



Werkers van De Ronde aan het woord

Rapport van de SP afdeling Oss op basis van interviews met bijstandsgerechtigden die werken of recent hebben gewerkt bij re-integratievoorziening De Ronde



November 2013

0. Inleiding

De re-integratie van bijstandsgerechtigden staat momenteel zowel maatschappelijk als politiek flink ter discussie. En terecht. Door de economische crisis loopt de werkloosheid snel op. Het beroep op de Wet Werk en Bijstand (WWB) neemt hierdoor fors toe, ook in Oss. Maar er zijn meer redenen voor discussie. De FNV heeft nog geen jaar geleden melding gemaakt van misstanden, veroorzaakt door gemeenten die het instrument van werken met behoud van uitkering misbruiken. Tegelijkertijd staat het Nederlandse re-integratiestelsel zelf ter discussie, omdat het rendement van de inzet rondom re-integratie vrijwel nergens hard gemaakt kan worden. Wat wel duidelijk is dat eigenaren van particuliere re-integratiebedrijven de afgelopen decennia miljoenen hebben verdiend met publiek geld bestemd voor de arbeidsinschakeling van werklozen.

Aanleiding

Tegen deze achtergrond heeft de SP afdeling Oss het afgelopen half jaar via verschillende kanalen klachten ontvangen over de belangrijkste re-integratievoorziening in onze gemeente: Arbeids- en trainingscentrum De Rotonde, gevestigd aan de Oude Molenstraat 27. Deze betroffen verschillende aspecten van de trajecten die bij De Rotonde worden uitgevoerd, zoals de bejegening van de aldaar werkzame bijstandsgerechtigden en de arbeidsomstandigheden.

Dit was reden voor ons om een onderzoek in te stellen naar De Rotonde, ooit nog opgezet door een college waarin ook de SP zitting had. De Rotonde had destijds sociale activering als doelstelling, maar sinds 2012 is deze voorziening gericht op de arbeidsinschakeling van 'kansrijke' uitkeringsgerechtigden. Inspiratie voor dit onderzoek hebben wij gevonden in recente publicaties als *Werken in de bijstand, allesbehalve gewoon goed werk. Ervaringen van bijstandsgerechtigden met de Wet werk en bijstand, rapportage meldpunt FNV (2012)* en *De bijstandsgerechtigde aan het woord van de landelijke SP (2013)*.

Methodiek

De methodiek die we hebben gekozen is de afname van diepte-interviews met de ervaringsdeskundigen: de bijstandsgerechtigden. We waren en zijn namelijk benieuwd naar de verhalen en ideeën van de mensen waar het om gaat. We hebben in totaal 10 bijstandsgerechtigden geïnterviewd die momenteel bij De Rotonde werken of daar recent hebben gewerkt. We willen niet beweren dat onze methodiek wetenschappelijk waterdicht is. Dat ons onderzoek echter veel informatie heeft opgeleverd waarin duidelijk patronen zijn te ontdekken is echter evident. Onze conclusies baseren wij dan ook op een overall beeld, en niet op een enkele individuele bron. Aanvullend hebben wij overigens ook gesprekken gehad met een kaderlid van de lokale FNV-afdeling, een gepensioneerd huisarts en betrokken ambtenaren. Hen allen zijn wij erkentelijk.

Sommige geïnterviewden hebben wij zelf benaderd via ons netwerk, anderen hebben zich zelf bij ons gemeld om hun verhaal te doen. De groep geïnterviewden was divers: twintigers tot vijftigers, allochtoon en autochtoon, laag en middelbaar opgeleid, mannen en vrouwen. Wat ons opviel was dat de mensen die wij hebben gesproken stuk voor stuk gemotiveerd waren om te werken, maar simpelweg (nog) geen baan konden vinden. En dat zij allemaal een vrij recent arbeidsverleden

hadden, als ondernemer die dikke pech heeft gehad of als medewerker in loondienst. Wij hebben de 10 geïnterviewden op verschillende aspecten van hun re-integratietraject bevroegd, van de aard van het werk dat ze moe(s)ten doen, de omgang met collega's, de begeleiding, de arbeidsomstandigheden tot hun eigen gevoelens en motivatie. Dat leverde levendige en boeiende gesprekken. Daarvoor willen wij hen via deze gelegenheid nogmaals hartelijk danken.

Anonimiteit hebben wij gegarandeerd aan de respondenten. De angst voor korting op de uitkering of andere nare gevolgen zit diep bij deze mensen, dat hebben wij zelf kunnen ervaren. En uiteraard blijven we deze anonimiteit garanderen.

Ook hebben we voor dit onderzoek gebruik gemaakt van interne documenten van De Ronde c.q. de gemeente. De belangrijkste betreffen een interne, ambtelijke evaluatie en de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) van De Ronde. Een RI&E is een wettelijk verplicht instrument dat de veiligheids- en gezondheidsrisico's van een bedrijf in beeld brengt en voorziet in een plan van aanpak. De RI&E vormt daarmee de basis voor het arbobeleid. De Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) controleert hierop. Deze RI&E hebben wij opgevraagd en is ons eind oktober 2013 ter beschikking gesteld. De benutte documenten hebben wij niet integraal opgenomen in dit rapport. Deze zijn op te vragen bij/via de gemeente.

Wij hopen met dit rapport twee zaken te bereiken. Op de eerste plaats dat onze aanbevelingen worden overgenomen en de belangrijkste re-integratievoorziening van Oss een prettiger, efficiënter en effectievere omgeving wordt. Op de tweede plaats willen we dit rapport als één van de onderleggers benutten voor de komende discussies over de inrichting van het Osse arbeidsmarktbeleid. Dat gaat namelijk een radicaal andere wending krijgen met de inwerkingtreding van de Participatiewet per 1 januari 2015.

Opbouw

De opbouw van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 1 geven wij een korte, feitelijke beschrijving van De Ronde en haar aanpak. In het daaropvolgende hoofdstuk staan de verhalen van de geïnterviewde uitkeringsgerechtigden centraal. Hoofdstuk 3 bevat een samenvatting op hoofdlijnen van de RI&E. We sluiten af met conclusies en aanbevelingen.

Namens de SP afdeling Oss,

Mahmut Erciyas

November 2013

1. De Rotonde, een korte beschrijving

Arbeids- en trainingscentrum De Rotonde, gevestigd aan de Oude Molenstraat 27 in Oss, bestaat nu bijna vier jaar. In de eerste jaren was De Rotonde vooral een centrum voor sociale activering met een sterke relatie naar zorg- en hulpverlening. Er was sprake van een samenwerkingsverband met GGZ Oost-Brabant. Daarbij waren het verbeteren van dagelijks benodigde competenties en vaardigheden en het stimuleren van zelfredzaamheid het uitgangspunt.

Sinds 2012 functioneert De Rotonde als re-integratievoorziening voor mensen die de potentie hebben om betaald werk te vinden en te verrichten. Toeleiding naar betaald werk staat voorop. Momenteel werken er 112 bijstandsgerechtigden van maandag tot en met vrijdag. Volgens de gemeente doen zij dat 'in principe' maximaal 6 maanden en maximaal 24 uur per week.

Het traject van een werkzoekende bij De Rotonde bestaat uit de volgende componenten:

- Een training *Werken aan Werk* (6 weken), waarin onder meer sollicitatievaardigheden en gesprekstechnieken worden aangeleerd, gecombineerd met huiswerkbegeleiding
- Werkzaamheden op het gebied van productie, montage en demontage, in- en ompakwerkzaamheden en data entry. Deze worden door de uitkeringsgerechtigde vanaf week 3 van de training *Werken aan Werk* verricht.
- Begeleiding op de werkvloer.
- Ondersteuning bij het zoeken en vinden van vacatures, een stageplaats of proefplaatsing (jobcoaching).
- Casemanagement van de gemeente (uitkeringsverstrekking en -beoordeling).
- Extra aanvullende ondersteuning, zoals groepsbijeenkomsten, kinderopvang en aanvullende cursussen (rondom basisvaardigheden als taal en rekenen).

De Rotonde is een publiek-privaatrechtelijke samenwerking. Van Heeswijk Educatie BV is verantwoordelijk voor de acquisitie van de productieactiviteiten, het logistieke proces, de huur en onderhoud van het pand en de werkbegeleiding op de werkvloer. Daarvoor ontvangt dit bedrijf €449.746,-. Het door deze BV ingezette personeel wordt gedetacheerd via SHD BV. Beide bedrijven vallen weer onder L.J. van Heeswijk Holding BV. De trajectbegeleiding, training en coaching van uitkeringsgerechtigden worden verzorgd door gemeentelijke functionarissen. De kosten hiervan bedragen € 97.500,-. Gemiddeld kost een traject ongeveer € 2.700,- per uitkeringsgerechtigde.

De theorie achter de werkwijze van De Rotonde is dat uitkeringsgerechtigden, in een omgeving waarin regulier werk en een regulier bedrijf worden gesimuleerd, ervaring opbouwen en onderhouden, wat volgens de gemeente “de kans op een betaalde baan vergroot”.

