MEMO

Burgemeester, Wethouders & Gemeenteraad, 29-01-2024

Beste lezer(s),

Ik schrijf u omdat ik me al geruime tijd zorgen maak over de situatie van een groep werknemers die werkzaam zijn bij de WSW bedrijven. Ik wil aangeven dat er werknemers zijn die zeker tevreden zijn dat zij hier werken, maar helaas is er ook een groep "waaronder zeer kwetsbare werknemers" die zich niet op hun plek voelen, of die met tegenzin naar het werk gaan. Als ervaringsdeskundige (in drie SW bedrijven) wil ik solidair zijn naar deze werknemers (en daarom **nu** hun namen niet vermelden), waarvan blijkt dat zij angst hebben om zich tegenover u en de WSW leiders te uiten. Ervaring heeft mij en hen geleerd dat dit niet loont, maar dat dit eerder wordt afgestraft. Ik schrijf u omdat ik met mijn geweten wil leven dat ik niet heb weggekeken van die zaken die niet kunnen. Waarbij ik (en meerdere mensen) vraagtekens zet over hoe er "professioneel" wordt ondersteund op de werkvloer. Ik was jaren deelgenoot en vertrouwenspersoon van een deel van deze mensen die de pech hebben afhankelijk te zijn van de sociale werkvoorziening. Ik ben aardig wat tegenwerking gewend in die jaren, van zowel de leiding van de SW bedrijven en gemeenten. Vanaf circa het jaar 2000 heb ik zowel binnen en buiten deze bedrijven vergeefs om aandacht gevraagd voor deze goed verborgen misstanden/wandaden binnen deze bedrijven voor de buitenwereld. Zoals ik u al in eerdere brieven heb meegedeeld ben ik voor en na het inspreken bij de raadscommissie op 4 oktober 2023 bij verschillende mensen thuis uitgenodigd die minder leuke ervaringen hebben binnen de sociale werkvoorziening/ontwikkelbedrijven. Wat ik tijdens deze zeer emotionele sessies bij deze gedupeerden zag langskomen was heel triest. Eigenlijk had op mijn plaats een psycholoog moeten zitten om de juiste medische diagnose te kunnen stellen. Mijn voorlopige conclusie is dat te veel mensen lijden aan onbehandelde PTSS als gevolg van de bejegening van onder andere diverse laag- en hoog geplaatsten die verantwoordelijk zijn bij deze bedrijven.

Volgens deze bedrijven zijn de kernwaarden van hun:

*Mensgericht *Betrouwbaar *Vertrouwen op eigen kracht
*Samenwerken *Kwaliteit *Veranderbereidheid.
Ook hebben sommige bedrijven een integriteitprotocol waarin staat geschreven dat de kernwaarden en integriteit met elkaar te maken hebben. De kernwaarden geven aan wat hun belangrijkste waarden zijn. Het integriteitprotocol is daar een aanvulling op en zorgt ervoor dat ze deze waarden invullen en integer zijn. Integer betekent dat ze eerlijk, oprecht en betrouwbaar zijn. **"Practice what you preach" is duidelijk een brug te ver, en de mensen waaraan deze bedrijven hun bestaansrecht ontlenen is op de werkvloer niets waard!**

Waarom deze niet alledaagse insteek.

Veel werknemers geven aan geen enkel vertrouwen te hebben dat andere routes kunnen bijdragen aan een oplossing van hun situatie. De trieste constateringen vormen de basis voor deze memo. Ik noem dit document met opzet een memo omdat een traditionele klachten insteek de problemen niet zal oplossen. De gemeente is mede verantwoordelijk voor de inkomensvoorzieningen van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Arbeidsparticipatie is ook voor deze groep van groot belang. Voorzien in je eigen levensonderhoud, het hebben van toegevoegde waarde en structuur door de week; al deze onderwerpen zijn van groot belang om een goed en gezond leven te kunnen leiden. Ik vraag mij dan ook af, hoe kan een leer/werkbedrijf ten doel hebben ook mensen met een serieuze beperking beschutte werkplekken aan te bieden. Is hier sprake van dubbele belangen? Of worden mensen met een beperking ingezet voor eigen belangen? Een beschutte werkplek zou geen 'bedreiging' voor mensen moeten zijn. Zou vanuit de werknemer dienen te werken en te ondersteunen, helaas heb ik in de praktijk gezien dat dit vaak zo niet werkt. Hier worden levens verwoest door misleiding en eigen belangen van de leidinggevenden.

