

Niemand luisterde naar Arthur

Klokkenluider tegen wil en dank. Dat is de beste typering van Arthur Gotlieb, senior beleidsmedewerker bij de Nederlandse Zorgautoriteit. Hij leverde bij zijn baas een dossier in met klachten over de organisatie en de manier waarop hij werd bejegend. Begin dit jaar pleegde hij zelfmoord. Dit is zijn verhaal.

Door Joep Dohmen en Jeroen Wester NRC – zaterdag 12 april 2014

Wat voor u ligt is een lang verhaal. Dat realiseer ik mij terdege.

Met die woorden bereidt Arthur Gotlieb de lezer voor op wat komen gaat. Die lezer is zijn baas. Gotlieb is 50 jaar en werkt op kantoor. Al veertien jaar is hij medewerker van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en rechtsvoorgangers daarvan. Hij werkt er met veel plezier, maar sinds 2010 is zijn arbeidsvreugde snel verminderd. Gotlieb voelt zich miskend, genegeerd. Hij wordt tegengewerkt, vindt hij. Ze willen hem eruit hebben, om wat voor duistere reden dan ook. De ene na de andere leidinggevende doet daar pogingen toe.

Dat gaat allemaal zo ver, en het is psychisch zo ingrijpend, dat hij begin 2012 besluit er een verslag van te maken. Hij noteert, overweegt, loopt de argumenten langs en legt de belangrijkste gebeurtenissen op schrift vast, zoals hij dat ook doet als toezichthouder op dure geneesmiddelen. Het epistel is geen uit de hand gelopen hobby. Het is bittere ernst. Zijn besluit alles te documenteren wordt gevoed door wanhoop.

Wellicht denkt u: Arthur neemt geen blad voor de mond. Lijkt het niet verduiveld veel op vuilspuiterij? Een terechte vraag, waarop het antwoord 'nee' luidt. Het gaat namelijk volkomen tegen mijn natuur in om de vuile was buiten te hangen. Als er iets is dat niet bij mij past, is het dát wel. Er zijn echter redenen dat ik veel verder ga dan ik ooit heb gedaan.

Want zijn werk is zijn passie. Op kamer 03.89 is hij iedere werkdag van half tien 's ochtends tot zes uur 's avonds aanwezig. Dan kwam hij via de achterkant van de afdeling naar binnen, alsof hij niet betrappt wilde worden, memoreerde een collega bij zijn crematie: „Hij had er dan al twee uur thuis werken opzitten. In die vroege ochtenduurjes mailde ik hem wel eens, ik ben zelf altijd vroeg op kantoor. Ik kreeg meestal binnen vijf minuten antwoord. Dan zat hij al achter zijn pc.”

Arthur Gotlieb groeit op in Groningen. Een magere, sportieve jongen, met een spits gezicht. Intelligent ook. Na zijn studie bedrijfseconomie probeert de universiteit hem vergeefs te behouden voor de wetenschap met een aanbod van promotieonderzoek. Maar hij wil reizen, zoals hij dat van huis uit had meegekregen. Driemaal per jaar ging het gezin naar het buitenland.

Na zijn studie werkt Gotlieb elf jaar op financiële afdelingen van Amerikaanse bedrijven. In 2000 kiest hij voor „een sector met meer maatschappelijke relevantie”. Dat wordt een toezichthouder in de zorg. „Ik woon in Utrecht, ben ongehuwd en heb een prachtig gevuld leven”, zo introduceert hij zichzelf aan de lezer.

Een hardwerkende ambtenaar. Een opgeruimde consciëntieuze jongen ook, die zich stoort aan slordigheid en lichtzinnigheid. Dat laatste maakt hij steeds vaker mee bij de snel uitdijende NZa.

De cultuur verandert. Als hij op 1 januari 2000 bij een van de rechtsvoorgangers van de NZa begint, staat kennis van de complexe zorgsector voorop. Maar kantoorpolitiek wordt steeds belangrijker, merkt hij, zeker nu de toezichthouder een gezicht begint te krijgen in de samenleving. Je moet „scoren” op dossiers, hoort hij van leidinggevend. Wat zijn z'n *targets*?

