



OP BEZOEK BIJ IW4

**A-SELECTE STEEKPROEF VAN
ANTWOORDEN UIT HET ONDERZOEK
'DE SOCIALE WERKPLAATS AAN HET WOORD'**

SP. VEENENDAAL

EERDER VERSCHENEN VIA SP VEENENDAAL

BUURTEN IN DE BUURT:

EEN MOSQUITO IN RHENEN

FIJN WONEN IN WEST

**VOOR EEN VEILIG
SCHRIJVERS PARK**

CAMERA'S IN 't DORP



EEN PUNT VAN ZORG:

HUISARTSENPOST VEENENDAAL

WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK:

ARMOEDE IN VEENENDAAL

AL VIND JE MIJ EEN CHINEES
(integratie Marokkaanse jongeren)

**ALCOHOLGEBRUIK VAN
ADOLESCENTEN**

**ALCOHOLVOORLICHTING AAN
JONGEREN**



TE BESTELLEN VIA VEENENDAAL@SP.NL

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	P4
MANIFEST ‘ARMOEDE WERKT NIET’	P5
PERSBERICHT ‘ARMOEDE WERKT NIET: SP BEZOEKT IW4’	P6
MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK	P7
ENQUETERESULTATEN	P9
• Vragen en resultaten	p9
• Toelichtingen	p14
INTERPRETATIE, DISCUSSIE, CONCLUSIES	P15
• Interpretatie	p15
• Discussie	p16
• Conclusies	p17
• Overzicht	p20
CONTACT	P21

VERANTWOORDING

TEKSTEN EN VORMGEVING

Jan Breur

ENQUETE ‘DE SOCIALE WERKPLAATS AAN HET WOORD’

SP

ONDERZOEKERS VEENENDAAL

Marcel van Nieuwamerongen, Nico van Ginkel, Jan Breur

DATAVERWERKING

Jan Breur

AFBEELDINGEN

SP/SP VEENENDAAL

DANK AAN:

De IW4-medewerkers die meededen aan het onderzoek,
Mw. Connie Plattel en Dhr. Jetse Reijenga

INLEIDING

Over mensen in de sociale werkplaats wordt veel gesproken. **Met** mensen in de sociale werkplaats wordt weinig gesproken. U bent de deskundige van de sociale werkplaats. Hoe hoog is uw werkdruk? Hoe is de begeleiding? Is uw loon voldoende? Helpt de regering de mensen in de werkplaatsen voldoende? Dat willen we graag weten.

Om die reden is de SP een onderzoek gestart, genaamd 'De Sociale Werkplaats Aan Het Woord'. Deze zal deel uitmaken van de 'Aan Het Woord'-reeks die reeds bestaat, met onderzoeken over het gevangeniswezen, de politie, de jeugdzorg, en het onderwijs.

Ook in Veenendaal, bij IW4, heeft de SP onderzoek gedaan. De antwoorden zijn doorgestuurd naar het landelijke bureau, waar ze zullen worden verwerkt. De resultaten van dit onderzoek onder werknemers van de sociale werkvoorziening worden voorgelegd aan de regering en het parlement. Op deze manier brengen wij de praktijk van de sociale werkvoorziening in de politiek. Uit de resultaten zullen wij ook conclusies kunnen trekken hoe het anders en beter moet.

In deze eerste editie van Veense Zaken presenteren wij de resultaten van een a-selecte steekproef uit de vragenlijsten, staan we stil bij een tevredenheidsonderzoek van IW4 zelf en geven we aandacht aan het manifest 'Armoede Werkt Niet', van Emile Roemer.

Al met al hopen we een aardig inkijkje te verschaffen in de wereld van de WSW, en ons eigen IW4 in het bijzonder!

SP VEENENDAAL

MANIFEST 'ARMOEDE WERKT NIET'



Ook in tijden van bezuinigingen mogen in een beschaafd land mensen met een arbeidsbeperking niet worden uitgesloten en veroordeeld tot een leven in armoede. Want armoede werkt niet. Het is daarom niet aanvaardbaar als de kosten van de crisis neergelegd worden bij mensen met een arbeidsbeperking. Dat vinden SP, PvdA, GroenLinks en ChristenUnie, vakbonden, maatschappelijke organisaties en vele bekende Nederlanders. Initiatiefnemer Emile Roemer (SP) roept iedereen op dit manifest te ondersteunen.

Deze regering zegt op te komen voor de 'hardwerkende Nederlanders'. Maar door de maatregelen van VVD, CDA en PVV zullen tienduizenden hardwerkende mensen met een arbeidsbeperking hun baan verliezen of moeten leven van minder geld. Wij spreken ons uit tegen het harde bezuinigingsbeleid op mensen met een arbeidsbeperking. Wij vinden dat deze mensen niet de rekening van de crisis moeten betalen. In een beschaafd land moeten we mensen met een arbeidsbeperking niet uitsluiten en veroordelen tot een leven in armoede. Want armoede werkt niet. Daarom stellen wij de volgende eisen:

- Geen afbraak van de arbeidsvoorwaarden van mensen met een arbeidsbeperking, maar goede begeleiding, goede opleidingen en een fatsoenlijk salaris.
- Inkomensbehoud voor bijstandsgerechtigden, jonggehandicapten en mensen met een arbeidsbeperking.
- Perspectief op werk voor iedereen, ook voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Geen ontslagen bij de sociale werkplaatsen.
- Laat mensen met een arbeidsbeperking niet de rekening van de crisis betalen.

