

Personeel*beleid*

JULI/AUGUSTUS 2012



Klare taal over HR

**34 columns uit
Personeelbeleid**

VAN
DEN **BERG**

**t r a i n i n g
& a d v i e s**

Klare taal over HR

Als er één aspect in de bedrijfsvoering crisisbestendig is, dan is het wel HR. Al in de jaren tachtig werd dit onderwerp als cruciaal bestempeld voor het succes van organisaties. Ruim dertig jaar later wordt die onverbloemde waarde van HR nog altijd beleden, misschien nog wel nadrukkelijker dan vroeger. Zelfs commissarissen van beursgenoteerde bedrijven, bij uitstek de representanten van eurogedreven aansturing, noemen het menselijk kapitaal tegenwoordig van essentieel belang voor bedrijven.

Maar vaak blijft het bij die holle praat. Niemand die hardop zegt wat het verschil is tussen goed en slecht HR. Behalve Jacco van den Berg, die de kern van HR raakt met de nauwkeurigheid van een vaatchirurg. Jarenlang woog hij het HR-beleid van organisaties, velde een oordeel en gaf er een rapportcijfer voor, dat hij publiceerde in het tijdschrift Personeelbeleid. Zo deelde hij menigmaal een 2 uit als hij vond dat een organisatie een abominabel HR-beleid voerde. Maar als een organisatie juist uitblonk in HR, gaf hij net zo makkelijk een 9.

Duidelijkheid over de kwaliteit van HR is er nog veel te weinig. Zowel van werkgeverszijde als door werknemers wordt er in ronkende volzinnen over gesproken, al dan niet met kennis van zaken. Gelukkig dat Jacco van den Berg hier paal en perk aan stelt. In dit boek deelt hij zijn ervaringen en inzichten, een handvat voor zowel leken als professionals die meer over HR willen weten. Klare taal over HR, het is als water in een vruchtbare maar o zo droge woestijn.

Henk Vlaming, hoofdredacteur Personeelbeleid

Aantal columns	34
----------------	----

• hoogste cijfer	9
• laagste cijfer	2
• gemiddelde	4,9

• gemiddelde per jaar	
- 2006	3,6
- 2007	5,2
- 2008	4,8
- 2009	4,8
- 2010	4,2
- 2011	5,0
- 2012	6,0

INHOUDSOPGAVE

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Outsourcing		
Kruidvat (de eerste)	3	2006
EDS	3	2008
Levensfasegericht HR /duurzaamheid		
Xerox	7	2009
PWC	9	2008
Deloitte	8	2009
Ministerie van BZK	6	2007
Personeelsplanning		
Het COA (Nurten Albayrak)	8	2012
Het aanbestedingencircus		
Taxicentrale Schoorl	4	2012
CSU	4	2010
Veolia	2	2007
Loonoffers, ook van de top!		
Control Seal	3	2008
Europese regeltjes		
KLM	4	2009
Nederlandse multinationals in moeilijkheden		
Philips	6+	2011
KPN	5	2011
Weigeren de hand te schudden		
Vader Rijnland College	2	2006
Interview Algemeen Dagblad		

Rapportcijfer Verschijningsjaar**Bonussen**

ASML (voor de top)	2	2010
Volkswagen (voor medewerkers)	2	2007

Verplaatsing naar goedkope loonlanden

Unilever	7	2007
----------	---	------

Dealen en wheelen met de vakbond / OR

Goldewijk	3	2010
Media Groep Limburg	8	2010
Brugman Keukens	2	2009
Grolsch	9	2007

Pensioenen

Boskalis	4	2010
AH	2	2008

Nieuwe bezems vegen schoon

Bisdom Utrecht	7	2008
----------------	---	------

Falende marktwerking in de zorg

Viva Zorggroep	5	2011
Careyn (de laatste)	6	2012

Rapportcijfer Verschijningsjaar**Je houden aan de wet / CAO**

Quizini	3	2011
Odfjell	5	2012

**Payrolling/flexibele arbeidscontract
en wat dies meer**

SHB Havenpool	3	2009
AgentschapNL	6	2011
Anwb	6	2006

Europese arbeidsmarkt

Essent/RWE	4	2012
------------	---	------

Code Verantwoordelijke markt gedrag

KLM	9	2012
-----	---	------

Outsourcing

Kruidvat	3	2006 (de eerste)
EDS	3	2008

P&O OP RAPPORT

Kruidvat

3

Volgens de vakbond werkt het winkelpersoneel van drogisterijketen Kruidvat de laatste tijd onder barbaarse omstandigheden. De stevige prijzenslag is voor de directe aanleiding om de loonkosten met 15 procent te drukken en oudere medewerker komen hierbij als eerste aan de beurt. De werkdruk is dramatisch hoog en te duur personeel wordt weggepest. Veel van de ruim tweehon-

derd klachten, meestal anoniem, komen van echtgenoten die hun geliefden zien weggewijnen.

In 2002 ontving de familie De Rijcke van het Chinese A.S. Watson een slordige 1,3 miljard voor het concern, en sindsdien geven deze Chinezen een andere invulling aan het motto 'steeds verrassend, altijd voordelig'. Zo kregen werkende moeders die twee dagen in de week in deeltijd werkten, het 'verzoek' deze uurtjes over de hele week uit te smeren. Niet ontkend kan worden dat dit verzoek, als ook het zonder overleg overplaatsen van medewerkers naar

een ander filiaal, verrassend is. Als jonkies de plek overnemen van de weggepeste of weggewijnende oudere (en bij het Kruidvat ben je dat blijkbaar al vanaf je 23-ste), leidt dit 'beleid' op de korte termijn onmiskenbaar tot een kostenreductie.

Voor de lange termijn gaat deze vlieger niet op. Een eenvoudig sommetje zal het management van A.S. Watson achter de oren doen krabben. Het opnieuw selecteren, inwerken en opleiden van medewerkers kost natuurlijk bakken met geld. De kosten van ziekteverzuim zijn ook makkelijke te berekenen. Moeilijker is het om de kosten van intern verzuim en het wegstromen van kennis en ervaring in kaart te brengen. De gederfde inkomsten door de imago-schade zetten wij op p.m., want die is onbetaalbaar.

Tot voor kort kwamen de wijzen toch echt uit het oosten. P&O, die in heel de discussie verrassend niets van zich laat horen, had natuurlijk in de boom moeten klimmen. Zij had minimaal sommen moeten maken en het alternatief van het werken met goedkopere jongeren uit moeten werken. McDonalds en Halfords zijn voor-

beelden van organisaties met een succesvol leeftijdsbewust jongeren beleid (of een betere pr-afdeling).

Omdat voor p&o waarschijnlijk ook het verhaal van de kop en het maaiveld geldt, ga ik er helemaal van uit dat zij hun alternatieven op 23 juni jongstleden op de tweemaandelijks ideeëndag van het management in de ideeënbus hebben gedeponereerd. Zo niet, dan vrees ik het ergste en verkoopt Het Kruidvat voor de korte termijn haar toekomst. En is het niet een belangrijke taak voor p&o om dat voor te zijn?

9



Jacco van den Berg

Van den Berg Training & Advies



P&O OP RAPPORT EDS

Jacco van den Berg

3 HP wil met het wereldwijd schrappen van 24.600 banen, waarvan 9.300 in Europa, circa 1,8 miljard aan kosten per jaar besparen. De ontslagen zijn het gevolg van de overname van outsourcingspecialist EDS door HP eerder dit jaar. Het merendeel van de ontslagen treft personeel van EDS.

Nu schrikken wij in deze financiële crisistijden amper meer van een schamele 1,8 miljard dollar, maar het is natuurlijk wel schrikken voor de medewerkers van EDS. Het bedrijf heeft haar sporen verdiend met het overnemen van it-diensten van andere bedrijven en heeft dus ervaring met angstige en in onzekerheid verkerende medewerkers. Het zijn nu echter de eigen medewerkers voor wie het schrikken geblazen is. Een sociaal plan is er nog niet en het zogenaamde locatie-

beleid van HP staat haaks op dat van haar kersverse dochter. Het kan dus zo maar zijn dat EDS'ers die mogen blijven, elders moeten gaan werken. Ook is nog niet duidelijk hoe HP omgaat met de cao van EDS en of ook in het aantal inhuurkrachten wordt gesneden. Ik stop met de opsomming; onduidelijkheid te over. Wat ik niet weet is of Gerard van Hees van vakbond FNV bondgenoten gelijk heeft als hij zegt dat het bedrijf lijdt aan het anorexia-syndroom. Naar zijn mening wordt er te diep gesneden in de organisatie en is de 'strategie van kosten snijden' kortzichtig. Wat ik wel weet is dat er enorm veel onduidelijkheid, onrust en wantrouwen is en dat in de *code of conduct* van EDS woorden opgenomen zijn als: 'ethical organization', 'integrity' en 'honest'. Natuurlijk is het zo dat moeder HP nu over allerlei zaken beslist

en leading is. Maar EDS had natuurlijk bij de overname helderheid over heel veel zaken kunnen bedingen. Als geen ander weet zij hoe dit spel gespeeld wordt en hoe zij dit spel dus had kunnen spelen. Vele momenten van onachtzaamheid dus.

Wat de medewerkers van EDS nu overkomt, hebben vele medewerkers aan den lijve ervaren toen zij door EDS werden overgenomen. Vaak was dit weinig verheffend. Tijdens het schrijven dacht ik aan het spreekwoord 'wat u wilt dat u niet geschiedt, doe dat ook een ander niet'. Het enige positieve van deze zaak is misschien dat het management van EDS (daar zitten veel doublures) hun angstige ervaringen meenemen naar hun, wellicht, nieuwe werkkringen en de toekomst meer integer, eerlijk en zorgvuldig met personeel om zullen gaan.

Levensfasegericht HR /duurzaamheid

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Xerox	7	2009
PWC	9	2008
Deloitte	8	2009
Ministerie van BZK	6	2007



P&O OP RAPPORT

XEROX

Jacco van den Berg

7

De voorzitter en ceo van Xerox, Anne M. Mulcahy, heeft een uitgesproken

mening over een gevarieerd personeelsbestand. Zij is er namelijk van overtuigd dat diversiteit de sleutel is tot succes. Diversiteit leidt tot creativiteit omdat mensen met verschillende achtergronden elkaars onderliggende veronderstellingen aan de kaak stellen en iedereen zodoende bevrijdt van conventies en orthodox gedrag. Bij Xerox wordt diversiteit en/of leeftijdsbewust personeelsbeleid niet alleen met de mond beleden. Met de vele initiatieven (Performance Potentieel Matrix, gezondheidsmanagement, Persoonlijke Ontwikkeling Voucher, leeftijdsspiegel, levensfasepensioen, et cetera) heeft Xerox wereldwijd vele onderscheidingen gewonnen. Natuurlijk ben ik het met Anne M. eens en gun haar een volle prijzenkast. Maar levensfasebewust personeelsbeleid, diversiteit of combinaties van deze woorden is natuurlijk 'gewoon' personeelsbeleid. En zijn het niet de externe

factoren (geweest) waardoor steeds meer organisaties het voorbeeld van Xerox volgen?

In 1995 schreef ik in een landelijk ochtendblad in het artikel *Oud = out?!* dat 'oud' een relatief begrip is. Volgens Godfried Bomans was een ouder iemand, iemand die er was en nu is het iemand die er bijna is geweest. Dieselauto's van negen jaar komen in aanmerking voor een sloopregeling en wijn van drie jaar moet nog rijpen. De moeder van levensfasebewust diversiteitsbeleid is namelijk het ouderenbeleid, en dit beleid was vijftien jaar geleden 'hot'. Toen al brak ik een lans om dit beleid meer strategisch in te zetten en aan de voordeur al te gaan werken aan de weer- en wendbaarheid van (jonge) medewerkers en de gerijpte werk- en levenservaringen van oudere medewerkers anders in te zetten. Omdat de 'sense of urge' ontbrak, kabbelde dit beleid voort, met oprispingen als het POP. Nu echter de babyboomers massaal met pensioen gaan en er arbeidsmarktkrapte is, moeten organisaties anders en

uit vele en andere vaatjes gaan tappen. Ook Xerox. Haar personeelsopbouw laat zien dat een meerderheid van de werknemers (ruim 55%) over 5 jaar ouder is dan 50 jaar. Met beleid wil zij ondermeer een te vroeg 'afscheidnemende' houding van deze doelgroep voor zijn. Ook verwacht zij dat het huidige aantal fte's niet zal worden uitgebreid en dat de aanwas van jonge medewerkers beperkt zal zijn. De demografische wetten zorgen voor druk. Xerox heeft hier een aantal jaren geleden goed op voorgesorteerd en dat verdient een pluim. Naast demografische wetten gelden ook de economische. In het laatste kwartaal van het vorige jaar zag Xerox haar jaarwinst bijna in zijn geheel verdampen. De vraag is of zij nu haar rug recht houdt, diversiteit echt een warm hart toedraagt en het ingezette beleid voortzet. Levensfasebewust diversiteitsbeleid is een investering en daarbij gaan de kosten voor de baat uit. Het is de vraag of aandeelhouders dit ook zo zien. Een zeven om Xerox een hart onder de riem te steken.



P&O OP RAPPORT

PWC

Jacco van den Berg

9 Nieuwbakken vaders of adoptieouders krijgen bij het accountants- en adviesbureau PricewaterhouseCoopers (PWC) voortaan tien dagen vaderschaps- of adoptieverlof. Hiermee zegt PWC de eerste private Nederlandse onderneming te zijn die dit verlof van de wettelijke verplichte twee dagen uitbreidt naar tien dagen. Overigens had adviesbureau Salmhout in 2006 al deze primeur. Deze maatregel maakt volgens de Raad van Bestuur deel uit van een revolutionair arbeidsvoorwaardenpakket dat vanaf 1 september geldt voor de ongeveer vijftienduizend medewerkers, waarvan er ieder jaar 200 tot 250 (opnieuw) vader worden.

Hoewel de regeling schril afsteekt bij regelingen in landen als Portugal, Noorwegen, Zweden en Duitsland waar papa's respectievelijk drie weken, vijf weken, twee maanden en veertien maanden (onderling tussen de ouders te verdelen) de tijd krijgen om in alle 'rust' van het nieuwe gezinsgeluk te gaan genieten, maakt deze maatregel deel uit van een toch wel onorthodox pakket. Zo kunnen medewerkers met een dienstverband van minstens vijf jaar straks minimaal één jaar en maximaal twee jaar aaneengesloten 80 procent werken tegen 90 procent van het salaris. Op deze manier kunnen zij hun deel in

de zorg voor kinderen tot 8 jaar op zich nemen. Als het voor een parttimer onverhoopt nodig is om te werken op hun parttimedag zal een 'nannyvergoeding' van 20 euro bruto per uur worden betaald om de noodzakelijke kosten voor extra opvang te regelen. Om het structureel thuiswerken te bevorderen gaat PWC ook haar kantoortijden meer loslaten.

Wat heeft dit (voormalig?) 'up or out' bedrijf waarin firmanten met strakke hand regeren doen besluiten tot dit toch wel revolutionaire bevallingsverlof voor mannen?

Steeds meer organisaties introduceren een zogenaamd levensfasegericht hr-beleid. Dit beleid, dat eigenlijk gewoon goed hr-beleid is, voorziet medewerkers in verschillende levensfasen (vier S-en) in hun behoeften en zet hen in hun kracht. Zo is een Starter leergierig, maar soms ook onrustig en jobhopt wat makkelijker als hij/zij onvoldoende kennis en ervaring kan opsteken. Medewerkers in het Spitsuur van hun leven (bijvoorbeeld de vaders van PWC) zien graag dat de opvang van hun kinderen goed is geregeld, werken vaak graag thuis, maar gaan ook nog voor hun carrière. En zo hebben medewerkers uit de Stabilisatie- en Seniorfase weer andere wensen en ideeën over hun werkzame leven.

