



# **DE GROTE IW4-ENQUÊTE**

KWANTITATIEF EN KWALITATIEF ONDERZOEK OP BASIS VAN  
EEN A-SELECTE STEEKPROEF NAAR DE WERKBELEVING VAN  
WERKNEMERS VAN (en reïntegranten bij) IW4

**SP-afdeling Veenendaal; 2014**

# INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk/onderdeel	Omschrijving	Pagina
De Grote IW4-enquête	Inleiding	3
Onderzoeksopzet	Methodische verantwoording	4
Rapportcijfers	Resultaten	6
Snelle enquête	Resultaten	7
Werken bij IW4	Resultaten	10
Reïntegreren via IW4	Resultaten	15
Gedetacheerd vanuit IW4	Resultaten	20
Veiligheid bij IW4	Resultaten	23
Medezeggenschap bij IW4	Resultaten	30
Ervaringen delen	Resultaten	35
Conclusies	Incl. samenvatting en aanbeveling	38

Verantwoording	
Opzet en vragenlijsten	Jan Breur
Verwerking	Jan Breur en Hennie Horn
Eindredactie en vormgeving	Jan Breur
Met dank aan	René van Holsteijn, Barbara Passchier, Baukje Hiemstra, Toke van de Rovaart, André van Roekel, Nico van Ginkel, Sadet Karabulut, Thijs Coppus en alle respondenten; de werknemers van en reïntegranten bij IW4.
NB.: Naast onze eigen data gebruiken we ook gegevens uit het Sociaal Jaarverslag 2013 van IW4.	

# DE GROTE IW4-ENQUÊTE

IW4 is een bedrijf dat beschermde werkplekken biedt aan mensen met een WSW-indicatie. Ook biedt het kortdurige activeringstrajecten in het kader van reïntegratie, o.a. aan mensen met een WWB-uitkering (bijstand). Kort gezegd is IW4 een schakel naar werk voor mensen die op de één of andere manier een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

IW4 valt onder verantwoordelijkheid van de gemeente. Met de invoering van de participatiewet krijgt de gemeente een nog grotere rol op het gebied van werk en inkomen. En dus een nog zwaardere verantwoordelijkheid. Ook ten opzichte van IW4.

De SP voelt deze verantwoordelijkheid. Daarom willen we graag op de hoogte blijven van het reilen en zeilen bij IW4. Naast alle officiële rapportages, presentaties en stukken, horen we graag van de mensen op de werkvloer hoe zij hun werk ervaren. **JUIST** van hen.

Via deze enquête waren meerdere vragenlijsten in te vullen. Sommigen erg kort, anderen wat uitgebreider. Iedere vragenlijst heeft een ander thema. Met elke afzonderlijke vragenlijst hopen we een beeld te krijgen van hoe het is om te werken bij IW4. Met de combinatie van alle vragenlijsten hopen we een diep inzicht te krijgen.

Op de volgende onderwerpen hadden we vragenlijsten opgesteld, waarop de respondenten konden reageren. Elke deelnemer aan de enquête kon zelf selecteren welke vragenlijst(en) hij of zij invulde.

- **IW4 - Rapportcijfers** (Rapportcijfers toekennen aan verschillende aspecten van het werken bij IW4)
- **IW4 - Snelle enquête** (Simpel vragenlijst voor basale informatie)
- **Werken bij IW4 - Geïndiceerd** (Vragenlijst voor IW4-werknemers met een WSW-indicatie)
- **Reïntegreren via IW4** (Vragenlijst voor mensen die via IW4 een reïntegratietraject volgen)
- **Gedetacheerd vanuit IW4** (Vragenlijst voor werknemers die vanuit IW4 gedetacheerd zijn bij een ander bedrijf)
- **IW4 - Veiligheid** (Vragenlijst betreffende de ervaren veiligheid en werksfeer voor zowel werknemers bij IW4 als gedetacheerde werknemers)
- **Medezeggenschap bij IW4** (Vragenlijst over de mate waarin IW4-werknemers zich betrokken voelen bij besluitvorming en beleidsontwikkeling bij IW4)
- **Ervaringen delen over IW4** (Open formulier waarop mensen vrij hun ervaringen over IW4 konden delen)

'De Grote IW4-enquête' is het grootste, meest uitgebreide onderzoek dat SP-afdeling Veenendaal ooit zelfstandig heeft opgezet en uitgevoerd. Met het uitbrengen van dit rapport is het verhaal echter niet uit. We willen dit onderzoek geregeld herhalen en de resultaten onderling vergelijken. Zodoende kunnen we een vinger aan de pols houden bij de ontwikkelingen in de werkbeleving van de IW4-medewerkers en eventuele trends hierin ontdekken.

# ONDERZOEKSOPZET

Hieronder geven we kort en bondig de onderzoeksopzet weer van onze 'Grote IW4-Enquête'. Deze opzet dient als een (methodische) verantwoording.

## Doelen:

- Het in kaart brengen van de ervaringen en bevindingen van mensen die werkzaam zijn bij IW4 middels een WSW-indicatie of een reïntegratietraject.
- Een beeld krijgen van verschillende aspecten die komen kijken bij het werken bij (of vanuit) IW4; zoals daar zijn: veiligheid, medezeggenschap, reïntegratie, detachering, doorgroeimogelijkheden etc.
- Invulling geven aan de controlerende en volksvertegenwoordigende taak die alle politieke partijen - en in het bijzonder die partijen die zijn vertegenwoordigd in de gemeenteraad - hebben.

## Onderzoeksvraag:

- Hoe ervaren werknemers van IW4 hun werk en daarbij behorende arbeidsomstandigheden?
- Hoe ervaren werknemers van IW4 de diverse relevante aspecten van hun werk (deze aspecten komen tot uiting in de diverse vragenlijsten)?

## Relevantie:

- IW4 valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. De SP heeft als zijnde een partij met een fractie in de gemeenteraad een controlerende en volksvertegenwoordigende taak. Eigen onderzoek hoort - volgens de visie van de SP - bij de verantwoordelijkheid van politieke partijen.
- De Participatiewet vergroot de verantwoordelijkheid die gemeenten hebben op het gebied van werk en inkomen. Dit verzwakt de facto de taak van haar volksvertegenwoordiging.

## (Beoogde) onderzoekspopulatie:

- Mensen die werkzaam zijn bij IW4 op grond van een WSW-indicatie.
- Mensen die in het kader van hun reïntegratie een activeringstraject volgen bij IW4.
- Mensen die via IW4 gedetacheerd zijn bij een ander bedrijf.

## Middelen:

- Gesloten vragen geven een snel (kwantificeerbaar) beeld van de situatie.
- Open vragen geven gedetailleerdere (kwalitatieve) informatie, en zoomen in op bepaalde vragen.
- Rapportcijfers maken het mogelijk om een schaal aan te brengen in gevoelens, ervaringen en bevindingen en hen zo een meetbare waarde toe te kennen.

In onze vragenlijsten komen deze drie vraagvormen terug. De vragenlijst "Ervaringen delen over IW4" heeft een zeer open karakter, en bood de respondenten de mogelijkheid bieden - als het ware - in 'essay-vorm' hun ervaringen te delen omtrent werken bij of vanuit IW4.

### **Benadering doelgroep:**

- Werknemers aan de poort van IW4 attenderen op de enquête en de mogelijkheid hieraan deel te nemen.
- Bekendmaking van het onderzoek en deelnamemogelijkheid in de lokale media.
- Oproepen tot deelname via Twitter.
- Directe link naar de enquête op de openingspagina van [veenendaal.sp.nl](http://veenendaal.sp.nl)

De steekproef is, binnen de kaders van de beoogde onderzoekspopulatie, a-select.

### **Bij de verwerking**

Het verwerken van alle resultaten is een flinke klus geweest, waarbij we een zo consistent mogelijke stijl betracht hebben. Toch zijn een aantal uitzonderingen onvermijdelijk gebleken in de uitwerking. Hoewel het hier geen halszaken betreffen, dient hier voor de volledigheid toch een momentje aandacht aan besteed worden. Ook staan we even stil bij de rapportcijfers in verschillende vragenlijsten.

- **Niet-beantwoorde vragen**

Het komt voor dat een respondent een vraag binnen een vragenlijst open heeft gelaten. In de verwerking zijn deze personen veelal van de  $n$  van deze vraag afgetrokken; resulterend in een lagere  $n$  voor de vraag, dan voor de gehele vragenlijst. In sommige gevallen maken deze personen nog wel deel uit van de  $n$  van de vraag, en is er de noemer 'Geen antwoord' toegevoegd aan de tabel met antwoorden. 'Geen antwoord' is daarin wel van een totaal andere orde dan 'Weet ik niet' of 'Wil ik niet zeggen'; deze laatste twee zijn selecteerbare antwoorden in de vragenlijst – 'Geen antwoord' is het resultaat van het open laten van de vraag.

- **Sekseneutrale onderzoeksresultaten**

In onze afweging is de werkbeleving bij IW4 niet opgehangen aan een dichotomie tussen beide seksen. Of iemand in het vrouwelijke of mannelijke geslacht gecategoriseerd kan worden is in dit kader voor ons geen relevante informatie. Derhalve vragen wij de respondenten hier ook niet naar.

Wanneer wij in deze rapportage naar een respondent verwijzen, kan het voorkomen dat er gesproken wordt over 'hem', of over 'haar'. Aangezien wij het geslacht van de respondent niet weten, zou er dus waar 'hem' staat ook 'haar' gelezen kunnen worden en vice versa. Op een aantal plekken in dit rapport benoemen we het niet-weten van het geslacht van een respondent. Zouden we dit echter overal doen, dan zou dit mogelijk teveel afleiden van de daadwerkelijke onderzoeksvragen.

- **Rapportcijfers**

In de diverse vragenlijsten wordt er regelmatig om een rapportcijfer gevraagd. Soms lijkt de vraag sterk, of enigszins, op een onderwerp dat ook terugkomt in de vragenlijst 'rapportcijfers', die zich exclusief op het geven van rapportcijfers richt. Dit is echter een aparte vragenlijst, waarbij de respondenten niet per definitie één-op-één overeenkomen met de vragenlijsten waarbij op een specifiek onderwerp of specifieke sub-doelgroep wordt ingezoomd. Het is daarom goed mogelijk dat het resultaat in het onderdeel 'rapportcijfers' verschilt van het resultaat op een vergelijkbare vraag die elders gesteld wordt.

# RAPPORTCIJFERS

In deze enquête hebben we twee vragenlijsten met een wat minder gedetailleerd karakter opgenomen: de vragenlijst 'Rapportcijfers' en de vragenlijst 'Snelle enquête'. Laatstgenoemde peilt op een basaal niveau de gevoelens van de werknemers op een vijftal onderwerpen. De rapportcijfers geven in één oogopslag weer welke aspecten van het werk hoger en minder hoog scoren, in de vorm van een cijferlijst. Diverse aspecten komen in andere vragenlijsten gedetailleerder aan bod.

Op de vragenlijst 'Rapportcijfers' hadden we een totale respons van  $n=38$ ; in acht nemende dat er een kleine schommeling kan plaatsnemen per onderwerp. Naast de gemiddelden hebben we ook de respons ( $n$ ) en de standaarddeviatie (SD) weergegeven, om zo een beeld te kunnen geven van de omvang van de onderzoekspopulatie en de spreiding binnen de gegeven cijfers.