OM DE LIJST VAN ONDERTEKENAARS TE BEKIJKEN, EN/OF ZELF OOK TE ONDERTEKENEN, GA NAAR:

WWW.ARMOEDEWERKTNIET.NL

PERSBERICHT

Armoede Werkt Niet: SP bezoekt IW4

27-04-2011 • De SP heeft op woensdag 27 april een bezoek gebracht aan sociale werkplaats IW4. Dit deed de partij in het kader van de al langer lopende actie 'Armoede Werkt Niet'. De SP doet onder andere onderzoek naar de omstandigheden in de sociale werkplaats.

De actievelingen van de SP werden met alle egards ontvangen op de werkplaats. In het bedrijfsrestaurant kregen ze alle gelegenheid om de mensen van IW4 te bevragen. Tevens kregen ze de resultaten van een intern tevredenheidsonderzoek van IW4 overhandigd.

Daarna werden ze door Jetse Reijenga begeleid naar slotenfabrikant Axa Stenman, waar ze een korte rondleiding kregen. IW4 heeft hier een afdeling, waar de werknemers sloten monteren en de kwaliteitscontrole verzorgen. Ook hier kregen de SP'ers volop de gelegenheid om de werknemers te bevragen.

De vragen maken deel uit van een grootschalig (landelijk) onderzoek. De resultaten hiervan worden aangeboden aan het kabinet en het parlement. Voor Veenendaal zal een apart rapportje worden gemaakt door de lokale afdeling. Deze wordt aangeboden aan de directie van IW4, aan het College van Burgemeester en Wethouders, en aan de Gemeenteraad. Overige geïnteresseerden zullen het rapport kunnen opvragen bij de Veenendaalse SP.

De SP maakt zich zorgen om de bezuinigingen die de regering Rutte wil uitstorten over de sociale werkplaatsen. Eerder dit jaar stelde SP-fractievoorzitter Emile Roemer een manifest op tegen de bezuinigingen, die mede-ondertekend is door politici van verschillende politieke partijen, en door andere prominenten. Ook veel Veenendaalse SP'ers ondertekenden het manifest op www.armoedewerktniet.nl

MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Naast de SP heeft ook IW4 zelf een onderzoek gedaan naar de tevredenheid van hun medewerkers. Hieronder een (niet uitputtende) bloemlezing, ontleend aan het Sociaal Jaarverslag van IW4 van 2010.

RAPPORTCIJFER

Gemiddeld IW4: 7,5

Benchmark: 7,1

WERKBELEVING

	IW4	Benchmark
Leuke werkzaamheden	3,6	3,5
Met plezier naar werk	3,5	3,4
Trots op werken bij IW4	3,4	3,2
Voldoende afwisseling	3,4	3,4
Aansluiting bij capaciteiten	3,4	3,4
Het lijkt me leuk om op een andere afdeling te werken	1,8	nvt

LEIDINGGEVENDE

	IW4	Benchmark
Geeft duidelijke instructies	3,5	3,3
Geeft genoeg tijd om werk af te maken	3,6	3,5
Voldoende werkoverleg binnen afdeling	2,9	3,0
Komt afspraken na	3,3	3,3
Geeft goed leiding	3,4	3,3

SOCIALE ASPECTEN

	IW4	Benchmark
Goede sfeer op afdeling	3,4	3,4
Prettige samenwerking binnen team	3,6	3,5
Serieus genomen binnen afdeling	3,5	3,6
Collega's gedragen zich correct	3,4	3,3
IW4 voorkomt ongewenst gedrag	3,4	3,3

WERKPLEK EN MIDDELEN

	IW4	Benchmark
Prettige werkplek	3,7	3,5
Veilig uitvoeren werkzaamheden	3,6	3,6
Werken met goed materiaal	3,6	3,4
Tevredenheid over toiletten	3,0	2,8
Aandacht voor correcte werkhouding	2,8	2,7

BELEID EN STRATEGIE

	IW4	Benchmark
Directie is duidelijk over doelstelling en plannen	3,4	2,8
Directie geeft genoeg informatie	3,2	2,7
Vertrouwen in toekomst bedrijf	3,2	3,1
Directie weet wat er leeft onder medewerkers	2,8	2,4

VERKLARING

3,3 en hoger	Goed
3	Voldoende
2,8 en lager	Onvoldoende

BENCHMARK

Referentiekader om de kwaliteit van een bepaalde prestatie te beoordelen. Vaak worden de prestaties van andere bedrijven uit dezelfde sector als referentiekader gebruikt om bijvoorbeeld de kwaliteit van het directiebeleid te meten: presteert dit bedrijf beter dan andere bedrijven uit dezelfde sector. Die andere bedrijven zijn dan de benchmark.

