

“OM STIL VAN TE WORDEN...”

EEN ZWARTBOEK OVER

INTIMIDATIE,

MACHTSMISBRUIK

EN FALENDE (BEGE)LEIDING.

Bij het Pauw Bedrijf IJsselstein/Nieuwegein

*“Het meest fout is het minachtende en het intimiderende gedrag van leidinggevendenden.”
Bron: anoniem*

IJsselstein 8 maart 2011

Samengesteld door de fracties van:

GroenLinks
Partij van de Arbeid
Socialistische Partij
ChristenUnie

OM STIL VAN TE WORDEN....

De fracties van de ChristenUnie, de Socialistische Partij, de Partij van de Arbeid en GroenLinks zijn een onderzoek gestart naar de situatie bij Pauwbedrijf IJsselstein/Nieuwegein. Dat na diverse alarmerende berichten over misstanden bij het bedrijf.

Voor u ligt het eerste deel van onze bevindingen ten aanzien van dat onderzoek. Er volgt helaas nog meer. We zien het als een groeidocument. Steeds meer mensen willen en durven te vertellen over de misstanden bij het Pauwbedrijf.

Twee jaar geleden heeft de SP van Nieuwegein ook een onderzoek gedaan. Dit rapport, 'Een Pauw zonder trots' is bij de stukken gevoegd. De bevindingen van toen blijken nog net zo actueel te zijn. Het is ontzettend jammer te constateren dat er toen heel weinig mee gebeurd is.

We hebben mensen persoonlijk gesproken en we hebben ze laten vertellen. De cursief gedrukte delen in dit schrijven zijn opgetekend uit de ervaringen van deze mensen. De optekeningen zijn geanonimiseerd, maar de namen zijn bij ons bekend. Een aantal van de mensen wil anoniem blijven uit angst. Gelukkig zijn er anderen die wel in de openbaarheid durven, dus als het nodig is willen die mensen hun verhaal doen in de openbaarheid. Ook ouders en verwanten zijn zich aan het organiseren om te vertellen wat hun ervaringen zijn.

Wsw-bedrijven en hun doel.

Het doel van de WSW is een werkvoorziening te scheppen voor die mensen, die door hun lichamelijke en/of psychische handicap, niet volledig kunnen participeren in de maatschappij en hen daardoor een zinvolle bestaansmogelijkheid te bieden met ruimte voor ontplooiing en opbouw van eigenwaarde. De WSW hoort 'het beste uit mensen te halen'.

In plaats van een veilige, sociale werkomgeving lijkt de werkomgeving zich te kenmerken door intimidatie, minachting en machtsmisbruik door leidinggevenden. We realiseren ons dat dit zware woorden zijn. Dat vergt van ons dat we met grote zorgvuldigheid te werk zijn gegaan en blijven gaan. Maar wat u leest zijn citaten die ons letterlijk zo verteld zijn.

Wat ons betreft gaat de beerput open en het deksel gaat er niet meer op voordat tot de bodem is uitgezocht hoe dit kan bestaan en heeft kunnen bestaan. Dit kan en moet wat ons betreft met kracht aangepakt worden, zodat de wsw-ers weer op een normale, niet angstige manier kunnen werken waarbij rekening wordt gehouden met hun arbeidsbeperkingen. En vooral dat ze met respect behandeld worden. De WSW hoort 'het beste uit mensen te halen'. Op dit moment is daar voor een flink aantal mensen geen sprake van".

Er is al jarenlang veel commotie over wsw-bedrijven. De misstanden hebben een lange geschiedenis wanneer u het internet raadpleegt. Vervangen directies onder druk van de vakbonden, vaak een slechte staat van onderhoud van het machinepark/gereedschappen en intimidatie zijn de orde van de dag op vele sociale werkplaatsen. Gelezen het rapport van de SP uit 2009 en onze bevindingen hoort IJsselstein/Nieuwegein daar ook bij. Wij, de fracties van CU, SP, PvdA en GroenLinks hebben met ontzetting kennis genomen van de ervaringen van de werknemers van de Pauw Bedrijven..

Werk buiten de Pauw-muren.

Wegens de recessie is Pauw op zoek naar bedrijven buiten de Pauw-muren, die werk hebben voor de wsw-ers. Er is een bedrijf gevonden die wel 50 mensen kon gebruiken: PenTec. Volgens de directie een uitgelezen mogelijkheid met vele kansen voor de werknemers. Zie bijlage. Er is bij alle werknemers nog steeds onduidelijk op wat voor basis of contract ze daar geplaatst zijn. Alles veranderde zonder enige vorm van overleg.

