© Desiré van den Berg

Directie treedt terug om angstcultuur bij ‘inclusief’ debatcentrum, personeel moest soms ‘kokhalzen’

Pakhuis de Zwijger staat bekend als inclusief en vooruitstrevend debatcentrum, maar achter de schermen gaat het er heel anders aan toe: oud-medewerkers spreken van een angstcultuur. ‘Ik stond voordat ik naar binnen moest te kokhalzen langs de weg.’ De directie laat zaterdagochtend weten ‘tot nader order’ terug te treden naar aanleiding van dit artikel. De Raad van Toezicht stelt een onderzoek in naar de veiligheid op de werkvloer.

Anna Herter, Bas Soetenhorst 04-03-23, 06:35 Laatste update: 09:54

Op een avond in 2020, vlak voor aanvang van een debat, neemt directeur Egbert Fransen een medewerker van

Klantenservice ›

NET BINNEN

09:00 PREMIUM Maral kwam als peuter naar Nederland en voelt nog steeds de liefde va...

07:57 Dennis Schouten doet aangifte na steekpartij, politie zoekt getuigen

07:21 Man (32) overleden en vijf anderen gewond bij zwaar ongeluk op A12, afrit bij...

07:02 Spookrijder ernstig gewond na aanrijding op A9, tweede slachtoffer heeft...

06:35 PREMIUM Directie treedt terug om angstcultuur bij ‘inclusief’ debatcentrum,...

BEKIJK ALLE ARTIKELEN

Speel hier gratis puzzels, quizzen en spelletjes

MEEST GELEZEN

Weersomslag in de maak: volgende week koud, guur en kans op pak sneeuw

1

Spookrijder ernstig gewond na aanrijding op A9, tweede slachtoffer heeft ‘slechts...

2

Pakhuis de Zwijger in Amsterdam apart. Kan ze even meekomen? De medewerker vertelt hoe ze naar een lege ruimte in het gebouw wordt geleid, waar Fransen (62) achter gesloten deuren begint te schreeuwen. ,,Hij stond vlak voor me. Het was zo agressief. Toen ik me probeerde te verdedigen zei hij: 'Wat sta je daar nou met dat piepstemmetje?'"

Een voorbeeld van één medewerker, zonder getuigen. Maar het past in een patroon dat naar voren komt uit de getuigenissen van 32 andere oud-werknemers van het debatcentrum die de voorbije maanden met deze krant spraken. Voormalig programmamakers, technici, stagiairs, horecapersoneel en facilitair medewerkers omschrijven Fransen als gedreven en perfectionistisch, maar ook verbaal agressief – en soms angstaanjagend.

> **Waarom heb ik niets gezegd? Het is doodeng als hij tegen je staat te schreeuwen**

,,Ben je godverdomme dom?", krijgt een medewerker naar eigen zeggen te horen. ,,Fransen zei: 'Heb je wel hersencellen? Gaat ze nog huilen ook. Jezus, je kan ook niets hebben'." Ze is niet bij machte ertegenin te gaan. ,,Ik word boos als ik eraan denk. Waarom heb ik niets gezegd? Het is doodeng als hij tegen je staat te schreeuwen."

Deze krant sprak zowel oud-werknemers die in het prille begin (vanaf 2006) bij het Pakhuis aan de Piet Heinkade werkten, als in de jaren daarna – tot en met 2022. Sommigen werkten er maanden, anderen jaren. Op een

Eva (31) is de eerste aanvoerster van VDZ-mannen in 97 jaar: 'Oké...
3

Directie treedt terug om angstcultuur bij 'inclusief' debatcentrum, personeel...
4

Dode baby gevonden in het water bij Lekkerkerk
5

AD WEBWINKEL

WEEKDEAL: Matthäus Passion - J.S. Bach
Van ~~€80,00~~ voor €45,00

Les Misérables - gratis programmaboek
Voor €42,90

Bastion hotelovernachting incl. ontbijt voor 2 pers.
Van ~~€115,50~~ voor €79,00

3-daagse MiniCruise naar Newcastle incl. ontbijt

Avonturenboerderij Molenwaard
Van ~~€16,95~~ voor €12,50

BEZOEK DE WEBWINKEL

enkeling na willen ze anoniem blijven, vaak uit angst voor hun carrière. Ze spreken van een ‘klein wereldje’, waarin Fransen een ‘machtig man’ is.

