

Urgente Oproep tot Ingrijpen bij de Sociale Dienst Drechtsteden

Uitsluitend per mail

raadsgriffie@dordrecht.nl

griffie@sliedrecht.nl

griffie@zwijndrecht.nl

griffier@alblasserdam.nl

griffie@papendrecht.nl

griffie@hardinxveld-giessendam.nl

griffie@h-i-ambacht.nl

Urgente Oproep tot Ingrijpen bij de Sociale Dienst Drechtsteden: Structurele Misstanden, Integriteitsschendingen en Falende Dienstverlening

Geachte leden van de gemeenteraad van Dordrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht, Papendrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik Ido Ambacht en Alblasserdam,

Wij, een groep bezorgde medewerkers van de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD), wenden ons met deze brandbrief tot u. Wat zich binnen de organisatie afspeelt, is niet langer houdbaar en leidt tot een diepe crisis, met ernstige gevolgen voor zowel de medewerkers als de burgers die afhankelijk zijn van de dienstverlening van de SDD. Uit angst voor intimidatie, represaillemaatregelen of ontslag, vragen wij uw begrip voor onze anonimiteit.

De SDD verkeert in een crisis die gekarakteriseerd wordt door een giftige en destructieve cultuur, systematische integriteitsschendingen, structurele mismanagements en falende dienstverlening. De werkomstandigheden zijn onhoudbaar, en de kwetsbaarheid van de organisatie voor misstanden is op een historisch dieptepunt. De boodschap die we u willen overbrengen is duidelijk: de organisatie staat op de rand van de afgrond, en zonder onmiddellijke interventie van de gemeenteraad zal de situatie verder escaleren, met alle gevolgen van dien voor zowel de medewerkers als de burgers.

Hieronder zetten wij de meest urgente problemen uiteen en doen wij een indringende oproep tot uw onmiddellijke actie.

1. Angstcultuur, Intimidatie en Schendingen van Integriteit

De cultuur binnen de SDD is volledig vergiftigd door een angstcultuur, waarin kritische medewerkers systematisch geïntimideerd, gemarginaliseerd en geëlimineerd worden. Medewerkers die vragen stellen over beleid, processen, of integriteit worden geconfronteerd met intimidatie, dreigementen en ontslagen. In veel gevallen worden medewerkers gedwongen om zelf hun vertrek aan te bieden. De directeur heeft de volledige controle over de interne HR-afdeling, zodat er niemand van buitenaf meekijkt en hij ongestoord zijn beleid kan uitvoeren zonder toezicht. In de afgelopen twaalf maanden zijn twee HR-leidinggevenden vervangen totdat er eindelijk een HR-manager werd gevonden die bereid was de wensen van de directeur zonder enig moreel bezwaar te volgen. Het ontbreekt bovendien aan een integriteitscommissie. Deze HR-manager fungeert niet langer als een onafhankelijke beschermende instantie voor medewerkers, maar als een verlengstuk van de directeur.

2. Vertrouwenspersonen zijn niet te vertrouwen – integriteit in geding

De rol van de vertrouwenspersoon binnen de SDD staat steeds meer ter discussie, aangezien deze functie haar onafhankelijkheid volledig lijkt te verliezen. In plaats van onpartijdig en vertrouwelijk op te treden, onderhoudt de vertrouwenspersoon nauwe banden met de leiding en voert zij heimelijke gesprekken met afdelingshoofden en de directeur. Dit werpt ernstige twijfels op haar objectiviteit en maakt het voor medewerkers moeilijk om haar als een betrouwbare partij te zien voor het melden van klachten of zorgen.

Meldingen van intimidatie, pesten of ander ongewenst gedrag worden vaak "opgelost" in overleg met de leidinggevenden of zelfs de directeur zelf, zonder dat er daadwerkelijk concrete actie wordt ondernomen. Dit versterkt de indruk dat er geen serieus beleid is om dergelijke zaken aan te pakken, waardoor medewerkers zich onveilig voelen en het vertrouwen in de vertrouwenspersoon volledig verliezen. Het gebrek aan transparantie en het uitblijven van verantwoording over dit proces ondermijnen niet alleen het welzijn van de medewerkers, maar ook de integriteit van de organisatie als geheel.