Hieronder volgt een samenvatting van de gesprekken die wij met ze gevoerd hebben. Zowel over de algemene toestanden bij Pauw als wel bij PenTec.

We zijn er stil van geworden.....

We hebben geprobeerd een aantal citaten te rubriceren. Andere citaten staan op willekeurige plaatsen. Laat de verhalen tot u doordringen en wordt er ook stil van. Achteraan staan de constatering en het vervolg beschreven.

Citaten over de directie en andere leidinggevenden.

“De mens speelt geen rol bij de directie.

Ze maken hun eigen wetten.

Ik ben werkzaam sinds 1993. Na de vorige directie wisseling begon de ellende . Ik ben een tijd voorman geweest, vijf jaar bij de technische dienst.

Opeens mocht ik geen TD-er meer zijn, zonder overleg. Omdat ik niet zou functioneren. Na vijf jaar kwamen ze er achter dat ik het niet kon. Toen moest ik naar de verpakkingsafdeling.”
Zonder onderzoekscommissie, zonder overleg. Zonder gekeken te hebben naar wat ik nog kon. Mensen moesten naar de schoonmaak. Mensen hebben niets te vertellen. Dat ging en gaat zonder overleg. Dat hebben ze met meerdere mensen geflikt. Onder bedreigingen moesten ze naar de schoonmaak.”

“Nog een punt waar ik mee zit is: ik heb geen leidinggevende functie, wil ik ook niet, dit veroorzaakt bij mij te veel stress (heb ook hartritme problemen en vaak extreme hoge bloeddruk), maar toch wordt ik elke keer weer gedwongen om beslissingen te nemen, als mijn leidinggevende ziek is of vrij/vakantie heeft. Heb dit ook al zo vaak aangegeven, maar ik loop tegen een muur op; laatst zei de bedrijfsmanager, nadat ik hem had gezegd dat ik dit niet aankan (het was bij ziekte van mijn leidinggevende) of ik wel op de goede plek zat. Ik heb gezegd dat ik dit werk al 16 jaar doe, naar volle tevredenheid, maar dat ik geen leidinggevende ben.”

“Mensonterend gedrag van leidinggevenden.”

“In het begin ging het goed. Maar de laatste jaren is het gewoon een hel. Er wordt de ene leugen na de andere verteld. Bedrog hoort daar ook bij. Men weet dat de een liegt maar er wordt niet opgetreden. Er waren momenten alsof ik de enige was met een voorbeeld functie.....

Het werd mij het werk zodanig onmogelijk gemaakt binnen het metaal afdeling dat ik vroeg om gedetacheerd te worden. Want ik kon niet meer instaan voor mijzelf. Zeg maar dat ik gevluucht ben. Men heeft mij naar bedrijven gestuurd waar ik met mijn handicap niet aankon. Maar ik ben nu op een andere plek wat ik beter aankan.”

“Ik kon op die manier niet verder werken, want met 8 mensen aan de lopende band en ik die alles moest controleren, tellen, verzamelen, in dozen doen en op pallets zetten liep dat vast. Ik

ging apart zitten, degene aan wie ik had gevraagd of ze me mee kon helpen ging boos naar de chef toe die op kantoor zat en zei tegen hem dat ik weg was gelopen en hun niet verder konden. Mijn chef werd 'een beetje boos op me', en zei dat ik me niets moest gaan verbeelden want ik stelde niets voor."

"Naar klachten wordt duidelijk niet geluisterd."

"De OR waar ik inzat moest ik de werkzaamheden thuis doen, mocht niet op een computer van hun en niet onder werktijd van mijn chef.

Ik kan u zeggen dat dit wel is toegestaan, en dat mijn werkzaamheden voor de OR voor een betere teamsamenwerking geen antwoord gegeven werd (Belbintest), ook niet op vragen die voor het personeel waren zoals reiskostenvergoeding, etc. Er werd door de voorzitter alleen iets medegedeeld en de notulist wist dit te bevestigen. Dat was het. Mijn toenmalige chef hield mij goed in de gaten en het leek wel alsof hij iets te verbergen had als ik achter een pc ging zitten.

Toen het management door kreeg dat ik tijdens de OR uitleg van hun bijhield hoeveel mensen er uit gingen, mocht ik er niet meer bijzitten en werd ik door de voorzitter weggepest. Zulke dingen doet het hoofd P&O liever niet zelf."

