

Uit: Vakblad OR informatie van Kluwer (juli 2009).

OR Breed geeft moed niet op **Vechten tegen terreur op werkvloer**

Wat doe je als or met klachten van medewerkers die zich onheus bejegend voelen door hun leidinggevende? En wat doe je wanneer de algemeen directeur het probleem bagatelliseert en het bestuur niet daadkrachtig optreedt? Voor de or van de Nijmeegse sociale werkvoorziening Breed is dit al twee jaar realiteit. 'Inmiddels wordt aan een oplossing gewerkt', vertelt Pim Lindner, vice-voorzitter van de or, 'maar dat proces verloopt moeizaam en het eind is nog niet in zicht.'

Door Sjaak van Zuijlen

Bij Breed werken mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking onder aangepaste omstandigheden. Een kwetsbare groep die in het kader van de Wet sociale werkvoorziening de kans krijgt zich te ontwikkelen richting vrije arbeidsmarkt. Volgens Lindner staat deze corebusiness van Breed onder druk sinds er intern flink wordt bezuinigd. 'Vanaf dat moment, zo'n twee jaar geleden, worden medewerkers stelselmatig geïntimideerd. Leidinggevend en dreigen hen met overplaatsing, korting op salaris of zelfs ontslag. Sindsdien regent het bij de or klachten van mensen die onheus worden bejegend en dat kan natuurlijk niet. Kijk, de bezuinigingen zijn best te verklaren, maar hier schiet het bedrijf duidelijk door in verzakelijking ervan.'

Politiek

De or klopte destijds herhaaldelijk aan bij algemeen directeur Erwin Duits, maar die herkende volgens or-voorzitter Gerrit van den Brink de klachten niet. 'Teleurstellend! Nóg erger was dat hij vond dat wij de boel opklopte.' De or beraadde zich en nodigde voor overleg de regiobestuurders van de vakbonden en een juridisch adviseur uit. 'Ook bij de vakbonden, en zelfs bij het lokale maatschappelijk werk, kwamen immers dagelijks klachten van Breed-medewerkers binnen. Dat wilde de or bevestigd hebben', vertelt Lindner. 'Afgesproken werd om toch weer met de directeur in overleg te gaan. Dat was eind oktober 2007 en voor het eerst erkende onze directeur het probleem.'

De or greep het moment aan om met hem een overlegvergadering te plannen en afspraken te maken over de aanpak van het probleem. 'Hij deed ook concrete toezeggingen', herinnert Van den Brink zich nog. 'De klachten bleven echter binnenstromen en er veranderde dus niets.'

Mede omdat pogingen mislukten het bestuur tot ingrijpen te bewegen, zocht de or zijn heil bij de politiek. Via Tweede Kamerlid Paul Lempens van de SP, die de Wet Sociale Werkvoorziening in zijn portefeuille heeft, kwam de or in maart 2008 in contact met de lokale SP. Lindner: 'Samen besloten we de klachten vast te leggen in een zwartboek. Honderden klachten werden uitvoerig beschreven. Dat zwartboek werd overhandigd aan het bestuur, waarvan de Nijmeegse wethouder Paul Depla voorzitter is. Die schoof het zwartboek direct door naar de algemeen directeur, maar die was alleen gepikeerd en deed er niks mee. Als or nodigden we hem uit voor een toelichtend gesprek, maar deze afspraak liet hij lopen. Reden het vertrouwen in hem op te zeggen.'

Onafhankelijk

Waar de or op begrip had gerekend van het bestuur, kreeg het te maken met een eveneens gepikeerde voorzitter. Niet alleen betreurde Depla dat de or het vertrouwen in de directeur had opgezegd, maar vooral dat er een zwartboek lag.

Lindner: 'Hij zat er wel mee in zijn maag en stelde voor het vertrouwen in Duits niet op te zeggen, maar op te schorten. Dat vonden we prima, máár dan moest Duits wel met ons in gesprek om naar oplossingen te zoeken. Duits kwam echter, ondanks aandringen van Depla, niet opdagen. Toen heeft de or het vertrouwen in hem definitief opgezegd. En omdat het gesol met het welzijn van de medewerkers al een jaar duurde, besloten we met ons verhaal naar de media te gaan. Medio 2008 lag alles, inclusief zwartboek, op straat.'