De Rotonde geeft zelf aan dat tot nu toe 48% van de uitkeringsgerechtigden uit de WWB is gestroomd. Daarbij moet echter opgemerkt worden dat 13% om andere redenen dan werk de bijstand heeft verlaten, bijvoorbeeld vanwege een verhuizing buiten de gemeente Oss. Het is daarom correct om te zeggen dat De Rotonde erin is geslaagd om 35% van de bijstandsgerechtigden uit te laten stromen naar een parttime of fulltime baan. Gezien het feit dat De Rotonde relatief recent haar focus heeft verlegd naar arbeidsinschakeling is over de duurzaamheid van de uitstroom nog weinig te zeggen.

2. Verhalen, opvattingen en ideeën van de betrokken bijstandsgerechtigden

De (voormalige) werkers van De Ronde hebben wij bevestigd op de thema's doelgroep, trajectinhoud, trajectduur, arbeidsomstandigheden en faciliteiten, begeleiding en op hun toekomstbeelden en motivatie. Hieronder volgt per thema een weergave van de hoofdlijnen uit onze gesprekken. De patronen die wij in de antwoorden en verklaringen van de respondenten hebben waargenomen worden geïllustreerd met citaten uit de interviews.

2.1. Doelgroep

De doelgroep die werkt bij De Ronde kent een nogal diverse samenstelling wat betreft opleidingsniveau, beheersing van de Nederlandse taal, werkervaring en problematiek. De geïnterviewden benoemen dit aspect vrijwel allemaal, waarbij zij aangeven daar om verschillende redenen moeite mee hebben. Ook vragen zij zich af of zo'n diverse groep wel met dezelfde aanpak vooruit is te helpen.

“Je moet werken met andere uitkeringsgerechtigden. Die hebben allemaal verschillende achtergronden, problemen en capaciteiten. Dat motiveert niet. Je gaat twijfelen aan je zelf, voelt je dommer dan je eigenlijk bent.”

“Alleen, de groep is heel divers. Sommigen komen fulltime, anderen maar 1 dag per week. Sommige mensen hebben gedragsproblemen.”

“De groep die er werkt is heel gemixt. Soms werkt er raar volk. Ik kan daar meestal goed mee omgaan, maar bij mensen met psychische stoornissen heb ik me regelmatig niet op mijn gemak gevoeld.”

“De doelgroep is heel gemengd: er worden ook mensen met psychische problemen ingezet, dat maakt het werk er niet prettiger op.”

“De doelgroep die bij De Ronde werkt is heel divers. Mensen uit de maatschappelijke opvang, taakstraffers, ex-gedetineerden, veel mensen met scheidingsproblematiek, maar ook hoogopgeleiden. Allemaal moeten ze hetzelfde werk doen.”

De door ons geïnterviewde huisarts herkent dit beeld.

“Als je wat in je mars hebt als persoon kan De Ronde een heel vervelende, demotiverende omgeving zijn. Ik heb het idee dat er niet altijd goed wordt geselecteerd. Het werk is eenvoudig en eentonig, en mensen met uiteenlopende problematiek (van licht tot zwaar) en capaciteiten zitten door elkaar in een groep.”

2.2. Trajectinhoud: werkzaamheden en training

De door ons geïnterviewde bijstandsgerechtigden beschrijven de volgende concrete werkzaamheden die bij De Rotonde worden verricht:

- Inpakken van batterijen
- Inpakken van levensmiddelen als thee, koffie, chocolademelk, snoep en laurierblaadjes
- Inpakken van hondenshampoo, stickers etc.
- Verwijderen van de houdbaarheidsdatum van snoepgoed
- Demonteren van oude computers en van de bruikbare onderdelen een 'nieuwe' maken
- (De)monteren van overige elektrische apparatuur
- In elkaar zetten van televisieantennes
- Vouwen van servetjes
- Maken van horgordijnen

Geen enkele uitkeringsgerechtigde is van mening dat de werkzaamheden die bij De Rotonde moeten worden verricht hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt vergroten. Mensen geven aan dat ze weinig tot niets leren, geen kansen krijgen om zich te ontwikkelen.

Het werk wordt bijna zonder uitzondering door hen omschreven met termen als "eentonig", "eenvoudig", "bezigheidstherapie", "kleinerend" en "geestdodend". Een aantal citaten uit hun antwoorden op onze vragen:

"Het werk bestaat uit inpakwerk, montage en demontage. Werk dat iedereen kan. Heel eentonig."

"De werkzaamheden waren saai en eentonig. Ik zie het meer als bezigheidstherapie. Het productiewerk is heel eenvoudig. Ik heb altijd het gevoel gehad dat ik niet verder ging komen door dat werk. Je leert niks. Wat wel leerzaam was, was het werk in de computerhoek. Ik had het geluk dat ik daar twee ochtenden in de week mocht werken. Je moest de goede onderdelen uit tweedehandsjes halen en een 'nieuwe' computer bouwen. Maar niet iedereen mocht daar werken."

"Ik leer helemaal niets bij De Rotonde en heb absoluut niet het gevoel dichterbij echt werk te komen. Vouwen, schroeven aandraaien, dat is toch geen werk? Er is niets te leren aan dit werk."

"De werkzaamheden die je bij De Rotonde moet doen zijn heel kunstmatig, eentonig en simpel en komen niet meer voor op de arbeidsmarkt. Zulke banen, waarbij je de hele dag bijvoorbeeld moet vouwen, bestaan gewoon niet meer. Na twee dagen beheers je de werkzaamheden bij De Rotonde echt wel. De werkzaamheden passen niet bij mijn interesses en talenten, maar niet alleen die van mij, ze passen niet bij de meerderheid van de mensen daar. Er zitten hoogopgeleiden tussen de werkers. Zelf heb ik middelbaar onderwijs genoten. Je voelt je dom door de dingen die je daar moet doen en zo voel ik me ook behandeld. Leer me liever een vak."

"Ik ervaar het werk als saai, geestdodend en zinloos. Ik voel me veel slechter sinds ik bij De Rotonde werk."

"Ook het werk wat we moesten doen was saai. Ik heb er niets van geleerd. Het werk paste totaal niet bij mijn interesses en talenten."

"Ik heb het idee dat ik er alleen maar moet zijn omdat ik een uitkering heb, je wordt gewoon bezig gehouden. Ik zou best wat willen leren, maar dat doe je daar echt niet."

“Het werk is vreselijk geestdodend en heel eenvoudig. Je hebt het na twee seconden al door. Ik word gek van de simpelheid van het werk. Ik werk maar zo hard als ik kan, want dan gaat de tijd sneller. Ik heb jarenlange werkervaring, bijvoorbeeld in de productie, magazijnwerk en administratie. Door de crisis kan ik al twee jaar lang geen werk vinden. Zo ben ik in de bijstand gekomen. Ik ben nog nooit zo lang werkloos geweest. Maar geloof me, een dag werken bij De Rotonde is geestelijk vermoeiender dan een gewone werkdag bij een gewone baas.”

De geïnterviewden hebben geen melding gedaan van een te hoog werktempo of ondergrenzen voor productie. Sommigen geven expliciet het tegenovergestelde aan:

“Je wordt niet opgejaagd. Je kunt in je eigen tempo werken.”

“Op zich hoef je geen productienorm te halen, daar wordt coulant mee omgegaan.”

Net als het werk dat verricht moet worden, worden ook de (sollicitatie)trainingen door de meeste geïnterviewden als niet-functioneel en als onnodige herhaling van reeds opgedane kennis ervaren. En daarmee als tijdverspilling.

“Aan de trainingen bij De Rotonde heb ik niets gehad. Het zijn standaard dingen die je krijgt over houding en solliciteren. Allemaal zaken die ik al wist en kon, maar toch moest ik de training volgen. Als ik vraag om trainingen waar ik echt iets mee zou kunnen zoals taal of digitale vaardigheden wordt dat gewoon geweigerd.”

“Zo moet ik een dag in de week naar de huiswerkbegeleiding aan het ROC De Leijgraaf. Kom op zeg, ik ben geen kleuter! Ik heb meegemaakt dat iemand die zijn huiswerk niet had gemaakt werd bedreigd met sancties. Ik weet heus wel hoe je een computer moet gebruiken en een sollicitatiebrief moet schrijven. Je moet aan het begin van je traject de cursus Werken aan Werk volgen. Ook daar leer ik niks. Het is zonde van de tijd. Tot nu toe heb ik niks gehoord wat ik nog niet wist, het is allemaal herhaling.”

“Ook van de sollicitatietrainingen heb ik niets geleerd. Allemaal al bekende informatie. We werden tijdens de training gestimuleerd om ons CV mooier te laten lijken dan het is.”