Bron: www.fons-vernooij.nl

ENQUETERESULTATEN

VAN ONS BEZOEK OP 27 APRIL

In dit hoofdstuk wordt een weergave van de resultaten gegeven, van de enquête die wij tijdens ons bezoek op 27 april aan IW4 hebben gehouden. Het gaat om de antwoorden van een a-selecte steekproef onder de respondenten: van de mensen die mee hebben gedaan aan de enquête hebben we 'blind' een aantal genomen.

Vanwege de tijdsdruk konden we ze niet allemaal gebruiken. Dat vinden we jammer, omdat we daarmee misschien een nog nauwkeuriger beeld zouden kunnen vormen. We denken echter, dat we met onze steekproef een goed en geldig (representatief en valide) idee hebben van de stand van zaken bij IW4.

Alle antwoorden van alle medewerkers die we bevraagd hebben bij IW4 (en AXA Stenman) zullen sowieso worden meegenomen in het onderzoek over heel Nederland, waar de SP landelijk mee bezig is.

VRAGEN EN RESULTATEN

BASISGEGEVENS

***1. Bent u een man of een vrouw?**

25% Vrouw
75% Man

***2. Wat is uw leeftijd?**

0% ik ben jonger dan 20 jaar
50% ik ben tussen 20 tot 50 jaar
30% ik ben 50 jaar of ouder
20% onbeantwoord

***3. Bij welk sociale werkplaats (SW bedrijf) werkt u?**

IW4

***4. In welke plaats/gemeente werkt u?**

Veenendaal

***5. Wat voor een dienstverband heeft u?**

65% ik heb een WSW-indicatie en werk in de sociale werkplaats
15% ik heb een WSW-indicatie en ben gedetacheerd bij een reguliere werkgever
10% ik ben ambtenaar
5% ik ben bijstandsgerechtigde
5% onbeantwoord

***5a. Op welke afdeling werkt u?**

10% metaalbewerking
55% industrie
35% anders

***6. Bent u leidinggevende?**

10% Ja
90% Nee

***7. Hoe lang werkt u al bij deze sociale werkplaats?**

5% minder dan 2 jaar
30% 2 tot 12 jaar
65% 12 jaar of langer

***8. Heeft u op de wachtlijst gestaan voordat u aan het werk kon?**

65% nee
15% ja
20% weet ik niet

WAARDERING VOOR HET WERK

***9. Vindt u het werk leuk?**

90% ja
5% nee
5% weet ik niet, geen mening

***10. Is dat de laatste jaren veranderd?**

40% ja, ik vind het werk steeds leuker
10% ja, ik vind het werk steeds minder leuk
40% nee, het is niet veranderd
10% weet ik niet, geen mening

WERKDRUK

***11. Wat vindt u van de werkdruk?**

75% de werkdruk is goed
0% de werkdruk is te laag
15% de werkdruk is te hoog
10% weet niet, geen mening

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

12. Bent u tevreden over de omstandigheden op uw werk? (meerdere antwoorden mogelijk)

- 95% ja, ik ben met alle arbeidsomstandigheden tevreden
- 20% nee, het is te warm, te koud of te vochtig
- 5% nee, er is geen, slechte of onvoldoende werkkleding, schoenen, gereedschap
- 5% nee, de werkruimte is te klein en/of er is geen opslagruimte
- 10% nee, er is geluidsoverlast
- 5% anders:

***13. Voelt u zich serieus genomen door uw werkleiding?**

- 90% ja
- 10% nee

***14. Wordt u wel eens gepest op het werk?**

- 75% nooit
- 20% soms
- 0% regelmatig
- 0% vaak
- 5% weet niet, geen mening

ARBEIDSVOORWAARDEN

***15. Wat vindt u van uw salaris?**

- 45% dat is goed
- 45% dat zou wel wat meer mogen zijn
- 0% dat is onvoldoende
- 10% weet niet, geen mening

***16. Heeft u schulden opgebouwd in de loop der jaren?**

- 10% ja
- 90% nee

***16a. Wordt u geholpen om de schulden op te lossen?**

- 20% (40%) ja
- 10% (20%) nee
- 20% (40%) weet niet, geen mening

***16b. Door wie wordt u geholpen om de schulden op te lossen?**

- 5% (9%) sociale werkplaats
- 5% (9%) familie
- 0% gemeente
- 5% (9%) weet niet, geen mening
- 40% (72%) anders

***17. Bent u tevreden over de arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, vervanging bij ziekte, werkoverleg, scholing)? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- 60% ja, ik ben tevreden met alle arbeidsvoorwaarden
- 25% nee, er is geen of nauwelijks werkoverleg
- 5% nee, mijn reiskostenvergoeding is verslechterd
- 10% nee, collega's die met verlof gaan of langdurig ziek zijn worden niet vervangen
- 5% nee, de werktijden zijn ongunstiger
- 10% nee, er zijn geen of te korte pauzes