De or realiseerde zich dat het op deze manier het bestuur in een lastig parket bracht. 'Want het had eigenlijk geen andere keus dan Duits te ontslaan', vertelt Van den Brink. 'Geen makkelijke keuze, want hij was aangesteld om Breed uit de rode cijfers te trekken en dat deed hij redelijk.' Naar verwachting dook de media er bovenop, maar het gewenste resultaat bleef uit. De druk op het bestuur werd weliswaar opgevoerd, maar het liet Duits zitten. Wel besloot het bestuur een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren. Lindner: "Maar ook hier weer veel gesteggel vooraf. Zo werden we amper bij de voorbereidingen betrokken en hoorden we bijvoorbeeld van een plaatselijke journalist welk bureau het onderzoek ging uitvoeren. Met pijn en moeite hebben we nog wat aan de inhoudelijke opzet van het onderzoek kunnen veranderen. Zo zouden medewerkers aanvankelijk in groepen worden geïnterviewd, inclusief hun leidinggevend die hen juist onheus bejegenden. Uiteindelijk dwongen we individuele interviews af.'

Verbeterprogramma

In september 2008 presenteerde het bureau zijn bevindingen aan het bestuur. De or – evenals vakbonden en lokale, politieke partijen – kreeg aanvankelijk geen inzage, maar dwong dit uiteindelijk toch af. Op basis van het rapport stelde het bestuur eind 2008 een verbeterprogramma op. Daarbinnen gaan enkele werkgroepen, onder leiding van een stuurgroep, met diverse thema's aan de slag. Van den Brink: 'Dat zag er goed uit, want daar zouden verbetervoorstellen gaan uitrollen met betrekking tot onder meer ziekteverzuimbeleid, klachtenbehandeling en onze corebusiness: mensontwikkeling. Twee ander, belangrijke thema's hadden betrekking op hoe het onderlinge vertrouwen tussen bestuur, directie en or te herstellen en communicatie binnen de organisatie.'

Hoewel de rijen eindelijk gesloten leken, kwamen er toch weer kinken in de kabel. Zo had de or onder meer problemen met de samenstelling van de werkgroepen – er zaten amper mensen van de werkvloer in – en de werkwijze. Lindner: 'Dat was allemaal eenzijdig door de stuurgroep vastgesteld. Op vragen daarover van onze kant kregen we echter geen antwoord. Hierover beklagden we ons bij het bestuur, maar volgens Depla moesten we het met de stuurgroep uitzoeken.'

Toen de or vervolgens achterbanberaad aankondigde, was dat volgens Lindner en Van den Brink een schot in de roos. 'Blijkbaar was de angst bij bestuur en directie groot dat de or het personeel massaal achter zich zou krijgen en de hele exercitie afgeblazen zou worden. Dat wilden Depla en Duits koste wat kost voorkomen en dus gingen we weer in gesprek.'

De or legde met betrekking tot het verbeterprogramma drie eisen op tafel. De werkgroepen moeten deels uit medewerkers van de werkvloer

bestaan, een evenwichtigere samenstelling van de stuurgroep (minder managers erin) en open en transparante communicatie over de vorderingen van de werkgroepen.

Haast

'Begin maart konden de werkgroepen eindelijk aan de slag en eind mei hebben ze bij het bestuur de blauwdrukken voor het verbeterprogramma ingeleverd', vertelt Lindner. 'We hebben ze niet ingezien, dus is het nu wachten tot na de zomer wanneer het bestuur met een reactie komt.' Is de kans reëel dat de or dan weer terug is bij af? 'Dat is niet te hopen', meent Van den Brink. 'Haast is immers geboden, want er komen nog steeds klachten van medewerkers binnen. Nog stééds gaan leidinggevenden over de schreef en treden bestuur en met name directie niet op.'

Mocht blijken dat het verbeterprogramma geen soelaas biedt, dan ligt volgens Lindner het nieuwe aanvalsplan al klaar. 'Dan benaderen we de regiogemeenten met het verzoek hun wethouders, die in het Breedbestuur zitten, aan te sporen tot actie om een omslag te bewerkstelligen. De regiogemeenten kunnen toch onmogelijk tevreden zijn over hoe het er momenteel bij Breed aan toegaat. Toch hebben ze daar invloed op. Gaat het ons te langzaam, dan benaderen we de landelijke politiek en media. We hebben toch ook geen andere keus? Wat de or wil, is dat medewerkers met opgeheven hoofd naar hun werk kunnen, zich veilig voelen en op een prettige manier hun werk kunnen doen. Dat is, na twee jaar, toch niet teveel gevraagd?'