

Ten geleide

Op de volgende pagina's staat de volledige correspondentie (op kleine details om privacyredenen bewerkt) die ik ik 2014 met Atlant voerde nadat Henk Jansen het met het bedrijf eens was geworden over een vertrekregeling. De correspondentie bestaat uit 15 berichten: "bericht 1" t/m "bericht 15".

In deze correspondentie heb ik een aantal fragmenten **gemarkeerd**. Op een zeer beperkt aantal plaatsen heb ik een *[gecursiveerd commentaar tussen rechte haken]* toegevoegd. U kunt door uitsluitend de gemarkeerde fragmenten (en het commentaar) te lezen eenvoudig vaststellen dat:

- de correspondentie een initiatief van mij was, niet van Atlant;
- ik nadrukkelijk en bij herhaling waarschuwde dat ik een dermate negatief beeld van het bedrijf heb dat ik een maatschappelijke verantwoordelijkheid voel dat beeld naar buiten te brengen;
- ik Atlant nadrukkelijk en bij herhaling de gelegenheid gaf dat beeld bij te stellen aan de hand van een aantal concrete vragen;
- Atlant op al mijn concrete vragen ontwijkend reageerde;
- niet ik maar Atlant voortzetting van de dialoog afwees.

Voorts kunt u eenvoudig vaststellen dat de niet-gemarkeerde fragmenten geen ander licht werpen op de bovengenoemde punten.

Mijn correspondentie was met maar liefst vier personen uit de top van Atlant:

- mr. E.A.J. (Erwin) Vergouwen, juridische zaken & interne controle (berichten 1-4)
- drs. P.A.J. Verbakel, directeur groepsdetacheringen (berichten 5-6)
- drs. L.G.M. Walenberg, algemeen directeur (berichten 7-12)
- M.J. Jaspers MSC, manager HRM & juridische zaken (berichten 13-15)

Van al deze mensen mag op grond van hun titulatuur een academisch denkniveau worden verwacht. Het is daarom opmerkelijk dat zij op mijn heldere vragen geen heldere antwoorden gaven. Om dezelfde reden is het veelzeggend welke draai ze aan de dialoog gaven door mijn woorden selectief te citeren en creatief te interpreteren. Atlant heeft hier veel tijd in geïnvesteerd van duur personeel.

Ik denk niet eens dat hier kwade wil achter zit. Op basis van het onderzoeksrapport over Van Kroonenburgs "functioneren, houding en gedrag" vermoed ik dat het management van Atlant, uit bewondering voor de cijfermatige successen, het empathieloze en zelfingenomen karakter van de man heeft overgenomen. Dit eenvoudige model biedt een verklaring voor al mijn waarnemingen.

Ook het verloop van deze correspondentie valt hiermee te verklaren. De laatste brief van mevrouw Jaspers ademt een negatief beeld van de brenger van onwelkom nieuws, waarop dan geen weerwoord meer mogelijk is doordat Atlant verzoekt de correspondentie te staken. Een minder zelfingenomen partij met meer empathie zou heel anders hebben gereageerd. Dat dit eenvoudige model zoveel verklaart, zegt mij dat het een kern van waarheid bevat.

Laat duidelijk zijn dat ik geen stalker ben die erkenning zoekt voor een stuk onverwerkt verleden. Ik ben een oplossingsgerichte, maatschappelijk betrokken burger die signaleert dat de sociale werkvoorziening ergens een verkeerde afslag heeft genomen. Dat ik mijn zorgvuldige analyse op pestwerk.nl baseer op het beperkte materiaal waarover ik beschik, maakt mijn bevindingen niet minder relevant voor toekomstige beleidskeuzes. Wel zal nader onderzoek nodig zijn om de problematiek scherper in beeld te krijgen en doeltreffend aan te pakken. Sans rancune.

Bericht 1

Van: Sander Lam
Onderwerp: enkele vragen die mij niet loslaten
Datum: 16 juli 2014 10:02:33 GMT+02:00
Aan: E. Vergouwen

Geachte heer Vergouwen,

Ik geloof niet dat wij elkaar ooit hebben ontmoet, maar u hebt ongetwijfeld wel eens mijn naam gehoord in verband met de spanningen die sinds 2002 hebben bestaan tussen Atlant en Henk Jansen. Ik heb vooral in de beginjaren veel energie gestoken in pogingen om te bemiddelen, maar kreeg het gevoel dat Atlant daar geen prijs op stelde. Dat vind ik vreemd, want wie heeft er belang bij het voortbestaan van spanningen?

Ik zou u graag enkele vragen voorleggen. Niet om een discussie te heropenen die door het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst per definitie is gesloten, maar omdat ik na twaalf moeizame jaren nu eens eindelijk wil weten wat zich al die tijd in de diepte heeft afgespeeld. Zoals de zaken er nu voor staan, blijft het beeld hangen dat Atlant voornamelijk bezig is geweest Henk weg te pesten. Ik heb dat op de hoorzitting van de geschillencommissie uitvoerig toegelicht. In het advies van de commissie wordt dit in slechts één enkele bijzin afgedaan, met een ontkenning door Atlant.

Ik kan het me eigenlijk niet voorstellen dat een werkgever erop uit is een werknemer weg te pesten, maar bij gebrek aan openheid van de kant van Atlant kan ik geen andere verklaring bedenken voor alles wat er gebeurd is. Ik vind het een gemiste kans dat Atlant niet inhoudelijk heeft gereageerd op de concrete gebeurtenissen die ik aanhaalde, die aan dat beeld van pestgedrag hebben bijgedragen. Als Atlant alsnog helderheid had gegeven waarom het bedrijf de gewraakte keuzes in de periode 2002-2006 heeft gemaakt, dan had dat wellicht tot een basis kunnen leiden voor beter begrip over en weer, en was het uit elkaar gaan misschien niet nodig geweest.

Begin 2003 merkte mevrouw Siepel (PZ) eens op "we zijn achter de schermen druk voor je bezig, hoor!" Ik kon alleen maar denken "HAAL DIE SCHERMEN DAN WEG". Voor een goed huwelijk is nodig dat de partners kwesties met elkaar uitpraten. In een arbeidsrelatie is dat niet anders. Ik heb de informatiestroom vanuit Atlant altijd als schraal ervaren.

Atlant werkt voor een kwetsbare doelgroep, mensen die van het bedrijf afhankelijk zijn. Net als iedereen ontlene zij zelfrespect aan hun dagelijkse werk. Tenminste, als het werk een beetje aansluit bij de persoon. Het lijkt er echter op dat de gezonden binnen het bedrijf vinden dat de gehandicapten alleen maar dienstbaar behoren te zijn, en dankbaar voor het werk waar mensen die een vrije keuze hebben hun neus voor ophalen. Atlant weert gehandicapten uit kantoorbanen. Vanuit hun afhankelijke positie mogen gehandicapten vooral niet over hun eigen lot beschikken. Alles wordt tot in de puntjes bepaald door de gezonden. Er is geen ruimte voor overleg.

Neem bijvoorbeeld de onderhandelingen over de vertrekregeling. [*.. Vertrouwelijke informatie weggelaten ..*].

Dit geheim houden van Atlants afwegingen roept herinneringen op aan de gang van zaken rond Henks pogingen om iets met zijn computervaardigheden te doen. Toen hij eind 2005 een open sollicitatie deed naar een functie als notulist, kwam er geen enkele reactie. Wel werd hem te verstaan gegeven dat hij "basis arbeidsvaardigheden" moest leren. Na dertig jaar. Zonder uitleg welke specifieke vaardigheden Atlant op het oog had. Uit de latere ontwikkelingen bleek, dat dat

het sollicitatiegesprek was geweest, en dat hij was afgewezen. Zoiets komt zacht gezegd vreemd over.

Alles bij elkaar zou ik graag antwoord hebben op de volgende vragen.

-1- Waarom hebt u [*zich in de onderhandelingen over de vertrekregeling zus en zo opgesteld*]?

-2- Voor elk van de feitelijke gebeurtenissen die ik in mijn betoog voor de hoorzitting van de geschillencommissie heb aangehaald als voorbeelden van pestgedrag: wat is er mis met mijn weergave van de feiten, of wat waren de drijfveren van Atlant achter de keuzes waar die feiten uit voortkwamen, als het geen pestgedrag was?