TOTALE RESPONS OP DEZE VRAGENLIJST		$n=38$	
Onderwerp	Gemiddelde	$n$	SD
Het Werk	4,2	38	2,4
Het Salaris	4,5	37	2,3
Arbeidsomstandigheden (pauzes, toiletgebruik, kantine, etc)	4,2	38	2,6
Veiligheid	4,3	36	3
Collega's	5,4	38	2,2
Begeleiding	3,5	36	2,7
Directie en Management	2,9	36	2,7
Medezeggenschap/Ondernemingsraad (OR)	3,4	34	3
Aandacht voor je beperking	3,2	35	2,8
Mogelijkheid om door te groeien	3	35	2,8
Respect op de werkvloer	3,9	36	2,7
<b>Totaal IW4</b>	<b>3,8</b>	<b>36</b>	<b>2,5</b>

## Toelichting:

De cijfers zijn afgerond op 1 decimaal.

Uit de gegeven rapportcijfers valt op te maken dat de onderzoekspopulatie zich veelal niet gelukkig voelt bij IW4. Op alle door ons gevraagde facetten scoort IW4 een onvoldoende, soms zelfs een zware onvoldoende. Alleen het onderdeel "collega's" komt in de buurt van een voldoende. Het onderwerp "directie en management" scoort het laagst; dat haalt de 3 nog niet eens.

Dit wil echter niet zeggen dat er niemand binnen de onderzoekspopulatie tevreden is bij IW4. Er zijn aardig wat voldoende gegeven; zevens, achten, negens en zelfs tiens. Deze positieve beoordelingen wegen echter niet op tegen het grote aantal (zwaar) negatieve beoordelingen, waardoor de gehele cijferlijst op onvoldoendes blijkt steken.

# SNELLE ENQUÊTE

De vragenlijst 'snelle enquête' geeft respondenten de mogelijkheid om in een aantal korte meerkeuzevragen en basaal beeld te geven van het werk bij IW4. De vragenlijst is zeer beknopt; voor een gedetailleerder beeld zijn de andere vragenlijsten nuttig.

Naast beantwoording in absolute aantallen geven wij deze ook in percentages weer. Door afronding is het mogelijk dat het cumulatief der percentages niet altijd precies op 100% uitkomt.

Op de vragenlijst 'snelle enquête' heeft een respons plaatsgevonden van  $n=43$ .

<i>Vindt u het leuk om bij IW4 te werken?</i>		
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	$n=43$	
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>	<b>%</b>
Ja	8	19
Nee	33	75
Weet ik niet	1	2
Geen antwoord	1	2

## **Toelichting**

Ruim 75% vindt het niet leuk om bij IW4 te werken. Slechts 19% vindt het wel leuk. Een persoon heeft geen antwoord gegeven, maar de rest van de vragen wel ingevuld, een respondent heeft 'weet ik niet' ingevuld.

<i>Wordt er voldoende rekening gehouden met uw beperking?</i>		
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	$n=43$	
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>	<b>%</b>
Ja	8	19
Nee	35	80

## **Toelichting**

Ruim 80% van de respondenten geeft aan dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met hun beperking. Bijna 19% vindt dat er wel voldoende rekening wordt gehouden met hun beperking. Van de antwoordmogelijkheid 'weet ik niet' is bij deze vraag geen gebruik gemaakt; deze komt daarom niet terug in de tabel.

<b>Wordt u voldoende betrokken bij het beleid van IW4?</b>		
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n=43</i>	
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>	<b><i>%</i></b>
Ja	2	5
Nee	39	90
Weet ik niet	2	5

### **Toelichting**

Bij deze vraag hebben we aangegeven dat de respondent zou moeten denken aan besluiten van de OR of de Directie, en in hoeverre de respondent hierover op de hoogte wordt gehouden en om zijn of haar mening wordt gevraagd.

Slechts 5% van de respondenten vindt dat hij voldoende wordt betrokken bij het beleid van IW4. Een andere 5 % geeft het antwoord 'weet ik niet'. 90% van de respondenten wordt onvoldoende betrokken bij het IW4 beleid.

<b>Voelt u zich veilig op IW4?</b>		
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n=43</i>	
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>	<b><i>%</i></b>
Ja	9	21
Nee	30	70
Weet ik niet	4	10

### **Toelichting**

Ongeveer 70% van de respondenten zegt zich niet veilig te voelen op IW4. Bijna 10% weet het niet en 21% voelt zich veilig. Over het algemeen vonden de mensen die aangaven zich veilig te voelen, ook dat er voldoende rekening wordt gehouden met hun beperking.

## **Verdere op- en aanmerkingen**

Aan het eind van deze vragenlijst boden we de respondenten de mogelijkheid aan om, wat zij nog verder over IW4 kwijt wilden weer te geven. Door 24 respondenten is van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Uit deze opmerkingen blijkt een grote onvrede onder de populatie van IW4. Er wordt geklaagd over het gebrek aan sociale bescherming op de werkvloer. Door een enkele respondent wordt aangegeven dat de veiligheid een lachertje is. Het gevoel bestaat dat mensen 'van andere instanties' voorrang krijgen ten opzichte van wsw'ers. Er wordt gewag gemaakt van een voorman die de populatie als kleine kinderen behandelt. Deze voorman zou de gehele dag flauwe grappen mogen maken, maar tolereert het niet wanneer er een grap terug wordt gemaakt. Dan worden er excuses geëist.

Met name op de directie is veel kritiek. De beoogde fusie met Permar vindt, volgens één van de



respondenten, achter de rug van de OR om plaats. Het beeld bestaat dat de directie bezig is om hun zakken te vullen, om de populatie op de werkvloer uit te knijpen. Er wordt aangegeven dat de werknemers slechts 70% van hun loon ontvangen. De kantineprijzen worden echter verhoogd; zo wordt aangegeven. Ook wordt er onbegrip getoond over het feit dat er geen subsidie beschikbaar is voor de personeelsvereniging, terwijl er wel geld wordt besteed aan het sponsoren van evenementen zoals de Rijnweek en het Muziekfestival.

Volgens sommige respondenten hangt de daling van het werkplezier samen met de aanwezigheid van een aantal personen binnen de directie en het management van IW4. Diverse concrete namen worden herhaaldelijk genoemd; om redenen van discretie zullen wij deze niet publiceren in dit rapport.

# WERKEN BIJ IW4

## (Geïndiceerd)

In dit onderdeel van de enquête zoomen we in op de werkbeleving van de geïndiceerde werknemers van IW4. Dat wil zeggen: werknemers met een WSW-indicatie. Mensen die recht hebben op een beschermde werkplek. Zij zijn de doelgroep die IW4 primair haar bestaansrecht verleent.

Met deze vragenlijst beogen we het werkplezier en (de ervaring van) de arbeidsomstandigheden van deze werknemers in kaart te brengen.

In 2013 kende IW4 een werknemerspopulatie van 437 personen (zowel voltijd als deeltijd) (Bron: Sociaal Jaarverslag 2013, IW4)

De vragenlijst heeft een respons van  $n=36$ . Dit is 8,2% van de gehele populatie.

Hoe vindt u het om bij IW4 te werken?	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	$n=36$
<b>Antwoord</b>	<b><math>n</math></b>
Erg leuk	2
Leuk	5
Redelijk	1
Matig	6
Niet zo leuk	10
Helemaal niet leuk	12

### Toelichting

61% vindt het werken bij IW4 niet leuk en daarvan meer dan de helft vindt het helemaal niet leuk. Nog geen 20% geeft aan het wel leuk of zelfs erg leuk te vinden. De rest zit daar tussenin (redelijk of matig als antwoord).

Wordt er goed omgegaan met uw beperkingen en mogelijkheden?	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	$n=36$
<b>Antwoord</b>	<b><math>n</math></b>
Ja	9
Nee	23
Weet ik niet	1
Wil ik niet zeggen	3

### Toelichting

64% van de respondenten vindt dat er niet goed wordt omgegaan met hun beperkingen. Daar staat tegenover dat 25% aangeeft dat dat wel goed gebeurt. 1 persoon weet het niet en 3 personen willen hier niets over zeggen.

Mag u naar het toilet wanneer u 'moet'?	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =36
Antwoord	<i>n</i>
(Bijna) altijd	16
Vaak wel	1
Meestal wel	5
Soms	2
Soms niet	3
Meestal niet	5
(Bijna) nooit	4

### Toelichting

61% van de respondenten geeft aan over het algemeen naar het toilet te mogen gaan (antwoord (bijna) altijd, vaak wel, meestal wel). Een kwart (25%) antwoordt dat meestal niet of bijna nooit te mogen.

Enkele respondenten geven aan dat zij altijd mogen, zolang het werk dit toelaat – bijvoorbeeld op ieder willekeurig moment, tenzij de respondent in vergadering zit. De meeste respondenten ervaren die 'luxe' echter geheel niet. Zo geven ze aan dat toiletbezoek na 16.00u niet is toegestaan, evenals toiletbezoek dat minder dan 15 minuten voorafgaat aan een pauze. Ook wordt aangegeven dat het toiletpapier moet worden opgehaald uit de inpakafdeling, wat tot schaamte leidt.

Permissie voor toiletbezoek wordt pas verleend wanneer desbetreffende persoon eerst de vinger heeft opgestoken 'zoals bij de kleuterschool'. Respondenten die plasmedicatie gebruiken, geven aan deze niet te durven innemen wanneer zij naar hun werk gaan.

Wanneer het bedrijfsrestaurant is uitgeleend of verhuurd aan een externe partij, is deze evenmin als de nabijgelegen toiletten toegankelijk voor personeel. Met name voor werknemers die gebonden zijn aan een rolstoel, of om een andere reden afhankelijk zijn van een aangepast toilet, is dit problematisch.

Verschillende respondenten geven aan dat 'toiletrechten' zijn gekoppeld aan de positie die men heeft binnen IW4.

<i>Heeft u in uw pauzes altijd toegang tot het bedrijfsrestaurant (de kantine)?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =36
Antwoord	<i>n</i>
(Bijna) altijd	6
Meestal wel	7
Vaak wel	4
Soms niet	13
Meestal niet	1
(Bijna) nooit	5

### Toelichting

Bijna de helft (47%) geeft aan over het algemeen toegang te hebben tot de kantine (antwoorden: bijna altijd, vaak wel en meestal wel). 36% geeft aan soms niet toegang te hebben tot de kantine in de pauzes. 17% geeft op deze vraag als antwoord: meestal niet of (bijna) nooit.

In de toelichtingsmogelijkheid bij deze vraag, geeft welgeteld één respondent aan dat het bedrijfsrestaurant tijdens pauzes altijd open is voor iedereen. Deze wordt echter ruw overstemd door de andere 25 respondenten die gebruik maakten van de toelichtingsmogelijkheid. Zij geven diverse situaties waarin het bedrijfsrestaurant niet toegankelijk is voor personeel. Het betreft hier verhuur of uitleen van het restaurant aan externe partijen, situaties waarbij de directie gasten ontvangt, of activiteiten zoals lezingen.

