

Verslag gesprek
Stephane van der Aa

29 september 2023

Interviewer: Eveline Ankaert

vertrouwelijk

- 3/2020 – 8/2020 samenwerking met AA verliep redelijk goed
- Opdracht voor AA: analyse van klantgegevens - SvdA kon maar 50 klanten uit die lijst halen, wat vreemd was, bevestigd intern, maar nooit duidelijk antwoord op gekregen. Het was vreemd dat iemand anders nooit had opgemerkt dat deze gegevens niet klopten.
- Met AA specifiek gaan werken aan strategie van producten
- Sfeer binnen bedrijf was anders bij zijn werkherhvatting in 3/2020 dan voor zijn uitval – veel gestresseerde mensen, SvdA sprak hierover met collega's die vaak uit de lucht vielen als hij kritische vragen stelde of kritische opmerkingen gaf
- Interne reorganisatie bij Products – AA stak daar veel tijd in
- Pas in 5/2020 wat meer tijd gekregen van AA om product inventaris te gaan doen
- 3/2020: 3-tal weken na herstart telgesprek met BV met de vraag van BV om review te doen van (document managementachtige functionaliteiten van) een product waarvan zij de technische architectuur aan het bekijken waren - BV vroeg SvdA om aan AA te vragen om de komende 5-8 weken fulltime samen met BV daaraan te werken – BV had dit zelf niet gevraagd aan AA
- SvdA werkte op dat moment 3/5e in kader van gedeeltelijke werkherhvatting
 - Aan AA gevraagd of hij voor BV mocht gaan werken – AA was verbaasd door die vraag – SvdA begreep dat dit al een eerste spelletje was, want BV wist dat AA die vraag ongenegen zou zijn en BV probeerde dan via SvdA AA raken – uiteindelijk heeft AA toch ingestemd
 - Mutualiteit heeft SvdA toegestaan om 4/5e te gaan werken
- Hoewel BV had aangekondigd dat het project dringend was en er veel werk was, kon SvdA gedurende 3-4 weken niets van BV vernemen – SvdA heeft BV meermaals proberen bellen, sms'en, mails, maar hij heeft daar geen reactie op gekregen – BV was spoorloos – SvdA heeft zijn collega's bevestigd hoe het ging met BV, maar zij vielen uit de lucht door die vraag
- SvdA heeft zich dan maar bezig gehouden met inwerken in andere zaken en te zien waar het bedrijf toen stond – SvdA is ook gaan praten met collega's - SvdA is nooit kunnen starten met het project omwille van gebrek aan info van BV + *nieuwe CEO Stephen Shell heeft inspiratie motiveert*
- AA ook aangesproken in wekelijkse 1-1 over afwezigheid BV, weinig reactie op gekregen van AA
- 1x nog met BV gebeld – SvdA heeft toen gezegd dat hij de wijze waarop BV met mensen omgaan niet ok was
 - SvdA heeft dan gevraagd via HR om bemiddeling te doen met BV
 - De bemiddeling heeft plaatsgevonden begin 5/2020 via Teams met SvdA, HR (Martha) en AA – BV was niet aanwezig, hoewel hij was uitgenodigd – verslag gemaakt van die meeting: er was geen probleem volgens AA en HR, SvdA heeft volgens hen meer omkadering nodig, probleem lag dus bij SvdA – SvdA heeft gereageerd naar AA op verslag via email omdat er geen sprake was van wat BV niet aan het doen was en dat het verslag enkel ging over SvdA
- Intussen kwam de zomer eraan, dat is de tijd van de evaluaties - SvdA had aan AA nieuwe jobdescription gevraagd want hij had een nieuw team, nieuwe leidinggevende, nieuwe taak, maar AA vond dat niet belangrijk

in email 8/10/23 on CEO

op zijn 1e verslag had SvdA met wie met wie

→ dit betekent dat zijn. In de de volgende (De Strategie)

(3) *verduidelijking: aanvankelijk begreep ik niet waar mensen in die bezig waren (= normaal). Toen ik het stilte weer begon te snappen leek het of veel in rondjes blijven draaien*

- ☐ JB nog gezien in 2/2020, dat was een goed gesprek vóór de herstart, gaf SvdA zin om te herbeginnen – SvdA heeft in 4/2020-5/2020 dan nog een kort telgesprek met JB gehad en reactie JB was "als je vindt dat het niet goed gaat, dan zou je best ander werk gaan zoeken"

5. Hoe is uw samenwerking met Alight gestopt?

- ☐ SvdA heeft zijn ontslagbrief via mail doorgestuurd in 5/2020
- ☐ In de periode 3/2020 – 5/2020 had SvdA nog verder gewerkt aan inventaris met AA – in dat kader had SvdA een alternatief voorstel uitgewerkt en gedeeld met AA – in ontslagbrief had SvdA voorgesteld om een aparte BU op te richten om hiermee aan de slag te gaan, maar niet binnen de toxische werkomgeving met BV en JB - Als Alight dit niet wou, dan zou voor SvdA de samenwerking stoppen.
- ☐ Dag na uitsturen van de ontslagmail heeft SvdA naar AA gebeld – Reactie van AA was: neen we gaan niet in op jouw voorstel om die BU op te richten, maar AA zei ook dat Alight het ontslag van SvdA niet wou aanvaarden en heeft SvdA doorverwezen naar HR - Voor SvdA was het duidelijk dat het voor Alight duidelijk was dat SvdA zijn ontslag had ingediend.
- ☐ SvdA had goedkeuring gekregen van de mutualiteit om geen opzeg te presteren wegens medische redenen, zodat hij na het ontslag onmiddellijk uitkeringen zou krijgen van de mutualiteit – vermeld in latere gesprekken met HR (Gaelle) en zij bevestigde dat die mogelijkheid bestond
- ☐ Voor SvdA was het duidelijk dat Alight zijn ontslagbrief had ontvangen – maanden gingen voorbij en hij had steeds minder contact met collega's – er was dan ook een complicatie met zijn gsm (scherm was stuk) en het inlogstelsel – SvdA had verkeersongeval gehad, lag in het ziekenhuis, waardoor hij een meeting met AA had gemist – destijds kreeg SvdA ook de opmerking dat hij onvoldoende op Teams zat en onvoldoende werkte thuis, maar dat was door de 2 factor authenticatie die niet meer werkte
- ☐ Door die voorvallen werd SvdA gevraagd om (tijdens covid) naar kantoor te gaan om daar te werken, maar SvdA had onvoldoende werk van AA – SvdA is dan 1 dag naar kantoor geweest in 7/2020, Elsie Smekens was die dag ook op kantoor - daarna werd SvdA niet meer gevraagd om naar kantoor te komen
- ☐ Gedurende al die tijd heeft Alight het ontslag van SvdA nooit aanvaard
- ☐ In 8/2020 heeft er een Teams meeting plaats gevonden in het kader van het ontslag van SvdA door Alight – BV en JB waren niet aanwezig op die meeting – er waren een 8-tal mensen aanwezig, o.a. AA en iemand van HR – was vrij korte meeting
- ☐ Eerst ontslag gekregen met een te presteren opzeg – 1^e keer dat SvdA een duidelijke opdracht neergeschreven kreeg om te doen tijdens zijn opzeg – toen kon het plots wel om een duidelijke opdracht uit te schrijven
- ☐ Vervolgens een ontslag om dringende reden gekregen – SvdA was toen vrij kwaad – hij had immers 2 dagen vrij genomen om dat nieuws van zijn ontslag te proberen te verteren, 3e dag is hij niet komen opdagen en dat werd aangegrepen voor een ontslag om dringende reden
- ☐ SvdA heeft een geschreven ontslagmotivatie gevraagd – die motivatie heeft SvdA volledig de dieperik ingeduwd – overdreven, SvdA was waardeloos als mens en in wat hij deed, inhoudelijke input voor brief kwam van een team van collega's (AA en bredere collega's met wie SvdA zo lang heeft samengewerkt), was heel pijnlijk voor SvdA

