

De wrange werkelijkheid van het werken bij Weener XL

VERVOLG VAN PAGINA 3

Zie daar: de wrange werkelijkheid van het werken bij Weener XL. Het verhaal van Rikie van Dal-Trum is misschien wel het treurigste, maar zeker niet het enige voorbeeld van de hardvochtigheid bij het sociaal werkbedrijf in Den Bosch.

De afgelopen maanden sprak deze krant met ruim veertig (ex-)medewerkers, betrokkenen en experts. Daarnaast werden een slordige driehonderd documenten doorgenomen, die met een beroep op de Wet Open Overheid (WOO) zijn verkregen. Daaronder zitten klachtrapporten, (jaar)verslagen en correspondentie. Namen, adressen en andere privacygevoelige gegevens waren uiteraard zwartgelakt.

Ziek melden, zo is een van de conclusies, was niet alleen voor Kees van Dal een hele opgave. In de klachten duikt dat probleem regelmatig op. Een vrouw, nog maar kort geleden naar Nederland gevlucht, schrijft dat ze met haar fiets is gevallen en haar voet ernstig bliesseerde. In de meegestuurde schermafbeeldingen van haar telefoon staan berichtjes van haar werkconsulent. Die dringt erop aan dat de vrouw toch bij Weener komt werken. 'Ik verwacht dat je naar je werk gaat. Fiets rustig. Je kunt zittend werk doen', staat er onder meer. Later die ochtend krijgt de vrouw bezoek van controleurs, omdat ze niet op haar werk is verschenen.

Ook kritiek op bedrijfsarts

Ook de bedrijfsarts wordt door een aantal Weener-medewerkers fel bekritiseerd. Een werknemer was de operatiekamer in het ziekenhuis nog niet af toten de telefoon al ging. Om een gesprek te plannen over weer aan het werk gaan. De bedrijfsarts haalde zich vervolgens in het ziekenhuis op de hals door de medewerker eerder aan het werk te zetten dan die laatste verantwoord vond. Uiteindelijk werd zelfs het loon stopgezet toen de betrokken werknemer niet wilde werken. Pas na de aanvraag van een second opinion werd dat terugdraaid.

Sommige mensen zeggen dat hun klachten door het werk bij Weener erger zijn geworden. Zo zegt medewerkster Anita, die niet met haar volledige naam in de krant wil, dat Weener XL haar lichaam kapot heeft gemaakt omdat ze met zware kerstpakketten moest sjouwen.

Mart van den Elzen zegt dat hij drieën-half jaar lang met pijn doorwerkte, tot uit onderzoek bleek dat hij afgescheurde pezen had. „Ik ben in die tijd verslaafd geraakt aan de pijnstiller oxycodon.”

En Ahmed Omar vertelt dat hij zes weken moest herstellen van een knieblesure. „Maar van de bedrijfsarts moest ik na twee weken weer beginnen. Ik kwam met krukken op mijn werk. Toen zei hij: 'Je wilt zeker medelijden krijgen van je collega's.'”

Schelden en snauwen

Naast het gedoe over ziekmeldingen loopt de onheuse bejegening door de leidinggeven- den als een rode draad door de verhalen. Ahmed Omar zegt dat hij zijn leidingge- vende scheldwoorden hoorde gebruiken als dikzak, dief, junkie en kuthomo. Toen hij zich over het gedrag van deze vrouwelijke leidinggevende beklaagde, werd hem ver- weten dat buitenlanders 'moeite hebben met opdrachten van vrouwen'. Omar boos: „Dat is toch discriminatie?”

Er zijn meer (ex-)medewerkers die ver- klaren dat er op de werkvloer wordt ge- scholden en gesnauwd. Er zou een enorme focus zijn op het draaien van productie. Bijvoorbeeld op de afdeling waar snoepjes worden ingepakt. Ook over de afdeling



Rikie van Dal-Trum steekt elke dag een kaarsje aan bij de foto en urn van haar man Kees, die op de werkvloer bij Weener XL in elkaar zakke. FOTO ROEL VAN DER AAN

waar het wasgoed voor het ziekenhuis wordt gesorteerd, gaan slechte verhalen.

Weener XL is een groot bedrijf. Er wer- ken ongeveer 1800 mensen, onder wie 300 ambtenaren. Er zijn allerlei afdelingen waar mensen met een afstand tot de arbeids- markt werk kunnen doen. De post, de groenvoorziening en kringloopwinkel Vin- dingrijk horen daar bijvoorbeeld ook bij. Daarnaast helpt Weener mensen met sub- sidie en begeleiding aan de slag bij regu- liere bedrijven.