"In onze brief staan ook nog de nodige klachten, zoals het algemene gevoel dat we belazerd zijn door zowel de directie. En het feit dat niemand van ons een detacheringcontract heeft gezien, laat staan ondertekend."

"Helaas gaat er bij PAUW Bedrijven helemaal niets in overleg met de wsw medewerker, en neemt de werkgever eenzijdig een besluit vraag ook geen opheldering als door werkgever ergens een besluit over genomen is want je krijgt gelijk een aantekening dat je een oproerkraaijer bent. Als je, je mening geeft dan krijg je standaard het antwoord van de leiding als je het niet bevalt dan ga je toch weg, of het is werkweigering."

"Wat ook niet in de haak is: mensen worden bijvoorbeeld voor werk in de kantine aangenomen. Daarna worden de mensen naar de schoonmaak geduwd, zonder overleg of persoonlijk gesprek. Er wordt met de mensen gesold alsof het tweederangs mensen zijn."

"Al jaren lopen we achter met het keuren van handgereedschappen. Dat moet volgens NEN 31.40. De kennis is gewoon niet in huis. Ik wordt verplicht hiervoor cursus te gaan doen, er wordt niets gevraagd. Maar nu wordt er gewerkt met niet gekeurd gereedschap."

Een belachelijk voorbeeld:

"Het UWV had mij in het gelijk gesteld van de zaak die ik tegen de Pauw had aangespannen. Nu wilde Pauw namens mij bezwaar maken tegen die uitspraak! Natuurlijk ging ik daar niet mee akkoord."

Het beste uit de mensen halen?

"De medewerkers bij PAUW bedrijven zijn in mijn ogen een grote zak met subsidie die zo snel mogelijk geïnd dient te worden. En daar zijn vooral handtekeningen voor nodig van de wsw medewerkers zodat het ook aantoonbaar is naar gemeente dat PAUW Bedrijven zo goed hun best doen, en alles in het belang van de wsw medewerker. Laat me niet lachen, niets is in het belang van wsw geïndiceerde medewerker, maar is het hun belang."

“Vanaf het moment dat ik binnen kwam werd er door de leiding gereageerd dat men niet zo zielig moest doen, en dat ze blij mochten zijn dat ze werk hadden. En de werkleiding zit op kantoor. Op kantoor, kantoor. Als er wat is moet je maar naar kantoor komen, om te bellen mag je hoogst uitzonderlijk in noodgevallen bellen, mobieltje mag je niet aan hebben. Mailen mag niet in het computerlokaal, ook niet als er niets te doen is, en er is vaak niets te doen, spelletjes spelen mag daar dan ook niet op. Het mag alleen gebruikt worden voor leerdoeleinden.”

“Wat ik onbehoorlijk vind is het treitergedrag van leidinggevendenden.”

“Vanaf 2006 is me langzamerhand alles afgenomen. Ik krijg te horen dat ik te negatief ben. Je functioneert niet naar vermogen wordt me verteld. Geen idee waar dat op gebaseerd is.”

“In 2004 werd de baan die ik had fysiek te zwaar voor me als begeleider van mensen met een beperking. Ik moest daarom mijn studie SPW afbreken maar ben na overleg met de school de studie Sociale Dienstverlening gaan doen omdat de werkplek bij de PAUW zou moeten voldoen aan de eisen ben ik daar mee verder gegaan. De studie SD kreeg ik betaald, maar omdat ik een dag naar school moest, werd er een dag van mijn loon afgetrokken. Helaas kreeg ik ook geen passend werk verder aangeboden en ik werd lager ingeschaald omdat ik op de PAUW ging werken. In de CAO stond wat anders.

Omdat ik dit niet eerlijk vond, een andere collega die dezelfde studie deed die wel alles vergoed kreeg heb ik hierop mijn studie afgerond, ik heb dit toen ook gemeld bij u als gemeente. Ben hier ook op afgestudeerd. Vanaf die tijd werd ik ook totaal genegeerd door de leidinggevendenden, moest gewoon productie blijven doen.

Daarna nog een 2-jarige studie sociaal juridische dienstverlening die ik ook niet betaald kreeg en ik op mijn werk niet de praktijk mocht doen omdat ikzelf voor die studie gekozen had en dus ook mijn diploma niet kreeg.”

“Er is een wsw-leidinggevende die goed was goed voor zijn mensen. Hij was goed voor de mensen maar dat werd niet gewaardeerd. Hij moest de schoonmaak in “anders zou hij het nog wel merken.”