*Product was wel mogelijk!
was vol in 10-11-2020*

- ☐ SvdA heeft dan ook nog een 2e motivatie voor dringende reden gekregen
- ☐ SvdA was na dat ontslag mentaal kapot – hij heeft alles aan een advocaat gegeven, want SvdA had de kracht niet meer
- ☐ 3j later (2023) valt het op en beseft SvdA pas dat hij in 5/2020 zijn ontslag had ingediend en SvdA begrijpt niet waarom Alight dit niet heeft aanvaard, maar wel die hele procedure heeft gestart om hem te ontslaan – waarom heeft Alight dit nooit overwogen? – dit was een mogelijkheid die Alight nooit heeft benut

6. Hoe zou u de algemene sfeer omschrijven in uw team?

- ☐ 3/2020: SvdA had meer contact nodig en is toen dus meer op kantoor geweest – SvdA heeft zich toen ook geout naar collega's toe die er toen aanwezig waren – SvdA heeft gemeld dat hij dit nooit heeft gezegd om reden dat hij dit in 2004 niet mocht zeggen want dat dit problemen zou veroorzaken – meeste collega's hebben SvdA gesteund – SvdA heeft AA toen ook persoonlijk geïnformeerd en zijn reactie was "dit is voor ons geen probleem" – BV en JB werden niet persoonlijk ingelicht door SvdA.
- ☐ SvdA heeft het vermoeden dat BV het wel al langer wist, zelfs al van voor 3/2020 – in een periode van poging tot werkhervatting heeft zich immers een voorval voorgedaan tijdens een Teamsmeeting op een avond in 2017/2018 (meeting met BV en Victor Gonzalez, de verantwoordelijke van het demo team in Granada die toen rapporteerde aan SvdA).
 - o Toen SvdA een slide had gepresenteerd met een grafiek / bar chart op kwam de opmerking van BV "waarom staat die bar chart niet in het roze?" – BV had dat al lachend gezegd, maar SvdA had op die manier begrepen dat BV wist van zijn geardheid en dat hij SvdA daarmee wou pesten op een moment dat SvdA zich nog niet had geout op het werk – Victor Gonzalez heeft daar niet op gereageerd en SvdA is verder gegaan met de presentatie
 - o Voor SvdA kwam dit over als pestgedrag van BV naar SvdA toe – SvdA heeft er op dat moment met niemand over gesproken
- ☐ SvdA heeft toen contact genomen met vorige CEO die op vertrekken stond, Andy Mooreshaw (AM) – SvdA heeft AM een mail gestuurd met situatie en feit dat SvdA zich niet kon outen gedurende 16 jaar en dat hij opmerkingen kreeg naar zijn geardheid o.a. van BV – AM had gevraagd aan Michael Rogers (nu nog steeds de CHRO) om met SvdA te praten – gesprek heeft plaatsgevonden, maar achteraf gezien was dat vooral vanuit optiek om te zien of SvdA Alight wou aantijgen voor discriminatie – bedoeling van SvdA was om met iemand te kunnen praten en hij had de hoop dat iemand er iets mee zou doen.

7. Waren er nog andere opmerkingen van BV of van andere collega's over uw geardheid?

Neen, eigenlijk niet. Het gaat enkel over die ene opmerking over die bar chart tijdens de teams meeting.

8. Heeft u ooit contact opgenomen met een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten?

Dat was de bedoeling van SvdA door contact op te nemen met AM en MR, maar daar is niets van gekomen. Andere bijstand heeft SvdA niet gevraagd.

Poen weten van dat 't was ontslag
hoor ik in Elsin Smedus (HR) dat
die mogelijkheid bestaat en dat dat is
Belgie het is.

9. Toen u in 2004 bij Arinso begon te werken, heeft u toen iemand verteld dat u homo bent? Wat was de reactie?

Bij de contract ondertekening vóór de eerste werkdag had SvdA gezegd dat hij homo was en Samir Daouk heeft hem aangeraden om dat voor hemzelf te houden – dat was geen verplichting, maar SvdA heeft zich toen wellicht te veel laten leiden door zijn professionele ambitie en dat heeft 16 jaar geduurd. SvdA heeft dat nadien niet meer ter sprake gebracht en het is hem daarna ook niet verboden om zich te outen.

10. Bent u ooit slachtoffer geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

Ja, er was het pestgedrag van BV naar SvdA toe (zie antwoord op vraag 6): gedrag BV tijdens teams meeting + totaal stilzwijgen van BV toen SvdA voor hem moest werken in 2020.

11. Bent u ooit getuige geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

- ☐ Meeting in 2006 met CEO Jos Sluys over wie een bepaalde functie zou kunnen doen – SvdA stelde toen een persoon voor die duidelijk homo was en dat werd weggelachen.
- ☐ Arinso – SCT (2006) : SvdA deed toen DMKM projecten en binnen het team was men gestart met een blog – op een bepaald moment kwamen er steeds meer grappen over worsten en saucissen op de blog naar een bepaalde persoon toen – dat was na een paar weken niet meer grappig – SvdA heeft toen een anonieme klacht ingediend bij Samir Daouk – de blog is gestopt, maar Patrick Bernard (teammanager) heeft toen het team bij elkaar geroepen en hij was bijzonder ontzet omdat hij niet rechtstreeks was geïnformeerd – SvdA heeft dat toen niet gedaan omdat Patrick toen ook meedeelde met dat fout gedrag.
- ☐ Mensen werden bij ook buitengepest en die moesten dan een dading tekenen:
 - Lucie Peverie (2016-2017), wil er niet over praten omdat ze een dading heeft getekend
 - Yannick Puni (2018) die een kindje had gekregen, die na een burnout terugkwam en die plots ontslagen werd - SvdA heeft problemen met de bedrijfscultuur waarbij mensen worden opgebruikt en dan buitengezet als ze leeg zijn
 - Ali Aghani (2016-2017), werkte voor SvdA (document management en onderhouden systemen), werd ontslagen en dit was deels ingegeven vanuit racistische redenen (= een roddel die de ronde deed), na zijn ontslag heeft Alight hem moeten terughalen om systeemproblemen op te lossen – SvdA vraagt zich dan af of dat ontslag echt nodig was
- ☐ Alight gaat dus mensen buitenzetten zonder meer, afdanken als ze niet meer in het verhaal passen, weggooien en zonder oog voor het welzijn van de medewerkers
- ☐ BV moest van HR naar Manilla omdat daar iets gebeurd was (zelfmoordpoging bij een collega?) en hij moest daar wat zaken gaan rechtzetten – SvdA bedenkt zich dan: hoe kan men de mensen op die manier gebruiken zonder rekening te houden met het menselijke?
- ☐ Er heerste een soort angstcultuur – zo had SvdA een gesprek met Claudia Shillick in Atlanta in 2020 – Claudia zei tegen SvdA: *“in de periode dat we voor SvdA moesten werken was het echt veel beter”*