Ondanks herhaalde toezeggingen, wordt er bewust niet gewerkt met externe vertrouwenspersonen die wel de benodigde onafhankelijkheid kunnen bieden. Ook een interne integriteitscommissie, die bijvoorbeeld een objectieve en transparante afhandeling van klachten kan waarborgen, ontbreekt. Dit maakt duidelijk dat er geen structurele aanpak is om integriteit en het vertrouwen van medewerkers te waarborgen. De huidige situatie creëert een onveilige werkomgeving, waarin medewerkers zich niet gehoord of ondersteund voelen.

3. Mismanagement fraude wordt genegeerd: misdaad loont in de Drechtsteden

De afdeling Handhaving, die verantwoordelijk was voor het opsporen van fraude op het gebied van Participatiewet-uitkeringen en zorggelden (WMO), is onder het huidige management volledig ontmanteld. Dit is een zorgwekkende ontwikkeling, aangezien de afdeling een cruciale rol speelde in het waarborgen van de integriteit van de uitkerings- en zorggeldsystemen door middel van het opsporen van fraude en het nemen van corrigerende maatregelen. De handhaving op zowel Participatiewet-uitkeringen als zorggelden (WMO) wordt echter nauwelijks nog uitgevoerd, met als gevolg dat de effectiviteit van deze taken in zijn geheel is verminderd.

De inkomensconsulenten en fraude-opsporingsmedewerkers, die voorheen verantwoordelijk waren voor de controles en het opsporen van misstanden, zijn zonder hun toestemming herplaatst naar andere functies. In veel gevallen werden zij zelfs gedwongen om andere werkzaamheden uit te voeren, terwijl hun oorspronkelijke functies feitelijk werden opgeheven onder het mom van een zogenaamde "organische verandering." Deze reorganisatie is echter niets anders dan een zorgvuldig uitgevoerde strategie om kritieke en essentiële functies binnen de afdeling Handhaving te elimineren, zonder enige transparantie of verantwoording richting de medewerkers en de gemeenteraad.

Bijzonder verontrustend is het feit dat de leidinggevende van de afdeling Handhaving, die zich fel verzette tegen de ontmanteling van de afdeling, uiteindelijk werd weggewerkt. De directeur heeft de leidinggevende doelbewust geïntimideerd en gemarginaliseerd om zijn plannen door te drukken. Er werd een onderzoek gestart onder het mom van "grensoverschrijdend gedrag" via het onderzoeksbureau Bezemer & Schubad. Dit bureau, dat inmiddels een beruchte reputatie heeft opgebouwd als facilitator van "ontslag op bestelling," werd ingeschakeld om de leidinggevende en andere kritische medewerkers uit de weg te ruimen.

Het onderzoek door Bezemer & Schubad werd uitgevoerd zonder enige transparantie. De medewerkers die verplicht werden mee te werken aan dit onderzoek hadden geen inzage in de onderzoeksresultaten en kregen geen kans om zich te verdedigen. De verklaringen die zij aflegden, werden zonder hun toestemming of kennis verwerkt, en niemand heeft ooit inzage gehad in de inhoud van de documenten. Deze werkwijze heeft niet alleen de rechtvaardigheid van het proces ondermijnd, maar ook de basisprincipes van de arbeidsverhoudingen binnen de SDD geschaad. Meerdere leidinggevende zijn op deze wijze weggewerkt.

Het is duidelijk dat deze handelingen het doel hadden om de leidinggevende van Handhaving en andere kritische stemmen te verwijderen, om zo de effectieve controle op fraude en misbruik binnen de organisatie te stoppen. Dit heeft verstrekende gevolgen, niet alleen voor de integriteit van de SDD, maar ook voor de burgers die afhankelijk zijn van de rechtmatige toekenning van Participatiewet-uitkeringen en zorgvoorzieningen. Fraudeurs hebben hierdoor vrijwel vrij spel, aangezien er nauwelijks nog controle wordt uitgevoerd op misbruik van uitkerings- of zorggelden. Zelfs wanneer fraude wordt vastgesteld, krijgen medewerkers geen toestemming om onterecht uitgekeerde gelden terug te vorderen.