***18. Zijn de arbeidsvoorwaarden de laatste jaren veranderd?**

- 30% ja, de arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd
- 20% ja, de arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd
- 10% nee, de arbeidsvoorwaarden zijn niet veranderd
- 20% weet niet, geen mening
- 10% onbeantwoord

***19. Betaalt u een eigen bijdrage voor reiskosten?**

- 20% ja, ik betaal 25 euro reiskosten per maand zelf (zoals in de CAO omschreven)
- 10% ja, ik betaal minder dan 25 euro reiskosten
- 0% ja, ik betaal meer dan 25 euro reiskosten
- 50% nee, ik betaal geen eigen bijdrage voor de reiskosten
- 20% weet niet, geen mening, nvt

INSPRAAK

***20. Weet u waar u officieel een klacht kunt indienen?**

- 60% ja
- 30% nee
- 10% weet niet, geen mening

21. Hebt u weleens een klacht ingediend bij de sociale werkplaats? (meerdere antwoorden mogelijk)

- 20% ja, daar is ook een oplossing voor gekomen
- 20% ja, daar is over gesproken, maar zonder resultaat
- 5% ja, daar heb ik nooit meer wat van gehoord
- 40% nee
- 15% weet niet, geen mening

22. Denkt u dat u bij de OR of de vakbond terecht kunt met vragen en klachten over de sociale werkplaats? (meerdere antwoorden mogelijk)

- 60% ja, zij zijn toegankelijk en nemen vragen en klachten serieus
- 20% nee, zij hebben nog nooit iets gedaan met vragen en klachten
- 0% nee, zij zijn vooral een verlengstuk van de directie
- 5% nee, anders...
- 15% weet niet, geen mening

BEGELEIDING EN AANPASSING WERKPLEK

23. Wordt er op uw werk voldoende rekening gehouden met uw handicap? (meerdere antwoorden mogelijk)

- 80% ja
- 5% nee, de aanpassing van de werkplek is onvoldoende
- 5% nee, we moeten steeds meer presteren
- 5% nee, de werkdruk is te hoog
- 5% nee, de leiding is ondeskundig
- 10% nee, de leiding is niet voldoende op de hoogte van mijn handicap
- 5% weet niet, geen mening

***24. Heeft u een persoonlijke begeleider waar u altijd terecht kan?**

- 55% ja
- 40% nee
- 5% weet niet, geen mening

***25. Is er een trajectplan, persoonlijk ontwikkelplan (POP) of ontwikkelingsplan voor u opgesteld?**

- 65% ja
- 5% nee
- 30% weet niet, geen mening

***25a. Bent u het eens met de inhoud van het trajectplan?**

- 40% (47,%) ja
- 10% (12%) nee
- 35% (41%) weet niet, geen mening

***26. Zijn er mogelijkheden voor u om een opleiding of scholing te volgen?**

- 25% nee
- 35% ja, ik volg een opleiding/scholing
- 25% ja, ik ga op korte termijn een opleiding volgen
- 10% ja, dat is mij beloofd, maar het komt er niet van
- 15% weet niet, geen mening

BEGELEID WERKEN

***27. Bent u in dienst bij een reguliere werkgever (begeleid werken)?**

- 20% ja, bij...
- 60% nee
- 20% weet niet, geen mening

***27a. Is uw werkplek aangepast bij uw reguliere werkgever?**

- 10% (22%) ja, mijn werkplek is aan mij aangepast
- 10% (22%) ja, mijn werkplek is aangepast, maar voldoet niet aan mijn eisen
- 10% (22%) nee, dat is niet nodig
- 0% nee, maar dat is wel nodig
- 15% (33%) weet niet, geen mening

***27b. Is de begeleiding in bij uw reguliere werkgever beter dan bij de sociale werkvoorziening?**

20% (33%) ja
10% (17%) nee
30% (50%) weet niet, geen mening

***27c. Heeft u een terugkeergarantie naar de sociale werkplaats?**

40% (67%) ja
10% (17%) nee
10% (17%) weet niet, geen mening

TOELICHTINGEN

SCORE 0% of ANTWOORD WEGLATEN?

Bij meerkeuzevragen worden sommige antwoorden niet gekozen, omdat ze niet van toepassing zijn op de ondervraagde. Als een bepaald antwoord op geen van de ondervraagden van toepassing is, blijft het antwoord leeg.

De vraag is of het niet-gekozen antwoord moet worden weggelaten uit het rapport, of meegenomen. Als het belangrijk is dat mensen weten dat de mogelijkheid van het antwoord wel hebben geboden (bijvoorbeeld voor de volledigheid of vanwege objectiviteit), vermelden we het antwoord met 0%. Heeft het antwoord geen toegevoegde waarde, dan laten we het weg.