12. Wat was de rol van BV en hoe was uw verhouding met hem?

- Eerste samenwerking was in 2007: op het Shell HR online project, BV wou meer gaan programmeren, samenwerking tussen BV en SvdA ging vrij vlot toen zowel professioneel als persoonlijk – er zijn wel een aantal performance issues geweest, maar die werden uitgeklaard
- In 2007 werden JB en BV verantwoordelijk voor project voor Astra Zeneca – team van SvdA moest iets implementeren – JB en BV gingen klagen / uitvliegen over de niet tijdige bediening bij een medewerker uit het team van SvdA i.p.v. het met SvdA rechtsreeks aan te kaarten – SvdA heeft BV toen gevraagd om dat aan te kaarten bij hem, maar BV is tilt geslagen – SvdA is toen naar JB gegaan en hij heeft de situatie kunnen kalmeren
- BV en JB hadden geen gehoor voor de opmerkingen vanuit strategy (met Anita Amey)
- In 9/2020 heeft SvdA een zelfmoordpoging ondernomen met een overdosis pillen – dat is gefaald – het heeft lang geduurd om weer uit het dal te geraken – SvdA wil verder gaan met zijn leven. *(dit is eerder voor bediening in 02/2021 en advocaat te laten stoppen en dan naar rechterlijke instantie)*
- 2023: blijft knagen bij SvdA – daarom is SvdA dat terug beginnen aan kaarten op sociale media - LinkedIn *→ groeiend besef van het onrecht wat me is aangedaan (in de justitie envelop en de rechter)*
 - Opening creëren om dialoog op te starten
 - PV van Altius gekregen
 - Veel views en likes – maar weinig reacties
 - Wel contact gehad met Lucie n.a.v. die posts
- Artikel naar Stephane Scholl (vanaf corona CEO) gestuurd – bedoeling om dit ook online te zetten – dit is een hulpkreet, want de afwikkeling van 2020 was voor SvdA traumatiserend – waarom heeft Alight die ontslagbrief niet aanvaard?
- 1/2023: SvdA heeft procedure aangevraagd voor euthanasie omwille van mentaal lijden – SvdA wil van zijn kant alles proberen om het goed te doen *(in 2012 heb ik een zaak voor de rechter)*
- SvdA vraagt om informeel samen te zitten om zijn verhaal te doen met BV, AA, JB (eventueel met HR erbij) – niet met advocaten in eerste instantie waar het enkel gaat over juridische aansprakelijkheden – er moeten geen bewijzen (opnames / notulen) van dit gesprek zijn
 - Ofwel begrijpen partijen elkaar niet
 - Ofwel is er een voldoende inzicht dat men de dingen beter had kunnen doen en naar de toekomst toe deze problematische situaties voorkomen worden
- SvdA vraagt geen compensatie, hij wil dat men inziet wat er fout is gegaan. SvdA vraagt zich af wat partijen te verliezen hebben bij zo'n gesprek / bemiddeling?
- Als het gesprek niet brengt wat SvdA hoopt, dan heeft hij tenminste gedaan wat hij kon. Het is nu moeilijk om te zeggen of SvdA in dat geval toch Alight niet zou aanklagen via advocaten.

13. Wat zijn precies uw aantijgingen en t.a.v. wie?

- Algemeen: onmenselijke behandeling van Alight – BV en JB leggen de lat te hoog – managementstijl van BV en JB = mensen onder hoge druk plaatsen ↔ managementstijl van SvdA is totaal anders *→ zie ook artikel*
- Duidelijk patroon dat er slachtoffers vallen, maar dat men dit onder de mat moffelt

(1) Het slagen tegen iemand van mijn team was niet zo zeer het probleem. De persoon in mijn team, ~~hij~~ (Olivier Dubuisson) was echter geschokt over de manier waarop (dreigde een rechtszaak)

- Men wist dat SvdA psychisch aan de grond zat en dat hij wou terugkomen, maar men heeft daar geen rekening mee gehouden. Alight is niet geïnteresseerd in de mensen

14. Ik begrijp dat u berichten heeft gepost op diverse media kanalen waarin u stelt "Fired for being gay?" Waarom heeft u dit gedaan? Heeft iemand hierop gereageerd?

- Dit is een provocerende vraag, om de aandacht te trekken. SvdA geeft aan dat hij niet ontslagen is omwille van racisme/discriminatie.
- Alight tolereert / cultiveert pestgedrag en blijft hoge stress hanteren om met minder effort van Alight uit meer uit de mensen te kunnen halen.
- Mocht SvdA gehoord worden, dan zou hij geen dergelijke posts plaatsen. Dit is een hulpkreet.

15. Bent u op dit moment aan het werk?

SvdA is al 3j voltijds op invaliditeit en dat zal niet meer veranderen.

16. Wenst u nog iets toe te voegen?

Suggestie om nog een paar andere mensen te horen en te bevragen naar de context en hun beleving van de huidige werksfeer

- Alan Anker
- Boris Vanrillaer
- Johan Bosschaerts
- Claudia Chilik
- Gaby Hepfer, SvdA werkte met Claudia in team van quality architects binnen Eureka Team
- Bart Lauwers, management van products
- Samir Daouk: is er effectief een historiek van misbruik en problemen die werden gecreëerd door BV en/of JB die HR moest behandelen? Is er een patroon van machtsmisbruik door het feit dat zij te veel druk zetten op de mensen?

Dit verslag werd op 9 oktober 2023 overgemaakt aan SvdA voor aanvullingen, correcties en goedkeuring. SvdA bevestigt dat hij de nodige tijd heeft gehad om dit verslag grondig door te nemen en, indien nodig, hierover contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon. SvdA blijft beschikbaar om alle verdere informatie te verstrekken die nodig of nuttig kan zijn in het kader van het lopende onderzoek.

Handtekening:

Datum:

7/10/2023

Graag ondertekenen voorafgegaan door de handgeschreven zin "gelezen en goedgekeurd".

(5) Althuis was begonnen zijn details te brengen met lijken op de die te veel willen. In de reply op email Althuis wondt ik uit dat hij Arnoldsonde duidelijk vindt, dieze mailbollen + water wegwillen

Verslag gesprek Stephane van der Aa

29 september 2023

Interviewer: Eveline Ankaert

VERSLAG GESPREK
-
STEPHANE VAN DER AA

Datum Vrijdag 29 september 2023

Aanwezig Stephane van der Aa en Eveline Ankaert

Plaats Tour & Taxis – kantoor Lydian - Brussel

Betreft Officieel onderzoek betreffende aantijgingen SvdA t.a.v. Alight

Op vrijdag 29 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de heer Stephane van der Aa (SvdA) en Eveline Ankaert (Lydian). Dit gesprek vond plaats in het kader van aantijgingen inzake discriminatie/pestgedrag die de heer Stephane van der Aa (SvdA) heeft geuit t.a.v. medewerkers van Alight. SvdA werd gevraagd om informatie te verstrekken over deze aantijgingen. Dit verslag is een samenvatting van het gesprek met SvdA o.b.v. de gemaakte opname; dit is dus geen letterlijke weergave. SvdA nam vrijwillig deel aan dit gesprek en er werd hem uitgelegd dat het doel van dit gesprek was om feitelijke informatie te verzamelen om het intern onderzoek te voltooien. Er werd verduidelijkt dat dit verslag vertrouwelijk zal blijven tenzij SvdA ermee instemt dat de vertrouwelijkheid wordt opgeheven.

