

# BREED UITGE- METEN

*“Zoals het nu gaat trek ik het  
niet lang meer bij BREED...”*

# **BREED UITGEMETEN**

De sociale werkvoorziening door de ogen van de werknemers van WSW-bedrijf Breed

Januari 2016

## **VOORWOORD**

Beste lezer,

Voor u ligt een rapport over de sociale werkplaats “ BREED” voor de regio Nijmegen. Wij zijn als SP afdeling Nijmegen er toe overgegaan om, in samenwerking met het Platform Beter BREED, dit rapport samen te stellen omdat wij vonden dat er teveel klachten over BREED binnen kwamen bij de SP hulpdienst en bij onze gemeenteraadsfractie. Uiteraard hebben wij niet de pretentie de lezer hier een wetenschappelijk onderzoek voor te leggen. Hetgeen beschreven is, is gebaseerd op de ervaringen van de SW medewerkers bij BREED zelf. De klachten gemeld bij het door ons ingestelde meldpunt zijn dan ook zo letterlijk mogelijk weergegeven.

Wij vinden dat in een sociale werkplaats, waar juist mensen met een handicap of anderszins wat mindere, of andere mogelijkheden, zich veilig en thuis zouden moeten kunnen voelen. Het feit dat, er zo breed en algemeen gesproken wordt over intimidatie en een angstcultuur bij BREED is onaanvaardbaar.

Aan de andere kant beseffen wij ons ook terdege dat de sociale werkvoorziening door landelijke politieke ontwikkelingen in de verdrukking terecht gekomen is. In die zin betreuren wij het als SP dan ook in hoge mate dat met de invoering van de Participatiewet per januari 2015 de Sociale werkvoorziening in Nederland eigenlijk wegbezuinigd gaat worden. Personen die nu via een SW indicatie geplaatst zijn in een sociale werkplaats hebben garanties, personen die in de toekomst in aanmerking gekomen zouden zijn voor een SW indicatie met plaatsing zullen het zelf moeten uitzoeken. Dit betekent dat de mensen die nu via een SW indicatie bij BREED werken eigenlijk in een soort van sterfhuisconstructie zitten. Er komt niemand meer bij, er gaan alleen mensen uit. Desondanks vinden wij toch dat, los van het wegbezuinigen van de sociale werkvoorziening de mensen die nu werkzaam zijn bij BREED recht hebben op een respectvolle en rechtvaardige behandeling. Onze conclusies aan het slot van dit rapport spreken voor zich. Onze aanbevelingen zijn uitvoerig kortgesloten met de betrokkenen, de SW medewerkers zelf. Dit omdat voordat wij met onze aanbevelingen ‘de boer op zouden gaan’ wij eerst weer terdege met de mensen waar het hier om draait, de SW’ ers zelf wilden afstemmen welke veranderingen zij willen. Er wordt al meer dan genoeg over deze mensen gepraat, wij hebben er voor gekozen het gesprek met ze aan te gaan..

Vervolgens zullen wij de aanbevelingen gaan vertalen in motie(s) die wij in de gemeenteraad(en) in zullen gaan dienen. Wij hopen op deze manier een goede invulling te geven aan ons streven naar een beter BREED.

**MAARTEN SWEEP**

Gemeenteraadslid SP Nijmegen

# **INHOUDSOPGAVE**

## **VOORWOORD**

Door SP-raadslid Maarten Sweep 3

## **AANLEIDING**

5

## **BREED ONDERZOEK**

6

## **CONCLUSIES**

10

## **AANBEVELINGEN**

11

## **BIJLAGE 1**

Overzicht meldingen Meldpunt BREED 13

## **BIJLAGE 2**

Overzicht wijzigingen WSW per 1-1-2015 27

## **BIJLAGE 3**

Verslag gesprek wethouder Tankir 29

## AANLEIDING

De aanleiding voor de SP Nijmegen om nader onderzoek te verrichten naar de gang van zaken bij BREED waren de meldingen die binnenkwamen bij de SP-hulpdienst. Die meldingen waren niet alleen van de laatste tijd: de afgelopen jaren kwamen er regelmatig meldingen en hulpverzoeken binnen, maar de frequentie van het aantal hulpverzoeken werd wel steeds hoger.

### WSW-BEDRIJVEN EN HUN DOEL (THEORIE)

Het doel van de Wsw is een werkvoorziening te scheppen voor die mensen die door hun lichamelijke en/of psychische beperking, niet of niet volledig kunnen participeren in de maatschappij. Aan hen moet op deze wijze een zinvolle bestaansmogelijkheid geboden worden, waar ruimte voor moet zijn. Zodoende wordt deze mensen de mogelijkheid geboden volwaardig deel te nemen aan de maatschappij. Ook hoort de Wsw 'het beste uit mensen te halen' en hen enige inkomenszekerheid te geven (max 120% van het minimumloon).

### DE PRAKTIJK BIJ BREED

In plaats van een veilige, sociale werkomgeving lijkt het werkklimaat bij BREED zich voor veel medewerkers te kenmerken door een angstcultuur waarin zij zich lang niet altijd veilig voelen. Verder op in dit rapport leest u een aantal citaten die letterlijk zo bij het meldpunt zijn binnengekomen. Gezien de terughoudendheid van mensen, hun grote drempel om wat te vertellen, en de angst voor represailles, lijkt het dat het veel meer mensen betreft. Dat was iets wat we vaak hoorden van medewerkers. De meest mondige mensen durven wel wat te zeggen, maar zeggen ook vaak dat veel collega's niets durven te vertellen. Het is ook een groep waaronder zich doorgaans veel meer kwetsbare mensen bevinden dan in andere lagen van de bevolking.

Misstanden moeten wat de SP betreft aangepakt worden. Juist de Wsw'ers moeten met respect behandeld worden. Ook moet rekening gehouden worden met hun beperkingen.

*> Zie bijlage 2. voor een overzicht van Veranderingen in de Sociale Werkvoorziening als ge volg van de Participatiewet per 1 januari 2015*

## **BREED ONDERZOEK**

Aan het opstellen van dit rapport is heel wat voorafgegaan. Hieronder een overzicht wat er zich allemaal heeft afgespeeld en op basis waarvan dit rapport tot stand is gekomen.

### **PLATFORM VOOR EEN BETER BREED**

In mei 2015 is het Platform voor een Beter BREED opgericht. Deelnemers hieraan zijn: medewerkers van BREED, diverse raadsleden uit Wijchen, Beuningen, Groesbeek, Nijmegen, SP-bestuursleden en medewerkers van de SP-hulpdienst. We hebben de problemen geïnventariseerd en acties besproken (opzetten Meldpunt BREED, organiseren informatie avond voor SW-medewerkers, flyeren bij BREED etc). Na de oprichting zijn we geregeld bij elkaar gekomen om de voortgang te bespreken, te evalueren en de problemen te analyseren en helder te krijgen.

### **OPRICHTING MELPUNT BREED**

Half juli 2015 is Meldpunt BREED tot stand gekomen, in te vullen op [www.nijmegen.sp.nl/breed](http://www.nijmegen.sp.nl/breed). De medewerkers konden hier al hun ervaringen, opmerkingen en vragen kwijt. Voor medewerkers die geen beschikking hebben over een pc is ook de mogelijkheid geboden om telefonisch hun ervaringen te vertellen. Op het moment van schrijven hebben 86 personen gebruik gemaakt van het meldpunt, de meesten met meerdere meldingen of klachten. 15 mensen hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om hun verhaal mondeling toe te lichten aan een SP-medewerker en/of aan SP-gemeenteraadslid Maarten Sweep. Onder deze mensen bevonden zich ook medewerkers van BREED zonder een SW-status. Een aantal van hen waren zo bang om herkend te worden dat ze niet op het gemeentehuis, maar op een andere locatie wilden afspreken. Zij wilden absoluut anoniem blijven, om eventuele represailles te voorkomen.

### **INSPREKERS POLITIEKE AVOND 10 JUNI 2015**

Op 10 juni werd de 'Raadsbrief Integratie Werkbedrijf en BREED' besproken in de gemeenteraad van Nijmegen. Daarbij waren vier sprekers: twee van de SP-hulpdienst, een fractievoorzitter van een politieke partij uit Groesbeek en een medewerker van BREED met schrijnende verhalen over de situatie op de werkvloer.

Om 19.00 uur werd het onderwerp besproken tijdens de kamerronde in de Traianuskamer. Zowel het inspreken als de bespreking in de kamerronde van 10 juni 2015 kan worden teruggeluisterd via [nijmegen.nl/gemeente/gemeenteraad/vergaderingen/uitzendingen](http://nijmegen.nl/gemeente/gemeenteraad/vergaderingen/uitzendingen)

### **AAN DE POORT BIJ BREED**

Vanaf 14 juli 2015 zijn er diverse malen flyers uitgedeeld bij het hoofdkantoor van BREED en bij Look-o-look in Andelst om de medewerkers te wijzen op het geopende meldpunt. In september zijn de medewerkers uitgenodigd voor de informatie-avond van de SP op 6 oktober. Werknemers die gedetacheerd waren, konden we niet of nauwelijks bereiken. Het ligt dan ook voor de hand dat, zou dit wel het geval zijn geweest zijn, het aantal meldingen veel hoger geweest zou zijn.

We werden over het algemeen positief ontvangen door de medewerkers. Mensen waren verheugd: 'Eindelijk dan belangstelling voor ons'. 'Fijn dat jullie er zijn, wordt tijd dat er hier iets veranderd' en 'Jullie hadden veel eerder moeten komen' waren veelgehoorde reactie. Een aantal was ook dermate ontgoocheld of lamgeslagen, dat ze dachten dat het toch niets zou uitmaken: 'ze doen hier wat ze zelf willen' en 'er verandert toch niets'.

## **VERSLAG GESPREKKEN DIRECTIE/MANAGEMENT/OR BREED**

Maarten Sweep, gemeenteraadslid namens de SP, heeft in juli en augustus diverse gesprekken gevoerd met BREED. Hij heeft een gesprek gehad met de inmiddels vertrokken directeur H. Koerhuis, beleidsmedewerker P&O K. Meijer en met de OR van Breed. Duidelijk is dat de directie anders denkt over de situatie van de medewerkers bij BREED dan de medewerkers zelf. Volgens de directie was er weinig aan de hand, behalve incidentele gevallen 'die er in elk bedrijf wel zijn'. Ook werd gezegd dat de SP met deze actie onrust onder de mensen aanwakkert. De wijze waarop Koerhuis sprak over medewerkers toonde geen respectvolle houding tegenover hen. Hij sprak zich laatdunkend over hen uit. SP Nijmegen wilde eenzelfde enquête houden onder de medewerkers als 4 jaar geleden, Koerhuis stond echter niet toe dat de SP gebruik maakte van de gebouwen van BREED om de nieuwe enquêteformulieren te verzamelen.