De cultuurverandering hangt samen met de komst van enkele managers van de OPTA, de Onafhankelijke Post en Telecommunicatie Autoriteit. Die toezichthouder maakte naam door met gestrekt been monopolist KPN aan te pakken. Nadat de telecommarkt is geliberaliseerd, is de zorgsector aan de beurt. Stapsgewijs worden sinds 2006 tarieven in de gezondheidszorg vrij

onderhandelbaar. De zorg moet een markt worden.

Een van de OPTA-jongens, zoals ze intern genoemd worden, is de unitmanager van Gotlieb. Hij wordt binnengehaald door de directeur van Gotlieb die zelf ook van de OPTA komt.

Luuk Huiskens zat jarenlang tegenover Arthur Gotlieb, samen op één kamer. Tot zijn pensioen in april 2011. „In mijn laatste jaar heb ik meegemaakt dat de strijd begon”, herinnert hij zich. „Arthur werd niet gewaardeerd door de nieuwe managers. Die wilden graag dat wij op onze tenen liepen, snelle rapportjes schreven. Het gedegen ambtelijke werk, waar Arthur goed in was, werd te weinig gewaardeerd. Vlak voor ik wegging, kreeg Arthur de eerste negatieve beoordeling in zijn leven. Het was een machtsspel van managers met weinig mededogen. Daarbij delft zo'n ambtenaar als Arthur, die hard werkt en heel correct en compleet wil zijn, het onderspit. Zij hadden liever jongens en meiden die inventiever en sneller zijn, een soort aspirant-managers. Het verhaal van Arthur lijkt op Het Bureau van Voskuil, maar dan in het echt.”

De verharding valt Gotlieb zwaar. Er ontstaat bij de NZa een afrekencultuur, noteert hij. Meten en beoordelen van prestaties van de medewerkers gebeurt in alle openheid. Op het intranet leest hij dat iedereen in vier kwadranten wordt ingedeeld: van mensen met een hoge toegevoegde waarde en een hoog groeipotentieel tot het kwadrant met lage toegevoegde waarde en een laag groeipotentieel. In de laatste categorie vallen vijftien mensen.

Wie zijn dat? En wat betekent dit allemaal? Geruchten over reorganisaties nemen toe. Zijn chefs komen steeds vaker uit een overleg en spreken dan over „een nieuw functiegebouw” of „mobiliteitsbevorderende maatregelen” en andere eufemismen voor ontslagen. Op het interne netwerk ontdekt Gotlieb een notitie waarin beschreven wordt hoe het aantal arbeidsplaatsen bij zijn werkgever van 254 in 2010 moet slinken naar 223 in 2015. Wie vliegt eruit, wie niet? Hij voelt zich onveilig, en dat doet pijn. Want zijn baan is de mooiste baan uit zijn leven. Maar die zal „een oefening in overleven” worden, zo voorziet Gotlieb.

Ziet hij spoken? Heeft hij last van hersenschimmen? In zijn nauwgezette verweerschrift maakt Gotlieb gewag van soms ogenschijnlijk kleine voorvallen die hem sterken in de overtuiging dat hij eruit moet. Het begint in 2010 misschien onschuldig, maar als hij drie jaar later de balans opmaakt, zijn de ervaringen op de werkvloer aangegroeid tot een indrukwekkend dossier, waarin hij minutieus beschrijft hoe hij wordt aangepakt. Gotlieb onderbouwt alles met e-mails, bandopnames, foto's en ander bewijsmateriaal. Op pagina 443 van zijn dossier staat een overzicht van de „ondermijnende maatregelen”.

Het actief belemmeren, weigeren of negeren van aangevraagde trainings- en ontplooiingskansen. Onzorgvuldige HRM-procedures (personeelsbeleid). Evident onzorgvuldige beoordelingen. Gesprekken weigeren in het kader van de jaarlijkse HRM-cyclus. Tekortschieten in de zorgplicht van werkgever tegenover werknemer. Verzuim van reactie op signalen over arbeidsomstandigheden. Uitsluiten van deelname aan overleg. Ontnemen van verworvenheden zonder motivering. Toekennen van een topzwaar werkpakket. Uitblijven van reacties op herhaalde verzoeken per e-mail.