Deze werkwijze is een bewuste keuze van de directeur, die de handhaving op fraude effectief stopzet en de organisatie achter de schermen afbreekt. Dit laat niet alleen zien hoe de directeur

zijn macht misbruikt, maar het heeft ook ernstige gevolgen voor de integriteit van de organisatie en het vertrouwen van de burger in de SDD. Er is nu geen effectief systeem meer om misbruik te voorkomen of te corrigeren, wat de organisatie kwetsbaar maakt voor verdere misstanden.

Wij verzoeken de gemeenteraad dringend om de handhavingscijfers van de afgelopen jaren op te vragen en deze te vergelijken met die van voorgaande jaren. Dit zal de dramatische afname van de handhaving en de voortschrijdende ontmanteling van de afdeling Handhaving aantonen. Het is van essentieel belang dat de gemeenteraad de ernst van deze situatie erkent en onmiddellijk stappen onderneemt om de handhaving en fraudeopsporing binnen de SDD te herstellen.

4. Misbruik van Onderzoeksbureau Bezemer & Schubad – Ontslag op Bestelling

De werkwijze van het onderzoeksbureau Bezemer & Schubad binnen de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD) is een zorgwekkend voorbeeld van hoe macht kan worden misbruikt om kritische stemmen uit de organisatie te verwijderen. Onder het mom van onderzoeken naar "grensoverschrijdend gedrag" werd een aantal medewerkers gedwongen mee te werken aan onderzoeken die volledig gebrekkig waren in transparantie en eerlijkheid. De medewerkers die in deze onderzoeken werden betrokken, kregen geen inzage in de onderzoeksresultaten en hadden geen kans om zich te verdedigen. Hun verklaringen werden zonder hun toestemming of kennis verwerkt, en niemand binnen de organisatie kreeg ooit toegang tot de documenten of resultaten van deze onderzoeken.

Deze werkwijze heeft niet alleen de rechtvaardigheid van het proces ondermijnd, maar ook de fundamentele van de arbeidsverhoudingen binnen de SDD ernstig geschaad. Het is duidelijk dat deze onderzoeken werden ingezet als middel om medewerkers die zich kritisch uitlieten over de gang van zaken binnen de organisatie – met name degenen die betrokken waren bij het fraudebestrijdingsmechanisme – uit de weg te ruimen. De leider van de afdeling Handhaving, die zich fel verzette tegen de afbraak van de fraudeopsporing, werd op deze manier doelbewust gemarginaliseerd en verwijderd. Dit had verstrekende gevolgen voor de organisatie, maar ook voor de burgers die afhankelijk zijn van rechtmatige uitkeringen en zorgvoorzieningen.

Het gebruik van Bezemer & Schubad is allesbehalve toevallig. Dit bureau heeft zich inmiddels een beruchte reputatie verworven als facilitator van "ontslag op bestelling". Onderzoek door *Follow the Money* en *Elke Week* heeft aangetoond dat Bezemer & Schubad bekend staat om het uitvoeren van onderzoeken die vaak leiden tot ontslagen van medewerkers, op verzoek van de directie. De kosten voor deze onderzoeken zijn exorbitant en worden volledig gefinancierd met gemeenschapsgeld, terwijl de medewerkers die het betreft geen bescherming of gerechtigheid ervaren. In plaats daarvan versterkt de inzet van dit bureau de heersende angstcultuur binnen de SDD, waardoor medewerkers zich niet meer durven uit te spreken uit vrees voor vergeldingsmaatregelen en ontslag.

De ernst van de situatie wordt duidelijk wanneer we kijken naar de gevolgen van deze interne zuiveringen. De systematische verwijdering van kritische medewerkers heeft geleid tot een situatie waarin de controle op fraude en misbruik binnen de organisatie effectief is stopgezet. Dit heeft niet alleen de integriteit van de SDD ondermijnd, maar het heeft ook de deur opengezet voor fraudeurs die nu vrijwel vrij spel hebben. Er is nauwelijks nog controle op het misbruik van uitkerings- en zorggelden. Zelfs wanneer fraude wordt vastgesteld, wordt het personeel niet langer toegestaan om onterecht verstrekte gelden terug te vorderen. Dit heeft directe gevolgen voor de kwetsbare burgers die afhankelijk zijn van de sociale steun van de SDD. De burger is de dupe van een falend systeem, waar misbruik en fraude ongemoeid blijven, terwijl de controlemechanismen systematisch worden uitgehold.