De voorzitter van de Ondernemingsraad van BREED wenste alleen het gesprek aan te gaan in het bijzijn van directeur H. Koerhuis. Dit geeft toch te denken, een OR is er immers voor de medewerkers en geen verlengstuk van de directie. Er zijn overigens ook veel klachten binnengekomen over de OR, die op de medewerkers niet onafhankelijk overkomt.

In oktober heeft Maarten Sweep nog een gesprek gehad met de huidige directeur van BREED, mevrouw I. Hol. Tijdens dit gesprek leek het erop dat er meer gevoel was voor de situatie van de medewerkers en er meer gehoor kwam voor hun klachten. Dhr. Sweep heeft ook kort gesproken met de externe vertrouwenspersoon van BREED. Haar rol als ombudsvrouw is in de loop van de tijd meer naar de achtergrond verdwenen. Hopelijk komt hier weer verandering in.

## **SP-HULPDIENST**

Afgelopen drie jaar en met een toename in 2015 zijn 32 mensen op het spreekuur bij de Hulpdienst geweest over hun problemen bij BREED. De medewerkers van de hulpdienst hebben hen met raad en daad bijgestaan: ze gaan mee naar gesprekken bij BREED, geven advies, stellen bezwaarschriften op en verwijzen zonodig door naar een advocaat. Zij hebben hun zorgen over de behandeling van de medewerkers gedeeld met de gemeenteraad door in te spreken op de Politieke Avond van 10 juni.

Verder hebben zij op uitnodiging een gesprek gehad met de verantwoordelijke wethouder T. Tankir. Een beknopt verslag daarvan staat hieronder en is in zijn geheel als bijlage toegevoegd (bijlage 1). Ook hebben de hulpdienstmedewerkers gesprekken gevoerd met directeur I. Hol, P&O leidinggevende K. Meijer en de vertrouwenspersonen die werkzaam zijn bij BREED.

Vrijwel alle mensen die bij de hulpdienst kwamen, gaven de volgende zaken aan:

- Dat ze bang waren
- Dat ze niet durfden te praten
- Dat ze een dreigende sfeer ervoeren
- Dat ze zich onder druk gezet voelden
- Ze noemden BREED een ASW (A-Sociale Werkplaats)
- Repressie
- Ze hadden last van stress door de werksituatie
- Ze voelden zich niet gehoord of serieus genomen en ondervonden last van het feit dat er veel geklikt wordt

## **GESPREK WETHOUDER TANKIR MET DE SP-HULPDIENSTMEDEWERKERS**

In het gesprek met de wethouder gaven de hulpdienst medewerkers aan dat er veel mis is bij BREED. De volgende zaken zijn o.a. aan de orde gekomen:

1. Onduidelijkheid van de brieven aan de medewerkers, ingewikkeld taalgebruik en juridisch jargon.
2. Bij ziekmelding wordt door de werkbegleider doorgevraagd over de aard van de ziekte. Dit echter iets wat alleen de bedrijfsarts zou mogen doen. Werkbegeleider heeft starre houding, en dreigt (of voert uit) met sancties en ontslag bij ziekmelding.
3. Medewerkers krijgen soms om zeer kleine fouten sancties opgelegd, zoals salariskorting of ontslag. Salariskorting komt ook voor bij ziekmelding. Ook al wordt er niet altijd uitgevoerd, wordt er wel veel mee gedreigd zodat werknemers zich uit angst niet durven uit te spreken.
4. De interne 'vertrouwenspersonen' binnen BREED hebben niet de rol van vertrouwenspersoon. Twee vertrouwenspersonen zijn tevens consultant of zijn dat geweest, dit zijn dus mensen waar de medewerkers veel mee te maken hebben (terwijl de vertrouwenspersoon onafhankelijk zou moeten zijn).
5. Werkbegeleiders, die verantwoordelijk zijn voor het dagelijkse contact met de medewerkers, hebben onvoldoende deskundigheid ten aanzien van het begeleiden van mensen met een beperking.
6. Bij een belangrijk gesprek willen medewerkers vaak een zelf gekozen gesprekspartner mee kunnen nemen, bijvoorbeeld een collega, maar dit mag vaak niet.

Wethouder Tankir zegt maandelijks (en soms nog vaker) contact op alle niveaus binnen BREED te hebben, ook met de OR. Uit deze gesprekken komt niet de problematiek naar voren die de SP-hulpdienstmedewerkers schetsen.

Opvallend hierin is dat de wethouder beweert met alle niveaus binnen Breed gesproken te hebben. Wij hebben echter de indruk dat nooit met medewerkers zelf gesproken is.

*> Voor het volledige verslag van het gesprek met wethouder Tankir, zie bijlage 3.*

## **DEMONSTRATIE 19 NOVEMBER IN DEN HAAG VOOR WSW-ERS**

Vanuit Nijmegen zijn er twee bussen vanaf BREED vertrokken naar de landelijke demonstratie in Den Haag, uitgezwaaid door een aantal SP-medewerkers die hen iets lekkers voor tijdens de busreis meegegeven hebben. In totaal hebben daar ongeveer 8.000 SW-ers actie gevoerd voor werkzekerheid en koopkracht. In een grote tent op het Malieveld werden de actievoerders door FNV-voorzitter Ton Heerts toegesproken. De medewerkers waren boos omdat hun loon al vijf jaar stilstaat en hun cao al twee jaar is verlopen. “Ze willen zo snel mogelijk een nieuwe cao met meer koopkracht en werkzekerheid”, aldus de vakbond.

De Sociale Werkvoorziening verkeert in onzekere tijden. Sinds de Participatiewet is ingegaan wordt er fors bezuinigd en zit de SW op slot. Veel medewerkers maken zich zorgen over de toekomst, werk en inkomen. De FNV wil daarom een harde garantie op behoud van passend werk.

Inmiddels is er na twee jaar onderhandelen tussen de vakbonden en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten op 22 december 2015 een cao-akkoord gesloten voor werknemers van sociale werkvoorzieningen. Volgens vakbond FNV is afgesproken dat de circa 100.000 werknemers van sociale werkplaatsen hetzelfde percentage loon extra ontvangen als wat gemeenten aan extra geld krijgen. Dus stel dat gemeente er anderhalf procent bij krijgt, dan gaan de SW-lonen ook anderhalf procent omhoog. De eerste structurele loonsverhoging wordt uitbetaald in juli 2016. Voor de werknemers



die het minimumloon verdienen werkt, het anders. Zij krijgen volgens de bond twee keer per jaar de landelijke verhogingen van het wettelijk minimumloon. Daarnaast wordt de eindejaarsuitkering verhoogd. Die is nu nog drie procent van het jaarloon, maar dat wordt vanaf 2016 verhoogd naar 3,7 procent. In maart krijgen alle werknemers naar rato een eenmalige uitkering van 325 euro.

## **VERSLAG 6 OKTOBER INFOAVOND VOOR MEDEWERKERS**

Op 6 oktober 2015 vond de informatie avond voor medewerkers van BREED plaats. De bijeenkomst is door ruim vijftig mensen bezocht. De gespreksleiding was in handen van Maarten Sweep. Ook was ook Paul Lempens, vakbondsbestuurder FNV, aanwezig. Naast de uitleg die gegeven werd over de veranderingen in de SW, werden de BREED- medewerkers ook geïnformeerd over hun rechten en plichten en was er ruimte tot het stellen van vragen.

## **RAPPORTAGE MELDPUNT BREED**

Begin 2016 heeft alle meldingen van het Meldpunt bij elkaar gezet, daar is dit rapport mede het resultaat van. Een overzicht van de inzendingen bij het meldpunt BREED is te lezen in bijlage 1. De meldingen zijn grofweg ingedeeld in 4 categorieën:

- **Sanctiebeleid,**
- **Detacheringen** (Willekeur, geen passende werkplek te vinden , Dariuz test, weinig werkaanbod, weigeren cursussen te laten volgen die opleiden tot regulier werk),
- **Arbobeleid/ Omgang met ziekte(verzuim) en SW-indicatie** (Dreigen met korting/ontslag als mensen zich ziek melden, zelf voor arts spelen, geen rekening houden met indicatie advies bedrijfsarts niet opvolgen etc.),
- **Communicatie en overige meldingen** (Oplossen van problemen, niet gehoord worden, beloften niet nakomen, onduidelijk wat er wordt verwacht of bedoeld, niet communiceren bij overplaatsing, geen informatie geven, geen uitleg geven over bijv Dariuz-test, bejegening etc.)

## CONCLUSIES

Naast de meldingen bij de SP-Hulpdienst en het Meldpunt BREED zijn er ook klachten binnen gekomen bij de FNV, BWN, Facebooksite 'Werken bij BREED' en Sociaal Groesbeek.

Dit houdt in dat naast de ruim honderd meldingen die via de SP binnen zijn gekomen (Meldpunt BREED en bij de SP-hulpdienst) er beduidend meer klachten zijn. Daarbij ook nog opgeteld dat we de mensen die gedetacheerd zijn nauwelijks konden bereiken aangezien we alleen bij het hoofdkantoor van Breed aan de Boekweitweg en eenmalig bij Look-o-look in Andelst geflyerd hebben, zou het aantal meldingen waarschijnlijk wel hoger zijn geweest. Ook speelt een rol dat veel mensen aangeven dat veel collega's nog steeds niets durven te zeggen vanwege de angstcultuur die bij BREED heerst.

Als we het relaas van de medewerkers dan naast het verhaal van oud-directeur H. Koerhuis het in het personeelsblad van BREED van september 2015 lijkt het toch niet allemaal de rozengeur en maneschijn te zijn waarin Koerhuis de lezer wil laten geloven. Uit dit rapport blijkt overduidelijk dat er veel misstanden zijn bij BREED. Kwetsbare mensen zouden niet op deze manier behandeld mogen worden.