SvdA verklaarde het volgende met betrekking tot zijn tewerkstelling bij Alight.

1. Wanneer bent u gestart met werken bij Arinso?

In 2004. SvdA werd destijds opgebeld door Jos Sluys (de toenmalige CEO) om te beginnen op een outsourcingproject binnen HR, voor de implementatie van document management voor een klant in Nederland ISS. SvdA en Arinso zijn vrij snel tot een akkoord gekomen. Op dat moment was SvdA nog aan het werk voor DMR/Fujitsu Consulting.

SvdA heeft zich nooit geout bij Fujitsu en het was zijn bedoeling in 2004 om hem onmiddellijk bij de start van de tewerkstelling bij Arinso te outen (zie verder, vraag 9).

2. In welke functie was u werkzaam op het moment van de beëindiging van uw tewerkstelling?

SvdA heeft diverse functies uitgeoefend. Hieronder volgt een overzicht.

- ☐ Bij de start was SvdA verantwoordelijk voor project document management in de BU service center technology (SCT) – daarna heeft hij nog andere projecten gevolgd en ook knowledge management. Arinso deed meer dan standaard outsourcing in HR, extra dienstverlening waaronder document en knowledge management. Arinso kon zich zo onderscheiden in de markt.
- ☐ Binnen SCT is SvdA steeds meer projecten gaan doen voor document en knowledge management. In beginperiode vooral RFP's en RFI's beantwoord, implementatie gedaan en het operationele luik want het was een klein team in begin.
- ☐ Toen Arinso werd overgenomen door Northgate, rond 2008-2009, werd er plots gestopt met die hele activiteit (ondanks 2 grote projecten voor Rolls Royce in Engeland en Shell in Nederland). SvdA was daar vrij kwaad om. SvdA werd gevraagd om te gaan werken aan het Eureka work

Commented [Sv1]: Voor mij hoeft niets in dit document nog als vertrouwelijk behandeld worden. Het staat u vrij de inhoud te delen. Lydian kan allicht best oordelen, in het belang van het onderzoek welke informatie wanneer met wie te delen.

Deleted: TMR

Commented [Sv2]: In 2004 was ik ondertussen in een relatie met mijn nu overleden ex, Pablo. We hadden op dat moment een samenlevingscontract. De formaliteiten bij tewerkstellingscontract bevannten ondermeer verzekeringsdocumenten die rekening houdt met de gezinssamenstelling. Behalve deze formaliteiten was het feit dat ik nu een relatie had de reden waarom ik mij in 2004 wou outen bij aanvang van mijn werk bij Arinso.

Commented [Sv3]: HR markt in 2004 was aan het veranderen van een HR-IT integrator/consulting markt naar een HR outsourcing markt. Dit werd mogelijk doordat HR toepassingen en processen konden worden gestandaardiseerd en geoptimaliseerd. Arinso was hier één van de eerste om de HR-BPO (business process outsourcing). Toch betekende dit toen al een bedreiging voor een bedrijf als Arinso. Standardisering zou blijven de prijs die de klant wil betalen naar beneden halen dus minder plaats voor dure consultants. En ook minder winst. Arinso, en onze toenmalige CEO, Jos Sluys, probeerde deze trend voor te zijn door:

1. Bij de eerste te zijn die HR-BPO aan biedt via Arinso APS (dochteronderneming)
2. Bij outsourcing het verschil te proberen blijven maken door anders te gaan innoveren. In dit kader pasten de Document Management en Knowledge Management toepassing die ik voor Arinso begon te ontwikkelen. Behalve het ISS BPO project was ik toen in 2004 aangeworven om het bedrijf te kunnen blijven toelaten te innoveren en zich te onderscheiden van de andere grijze standaard concurrent.

space project o.l.v. Eric Delafortrie. SvdA is ingestapt in dat project en heeft daarvoor 3 modules (functionele kant) ontworpen. SvdA heeft daar ongeveer 4 jaar op gewerkt en heeft extra verantwoordelijkheden in het eureka team gekregen (o.a. quality en demo's naar klanten toe).

- Volgende herstructurering:
 - Johan Bosschaerts (JB) en Boris Vannillaer (BV) hebben de organisatie van het Eureka project overgenomen van Eric Delafortrie (in 2010).
 - SvdA werd gevraagd om naar Pre-Sales te gaan o.l.v. Patrick Barazzoni – SvdA heeft dit 2 tot 3 jaar gedaan – zijn voornaamste taken waren: BPO projecten verkopen met als kern Eureka product – Pre-Sales werd steeds vaker geconfronteerd met mismatch tussen wat klant vroeg en wat product kon – SvdA ging dat als demo verantwoordelijke bespreken met BV binnen Products – BV gaf telkens een njet op de vragen van Pre-Sales - Pre-Sales deed wat ze konden om het product te verkopen, maar BV heeft volgens SvdA de business ondergraven door niet te luisteren wat de klanten wilden en het Pre-Sales team is gedemotiveerd geraakt en is dan ontmanteld – Patrick Barazzoni is dan ook weggegaan bij Arinso NGA.
- Omwille van ervaring van SvdA werd hij gevraagd om over te stappen naar Strategy afdeling o.l.v. Anita Lettink als Director Strategy – doel was samenwerking stimuleren tussen de verschillende silo's in het bedrijf – ging goed met operations o.l.v. Mike Eralie, maar met Products (JB en BV) liep dat niet goed en werd er weinig vooruitgang geboekt
- SvdA is regelmatig ziek uitgevallen in die periode – hij had steeds minder voldoening in zijn werk en was steeds minder gemotiveerd – hij is toen ook andere facetten van het leven gaan bekijken
 - 2 langdurige hospitalisaties gehad in 2016-2017 (4m en 8m "binnen gezeten")
 - Doel: aan zichzelf werken alvorens ergens anders te gaan werken
 - Grootste deel van 2019 thuis gezeten en aan zichzelf gewerkt – 3x hervat gedurende 3-4 maanden, maar telkens mislukt.
- 2019: voorbereiding met therapeut op herstart werken – conclusie was toen (in 2019) onder begeleiding van mijn psycholoog: beter ander werk zoeken, maar graag op een goeie manier afscheid nemen na 16 jaar carrière en wie weet wil SvdA toch bij NorthgateArinso blijven werken - 1m de tijd gegeven aan zichzelf om dit uit te zoeken en als zou blijken dat SvdA niet zou blijven zou hij vertrekken. Deze herstart begon uiteindelijk in maart 2020, dat was de maand waar ook bij ons, de Covid19 pandemie losbrak. Ik kon toen 3 weken dagelijks op kantoor gaan werken, daarna niet meer.
- 1/2020: Anita Lettink weggegaan bij NorthgateArinso – SvdA wou net herstarten op dat moment – haar afdeling stopte en dus werd SvdA toegewezen aan Products
- 3/2020: herstart bij Products
 - Na 1m duidelijk dat SvdA beter zou vertrekken – wou zijn ontslag al geven in 4/2020
 - Psychologe zei dat hij beter nog even bleef werken bij Alight, want covid gaf onzekerheid
- 3/2020: werkzaam in afdeling Products - rapporteren aan Alan Anker (AA), SvdA moest o.a. inventaris maken van alle producten binnen Alight (incl. oude NorthgateArinso)

Commented [Sv4]: Redenering was dat ik in voorgaande rollen heel duidelijk geconfronteerd werd met de fundamentele problemen in de organisatie. Het bedrijf bestond nu uit silo's die intern constant met mekaar aan het vechten waren. Products o.l.v. BV en JB was toen mijnsinziens al het grote zorgenkind. Tijdens de Strategy Director functie konden Anita en ik wel degelijk vooruitgang boeken met de Sales functies en de Operations functies, maar Products bleef uiteindelijk onmogelijk. Het belang van deze Strategy functie werd bovendien onderlijnd toen de toenmalige eigenaar, private equity, KKR, mensen naar NGA stuurde om "de problemen" aan te pakken. Anita en ik hebben toen aantal weken nauw gesamenegewerkt met de KKR business consultants.

