



1. **Waarom is de voorgenomen reorganisatie onvermijdelijk?**

A: Als gevolg van de coronacrisis is er een enorme vermindering van het aantal passagiers en vluchten van onze grootste klant KLM. Hierdoor valt er een groot deel van de omzet van KCS weg. Aangezien met name de personeelskosten niet in dezelfde tred daalden als de omzet heeft KCS een dramatisch financieel resultaat behaald. In de afgelopen 4 maanden werd een verlies geleden van circa € 13,6 miljoen. exclusief verkregen NOW van circa € 9,2 miljoen. Hoewel er de laatste maand sprake is van enige toename van het aantal passagiers is de verwachting dat zelfs op middellange termijn de passagiersaantallen niet op het niveau terug zijn van voor de coronacrisis. Met andere woorden, zonder reorganisatie zou het financiële verlies van KCS op middellange termijn voortduren en daarmee KCS niet meer levensvatbaar. KCS moet weer een financieel gezond bedrijf worden in het belang van de werkgelegenheid binnen KCS op lange termijn.

2. **Leidt de reorganisatie tot minder managementlagen?**

A: Ja. Op een aantal plaatsen wordt het aantal managementlagen minder.

3. **Is de reorganisatie alleen gericht op managementfuncties?**

A: Nee, de reorganisatie richt zich op alle functies, zowel productie, staff als managementfuncties.

4. **Welke rol heeft de Ondernemingsraad bij de reorganisatie?**

A: De Ondernemingsraad (hierna OR) adviseert over de voorgenomen wijzigingen. De OR gaat dus vooral over de inhoud, de toekomstige nieuwe organisatie en slechts zijdelings over de sociale gevolgen.

Daarnaast stelt de OR een aantal randvoorwaarden (sociaal plan, uitvoeringsprotocol, toetsingscommissie) en deelt een aantal zorgen waaraan de Adviesaanvraag (hierna AA) moet voldoen. In eerste instantie houden zij zich bezig met de beeldvorming. De rol van de OR houdt ook in om inhoudelijke vragen te stellen om te komen tot een oordeelsvorming.

5. **Kan ik vragen stellen aan de OR?**

Ja, je kunt bij de OR alle vragen stellen via OR@secretariaat.nl of via de OR-leden van je eigen afdeling.

6. **Wanneer gaat de OR advies uitbrengen?**

A: Naar verwachting zal de OR haar advies uitbrengen op 24 september 2020. Hierna zal KCS haar definitieve besluit nemen omstreeks 1 oktober 2020.

7. **Welke rol hebben de vakbonden bij de reorganisatie?**

A: Met de vakbonden overlegt KCS over de gevolgen voor de medewerkers die geraakt worden door de reorganisatie. Bijvoorbeeld over de hoogte van een ontslagvergoeding. Het streven is om dit vast te leggen in een sociaal plan en een uitvoeringsprotocol.

8. **Gaan er gedwongen ontslagen vallen?**

A: Het ligt in de lijn der verwachting dat er gedwongen ontslagen zullen vallen.

9. **Hoeveel medewerkers moeten afscheid nemen van KCS?**

A: Op het moment van implementatie verwachten we dat we ca 75 fte's teveel in dienst hebben. Dit zijn ca 52 indirecte fte's en ca 23 directe fte's. De 23 directe fte's komen voort uit de functies: Supervisor Hot Kitchen, Flow Coördinator en Catering Supervisor. Bij de overige directe functies verwachten we geen gedwongen ontslagen. Onder voorwaarde dat iedereen maximaal flexibel is en bereid is andersoortig werk te doen.



10. Is deze reorganisatie het gevolg van de voorwaarden die aan KLM gesteld worden voor de staatsleningen?

A: Nee. De reorganisatie is niet een direct gevolg van de voorwaarden die aan KLM gesteld worden voor staatsleningen. De reorganisatie is een direct gevolg van de vermindering van het aantal passagiers van KLM en als gevolg daarvan het wegvallen van de omzet van KCS en daarmee het financieel verlies. KCS moet weer een financieel gezond bedrijf worden in het belang van de werkgelegenheid binnen KCS op lange termijn.

