke beleid.

Daardoor kan de directeur met zijn MT doen en laten wat hij wil. Er is geen enkele controle. Heeft de directeur de vrije hand. Kunnen al zijn dictatoriale neigingen ten volle worden uitgeleefd.

Een ieder die niet voor is, is tegen hem en zal daar onder leiden en lijden. Wie betaalt, bepaalt, is zijn slogan.

Een enorme angstcultuur is ontstaan.

Mensen die kritisch zijn worden benadeeld, weggezet, ontslagen. Denk aan de advocaat, de onderzoeksbureaus, de SW-er, de bedrijfsarts en de ambtelijk secretaris.

Mensen die voor hem zijn, komen in het gevlei en zijn totaal afhankelijk. Denk aan de genoemde externen en advocaat met hun buitenproportionele gages. De voorzitter van de OR die o.a. door zijn verslaving volledig incapabel is voor de functie en niet eens bij Delta mag werken, maar toch in het zadel wordt gehouden, waarbij zijn crimineel gedrag (hennepkwekerij) wordt getolereerd.

Benadeling voor de SW medewerker is aan de orde van de dag evenals de bevoordeling van de managers en de ambtenaren.

Tevens wordt op diverse terreinen de wet overtreden. Wordt er gefraudeerd, worden ontoelaatbare situaties verdraaid voor de buitenwacht, worden er onwaarheden gesproken, worden SW-ers benadeeld, geïntimideerd en essentiële informatie achtergehouden. Het gebrek aan informatie en communicatie is dan ook fnuikend en wordt als een groot gemis ervaren en bron tot grote onrust.

Het bestuur gaat niet in op de diverse klachten die door de jaren heen worden geuit. Het gaat hen om het grotere geheel. De „kleinere misstanden” worden niet belangrijk gevonden, ook al wordt de wet overtreden. Het gaat zover dat de 2e Kamer foutief en onvolledig is geïnformeerd.

Of het beleid effectief is, de SW medewerker daadwerkelijk aan het werk is na zijn detachering, wordt niet bijgehouden.

Dit alles heeft voor de betrokken kwetsbare werknemers grote gevolgen. Zij zitten in de hoek waar de

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*

klappen vallen en kunnen zich niet verweren. Want als je al je mond open durft te doen, wordt er gedreigd met ontslag.

De voorzitter van de OR wordt in dienst gehouden ondanks dat hij niet in de regio woont. Hij is ongeschikt voor de functie o.a. wegens zijn verslaving. Een traject onderzoeken via de bedrijfsarts om wat aan de problematiek te doen, zou toch tot de mogelijkheden kunnen behoren, maar wordt niet overwogen.

Ten onrechte afgeschreven blokken wegens ziekte worden onterecht niet nabetaald op grond van veranderde wetgeving aangaande verlofuren. Zo worden de SW medewerkers grof benadeeld, want de externe MT-er weet terdege het verschil en het onderscheid tussen verlofuren en blokken. De SW-medewerker weet dat niet.

Degene die de SW-medewerkers met raad en daad bij kon staan is ontslagen: ze staan alleen.

Leden van de nieuwe OR die de belangen moeten behartigen van de SW medewerkers, dansen nu naar de pijpen van de directeur.

Aanbevelingen

1. De directeur, dient per direct ontslagen te worden.
2. Alle betrokken wethouders van de aangesloten gemeenten dienen af te treden.
3. Verplichte jaarlijkse verantwoordingsbijeenkomsten in de gemeenteraden, zowel op de inhoud als op de financiën.
4. In het bestuur van GR Delta dienen raadsleden te worden opgenomen.
5. Er dient afstemming met andere deelnemende gemeente en cliëntenraden plaats te vinden.
6. Een diepgravend onderzoek naar de gang van zaken, zowel inhoudelijk als financieel, door een onafhankelijke partij, rekenkamer?, waarbij een mogelijk strafrechtelijk onderzoek niet zal worden geschuwd.
7. Ook het jophoppen dient meegenomen te worden in het onderzoek.

Nawoord

19 maart 2014 heb ik 4 jaar mijn functie als volksvertegenwoordiger vervuld.

De eerste drie en een half jaar als fractievoorzitter van de SP. Het laatste half jaar als fractievoorzitter van Lijst Lilian.

Een conflict met de toenmalige voorzitter was niet op te lossen en werd dermate onwerkbaar dat ik mij genoodzaakt voelde op eigen kracht verder te gaan.

Mijn zetel terug te geven aan de SP was voor mij geen optie, daar ik nog een klus te klaren had: dit voorliggende Zwartboek.

Ik heb genoemde jaren o.a. mijn best gedaan genoemde misstanden aan de orde te stellen met als doel dat er veranderingen ten goede voor de SW medewerkers zou komen. Dat is mij niet gelukt.

Dit zwartboek is het laatste wat ik voor de medewerkers kan doen, met de hoop dat nu het topje van de ijsberg keurig op een rijtje staat, er aandacht komt en er wel wat gaat veranderen.

Ik hoor nog steeds de wanhopige stemmen door de telefoon, bij huisbezoek de radeloze blikken en het verdriet in hun ogen, hun onmacht. Ik zal het nooit vergeten, inclusief mijn eigen onmacht.

Lilian Steenvoort
Fractievoorzitter Lijst Lilian

** Alle de door mij gedane constatering, uitspraken en beschuldigingen zijn te staven middels brieven, documenten, emails, rapportages en getuigenverklaringen.*