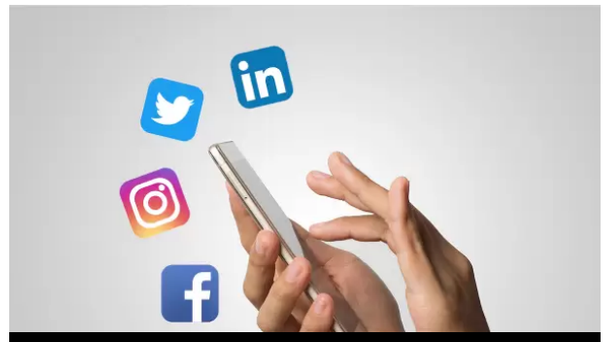
De meeste medewerkers beseffen meteen dat het om Fransen gaat, als deze krant hen benadert met vragen over het debatcentrum. ,,Waar bleven jullie?” zegt iemand. Een ander bedankt de verslaggever tijdens het gesprek. ,,Ik zit te trillen nu ik het vertel. Het is therapeutisch.”

Paniekaanvallen en burn-outs

Binnen het Pakhuis, waar jaarlijks zo’n 600 debatten plaatsvinden, kunnen medewerkers nauwelijks terecht met hun klachten. Fransen vormt de leiding met adjunct-directeur Hester Tiggeloven (53), die tot ruim twee jaar geleden ook de interne vertrouwenspersoon was. Omdat zij tevens de echtgenote van Fransen is, trokken medewerkers niet over hem aan de bel. Een externe vertrouwenspersoon is pas recent aangesteld.

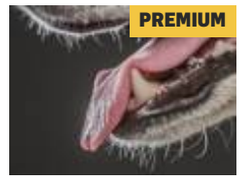
Even los van Pakhuis de Zwijger: Fransen is niet de eerste leidinggevende van een bedrijf die wordt beticht van grensoverschrijdend gedrag. En voor alle duidelijkheid: er is géén sprake van seksueel misbruik of het fysiek belagen van mensen. Dat neemt niet weg dat achttien oud-medewerkers zeggen (mede) vanwege de onveilige werksfeer te zijn vertrokken. Achtentwintig oud-werknemers bevestigen dat Fransen regelmatig woede-uitbarstingen had. Zeven van hen zeggen daarbij een keer in huilen uitgebarsten te zijn. Achttien spreken van een angstcultuur, acht mensen zeggen er fysieke klachten aan te hebben overgehouden – van paniekaanvallen tot burn-outs. Fransen zelf ontkent vrijwel alles. ,,Ik herken echt helemaal nul van tegen mensen schreeuwen.” (zie Fransens volledige reactie onderaan)

Het gesignaleerde gedrag staat op gespannen voet met de aard van het instituut: Pakhuis de Zwijger presenteert zich als toonbeeld van maatschappelijk bewustzijn. Het debatcentrum is volgens de eigen gedragscode een ‘inclusief en veilig huis’, waar iedereen ‘als gelijkwaardige en gerespecteerde volwassene [wordt] behandeld en aangesproken’. Er ‘wordt niet op de mens gespeeld’ en ‘niet gevloekt of gescholden’, zodat gesprekken ‘veilig,


Volg het AD op social media

MEEST GEDEELD

Spookrijder ernstig gewond na aanrijding op A9, tweede slachtoffer heeft ‘slechts...



Drama op erf in de Achterhoek: adoptiehond bijt stuk neus af van...