In die situaties is het bedrijfsrestaurant, blijkens de reacties, verboden terrein voor personeel. Dat moet dan op de gang of op de werkplek eten. "Als je maar uit zicht blijft," geeft een van de respondenten aan. Verder wordt er opgemerkt dat de verhuur van het restaurant aan externen steeds frequenter voorkomt.

Tot slot is er nog een opmerking over de kwaliteit van de koffie; verse koffie zou worden aangelengd met de koffie van een dag oud. Reden voor desbetreffende respondent om geen koffie meer te nemen in het bedrijfsrestaurant.

<i>Wordt er goed met u omgegaan, als u zich niet lekker voelt?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =36
Antwoord	<i>n</i>
(Bijna) altijd	2
Meestal wel	8
Vaak wel	1
Soms	4
Soms niet	2
Meestal niet	12
(Bijna) nooit	7

## Toelichting

Van de respondenten geeft 31% aan dat er over het algemeen goed met hen wordt omgegaan als men zich niet lekker voelt (antwoord: bijna altijd, meestal wel, vaak wel). 11% zegt dat dat soms gebeurt, tegen 6% dat dat soms niet gebeurt. Meer dan de helft (53%) geeft aan dat er meestal niet of bijna nooit goed met hun wordt omgegaan, als ze zich niet lekker voelen.

De mogelijkheid om hun antwoord toe te lichten is door 20 respondenten benut.

De respondenten geven aan dat zij worden weggezet als aanstellers wanneer zij zich ziek melden. Volgens een respondent worden zieke werknemers uitgescholden in de trant van "je bent mislukt". Er wordt gewag gemaakt van mensen die met koorts op de werkvloer actief zijn. Een respondent geeft aan dat mensen desnoods van huis worden afgehaald bij ziekte; als zij maar komen werken. Het beeld bestaat dat IW4 vooral bezig is om het ziekteverzuim terug te dringen, zonder hierbij oog te hebben voor de mensen die het betreft. Er wordt gesteld dat directie en management zichzelf de rol van arts aanmeten.

Twee casussen worden in de reacties naar voren geschoven. Eén werknemer zou na een darmkanker-operatie zo snel mogelijk weer aan het werk gezet zijn; het jaar hersteltijd dat de arts voorschreef is daarbij in de wind geslagen. De werknemer is weer actief, terwijl de wond slechts onvolledig is hersteld. Het andere voorbeeld betreft een ernstig bedrijfsongeval van een medewerker. Omwille van de privacy van deze persoon treden we hierover niet in detail, maar medewerkers geven aan het gevoel te hebben dat dit ongeval in de doofpot is gestopt.

<i>Voelt u zich gerespecteerd door uw collega's?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n=36</i>	
Antwoord	<i>n</i>	%
Ja	23	64
Nee	5	14
Weet ik niet	8	22

<i>Voelt u zich gerespecteerd door uw leidinggevenden?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n=36</i>	
Antwoord	<i>n</i>	%
Ja	5	18
Nee	20	56
Weet ik niet	6	17
Wil ik niet zeggen	2	6
Geen antwoord	3	8

<i>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) ervaart u uw werk als zinvol?</i>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		n=36	
	Gemiddelde	n	SD
Rapportcijfer	5,6	36	2,7

### **Toelichting**

Gemiddeld wordt er een 6- gegeven op de vraag in hoeverre men zijn werk als zinvol ervaart. De variatie in antwoorden is echter groot, letterlijk alle getallen van 1 tot 10 zijn er gegeven.

<i>Heeft u voldoende mogelijkheid om door te groeien in uw werk MET BIJBEHORENDE SALARISVERHOGINGEN?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		n=36
Antwoord	n	%
Ja	3	8
Nee	29	81
Weet ik niet	1	3
Wil ik niet zeggen	1	3
Geen antwoord	2	6

# REINTEGREREN VIA IW4

Behalve beschermde werkplekken voor mensen met een WSW-indicatie, biedt IW4 ook de nodige activiteiten op het gebied van reïntegratie. Hierbij moet worden opgemerkt dat het (op dit moment) geen volledige trajecten betreft, maar kortdurende activiteiten annex subtrajecten van tijdelijke aard.

De populatie reïntegranten dat een dergelijke activiteit bij IW4 aanging, zag er in 2013 als volgt uit:

<i>Verdeling tussen de trajecten (Bron: Sociaal Jaarverslag 2013, IW4)</i>		
<b>Traject</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Actief in Beeld	19	6
Actief naar Werk	65	20
Actief voor Werk	198	62
Werken m.b.v. uitkering	9	3
Werken m.b.v. uitkering (op wachtlijst)	28	9
<b>TOTAAL</b>	<b>319</b>	<b>100</b>

Deze doelgroep is voor ons problematisch gebleken in de benadering. Uiteindelijk hebben we op deze vragenlijst een respons gekregen van  $n=4$ . Dit is slecht 1,25% van de totale populatie; en daarmee zijn er flinke kanttekeningen te plaatsen bij de representativiteit, betrouwbaarheid en validiteit van de resultaten van dit onderdeel van de enquête.

Desalniettemin kiezen wij ervoor om deze toch op te nemen in deze rapportage. Dit, uit erkentelijkheid naar die mensen die wij toch hebben weten te bereiken. Ook geloven wij dat het nuttig is om de resultaten weer te geven; schamele informatie is meer dan geen informatie. Het geeft enige basis tot vergelijking indien wij dit onderzoek herhalen.

Het behoeft geen betoog dat wij er naar streven in onze herhalings- en/of vervolgonderzoeken de respons uit deze doelgroep te verhogen.

Overigens is het lage percentage enigszins te relativiseren, wanneer je bedenkt dat de geboden activiteiten zich richten op de korte termijn. In het Sociaal Jaarverslag worden in- en uitstroom van dergelijke trajecten per maand weergegeven. De populatie van 319 op een heel jaar, zou dus een gemiddelde van 26,6 ( $=319/12$ ) betekenen, wat een respons van  $n=4$  gelijk stelt aan een percentage van 15%. Deze gedachte-exercitie zal de nodige haken en ogen vertonen in de wetten der statistiek, belangrijk hieraan is dat de lage respons in het kader van het verloop minder laag is dan zij op het eerste gezicht lijkt.

Om een lang verhaal kort te maken: het is lastig vast te stellen welk percentage van de populatie een respons van  $n=4$  vertegenwoordigd; maar het zal zich binnen de zeer ruime marge van 1,25%-15% bevinden. Nogmaals; al laat de representativiteit van dit onderdeel zich moeilijk inschatten, we waarderen de informatie die hieruit tevoorschijn komt als nuttig.

<i>Vanuit welke hoedanigheid reïntegreert u bij IW4?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =4
	<i>n</i>
Vanuit de werkloosheid (WWB)	3
Vanuit de reclassering	0
Weet ik niet	1

### Toelichting

3 van de 4 respondenten krijgt reïntegratie vanuit de Bijstand. Hoewel wij vanuit de WSW-populatie geluiden hebben ontvangen dat er ex-gedetineerden werkzaam zijn bij IW4, (de WSW'ers voelen zich hier ongemakkelijk bij,) geeft geen enkele respondent aan te reïntegreren in het kader van de reclassering. Eén respondent geeft aan niet te weten vanuit welke hoedanigheid hij of zij reïntegreert.

<i>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) heeft u het idee dat uw werkzaamheden zinvol zijn?</i>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		<i>n</i> =4	
	Gemiddelde	<i>n</i>	SD
Rapportcijfer	4,3	4	3.3

### Toelichting

Gemiddeld wordt de zinvolheid van het werk als onvoldoende gewaardeerd. De spreiding is echter groot, 1x een 1, 1x een 2, 1x een 6 en 1x een 8.

Eén van de respondenten geeft aan dat hij of zij 'totaal overbodige werkzaamheden' uitvoert, maar er wel enige lichaamsbeweging aan overhoudt. De overige respondenten geven aan niet zozeer problemen te ervaren rond de zinvolheid van het werk, alswel de wijze waarop er met hen wordt omgesprongen. Ze voelen zich misbruikt: ze geven aan dit werk (reeds meer dan een jaar) te doen, zonder hiervoor aanvullingen te ontvangen. Eén van de respondenten geeft tevens aan dat directie, managers en voorlieden geen moeite zouden doen om iets voor hen te regelen (waarbij het ons overigens onduidelijk blijft wat er geregeld zou moeten worden).

Eén van de respondenten geeft aan gratis te werken, omdat deze bij diens ouders woont.

<i>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) sluiten uw werkzaamheden aan op uw kennis/vaardigheden/vermogens?</i>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		<i>n</i> =4	
	Gemiddelde	<i>n</i>	SD
Rapportcijfer	5	4	3,4

### Toelichting

Gemiddeld wordt het rapportcijfer 5 gegeven, dus onvoldoende. Ook hier is de variatie groot 1x een 1 en 1x een 9, met daartussen een 4 en een 6.



Van de mogelijkheid om de vraag toe te lichten maakt één respondent gebruik. Deze geeft aan werkzaamheden voor de Technische Dienst uit te voeren. Dit is de respondent die de aansluiting op kennis, vaardigheden en vermogens met een 9 beantwoordt.

<b>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) sluiten de CURSUSSEN die u geboden wordt aan op uw kennis/vaardigheden/vermogens?</b>			
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>		<i>n=4</i>	
	<b>Gemiddelde</b>	<b><i>n</i></b>	<b>SD</b>
Rapportcijfer	4	4	3,2

<b><i>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) acht u de CURSUSSEN zinvol?</i></b>			
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>		<i>n=4</i>	
	<b>Gemiddelde</b>	<b><i>n</i></b>	<b>SD</b>
Rapportcijfer	3,3	4	2,1

### **Toelichting**

Er wordt gemiddeld een onvoldoende (4) gegeven, men vindt de cursussen niet zo goed aansluiten op de kennis/vaardigheden/vermogens. Ook hier is de variatie weer groot Een voldoende (8) en drie onvoldoendes (5,4 en 1). De cursussen worden niet als zinvol ervaren; hier geeft geen enkele respondent een voldoende rapportcijfer voor.

De respondenten geven aan dat de cursussen die geboden worden zaken betreffen waarvoor zij reeds een diploma hebben behaald (zoals computers), of waarmee zij dagelijks werken (zoals Nederlands).

<b><i>Ontvangt u een toelage (geld bovenop uw uitkering) voor het volgen van het re-integratietraject?</i></b>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n=4</i>
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>
Ja	0
Nee	3
Geen antwoord	1

<i>Is er wel eens bedreigd met mindering van uw uitkering, wanneer u niet wenste deel te nemen aan bepaalde werkzaamheden of cursussen?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =4
Antwoord	<i>n</i>
Ja	4
Nee	0

  

<i>Bent u van mening dat het geboden reïntegratietraject u dichterbij deelname op de (reguliere) arbeidsmarkt brengt?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =4
Antwoord	<i>n</i>
Ja	0
Nee	4

### Toelichting

De respondenten geven aan dat er vooral bedreigd wordt, wanneer men niet wenst deel te nemen aan een cursus. Ze geven aan dat wanneer zij melden reeds een diploma te bezitten over hetgeen zij een cursus dienen te volgen, zij niet worden geloofd. Tegenover niet-deelname van een cursus staan sancties; zo wordt aangegeven.

