

Alkmaar, 21 juli 2015

Aan: alle raadsleden van de gemeentes Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren

Onderwerp: Atlant nekt participatie zwakste burgers

Geacht raadslid,

Ik vraag uw aandacht voor een ernstige weeffout in de wijze waarop u en uw collega's in de Peelregio invulling geven aan de Participatiewet.

De kerngedachte van de Participatiewet is dat iedereen ertoe doet. De overheid voelt zich, uit ideële dan wel economische overwegingen, geroepen om de "zelfredzaamheid" van burgers te vergroten of anders in elk geval een "tegenprestatie" te laten leveren voor de uitkering die men ontvangt.

Dat willen de burgers zelf ook. Elk mens heeft behoefte aan waardering door anderen, en ontleent ook zelfwaardering aan passend werk. Dit hoeft niet eens een betaalde baan te zijn. Velen voelen zich senang bij zinvol vrijwilligerswerk.

Sterker: men is voor verbetering van de sociale betrokkenheid zelfs bereid een verslechtering van het inkomen op de koop toe te nemen (bijvoorbeeld doordat 1 euro regulier loon erbij, 2 euro minder betekent via inkomensafhankelijke regelingen: de beruchte armoedeval). In tegenstelling tot wat veel beleidsmakers denken, zijn er nauwelijks empirisch aantoonbare gedragseffecten van de armoedeval, zie bijvoorbeeld § 5.5 van de armoedemonitor 2007.

Alle reden dus om op voet van gelijkwaardigheid en onderling vertrouwen met de individuele burger te overleggen over maatwerk: door welke omstandigheden lukt het hem of haar niet om passend werk te vinden, en wat kan de overheid daaraan doen? Meestal is een klein beetje ondersteuning en begeleiding voldoende. In de vorige eeuw zijn met deze benadering in de sociale werkvoorziening heel goede ervaringen opgedaan.

De weeffout waar ik het hierboven over had, is dat u en uw collega's de uitvoering van de Participatiewet in handen leggen van de Atlant Groep. Dit bedrijf kiest voor een dictatoriale benadering en behandelt de doelgroep als tweederangsburgers die opgevoed moeten worden. Het werkvee heeft zich aan te passen aan het bedrijf, en wordt onder de duim gehouden met een ware angstcultuur. Wie niet meewerkt krijgt te maken met sancties. De benadering van Atlant is mensonterend en kan daarom onmogelijk de bedoeling van de Participatiewet zijn.

Ik baseer mijn negatieve beeld op 12 jaar ervaring, en verwijst naar <http://www.pestwerk.nl> voor een verslag en analyse van die 12 jaar.

De directie heeft een zeer hoge dunk van zichzelf. "Wij weten wat goed voor je is." Die arrogante houding heeft Atlant ook tegenover de opdrachtgever, de Peelgemeentes. De Strategische Kadernotitie Participatiewet Peelregio lijkt zelfs geheel door Atlant gedicteerd te zijn, met als climax een Atlant-centrisch Werkbedrijf, dat toch door Den Haag als netwerkorganisatie van uiteenlopende instanties is bedoeld.

In het verleden was er al kritiek vanuit de lokale politiek en hoge ambtenaren op de koers van het bedrijf, zo lees ik in het onderzoeksverslag uit 2013 over het "functioneren, houding en gedrag" van toenmalig algemeen directeur Theo Van Kroonenburg. Toch laat u Atlant doorgaan op dezelfde weg, en geeft u in het kader van de Participatiewet Atlant zelfs nog meer macht.

Inmiddels is er het rapport van de Nationale ombudsman "Oog voor mensen met een arbeidsbeperking" (september 2014) bijgekomen. Hierin staat dat de mensen met eventuele klachten nergens terecht kunnen. Het moge duidelijk zijn dat dit ook voor Atlant geldt: de directie, niet eens bereid om met de doelgroep over passend werk te praten, staat al helemaal niet open voor klachten.