Het verfraaien van CV's kan ook een negatieve keerzijde hebben. Daarop zijn wij gewezen door een kaderlid van de Osse afdeling van de FNV:

“Mensen worden aangespoord om hun CV beter voor te stellen dan het is. Zo ken ik een geval waarbij een uitkeringsgerechtigde werd aangespoord zijn beperking te verzwijgen tijdens een sollicitatie. Toen die beperking later uitkwam, kon de man naar huis. Vervolgens had hij het gedaan: de begeleiding ontkende gewoon.”

2.3. Trajectduur

Er wordt met bijstandsgerechtigden niet van tevoren gecommuniceerd of afgesproken hoe lang het traject bij De Rotonde maximaal gaat duren. Wij hebben mensen gesproken die nog maar een maand bij De Rotonde werkten tot uitkeringsgerechtigden die er al ruim een jaar werken. Van de respondenten hoorden we dat er ook mensen zijn die er al anderhalf jaar werken. De geïnterviewden geven aan dat het hen niet duidelijk is of wordt gemaakt waarom zij door moeten blijven werken bij De Rotonde of wanneer zij 'klaar' zijn.

“Ik begrijp niet waarom ik al 9 maanden bij De Rotonde moet werken. Niemand heeft het aan me uitgelegd. Ik heb een eigen zaak gehad en ben gescheiden. Ik heb chronische klachten aan mijn gewrichten, mede opgelopen door het harde werken in onze zaak. Ik heb een betaalde deeltijdbaan. Ik ben bang dat ik die ook nog ga kwijtraken, gewoon omdat ik bij De Rotonde lichamelijk al zo lang en te zwaar wordt belast. Maar ik word niet serieus genomen. Ik ben ook nog alleenstaande moeder. De combinatie van De Rotonde, deeltijdwerk en moederschap ervaar ik als heel zwaar, zowel lichamelijk als emotioneel. Ik voel me als een slaaf.”

“Ik werk nu al een jaar bij De Rotonde. Ik heb lichamelijke problemen, daardoor hoef ik niet staand te werken. Ik krijg maar niet helder waarom ik moet blijven werken bij De Rotonde.”

Volgens het door ons geïnterviewde kaderlid van de FNV is de duur van het traject in combinatie met de eenvoud van het werk funest voor de motivatie:

“Het werk wat mensen moeten verrichten is vaak heel simpel en eentonig. Je hebt echt geen zes maanden nodig om dat te leren. Ongeschoold werk leer je in twee dagen.”

2.4. Arbeidsomstandigheden en faciliteiten

Over de omstandigheden waaronder het werk verricht moet worden hebben respondenten duidelijke opvattingen. Vrijwel unaniem beklagen bijstandsgerechtigden zich over het klimaat in de werkruimtes van De Rotonde. In de winter is het koud en in de zomerdagen benauwd. Er is geen ventilatie. Ook vinden de meeste geïnterviewden de ruimtes te stoffig.

“Een ander probleem is de stof. Het kan behoorlijk stoffig worden in de werkkamers. Maar de ventilatiemogelijkheden zijn beperkt, er is geen afzuigstelsel. Ramen kunnen niet open.”

“De vrouwen die er werkten klaagden vaak over de hygiëne in het gebouw. Maar ik kon er wel mee leven. Het wordt wel snel benauwd in het gebouw, bij warm weer.”

“Er is geen sprake van onvoldoende ventilatie: er is géén ventilatie. Het is er benauwd en stoffig. Vegen helpt niet, de stof blijft uiteindelijk in het gebouw.”

“Bovendien zijn de ruimtes benauwd. Er is geen afzuiging, de ramen kunnen niet open. Je ziet de stof rond dwarrelen.”

“De ruimtes zijn stoffig en benauwd, er is geen afzuiging, ramen kunnen niet open en deuren mogen niet opengezet worden.”

“De omgeving is stoffig en benauwd. Het wordt ook snel koud in de winter.”

“Het kan regelmatig benauwd zijn in het gebouw en stoffig.”

Ernstig zijn ook de verschillende signalen die we hebben gekregen van de werkers bij De Rotonde omtrent de lichamelijke veiligheid. Een klacht die we veel hebben gehoord is dat uitrusting en persoonlijke beschermingsmiddelen die het risico op ongevallen beperken niet voorhanden zijn en/of medewerkers niet worden gestimuleerd om deze te gebruiken. Wij krijgen uit de gesprekken het beeld dat het gebruik van veiligheidsbrillen, stofmaskers, werkschoenen en werkhandschoenen vrij uitzonderlijk is bij De Rotonde. De respondenten maken zich daar zorgen over.

“Dat demonteren van elektronische apparatuur gebeurt niet veilig. Er wordt niet gewerkt met veiligheidsbrillen, terwijl er bij het demonteren zomaar iets in je oog kan schieten. Soms moet je namelijk met tangen en hamers werken. Zelf heb ik nooit meegemaakt dat dit gebeurde, maar het is wel een risico.”

“Je moet bijvoorbeeld de hele dag computers uit elkaar halen en bruikbare onderdelen sorteren. Er zijn te weinig schroefboormachines, dus veel mensen moeten met handschroevendraaiers werken. De computers zijn vies en stoffig. Het is niet vanzelfsprekend dat je bijvoorbeeld werkhandschoenen krijgt. Ik heb zelf een paar meegenomen en de werkbegeleiders deden daar een beetje lacherig over ('Oh, heb je handschoenen aan?'). Ik heb regelmatig hoofdpijn gehad van het geluid van de schroefmachines. Je handen worden echt vies. Er zijn ook mensen die zich verwonden omdat ze geen handschoenen dragen.”

"Bij De Rotonde moeten we televisieantennes in elkaar zetten van het merk Funke. Daarbij komt ijzerstof vrij; ik word daar benauwd van. Maar je krijgt geen stofmasker of werkschoenen. Ook moet je werken met scherpe antennonderdelen. Ook bij dit werk krijg je geen handschoenen."

“Je moet bijvoorbeeld apparaten uit elkaar halen. Die zijn vaak roestig, lekken bepaalde stoffen of er kleven bepaalde lijmen aan. Je krijgt geen handschoenen. Zelf heb ik schimmelnagels overgehouden aan dat werk. Maar ik heb ook mensen gezien die allergische huidreacties vertoonden nadat ze lijm op hun handen hadden gekregen. Soms raken mensen gewond omdat ze zich snijden aan onderdelen, zoals aan de verbindingstukken van de televisieantennes. Je moet de functionarissen dan zelf erop wijzen dat de wond gedesinfecteerd moet worden, of een collega doet dat voor je. Er zijn onvoldoende demontage apparaten.”

“In elk bedrijf is het tegenwoordig normaal dat je werkschoenen krijgt. Bij De Rotonde ben ik de enige die hierop rondloopt. Die heb ik niet bij De Rotonde gekregen, maar van een eerdere werkgever.”

Een thema dat een paar keer terugkeerde in de interviews zijn ‘lekkende stoffen uit apparatuur’ die gedemonteerd moet worden. Hierboven hebben we reeds een verklaring opgenomen van een medewerker, maar er zijn meer geïnterviewden die niet weten wat deze stoffen precies zijn en zich hierover zorgen maken of hebben gemaakt.

“Het werk heb ik als veilig ervaren. Wel kwam er regelmatig chemisch spul uit de (zendmast?)kasten die we open moesten draaien. En er kwam dan ook een geur vrij waarvan ik dacht ‘Dit kan niet gezond zijn’”.

“Ik heb gezien dat er vloeistoffen vrijkomen bij het openmaken van elektronische apparatuur. Ik weet niet wat het is, maar ik heb ook zwangere vrouwen het zien doen. Ik had daar geen goed gevoel bij en heb dat ook gezegd tegen een zwangere uitkeringsgerechtigde.”

Respondenten geven bovendien aan dat er te weinig elektrische gereedschappen beschikbaar zijn. Eén geïnterviewde heeft aangegeven dat niet-elektrische gereedschappen kwalitatief onder de maat zijn:

“Gereedschap wordt vaak gewoon bij de Action gekocht. Ik heb wel eens gezien dat een hamer los schoot van zijn steel, maar vervolgens moest er gewoon mee doorgewerkt worden.”

Geïnterviewden geven ook aan dat De Rotonde het niet altijd nauw neemt met hygiënevoorschriften wanneer gewerkt moet worden met levensmiddelen:

“Laatst moesten we die laurierblaadjes inpakken zonder handschoenen en haarnetjes. Het gaat wel om levensmiddelen. Ik denk niet dat Silvo [het bedrijf waarvoor de inpakwerkzaamheden worden verzorgd] blij zal zijn met deze onhygiënische werkwijze”.

Een andere, veel geuite klacht van de geïnterviewde uitkeringsgerechtigden betreft het werkmeubilair. Tegenwoordig is de regel dat er staand gewerkt moet worden. Op medische gronden kunnen de werkers van De Rotonde toestemming krijgen om zittend te werken.

“Over het mogen zitten wordt regelmatig moeilijk gedaan. Je moet echt om toestemming vragen aan de werkbegeleiders om even te mogen zitten als je geen medische verklaring hebt.”