11. Moet KCS ook gebruik maken van de staatsleningen?

A: Door de huidige kaspositie van KCS lijkt KCS vooralsnog geen gebruik te hoeven maken van staatsleningen. Staatsleningen zijn in het vooruitzicht gesteld aan KLM en sowieso niet aan KCS. Op het moment dat KCS voor grote investeringen komt te staan (bijv. in de nieuwe fabriek) zal KCS wel moeten terugvallen op KLM.

12. Vervallen er bij de rest van KLM Groep ook arbeidsplaatsen?

A: Het aantal arbeidsplaatsen (gemeten in FTE) binnen de KLM Groep zal dalen met 4.500 tot 5.000 FTE.

13. Er wordt ook gesproken over het inleveren van arbeidsvoorwaarden. Is dat met deze reorganisatie nu van de baan?

A: Hoewel de reorganisatie en het inleveren van arbeidsvoorwaarden beiden het directe gevolg zijn van de coronacrisis, is het inleveren van arbeidsvoorwaarden door deze reorganisatie niet van de baan.

14. Wordt er wel genoeg aandacht besteed aan de collega's die blijven?

A: Dat is zeker een punt van aandacht. Een reorganisatie is ingrijpend, ook voor collega's die blijven. De nieuwe organisatie is ingericht om continuïteit voor KCS te realiseren en is zo ontworpen dat structureel aandacht gegeven kan (blijven) worden aan collega's.

15. Wie of wat bepaalt welke medewerkers voorlopig boventallig worden?

A: KCS heeft in de AA vastgelegd welke functies er in de nieuwe organisatie zijn en wat het bezettingsbudget per functie is. In vergelijking met de huidige organisatie:

- Vervallen functies
- Verminderen functies in het aantal functiehouders
- Zijn er nieuwe functies in de organisatie

De afdeling HR stelt, nadat de OR haar advies heeft uitgebracht, conform het afspiegelingsbeginsel vervolgens vast welke medewerkers voorlopig boventallig worden.

LET OP: de regels ten aanzien van afspiegeling zijn de laatste jaren ingrijpend veranderd. En daarmee anders dan bij voorgaande reorganisaties.

Zie ook vraag 16.

16. Wat is afspiegeling?

A: Afspiegelen is een wettelijke en objectieve methode om bij reorganisatie en gedwongen ontslag de voorlopige boventalligheid te kunnen bepalen waarbij de leeftijdsopbouw in de nieuwe organisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft aan de oude organisatie. In oktober zal dit allemaal uitgebreid worden toegelicht.

LET OP: de regels ten aanzien van afspiegeling zijn de laatste jaren ingrijpend veranderd. En daarmee anders dan bij voorgaande reorganisaties.



17. Wat is het verschil tussen voorlopig boventallig en definitief boventallig?

A: Wanneer je voorlopig boventallig bent, houdt dat in dat je nog geen nieuwe functie hebt in de nieuwe organisatie. Op dat moment wordt nagegaan of er passende herplaatsingsmogelijkheden zijn. Pas als er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, word je definitief boventallig.

18. Wat wordt er bedoeld met herplaatsing?

A: Dat je geplaatst wordt in een passende functie. De definitie en condities moeten we nog afspreken met de vakbonden.

19. Waarom is mijn functie vervallen?

A: Er kunnen meerdere redenen zijn waarom een functie niet meer voorkomt in de nieuwe organisatie. Het kan zijn dat er minder of geen werk meer is voor de betreffende functie of dat werkzaamheden deels zijn overgegaan in andere/nieuwe functies.

20. Gaan vaste contracten altijd boven tijdelijke contracten bij het sollicitatieproces?

A: Ja, medewerkers met een vast contract hebben voorrang.

21. Komt er een Vrijwillige Vertrekregeling? En wat is daar de inhoud van?

A: Daar kunnen we op dit moment nog niks over zeggen. Mede op advies van de OR beraden we ons hier nog op.

22. Wat wordt bedoeld met direct en indirect personeel?

A: Direct personeel is personeel dat direct in aanraking komt met het product. Bijvoorbeeld: Basisederwerker, Belader of Chauffeur. Indirect personeel is personeel dat leidinggeeft, bijvoorbeeld Shiftleader, of de productie ondersteunt. Bijvoorbeeld HR, IT etc...

23. Wordt in de reorganisatieplannen rekening gehouden met de afbouw van de BM?

A: In de AA gaan we ervanuit dat alle contracten met buitenlandse maatschappijen, m.u.v. KQ, per 31 december 2020, zijn afgelopen.