[Mijn betoog voor de geschillencommissie, waar deze vraag naar verwijst, overlapt voor een groot deel met mijn latere verslag op pestwerk.nl. Beide zijn een bewerking van een lijst punten die ik in 2006 ter bespreking heb voorgelegd aan Atlant (om precies te zijn: aan de heer Niks), maar waarop Atlant toen niet heeft willen ingaan.]

-3- Kunt u zich erin verplaatsen dat de gang van zaken in de afgelopen twaalf jaar is overgekomen als pesten, ook al is het nooit zo bedoeld?

-4- Klopt mijn waarneming dat Atlant geen gehandicapten in dienst heeft op kantoorbanen?

-5- Klopt mijn waarneming dat Atlant zich heeft toegelegd op het binnenhalen van werk waarvoor mensen die een vrije keuze hebben de neus ophalen, en zijn spraakmakende winstcijfers behaalt door zijn gehandicapten op dit werk te zetten?

-6- Klopt mijn waarneming dat veel meer mensen uit de doelgroep signalen afgeven dat hun geestelijk welzijn in het geding is, en dat Atlant hier niets mee doet?

-7- Wilt u mij het rapport toesturen van het vorig jaar gehouden onderzoek naar het draagvlak voor het beleid van de toenmalige algemeen directeur, de heer Van Kroonenburg?

Tot slot: het gaat nu goed met Henk. Sinds het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst, nu bijna een week geleden, heeft hij nog niet één keer een neerslachtige bui gehad. Dat was in het verleden wel anders. In de afgelopen drie maanden is hij 1,5 kilo afgevallen. Henk denkt er serieus over om het gebruik van antidepressiva, waar hij in 2002 mee is begonnen, te gaan afbouwen. Hij zit vol plannen hoe hij de komende jaren gaat invullen. Er is echt een last van zijn schouders gevallen.

Vriendelijke groeten,
Sander Lam

Bericht 2

Van: Erwin Vergouwen | Atlant Groep
Onderwerp: RE: enkele vragen die mij niet loslaten
Datum: 16 juli 2014 16:30:46 GMT+02:00
Aan: Sander Lam

Geachte heer Lam,

In reactie op uw mailbericht van heden ochtend kan ik u het volgende berichten.

Het is correct dat wij elkaar niet hebben ontmoet. Ik heb in het kader van de beëindiging van de dienstbetrekking van de heer Jansen met de Atlant Groep enkel overleg gehad en gesproken met de - daartoe door de heer Jansen schriftelijk gemachtigde - heer X, u wellicht bekend.

Een van de afspraken zoals met de heer Jansen overeengekomen is dat elke partij gehouden is de overeenkomst en al hetgeen is geschied tijdens de onderhandelingen die tot die overeenkomst hebben geleid op geen enkele wijze aan een derde te openbaren. U zult begrijpen dat ik mij als rechtstreeks betrokken juridisch adviseur van de Atlant Groep daar aan dien te houden en derhalve de door u aan mij voorgelegde vragen niet zal kunnen beantwoorden.

Wel kan ik u melden dat het mij deugd doet van u te mogen vernemen dat het nu gaat nu goed met de heer Jansen en zoals u stelt er een last van zijn schouders is gevallen. Ik hoop in alle oprechtheid dat het hem goed zal gaan.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Juridische Zaken & Interne Controle

mr. E.A.J. (Erwin) Vergouwen

Bericht 3

Van: Sander Lam
Onderwerp: Antw.: enkele vragen die mij niet loslaten
Datum: 22 juli 2014 13:35:09 GMT+02:00
Aan: E. Vergouwen

Geachte heer Vergouwen,

Ook al hebben wij elkaar nooit persoonlijk ontmoet, ik ben wel jarenlang nauw betrokken geweest bij de zaken waar mijn vragen 2 en 3 over gaan. Bij gelegenheid van het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst heeft Atlant laten weten er geen bezwaar tegen te hebben als Henk mij een kopie van het document zou geven. Ik zie mijzelf daarom nauwelijks als een "derde".

Wat u schrijft is voornamelijk een argument om niet op vraag 1 in te gaan. De vragen 2 en 3 staan slechts zeer indirect, en 4 t/m 7 in het geheel niet met de onderhandelingen in verband. Ik zou heel graag die vragen alsnog beantwoord zien, via u dan wel via een andere vertegenwoordiger van Atlant.

Ik kan de verwickelingen van de afgelopen twaalf jaar namelijk niet anders verklaren dan vanuit de veronderstelling dat dit het bedrijfsmodel van Atlant is: gehandicapten worden opgezadeld met werk waar gezonden de neus voor ophalen, de gezonden hebben de leuke baantjes daaromheen, en er heerst een bedrijfscultuur waarin de gezonden op de gehandicapten neerkijken waardoor deze verdeling moreel gerechtvaardigd lijkt.

Als dit beeld klopt, voel ik een maatschappelijke plicht hierover aan de bel te trekken. Het komt er dan immers op neer dat de sociale werkplaats, die opgericht is om kwetsbare mensen aan werk te helpen, de kwetsbaarheid van diezelfde mensen uitbuit. Ik zou mij schuldig voelen hierover te zwijgen. Aan de andere kant, als mijn beeld onjuist is, zou ik mij schuldig voelen Atlant in een onverdiend kwaad daglicht te stellen.

Het is voor mij daarom echt heel belangrijk om antwoord te krijgen op de vragen 4 t/m 6. Om deze antwoorden te kunnen toetsen aan mijn eigen waarnemingen zou een diepgaande reactie op vraag 2 voor mij ook veel waarde hebben. Het rapport waar ik in vraag 7 om vraag kan mij helpen mijn persoonlijke indrukken te toetsen aan die van de groep die hiervoor ondervraagd is. Ik hoop daarom op de volle medewerking van Atlant.

Mocht ik die medewerking niet krijgen, dan overweeg ik het onderzoeksrapport op te vragen bij de gemeente Helmond, en mijn indruk van het bedrijfsmodel van Atlant op een nader te bepalen wijze in de openbaarheid te brengen.

Vriendelijke groeten,
Sander Lam

Bericht 4

Van: Erwin Vergouwen | Atlant Groep
Onderwerp: RE: enkele vragen die mij niet loslaten
Datum: 23 juli 2014 08:14:52 GMT+02:00
Aan: Sander Lam
Kopie: Paul Verbakel | Atlant Groep, Miranda van Osch | Atlant Groep

Geachte heer Lam,

In reactie op uw mailbericht van gisteren kan ik u het volgende melden.

Ik persisteer bij hetgeen ik u eerder reeds meldde en zal derhalve de voorliggende vragen niet kunnen beantwoorden.

Wel stuur ik uw mailbericht door naar de directie van de Atlant Groep en leg deze daar voor. U zult namens de directie een reactie tegemoet kunnen zien, doch vanwege de vakantieperiode kan ik u helaas niet aangeven wanneer dit zal zijn.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Juridische Zaken & Interne Controle

mr. E.A.J. (Erwin) Vergouwen

Bericht 5

Van: DirectieSecretariaat
Onderwerp: Reactie op uw e-mail d.d. 16 juli 2014
Datum: 25 juli 2014 10:48:25 GMT+02:00
Aan: Sander Lam

Geachte heer Lam,

Op verzoek van Paul Verbakel, directeur Groepsdetacheringen bij de Atlant Groep, stuur ik u bijgaand document.

Aangezien wij niet beschikken over uw adresgegevens sturen wij u bijgevoegde brief via e-mail.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Directiesecretariaat

Miranda van Osch
Managementassistente

[Bijlage: gescande brief op Atlant-briefpapier, tekst hieronder handmatig overgetikt]

De heer S. Lam

Per e-mail: ...

Helmond, 25 juli 2014
Ref.: ...
Betreft: Uw schrijven per e-mail d.d. 16 juli 2014

Geachte heer Lam,

Bij schrijven per e-mail van 16 juli 2014 heeft u via de heer E. Vergouwen, aan de Atlant Groep een aantal vragen voorgelegd. Wij hebben met verbazing kennis genomen van hetgeen door u wordt geschreven. Graag reageren wij hierop als volgt.