Zo is er grote onvrede over het hardvochtige beleid van Atlant tegenover ziekmeldingen, maar durft niemand daar iets van te zeggen. Mondigheid is immers het beste recept om in problemen te komen. Zelfs de bedrijfsarts kiest partij tegen wie een dagje ziek, zwak of misselijk is. Dit, terwijl juist in de sociale werkvoorziening relatief veel mensen nu eenmaal een zwakke gezondheid hebben. Zo kan de Wet Verbetering Poortwachter niet zijn bedoeld.

En stel, een werkleider kan zijn handen niet afhouden van zijn vrouwelijke ondergeschikten. Dan kunnen de slachtoffers nergens terecht. Op papier is er een vertrouwenspersoon, maar in de praktijk is het te riskant om negatieve uitlatingen over leidinggevendenden te doen, langs welke weg ook. Per saldo heeft zo'n werkleider dus vrij spel. Ik zeg niet dat dit gebeurt, maar wel dat *als* dit gebeurt, er geen beveiligingsmechanisme in werking treedt om de slachtoffers een stem te geven en de dader aan te pakken. De bedrijfscultuur is gericht tegen de zwakste partij, die nota bene de bestaansreden van Atlant is.

De leiding vormt een gesloten front tegen iedereen die voor zichzelf of collega's opkomt. Is het u bekend dat er bij Atlant 0 (nul) gehandicapten hoofdwerk verrichten? Iedereen wordt op hetzelfde geestdodende handwerk gezet. Arbeidsgehandicapten met een goed stel hersens uitsluiten van kantoorbanen is niet alleen regelrechte discriminatie, maar ook vernietiging van menselijk kapitaal.

Voor verstandelijk gehandicapten is Atlant goed bezig. Maar de rest van de doelgroep is dood- en doodongelukkig, leeft elke werkdag in angst en onzekerheid, en is teleurgesteld in het deel van de samenleving dat hen dit aandoet. Dit is het tegenovergestelde van participatie!

Ik heb mijn zorgen enkele weken geleden al onder de aandacht gebracht van de nieuwe voorzitter van het Algemeen bestuur van Atlant, de heer Van Bree. Ik doe een beroep op u om deze kwestie een hoge urgentie te geven, en samen met Van Bree naar een werkbare oplossing te zoeken.

Wat er volgens mij op zijn minst zou moeten veranderen:

-1- De werkzoekende centraal. Iedereen, van hoog tot laag, moet ervan doordrongen zijn dat Atlant er voor de doelgroep is, niet andersom.

-2- Maak werk van passend werk. De lat moet veel hoger liggen dan "werk waartoe je lichamelijk in staat bent". Het werk moet ook voldoende geestelijk uitdagend zijn, "arbeidsvreugde" opleveren.

-3- Investeer in loopbaanplanning. Atlant komt momenteel niet verder dan "Jij moet nog basis arbeidsvaardigheden leren", "Eerst maar eens werkritme opdoen" en "Einddoel is detachering". Dat is allemaal veel te vaag, ongericht en vrijblijvend. Bespreek met de betrokkene wat de wensen en realistische mogelijkheden zijn, maak een stappenplan met een tijdpad en objectieve tussentijdse doelen, bespreek met voldoende regelmaat de voortgang en stel het plan zo nodig tussentijds bij. Zorg voor gedegen, controleerbare verslaglegging van deze kerntaak van het bedrijf.

-4- Laat de werkzoekende meedenken. Dit ligt eigenlijk al in de vorige drie punten besloten, maar kan niet genoeg benadrukt worden omdat de huidige bedrijfscultuur zo heel anders is.