Het tempo waarin binnen BREED de veranderingen in de Sociale Werkvoorziening wil doorvoeren, lijkt te hoog. Er zijn te weinig plekken buiten BREED waar mensen gedetacheerd kunnen worden. Bedrijfsmatig kan BREED de transformatie niet aan en dat lijkt zich af te wentelen op de werknemers. Uit de meldingen blijkt dat er binnen BREED:

- Snel met represailles bedreigd wordt.
- Veel sprake is van intimidatie, minachting en machtsmisbruik.
- Een erg hoog ziekteverzuim is.
- De OR volgens de medewerkers niet naar behoren functioneert.
- Er vaak geen passend werk is voor medewerkers.
- Het sanctiebeleid snel wordt gehanteerd.
- Een angstcultuur heerst.
- Te weinig rekening gehouden wordt met de mogelijkheden van de werknemers.
- De mensen worden opgejaagd in plaats van beschermd.

> Een overzicht van de inzendingen bij het meldpunt BREED is te lezen in bijlage 1.

## AANBEVELINGEN

Op basis van de meldingen die we hebben ontvangen zouden we de volgende aanbevelingen doen om de situatie bij BREED te verbeteren:

### SANCTIEBELEID

- De commissie die sancties uitdeelt, moet niet alleen met interne personen worden gevuld.
- Regels in het kader van het sanctiebeleid worden als te streng ervaren. Aanbeveling: draagvlak vergroten of de regels wijzigen.
- Mensen ten allen tijden het recht geven zich te laten vergezellen door een secondant naar keuze. Dus ook een eventuele collega.
- Het heeft er alle schijn van dat het onderlinge klikken wordt gepromoot, zelfs verplicht gesteld. Een klikcultuur verzielt de onderlinge sfeer. Maak daarom een einde aan het promoten van de klikcultuur tussen collega's onderling.

### DETACHERINGEN

- Detacheringen vanuit sociaal plan goed en zo breed en begrijpelijk mogelijk uitleggen en onder alle SW-ers verspreiden.
- Mensen toestemming geven zich te laten vergezellen door een secondant naar keuze bij het doorlopen van het Dariuztraject.
- Alsnog de mogelijkheid bieden om over de Dariuz-uitkomst een second opinion of beroeps-gang aan te gaan, en deze mogelijkheid ook breed onder de medewerkers verspreiden.
- Het scheiden van medewerkers die potentie hebben om gedetacheerd te worden van de medewerkers die deze niet hebben gebeurt op een wijze die mensen als zeer onaangenaam ervaren. De medewerkers met potentie worden, na de uitslag van Dariuz, vrijwel onmiddellijk van hun werkplek gehaald om, zoals men het zelf noemt, opgehokt te worden. Dit terwijl er vaak helemaal nog geen uitzicht is op spoedige detachering. Stop met het ophokken en laat te detacheren medewerkers op hun plaats tot er daadwerkelijk ander werk is.
- Indien mensen zelf met nieuwe perspectieven komen, moet dat gestimuleerd en gehonoreerd worden in plaats van tegengewerkt.

### ARBOBELEID

- Draag zorg voor een normale klimaatvoorziening. Dat mensen met ambulances opgehaald worden met warm weer is onacceptabel
- Draag zorg voor een goede brandveiligheid.
- Er komen klachten binnen over de veiligheid rondom machines. De veiligheid op de werkvloer moet ten allen tijde gegarandeerd worden.
- Draag zorg voor een fair ziekteverzuim protocol waarin rechten en plichten goed en duidelijk omschreven staan.
- Gezien het grote aantal klachten bevelen wij aan om als BREED de kosten van een second op-

nion en de loondoorbetaling gedurende de wachttijd op de uitslag van die second opinion voor eigen rekening te nemen.

- Garandeer voor alle medewerkers op verzoek direct toegang tot de bedrijfsarts.
- Stem de omgang met de Wsw-werknemer beter af op de indicatie van de betrokken medewerker.
- Bij ziekteverzuimbegeleiding niet alleen repressief handelen, maar constructief en met oprechte interesse voor de medewerker.

## **TOT SLOT**

- Geef de WSW er een eigen geluid. In de praktijk blijkt dat de deelname van de SW'ers in één OR met andere werknemers voor de Wsw-medewerkers niet tot het gewenste resultaat leidt.
- Stap af van de verplichting om 85% van de WSW'ers buiten BREED te detacheren. Draag er zorg voor dat er oprecht gekeken gaat worden naar de mogelijkheden van de mensen, en dat er niet slechts uitgegaan wordt van op afstand bedachte cijfermatige criteria.

## BIJLAGE 1.

### OVERZICHT INZENDINGEN MELDPUNT BREED

Hierbij een aantal schriftelijke meldingen die bij ons Meldpunt Breed zijn binnengekomen. Omwille van de anonimiteit en privacy zijn namen, specifieke ziektes, data etc weggelaten zodat ze niet te herleiden zijn tot een bepaald persoon. De meldingen zijn grofweg ingedeeld in 4 categorieën: Sanctiebeleid, Detacheringen, Arbobeleid/omgang met verzuim en SW-indicatie en Communicatie en overige meldingen.

#### SANCTIEBELEID

Sinds begin 2015 is er bij BREED het project 'Respect' gestart. Daarbij is als uitgangspunt het wederzijds respect centraal gezet. Het getuigt van weinig respect als medewerkers bij het minste of geringste probleem voor een interne commissie gedaagd worden en daar nauwelijks aan verweer toekomen. Een commissie die trouwens bestaat uit leden die door de directie aangewezen zijn. In vroeger jaren bestond die commissie uit leden buiten de organisatie.

Ik werk nu 12 jaar bij BREED, maar zoals het nu gaat trek ik het niet lang meer. Moest laatst een keer even naar huis om medische redenen, wordt er meteen verlof afgeschreven. En als je even naar de wc moet lopen ze achter je aan om te voorkomen dat je gaat roken terwijl ze zelf die gelegenheid dan wel pakken.

Het ergste vind ik nog wel dat er bij elke gelegenheid met een geldboete bedreigd wordt en dat die geldboete ook regelmatig opgelegd wordt. Daar tegen in beroep gaan is niet of nauwelijks mogelijk. Een geldboete opleggen aan mensen die al onder aan de ladder staan voor wat betreft inkomsten en vaak ook nog in de schuldsanering zitten is gewoon onmenselijk.

Ik vind het beschamend dan een organisatie die zijn bestaansrecht ontleend aan mensen die helaas niet alle geluk van de wereld hebben gehad ook nog eens in hun portemonnee tast.

Zeker, er zijn medewerkers die zich misdragen. Ook ik ben wel eens bedreigd, het is echter nooit echt geëscaleerd. In alle gevallen was de afloop goed en werd de betrokkene niet "gestraft".

Gedrag komt vaak voort uit onmacht en onbegrip en zelden uit onwil.

Geachte SP

Zit nu alweer 2 jaar in de ww dankzij BREED.

Kwam op voor mezelf, maar blijkt dat dus niet mogen. Terwijl we een curcus erover hebben gehad. Als men de waarheid spreekt, word je daarvoor ontslagen. Ik vind dat ik onterecht ben ontslagen, het zou mijn 4de contract worden. Ik voel me erg in de steek gelaten door BREED (De Hoge Heren Daarzo)

Wil gewoon weer werken. Het gaat niet eerlijk daar. Ik hoop dat jullie een onderzoek doen vanwege BREED.

Hallo, ik zit voor halve dagen in de Ziektewet. Nu ging er zoals wel vaker wat mis met het taxi- vervoer. Ik netjes gebeld, receptie heeft het uitgezocht. Zegt de receptie: "ik zal even hier voor je uitzoeken wat er mee moet gedaan worden"...consulente belt - "je moet sowieso werken, dan kom je maar vanmiddag". Ik uitgelegd dat ik dan niet kan, heb een afspraak die ik niet even kan afzeggen....Want laten we wel wezen: zij betalen dan ook geen boetes die je krijgt dan. Of ik moet 8 uur verlof nemen vandaag...heb dit jaar al geen vakantie en niet genoeg uren. Ik ben bijna een jaar ziek

geweest... Dus uren weg, afgenomen, en normaal doen ze dan ook moeilijk om uren...Dus ik ben nu echt alweer zo verontwaardigd.... er is iedere x wel weer iets waardoor zij goed zitten en de medewerker de sjaak is, al kan de medewerker hier niks aan doen.

-----  
Ik heb hierbinnen al gehoord dat wij niet mogen klagen tegen jullie!! Anders dreigen ze met straffen.

We mogen niks, we moeten alleen maar

-----  
Ik heb in april een disciplinaire maatregel gekregen van BREED, een boete van 175 euro.

Ik geef aan dat ik mijn man bij het gesprek wil hebben. De consulent zegt: mag niet op het pand. Ik herhaal meerdere keren dat ik mijn partner bij gesprek wil hebben en zonder hem het gesprek niet aan wil gaan maar de consulent blijft aanhouden. Op de dag van het gesprek neem ik mijn partner mee voor het gesprek. De voorvrouw komt al meteen dreigend naar mijn man toe dat hij niet mag komen en ik geef weer aan dat ik zonder hem het gesprek niet aanga, maar ze blijft op dezelfde toon doorgaan en het escaleert. Mijn man nam het voor mij op en zei dat ze op deze manier niet zo door kon gaan waarop ik mijn man naar buiten heb moeten nemen en mijn partner een pandverbod opgelegd kreeg. Mijn consulent kwam kort daarop en de voorvrouw had haar al ingelicht. Ik kreeg niet de kans om bij haar mijn verhaal te doen.

Ze houden elkaar allemaal de hand boven het hoofd. En ik moet voor de tuchtcommissie komen zoals ze het zo leuk vertellen en ik krijg het verwijt dat ik willens en wetens iemand ongeoorloofd het pand mee in heb genomen, terwijl ik zou weten volgens hun dat dit niet mocht. Nou, mijn partner kwam altijd op vrijdags in de lunchpauze op de gemeentepanden er daar is nooit en dan bedoel ik ook nooit iets over gezegd, laat staan moeilijk erover gedaan. In plaats van mij een officiële waarschuwing te geven krijg ik meteen een boete opgelegd van 175 euro, terwijl dit de eerste keer is dat ik bij de commissie heb moeten komen. Dat mag toch zomaar niet?

-----  
Ik heb een snoepje in mijn mond gedaan en moest daarvoor meteen op het matje komen, nog en keer en er zwaait wat voor me!!