De krapte op de arbeidsmarkt is de reden dat levensfasegericht hr-beleid in is. Enerzijds zijn medewerkers (zeker accountants en fiscalisten) weer de eisende partij; zij kunnen kiezen en willen geboeid worden. Anderzijds willen organisaties in tijden van arbeidsmarktkrapte hun met veel moeite aangetrokken en zittende medewerkers aan zich binden. De combinatie van binden en boeien van medewerkers creëert een prima aanvliegroute voor een levensfasegericht hr-beleid!

Een prachtig voorbeeld van hoe arbeidsmarktcommunicatie moet zijn is het feit dat Ruud Dekkers, die namens de Raad van Bestuur de onderhandelingen met de ondernemingsraad voerde, zegt voor eens en altijd af te willen zijn van de perceptie dat PWC en het opvoeden van kinderen niet goed samen zouden gaan. Datzelfde geldt voor Albert Elzinga, voorzitter van de or, die praat over maatregelen die onze medewerkers helpen bij het maken van belangrijke *worklife choices*. Stond hrm niet voor hr-marketing?

Toch niets dan lof voor dit arbeidsvoorwaardenpakket en tevens een geweldig voorbeeld van een goed en maatwerk (levensfasegericht) hr-beleid.



P&O OP RAPPORT

DELOITTE

Jacco van den Berg

8

Medewerkers van accountantskantoor Deloitte zijn vanaf 1 juni verplicht om verspreid over het jaar tien extra verlofdagen te kopen. De werkgever zelf stelt drie extra verlofdagen beschikbaar. Hiermee volgt de organisatie haar collega's KPMG, PWC en Ernst & Young in respectievelijk Engeland, Australië en het communistische China waar al vergelijkbare vormen van werktijdverkorting zijn doorgevoerd. De directe reden is de economische tegenwind. Echter, na twee ontslagrondes is deze kostenbeheersingmaatregel bedoeld om juist talentvolle medewerkers voor de organisatie te behouden. 'Ooit krijgen wij weer de wind in de zeilen en dan zijn wij weer volledig operationeel', aldus een woordvoerder. Ongetwijfeld spreekt menig ex-fabrieksarbeider van een failliet gegaan productiebedrijf, wellicht een oud klant van Deloitte, over het bedrijven van witte-boorden-p&o. Of is hier juist sprake van een meer strategisch p&o-beleid? Ik vind het laatste. Het kan verkeren, nog geen zes maanden geleden organiseerden accountantskantoren in hun zoektocht naar talentvolle accoun-

tants en fiscalisten zeiltochten en namen bijna- afgestudeerden deel aan door hen georganiseerde sollicitatietrainingen. Ook waren campusrecruiters actief op menig studie- en alumni vereniging. Doel van al deze activiteiten was het aantrekken van talentvolle accountants en fiscalisten. Collega accountantskantoor PWC kreeg recent een mooi rapportcijfer voor haar levensfasegericht personeelsbeleid. De mogelijkheden om thuis te werken werden verruimd en pas papa geworden medewerkers mochten langer thuis blijven om van hun nieuw geluk te genieten. Nu doen accountants veel, behalve weggooien van geld. De meesters in rekenen zien het binden en boeien van medewerkers inmiddels als een noodzaak. Verder zet het bedrijf en zijn medewerkers met deze vorm van werktijdverkorting de tering naar de nering en lijkt de solidariteitsgedachte te worden afgestoofd. Dat Deloitte hierbij fijntjes inspeelt op de gevoelens van baanonzekerheid bij zijn medewerkers, is natuurlijk duidelijk. Zij kijken naar de overbuur waar accountants en fiscalisten met bosjes op straat worden gezet. Nederland kent weliswaar geen City of London,

het Europese financiële hart, waar de crisis ongenadig hard heeft toegeslagen. Ook is het aantal faillissementen hier geringer (failliete bedrijven maken geen jaarrekening). Maar de keuze tussen geen baan of een nieuwe vorm van een sabbatical en uitrusten van de afgelopen tropenjaren, is geen moeilijke. Accountantskantoren stonden de laatste jaren niet echt positief in het daglicht. Met het invoeren van een vorm van werktijd-verkorting toont Deloitte moed en visie. Ook proef ik, zij het aarzelend (accountants blijven rekenmeesters), een bepaalde vorm van solidariteit. Prima dus, want deze maatregel verdient zich op termijn terug en de organisatie laat zien oog en oor te hebben voor het wel en wee van medewerkers. Als Deloitte nu ook haar klanten met dit soort gedachten weet te infecteren, wisselen wij in Nederland en daarbuiten het Angelsaksische model in voor het Rijnlandse en maakt het korte-termijn-dollar-denken plaats voor duurzaamheid en een menselijke maat.



Jacco van den Berg

P&O OP RAPPORT**MINISTERIE VAN BZK (6)**

Na 100 dagen maatschappelijke verkenning stelt onze kersverse minister van Binnenlandse Zaken Guusje ter Horst dat in 2011 vijftig van de achthonderd hoogste managementplaatsen bij het rijk bezet zijn door allochtonen en een kwart van alle topposities wordt vervuld door vrouwen. Dit wil zij met quota's af dwingen. Guusje wil beginnen bij de managementfuncties, want volgens haar komt de rest dan wel vanzelf. Tot slot wil de stageplaatsen bij het rijk fifty – fifty verdelen over mannen en vrouwen en over autochtonen en allochtonen. Statements die aantonen dat een divers personeelsbeleid de komende vier jaar een van haar grootste prioriteiten wordt. In dezelfde week waarin deze plannen kenbaar worden gemaakt, wordt deze minister geïnterviewd over een meer slagvaardige overheid. Kunnen deze wensen samen gerealiseerd worden? Volgens Van Dale betekent diversiteit 'verscheidenheid' en hierbij gaat het om het verschil, het anders zijn, anders dan de gebruikelijke norm in de directe omgeving en dat is heel breed. Divers in geslacht (m/v), ras (allochtoon/au-

tochtoon), leeftijd (jong/oud), geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, ouder met kind(eren)/volwassen zonder kinderen et cetera. Zo was het dertig jaar geleden not done (ja, zelfs bij wet geregeld) als vrouw met kinderen te werken. Met de tijden veranderen wensen, eisen en uitgangspunten en in het verlengde daarvan de normen. Zo stijgt het aantal vrouwen dat wil deelnemen aan het arbeidsproces en wordt de groep werkzame gekleurde 'medelanders' steeds groter. Er komt steeds meer verscheidenheid of diversiteit in alle aspecten én vooral ook in cultureel opzicht en om te zorgen dat niemand zich 'buitengesloten' voelt, vind ik het goed dat Guusje positief gaat discrimineren.

Aan een aantal voorwaarden voor succes is voldaan. De sponsor voor het beleid is een vrouw en ook lees ik over streefcijfers. Verder start Guusje bij het management, onderaan beginnen is een te lange weg. Tot slot is de timing goed, want in het licht van de vergrijzing en de ontgroening, is op termijn iedere medewerker hard nodig. Zo voor-

spelt managementdenker Ben Tiggelaar dat veel organisaties 'opeens' blij zullen zijn met een allochtone oudere vrouw die in deeltijd wil werken. Wel is het zo dat als ik plannen lees om glazen plafonds voor vrouwen weg te nemen en om allerlei muren voor allochtonen te slechten, er vaak een heel zacht stemmetje in mij zegt: 'laat ze dit lekker zelf doen'. Ik onderschrijf grotendeels de gedachte van het plan. Maar toch wordt er te veel uit de heup geschoten. Zo zou eerder en gericht investeren in scholing de entree op de arbeidsmarkt verbeteren, dit in plaats van aan het eind van de pijplijn doorvoeren van dwingende quota's en zo. Als Biza en OCI dan ook nog samen een masterplan opstellen voor integratie op vele gebieden, de voordelen van een pluriform Nederland breed communiceren en ook de randvoorwaarden voor dit beleid scheppen, dan zal de arbeidsmarkt de rest doen. Dus een slagvaardige overheid met vogels van verschillende pluimages en uit verschillende windstreken, die hen laat zingen zoals ze gebekt zijn. In die volgorde.

Personeelsplanning

Rapportcijfer

Verschijningsjaar

Het COA (Nurten Albayrak)

8

2012



COA

Jacco van den Berg

8

Deze column gaat niet over het vernietigende rapport over het reilen en

zeilen van Centraal Orgaan opvang Asielzoeker (COA) onder leiding van Nurten Albayrak. Ook niet over haar verongelijkte reacties op de uitkomsten van het onderzoek en de 'sociale onveiligheid' die zij zegt niet te herkennen. Over dit alles is al genoeg bericht. Deze column gaat vooral over de onmogelijkheid om lange termijn-hr te bedrijven in een politiek grillige omgeving.

Net zoals bij het COA, wordt voor zorg- en welzijnsorganisaties, scholen en de politie het beleid steeds meer vanuit Den Haag bepaald. Als er in het regeerakkoord afspraken staan over 'meer blauw op straat', dan dienen die maar uitgevoerd te worden. En dan mogen de 500 animal cops van Dion Graus zeker niet vergeten worden. Zo worden door een politiek besluit weinig hippe studierichtingen gesloten en verklaren vergrijzende zorginstellingen medewerkers boventallig omdat er extra bezuinigd

moet worden. Nu is het van alle tijden dat hij die betaalt bepaalt, maar dat geldt ook voor de wijsheid dat regeren vooruit zien is. Het laatste is door de politieke grilligheid en het korte termijn denken van de laatste jaren nauwelijks meer mogelijk. Op de achterkant van een sigarendoosje is namelijk uit te rekenen dat boventalligen van zorgcentra over drie jaar (keihard) nodig zijn. Wijsheid legt het af tegen politieke grillen.

Strategische personeelsplanning was in de zestiger jaren van de vorige eeuw nog relatief eenvoudig. De personeelsinzet kon afgeleid worden van de productie en die kon op haar beurt ver vooruit (in)gepland worden. Nu ziet de wereld er totaal anders uit. De ontwikkelingen buitelen over elkaar heen en Nederland is een dienstenland geworden. Het is schier onmogelijk in een handomdraai een blik goed geschoolde medewerkers open te trekken, dan wel te ontslaan. Ook komen werkstromen niet gelijkmatig organisaties binnen. En dat geldt ook voor de drommen

politieke vluchtelingen uit brandhaarden. Nu het kabinet Rutte-Verhagen is gevallen, kan voor een nieuwe coalitie een soepeler immigratiebeleid ineens weer bon ton zijn. Vanuit dat licht bezien levert het COA, ondanks de blijkbaar verziekte omgangsnormen in de top, al jaren prestaties van formaat. Bijna permanent vinden en vonden reorganisaties plaats en moest het personeelsbestand van de weeromstuit krimpen of uitbreiden. Ook wordt in het rapport een pluim gegeven, weliswaar voor het middenkader, voor de goede bedrijfsresultaten.

Met Mauro kreeg 'de asielzoeker' een gezicht en het uitzettingsbeleid de hoon van gans Nederland. Kort daarna was de bestuurder van het COA aan de beurt. Als alle stof is neergedwaaid, kan blijken of Albayrak slachtoffer is geworden van haar eigen succes. Een succes dat wellicht ook gedrag van een zonnekoningin bij haar opriep. Maar kwam dat gedrag niet later en is het niet zo dat waar twee kijken er twee schuld hebben?

Het aanbestedingencircus

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Taxicentrale Schoorl	4	2012
CSU	4	2010
Veolia	2	2007



Taxicentrale Schoorl

Jacco van den Berg

4 Taxicentrale Schoorl kende vorige jaar een stormachtige zomer en een hete herfst. Door het verlies van een grote opdrachtgever werd in juni voor 45 medewerkers ontslag aangevraagd. Omdat het afspiegelingsbeginsel niet was toegepast, wees het UWV de ontslagaanvragen af. In het najaar eisten medewerkers de oprichting van een ondernemingsraad en om deze eis kracht bij te zetten, stapten zij in februari van dit jaar naar de rechter. Lapt de taxicentrale de wet aan haar laars of is het een kat in het nauw?

In de kop van Noord-Holland is de concurrentie in de taxibranche hevig. Een grote centrale is al gestopt met de ritjes en bij anderen staat het water aan de lippen. Ook in deze branche heeft het vermaledijde aanbestedingencircus toegeslagen. Natuurlijk fijn voor taxicentrale Schoorl dat zij jaren

geleden bij een Europese aanbesteding voor leerlingenvervoer de inschrijver met de laagste kostprijs was. Maar heeft zij met het contract vet op de botten gekregen? Waarschijnlijk niet. En dan te bedenken dat Europese regelgeving gemeentes verplichten iedere vijf jaar het vervoer opnieuw aan te besteden. Menig chauffeur weet dus pas na de zomervakantie of hij over gaat. Hoewel auto's doorgaans wel binnen vier jaar kunnen worden afgeschreven, is het niet passend dit met personeel te doen. Chauffeurs van het eerste uur, de ouderen dus, op de lijst van boventalligen plaatsen is vragen om moeilijkheden. Ook lijkt het er op dat de centrale niet bekend is met de Wet op de ondernemingsraden en de ontslagwet. In plaats van bekvechtend tegenover elkaar te gaan staan bij de rechtbank, zou de directie met de medewerkers de koers voor de

komende jaren moeten gaan bepalen. De or is hier een prachtig en krachtig vehikel voor.

Op de wet- en regelgeving uit Brussel en de hoogte van de brandstofkosten heeft namelijk geen van de partijen invloed. Wel op op een bedrijfseconomische, menselijke en wettelijk geoorloofde wijze om hiermee om te gaan. De directie zal hierin het voortouw moeten nemen en een lange termijnplan moeten ontvouwen waarin een beroep wordt gedaan op de flexibiliteit van beiden. Zeker omdat de taxibranche het komende schooljaar keihard getroffen zal worden door de bezuinigingen in het onderwijs, het afschaffen van de zogenaamde rugzakjes en de vermindering van de bijdragen van gemeenten aan het vervoer van en naar het speciaal onderwijs.



