
OPROEP AAN BESTUUR HOLLAND CASINO!

Holland Casino is een bijzonder bedrijf. Er bestaat een blijvend spanningsveld tussen de commerciële organisatie-doelen en de maatschappelijke taken (verslavingspreventie, veiligheid en anti-witwasbeleid). Medewerkers zijn loyaal, betrokken en goed georganiseerd. Deze loyaliteit lijkt echter meer gekoppeld aan ‘het beroep’ dan aan de organisatie zelf. Dit heeft o.a. te maken met de manier waarop de organisatie wordt geleid. Communicatie, transparantie en het daadwerkelijk betrekken van medewerkers bij besluitvorming zijn volgens ons nog steeds voor verbetering vatbaar.

‘Herstel van vertrouwen’

Enkele jaren geleden is er veel onrust geweest binnen het bedrijf. Na grote - en lange stakingsacties is uiteindelijk een nieuwe cao en een nieuw sociaal plan overeengekomen. Destijds is daarbij erkend dat ‘herstel van vertrouwen’ misschien wel de grootste uitdaging zou worden. Mede omdat direct na de crisis de resultaten van Holland Casino zich extreem snel herstelde, lijkt hier onvoldoende aandacht voor te zijn geweest. Hierdoor is de cultuur en het sentiment binnen het bedrijf niet of nauwelijks veranderd.....

Corona pandemie

Begin dit jaar is Holland Casino hard getroffen door de Corona pandemie. Daarbij heeft Holland Casino gebruik gemaakt van de vele miljoenen uit de NOW-regelingen (HC staat hoog in de top 10). Daarbij stelde de overheid als eis dat er geen medewerkers ontslagen konden worden. En dat is ook niet gebeurd. Helaas lijkt dit nu te gaan veranderen.

Nu Holland Casino heeft aangegeven te gaan reorganiseren is het pijnlijk dat dezelfde overheid (Staat is enig aandeelhouder) nu – indirect weliswaar - bijna als eerste alsnog tot het ontslaan van medewerkers overgaat. En dan ook nog precies op het moment dat in de publiciteit naar voren is gekomen dat Holland Casino vele miljoenen gaat investeren in sponsoring. Geconcludeerd kan worden dat dit maatschappelijk en inmiddels ook in de politiek tot de nodige vragen en onbegrip heeft geleid. Ook veel medewerkers begrijpen dit niet en hier is ook de nodige onrust over ontstaan.

Reorganisatie Horizon

Holland Casino heeft een reorganisatie aangekondigd en daarbij aangegeven dat naast het vervallen van arbeidsplaatsen ook veel functies zullen wijzigen. Veel medewerkers zullen moeten solliciteren. De Unie heeft hier grote moeite mee. Wij vrezen dat Holland Casino in de uitvoering ‘geschiktheid’ (het wettelijke selectie criterium) zal verwarren met selectie op basis van ‘kwaliteit’. Dat laatste criterium kan zorgen voor willekeur. Daarom mag selectie op basis van ‘kwaliteit’ - op grond van de regels van het ontslagbesluit - alleen onder bepaalde/strikte voorwaarden.

Wij zijn overigens van mening dat ‘het moeten solliciteren’ in het kader van een reorganisatie sowieso tot een absoluut minimum zou moeten worden beperkt.

Gedwongen ontslagen

Het huidige sociaal plan is nog steeds van toepassing. In dit sociaal plan is de mogelijkheid opgenomen om - **ter voorkoming van gedwongen ontslagen** - wederom afspraken te maken over 'vrijwillig vertrek' (Vrijwillige Aanpassing Arbeidsduur (VAA) / Vrijwillige Vertrek Regeling (VVR)).

Helaas heeft Holland Casino aangegeven NIET mee te willen werken aan deze regeling. Argument daarbij is dat de uitvoering van een dergelijke regeling veel tijd in beslag zou nemen en daarmee zou leiden tot meer ontslagen. Ook zouden er te weinig 'geschikte' medewerkers overblijven voor de gewijzigde functies.