Na een moeizame periode kan de heer Jansen op een gepaste wijze de Atlant Groep verlaten. Met onderling respect en waardigheid heeft er overleg plaatsgevonden wat erin heeft geresulteerd dat de heer Jansen en de Atlant Groep er samen zijn uitgekomen. Het doet de Atlant Groep dan ook goed om van u te vernemen dat de heer Jansen het goed maakt en er een last van zijn schouders is afgevallen.

In uw schrijven schetst u een beeld van de Atlant Groep waarin wij onszelf niet herkennen en waarmee wij ons ook niet kunnen verenigen. De Atlant Groep levert een bijdrage aan de arbeidsdeelname voor mensen met een beperking. Er wordt door de Atlant Groep voor gezorgd dat zoveel mogelijk van deze mensen duurzaam een passende werkplek kunnen vinden in het reguliere bedrijfsleven. Daarbij is er verre van, sprake van werk waarbij mensen die een vrij keuze hebben de neus ophalen. Het overgrote deel van de werknemers verricht arbeid op zijn of haar niveau waarbij de meesten hun werkzaamheden naar volle tevredenheid en met veel plezier uitvoeren. De Atlant

Groep streeft ernaar om voor een ieder de werksituatie zo optimaal mogelijk te maken, echter blijkt dit niet altijd voor iedere werknemer haalbaar.

Voor een klein gedeelte van de mensen met een arbeidsbeperking is een reguliere werkomgeving niet haalbaar. Zij zijn aangewezen op een omgeving waarbij meer specifieke en intensievere begeleiding kan worden geboden of hebben een bijzondere aanpassing nodig op de werkplak, welke op een reguliere werkplek niet of niet eenvoudig te realiseren is. Er zijn dus beweegredenen waardoor niet elke werknemer op een plek binnen het reguliere werkbedrijf werkzaam kan zijn.

Naar aanleiding van uw waarneming dat de Atlant Groep geen gehandicapten in dienst heeft welke werkzaam zijn binnen een kantoor kunnen wij u aangeven dat dit niet correct is. Zowel op het hoofdkantoor aan het Montgomeryplein als op de kantoren van nevenlocaties zijn werknemers met een Sw- indicatie werkzaam. Daarnaast zijn er werknemers in het kader van Begeleid Werken en werknemers op basis van een individuele detachering werkzaam op de verschillende kantoren.

Kortom: werknemers met een Sw-indicatie vindt u terug op alle werkplekken in de samenleving. De participatiewet die 1 januari 2015 in werking treedt onderschrijft dit ook waardoor dit in de toekomst alleen maar zal toenemen.

Wij willen hierbij tevens benadrukken dat de Atlant Groep een bedrijf is zonder winstoogmerk. Ons primaire doel is om mensen met een arbeidsbeperking, op een zo goed mogelijke wijze, naar arbeid te begeleiden. Dit naar, voor het overgrote deel, uiterste tevredenheid van onze mensen.

Daarnaast zijn er uiteraard werknemers met wiens geestelijke gesteldheid het niet altijd optimaal is gesteld. Dit is immers vaak een kenmerk van onze doelgroep. Onze leidinggevenden hebben veelal een achtergrond in deze materie en volgen binnen hun werk specifieke aanvullende trainingen. Wij trachten derhalve hierbij zo goed mogelijk en passende begeleiding te bieden. Dat dit niet in ieder geval tot een oplossing of optimale situatie leidt is helaas onontkomelijk. Echter iedereen zet zich hier volledig voor in.

Wij erkennen dat in de afgelopen jaren rondom de heer Jansen niet altijd alles is verlopen zoals door eenieder is gewenst. Wij begrijpen dat dit voor de heer Jansen zeer lastig is geweest, echter wij hebben steeds getracht hierin zo goed als mogelijk te handelen.

Aldus kunnen wij u op grond van eerdergenoemde mededelen dat wij ons distantiëren van de door u gedane waarnemingen, en de aannames, suggesties en conclusies die daaruit voortvloeien.

Wij vertrouwen erop u hierbij voldoende en correct te hebben bericht.

Met vriendelijke groet,

Atlant Groep

Drs. P.A.J. Verbakel
Directeur groepsdetacheringen

Bericht 6

Van: Sander Lam
Onderwerp: Antw.: Reactie op uw e-mail d.d. 16 juli 2014
Datum: 31 juli 2014 10:22:26 GMT+02:00
Aan: DirectieSecretariaat

Geachte heer Verbakel,

Dank voor uw inhoudelijke reactie op enkele van mijn vragen. Echter, de puzzelstukjes passen nog steeds niet aan elkaar.

Dat u zich verbaasd toont verrast mij niet, want Atlant heeft zich in de afgelopen 12 jaar elke keer opnieuw over dezelfde dingen verbaasd getoond.

Dat de werkelijkheid genuanceerder ligt dan oppervlakkige waarneming doet vermoeden, verrast mij evenmin. Dat is ook de reden waarom ik altijd heb geprobeerd de dialoog enige diepgang te geven. Om dezelfde reden vind ik het jammer dat Atlant altijd zo karig is geweest in de informatievoorziening.

Dat Atlant sommige gehandicapten kantoorwerkzaamheden laat verrichten, is totaal nieuw voor mij. Ik zou daar graag meer over weten. Om hoeveel personen gaat het, en wat voor werk verrichten zij precies? Naar de letter gelezen kan wat u schrijft ook slaan op mensen die in het kader van hun schoonmaakwerkzaamheden kantoorruimtes betreden. Ik verzoek u te bevestigen dat het echt om "witteboordenbanen" gaat, dus dat deze mensen hoofdarbeid verrichten en geen handarbeid.

Ik meende te weten dat ten tijde van de transformatie van Helso in Atlant juist mensen zijn weggehaald van bijvoorbeeld de afdeling boekhouding, waar zij tot dan met veel plezier gewerkt hadden, om geheel tegen hun zin en tot op de dag van vandaag productiewerk te gaan doen. Als dit beeld niet klopt, hoor ik graag hoe het dan wel zit. Nogmaals, ik heb de informatiestroom vanuit Atlant altijd als schraal ervaren. Het is onder die omstandigheden voor mij moeilijk een zuiver beeld van het bedrijf te krijgen.

Nu ik weet dat Atlant mensen ook kansen biedt om hoofdwerk te verrichten, begrijp ik nog minder dan voorheen waarom Henk steeds handwerk moest doen, zelfs toen hij expliciet om hoofdwerk vroeg. De veronderstelling dat het hem niet werd gegund, bood tot nu toe een zeer eenvoudige verklaring voor de door mij waargenomen feiten en gebeurtenissen. Maar als Atlant steeds vanuit de beste bedoelingen heeft gehandeld, is het voor mij een compleet raadsel hoe diezelfde feiten en gebeurtenissen tot stand zijn gekomen.

De verandering in het gedrag van Henk toen Helso in Atlant transformeerde is extreem: hij kreeg de ene na de andere aanvaring met zijn leidinggevenden, met wie hij het voorheen altijd goed had kunnen vinden. Deze omslag is u maar al te zeer bekend. In dezelfde periode is hij begonnen anti-depressiva te slikken. Ook dit is u bekend, want ik heb dit een keer in een gesprek met de heer Van Kroonenburg ter sprake gebracht.

Wat heeft Atlant gedaan met de signalen die Henk afgaf over de schade aan zijn geestelijke welzijn, anders dan hem aanspreken op de sociaal onaanvaardbare wijze waarop hij die signalen afgaf? Ik vraag dit enerzijds om nu eens eindelijk helderheid te krijgen over wat zich al die tijd in de diepte heeft afgespeeld, anderzijds omdat ik mij zorgen maak dat veel collega's van Henk nog altijd lijden onder de wijze waarop Atlant met ze omgaat.

Ik ben nog niet overtuigd dat het overgrote deel van de werknemers arbeid op zijn of haar niveau verricht en dit met veel plezier uitvoert. Ik zie nog altijd het beeld voor me van de PZ-functionaris die, toen Henk zei "Ik heb geen plezier meer in mijn werk" haar schouders ophaalde en zei "Wie wel?"

Over de passendheid van de werkzaamheden heeft de heer Van Kaldekerken ooit tegen mij gezegd dat het erom gaat of iemand lichamelijk in staat is het opgedragen werk te verrichten, niet of het werk voldoende geestelijke uitdaging biedt. Ook de bedrijfsarts vindt een "affectieprobleem" geen reden om iets aan de situatie te veranderen.