CSU 4

Jacco van den Berg

Almeer dan zeven weken strijden schoonmakers voor een betere cao. Hun eis, vier procent meer loon in twee jaar, is afgewezen. Het eindbod van de werkgevers lag 1,5 procent lager. Volgens een onderhandelaar van FNV bondgenoten gaat het dispuut over niet meer dan twee dubbeltjes per uur. Na ludieke en aandachtgenererende acties als brieven voor Tweede Kamerleden en kindertekeningen voor koningin Beatrix, gingen twintig protesterende schoonmakers begin april het dak op van schoonmaakbedrijf CSU, één van de grootste schoonmaakbedrijven van Nederland. Deze actie volgde op een uitspraak van een onderhandelaar van de werkgeversorganisatie OSB dat de schoonmakers met hun eisen het dak op konden. Inmiddels zijn twee onafhankelijke bemiddelaars gevraagd om de vastgelopen onderhandelingen vlot te trekken en ik weet zeker dat partijen er uit gaan komen. De kiem voor dit conflict ligt bij de vermaledijde en doorgeslagen

aanbestedingenaanpak. Naast aannemers, uitzend- en trainingsbureaus moeten ook schoonmaakbedrijven aan deze aanbestedingengekte mee doen, willen zij graantjes mee kunnen pikken. Veel organisaties schrijven er scherp in om klussen te krijgen en zien daarna wel. Volgens Ron Meyer van FNV bondgenoten schrijft CSU structureel te laag in bij aanbestedingen. Met het uurtarief dat zij opdrachtgevers in rekening brengen, kan volgens hem nooit de cao worden nageleefd. Omdat aanbestedingen uiterst geheim zijn, weet ik niet of hij de waarheid spreekt. Maar als woordvoerder Erwin Vos van CSU zegt dat zijn bedrijf nu eenmaal te maken heeft met opdrachtgevers die voor een dubbeltje op de eerste rij zitten en niet veel voorschoonmaakwerk willen betalen, zou het dus waar kunnen zijn. Als we deze lijn doortrekken, moet de oplossing voor dit loonconflict voor een deel bij de opdrachtgevers gezocht worden. Midden in hun eigen rommel zittend, wassen zij hun handen in onschuld en stellen zij op dit moment dat

schoonmaakbedrijven nu echt aan zet zijn. Met een dergelijke stellingname vegen organisaties als Schiphol en de NS dus hun eigen straatje schoon. Maar als zij dit gezegde net zoals de stakende schoonmakers eens letterlijk op pakken, zullen zij de salarisswens van de schoonmakers voor meer schoon loon in het handje vast gaan begrijpen. In plaats van de salariseisen van hun werknemers van tafel te vegen, zou CSU de focus moeten verplaatsen richting de opdrachtgevers. Paul Rosenmöller, sinds 2005 lid van de Raad van Commissarissen van CSU, zou hierbij een rol kunnen spelen. Want als er iemand ervaring heeft met onderhandelen (en trouwens ook met staken) is hij het wel. Omdat hij nu aan de andere kant van de onderhandelingstafel zit, zal hij ongetwijfeld achter de schermen druk bezig zijn met deze meer structurele oplossing. Ook zal hij de oplossing van dit salarisconflict zeker niet bij de arbeiders zoeken. Want net zoals in de politiek is het toch de vervuiler die betaalt? Een vier omdat ik twijfel, de politiek is het bedrijfsleven niet. JJ



P&O OP RAPPORT VEOLIA (2)

Jacco van den Berg

De directie van busbedrijf Veolia/BBA is na de aankondiging van nieuwe stakingen door de knieën gegaan. Zij trekt na maanden van stiptheidsacties en busstakingen haar omstreden plan in zijn geheel in om de loonkosten te drukken. De chauffeurs en actieleiders van CNV Bondgenoten aten in een Brabants Motel taart en de directie zegt hard te gaan werken aan het herwinnen van het vertrouwen van de medewerkers. De Provincie Noord-Brabant heeft in de hele kwestie een opvallende rol gespeeld. Zo schreeuwde zij van de zomer hard over boetes van honderdduizenden euro's voor de busmaatschappij, als die zich niet aan de dienstregeling zou houden. Maar is na het directiebesluit van het busbedrijf in eens en opvallend stil. Begrijpelijk, want als je jarenlang op kosten van de belastingbetaler gouden handdrukken uitkeert aan ambtenaren die niet goed functioneerden, ga je geschoren worden.

Het gemor begon allemaal vorig voorjaar toen de provincie Noord-Brabant na een turbulente aanbesteding de vervoersopdracht aan Veolia/BBA gaf. Omdat het busbedrijf per se het vervoerscontract wilde houden, schreef het onder de kostprijs in. Toen al calculeerde de directie in dat de chauffeurs het gelag zouden betalen. Afgelopen mei werd met het inmiddels beruchte '14-puntenplan' duidelijk hoe. Rustpauzes, de tijd om de bus rijklaar te maken et cetera telden niet meer als betaalde werktijd. Veolia/BBA heeft dus heel slecht gerekend en de provincie wilde met het hele aanbestedingscircus voor een dubbeltje op eerste rang zitten. Beiden hebben nu het lid op de neus gekregen. De hele aanbestedingencultuur die inmiddels in Nederland op vele terreinen voortwoekert, leidt vaak tot veel werk en papiergeschuif. De directie van Veolia/BBA heeft in de race om de ritten te behouden verder willen

springen dan haar polsstok lang is en de organisatie aan de rand van de financiële afgrond gebracht. Ook heeft zij door het uitvallen van vele ritten klanten letterlijk en figuurlijk in de kou laten staan. Dat zij inmiddels met argusogen wordt gevolgd door de moedermaatschappij in Stockholm, is dan ook niet vreemd. De relatie met de medewerkers is als een tikkende tijdbom. Immers, het geeft geen pas om een rekenfout in de aanbesteding te verrekenen met het salaris van de medewerkers. Boontje komt dus om zijn loontje.

Loonoffers, ook van de top!

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Control Seal	3	2008



P&O OP RAPPORT CONTROL SEAL 3

Jacco van den Berg

Het bedrijf Control Seal, producent van kleppen en afsluiters voor de gas-, olie- en chemische industrie, in Appingedam heeft het personeel gevraagd om voor onbepaalde tijd drie procent van het netto loon in te leveren. Dit verzoek volgde op de afwijzing van het personeel van een eerder voorstel van de directie om af te zien van een loonstijging volgens de cao. Het bedrijf heeft acuut geld nodig om rekeningen te betalen, aldus bondsbestuurder Ineke Meijer op RTV Noord Nieuws. Per brief heeft zij de directie mede gedeeld dat de leden ook dit voorstel afwijzen. Hoewel de orderportefeuille voor 2008 bijna helemaal gevuld is, is er blijkbaar van één de missionstatements van het bedrijf – 'be profitable' – weinig terecht gekomen. Grote vraagtekens kunnen dus gezet worden bij de effecten van de reorganisatie die het rustieke Appingedam in 2006 op zijn kop zette. Me dunkt dat Control Seal met topklanten als Shell, Fina, Down en Petrobras en een booming energiemarkt de wind

mee heeft. Gaat het bedrijf dan echt overleven als medewerkers met hun bescheiden loonoffer bijdragen aan een maandelijkse kostenreductie van 4.000 euro? Ik geloof er helemaal niets van. De directie heeft financieel haar zaakjes niet op orde, maar blijkbaar ook geen vertrouwen meer in eigen kunnen. Loonoffers vragen van medewerkers en zelf buiten schot blijven, geven geen pas. Het had van moed getuigd als de directie zelf maandelijks 4.000 euro op zou hoesten. In plaats van te verwachten dat medewerkers een gebaar maken, had zij natuurlijk minimaal als voorbeeld zelf dit gebaar moeten maken. Een dergelijk besluit getuigt van moed en je geeft als directie aan veel vertrouwen te hebben in de toekomst. Ook zou iedere medewerker van Control Seal dan de komende maanden vele tandjes bijzetten en als de orderportefeuille vol is, is de kans groot dat een bank een overbruggingskrediet verstrekt. Een slecht en ondoordacht voorstel dus en dan hebben we het nog maar niet

over het ontbreken van pasklare antwoorden op vragen over de terugbetaling en de duur van het loonoffer. Overigens, mag ik als medewerker van Control Seal ervan uitgaan dat ik drie procent meer loon ontvang als het bedrijf boven verwachting goed presteert? Het zijn juist dit soort voorstellen die mensen van hun werk houden, veel ergernis veroorzaken en er toe leiden dat het tegenovergestelde van het beoogde effect wordt gerealiseerd.

Europese regeltjes

Rapportcijfer

Verschijningsjaar

KLM

4

2009



P&O OP RAPPORT KLM

Jacco van den Berg

5 Luchtvaartmaatschappij KLM laat stewards en stewardessen die diabetes hebben niet langer vliegen. Dit vliegverbod is het gevolg van nieuwe, strengere Europese veiligheidsregels. Sinds de invoering van deze regels wordt vliegend personeel opnieuw gekeurd. Deze strengere *medical assessments* hebben tot nu toe zes gevallen opgeleverd van stewards en stewardessen die met onmiddellijke ingang niet meer mogen vliegen. Ziet de KLM ze vliegen of handelt zij zorgvuldig en terecht? Ik ben geen medicus maar weet wel dat met pillen, een pompje en of met een prikpen de mogelijke ontregelingen voorkomen dan wel in de hand kunnen worden gehouden. Dus vanuit medisch perspectief geen enkele reden waarom deze KLM'ers met diabetes, die allen al jarenlang met hun aandoening hun werk goed doen, niet zouden kunnen of mogen vliegen. De vraag is ook aangevlogen vanuit het juridische perspectief. De Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel (VNC) spreekt immers van discriminatie. Zij stelt dat de KLM in strijd handelt met de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische

ziekte. Deze wet verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van een werkelijke of vermeende handicap of chronische ziekte bij de arbeid. De jurist vertelde dat als de veiligheid en gezondheid van de betrokkene zelf of van derden in het geding komen, op dit verbod een uitzondering kan worden gemaakt. Aan deze uitzondering worden strenge eisen gesteld. Zo zal de KLM moeten aantonen dat de stewards en stewardessen een veiligheidsgevaar vormen. Omdat zij al jarenlang vliegen met een aandoening en nog nooit de vliegveiligheid in gevaar hebben gebracht, zal dit heel lastig worden. De VNC heeft dus wel degelijk een punt. De Royal Dutch Airlines handelt weinig koninklijk. In haar wervingscampagnes zegt ze hoogvliegers te zoeken, maar deze actie is niet bepaald van een hoog niveau. Moet de KLM een proefballonnetje oplaten, is het een bezuinigingsoperatie en hoe is deze maatregel bij Air France geland? En hoe zit het met die miljoenen diabetici die jaarlijks door de KLM vervoerd worden? Als die door deze maatregel gealarmeerd worden en stoppen met vliegen, dan moet er zeker veel personeel ontslagen worden.

Een weinig doordachte maatregel dus. Natuurlijk moet veel wijken voor veiligheid, maar niet alles. Dat deze maatregel geldt voor piloten, kan ik enigszins begrijpen. In zwaar weer een hypo krijgen, kan gevaren met zich meebrengen. Overigens heb ik nooit gehoord dat er een vliegramp heeft plaatsgevonden doordat de piloot een hypo ten gevolge van diabetes kreeg. Laat staan een steward of stewardess. Als een donderslag bij helder hemel een goed presterende en veilig werkende medewerker aan de grond houden, getuigt niet van goed werkgeverschap. Hier geef ik de KLM een rapportcijfer 5 voor. Als zij niet voor deze zes mensen een voor hen passende job aanbiedt en aantoonbaar gaat knokken om deze absurde Europese veiligheidsregel terug te draaien, dan komt het cijfer in een luchtzak en daalt het ineens naar 2. Ondanks het feit dat ik onze nationale trots als werkgever hoog heb zitten en zij inmiddels in overleg met de bonden op zoek is naar oplossingen, geef ik haar een onvoldoende. Het kwaad is namelijk al geschied. Nu maar hopen dat die miljoenen passagiers met diabetes niet met andere maatschappijen erop uit vliegen.

Nederlandse multinationals in moeilijkheden

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Philips	6+	2011
KPN	5	2011



Philips

Jacco van den Berg

6⁺

Topman Frans van Houten wil bij het technologieconcern

Philips met een bonus de individuele prestaties van de medewerkers stimuleren. Ook wil hij het technologieconcern opdelen in cellen. Met deze flexibilisering van de loonstruc-tuur en structuurwijziging wil Philips het ondernemerschap aanwakkeren. Goed plan om individuele prestaties tastbaarder te maken. Pappen en nathouden op het gebied van prestaties is meer iets voor zuidelijk Europa. Maar er zitten haken en ogen aan de plannen. De aartsvader van de celfilosofie is ondernemer Eckart Wintzen. In dit managementconcept wordt een organisatie opgedeeld in kleine en volledig zelfstandige eenheden die voor hun eigen kostje moeten zorgen. Toen deze inmiddels

goeroe geworden ondernemer in 1996 afscheid nam, had BSO/Origin kantoren in 75 steden in 20 landen. De organisatie was echter meer dan een cellenblok. Het ademde vertrouwen, vrijheid, verantwoordelijkheid en verbinding uit. Philips moet dan ook méér doen dan alleen maar 'harkjes wijzigen'. Het stimuleren van prestaties en het ondernemerschap met alléén smart-doelstellingen, kpi's, resultaatgebieden en zo, gaat niet werken. Gras gaat niet sneller groeien door er aan te trekken. Philips dient ook effort te steken in het op een andere wijze aansturen van medewerkers. Een stijl van leidinggeven die medewerkers ruimte biedt om mee te denken en te doen, die professionals stimuleert om zij aan zij klussen te klaren en die bijdraagt aan het realiseren van doelen waar zij invloed

op hebben. Dus talenten ontwikkelen, motiveren, successen viëren en corrigeren waar nodig. Ouderwets leiderschap dus, zonder schipperen tussen kolen en geiten in een verstikkende bureaucratie, Philips lijkt dat te zijn verleerd. Ook is waakzaamheid geboden, bonussen kunnen het slechtste in medewerkers naar boven halen. Gelukkig is door de intimiteit van een cellenstructuur de kans kleiner dat medewerkers alleen maar gaan voor de korte termijn, het individuele belang boven het bedrijfsbelang stellen en alleen maar werk doen waar zij een bonus voor krijgen. Après moi le déluge, maakt plaats voor duurzaamheid. Een 6 plus voor Philips als aanmoediging en aanzet om de noodzakelijke randvoorwaarden te creëren die ondernemerschap stimuleren.

Deze column is mede gebaseerd op de bijdrage van Maarten Putz in het Financiële Dagblad (23 november 2011) "Bonus is geen wondermiddel".



KPN

5

Jacco van den Berg

5

Tot 2015 dienen circa 5.000 KPN-ners, bijna een kwart van het personeelsbestand, elders hun emplooi te gaan vinden. Gezien de reisafstand zal India geen optie zijn. Een groot deel van de arbeidsplaatsen zal namelijk verplaatst worden naar het buitenland. In 10 jaar tijd schrapt deze telecomgigant(je) bijna 15.000 arbeidsplaatsen. Is er geen dan echt geen andere weg om de aandeelhouders tevreden te houden? De kersverse topman, Eelco Blok, kwam namelijk ook nog met een winstwaarschuwing. De eerste in 10 jaar. Met zijn bericht trad Eelco Blok in de voetsporen van zijn voorganger Ad Scheepbouwer. Onder zijn bewind vertrokken bijna 10.000 medewerkers. Ook maakten de nieuwe topmannen van Shell en Philips recent zo'n statement en kondigden bij hun

aantreden ook massaontslagen aan. Eigenlijk weinig verrassend dus wat Eelco Blok deed, wel verbazingwekkend. Je bent de afgelopen jaren niet scherp geweest als in een markt waar je een grote speler bent (was) je "ineens" moet gaan snijden in de organisatie omdat de omzet van gsm-abonnementen keldert door het toenemende gebruik van internet, Twitter, Hyves, Blackberry Messenger en gratis apps. Maar zo iets erken en beken je natuurlijk niet bij een eerste optreden als kopman. Hoe lang kan een organisatie rendement halen door alléén maar te snijden in haar personeelsbestand? Kun je blijvend en alles outsourcen en offshoren of is er een grens? In 2009 stond in de Harvard Business Review het artikel 'Restoring American Competitiveness'. De auteurs beargumenteerden dat Amerikaanse bedrijven door het offshoren van eenvoudig productiewerk niet meer in staat zijn om de volgende generatie hightech producten te ontwikkelen. Nu gaan aandeelhouders vaak en alleen maar voor de korte termijnwinst, maar de bovenstaande lange termijn gedachte is natuurlijk wel iets

om als organisatie over na te denken. Mooie rendementen kunnen ook behaald worden door investeringen en innovatie. Het meest aansprekende voorbeeld in deze is Apple. Dit bedrijf ontwikkelt en produceert alles in eigen hand en in het thuisland. Apple is geen uitzondering op de regel. Talloze organisaties realiseren door innovaties mooie rendementen. In zijn eerste statement liet Eelco Blok zich amper in deze richting uit. KPN moet oppassen dat zij geen achterhoede gevecht gaat voeren. Als de nieuwe topman zegt niet anders te kunnen dan het massaal ontslaan van medewerkers, dan doet dat het ergste vrezen. Natuurlijk is het goed om blijvend op de kosten te letten. Maar meer en eerder oog en oor voor klantwensen en -eisen en accenten op product- en marktontwikkeling is noodzaak. Een vijf als aanmoediging om binnen KPN de innovatie aan te wakkeren.