-5- Evenwichtige dossiervorming. Op dit moment fungeren gespreksverslagen voornamelijk als instrument om de angstcultuur te handhaven. Alleen punten in het nadeel van de werkzoekende worden vastgelegd, en als het zo uitkomt aangedikt. Iemands sterke kanten horen net zo goed in het personeelsdossier thuis! Overdonder mensen niet met een onaangenaam gespreksonderwerp dat niet op de agenda stond, geef ze de gelegenheid om zich op het gesprek voor te bereiden. Als Atlant iemand bekritiseert, leg dan niet alleen de kritiek vast maar ook het verweer. Als Atlant zelf onderwerp van kritiek is, leg dan ook die kritiek vast. Maak van elk gesprek een verslag, niet alleen van de gesprekken waarin het gelukt is de werkzoekende flink neer te sabelen, maar ook van de gesprekken waarin de werkzoekende een overtuigend weerwoord heeft gegeven. Maak van elk gesprek een geluidsopname, en laat een onafhankelijke partij steekproefsgewijs controleren of de gespreksverslagen een evenwichtig beeld geven van wat er is gezegd.

-6- Wees terughoudend met sancties. Waardering werkt veel beter. Voor zover er toch sancties worden uitgedeeld, laat het dagelijks bestuur daarover gedetailleerd verantwoording afleggen aan het Algemeen bestuur, en reken Atlant af op het terugdringen van het aantal sancties. Op dit moment heeft het Algemeen bestuur alleen weet van sancties die bij de geschillencommissie worden betwist. Voortaan moet het totale sanctiebeleid inzichtelijk en permanent aandachtspunt zijn. Dit hangt nauw samen met het vorige punt: elke sanctie moet deugdelijk onderbouwd zijn. Hoor en wederhoor.

-7- Ga soepel om met ziekmeldingen. Het huidige beleid, waarin mensen om opvoedkundige redenen op het werk moeten blijven verschijnen als ze ziek zijn, drukt wantrouwen uit en is dus de verkeerde insteek. En een werkleider die aan huis komt controleren, is al helemaal uit den boze. Alleen de bedrijfsarts mag oordelen of een ziekmelding terecht is. Maar schakel die niet meteen de eerste dag in. Gun mensen ook een beetje krediet.

Ik zou er een groot voorstander van zijn, als Atlant het eigen kantoorwerk zo veel mogelijk liet verrichten door mensen uit de doelgroep. Hiermee zou het bedrijf naar buiten toe een goed voorbeeld geven, en naar binnen toe krachtig tegengas geven aan de huidige tweedeling tussen gezond/gehandicapt, hoofd/handwerk.

Verder lijkt het mij een goed idee om de werkzoekenden te laten begeleiden door loopbaancoaches uit de eigen gelederen. Momenteel heeft Atlant 1 loopbaancoach en 1 participatiecoach voor 2000 werkzoekenden. Dat is volstrekt ontoereikend. Als een gedeelte van de werkzoekenden wordt opgeleid tot coach hebben die alvast zinvol werk, kan de intensiteit van de begeleiding van de anderen met sprongen omhoog, en ligt er meteen ook een stevig fundament voor praten met de doelgroep op voet van gelijkwaardigheid.

Tot slot wil ik u wijzen op een tekst die ik op een recente thema-avond van de SP afdeling Helmond heb voorgelezen over de dominante rol van Atlant bij de invulling van de Participatiewet in de Peelregio: http://www.pestwerk.nl/materiaal/2015.06.29_thema_avond.pdf. Voor uw gemak kopieer ik die tekst achter deze brief.

Vriendelijke groeten,

A. Lam

Dames en heren,

Wie “Participatiewet” zegt, en “Peelregio”, zegt automatisch “Atlant”. Ik maak mij grote zorgen over de prominente rol van Atlant bij de invulling van de P-wet. De lokale politici geven de regio uit handen. Ik ben heel blij met de gelegenheid die de SP mij biedt om mijn zorgen uiteen te zetten. Maar eerst even een zijspoor.