Deleted: Irani

3. Wie was uw laatste leidinggevende?

AA

4. Hoe verliep de samenwerking met die leidinggevende? Positieve/negatieve punten?

- ☐ 3/2020 – 8/2020 samenwerking met AA verliep redelijk goed
- ☐ Opdracht voor AA: analyse van klantgegevens - SvdA kon maar 50 klanten uit die lijst halen, wat vreemd was, bevestigd intern, maar nooit duidelijk antwoord op gekregen. Het was vreemd dat iemand anders nooit had opgemerkt dat deze gegevens niet klopten.
- ☐ Met AA specifiek gaan werken aan strategie van producten
- ☐ Sfeer binnen bedrijf was anders bij zijn werkhervatting in 3/2020 dan voor zijn uitval – veel gestresseerde mensen, SvdA sprak hierover met collega's die vaak uit de lucht vielen als hij kritische vragen stelde of kritische opmerkingen gaf
- ☐ Interne reorganisatie bij Products – AA stak daar veel tijd in
- ☐ Pas in 5/2020 wat meer tijd gekregen van AA om product inventaris te gaan doen
- ☐ 3/2020: 3-tal weken na herstart telgesprek met BV met de vraag van BV om review te doen van (document managementachtige functionaliteiten van) een product waarvan zij de technische architectuur aan het bekijken waren - BV vroeg SvdA om aan AA te vragen om de komende 5-8 weken fulltime samen met BV daaraan te werken – BV had dit zelf niet gevraagd aan AA
- ☐ SvdA werkte op dat moment 3/5e in kader van gedeeltelijke werkhervatting
 - o Aan AA gevraagd of hij voor BV mocht gaan werken – AA was verbaasd door die vraag – SvdA begreep dat dit al een eerste spelletje was, want BV wist dat AA die vraag ongenegen zou zijn en BV probeerde dan via SvdA AA raken – uiteindelijk heeft AA toch ingestemd
 - o Mutualiteit heeft SvdA toegestaan om 4/5e te gaan werken
- ☐ Hoewel BV had aangekondigd dat het project dringend was en er veel werk was, kon SvdA gedurende 3-4 weken niets van BV vernemen – SvdA heeft BV meermaals proberen bellen, sms'en, mails, maar hij heeft daar geen reactie op gekregen – BV was spoorloos – SvdA heeft zijn collega's bevestigd hoe het ging met BV, maar zij vielen uit de lucht door die vraag
- ☐ SvdA heeft zich dan maar bezig gehouden met inwerken in andere zaken en te zien waar het bedrijf toen stond – SvdA is ook gaan praten met collega's - SvdA is nooit kunnen starten met het project omwille van gebrek aan info van BV. Op dit moment trad de nieuwe CEO, Stephan Scholl aan. Hij bracht, mij in elk geval, nieuwe inspiratie en nieuwe motivatie, om het tijdens de pandemie nog even vol te houden bij Alight. Dit was trouwens ook op aanraden van mijn psycholoog. Eind maart 2020, was het voor mij duidelijk dat ik weg wou. Mijn psycholoog, raadde me toen echter aan te wachten tot er meer duidelijkheid was m.b.t. pandemie. Zonder pandemie was ik dus in april 2020 weg en had ik de nieuwe CEO niet gekend. (dit verwijst ook naar de motivatie ik Lydian na het interview illustreerde met de mail aan Stephan Scholl van 08/10/2023 waar ik Lydian op de hoogte van bracht.
- ☐ AA ook aangesproken in wekelijkse 1-1 over afwezigheid BV, weinig reactie op gekregen van AA
- ☐ 1x nog met BV gebeld – SvdA heeft toen gezegd dat hij de wijze waarop BV met mensen omgaan niet ok was
 - o SvdA heeft dan gevraagd via HR om bemiddeling te doen met BV

Commented [Sv5]: Verduidelijking: aanvankelijk begrijp ik niet waar de mensen mee bezig waren. Dat was normaal na mijn ziekte en in nieuwe org. Toen ik het stilaan weer begon te snappen leek het alsof mensen terplaatse in cirkeltjes bleven draaien. Er was nog minder plaats voor kritische vragen, laat staan suggesties hoe beter. Enkel uitvoeren en geen vragen stellen die vooral BV in verlegenheid zouden kunnen brengen. Enkel hij leek toen de échte waarheid in pacht te mogen hebben. Creativiteit en kritiek kon enkel nog mits hun (BV,JB) voorafgaande toelating. Moet ik het nu Kafkaïens? Wat in me op kwam is korter en legt de link naar fascisme, in het Duits: "Befehl ist Befehl!"

- o De bemiddeling heeft plaatsgevonden begin 5/2020 via Teams met SvdA, HR (Martha) en AA – BV was niet aanwezig, hoewel hij was uitgenodigd – verslag gemaakt van die meeting: er was geen probleem volgens AA en HR, SvdA heeft volgens hen meer omkadering nodig, probleem lag dus bij SvdA – SvdA heeft gereageerd naar AA op verslag via email omdat er geen sprake was van wat BV niet aan het doen was en dat het verslag enkel ging over SvdA
 - Intussen kwam de zomer eraan, dat is de tijd van de evaluaties - SvdA had aan AA nieuwe jobdescription gevraagd want hij had een nieuw team, nieuwe leidinggevende, nieuwe taak, maar AA vond dat niet belangrijk
 - JB nog gezien in 2/2020, dat was een goed gesprek vóór de herstart, gaf SvdA zin om te herbeginnen – SvdA heeft in 4/2020-5/2020 dan nog een kort telgesprek met JB gehad en reactie JB was *"als je vindt dat het niet goed gaat, dan zou je best ander werk gaan zoeken"*
5. Hoe is uw samenwerking met Alight gestopt?
- SvdA heeft zijn ontslagbrief via mail doorgestuurd in 5/2020
 - In de periode 3/2020 – 5/2020 had SvdA nog verder gewerkt aan products inventaris met AA – in dat kader had SvdA een alternatief voorstel uitgewerkt en gedeeld met AA – in ontslagbrief had SvdA voorgesteld om een aparte BU op te richten om hiermee aan de slag te gaan, maar niet binnen de toxische werkomgeving met BV en JB - Als Alight dit niet wou, dan zou voor SvdA de samenwerking stoppen.
 - Dag na uitsturen van de ontslagmail heeft SvdA naar AA gebeld – Reactie van AA was: neen we gaan niet in op jouw voorstel om die BU op te richten, maar AA zei ook dat Alight het ontslag van SvdA niet wou aanvaarden en heeft SvdA doorverwezen naar HR - Voor SvdA was het duidelijk dat het voor Alight duidelijk was dat SvdA zijn ontslag had ingediend.
 - SvdA had goedkeuring gekregen van de mutualiteit om geen opzeg te presteren wegens medische redenen, zodat hij na het ontslag onmiddellijk uitkeringen zou krijgen van de mutualiteit – vermeld in latere gesprekken met HR (Gaelle) en zij bevestigde dat die mogelijkheid bestond
 - Voor SvdA was het duidelijk dat Alight zijn ontslagbrief had ontvangen – maanden gingen voorbij en hij had steeds minder contact met collega's – er was dan ook een complicatie met zijn gsm (scherm was stuk) en het inlogstelsel – SvdA had verkeersongeval gehad, lag in het ziekenhuis, waardoor hij een meeting met AA had gemist – destijds kreeg SvdA ook de opmerking dat hij onvoldoende op Teams zat en onvoldoende werkte thuis, maar dat was door de 2 factor authentication die niet meer werkte
 - Door die voorvallen werd SvdA gevraagd om (tijdens covid) naar kantoor te gaan om daar te werken, maar SvdA had onvoldoende werk van AA – SvdA is dan 1 dag naar kantoor geweest in 7/2020, Elsie Smekens was die dag ook op kantoor - daarna werd SvdA niet meer gevraagd om naar kantoor te komen
 - Gedurende al die tijd heeft Alight het ontslag van SvdA nooit aanvaard
 - In 8/2020 heeft er een Teams meeting plaats gevonden in het kader van het ontslag van SvdA door Alight – BV en JB waren niet aanwezig op die meeting – er waren een 8-tal mensen aanwezig, o.a. AA en iemand van HR – was vrij korte meeting