Geen van de respondenten geeft aan te menen dichterbij de arbeidsmarkt te komen via de reïntegratieactiviteiten. Ook geen van de respondenten geeft aan dat diens reïntegratie-inspanningen wordt gehonoreerd in de vorm van een toelage.

<i>In hoeverre hebt u het gevoel dat uw reïntegratietraject (een) arbeidsplaats(en) van WSW-geïndiceerden verdringt?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =4
Antwoord	<i>n</i>
Zeer zwak	0
Zwak	0
Redelijk/matig	1
Sterk	1
Zeer sterk	2
Weet ik niet/wil ik niet zeggen	0

### Toelichting

Driekwart van de respondenten heeft sterk tot zeer sterk het gevoel dat hun aanwezigheid op IW4 zorgt voor verdringing van (beschermde) werkplekken voor WSW-geïndiceerden, zo geven ze aan. De vierde persoon heeft dit gevoel slechts in redelijke mate.

<i>Welk rapportcijfer geeft u het door u gevolgde reïntegratietraject bij IW4?</i>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		<i>n</i> =4	
	Gemiddelde	<i>n</i>	SD
Rapportcijfer	3	4	1,8

### **Toelichting**

Spreiding van de gegeven rapportcijfers heeft zich volledig binnen het spectrum der onvoldoendes (1-5) plaatsgevonden. Hierbij is de gemiddelde uitkomst van 3 het enige cijfer geweest dat niet door een individuele respondent is toegekend. De overige 4 'onvoldoende'-cijfers zijn elk 1x uitgereikt in de beantwoording van deze vraag.

### **Verdere op- en aanmerkingen**

Ook bij deze vragenlijst boden we de respondenten de mogelijkheid aan ter afsluiting nog enkele opmerkingen te plaatsen. Vanuit de reïntegrantenpopulatie hebben hier twee mensen gebruik van gemaakt. De ene merkt op IW4 “steeds meer op de hel gaat lijken”, waarbij de respondent tevens gewag maakt van vechtpartijen. De ander merkt op dat IW4 wel eens gecontroleerd mag worden, omdat er zaken gebeuren die “niet door de beugel kunnen”. Medewerkers die dit doorhebben, hebben volgens deze respondent een groot probleem. Volgens deze respondent zal men er alles aan doen om het leven en werken van deze medewerkers onmogelijk te maken, totdat deze eraan onderdoor gaat.

### **Tot slot (bij dit onderdeel)**

IW4 biedt geen volledige reïntegratietrajecten, maar is desalniettemin een belangrijke spil in Veenendaal op het gebied van reïntegratie. Een groot deel van de feitelijke uitvoering van het reïntegratiebeleid vindt plaats bij IW4, zoals is aangegeven in de eerste tabel (ontleend aan het Sociaal Jaarverslag van IW4). De relevantie van dit onderdeel moet dan ook in dat licht gezien worden.

# GEDETACHEERD VANUIT IW4

Behalve voor IW4 zelf, kunnen mensen ook (begeleid door IW4) gedetacheerd worden bij andere werkgevers. Het aantal extern geplaatste personen was medio 2014 als volgt:

Groepsdetachering	75
Individuele detachering	74
Begeleid werken	11
<b>Totaal</b>	<b>160</b>

(Gegevens met dank aan René van Holsteijn.)

Ook voor gedetacheerde IW4-medewerkers hadden wij een vragenlijst opgesteld. Deze kende een respons van  $n=7$ . Deze respons staat gelijk aan 4,4%

We vroegen deze mensen waar zij gedetacheerd zijn, en wat zij doen. De respondenten zijn op verschillende plaatsen gedetacheerd, en doen verschillende werkzaamheden. Belangrijk hierbij is om te vermelden dat één respondent deze vragen onbeantwoord heeft gelaten, en één respondent aangaf hier geen mededelingen over te doen uit angst voor herkenning.

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat er van te voren niet met hem/haar is overlegd over de detachering, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

<i>Is er met u van tevoren overlegd over deze detachering (uitplaatsing)?</i>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n=7</i>
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>
Nee	4
Ja	2
Weet ik niet (meer)	1

We vroegen de respondenten of zij op hun plek waren waar zij gedetacheerd zijn. Dit deden we door middel van drie vragen. Of het bedrijf waar zij zijn gedetacheerd voldoende op de hoogte is van de beperkingen en mogelijkheden van de respondent; of zij wel eens dingen hebben moeten doen waarvoor zij niet zijn opgeleid; en, of zij wel eens dingen hebben moeten doen die onverantwoord zijn gezien de beperkingen van de respondent.

Dit leverde het volgende beeld op:

<i>Is het bedrijf waar u gedetacheerd werkt VOLDOENDE op de hoogte van uw beperkingen en mogelijkheden</i>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n=7</i>
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>
Ja	1
Nee	4
Weet ik niet	2

<i>Heeft u hier wel eens dingen moeten doen waar u niet gekwalificeerd (opgeleid) voor bent?</i>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n=7</i>
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>
Ja	4
Nee	2
Weet ik niet (meer)	1

<i>Heeft u wel eens dingen moeten doen die, gezien uw beperkingen, onverantwoord zijn?</i>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n=7</i>
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>
Ja	4
Nee	2
Wil ik niet zeggen	1

### **Toelichting**

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat het bedrijf waar zij gedetacheerd zijn niet voldoende op de hoogte was van hun beperkingen en mogelijkheden. Slechts een respondent antwoordt dat dat wel het geval was. Twee weten het niet.

Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat hij of zij wel eens dingen heeft moeten doen waarvoor hij niet gekwalificeerd of opgeleid was. Twee mensen zeggen dat ze dat niet hebben hoeven doen. Een persoon geeft als antwoord dat hij dat niet meer weet.

Meer dan de helft van de respondenten zegt wel eens dingen moeten doen die gezien hun beperkingen onverantwoord zijn. Dit zijn dezelfde mensen die de vorige vraag over dingen opgedragen te krijgen waarvoor men niet opgeleid of gekwalificeerd ook met 'ja' hebben beantwoord. Een persoon wil dit niet zeggen.

Eén respondent weet niet of er een goede afzuiginstallatie is, waar na onderzoek door IW4 maar geen uitsluitsel over wordt gegeven. Verder wordt de toelichtingsmogelijkheid niet door de respondenten benut om de 'onverantwoordheid' van hun werk te illustreren. Wel wordt er aangegeven dat zij onder valse voorwendselen op hun plek belanden ("Je wordt met een smoes erheen gebracht, zo van het is druk en voor maar 2 weken, natuurlijk wil je helpen, maar dan blijkt je niet meer terug te mogen en zeggen nee dat kan niet meer, totdat je overspannen en gestrest raakt en dan heel ziek wordt"), dat de arbeidsplaats is wegbezuinigd, en dat de overplaatsing vanaf een eerdere werkplek naar de huidige als 'verschrikkelijk' wordt ervaren.

<b>Heeft u het naar uw zin op het bedrijf waar u bent gedetacheerd?</b>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<i>n</i> =7
<b>Antwoord</b>	<b><i>n</i></b>
Ja	1
Nee	3
Weet ik niet	3

### **Toelichting**

Slechts 1 respondent geeft aan het naar zijn zin te hebben bij het bedrijf waar hij gedetacheerd is. Drie personen hebben het niet naar hun zin.

Opvallend is dat ook drie personen aangeven het niet te weten.

<b>Welk rapportcijfer geeft u uw (vanuit IW4 gedetacheerde) werk?</b>			
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>		<i>n</i> =6	
	<b>Gemiddelde</b>	<b><i>n</i></b>	<b>SD</b>
rapportcijfer	4,2	6	1,9

### **Toelichting**

Gemiddeld wordt er een ruime onvoldoende (4,2) gegeven als rapportcijfer voor het vanuit IW4 gedetacheerde werk. Er worden twee voldoende gegeven, tweemaal een 6. De rest van de gegeven cijfers is onvoldoende, een persoon gaf een 1.

Een persoon heeft hier geen cijfer ingevuld.

### **Verdere op- en aanmerkingen**

De mogelijkheid om aanvullende opmerkingen te plaatsen is door 6 van de 7 respondenten benut. Uit deze opmerkingen blijkt dat er negatief tegen detacheringen wordt aangekeken. Er wordt door de respondenten nog eens benadrukt dat zij het eigenlijk niet aankunnen en/of dat er onvoldoende rekening met hun beperkingen wordt gehouden.

Eén respondent geeft aan zich, als een vanuit IW4 gedetacheerde medewerker, een vreemde eend in de bijt te voelen in het bedrijf waar hij of zij werkt: "Je blijft toch een buitenstaander (die van IW4 en dat is niet altijd even fijn)".

Ook hier blijft de kritiek van de respondenten op directie en management niet uit. Zo wordt aangegeven dat het woord 'Jobcoaching' alleen gebruikt wordt voor het financiële plaatje van diegene die met die functie op kantoor zit – en dat ditzelfde geldt ook "voor de directeuren, managers, voorlieden, etc."

# VEILIGHEID BIJ IW4

In dit onderdeel zoomen we in op, de titel zegt het al, veiligheid. Deze hebben wij onderverdeeld in enerzijds de 'werkveiligheid' – de vrijwaring van ongevallen; en anderzijds de 'sociale veiligheid' – de vrijwaring van diefstal, agressie, et cetera. Hoewel er in de vragenlijst geen aparte kopjes zijn aangebracht, zullen de antwoorden (omwille van leesbaarheid en overzichtelijkheid) in dit rapport worden gepresenteerd onder de kopjes 'Veilig werken', 'Veiligheid van bezittingen' en 'Veiligheid van werknemers t.o.v. anderen'. Binnen de 'sociale veiligheid' hebben wij dus een dichotomie aangebracht tussen de mens en zijn (of haar) bezittingen.

De vragenlijst had een totale respons van  $n=20$ .

## Veilig werken

<i>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) voelt u zich veilig op IW4?</i>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		$n=19$	
	Gemiddelde	$n$	SD
Rapportcijfer	4,5	19	2,8

### Toelichting

Een respondent heeft geen rapportcijfer ingevuld, maar de rest van de vragen wel beantwoord. IW4 krijgt gemiddeld een onvoldoende (4,5). Een achttal mensen geven een voldoende, 4x een 6, 1x een 7, 1x een 8, 1x een 9 en ook 1x een 10. Daar staat tegenover dat 5 mensen een 1 geven en 2 mensen een 2. Dus iets minder dan de helft voelt zich zeer onveilig op IW4.

Maakt u wel eens gevaarlijke situaties mee tijdens het werk?	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	$n=20$
Antwoord	$n$
Ja	15
Nee	3
Weet ik niet	2

### Toelichting

Zoals te verwachten is, hebben de drie mensen die deze vraag met 'Nee' hebben beantwoord, bij de vorige vraag een voldoende gegeven wat het gevoel van veiligheid betreft. Opvallend is dat 4 van de personen die hier aangeven wel eens gevaarlijke situaties mee te maken bij het werk, bij de vorige vraag hebben aangegeven dat ze zich veilig voelen. Een persoon die de veiligheid bij de vorige vraag met een 6 waardeerde, heeft deze vraag beantwoord met 'Ik weet het niet'. Alle mensen die bij de vorige vraag de veiligheid een onvoldoende gaven plus de persoon die de vorige vraag niet beantwoordde geven bij deze vraag het antwoord 'Ja'. Op een persoon na die bij de vorige vraag de veiligheid een 2 gaf, deze antwoordde bij deze vraag 'Ik weet niet'.