## **DETACHERINGEN**

(Willekeur, geen passende werkplek te vinden , Dariuz test, weinig werkaanbod, weigeren cursussen te laten volgen die opleiden tot regulier werk)

-----  
Veel onderscheid, met name de detachering laat veel te wensen over.

Mensen worden "opgepakt" (figuurlijk gesproken) en worden ergens neergezet zonder goede voorziening en zonder verdere informatie.

Er wordt werk aangeboden zonder naar de beperking van desbetreffende persoon te vragen, of medische dossiers te bekijken.

Heb je problemen of wijs je werk af omdat je het gewoon niet kunt, dan krijg je meteen als antwoord "dan nemen wij contact op met je consulent" een soort van intimidatie.

Ik heb 2 x in het verleden zo'n incident meegemaakt.

Ik ZAT op een beschutte afdeling vanwege mijn .....aandoening, maar word toch detacheerbaar geacht, ondanks mijn beperkingen.

Er moet nodig iets gebeuren, collega's die ook op detachering wachten raken helemaal geflipt en gestresst. Jullie zouden moeten flyeren bij Post en Mail aan de Teunismolenweg, daar zitten de gestresste mensen van BREED.

Zelf ben ik al vanaf Januari 20.. aan het praten over de detacheringplaats. Was werkleider ..... ben ( .... % arbeids ongeschikt) en ze zetten mij weer terug op de werkvloer zonder enig vooroverleg. Heb in het verleden na mijn mbo-opleiding ..... SW gedaan om mijzelf te ontzien in het werk. Ik ben BOOS en zeer teleurgesteld!!!.

-----

Bij plaatsing word er niet serieus gekeken naar beperkingen van mensen. Alles zo snel mogelijk de deur uit om goede cijfers te halen, wat heel vaak ten koste gaat van (gemotiveerde) medewerkers. Waarom moeten gedetacheerde medewerker veel meer uren per week maken dan de mensen binnen Breed. Bij BREED krijg je namelijk de morgenpauze van 9.30 en de middagpauze van 14.30 van BREED dus je werkt 30 uur per dag maar je schrijft er 8.00. Ik (wij) gedetacheerd, krijgen dit niet!! Ook de ombudsvrouw vindt dit erg vreemd, immers wij werken toch allemaal bij dezelfde baas: BREED. Dit is toch pure discriminatie.

-----

Veel mensen zitten langdurig in de leegloop, dus daar is geen werkplek voor, terwijl afdelingen binnen BREED verkocht of gesloten worden. Die mensen zitten allemaal te wachten tot ze gedetacheerd worden terwijl er geen werk te vinden is.

-----

Kijk, ik kan nog wel een beetje voor mezelf opkomen, maar de mensen die dat niet kunnen hebben het extra zwaar, daar wordt meegesold en van de ene plek op de andere gedumpt.

-----

Op de Sint Teunismolenweg worden mens te werk gesteld die - nog niet geplaatst zijn vault de reorganisatie. - waar nog geen detachering plaats voor is gevonden of waarvan de detachering al weer van gestopt is. Motivatie is hier zeer laag en het werkaanbod ook niet geweldig.

-----

Ik zit al sinds ..... (!) in de leegloop, geen passende werkplek is er te vinden.

-----

Klacht over detachering: bedrijf houdt zich niet aan de cao sociale werkvoorziening en de regels die daarover zijn afgesproken. De consultant van BREED ziet daar niet op toe.

-----

Sinds de invoering van de nsw in 1998 had ongeveer 37% begeleid werken bij de naam moeten krijgen (bron Cedris); dit is hooguit 5% geworden dus de SW is te vol gelopen. In het UWV niet beter (strenger) moeten keuren, daar zijn wij nu mede de dupe van. Grote achterstand in (her) keuren is nu toch ook bij de wao en wia aan de hand.

Bij Look o Look worden nu mensen getest via het Dariuz-systeem. Mensen worden onder grote druk gezet om gedetacheerd te worden.

Hier werken veel zwakke collega's die vaak niet begrijpen wat het inhoudt. Deze kunnen vaak zelf moeilijk begrijpend lezen en schrijven.

-----

Heb een vraagje wat betreft BREED Nijmegen.

Sinds een aantal weken zijn ze ermee bezig dat iedereen een formulier moet invullen over zichzelf over wie ze zo snel mogelijk naar buiten moet, maar is dat niet de taak van het UWV en niet van BREED die - wat er steeds meer op lijkt - te doen wat ze zelf maar willen.

Het gaat erover wat men kan of niet kan daarna wordt men in gedeeld in een groep zoals men zegt a-b-c-d

Afhankelijk daarvan worden mensen verplaatst of moeten ze naar post en mail om vanuit daar te worden gedetacheerd.

Maar er wordt ook gezegd dat men verplicht is om hier aan mee te werken - anders krijg je problemen. Maar wat als men een indicatie heeft gekregen via het UWV, hebben ze zich daar aan te houden? (als er bijvoorbeeld staat dat er buiten voorlopig geen plaats is wegens allerlei aanpassingen)

Het lijkt er steeds meer op dat men iedereen naar buiten wil hebben en mensen die in de gemeentes zitten wegens geen werk enz naar binnen gaan doen. Er is al een afdeling van de ene op de andere dag leeg gemaakt om plaats te maken voor die mensen. Er wordt gesproken over een veertig à vijftig tal personen

---

We zaten eerst bij BREED in ... helaas ging dat sluiten, zitten nu .. jaar in Nijmegen  
Nu willen ze 85 mensen detacheren.

Naar buiten is er geen werk te doen, op de afdeling zitten we goed. Nu meer spanningen wegens dat je naar buiten moet werken.  
Afwachten of het wel goed met jezelf gaat als je gedetacheerd wordt.

---

Ik ben aangenomen bij een bedrijf buiten BREED en zou 1 juni beginnen, toen werd het een maand later en nu weet ik het niet meer. Zie er nog van komen dat ik zo te horen krijg dat het binnen het bedrijf opgelost is. Heb de indruk dat consultants helemaal niet zo druk op zoek zijn naar werk buiten BREED omdat hun werkdruk veel te hoog is en er teveel anderen dingen zijn die ze moeten doen.

---

Zelf moet ik nu reintegreren en hebben ze gewoon geen werkplek voor me in de administratie, dus word ik op een afdeling gezet waar ik schroefjes mag inpakken. Daar zitten de zwaarste probleemgevallen van BREED. Mensen die totaal geen prikkels van buitenaf mogen krijgen. Je hebt daarin totaal niets in te brengen.

---

Nu is de positie van BREED en de consultants natuurlijk heel moeilijk.

De opdracht is dat er een groot aantal medewerkers gedetacheerd moet worden.

Dat gaat helemaal niet goed.

Zolang instellingen en bedrijven niet begrijpen dat juist zij de medemens met een beperking een kans moeten geven lukt dat detacheren nooit.

Ook is het dan wel heel beschamend dat de verantwoordelijke gemeentes, op een enkele uitzondering na in Wijchen, geen enkele bijdragen leveren en niet open staan voor mensen met een arbeidshandicap.

---

Een paar dagen geleden stonden jullie voor de deur van BREED.

En vroeg of ik goed behandeld werd bij BREED.

In de samenwerking wel, maar als begeleiding van binnen naar buiten heb ik vraagtekens.

Het zogenaamde DARIUZ-programma, ik vraag me af waarop dat gebaseerd is. Waar of wat worden wij getoetst of op welke manier.

Ik voel wederom dat dit partijdig gebeurt oftewel gewoon willekeur dus.

Wordt er ooit gevraagd welk werk we graag willen doen en of er mogelijkheden zijn!!!!.

NEEN, je krijgt eerst deze Dariuz-test en als je gedetacheerd mag worden dan moet je naar een deportatiehal om daar vervolgens op werk te wachten (Welk werk dan ????) .

Deze manier doet mij sterk denken aan een executie, want van daaruit weet je niet meer wat er met je gebeurt en of je wel met rust zit en niet in een te drukke tent.

Ik ben nog niet aan de beurt maar dat laat niet lang op zich wachten waarschijnlijk.

Kortom dit Dariuz-programma is voor mij hetzelfde als duimpje zuigen.

Willekeur is er wel, want een aantal begeleiders mogen wel blijven?

Hoezo die wel en ik niet, mag dit zomaar deze willekeur?

Want die moeten blijven voor de groep die beschut binnen mag blijven.

Ik ben al heel erg lang een begeleider maar daar wordt niet over gesproken.

Er is maar een regel waar iedere consultant zich aan houdt en dat is: van binnen naar buiten.



Deze idioten vreten mijn subsidie op, waar ik eigenlijk recht op heb. En als ik iets vraag voor mijn toekomst, dan kan er plotseling niks.

---

## **ARBOBELEID/ ONGANG MET ZIEKTE(VERZUIM) EN SW-INDICATIE**

(Dreigen met korting/ontslag als mensen zich ziek melden, zelf voor arts spelen, geen rekening houden met indicatie advies bedrijfsarts niet opvolgen etc.)

---

Wc's die te vuil zijn om te betreden, de urinegeur slaat op je keel.

---

Rookbeleid wat aan alle kanten rammelt: niemand mag tussendoor roken, alleen als je `beviend` bent met de leiding.

---

Er is veel mis binnen BREED. Gebouw is op, airco doet het nauwelijks, de vochtigheidsgraad is niet goed, teveel prikkels vanuit de werkvloer, lastige collega's die nauwelijks op hun gedrag aangepakt worden. Wat mij danig stoort, is dat er teveel wordt uitgegaan van wat de grootste groep kan (simpel productiewerk). De rest moet daar maar aan meedoen. Ideeën als zelf maar een sollicitatiebrief schrijven wordt niet altijd van harte genomen. Je moet zelf overal achteraan gaan. Doe je zelf bijv. 4 maanden niks, gebeurt er ook 4 maanden lang niks. Aangedragen ideeën worden teveel vanuit de beperkingshoek bekeken, ipv de hoek der mogelijkheden, (zij zeggen, jij kunt dit en dat niet, al etaleert BREED met slogans als "zie je dat je het wél kunt?!").

---

VVE zeer slechte ventilatie, mensen klagen over hoofdpijn van het snoep. Erg warme omstandigheden. Op het moment dat het buiten boven 20 graden wordt, is het binnen al niet meer te werken.