“Het woord werkwaardering kennen ze niet. Ik heb diverse cursussen gedaan. Ik heb drie keer dezelfde cursus gedaan. Aangegeven dat ik die cursus al gedaan had. Ik moest er toch maar naar toe. Over geldverspilling gesproken. En zijn een aantal mensen die cursussen meerdere malen doen en elke keer slagen. Gek hè, als het dezelfde cursus is. Maar de subsidie is weer binnen.

Elektracursus gedaan, voor de TD. Twee jaar gedaan. Geslaagd en alles, maar van de directie hoor je niets.”

“Er werd iemand van laag niveau een papier onder zijn neus geduwd met het verhaal: als je dit tekent, hoef je een dag minder te gaan werken maar je salaris blijft gelijk en je pensioenopbouw verandert ook niet. En jij gelooft dat?”

“Mensen die ziek zijn worden soms geprest om er vakantiedagen voor op te nemen. Of worden thuis opgezocht en onder druk gezet zich beter te melden.”

“Ik ben meer dan een jaar ziek thuis geweest. Er is toen nooit iemand geweest. Ooit gehoord van de wet Poortwachter?”

“Het gebeurt regelmatig dat werknemers op de afdeling aan het werk zijn zonder begeleiding. Dat terwijl dat verplicht is!”

Citaten over kleinerend gedrag.

“We mogen niet praten met buitenstaanders. Bij een receptie of zoiets worden we in de gaten gehouden en aangesproken als we met iemand praten. Dat mag niet!”

“Mobiele telefoons zijn verboden op de werkvloer. Je praat over volwassen mensen...”

“Leidinggevenden probeerden me wel altijd te kleineren. Bijvoorbeeld langslopen en over je bol aaien: minachtend gedrag.”

“Goed, ik doosjes vouwen. Op een gegeven moment werd ik het zat. Ik naar teamleider die achter zijn pc zat. Ik zeg dat ik het raar vind dat ik met mijn diploma's nog steeds doosjes zit te vouwen. Hij zegt dat het enige werk wat daar is de doosjes zijn. Ik vraag wat er in zijn takenpakket staat, want volgens mij zou hij best iets van zijn computerbezigheden kunnen gaan doen. Hij zegt dat zijn takenpakket geheim is. Gelukkig had ik allang van tevoren gekeken wat er in een takenpakket hoort te staan van een ambtenaar in de SW. Daarin staat “het bevorderen van de kwaliteiten van de SW-werknemer”, dus ik vraag wat daar zoal mee gebeurt. Ja, dat moest ik niet aan hem vragen maar aan de chef, omdat ik daar goed mee kan praten.

En vandaag zei de teamleider.... ja, die diploma's zijn nu niet belangrijk... ik dacht wanneer dan wel? Als het hun uitkomt? Meest was ik verbaasd en boos dat hij niet wilde vertellen wat er in zijn takenpakket hoorde. Ik dacht dat het best christelijk was om taken te delen, en de andere teamleider zegt dat ik hem niet van die vragen moet gaan stellen omdat ik daar toch geen antwoord van hem op krijg. In plaats daarvan worden nu twee chefs om beurten 2 dagen cursus elke week MBO SPW 4 gegeven.”

“Op de toiletten van de werknemers zijn rookmelders geplaatst. Een aantal toiletten is onlangs voor € 40.000,- gerenoveerd. Nieuwe toiletpotten zijn gewoon kapotgeslagen en vervangen! Een aantal toiletten voor de werknemers zijn niet gerenoveerd.”

Citaten over intimidatie en machtsmisbruik.

“Ik zou een gesprek hebben bij de van iemand van het UWV en een leidinggevende over wat voor werkzaamheden ik (nog) kan verrichten. Ik vroeg wat doet die hier?. Toen begon de P&O-er te vertellen over het inhouden van loon?! Ze willen nu aan mijn loon gaan knabbelen omdat ik niet meer bij PenTec wil gaan werken. Ik zei: “als we het hier over gaan hebben dan stop ik dit gesprek en informeer ik een advocaat.”

“Er kwam een leidinggevende die tegen mij zei: “jij hebt zitten roken op het toilet!” Ik zei nee, dat heb ik niet gedaan.” Een loze, intimiderende beschuldiging die nog een keer herhaald werd. Later zei hij tegen mij dat hij wel vaker mensen zomaar beschuldigt om te kijken hoe ze reageren.”