Weigeren de hand te schudden

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Vader Rijnland College	2	2006
Interview Algemeen Dagblad		

P&O OP RAPPORT

Vader Rijn College

2

'Zeg eens dag met het handje'. Dit was het eerste wat door mijn hoofd schoot toen ik las dat een Utrechtse school een islamitische docente verzocht thuis te blijven omdat zij weigerde mannen de hand te geven. Deze vrouw had na de zomervakantie in een e-mail laten weten dat zij uit geloofsoverwegingen volwassen mannen niet langer een hand zou geven. De directeur van het Vader Rijn College, Bert Engbers, vindt dat

onverenigbaar met haar functie als docente op een openbare school. 'Als zij thuis geen hand wil geven prima, maar op deze openbare school is iedereen welkom' en 'wij leiden onze meisjes en jongens op voor de arbeidsmarkt en dan is het goed als zij tijdens een sollicitatiegesprek ook een hand geven', zo verdedigde de directeur van deze vmbo-school zich in een landelijk ochtendblad. Bij de discussie over hoofddoekjes, hanenkammen, piercings, handenschudden, burka's, et cetera blijft één aspect meestal buiten beeld. Als iemand tot het inzicht komt dat hij in afwijking van zijn/haar eerder functioneren in een dienstverband plots geen

continu rooster kan draaien, het gebruikelijke kledingsvoorschrift niet meer kan volgen of een algemene gedragscode niet meer wil of mag accepteren, dan kan zo iemand met inachtneming van de vereiste opzegtermijn het dienstverband vrijwillig beëindigen. Dat is nog eens principieel. Wellicht moeten p&o'ers betrokkenen veel nadrukkelijker op deze mogelijkheid wijzen en ook maar eens wat meer spreken van werkweigering en bereidheid tonen om het te laten komen tot een beëindiging van het arbeidscontract. Bart Engbers komt via een procedure die hij nu volgt bij de Commissie weer in een schikkingscenario. De docent zit met behoud van salaris thuis en verricht daar volgens de directeur Onderwijs ontwikkelingstaken. De CGB doet over een half jaartje of zo een niet al te heldere uitspraak ('zorg voor duidelijke kledingvoorschriften en een gedragsprotocol'). Na een jaar of twee, drie, zo leert de praktijk, eindigt dit arbeidsconflict in een ontslagvergoeding. Het zou een hoop ergernis en onjuiste besteding van (overheids)budget schelen als er in dit soort situaties weer eens principieel 'dag met het handje' zou worden gezwaaid. Het weigeren een hand te geven past niet binnen de omgangsnormen van de

school. Omdat docenten een voorbeeldfunctie hebben dienen zij zich hieraan te houden. Ook is het niet uit te sluiten dat de kinderen dit gedrag (om heel andere motieven) overnemen, waar bij het betreden van de arbeidsmarkt mogelijk mee in het nadeel zijn.

De directeur had de docente voor de keus moeten stellen: zich houden aan de normale omgangsvormen of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. En dan maar kijken wat een kantonrechter er van vindt. Hij is nu te laat en al in overleg met de raadsman van zijn docente. De leerlingen doen ook al een duit in het zakje: ze begrijpen Engbers wel, maar vinden het ook zielig voor de juf. Ook krijgt hij de landelijke pers over zich heen.

Gaat het niet te ver als een directeur in deze crisissituatie met heel veel partijen de dialoog aan gaat om tot een oplossing te komen? Moet een directeur zich niet beperken tot het wijzen op de consequenties? Crisis betekent immers: 'ik kies, en wie kiest hier nu?'. Wie zich ineens (in dit geval na meer dan een jaar) niet meer kan vinden in de eisen van zijn baan, moet maar een andere baan gaan zoeken.

9



20 **Meningen**www.AD.nl AD
AE ZATERDAG 4 AUGUSTUS 2007**AD PEILING**

De hoofdredactie vraagt de lezers van deze krant en de bezoekers van AD.nl dagelijks naar hun mening. De meest opmerkelijke reacties deze week.

35%

van 1472 bezoekers op de AD-website vindt dat Rijkman Groenink, baas van ABN Amro, achter zijn eerder uitgesproken keuze voor Barclays moet blijven staan.



42% heeft absoluut geen moeite met de koerswijziging van deze topman, terwijl 23% niet kan zeggen of deze aanbeveling de geloofwaardigheid van de bank schaadt.

78%

van 2234 stemmers vindt de censuur van de EO op natuurdocumentaires onaanvaardbaar. 18% staat wel achter het besluit van de omroep om te snijden in de serie van David Attenborough.

ZO GEZEGD**BUITENLAND**

'Ik zei nog tegen hem dat hij een leuke vrouw moest zoeken en trouwen, maar hij lachte en zei dat hij nog zo veel wilde doen voor andere mensen.'



De vader van Shim Sung-min, de tweede Zuid-Koreaan die door de Taliban is vermoord, in The Korea Herald.

BINNENLAND

'Hadden we dan soms de koningin moeten afbestellen?'

Reactie van Verkeer en Waterstaat over de problemen met de Betuwelijn in Trouw.

POLITIEK

'Maar ze durven er niet over te klagen. Dan kom je nooit meer aan de bak.'

Ireen Hardenbol, aanbestedingsdeskundige in NRC Handelsblad over bedrijven die opdrachten aan zich voorbij zien gaan.

BUITENLAND

'Ik denk dat ik de Russische bemanning van de onderzeeër een e-mail stuur om te vragen hun cilinder naast onze Canadese te plaatsen. Die zijn wij destijds verloren tijdens een duik in de Noordelijke IJsee in 1974.'



Joe Macinnis in The Globe and Mail over de Russische actie om een deel van de Noordpool op te eisen.

7 dagen in de week, 24 uur per dag, het laatste nieuws. Kijk op www.AD.nl

STELLING Volgens P&O-adviseur Jacco Van den

Bedrijf mag eisen dat een werknemer handen schudt

Tot nu toe

■ November 2004: imam Ahmad Salam weigert de hand te schudden van minister Verdonk.

■ Maart 2006: De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) geeft een islamitische leerling gelijk. Het ROC Utrecht ontzegt haar de studie omdat zij weigert mannen de hand te schudden.

■ Oktober 2006: De CBG vindt dat de gemeente Rotterdam ten onrechte een sollicitant voor klantmanager afwijst omdat de man vrouwen geen hand geeft.

■ November 2006: De CBG oordeelt dat het Vader Rijn College in Utrecht ten onrechte een islamitische docente ontslaat, omdat ze mannen de hand weigert. Minister Verdonk noemt de uitspraak 'te gek voor woorden'.

■ Mei 2007: De CBG vindt dat de Vereniging Protestants Ouderwijs in de Krimpenerwaard ouders niet mag verplichten docenten de hand te schudden.

„Het schudden van handen kan een onlosmakelijk onderdeel zijn van het werk dat iemand doet. In een productie-omgeving, bijvoorbeeld aan de lopende band, zal het geen grote rol spelen. Maar in de zakelijke dienstverlening, in de verkoop en andere beroepen met intensief menselijk contact kan het handen schudden behoren tot de bedrijfscultuur. Het is dan een onderdeel van de gangbare omgangs- of zeg maar fatsoensnormen.

Het resultaat van je werk wordt mede bepaald door hoe je omgaat met collega's, superieuren en klanten. Dan heeft de werkgever dus zeker een belang bij de wijze waarop werknemers zich gedragen tegenover anderen.

Daarom vind ik dat een werkgever moet kunnen zeggen: de beslissing van de werknemer of aspirant-werknemer om geen handen te schudden heeft direct gevolgen voor het werk en daarom wil ik hem niet in dienst nemen.

Versta me goed. Ik besef dat de weigering om handen te schudden een religieuze achtergrond kan hebben. Maar als een werknemer zichzelf in die zin beperkt, is dat toch vooral eerst zijn of haar eigen verantwoordelijkheid.

Je kunt volgens mij niet van een werkgever verlangen dat hij of zij die zelf opgelegde beperking moet accepteren, louter en alleen omdat

ken. Maar als je dan gaat solliciteren bij een horecagelegenheid die het vooral op zondag erg druk heeft, moet je niet gek opkijken als je niet wordt aangenomen. En maakt de eigenaar van die strandtent zich dan schuldig aan discriminatie? Volgens mij niet. Hetzelfde geldt voor de weigering van sommige moslims om handen te schudden met mensen van het andere geslacht.

Laatst was er het geval van een docente van een Utrechtse school die na de vakantie terugkwam en had besloten voortaan geen handen meer te schudden. In die situatie vind ik het wel erg duidelijk, de werknemer beslist geheel alleen haar werk plots op een andere wijze te doen dan voorheen. Een keuze waarmee de directie van haar school de grootste moeite heeft. Dat kan ik me goed voorstellen, zo'n docente moet immers ook een voorbeeldfunctie vervullen. Je kunt als werknemer de schoolleiding dan niet opzadelen met het probleem en jezelf volkomen vrijpleiten. Als werknemer moet je dan wat mij betreft gewoon de consequenties nemen van je zojuist verworven principes of religieuze verplichtingen. Dan moet je eigenlijk gewoon zeggen: Als ik met die nieuwe principes niet meer kan functioneren, moet ik zelf ontslag nemen.

Ook als je solliciteert naar een functie moet je je ervan bewust zijn dat dit soort beperkingen een rol kunnen spelen. Als je solliciteert naar een vertegenwoordigersfunctie in een traditionele Nederlandse branche, is het weigeren van handen schudden wel degelijk een beperking.

Als een werkgever dan een keuze moet maken tussen gelijkwaardige kandidaten waarvan de een weigert zich aan te passen aan die bedrijfscultuur en de ander dat wel wil doen, ligt de keus voor de hand. Het dilemma is dan wel dat de werkgever die zo'n beslissing zuiver op bedrijfseconomische gronden maakt,

kan worden aangesproken op het feit dat hij zou discrimineren. De keuze voor het niet schudden van handen wordt immers gemaakt als een uitvloeisel van de keuze voor een bepaalde godsdienst.

Het weigeren van handschudden mag dan nu in de publiciteit komen doordat een onderwijsinstelling bezig is met een gedragscode voor dit soort zaken. Ikzelf heb sterk het idee dat het in het bedrijfsleven niet een echt groot issue is. In de media duiken zo nu en dan gevallen op, maar dat blijven incidenten. Ik ben in ieder geval in mijn netwerk nog geen ondernemers tegengekomen die ermee te maken hebben gehad. Wel ken ik een werkgever die de dialoog is aangegaan en voor de principiële keuze van de werknemer een goede plek heeft gevonden. Deze werkgever heeft de afspraak gemaakt dat zij relaties even laat weten waarom zij weigert andere mensen de hand te schudden. Iedereen blij, prima toch?"

Jacco van den Berg (42) is directeur van een eigen training- en adviesbureau in Rotterdam. Van den Berg Training & Advies richt zich vooral op leidinggevend en personeelsfunctionarissen met trainingen op het gebied van management en personeelsmanagement. Jacco van den Berg heeft diverse boeken en vele artikelen op zijn vakgebied geschreven. Daarnaast heeft hij een eigen column in het vakblad 'Personeelsbeleid' waarin hij het personeelsbeleid van verschillende Nederlandse bedrijven beoordeelt.

MEER WETEN? De uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling over conflicten over het weigeren van handschudden zijn te vinden op www.cbg.nl. Hoe Nederlandse moslims over deze kwestie denken staat op de site: www.wijbijvienh.nl

80% van 1696 mensen die stemden op AD.nl vindt dat het internationale transport van levende varkens zo snel mogelijk moet stoppen.



17% vindt dat het vervoer van levende haves over afstanden van soms duizenden kilometers mag doorgaan. Vetmesten en slachten hoeft niet in één en hetzelfde land plaats te vinden.

77% van 1114 lezers vindt dat Beatrix de slecht werkende Betuwelijn niet had mogen openen.

19% vindt het juist goed dat de rijksoverheid de koningin hiervoor heeft uitgenodigd.



Berg kan werkgever sollicitant afwijzen



Jacco van den Berg: 'Als het resultaat van het werk mede wordt bepaald door de omgang (handschudden) met collega's, superieuren en klanten heeft de werkgever daar zeker belang bij.'

Andere meningen

'Grondwet verbiedt het onderscheid te maken'

Marjan Möhle, beleidsadviseur van Art. 1, de landelijke vereniging van anti-discriminatiebureaus, vindt dat geen enkele werkgever zijn personeel mag verplichten handen te schudden. „Uiteindelijk maak je dan toch onderscheid tussen werknemers met een moslimachtergrond en anderen. En dat kan dus niet, onze grondwet verbiedt dat. Het eerste artikel luidt immers: Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen

gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Het schudden van handen is volgens mij ook niet essentieel voor het werk of voor de relaties op het werk. Als mensen vanuit hun levensovertuiging dat soort principiële keuzes maken, moet de gemeenschap daar gewoon respect voor hebben.” „Mensen die zeggen dat het wege-

ren van handen schudden niet getuigt van respect of zelfs een uiting is van vrouwenonderdrukking, zijn bezig met het interpreteren van een religieuze keuze. Ze gaan dan voorbij aan de vrijheid van mensen om hun godsdienst te beleven op de wijze die ze zelf willen. Ook als iemand pas op latere leeftijd de keuze maakt geen handen meer te schudden, mag je de authenticiteit daarvan nog niet in twijfel trekken.”

Uw mening op AD.nl

De Hogeschool Rotterdam wil geen leerling-docenten meer afleveren die uit geloofsovertuiging weigeren iemand de hand te schudden en werkt aan een gedragscode. Bezoekers op AD.nl reageerden op de stelling: Een werknemer is verplicht handen te schudden op zijn werk.

EENS 81%

Jammer dat we zaken die voorheen heel logisch en vanzelfsprekend waren nu wettelijk moeten vastleggen in een land waar we al verstrikt dreigen te raken in onze eigen regelgeving. Helaas is het wel noodzakelijk gebleken omdat onze wetgeving, noch onze bestaande normen en waarden bestand blijken te zijn tegen dit soort ontwikkelingen.

Laurens, Breda.

Deze maatregel is volkomen terecht. Al te lang is alles wat allochtonen willen en doen getolereerd. Het is gewoon discriminatie om mannen geen hand te geven. Waarom blijft men in Nederland wonen, als men onze maatschappij en onze gewoonten niet wil respecteren?

Wij hebben die van hun al 40 jaar gerespecteerd en er begrip voor opgebracht. Maar zie wat er van komt, dus is het nu de beurt aan hen.

Geetje van het vrije platteland.

ONEENS 19%

Ik heb zelf niet zo'n probleem met dat niet schudden van de hand als iemand een vriendelijke uitstraling heeft en mij netjes te woord staat. Nederland moet ook een beetje openstaan voor andere omgangsvormen. Het gaat erom dat iemand je met respect behandelt en dat kan ook op een andere manier dan alleen handen schudden.

Jac van Ree, Eindhoven.

Op de lerarenopleiding waar ik ooit zat, de SOL in Utrecht, kan ik me niet herinneren ooit maar iemand de hand te hebben moeten schudden en spraken we de docenten bij hun voornaam aan. In het kunstenaarswereldje waarin ik nu verkeer zijn de omgangsvormen nog losser. Al dat formele gezeur om protocol. Handen schudden staat in deze context los van respect, dit is overgedreven nationalisme.

Sam Siyahija, München (Duitsland)

REAGEREN?

Schrijf naar Mijn mening, postbus 8983, 3009 TC Rotterdam of stuur een mail naar brieven@ad.nl (max. 75 woorden). Vermeld uw achternaam, voorletter(s), adres en woonplaats (onder uw brief komen alleen naam en woonplaats). De redactie behoudt zich het recht voor brieven te weigeren, te redigeren of in te korten.