Eva (31) is de eerste aanvoerster van VDZ-mannen in 97 jaar: ‘Oké...

Wouter trekt gelijk zijn klompen uit om moeder en baby te redden: ‘Ze gilde h...

Weersomslag in de maak: volgende week koud, guur en kans op pak sneeuw

De belangrijkste cijfers over de energiecrisis: zoveel betaal je nu voor gas en stroom beleefd en respectvol’ verlopen.

Magische plek

Eind 2021 vindt in het debatcentrum een driedelige debatreeks plaats over grensoverschrijdend gedrag in de cultuursector, met onder anderen GroenLinks-wethouder Touria Meliani als deelnemer. Het past bij het door Fransen gekoesterde imago van het Pakhuis als dé plek van de dialoog in Amsterdam. Voor splijtende debatten is er De Balie, hier zoeken betrokkenen constructief naar oplossingen.

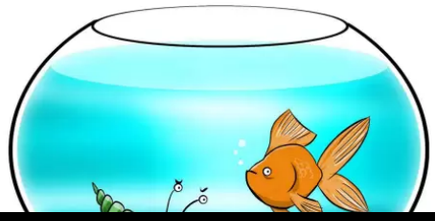
Stadsbestuurders zijn kind aan huis in het Pakhuis en de gemeente Amsterdam houdt er tegen betaling zeer regelmatig bijeenkomsten. Bovendien subsidieert de gemeente het Pakhuis met een jaarlijks bedrag van 450.000 euro.

Pakhuis de Zwijger is het informele clubhuis van een culturele voorhoede. Of het nu gaat om het slavernijverleden, Zwarte Piet of de lhbtq-gemeenschap: het debatcentrum vervult een voortrekkersrol.

Het inclusieve imago trekt jonge, ambitieuze mensen aan. Ze willen werken bij een instituut dat opkomt voor een progressieve wereld. ,,Iedereen die binnenkomt denkt: dit is fantastisch", aldus een oud-werknemer.

Dat kunnen directeur Fransen en adjunct-directeur Tiggeloven op hun conto schrijven. Zij hebben het Pakhuis uitgebouwd tot een ‘magische plek’, zeggen oud-medewerkers, met uitmuntende faciliteiten; een plek waar je impact kunt hebben. Het echtpaar biedt net-afgestudeerden een uitgelezen kans in korte tijd een enorm netwerk op te bouwen.

Ik zei: ‘Nú ophouden, ik ben aan het werk.’ Stampend en tierend droop hij af



Verzin de winnende tekst voor Uit De Kom

Maar die magie heeft ook een prijs. De bedrijfscultuur staat, in de woorden van een oud-werknemer, ‘haaks op alles waar Pakhuis de Zwijger voor zegt te staan’.

De voorbeelden zijn legio. Een oud-medewerker vertelt hoe hij op kantoor met een groepje aan een pitch werkte voor een reeks debatavonden. Als Fransen dat op een computerscherm ziet, geeft hij een harde klap op het scherm. ,,Hij kwam op een paar centimeter van me staan en voer uit, midden op de werkvloer. Waarom hadden we dit niet allang met hem overlegd? Het spuug kwam op mijn gezicht.”

Joris Miedema (41), die van 2018 tot 2020 als technicus bij het debatcentrum werkte, vertelt hoe hij een keer van zich afbijt als de directeur bij een digitale opname in zijn oor schreeuwt omdat de camera de verkeerde persoon in beeld heeft. ,,Ik zei: ‘Nú ophouden, ik ben aan het werk.’ Stampend en tierend droop hij af.”

Een oud-medewerker omschrijft hoe Fransen ten overstaan van 15 tot 20 man zo tegen hem tekeergaat, dat hij in huilen uitbarst. Een andere medewerker, een twintiger, beschrijft hoe het werk bij het Pakhuis haar te veel werd. Tijdens een debatavond gaat er een en ander mis, kleine dingen met de techniek. Bij elke fout beent Fransen volgens haar het regiehok binnen en begint tegen haar te schreeuwen, het moet nú opgelost. De rest van de avond draait ze zich steeds schichtig om, bang dat hij weer zal binnenstormen. Op weg naar huis kan ze niet stoppen met huilen.