---

Hallo SP Nijmegen.

BREED weigert om iets te doen aan de warmte en benauwdheid op de pizza-afdeling bij Breed en met name VV2.

Steeds word er verteld dat er voor de ramen horen komen maar zo lang NIET worden besteld zullen die dus ook niet komen, en de mensen worden er niet goed van.

Informeer maar eens hoe vaak per week er een ambulance komt bij BREED om weer iemand af te voeren. Echt een bedrijf van niks.

---

Bij slecht weer: uren, soms de hele dag wachten in de schaftwagen. (bij BREED kon je met onwerkbaar weer om 13.30 naar huis in overleg)

---

Ik werk nou een jaar "gedetacheerd" bij ..... Ik merk op dat er nog weleens mensen op de bus mogen (B of BE) rijbewijs wel hebben maar erg onzeker te zijn. Daarbij heb ik bij de functioneringsgesprek aangegeven cursussen te willen doen (had gelijk vorig jaar voor ik bij donker kwam) al aangegeven BHV-herhaling te willen doen. Bij functioneringsgesprek nog maar een keer aangegeven wat ik wilde voor cursussen, dat wou de voorman van ... zelf graag en voor mezelf omdat ik ook graag verder wil in het leven. Geen een van deze drie cursussen mocht ik doen: geen geld, er worden momenteel geen cursussen gegeven

---

Er word regelmatig gerookt binnen het bedrijf waar ik gedetacheerd ben. Een gebouw waar machines, benzine, olie en dergelijke opgeslagen staan. Daar zegt ook niemand iets van. Van mij mag de brandweer best wel een keer langskomen om te controleren hoe het met de brandveiligheid gesteld is.

-----

Mensen die geen certificaat hebben mogen wel zagen met een kettingzaag. Daar kan ik dan ook echt boos om worden. Als een kettingzaag echt zo gevaarlijk is laat je geen mensen ZONDER CERTIFICAAT wet een zaag werken zeker geen medewerkers met een SW-indicatie. Veiligheid laat ook te wensen over zie het vaak genoeg gebeuren en meerdere keren op gewezen er wordt gewoon niks aan gedaan.

-----

Ik geloof er helemaal niks meer van dat het hier ooit anders wordt.  
Vele mensen zijn ziek, maar dat wordt je hier ook !!  
Heb al genoeg ambulances gezien, zeker van de zomer een paar keer per week.

-----

Ik ben aangenomen bij BREED omdat ik last heb van ....., ik moet nog steeds ieder jaar strijden om me ziek te kunnen melden. Dus gisteren bij het bedrijf waar ik werk kreeg ik weer een discussie. Nu vandaag meld ik me ziek bij de manager van BREED. Ik zeg hem dat ik ziek ben en dat mijn indicatie weer op speelt. Hij wil een discussie met me aan gaan; maar hij bedenkt zich niet dat ik al genoeg aan mijn hoofd heb met mijn ziekte. Ik zeg hem nog dat het al vorige week was begonnen maar hij blijft volhouden. Kan iemand mij uitleggen hoe het kan dat ik ieder jaar weer in discussie moet met mensen die niet snappen hoe het is om ziek te zijn. Mijn hulpverlening laat het ook afweten. Ik werk graag waar ik werk, maar niet voor het weinige geld wat ik ervoor krijg. Ik voel me niet gewaardeerd door het bedrijf waar ik werk, en al helemaal niet door BREED. Nog even en ik pleeg zelfmoord. Ik snap er helemaal niks meer van. Als je het mij vraagt is het gewoon de asosiale werkplaats, niks sociaals aan...Ik hoop snel hier iets van te horen. Ik ben ziek, dus gewoon bereikbaar... groet

-----

Consulenten denken dat zij kunnen beslissen wanneer medewerkers weer aan het werk moeten als ze ziek zijn, terwijl dan de stap naar bedrijfsarts wordt overgeslagen.

-----

Even een verhaaltje eerst..

Ik ben vorig jaar geopeerd. Nu 4 weken geleden maakte ik een beweging met uitkleden waardoor ik ineens erg veel pijn kreeg. Ik ben uiteindelijk toch maar de huisarts geweest omdat de pijn aanhield. De huisarts adviseerde me om thuis te blijven en ik moet weer terug naar het ziekenhuis. Maar helaas wil mijn werkcoach daar niets van weten. Ze zei dat ik gewoon moest komen werken en dat ze wel aangepast werk voor me zouden vinden. Ik ben vandaag weer terug geweest naar de huisarts en weer kreeg ik het advies om thuis te blijven samen met zware pijnstillers... Natuurlijk is mijn werkcoach daar totaal niet blij mee. Ze zegt dat ik ook kan werken, maar juist door en op het werk gaat het niet goed met mijn..... Ze zegt zelf dat ze niet naar het advies van een huisarts hoeft te luisteren en dat ze alleen naar het advies van een bedrijfsarts luistert, maar dat doet ze zelfs niet. Zelfs mijn familielid heeft ze overstuur gekregen. Tot overmaat van ramp: als ik niet kom werken, kost het me een verlofdag. Een halve dag werken zit er helaas niet in en ik mag ook niet naar huis als het niet meer gaat.

Wat kan en moet ik nu nog doen..??

-----

Er wordt niet naar je indicatie gekeken en je wordt zomaar ergens op een afdeling geplaatst. Heb dit aan de lijve ondervonden en ben daarop behoorlijk ziek geworden met mijn longen, terwijl ik al 3 jaar geen klachten had gehad.

-----

Ze zetten mensen op afdelingen neer, onder het mom van tijdelijk, waar ze absoluut niet thuis horen. Bv. administratieve kracht wordt op een afdeling geplaatst om snoep in te plakken of schroefjes in te pakken. Gevolg: mensen worden ziek en het ziekteverzuim schiet omhoog.

-----  
Ben vorige jaar op een afdeling geplaatst onder het mom van administratief werk - terwijl dat er niet was - en ik mocht in de productie meewerken, wat ook weer uitmondde in ziek worden.

-----  
Wordt geen rekening gehouden met je Wsw-indicatie en adviezen van de bedrijfsarts worden van tafel geveegd.

-----  
Door al deze dingen zie je dagelijks mensen ziek naar huis toe gaan en huilend en over de rode over de gang lopen  
Is dit waar BREED voor staat tegenwoordig?

-----  
Als je ziek bent, wordt je alleen maar zwaar naar beneden gehaald, je stelt je bv aan!!!! Je bent helemaal niet ziek, je bent bv een jonge gezonde jongen en als je niet snel maakt dat je op je werk bent, ben je je baan kwijt of we stoppen direct je loon. Waar zit je dan in godsnaam voor bij BREED omdat ik zo gezond ben? Ziektes kun je niet altijd zien aan de buitenkant .... en wat dacht je van de ziekenautos die daar elke dag rijden omdat mensen die doodziek zijn gewoon moeten komen werken, anders zwaait er wat en raken ze hun baan kwijt. Ik ben al jaren ziek en ben ook regelmatig bv 1 dag thuis geweest omdat ik het even niet meer aan kon en wat ze dan doen houden ze gewoon een verlof/vakantie dag in. Zodoende heb ik al 6 jaar geen grote vakantie gehad .

-----  
Er is sprake van willekeur; het maakt veel uit wie je werkgever is en kritische opmerkingen worden niet gewaardeerd. Het werk sluit niet aan bij mijn niveau. Er is sprake van een complete mismatch tussen werk en werknemer.

Werkgever weigert werknemer een afspraak met de bedrijfsarts/arbodienst. Werknemer durft niet elders binnen BREED om hulp te vragen.

-----  
Men krijgt ook allerlei regeltje`s te horen oa als men naar het ziekenhuis moet wordt er, als het langer duurt dan bijv 2 uur, verlof afgeschreven wat niet overeen komt met het cao. Dat geldt niet op alle afdelingen, de werkcoaches lijken maar te doen wat ze zelf willen. Te belachelijk voor woorden. Kan nog wel even doorgaan zo maar ben er nu al moe van.

Hoop van u te horen over deze vragen want bij BREED krijgt men alleen te horen wat zijzelf willen.

-----  
Ik heb een slechte ervaring met BREED als het gaat om rouwverwerking, dit omdat ik in ... mijn partner verloren ben na een lang ziekbed. Er werd in de die tijd tegen mij gezegd dat ik gewoon moest werken werken. Dat dit tot gevolg had dat ik mijn partner alleen achter liet vonden ze niet belangrijk, ik heb gelukkig nooit bij thuiskomst mijn partner dood aangetroffen, die overleed in het ziekenhuis. Maar kort daarna moest ik toen ik nog bezig was met verwerking moest ik gewoon komen werken met het gevolg dat ik het verlies nooit goed heb mogen verwerken en daardoor antidepressiva nodig heb om door te kunnen gaan. Ik hoop dat daar in de bedrijfsregels wat mee gedaan kan worden.

-----  
Weet gewoon niet meer wat ik met dat hele BREED aanmoet met dit soort dingen... werk daar nu een paar jaar en ze doen steeds het tegenovergestelde van wat ze zeggen en wat er in mijn indicatie staat waar ze rekening mee zouden moeten houden. Laatst gaven ze het wel eindelijk toe dat ik een ernstiger geval was etc dan ze hadden verwacht (ze hadden mijn dossier gelezen) en ik zou nu de ruimte krijgen om mezelf weer op te rapen. Week later - weg ruimte.....oftewel weer opnieuw het gedoe...en ik word er niet beter van zo.....alleen zieker..

Mijn situatie:

Vanaf .... tot .... heb ik een contract gehad bij BREED. Hierna kreeg ik een nieuw contract. Alles ging goed en ik vond het werk leuk. Vanwege o.a. mijn gezondheid en beperkingen had ik via het UWV een Wsw-indicatie gekregen, in principe tot 2019. Vorig jaar heb ik een IOP-gesprek gehad over mijn functioneren. Hierbij werd met mij een plan opgesteld en kreeg ik te horen dat ik mocht blijven. Ik functioneerde goed. Dit staat ook op papier.

Na mijn ziekmelding in oktober zijn er gesprekken geweest en werd mij verteld dat ik niet goed functioneerde.

Tijdens mijn ziekte duur kreeg ik te horen dat mijn contract niet werd verlengd en niets meer tegen in te brengen had.