Dit is niet mijn definitie van passendheid, en ik voel mij hierin gesterkt door het UWV. Op hun website staat letterlijk: "Aangepast werk in de sociale werkvoorziening wordt meestal niet als passend werk beschouwd".

Alles bij elkaar laat uw reactie nog veel vragen open. In het bijzonder gaat u niet in op mijn vragen 2 en 7, terwijl juist deze twee vragen de dialoog de diepgang kunnen geven die nodig is om de puzzelstukjes aan elkaar te leggen. Daarom herhaal ik deze twee vragen, en verzoek ik u met klem hierop inhoudelijk te reageren.

-2- Voor elk van de feitelijke gebeurtenissen die ik in mijn betoog voor de hoorzitting van de geschillencommissie heb aangehaald als voorbeelden van pestgedrag: wat is er mis met mijn weergave van de feiten, of wat waren de drijfveren van Atlant achter de keuzes waar die feiten uit voortkwamen, als het geen pestgedrag was?

-7- Wilt u mij het rapport toesturen van het vorig jaar gehouden onderzoek naar het draagvlak voor het beleid van de toenmalige algemeen directeur, de heer Van Kroonenburg?

Daarnaast verzoek ik u in te gaan op de diverse vraagtekens en kanttekeningen die ik hierboven bij uw reactie heb geplaatst.

Vriendelijke groeten,
Sander Lam

Bericht 7

Van: DirectieSecretariaat
Onderwerp: Uw schrijven d.d. 31 juli 2014
Datum: 7 augustus 2014 14:31:55 GMT+02:00
Aan: Sander Lam

Geachte heer Lam,

Op verzoek van René Walenberg, algemeen directeur bij de Atlant Groep, stuur ik u bijgaand document.

Aangezien wij niet beschikken over uw adresgegevens sturen wij u bijgevoegde brief via e-mail.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Directiesecretariaat

Miranda van Osch
Managementassistente

[Bijlage: gescande brief op Atlant-briefpapier, tekst hieronder handmatig overgetikt]

De heer S. Lam

Per e-mail: ..

Helmond, 7 augustus 2014

Ref.: ..

Betreft: Uw schrijven per e-mail d.d. 31 juli 2014

Geachte heer Lam,

Bij schrijven per e-mail van 16 juli 2014 heeft u aan de Atlant Groep een aantal vragen voorgelegd. Wij hebben daar bij schrijven per e-mail van 25 juli jl. op gereageerd.

U reageert daar op bij schrijven per e-mail van 31 juli 2014.

Wij hebben kennis genomen van uw reactie. Wij betreuren het dat ons schrijven per e-mail van 25 juli jl. blijkbaar nog een 2-tal vragen openlaat.

Voor wat betreft uw vraag als weergegeven onder 2 veronderstellen wij bij u genoegzaam bekend hetgeen u tijdens de hoorzitting bij de commissie naar voren hebt gebracht. De commissie heeft haar onderzoek afgesloten met een advies. De directie van de Atlant Groep heeft kennis genomen van dit advies doch is niet betrokken bij de totstandkoming daarvan aldus kan om die reden uw vraag niet inhoudelijk worden beantwoord.

Omtrent uw vraag als weergegeven onder 7 kunnen wij u melden dat het betreffende rapport actief

openbaar is gemaakt.

Wij vertrouwen erop u hierbij thans afdoende te hebben bericht.

Met vriendelijke groet,

Atlant Groep

Drs. L.G.M. Walenberg
Algemeen directeur

Bericht 8

Van: Sander Lam

Onderwerp: Antw.: Uw schrijven d.d. 31 juli 2014

Datum: 15 augustus 2014 14:33:41 GMT+02:00

Aan: DirectieSecretariaat

Geachte heer Walenberg,

U gaat niet in op de diverse vraagtekens en kanttekeningen die ik op 31 juli 2014 heb geplaatst bij de reactie van de heer Verbakel (25 juli 2014) op mijn berichten van 16 en 22 juli 2014 aan de heer Vergouwen. In het bijzonder neemt u niet de moeite te bevestigen dat Atlant sommige gehandicapten echt "witteboordenbanen" laat vervullen, dus hoofdarbeid en geen handarbeid. Ik vat dit op als een uitnodiging om de publiciteit op te zoeken met het negatieve beeld dat ik van Atlant heb, en dat ik geschetst heb in mijn bericht van 22 juli 2014 aan de heer Vergouwen.

Dat het rapport van het vorig jaar gehouden onderzoek naar het draagvlak voor het beleid van de toenmalige algemeen directeur, de heer Van Kroonenburg openbaar is gemaakt, is een dooddoener. Het onderzoek is uit gemeenschapsgeld betaald en gaat over het functioneren van een overheidsinstelling. Alleen al op grond van de Wet openbaarheid van bestuur behoort het rapport openbaar te zijn. Echter, de wijze waarop het "actief" openbaar is gemaakt, is blijkbaar ten koste gegaan van de vindbaarheid. Ik heb meermalen actief gezocht, zowel op de website van Atlant als die van de gemeente Helmond, zonder het rapport te vinden. Ik verzoek u mij te vertellen hoe ik aan dit openbare rapport kan komen.

Dat u niet inhoudelijk kunt reageren op wat ik tijdens de hoorzitting van de geschillencommissie aan de orde heb gesteld, is flauwekul. In het advies van de commissie staat dat Atlant mijn verhaal van A tot Z heeft ontkend. De persoon die namens Atlant die ontkenning heeft uitgesproken, moet in staat zijn mijn vraag daarover inhoudelijk te beantwoorden. Los daarvan: de transcriptie van mijn betoog wordt geacht ingelast te zijn in het advies dat u onder ogen hebt gekregen, dus u komt niet weg met het argument dat u niet persoonlijk bij de zitting aanwezig was.

Ik daag u uit u om op mijn bericht van 31 juli 2014 alsnog een reactie te geven die de toets der kritiek kan doorstaan. Doet u dit niet, dan ligt het voor de hand dat ik mijn negatieve beeld van het bedrijfsmodel van Atlant in de openbaarheid breng.

Vriendelijke groeten,
Sander Lam

Bericht 9

Van: DirectieSecretariaat
Onderwerp: RE: Uw schrijven d.d. 31 juli 2014
Datum: 21 augustus 2014 08:44:55 GMT+02:00
Aan: Sander Lam

Geachte heer Lam,

Naar aanleiding van onderstaande mailwisseling zou Rene Walenberg graag met persoonlijk met u in gesprek gaan.

Hij heeft hiervoor de volgende mogelijkheden in zijn agenda:

Maandag 25 augustus tussen 13:30-16:30 uur
Of
Woensdag 27 augustus tussen 10:00-11:30 uur

Ik hoor graag of er een optie bij is die voor u schikt.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Directiesecretariaat

Miranda van Osch
Managementassistente

Bericht 10

Van: Sander Lam

Onderwerp: Antw.: Uw schrijven d.d. 31 juli 2014

Datum: 28 augustus 2014 15:43:43 GMT+02:00

Aan: DirectieSecretariaat

Geachte mevrouw Van Osch,

Praten zonder agenda is een management-truc om de echte discussie te ontlopen en vooral ook niets zwart op wit te zetten. Ik ben niet de correspondentie met de heer Niks in 2006 vergeten, over een relatief kleine kwestie die heel eenvoudig schriftelijk afgehandeld had kunnen worden. De heer Niks drong aan op een gesprek zonder agenda. Toen ik instemde met een gesprek, maar dan wel diepgang verlangde, haakte hij af. Om herhaling te voorkomen, zet ik de dialoog liever voort via e-mail.

Allereerst zou ik graag het openbare rapport ontvangen waar ik om heb gevraagd. Dat kan niet veel werk zijn, en dan kunnen we dat punt van het lijstje afstrepen.

Vervolgens zou ik graag een inhoudelijke reactie ontvangen op mijn betoog tegenover de geschillencommissie. Niet om het uitgebrachte advies aan te vechten, maar om tot de kern van de zaak te komen: hoe hebben de ontwikkelingen die op de werknemer zijn overgekomen als pesten en tegenwerking er al die tijd uitgezien vanuit het perspectief van de werkgever?