Ontploffen

Beneden, in het horecadeel van het Pakhuis, trekken ze hun eigen plan. Toch zijn ze ook daar bekend met Fransens nukken, zegt een oud-medewerker. ,,Dan vroeg ik als ik een keer boven kwam: hoe gaat het ermee? Was het antwoord: ‘Egbert heeft een slechte dag,’ dan liep iedereen op zijn tenen.”

Het humeur van Fransen is voor medewerkers een indicator voor de sfeer op de werkvloer. ’s Ochtends seinen ze elkaar in. ,,Als dat slecht was en we een vergadering in gingen”, aldus een oud-medewerker, ,,zetten we in een presentatie soms een foto een beetje scheef, of we verwisselden een sheet. Zodat hij dáárover boos zou worden en niet op een van ons.”

Naar vergaderingen gaan programmamakers vaak met een knoop in hun maag. Want, zegt iemand, er moeten altijd een paar voorbeelden worden gesteld. ,,Het kon iets heel kleins zijn dat hem deed ontploffen.” Fransen loopt de programma’s na, de powerpoints, de vragen, de gasten. ,,Klopte er iets niet, dan ging hij los.” En nooit durft iemand voor een ander op te komen. Een oud-medewerker: ,,Ik probeerde naar zijn pijpen te dansen, zodat hij tegen mij niet zo tekeer zou gaan.”

Fransen wordt snel emotioneel; bij boze mails kan de caps-locktoets met hem aan de haal gaan. Zijn speeches op de nieuwjaarsborrel en de zomerbarbecue eindigen steevast in tranen, ontroerd als hij raakt over de inzet van zijn mensen.

Hij maakt eindeloos lange dagen en bemoeit zich met de kleinste details. Als hij ’s ochtends in het café van het debatcentrum zit, windt hij zich op als de telefoon daar niet snel genoeg wordt opgenomen, en vlak voor aanvang van het programma zet hij de stoelen nog even recht.

Als Egbert en Hester ergens stonden, nam je een andere route

Het Pakhuis heeft de trekken van een familiebedrijf, vertellen veel oud-werknemers. Waarbij de pater familias, die het Pakhuis zijn ‘kindje’ noemt, rekent op toewijding van de overige gezinsleden. Het maakt de overstap naar een andere baan vaak ingewikkeld. Sommigen houden aan hun exit-gesprek het idee over dat ze de directie in de steek laten.

De (oud-)medewerkers hebben vaak een complexe relatie tot Fransen. ,,Ik had een soort emotionele afhankelijkheid,” zegt iemand. ,,Toen ik begon keek ik heel erg tegen Egbert

op. Ik dacht: ja, hij schreeuwt, maar hij staat onder druk. Als ik ’s avonds na een geslaagd programma een positief sms’je van Hester kreeg, was ik heel blij.”

De rol van Hester Tiggeloven, die het hr-deel van het Pakhuis runt, is problematisch. ,,Je wist dat alles wat je tegen haar zei, ook bij Egbert zou belanden”, aldus een oud-programmamaker. Een oud-stagiair zegt dat toen ze fysieke en mentale problemen kreeg door de werksfeer, ze behoefte had aan ‘iets van een vertrouwenspersoon’. ,,Maar ja, naar Hester ga je niet.”

Medewerkers geven elkaar tips om Fransen te ontlopen: neem de achtertrap. ,,Je weefde je om Egbert en Hester heen”, zegt oud-technicus Miedema. ,,Als ze ergens stonden, nam je een andere route.”

