

Erik, Jan, ...

Namens de leden en kaderleden van CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten en De Unie, werkzaam bij Getronics PinkRocade, en een grote groep andere GPR-medewerkers mag ik jullie hierbij een document aanbieden dat we "petitie" hebben genoemd, maar dat in ieder geval bedoeld is als een manier om de stem van onze medewerkers onder jullie aandacht te brengen.

Graag maak ik van deze gelegenheid gebruik om een paar belangrijke aandachtspunten die te maken hebben met onze CAO onder jullie aandacht te brengen. Geheel volgens mijn gewoonte zijn dat drie onderwerpen.

Als eerste onderwerp wil ik het hebben over de "**vakbonden**". In de lange medezeggenschaps carrière die ik achter de rug heb, is het voor mij altijd heel belangrijk geweest dat we binnen de onderneming functioneerden als "ondernemingsraden". Dat wil zeggen als adviesorganen **voor** de onderneming, die vanuit de medewerkers zijn samengesteld, proberen te komen tot een afstemming van de belangen van de medewerkers met die van de onderneming. Daarbij hadden we altijd ruimschoots oog voor de belangen van beide kanten. Vanaf het moment dat bij Getronics de vakbonden een rol gingen spelen (RAO, 1997) werd ook de houding van de daarbij betrokken vakbonden voor ons belangrijk. Tot op de dag van vandaag verheugen wij ons over het feit dat ook de vakbonden die actief zijn binnen onze onderneming veel oog hebben voor de belangen van beide kanten en dit ook regelmatig laten blijken. Daarbij is er niet alleen aandacht voor de CAO en het Sociaal Plan, maar ook voor belangrijke ontwikkelingen in de organisatie. Bij dat laatste spelen ook de SER fusiegedragsregels een rol. Dat de uiteindelijke keuzes en adviezen van de vakbonden niet altijd overeenstemmen met wat jullie als directie voor ogen hebben, ligt echter wel voor de hand omdat er soms met andere accenten gewerkt wordt. Ik ben van mening dat Getronics zich met deze vakbonden en met de bestuurders die deze vakbonden binnen onze onderneming vertegenwoordigen gelukkig mag prijzen en wil dit hier graag onder jullie aandacht brengen.

Het tweede onderwerp dat ik aan de orde wil stellen is "**complexiteit**". In dit verband heeft dat een meervoudige betekenis. Ten eerste de complexiteit die veroorzaakt wordt door de veelvormige achtergronden van onze medewerkers. Ik hoef alleen maar de namen van een aantal "overgenomen" bedrijven te noemen, zoals Raet, Wang en PinkRocade, en de vele ge-insourcete medewerkers om dat te illustreren. Met name in onze arbeidsvoorwaarden brengen deze achtergronden nog steeds een wirwar van overgangsregels en uitzonderingen met zich mee, waar maar weinigen overzicht over hebben en nog minder inzicht, en die de uitvoering van onze CAO behoorlijk bemoeilijken. Dit is een probleem dat naar mijn idee alleen maar langs de weg van de geleidelijkheid opgelost kan worden. Daarnaast is er de complexiteit die inherent is aan gemaakte regels en afspraken, zoals bijvoorbeeld een pensioenregeling of een systeem van variabele beloning. Waar de complexiteit van de pensioenproblematiek voornamelijk veroorzaakt wordt door oorzaken van buitenaf (wetgeving) is die van ons systeem van variabele beloning grotendeels veroorzaakt door onze eigen rekenmeesters en regelmakers. Op sommige punten lijkt de complexiteit van ons systeem van variabele

beloning die van de pensioenen haast te overtreffen. Dus ook binnen Getronics zelf presteren we iets op het gebied van complexiteit. Complexe zaken hoeven niet altijd vereenvoudigd te worden, maar waar dat nodig of wenselijk én mogelijk is, moet dat met veel zorgvuldigheid gebeuren. Waar er relaties liggen met de CAO, spelen de vakbonden daarbij een belangrijke rol. Op deze plaats dus ook graag aandacht voor het samen met de vakbonden omgaan met onze specifieke complexiteitsproblemen.

Als derde aandachtspunt noem ik de **"P/PM-balans"**. Dit is een uitdrukking die ik heb overgenomen van de bekende Amerikaanse managementgoeroe Stephen Covey. Wat hij hiermee bedoelt, illustreert hij met het verhaal over de kip met de gouden eieren. De boer, die eigenaar is van de kip, kan door zijn ongeduld niet wachten tot er elke dag weer één gouden ei uit de kip komt en besluit de kip te slachten om in één keer alle eieren te oogsten. Met als resultaat ... Voortdurende aandacht voor het productiemiddel, in onze onderneming zijn dat de medewerkers, is essentieel om als onderneming niet alleen efficiënt, maar ook effectief te kunnen werken. Dat zal vaak leiden tot keuzevragen aan welke zaken je op een bepaald moment de meeste aandacht moet geven. Verwaarlozing van een productiemiddel kan altijd desastreuze gevolgen hebben. In onze onderneming speelt dit fenomeen onder meer een belangrijke rol bij de afweging van winstoptimalisatie versus "binden en boeien" van medewerkers. Met vakbonden die bereid zijn mee te denken over alle belangrijke tendenzen in de onderneming, die in staat zijn de complexiteiten in onze onderneming te doorzien en begrijpen, moet het m.i. mogelijk zijn om tot goede afspraken te komen over een CAO, die recht doet aan het specifieke karakter van Getronics PinkRoccade.

Tot slot wil ik nog enkele opmerkingen maken over de petitie die ik jullie nu ga overhandigen. De cijfers die daarin voorkomen zijn gebaseerd op een webenquête, die bepaald niet het predikaat van wetenschappelijkheid mag dragen. Als eerste middel om de mening van een groot aantal GPR-medewerkers (vakbondsleden en niet-vakbondsleden) te peilen, hebben wij dit snel in te zetten middel als acceptabel beschouwd. Bovendien zijn de getalsverhoudingen die er uit gekomen zijn zo duidelijk, dat wij er niet aan twifelen dat dit de mening van de GPR-medewerkers op een goede wijze weerspiegelt.

Hierbij overhandig ik jullie de petitie met – ook van mijn kant – een dringende oproep om het CAO-overleg met de vakbonden op zeer korte termijn te hervatten en de plaats te geven die het verdient binnen onze top-ICT-onderneming.