Dat er door de leiding van De Rotonde lichtzinnig wordt gedacht over het belang van goed werkmeubilair blijkt uit het feit dat in de overgang naar het staand werken bijstandsgerechtigden een tijd lang moesten werken aan zittafels die op een amateuristische wijze waren verhoogd. Een uitkeringsgerechtigde zegt daarover:

“Tegenwoordig moeten we staand werken. Er wordt gezegd dat dat meer past bij wat normaal is in het reguliere bedrijfsleven. De tafels zijn hiervoor heel amateuristisch verhoogd met pallets met daarop werkbladen. Van die pallets komen allerlei splinters en verf los. Een aantal mensen heeft slijmbeursklachten of andere lichamelijke klachten gekregen van het voortdurende staan en het werken op een verkeerde hoogte.”

Deze situatie is volgens een respondent die wij op een later moment hebben gesproken inmiddels verleden tijd:

“Een tijd lang zijn de tafels amateuristisch verhoogd met pallets. Nu zijn ze via de poten verhoogd, en is de werkhogte wel aangepast aan de mensen.”

Maar niet naar tevredenheid volgens een andere respondent:

“De tafelpoten zijn met dun metalen L-profielen opgehoogd. De tafels voelen hierdoor heel gammel aan, alsof de poten zo kunnen afbreken.”

De mensen die zittend mogen werken zijn niet zonder meer positief. De stoelen zijn niet of weinig verstelbaar, waardoor ze niet op maat instelbaar zijn. Of de stoelen zijn gewoon kapot.

“Ik heb een hernia en klachten aan mijn been. Dat was bij iedereen bekend. De stoelen en tafels zijn standaard, weinig verstelbaar. Dus heel slecht voor mijn rug. Uit nood heb ik zelf wel eens een kantoorstool gepakt, maar de klachten bleven.”

“Ik kan en mag niet staand werken. Alleen mijn werkstoel is ook niet alles. Hij beweegt bijvoorbeeld niet mee met mijn rug. Ik heb gevraagd om een speciale stoel, bijvoorbeeld een bureaustoel, maar daarvan werd gezegd dat dat niet zomaar kan en dat ik toestemming moet vragen. Maar ik weet niet aan wie.”

“De stoelen zijn niet goed verstelbaar. Laatst moest ik een stoel gebruiken waarvan de leuning los zat.”

“Tegenwoordig moet je staand werken. Daar heb ik onzettende rugpijn van gekregen. Dankzij een interventie van mijn huisarts mag ik zittend werken. Maar ook nu heb ik allerlei spierklachten, omdat je veel in dezelfde werkhouding moet werken.”

We hebben de geïnterviewden ook gevraagd wat zij vinden van de faciliteiten bij De Ronde die niet direct met het werk hebben te maken. De meeste klachten die we kregen betreffen de koffie- en theeautomaat. De Ronde heeft slechts één automaat, waardoor er rijen ontstaan tijdens de pauzes.

“De pauzes zijn te kort om te bellen, bijvoorbeeld om je consulent te bereiken. Vaak is het kiezen: bellen of iets drinken. De Ronde heeft namelijk slechts 1 apparaat, waardoor mensen lang in de rij moeten staan. Ik heb wel eens voorgesteld om op eigen kosten een apparaat aan te schaffen.”

“De professionele medewerkers van De Ronde hebben duidelijk betere werkomstandigheden. Zo hebben zij op kantoor bijvoorbeeld een waterpomp met bronwater. Wij moeten uit de keukenkraan drinken. Alleen toen het heet was van de zomer, kregen wij bij uitzondering zo’n pomp op de werkvloer. Tijdens de pauzes ontstaat een lange rij voor het koffieapparaat. Er is er maar één. Met wachten verlies je zo de helft van je pauze.”

2.5. Begeleiding

Bij De Ronde werken diverse professionals aan de re-integratie van bijstandsgerechtigden. Trainers die de training *Werken aan werk* geven, docenten die de daarbij behorende huiswerkbegeleiding aan het ROC De Leijgraaf verzorgen, werkbegeleiders vanuit het particuliere bedrijf SHD die de leiding hebben over de dagelijkse productie, jobcoaches die werken aan matching van vacatures en uitkeringsgerechtigden, gemeentelijke consulents die werkzaam zijn op De Ronde en de gemeentelijke casemanager die verantwoordelijk is voor de verstrekking van de uitkering. Dat zijn flink wat functionarissen. De meeste geïnterviewden geven dan ook aan niet precies te weten welke betaalde kracht welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft.

De antwoorden van de geïnterviewden leveren een divers beeld op wat betreft tevredenheid over de begeleiding en dienstverlening door deze professionals. De meeste betreffen de functionarissen van SHD en de jobcoaches, de betaalde medewerkers waar uitkeringsgerechtigden in de dagelijkse praktijk het meeste mee te maken hebben. De meeste respondenten zijn negatief hierover. Meer daarover hieronder. Enkele respondenten zijn wel tevreden:

“De begeleiding is respectvol. Ik heb een chronische ziekte. Op dit moment kan ik alleen zittend werken, en dat wordt gerespecteerd.”

“Ik kan mijn problemen wel kwijt bij de medewerkers van De Ronde. Als je bepaald soort werk niet leuk vindt, kun je dat ook aangeven.”

“Ik ben tevreden over de begeleiders. Ze waren altijd aardig en eerlijk tegen mij. Maar ik zag wel dat ze niet iedereen gelijk behandelden. Mij mochten ze. Mensen die snel een grote bek teruggeven, bijvoorbeeld van het woonwagenkamp, werden snel met rust gelaten. Anderen werden wel aangepakt. Er wordt vaak bedreigd met uitkeringskorting, sommige mensen schrikken daar erg van. Maar ik zag het toch als gebakken lucht. Korten op de uitkering doen ze echt niet zomaar. Zelf heb ik altijd mijn mening kunnen geven, maar dat moet je wel op de goede toon doen.”

Tijdens onze gesprekken met bijstandsgerechtigden viel ons op dat zij bijna unaniem de houding van de professionals bij De Ronde als wisselend ervaren. Dit komt enerzijds omdat de betaalde medewerkers van deze re-integratievoorziening niet één lijn hanteren in de communicatie met

uitkeringsgerechtigden en anderzijds omdat de communicatieve vaardigheden en vermogens van uitkeringsgerechtigden veel verschil laten zien. Niet iedereen kan daardoor de druk en kritiek van de begeleiding weerstaan. Terwijl assertiviteit, ofwel het vermogen om 'van je af te kunnen bijten', van groot belang wordt geacht door de respondenten. Een tweetal respondenten verwoordt dit heel treffend:

"Niet elke werkbegeleider is even streng. Er was verschil tussen de begeleiders. Maar ik liet sowieso niet over mee heenlopen. Ik laat me nooit beledigen. Ik heb wel gezien dat sommige mensen wel bang waren voor de begeleiders, of bang om in de groep iets te zeggen."

"Het is belangrijk dat je van je afbijt. Het is net een gevangenis. Als je dat niet doet, krijg je het zwaar. Mensen die het Nederlands niet beheersen zijn dus extra kwetsbaar. Ze mogen onderling ook geen buitenlandse taal spreken, waardoor nutteloosheid nog eens wordt gemengd met gevoelens van eenzaamheid."

Zoals eerder gezegd zijn de meeste geïnterviewden negatief over de bejegening door de begeleiders. Er wordt met name geklaagd over slechte communicatie en weinig respect.

"De begeleiders commanderen vaak en zijn ook bot. Ik ben wel eens afgesnauwd in het bijzijn van andere bijstandsgerechtigden. Ze zijn streng op het niet bellen tijdens het werk en bij het handhaven van het verbod om vreemde talen te spreken. Maar zelf bellen ze wel mobiel."

"De begeleiding is niet respectvol. Er wordt al snel geroepen dat je je niet moet aanstellen, dat je teveel aan de navelstreng van je moeder zit of dat je een weinig open gezicht hebt en je daarom een ander kapsel zou moeten nemen. Er wordt dus nogal snel over je geoordeeld, waar halen ze dat recht vandaan? Ook is ons wel eens gezegd dat als we echt zouden willen werken we morgen een baan kunnen krijgen. Maar voor je het weet ben je bijvoorbeeld te hoog opgeleid voor een vacature."

"Er wordt slecht gecommuniceerd bij De Rotonde. Het is me onduidelijk wie wat doet en waarom: ik kan de verschillende functionarissen niet uit elkaar houden. Mij is ooit op een ochtend plots medegedeeld dat ik onmiddellijk mijn spullen moest pakken om dezelfde dag nog te beginnen bij SHD, met behoud van uitkering. Dat heb ik geweigerd en ben vervolgens naar huis gestuurd, tegen mijn wil in. Alles bij elkaar ben ik me niet beter gaan voelen bij De Rotonde. Ik ben bang en voel me bedreigd. Het is net een gevangenis."