Commented [Sv6]: Het schriftelijk verslag van de HR mediation (zonder BV, tegen wie ik de HR klacht indiende) leek te willen het verslag zo schrijven alsof zijn aanwezigheid nooit verwacht zou zijn geweest. Het verslag liet alle échte bekommernissen die ik had gewoon weg. Het probleem was ik en niks of niemand anders. In verdere email uitwisselingen met AA heb ik hierover wel duidelijkheid onderstreept. Alan weet hoe de vork aan de steel zit. Nu ik er aan terug denk had ik toen, op dat moment eigenlijk meer steun verwacht van AA. Toch een teleurstelling in Alan.

Commented [Sv7]: Betekent dit eigenlijk dat mijn laatste job discription nog van kracht was? Deze van Director Strategy rapporterende aan Anita Lettink. Ik wil niet meer opnieuw beginnen over het ontslag zelf, maar kwa ervaring van de periode nadat ik mijn ontslag indiende toont dit aan hoe alle verwijten die ik kreeg, zeker die in de motivatie ontslag, nergens op slaan? Men had niet eens de moeite gedaan mijn functie duidelijk te maken. Klopt deze redenering, of overdrijf ik?

Commented [Sv8]: Dit was toen een ellenlange lijst van producten en productjes die onmogelijk in zijn geheel kon blijven onderhouden worden. Ter verduidelijking, Alan Anker had de inventaris gemaakt, en mij werd gevraagd input te leveren, wat ik dan ook deed. Maar Alan en Products was toen nog niet klaar om te horen dat ze dit niet konden blijven volhouden en toch es aan iets radicaals anders moesten beginnen denken als ze no verder rol van belang wilden blijven spelen in HR Products. Dit gezegd zijnde, was dit in elk geval voor mij een "call to action" om te gaan nadenken (vanuit mijn oude strategy rol) over iets helemaal anders (zie mijn ontslag brief, deel New Hope)

- ☐ Eerst ontslag gekregen met een te presteren opzeg – 1^e keer dat SvdA een duidelijke opdracht neergeschreven kreeg om te doen tijdens zijn opzeg – toen kon het plots wel om een duidelijke opdracht uit te schrijven
- ☐ Vervolgens een ontslag om dringende reden gekregen – SvdA was toen vrij kwaad – hij had immers 2 dagen vrij genomen om dat nieuws van zijn ontslag te proberen te verteren, 3^e dag is hij niet komen opdagen en dat werd aangegeven voor een ontslag om dringende reden
- ☐ SvdA heeft een geschreven ontslagmotivatie gevraagd – die motivatie heeft SvdA volledig de dieperik ingedruwd – overdreven, SvdA was waardeloos als mens en in wat hij deed, inhoudelijke input voor brief kwam van een team van collega's (AA en bredere collega's met wie SvdA zo lang heeft samengewerkt), was heel pijnlijk voor SvdA
- ☐ SvdA heeft dan ook nog een 2^e motivatie voor dringende reden gekregen
- ☐ SvdA was na dat ontslag mentaal kapot – hij heeft alles aan een advocaat gegeven, want SvdA had de kracht niet meer
- ☐ 3j later (2023) valt het op en beseft SvdA pas dat hij in 5/2020 zijn ontslag had ingediend en SvdA begrijpt niet waarom Alight dit niet heeft aanvaard, maar wel die hele procedure heeft gestart om hem te ontslaan – waarom heeft Alight dit nooit overwogen? – dit was een mogelijkheid die Alight nooit heeft benut

6. Hoe zou u de algemene sfeer omschrijven in uw team?

- ☐ 3/2020: SvdA had meer contact nodig en is toen dus meer op kantoor geweest – SvdA heeft zich toen ook geout naar collega's toe die er toen aanwezig waren – SvdA heeft gemeld dat hij dit nooit heeft gezegd om reden dat hij dit in 2004 niet mocht zeggen want dat dit problemen zou veroorzaken – meeste collega's hebben SvdA gesteund – SvdA heeft AA toen ook persoonlijk geïnformeerd en zijn reactie was "dit is voor ons geen probleem" – BV en JB werden niet persoonlijk ingelicht door SvdA.
- ☐ SvdA heeft het vermoeden dat BV het wel al langer wist, zelfs al van voor 3/2020 – in een periode van poging tot werkhervatting heeft zich immers een voorval voorgedaan tijdens een Teamsmeeting op een avond in 2017/2018 (meeting met BV en Victor Gonzalez, de verantwoordelijke van het demo team in Granada die toen rapporteerde aan SvdA).
 - o Toen SvdA een slide had gepresenteerd met een grafiek / bar chart op kwam de opmerking van BV "waarom staat die bar chart niet in het roze?" – BV had dat al lachend gezegd, maar SvdA had op die manier begrepen dat BV wist van zijn geaardheid en dat hij SvdA daarmee wou pesten op een moment dat SvdA zich nog niet had geout op het werk – Victor Gonzalez heeft daar niet op gereageerd en SvdA is verder gegaan met de presentatie
 - o Voor SvdA kwam dit over als pestgedrag van BV naar SvdA toe – SvdA heeft er op dat moment met niemand over gesproken.
- ☐ SvdA heeft toen (in 2020, niet in 2017 of 18) contact genomen met vorige, vorige CEO (en na gefaalde HR mediation) die op vertrekken stond, Andy Mooreshaw (AM) – SvdA heeft AM een mail gestuurd met situatie en feit dat SvdA zich niet kon outen gedurende 16 jaar en dat hij opmerkingen kreeg naar zijn geaardheid o.a. van BV – AM had gevraagd aan Michael Rogers (nu nog steeds de CHRO) om met SvdA te praten – gesprek heeft plaatsgevonden, maar achteraf gezien was dat vooral vanuit optiek om te zien of SvdA Alight wou aantijgen voor

discriminatie – bedoeling van SvdA was om met iemand te kunnen praten en hij had de hoop dat iemand er iets mee zou doen.