Ik kan mij voorstellen dat daar wat meer tijd voor nodig is, omdat het gaat over gebeurtenissen waarover de kennis verspreid is binnen de organisatie. Toch hecht ik eraan dat Atlant op dit punt de diepte in gaat, omdat dit een opstap is naar de hamvraag: is de ervaring van de heer Jansen uniek of exemplarisch voor hoe Atlant met de doelgroep omgaat? Staat de directie open voor terugkoppeling vanuit/namens de onderste laag in de organisatie?

Ook op de andere vragen die ik in deze correspondentie heb gesteld zou ik uiteindelijk graag antwoord krijgen, maar het bovenstaande is het belangrijkste.

Zoals de vlag er nu bij hangt, blijft het beeld bestaan dat bij Atlant het geld voorrang heeft op de menselijke waardigheid. Dat kan niet de bedoeling zijn van de sociale werkvoorziening.

Vriendelijke groeten,
Sander Lam

Bericht 11

Van: DirectieSecretariaat
Onderwerp: RE: Uw schrijven d.d. 28 augustus 2014
Datum: 9 september 2014 13:40:00 GMT+02:00
Aan: Sander Lam

Geachte heer Lam,

Op verzoek van Rene Walenberg stuur ik u bijgaand document.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Directiesecretariaat

Miranda van Osch
Managementassistente

[Bijlage: gescande brief op Atlant-briefpapier, tekst hieronder handmatig overgetikt]

De heer S. Lam

Per e-mail: ..

Helmond, 10 september 2014
Ref.: ..
Betreft: Uw schrijven per e-mail d.d. 28 augustus 2014

Geachte heer Lam,

Bij schrijven per e-mail van 21 augustus 2014 heeft de Atlant Groep aan u het verzoek gedaan om persoonlijk met u in gesprek te gaan. U heeft daar bij schrijven per e-mail van 28 augustus jl. op gereageerd.

Wij hebben kennis genomen van uw reactie. Daar wij getracht hebben uw vragen steeds zo goed mogelijk te beantwoorden betreuren wij het dat er aan uw zijde nog steeds vragen bestaan.

In uw schrijven per e-mail van 28 augustus jl. geeft u aan dat u ook op eerdere vragen die u heeft gesteld in de correspondentie nog graag een antwoord zou ontvangen maar dat de concreet gestelde vragen voor u van het grootste belang zijn. Hieruit blijkt dat er bij u nog steeds meerdere vragen bestaan.

Wij zouden u graag nogmaals uitnodigen voor een gesprek bij de Atlant Groep. Daar wij er tot op heden niet in zijn geslaagd uw vragen per e-mail naar tevredenheid te beantwoorden verwachten wij dat een gesprek wellicht wel tot het gewenste resultaat zal leiden.

U geeft aan dat u praten zonder agenda ziet als een management truc om de echte discussie te ontlopen en om vooral ook niets zwart op wit te zetten. Wij bieden u daarom hierbij de mogelijkheid om vooraf uw agendapunten aan te leveren. Deze agendapunten zullen tijdens het gesprek worden behandeld. Tevens is het mogelijk dat u een gespreksverslag ontvangt.

Om een afspraak te maken kunt u contact opnemen met het directiesecretariaat te bereiken via telefoonnummer ...

Wij vertrouwen erop u hierbij voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Atlant Groep

Drs. L.G.M. Walenberg
Algemeen directeur

Bericht 12

Van: Sander Lam

Onderwerp: Antw.: Uw schrijven d.d. 28 augustus 2014

Datum: 17 september 2014 16:35:59 GMT+02:00

Aan: DirectieSecretariaat

Geachte heer Walenberg,

U schrijft: "Daar wij er tot op heden niet in zijn geslaagd uw vragen per e-mail naar tevredenheid te beantwoorden verwachten wij dat een gesprek wellicht tot het gewenste resultaat zal leiden". De logica ontgaat mij. Dat u mijn vragen ontwijkt, ligt niet aan een obstakel op de elektronische snelweg.

Ik heb u gevraagd naar een rapport. U hebt geantwoord dat dat rapport openbaar is, maar niet waar ik het kan vinden. Vervolgens toont u zich verrast dat er nog vragen bij mij leven. U speelt spelletjes.

Nogmaals, mijn huidige beeld van Atlant is dermate negatief dat ik serieus overweeg het in de openbaarheid te brengen. Ik sta ervoor open dat mijn beeld geheel of gedeeltelijk onjuist kan zijn, en ik bied u graag de gelegenheid het bij te stellen. Maar dan moet u niet mijn vragen uit de weg gaan. Ik ga die vragen nu niet meer herhalen, en ik ga zeker geen reis vanuit Alkmaar naar Helmond ondernemen om ze mondeling over te brengen. U kent mijn vragen uit mijn berichten van 16 en 31 juli. Het lijkt mij in ieders belang als u serieus op mijn vragen ingaat.

Vriendelijke groeten,
Sander Lam

Bericht 13

Van: Miranda van Osch | Atlant Groep
Onderwerp: Uw correspondentie met de Atlant Groep
Datum: 29 september 2014 10:52:05 GMT+02:00
Aan: Sander Lam

Geachte heer Lam,

Op verzoek van Marjo Jaspers, manager HRM en Juridische Zaken, stuur ik u bijgevoegde brief met bijlage.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Directiesecretariaat

Miranda van Osch
Managementassistente

[Bijlage 1: gescande brief op Atlant-briefpapier, tekst hieronder handmatig overgetikt]

De heer S. Lam

Per e-mail: ..

Helmond, 29 september 2014
Ref.: ..
Betreft: Uw correspondentie met de Atlant Groep

Geachte heer Lam,

Als Manager HRM & Juridische Zaken volg ik al enige tijd de correspondentie die u voert met ons bedrijf. U geeft aan dat u antwoord op uw vragen wilt, zoals deze zijn opgenomen in de berichten van 16 en 31 juli 2014.

Ik ga mijn best doen een antwoord op de nog openstaande vragen te geven;

In de laatste reactie van onze directeur, de heer Walenberg, biedt hij aan om persoonlijk in gesprek met u te gaan. U geeft een uitgebreide reactie en tevens geeft u aan 'dat u zeker geen reis vanuit Alkmaar naar Helmond gaat ondernemen om uw vragen te herhalen'.

Het is een hele reis maar het is onze overtuiging dat in een persoonlijk gesprek meer in dialoog opgelost kan worden dan per e-mail. De werkelijkheid is dat e-mailcorrespondentie telkenmale nieuwe vragen doet oproepen. Om te voorkomen dat ook wij in een herhaling van e-mailcorrespondentie gaan vervallen, wil ik bij voorbaat aangeven dat mocht u na het lezen van deze e-mail behoefte hebben te reageren of een verdere toelichting wensen, dan wel van mening zijn dat uw vragen nog steeds niet beantwoord zijn; geef ik u nu reeds aan dat een vervolg dan in een persoonlijk gesprek zal plaatsvinden. Daarbij geef ik bij voorbaat aan dat ondergetekende dan bereid is uw kant op te komen i.c. naar Alkmaar af te reizen.

Het moet mij daarnaast van het hart dat ik het jammer vindt dat u geen bezoek brengt aan ons

bedrijf. Ik had u graag middels een korte rondleiding willen laten zien dat we als werkbedrijf ons als geen ander realiseren dat we voor een kwetsbare groep mensen een bijzondere verantwoordelijkheid dragen en hoe wij dat op dit moment hebben vormgegeven.

De Atlant Groep ziet erop toe dat bij alle werkzaamheden - hoe eenvoudig of moeilijk ook en ook op locatie bij externe bedrijven - er zoveel als mogelijk rekening wordt gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van mensen. Dit doen we allereerst door steeds meer aandacht te hebben voor de kwaliteit van onze leidinggevenden. Dat begint al bij het aannamebeleid en de scholing die zij volgen. Scholing die er speciaal op gericht is in het om kunnen gaan met de diversiteit aan mensen die in ons bedrijf, en bij externe werkgevers, werken.

Voor deze mensen, die een grote of kleine afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben, betekent het dat we als werkbedrijf ook wel geschikte vacatures moeten hebben waar we mensen op kunnen inzetten.

Het betekent dat we ook uitgebreid testen en onderzoeken wat de mogelijkheden van het individu zijn, niet alleen bij de start maar ook daarna proberen te borgen dat mensen op hun plek zitten. Dat mensen zelf soms vinden dat ze liever op een andere plek zitten, is wel een bespreekpunt maar levert niet altijd de uitkomst die ze zelf willen.