Echter: Wat is dan nu de werkelijkheid?

Niet in praktijk maar in theorie, (op papier) wordt per individu maatwerk geleverd. Als je serieus luistert naar de ervaringen van de medewerkers, valt hier nogal wat op af te dingen en wordt hun "doen vermogen" als gevolg van de insteek van de werkleiding onnodig ernstig op de proef gesteld. Van de kans op een goed gezond leven, waar iedere Nederlander recht op heeft, is in ieder geval geen sprake onder de huidige regimes.

Ik hoop dan ook dat deze memo aanleiding vormt tot noodzakelijke aanpassingen in beleid waardoor de arbeidsomstandigheden weer gaan aansluiten op een wereld waarin geen plaats is voor uitbuiting, misleiding, vernedering, bedreiging en wandaden (levens verwoest) van gemotiveerde medewerkers. Tussen corporate ambitie, dagelijkse leiding en belevingswereld van de "cliënt/medewerker" ligt ogenschijnlijk een wereld van verschil. Ik heb rekening gehouden met de formele regels bij deze werkplaatsen waardoor veel "mis/wantoestanden" die zijn gemeld terug te voeren zijn op miscommunicatie en eigenbelang van allrounders en werkleiding waardoor de mensen op de werkvloer geen enkel vertrouwen in de huidige leiding hebben. Dit heeft desastreuze gevolgen voor hun persoonlijk welbevinden, gezondheid en dagelijks functioneren in een situatie van burn out.

Dat dit iets doet met mensen hun gezondheid, blijkt wel uit de cijfers die landelijk gepubliceerd worden over deze inwoners van Groningen, waarvan men aangeeft dat zij door ongezonde levensomstandigheden minder lang leven dan inwoners in Nederland die onder betere levensomstandigheden leven. Men zou zich de vraag ook eens kunnen stellen, onder wat voor werkomstandigheden leven deze mensen, vaak levert dit hen veel stress op, onzekerheid en vooral angst. Allemaal elementen die de gezondheid van een mens negatief beïnvloeden, en niet alleen een ongezonde levensstijl!

Waarom geen klacht indienen bij de interne klachtencoördinator of vertrouwenspersoon?

Als je een groep mensen bij elkaar weet te krijgen is het uitgesloten dat dit op de werkvloer niet uitlekt en dat ook de werkleiding er lucht van krijgt dat er iets broeit. De leidinggevenden van deze bedrijven zijn al tig jaar bezig om mensen onder druk te zetten om hun mond te houden. Er is zelfs sprake van grove chantage door de leidinggevenden. Veel mensen zijn doodsbang en vrezen hun inkomen kwijt te raken als ze de officiële procedure volgen en geven aan geen enkel vertrouwen te hebben dat deze route kan bijdragen aan een verbetering van hun situatie. Daarnaast voorziet de niet onafhankelijke klachtenprocedure in de ogen van de medewerkers niet in een integrale benadering van de wantoestanden op de afdeling en worden de medewerkers persoonlijk aansprakelijk gesteld omdat ze hun mond open doen om hun werkomstandigheden te verbeteren.

Korte samenvatting van een aantal problemen uit de verklaringen.

