



# Express



13 maart 2007

## Aanpak stijl van leiding geven binnen NedTrain

De Directie NedTrain en de vakbonden hebben de afgelopen weken gesproken naar aanleiding van de brieven die door FNV en CNV verstuurd zijn o.a. over hoe het personeel op diverse plaatsen het contact met het management ervaart.

De wereld verandert en NedTrain moet ook blijven veranderen. Dit brengt altijd onrust en onzekerheid met zich mee. Ook ontstaat er dan een spanningsveld tussen verschillende belangen. Veranderingen kunnen alleen slagen met goede communicatie en een management dat een draagvlak bij de medewerkers middels deze communicatie weet te creëren.

Dat NedTrain in dit opzicht onvoldoende scoort is naast de brieven van de bonden, ook duidelijk bevestigd in het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek van eind vorig jaar. De Directie erkent dan ook de noodzaak om communicatie en management sterk te verbeteren. De directie erkent ook dat het van belang is dat naar een ieder duidelijk wordt wat er in de omgang met elkaar verwacht kan worden, en waar je elkaar aan kan houden.

Daarnaast moet er helderheid over de koers van het bedrijf zijn. Toegezegd is dat hierover in mei duidelijkheid komt. Dit zal met alle partijen uitgebreid besproken worden.

Een goede relatie tussen medewerker en leidinggevende voldoet in ieder geval aan:

- Openheid en transparantie in de communicatie.
- Communiceren op basis van argumenten, waarbij er begrip is voor emoties.
- Elkaar aanspreken op gedrag en resultaten, waarbij dit aanspreken is gericht op ruimte voor verbetering.
- Elkaar niet "afrekenen" op naar voren gebrachte problemen of zorgen, maar waar mogelijk zoeken naar oplossingen en waar dit niet mogelijk is dit erkennen.
- In het werkoverleg en de functioneringsgesprekken tijd inruimen om de onderlinge verhoudingen tussen werkvloer en management te bespreken.

Andere suggesties en aanvullingen zijn mogelijk en vernemen wij graag van alle medewerkers. Deze inbreng kan vervolgens verwerkt worden in een inzichtelijk document van omgangsregels over: 'waar elkaar aan te houden en op aan te spreken'. Hiervoor zal een aparte uitvraag gedaan worden.

Directie en vakbonden vinden het belangrijk dat medewerkers die daar behoefte aan hebben in de eigen omgeving hun verhaal kwijt kunnen. Hiervoor moet er per productie-eenheid of werkplaats een vakbondsvertegenwoordiger als vertrouwenspersoon worden geïnstalleerd die klachten inventariseert, bespreekt en voor de vakbond archiveert.

De Directie heeft aangegeven het als haar taak te zien om in dit proces het lokale management waar dat nodig is ondersteuning te bieden. Daartoe zal in de managementlijn worden geconcretiseerd wat van hen wordt verwacht. Hierover zal met de vakbonden worden overlegd. Verder zal op individueel niveau worden bezien welke ondersteuning mogelijk is. Dit in aanvulling op acties die op verschillende NedTrainlokaties hiervoor al in gang zijn gezet. Daarbij valt te denken aan coaching, begeleiding van werkoverleg e.d.

Deze maatregelen leiden niet van vandaag op morgen tot een volmaakte werkverhouding. Wel moeten veranderingen waarneembaar zijn voor de medewerkers. De vakbonden zullen hier een vinger aan de pols houden

Utrecht, 14 maart 2007

Wordt lid van een bond. Kijk bij <http://www.fnvspoor.nl> of <http://www.cnv.nl>