<i>Zijn er voldoende maatregelen genomen om het werken veilig te houden?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAGENLIJST	<i>n</i> =20
Antwoord	<i>n</i>
Ja	5
Nee	14
Weet ik niet	1

### Toelichting

De respondenten die hier het antwoord 'ja' invulden, waren de mensen die de veiligheid in de eerste vraag met een voldoende beantwoordden. Een persoon gaf hier als antwoord 'Weet ik niet', deze persoon beoordeelde de veiligheid met een 1 en gaf ook aan wel eens gevaarlijke situatie mee te hebben gemaakt. Opvallend is dat er 3 personen zijn die aangeven dat ze vinden dat er geen voldoende maatregelen worden genomen om het werken veilig te houden, maar die wel een voldoende gaven op de vraag of ze zich veilig voelden.

Een kwart van de mensen beoordeelt de genomen maatregelen als voldoende, bijna 75% als onvoldoende.

<i>Zijn er voldoende middelen beschikbaar om u te beschermen tijdens het werk?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =20
Antwoord	<i>n</i>
Ja	8
Nee	11
Weet ik niet	1

### Toelichting

Degene die bij deze vraag 'Weet ik niet' heeft geantwoord, waardeert zijn (of haar) veiligheid net onvoldoende, namelijk een 5. Alle mensen die een voldoende gaven voor hun veiligheid vinden dat er voldoende middelen zijn om zich te beschermen tijdens het werk. De rest van de respondenten geeft hun veiligheid een onvoldoende en vindt dat er onvoldoende middelen beschikbaar zijn om zich te beschermen.



<b><i>Bent u of een collega wel eens slachtoffer geweest van een arbeidsongeval in uw werk voor IW4, of als gedetacheerde van IW4?</i></b>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<b>n=18</b>
<b>Antwoord</b>	<b>n</b>
Ja, een (of meerder) collega('s)	7
Ja, zowel ikzelf als een (of meerdere) collega('s)	3
Ja, ik	1
Nee	4
Wil ik niet zeggen	2
Weet ik niet	1

### **Toelichting**

Meer dan de helft (55%) geeft aan dat hijzelf of een collega wel eens slachtoffer is geweest van een bedrijfsongeval. Slechts 20% geeft aan dat dat niet het geval is. Opvallend is dat 25% een ontwijkend (dwz 'wil ik niet zeggen', 'weet ik niet' of 'geen antwoord') antwoord geeft. Deze ontwijkende antwoorden worden over het algemeen gegeven door mensen die hun eigen veiligheid als voldoende beoordelen ( $\geq 6$ ). Om een beeld te krijgen wat er is gebeurd, hebben wij de respondenten tevens om een beschrijving gevraagd.

Er wordt meerdere malen gemeld dat er mensen - ook wel eens de respondent - van een steiger, hoogwerker of trap zijn gevallen. Iemand geeft aan dat er vaak iemand valt als hij alleen aan het werk is. De situatie wordt dan penibel als diegene niet zelf overeind kan komen. Een respondent meldt dat hij in de jaren 90 op het werk een whiplash heeft opgelopen. Er wordt gemeld dat iemand met epilepsie met een plafond bezig was zonder beveiligingsmaatregelen en toen naar beneden viel.

Mensen voelen zich gedwongen om onveilig te werken, omdat veilig werken meer tijd (en dus meer geld) kost. Eén respondent meldt intimidatie en bedreigingen van de kant van de directie, p&o, managers en voorlieden.

Een van de respondenten overweegt om foto's te maken van gevaarlijke situaties en die bijvoorbeeld beschikbaar te stellen aan de arbeidsinspectie.

Een persoon vermeldt 'misbruik collega's' zonder dit te specificeren.

### **Veiligheid van bezittingen**

<b><i>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) vindt u dat uw spullen veilig zijn bij IW4?</i></b>			
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>		<b>n=20</b>	
	<b>Gemiddelde</b>	<b>n</b>	<b>SD</b>
Rapportcijfer	4,2	20	2,2

### **Toelichting**

Gemiddeld wordt geoordeeld dat de spullen van de respondenten onvoldoende veilig zijn bij IW4. 25% geeft een voldoende, een percentage van 25 geeft echter een 1.

<i>Bent u of een collega wel eens slachtoffer geweest van diefstal op het werk?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =20
Antwoord	<i>n</i>
Ja, ik	2
Ja, een (of meerdere) collega('s)	10
Ja, zowel ik als een (of meerdere) collega('s)	1
Nee	3
Weet ik niet	3
Geen antwoord	1

### **Toelichting:**

In totaal geeft 65% aan dat hij of een of meer collega's het slachtoffer zijn geweest van diefstal op het werk. Dit zijn zowel mensen die aangeven dat ze hun spullen voldoende veilig achten op het werk als onvoldoende veilig. Degenen die 'weet niet' antwoordden, achtten hun spullen niet veilig op het werk (twee van hen gaven bij de vorige vraag een 3 en een gaf een 2).

Niet iedereen geeft exact aan wat er dan gestolen wordt, maar de volgende zaken worden genoemd: telefoons, laptops, gereedschap, geld, fiets, e.d.

Een respondent geeft aan dat er meer diefstal is, sinds er taakgestraften bij IW4 zijn komen werken en dat daardoor de sfeer binnen de groep is verslechterd.

<i>Hoe vaak wordt er iets gestolen bij IW4?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =20
Antwoord	<i>n</i>
(Bijna) nooit	0
Soms	3
Regelmatig	8
Vaak	2
Weet ik niet	5
Wil ik niet zeggen	1
Geen antwoord	1

### **Toelichting**

65% van de respondenten geeft aan dat er wordt gestolen bij het IW4 (soms-regelmatig-vaak) De andere 35% geeft aan 'weet ik niet' 'wil ik niet zeggen' of geeft geen antwoord. Van de antwoordmogelijkheid '(Bijna) nooit' is door geen van de respondenten gebruik gemaakt.

## Veiligheid van werknemers t.o.v. anderen

<i>In hoeverre (uitgedrukt in een rapportcijfer) voelt u zich bij IW4 veilig voor agressie, intimidatie en geweld?</i>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		n=19	
	Gemiddelde	n	SD
Rapportcijfer	4,3	19	2,7

### Toelichting

Gemiddeld voelt men zich niet veilig bij het IW4, er is wel veel variatie. Zes respondenten geven een voldoende, variërend van 6 tot 9. Van degenen die een onvoldoende gaven, scoren er vijf een 1 en twee een 2. Niet verwonderlijk dat bijna al degenen die hier een voldoende gaven ook op de eerste vraag over veiligheid een voldoende gaven.

<i>Bent u of een collega wel eens slachtoffer geweest van agressie, intimidatie of geweld - op IW4 of een bedrijf waar u vanuit IW4 gedetacheerd werkte?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	n=19
Antwoord	n
Ja, ik	5
Ja, zowel ikzelf als een (of meerdere) collega('s)	4
Ja, een (of meerdere) collega('s)	3
Nee	3
Weet ik niet	1
Wil ik niet zeggen	3

### Toelichting

60% geeft aan zelf of (een) ander(en) het slachtoffer te zijn geweest van agressie, intimidatie of geweld. Drie respondenten willen hier niets over zeggen (intimidatie?). Slechts 15% geeft aan niet het slachtoffer te zijn geweest van agressie, intimidatie of geweld of dat een collega dat is geweest. Opvallend is dat 15% geen antwoord wil geven op deze vraag.

<i>Zo ja; door wie werd deze agressie/intimidatie uitgeoefend?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	n=17
Antwoord	n
Een leidinggevende	8
Een (andere) collega	4
Een bezoeker van IW4	1
Wil ik niet zeggen	3
Weet ik niet	1

### Toelichting

8 van de 17 (=47%) respondenten geeft aan dat de agressie en/of intimidatie werd uitgeoefend door een leidinggevende; 23,5% door een collega. Slechts 1 respondent geeft aan dat het om een bezoeker ging. Tevens geven 3 respondenten (=17,6%) aan niet te willen zeggen door wie de agressie en/of intimidatie is uitgevoerd; 1 respondent geeft aan het niet te weten.

Van de 20 personen die deze vragenlijst hebben ingevuld, hebben 3 respondenten bij deze vraag het antwoord open gelaten. Aangezien de vorige vraag een respons had van  $n=19$ , waarvan er 3 mensen aangeven geen slachtoffer geweest zijn, verwachtten wij dat deze vraag een respons van  $n=16$  ( $=19-3$ ) zou hebben. Aangezien de respons  $n=17$ , één meer dan te verwachten, was geeft dit te denken. Heeft de respondent die 'te veel' is *deze* vraag abusievelijk beantwoord, of de *vorige* vraag onterecht met 'nee' beantwoord? Belangrijk is te constateren dat er één persoon is, die aangeeft geen slachtoffer van agressie of intimidatie te zijn geweest, op de vraag door wie dit werd uitgeoefend 'wil ik niet zeggen' heeft geantwoord. Dat zou mogelijk kunnen wijzen op angst – hoewel hierbij gezegd moet worden dat dit speculatie betreft. Deze persoon heeft zijn veiligheidsgevoel ten opzichte van agressie, intimidatie en geweld overigens beoordeeld met het rapportcijfer 5 (= onvoldoende); de veiligheid van zijn spullen gaf hij een 6, de algemene veiligheid (aan het begin van deze vragenlijst) een 4.

Op de vraag wat er dan is gebeurd, werd geantwoord dat de directeuren en managers “en nu ook al de voorlieden”, werknemers dwingen om dingen te laten doen en ze daarbij geen tegenspraak dulden. Ook wordt gesteld dat de in de vorige zin genoemde personen goed in toneelspelen zijn. “Als ze jou liever kwijt zijn, gaan ze een zogenaamde act uitvoeren dat jij ergens kwaad om wordt. Zij roepen dan een groepje voorlieden of managers of directeuren op om het dan zo te laten lijken dat het dan uit de hand gaat lopen en de politie er bij moet komen. De persoon in kwestie wordt ontslagen.” Dit zou regelmatig gebeuren. Ook wordt er gesteld dat intimidatie door leidinggevende (regelmatig gezien en gebeurd, aldus een respondent) meest voorkomend zijn.

Een van de respondenten geeft aan dat een collega een stoel tegen zijn/haar hoofd heeft gegooid, resulterend in een whiplash. Eén respondent, ogenschijnlijk iemand met een leidinggevende functie geeft aan diverse malen bedreigd te zijn door familie (waarschijnlijk wordt hier bedoeld: familie van een werknemer; niet familie van de respondent zelf) in verband met het gedrag of functioneren van een medewerker. Niet alleen familie maar ook medewerkers zelf zouden zich aan dreigementen schuldig maken, aldus deze respondent.