Hij is slachtoffer van de operatie „Werk Arthur de deur uit”, concludeert Arthur.

21 september 2010

Voor mij staat onomstotelijk vast dat het managementteam met mij (...) een mobiliteitsbeleid heeft gevoerd waarbij de vinger maar één kant op wees: naar de uitgang. Nu gebeurde dit op een weinig subtiele manier, die het eigenlijk voor mij vergemakkelijkt om te demonstreren welke lijn met mij gevolgd is. Het lag er namelijk duimendik bovenop. De lastigheid voor het managementteam was dat ik mijn werk gewoon prima doe. Alles komt op tijd af, ziet er prima uit en komt in een plezierige samenwerking tot stand. En dat al sinds het jaar 2000, met onveranderd voldoende eindbeoordelingen. Een lastig klusje dus. Uiteraard ging niet meteen de beuk erin, later wel overigens, maar aanvankelijk probeerde men mij met zachte hand naar de uitgang te begeleiden.

Alsof ik gekke Henkie was. Het besef dat je eruit gewerkt gaat worden, is uitermate beangstigend. Bij een goede medewerker kan dat namelijk alleen met venijn of bruut geweld. Daarom heb ik twee nachten liggen woelen, transpireren en naar lucht liggen happen. Mijn werk is bijzonder belangrijk voor mij en ik voel mij zeer verbonden met de NZa.

26 september 2010

In het weekend merk ik dat de jarenlange opeenstapeling van tegenwerking mij teveel wordt. Ik zit uren op de bank voor mij uit te staren. Gedachten malen rond, lamgeslagen, het voelt als geamputeerd zijn. Wat moet ik doen? Nóg beter werk afleveren kan bijna niet. Ik mag dan taai zijn; onbreekbaar ben ik niet.

29 september 2010

Ik meld mij bij de huisarts met klachten van spanning, slapeloosheid en depressie. Na een lang consult, waarin de exacte aanleiding van mijn klachten genoteerd is, ben ik onder behandeling gesteld met een antidepressivum. Bij mijn huisartsenpraktijk sta ik ingeschreven sinds 1988, dus zo'n vijftig jaar. Niet eerder meldde ik bij mijn dokter werkgerelateerde spanningsklachten. Onafgebroken was ik in loondienst gedurende hetzelfde aantal jaren. Dan is er wel iets bijzonders aan de hand. Een medicijn in je lijf is niet fijn, maar de nadelen neem ik op de koop toe.

Hij laat zijn gezondheidsproblemen niet rechtstreeks aan zijn werkgever weten. Wel via enquêtes, maar niet via de bedrijfsarts. Dat zal hij pas eind 2013 doen. Gotlieb probeert zo goed mogelijk te functioneren. Niemand weet van zijn depressie, schrijft hij. Hij is strijdbaar.

Najaar 2010

Eén ding stond voor mij als een paal boven water. Ik loop te lang mee bij de NZa om mij eruit te laten duwen door het boze oog. Deze jongen laat zich niet kisten door het platte machtswoord van de boven hem gestelden. Hoe moeilijk ook, zal ik mij een weg banen tegen de verdrukking in.

Maar zijn chef zit op ramkoers, zo blijkt uit het dossier.

Hij begint mij te kwetsen en te beschadigen; het zelfvertrouwen te breken. Dit mist zijn effect niet. Vanaf 2012 zien collega's dat ik een onzeker mens word.

Als Gotlieb na bijna twee jaar zonder ziekteverzuim op maandag 6 februari 2012 met griep in bed ligt, informeert zijn chef wanneer hij een afspraak bij de huisarts heeft. Dat blijkt woensdag te zijn. De chef maant hem per e-mail die afspraak te vervroegen zodat hij weer sneller inzetbaar is. Gotlieb voelt zich opgejaagd.