"De medewerkers zijn regelmatig onrespectvol. Zelf nam ik een keer een zithouding aan (vanwege rugpijn) die de begeleiders niet beviel. Toen trokken ze gewoon de stoel onder me vandaan. Hoe bot kun je zijn?"

Uitkeringsgerechtigden geven ook aan dat het gedrag van functionarissen van De Rotonde maakt dat zij de begeleiding niet (meer) vertrouwen. Vaak heeft dat te maken met gewekte verwachtingen, die niet waar (kunnen) worden gemaakt.

"Je wordt door De Rotonde uitgetest. Toen ik er twee weken werkte zei iemand tegen me dat ik volgende week op sollicitatiegesprek kon bij een winkelketen. Ik ben enthousiast ingegaan op het voorstel. Daarna heb ik er helemaal niets meer van vernomen, niet eens dat het niet door kon gaan of zo. Later hoorde ik van anderen dat ze iets vergelijkbaars hadden meegemaakt aan het begin van het traject. Het was een test."

"Er wordt soms vreemd met je omgegaan. Ik had een sollicitatiegesprek bij een zorgaanbieder, maar kreeg geen baan omdat er geen formatie meer was. Toch hadden ze het gesprek door laten gaan op

verzoek van de gemeente, kreeg ik achteraf van de organisatie te horen. De Rotonde wist dus dat er eigenlijk helemaal geen baan was te vergeven. Zo ga je toch niet met mensen om?"

Sommigen geven aan dat het wantrouwen juist vooral bij De Rotonde zit. Met name waar het gaat om ziekteverzuim en gezondheidsklachten.

"Als je je ziek meldt word je heel erg op de huid gezeten. Je wordt voortdurend gebeld over wanneer je weer komt. Of de controleur komt langs. Daar wordt je nog zieker van. Veel mensen, inclusief ik zelf, melden zich niet meer ziek ondanks dat ze ziek zijn, gewoon om al dat gedoe niet mee te hoeven maken. Er is heel veel wantrouwen. Onderling noemen wij De Rotonde een open gevangenis. Ik voel me vooral gestrest bij De Rotonde, en suf. Dat gevoel begint al als ik voor de deur van De Rotonde sta. Huisartsen en maatschappelijk werkers worden niet serieus genomen door De Rotonde. Ze trekken hun eigen plan, ook al dringt de huisarts of maatschappelijk werker aan op rust."

2.6. Perspectief en motivatie

Bijna zonder uitzondering zijn de door ons geïnterviewde bijstandsgerechtigden, alles bij elkaar genomen, negatief over De Rotonde. Zij geven aan weinig perspectief te zien. De motivatie lijdt dan logischerwijs onder het gebrek aan perspectief, geven uitkeringsgerechtigden zelf aan.

"De Rotonde is absoluut demotiverend, biedt geen perspectief. Mijn gevoel zegt me dat ik juist steeds verder van de arbeidsmarkt af kom te staan. Vooral in het begin had ik elke dag hoofdpijn omdat ik me daar zo rot voelde."

"Resultaat van het traject is dat mijn motivatie alleen maar minder is geworden. Ik heb helemaal niet het geval vooruit gegaan te zijn, of dichterbij een baan te zijn gekomen. Ik heb maar een woord voor De Rotonde: het is een nachtmerrie."

"Het doel lijkt niet mensen naar een baan krijgen, hen ontwikkelen, maar zo snel mogelijk uit de uitkering krijgen. Dat wordt ook gewoon gezegd. Je werkt aan je CV, je solliciteert met behulp van de computers op locatie. Ik heb niet het idee dat ik vooruitgang boek dankzij De Rotonde. Ik voel me net een robot. Werken, naar huis en weer werken. Er is geen licht aan het einde van de tunnel. Ik ontwikkel me niet, terwijl ik eigenlijk kom voor mijn eigen ontwikkeling. Het werk past niet bij mijn interesses en talenten. Ik kom niet dichterbij een baan. Ik heb wat persoonlijke problemen, die ik liever voor me houd. Maar ik kan niet zeggen dat ik gelukkiger ben dan in de tijd vóór De Rotonde."

Sommigen geven aan De Rotonde expliciet te zien als een straf voor het feit dat ze werkloos zijn, een situatie waar zij niet zelf voor hebben gekozen.

"Ik leer niks bij De Rotonde. Ik vind het vooral vervelend en pijnlijk. Ik zie De Rotonde vooral als een straf."

"Ik zie De Rotonde als een straf omdat ik geen werk heb en geen baan kan vinden. Het is echt wel zo dat ik kan werken, maar er is gewoon niks op het moment. Meer uitdaging, stimulering, meer je hoofd moeten gebruiken zou me al meer helpen. Ik vind de omgeving kunstmatig, je leert er niets. Zet me in een echte werkomgeving, administratief of logistiek, dan kom ik tenminste verder. Ik heb niet het idee dat ik dichterbij echt werk kom zo. Volgens mij is De Rotonde juist heel slecht voor mijn CV. Ik probeer positief te blijven, maar ik voel me niet op waarde geschat en gecriminaliseerd."

Bovenstaand beeld wordt bevestigd door het FNV-lid dat wij hebben gesproken. Ook bevestigt hij de door ons ervaren terughoudendheid van bijstandsgerechtigden om hun kritiek op de aanpak bij De Rotonde openlijk te uiten. Dit uit angst voor een korting op de uitkering.

“Ook wij ontvangen regelmatig klachten over De Rotonde. Mensen voelen geen energie door het traject. Zij klagen over gebrek aan perspectief en de slechte communicatie en bejegening door de begeleiders. Je ziet ook dat mensen voorzichtig zijn, ze zijn bang dat er gekort wordt op hun uitkering.”

Door uitkeringsgerechtigden worden ook enkele positieve opmerkingen gemaakt over De Rotonde. Deze betreffen niet het perspectief op werk, maar vooral de mogelijkheid die deze voorziening biedt om sociale contacten en dagritme op te doen.

“Als positief zie ik de sociale contacten die je er opdoet.”

“De Rotonde helpt je niet aan een nieuwe baan. Het positieve aan mijn traject was wel dat ik ritme heb opgedaan en meer rust heb gevonden. Maar de baan die ik nu heb, heb ik zelf gevonden.”

3. Arborisico's

In juli 2013 is de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) voor De Ronde opgeleverd door het externe adviesbureau Van Mun Advies, ongeveer een maand nadat De Ronde door de Inspectie SZW is bezocht. Wij hebben dit document eind oktober 2013 ontvangen. Op dat moment hadden wij alle interviews reeds afgerond. De RI&E biedt daarmee mogelijkheden om het beeld dat wij hebben verkregen uit de interviews te toetsen aan en te vergelijken met de bevindingen van een gespecialiseerd extern bureau. In tegenstelling tot de SP heeft dit adviesbureau de werkers van De Ronde niet intensief gesproken, maar korte gesprekken met hen gevoerd tijdens een rondgang.

3.1. Constateringen

De bevindingen van Van Mun Advies zijn zorgwekkend. Er is getoetst op tien domeinen: arbobeleid, verzuimbeleid, arbeidsomgeving en -organisatie, bedrijfshulpverlening, inrichting arbeidsplaatsen, gevaarlijke en toxische stoffen, lichamelijke belasting, fysieke factoren, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Slechts op één domein - gevaarlijke en toxische stoffen - zijn de risico's laag en bevindt De Ronde zich binnen de normen. Op alle andere terreinen opereert De Ronde niet (geheel) conform de normen; met negatieve uitschieters op het gebied van arbobeleid, bedrijfshulpverlening en fysieke factoren. Op deze drie domeinen bevindt De Ronde zich aanzienlijk buiten de normen en doet Van Mun Advies de aanbeveling om direct actie te ondernemen. Concreet formuleert dit bureau ongeveer 50 (!) adviezen en maatregelen verspreid over de genoemde tien domeinen om de veiligheids- en gezondheidsrisico's te reduceren tot een aanvaardbaar peil.

Hieronder sommen wij een aantal voorbeelden van geconstateerde tekortkomingen op:

- In algemene zin is het arbobeleid niet schriftelijk vastgesteld en bekend gemaakt aan de medewerkers.
- Er is geen schriftelijk beleid vastgesteld ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting en dit is ook niet bekend gemaakt aan de werkers van De Ronde. Onder psychosociale arbeidsbelasting wordt verstaan: agressie en geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten en werkdruk. Schriftelijke regels en/of voorschriften geven aan hoe er gehandeld moet worden door betrokkenen wanneer sprake is van de genoemde belasting.
- Arbo is geen vast agendapunt in het wekelijkse werkoverleg.
- Er is geen actueel bedrijfsnoodplan (bedrijfshulpverlening, calamiteiten, ontruiming etc.) en er is geen noodverlichting.
- Er zijn voldoende brandblusmiddelen, maar deze worden niet periodiek gekeurd en/of gecontroleerd.
- Er zijn onvoldoende EHBO-middelen in het pand aanwezig. De middelen die er zijn, zijn onvoldoende bereikbaar.
- Er zijn onvoldoende opgeleide bedrijfshulpverleners.