• Mensen krijgen te maken met meerdere vormen van fraude, waarbij zaken anders voorgesteld worden, zowel mondeling op papier of digitaal met een onjuiste weergave van de werkelijkheid.
• Valse of niet complete dossieropbouw (personeel), wat ook gewoon tegen je wordt gebruikt mocht er ooit een rechtszaak komen.
• De feitelijke situatie wordt ontkent en als negatief gezien door de leidinggevenden.
• De zogenaamde functiewaarderingscommissies van sommige SW bedrijven "zijn" totaal niet onafhankelijk.
• Mensen worden jarenlang genegeerd door ze op een zijspoor te zetten, non actief (in sommige gevallen 15 jaar) omdat je mondig bent en opkomt voor jou of iemand anders zijn rechten.
• Mensen worden zonder dat ze het weten zomaar twee jaar in de ziektewet gehouden, met alle gevolgen van dien.
• Mensen worden monddood gemaakt.
• Leidinggevenden die opkomen voor de belangen van zijn medewerkers worden niet gehoord en worden geacht hun mond te houden en te gehoorzamen. Dit is slecht te verenigen met de leidinggevende taken, want dit behoor je te doen.
• Intussen wordt je loopbaan gesloopt en bieden ze je banen aan in lagere functies zodat je niet meer bij belangrijke vergaderingen etc. zit en jij je niet kan opwerken.
• Ze wachten af of het uit dat je één of andere fout begaat om je dan genadeloos aan te pakken.
• Is er nog geen arbeidsconflict is, dan wordt er gewoon een arbeidsconflict gecreëerd en zetten ze gezamenlijk alles in het werk om je te ontslaan met behulp van advocaten die alles recht moeten breien wat krom is.
• De leiding van de SW bedrijven en gemeenten lijken wel samen te spannen om deze misstanden binnenskamers te houden. De gemeenten negeren deze signalen.
• Mensen worden bewust in een ziekmakende omgeving geplaatst, ze houden vaak geen rekening met de lichamelijke, psychische, verstandelijke of andere beperkingen van werknemers.
• Mensen worden onder bedreiging geacht om een contract te ondertekenen waarin ook staat dat je moet zwijgen.
• Mensen worden in functie gedegradeerd als je niet in het gebaande pad van de werkgever

loopt.
• Mensen in een beschermde werkplek worden met behulp van bovenstaande zonder pardon de WW of bijstand in geholpen, met alle gevolgen van dien.
• Bedrijfsongevallen worden vaak niet gemeld of de realiteit wordt verdraaid.
• Het zijn voor veel mensen ziekmakende bedrijven. O.a. hartklachten of psychische klachten is het resultaat.
• Verlof of ATV uren worden zomaar gekort of afgepakt.
• Leidinggevenden spelen tevens voor arts en denken te beslissen of een medewerker daadwerkelijk ziek is of niet. Er wordt zelfs gedreigd met loonsanctie als ze niet op hun werk verschijnen.
• Sommige mensen werken wekenlang achter elkaar (in sommige gevallen zelfs 15 weken) 7 dagen per week zonder één rustdag.
• Door de hoge werkdruk, bedreiging en soms hoge tempo ontstaat er veel stress en psychische en lichamelijke klachten.
• Let wel, de werkgever moet zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving!
• Zelfs bij re-integratie wordt je bewust in een voor jou ziekmakende afdelingen/situaties geplaatst.
• Het spel (voor hun) wordt door de leiding keihard gespeeld om van iemand af te komen die niet in hun gebaande pad loopt. Zo biedt de werkgever bij een "arbeidsconflict" die ze zelf in scène hebben gezet een psycholoog, mediator, en een re-integratiecoach aan, om het UWV te overtuigen dat de werkgever er alles er heeft aangedaan om het probleem op te lossen. Het mag wat kosten om mensen die de waarheid zeggen en niet meewerken aan deze praktijken te verwijderen van de werkvloer. Zoals ik al eerder benoemde, op papier doen ze het goed. Wat volgt is de kantonrechter met de ingecalculeerde uitspraak arbeidsconflict. Probleem opgelost, en ontslag zoals verwacht en de misstanden gaan gewoon verder.
• De bedrijfsartsen werken er ook vrolijk aan mee. Zelfs zware voorvallen worden niet in het medisch dossier gezet.
• Wethouders weigeren vertegenwoordigers van de bond om mensen bij te staan tijdens gesprekken over problemen de ze ervaren.
• Wethouders die zelf niet clean zijn, voeren zelfs een schrikbewind uit door regelmatig mensen te korten op hun uitkering, terwijl jij je eigen spullen gewoon mag verkopen (mits je geen handel voert).
• Mensen die uiteindelijk de gemeente (verantwoordelijk) meermaals om hulp vragen, krijgen geen hulp. Ze laten het gewoon gebeuren dat je de WW of bijstand in wordt gedrukt.
• Door deze situaties doen sommige mensen aan zelfverminking of denken aan zelfmoord.
• Complete gezinnen worden hier de dupe van, en het interesseert de verantwoordelijken helemaal niks.