<b>Doet IW4 genoeg om agressie, intimidatie en geweld jegens werknemers te voorkomen?</b>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	<b><math>n=20</math></b>
<b>Antwoord</b>	<b><math>n</math></b>
Ja	4
Nee	14
Weet ik niet	2

<i>Doet IW4 genoeg om een veilige werksituatie en werksfeer te creëren?</i>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	<i>n</i> =20
Antwoord	<i>n</i>
Ja	2
Nee	14
Weet ik niet	4

### **Toelichting**

Slechts 20% van de respondenten vindt dat IW4 voldoende doet om agressie, intimidatie en geweld jegens werknemers te voorkomen. Maar liefst 70% vindt dat IW4 dat niet doet. Evenmin vindt 70% dat IW4 voldoende doet aan het creëren van een veilige werksituatie en werksfeer. 4 respondenten (=20%) weet dit niet, ten opzichte van 2 respondenten (=10%) die niet weet of IW4 voldoende doet ter voorkoming van agressie, intimidatie en geweld tegenover haar werknemers. 2 werknemers uit de respons van  $n=20$  (=10%) geeft aan dat IW4 wel voldoende doet aan het creëren van een veilige werksituatie en werksfeer.

# MEDEZEGGENSCHAP BIJ IW4

Met de vragenlijst 'medezeggenschap' beoogden we in beeld te brengen in hoeverre de medewerkers van IW4 het gevoel hebben betrokken te zijn bij de koers die het bedrijf vaart. Primair via de ondernemingsraad (OR), maar ook andere vormen van inspraak, medezeggenschap en betrokkenheid komen hierin aan bod.

De OR van IW4 bestond tot mei 2014 uit 13 leden; waarna één van de leden afscheid nam (Bron: Sociaal Jaarverslag 2014, IW4). De Wet op de Ondernemingsraden schrijft voor dat IW4 een OR bestaande uit tenminste 11 leden zou moeten hebben; IW4 voldoet hier dus (meer dan) aan. De OR is gekozen in mei 2013.

In 2012 heeft de WSW-raad haar taken opgeschort. Hoewel de WSW-raad niet is opgeheven, is zij sindsdien ook niet actief. Hiermee wordt weliswaar formeel, maar niet functioneel aan de wet voldaan (de wet vereist immers een WSW-raad). De SP diende, in Veenendaalse gemeenteraad, in juni 2014 een motie in, waarin het College van Burgemeester en Wethouders verzocht werd om zich in te spannen om tot een actieve WSW-raad te komen. De motie werd mede-ingediend en gesteund door vijf andere partijen; genoeg voor een meerderheid. Deze motie is derhalve aangenomen.

De vragenlijst 'Medezeggenschap bij IW4' was goed voor een respons van  $n=31$ .

<b>Voldoet IW4 FORMEEL aan de Wet op de Ondernemingsraden?</b>	
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	$n=31$
Antwoord	$n$
Ja	11
Nee	17
Weet ik niet	3

<b>Uit hoeveel leden bestaat de OR (Ondernemingsraad)?</b>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		$n=31$	
Antwoord	$n$		
0	3		
6	1		
7	1		
10	1		
11	1		
12	16		
13	7		
14	1		
<b>Gemiddelde:</b>	<b>10,3</b>	<b>Werkelijk aantal OR-leden</b>	<b>13 tot mei 2014</b>
<b>Mediaan:</b>	<b>12</b>		<b>12 sinds mei 2014</b>

<i>Weet u wie er in de OR zitten?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	n=29	
Antwoord	n	%
Ja	21	72,4
Nee	8	27,6

### Toelichting

Hoewel IW4 aan de Wet op de Ondernemingsraden voldoet, bestaat bij de respondenten het beeld dat dit niet het geval is: 11 respondenten (=35,5%) meent dat IW4 formeel voldoet aan de Wet op de Ondernemingsraden; 54,8% van de respondenten (n=17) denkt van niet. Drie personen hebben hier 'Weet ik niet' ingevuld.

Van de omvang van de OR hebben de respondenten een meer correct beeld. Ruim de helft (51,6%) schat het aantal OR-leden op 12, en het antwoord 13 wordt door 22,6% gegeven. Beide antwoorden zijn goed te rekenen. Dat neemt niet weg dat er 25,8% van de respondenten (n=8) er net of soms zelfs flink naast zitten. Drie respondenten menen zelfs dat de OR helemaal geen leden heeft.

De vraag of men weet wie er in OR zitten is door twee mensen niet beantwoord, wat voor deze specifieke vraag een respons van n=29 (in plaats van n=31) opleverde. Van die 29 mensen gaf maar liefst 72,4% (n=21) aan te weten wie er in de OR zitten. Net als bij de omvang van de OR is het voor acht respondenten niet bekend wie erin zitten.

<i>Is de OR een goede afspiegeling van alle mensen die bij IW4 werken?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	n=30	
Antwoord	n	%
Ja	5	16,7
Nee	25	83,3

<i>Wordt de OR gekozen door alle mensen die bij IW4 werken?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG	n=30	
Antwoord	n	%
Ja	10	33,3
Nee	14	46,7
Weet ik niet	6	20

### Toelichting

Een groot deel van de respondenten voelt zich schijnbaar niet vertegenwoordigd door de OR; 46,7% geeft aan dat de OR niet gekozen wordt door alle mensen die bij IW4 werken, en maar liefst 83,3% vindt de OR geen goede afspiegeling van alle mensen die bij IW4 werken (respectievelijk n=14 en n=25). Vijf respondenten (=16,7%) geven aan dat de OR wel een goede afspiegeling is, en tien (33,3%) geeft aan dat de OR door alle mensen die bij IW4 werken wordt gekozen. Zes respondenten geven aan niet te weten of de OR gekozen wordt door alle mensen die bij IW4 werken.

Van de  $n=31$  is er bij deze twee vragen steeds iemand geweest die geen antwoord heeft ingevoerd, vandaar dat de respons op deze vragen  $n=30$  is. Overigens betrof de persoon die geen antwoord gaf op de vraag, bij beide vragen een andere persoon.

<b>Worden agenda's van OR-vergaderingen vooraf kenbaar gemaakt aan (al) het personeel?</b>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	$n=25$
<b>Antwoord</b>	<b><math>n</math></b>
(Bijna) altijd	0
Vaak	0
Soms	2
(Bijna) nooit	22
Weet ik niet	1

<b>Is gedegen verslaglegging van een OR-vergadering tijdig beschikbaar voor (al) het personeel?</b>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	$n=25$
<b>Antwoord</b>	<b><math>n</math></b>
(Bijna) altijd	1
Vaak	0
Soms	6
(Bijna) nooit	18

<b>Wordt de achterban van de OR (dus: het personeel) wel eens geraadpleegd bij belangrijke beslissingen?</b>	
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>	$n=24$
<b>Antwoord</b>	<b><math>n</math></b>
(Bijna) altijd	0
Vaak	0
Soms	2
(Bijna) nooit	21
Weet ik niet	1

**Toelichting:**

Met de drie bovenstaande vragen beoogden wij in beeld te brengen in hoeverre de werknemerspopulatie zich betrokken voelt bij het reilen en zeilen van de OR. Mogelijk hebben de respondenten hier niet zoveel zicht op, want respectievelijk hebben  $n=6$ ,  $n=6$  en  $n=7$  mensen die de vragenlijst 'Medezeggenschap' hebben ingevuld, deze vra(a)g(en) onbeantwoord gelaten.

Tevens is er bij deze drie vragen 2x voor de antwoordmogelijkheid 'weet ik niet' gekozen.

De respondenten die wel een antwoord op deze vragen hadden geven bijna unaniem aan dat de



agenda's van OR-vergaderingen (bijna) nooit vooraf kenbaar worden gemaakt aan het personeel, gedegen verslaglegging (bijna) nooit tijdig beschikbaar is, en dat de achterban (bijna) nooit wordt geraadpleegd. Een enkeling geeft aan dat dit soms gebeurt.

Eén persoon geeft aan dat er (bijna) altijd tijdig gedegen verslaglegging beschikbaar is voor het personeel.

<i>Welk rapportcijfer geeft u de OR?</i>			
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		n=28	
	Gemiddelde	n	SD
Rapportcijfer	2,9	28	2,4

### Toelichting

De OR krijgt gemiddeld een zware onvoldoende (2,9). Slechts 4 mensen gaven een voldoende cijfer als hoogste een 8. Dertien mensen gaven een 1, drie personen een 2.

## Inspraak, anders dan via de OR

<i>Heeft het personeel andere mogelijkheden tot inspraak dan via de OR?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		n=31
Antwoord	n	%
Ja	4	12,9
Nee	25	80,6
Weet ik niet	2	6,5

### Toelichting

12,9% van de respondenten geeft aan dat het personeel andere mogelijkheden tot inspraak dan de OR heeft, daar staat tegenover dat 80,6% vindt dat er geen andere mogelijkheden zijn. Twee personen geven aan dit niet te weten.

Bijna al diegenen die op deze vraag een 'Ja' heeft geantwoord, geeft de OR een voldoende rapportcijfer.

<i>Wordt het personeel, anders dan via de OR, betrokken bij belangrijke beleidsbeslissingen?</i>		
TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG		n=31
Antwoord	n	%
Ja	2	6,5
Nee	27	87,1
Weet ik niet	2	6,5

### Toelichting

87,1% geeft aan dat het personeel niet betrokken wordt bij belangrijke beslissingen, anders dan via de OR. 6,5% van de respondenten vindt dit van wel. Een zelfde percentage van 6,5 weet het niet.

<b>Welk rapportcijfer geeft u het totaal van mogelijkheden tot inspraak en medezeggenschap bij IW4?</b>			
<b>TOTALE RESPONS OP DEZE VRAAG</b>		<i>n</i> =29	
	<b>Gemiddelde</b>	<b><i>n</i></b>	<b>SD</b>
Rapportcijfer	2,7	29	2,3

### **Toelichting**

Het totaal van mogelijkheden tot inspraak en medezeggenschap bij IW4 wordt gemiddeld gewaardeerd met het rapportcijfer 2,7. Vier respondenten geven een voldoende (driemaal een 8 en eenmaal een 6). In totaal 16 maal wordt er het cijfer 1 gegeven.

De respondenten die hier een voldoende geven zijn voor driekwart dezelfde als de respondenten die de OR een voldoende rapportcijfer hebben gegeven.

### **Verdere op- en aanmerkingen**

19 respondenten hebben van de mogelijkheid gebruik gemaakt om aanvullende op- en aanmerkingen te plaatsen met betrekking tot medezeggenschap bij IW4. Hieruit is het volgende beeld te abstraheren:

Er is onder de respondenten een groot wantrouwen tegenover de OR. Deze wordt gezien als een verlengstuk van de directie. De OR bestaat, volgens de respondenten, (vrijwel) enkel uit "voorlieden en mensen van kantoor". Er wordt gesteld dat de OR-leden "vrienden van de directeur" zijn. De OR zou niet in balans zijn, omdat er teveel mensen van één bepaalde groep inzitten, en die de directeur naar de mond zou spreken.

