



Enquête werksfeer bij de Gezondheidsraad:

De vakbonden hebben de afgelopen tijd signalen gekregen over intimidatie en sociale onveiligheid op de werkvloer bij de Gezondheidsraad. Om inzicht te krijgen in de vorm en omvang ervan, hebben de vakbonden hun leden een aantal vragen gesteld door middel van een korte enquête.

De enquête was op persoonlijke uitnodiging en uitsluitend voor leden en mocht maar één keer ingevuld worden. Hier is strak op gecontroleerd. De resultaten zijn hieronder anoniem verwerkt.

De enquête is op 15 augustus jl. onder **20 leden** verspreid, de respons kon gegeven worden tot en met 5 september jl., **hierop heeft 90% gereageerd**, met de volgende uitkomst:

1. Heb je het gevoel gewaardeerd te worden door je collega's?

0 ja	94%
0 nee	0%
Ja/nee	6%

2. Heb je het gevoel gewaardeerd te worden door je leidinggevende?

0 ja	29%
0 nee	47%
ja/nee	11%

3. Durf je in overleg met collega's alles te zeggen wat je vindt en denkt?

0 ja	35%
0 nee	65%

4. Durf je in overleg met je leidinggevende alles te zeggen wat je vindt en denkt?

0 ja	12%
0 nee	88%

5. Voel je je (soms) geïntimideerd door collega's?

0 nee	52%
0 ja	48%

6. Voel je je (soms) geïntimideerd door je leidinggevende?

0 nee	12%
0 ja	88%

7. Heb je als gevolg van intimidatie geestelijke en/of lichamelijke klachten gekregen?

0 nee	30%
0 ja	65%
misschien	5%

8. Heb je wel eens gezien of gehoord dat 'een collega geïntimideerd werd?

0 nee	6%
0 ja	94%

9. Vind je dat er bij de Gezondheidsraad iets moet veranderen aan de cultuur/werksfeer?

0 nee	0%
0 ja	100%

Op bovenstaande antwoorden is ook een toelichting gevraagd. Hieruit ontstaat het volgende beeld:

Over het algemeen voelt men zich gewaardeerd door de collega's.

Deze waardering wordt gevoeld door betrokkenheid, interesse, uit de manier waarop men elkaar behandelt, waardering die uitgesproken wordt naar elkaar, uit feedback, onderlinge prettige samenwerking, gesprekken en complimenten. Opgemerkt wordt, dat dit de laatste tijd wel onder druk is komen te staan.

De meerderheid ervaart geen waardering door de leidinggevende.

Dit ervaart men doordat er nooit complimenten gegeven worden, kritiek wordt niet gewaardeerd, uit de manier waarop men behandeld wordt, de manier waarop functioneringsgesprekken gehouden worden, het uitgesproken wordt, er voor- en tegenstanders worden gecreëerd, er snel geopperd wordt dat het beter is het ergens anders te gaan werken.

Er zijn ook medewerkers die wel waardering ervaren. Dit uit zich doordat dit uitgesproken wordt, goede beoordelingen en complimenten over geleverd werk.

De meerderheid van 65% durft in overleg met collega's niet alles te zeggen.

Dit is sterk afhankelijk van de collega. Er is sprake van wantrouwen, er wordt aangegeven dat er sprake is van “kampen” en polarisatie. Het idee leeft dat collega’s “doorbrieven” aan de leiding wat er gezegd wordt.

Diegenen die wel alles durven te zeggen lichten toe dat ze een open en goede sfeer waarderen. Daarnaast geeft men aan te staan voor openheid en transparantie op een opbouwende manier.

Een grote meerderheid (88%) durft in overleg met de leidinggevende niet alles te zeggen.

Toegelicht wordt dat dit komt omdat men ziet dat kritische collega’s worden afgerekend: kritiek wordt niet getolereerd, wat je zegt wordt tegen je gebruikt. Reacties van leidinggevendens zijn onvoorspelbaar (soms meevoelend, maar ook hard), men heeft het idee dat er dossiers aangelegd worden, vertrouwen ontbreekt, wat je zegt kan negatieve gevolgen hebben voor je beoordeling.

Ook wordt aangegeven het reorganisatieproces als kantelpunt te zien. Tot twee jaar geleden was er nog sprake van een goede en open sfeer en werd men serieus genomen, sinds de start van het reorganisatieproces is dit niet meer het geval.