EXTRA SCORES TUSSEN HAAKJES

Vragen 16a, 16b, 25a, 27a, 27b, 27c

Niet iedere deelnemer geeft antwoord op 'doorvragen'. Als iemand bij vraag 16 aangegeven heeft geen schulden te hebben, kan die persoon ervoor kiezen om vragen 16a en 16b ongemoeid te laten. Hierdoor leveren die vragen minder antwoorden op dan de rest van de enquête. En dit heeft dan weer gevolgen voor de percentages.

Helemaal links geven we de scores in procenten aan van het totaal. Dus van alle mensen die aan de enquête hebben meegedaan. Daarachter komen de scores van alleen maar *die* mensen die deze vraag ook daadwerkelijk hebben ingevuld. Ook deze scores staan in procenten weergegeven.

Bij de percentages die tussen haakjes staan, geldt het aantal mensen dat deze vraag heeft ingevuld als 100%. Bij de uiterst linkse percentages staat 100% voor alle mensen die aan de enquête meededen.

De scores zijn afgerond op hele procenten.

INTERPRETATIE, DISCUSSIE, CONCLUSIES

In dit hoofdstuk staan we stil bij wat de antwoorden uit de enquête (zouden kunnen) betekenen. Allereerst bekijken we een aantal antwoorden van iets dichterbij. Wat zouden mensen hebben bedoeld toen ze het antwoord gaven?

Daarna houden we ook de vragen tegen het licht. Is alles wel goed gesteld? Hoe goed past de enquête bij de doelgroep?

Als we de antwoorden en de vragen hebben doorgelicht, trekken we een aantal conclusies.

INTERPRETATIE

Deze paragraaf dient vooral gewaardeerd te worden als een verklarende paragraaf bij het lezen van dit onderzoek waar enigszins vrijblijvend mee mag worden omgegaan. Het is goed om onderzoeksresultaten (tot op zekere hoogte) te relativiseren, en te beseffen dat een antwoord niet *zomaar* een antwoord is.

Bij onze verklaringssuggesties doen we echter geen waarheidsclaim. We willen zeker *niet* beweren dat nee per definitie geen nee betekent, of dat iedere vraag 'creatief' is beantwoord. Ook willen we de interpretatie van de antwoorden niet 'in ons straatje' sturen.

De kanttekeningen in onderstaande paragraaf zijn vooral 'om in het achterhoofd' te houden; niet om de onderzoeksresultaten te diskwalificeren of 'bij te sturen'. Het meeste gewicht binnen deze paragraaf zal daarom moeten worden toegekend aan de laatste subparagraaf: 'Antwoorden deugen'.

ANTWOORD A KAN OOK ANTWOORD B ZIJN

Het kan zijn dat mensen hetzelfde bedoelen, maar het verschillend onder woorden brengen. Zo zou iemand die fietssloten maakt bij AXA Stenman kunnen aangeven dat hij of zij industrieel werk verricht. Maar, omdat de sloten van metaal gemaakt worden, kan een ander – die hetzelfde werk doet – aangeven dat hij bij de metaalbewerking zit.

Het is dus maar net hoe de respondent (degene die de enquête invult) de vraag en de antwoordmogelijkheden opvat.

Omdat wij niet kunnen nagaan of (en zo ja: hoe vaak) dit voorkomt, kiezen wij ervoor elk antwoord te nemen zoals het is.

TABOES OP ANTWOORDEN

Sommige onderwerpen liggen nogal gevoelig. Het zou kunnen zijn dat een aantal mensen sommige vragen niet naar waarheid hebben durven in te vullen. Dat geldt met name voor mensen die bij het invullen wat assistentie hebben gehad, of die tijdens het invullen dicht bij anderen zaten.

Zo zal vraag 16 bijvoorbeeld behoorlijk gevoelig hebben gelegen voor een aantal respondenten. Schulden zijn immers geen fijn onderwerp. Ze zullen misschien hebben ingevuld geen schulden te hebben, terwijl ze die wel hebben. Dit zou kunnen verklaren waarom de vervolgvragen 16a en 16b meer antwoorden hebben opgeleverd dan het aantal 'ja' bij vraag 16.

NEE ≠ NEE

Schulden, zoals bij vraag 16, kunnen een reden zijn om een vraag niet (geheel) naar waarheid in te vullen. Datzelfde geldt voor pesten, zoals bij vraag 14. Het gaat hier immers om zaken die (vaak) gepaard gaan met schaamte.

Een derde reden zou kunnen zijn dat de vraag niet helemaal begrepen wordt. Ook hier kunnen mensen zich best voor schamen. En, zoals we al eerder bespraken, hangt een antwoord soms maar net af van de manier waarop je een vraag uitlegt. Het is niet uit te sluiten dat hierdoor een aantal keer 'nee' is ingevuld toen het 'weet niet' had moeten zijn en omgekeerd.