De samenvoeging van de Wet Werk en Bijstand, de Wet Sociale Werkvoorziening en de nieuwe instroom van de Wajong maakt dat we eerst duidelijk moeten bepalen wat iemand kan en wat de loonwaarde is om zo te kunnen aansluiten bij zowel de persoon als het bedrijf waar er gewerkt gaat worden. De destijds ingezette trend naar een meer bedrijfsmatige aanpak wordt in de huidige maatschappij nog meer van ons verwacht. Het betekent dat zelfs een persoon met een indicatie 'beschut werken' volgens de wetgeving kan werken bij een reguliere werkgever mits er sprake is van een beschutte omgeving en de persoon onder aangepaste omstandigheden kan werken. We hebben te maken met veel wet- en regelgeving waaronder 'voorkomen van verdringing' van regulier werk. Soms betekent het dat er niet direct passend werk is en daarom gaan we altijd op zoek naar nieuwe werkgevers om bijv. via functiecreatie samen nieuwe wegen in te slaan.

Het SBCM, het A&O-fonds voor Sociale Werkvoorziening, heeft een onderzoek gedaan naar functiecreatie; het creëren van banen bij een reguliere werkgever. De resultaten zijn gebundeld in een overzichtelijke brochure. De brochure is te downloaden vanaf de website van SBCM: <http://www.sbcm.nl/informatiecentrum/informatiecentrum/cache/new/infocenter/instrumenten/thema/arbeidsmarkt/details/functiecreatie-financiele-business-cases-voor-werkgevers.html> [*Deze koppeling werkt niet; waarschijnlijk wordt bedoeld: <http://www.sbcm.nl/producten/creeren-van-werk/producten/financiele-business-cases-functiecreatie-voor-werkgevers.html>*]

Wat blijkt? De praktijk laat zien dat 'functiecreatie' werkt. In de brochure worden de resultaten beschreven aan de hand van verschillende hoofdvormen van functiecreatie. Per hoofdvorm zijn een of meer cases uitgelicht en uitgewerkt. De mensen die op die manier in het bedrijf werken zijn trots op het werk wat zij doen en ze worden door de bedrijven ook als waardevolle medewerkers beschouwd. U zult in die brochure 3 voorbeelden tegenkomen waar de Atlant Groep aan de orde komt.

Voordat ik overga tot het beantwoorden van uw vragen wil ik u nog wijzen op ons jaarverslag van 2013 dat via de website voor iedereen toegankelijk is. Daarin kunt u lezen wat binnen de Atlant Groep wordt gedaan, met welke visie en met welke resultaten. Daar zijn niet alleen wij als bedrijf trots op, maar ook onze medewerkers en de andere belanghebbenden, zoals gemeentes. U kunt dit downloaden via de volgende link:

http://www.atlantgroep.nl/media/publicaties/Jaarverslag_Atlant_Groep_2013.pdf

Uit de e-mailcorrespondentie herleid ik dat er nog twee openstaande vragen zijn:

-Uw punt 2-

Voor elk van de feitelijke gebeurtenissen die u in uw betoog voor de hoorzitting van de geschillencommissie heeft aangehaald als voorbeelden van pestgedrag; vraagt u zich af wat er mis is met uw weergave van de feiten, of - zo geeft u aan - wat waren de drijfveren van de Atlant Groep achter de keuzes waar die feiten uit voortkwamen, als het geen pestgedrag was?

Het mag duidelijk zijn dat de Atlant Groep als organisatie en haar medewerkers 'pestgedrag' niet tot beleid hebben verheven. Sterker nog in het SW-journaal van 6 september 2014 is een artikel opgenomen dat juist ondersteunt dat we er actief van alles aan doen om het te voorkomen of daar waar het plaatsvindt op te lossen.

Een medaille heeft altijd 2 kanten. Hoe goed we het ook proberen en denken een en ander te regelen; het neemt helaas niet weg dat net als in ieder ander bedrijf er arbeidsconflicten voorkomen. Mensen zijn mensen, zowel leidinggevend als de werknemer, die onder zijn/haar leiding werk uitvoert.

Daarbij heeft de commissie de onderhavige kwestie behandeld en 'hoor en wederhoor' toegepast. Zij zijn in overleg gegaan en hebben zich beraden op een oordeel. Het verslag is om redenen niet openbaar en het is ook niet belangrijk om woordelijk hierover terug te rapporteren maar wel dat de commissie kan afwegen of een klacht terecht is of niet. Wat de een pesten noemt, is voor de ander een 'niets-betekenend' grapje. Het enige wat kan bijdragen aan een goede communicatie en onderlinge behandeling is door er met elkaar het gesprek over aan te gaan. We mogen echter desalniettemin verwachten dat dit altijd goed en constructief gebeurt en derhalve de weg openhouden voor medewerkers om een beroep te doen op de geschillencommissie.

Het is niet opportuun om er na de behandeling in de commissie en zij een oordeel heeft afgegeven, met een of meerdere personen over te blijven communiceren, over wat er wel of niet gezegd is en / of beweringen mis zijn of niet. De commissie heeft gesproken en daarmee is voor de Atlant Groep voldaan aan haar verantwoordelijkheid.

De Nationale ombudsman heeft recent een rapport uitgebracht over het fenomeen 'gehoord en gezien worden' binnen SW-bedrijven. Hij heeft gemeenten advies gegeven hoe met de doelgroep in gesprek te gaan om in die gevallen gehoord en begrepen te worden op het moment dat er problemen zijn. Een van de tips is de mogelijkheid tot 'hoor en wederhoor' goed vorm te geven. De Atlant Groep heeft een commissie 'vertrouwenspersoon' waar zowel een man als een vrouw voor benaderd kan worden en een geschillencommissie. Bij medewerkers wordt op deze mogelijkheid breed de aandacht gevestigd o.a. door middel van foto's en naam duidelijk op te nemen in onze personeelskrant en posters, die op verschillende plekken hangen.

In eerste instantie gaan we er natuurlijk van uit dat de problemen onderling in een goed gesprek worden besproken en opgelost. De leidinggevende en de medewerker worden daarbij ondersteund door de afdeling P&O. Soms lukt dat niet en dan wordt ook actief gewezen op de mogelijkheid de kwestie aan de vertrouwenspersoon of de geschillencommissie voor te leggen. Uit de behandeling van beide commissies komen adviezen en deze worden actief ter hand genomen en uitgevoerd. Helaas leidt het er toe dat het soms toch beter is als werknemer en werkgever afscheid van elkaar nemen.

Het eerste deel van uw openstaande vragen wil ik dan ook op die manier bij deze als beantwoord zien.

-Uw punt 7-

U vraagt ons het rapport toe te sturen van het vorig jaar gehouden onderzoek naar het draagvlak voor het beleid van de toenmalige algemeen directeur. U doelt in deze vraag op een onderzoek naar eventuele *frauduleuze* handelingen, dat op basis van een anonieme melding werd opgestart. De reden van het onderzoek, de media-uitingen en geruchtmakingen erom heen heeft zowel de heer Van Kroonenburg als de Atlant Groep en haar personeel erg geraakt. Uiteindelijk heeft men moeten constateren dat er geen grond voor de beschuldiging aanwezig was.

Het door Deloitte uitgevoerde onderzoek is niet op ons verzoek verricht en derhalve bestaat er aan onze kant dan ook geen enkele verplichting om deze informatie actief te delen of te verspreiden. Indien u van de inhoud kennis wenst te nemen - om welke reden dan ook - zult u op een andere manier deze - zoals u aangeeft - openbare informatie tot u moeten zien te krijgen.

Ik hoop hiermee de laatste nog openstaande vraag en uw correspondentie naar beste eer en geweten te hebben afgehandeld.