Hoeveel klachten moeten er zijn om te kunnen concluderen dat het bij (afdelingen van) Weener XL structureel misgaat? Dat hangt ervan af wie je het vraagt. Zelf wijst het bedrijf erop dat het jaarlijks ook nog aan 3500 mensen uitkeringen verstrekt (een andere taak van Weener), 13.000 be- zoekers ontvangt en 21.000 besluiten neemt. „Op deze aantallen hebben we

'Intimiderend gedrag van leidinggevenden is veelal het gevolg van incompetentie in aansturing of onhandigheid'

sinds 2018 jaarlijks gemiddeld zo'n 70 klachten ontvangen.”

Maar de vraag is wat die relativering waard is. Veel betrokkenen zeggen dat er angst is om te klagen. Angst voor de reac- ties van leidinggevenden en angst voor eventuele sancties. Wie verder kijkt, ziet in de klachten bovendien een aantal terugke- rende problemen.

Ook de vertrouwenspersonen van Wee- ner (in dienst van een extern bedrijf) zien die, zo blijkt uit hun jaarrapportages. Ieder jaar krijgen zij een stuk of zes, zeven mel- dingen. De meeste daarvan gaan over lei- dinggevenden en consultants (aanspreek- punt voor cliënten). In het jaarrapport over 2021 noemen de vertrouwenspersonen dat 'opvallend'. Ook schrijven ze: 'Het ver- trouwen in het management, ook het hoger management, is dan vaak onvoldoende om leidinggevenden te informeren over het er- varen gedrag.'

Daarna volgt het advies: 'Het is van be-

lang om een bewustwordingscampagne rondom ongewenst gedrag, ook nadrukke- lijk richting leidinggevenden, vorm te geven.'

Ook een jaar daarvoor schreven de ver- trouwenspersonen in hun rapport geen woord Spaans: 'Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat veel meldingen betrek- king hebben op de leidinggevende. Intimi- derend gedrag van leidinggevenden is veelal het gevolg van incompetentie in aan- sturing of onhandigheid. Sommige mana- gers hebben simpelweg niet door welk ef- fect hun gedrag heeft op anderen. Ze zijn niet in staat om zich in de medewerker te verplaatsen. Wij adviseerden om leidingge- venden te coachen om, binnen de hiër- archische verhouding, goed te communi- ceren met hun medewerkers.'

Weener XL wil niet praten

Noch de directie van Weener XL, noch de verantwoordelijk wethouder in Den Bosch, Marianne van der Sloot, wil met deze krant in gesprek. Een eerste set van twintig vra- gen wordt per mail beantwoord. Daarna meldt een woordvoerder dat Weener en de gemeente nu eerst onafhankelijk on- derzoek willen afwachten. Dat werd on- langs ingesteld nadat ook de gemeentera- ad een alarmbrief ontving over Weener XL.

Opvallend is dat een zeer vergelijk- bare brandbrief eind 2020 óók al aan de directeur van Weener XL en toenmalig wethouder Huib van Ol- den werd gestuurd. Toen al werd ge- rept over intimidatie en pesterijen door leidinggevenden. Weener XL liet vervolgens 'anoniem belevings- onderzoek' doen, maar daar zou 'niets uit gekomen' zijn. Van Olden, inmiddels geen wethouder meer, kan zich de specifieke brief niet herinneren, maar zegt dat hij signalen over Weener altijd heeft opgepakt. „Die werden dan besproken met de directie.”

Feit is dat de klachten bleven. Sommige medewerkers doen in tranen hun verhaal, een enkeling denkt symptomen van een post- traumatische stressstoornis te heb- ben. Deskundigen in de branche wij- zen erop dat niet altijd te controleren valt wat een klager heeft meege- maakt. Nogal wat medewerkers hebben psychische beperkingen die invloed kunnen hebben op

hun klacht. Maar twee (ex-)coaches van Weener XL bevestigen onafhankelijk van elkaar dat mensen ronduit slecht werden behandeld. De coaches moesten mensen met beperkingen begeleiden. „In de loop der jaren moest de productie bij Weener omhoog”, zegt een van de twee.

Daarnaast werd de werkvloer steeds di- verser. Mensen met beperkingen werken zij aan zij met mensen die bij Weener een verplicht re-integratietraject volgen om hun uitkering te behouden. „Er zijn onder- linge spanningen en onbegrip. En het ni- veau van de werkbegeleiders is niet hoog genoeg.”