DE WEEK DIE WAS

volgens het lezerspanel

Nieuws van de week

Verminkte soldaat

De foto met daarop de president van de VS, een heerlijk gewonde en invalide gemaakte soldaat en zijn vader en moeder staat op mijn netvlies gegrift. Een lachen-de president, een lachend, trots ouderpaar en nota bene een lachend slachtoffer, voor het leven verminkt. De ouders zogenam trots op hun zoon, een zoon die het bestaat om ondanks alles wat hem is overkomen te lachen. Maar hoe is het mogelijk dat een president verantwoordelijk voor deze privé-ramp een brede lach op het gezicht tovert?

Deze lach, deze schuldige lach, vergeet ik niet meer. Kanonnenvies was er altijd al. Wie worden de dupe? Vult u zelf maar aan.



Wout Vermeulen, Woudenberg.

Persoon van de week

Minister Cramer

Minister Cramer, u weet wel, de bazin van, onder meer, ons milieu. Een ezel loopt niet twee maal tegen dezelfde spaarlamp, moet zij gedacht hebben bij het lanceren van haar nieuwe, ik mag wel zeggen lumineuze maatregel. Winkeliers en benzinopomphouders moeten nu in een straal van 100 meter hun eigen straatje vegen. Ik ben benieuwd hoeveel veldwachters ze gaat inhuren om deze regel te handhaven. Goed voor de werkgelegenheid ook. Dat zo'n vrouw slechts een baantje heeft als



minister. Onvoorstelbaar! Al Gore kan hier zelfs nog een punt aan zuigen.

Henk Frigge, Schiedam.

Mijn nieuws

Postcodeoterij

Ik ontdekte dat ik door het meespeken met de Postcodeoterij ook de vereniging Milieudefensie steun. Bij het lezen van een mail van de Postcodeoterij ontdekte ik tussen een aantal fantastische doelen ook die vereniging.

Milieudefensie is er, door het voortdurend procederen tegen de verbreding en uitbreiding van de A4, mede verantwoordelijk voor dat veel mensen in Leiden en Overijssel nog steeds te veel fijnstof inademen. Ik vraag me dan ook af of ik de Postcodeoterij nog wel moet steunen.



Tim Sikkema, Spijkenisse.

Bonussen

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
ASML (voor de top)	2	2010
Volkswagen	2	2007
(voor medewerkers)		



ASML 2

Jacco van den Berg

2 ASML krabbelt uit het dal. In het laatste kwartaal van 2009 namen de orders sterker toe dan verwacht en de chipsfabrikant denkt dat die lijn in het komende halfjaar doorzet. Het boekjaar 2009 werd echter met een verlies van euro 150 miljoen afgesloten en de chipsfabrikant klopte bij de overheid aan voor werktijdverkorting voor duizend werknemers. Ook ontvingen de medewerkers geen cent winstuitkering. ASML deed dus vorig jaar wat vele bedrijven deden: op de kleintjes letten, vet wegsnijden en aankloppen bij de overheid. Maar om het management hier nu vorstelijk voor te belonen met bonussen gaat alle perken te buiten. Zo ontving topman Eric Meurice in 2009 een basissalaris van 735.000 euro een bonus van ruim een half miljoen euro, een pensioendotatie van ruim 90.000 euro, plus een onkostenvergoeding van 141.000 euro. Daarnaast waren er nog prestatieaandelen met een waarde van 1,7 miljoen euro. Dergelijke bedragen verdienen met geld van anderen is al absurd, laat staan de stijging met liefst 77 procent. Niet alleen de vakbonden reageren verbijsterd op de bonusexplosie. Ook de medewerkers vragen zich af hoe

hoog de bonussen zullen zijn als in 2010 geen 150 miljoen verlies, maar 150 miljoen winst wordt gemaakt. Bonus is Latijn voor goed en hier betekent het extra beloning die wordt uitgekeerd bij het behalen van gestelde doelen. Nu blijkt dat de ASML-commissarissen de doelstellingen vanwege de crisis hebben verlaagd. Misschien is ingegraven dan een beter woord. Zo is beter presteren al snel een feit. Vergelijk dat eens met een scholier die met vieren op het rapport toch beloond wordt met een overgang naar de volgende klas. Wrang is dat Pauline van der Meer Mohr, commissaris van ASML, voor de commissie De Wit kranig de te hoge bonussen in de banksector aan de kaak stelde. Het verschil tussen zeggen en vinden en daadwerkelijk ook doen, is blijkbaar groot. Het bankvirus lijkt zich uit te breiden. Haar collega David de Cremer, hoogleraar aan de Erasmus Universiteit, beweert overigens dat de bankwereld zelf de mythe heeft geschapen dat bonussen noodzakelijk zijn om toptalent te vinden en te binden. Organisaties streven op de lange termijn continuïteit na en daarom overleven zij vaak hun aandeelhouders en bestuursleden.

Maar er zijn tegengestelde belangen. Zo gaan aandeelhouders voor koerswinsten en als deze uitblijven, dumpen ze hun aandelen of dringen ze aan op (vijandige) overnames. Bestuursleden willen gedurende hun zittingsperiode scoren omdat voor hen, bij koerswinst, een aantrekkelijke bonus in het verschiet ligt. Voor de korte termijn(winst) verkopen zij de toekomst van het bedrijf. Vaak liggen de lange termijn doelstellingen van organisaties om te overleven niet in één lijn met de (management) besturingsmethodieken van organisaties die meer op korte termijn georiënteerd zijn. Eigenlijk hebben bestuursleden en aandeelhouders elkaar jarenlang gegijzeld en nu veel bedrijven op hun laatste benen lopen en om staatssteun hebben gebedeld, wordt dit duidelijk zichtbaar. Het alsmaar luider klinkende idee om bonussen pas na bijvoorbeeld vijf jaar uit te keren, spreekt mij wel aan. Pas dan blijkt of een bonus echt verdiend is. Wel zakt de moed mij in de schoenen als (Amerikaanse) banken die aan het infuus van de overheid liggen al weer absurde bonussen uitkeren. Als een prachtig bedrijf als ASML bij rode cijfers enorme bonussen uitkeert.

Volkswagen

2

Afgelopen december werden onze zuiderburen opgeschrikt door het bericht dat Wallonië en Vlaanderen nu echt onafhankelijke staten waren. Op tv zagen zij hun vorst in een vliegtuig met onbekende bestemming vertrekken. Een golf van verontwaardiging ging door de ganse natie. Een dag erna bleek dat de hoofdredactie met deze oneigenlijke beelden een discussie uit had willen lokken. Een misplaatste grap dus. In hetzelfde nieuwsbulletin werd ook gemeld dat de directie van het Volkswagenconcern haar medewerkers exorbitante afvloeiingregelingen betaald als zij maar wilden vertrekken. Een medewerker die er 25 jaar heeft op zitten ontvangt een bedrag van 144.000 euro en tijdelijke krachten 'slechts' 25.000 euro. Was dit 'nieuwsfeit' ook een canard? Het VW-concern is het heel lang voor de wind gegaan. De succesrijke modellen van dit Duitse autoconcern droegen en dragen veelal namen van karakteristieke winden, zoals de Sirocco, Passat, Bora of afgeleide luchtstroombenamingen als Jetta en Vento. Het ging echt stormen toen het manage-

ment in Wolfsburg besloot om de productie van de Golf in het Brusselse Vorst (Forest) te gaan staken en in de fabriek over een paar jaar nieuwe Audi's te gaan maken. De een paar straten verder werkende Europees commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke kansen, Vladimir Spidla, stond na het onheilsbericht als eerste met een tas met geld aan de poort om de trouwe loyale hard werkende VW'ers een hart onder de riem te steken. De vakbonden, die in België meer dan zestig procent van de beroepsbevolking als lid hebben ingeschreven, riepen op tot een staking, om nog iets te red- den van de werkgelegenheid in het Brusselse ge- west waar de werkloosheid ruim twintig procent bedraagt. Buiten de vierduizend banen bij VW gaat het ook om tienduizend banen bij toeleveringsbe- drijven. Ook in de vele cafés rondom de fabrieken vreesde men voor een drastische drooglegging. Maar het noodlotsscenario lijkt te worden afge- wend.

In de autobranche kent men een snelle sanerings- wijze. Men pakt in korte tijd een gigantisch eenma- lig verlies, dat meestal wel prettig geregeld wordt afgeboekt, en gaat gezond weer

verder. En waar wordt dit noodlotsscenario voor de medewerkers nu een sprookje? De ongekende toe- loop tot de regeling (de directie had gerekend op vijftienhonderd aanvragen maar het zijn er inmid- dels bijna achttienhonderd) brengt het opstarten en ombouwen van de fabriek in gevaar. De vakbon- den stellen de directie nu voor om nieuwe werkne- mers voor de Golf- en later Audi-productie te wer- ven bij de toeleveringsbedrijven, die de komende jaren in afgeslankte vorm door moeten draaien. De goedbetaalde ontslagen VW-werknemers zullen in de vele cafés een gezellige sabbatical doorbrengen en over een jaar of wat in hun Audi naar hun part- time baantje bij de toeleveringsbedrijven rijden. Dergelijke vergoedingen zijn niet alleen absurd hoog, schrikken (buitenlandse) investeerders af, maar doven ook iedere vorm van creativiteit en ver- antwoordelijkheidsgevoel. Het management snijdt zich in de vingers omdat nu al blijkt dat zij op ter- mijn de dan 'goed gevulde' medewerkers juist kei- hard nodig hebben. Voor de bewoners van Vorst en omstreken een sprookje, voor de VW-organisatie een nachtmerrie.



Jacco van den Berg

Verplaatsing naar goedkope loonlanden

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Unilever	7	2007



P&O OP RAPPORT UNILEVER 7

Jacco van den Berg

Unilever verplaatst een gedeelte van haar productielijnen naar andere Europese landen en de voornaamste reden hiervoor is het terugdringen van de productiekosten.

Fabrieken in Delft, Loosdrecht en Vlaardingen sluiten de poorten en bijna vijfhonderd medewerkers moeten op zoek naar een nieuwe baan. Zij hebben hier tot eind volgend jaar de tijd voor.

Eén van de kenmerken van een multinational is dat zij wereldwijd produceert en nieuwe afzetmarkten zoekt om omzet en winst te verhogen. Landen met de laagste productie- en distributiekosten maken een goede kans op de vestiging van een fabriek of distributiehuis. Zo werkt het kapitalistisch stelsel al eeuwen en in Nederland hebben we er zelfs eentje daardoor een Gouden Eeuw genoemd, met de VOC als eerste multinational. Door de globalisering is de wereld een grote toegankelijke markt geworden. Met de calculator in de hand is betrekkelijk makkelijk uit te rekenen op welke plaats het goedkoopst pindakaas, wasmiddelen, sauzen, rookworsten en ijs geproduceerd kunnen worden. Misschien een wrange constatering, maar u en ik kunnen dat niet veranderen, hoe graag we dat misschien ook willen. Wat er gebeurt is van alle tijden en zeker niet onbekend bij Unilever. De bedrijven van Anton Jurgens en Samuel van den Bergh fuseerden in 1908 tot de Margarine Unie en de reden hiervoor was

kostenbesparing. In 1929 zag Unilever het levenslicht toen Lever Brothers en de Margarine Unie fuseerden. De reden laat zich raden. Unilever is continu bezig met investeren en saneren. Zo heeft zij de afgelopen vijf jaar voor 60 miljoen euro geïnvesteerd in Nederlandse fabrieken. Het grootste Research&Development Centre van de wereld staat in Vlaardingen, dé Ben & Jerry's-ijsfabriek van Europa in Hellendoorn en de grootste margarinefabriek ter wereld in Rotterdam. Laatst genoemde locatie is aangewezen als innovatiefabriek op het gebied van margarine in Europa. Tot slot heeft de 'Weg naar Groei'-strategie tot een forse rationalisatie van de merkportfolio geleid (van 1.600 naar 400 leidende merken). Allemaal voorbeelden van investeringen die op termijn ook in Nederland gaan bijdragen aan de winst en werkgelegenheid. En inderdaad, ook Unilever kiest voor de strategie van kostenreductie om haar winst op peil te houden. Een begrijpelijke strategie voor een bedrijf dat streeft naar continuïteit. De winst stijgt ook door de prijzen te verhogen, maar daarmee prijs je jezelf uit de markt, zeker in ons zuinige Nederland.

In Nederland loopt de reorganisatie nu zo'n twee jaar. Als Unilever gedurende deze periode nu ook maar tijd en energie heeft gestoken in het vergroten van weer- en wendbaarheid van haar medewerkers, dan verwacht ik

dat haar medewerkers snel elders aan de bak komen. Zeker in deze overspannen arbeidsmarkt. Het bedrijf kennende zal zij haar mensen goed begeleiden bij het vinden van een nieuwe baan. Als het dan ook nog met de bonden erin slaagt een goed sociaal plan op te stellen met goede regelingen voor de moeilijk bemiddelbare medewerkers, dan is er al helemaal geen man overboord. Deze sociale zakelijkheid zit in het dna van het bedrijf. In deze periode van verandering en de bijbehorende emoties is het even slikken maar wij kunnen erop vertrouwen dat Unilever zijn verantwoordelijkheid neemt voor zijn trouwe medewerkers.

Dealen en wheelen met de vakbond / OR

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Goldewijk	3	2010
Media Groep Limburg	8	2010
Brugman Keukens	2	2009
Grolsch	9	2007



Goldewijk 3

Jacco van den Berg

3 Goldewijk timmert al meer dan 150 jaar aan de weg. Op de website omschrijft deze organisatie zich als een traditionele bouwer die op een ambachtelijke wijze en steentje voor steentje bouwt. Halverwege de negentiende eeuw werd het bedrijf ongetwijfeld bijna feodaal aangestuurd en dat was niet vreemd voor die tijd. Maar door anno 2010 zonder serieus overleg met de ondernemingsraad vijfendertig mensen op straat te zetten, gaat Goldewijk wel ver terug in de tijd. De ondernemingsraad en de vakbonden staan op hun achterste benen en stellen dat er met het bouwbedrijf geen huis te houden is.

Door de reorganisatie bij bouwbedrijf Goldewijk verliezen 35 van de 350 werknemers hun baan. Het eindbod van de directie hield in: een aanvulling op een lager salaris of de WW. De ondernemingsraad adviseerde negatief over deze plannen en

partijen kwamen er dus niet uit. Een dag na het negatieve advies van de ondernemingsraad voerde Goldewijk met negenentwintig medewerkers al ontslaggesprekken. Gerard van Dijk van CNV Vakmensen brieft aansluitend dat alle regels van goed werkgeverschap zijn overtreden. De financieel directeur van het bouwbedrijf vond deze reactie overtrokken en wilde met deze gesprekken de spanning uit de organisatie halen. Dat is 'm dan goed gelukt. Een reactie van een andere vakbond, de FNV, liet niet lang op zich wachten. Die kwam met een ultimatum voor een aangepast sociaal plan en dreiging met acties.

Al met al een weinig verheffende vertoning in Doetinchem. Goldewijk kan dan wel ruim 150 jaar ervaring hebben in het afstemmen van het bouwproces op individuele woonwensen, het afstemmingsproces met de ondernemingsraad en vakbonden gaat het bedrijf beduidend minder af.

In Nederland worden de belangen van medewerkers ondermeer door de ondernemingsraad behartigd. De ondernemingsraad geeft met het advies- en instemmingsrecht vorm en inhoud aan deze belangenbehartiging en deze rechten zijn bij wet geregeld. Goldewijk lapt deze regels aan haar laars en neemt de ondernemingsraad weinig serieus. Men had dan ook kunnen inschatten dat de rapen gaar zouden worden en de herfst heet.

Bouwbedrijven kunnen over het algemeen goed sommen maken. Maar deze vaardigheid geldt blijkbaar niet voor ieder bouwbedrijf en calculeren moet je op meerdere vakgebieden beheersen. Goldewijk is nu waarschijnlijk een veelvoud aan kosten en tijd kwijt. De slechte PR is onbecijferbaar. Nu heeft elk huisje zijn kruisje, maar het handelen van Goldewijk is niet meer van deze tijd. Tijd de boel intern te gaan verbouwen, steentje voor steentje.