“Het meest fout is het minachtende en het intimiderende gedrag van leidinggeevenden.”

“Er was een functioneringsgesprek. Ik was het niet eens met wat de leidinggevende had opgeschreven, dus heb mijn bezwaren geuit en ik weigerde te tekenen. Toen werd er steeds meer druk uitgeoefend op mij dat ik moest tekenen. Hij kwam geregeld naar me toe met de melding dat het ‘nu maar eens moest gebeuren.’ Ik vond het dreigementen. De leidinggevende sloeg met zijn vuist op tafel en schreeuwde: “jij moet nu tekenen, anders kom je in de problemen!”

Ik ben door de druk en intimidatie gewoon ziek geworden.”

“Dat onder druk laten tekenen van mensen die nauwelijks kunnen lezen of schrijven is echt te schandalig voor woorden. Maar het gebeurt!”

“Ik ben hartpatiënt. De bedrijfsarts heeft gezegd: bij 29 graden moet je naar een gekoelde werkplek of naar huis. Er was geen koele werkplek dus ik moest naar huis. Maar het wordt wel als ziekteverzuim aangerekend. En dan krijg ik later over me heen: je bent zo vaak ziek!”

“Er is veel intimidatie bij de Pauw.

Onder druk mensen laten tekenen. Vooral de mensen die naar de schoonmaak gingen.

‘Wil je even dit briefje tekenen, dan kun je naar de schoonmaak.’

De schoonmaak afdeling is geronseld. De mensen vonden de manier waarop niet goed, intimiderend. Er wordt niets gevraagd, je moet het gewoon doen.”

“De gebruikelijke manier van intimidatie is dat er één wsw-er naar kantoor wordt geroepen en dan onder druk wordt gezet door drie leidinggeevenden, op een dreigende manier manier. Zo worden er mensen van laag niveau worden gedwongen papieren te tekenen, waarvan ze niet of nauwelijks weten wat ze ondertekenen.”

“Ik ben uit mijn functie gezet, zonder onderzoekscommissie, zonder overleg. Zonder gekeken te hebben naar wat ik nog kon. Mensen moesten naar de schoonmaak. Mensen hebben niets te vertellen. Ging en gaat zonder overleg. Dat hebben ze met meerdere mensen geflikt. Onder bedreigingen moesten ze naar de schoonmaak.

“Heb niets tegen de leiding: want dan wordt je door alle leidinggeevenden gepakt.

Treitergedrag: expres een pallet voor me laten vallen. Ik had hem gewaarschuwd: hou eens op met je overdreven gedrag.

Dan moet je langskomen bij de leiding. Dan moet je alleen naar kantoor komen en dan pakken ze je met z'n drieën aan.”

Toestanden bij het bedrijf PenTec.

“Er zijn nu een veel zieken.

Bij PenTec is het helemaal erg. Daar is onderhand de helft thuis vanwege stress, ziekte, arbeidsomstandigheden, druk op de productie enzovoort. En dat met die mooie woorden van het is een grote uitdaging voor jullie! Wij (de directie) hebben er zin in!

Er zou selectie komen, maar de hele afdeling montage is ernaartoe gestuurd. Er is bij niemand gekeken naar wat hij/zij kan voor werk. Ze zijn gewoon naar Pentec geplaatst.”

“Er worden mensen bij PenTec geplaatst onder het mom van reïntegratie: zogenaamd op weg naar een reguliere arbeidsplaats. Voor de meeste mensen is dat absoluut onmogelijk! En wat wordt het mooi verteld in de brief van de directie.”

“Ook de medewerkers die gedwongen gedetacheerd zijn bij pentec weten totaal niet waar ze aan toe zijn, omdat er niets besproken wordt over rechten en plichten bij detachering. Ik ben van mening dat er ten alle tijden een detachering overeenkomst opgesteld moet worden, als de werkgever na overleg met de werknemer en beide partijen het zien zitten om gedetacheerd te willen worden. Ik ben hier zelf achter aan gegaan en heb opheldering gevraagd bij de ambtelijke leidinggevende die ook te werk gesteld is bij pentec, ik kreeg het antwoord van hem op mijn vragen, dat er niets op papier gezet hoeft te worden omdat het hier om groepsdetachering gaat en een handtekening van de werknemer is ook niet nodig omdat wij (de werkgever) het passende arbeid vinden.