Zelf heb ik nog bezwaar aangetekend, en heb ik het vermoeden dat alleen naar het verhaal van de leidinggevende werd geluisterd.

-----

Van de ene op de andere dag moest ik ineens op een andere plek werken terwijl in mijn indicatie staat dat ik moeite heb met veranderingen, ik word doodziek van BREED

-----

Vind het allemaal erg vervelend, ik heb het gevoel dat ik word gezien als iemand die “niks kan” en alleen maar anderen assisteren moet. Zo ben ik niet ik ben en kan veel meer dan dat ik krijg gewoon de kans niet bij Breed. Ik wil heel graag werken maar als dit zo blijft hoeft het voor mij niet meer!

-----

Ik krijg niet die aanpassingen om het werk te kunnen doen waarvoor ik opgeleid ben voel me steeds meer buitengesloten zo.

-----

Ik heb via BREED op de ..... schoongemaakt. Nu ging het al een tijdje niet zo lekker met mij in de schoonmaak. Heb hier herhaaldelijk melding van gemaakt en gesprekken over gehad met mijn leidinggevendenden. Dit heeft niets geholpen. met als gevolg dat ik overspannen in de Ziektewet ben beland. Na 3 maanden Ziektewet ben ik weer gaan werken, maar nu ergens anders in de schoonmaak. Dit liep ook niet goed, weer dezelfde problemen en weer gesprekken gehad met de leidinggevende en het hielp weer niks. Tot we door schoonmaakbedrijf SMB Willems worden overgenomen en een nieuwe voorvrouw krijgen. Een gesprek met haar gehad, verteld dat ik niet lekker in mijn vel zit in de schoonmaak en liever ander werk wil doen maar dat BREED geen ander werk voor me heeft. Daarop heeft de voorvrouw gedreigd: als je zelf geen ontslag neemt dan ontslaat BREED jou. Dit schoot bij mij in het verkeerde keelgat. Ik bel overstuur BREED weer op. Ik krijg een gesprek op het pand met mijn BREED-consulent en de desbetreffende voorvrouw.

-----

Wordt totaal geen rekening gehouden met je Wsw-indicatie

-----

De mensen die boven me staan gaan op de plaats van de bedrijfsarts zitten. Ze zeggen dat ik mijn werkzaamheden wel kan doen, maar niet wil uitvoeren.

-----

Ik ben heel grof behandeld en nu op non-actief gesteld. Voel me zeer geïntimideerd en geschoffeerd. De spanningen werden me te veel, ik wilde mezelf wat aan doen. Ik slik nu kalmerende medicijnen en heb hulp van GGZ.

## COMMUNICATIE EN OVERIGE MELDINGEN

(Oplossen van problemen, niet gehoord worden, beloften niet nakomen, onduidelijk wat er wordt verwacht of bedoeld, niet communiceren bij overplaatsing, geen informatie geven, geen uitleg geven over bijv Dariuz-test, bejegening etc.)

-----

Onder het personeel heerst heel veel angst, niemand wordt op de hoogte gehouden inzake de veranderingen in de WSW, de OR zwijgt in alle talen. Af en toe is er een circulaire, die eigenlijk hetzelfde is als de circulaire daarvoor: veel woorden, weinig inhoud.

-----

De werkleiding weet niet waar een consultant te bereiken is. Afspraken worden niet nagekomen, E-mails zijn niet terug te vinden. Gelukkig vraag ik elke keer als er iets over mij gemaaild wordt een copy van die mail. Heeft mij al een hoop ellende bespaard.

-----

Als medewerker niet gehoord worden. Zelfinitiatief wordt afgestraft met chantage. Consultants drukken eigen visie door.

-----

Slechte communicatie vanuit BREED. Wij hebben als groep al gesprekken gehad met Consulente, Manager, OR, ombudsvrouw en de vakbond. Wij zijn er dus flink op achter uit gegaan als groep.

-----

Het is hier: slikken of stikken, verdeel en heers. De 'schuld' ligt altijd bij de SW'er.

-----

Hierbij heb ik een waarschuwing brief gekregen van mijn werkcoach. Er zijn klachten gekomen. Ik ben daar niet mee eens. Het loopt niet lekker door bepaalde personen. Maar ik vind niet eerlijk dat ik alleen de schuld krijg. Ik mag niks meer zeggen van mijn werkcoach. Ik loop al sinds april van dit jaar bij een psycholoog om voor mij op te komen en sterk te worden. Voor mijn vakantie ging het heel erg goed ik kwam voor mij op en dat vond mijn psycholoog ook, maar voor bepaalde personen klap ik dicht of ik krijg een grote mond van die persoon.

-----

Fijn dat jullie komen, maar gaat het ons ook helpen?? Roep die wethouder Tankir maar eens vroeg uit zijn luxe bed en laat die eens hier 's ochtends komen staan en kijken hoe veel mensen hier droef, down en depri binnenkomen.

-----

Ben sedert 19.. in dienst bij W.N.O. nu BREED.

Heb contract voor onbepaalde tijd, en ben niet verplicht om mee te werken aan enige vorm van detacheren.

Nu ben ik door BREED toch verplicht om een test te doen om te kijken of ik te detacheren ben.

Ben momenteel .. jaar en ben blij met mijn werkplek

binnen BREED. Ik vind deze gang van zaken niet kloppen, en hoop op enig advies van jullie hoe en of ik hier tegen bezwaar kan maken.

-----

Vannacht toen ik wakker lag van alle gedoe bij BREED kreeg ik het idee om in het hele gebouw een spreuk op te hangen. Dan kan de directie en consorten die constant lezen en eens na gaan denken waar ze me bezig zijn. De spreuk die ik dan op zou hangen luidt: Wat gij niet wilt dat u geschiedt, doet dat ook een ander niet. Help ons ajb.

-----

Er wordt geld uitgegeven voor een campagne: 'allemaal normaal', dat gaat over ons gedrag bij BREED. Zonde om het geld zo over de balk te gooien, terwijl de communicatie van consultants

en managers naar mensen op de werkvloer erg slecht is. Hadden ze beter het geld daaraan kunnen uitgeven.

Heb ook al meegemaakt dat werkcoaches beoordeeld worden tijdens een vergadering en dat dit op band opgenomen werd voor feedback, terwijl betrokkenen niet in kennis hiervan werden gesteld. Dit heb ik 2x meegemaakt.

Bij BREED worden de mensen slecht op hoogte gehouden en de mensen weten niet waar ze aan toen zijn, brengt ook spanningen mee.

Nu ben ik paar weken terug van ziekteperiode. Ik heb problemen met collega. Al 3 keer op kantoor geweest om er over te praten. Ze beloven te bemiddelen. Nog steeds gebeurt er niets om het op te lossen. Dat maakt me moedeloos, denk ook wel eens dat het beleid zo is: 'als we er niks meedoen, stoppen ze vanzelf'. Er zijn hier consultants zonder enig gevoel, ik ben geen machine, ik ben een mens.

Als ... bij BREED kan ik het gevoel van veel medewerkers heel goed begrijpen. Er zitten grote verschillen in benadering van medewerkers door de verschillende consultants. Als grote lijn blijft echter staan dat er niet naar de medewerkers wordt geluisterd. Met luisteren bedoel ik dat er geen rekening wordt gehouden met de beperkingen van de medewerkers, in de breedste zin van het woord. Niet goed voor je zelf opkomen is al een beperking. Evenals het niet goed kunnen verwoorden van wat je bedoelt. Als u mijn naam en reputatie nagaat zult u waarschijnlijk van de medewerkers horen dat ik nu niet bepaald een leidinggevende was die alleen maar meegaand en zacht van aard was.

Ikzelf en een paar collega's zijn ook van de ene op de andere dag van de afdeling gegooid, want zo noem ik het ( we waren er jaren lang voorman) omdat een productie leider die er nog maar 1 ½ jaar is niet genoeg zijn zin kreeg en zich met zaken bemoeide die hem niets aanging. Hij is daar ook voor op zijn vingers getikt, maar er zich niks van aantrekt en gewoon blijft door gaan, want dat is niet zijn functie. Er werd ook niet naar ons geluisterd om ons verhaal te doen want als we er iets over zeiden werd er verteld 'daar zal je het mee moeten doen'. De manager geeft toe dat hij het verkeerd heeft gedaan hierin maar verder gebeurt er niks mee.

Dan hebben ze het er over dat men respect moet tonen maar is het niet zo dat men respect hoort te verdienen en dat de leidinggevende dat ten eerste horen te doen.

Ik geloof nog steeds dat de medewerkers van BREED heel goed te motiveren zijn en graag (mee) willen werken aan hun eigen toekomst. Maar dan moeten die medewerkers wel met respect behandeld worden en niet als onmondige, onwillige en onredelijke mensen worden behandeld.

Een voorbeeld van dat BREED de boel oplicht is dat Maxima bezoek van laatst alles was van te voren al ingefluistert wat wie moest zeggen en snel ff alles opknappen..... Het is een grote zoi mensen. Ze leven niet meer met elkaar mee en alles loopt in het honderd. Om de kleinste dingen worden mensen ontslagen omdat ze geen plek meer hebben etc. Ik zeg: sluiten en heropenen die zoi met wel menselijke medewerkers waarbij het niet om werk draait. Je bent bv niet snel genoeg, doet het niet goed genoeg etc etc

Ook ik ben "slachtoffer" van BREED.

In januari 20.. kregen we te horen dat mijn moeder ernstig ziek was.

Ik ben naar haar huis gegaan terwijl ik in de ziektewet was omdat door de stress van en het werk en mijn thuissituatie mijn ziekte verergderde.

Tijdens mijn verblijf heb ik BREED netjes op de hoogte gehouden en ik voelde me goed, maar het ging erg slecht met mijn moeder.

Ik heb hierover contact gehad met mijn consulente en zij gaf me de optie om of mijn zorgverlof op te nemen, of ik moest mijn contract maar stopzetten dan kon ik zolang blijven als nodig was.

Nou was ik emotioneel uitgeput door dit alles en heb het maar over me heen laten komen.

Ze heeft me per ... in de leegloop gedaan zodat ik bij mijn moeder kon blijven om haar te verzorgen maar wel werden al mijn verlofuren ingetrokken, wat naar mijn mening en de cao niet mag.

Maar nu alles in rustig vaarwater is gekomen heb ik alle mailverkeer nog eens doorgelezen en de cao er eens op nagekeken. Er waren nog andere mogelijkheden, zoals verlof met half mijn loon en verlof zonder loon.