Media Groep Limburg 8

Jacco van den Berg

8

Een ondernemingsraad moet niet op de stoel van een directie gaan zitten.

Bij de Media Groep Limburg (MGL), uitgever van een paar grote Limburgse kranten en dochter van de Mecom Group, heeft hij dat nog niet zo begrepen. Die vertelt de directie ijskoud dat de reorganisatie zo niet kan. Dat deze stoere houding ten koste gaat van nog meer werkgelegenheid, lijkt hem niet te deren. Gelukkig dat de directie dan maar de wijste is. Dat zal ze ook wel moeten, want met de zaak gaat het slecht. Ook in het eerste kwartaal van 2010 zijn de advertentieopbrengsten gedaald en blijven de ontwikkelingen op de advertentiemarkt onzeker. Dus snijdt MGL in zijn personeelsbestand, zoals elke slimme onderneming in zwaar weer. Keurig volgens het boekje allemaal. Zoals voorgeschreven in de Wet op de Ondernemingsraad (WOR) toont hij de noodzaak van een reorganisatie aan. Ook wint MGL

conform de WOR, artikel 25 lid 1, advies in bij de ondernemingsraad. Je zou zeggen dat personeel en werkgever elkaar onder deze omstandigheden wel in de armen sluiten. Niet bij MGL, daar is het goed bal tussen de directie en de ondernemingsraad. Rollebollend zijn ze bij de rechter geëindigd, alwaar zij elkaar nog net niet voor rotte vis uitmaakten. De raadsheer sprak zelfs over een irritatiegraad tussen de conflicterende partijen die groter is dan in alle andere zaken die hij had meegemaakt. De directie is gebelgd over de weigering van de ondernemingsraad om genoeg te nemen met een advies over het aantal boventalligen. De werknemers willen ook mede bepalen welke redacteurs er wel of niet uitvliegen. Onbegrijpelijk dat we voor zoiets voor de rechters staan, aldus directeur Jan Boermann. Keuzes over personen zijn aan de redactieraad en niet aan de ondernemingsraad. De regels van arbeid en kapitaal in onze

economie stellen dat de directie van een organisatie de koers voor de lange termijn bepaalt, de bedrijfsvoering voert en hier eindverantwoordelijkheid voor draagt. Als we met die bril kijken, zien we een gezond moederbedrijf met een winst die boven verwachting is en een schuldenlast die de laatste jaren sterk is gekrompen. De Limburgse redacteurs kunnen een slechtere moeder kunnen treffen, zou je zeggen. De kinderen, vertegenwoordigd door de ondernemingsraad, zouden hun rol moeten beperken tot die van een (kritische) partij die meedenkt en de belangen van vertrekkende en zittende medewerkers behartigt. Door opstandig tegen te stribbelen brengt de ondernemingsraad de continuïteit van MGL verder in gevaar. Goed dat de directie haar poot stijf houdt en het tot de een rechtszaak laat komen. Een goede moeder moet soms hard zijn voor de bestwil van de kinderen.



P&O OP RAPPORT

Jacco van den Berg

BRUGMAN KEUKENS & BADKAMERS

2

De herrie in de keuken
bij De Mandemakers
Groep (DMG) lijkt te zijn

geluwd. Bij een van de ketens, Brugman Keukens & Badkamers, liet DMG vanaf januari betaling van de 3 procent loonsverhoging achterwege. Het bedrijf koppelde deze verhoging ineens en zonder overleg aan de geleverde prestaties van haar medewerkers. Na een sommatie van FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond om de cao na te leven en een veeg uit de pan over de gang van zaken door de Sociale Commissie Wonen, kiest Brugman eieren voor zijn geld. Met terugwerkende kracht betaalt het de loonverhoging.

Hoewel de toekomst moet uitwijzen of Brugman ter compensatie nu niet gaat snijden in de provisieregeling, staat de vraag centraal hoe ver een onderneming kan gaan met het nemen van maatregelen in haar overlevingsstrijd. Naar mijn mening

ver. Hierbij zijn principes zoals afspraak is afspraak, creativiteit en open en eerlijke onderlinge communicatie drie succesfactoren om samen zij aan zij uit het dal te kruipen.

Omdat een cao een afspraak is, dient een bedrijf in haar overlevingsstrijd eerst secuur allerlei (arbeids)kosten onder de loop te nemen die niet aan de afspraken tornen. Zo leert recent onderzoek van Ernst & Young dat er op het gebied van arbeidsvoorwaarden tal van maatregelen te bedenken zijn, die de vaak hoge kosten van een onderneming naar beneden brengen. Werknemers merken daar niet of nauwelijks iets van. Zetten deze maatregelen (deeltijd-ww, onbetaald zomerverlof, meer sobere autoleaseovereenkomsten, et cetera) onvoldoende zoden aan de dijk, dan kan in overleg met alle belanghebbenden naar eerder gemaakte afspraken gekeken worden. Het aantal voorbeelden waarin zowel

werkgevers en werknemers water bij de wijn doen om deze lastige periode te overbruggen, stijgt met de dag. Zeker ook medewerkers blijken bereid te zijn om in bad times offers te brengen. Echter alleen als ook in good times hun getoonde solidariteit wordt beloond. En dat is kritische factor vier: in good times and bad times.

Brugman had eerst eens in keukens van andere organisaties moeten gaan kijken. Hoe voert men daar creatief en in overleg kostenbesparende maatregelen door? Het bedrijf koos echter voor een ramkoers. Na de klanten voelen medewerkers zich ongetwijfeld ook door hun werkgever in de steek gelaten. Dat vergeten zij niet licht. De afgelopen maanden hebben zij tijd genoeg gehad om over hun werkgever hun gal te spuwen. Als het straks weer beter gaat in de branche, en dat hopen wij met zijn allen, is het maar afwachten of zij nog wel voor deze keukenboer willen blijven werken.

GROLSCH

9

Bier was in de Gouden Eeuw in Nederland de volksdrank bij uitstek. De drank werd gemaakt door ambachtelijke brouwers, die vaak waren aangesloten bij een gerespecteerd Gilde. In het rustieke Gelderse plaatsje Grol, het tegenwoordige Groenlo, ontwikkelden deze gildenbroeders met exclusieve recepturen en natuurlijke brouwtechnieken een goddelijk vocht. De naam van dit meesterlijke biertje: Grolsch, bijvoeglijke naamwoord van Grolle. De laatste maanden was het echter gedaan met de rust. Kort na de introductie van de groene fles ontstond er onrust over het superdividend voor de aandeelhouders. De onrust ging over in een bijna-revolte toen de looneisen van de werkvloer niet werden ingewilligd. Voor het eerste sinds 1615, het stichtingsjaar van het bedrijf, dreigde er een heuse staking. De directie van Grolsch reageerde rustig op de dreigementen van de vakbonden en koos ervoor een compromis te brouwen. Partijen zetten het overleg voort, deden

water bij de wijn en de oplossing was in een mum van tijd gevonden. Kon het Grolsch nu ineens wel of niet door de beugel? Ging de directie te snel door de knieën na het dreigement van staking of handelden zij juist goed? Ik vind het laatste. De eisen van de bonden waren niet onredelijk, de resultaten van Grolsch laten een stijging zien en de voltallige directie ontvangt naar mijn voorzichtige inschatting circa 10% van de verdiensten van de bestuursvoorzitter van Numico. Ook namen medewerkers in 2004 en 2005 uit loyaliteit met het bedrijf genoegen met minder salaris. Met geven en nemen kwamen de partijen er uit en de rust keerde weer terug bij bierbrouwer Grolsch. Zo'n resultaat getuigt van respect en begrip voor elkaars standpunten. Prachtig en proost! Dit alles staat in schril contrast met de perikelen in de haven van mijn stad Rotterdam. Collega columnist, Loek Wijchers, gaf dit jaar het cijfer 2 aan de werknemers van ECT die staken zo ongeveer als het leukste 'werk' zien. Nu is er al weer een tijdje hommeles bij Sleepbedrijf



P&O OP RAPPORT

Smit. Partijen maken elkaar uit voor rotte vis en er wordt alleen nog maar voor de rechter gesleept. Het bedrijf verloor al een aantal contracten met scheepvaartmaatschappijen. De reputatieschade is vele malen groter dan de financiële. Van beiden kanten ontbreekt de inzet om er samen uit te komen. De schade wordt alleen maar groter en de strijd kent enkel verliezers.

Wat kunnen de Rotterdammers leren van het vakmanschap van deze meesterlijke brouwers? Met Grolsch geloof ik in de spreuk: waar een wil is, ontstaat een weg. Laten partijen in een café aan de haven, onder het genot van een biertje, nu eens echt de moeite nemen om naar elkaar te luisteren. Eerst begrijpen dus, om begrepen te worden en stoppen met kwetteren en niet luisteren. Laat p&o de rol van mediator oppakken en in het oosten des lands hun licht opsteken. De wijzen komen daar immers vandaan en dat is geen grol. Vakmanschap is meesterschap, op vele gebieden.

Jacco van den Berg

Pensioenen

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Boskalis	4	2010
AH	2	2008



Boskalis 4

Jacco van den Berg

4

Hoewel de kans op een verlaging van de pensioenen altijd

aanwezig is, is het een gotspe om in 2011 de pensioenen van de gepensioneerden van de haven-sleepdienst Smit af te stempelen. Zij hebben jarenlang mede de pensioenpot gespekt en kunnen niets doen aan een beurskrach, lage rentes en slapende pensioenbestuurders. De ellende is mede veroorzaakt door laatstgenoemden die in 2008 een verplichting tot bijstorten teniet deden, zo is in het jaarverslag van 2008 te lezen. Nu Smit is overgenomen door Boskalis, is deze Koninklijke moreel verplicht om circa 28 miljoen te storten in pensioenfonds van Smit. De wettelijke verplichting ontbreekt, maar adel verplicht nu eenmaal.

Geen land ter wereld heeft zoveel gespaard voor pensioenen als Nederland. In haar troonrede sprak Hare Majesteit zelfs van een robuust pensioenstelsel. Maar waarschijnlijk is er nergens ook zo veel onduidelijkheid over. Hier kan de pensioengeroe Lans Bovenberg en een paginagrootte advertentie van vijf pensioenfondsen niets aan veranderen. Op www.samenstajesterk.nl is te lezen dat het toch echt veiliger en een stuk goedkoper is om samen het pensioen te regelen. Maar is dat eigenlijk wel zo? Echt veilig is een pensioen bij een verzekeraar. Als deze niet failliet gaat, is het pensioen gegarandeerd. Omdat verzekeraars wettelijk niet mogen afstempelen, is het nogal wies dat fondsen goedkoper pensioenen kunnen regelen. Maar veiliger? Er wordt in één zin appels met peren vergeleken. Deze overload aan informatie die ook

nog bezijden de waarheid is, heeft de onrust bij de ook nog steeds ouder wordende Hollander zeker niet weggenomen.

Het zou de bestuurders van pensioenfondsen sieren als zij eerder en meer de hand in eigen boezem hadden gestoken. In plaats van een sussend multimediaal charmeoffensief te starten en te wijzen naar de politiek die te veel naar dagkoersen kijkt, dienen zij zich af te vragen hoe het allemaal zo ver gekomen is. Realiseren zij zich wel voldoende dat hun toegevoegde waarde en betrouwbaarheid naar nihil gaat als werknemers en gepensioneerden voor hun pensioen moeten vrezen? Hoezo is het veiliger en goedkoper om samen het pensioen te regelen?

Terug naar Koninklijke Boskalis Westminster. Deze organisatie zou net zoals de nieuwe Japanse eigenaar van Océ bij moeten storten in het pensioenfonds van haven-sleepwerkers. Ook dient het toenmalige disfunctionerende pensioenbestuur, dat voor de helft uit werknemers bestaat, zich achter

de oren te krabben.

Als ik bestuurslid was zou ik mijn aansprakelijkheidsverzekering er even bijhalen. Want waarom het bestuur niet aansprakelijk stellen? Deze laatste vingerwijzing schudt andere pensioenbestuurders zeker wakker, zet hen op scherp en dwingt hen over het pensioenvraagstuk duidelijk(er), open en eerlijker te communiceren dan zij nu doen. Hier kunnen zij een voorbeeld nemen aan demissionair minister Donner. Vervolgens dienen werkgevers, werknemers en de politiek de door iedereen gewaardeerde en geaccepteerde aanbevelingen van de Commissie Goudswaard om te zetten in acties. Eén van de aanbevelingen is om pensioengerechtigden zo goed en begrijpelijk mogelijk te informeren over de verwachte koopkracht van de pensioenrechten en de onzekerheid daarin. Transparantie en eerlijkheid voor de op dit vlak vaak onwetende Nederlander moet een speerpunt worden. Een vier dus voor Boskalis, maar vooral dankzij het toenmalige pensioenbestuur van Smit.



P&O OP RAPPORT

AH 2

Jacco van den Berg

Terwijl het reclameteam van Albert Heijn als gospelkoor in de weken voor kerst het excellerente feestgebraad in de winkelwagentjes bejubelt, wordt er volgens de vakbonden een vals nootje gekraakt voor het personeel van de grootgrutter. Ahold presenteerde toen het feestelijke plan om met onmiddellijke ingang het aandeel van de pensioenpremie dat zij voor haar rekening neemt voor het personeel terug te brengen van 95 naar 75 procent. Bij een salaris van 30.000 betekent dat 1.000 euro lastenverzwaring op jaarbasis volgens de CNV. Het lijkt mij niet dat de categorie jeugdige vakkenvullers en flexibel inzetbare scholieren door deze verzwaring getroffen wordt. Zij zitten beneden de leeftijdsgrens en nemen niet deel aan het bedrijfspensioenfonds. Het zijn dus de vaste meerderjarige krachten die door de wijziging worden getroffen. Hoe dat er nu precies uitziet op de loonstrook van de werkne(em)(st)er is geen onderwerp voor deze column, maar in het kader van voorbeeldig personeelsbeleid lijkt me er wel een kanttekening bij te plaatsen.

Een pensioen is uitgesteld loon, een primaire arbeidsvoorwaarde en dus werkterrein van de vakbonden. Waarschijnlijk is Ahold door de kerstdrukke vergeten dit voornemen met de CNV te communiceren. De bestuurders

stonen dan ook op hun achterste benen. Zeker gezien de vele schikkingen die deze kruidenier in de afgelopen tijd met Zaanse, Zweedse en Amerikaanse managers heeft getroffen wordt Ahold met argusogen gevolgd. Met deze schikkingen waren forse bedragen gemoeid, maar deze pensioenbom levert per saldo direct meer op en werkt ook op termijn flink kostenbesparend door. Een voorbeeld van slechte communicatie.

Al jaren wordt er bij andere grote bedrijven en ook bij het rijk, driftig gesleuteld aan de verdeling van de pensioenpremies. Soms wordt premievrij pensioen alleen nog maar gehandhaafd voor het zittend personeel en gaat de jonge werknemer een deel meebetalen. Ook worden drempelbedragen verlaagd of verhoogd al naar gelang de effecten op de loonkosten. Zelfs de pensioenen blijven niet buiten schot. Het ABP gaat de inflatiecorrectie weer verrekenen omdat het rendement van de kapitaalsbeleggingen weer zodanig is, dat de feitelijke verlaging van de pensioenen voor onder andere ambtenaren en onderwijzend personeel (tijdelijk?) weer ongedaan kan worden gemaakt. Het lijkt erop dat de zorg voor het personeel, de goede arbeidsverhoudingen en de daarbij behorende beloningen direct gerelateerd gaan worden aan de winstgevendheid van

het aandeel voor de aandeelhouders. De laatste tijd heeft het kapitaal de overhand op de arbeid binnen de bedrijven: fuseren, overnemen of overgenomen worden, productieverplaatsingen, afslanken en optimale automatisering zijn dagelijkse kost in werkgeversland.