De medewerkers van de afdeling montage moesten maar blij zijn dat ze werk hadden, de werkgever kan ze ook naar huis sturen, waarop ik antwoord gaf dat het dan om massa ontslag gaat en de werkgever dan toch met een sociaal plan moet komen waarop hij antwoord gaf ach al die regeltjes. Zo is het maar weer duidelijk hoe er omgegaan word met de medewerkers bij PAUW Bedrijven.”

“De leiding is intimiderend. Je wordt letterlijk gedwongen om iets te doen. Voorbeeld: Toen ik na een dag dezelfde handelingen gedaan te hebben zo tegen 16.30 uur, even rustig ging zitten uitrusten, kreeg ik direct bezoek van iemand van de leiding. Toen ik aangaf dat ik "het even gehad had" , reageerde hij met de opmerking " dan gaat deze tijd af van je vrije dagen" (het ging om een kwartier want de werktijd is tot 16.45 uur.”

“Een van mijn collega's had aangegeven terug te willen naar PAUW bedrijven aan de Baden Powellweg omdat hij het zowel fysiek als psychisch niet meer aankon. Dit verzoek werd afgewezen met de mededeling dat we als groep gedetacheerd waren en dat ze de groep bij elkaar wilde houden.”

“Terugkeer naar PAUW is dus nu al onbespreekbaar geworden, zelfs als je het lichamelijk niet aankan. Er wordt niet gekeken naar je indicatie, maar naar het rooster. Ze willen toch zoveel mogelijk mensen inroosteren om hun quotum te halen.”

“Er is iemand met een versleten schouder. Die moet werkzaamheden verrichten die veel te belastend zijn voor die schouder.maar hij moet gewoon doorwerken. Er is helemaal niet gekeken naar de belastbaarheid van de werknemers die naar PenTec zijn gestuurd.”

“De klachtenbrief van 13 januari is nog steeds (5 maart 2011) onbeantwoord. Dit ondanks toezeggingen en dat terwijl die brief door wel 22 mensen is ondertekend!”

“De herrie. Er is veel herrie. Er is geen rekening gehouden met de belastbaarheid van de mensen.”

“In de OR brief van 24 januari staat dat 80 % van de aanwezige mensen ondervraagd is. Ja, als bijna de helft dan al ziek thuis zit wat heeft dat dan voor waarde!” (zie bijlage)

*“Alles gaat via mededelingbriefjes, geen overleg.
Niet van te voren geweest bij PenTec, wist niet wat mij te wachten stond.”*

“Ik kom terug van de vakantie en wil graag een gesprek. (omdat hij het niet eens was met de snipperdagen en vakantie verdeling. De leidinggevende zei: ‘je gaat maar aan het werk.’ Toen zei ik: ‘nee ik wil eerst een gesprek. Toen zei hij: ‘dat is werkweigering u kunt vertrekken!’ Toen zei ik: ‘je moet niet alles verdraaien, want ik heb nooit werk geweigerd dan wil ik dat zwart op wit.”

“Er is totaal geen begeleiding van de werkbegeleiders voor de wsw-ers. Zelfs nadat de wsw-er zelf aangeeft dat werk kan ik niet want ik heb last van mijn schouder, was het antwoord: ‘niet zeuren, gewoon aan je werk,’ of er werd helemaal niet op gereageerd. Mensen worden gekleineerd door de werkbegeleiders. De wsw-ers die zelf iets bedachten om het werk wel te kunnen doen worden gekleineerd en genegeerd.”

“Bij PenTec is geen aangepaste werkplek. Mijn stoel is te laag en mijn tafel is te hoog. Veel mensen hebben geen aangepaste werkplekken, terwijl de meeste wsw-ers toch echt een arbeidsbeperking hebben!”

Algemene citaten .

“Wat ze met ons doen is mensonterend.”

“Ik wil even ingaan op het woordje werkweigering, als je werk weigert dan wordt er niet gevraagd waarom je dat werk niet kan of mag, maar wordt het als weigering opgegeven. En dat kán een reden van ontslag zijn. Het woord werkweigering werd en wordt daarom ook te pas en te onpas gebruikt door leidinggevendenden. Thuis weten ze nog hoe ik vaak gestrest uit mijn werk kwam. Heb daar ook zitten treuren vanwege het onbegrip van de PAUW leiding.”