Hij geeft een overzicht van „de kwaliteit van de ondersteuning” die hij vanuit personeelszaken (HRM) ontvangt vanaf medio 2011: Op drie mails over een cursus komt geen antwoord. Een trainingsplan dan? HRM doet niets. Het dossier bevat een e-mail van Arthur aan personeelszaken: „Bij de NZa komt het vaak voor dat medewerkers ondersteund worden met intensieve trainingstrajecten, waaronder persoonlijke coaching. Zelf kijk ik terug op slechts een handvol cursUSDagen in vier jaar tijd, hoewel ik om meer training vroeg. Nu ik voor het eerst onvoldoendes blijk te scoren op punten die sinds mijn indiensttreding in het jaar 2000 voldoende waren, heb ik nog sterker het gevoel rond te dobberen. Het lijkt mij goed om samen te bekijken op welke wijze de ontwikkelpunten effectief kunnen worden aangepakt.”

Hier kan toch geen misverstand over bestaan: het is alsof ik een etiket op mijn voorhoofd heb met de tekst: 'Help mij'. Ik doe schriftelijk een beroep op HRM. Hoewel ik nadrukkelijk aangeef open te staan voor betrokkenheid van HRM, volgt van [een HRM-medewerker] geen reactie, geen enkel woord.

Zijn conclusie: van personeelszaken valt niets te verwachten. „Ik sta er alleen voor.”

Arthur wordt na dertien jaar op de unit 'dure geneesmiddelen' per 1 januari 2013 overgeplaatst naar de unit GGZ, overigens met instemming van hemzelf. Hij begrijpt de overtuiging van zijn

leidinggevende dat het tijd voor verandering is. Maar als zijn nieuwe manager in april 2013 zegt dat hij niet goed functioneert, is voor hem de maat vol.

Ik ben hem eigenlijk wel dankbaar voor zijn duidelijkheid, want vanaf dat moment begin ik maar eens aan het boekwerk te schrijven dat u nu in handen heeft. [...] Vergeet niet dat je iedereen gek kunt maken. Zelfs mij. Dankzij het door [de directeur afdeling Cure] met mij gevoerde beleid ben ik al drie jaar onder behandeling met antidepressiva.

Terwijl zijn directeur een personal coach bezoekt in Zuid-Spanje en zijn unitmanager ook een personal coach krijgt, is er voor Gotlieb geen geld, signaleert hij. Ook een afgesproken cursus vergadertechniek blijkt hij niet te mogen volgen. In het jaarlijkse planningsgesprek wordt hij overladen met werk. Op zijn bureau ligt werk voor 2,0 fte, berekent hij. Hij staat dat door zijn taken en tijden die hiervoor worden ingeboekt nauwkeurig te vergelijken met die van collega's. Er is geen tweede met zo'n waanzinnig pakket, schrijft hij.

Nu ben ik geen krentenweger. Van mij mag het gerust een onsje meer zijn; ik zal er met plezier een schep bovenop doen. Echter, het toekennen van werk voor 2,0 fte gaat mij danig te ver. Dat is gewoon diefstal. [...] Met de werkafspraken kan ik alleen akkoord gaan onder voorwaarde dat [zijn unitmanager] mijn uren terugbrengt tot normaal. Aan het eind van het planningsgesprek zegt hij mij toe dat te zullen doen. „Wanneer weet ik dat?” vraag ik hem. „Binnen twee weken”, antwoordt [zijn unitmanager]. Ik hoor er nooit meer wat op.

De punctualiteit en zorgvuldigheid waarmee Arthur pleegt te werken, contrasteren scherp met die van zijn leidinggevend. Hij wordt genegeerd. Zijn unitmanager reageert consequent niet op zijn mails. En bij regulier overleg blijkt zijn manager de afspraken telkens vergeten en weet hij ook niet wat er besproken moet worden.