Als je nu met je karretje in de AH XL loopt en behendig de vakkenvullers moet ontwijken om de zelfgescande boodschappen bij de pinautomaat af te rekenen dan zou je wel eens een heel merkwaardige AH-erlebnis kunnen krijgen. Volgens mij moet je als klant bij AH, maar natuurlijk ook bij al die andere grutterszaken als Aldi met filialen die soms gerund worden door drie personeelsleden of de Lidl, waar je als klant magazijnmedewerker bent, harder werken dan bij je baas en de beloning is de rekening die je zelf mag betalen. Na de supermarktoorlog waarin fabrikanten van A-merken werden uitgeknepen, lijkt het er op dat de medewerkers nu aan beurt zijn. *Penny wise, pound foolish.*

Nieuwe bezems vegen schoon

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Bisdom Utrecht	7	2008



P&O OP RAPPORT BISDOM IN UTRECHT

Jacco van den Berg

7

Op 26 januari van dit jaar volgde in het financieel noodlijdende bisdom

Utrecht monseigneur Wim Eijk de beminnelijke kardinaal Adrianus Simonis op. Sindsdien wordt er een nieuwe kerkelijke zakelijkheid gepredikt. Parochianen, dekens maar ook de perschef en de chauffeur van de dienstauto van de nieuwe aartsbisschop ondervinden na goed een half jaar een complete cultuumslag. De vijf dekenaten zijn met de snelheid van het licht opgeheven, voor 59 medewerkers is ontslag aangevraagd en het bestuur wordt gecentraliseerd. De wijze waarop de monseigneur de zaken oppakt, volgens criticasters socialistisch en eenzijdig, zorgt voor onrust en de smeebede voor meer overleg en communicatie wordt steeds luider. Omdat het bisdom al jaren exploitatie-tekorten kent, zijn de financiële problemen in het bisdom zo groot dat bij ongewijzigd beleid in 2009 sluiting dreigde. Dit is dan ook meteen de reden van

het snelle en als rigoureuus ervaren optreden van de aartsbisschop. Wachten op meer bijdragen van gelovigen en verwachten zo de begroting op orde te krijgen, is een verkeerde strategie. Vaak is meer winst te behalen door in het eigen vlees te snijden. Natuurlijk is dit sneu voor de betrokken medewerkers, maar er is geen andere optie. Verder fuseert manager Eik het aantal parochies (van 312 naar 45) en schuift hij stropetoverlegstructuren aan de kant. Als het stof is neergedaald zal hij ongetwijfeld, net zoals hij in het bisdom Groningen deed, gaan bouwen. Het katholieke leven is in deze noordelijke provincie onmiskenbaar veranderd. De bedevaarten naar Lourdes, Rome en Kevelaar kennen wachtlijsten en sinds 2007 wordt in Dokkum weer jaarlijks een Bonifatiusprocessie gehouden. Jongeren, de doelgroep van morgen, wonen in Sydney de Wereldjongeren dagen bij. Hiermee toont deze arts en moraaltheoloog niet alleen aan de bedrijfseconomi-

sche processen te beheersen, maar ook te beschikken over organisatietalenten en visie.

De bisschop is goed en zakelijk bezig. Natuurlijk kan de communicatie beter en moet Eijk als voormalig arts minder alleen diagnoses stellen en meer oog en oor hebben voor de effecten van zijn beleid. In een organisatie heb je namelijk niet met één persoon te maken en is het creëren van draagvlak belangrijk. Verder projecteert deze wervelwind wellicht de strengheid (Eik schijnt in 2001 na een hersenbloeding 'gewoon' doorgewerkt te hebben) die hij voor zichzelf aan de dag legt, te veel op zijn volgelingen. Maar ik denk dat het bisdom in deze fase blij moet zijn met zijn wapenspreuk *Noli recusare laborem* (weiger het werk niet). Nieuwe bezems vegen schoon en zorgen voor veel stof. Maar hopelijk ook voor stof tot nadenken voor de jeremiërende medewerkers die al jarenlang in het bisdom actief zijn en het allemaal zo ver hebben laten komen.

Falende marktwerking in de zorg

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Viva Zorggroep	5	2011
Careyn (de laatste)	6	2012



Viva Zorggroep 5

Jacco van den Berg

5 Viva Zorggroep wil 650 thuiszorgmedewerkers ontslaan en hen na dit ontslag voor 20 procent minder salaris weer aannemen. Door bij een aanbestedingsprocedure onder de kostprijs te offeren, kan zij de gewenste zorg niet meer leveren. Daar waar de zorg plaatsvindt, aan bed en huis, wordt de oplossing gezocht en moeten mensen bloeden. Is er een beter voorbeeld van de falende marktwerking in de zorg?

Sinds de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning in 2007 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de thuiszorg en kopen sindsdien via aanbestedingen zorg in bij aanbieders. Zo schakelt de gemeente Haarlem thuiszorgmedewerkers van de Viva Zorggroep in bij het overnemen van huishoudelijke taken en het helpen bij de lichamelijke verzorging. De larmoyante thuisorganisatie stelt dat als zij niet had meegedaan met de aanbesteding of een hoger tarief had neergezet, zij het risico liep geen contract te kunnen verwerven. Ook bij deze keuze zouden ontslagen vallen. Het was dus kiezen uit twee kwaden. Je hoeft niet cum laude in de bedrijfseconomie afgestudeerd te zijn om te weten dat offren onder de kostprijs het begin van het einde is. Aan de andere kant van de onderhandelingstafel zat waarschijnlijk een gemeenteambtenaar met een rekenmachine in zijn hand. De gemeente Haarlem weigert dan ook in deze situatie mee te denken aan een oplossing en houdt de Viva Zorggroep aan haar afspraken.

Net zoals bij de casus tussen TNT, Sandd en Selectmail komt ook hier de level playing fields-discussie om de

hoek kijken. In haar scriptie, *Level playing field*: Een nader onderzoek naar verschillen tussen aanbieders van medisch specialistische zorg, komt Ingrid van Liedorp in 2006 met de volgende definitie die volgens haar door de overheid ook aangehouden moet worden: een level playing field is een marktsituatie (een speelveld) waar voor alle partijen die zich in een zelfde positie ten opzichte van die markt bevinden, dat wil zeggen toetreders ten opzichte van toetreders en zittende spelers ten opzichte van zittende spelers, dezelfde regels gelden, waardoor zij een gelijke uitgangspositie hebben om met elkaar te concurreren.

Goede zorg heeft zijn prijs en volgens Viva Zorggroep gaat dat verder dan alleen maar het lappen van ramen. En daar heeft zij zeker een punt. Omdat haar medewerkers jarenlang actief zijn in de zorg heeft de organisatie te maken met opgebouwde rechten. Nieuwe aanbieders hebben die niet en kunnen daardoor ver onder kostprijs van gesettelde zorgaanbieders offeren. Zij zouden dan ook de ontslagen medewerkers bij Viva

Zorggroep met open armen, maar wel tegen een lager salaris, ontvangen. En zie daar de kiem voor een zorgwerkende ontwikkeling.

De Pvda van de gemeente Castricum heeft een meldpunt ingesteld waar medewerkers van de Viva Zorggroep met al hun klachten en vragen terecht kunnen. Verkiezingretoriek? Laat de politiek en de betrokken partijen de koppen bij elkaar steken en nadenken hoe deze uitwassen voorkomen kunnen worden. Gemeentes en thuiszorgsituaties zijn aan elkaar overgeleverd en omdat hij die betaalt, bepaalt gaan zorgaanbieders aan het kortste eind trekken en blijven op termijn de zorgbehoevenden verstoken van passende zorg. En dat kan niet de bedoeling zijn van marktwerking in de zorg. Eén tien voor de contractpartijen, dus allebei een 5, gewoon onvoldoende.



Careyn

Jacco van den Berg

6

Careyn heeft voor 71 thuiszorgmedewerkers ontslag aangevraagd en

volgens de rechter heeft zij hierbij niet onrechtmatig gehandeld. Abvakabo FNV praat over loondump en uitgekleden zorg omdat 150 collega's die wel akkoord zijn gegaan met een lager salaris gedegradeerd zijn tot schoonmaker. De in de pers goed willen scorende politici duiden de Careyn-case als een pijnlijk voorbeeld van de falende marktwerking in de zorg. Maar is dit alles geen oprisping van een groter vraagstuk? Is het niet zo dat als de samenleving niet bereid is voldoende financiële middelen ter beschikking te stellen voor zorg, deze voor ouderen, peuters, gehandicapten en andere hulpbehoevenden minder zal worden? Door scherp te offeren won Careyn een aanbesteding en mochten haar thuiszorgmedewerkers in de gemeenten Schiedam, Maassluis en Vlaardingen zorgen en poetsen. Na nu blijkt heeft zij

een te lage prijs geboden, waardoor zij niet kostendekkend opereert. Door haar 220 medewerkers van hun zorgtaken te ontheffen, wil zij de loonkosten drukken en het hoofd boven water houden. Tweederde van de medewerkers ging morrend akkoord en zijn nu 'slechts' kuisvrouwen. De anderen niet en die staan op straat.

Het is hartverscheurend als je als voorheen-thuiszorgmedewerker wel huizen mag schoonmaken maar niet de bewoners. Ronduit stuitend is het als politici hun handen in onschuld wassen en wijzen op de hoge salarissen van de MT-leden van Careyn. Het wordt nu toch echt de hoogste tijd dat zij de hand eens in eigen boezem steken en stoppen om hun eigen straatje schoon te vegen. Zij hadden natuurlijk als 'visionairs' nooit in zee moeten gaan met de Careyn's van Nederland. Door voor een dubbeltje op de eerste rij te willen zitten, hebben bewoners van hun stad nu onvoldoende zorg en zitten

anderen straks in de bijstand. De zorg lijkt de lokale politici en de kwartette-raars in Den Haag 'n zorg te zijn.

Inmiddels hebbende leden van bonden zich verenigd in de actiegroep 'Wij zijn de thuiszorg in Nieuwe Waterweg-Noord'; schrijven politici brandbrieven aan de directie van Careyn en bezoeken zorgmedewerkers gemeenteraden. Het zijn allemaal achterhoedegevechten. Als Nederland bezuinigt op de zorg, en dat gaat zij in nog grotere mate doen, is minder zorg een consequentie van deze keuze. Als de regeringsplannen doorgaan, moeten kinderen straks de huizen en hun papa's en mama's schoonmaken. Careyn staat met de rug tegen de muur, doet wat zij moet doen en houdt zich aan de economische wetten. Wetten die in Den Haag worden gemaakt. Het is te hopen dat in het spoeddebat over de bezuinigen in de zorg Henk Krol van 50Plus op zijn best is en het onheil weet af te wenden.

Je houden aan de wet / CAO

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
Quizini	3	2011
Odfjell	5	2012



Qizini 3

Auteurinkader

3 Qizini heeft ze de afgelopen jaren wel heel erg bruin gebakken. Ze betaalde haar medewerkers de afgelopen jaren minder salaris dan zij volgens de Cao Gemaksvoeding verplicht was. Zij dacht hier mee een slaatje te slaan, maar heeft zich ernstig misrekend. De rechter heeft bepaald dat Qizini haar medewerkers moet nabetalen. Sommige medewerkers kunnen een bedrag tegemoet zien van circa euro 10.000. Voor hen flink wat extra vakantiegeld.

Begin dit jaar besloten Greencore Convenience Foods en Johma Sandwiches samen verder te gaan onder de naam Qizini. Het nieuwe bedrijf werd in een klap één van de belangrijkste leveranciers voor cateraars, benzinestations, supermarkten, convenience outlets en vliegtuigmaatschappijen in de Benelux, Duitsland en Frankrijk van belegde

broodjes, verse pizza's en kant-en-klaar maaltijden. 'The Friendly Food Company' predikte vriendelijk te zijn voor klanten en leveranciers, het milieu en ook voor de eigen medewerkers. Practice what your preach lijkt niet op te gaan bij Qizini. Zij betaalde haar medewerkers minder salaris dan waar die volgens de cao recht op hadden. Dat concurrent Borgesius klaagde over concurrentievervalsing via de arbeidsvoorwaarden is nog daar aan toe, maar ook de vakbond kwam in het geweer. Het vernoemen op de website van het beleid met betrekking tot het reduceren van de CO2-footprint getuigt wel van maatschappelijke betrokkenheid, maar bij reductie van salarissen is dat natuurlijk niet het geval.

De broodjesbelegger die ging voor een dik belegde boterham heeft het

lid op de neus gekregen. Zij moet niet alleen haar medewerkers een gepeperde rekening betalen, ook moet zij zich vanaf 5 juli aan de Cao Gemaksvoeding houden. Tenminste, dat stelt FNV Bondgenoten. Om nog wat zout in de wond te strooien, organiseerden deze bondgenoten op de parkeerplaats van Qizini een barbecue.

Qizini is afgeleid van het Franse 'cuisine'. In Nederland met de Franse slag arbeidsvoorwaarden bereiden, werkt niet in ons polderland. Wat algemeen verbindend verklaren van cao's betekent, moet bekend zijn geweest bij Qizini. Ook dat hun concurrenten, die dezelfde lekkernijen aanbieden, zich wel aan de cao houden. Het is dan ook een raadsel waarom voor deze doodlopende weg is gekozen. Een drie voor dit korte termijn-denken.



Odfjell

Jacco van den Berg

5 Odfjell Terminals is een van de grootste onafhankelijke tankopslag bedrijven in Europa en wil dat blijven. Nu zij in zwaar weer verkeert, wil zij bezuinigen op de personeelskosten. Inmiddels is voor 189 medewerkers ontslag aangevraagd. De leden van FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen staan (natuurlijk) weer op hun achterste benen. Is het bij Odfjell als boontje komt om z'n loontje of legt de koopman het af tegen de dominee?

Jarenlang liep het blijkbaar gesmeerd bij Odfjell en was de koopman, de gemeente Rotterdam, blij met de werkgelegenheid en de geïnde zeehaven- en kadegelden. Echter De Milieudienst Rijnmond (DCMR) gooide roet in het eten en was deze zomer ineens als een dominee principieel en prekerig. Na geconstateerde milieu- en veiligheidsovertredingen werd het Noorse bedrijf stilgelegd. De directie beloofde beterschap maar het kwaad

was al geschied. Zo zegde ondermeer Shell het contract met Odfjell open vreest het bedrijf claims van andere organisaties. Directeur Alex de Bonth zegt dat het bedrijf failliet gaat zonder verregaande maatregelen.

Als ondernemer moet je altijd, maar zeker bij een economische tegenwind, op de kleintjes letten. Dat doet Odfjell nu. Leuk is natuurlijk anders maar als je bij teruglopende omzetten winst wil realiseren, moeten de kosten omlaag. Maar organisaties moeten zich natuurlijk ook aan wet- en regelgeving houden. Het geeft geen pas hoge(re) winsten te realiseren door na te laten in veiligheid te investeren.

In oktober constateerde de inspectie-diensten dat de gebreken die eerder tot een gedeeltelijke sluiting van de tankterminal leidde niet verholpen waren. De directie had zich volgens DCMR onvoldoende aan haar belofte gehouden en legde wederom de boel plat. Odfjell is in een spiraal naar

beneden geraakt, zit nu op de blaren en neemt de maatregelen die ze moet nemen. Maar de organisatie had natuurlijk de afgelopen maanden niet alleen in woorden duidelijk moeten maken dat het haar ernst was met de veiligheid. Boontje komt om haar loontje en het lijkt erop dat na de Moerdijk-ramp de dominee op het gebied van veiligheid aan de winnende hand is. Als wij nu maar weer niet het braafste jongetje van Europa willen worden. Multinationals trekken zich waarschijnlijk weinig aan van lokaal vakbonds- en milieugemor uit Rotterdam.