ONBEWAAKTE OGENBLIKKEN, HYPOTHETISCHE ANTWOORDEN

Het is goed mogelijk dat respondenten in hun ijver gemeend hebben alle vragen te moeten beantwoorden. Ze zullen over het hoofd hebben gezien of niet begrepen hebben dat ze vervolgvragen die niet op hen van toepassing zijn mochten overslaan. Om terug te komen op de schulden bij vraag 16: In een onbewaakt ogenblik kan een schuldvrije respondent toch de vraag beantwoorden wie hem/haar helpt bij schulden. Wanneer vragen onnodig worden beantwoord, zouden die antwoorden kunnen zijn gebaseerd op het geheugen ('ooit had ik schulden, wie hielp mij toen'), of op een hypothetische veronderstelling ('stel dat ik schulden had, wie zou mij dan helpen).

ANTWOORDEN DEUGEN

Bovenstaande voorbeelden zouden erop kunnen wijzen dat het gros van de antwoorden niet klopt. Het kan iedereen overkomen dat een vraag per ongeluk verkeerd beantwoord wordt, maar dat maakt nog niet alle antwoorden fout of ongeldig. Dat een bepaalde vraag taboe is, of dat een vraag anders wordt geïnterpreteerd, doet dat evenmin. We willen benadrukken dat de interpretatiesuggesties die wij aanbieden details en/of uitzondering betreffen, die niets afdoen aan de deugdelijkheid van de antwoorden.

DISCUSSIE

Een antwoord is niet *zomaar* een antwoord, hebben we al in de vorige paragraaf (Interpretatie) uiteengezet. Datzelfde geldt voor vragen. Een vraag is niet *zomaar* een vraag. Daar staan we in deze paragraaf bij stil.

Net zomin als dat de kanttekeningen bij de antwoorden in de paragraaf 'Interpretatie' afbreuk doen aan het onderzoek, doen de kanttekeningen bij de vragen in de paragraaf 'Discussie' dat. Deze paragraaf dient er vooral toe om te leren: zien wat er verbeterd kan worden bij toekomstige onderzoeken.

Aandacht voor verbeterpunten (Discussie) en het verklaren van antwoorden (Interpretatie) dragen ook bij aan de kwaliteit van dit onderzoek. De kanttekeningen die bij dit onderzoek te plaatsen zijn, verdienen het besproken te worden. Zo kunnen er betere conclusies uit de resultaten worden getrokken.

REPRESENTATIEF?

De genomen steekproef onder de respondenten is representatief voor de respondenten. En claim die voor de hand lijkt te liggen, maar die stilzwijgend een belangrijk punt aangeeft. Is het totaal van de respondenten op zijn beurt weer representatief voor heel IW4? Een vraag die moeilijk te beantwoorden is, omdat

afdelingen als 'schoonmaak' en 'groen' niet of nauwelijks aan bod zijn gekomen in het onderzoek. Dat is op zich niet erg, als de werknemers op die afdeling hetzelfde vinden als de werknemers op de afdelingen waar we (veel) werknemers hebben gesproken. Zouden zij echter iets anders vinden, dan kan dat zijn weerslag hebben op de uitkomst van het onderzoek.

Het is belangrijk om deze nuancering voor ogen te houden.

Een extra onderzoek, onder de onderbelichte afdelingen, is aan te bevelen. Hiermee kan er een completer beeld gegeven worden. Eventuele vertekeningen worden dan uitgesloten.

Overigens gaan we ervan uit dat in het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat IW4 zelf heeft gehouden, wel alle afdelingen evenredig aan bod zijn gekomen. Hiermee wordt het manco van onze enquête ondervangen.

DOELGROEP

Voor mensen zonder beperking, of met enkel een lichamelijke beperking, zal de vragenlijst gemakkelijk te beantwoorden zijn geweest. Als er echter een verstandelijke beperking of concentratiestoornis in het spel komt, lijkt de vragenlijst minder geschikt. 27 vragen, waarvan een aantal ook nog vervolgvragen had, is behoorlijk pittig voor delen van de WSW-doelgroep. Zeker wanneer ook het taalgebruik niet altijd in de befaamde categorie 'Jip en Janneke' valt.

Om een compleet beeld te krijgen van de materie, ontkom je er als onderzoeker niet aan om al deze vragen te stellen.

Een onderzoeker zal zich altijd tussen twee vuren bevinden: wat wil ik weten, en wat kan de doelgroep (goed) beantwoorden? Het is belangrijk om altijd heel bewust met dit snijvlak om te gaan. Een keuze om bepaalde vragen wel of niet te stellen kan niet vanzelfsprekend zijn.

JARGON

In de vragen is veel gebruik gemaakt van 'ambtenarentaal' oftewel jargon. Termen als 'indicatie', 'trajectplan', 'persoonlijk ontwikkelplan' en 'terugkeergarantie' worden niet door iedereen even goed begrepen. En weet men het verschil tussen 'persoonlijk ontwikkelplan' en 'ontwikkelplan'?

