



DE GROTE IW4-ENQUÊTE

– SAMENVATTING –

SP-afdeling Veenendaal; 2014

DE GROTE IW4-ENQUÊTE

Dit document is te zien als een samenvatting (inclusief conclusies, aanbeveling en vooruitblik) van de eindrapportage van 'De Grote IW4-ENQUÊTE' van SP Veenendaal. Voor uitgebreidere resultaten raden we aan het volledige rapport te lezen; waarin dit document als laatste hoofdstuk is opgenomen.

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 document 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
TOTAAL	193

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 bedreigd 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 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.