Hebt u “Metropolis” gezien? Ik bedoel niet de VPRO-serie, maar de sciencefictionfilm, waarin de samenleving is verdeeld in “denkers” die in luxe boven de grond leven, en zwoegende “werkers” onder de grond. De tweedeling leidt tot een bloedige opstand, en de stad verandert in een chaos. Maar nadat de belangrijkste schurk ten val is gekomen (letterlijk, vanaf het dak van een kathedraal) verzoenen de partijen zich met elkaar en wordt het leven weer goed (althans voor diegenen die alle *special effects* veilig doorstaan hebben). Niet gezien, die film? Ik ook niet, maar ik moet er altijd aan denken als ik de naam Atlant hoor.

Metropolis, pardon, Atlant geldt sinds jaar en dag als lichtend voorbeeld hoe de sociale werkvoorziening winstgevend kan zijn. Met dank aan Theo van Kroonenburg, directeur sinds 2002. Vóór zijn tijd paste het bedrijf, dat toen nog Helso heette, zich aan het individu aan. De mens was belangrijker dan het geld. Mijn goede vriend Henk Jansen had 25 jaar lang probleemloos, volwaardig werk (verslagen typen, braileren, correctie en eindafwerking op de drukkerij, mailing).

Theo draaide het om. Het individu moest zich aanpassen aan het bedrijf. Elk werk waar je lichamelijk toe in staat bent, is per definitie passend. Door iedereen hetzelfde werk te geven, kon Theo de bedrijfsprocessen stroomlijnen. Hij haalde veel simpel werk binnen bij externe opdrachtgevers, zoals Igo-Post en Maxi-Cosi. En met succes: lage bedrijfskosten, inkomsten van buitenaf, en ook leuk werk... voor verstandelijk gehandicapten.

Maar Henk raakte (net als veel collega's) door het simpele werk afgestompt. Hij wilde weer hoofdwerk doen. Het werd een arbeidsconflict van twaalf jaar. Twaalf jaar heb ik alles gedaan om tussen Henk en Atlant te bemiddelen. Twaalf jaar heeft Atlant alles gedaan om Henk en mij tegen te werken. In het slotjaar stuurde de algemeen directeur, René Walenberg, doelgericht aan op oneervol ontslag. Uiteindelijk vertrok Henk, bijgestaan door een advocaat, met een nette regeling.

Wat leren we uit deze affaire? Is Henk, na 25 jaar probleemloos functioneren, in 2002 ineens veranderd in een onmogelijk mens? Nee, het arbeidsconflict komt door de veranderde bedrijfscultuur. Theo's operatie “van binnen naar buiten” veroorzaakte een Metropolitische tweedeling. Vanwege het cijfermatige succes (meer mensen aan het werk, tegen lagere kosten) wilde niemand dit zien. De gehandicapten zijn gereduceerd tot werkvee (of “handjes”, zoals Walenberg ze noemt) dat wordt ingezet voor taken waar gezonden de neus voor ophalen. En de gezonden? Die hebben de leuke (kantoor)baantjes daaromheen.

Op mijn website www.pestwerk.nl heb ik dit uitgediept. Bij Atlant heerst een ware angstcultuur om het werkvee onder de duim te houden. Of je nu voor jezelf opkomt of voor je collega's, de sancties vliegen je om de oren. Op een dagje ziek thuis blijven staat nog net niet de doodstraf. Gehandicapten voelen zich door Atlant elke werkdag onheus bejegend. Ze kunnen ook niet van hun vrije tijd genieten: altijd hangt de volgende werkdag als een donkere wolk in de lucht. Ik was soms bang dat Henk zelfmoord zou plegen.

Ik denk niet eens dat er kwade wil achter zit. Daarvoor is het probleem te grootschalig. Ik denk dat het een bepaalde groepsdynamiek is, die we kennen uit het Stanford-gevangenisexperiment, en die nu ook zijn uitstraling heeft op de politiek. De pesters hebben zelf oprecht niet door waar ze mee bezig zijn. Op www.pestwerk.nl beschrijf ik hoe in een kantoorruimte van Atlant een gezonde

vrouw achter de computer haar gehandicapte collega die komt schoonmaken compleet negeert, maar wel een gezellig praatje maakt met een andere gezonde collega.