N.B.: als u de vraag stelt om hoeveel werknemers dit zou gaan, dan zou ik u de vraag terug willen geven, het gaat toch niet om het aantal, maar om het feit dat er problemen gesignaleerd worden die dusdanig ernstig zijn, dat zij onder de aandacht gebracht dienen te worden. Geen één van bovenstaande problemen zou in een gezond mensgedreven organisatie behoren voor te komen. En ter kennisgeving voor u, het gaat hier niet om mij alleen, maar vele mensen die zwijgen door de angstcultuur! Deze mensen verdienen dat de waarheid bovenkomt.

En zo kunnen we nog wel even doorgaan.

Willens en wetens wordt dit blijkbaar allemaal getolereerd, alsof het de normaalste zaak van de wereld is. Gewetenloze leidinggevenden (in mijn ogen narcisten en psychopaten) met macht over mensen die zijn weerga niet kent, en die met harde hand door middel van intimidatie, bedreiging, minachting, vernedering de mensen tergen tot op het bot, en de bedrijven runnen alsof het hun eigen 'sweatshop' is. **Gevolg:** angstige medewerkers die fysiek en geestelijk aan het eind van hun latijn zijn. In tegenstelling tot de inclusiviteits gedachte, geen aandacht voor de persoonlijke situatie en belemmering van de medewerkers die er wel zou zijn als de leiding de juiste competentie zou hebben. Van een inclusieve werkomgeving, waar rekening met deze zaken wordt gehouden, is totaal geen sprake.

Algemeen.

Ik ben zeer geschokt door de verklaringen over de arbeidsomstandigheden van deze mensen. Ik ben bij deze mensen thuis geweest en kennisgemaakt met een grote groep bevlogen en gemotiveerde mensen die niets liever doen dan het werk wat ze bij deze werkplaatsen doen zo goed mogelijk af te maken. Daarover is geen twijfel, ook niet over de capaciteiten die daarvoor nodig zijn. Luisterend naar hun verhalen is mijn conclusie dat deze mensen bevestigen wat ik al vanaf circa het jaar 2000 aangeef bij de hoofd personeelszaken, divisiemanager, de bond, directeuren, wethouders, gemeenten, gemeenteraad, raad van bestuur, burgemeesters, ombudsman en je wordt totaal niet gehoord. Ook werknemers die mondig zijn en opkomen voor zichzelf en voor de kwetsbaren, met als resultaat dat ze worden tegengewerkt of sterker nog eruit gewerkt op diverse manieren. Ik kan het niet vaak genoeg benoemen! Ik vraag mij af waarom dit bij de gemeenten niet bekend is zoals ze zelf zeggen, toch vreemd. Waarom dit wordt getolereerd. Onder normale werkomstandigheden verdient iedereen thuis te kunnen ontspannen en de volgende dag fris en fruitig weer aan het werk te gaan. Helaas, bij veel mensen is dat niet gegund. 24/7 proberen ze de stress die ze meemaken op hun werk, met behulp van antidepressiva, te overleven. Dit kan niet de bedoeling van zijn van een SW/ontwikkelbedrijf als de voorvechter van de inclusieve samenleving.