“Medewerkers die werken op locatie (WOL) bij Kuenhe & Nagel in Nieuwegein zijn daar altijd heen gebracht met een busje van PAUW Bedrijven. Echter heeft directie besloten om geen vervoer meer aan te bieden aan deze groep medewerkers, het zelf reizen naar de werk locatie zou bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Reiskosten vergoeding krijgen de medewerkers niet. De medewerkers die alleen op de fiets kunnen, komen afgemat aan en zijn door besluit werkgever 1,5uur langer per dag van huis.

“ Ik ben van mening dat als de werkgever het werk door wat voor reden dan ook niet in huis kan halen en hierdoor besluit om medewerkers via WOL daar te plaatsen dat er vervoer door werkgever geregeld moet worden, of 100% reiskosten vergoeding. Het kan toch niet zo zijn dat de werknemer kosten moet gaan maken omdat de werkgever de medewerker vraagt (dwingt) op locatie te werken. Omdat dit bij zou dragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Werk draagt alleen bij aan iemands zijn persoonlijke ontwikkeling als er uitdaging in zit, en het andere werkzaamheden zijn als standaard al op de vestiging van PAUW Bedrijven gedaan worden.

Ik ben van mening dat PAUW Bedrijven helemaal geen rekening houdt met de medewerkers en hun persoonlijke ontwikkeling, het draait alleen maar om de centen.”

“De sfeer staat constant op ontploffen. Maar de mensen zijn bang. De werksfeer is brandend. Ik ga niet meer met plezier naar mijn werk. Ik ben nog nooit met zoveel afschuw naar mijn werk gegaan.”

“Het vervelende is het moeten, geen overleg, het intimiderde gedrag, de dreigementen, het onder druk zetten van de werknemers.”

“Handgereedschappen worden niet gekeurd. Ze hebben niemand met een certificaat. Dus gebeurt het niet.”

“Wat er ook gebeurt: dat er bij een vertrouwelijk gesprek met de bedrijfsarts een leidinggevende bij blijft zitten. Ondanks dat je er wat van zegt.”

“De naam veranderd in ontwikkelbedrijf, maar de ontwikkeling zit er niet in voor de werknemer. De ontwikkeling zit hem in de doorstroom, ongeacht de beperking van de werknemer. Daar wordt allang niet meer op gelet. De werknemer die nooit kans heeft gehad op ontwikkeling omdat eerst de productie belangrijker was en nu dan de werknemer.”

“De leiding neemt de werknemers niet serieus en luistert niet naar ons. Ik gaf eens aan dat ik wel eens wilde wisselen omdat ik al uren bezig was met dezelfde handelingen in dezelfde houding. Het antwoord van deze persoon was, “Ik moet ook alle dagen hetzelfde doen” of “we hebben te weinig mensen.”

“Intimiderend en schofferend gedrag is aan de orde van de dag.”

“Ik zou zo nog wel even door kunnen gaan, maar je wordt er depressief van. Dat dit niet van de laatste tijd is hebt u al wel begrepen. Ik hoop van harte dat er wat gebeurd bij Pauw bedrijven. Dat je serieus genomen wordt en dat er naar jullie geluisterd wordt.”

Nu volgt de inhoud van de brief die aan het college is gestuurd. De brief past zeer goed in dit rapport. De eerste is een eerdere mail, de tweede is de bewuste brief.

Mail

“Mijn vrouw is zwaar gehandicapt aan haar ogen en loopt slecht.

Nu krijgt ze een brief dat ze vanaf april wegens bezuinigingen maar met de bus moet, ze ziet nog maar 55% aan 1 oog en met de andere niets meer.

De stukken die zij moet lopen zijn zeer gevaarlijk, zij ziet amper een auto aankomen etc.

Zo brengen zij mij weer eens een vrouw thuis die overspannen wordt van Pauwbedrijven.

Ze werkt graag maar het wordt zo wel onmogelijk gemaakt.

Help alstublieft. Ook ik, haar man, zie het niet meer zitten en nu tot alles in staat.

Mijn vrouw zit hier overspannen op de bank te huilen en zegt nu zelf ook.(heb ik hier nu 27 jaar voor gewerkt?)

Vorige keer moest ze al buiten het bedrijf werken.

Werk wat ze niet eens goed kon zien brief als bijlage

Ik weet niet waar pauwbedrijven mee bezig is maar dit gaat niet goed.”

Brief.

IS DIT WAT RUTTE WILT

“Mijn vrouw moet nu ineens weer eens naar een ander bedrijf na 27 jaar tevreden op de afd te hebben gewerkt. Ik krijg niet eens informatie waar!!