Volgens een tweetal respondenten ging het 'mis' met de OR in 2007, bij het aantreden van de huidige directeur. Sindsdien, aldus deze respondenten, gebeuren er dingen die "niet door de beugel kunnen". Eén van de twee gebruikt zelfs het woord "corruptie".

Een derde respondent noemt de OR een "maffiabende"; een vierde is milder en stelt dat de OR "slapende wordt gehouden".

Eén respondent geeft aan dat vrijwel alle klachten die de OR ontvangt, worden afgedaan met de mededeling dat het geen problemen zijn die door de OR dienen te worden afgehandeld. Een ander geeft aan dat er nooit verslagen op het prikbord verschijnen. Weer een ander maakt er gewag van dat het CAO-boekje niet tijdig verstrekt wordt en nooit up-to-date is.

Tevens wordt er door een respondent een casus beschreven waarin één van zijn/haar collega's inzage wilde in de jaarstukken van 2013; deze werd hem/haar geweigerd.

Het feit dat de OR niet is aangevuld na het vertrek van één van haar leden, werd door één respondent merkwaardig gevonden. Deze respondent veronderstelt dat de OR dertienkoppig zou moeten zijn, en had een nieuwe verkiezing verwacht.

# ERVARINGEN DELEN OVER IW4

Het onderdeel 'Ervaringen delen over IW4' betrof niet zozeer een traditionele vragenlijst, maar meer een 'essay-opdracht'. Respondenten konden vrijelijk ervaringen die ze wilden delen invoeren, onder vermelding van het onderwerp en de aard (positief/negatief/neutraal) van deze ervaring.

Deze ervaringen worden integraal opgenomen in dit rapport in de letterlijk gegeven bewoordingen (en spelling); met dien verstande dat wanneer er namen, of andere (in onze inschatting) naar personen herleidbare zaken, genoemd worden, deze worden verwijderd.

Dit onderdeel had een respons van  $n=14$ , alle gedeelde ervaringen werden door de respondenten als 'negatief' gelabeld.

## Positieve ervaringen ( $n=0$ )

Onderwerp	

## Neutrale ervaringen ( $n=0$ )

Onderwerp	

## Negatieve ervaringen ( $n=14$ )

Onderwerp	Ervaring
berichtje op facebook van ex collega	Zo zo wat een verdriet kwam er los vandaag ja ja mensen ik werk bij een sociale werkplaats van wegen mn super hoog gevoeligheid ik dacht dat er geen eind aan kwam wat un verdriet ben zo blij dat ik nu hier werk en woon dr gaat een wereld voor me open zie nu nog meer dat het ook anders kan wat een begrip en veiligheid heb ik nu en o wat triest dat bedrijf in Veenendaal wat zich sociale werkplaats noemt je komt er nog meer beschadigd uit heb het te doen met al die mensen die daar nog werken pff heb er veels te lang gewerkt (bijna 25 jaar) ben gelukkig goed terecht gekomen brand een kaarsje voor die die daar nog zitten in en met licht liefde en kracht
voorlieden	Er worden vaak mensen voorman/vrouw gemaakt, niet omdat ze over goede kwaliteiten beschikken. Maar omdat ze zonder nadenken orders uitvoeren en/of Leidinggevende naar de mond praten en/of Intimiderend gedrag vertonen en/of Hun collega's verraden.
informatie	Als je naar P&O gaat voor informatie krijg je vaak halve antwoorden of verkeerde informatie. Vaak word je daarmee op het verkeerde been gezet. Men heeft het gevoel dat dit bewust gebeurt. Hoe meer je weet, zo lijkt het, hoe lastiger je voor hen bent. Het vertrouwen in hun is dus ook zeer klein. Ook een aantal leidinggevende behandelen je veelal alsof je geestelijk beperkt bent. Deze deinzen er dan ook niet voor terug om je met een staal gezicht voor te liegen.

onwerkbaar weer	Als er in de groenvoorziening wegens onwerkbaar weer de mensen naar huis worden gestuurd. Wordt er voor de helft van de tijd van de mensen verwacht dat ze verlof inleveren.
klachten	nou er wordt soms te streng gehandeld door iw4
angst	Weet zeker dat er weinig mensen zullen zijn die dit gaan invullen uit angst ,zelfs ik ervaar nog angst er zijn geen regels in het bedrijf, geen respect, machtsmisbruik misbruik, mensen juist dingen laten doen die men niet aan kan geestelijk en lichamelijk b.v iemand met smetvrees dwingen te vege enz enz
de directie, managers, p&o en de voorlieden	dit zijn de mensen die het bedrijf aan kapot maken zijn. deze moeten ook zeer zeker onder de loep genomen worden wat zij allemaal misdaan hebben. er is nu al zoveel gebeurt bij de IW4 wordt zeker tijd dat bij die mensen ontslagen moeten vallen zodat de wonden weer kunnen helen als dat nog kan zo niet dan is het te laat.
ontslag naar 17jaar	ik ben in 2011 ontslagen wegens mijn geestelijke toestand,ik heb een stoel door de ruiten gegooid,zij de [functie en naam],en [functie en naam],die mijn bijna gewurgd hebben, en vier ribben gekneusd,in die tyd werd het beleid van sociaal ,asociaal bedrijf ,zij dragen waar de naam voorstaat niet uit,corruptheid, dwangbeleid,voert mensen in de verdrukking
Omgang met mensen	Er wordt teveel aan vriendjespolitiek gedaan. Ik ben tot 3 maal aan toe zonder enig overleg van functie veranderd. De laatste keer van de ene dag op de andere dag kreeg ik koud op mijn dak te horen dat ik maar in het magazijn moest gaan werken omdat ik door mijn lichamelijke klacht [omschrijving] mijn werkzaamheden op de afdeling niet kon garanderen of kon continueren. En dit is nu de 3e keer dat ik zo behandeld werd. Ik moest ook een keer een assessment doen in Nijmegen, dit pakte heel positief uit maar men deed er niks mee (wat als het negatief was geweest? Dan hadden ze weer een stok om mee te slaan. Het hele beleid bij IW4 is in mijn opinie ver beneden peil. Ze zijn hun doel voorbij geschoten. Ik zie ook hoe anderen behandeld worden en ik ben er maar boos om. ZO GA JE NIET MET JE PERSONEEL OM. Je voelt een grote onmacht zoals er met je om wordt gegaan. Ik vind dit een treurige zaak. Als je niet in de smaak valt of vriendjes bent (met een bepaald directielid) dan val je buiten de boot. P&O kent de mensen niet eens. Ze nemen nooit de moeite om door het bedrijf te lopen en een praatje te maken met de mensen (die zouden dat heel erg waarderen) maar zij vergeten wat voor mensen er bij IW4 werken. Ik zou er wel een (negatieve) boek over kunnen schrijven over al die gebeurtenissen. Ik hoop dat er een keer wat veranderd want dit kan zo toch niet doorgaan. B.v.d. een medewerker van IW4.
Directie, Managers, en de voorlieden	Ik heb hier zeer slechte ervaring mee met deze mensen, ze doen alles wat verboden is wordt gauw tijd dat zij op non actief gezet worden en dan de mensen horen die bij de IW4 werken wat zij van alles vinden dan gaan er een hoop mensen praten.

informatie	Vraag je informatie bij P&O, dan krijg je vaak maar halve informatie. Je krijgt dan ook echt het gevoel dat het bewust is. Om je dom te houden, zodat je niet goed voor jezelf op kan komen.
het beleid	het beleid is verschrikkelijk ze denken alleen maar hoe ze hun zakken kunnen vullen naar het personeel is het alleen maar dreigen
Van de electro afdeling afgezet vanwege problemen met de chef	Destijds waren er veel meer collega's die vanwege de nieuwe chef werden overgeplaatst naar een andere afdeling. Zelfs na een gesprek me personeelszaken die mij gelijk gaven kon ik ook vertrekken naar een andere afdeling. Terwijl dat werk juist bij mij paste. Dat is nu ruim 10 jaar geleden. Sindsdien heb ik werk onder mijn niveau moeten doen.
Detachering	Vanwege dat ik geen aangepast werk kreeg heb ik een aantal keren gedetacheerd werk gedaan. Maar al had je afspraken over de werkzaamheden de werkgever kwam dat niet na. Zodat het stuk liep. Als dat niet erg genoeg is kreeg ik ook nog een trap na. Bij personeelszaken heb ik hierover vaak geïntimideerde gesprekken gehad. Ook dreigde ze mij met salaris verlaging. Verplichte bezoeken op de vacaturebank bij iw4 op de computer. Ik heb vaak gevraagd om een M.b.o opleiding om aangepast werk te vinden. Doordat het werk dat ik al vele jaren onder mijn niveau doe. Ben ik regelmatig in de ziektewet de laatste jaren. Jaren lang heb ik voorgesteld om mij bij de technische dienst te laten werken. Maar zij doen zelf niks om beter te laten functioneren. Mijn ervaring is na bijna 25 jaar werken bij IW4 dat ik teveel negatieven ervaringen heb.

# CONCLUSIES

In dit onderdeel geven we de conclusies die wij trekken, op basis van de resultaten. Aangezien deze er behoorlijk in hakken, wensen we vooraf te benadrukken dat SP-afdeling Veenendaal absoluut geen vete heeft of zoekt met de directie van IW4.

De SP heeft het beste voor met IW4 en het onderzoek heeft plaatsgevonden uit betrokkenheid voor het bedrijf en de mensen die er werken. De uitkomsten baren ons zorgen, en zijn voor ons reden om de vinger nauw aan de pols te willen houden. Aan de hand van de conclusies in dit hoofdstuk geven wij aan waarom.

## Degelijke respons

Over de omvang van de respons zijn wij als SP Veenendaal positief. We zijn erkentelijk aan iedereen die middels één of meerdere vragenlijsten ons inzicht heeft gegeven in hun werkbeleving. De respons ziet er als volgt uit:

RESPONS 'DE GROTE IW4-ENQUÊTE'	
Vragenlijst	<i>n</i>
Rapportcijfers	38
Snelle enquête	43
Werken bij IW4 (geïndiceerd)	36
Reïntegreren via IW4	4
Gedetacheerd vanuit IW4	7
Veiligheid bij IW4	20
Medezeggenschap bij IW4	31
Ervaringen delen	14
<b>TOTAAL</b>	<b>193</b>

Hoewel degelijk, durven we geen claim te doen over de representativiteit van deze respons over IW4 als geheel. Het totaal van  $n=193$  betreft immers het aantal ingevulde vragenlijsten. Hierbij moet wel in aanmerking worden genomen, dat respondenten zich niet noodzakelijk hebben beperkt tot één enkele vragenlijst. Wie de lijst 'rapportcijfers' heeft ingevuld, zou daarnaast ook 'veiligheid' hebben kunnen ingevuld. De respons van  $n=193$  betreft dus geen 193 losse individuen.

De respons kan worden ingeschat als afkomstig van tenminste 40 individuen; mogelijk 50. Dit is ongeveer 10% van de gehele werknemerspopulatie van IW4. Gezien de eensgezindheid in de beantwoording is een vermoeden van representativiteit op zijn plaats, maar niet met zekerheid vast te stellen. De groep reïntegranten is in ieder geval te klein voor een representatief beeld; hierover is meer te lezen in het desbetreffende hoofdstuk.