7. Waren er nog andere opmerkingen van BV of van andere collega's over uw geaardheid?

Neen, eigenlijk niet. Het gaat enkel over die ene opmerking over die bar chart tijdens de teams meeting.

8. Heeft u ooit contact opgenomen met een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten?

Dat was de bedoeling van SvdA door contact op te nemen met AM en MR, maar daar is niets van gekomen. Andere bijstand heeft SvdA niet gevraagd.

9. Toen u in 2004 bij Arinso begon te werken, heeft u toen iemand verteld dat u homo bent? Wat was de reactie?

Bij de contract ondertekening vóór de eerste werkdag had SvdA gezegd dat hij homo was en Samir Daouk heeft hem aangeraden om dat voor hemzelf te houden – dat was geen verplichting, maar SvdA heeft zich toen wellicht te veel laten leiden door zijn professionele ambitie en dat heeft 16 jaar geduurd. SvdA heeft dat nadien niet meer ter sprake gebracht en het is hem daarna ook niet verboden om zich te outen.

10. Bent u ooit slachtoffer geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

Ja, er was het pestgedrag van BV naar SvdA toe (zie antwoord op vraag 6): gedrag BV tijdens teams meeting + totaal stilzwijgen van BV toen SvdA voor hem moest werken in 2020.

11. Bent u ooit getuige geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

- ☐ Meeting in 2006 met CEO Jos Sluys over wie een bepaalde functie zou kunnen doen – SvdA stelde toen een persoon voor die duidelijk homo was en dat werd weggelachen.
- ☐ Arinso – SCT (2006) : SvdA deed toen DMKM projecten en binnen het team was men gestart met een blog – op een bepaald moment kwamen er steeds meer grappen over borsten en saucissen op de blog naar een bepaalde persoon toen – dat was na een paar weken niet meer grappig – SvdA heeft toen een anonieme klacht ingediend bij Samir Daouk – de blog is gestopt, maar Patrick Bernard (teammanager) heeft toen het team bij elkaar geroepen en hij was bijzonder ontzet omdat hij niet rechtstreeks was geïnformeerd – SvdA heeft dat toen niet gedaan omdat Patrick toen ook meedeelde met dat fout gedrag.
- ☐ Mensen werden bij ook buitengepest en die moesten dan een dading tekenen:
 - o Lucie Peverie (2016-2017), wil er niet over praten omdat ze een dading heeft getekend
 - o Yannick Puni (2018) die een kindje had gekregen, die na een burnout terugkwam en die plots ontslagen werd - SvdA heeft problemen met de bedrijfscultuur waarbij mensen worden opgebruikt en dan buitengezet als ze leeg zijn
 - o Ali Aghani (2016-2017), werkte voor SvdA (document management en onderhouden systemen), werd ontslagen en dit was deels ingegeven vanuit racistische redenen (= een roddel die de ronde deed), na zijn ontslag heeft Alight hem moeten terughalen om systeemproblemen op te lossen – SvdA vraagt zich dan af of dat ontslag echt nodig was

Commented [Sv9]: Een paar weken voor dat Alight mij zelf ontsloeg, kwam Elsie Smekens (HR) mij uitleggen dat er volgens de Belgische wet ook een bemiddelingsmogelijkheid bestaat. Bovendien was zij toen de persoon die aangeduid was om deze "officiële" bemiddeling te leiden. De mediation die wel plaats vond werd echter geleid door Marta van (internationale HR) die in Polen gebaseerd is. JB stelde mij begin 2020 trouwens Marta voor als de HR Business Person voor Products. Mij leek het dus normaal, en voor AA ook, daar bemiddeling te vragen. Weer zo iets raar besef ik nu pas, zeker als je weet dat in België in 2020 Alight hoofdzakelijk Products is. Veel andere activiteiten waren er niet meer en de lokale markt wordt, werd, grotendeels door niet Belgische BU's bediend (dit laatste is normaal is voor een outsourcingbedrijf).

- Alight gaat dus mensen buitenzetten zonder meer, afdanken als ze niet meer in het verhaal passen, weggooien en zonder oog voor het welzijn van de medewerkers
- BV moest van HR naar Manilla omdat daar iets gebeurd was (zelfmoordpoging bij een collega?) en hij moest daar wat zaken gaan rechtzetten – SvdA bedenkt zich dan: hoe kan men de mensen op die manier gebruiken zonder rekening te houden met het menselijke? Ivy Alcabados, die toen in Manila werkte, is één van de personen in Manila die dit verhaal allicht ook helemaal kent. Samir Daouk of Michael Rogers, één van hen, in elk geval, kent dit verhaal en vele anderen.
- Er heerste een soort angstcultuur – zo had SvdA een gesprek met Claudia Shillick in Atlanta in 2020 – Claudia zei tegen SvdA: *"in de periode dat we voor SvdA moesten werken was het echt veel beter"*

12. Wat was de rol van BV en hoe was uw verhouding met hem?

- Eerste samenwerking was in 2007: op het Shell HR online project, BV wou meer gaan programmeren, samenwerking tussen BV en SvdA ging vrij vlot toen zowel professioneel als persoonlijk – er zijn wel een aantal performance issues geweest, maar die werden uitgeklaard
- In 2007 werden JB en BV verantwoordelijk voor project voor Astra Zeneca – team van SvdA moest iets implementeren – JB en BV gingen klagen / uitvliegen over de niet tijdige bediening bij een medewerker uit het team van SvdA i.p.v. het met SvdA rechtsreeks aan te kaarten – SvdA heeft BV toen gevraagd om dat aan te kaarten bij hem, maar BV is tilt geslagen – SvdA is toen naar JB gegaan en hij heeft de situatie kunnen kalmeren
- BV en JB hadden geen gehoor voor de opmerkingen vanuit strategy (met Anita Amey)
- In 9/2020 heeft SvdA een zelfmoordpoging ondernomen met een overdosis pillen – dat is gefaald – het heeft lang geduurd om weer uit het dal te geraken – SvdA wil verder gaan met zijn leven. 6 maanden na mijn ontslag, na die zelfmoordpoging, was ik nog steeds ziek. Ik had er genoeg van, heb toen in februari 02/2021, aan mijn advocaat de opdracht gegeven om de zaak tegen Alight te stoppen. Ik wou het allemaal achter me laten, en verder te gaan met mijn leven was mijn redenering.
- 2023: blijft knagen bij SvdA – daarom is SvdA dat terug beginnen aankaarten op sociale media - LinkedIn
 - Opening creëren om dialoog op te starten
 - PV van Altius gekregen
 - Veel views en likes – maar weinig reacties
 - Wel contact gehad met Lucie n.a.v. die posts
- Artikel naar Stephane Scholl (vanaf corona CEO) gestuurd – bedoeling om dit ook online te zetten – dit is een hulpkreet, want de afwikkeling van 2020 was voor SvdA traumatiserend – waarom heeft Alight die ontslagbrief niet aanvaard?
- 1/2023: SvdA heeft procedure aangevraagd voor euthanasie omwille van mentaal lijden – SvdA wil van zijn kant alles proberen om het goed te doen. (ik begon met hulp zoeken in de psychiatrie in 2012, de laatste paar jaren wordt mijn hulpvraag echter beantwoord met terugkerende bericht dat ik "uitbehandeld" ben)

Commented [Sv10]: Voor mij was het rechtstreeks klagen/contacteren tegen iemand van mijn team geen probleem. De persoon, Olivier Dubuisson, kwam nadien echter naar mij toe en was oversteur, geschokt, over de vraag en de manier waarop. Dit kwam dreigend over, en bovendien werd er geen enkele business reden opgegeven. Het moest maar meteen voor BV gebeuren, kon niet wachten, AZ was het enige wat bestond voor hem, en dan moest dan maar zo zijn voor iedereen ook. Op dat moment was het ECM team met verschillende implementaties tegelijk bezig, ondermeer voor AZ. Dit was "net" iets te traag voor een onredelijke BV. Zoals je reeds schreef ben ik toen zelf eerst met BV gaan praten om zelf ook die onredelijkheid te moeten voelen. Pas toen ik dit dan maar escaleerde naar JB kon de kalmte terugkomen.