Ik stond voordat ik naar binnen moest te kokhalzen langs de weg

Ze horen hem vaak tekeergaan in zijn eigen glazen kantoor. ,,Het was altijd een combinatie van schreeuwen, schoppen en slaan tegen een kast, zijn telefoon op tafel slaan, dat soort dingen,” zegt een oud-werknemer. Ook gooit hij volgens een aantal medewerkers weleens dingen door zijn kantoor, in de beginjaren zelfs weleens een stoel.

Twee oud-medewerkers zeggen door de onveilige werksfeer meerdere paniekaanvallen te hebben gehad. Een ander had nachtmerries en hartkloppingen. Een stagiair kreeg naar eigen zeggen slaap- en eetproblemen. Een oud-programmamaker omschrijft een maandenlange maagpijn. ,,Vanaf de dag van mijn vertrek bij Pakhuis was het weg. Het is nooit meer teruggekomen.”

Iemand die het jarenlang volhoudt, zegt dat hij op een gegeven moment ‘niets meer dan huilbuien’ had. ,,Ik stond voordat ik naar binnen moest te kokhalzen langs de weg.”

Tijdens de coronapandemie eindigen online meetings met de directie soms abrupt, doordat Fransen boos zijn laptop dichtklapt als iets hem tegenstaat. Een keer barst een collega na zo'n voorval in tranen uit; ze kan er niet meer tegen. Collega's vallen haar bij, kunnen ze er iets aan doen? Een mediator? ,,We kwamen er niet uit. Egbert zou boos worden. We wisten: alles was verraad."

Gedragscode

In 2019 wordt publicist en schrijver Mounir Samuel door Fransen en Tiggeloven binnengehaald om een gedragscode op te stellen. Bedoeling is – aldus de website van het Pakhuis – 'een nieuwe norm te stellen voor hoe het maatschappelijk gesprek op een constructieve, gelijkwaardige en inclusieve manier kan worden gevoerd'. Maar Samuel stuit volgens toenmalig werknemers op een prangendere kwestie: de interne cultuur. ,,Hij ging in gesprek met alle programmamakers. Bijna iedereen zei dat het onveilig was", aldus een oud medewerker.

Samuel stelt de gedragscode op. Als hij daarnaast begin 2020 zijn ongevraagde conclusies over de situatie op de werkvloer aan de directie wil overleggen, volgt een ruzie met Fransen in diens kantoor. ,,Ik hoorde Egbert schreeuwen," vertelt iemand. Samuel stapt per direct op.

Twee jaar later wordt het consultantbureau IZI Solutions ingehuurd voor invoering van de gedragscode (Code of Conduct). In een eerste sessie met medewerkers gaat het opnieuw vooral over de onveilige werkomgeving. Sommigen hopen dat het bureau kan bemiddelen tussen hen en de directie. Maar in een tweede sessie, waar Fransen en Tiggeloven ook aanwezig waren, nuanceren meer ervaren personeelsleden de negatieve verhalen.

,,Dat was een constante," aldus een oud-medewerker. ,,Er is een groep oudgedienden die het gedrag *sugarcoat* en zegt: het valt wel mee, je moet een modus vinden met Egbert, gewoon harder werken. Zo ging het ook met die bemiddeling."

Niet het hele verhaal

,,We spraken wel met elkaar over de angstcultuur", zegt Joachim Meerkerk, die van 2010 tot 2018 nauw samenwerkte met Fransen. Hij is een van de weinige oud-medewerkers die niet anoniem wil blijven. ,,Egbert kwam soms echt agressief over. Dan vond iedereen dat we dat moesten agenderen. Maar als ik dat dan deed in aanwezigheid van Egbert, dook iedereen."

Meerkerk zegt Fransen wel te hebben aangesproken op de angst bij medewerkers om iets fout te doen. ,,Hij ontkende het."

Volgens Meerkerk zijn de uitbarstingen nooit op specifieke collega's gericht. Als Fransen schreeuwde, een stoel omduwde of een tas wegsmeet, ging het om het afreageren van frustratie in zijn algemeenheid, aldus Meerkerk. Andere oud-werknemers zeggen dat dat vaak zo was, maar zeker niet altijd.