De werkleiding.

Te veel leidinggevenden hebben er een gewoonte van gemaakt dat door de positie die zij zich verworven hebben wellicht uit onmacht en onkundigheid hoe om te gaan met deze werknemers en zich een houding hebben ontwikkeld waarbij onderdrukking, bedreiging, schoffering, minachting en vernedering van de mensen onder hun "hoede". Ogenschijnlijk goedgekeurd door mensen die niet in de gaten lijken/willen te hebben hoe dit regime feitelijk opereert, waarbij meerdere malen aan kwetsbare medewerkers beloften worden gedaan die niet nagekomen kunnen worden met zeer veel teleurstellingen tot gevolg. Door de vriendjespolitiek die in deze werkplaatsen heersen, worden vaak incapabele mensen aan de leiding gezet, met desastreuze gevolgen. Schelden is vrij normaal bij de leiding, of termen van "ze zijn het doodtrappen niet waard!" U moet het toch met mij eens zijn dat er zo niet met kwetsbare werknemers mag worden omgegaan!

Wat is het doel van deze memo?

• Een onafhankelijk onderzoek op zeer korte termijn!
• O.a deze memo wordt per 7 februari 2024 ook naar de Rijksrecherche en Media gestuurd om een onderzoek te bewerkstelligen.
• Zo snel mogelijk, gezonde medewerkers op de werkvloer die met plezier naar hun werk gaan. Dat is in het belang van de productie, het levensvreugde en het welbevinden van de medewerkers. Dit kan ook bijdragen aan de ambitie mensen te laten uitstromen, wat tot nu toe een flink probleem lijkt te zijn als we kijken naar hoe lang veel mensen nu vastzitten binnen deze bedrijven.
• Respectvolle dagelijkse leiding die zonder gescheld, bedreiging, misleiding en intimidatie mensen faciliteert om te presteren naar vermogen, dus waar de medewerkers vertrouwen in hebben.
• Leiding die mensgericht werkt en goed is opgeleid om deze doelgroepen te coachen en te begeleiden.
• Heldere werkafspraken waar geen plaats is voor onderdrukking en inbreuk op menselijke waardigheid.
• Serieuze aandacht voor de trauma's opgelopen onder deze regimes en een oplossing van persoonlijke noden zodat de levensvreugde terugkomt (maatwerk)
• Meer aandacht voor de kwetsbare beperkingen en begeleiding op de werkvloer.
• Mensen met psychische klachten die de gemeente om hulp vragen krijgen van de gemeente nul op het rekest. Iets van zorgplicht.
• Genoegdoening voor deze mensen die het lef hebben om deze verklaringen af te leggen zou zeer gepast zijn!
• Eigen belangen over de ruggen van deze mensen moeten keihard aangepakt worden zowel binnen de SW bedrijven en gemeenten en mogen niet gefaciliteerd worden.
• Op vaste tijden ruimte voor de medewerkers om zichzelf te uiten.
• Behandel mensen zoals jezelf ook behandeld wilt worden, met **respect.**

Natuurlijk zijn er ook werkleiders en andere leidinggevenden die wel goed met de werknemers omgaan. Maar ook zij moeten toch deze signalen of een paar ervan herkennen, of is het toch die angstcultuur en hebzucht die hun ervan weerhoudt om dit aan te geven, en dit alles willens en wetens dan maar tolereren. Allemaal bang om hun baan te verliezen!

U zult schrikken hoe groot de schade is!

[redacted]

Met vriendelijke groet,

[redacted]

Ervaringsdeskundige