Wat we nu zien is een organisatie die niet alleen worstelt met falend leiderschap, maar die haar interne integriteit volledig heeft verloren. Het is een organisatie die zichzelf ondermijnt door systematisch de mensen die zich inzetten voor de rechtmatige behandeling van de burgers, te elimineren. De inzet van Bezemer & Schubad is slechts een van de vele voorbeelden van hoe de organisatie haar verantwoordelijkheden heeft verwaarloosd en haar medewerkers in de steek heeft gelaten. De gevolgen voor de burgers zijn enorm, en zonder ingrijpen dreigt de SDD verder af te glijden in chaos en corruptie.

5. Zorgfraude Wordt Niet Aangepakt

De situatie rondom zorgfraude (WMO) binnen de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD) is eveneens zorgwekkend en onderstreept de omvang van de problemen die binnen de organisatie heersen. Waar in andere gemeenten tientallen toezichthouders zich actief bezighouden met het opsporen en terugvorderen van onterecht gedeclareerd zorggeld, heeft de SDD slechts twee toezichthouders voor de gehele regio. Deze twee medewerkers zijn echter niet belast met het daadwerkelijke opsporen van zorgfraude, maar beperken zich tot administratieve taken rondom de jaarlijkse accountantscontrole. Dit betekent dat er nauwelijks een systeem is om zorgfraude daadwerkelijk aan te pakken, terwijl deze problematiek in andere regio's al jaren de aandacht trekt.

In gemeenten die wel effectief toezicht houden, worden jaarlijks miljoenen euro's aan onterecht gedeclareerde zorggelden teruggevorderd, omdat er een solide infrastructuur van toezichthouders bestaat die zich specifiek richt op fraudeopsporing. Dit is essentieel om misbruik van publieke middelen te voorkomen en ervoor te zorgen dat kwetsbare burgers daadwerkelijk de zorg krijgen die zij rechtmatig nodig hebben. Maar binnen de SDD is de situatie fundamenteel anders. De taak van de twee toezichthouders in de regio is in wezen beperkt tot het controleren van administratieve zaken met betrekking tot de jaarlijkse accountantscontrole, waarbij geen actieve controle wordt uitgevoerd op het daadwerkelijke misbruik van zorggelden.

Het management van de SDD ontkent stelselmatig dat zorgfraude plaatsvindt. Dit ontkennen staat in schril contrast met de signalen die al jaren vanuit andere gemeenten en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) komen, die al veel eerder alarm sloegen over het toenemende probleem van zorgfraude in Nederland. Waar in andere gemeenten proactieve maatregelen zijn genomen, wordt binnen de SDD de problematiek bewust genegeerd. Het ontkennen van zorgfraude binnen de organisatie zorgt ervoor dat er geen effectievere maatregelen komen om fraudeurs te identificeren of te stoppen. Het is niet alleen een kwestie van falend toezicht, maar ook van een cultuur waarin misstanden niet worden erkend, laat staan aangepakt.

De gemeenteraad wordt systematisch onjuist geïnformeerd over de omvang en ernst van de situatie. Door het management worden de cijfers met betrekking tot zorgfraude gemanipuleerd of achtergehouden, zodat het lijkt alsof er geen sprake is van fraude, terwijl de werkelijke situatie veel zorgwekkender is. Dit misleiden van de raad is niet alleen een grove schending van de transparantie die verwacht mag worden van een publieke organisatie, maar het heeft ook verstrekken gevolgen voor het vertrouwen van de burgers in de SDD. De burgers, die afhankelijk zijn van de WMO voor noodzakelijke zorg en ondersteuning, worden door deze misleidende informatie in het ongewisse gelaten over de werkelijke staat van de dienstverlening.