Dus iedere maand zat ik tegenover [zijn unitmanager]. Met een agenda die ik hem tevoren stuurde. Op geen van de 18 berichten die ik hem in dit verband mailde, ontving ik een reactie. De bijeenkomsten blijken voor hem vaak een verrassing te zijn. Dan stond ik voor zijn kantoor en zei hij verbaasd: 'Hebben we overleg?' Blijkbaar had hij zowel mijn besprekspunten gemist als niet in zijn Outlook Agenda gekeken.

11 oktober 2013

Een organisatie drijft op zijn mensen. Ik ben een vitaal onderdeel van het schip. Te oordelen naar de vele lovende recensies [van collega's en professionals uit de zorg] over mijn werk: een kroonjuweel. Wanneer de NZa zijn kroonjuwelen verpulvert, moet er aan de rem getrokken worden. [...] Ik zit in een situatie die zo absurd is, dat ik mij gedeisd houd. Vóór alles ben ik geschrokken van hoe slecht mensen kunnen zijn. Mijn verontwaardiging probeer ik te bedwingen. Als je toegeeft aan je boosheid ga je lijken op datgene waartegen je vecht.

Bestuursvoorzitter Theo Langejan spreekt zo nu en dan over creatieve destructie – de theorie dat succesvolle innovatie gevestigde bedrijven en werkgelegenheid vernietigt en vervangt. Gotlieb denkt alleen maar aan het gebrek aan mededogen. Voor het eerst verbindt hij zijn problemen op het werk met zelfdoding. Mensen mogen failliet gaan, schrijft hij. Hij verwijst naar een artikel in *NRC Handelsblad* over zelfmoorden naar aanleiding van reorganisaties. „Mensen kunnen van flatgebouwen springen wanneer een werkgever achteloos met ze omgaat.”

Die maand krijgt Arthur de eerste negatieve jaarbeoordeling in zijn loopbaan. De beoordeling is opgebouwd uit deelscores. Vorig jaar waren er drie negatief, nu twaalf van de 21. Er ontbreekt een „plausibele motivering”.

Met recht meen ik te kunnen stellen dat [zijn unitmanager] mij een serie mokerslagen uitdeelt. Kennelijk heeft hij de opdracht gekregen om mij te vernietigen. Een andere verklaring is er niet. Waarom is er geen andere verklaring? Deze onvoldoende eindscore is de eerste in mijn 14 dienstjaren bij de NZa. Bij een trendbreuk hoort een deugdelijke motivering, zou je zeggen. Evenmin als [zijn unitmanager] lijkt te weten dat er zoiets bestaat als een inspanningsverplichting

en zorgplicht, onderbouwt hij de onvoldoende deelscores niet met enige aannemelijke motivering.

Hij bereidt zich voor op het beoordelingsgesprek met zijn unitmanager. Arthur neemt een besluit: hij zal dat gesprek opnemen. Maar dat doet hij niet vanuit lichtzinnigheid, noteert hij. Wie zich ernstig bedreigd voelt, mag volgens hem overgaan tot het opnemen van een gesprek waar hij zelf aan deelneemt.

Ik wil mij gewoon niet laten afslachten zonder getuigen. Bovendien heb ik de nare ervaring dat mijn vorige unitmanager na afloop van de beoordeling 2011 deed voorkomen dat hij in het gesprek alles keurig had toegelicht. Dat wil ik niet opnieuw meemaken.

Het beoordelingsgesprek is op 29 november 2013. De integrale opname ervan staat op de dvd-rom die het dossier van Arthur vergezelt. Het laat aan duidelijkheid niets te wensen over. Zijn unitmanager maakt een ongeïnteresseerde, nonchalante indruk. Gotlieb houdt het gesprek op gang. Wanneer hij informeert naar de reden voor bepaalde onvoldoendes, vallen stiltes die oplopen tot 15 seconden. Zijn unitmanager stottert, maakt zijn zinnen niet af en hult zich in vaagheden. Een deugdelijke motivering voor de twaalf onvoldoendes geeft hij niet. Ondertussen tikt hij ongeduldig op de tafel met zijn vingers en een koffiebekertje.