- Gevaarlijke plaatsen zijn onvoldoende gemarkeerd: nergens wordt aangegeven of bepaalde persoonlijke beschermingsmiddelen worden geadviseerd of zijn vereist.
- De elektrische installatie van het pand wordt niet periodiek gekeurd.
- Er is geen mechanische ventilatie aanwezig; de natuurlijke ventilatie voldoet niet. De luchtverversing is daardoor onvoldoende.
- Het is te warm in de zomer en tijdens een koude winter is de warmte niet goed verdeeld.
- De werktafels zijn verhoogd met metalen poten. De tafels staan daardoor niet stabiel.
- De werknemers worden niet structureel voorgelicht c.q. geïnstrueerd met betrekking tot de risico's van lichamelijke arbeid en/of het gebruik van hulpmiddelen, de risico's van schadelijk geluid, wisselende weer- en temperaturomstandigheden en persoonlijke beschermingsmiddelen.
- In de productieruimten en in het magazijn zijn veiligheidsschoenen vereist, maar deze zijn niet beschikbaar.

3.2. Overeenkomsten

De RI&E bevestigt in onze ogen de verhalen, opvattingen en ideeën van de door ons geïnterviewde uitkeringsgerechtigden. Er zijn overduidelijke overeenkomsten tussen deze twee informatiebronnen. We noemen enkele voorbeelden. De nonchalante houding van De Ronde ten aanzien van het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, het slechte binnenklimaat en de zeer gebrekkige ventilatiemogelijkheden, het niet voorhanden zijn van werkschoenen en de amateuristische manier waarop de werktafels zijn verhoogd. Van twee zijden wordt dus de ernst van de situatie rondom de arbeidsomstandigheden bij De Ronde benadrukt.

4. Conclusies en aanbevelingen

Conclusie 1. Het werk en de trainingen bij De Rotonde dragen niet noemenswaardig bij aan de ontwikkeling van mensen

Het doel van De Rotonde is - in de termen van de gemeente - het 'arbeidsrijp' maken van mensen door eerst een 'diagnose' te stellen van de bijstandsgerechtigde (wat kan deze wel en niet wat betreft houding, vaardigheden etc.). Vervolgens kan de bijstandsgerechtigde bij De Rotonde werknemersvaardigheden opdoen ten behoeve van plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt.

Dat staat op papier mooi. Maar uit de interviews die de SP heeft gehouden met uitkeringsgerechtigden die bij De Rotonde werken of daar recent hebben gewerkt komt een beeld naar voren waarin De Rotonde niet zo zeer als een leer- en ontwikkelvoorziening functioneert maar als een demotiverende omgeving waarin mensen vooral worden bezig gehouden met zeer eenvoudig productiewerk. Uitkeringsgerechtigden omschrijven dit werk steevast als simpel, eenvoudig, geestdodend en tijdverspilling. Met als gevolg gevoelens van nutteloosheid, perspectiefloosheid en frustratie. Ook de trainingen worden als herhaling en dus als overbodig ervaren.

Wij vinden het niet vreemd dat, gegeven deze situatie, een aantal geïnterviewden De Rotonde zelfs als een vorm van straf ziet voor het feit dat zij uitkeringsafhankelijk zijn, een situatie waarvoor zij niet vrijwillig hebben gekozen. Het viel ons op hoe vaak de bijstandsgerechtigden die wij hebben gesproken, onafhankelijk van elkaar, De Rotonde omschrijven als een gevangenis. Frappant is dat ambtelijk ook een relatie met gevangenis wordt gelegd. Onze vraag of er door de activiteiten van De Rotonde verdringing plaatsvindt van regulier werk werd door een ambtenaar beantwoord met de volgende woorden: "Werk, dat verricht wordt bij De Rotonde, zou ook naar lage lonen landen, sociale werkvoorziening of gevangenis kunnen gaan. Betreft eenvoudig productiewerk."

Aanbevelingen

- **Pas meer maatwerk toe door uit te gaan van wat mensen al wel kunnen en weten. Houd brede en zorgvuldige intakegesprekken.**

Door aan het begin van het traject bij De Rotonde een kundige en brede intake te houden kan er een scherpe foto van de uitkeringsgerechtigde worden gemaakt. Zo kan een goed beeld verkregen worden van wat de klant al wel kan. Iemand die zich bijvoorbeeld al een tijd heeft suf gesolliciteerd onder het regime van de WW zal in de meeste gevallen heus wel weten hoe een sollicitatiebrief moet worden geschreven. Vervolgens kan afgesproken worden met de klant welke onderdelen van het traject wel en welke niet gevolgd hoeven te worden. Dat is efficiënt voor de gemeente, maar vooral ook prettig voor de bijstandsgerechtigde. Er is niets zo demotiverend als onnodige herhaling. Maatwerk kan veel sterker worden toegepast dan nu het geval is. Maatwerk kan, naast de inzet van alleen de noodzakelijke modules c.q. onderdelen van het traject, ook gerealiseerd worden via de 'knop' intensiteit. Bij sommige mensen kan bijvoorbeeld één werkdag in de productie net zo effectief zijn als drie. De flexibiliteit moet zodanig zijn dat na verloop van tijd zelfs het productiewerk uit het individuele traject kan worden gehaald en een persoon bijvoorbeeld alleen nog maar een aantal uren per week op locatie moet solliciteren.

- **Versterk de externe focus. Maak meer werk van externe ontwikkeling en ontplooiing van mensen via (vak)opleidingen en in 'echte' werkomgevingen.**

Hoe goed bedoeld en gesimuleerd ook, De Rotonde blijft een kunstmatige omgeving, waar weinig te leren valt behalve op tijd komen, aan de gang blijven en goed omgaan met collega's en leidinggevendenden. Het productiewerk dat verricht wordt is zo kinderlijk eenvoudig dat het vaak demotiverend werkt en het zelfvertrouwen aantast. De Rotonde geeft daarmee te weinig mee aan bijstandsgerechtigden om hen - indien een baan wordt gevonden - te voorzien van een solide bescherming tegen toekomstige werkloosheid. De vraag is of de maatschappelijke kosten daarmee uiteindelijk niet hoger worden. Alles moet er daarom op gericht zijn om de uitkeringsgerechtigde op een duurzame manier op de arbeidsmarkt te krijgen. Duurzaamheid kan gerealiseerd worden door te investeren in ontwikkeling en opleiding, wat door bijstandsgerechtigden vaak ook als een positieve en motiverende aanpak wordt ervaren. Met de crisis op de achtergrond, moet de gemeente alles in het werk stellen om leerwerktrajecten, proefplaatsingen en werkervaringsplaatsen los te peuteren bij werkgevers. Een heus banenoffensief ja, het liefst in samenwerking met de regio, dwars tegen de crisis in. Er is in onze ogen niets zo effectief als leren en ontwikkelen in een echt bedrijf. Plaatsing op een proefplek of werkervaringsplaats moet wel op een dusdanige manier gebeuren dat er geen verdringing van regulier werk plaatsvindt. Verder is het belangrijk dat de plaatsingsduur beperkt blijft (maximaal 3 maanden), er reële kans op aanstelling aanwezig is en er ook echt iets te leren valt. Anders levert de gemeente alleen maar goedkope arbeidskrachten aan bedrijven en wordt het minimumloon ondergraven. In het geval van leerwerktrajecten zou de focus verlegd moeten worden van het bemachtigen van een baan naar het behalen van een vakdiploma in een kansrijke richting. Dat is eenmalig wellicht kostbaar voor de gemeente, maar een veel duurzamere en kansrijkere manier om mensen te helpen aan betaald werk. Bijvoorbeeld de middelen voor volwasseneneducatie kunnen in de toekomst hiervoor benut worden.

Conclusie 2. De trajecten duren onnodig lang

De trajecten bij De Rotonde hebben in principe een maximale duur van zes maanden, alhoewel dit gegeven niet schriftelijk wordt gecommuniceerd met de uitkeringsgerechtigde. Uit onze gesprekken blijkt dat het echter zeer regelmatig voorkomt dat mensen langer bij De Rotonde moeten werken. Periodes van acht, negen tot achttien maanden zijn geen uitzondering. Het is onduidelijk voor uitkeringsgerechtigden waarom ze daar zo'n lange periode moeten werken en wanneer en op grond waarvan ze het traject kunnen afronden (betaald werk uitgezonderd).