Deze situatie creëert een vruchtbare bodem voor verder misbruik, omdat er geen effectief systeem is om fraude op te sporen of te voorkomen. Zorgfraude, zowel door zorgverleners als door cliënten, kan doorgaan zonder dat er consequenties zijn, terwijl de middelen die bedoeld zijn om kwetsbare burgers te ondersteunen, steeds verder worden uitgehold. Het feit dat er geen daadwerkelijke controle is op zorgfraude heeft niet alleen de integriteit van de SDD aangetast, maar ondermijnt ook de rechtvaardigheid van het gehele zorgsysteem, waarbij de eerlijke burgers de dupe zijn van de incompetentie van het management en de structurele tekortkomingen binnen de organisatie.

De volledige afwezigheid van toezicht en de systematische ontkenning van zorgfraude binnen de SDD vormt een ernstige bedreiging voor de effectiviteit van het zorgsysteem in de regio. Het is niet alleen een organisatieprobleem; het heeft directe gevolgen voor de kwetsbare burgers die afhankelijk zijn van rechtmatige zorgtoekenning en -verstrekking.

6. Gigantische Uitstroom van Beleidsmedewerkers en Structurele Leegloop

De uitstroom van beleidsmedewerkers binnen de organisatie is de laatste tijd dramatisch gestegen. Een groot aantal medewerkers heeft aangegeven dat zij niet langer kunnen achterstaan wat er binnen de organisatie gebeurt, wat hen ertoe heeft aangezet hun functies op te geven. De hoge vertrekcijfers hebben geleid tot een structurele leegloop, waardoor de resterende medewerkers zwaar onder druk staan en veel beleidsposities niet (meer) effectief kunnen worden ingevuld.

In plaats van de oorzaken van deze leegloop serieus te onderzoeken en adequaat in te grijpen, worden de overgebleven medewerkers nu geconfronteerd met een toenemende werkdruk. Ze worden gedwongen om zelfstandig problemen op te lossen, zonder de nodige beleidsmatige ondersteuning of de benodigde middelen. Dit gebrek aan structurele begeleiding en strategisch

inzicht heeft de dienstverlening verder onder druk gezet en draagt bij aan de steeds groeiende chaos binnen de organisatie. De afwezigheid van ervaren beleidsmedewerkers en het ontbreken van een gedegen plan om deze situatie te verhelpen, zorgt voor onzekerheid en een verlies aan richting, zowel voor de medewerkers als voor de organisatie als geheel.

De gevolgen van deze leegloop zijn niet alleen zichtbaar in de dagelijkse werkzaamheden, maar hebben ook een negatieve impact op de kwaliteit en effectiviteit van de beleidsvorming. Waar eerst goed onderbouwde, strategische keuzes werden gemaakt, lijkt nu alles op de automatische piloot te draaien, zonder dat er sprake is van een heldere visie of consistente besluitvorming. Dit vergroot de frustratie onder de medewerkers, die zich steeds vaker overgeleverd voelen aan een onbestuurbare situatie, zonder het vertrouwen dat er effectief naar een oplossing wordt gezocht.

7. De Ondernemingsraad Faalt en Dekt Reorganisaties Toe

De Ondernemingsraad (OR) lijkt volledig in de greep te zijn van de directeur, die de besluitvorming binnen de organisatie vrijwel onbelemmerd kan beïnvloeden. Wat aanvankelijk wordt gepresenteerd als een "organische verandering" blijkt in werkelijkheid een verstrekkende en ingrijpende reorganisatie te zijn, waarbij belangrijke afdelingen zijn opgeheven en talloze functies zijn verdwenen. Het is een ingrijpende herstructurering die de fundamenten van de organisatie en de werkplekken van veel medewerkers aantast.

De Ondernemingsraad, die volgens de wet een belangrijke rol heeft in het behartigen van de belangen van de medewerkers, heeft deze reorganisatie goedgekeurd zonder voldoende oog te hebben voor de gevolgen voor de medewerkers zelf. Er is geen adequate afweging gemaakt van de impact op het personeel, noch is er serieus overleg geweest met de vakbonden, die traditioneel de belangen van de werknemers vertegenwoordigen. Dit gebrek aan betrokkenheid en transparantie is niet alleen een misser in het naleven van wet- en regelgeving, maar ook een grove schending van de rechten van de medewerkers.