Meerkerk noemt de angstcultuur 'niet het hele verhaal'. ,,Het is een organisatie met heel veel vrijheid en ruimte voor creativiteit en een familiaire sfeer. Dat is ook dankzij Egbert en Hester."

Schering en inslag

Enkele meer door de wol geverfde oud-medewerkers benadrukken dat Fransens gedrag schering en inslag is in de cultuursector. ,,Ik had een goede manier gevonden om met hem om te gaan, zonder confrontaties", zegt een van hen. ,,Ik schaamde me voor dat geschreeuw. Maar ik denk dat het ook een generatieding is. Dat de generatie die er nu zit, veel minder pikt."

Een oud-collega stelt dat het niet om deze specifieke generatie gaat, maar dat jonge mensen aan het begin van hun loopbaan überhaupt kwetsbaar zijn. ,,Ik had al elders gewerkt en vond: zo ga je niet met mensen om. Maar die jongeren hebben geen referentiekader en denken: zo gaat het er kennelijk aan toe op een werkvloer."

Onder de oud-werknemers die zeggen te hebben geleden onder Fransens gedrag zitten overigens ook dertigers en beginnende veertigers; zeker negen.

Volgens een ingewijde bleek uit de interventies van IZI Solutions welwillendheid bij de directie om zaken te verbeteren. ,,Vorig jaar is erkend dat het anders moet. Dat komt voor de mensen die jullie hebben gesproken helaas te laat.”

Volgens de directie van het Pakhuis is er een ‘wezenlijke verandering opgetreden’ dankzij de nieuwe gedragscode (zie kader). Deze krant sprak meerdere oud-werknemers die in 2022 pas vertrokken en anders beweren.

Sommige oud-medewerkers houden nog lang last van hun ervaringen bij het Pakhuis. Twee oud-collega’s vertellen hoe ze schrokken toen ze hun voormalige baas op straat zagen. Een van hen: ,,Ik raakte direct gespannen. Mijn partner vroeg: wat was dat?”

Iemand die alweer een jaar een andere baan heeft, vertelt: ,,Ik moet wennen aan hoe je je kan gedragen in een veilig en normaal bedrijf.” Een ander: ,,Ik heb een jaar moeten bijkomen van mijn tijd daar. Ik ben nu pas weer voorzichtig begonnen met echt te werken.”

> **Schreeuwen en uitkafferen, dat is echt niet aan de orde**
>
> - Egbert Fransen, directeur

Reactie Egbert Fransen en Hester Tiggeloven

Grensoverschrijdend gedrag? Egbert Fransen kan zich er niets bij voorstellen. ,,Helemaal niet zelfs. Maar nul.” Sociale onveiligheid? ,,Ook niet.”

Hooguit zijn ‘teleurstellingen’ gedeeld, zegt de directeur van Pakhuis de Zwijger. Maar tekeer gaan tegen medewerkers, uitschelden? ,,Dat is gewoon niet gebeurd.”

In een gesprek van ruim een uur reageren Fransen en adjunct-directeur en echtgenote Hester Tiggeloven op de aantijgingen.

Van de 33 oud-werknemers die we spraken, beschrijven 28 uitbarstingen. 18 medewerkers vertrokken mede vanwege een onveilige werksfeer; 18 mensen spreken van een angstcultuur.

Fransen: ,,We zijn heel trots op een open werkcultuur die zo plat is als een dubbeltje, waarin we lief en leed delen. Als er een teleurstelling is, dan worden frustraties geuit. Dat geldt voor iedereen. Ook voor mij."
Tiggeloven: ,,Bij het implementeren van een Code of Conduct in 2021 is in gesprekken met medewerkers aan bod gekomen dat onze open cultuur anders wordt ervaren als Egbert teleurstellingen uit."
Fransen: ,,Ik heb me al die jaren niet gerealiseerd dat je als directeur anders dan de anderen op de werkvloer bent. Er is wel eens een keer wederzijds een traan gelaten. Maar ik herken echt helemaal nul van tegen mensen schreeuwen, of dat nu een-op-een was of in een groep."