Deze situatie is niet alleen uit communicatief oogpunt onwenselijk. Als SP vinden we een periode van zes maanden al te lang. De Rotonde wordt enerzijds als diagnostisch instrument ingezet, bijvoorbeeld om inzicht te verkrijgen in de daadwerkelijke afstand van een individu tot de arbeidsmarkt. Maar een dergelijke diagnose kan gemiddeld binnen een maand gesteld worden. Iets vergelijkbaars geldt voor het opdoen van 'werknemersvaardigheden' en werkritme. Werkinhoudelijk zijn de werkzaamheden bij De Rotonde zo eenvoudig dat ongeschoolde bijstandsgerechtigden de noodzakelijke kennis, vaardigheden en ritme in *no time* beheersen. Daarbij moet men niet vergeten dat er ook middelbaar- en hoger opgeleiden actief zijn op de werkvloer van De Rotonde. Het traject

onnodig oprekken is onder deze omstandigheden funest voor de motivatie van uitkeringsgerechtigden. Dit hebben wij met eigen ogen en oren kunnen constateren.

Het lijkt erop dat mensen worden vastgehouden in het traject uit gebrek aan een uitstroomalternatief en om de bijstandsgerechtigde de druk van de gemeente zo lang en sterk mogelijk te laten voelen, in de hoop dat zij zo eerder de bijstand zullen verlaten. Een dergelijke strategie, of deze nu bewust of onbewust wordt ingezet, gaat niet werken. Niet in een tijd van hoog oplopende werkloosheid, waarin je met kenmerken als lage opleiding, gezondheidsproblemen en middelbare leeftijd hard moet opboksen tegen de concurrentie. Laten we ook niet vergeten dat al bij de toegang tot de bijstand streng wordt geselecteerd (zoektermijn van vier weken). Het overgrote deel van de mensen is terecht en tegen zijn zin in de bijstand beland.

Waarschijnlijk speelt ook de gedachte dat je mensen die actief zijn in een traject sneller en soepeler kunt plaatsen op een vervolgetraject omdat ze zo duidelijker in het blikveld van de gemeente blijven. Of wellicht ligt er toch ergens een gedachte van tegenprestatie achter het lang vasthouden van mensen in trajecten. Een dergelijke gedachtegang verwerpen wij. Naast het feit dat daarmee de gedachte van arbeidsinschakeling wordt losgelaten, is de waarde van een 'tegenprestatie' als servetjes vouwen voor een vijfsterrenhotel moeilijk hard te maken. En laten we niet vergeten dat bijstandsgerechtigden in de periode dat ze een eigen onderneming of een betaalde baan hadden premies en belastingen hebben betaald om de sociale zekerheid mede te financieren.

Aanbevelingen

- **Breng de duur van een gemiddeld traject bij De Ronde terug tot maximaal 10 tot 12 weken.**

Tweeënhalftot drie maanden moet ruim genoeg zijn om een diagnose te kunnen stellen, productieritme en basiskennis en -vaardigheden op te doen. In bijzondere gevallen moet deze periode uiteraard verlengd kunnen worden. Het onnodig lang vasthouden van mensen is in onze ogen zinloos en contraproductief. Zeker in een tijd van crisis, waarin de uitstroommogelijkheden beperkt zijn, werkt dit apathie en negativisme in de hand. Alles moet erop gericht zijn om na deze maximale periode uitkeringsgerechtigden te bedienen met een vervolg: regulier werk, instroom in de WSW, een leerwerktraject, een proefplaatsing of werkervaringsplaats. De angst dat je de uitkeringsgerechtigden na een verkorte periode bij De Ronde 'kwijt' bent is absoluut ongegrond. Stel dat de hiervoor genoemde uitstroomrichtingen niet direct tot de mogelijkheden behoren, handhaaf dan bijvoorbeeld een sollicitatieplicht (een x-aantal sollicitaties per week) gekoppeld aan wekelijkse gesprekken met een jobhunter, al dan niet gecombineerd met een snuffelstage. Of laat mensen met een grotere afstand niet-verplicht vrijwilligerswerk doen. Wees creatief en laat uitkeringsgerechtigden zelf initiatief nemen. Dat is niet alleen een goedkoper en beter alternatief dan mensen dagenlang Disney-stickers of hondenshampoo in te laten pakken, de gemeente straalt daarmee ook vertrouwen uit naar de uitkeringsgerechtigde en blijft in haar regiefunctie.

De Ronde heeft op dit moment een veel te lange aanlooptijd nodig om mensen te activeren, terwijl deze voorziening meer als een draaischijf zou moeten functioneren die mensen binnen korte tijd naar werk of naar een andere activeringsplek brengt.

- **Communiceer de maximale trajectduur eerlijk en actief met de bijstandsgerechtigde en doe dit opnieuw wanneer hier een wijziging in komt.**

Voor de start bij De Rotonde dienen uitkeringsgerechtigden een document, getiteld *Regels Rotonde. Algemeen, verlof, verzuim*, voor gezien te ondertekenen. Het staat bol van de verplichtingen en kortingsdreigingen, maar rechten komen vrijwel niet aan bod. Wij vinden dat bijstandsgerechtigden het recht hebben om vooraf te weten hoe lang hun traject maximaal gaat duren. Dat mag ook een zo realistisch mogelijk ingeschatte tijdspanne zijn. Dreigt deze te worden overschreden dan moeten bijstandsgerechtigden daar met opgaaf van reden actief op worden gewezen. Een 'We zien het wel als de betrokkene zich meldt'-mentaliteit kan en mag niet.

Conclusie 3. De doelgroep van De Rotonde is niet scherp genoeg gedefinieerd

De Rotonde is de belangrijkste en drukst bezochte re-integratievoorziening waar de gemeente Oss op dit moment over beschikt. Vanuit dat perspectief is het logisch dat de doelgroep diversiteit vertoont. Echter, de groep is volgens de geïnterviewden zo divers qua opleidingsniveau, werkervaring, lichamelijke en vooral geestelijke gezondheid dat dit op de werkvloer leidt tot ongemakkelijkheden en demotivatie. Nu is diversiteit binnen een bedrijf tegenwoordig gelukkig de normaalste zaak van de wereld, echter bij De Rotonde is sprake van een uiterst diverse populatie op een beperkt aantal vierkante meters.

Aanbeveling

- **Bouw het traject bij De Rotonde nog meer modulair op of breng variatie aan in het aanbod van re-integratievoorzieningen. Selecteer in beide gevallen beter aan de poort.**

De grote vraag is of De Rotonde, gezien de diversiteit van de doelgroep, met haar huidige aanbod voldoende maatwerk kan bieden en of ze daarmee maximaal effectief is. Diversiteit prima, maar het is de vraag of een goed opgeleide of ervaren werkloze via eentonig en simpel productiewerk de kortste route naar de arbeidsmarkt vindt. Dit kan beter ondervangen worden door meer maatwerk te bieden door het aanbod meer modulair in te richten (zie de eerste aanbeveling onder de eerste conclusie). Meer zelfstandige re-integratievoorzieningen creëren is ook een optie, gericht op specifieke subdoelgroepen. Maar in beide gevallen blijft een goede selectie aan de poort noodzakelijk.

Conclusie 4. De arbeidsomstandigheden bij De Rotonde zijn niet op orde

Werk dient altijd gepaard te gaan met goede arbeidsomstandigheden. Anno 2013 is dat een normale zaak. Uit de antwoorden en verklaringen van uitkeringsgerechtigden blijkt hier onvoldoende sprake van te zijn. De uitkomsten van de RI&E - opgesteld door experts - bevestigen de zorgwekkende situatie bij De Rotonde op het gebied van veiligheid en gezondheid. Het arbobeleid is onvoldoende beschreven, er is geen tastbaar beleid rondom psychosociale arbeidsbelasting, er is geen bedrijfsnoodplan, de brandblusmiddelen worden niet periodiek gekeurd en er zijn onvoldoende EHBO-middelen en bedrijfshulpverleners. De klimaatbeheersing in het gebouw aan de Oude Molenstraat is onder de maat, er wordt terecht geklaagd over stof en onvoldoende ventilatie, het niet naleven van hygiënevoorschriften, ondermaats werkmeubilair (werktafels), het niet voorhanden

zijn van persoonlijke beschermingsmiddelen als werkschoenen en onvoldoende voorlichting aan uitkeringsgerechtigden over risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid. Wij maken ons hier - overigens net als de respondenten - grote zorgen over.

Van minder grote importantie, maar wel belangrijk voor het welbevinden van de werkers bij De Ronde zijn goede faciliteiten. De re-integratievoorziening beschikt maar over één drinkautomaat waardoor er rijen ontstaan tijdens de pauzes. Er zijn bovendien geen watervoorzieningen in de werkruimtes. Zaken die heel makkelijk op te lossen zijn.