Net als bij de lengte van de vragenlijst, is ook de woordkeuze iets om zeer bewust mee om te gaan. In onderzoek is het besef belangrijk dat WSW'ers vaak niet over dezelfde woordenschat beschikken als beleidsmakers. Overigens is dit niet alleen het geval bij WSW'ers: beleidstaal bestaat maar wat vaak uit moeilijk ontrafelbare codes. Helaas is er niet altijd aan het gebruik van jargon te ontkomen. 'Heeft u een terugkeergarantie naar de sociale werkplaats' is toch een andere (specifiekere) vraag dan 'kunt u weer terug naar de sociale werkplaats'.

De betekenis van jargon is soms moeilijk te achterhalen, maar jargon heeft wel een meer eenduidige betekenis dan een versimpelde hertaling.

Het is aan de onderzoeker om een overweging te maken tussen vasthouden aan jargon, of dit te vervangen door eenvoudig taalgebruik.

CONCLUSIES

Nu we de eventuele kanttekeningen bij zowel de antwoorden als de vragen in ogenschouw hebben genomen, kunnen wij overgaan tot het trekken van conclusies. Dit doen wij in deze derde en laatste paragraaf van dit hoofdstuk. De conclusies worden in dezelfde rubrieken ondergebracht als de vragen in het onderzoek.

BASISGEGEVENS

Van de respondenten is 75% man. Ze zijn allemaal boven de 20 jaar oud; de helft tussen de 20 en de 50 jaar. 80% heeft een WSW-indicatie (15% gedetacheerd, 65% sociale werkplaats). De meesten werken al langer dan 12 jaar bij IW4.

85% geeft aan niet op een wachtlijst te hebben gestaan, of zich dit niet weten te herinneren. De overige 15% heeft wel op een wachtlijst gestaan.

WAARDERING VOOR HET WERK

Het werken bij IW4 wordt positief gewaardeerd. Dit blijkt uit de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek van IW4 zelf, maar ook uit onze enquête. 90% geeft aan het werk leuk te vinden.

40% vindt het werk in de loop der jaren leuker geworden; nog eens 40% ziet geen verandering in 'leukheid' van het werk. Van de overige 20% vind de helft van de mensen het werk minder leuk geworden. Hoewel het hier een minderheid betreft, is dit een geluid dat zeker gehoord moet worden.

IW4 doet er verstandig aan zich af te vragen wat dit verminderde werkplezier veroorzaakt zou kunnen hebben. Dit om deze werknemers hun werkplezier weer terug te geven, en om te voorkomen dat deze beginnende onvrede zich niet verspreid over het bedrijf.

WERKDruk

Driekwart van de werknemers is tevreden over de werkdruk. Dat lijkt op zich goed, maar 15% vindt de werkdruk te hoog. Per 20 werknemers zijn er dus 3 die het niet kunnen bijbenen. Het is aan te bevelen dat de werkdruk iets verlaagd wordt, in ieder geval voor diegenen die moeite met de huidige werkdruk hebben.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Op basis van de resultaten van deze enquête mag IW4 trots zijn op haar arbeidsomstandigheden. Maar liefst 95% is hierover tevreden. Dat wil echter niet zeggen dat er geen aandachtspunten zijn: temperatuur, de beschikbaarheid van werkkleding en gereedschap, de aanwezigheid van een opslagruimte en geluidsoverlast zijn punten waarop ontevredenheid wordt signaleerd.

Bijna iedereen (90%) voelt zich serieus genomen. Dat is een goede score. Daar staat echter wel tegenover dat één op de vijf respondenten aangeeft wel eens gepest te worden. Gelukkig betreft het hier geen stelselmatige pesten.

ARBEIDSVOORWAARDEN

Geen van de respondenten geeft aan onvoldoende te verdienen, maar 45% zou wel wat meer willen/kunnen gebruiken. 90% geeft aan schuldenvrij te zijn, maar meer dan de verwachte overige 10% gaat in op de vragen over schulden. Hulp bij schulden wordt gezocht bij familie en de sociale werkplaats; niet bij de gemeente.

Over de arbeidsomstandigheden is slechts een kleine meerderheid tevreden. Met name werkoverleg, werktijden en pauzes stemmen tot ontevredenheid bij de werknemers.

Er is een grote verdeeldheid over de vraag of de arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd of verslechterd. Dat is in schril contrast met de bevindingen rond werkplezier, waar men juist vrij eensgezind was. Het is van belang voor het werkplezier om de arbeidsvoorwaarden goed te houden. Dit diffuse beeld rond de arbeidsvoorwaarden zou wel eens een voorbode kunnen zijn voor afnemend werkplezier.

INSPRAAK

Een kleine meerderheid weet waar hij of zij een klacht kan indienen. Voor 30% is dat onbekend, 10% geeft aan hierover geen mening te hebben. Er mag dus wel meer duidelijkheid worden gegeven over waar men met klachten terecht kan.