Het cijfermatige succes is de bovenlaag naar het hoofd gestegen: “wij weten wat goed voor je is”. Dat weten ze helemaal niet! Atlant heeft een koffieautomaat met minuscule bedieningsknopjes in een donkere hoek gezet, heel onhandig voor slechtzienden. Atlant kijkt niet door de ogen van de doelgroep. Gezonden *kunnen niet* de belangen van gehandicapten behartigen, omdat zij de problematiek niet aanvoelen.

Het grenzeloze maar misplaatste geloof in het eigen gelijk, en de gerichtheid op geld ten koste van de mens, is in 2013 uitvoerig bekritiseerd door politici van de Peelgemeenten, in het onderzoeksverslag over Van Kroonenburgs "functioneren, houding en gedrag". Theo werd niet weggestuurd vanwege vermeende fraude, hij werd weggestuurd omdat zijn koers niet paste bij de eisen van de P-wet.

We zijn nu 2 jaar verder, en wat doen dezelfde politici? Ruim baan geven aan Atlant, met een koers die na alle kritiek van destijds geen millimeter gewijzigd is. In de Strategische Kadernotitie Participatiewet Peelregio staat “In de uitvoering stellen we de vraag van de werkgevers centraal”. En over de doelgroep: “Diegene die zich aan zijn/haar verantwoordelijkheden onttrekt moet rekening houden met een sanctie”. Dit is Atlant ten voeten uit, inclusief angstcultuur.

Werkgevers centraal, en sancties voor wie niet meewerkt... Stel, een *sex-imperium* vraagt of Atlant behalve “handjes” ook andere lichaamsdelen verhuurt. Goed betaald werk, waartoe iedereen lichamelijk in staat is. In de aanpak van de Peelgemeenten is er nauwelijks verschil tussen participatie en gedwongen prostitutie.

En dan het Werkbedrijf. De landelijke overheid eist dat bepaalde taken verdeeld worden over een netwerkorganisatie. De Kadernotitie legt alle taken op één hoop neer bij Atlant. Weet u het nog? “Wij weten wat goed voor je is!”

Atlant heeft tegengas nodig, van boven- en onderaf. De gemeentepolitiek moet de regie naar zich toehalen. Dat is nota bene de essentie van de P-wet. En de doelgroep moet een eigen stem krijgen. Ook de Nationale ombudsman zegt in een recent rapport dat de overheid de veelal kwetsbare mensen in de sociale werkvoorziening zorgvuldiger moet behandelen.

Gemeentepolitici, leg een directe lijn met de doelgroep, buiten Atlant om. Alleen zo behoudt u het zicht op wat de uitvoering van de P-wet voor de betrokkenen zelf betekent. Betrek de doelgroep bij de voor hen bedachte plannen. Dat kan door coaches aan te stellen uit hun eigen gelederen. Hebben die alvast zinvol werk, en zij voelen veel beter aan wat de specifieke problemen en behoeftes zijn.

In plaats van het geld moet de mens weer voorop staan, net als in de Helso-tijd. “Van binnen naar buiten” is niet de manier om gehandicapten bij de samenleving te betrekken. Het is tijd voor een nieuwe koerswijziging, van werkvee naar collega's.

Van “handjes” naar hersens, met gevoel en verstand. Van eenheidsworst naar maatwerk. Van praten *over* naar praten *met* de doelgroep. Van eigendunk, naar openstaan voor afwijkende gezichtspunten. Van hardvochtigheid naar medeleven. Van problemen ontkennen, naar oplossingen bedenken. Van onderdrukking naar ontplooiing. Van sancties uitdelen naar waardering tonen. Van uitbuiting naar participatie. Van Metropolis naar Brabant, waar het leven goed is.

Ik dank u voor uw aandacht.