



14 augustus 2025

**Betreft: Reactie op voorstel toepassing artikel 8.6, lid 1 Sociaal Plan – reorganisatie
'Verbouwing Prisma'**

Geachte heer Veldstra,

Naar aanleiding van uw bericht van 10 juli 2025 over de verdere uitwerking van de reorganisatie 'Verbouwing Prisma' en het overleg van dinsdag 8 juli 2025, hebben wij als gezamenlijke bonden een verdiepend onderzoek uitgevoerd. Daarbij is gekeken naar de inhoud van het voorstel, de toepassing ervan in de praktijk en de zorgen en ervaringen van betrokken medewerkers en leidinggevenden.

Wij waarderen het dat PostNL – met oog voor de recente geschiedenis en met het belang van medewerkers in gedachten – heeft gezocht naar een alternatieve aanpak voor het plaatsingsproces. Wij begrijpen de wens om voor deze reorganisatie af te wijken van artikel 4.2 van het Sociaal Plan en geen sollicitatieproces te voeren voor de functie van Bezorgcoach, maar in plaats daarvan te werken met directe plaatsingen. Die plaatsingen gaan gepaard met een tijdelijk ontwikkeltraject, aldus PostNL. Wij zijn in beginsel bereid hieraan medewerking te verlenen, mits voldaan wordt aan de voorwaarden die wij hieronder uiteenzetten. Alleen dan ontstaat er voldoende vertrouwen dat deze werkwijze bijdraagt aan rust, duidelijkheid en een eerlijke waardering van medewerkers.

Voor medewerkers op wie voornoemde afwijking van toepassing is en die in hun huidige functie aantoonbaar goed functioneren, geldt wat ons betreft dat er geen aanleiding is voor een tijdelijke aanstelling of ontwikkeltraject. Wie op basis van objectieve criteria – zoals recente positieve beoordelingen – al voldoet aan de eisen van de functie, moet direct en definitief worden geplaatst in de functie van Bezorgcoach (schaal 8). Temeer omdat het leeuwendeel van de hierbij betrokken werknemers voorafgaand aan de Prisma-reorganisatie precies dezelfde functie – weliswaar met een andere naam – uitvoerden. Een tijdelijke benoeming in deze gevallen is niet nodig, ondermijnt het beoogde vertrouwen en doet geen recht aan de inzet van deze medewerkers. Voor medewerkers bij wie objectief is vastgesteld dat zij nog niet volledig aan de functie-eisen voldoen, kan een ontwikkeltraject passend zijn. Het besluit om een medewerker in een dergelijk traject te plaatsen, moet dan wel zorgvuldig tot stand komen. Een ontwikkelbehoefte mag uitsluitend worden vastgesteld op basis van concrete, aantoonbare stukken uit het verleden – zoals eerdere functioneringsgesprekken waarin het functioneren als onvoldoende of onder de maat is beoordeeld. Bij het ontbreken van dergelijke signalen of

documentatie, kan van een ontwikkeltraject geen sprake zijn. Indien een ontwikkeltraject wordt ingezet, moeten volgens ons de volgende voorwaarden gelden:

- Maximale duur van 6 maanden
- Toeslag 'waarneming hogere functie' gedurende het gehele traject (conform artikel 7.2.6 cao)
- Objectieve en toetsbare criteria worden vooraf schriftelijk vastgesteld
- Maandelijks toetsmomenten om voortgang te meten.
- Zodra aan de gestelde criteria wordt voldaan – ongeacht het moment binnen de zes maanden – wordt de medewerker direct en definitief geplaatst in de functie van Bezorgcoach.

Deze werkwijze waarborgt dat ontwikkeltrajecten worden ingezet op basis van een reële behoefte, en niet als standaardstap of uit voorzorg. Daarmee wordt recht gedaan aan het vakmanschap van de medewerkers en blijft de aanpak transparant en uitlegbaar.

Concluderend staan wij positief tegenover het uitgangspunt dat deze reorganisatie moet bijdragen aan rust en perspectief. Om die belofte waar te maken, is het essentieel dat directe plaatsing het uitgangspunt is en dat ontwikkeltrajecten alleen worden ingezet wanneer daar een objectieve aanleiding voor is. Indien PostNL bevestigt dat bovengenoemde uitgangspunten worden gehanteerd in de verdere uitvoering van deze reorganisatie, zijn wij bereid medewerking te verlenen aan het verzoek om een sollicitatieprocedure voor de functie Bezorgcoach op basis van artikel 8.6 van het Sociaal Plan over te slaan.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet en gaan ervan uit dat wij op korte termijn overeenstemming bereiken over dit traject.

Met vriendelijke groet,

Bond van Post Personeel
Gerard van Rijn, bestuurder
Elias Simons, bestuurder

CNV
Rob Koster, bestuurder

FNV
Pieter Beuzenberg