Meerdere mensen zeggen dat u in uw kantoor tegen meubilair schopte en met dingen smeet.
Fransen: ,,Dat is gewoon niet gebeurd. Ik heb ongetwijfeld wel eens een schreeuw gegeven uit boosheid of teleurstelling of wat dan ook. Op zo'n open werkvloer horen mensen dat. Daarvoor heb ik altijd mijn excuses aangeboden. Mensen hebben zich dat blijkbaar erg aangetrokken. Het spijt me zeer als dat zo'n negatieve impact heeft gehad."

U herkent zich in bijna alles wat wij zeggen niet.
Fransen: ,,Niet met de bewoordingen die jullie gebruiken. Ik zeg niet dat ik niet een emotioneel mens ben. En ja, ik ben kritisch. Dat heeft de organisatie veel gebracht. Natuurlijk zijn er wel eens medewerkers geweest die tegen mij zeiden: kan het even een beetje minder? Maar schreeuwen en uitkafferen et cetera, dat is echt niet aan de orde."

Het lijkt ons onwenselijk dat je met een klacht over de directeur terecht kan bij zijn vrouw als intern vertrouwenspersoon.
Tiggeloven: ,,Dat hebben wij ons ook gerealiseerd. Naar aanleiding van het Code of Conduct-traject kun je nu terecht bij een externe vertrouwenspersoon."

Nadat Fransen en Tiggeloven de tekst van het gesprek met hen volgens afspraak kregen voorgelegd, kwam Fransen met een nadere verklaring:

'Uit de citaten rijst het beeld op dat ik mij niet kan indenken dat ex-medewerkers zich soms onveilig hebben gevoeld. Dat klopt niet. Ik ben mij inmiddels wel degelijk bewust van het feit dat mensen soms zijn geschrokken van mijn reacties. [...] In de zomer van 2019 zijn we begonnen met de ontwikkeling van een eigen Code of Conduct om een veilige werkplek en een veilig podium te kunnen bieden. [...]

Gedurende het proces om deze code te formuleren en implementeren, heb ik mij gerealiseerd dat ik naar aanleiding van teleurstellingen of stress soms boos, gefrustreerd of geïrriteerd kan reageren in bijzijn van anderen, en dat die anderen dat soms als onprettig ervaren. In mijn beleving waren mijn reacties nooit op een persoon gericht, maar dat maakte niet uit, zo bleek. Stom misschien, maar ik had mij dat eerder niet goed gerealiseerd.

Naar aanleiding van dit inzicht zijn we anders gaan werken. We hebben een intern programma ontwikkeld over een veilige werksfeer en hebben hierbij externe experts betrokken. Hierdoor is volgens ons een wezenlijke verandering opgetreden. [...]

Blijft staan dat ik het voor mensen die vroeger bij ons werkten heel vervelend vind als zij last hebben of hebben gehad van de door mij geuite emoties. Ik had dat anders moeten doen. Ik neem dat dus serieus en wil dat beslist niet bagatelliseren.’

Verantwoording
Voor dit artikel sprak deze krant ruim veertig mensen, onder wie drieëndertig oud-medewerkers van Pakhuis de Zwijger, die op een enkeling na anoniem willen blijven. Hun namen zijn bekend bij de redactie. Van de huidige werknemers die onze verslaggevers benaderden, weigerde vrijwel iedereen medewerking. Een onlangs aangetreden medewerker die wel wilde praten spreekt van een ‘fijne werksfeer’. Mounir Samuel weigerde medewerking vanwege het vertrouwelijke karakter van zijn werkzaamheden.

LEES MEER

Zo herken je ‘foute’ eitjes uit de Oekraïense legbatterij: ‘Kijk op het etiket’