Odfjell heeft het niet goed gedaan maar doet nu als onderneming wat zij moet doen. Met het ontslag van een aantal medewerkers wil zij de werkgelegenheid van achterblijvers veilig stellen. Als zij ook ernst maakt met veiligheid op andere gebieden is de kwestie toch nog ergens goed voor geweest.

Payrolling/flexibele arbeidscontract en wat dies meer

	Rapportcijfer	Verschijningsjaar
SHB Havenpool	3	2009
AgentschapNL	6	2011
Anwb	6	2006



P&O OP RAPPORT

SHB

Jacco van den Berg

3 De Rotterdamse rechtbank heeft begin januari de SHB Havenpool failliet verklaard. De 440 medewerkers van het uitzendbureau in de havenstad kregen kort na deze uitspraak van curator mr. Paul Peters een ontslagbrief en konden de schaatsen onderbinden. De mogelijkheden voor een doorstart worden onderzocht, maar daar is tot op heden niets op vernomen. Eerlijk gezegd verwacht ik daar op de korte termijn niet veel van. Uitzendbureaus ervaren als één van de eersten de gevolgen van een crisis en deze economische wet geldt ook in de Maasstad. Vooralsnog is het uithuilen en wachten op economische voorspoed. De Nederlandse arbeidsmarkt heeft de afgelopen jaren enorm aan flexibiliteit gewonnen. De uitzendbureau's doen al jaren goede zaken en het aantal zzp'ers dat op de zolderkamer is gestart, is bijna sky-high. Als de economie op volle toeren draait, is een kern vaste medewerkers en een schil flexers een voor alle partijen goed werkend model. De weer- en wendbaarheid van bedrijven is daardoor groot. In economisch gure tijden scha-

kelen zij geen inleners, uitzendkrachten en interrimers meer in en beheersen op deze wijze hun (loon)kosten. De vrije jongens en meisjes zijn de afgelopen jaren vorstelijk beloond, maar zitten nu inderdaad in de hoek waar de klappen vallen. Omdat Nederland nog steeds veel vacatures kent, zal een deel van de uitzendkrachten, wellicht tegen wil en dank, weer vast bij één werkgever moeten gaan werken. De echte ondernemende zzp'er heeft vet op de botten, kan deze periode overbruggen en heeft waarschijnlijk al andere diensten en markten gevonden om zijn brood te verdienen. De SHB kent een lange voor-geschiedenis. Vroeger kenden de havenarbeiders geen vast dienstverband. Was er (los-)arbeid in de havens dan werden ze voor zo'n klus aangeworven. Veel werk, veel nacht- en weekenddienst en de verdiensten waren navenant. Door een goede cao en het instellen van een banenpool waar de havenbedrijven personeel konden inhuren, werden uitbuiting, 'zwarte' inkomsten en betalingen en koppelingen uitgebannen. Met de komst van het containervervoer, werd er steeds

minder een beroep gedaan op medewerkers uit de pool. Ook deze economische wet geldt al jaren en hiertegen gaan staken is zinloos. Zo is de SHB verworpen tot een uitkerings- en pensioengebouw voor de overgebleven SHB'ers en heeft in deze vorm geen bestaansrecht. Verschillende partijen hebben de afgelopen maanden over de ruggen van de SHB'ers een scheve schaats gereden. In plaats van tegenover elkaar te gaan staan, ware het beter geweest naast elkaar te gaan staan. Samen door realistische brillen de toekomst verkennen in plaats van krampachtig vasthouden aan principes uit de ijstijd en geschillen voor de rechtbank of met stakingsdruk te beslechten. Of partijen hiertoe nog in staat zijn, valt te bezien. Het verzuimpercentage was tot 25 procent gestegen en de benzinepassen waren geblokkeerd. Misschien is het wel een zegen dat een curator nu de scepter zwaait, de opgelaaide emoties tempert en een variant bedenkt die wel levensvatbaar is. Want voor flexwerkers zal op de Nederlandse arbeidsmarkt altijd plek zijn. Alleen nu even wat minder.



AgentschapNL

Jacco van den Berg

6

Medewerkers van AgentschapNL, onderdeel van het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie, protesteren tegen een ontslagronde zonder sociaal plan. Voor deze medewerkers, volgens Mariette Patijn van FNV Bondgenoten nog steeds 'echte' ambtenaren, dus geen vervangend werk, een goede afvloeiingsregeling met scholing, een outplacementtraject en een ontslagvergoeding. Wel een verwijskaart naar het WW-loket. Deze flitsscheiding is mogelijk omdat de boventalligen formeel in dienst zijn van het payrollbedrijf CapitalP. Nu de rapen gaar en medewerkers boventallig zijn, wijzen het AgentschapNL en het payrollbedrijf naar elkaar. Het Agentschap ontkent dat zij werkgever is en de telefoon bij CapitalP blijft in gesprek. Om meer duidelijkheid te krijgen over wie nu eigenlijk de juridische werkgever is, gaat de

vakbond met een zwartboek over gepayrolde ambtenaren naar de rechter.

Na de uitspraak van de rechter is het verstandig dat de bonden en de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) over de gebeurtenissen heen kijken en met elkaar op zoek gaan naar passende payroll constructies. Als FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond hier toe bereid zijn, zullen zij dat tandenknarsend doen. Zij zegden namelijk begin maart de VPO-cao op. Want hoewel payrolling wettelijk gelegitimeerd is, blijven er haken en ogen en uitwassen. En hiermee hebben de bonden een punt. Bij payrolling zijn medewerkers niet in dienst van het bedrijf waar ze dagelijks hun werk verrichten. Zij staan op de loonlijst van een payrollbedrijf. Het fenomeen is tien jaar geleden uit de VS over komen waaien. Omdat payrolling meer past in het marktdenken en tegemoet

komt aan de als maar stijgende behoefte aan flexibiliteit in de arbeidsmarkt, dient er zonder kramp naar gekeken te worden. Bonden zouden zich moeten afvragen waarom organisaties zo'n behoefte hebben aan flexibiliteit en risicospreiding. Wie zijn het toch die al decennia lang vasthouden aan traditionele modellen en zienswijzen en opgebouwde rechten? De Wet op de Arbeidsovereenkomst stamt uit tijd van koningin Wilhelmina. Als liberalisering in flexibilisering uitblijven doet de (arbeids)markt zijn werk. Als het om de toekomst van medewerkers gaat, mogen partijen nooit rollenbollend naar elkaar wijzen. De afspraken over de verdeling van verantwoordelijkheden tussen AgentschapNL en CapitalP lijken diffuus te zijn en komen niet in aanmerking voor de schoonheidsprijs. Wel past payrolling bij deze tijdsgesest. Dus volhouden en zorgvuldig doorpakken.

ANWB

6

De ANWB heeft haar omstreden reorganisatieplan al weer terugge draaid. Volgens dit plan zou een flink aantal monteurs op termijn **zzp'er** worden en onderdeel gaan uitmaken van een soort franchiseorganisatie. Reductie van de kosten is de belangrijkste reden voor deze immer inefficiënte toeristenbond om het ondernemersrisico af te wentelen op de werknemers, aldus een rood

aangelopen vakbondsman. Net toen ik aan het dubben was welk rapportcijfer ik zou geven, moest ik door deze plotselinge koerswijziging weer mijn kroontjespen in het inktpotje dopen. Als bedrijfs-econoom spreekt deze uitbestedingvariant mij namelijk wel aan.

Schoenmaker blijf bij je leest is een gezegde dat voor de ANWB niet meer opgaat. Omdat auto's technisch steeds volmaakter worden en door de concurrentie van leaseorganisaties met een eigen dienst en natuurlijk Route Mobiel, de concurrentie bijna moordend is. Het is dus tijd om na een

periode van honderd jaar groei en bloei echt na te denken over de toekomst en rigoureuze bakens te verzetten. Dat is wel een 8 waard. Maar het oplaten van een proefballon om deze na een weekje van tegenwind zelf weer in te halen, vind ik als personeelsman weinig doordacht en zelfs stuitend. Zo ga je niet om met vakmensen. Dat vind ik niet meer waard dan een 4.

Bij het personeel zijn de emoties hoog opgelopen, en dat komt vooral door het zwalkende beleid van de directie. Het lijkt erop dat de bestuurders de weg kwijt zijn. Dan is prettig als je vrienden hebt. Maar zijn die er nog? Eerst werd het monopolie op de bewegwijzering doorbroken omdat de toenmalige minister Netelenbos de opstelling van de bond tegen het rekeningrijden niet leuk vond. Toen ontstond er enorme imagoschade en ledenverlies door de onnodige dubbele en bewust verzwegen verzekeringsdekkingen van met name de leaserijders. Ook moesten wegenwachters met cijfers knoeien om maar een hoog reparatiepercentage te kunnen behalen. Daarna kwam Route Mobiel als concurrent, met allerlei rechtszaken over aanrijtijden

als gevolg. En nu is er ook een beetje oorlog tussen BOVAG en ANWB over de jaarlijkse APK.

Nu is het zo dat wie geschoren wordt stil moet zitten, maar die rust is dus weg bij de ANWB. Het is verstandig dat de koersbepalers van de ANWB zich eens rond de kerstboom scharen en zich bezinnen op de toekomst. Ook is het verstandig 'oude vrienden' een kerstkaart te sturen en hen voor 2007 van al het goede te wensen. In de nieuwjaarstoespraak voor het personeel zal de directie praten over de strategie en de toekomstige organisatie en de ontwikkelmogelijkheden schetsen. We noemen dit 'het goed communiceren van het hrm-beleid'. Als medewerkers zich ook gaan realiseren dat het zo niet verder kan en zich voor 100 procent achter gemaakte keuzes scharen, dan kan de ANWB op de puinhopen van 2006 een fundament voor de toekomst leggen. Dus voor nu de accu opladen, met de routeplanner de koers bepalen en opnieuw starten maar. Een zes als steuntje in de rug voor directie en medewerkers van dit oer-Hollandse instituut dat mij al jaren meer dan perfect helpt met pech langs de weg

9



Jacco van den Berg

Van den Berg Training en Advies

Europese arbeidsmarkt

Rapportcijfer

Verschijningsjaar

Essent/RWE

4

2012



RWE/Essent

Jacco van den Berg

4 Al die kranen en af en aanrijdende busjes met werklieden, het is een prachtig gezicht daar in de Eemshaven. Duizenden gehelmde vaklieden werken zij aan de bouw van één de modernste en efficiëntste centrales ter wereld, de RWE/Essent centrale. Het is echter niet allemaal pracht en praal in het hoge noorden. Niet alleen de arbeidsomstandigheden maar ook de arbeidsvoorwaarden zijn niet in de haak. Hoofdaannemer RWE/Essent lijkt geen oog en oor te hebben voor deze misstanden en wijst naar anderen. Weinig maatschappelijk verantwoord. Dat de arbeidsmarkt een Europese is, wordt duidelijk na een ritje door de Eemshaven. En daar is niets mis mee. Als iedereen zich maar aan de spelregels houdt. Echter, Poolse vaklieden verdienen beduidend minder dan hun Nederlandse vakbroeders en een Roemeen schijnt minder waard te zijn dan een Portugees. Sprekend was het

protestspandoek Equal work = equal pay waarop stond dat de Pool Janek 9,54 euro, de Portugees José 10 euro en de Hollander Jan 13 euro verdienen. Ook krijgt menig niet-Nederlander geen toeslag voor avondwerk en weigeren werkgevers karweiregelingen, nachttoeslagen en andere extra's gewoonweg te betalen. Nu moet een schoorsteen roken, maar dit alles riekt naar ongelijkheid.

Volgens Masja Zwart van FNV Eemshaven gelden de belangrijkste regels uit de cao, zoals het minimum loon, de vakantiedagen en overuren-toeslag ook voor buitenlandse werknemers in Nederland. Volgens haar is hier sprake van verdringing van Nederlandse metaalarbeiders maar bovenal sprake van discriminatie. Persvoorlichter Jeroen Brouwer van RWE/Essent haast zich te zeggen dat zijn werkgever geen partij is. Door zich te verschuilen achter allerlei uitzendbureautjes en tussenbedrijven, waaronder het Poolse Installatiebedrijf Remak S.A., die zich blijkbaar niet

aan de cao houden, wil RWE/Essent haar handen in onschuld wassen.

Maar kan deze energiereus deze redenatie wel volhouden?

Op de website staat prachtig verwoord dat Essent middenin de samenleving staat, medeburger is en, om goede relaties met anderen te onderhouden, 'geeft en neemt'. In deze casus is RWE/Essent als hoofdaannemer behoorlijk burgerlijk ongehoorzaam en neemt zij vooral. Het zou haar sieren als zij zich niet alléén laat leiden door de economische wetten en een stap verder gaat dan alleen maar te willen bemiddelen in dit conflict. Een toezegging aan de vakbond dat de duizend medewerkers die een protesthandtekening hebben gezet niet voor hun baan hoeven te vrezen, is in deze natuurlijk een gotspe. Door slechts zaken te willen doen met bureaus die niet discrimineren en de cao's fatsoenlijk naleven, stelt zij een daad en is zij niet alleen in woorden een maatschappelijk verantwoorde werkgever.

Code Verantwoordelijke markt gedrag

Rapportcijfer

Verschijningsjaar

KLM

9

2012



KLM

Jacco van den Berg

9

Ook de KLM is geland. In 2010 lapte zij bij een aanbesteding van

schoonmaakwerkzaamheden toch wel een beetje hautain de transparantie- en gelijkheidsbeginselen van het aanbestedingsrecht aan haar laars. Hiervoor werd zij door de rechter op haar vingers getikt. Met het ondertekenen van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag toont onze nationale vliegtrots nu eindelijk echt werk te willen maken met een gezonde marktwerking in de schoonmaak- en glazenwassersbranche. Voorwaar een loffelijk streven.

In 2010 staakten schoonmakers voor een betere cao. Treinperrons veranderden in vuilnisbelten en de NS zette kantoorpersoneel in om de boel een beetje op te ruimen. De schoonmaakbranche gaf een krachtig signaal af en meldde dat het met de keel aan de kapstok hing. Omdat opdrachtgevers voor een dubbeltje op de eerste

rij wilden zitten, moesten zij wei (wurg-)contracten met minimale marges afsluiten. Je hoeft geen bedrijfseconomie gestudeerd te hebben om te weten dat het geld dan op raakt. Voor de schoonmakers die voor euro 7,00 netto per uur de troep van anderen opruimden, was er in dat jaar dan ook geen geld voor een salarisverhoging, een meer schappelijke reisvergoeding en/of opleidingsmogelijkheden. Het was Hans Simons, de voorzitter van de werkgeversorganisatie van de schoonmaak- en glazenwassersbranche (OSB), die een lans brak voor het stoppen van de ratrace waartoe het aanbestedingen-circus heeft geleid.

Tussen het ophopend vuil hoopten de stakers op betere tijden. Met de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in 2011 lijken deze te zijn aangebroken.

Organisaties als ASML, Coca Cola, Delta Lloyd Groep, Erasmus Medisch Centrum, TNO, Universiteit van

Amsterdam en nu dus ook de KLM nemen met de ondertekening hun verantwoordelijkheid voor duurzame marktcondities en een meer evenwichtige prijs/kwaliteitsverhouding. Zij zeggen zich in te gaan spannen voor meer harmonieuze relaties tussen opdrachtgevers, leveranciers en werknemers, voor betere arbeidsverhoudingen en een grotere tevredenheid over de kwaliteit van het werk. En wie wil dat nu niet?!

Met het ondertekenen van deze code erkent de KLM het belang van een gezonde marktwerking en zegt zij de periode van uitbuiting via uitbesteding achter zich te willen laten. Een 7 voor de ondertekening en maar liefst 2 bonuspunten als aanmoediging om ook de rug recht te houden bij economische tegenwind. Een zwaluw maakt nog geen zomer en het is all about the money. Kijk maar naar de code Tabaksblad en de Balken end enorm.