Gotlieb maakt een rustige, redelijke indruk. Hij zegt in het gesprek: „Ik heb slapeloze nachten”, en: „Je weet niet waar ik in zit”. Twee weken later, tijdens een werkbespreking met zijn unitmanager op 12 december, spreekt hij zich nog eens uit: „Als ik breek, hebben we helemaal niks.” In geen van de gevallen reageert zijn manager daarop. Arthur is radeloos en „intens verdrietig”.

Gotlieb meldt zich op 16 december 2013 ziek. De werksituatie is ondraaglijk. „Ik loop al zeker een jaar op mijn reserves.” Vier dagen later constateert de bedrijfsarts een te langdurig gespannen boog. Zij adviseert hem dringend rust te nemen. „Wat voor de bedrijfsarts in een half uur duidelijk is, ziet het managementteam nog niet in zes jaar.” Als collega’s op kosten van de NZa een bloemetje willen laten bezorgen bij de zieke Arthur, grijpt zijn unitmanager in. Arthur krijgt geen bloemetje.

Onder het kopje ‘Annus Horribilis’ blikt hij terug.

2013 was voor mij een hondenjaar. Met een onevenredige hardvochtigheid ben ik in een existentiële crisis gedreven. Dit gebeurde op listige en stelselmatige wijze. Zoiets is alleen mogelijk wanneer het bestuur een vrijbrief afgeeft om mensen te beschadigen. In de woorden van de Voorzitter: Ik geloof zelf sterk dat we echt creatieve destructie moeten bedrijven.

Op de laatste pagina komt hij tot de slotsom dat de schade die hij heeft ervaren groot is. Met „man en macht” is geprobeerd „een gezonde boom te ontwortelen; een medewerker die aantoonbaar goed werk verricht.”

Het gehele managementteam stel ik verantwoordelijk voor de toedracht van de situatie waarin ik verkeer. Het is onwaarschijnlijk dat zij niets geweten hebben van de koers die de anderen met mij voor ogen hadden. [...] Mij dunkt dat wat ik hierbij aanreik, voldoende is om tot een heroverweging van het besluit te komen. Moge de toekomst beterschap brengen voor beide kanten. Aan mijn baan bij de NZa houd ik met kracht vast en vertrouw op een fatsoenlijker bejegening.

Nadat Arthur zijn dossier op 10 januari 2014 heeft afgegeven bij zijn werkgever, gaat hij op therapeutische basis een paar uur per dag werken. Maar de man die zich er niet uit zou laten duwen „door het boze oog” en die de „oefening in overleven” in 2010 strijdlustig aanging, kan het niet meer aan. Op woensdagavond 22 januari maakt Arthur een einde aan zijn leven. Als hij een week later wordt gecremeerd, staan vijftig collega’s bij zijn kist. Het managementteam is afwezig, op uitdrukkelijk verzoek van de familie.

Senior beleidsmedewerker Arthur Gotlieb (50) van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) was een werknemer met een arbeidsconflict en klokkenluider tegen wil en dank. Hij boekstaafde zijn ervaringen minutieus en verwerkte die in een 600 pagina’s tellend bezwaarschrift tegen een negatieve beoordeling. Hij beschrijft daarin hoe patiëntengegevens en vertrouwelijke documenten

niet veilig zijn binnen de NZa. Van de 600 pagina's gaan er 459 over de manier waarop hij afgelopen jaren is behandeld door het management. Na inlevering van zijn dossier maakte hij op 22 januari een einde aan zijn leven.

De familie van Arthur Gotlieb, zijn broer en ouders, namen na zijn overlijden contact op met *NRC Handelsblad*. Dat gebeurde nadat de familie, naar eigen zeggen, onvoldoende gehoor vond bij de NZa-leiding.

De krant kreeg de beschikking over het dossier. De omvang van verslaglegging is indrukwekkend. Gotlieb bouwde zijn betoog bijna wetenschappelijk op, met een uitgebreid notenapparaat. Die noten verwijzen naar correspondentie, foto's, films, geluidsfragmenten of andere documenten.