Commented [Sv11]: groeiend besef met de jaren van het onrecht wat me is aangedaan. met mijn levenseinde in zicht wil ik een laatste maal proberen hier iets aan te doen.

Commented [Sv12]: Deze agressieve intimiderende brief werd in een envelop in mijn brievenbus gedaan met als opschrift Pro Justitia (ik begreep aanvankelijk dat dit een dagvaarding was). Uiteindelijk lijkt het me vooral om intimidatie te gaan. Zo ver ik weet wordt ik (not niet) op een rechtbank verwacht. Kon dit niet gewoon met de post, een postzegel, misschien aangetekend? Waarom een Pro-Justitie die gedeponeerd wordt door een gerechtsdeurwaarder?

- ☐ SvdA vraagt om informeel samen te zitten om zijn verhaal te doen met BV, AA, JB (eventueel met HR erbij) – niet met advocaten in eerste instantie waar het enkel gaat over juridische aansprakelijkheden – er moeten geen bewijzen (opnames / notulen) van dit gesprek zijn
 - o Ofwel begrijpen partijen elkaar niet
 - o Ofwel is er een voldoende inzicht dat men de dingen beter had kunnen doen en naar de toekomst toe deze problematische situaties voorkomen worden
- ☐ SvdA vraagt geen compensatie, hij wil dat men inziet dat er een fout werd begaan, en wat er fout is gegaan. SvdA vraagt zich af wat partijen te verliezen hebben bij zo'n gesprek / bemiddeling?
- ☐ Als het gesprek niet brengt wat SvdA hoopt, dan heeft hij tenminste gedaan wat hij kon. Het is nu moeilijk om te zeggen of SvdA in dat geval toch Alight niet zou aanklagen via advocaten.

13. Wat zijn precies uw aantijgingen en t.a.v. wie?

- ☐ Algemeen: onmenselijke behandeling van Alight – BV en JB leggen de lat te hoog – managementstijl van BV en JB = mensen onder hoge druk plaatsen ⇔ managementstijl van SvdA is totaal anders (zie ook artikel: BV en Alight pushes its own people to suicide)
- ☐ Duidelijk patroon dat er slachtoffers vallen, maar dat men dit onder de mat moffelt
- ☐ Men wist dat SvdA psychisch aan de grond zat en dat hij wou terugkomen, maar men heeft daar geen rekening mee gehouden, Alight is niet geïnteresseerd in de mensen

14. Ik begrijp dat u berichten heeft gepost op diverse media kanalen waarin u stelt "Fired for being gay?" Waarom heeft u dit gedaan? Heeft iemand hierop gereageerd?

- ☐ Dit is een provocerende vraag, om de aandacht te trekken. SvdA geeft aan dat hij niet ontslagen is omwille van racisme/discriminatie.
- ☐ Alight tolereert / cultiveert pestgedrag en blijft hoge stress hanteren om met minder effort van Alight uit meer uit de mensen te kunnen halen.
- ☐ Mocht SvdA gehoord worden, dan zou hij geen dergelijke posts plaatsen. Dit is een hulpkreet.

15. Bent u op dit moment aan het werk?

SvdA is al 3j voltijds op invaliditeit en dat zal niet meer veranderen.

16. Wenst u nog iets toe te voegen?

Suggestie om nog een paar andere mensen te horen en te bevragen naar de context en hun beleving van de huidige werksfeer

- o Alan Anker
- o Boris Vanillaer
- o Johan Bosschaerts
- o Claudia Chilik
- o Gaby Hepfer, SvdA werkte met Claudia in team van quality architects binnen Eureka Team
- o Bart Lauwers, management van products

Commented [Sv13]: Ik mag hopen dat dit vandaag bij Alight niet veralgemeend is en beperkt blijft tot de Products BU. Hun weigeren van elk rechtstreeks contact met mij maakt mij vandaag duidelijk dat dit bij Products, BV, nog zo is.

Commented [Sv14]: Zou het kunnen dat nog voor ik in 2020 herstartte, men reeds een plan had gesmeed om van mij af te zijn? Als dat een gedachte is wat sommigen toen hadden, dan is het misschien niet zo ver gezocht dat ze mijn gezondheidsproblemen doelbewust hebben willen verergeren?

Commented [Sv15]: Na de Pro Justitia zijn er nog wat emails heen en weer gegaan naar Althius. Ik had hen reeds gevraagd om me een gedetailleerde lijst te bezorgen van posts die ze willen dat ik zou verwijderen. Ik was hier toe bereid, en ik ben dit nog steeds. In mijn laatste email naar Althius vroeg ik nog wat verduidelijking. Ik meldde ze toen ook dat ik met een euthanasieaanvraag bezig ben en dus de wereld ietsje anders zie. Sinds dien heb ik geen antwoord of verder nieuws meer ontvangen van Althius.

Commented [Sv16R15]: Ik ben zelf geen jurist of advocaat, maar bij deze hele discussie maak ik me nog steeds de bedenking dat de waarheid geen laster of eerroof is. Als de waarheid sommigen niet goed uitkomt dan is dat iets anders en helemaal niet strafbaar. Met mijn beperkte juridische kennis zie ik geen argument waarom ik iets fout online heb geplaatst. Men kan mij hoogstens verwijten een post letwat provocerend verwoord te hebben. Provoceren, aan de alarmbel trekken, dat moet toch ook kunnen!

Commented [Sv17R15]: Althius noemt mij herhaaldelijk een "leugenaar". Ik ben benieuwd te vernemen wat in dit interviewverslag dan beschouwd wordt als leugens van mij?

- o Samir Daouk: is er effectief een historiek van misbruik en problemen die werden gecreëerd door BV en/of JB die HR moest behandelen? Is er een patroon van machtsmisbruik door het feit dat zij te veel druk zetten op de mensen?

...

Dit verslag werd op 9 oktober 2023 overgemaakt aan SvdA voor aanvullingen, correcties en goedkeuring. SvdA bevestigt dat hij de nodige tijd heeft gehad om dit verslag grondig door te nemen en, indien nodig, hierover contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon. SvdA blijft beschikbaar om alle verdere informatie te verstrekken die nodig of nuttig kan zijn in het kader van het lopende onderzoek.

Handtekening:

Datum:

Graag ondertekenen voorafgegaan door de handgeschreven zin "gelezen en goedgekeurd".