Door deze wijze van besluitvorming wordt niet alleen het vertrouwen in de OR zelf ondermijnd, maar wordt ook de transparantie aangetast die men van een publieke organisatie mag verwachten. In plaats van als onafhankelijke en kritische stem binnen de organisatie op te treden, lijkt de OR zich te hebben laten inpakken door de leiding, wat de indruk wekt van een verstrengeling van belangen die haaks staat op de verantwoordelijkheid om werknemers te beschermen tegen onterecht verlies van werk en inkomen.

Dit roept de vraag op of de OR haar rol nog wel serieus neemt en of de belangen van de medewerkers voldoende worden vertegenwoordigd. Het kan niet de bedoeling zijn dat een dergelijke reorganisatie wordt doorgedrukt zonder de juiste afwegingen en zonder de medewerkers en vakbonden een eerlijke kans te geven om hun stem te laten horen. Het zou in het belang van de organisatie zijn om de nodige correctieve stappen te zetten en de betrokkenheid van medewerkers en hun vertegenwoordigers te waarborgen, zodat een dergelijk proces transparant en eerlijk verloopt.

8. Aftakeling van Essentiële Diensten: Burgers de Dupe

De afbraak van essentiële diensten binnen de SDD heeft desastreuze gevolgen voor de burgers die afhankelijk zijn van de steun en zorg die de organisatie zou moeten bieden. Drie cruciale afdelingen, die elk een vitale rol spelen in het welzijn van burgers, vertonen ernstige tekorten en een zorgwekkend gebrek aan ondersteuning, wat resulteert in een dramatische verslechtering van de dienstverlening.

Schuldhelpverlening: Chaos en Verergering van Problemen

De afdeling Schuldhelpverlening, die bedoeld is om burgers met financiële problemen te ondersteunen, verkeert in een staat van totale chaos. Door enorme achterstanden kunnen burgers maandenlang wachten op hulp, wat hun financiële situatie vaak vererbert. Schulden blijven oplopen en de druk op de betrokkenen neemt toe, wat hun welzijn verder aantast. De communicatie met deze burgers is onduidelijk en inconsistent, waardoor er nog meer frustratie ontstaat en het vertrouwen in de SDD verder afneemt. In plaats van effectieve hulp te bieden,

worden de problemen van de burgers steeds groter, wat de situatie alleen maar verergert en de kwetsbaarheid van deze mensen vergroot.

WMO-Indicties: Personeelsproblemen en Afname van Zorgkwaliteit

De afdeling die verantwoordelijk is voor het afgeven van zorgindicaties op basis van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) kampt met een extreem hoge uitstroom van personeel. Medewerkers vertrekken in grote getale vanwege de immense werkdruk en het gebrek aan adequate ondersteuning van het management. Nieuwe aanstellingen blijven uit, waardoor de overgebleven medewerkers gedwongen worden de taken van vertrekkende collega's op zich te nemen, wat leidt tot verdere overbelasting. Hierdoor zijn de benodigde huisbezoeken, die essentieel zijn voor het goed inschatten van de zorgbehoeften van kwetsbare burgers, vaak niet meer haalbaar. In plaats daarvan worden indicaties nu vaak telefonisch afgehandeld – een werkwijze die in Nederland vrijwel uniek is. Dit heeft verwoestende gevolgen: zonder fysiek contact kunnen de werkelijke zorgbehoeften van deze kwetsbare burgers vaak niet goed worden ingeschat, wat leidt tot onjuiste of onvoldoende zorgindicaties. Het resultaat is een aanzienlijke afname van de kwaliteit van zorg en ondersteuning voor de mensen die het het hardst nodig hebben.

Gevolgen voor de Gemeenschap

De verslechtering van deze essentiële diensten heeft verstrekende gevolgen voor de burgers die afhankelijk zijn van de hulp van de SDD. Terwijl de werkdruk op de overgebleven medewerkers toeneemt, wordt de kwaliteit van de dienstverlening steeds slechter. De systemen kunnen de kwetsbare groepen in de samenleving niet meer adequaat ondersteunen, wat leidt tot een afname van het vertrouwen in de organisatie en een grotere belasting voor de mensen die het al moeilijk hebben. De situatie vraagt dringend om structurele hervormingen en een herwaardering van de prioriteiten, zodat de SDD weer in staat is om haar cruciale taken naar behoren uit te voeren.