Met vriendelijke groet,

Atlant Groep

M.J. Jaspers MSc
Manager HRM & Juridische Zaken

[Bijlage 2: artikel 'Veilig klimaat belangrijk voor doorstroming', SW-journaal 6 september 2014 pag. 19-20, niet in dit verzameldocument opgenomen]

Bericht 14

Van: Sander Lam

Onderwerp: Antw.: Uw correspondentie met de Atlant Groep

Datum: 14 oktober 2014 14:38:32 GMT+02:00

Aan: Miranda van Osch | Atlant Groep

Geachte mevrouw Jaspers,

Dank voor de tijd en moeite die u hebt genomen voor uw bericht. Omdat u complexe vraagstukken liever mondeling oplost, zal ik voor nu zo oppervlakkig mogelijk reageren, en zo min mogelijk ingaan op wat u schrijft. In plaats van de dialoog schriftelijk voort te zetten, wat u immers niet wilt, zal ik toelichten waar de dialoog over zou moeten gaan. Ik krijg namelijk de indruk dat u dat niet helemaal duidelijk is. Het zou jammer van uw tijd zijn als u naar Alkmaar komt voor een gesprek waarop u niet blijkt te zijn voorbereid.

Vanuit het perspectief van het management is Atlant over het geheel prima bezig. Ik ben bekend met het door u omstandig belichte positieve beeld dat Atlant van zichzelf heeft, en dat door velen buiten Atlant wordt uitgedragen. Echter, vanuit het perspectief van de heer Jansen is het bedrijf 12 jaar lang bezig geweest hem en veel van zijn collega's stelselmatig te pesten. Mijn onwrikbare, centrale doel van de huidige dialoog is, helder te krijgen hoe de werkelijkheid is die door twee nauw betrokken partijen zo totaal verschillend wordt waargenomen.

Alle vragen die ik Atlant in de huidige dialoog heb voorgelegd, zijn gericht op dit ene onwrikbare, centrale doel. In het bijzonder zou ik het graag met u hebben over een aantal door mijzelf waargenomen concrete gebeurtenissen waar beide partijen (Jansen en Atlant) kennelijk totaal anders tegen aankijken. Dat kan wat mij betreft mondeling, maar schriftelijk lijkt mij echt veel efficiënter. Ik zal het u uitleggen.

Sinds 2002 ben ik meermalen bij Atlant op bezoek geweest, meestal om met iemand van het management te praten over de zoveelste aanvaring tussen de heer Jansen en Atlant. In de periode 2002-2006 is een dik dossier ontstaan van allerlei gebeurtenissen volgens een vast patroon: Jansen komt op voor zichzelf of voor zijn collega's, Atlant geeft niet thuis of neemt zelfs tegenmaatregelen, Jansen kropt zijn ergernis op, Atlant negeert de signalen of wrijft zout in de wond, Jansen vervalt in sociaal onaanvaardbaar gedrag, Atlant pakt Jansen op dit gedrag.

De voornaamste complicatie zit in het eerste deel: als iemand voor de belangen van de doelgroep opkomt, geeft Atlant niet thuis of werkt het bedrijf zelfs tegen. Atlant zal een botsing tussen het algemene positieve beeld en specifieke negatieve ervaringen altijd ontkennen en dus nooit oplossen. In 2006 heb ik een overzicht van mijn waarnemingen op dit vlak aan de heer Niks voorgelegd, met de bedoeling de relatie tussen Atlant en Jansen te verbeteren. Helaas was dit aanleiding voor de heer Niks om mij de deur te wijzen. Ook na 2006 heeft de cyclus "Jansen komt op voor zichzelf of voor zijn collega's" t/m "Atlant pakt Jansen op dit gedrag" zich meermalen herhaald, maar dat heb ik noodgedwongen meer op afstand gevolgd.

In februari 2013 werd Jansen door zijn werkleider gewaarschuwd dat de heer Walenberg zocht naar een aanleiding voor een sanctie, omdat Jansen een bepaalde kwestie bij de OR had aangekaart. In maart was dan het incident dat escaleerde tot het voorwaardelijke ontslag, waarover de geschillencommissie in december advies uitbracht.

Nu moet u even goed opletten.

Mijn betoog tegenover de geschillencommissie, waarnaar ik in mijn bericht van 16 juli 2014 verwees, ging NIET over de beschuldiging waarop Atlant de ontslagdreiging baseerde. Dat zou ook niet kunnen. Ik was er immers niet bij toen Jansen de gewraakte uitspraken zou hebben gedaan.

Mijn betoog was een gestroomlijnde versie van het overzicht van mijn eigen waarnemingen, dat ik in 2006 heb gemaakt ter bespreking met de heer Niks. Aan de hand van dat overzicht bepleitte ik dat Jansen steeds probeerde zich te ontplooien, en dat Atlant dat steeds de kop indrukte. Ik concludeerde dat de kwestie waarover de geschillencommissie werd geraadpleegd, een voortzetting was van de reeks pesterijen vanuit het management richting Jansen, die rond 2002 is begonnen.

Ik vraag dus NIET uw visie op de werkwijze van de geschillencommissie. Die kwestie is een gepasseerd station. Ik vraag WEL om alsnog een reactie te geven op het overzicht dat ik in 2006 aan de heer Niks heb voorgelegd, althans op een gestroomlijnde versie daarvan. Ik heb die gestroomlijnde versie helaas niet op papier staan, maar gelukkig is van mijn betoog een bandopname en een transcriptie gemaakt. Ik neem aan dat u toegang hebt tot die transcriptie. De commissie schreef immers dat het verslag van de zitting deel uitmaakt van het advies. Het lijkt mij praktisch om die transcriptie erbij te pakken. We kunnen ook teruggrijpen op de versie van 2006, maar die is zoals gezegd minder gestroomlijnd. Ik vraag dit echt niet om u onnodig werk te bezorgen. Ik vraag dit omdat ik een probleem zie, en deze weg de kortste is om tot een oplossing te komen.

Voor alle duidelijkheid: de gebeurtenissen die ik vooralsnog als pesterijen interpreteer, en die ik graag belicht zou zien vanuit het perspectief van Atlant, zijn gedragingen van de werkgever tegenover de werknemer, waarover met de werkgever niet te praten viel.

Ik doel NIET op akkefietjes op de werkvloer, die over het algemeen onderling op te lossen zijn en in het uiterste geval zouden kunnen worden opgelost met hulp van een vertrouwenspersoon. Sterker: in 2011 heeft het management Jansen een streek geleverd waarin uitgerekend een vertrouwenspersoon een sleutelrol speelde, dus meedeed aan het pesten door het management.

Omdat het woord "geschillencommissie" blijkbaar associaties oproept die ik niet bedoel, ben ik bereid mijn "vraag 2" iets anders te formuleren:

-2 bis- Voor elk van de hoofdlijnen van het overzicht dat ik in 2006 heb voorgelegd aan de heer Niks: wat is er mis met mijn weergave van de feiten, of wat waren de drijfveren van Atlant achter de keuzes waar die feiten uit voortkwamen, als het geen pestgedrag was?

Het gaat mij zuiver om de globale trekken van de relatie werkgever-werknemer sinds 2002, en dan vooral de tegenwerking die Jansen 12 jaar lang ondervond als hij opkwam voor de belangen van zichzelf of van de doelgroep in het algemeen.

Dat kan wat mij betreft wel mondeling in Alkmaar, maar ik voorzie dat u dan op cruciale punten niet over voldoende achtergrondinformatie zult beschikken. U zult dan terug moeten naar Helmond om ruggespraak te houden met betrokken leidinggevenden of managers, en opnieuw naar Alkmaar moeten komen om verder te gaan waar we gebleven waren. Een vruchtbare dialoog verloopt nu eenmaal via een aantal stappen.

Als uw ervaring is dat een schriftelijke dialoog alleen maar ontaardt in steeds nieuwe vragen, dan denk ik eerlijk gezegd dat u te snel afhaakt. Mijn ervaring is juist dat een schriftelijke dialoog, via een opeenvolging van gerichte vragen naar details al snel tot het gewenste resultaat leidt. Tenminste, als beide partijen hetzelfde resultaat voor ogen hebben.

Voorbeeld: in de huidige correspondentie vroeg ik (16 juli 2014) "-4- Klopt mijn waarneming dat Atlant geen gehandicapten in dienst heeft op kantoorbanen?". De heer Verbakel antwoordde tot mijn verrassing ontkennend. Kijk, dan komen we een stap verder. Mijn negatieve beeld dat het management de doelgroep onder meer pest door ze weg te houden van kantoorwerk berust blijkbaar op een misvatting.

