

Aan: Ashna Kamta, Gerard van Dijk
Van: René Bosch
Betreft: Antwoord op vragen gesteld door vakbondsbestuurders over de reorganisatie bij Apollo Vredestein, e-mails d.d. 5-8-2020, en 11-8-2020
Datum: 28-8-2020
Kopie: Martijn ter Haar, Frank ter Huurne, Jordi Rosendahl

Beste Ashna, Gerard,

Hierbij de antwoorden op de vragen die door jullie gesteld zijn op 5 en 11 augustus jongstleden.

1. Hoe wordt er afgespiegeld? Bedrijfsbreed? Per afdeling? Hoe werkt het precies? Kan dit even goed uitgelegd te worden aub?

Er wordt afgespiegeld per onderling en wederzijds uitwisselbare functiecategorie, volledig conform het afspiegelingsbeginsel.

2. Mensen hebben weinig vertrouwen dat de afspiegeling correct verloopt. Kan er een commissie ingesteld worden die erop toeziet dat de afspiegeling correct verloopt? En dus echt stap voor stap mee kijkt?

De afspiegeling zal gedaan worden door HR in samenwerking met een onafhankelijke partij. Vervolgens wordt de definitieve afspiegeling door het UWV getoetst. In verband met privacy en vertrouwelijkheid zal er geen commissie aangesteld worden die hierbij mee kan kijken.

Er zal wel een begeleidingscommissie zijn die toeziet op de correcte uitvoering van het sociaal plan.

3. Er zijn veel vragen over de werkgarantie. Mensen denken dat het alleen gaat om productiepersoneel. Er moet even duidelijk gecommuniceerd worden dat tot 31-3-2025 737 arbeidsplaatsen gegarandeerd zijn en dat dit voor direct en indirect personeel geldt. En dat hier tot 31-3-2025 niks aan veranderd.

De baangarantie, welke tot 31-3-2025 is afgegeven in het akkoord met de OR, geldt voor medewerkers in de nieuwe organisatie die aan de productie gerelateerd zijn. Dit geldt voor zowel directe als indirecte medewerkers. Het geldt dus voor iedereen binnen afdelingen die conform het organigram hiërarchisch worden aangestuurd door de Unit Head van Plant Enschede. De afdelingen die hiërarchisch niet direct worden aangestuurd door de Unit Head vallen niet onder deze regeling. De Shared staff medewerkers werkzaam voor Nederland en Europa vallen dus niet onder deze regeling.

4. Waarom werd er vanuit Apollo ineens bewogen zo vlak voor de vakantie? En waarom hebben ze niet gewacht? Waarom zo vlak voor de vakantie? Waarom niet even gewacht? Of in ieder geval tot na het weekend? Het voelt alsof Apollo de OR echt onder druk heeft gezet om zsm te reageren. Is dat zo? Waarom?

Zoals telkens door zowel management als OR aangegeven bleven beide partijen in gesprek. Dat de tijd een kritische factor was is ook bekend, immers we moeten binnenkort de (her)financiering met de banken bespreken. En daarnaast werd voor de vakantie steeds duidelijker dat meer en meer medewerkers genoeg

hadden van de hoge mate van onzekerheid en onduidelijkheid. Dit besef was er bij zowel OR als management. Er was dus veel aan gelegen om tot een overeenkomst te komen. Daarbij hebben beide partijen de insteek gekozen om tot elkaar te komen en de mogelijkheden te onderzoeken. In enkele gesprekken in kleinere samenstelling is er een voorstel uit de bus gekomen waar beide partijen akkoord mee konden gaan en wat ook het belang van de onderneming diende. Dit voorstel is uiteindelijk voorgelegd aan de voltallige OR die er over gestemd heeft en er mee in heeft gestemd. Er is geen bewust moment gekozen om tot een akkoord te komen of daarover te communiceren.