Aanbevelingen

- **Zet de reeds ingezette verbeteracties bij De Ronde versneld voort onder regie van de gemeente. Laat de voortgang periodiek door een externe partij toetsen en rapporteer de voortgang aan de gemeenteraad.**

De tekortkomingen op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn talrijk en zorgelijk. De vraag is of de samenwerking met Van Heeswijk Educatie BV, die contractueel verantwoordelijk is voor de productie en het gebouw, nog wel gecontinueerd moet worden. Tegelijkertijd mag het college ook de hand in eigen boezem steken. De gemeente is opdrachtgever/regisseur van en tevens partner in De Ronde. Dat roept de vraag op hoe deze situatie heeft kunnen ontstaan. Daar zullen wij het college zeker op bevragen. Maar belangrijker is dat er dusdanige verbeteringen worden doorgevoerd dat de gezondheids- en veiligheidsrisico's bij De Ronde in hoog tempo worden gereduceerd naar een acceptabel niveau. Daar moet hard aan gewerkt worden en de SP roept het college dan ook op om er bovenop te zitten wat betreft de uitvoering van de verbeteracties. Van ambtelijke zijde is ons medegedeeld dat er op dit moment wordt gewerkt aan deze acties op basis van een plan van aanpak, gebaseerd op de aanbevelingen uit de RI&E. Ook wordt gemeld dat de Inspectie SZW tevreden is met de ondernomen acties. Dat is op zich positief, maar het verbeterplan moet volgens ons versneld worden ingevoerd. Het gaat immers om de veiligheid en gezondheid van mensen. Ons hebben signalen bereikt van de werkvloer bij De Ronde dat nog steeds het ondermaatse werkmeubilair wordt gebruikt, er nog steeds geen werkschoenen beschikbaar zijn gesteld en dat er geen verbeterde voorlichting op het gebied van arbo wordt gegeven.

De SP vindt deze kwestie, gezien de verantwoordelijkheid van de gemeente over het welzijn en de gezondheid van haar uitkeringsgerechtigden, van zo'n groot belang dat de resultaten van de verbeteracties periodiek en onafhankelijk moeten worden getoetst en moeten worden gerapporteerd aan de gemeenteraad.

- **Voer de nadere onderzoeken die worden geadviseerd in de RI&E zo snel mogelijk uit en betrek de uitkomsten ervan bij het verbeterplan**

In de RI&E wordt nadrukkelijk geadviseerd om een tweetal nadere onderzoeken te houden. Eén naar het klimaat (luchtverversing en ventilatie, temperatuur) en een geluidsonderzoek op alle werkplekken waar schadelijk geluid voor komt tijdens projecten. Het college moet erop toezien dat deze onderzoeken ook daadwerkelijk worden gehouden. Zeker gezien de serieuze klachten van uitkeringsgerechtigden op deze gebieden. Ook het staand werken moet in de ogen van de SP onder de loep worden genomen. Van Mun Advies heeft tijdens het RI&E-onderzoek niet kunnen beoordelen of en in welke mate er sprake is van fysieke belasting, terwijl bij de werkzaamheden langdurig wordt gestaan, of als een individu dit niet kan, langdurig wordt gezeten. Gezien de

klachten van uitkeringsgerechtigden omtrent het staan of het zitten op weinig ergonomische stoelen, roepen wij op om ook dit aspect nader te laten onderzoeken.

- **Deel de uitkomsten van de RI&E met de werkers van De Rotonde. Houd hen op de hoogte van de voortgang van de verbeteraanpak en licht hen regelmatig voor over veiligheid en gezondheid op het werk.**

De uitkomsten van de RI&E zijn zorgwekkend en hebben een directe relatie met de veiligheid en gezondheid van de bijstandsgerechtigden die werken bij De Rotonde. Het is dan ook niet meer dan normaal dat alle medewerkers worden geïnformeerd over de uitkomsten van de RI&E, de daaruit voortvloeiende verbeteracties en de voortgang van de verbeteraanpak. Tot op heden lijkt dit niet te zijn gebeurd en daar kan in onze ogen geen goede reden voor zijn.

Tevens zou De Rotonde meer tijd en energie moeten steken in het periodiek voorlichten van medewerkers over arborisico's, schadelijk geluid, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, het klimaat en psychosociale arbeidsbelasting. Daartoe wordt ook opgeroepen in de RI&E.

Goede voorlichting moet, gezien de sterk wisselende werkzaamheden bij De Rotonde, ook worden gegeven wanneer een nieuwe klus wordt opgepakt (bijvoorbeeld tijdens een kick-off). In hoofdstuk 2 hebben we laten zien dat mensen zich zorgen maken over stoffen die bepaalde apparaten bevatten, met name bij (de)montagewerkzaamheden. Mensen moeten zich op geen enkel moment zorgen hoeven maken over de effecten van hun werk op hun gezondheid. Goede en tijdige voorlichting kan deze zorgen snel wegnemen.

- **Schaf een tweede koffie- en theeautomaat aan, evenals een drinkwatervoorziening op de werkvloer.**

Deze aanbeveling spreekt in onze ogen voor zich en is hierboven voldoende toegelicht.

Conclusie 5. Uitkeringsgerechtigden verdienen (meer) respect

De interviews leveren een divers beeld op van de omgangsvormen binnen De Rotonde en de bejegening van uitkeringsgerechtigden. Wij realiseren ons dat het hierbij om interactieprocessen gaat: twee partijen geven immers samen vorm aan communicatie. Toch is het zorgelijk dat een groot deel van de respondenten vindt dat er slecht gecommuniceerd wordt en met weinig respect, dat er verschil is qua bejegening door de professionals van De Rotonde en dat mensen angst en wantrouwen voelen. Verontrustend is ook dat respondenten die geen negatieve ervaringen met deze professionals hebben aangeven dat dit te danken is aan hun vermogen om van zich af te bijten. Respectvolle communicatie en bejegening moet de norm zijn. Het gaat om mensen, mensen die niet vrijwillig hebben gekozen voor een moeilijk bestaan in de bijstand. Wij denken dat De Rotonde nog een weg heeft te gaan op dit gebied.

Aanbevelingen

- **Versterk de positie van bijstandsgerechtigden via de aanstelling van een onafhankelijk vertrouwenspersoon en via periodieke tevredenheidsonderzoeken.**

Bijstandsgerechtigden verkeren in een kwetsbare situatie ten opzichte van de professionals die werkzaam zijn bij De Rotonde. Zij verkeren in een ongelijke machtspositie. De betaalde

medewerkers zijn in de positie om aan het inkomen van uitkeringsgerechtigden te komen. Dit wordt keer op keer bevestigd in de mondelinge en schriftelijke communicatie waarin de bijstandsgerechtigde wordt bedreigd met een korting op de uitkering als hij of zij dit of dat doet, of juist nalaat. Dat die angst er diep in zit hebben wij zelf mogen ervaren tijdens de gesprekken. Wij hebben heel vaak vragen als “Dit blijft tussen ons, he?” en “U noemt toch geen namen?” gesteld gekregen. De positie van bijstandsgerechtigden moet worden versterkt. Hun stem moet blijvend gehoord worden, en niet alleen die van de uitkeringsgerechtigden die bij De Ronde werkzaam zijn. Daarom pleiten wij voor de aanstelling van een onafhankelijke vertrouwenspersoon voor alle Ossenaren die een bijstandsuitkering ontvangen (en actief zijn in een re-integratietraject) en het houden van periodieke onderzoeken om de tevredenheid en mening van bijstandsgerechtigden te peilen. De taken van een vertrouwenspersoon kunnen onder andere bestaan uit:

- a. het verzorgen van eerste opvang van bijstandsgerechtigden die hulp en advies nodig hebben
- b. het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is
- c. de bijstandsgerechtigde informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures
- d. het desgewenst begeleiden, als de bijstandsgerechtigde de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of leiding van de re-integratievoorziening
- e. het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, bijvoorbeeld een mediator
- f. het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag
- g. het adviseren en ondersteunen van leidinggevenden en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag
- h. het registreren van gevallen van ongewenst gedrag

- **Maak de communicatie tussen professionals en uitkeringsgerechtigden bespreekbaar. Benoem samen de normen waaraan deze moet voldoen.**

Een positief communicatieklimaat begint met het samen benoemen waaraan deze moet voldoen en door elkaar daarop aan te spreken. Het eerder aangehaalde document *Regels Ronde. Algemeen, verlof, verzuim* benoemt deze kenmerken van goede communicatie niet en zijn te kenschetsen als eenrichtingsverkeer. Niet alleen de uitkeringsgerechtigde moet zich bewust zijn van de omgangsregels, dit geldt ook voor de professionele medewerkers. Het uitoefenen van telefoon- en controleterreur als mensen zich ziek melden, verwachtingen wekken en deze vervolgens niet inlossen (voorbeelden daarvan hebben we in hoofdstuk 2 beschreven) en mensen in het bijzijn van hun collega's aanpakken behoren in ieder geval tot de *don'ts* van positieve communicatie en bejegening. Structurele voorlichting over veiligheid en gezondheid hoort daarentegen nadrukkelijk tot de *do's*.

- **Versterk de coachende rol van de professionals**

De primaire rol van begeleiders is coachen en ondersteunen. Dat vereist een professionele houding gericht op wederzijds respect. Het gevaar is altijd aanwezig dat begeleiders terugvallen in routinematig gedrag. Het eigen functioneren verdient daarom periodiek aandacht in de vorm van cursussen, zelfreflectie of intervisie.



Foto's: Paul Peters