

'SW'ers zijn ambtenaren'.

Geachte raadsleden,

De paraplu werkgroep/ meldpunt SW blijft zich zorgen maken over de handelwijze waarop, de Ergon klachten afhandelt. Wij krijgen als meldpunt nog steeds meldingen binnen vanuit de Ergon waar iets mee gedaan zou moeten worden.

Ook zijn de eerdere meldingen nog steeds niet behandeld, daar is nu ruim 4 jaar, jawel 4 jaar, overheen. U begrijpt dat we ons daarom zorgen maken.

De handelwijze van Ergon neemt soms ook wat extreme vormen aan. Zo is onlangs een persoon tot net voor zijn operatie op zijn verblijfadres in het verzorgingshuis/verpleeghuis benaderd met een aangetekende brieven (tot twee keer toe) waar van hem verwacht werd dat hij direct actie zou ondernemen, totaal geen rekening houdend met zijn fysieke gesteldheid. De persoon voelde zich zo geïntimideerd dat hij, om zichzelf een beetje te beschermen, zich tot een advocaat wendde om zich in te dekken voor eventuele gevolgen van het niet na (kunnen!) komen van wat van hem geëist werd. Dit zou niet de handelwijze moeten zijn van een maatschappelijke organisatie als de Ergon, vinden wij. Van een organisatie als de Ergon verwachten wij dat zij zich als een goed huisvader opstelt richting medewerkers en niet op deze manier zichzelf presenteert zoals hierboven beschreven. Dit heeft een nogal zware mentale impact bij de persoon in kwestie. Dat kunt u begrijpen. Dat moet niet de bedoeling zijn.

Als voorbeeld:

Het afwateren is een onderdeel van de Ergonpolitiek. Het is letterlijk de banen van de Ergon-medewerkers afpakken. Om bestaanszekerheid te behouden is het wel logisch dat baan zekerheid gegeven wordt aan de medewerkers van de Ergon. Het is toch al zo'n kwetsbare groep. De beschermde beschutte werkplekken zijn bijna weg bij de Ergon. Daar moet toch wat aan gedaan worden.

Een tweede voorbeeld

Bij PWA in Veldhoven is de zmlk-school voor zeer moeilijk lerende kinderen. Deze kinderen worden klaargestoomd voor de baan bij Ergon. Echter deze is bezig met het afwateren van deze banen. Deze groep kinderen jongvolwassen vallen dan tussen wal en het schip. Een toekomst weg dat wordt Wajong, dagbesteding, of gewoon thuis. Zo moeten we toch niet omgaan met onze nieuwe generatie?

Een laatste voorbeeld

Is dat de handelwijze de directie met inzake bemoeienis kandidaatstelling OR verkiezingen onacceptabel is. (In strijd met de WOR wet op de ondernemersraad)

Het is opmerkelijk dat, ondanks dat de Ergon in strijd handelde met de WOR, wet op de ondernemingsraad, de directie zich direct en actief heeft bemoeid en haar invloed heeft aangewend op de samenstelling van de kandidatenlijst van de Ondernemingsraad bij de Ergon waar onlangs verkiezingen voor zijn gehouden. Het lijkt wel kenmerkend te zijn voor de aard van besturen. Er wordt veruit onvoldoende gekeken naar wettelijke verantwoordelijkheid en bevoegdheden als wel maatschappelijke verantwoording.

Ik heb een goed gesprek gehad met onze burgemeester en de ombudsman.

De burgemeester vertelde mij dat ik vooral de raad als steun moet hebben. Daarom richt ik mij nu tot u. U bent als raad in staat dit aan de orde te stellen en daar waar nodig maatregelen te nemen. De ombudsman vertelde dat het gemeenteadvies krijgt maar de gemeente deze niet op hoeft te volgen. Het gaat mij om het welzijn van de daar werkzame mensen en u als raad kunt laten zien dat het ook voor u van belang is om daar zeer serieus mee om te gaan. Daarom doen wij (werkgroep meldpunt SW De Paraplu) bij u als gemeenteraadsleden bij deze de oproep om eens goed te kijken vooral naar het afwateren van mooie banen, maar ook achter die banen kijkend naar waar die mensen dan blijven. De nationale ombudsman schreef er een artikel over uit het oog van de gemeente.

Wij als meldpunt zouden graag zien dat er bijvoorbeeld een Keurmerk komt bij de sociale werkplaats. Gebleken is dat een certificerende instelling daar wel mogelijkheden voor ziet om inhoudelijk een goede vorm te vinden voor een dergelijk keurmerk. Het kan een richtlijn zijn voor staf en kader waar men zich aan dient te houden aan vooraf gestelde doelen en tevens een management tool waarmee directie de verantwoording vanuit de organisatie kan lezen en zelf kan afleggen naar haar stakeholders, zo ook u als raad, die de werkplaats nu eenmaal heeft.

Iedere leidinggevende denkt dat ze iets weten over handicaps of stoornissen. Maar helaas is dat niet altijd het geval, daarom gaan ook veel dingen op dat vlak mis. De angstcultuur is door onderzoek op onderzoek alleen maar groter geworden. Juiste en eerlijke communicatie heeft daaronder te lijden. Gelijke kansen geven aan mensen die solliciteren zijn er zeker niet altijd. Ook daar kan nog wel het een en ander over gezegd worden. Met richtlijnen uit een Keurmerk wordt dan ook aan leidinggevendenden binnen de organisatie duidelijk waar zij zich aan dienen te houden. Onmogelijkheden komen boven water en kunnen aanzetten tot verbetering.

SW'ers zijn door de Wnra vanaf 2020 ambtenaar. Wat is er veranderd? Werkplaatsen zijn onderdeel van de gemeente.

In artikel 1 van de grondwet lezen we dat er op de werkvloer niet gediscrimineerd mag worden ook niet als iemand een handicap of een stoornis heeft. Een basisrecht dus.

Maar wie controleert het en waar kan je naar toe als dat gewoonweg dag in dag uit niet gebeurt? Wie is het aanspreekpunt hiervoor en wordt dat voldoende geborgd en is dat onpartijdig.

Onze oproep aan de GRWRE: help de Ergon medewerkers hun baan te behouden of terug te geven(!). Kijk goed naar artikel 1 van de grondwet. Gemeente Eindhoven is uiteindelijk verantwoordelijk, maar blijft nog steeds discrimineren. Er is nog steeds sprake van een angstcultuur en er zijn nog steeds grensoverschrijdende gedragingen. U kunt daar wat aan doen, u bent het zelfs verplicht, maar daar hoeft u niet op te wijzen, dat is vanzelfsprekend. Laten we vooral niet vergeten dat SW'ers ook gewoon ambtenaren zijn.

Ik hoop dat u onze zorgen deelt en tot actie overgaat om zo een werkbare en prettige werkomgeving te bieden voor een groep mensen die grotendeels afhankelijk zijn van ons als medemens en u als raad die regels en mogelijkheden kan inzetten om tot een betere leefomgeving te komen in hun werkomgeving. Juist voor deze groep.

Mocht u een gesprek met ons daarover willen voeren zijn wij daar uiteraard toe bereid.

Met vriendelijke groet