

Samenwerkings Charter

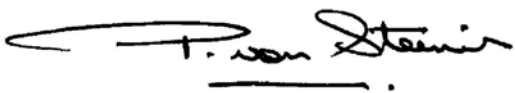
DE ONGESCHREVEN ARBEJDSVOORWAARDEN van vroeger waren duidelijk: 'Klop je uren, blijf uit de problemen en je hebt een job voor het leven'. Tegenwoordig worden we echter geconfronteerd met een heel andere, nieuwe en gecompliceerde tewerkstellingssituatie. Terwijl nog slechts luttel ondernemingen zweren bij het klassieke levenslange tewerkstellingsconcept of 'life long employment', opteren andere ondertussen voor wat een uitdagende vorm van aannemingsovereenkomst of 'contractor charter' kan worden genoemd en waar integendeel 'life long learning' wordt vooropgesteld. De ongeschreven voorwaarden van dit nieuwe type samenwerkingsovereenkomst luiden als volgt:

1. Aangezien we leven in een concurrentiële en voortdurend veranderende omgeving, moeten we overstappen van een levenslang tewerkstellingscontract naar een aannemingsovereenkomst of samenwerkingscharter.
2. Onze onderneming wil met jou een contract aangaan voor jouw diensten. Fij engageert je er op jouw beurt toe om je volledig en onvoorwaardelijk in te spannen tot het leveren van hoogstaande diensten zolang deze samenwerking in het voordeel van beiden is.
3. Terwijl je met ons samenwerkt, is het niet genoeg dat je 'doet wat wordt verwacht'. Wij geloven dat het tevens jouw opdracht is om te blijven zoeken naar manieren om jouw waarde voor onze onderneming te vergroten. Om met Syntex & Endeavour te blijven samenwerken, moet je een mede-bijdrager ('contributor') zijn, geen gewone mede-speler ('co-player').
4. Om een mede-bijdrager te zijn, moet jij blijven groeien en jezelf ontwikkelen. Je moet een lerende persoon worden, gelijklopend met het streven van Syntex & Endeavour om een lerende organisatie te worden. Wij zullen jou voorzien van meer dan voldoende kansen en opportuniteiten hiertoe, zolang jij blijft zorgen voor jouw eigen ontwikkeling.
5. Jouw bijdrage aan onze organisatie zal waarschijnlijk belangrijker worden - en onze samenwerking daardoor intenser - indien jij bij jezelf die competenties ontwikkelt die rechtstreeks aansluiten bij onze evoluerende kernactiviteiten of 'core business'.
6. Verwacht niet te worden gecompenseerd naar de uren die je klopt of je goede wil. Wel naar je integriteit, je productiviteit en de kwaliteit van je werk. Maak van ons devies het jouwe:

*We are in the HRM-business, so:
Have fun, Respect people and Make money.*

7. Verticale promoties die in andere bedrijven vanzelfsprekend zijn, zijn in onze onderneming uitzonderlijk. Sterker nog, in plaats van in de hoogte te willen doorgroeien, is het jouw opdracht om jouw verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de breedte uit te breiden. Indien jij je positie in onze organisatie zult verbeteren, zal dit te danken zijn aan jouw competenties en je polyvalentie.
8. Verwacht regelmatig laterale verschuivingen van jezelf en je functie omdat die op dat moment een toegevoegde waarde hebben voor onze onderneming en voor jouw persoonlijk en professioneel ontwikkelingsplan. 'Lateraal' betekent bij Syntex & Endeavour echter nooit 'een doodlopende straat'. Integendeel, je versterkt daardoor je basis en je recht op je aanwezigheid in onze organisatie.
9. Wanneer de economie, de concurrentie of andere krachten buiten de greep van onze onderneming harder worden, kan jouw job in het gedrang komen, gewoon omdat onze onderneming zelf in het gedrang komt.
10. Medewerkers een levenslange carrière bieden, is voor ons geen doel op zich. Er kan best een moment komen waarop jij ons wilt verlaten. En er kan best een moment komen waarop wij jou vragen om ons te verlaten, waarschijnlijk zelfs niet eens door een fout van jezelf. Hoe dan ook, de 'cultural fit', de 'match', de afstemming van onze behoeften op elkaar is er dan niet meer.
11. Zozeer als deze samenwerkingsovereenkomst verschilt van het klassieke arbeidscontract, zo goed en passend kan hij zijn voor ons beiden. Het hangt er gewoon van af hoe optimaal en hoe maximaal we de wederzijdse opportuniteiten ervan benutten.
12. Het is mijn missie als gedelegeerd bestuurder en mijn visie als mens om jou en je collega's te begeleiden in jullie streven naar het bereikbare niveau van een zelfsturend team of 'self-managing team'. Of - zoals ons devies luidt - ik zal als leider jullie blijven opleiden en begeleiden 'tot de basis... de baas is'. Naarmate ieder van jullie meer zicht krijgt op de visie & missie en op de waarden & normen van onze organisatie - en op jullie persoonlijke rol in het realiseren en het implementeren daarvan - zal ik voor jullie steeds meer ruimte creëren en letterlijk en figuurlijk voor jullie plaats maken. Jk reken op jullie tact en assertiviteit wanneer ik hierin tekortschiet.

Qui docet, bis discit.



Patrick J.A. van Steenis, Ph.D.
Gedelegeerd Bestuurder