Ben zelf ook ziek en heb niets eens een telefoonnr waar ik haar kan bereiken
Ik neem aan dat ze dit van tevoren moeten doorgeven.

Het mooiste komt nog.

Normaal werkt zij van 7.45 tot 16.15 - totaal 1 uur aan pauze's is dat 7.5 uur
WORDT OOK NIET VANTEVOREN AAN DE MENSEN DOORGEGEVEN ACH JA DIE ZEGGEN TOCH NIETS

Nu wordt het van 8 tot 5 uur - als de pauzes ook 1 uur totaal zijn is dit 8 uur werken. Dit betreft meer dan 50 mensen is dus 25 manuren per dag.

Nog harder werken en langer voor hetzelfde kutloontje.

De polen zijn daar uit het bedrijf weg omdat de wsw's goedkoper zijn!

Lijkt mij dus niet eerlijk zo kan Pauwbedrijven over de rug van het personeel weer eens meer verdienen.

De mensen hebben dit waarschijnlijk niet eens door!!!

Ben verder ook nog diverse dingen aan het uitzoeken over de werksituatie verlichting, werkzaamheden want hoorde dat ze een bepaalde hoeveelheid per dag moeten afleveren!!
Dit betreft mijn vrouw die aan 1 kant geheel blind is en aan de andere kant nog maar voor 50% ziet zij is 80 tot 100 % afgekeurd.

Is dit wat u wilt dat mensen worden uitgebuit door wsw.

Ze hebben zelf niets door en niemand durft ook maar iets te zeggen. Ik wel dus en alles naar de SP gestuurd ook!!!!

Vorige keer ook al eens zoiets meegemaakt en mag ik niet eens als mijn vrouw naar de bedrijfsarts moet, met haar mee.

Zij durft zelfs niets te zeggen.

Is dit nu wat u wilt mr Rutte want zo werkt pauwbedrijven heb er zelf ook gewerkt

Zal u 2 voorbeelden geven.

Na de ramp in Tsjernobil lang geleden,moesten wij ineens melkpoeder uitpakken in tonnen gooien. Toen ik dreigde een geigerteller mee te nemen was alles ineens weg, waarschijnlijk licht radioactief.

Mensen moesten ook met een machine tonerrollen vullen dit op een open afd.

Toner is kankerverwekkend!!

Ach ja mensen zijn toch al ziek!!!

Deze email is natuurlijk ook naar de heer Rutte verzonden

Tot zover de huidige optekeningen.

Op de volgende en laatste bladzijde volgen onze conclusies en wat we verwachten van het college.

Tot slot.

Uit het onderzoek tot nog toe, komt vooral de minachting naar de werknemers naar voren. Intimiderend en schofferend gedrag van leidinggevendens lijkt aan de orde van de dag. Angst beheerst de gedachten van teveel mensen.

Dat het aantal mensen toeneemt wat wil en durft te vertellen over de toestanden bij Pauw bedrijven, sterkt ons in de overtuiging dat er iets fundamenteel fout zit bij de directie en de leidinggevendens. De hoeveelheid informatie is overweldigend.

Deze lijken op geen enkele manier die veilige, beschermde werkomgeving te kunnen of willen creëren voor de wsw-ers. Om hen daardoor een zinvolle bestaansmogelijkheid te bieden met ruimte voor ontplooiing en opbouw van eigenwaarde. Terwijl dat zo ongeveer het bestaansrecht is voor de wsw-bedrijven.

Wij nemen dit zo serieus en vinden de informatie dusdanig schokkend, dat we voorlopig niet stoppen met het onderzoek. Mensen die van ons het recht hebben op bescherming en die de noodklok luiden over structurele misstanden op hun werk, moeten van de volksvertegenwoordiging kunnen rekenen op hulp en ondersteuning.

Bij deze kondigen we aan dat onderstaande partijen komende maanden het onderwerp Pauw Bedrijven structureel op de raads- en cluster agenda's zullen zetten.

De beschrijvingen laten zien dat de misstanden en de intimidatie geen incidenten lijken te zijn maar dat het van structurele aard is.

Wij verwachten dat het college dit rapport ook zeer serieus neemt.

Gelet op de ernst van deze materie verwachten wij dat het college voor de raadsvergadering van 24 maart een plan van aanpak aan de raad aanbiedt hoe deze misstanden worden aangepakt.

Namens de fracties van:

GroenLinks
Partij van de Arbeid.
Socialistische Partij
ChristenUnie

IJsselstein 8 maart 2011.