9. ICT-falen: Frustraties en de gevolgen voor burgers

De voortdurende ICT-problemen binnen de SDD veroorzaken grote frustraties bij medewerkers en leiden tot ernstige verstoringen in de dienstverlening aan burgers. De directeur blijft ondanks herhaaldelijk negatief advies van deskundigen nieuwe ICT-systemen implementeren, wat telkens resulteert in chaos en systeemstoringen. Medewerkers kunnen hierdoor vaak niet inloggen, en ICT-ondersteuning is vanwege het enorme aantal hulpvragen vaak slecht of helemaal niet bereikbaar.

Deze situatie heeft directe gevolgen voor de burgers, die afhankelijk zijn van tijdige en betrouwbare dienstverlening. Omdat de systemen niet goed functioneren en medewerkers geen toegang hebben tot essentiële gegevens, kunnen aanvragen veel langer dan nodig blijven liggen, wat de wachttijden voor burgers onacceptabel verhoogt. Het vertrouwen in de organisatie is ernstig geschaad, en de medewerkers raken steeds meer gefrustreerd doordat zij niet in staat zijn hun werk goed uit te voeren door de gebrekkige ICT-infrastructuur.

Kortom, de voortdurende mislukte implementatie van nieuwe systemen zorgt niet alleen voor chaos binnen de organisatie, maar maakt de burger de grote dupe, doordat de benodigde dienstverlening simpelweg niet geleverd kan worden.

10. Historisch Patroon van Falend Leiderschap

De huidige directeur heeft eerder als directeur gewerkt in Schiedam en bij de Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug. Ook daar heeft hij het handhavingsapparaat gesaneerd, wat leidde tot grote problemen op het gebied van fraudeopsporing en integriteit. In beide gevallen heeft het jaren geduurd om de situatie na zijn vertrek te herstellen. Zijn werkwijze heeft bewezen dat misstanden systematisch worden toegedekt, terwijl fraude en misbruik niet worden aangepakt.

Dringende Oproep tot Ingrijpen: De SDD Staat op de Rand van de Afgrond

Het is vijf over twaalf. De SDD verkeert in een ernstige crisis die niet langer genegeerd kan worden. De huidige situatie is onhoudbaar en leidt tot verdere schade aan de integriteit van de organisatie, het welzijn van de medewerkers en de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers. Wij roepen de gemeenteraad op om onmiddellijk in te grijpen en de volgende stappen te nemen:

1. Een onafhankelijk extern onderzoek in te stellen naar de cultuur, het personeelsbeleid en de bestuurlijke leiding van de Sociale Dienst Drechtsteden, met speciale aandacht voor de rol van HR in het onderdrukken van kritische medewerkers.
2. De cijfers op te vragen over de prestaties van de organisatie, met name de achterstanden bij WMO-indicaties, schuldhulpverlening en fraudeonderzoeken en deze cijfers te vergelijken met eerdere jaren.
3. Het onderzoeken van het personeelsverloop de afgelopen 12 maanden en het onmiddellijk stoppen van de intimidatie en het wegwerken van medewerkers die zich uitspreken over de misstanden binnen de organisatie. De onterecht ontslagen medewerkers moeten worden hersteld in hun functie, en er dient een veilige werkplek gecreëerd te worden waar kritische medewerkers hun zorgen zonder angst kunnen uiten.
4. De ICT-problemen met prioriteit aan te pakken en het falende systeem te herstellen zodat medewerkers in staat zijn om hun werk effectief uit te voeren en burgers de dienstverlening te geven die zij verdienen.
5. De aanstelling van een onafhankelijke integriteitscommissie.
6. Het waarborgen van een onafhankelijke vertrouwenspersoon en het beëindigen van de politiek getinte benoemingen binnen de organisatie, zodat medewerkers daadwerkelijk de bescherming krijgen die ze verdienen.

De situatie binnen de SDD vraagt om onmiddellijke en gedegen actie. Als de gemeenteraad niet ingrijpt, dreigt de organisatie verder af te glijden, met verstrekende gevolgen voor de burgers en de medewerkers die zich dagelijks inzetten om hen te ondersteunen.

Met bezorgde groet,

Een groep anonieme bezorgde medewerkers van de Sociale Dienst Drechtsteden