Dit is mij niet verteld en nu heb ik dus per .....2015 geen baan meer waar ik heel erg mee zit.

Als mij namelijk de andere optie waren geboden waren was ik daar op ingegaan en had ik nu weer gewoon kunnen gaan ipv terug in de wao en weer de hele molen in voor ik weer terug kan.

-----  
Bij mensen die niet zo mondig zijn, wordt verlof afgeschreven. Terwijl mijn collega op uitnodiging op de receptie komt van een oud-collega. Normaal gesproken kan dit intern weggeschreven worden op code, maar als je dus niet mondig bent schrijft daar de werkleiding dit van het verlof af

-----  
Ik moet horen van een meisje op mijn afdeling dat ze in de rookhok over mij gekletst wordt en ook op de afdelingen waar die personen werken. Ik ben de boosdoener. Dit vind ik niet kloppen.

Dit moet afgelopen zijn ik vind te ver gaan. Een kennis van mij zij dat ze mij daar weg treiteren. Ik ga hieraan kapot. Ik eet slecht paar kilo eraf en slaap slecht en huil veel. Ik heb ook een brief van een psycholoog die ik graag wil laten zien.

- 
1. met oudere werknemers is er vooraf GEEN overleg geweest om voor 8.00 te gaan werken.(deze mensen zijn voor het blok gezet).
  2. 2 veel langere werkdagen dan bij BREED ( Geen Compensatie)
  3. 3 wij hebben geen goed contact met de consulente door haar starre op stelling.

-----  
Het ging om een welles/nietesspelletje of ik wel akkoord had gekregen voor vakantie tijdens de Ziektewet, waarbij ook alle vakantie-uren en compensatie-uren zijn ingetrokken.

-----  
Communicatie is ronduit slecht.

-----  
Het personeel word onder valse voorwendselen aangezet tot het project Dariuz. Het gaat onder het mom van het volgen van een computercursus. Consulente zeggen soms wat je in moet vullen.

-----  
Ben nu al bijna drie jaar bezig met BREED en tot nu toe loopt het bij BREED nog niet goed

-----  
Ik ga met steeds meer tegen zin naar BREED. Ben benieuwd wat mij te wachten staat. Heb nog geen gesprek gehad maar hoor wel van iedereen dat het tegen valt. Qua lichaamsomvang (ik weeg .... kilo) kan ik niet lang staan. Verder ben ik ook .....patient. Er is mij altijd gezegd dat ik niet hoeft te detacheren maar nu weet ik het echt niet.

-----  
Een administratie die van geen kanten klopt. Mensen hebben of geen, of juist teveel snipperuren. Ook al ben je aanwezig, er wordt verlof geschreven. Bewijs maar dat je er was!

Mensen die werken worden 'virtueel' in de Ziektewet gehouden, waardoor ze na een jaar gekort worden.

Ik heb zelf meegemaakt dat een ruziestoker de hand boven de kop gehouden werd. Dader werd naar huis gestuurd.

Ik wil graag anoniem verder blijven in het onderzoek. Voorwaarde om eventueel met jullie verder te praten.

Zo, nu even over de hele politiek en natuurlijk horen jullie daar ook bij.

Ik heb vroeger in het vrije bedrijf gewerkt, voor ongeveer 15 jaar lang.

Daar had ik al een langzaam tempo en dat viel erg tegen bij bedrijven.

Daarom kwam ik bij BREED dat vroeger W.N.O. heette terecht!

Als de hele politiek nu hun huiswerk gemaakt hadden dan was het anders gelopen.

Want dan was ik dus nooit bij BREED terecht gekomen.

En nu verwacht de hele politiek dat ik gewoon weer ( terug kan / wil !) gaan .

Er schijnt financieel een tekort te zijn, maar er wordt wel geld uitgegeven om mensen een Dariuz-test te laten doen of ze detacheerbaar zijn, terwijl heel veel mensen al getest zijn. Ik was getest in 2012 en vervolgens dit jaar opnieuw, terwijl ik al bij 4 bedrijven gewerkt heb.

In 2013 heb ik al een correspondentie gehad met Mevr.S. Karabulut over de gang van zaken bij BREED.

Ook toen was er spraken van klachten door de medewerkers. een en ander heeft er toen toe geleid dat mevr. Karabulut en de fractie van de gemeenteraad van Nijmegen in de z.g. Flexhal op bezoek is geweest.

Bij een vorige gelegenheid is er al eens een klachtenstroom geweest. Ik hoop dat deze actie meer resultaat zal hebben, maar enig voorbehoud vanuit de SP is wel op zijn plaats.

Nieuwe werkschoenen aangevraagd, wacht ik al 8 maanden op.

Hoi ik heb veel klachten over BREED Nijmegen ten 1 er gaan valse handtekingen rond van Henri Koerhuis.

Ten 2de manager detacheringen doet in valsheid der geschrifte op Dariuz. Artikel 9.14 staat in geen een wetboek van de staat, dat mensen verplicht worden het IOP zelf af te leggen, in de cao van dat geen ene oude Wsw'er die IOP Dariuz moeten af leggen . Op blz 39 staat beschreven dat men dit niet hoeft te doen

Ook doen de onderkant betreft OR-leden samenwerken met consultants en managers, ... ook OR-lid doet daar ook aan mee valsheid in geschrifte maken qua Wsw stop zetten . Wij BREED-medewerkers wel schade vergoedingen hebben, maar gemeentes en UWV en BREED en elke instelling luisteren niet naar ons

Ik ben door ... beschuldigd bij de politie voor ruzie bij Flexhal met ... .

Ik had niks met die ruzie te maken, maar ik krijg de schuld van dit alles.

Gewonnen van bestuursrechter dat BREED mij had moeten aannemen, maar dat niet gedaan heeft. Nu ben ik 100% afgekeurd door het toedoende van BEED Nijmegen .

De consultants hebben alleen oog voor hun eigen kostje.

Sommige OR--leden zitten er puur voor eigenbelang.



Daarom gaat de meeste inzet naar mensen die ambtenaar zijn, vallen onder support en de gewone Wsw OR-leden staan in hun hempje.

De AD denkt alleen nog maar aan zijn vakantiehuis in Italië en laat de Wsw-medewerkers in de kou staan, net als T.Tankir.

Ook hij laat BREED gewoon barsten oftewel BREED moet ploffen.

---

Weet niet hoelang ik al met advocaat bezig ben geweest met dit waardeloze bedrijf.

---

Ik heb in ... bijna ... jaar lang gewerkt ik weet alles van .....

Toen hebben ze de tent gesloten en moesten we naar Nijmegen vertrekken.

Eh, ik wist er een hoop van want een paar jaar later en ik ben zowat alles vergeten.

Later heb ik een voormansdiploma gehaald, maar ook dat hebben ze van me afgepakt.

Natuurlijk niet het diploma, maar de functie wel. Dat was ook al misleiding waar ik de dupe van geworden ben.

En nu verwachten ze ook nog dat ik gemotiveerd naar buiten ( wil of kan ?) gaan.

Is dit nu je reinste verspilling van geld of van mijn kostbare tijd die ik toch al niet heb.

Van mij mogen ze naar de kloten lopen deze Wsw is om op te schieten.

---

Er wordt bedreigd: kom zelf maar mee kijken, maar dat moet je niet van te voren zeggen dat je komt, want dan gaan ze toneel spelen hoor. Toen Maxima kwam, was het helemaal toneel!

Heb er genoeg gehoord die zeiden van te voren al dat ze niet komen dan, de hebben zich ziek gemeld, anders wordt je misselijk van dat toneelstukske wat er was bij Maxima.

Die wethouder heb ik hier nog nooit gezien, alleen als Maxima kwam.

---

Er wordt niets gedaan om mensen op te leiden naar een reguliere baan. Wel voor het oog maar als je de mensen spreekt is het heel anders. Ik heb bij een bijeenkomst gezegd: volg het geld, waar wordt het aan besteed en controleer het. Kijk waar het geld voor bedoeld is of het daar terecht komt want dat is niet zo. Een Wsw-bedrijf dat met verlies draait doet iets verschrikkelijk fout! Het personeel is volledig gesubsidieerd, waar is dat geld? De Wsw als zodanig moet blijven, maar onder controle van een onafhankelijk persoon die volledige inzage in stukken heeft. De toezichthouders moeten bestaan uit mensen van de werkvloer, ook onpartijdig. Intimidatie, pesten en bedrog is nog steeds aan de orde van de dag in allerlei vormen.

---

Ik ben .... maar ik heb het vaak zo te doen met de mensen hier, kan er niet goed tegen hoe de sfeer en alles is. Er zijn wel meer collega's van me die er zo over denken, maar wij hebben ook schrik onze baan te verliezen.

---

UWV heeft BREED een boete opgelegd omdat ze niet meewerken aan mijn re-integratie, ik had de zaak gewonnen.

---

Heb in het verleden stage gelopen bij BREED. Met opperste verbazing en verbijstering heb ik zelf ervaren wat er zich afspeelt binnen de poorten van BREED. Wist niet goed wat ik daarmee moest doen en waar ik er mee terecht kon. Heb met mijn partner overlegd en die ontraadde me actie te ondernemen. Goed dat jullie zijn gekomen.

---

We moeten op elkaar letten of iemand een snoepje in zijn mond doet en dat dan doorgeven aan de leiding zodat die beschuldigd kan worden en maatregel krijgt. Is het echt diefstal al als je een snoepje van de tafel pakt?

Ja, wat moet ik er van zeggen? Ik ben niet in de situatie/functie dat ik me er mee mag bemoeien. Ik hoor veel gehuil in de gangen en mensen die wanhopig zijn. Vindt het moeilijk me afzijdig te houden. Ik hoop voor die mensen dat het bedrijf in de toekomst verbeterd, heb daar echter weinig hoop op, omdat ik hier al lang rondloop. Op deze manier kun je niet met mensen omgaan, zeker niet met deze doelgroep. Hoop van harte dat jullie hier verandering in kunnen brengen, maar dan zal het probleem eerst erkend moeten worden. Nu wordt het binnenskamers gehouden.

-----  
De grootste meerderheid doet hun mond niet open en laat alles over zich heen komen.

-----  
Als je 'laag' bent in positie moet je overal ja en amen op zeggen. En alleen luisteren: ZO gaat het gebeuren en niet anders!