Het 'sturen' van de uitkomsten hebben we zoveel mogelijk proberen uit te sluiten. Dubbel

ingevulde vragenlijsten door een enkele respondent hebben we in grote mate weten te ondervangen doordat IP-adressen bij ons zichtbaar zijn. De steekproef is a-select. Hierdoor wint de representativiteit wel aan zeggingskracht. In toekomstige onderzoeken zullen we nog meer mechanismen inbouwen, om de zuiverheid (en dus de representativiteit) van de uitkomsten te waarborgen.

Hoewel we geen claim rond de representativiteit durven te maken, gaat er vanuit deze resultaten een duidelijk signaal uit. De omvang van de steekproef, de hoge mate van eensluidendheid, en de inhoud van de reacties wegen te zwaar om terzijde te schuiven. Met dit signaal zal iets moeten worden gedaan; het zal op zijn minst nader onderzocht moeten worden.

## **Inhoud alarmerend**

De inhoud van de reacties is op zijn zachtst gezegd alarmerend te noemen. In de rapportcijfers krijgt IW4 als totaal een 3,8. Maar ook in alle afzonderlijke onderwerpen scoort IW4 een onvoldoende, zonder een uitzondering. Met name tegen de directie en het management wordt, met een rapportcijfer van 2,9 zeer negatief gekeken.

Door het onderzoek heen blijkt telkens een negatieve werkervaring. Gezien de omvang van de steekproef kunnen we niet stellen dat het om 'een enkeling' gaat die het bedrijf negatief beoordeelt. Als het enkelingen betrof, dan zou het gemiddelde niet zo laag liggen.

Zelfs als het zo is, dat wat de respondenten stellen niet strookt met de waarheid (hier gaan we echter niet van uit), dan is er in ieder geval iets grondig mis met de sfeer en het vertrouwen dat de werknemers hebben in de leidinggevenden.

### **Per onderdeel**

#### **Rapportcijfers**

- IW4 krijgt in totaal een 3,8.
- Cijfers schommelen tussen de 5,4 (collega's) en 2,9 (directie en management).
- Lage cijfers wijzen op een zeer negatieve sfeer binnen het bedrijf. Ze doen vermoeden dat er iets ernstig niet in de haak is.

#### **Snelle enquête**

- Respondenten geven in grote meerderheid aan dat het 1) niet leuk werken is bij IW4, 2) er niet voldoende rekening wordt gehouden met hun beperkingen, 3) ze zich niet voldoende betrokken voelen bij het beleid, en 4) zich niet veilig voelen bij IW4.
- Uit de commentaren blijkt een grote onvrede, die zich met name op de directie richt. De fusie met Permar zou niet volgens het boekje gaan.
- De respondenten voelen zich niet gekend en erkend op IW4. Uit deze vragenlijst komt een beeld naar voren dat er 'over de respondenten geregeerd wordt', zonder dat er oog is voor hun behoeften.

#### **Werken bij IW4 (geïndiceerd)**

- Het werk wordt niet leuk gevonden en er wordt volgens de respondenten niet goed omgegaan met hun beperkingen.
- Gebruik van toilet wordt niet altijd toegestaan, en gaat schijnbaar gepaard met een beleid dat gevoelens van schaamte en vernedering opwekt bij de populatie.

- In toenemende mate kan er niet van het bedrijfsrestaurant gebruik worden gemaakt, dat wordt uitgeleend of verhuurd aan derden of er worden gasten ontvangen. Werknemers moeten hiervoor wijken.
- Bij ziekte wordt geen tijd voor herstel gegund, blijkens de reacties. Van zieke werknemers zou worden geëist dat zij werken.
- Respect van collega's wordt in meerderheid ervaren; van leidinggevenden niet.
- Met een 5,6 wordt het werk krap voldoende als zinvol ervaren; men ervaart echter onvoldoende doorgroeimogelijkheden met bijbehorende salarisverhoging.

#### **Reïntegreren via IW4**

- Representativiteit van dit onderdeel moeilijk vast te stellen.
- Werkzaamheden en cursussen zijn onvoldoende zinvol, en sluiten onvoldoende aan bij de vaardigheden van de doelgroep.
- Er is geen toelage voor het volgen van trajecten; wel wordt gedreigd met korting op uitkering bij niet-deelname.
- Traject brengt doelgroep niet dichterbij de (reguliere) arbeidsmarkt; verdringt wel arbeidsplaatsen van WSW-geïndiceerden.
- Reïntegranten melden dat er zaken gebeuren die “niet door de beugel kunnen” en dat IW4 “steeds meer op de hel” gaat lijken.

#### **Gedetacheerd vanuit IW4**

- Meer dan de helft geeft aan dat er geen overleg is geweest over hun detachering.
- In de bedrijven waar de mensen gedetacheerd zijn, is men vaak onvoldoende op de hoogte van de beperkingen van de respondenten. Deze moeten wel eens dingen doen waarvoor zij niet gekwalificeerd zijn, of die gezien hun beperkingen onverantwoord zijn.
- Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan het niet naar de zin te hebben op de plek waar zij zijn gedetacheerd; gemiddeld scoort gedetacheerd werk een 4,2
- De reacties wijzen op een gebrek aan zeggenschap van de mensen om wie het gaat, als ook op een overdracht die tekort schiet.

#### **Veiligheid bij IW4**

- Respondenten geven in meerderheid aan dat ze zich onvoldoende (4,5) veilig voelen op IW4, er zich gevaarlijke situaties voordoen en dat er onvoldoende maatregelen en middelen ter bescherming zijn.
- Respondenten geven aan dat hun spullen bij IW4 onvoldoende (4,2) veilig zijn; de helft geeft aan dat er regelmatig tot vaak iets gestolen wordt.
- Respondenten geven aan zich onvoldoende (4,3) veilig voelen voor agressie, geweld en intimidatie; een sterke meerderheid geeft aan dat IW4 te weinig doet om agressie te voorkomen en een goede werksfeer te creëren.
- De meerderheid geeft aan dat zij en/of een collega wel eens slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval, diefstal EN agressieve bejegening.
- In een relatieve meerderheid van de gevallen wordt een leidinggevende aangewezen als uitvoerder van agressie en/of intimidatie.
- Een zeker (specifiek) incident rond een medewerker, de veronderstelde doofpot die daarop volgde en een algemeen gevoel van wantrouwen jegens leidinggevenden lijkt een vruchtbare voedingsbodem voor de ervaren onveiligheid.



## Medezeggenschap bij IW4

- De OR geniet 'an sich' voldoende bekendheid, maar wordt niet ervaren als een goede afspiegeling of vertegenwoordiging van de werknemerspopulatie.
- Er wordt onvoldoende transparantie ervaren rond het reilen en zeilen van de OR; agenda's en verslaglegging wordt niet of onvoldoende gedeeld. De OR wordt gezien als verlengstuk van de directie; werknemers voelen zich onvoldoende betrokken en beoordelen de OR met een rapportcijfer van 2,9.
- Andere vormen van inspraak en betrokkenheid worden onvoldoende ervaren door een overgrote meerderheid onder de respondenten.
- Dit harde oordeel wijst er ontegenzeggelijk op dat 'de werkvloer' zich niet gehoord of gekend voelen in hun bedrijf.

## Ervaringen delen

- Er worden enkel negatieve ervaringen ( $n=14$ ) gedeeld. Positieve of neutrale ervaringen zijn in het geheel niet ingediend.
- De ingediende ervaringen bevestigen het beeld dat in de rest van dit rapport naar voren komt.

De website [www.samenvoorveenendaal.nl](http://www.samenvoorveenendaal.nl) meldt het volgende over IW4: "IW4 is een sociale onderneming die mensen met een arbeidshandicap of andere afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelt en passend werk biedt. (...)"

Uit onze enquête komt echter een beeld naar voren dat hier bijna haaks op staat. Er is als je de respondenten mag geloven dus nog behoorlijk wat werk aan de winkel, wil IW4 de beschrijving van 'sociale onderneming' het 'ontwikkelen van mensen' en 'het bieden van passend werk' waarmaken.

## Hoe verder? – Aanbevelingen en vooruitblik

De SP is geschrokken van deze resultaten. Een enquête die wij in 2009 (als onderdeel van een landelijk onderzoek) bij IW4 hielden, gaf een opvallend ander beeld dan die van 2014. Toen scoorde IW4 bovengemiddeld, in verhouding tot andere Sociale Werkplaatsen. Nu komt er een beeld naar voren van een plek waar de werknemers het totaal niet naar de zin hebben, leidinggevenden gewantrouwd worden, en de mensen zich onveilig en gekleineerd voelen. We kunnen niet ontkennen wel eens met een ontevreden IW4-medewerker gesproken te hebben, maar dat de onvrede zo breed gedeeld wordt in het bedrijf schokt ons. Zeker met het oog op de naderende participatiewet; die zal voor veel onrust zorgen bij SW-bedrijven zoals IW4.

Wat voor ons belangrijk is, is dat IW4 haar medewerkers het gevoel weet te geven dat zij meetellen, veilig kunnen werken, en dat IW4 – inclusief toiletten en bedrijfsrestaurant – ook HUN plek is. Hiervoor doen wij de volgende aanbevelingen:

- Neem de in dit rapport geuite onvrede serieus. Hoewel de representativiteit van de respons zich moeilijk laat vaststellen, wegen de omvang en inhoud ervan te zwaar om af te doen als de mening van een enkeling.
- Vervolgonderzoek is op haar plaats. Gezien het wantrouwen dat directie en management genieten onder de respondenten van dit onderzoek, is het raadzaam om dit door een onafhankelijke 'buitenstaander' te laten doen. De arbeidsinspectie, een vakbond en/of de

gemeente(raad) zijn wellicht geschikte instanties om de verantwoording voor een vervolgonderzoek op zich te nemen. In ieder geval is de SP hier van harte toe bereid.

- Van het College van Burgemeester en Wethouders verwachten wij, dat ze de directie van IW4 eraan houdt en ondersteunt in het nader (laten) onderzoeken van de onvrede en het aanpakken ervan. Mochten hier extra middelen voor nodig zijn, dan verwachten we dat de Gemeenteraad gemotiveerd gevraagd wordt om deze beschikbaar te stellen.

Tot slot verlangen wij dat het College de Gemeenteraad op de hoogte houdt over de vorderingen die er gemaakt worden in het herstel van IW4.

Van de Gemeenteraad, het hoogste orgaan van de gemeente, mag verwacht worden dat ze zich afvraagt hoe deze onvrede heeft kunnen ontstaan. En uiteraard, in besluitvorming de keuzes maakt die IW4 in staat stelt om te repareren wat stuk is.

De SP zal in ieder geval de ontwikkelingen nauwgezet volgen. Onder andere door 'de Grote IW4-enquête' te herhalen, en de resultaten tussen de diverse edities onderling te vergelijken; een (hopelijk stijgende) lijn te ontwaren.

De dramatische uitkomsten van de enquête hebben ons besef van urgentie versterkt. Daarom willen we de volgende ronde van 'de Grote IW4-enquête' reeds in 2015 laten plaatsvinden.

Tot volgend jaar.