Een kwart van alle respondenten geeft aan geen resultaat te hebben ervaren nadat zij een klacht hebben ingediend. Onder hen zijn zelfs mensen die überhaupt niets meer over hun klacht hebben gehoord. Hier is dus nog een grote verbeter slag te maken.

Eén op de vijf respondenten geeft aan ontevreden te zijn over de daadkracht van de ondernemingsraad. Een serieus te nemen geluid, maar wel een die staat tegenover 60% tevredenheid over de OR. Daarmee doet de ondernemingsraad het zeker niet slecht – integendeel.

BEGELEIDING EN AANPASSING WERKPLEK

80% van de respondenten geeft aan dat er voldoende rekening met zijn/haar handicap wordt gehouden. Dat wil zeggen dat één op de vijf dat dus niet vindt! Problemen worden ervaren bij de deskundigheid van leidinggevenden, werk- en prestatiedruk en mate van aanpassing van de werkplek.

Een kleine meerderheid geeft aan altijd bij zijn/haar begeleider terecht te kunnen. Voor 65% is er een trajectplan of een (persoonlijk) ontwikkelplan; de rest heeft dit niet of is zich daar niet van bewust. Met de inhoud van het trajectplan is bijna de helft het eens. Een bijna even groot deel heeft daar niet echt een mening over. De persoonlijke ontwikkelplannen lijken voor de respondenten niet zo zwaar te wegen.

Meer dan de helft van de respondenten volgt een opleiding of gaat dit op korte termijn doen. Eén op de tien ziet in een opleiding een nooit ingeloste belofte. Hoe komt het dat het er nog niet van gekomen is? Hoewel het er qua opleidingen goed uitziet, zou antwoord op deze vraag dit punt verder verbeteren.

BEGELEID WERKEN

Eén op de vijf respondenten geeft aan (begeleid) te werken bij een reguliere werkgever. Een aantal van hen heeft daar te maken met onvoldoende aanpassing van de werkplek, maar het geheel (onterecht) weglaten van aanpassingen komt niet voor. De helft geeft aan geen mening te hebben over de kwaliteit van de begeleiding,

in vergelijking tot de begeleiding bij IW4. Van de overige respondenten geven de meesten aan betere begeleiding bij hun reguliere werkgever te krijgen dan bij IW4. Op zich is dat natuurlijk geen slechte zaak, omdat het wat zegt over de samenwerking tussen IW4 en de bedrijven waar de werknemers naar gedetacheerd worden. Wie vanuit IW4 gedetacheerd wordt naar een reguliere werkgever, hoeft niet bang te zijn om in een gat te vallen.

Ook de terugkeergarantie lijkt op orde. Het merendeel van de groep respondenten die op deze vraag inging, geeft aan een terugkeergarantie te hebben. Als deze informatie juist is, heeft IW4 een goede deal voor haar werknemers.

OVERZICHT

Goede punten en aandachtspunten voor IW4	
Goede punten	Aandachtspunten
Positieve werkbeleving.	x
Goede werkdruk voor de meeste werknemers.	Werkdruk voor sommigen te hoog.
Goed verzorgde arbeidsomstandigheden.	Temperatuur, geluidsoverlast, beschikbaarheid werkkleding en schoenen.
Werknemers voelen zich serieus genomen.	x
Werknemers verdienen voldoende en zijn veelal vrij van schulden.	Diffuus beeld rond ontwikkeling arbeidsvoorwaarden.
x	Onbekendheid waar naartoe te gaan met klachten.
	Negatief beeld (daadkracht) OR.
Er wordt rekening gehouden met handicap.	Deskundigheid leidinggevenden, aanpassing werkplek, werk- en prestatiedruk.
Goed aanbod opleidingen waar actief gebruik van wordt gemaakt.	x
Goede begeleiding, (juist) ook voor gedetacheerde werknemers.	x
Terugkeergarantie voor gedetacheerde werknemers.	x

CONTACT

De SP draagt IW4 een warm hart toe. We staan dan ook altijd klaar voor IW4 en haar medewerkers voor hulp bij (ondermeer politieke) vragen of problemen. Via onderstaande gegevens kan men contact met ons opnemen.

SP AFDELING VEENENDAAL	
Te benaderen voor algemene informatie, acties, onderzoek, etc.	
Afdelingsvoorzitter	Marcel van Nieuwamerongen
Adres	SP Afdeling Veenendaal Cavalerieweg 36 3902 JN Veenendaal
Telefoon	06 20 775 159
E-mail	veenendaal@sp.nl
Website	veenendaal.sp.nl

GEMEENTERAADSFRACTIE SP VEENENDAAL	
Te benaderen voor politieke kwesties	
Fractievoorzitter	Jan Breur
Woordvoerder op gebied van IW4	Fatima Bich-Bich
Adres	Gemeenteraadsfractie SP Veenendaal Postbus 1100 3900 BC Veenendaal
Telefoon	06 11 086 794 (Jan Breur)
E-mail	jan.breur@veenendaal.nl fatima.bichbich@veenendaal.nl