Diegenen die wel alles durven te zeggen staan voor openheid, transparantie op een opbouwende manier.

Een kleine meerderheid voelt zich niet geïntimideerd door collega’s.

Het zich geïntimideerd voelen zit vooral in de toon van het gesprek tijdens de “veranderkoffiesessies”, met name als het gaat over het veranderingsproces en de reorganisatie .Er lijkt een sfeer van polarisatie en sociale onveiligheid te zijn ontstaan waarin je heel erg op je woorden moet letten. De leiding lijkt zich hier tegen niet te verzetten.

Een grote meerderheid (88%) voelt zich geïntimideerd door de leidinggevende.

Men ervaart intimidatie door plotseling geconfronteerd te worden met negatieve functioneringsgesprekken en beoordelingen . Doordat kritiek op het veranderproces beantwoord is met” als je je niet kunt vinden in de gekozen aanpak, kan je beter vertrekken” (dit is door diverse invullers aangegeven als zeer intimiderend). Het aanpakken van collega’s met een kritische houding, wordt als onveilig ervaren.

De slogan:” wie niet mee wil veranderen, zullen we helpen aan een ander baan te vinden” wordt ervaren als de ultieme vorm van intimidatie.

De rol en bemoeienissen van de verandermanager en de drang tot reorganiseren wordt door verschillende respondenten gezien als een van de oorzaken van de sterk intimiderende werking die er (sinds twee jaar) vanuit de leiding gaat.

De kringgesprekken worden als zeer intimiderend ervaren. Men ervaart dat mensen tegen elkaar opgezet worden, met als gevolg een verdergaande polarisatie.

Ook genoemd worden het snel dreigen met rechtspositionele maatregelen. En het niet goed vastleggen of verdraaien van afspraken.

Een meerderheid geeft aan als gevolg van intimidatie klachten te hebben.

Deze klachten bestaan uit het zich voor langere tijd ziekmelden, overspannen, energieverlies, slapeloze nachten, stress, ongemakkelijk voelen, mond houden, burn-out.

En hebben hiervoor hulp gezocht bij vertrouwenspersoon VWS, P- raadgever, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, huisarts, partner.

Opgemerkt wordt dat men teleurgesteld is dat er niet is ingegrepen.

Ruim 90% heeft gezien of gehoord dat een collega geïntimideerd werd.

Respondenten geven aan nauw betrokken te zijn geweest bij het ontslag van een collega, gedwongen detachering en een harde aanpak door de Algemeen Secretaris. Ze hebben collega's zien huilen. Hebben stemverheffingen gehoord. Ze hebben gezien dat collega's gedwongen werden dingen te doen die buiten de functie vallen. Zijn aanwezig bij scherpe aanval door leiding op functioneren van een collega tijdens de "kringgesprekken". Sommigen geven aan "er over gehoord" te hebben, weten dat er aantekeningen gemaakt worden in dossiers, en waarom collega's zich ziek melden.

De respondenten vinden unaniem (100%) dat er bij de gezondheidsraad iets moet veranderen aan de werksfeer.

Men spreekt van een totaal verziekte cultuur door leidinggevenden (de Algemeen Secretaris en de "keiharde" verandermanager) die geen kritiek kunnen verdragen en met twee maten meten, waardoor een cultuur van verdeel- en heers wordt gevoeld.

De werksfeer is over het algemeen genomen dramatisch slecht.

Er wordt nadrukkelijk een koppeling gelegd met het reorganisatieproces en de komst van de verandermanager

De polarisatie neemt alsmaar toe en men zoekt toevlucht tot formaliseren en werkafspraken. Empathie en tolerantie ontbreekt tussen de mensen.

Een afwijkende mening wordt niet (meer) getolereerd.

Er is sprake van een onwerkbaar situatie, met een verandertraject/reorganisatieplan wat onvoldoende is gemotiveerd en wat alle schijn heeft van het wegwerken van medewerkers.

De cultuur is ziekmakend, geen collegialiteit en geen samenwerking.

Op onze vraag of men dit heeft besproken, wordt aangegeven dat dit tot niets geleid heeft. Anderen geven aan dat dit onbespreekbaar is met de leiding of dat men het niet ter sprake durft te brengen uit angst voor represailles.