

Directeur Productie
P. Hollander

Via Adviseur Medezeggenschap

Ondernemingsraad *TNT Post Productie BV*
Productie Prinses Beatrixlaan 23
2595 AK 's-Gravenhage
Nederland

Postbus 30250
2500 GG 's-Gravenhage
Nederland

Tel: 088 868 78 40

Fax: 088 868 78 50

www.tntpost.nl

Datum	E-mail
15 september 2010	or-productie@tntpost.nl
Onze referentie	Bijlage(n)
ORP/U/137	
Uw referentie	Uw brief van
Onderwerp	Kopie aan
planning invoering MGBM opnieuw bezien	OR-leden, OCs

Beste Pieter,

De afgelopen weken zijn we weer volop in het nieuws geweest en dat is niet verbazingwekkend. Het massaontslag bij TNT Post is niet alleen bij onze medewerkers, maar ook bij de media, (een deel van) de politiek en de maatschappij ingeslagen als een bom. Waar je ook komt, word je geconfronteerd met vragen en opmerkingen over 'wat Post haar medewerkers aandoet'. Een logische reactie als je niet op de hoogte bent van alle details van de ontwikkelingen in de postmarkt en de gevolgen daarvan bij TNT Post.

Maar ook als je wel op de hoogte bent van deze ontwikkelingen, rijst de vraag of het ook anders kan.

Op maandag 6 september 2010 is er een bijeenkomst geweest van de vakorganisaties. Zeker 1200 medewerkers waren bij deze bijeenkomst aanwezig. Zondag jl. was er een manifestatie van de Red de postbode (SP) in Rotterdam. De boodschap op beide bijeenkomsten was helder: de medewerkers pikken het niet langer en zijn meer dan bereid tot (staking)acties over te gaan.

Naast de aankondiging van het massaontslag speelt nog steeds intimidatie op de werkvloer hierin een grote rol. Dat gaat van uren niet uitbetalen tot het continu uitoefenen van druk op de medewerkers om elders een baan te zoeken. Opmerkingen in de trant van 'als het je niet bevalt, ga je toch weg' worden te pas en te onpas gebruikt en kunnen zeker niet gerekend worden tot het stimuleren van vrijwillige mobiliteit. Ongetwijfeld weet je nog dat wij als OR in 2005; let wel 2005 = 5 jaar geleden!, met het aanbieden van het klachtenboek "Zijn zo onze manieren" hier aandacht voor hebben gevraagd. Er blijkt dus niet zoveel te zijn veranderd. De intimidatie en druk waar medewerkers mee te maken hebben, is voor de OR onacceptabel.

Behoort bij brief van
15 september 2010
Onze referentie
ORP/U/137
Pagina
2

Naast de aandacht die wordt besteed aan het massaontslag, de onvrede en intimidatie is er ook veel (media)aandacht voor de kwaliteit bij TNT Post. De dalende kwaliteit wel te verstaan. Post die in schuurtjes of vuilcontainers wordt gevonden. En hoewel Post wat ons betreft ten onrechte blijft volhouden dat het om incidenten gaat, lijken er steeds meer wijken te blijven staan. Een oorzaak is een groot personeelstekort. De boodschap aan eigen medewerkers dat zij 'mogelijk overcompleteet' worden, wordt daardoor wel erg onbegrijpelijk.

Daarbij maakt de OR zich grote zorgen over het toenemend aantal klachten van postbezorgers die de OR ontvangt. Terwijl dit nou net de doelgroep is c.q. zou moeten zijn waarbij het bedrijf een "nieuwe kans" heeft om het goed te doen, iets dat zeker gezien de toekomst erg belangrijk is. Hier gaat het blijkbaar steeds vaker fout. Alle mooie initiatieven op het gebied van Binden & Boeien juichen wij toe, maar dat de primaire werkomstandigheden op orde zijn is natuurlijk eerste prioriteit.

De grote onvrede van de medewerkers en de intimidatie op de werkvloer en de dalende kwaliteit laten zien dat TNT Post nu niet op de goede weg zit.

Dat roept opnieuw de vraag op of het ook anders kan. Er is een antwoord op deze vraag. Dat reorganisaties onvermijdelijk zijn en zelfs noodzakelijk, begrijpt de OR. Volumedaling, concurrentie en liberalisatie, we weten inmiddels allemaal wel welke gevolgen deze ontwikkelingen hebben voor TNT Post. Dat het bedrijf uiteindelijk niet meer het bedrijf zal zijn dat we nu kennen, is volstrekt duidelijk. We weten dat 'de weg van de brief' zoals dat in de communicatie wordt benoemd, verandert. Maar waar we zeker niet van overtuigd zijn, is de weg hier naartoe. Meerdere malen heeft de OR laten weten dat de snelheid waarmee het bedrijf de reorganisaties wil doorvoeren op zijn zachts uitgedrukt te ambitieus is. Deze snelheid gaat ten koste van de zorgvuldigheid, de kwaliteit en niet in de laatste plaats ten koste van de medewerkers.

Een meer gefaseerde en getemporeerde invoer van het Marktgericht Bedrijfsmodel zal de problemen verkleinen en daarmee het succes en de kans van slagen van deze ingrijpende reorganisatie vergroten. Door het tempo aan te passen is er meer tijd voor het stimuleren van vrijwillige uitstroom. Ook is er meer tijd om oplossingen voor de huidige medewerkers te vinden in het creëren van bijvoorbeeld combitaken, het niet verlengen of omzetten van contracten bepaalde tijd, het maximaal benutten van de vacatures binnen TNT en het inrichten van de Auto-unit. De OR sluit zich daarbij aan bij de voorwaarden die in de drie bonden brief worden genoemd.

Behoort bij brief van
15 september 2010
Onze referentie
ORP/U/137
Pagina
3

Voor de OR is het van groot belang dat we door een betere fasering oplossingen bieden aan de medewerkers. Ontslag zal niet uitgesloten kunnen worden, maar massaontslag is hierdoor wel te voorkomen. Daarnaast zullen we beter voorbereid zijn op deze grote verandering. Uiteindelijk zal dat ook het belang van de klant, de kwaliteit en daarmee het bedrijf ten goede komen.

De OR doet een dringend beroep op je om de planning van de invoering Marktgericht Bedrijfsmodel opnieuw te bezien en over te gaan tot een meer gefaseerde invoer. De vraag: Kan het anders, moet misschien zijn: Wil je het ook anders? We ontvangen graag jouw antwoord hierop.

Met vriendelijke groet,



Bernard de Vries,
Voorzitter