-----  
Ga vooral door met het meldpunt en het zwartboek, maar of het helpt.....

-----  
We werden ineens overgeplaatst en zitten nu met hetzelfde aantal mensen in een ruimte die 3 keer zo klein is.

## BIJLAGE 2.

### VERANDERINGEN IN DE SOCIALE WERKVOORZIENING PER 1 JANUARI 2015

Met de Participatiewet gaat er veel veranderen voor de Sociale Werkvoorziening en de ongeveer 100.000 mensen die er werken. Wat gaat dat voor de werknemers en hun werkomgeving nu concreet betekenen? In onderstaande tabel een vergelijking op grote lijnen.

Situatie tot en met 2014	Vanaf 2015
Wet sociale werkvoorziening (Wsw): open voor iedereen met een SW-indicatie. Indien geen plaats, dan op de wachtlijst	<ul style="list-style-type: none"><li>- Voor SW'ers met een vast dienstverband op 31 december 2014 blijft de Wsw gelden.</li><li>- Vanaf 2015 geen nieuwe instroom meer in de SW: voor nieuwkomers en mensen nu op de wachtlijst, geldt de Participatiewet</li></ul>
Zorgplicht in de Wsw: gemeenten zorgen dat burgers met een indicatie een baan wordt aangeboden voor arbeid onder aangepaste omstandigheden. Werkt voor mensen met SW-dienstverband als een baangarantie.	<ul style="list-style-type: none"><li>- De Wsw en dus ook de zorgplicht blijft gelden voor de huidige SW-werknemers. Maar door de enorme bezuinigingen is onzeker wat er in de praktijk gaat gebeuren. Wat als een SW-bedrijf failliet gaat? Blijft er een goed vangnet als de detachering eindigt?</li><li>- In de Participatiewet staan geen rechten voor individuen, ook geen zorgplicht. Per 22-12 geldt er een nieuwe cao. Om ontslagen te voorkomen wordt de zorgplicht, die uit de wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) werd geschrapt, deze wordt nu opgenomen in de cao. Als er een werkplek vervalt, krijgen gemeenten de plicht om ander werk aan te bieden.</li></ul>
100.000 werknemers in de SW	<ul style="list-style-type: none"><li>- SW wordt 'sterfhuisconstructie': afbouw naar 0</li><li>- Budget voor in totaal 30.000 nieuwe beschutte werkplekken (geen plicht voor gemeenten!)</li><li>- Mensen die niet in aanmerking komen voor de nieuwe voorziening beschut werk moeten aan de slag bij reguliere werkgevers. In het Sociaal Akkoord zijn (o.a.) daarvoor 125.000 extra banen voor afgesproken.</li></ul>
Abeidsvoorwaarden cao Wsw	<ul style="list-style-type: none"><li>- Voor de huidige doelgroep blijft de cao Wsw, maar door bezuinigingen dreigt een eindeloze bevrozing.</li><li>- Voor de nieuwe doelgroep staat in het Sociaal Akkoord dat mensen die vanaf 2015 beschut werk gaan doen ten minste het minimumloon krijgen, met een uitloop naar uiteindelijk 120% wettelijk minimumloon. Dit is door de bond nog niet afgedwongen.</li><li>- Door de enorme bezuinigingen wordt er verder gekort op het budget voor begeleiding. Ook moet dit geld over meer mensen worden verdeeld: de bredere doelgroep van de Participatiewet.</li></ul>

Situatie tot en met 2014	Vanaf 2015
Pensioenregeling SW	De pensioenregeling blijft voor de huidige doelgroep, maar omdat de SW op slot gaat, komen er geen nieuwe deelnemers meer. Gevolg: tekort bij pensioenfonds en premie gaat omhoog.
Nu zijn er ruim 90 SW-bedrijven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toekomst van SW-bedrijven ligt in handen van gemeenten.</li> <li>- De 35 regionale Werkbedrijven worden de nieuwe schakel tussen werkgevers en arbeidsgehandicapten. Het ligt voor de hand dat SW-bedrijven daarin een rol gaan spelen, maar of dat voor allemaal geldt, is nog lang niet zeker.</li> </ul>

## **BIJLAGE 3.**

### **VERSLAG GESPREK MW. HUMMEL EN COLLEGA MET WETHOUDER TANKIR**

21 september 2015

#### **Aanleiding**

Mw. Hummel en haar collega hebben in juni 2015 in de burgerronde van de Politieke Avond ingesproken over het onderwerp 'klachten BREED'. Wethouder Tankir heeft naar aanleiding van die Politieke Avond mw. Hummel en haar collega uitgenodigd voor een gesprek, om wat uitgebreider te kunnen doorpraten over de ervaringen met betrekking tot BREED. Jona Overmars was aanwezig als beleidsmedewerker/notulist.

#### **Klachten over Breed**

Mw. Hummel en haar collega zijn sociaal-juridisch medewerkers bij de Nijmeegse SP-hulpdienst. Ze werken zelf niet bij BREED, maar hebben in de afgelopen periode (mw. Hummel is al enige jaren betrokken, haar collega sinds voorjaar 2015) diverse BREED-medewerkers geholpen over hun problemen met betrekking tot het werken bij BREED. Mw. Hummel geeft aan dat er veel mis is bij BREED, en dat zij daar erg boos over is.

In het gesprek hebben mw. Hummel en haar collega de volgende zaken benoemd:

Brieven van Breed aan de medewerkers zijn vaak niet duidelijk, ingewikkeld taalgebruik en juridisch jargon.

- Bij ziekmelding (door de BREED-medewerker bij de werkbegeleider) wordt door de werkbegeleider doorgevraagd over de aard van de ziekte, dat is iets wat alleen de bedrijfsarts zou mogen doen (de werkbegeleider mag er wel naar vragen, maar medewerker hoeft niet te antwoorden). De werkbegeleider heeft hierbij een starre houding, verbindt niet door met de bedrijfsarts. Er wordt gedreigd met sancties en ontslag als mensen zich ziekmelden. Soms worden deze sancties ook daadwerkelijk uitgevoerd.
- Het verloop onder de bedrijfsartsen is heel groot, waardoor er geen vertrouwensband tussen medewerker en bedrijfsarts kan worden opgebouwd. Sommige bedrijfsartsen stellen zich niet voldoende onafhankelijk op, het lijkt er vaak op dat zij in dienst zijn bij BREED en de werkgever voorop stellen. Een second opinion na een besluit van een bedrijfsarts kan worden aangevraagd bij UWV, maar dit kost € 175.
- BREED-medewerkers krijgen, soms om zeer kleine fouten/vergrijpen, maatregelen opgelegd zoals verlaging van het salaris of ontslag. Het verlagen van salaris komt ook voor bij ziekte. Ook komt het veel voor dat de werkbegeleider bij kleine incidenten 'roept' dat de medewerker loonverlaging of ontslag krijgt. Dit wordt als bedreiging/repressie ervaren door de medewerkers, die zich niet durven uit te spreken, omdat ze bang zijn hun baan te verliezen. Een sanctie kan oplopen tot € 200 minder salaris, een aanzienlijk deel van het salaris van veel BREED-medewerkers.
- Er is weliswaar een officiële klachtenprocedure, maar daar durven mensen geen gebruik van te maken.
- De voorzitter van de interne bezwaarcommissie heeft tijdens de hoorzitting over een bezwaar laatdunkende uitspraken gedaan jegens de betrokken medewerker.
- De vertrouwenspersoon binnen BREED heeft voor de mensen die mw. Hummel en haar collega helpen, niet de rol van vertrouwenspersoon. Het wordt tijdens het gesprek niet duidelijk wie de vertrouwenspersoon benoemt, maar er is geen sprake van verkiezing door het personeel, en de inbreng van de OR wordt gezien als verlenging van directie/bestuur. De minst mondige

medewerkers stemmen niet voor de OR, of hebben er geen vertrouwen in. Twee vertrouwenspersonen zijn tevens consulent of zijn dat geweest, dit zijn dus mensen waar de medewerkers veel mee te maken hebben (terwijl de vertrouwenspersoon onafhankelijk zou moeten zijn).

- Werkbegeleiders, die verantwoordelijk zijn voor het dagelijkse contact met de medewerkers, hebben onvoldoende deskundigheid ten aanzien van het begeleiden van mensen met een beperking. Het lijkt alsof werkbegeleiders door het hogere management onder druk gezet worden om bijvoorbeeld het ziekteverzuim terug te dringen, waardoor de werkbegeleiders op hun beurt de medewerkers op een verkeerde manier onder druk zetten.
- Het samenwerken met SMB Willems is een voorbeeld van een situatie waarin de begeleidende medewerkers (in dit geval van SMB Willems) niet of onvoldoende gericht zijn op de begeleiding van de SW-medewerkers. Mensen worden weggepest, SMB Willems-medewerkers minachten de SW-medewerkers.
- Bij een belangrijk gesprek willen medewerkers vaak een begeleider mee kunnen nemen, dit mag soms niet. BREED stelt dat ze dit mogen verbieden, mw. Hummel en haar collega zijn van mening dat dat niet mag.

### **Reactie wethouder Tankir en afspraken voor het vervolg**

Wethouder Tankir benadrukt dat het van groot belang is om goed met de mensen bij BREED om te gaan; BREED bestaat juist omdat er een organisatie nodig is waar mensen onder begeleiding kunnen werken. De gemeenschap steekt geld in Breed, juist om dit mogelijk te maken.

Wethouder Tankir heeft maandelijks (en soms nog vaker) contact op alle niveaus binnen Breed, ook met de OR. Uit deze gesprekken komt niet de problematiek naar voren die mw. Hummel en mw. Bakker schetsen. Wethouder Tankir vraagt of mw. Hummel en haar collega deze klachten hebben besproken met de directie en de OR van Breed. Dat is zo, bij informele gesprekken, maar de reactie vanuit directie en OR is dat men dit beeld niet herkent.

### **We spreken het volgende af voor het vervolg:**

Er komt een gesprek met Ina Hol, de nieuwe directeur van BREED. Daarbij wordt ook een van de bedrijfsartsen van BREED uitgenodigd.

De gemeente bekijkt of het mogelijk is om de kosten van een second opinion bij het UWV te vergoeden.



SP afdeling Nijmegen  
Molenweg 95  
6543 VA Nijmegen

nijmegen@sp.nl  
024 3229388

<http://nijmegen.sp.nl>