Ook Rian Bolt-Lavrijssen, die bijna twee jaar jobcoach was bij Weener XL, zegt: „Er werken mensen met bijvoorbeeld border- line, schizofrenie, autisme, ze zijn blind, slechthorend, verslaafd of ex-gedetineerd. En dat zit allemaal bij elkaar achter de lo- pend band. Je moet wel weten hoe je met die mensen moet omgaan, daar moet je voor hebben geleerd. Maar dat is bij Wee- ner vaak niet het geval. Dan is het logisch dat het geregeld escaleert op de werkvloer.”

Opklimmen tot leidinggevende

Weener zegt desgevraagd dat er wel dege- lijk opleidingseisen gelden voor leiding- gevenden. En dat zij ook aanvullende train- ings krijgen. Feit is dat bij Weener ook mensen met psychische beperkingen van de werkvloer opklimmen tot leidingge- vende. Dat gebeurt niet overal, blijkt bij be- zoekjes aan andere sociale werkbedrijven.

In Boxtel, bijvoorbeeld, komen de lei- dinggevenden van werk- en ontwikkel- bedrijf WSD bijna niet 'uit de doelgroep'. „Vroeger zag je dat nog wel iets vaker”, zegt directeur Jan Simons. Volgens hem hebben de mensen die bij WSD binnenkomen te- genwoordig zwaardere (psychische) bepe- ringen. „We willen geen concessies doen aan de kwaliteit van de begeleiding”, zegt Marjanne Wassink, directeur P&O. „Als mensen de capaciteit hebben om leiding te geven, dan is er eigenlijk geen reden om ze hier te houden. Dan kunnen ze ook uit- stromen naar een regulier bedrijf.”



LEES VERDER OP PAGINA 6



Sociale werkbedrijven moeten iedere euro omdraaien

Wie wil begrijpen wat er bij sociale werk- bedrijven aan de hand is, moet verder kijken dan de gemeentegrenzen van Den Bosch. Ook over andere sociale werkbedrijven werd al de noodklok geluid.

Onder meer in Eindhoven, Breda, Terneuzen, Doetinchem, Nijmegen en Roermond werden meldpunten ingesteld of zwartboeken ge- schreven. In vrijwel alle gevallen gingen ook daár de klachten over de bejegening van (kwetsbaar) personeel en een angstcultuur. De Nationale Ombudsman, die in 2019 een landelijke meldpunt instelde, hoorde vergelijk- bare problemen.

Daarvoor zijn verschillende redenen. Ten eerste is het personeel van een sociaal werk- bedrijf steeds diverser geworden. Tot 2015 waren er 'sociale werkplaatsen', waar alleen maar mensen zaten met een arbeidshandi- cap. Maar in dat jaar kwam de participatiewet. Sindsdien laat een deel van de gemeenten ook mensen zonder beperkingen bij het werkbedrijf werken. Het gaat dan om bij- standsgerechtigden die worden klaarge- stoomd voor de arbeidsmarkt.

Verschillen in begeleiding en bejegening

Daartussen plaatsen sommigen ook nog ver- oordeelden (via de reclassering) en status- houders (vluchtelingen met een verblijfssta- tus). „De ene groep vraagt een andere bege- leiding en bejegening dan de andere”, zegt adviseur Bert Otten, kenner van de branche. Lang niet alle leidinggevenden blijken dat aan te kunnen.

Onder de mensen die wél een beperking hebben, zijn de (psychische) aandoeningen bovendien steeds forsier. Want mensen met lichtere beperkingen worden tegenwoordig geacht bij 'gewone' bedrijven aan de slag te gaan.

Problematisch is ook dat al die groepen onder- schillende cao's in het sociaal werk- bedrijf aan de slag zijn. De één krijgt daardoor meer betaald dan de ander, voor hetzelfde werk. En dan zijn er ook nog mensen die met behoud van uitkering werken (en dus geen cao-loon krijgen).

Er moet altijd geld bij

Daar komt dan nog bij dat sociale werkbedrij- ven niet hun eigen broek ophouden. Er moet altijd geld bij, omdat fatsoenlijke betaling van de medewerkers en scholing en begeleiding nu eenmaal geld kosten. Sinds de invoering van de participatiewet is er enorm op de werkbedrijven bezuinigd.

Kenner denken dat zich dat op de werkvloer laat voelen. Scholing en begeleiding schieten er soms bij in. En er zijn klachten over de werkdruk. Mensen die aan de lopende band staan, krijgen te horen dat ze moeten door- werken. Sowiesso wordt er veel productiewerk verricht.

Vroeger werden op de sociale werkplaats vaker ambachten uitgeoefend, technisch werk, schilderwerk of timmerwerk bijvoor- beeld. Maar dat is op steeds meer plekken geschrapt, vermoedelijk uit kosten oogpunt.