Gebrand op mijn centrale doel (helder krijgen hoe de werkelijkheid is die door twee nauw betrokken partijen zo totaal verschillend wordt waargenomen) haakte ik hierop in (31 juli 2014): "Om hoeveel personen gaat het, en wat voor werk verrichten zij precies?" en "Nu ik weet dat Atlant mensen ook kansen biedt om hoofdwerk te verrichten, begrijp ik nog minder dan voorheen waarom Henk steeds handwerk moest doen, zelfs toen hij expliciet om hoofdwerk vroeg".

Helaas gaat u hier niet op in. Ik twijfel daarom of wij wel allebei hetzelfde resultaat voor ogen hebben. Uw doel lijkt te zijn, mijn kritische vragen naar aanleiding van specifieke, concrete gebeurtenissen, te overstemmen met het algemene, positieve beeld. Als dat zo is, zie ik daarin een bevestiging van wat ik hierboven schreef: "als iemand voor de belangen van de doelgroep opkomt, geeft Atlant niet thuis of werkt het bedrijf zelfs tegen".

Het door mij gewenste proces van stapsgewijs naar het doel toewerken is natuurlijk ook in een mondeling overleg mogelijk, maar dat vraagt veel meer parate dossierkennis en vergaderdiscipline. Ik heb daar slechte ervaringen mee, juist in mijn gesprekken met Atlant. Ik blijf dus de voorkeur geven aan een schriftelijke voortzetting van de dialoog. Alleen als u dat echt niet wilt, dan ben ik bereid de dialoog mondeling in Alkmaar voort te zetten. Maar dan wel op voorwaarde dat u niet afhaakt als blijkt dat één gesprek te weinig is om helder te krijgen hoe de werkelijkheid is die door twee nauw betrokken partijen zo totaal verschillend wordt waargenomen.

Vriendelijke groeten,
Sander Lam

Bericht 15

Van: Rionne Aarts - van de Ven | Atlant Groep
Onderwerp: Uw correspondentie met de Atlant Groep
Datum: 29 oktober 2014 11:45:15 GMT+01:00
Aan: Sander Lam

Goedemorgen,

Bijgevoegd ontvangt u een antwoord op uw brief van mevrouw M.J. Jaspers, Manager HRM & Juridische Zaken.

Met vriendelijke groet,
Atlant Groep
Directiesecretariaat

Rionne Aarts
Managementassistente

[Bijlage: gescande brief op Atlant-briefpapier, tekst hieronder handmatig overgetikt]

De heer S. Lam

Per e-mail: ..

Helmond, 27 oktober 2014
Ref.: ..
Betreft: Uw correspondentie met de Atlant Groep

Geachte heer Lam,

Ik heb - ondanks het verzoek niet opnieuw schriftelijk te reageren - uw reactie gelezen. Het dossier van de heer Jansen had ik al gelezen en het geheel was en is mij helemaal duidelijk.

Uw reactie geeft mij overduidelijk aan dat u blijft persisteren in uw verzoek om helder te krijgen hoe de werkelijkheid is die door twee nauw betrokken partijen zo totaal verschillend wordt waargenomen.

Met mijn brief heb ik nadrukkelijk geprobeerd u duidelijk te maken dat ik van mening ben dat de Atlant Groep haar uiterste best heeft gedaan om in overleg te trachten samen een bevredigende oplossing te vinden.

Het is duidelijk dat u het in relatie tot de heer Jansen niet eens bent met de stelling dat de Atlant Groep prima bezig is. De waarheid is dat al doen we nog zo ons best; gedane zaken nemen geen keer.

De realiteit is helaas ook dat overal om ons heen, op scholen, in bedrijven en in de samenleving, mensen met gevoelens rondlopen en uitspraken doen waarvan niet altijd de impact in zijn volledigheid kan worden doorgrond maar waardoor mensen wel achterblijven met gekwetste gevoelens.

Wij gaan er van uit dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen de heer Jansen en de

Atlant Groep, en alles wat zich daarmee in samenhang heeft afgespeeld, dit niet wegneemt, maar daarmee is de kwestie wel afgerond. Het traject is intussen een afgesloten traject en het is niet wenselijk hier verder correspondentie over te blijven voeren.

U geeft aan het over een aantal door uzelf waargenomen concrete gebeurtenissen te willen hebben. Gebeurtenissen waar - zo stelt u - beide partijen (Jansen en Atlant) kennelijk totaal anders tegen aankijken.

U kent het spreekwoord 'vertrouwen komt te voet en gaat te paard'. Met de beste wil van de wereld zal niemand wegwuiven dat er nogal wat gebeurd is door de jaren heen, getuige alleen het enorme personeelsdossier en deze schriftelijke dialoog. Ook niet hoe u of de heer Jansen daar naar kijkt of wil kijken. Feit is wel dat ik al enige jaren mee draai in het vak en weet dat een langlopende situatie zoals u die schetst geen winnaars kent, alleen maar verliezers. Op een bepaald moment men de 'deur' kunnen sluiten en zaken laten rusten.

U stelt dat de heer Jansen 12 jaar lang tegenwerking heeft ondervonden terwijl - zo geeft u aan - hij opkwam voor de belangen van zichzelf of de doelgroep in het algemeen. Ik snap dat u niet zit te wachten op de visie op de werkwijze van de geschillencommissie, want dit is, terecht, - zo geeft u gelukkig ook aan - een gepasseerd station.

Wel vraagt u alsnog om een reactie op het overzicht dat u in 2006 aan de heer Niks heeft voorgelegd en u verwijst me naar de transcriptie. Opnieuw stelt u de vraag wat er mis is met uw weergave van de feiten, of wat de drijfveren van Atlant waren vanaf 2002 achter de keuzes waar die feiten uit voortkwamen., als het geen pestgedrag was? 'Pestgedrag' is niet in het HRM-beleid van de Atlant Groep opgenomen, sterker nog daar heeft zij geen enkele baat bij. Het doel van het bedrijf is om de doelgroep, deze mensen, zolang mogelijk een passende werkplek te kunnen bieden.

U geeft aan via schriftelijke dialoog en opeenvolging van gerichte vragen naar details op zoek te zijn wat leidt tot een voor u gewenst resultaat en merkt dan ook nog op; 'Tenminste, als beide partijen hetzelfde resultaat voor ogen hebben'. Het is en blijft een raadsel welk resultaat u wilt bereiken door steeds opnieuw deze kwestie en dingen die in het verleden gebeurd zijn te blijven aanhalen.

U erkent dat uw negatieve beeld, dat het management de doelgroep zou pesten door ze weg te houden van kantoorwerk blijkbaar, op een misvatting berust. Vervolgens wilt u weten om hoeveel personen het gaat, en wat voor werk zij verrichten zij precies?" en "Nu ik weet dat Atlant mensen ook kansen biedt om hoofdwerk te verrichten, begrijp ik nog minder dan voorheen waarom Henk steeds handwerk moet doen, zelfs toen hij expliciet om hoofdwerk vroeg".

Dat u (of de heer Jansen) een ander beeld heeft, is spijtig maar ook hier geldt 'gedane zaken nemen geen keer' en wat er in het verleden is gebeurd kan niemand meer veranderen. Beslissingen genomen in het verleden werden toen genomen op basis van de kennis van die tijd. Ik kan - met alle respect - niet meer terugkijken in de tijd en constateren of er überhaupt die mogelijkheid is overwogen, laat staan aanwezig was. Iedereen maakt weleens fouten, maar ik kan u wel meegeven dat ik in de korte tijd hier reeds veel dossiers voorbij heb zien komen en dus constateer dat vragen van werknemers worden opgepakt en worden onderzocht en daar waar mogelijk worden gehonoreerd.

Zoals aangegeven is het voor u stapsgewijs naar een doel toewerken. De voor alle partijen onverkwikkelijke situatie tussen de heer Jansen en de Atlant Groep is met het einde van de arbeidsovereenkomst afgerond.

Deze door u gewenste dialoog om helder te krijgen hoe de werkelijkheid is die door u als zo totaal verschillend blijft ervaren willen we om die reden dan ook graag beëindigen. Ik ga ervan uit dat er vele werkelijkheden zijn; net zoveel als er participanten waren in deze 12 jaar en betrokken in het proces.

Ik verzoek u onze wens te respecteren en de correspondentie te staken.

Met vriendelijke groet,

Atlant Groep

M.J. Jaspers MSc
Manager HRM & Juridische Zaken