De Unie vindt deze argumenten **onbegrijpelijk** en wel om de volgende redenen:

1. Het verleden heeft bewezen hoe *snel en succesvol* een dergelijke regeling kan zijn. Tijdens de grote reorganisaties tijdens de laatste crisis heeft de VAA/VVR ervoor gezorgd dat zo'n 85% van de gedwongen ontslagen daarmee is voorkomen.
2. Een VAA/VVR kan nooit tot meer ontslagen leiden. Van daadwerkelijke vertraging in het reorganisatieproces is niet of nauwelijks sprake. Daarbij vinden wij de relatie tussen snelheid en het aantal ontslagen sowieso discutabel. Zeker nu.....
3. Een aanvraag voor VAA/VVR wordt ALLEEN toegekend als een gedwongen ontslag wordt voorkomen. Er is dus helemaal geen sprake van dat er meer medewerkers van de regeling gebruik zouden kunnen maken dan dat Holland Casino wil laten afvloeien. Het feit dat Holland Casino dit argument toch gebruikt doet vermoeden dat er bij het toewijzen van de functies 'strak gestuurd' gaat worden.
4. Holland Casino is 'grootgebruiker' van de NOW, investeert nu vele miljoenen in sponsoring en gaat nu medewerkers ontslaan. Dit leidt tot veel vragen. Bij 'vrijwillig vertrek' is van *gedwongen ontslag geen sprake*. Dit is dus veel beter 'uitlegbaar'.
5. Een VAA/VVR moet in principe open staan voor ALLE medewerkers. Het is echter een publiek geheim dat werken bij Holland Casino zwaar is. Toegenomen werkdruk, verlengde openingstijden, (tijdelijke) Coronamaatregelen, enz. maken dat alleen maar erger. Veel *oudere medewerkers* hebben er dan ook steeds meer moeite mee om op een gezonde manier hun pensioen te halen. Een goede VAA/VVR biedt deze groep meer kans om of eerder te vertrekken of – al dan niet in combinatie met deeltijdpensioen – minder te gaan werken.
6. Afgelopen maanden heeft Erwin van Lambaart keer op keer benadrukt 'SAMEN' uit de corona-crisis te komen. Hoe geloofwaardig is het dan als nu zou blijken dat er toch medewerkers gedwongen ontslagen gaan worden? Bij vrijwillig vertrek is er geen sprake van gedwongen ontslag en kan Holland Casino – na advies van de ondernemingsraad - toch uitvoering geven aan de door hen gewenste organisatieaanpassingen. Uiteraard moet een dergelijke regeling wel voldoende aantrekkelijk zijn.

Niet enthousiast

Als reactie op de weigering van Holland Casino om de VAA/VVR toe te passen, is door onze collega's een 'plaatsmakersregeling' voorgesteld. Hoewel deze regeling vooralsnog niet concreet is uitgewerkt, is De Unie hier niet direct enthousiast over.

Grote verschil is dat bij een plaatsmakersregeling medewerkers eerst boventallig worden verklaard en dat Holland Casino dan de volledige regie heeft over wie wel of niet van de regeling gebruik kan/mag maken. Daarbij baart het ons zorgen dat Holland Casino ook al min of meer heeft aangegeven dat de vergoeding van de plaatsmakersregeling niet vanzelfsprekend gelijk zal zijn aan de eerdere VAA/VVR.

Wij verwachten dan ook dat een plaatsmakersregeling veel minder aantrekkelijk zal zijn en dat Holland Casino ook zeer terughoudend zal zijn bij de toepassing van deze regeling. Daarmee zou een dergelijke regeling veel minder effectief zijn dan een VAA/VVR. Gevolg? Veel meer gedwongen ontslagen dan wellicht nodig!

Conclusie

De Unie heeft er begrip voor dat Holland Casino – in het kader van de continuïteit - de organisatie wenst aan te passen. Waar wij minder begrip voor hebben is de wijze waarop.

Wij roepen het bestuur van Holland Casino op om vooralsnog af te zien van gedwongen ontslagen, alsnog vol in te zetten op (gedeeltelijk) vrijwillig vertrek en de regels en intenties van het ontslagbesluit te respecteren.

Maatschappelijk gezien is dit alles veel makkelijker uit te leggen en vooral de medewerkers verdienen dit. Zij hebben zich de laatste jaren (en met name de laatste maanden met alle risico's voor hun gezondheid) volledig ingezet en zijn de sleutel geweest van het succes. En 'last but not least' komt Erwin van Lambaart hiermee zijn belofte na om 'SAMEN' uit de Corona crisis te zullen komen.

En wie weet, zodra de Corona-pandemie voorbij is kan het zomaar zijn dat Holland Casino weer koortsachtig op zoek moet naar gekwalificeerd personeel. Ook het verleden heeft aangetoond hoe snel de situatie weer kan veranderen.