De weken nadat de krant de beschikking kreeg over het dossier zijn gebruikt om zijn verhaal te controleren. Want was Arthur Gotlieb niet een kantoormedewerker die de weg kwijtraakte? Klopten de aantijgingen wel?

De krant sprak met diverse (ex-)collega's en met professionals uit de zorgsector die beroepsmatig met hem te maken hadden. Niet één sprak van gekte. Wel van een gewaardeerd en zachtaardig mens. Sociaal, attent. Een toegewijde vakman met humor.

Gotliebs aanklacht over de slordige omgang met vertrouwelijke informatie werd deze week erkend door de NZa, met de mededeling dat de problemen grotendeels zouden zijn opgelost.

Driekwart van Gotliebs dossier gaat over zijn ervaringen op de werkvloer. Over zijn omgang met directe leidinggevenden en de problemen die hij daarbij ervoer. Zijn persoonlijke relaas schreef hij met dezelfde zorgvuldigheid, af en toe zelfs met enige humor. Daarbij ging hij nauwgezet te werk en bleek weer alles gedocumenteerd. Overigens wordt zijn toon in het dossier tegen het einde emotioneler en feller.

NRC Handelsblad nam contact op met zijn (ex-)managers en met de leiding van de NZa. Met de raad van bestuur is uitgebreid gesproken. De artikelen zijn voor publicatie voorgelegd. De NZa en de ex-managers wensen, hangende het onderzoek, niet inhoudelijk te reageren. In onderstaand verhaal zijn de managers geanonimiseerd.

De familie van Gotlieb vindt dat zijn verhaal gehoord moet worden. U leest het vandaag omdat de krant ook vindt dat zijn persoonlijke relaas verteld moet worden. Het staat model voor hoe werknemers kunnen vastlopen in een organisatie. Niet eerder was er, voor zover bekend, iemand die dat zo indringend en gedocumenteerd opschreef als Arthur Gotlieb.

Collega *Johan van Manen* over Arthur Gotlieb:

„Arthur slaagde erin om met alle partijen prima overleg te voeren, liet iedereen in zijn waarde, en zorgde met zijn kennis van zaken, zijn humor en aimabele persoon voor goed overleg en werkbare oplossingen. Hij vond veel plezier en voldoening in dat werk, en terecht. [...] Ik zal hem missen als collega, als toegewijde vakman die hij was, maar vooral als fijn mens.„

Collega *Esther Griek*:

„Hij was heel attent. Sociaal. Hij was bij alle kerstborrels, afscheidsborrels en kraamvisites en ik herinner me een directie-uitje met een speurtocht in Utrecht waarbij Arthur ons in café Hoffman spontaan verrast heeft op een jazzy pianoconcert. Wij stonden om hem heen en hij schitterde.„

WITREGELS EN BOLD

Collega's over Arthur Gotlieb

Johan van Manen, tijdens de crematie

Ik heb jarenlang met Arthur gewerkt aan een regeling voor de vergoeding van dure geneesmiddelen voor ziekenhuizen. Een erg ingewikkeld onderwerp. Arthur slaagde erin om met alle partijen prima overleg te voeren, liet iedereen in zijn waarde, en zorgde met zijn kennis van zaken, zijn humor en

aimabele persoon voor goed overleg en werkbare oplossingen.

Esther Griek, tijdens de crematie

Arthur stond bekend als de expert van het dossier dure geneesmiddelen. (...) Dat deed hij heel goed, daar genoot hij van, en daar werd hij voor gewaardeerd door ons allemaal. Niet alleen binnen de NZa, ook buiten de NZa heeft Arthur met veel mensen uit de farmacie een jarenlange werkrelatie opgebouwd. Arthur Gotlieb is een bekende naam in die wereld. (...) Hij was heel attent. Sociaal. Hij was bij alle kerstborrels, afscheidsborrels en kraamvisites en ik herinner me een directie-uitje met een speurtocht in Utrecht waarbij Arthur ons in café Hoffman spontaan verrast heeft op een jazzy pianoconcert. Wij stonden om hem heen en hij schitterde.