5. Waarom heeft de werkgever niet gekozen voor een betere communicatie? We hebben alleen die vrijdag een brief gehad en daarna nooit meer iets gehoord.

Door de totstandkoming van het akkoord zo vlak voor de vakantie is ervoor gekozen hier direct over te communiceren. Hier hebben wij pas na de fabrieksstop verdere opvolging aan kunnen geven door middel van informatiesessies georganiseerd door de vakbonden en management. Een sessie van de OR volgt ook nog. Eind augustus volgt meer informatie over de definitieve tijdplanning en week van aanzegging. In september zullen uitvoerige informatiesessies plaatsvinden m.b.t. de uitvoering sociaal plan door de vakbonden.

6. Waarom wil de werkgever het sociaal plan niet verlengen? Er is weinig vertrouwen voor de blijvers. Mensen willen zekerheden en veiligheid en willen nog steeds dat het sociaal plan verlengd wordt.

Het is nu niet aan de orde om een nieuw sociaal plan overeen te komen, aangezien het huidige plan nog geldig is tot en met juni 2021 en er is een werkgarantie van 5 jaar. Het is zeer aannemelijk dat dit punt met de eerstvolgende cao onderhandelingen wel weer op de agenda gaat komen, echter dit is geen vanzelfsprekendheid.

7. Mensen willen dat werkgever en vakbonden een betere afbouwregeling afspreken voor de blijvers die naar een lager betaald (ploegen)systeem moeten.

In het geval van een ander ploegenrooster met bijbehorende vergoeding zal er conform cao en sociaal plan worden aangepast.

8. Mensen willen een goede uitleg over het sociaal plan.

In de maand september organiseren de vakbonden informatiesessies over het sociaal plan voor de verschillende ploegen. Het management zal via Q&A documenten zo goed mogelijk vragen gaan beantwoorden en publiceren op intranet. Nadat de individuele aanzeggingen zijn geweest kunnen de boventallig verklaarde medewerkers met hun vragen terecht bij HR.

9. Er worden vragen gesteld over een 61+ vervroegd pensioenregeling. Kan de werkgever dit uitzoeken en toelichten? Hier is enorm veel vraag naar.

Er bestaat geen 61+ vervroegd pensioenregeling. Dit is een gerucht binnen de organisatie.

10. Er worden ook vragen gesteld over de pensioen uitkering op 65 icm WW uitkering. De pensioen uitkering wordt kennelijk afgetrokken van de ww uitkering. En daar moet een oplossing voor komen. We vragen de werkgever om een afspraak te maken met Aegon hierover. Eventueel uitstel van de pensioenuitkering.

Nadere informatie volgt over dit onderwerp. We zullen jullie hierover tijdig informeren.

11. Mensen vinden het aanzeggesprek erg spannend. Wij willen graag een aantal kaderleden vrijgesteld krijgen voor de mensen die niet alleen naar de gesprekken durven.

Dit kunnen wij nader met elkaar bespreken. De aanzeggesprekken zullen kort zijn, de vraag is of erbij zijn van nut kan zijn. Mogelijk is opvang na het korte aanzeggesprek ook een belangrijk(er) moment.

12. Mensen willen graag duidelijkheid over het tijdspad.

Voor 1 september 2020 volgt een tijdspad met daarin opgenomen een aantal belangrijke data voor specifieke informatiemomenten. Daarin zal ook opgenomen zijn wanneer de nieuwe structuur en het ploegensysteem bekend gemaakt gaat worden.

13. Kunnen jullie een aantal voorbeeld berekeningen maken waaruit wij stap voor stap kunnen zien hoe jullie de ontslagvergoedingen berekenen? En hoe jullie omgaan met maximering / aftopping?

Wij zullen een aantal voorbeeld berekeningen toezenden en zijn uiteraard bereid dit mondeling toe te lichten.

14. Als er tussen de boventalligen grensarbeiders, woonachtig in Duitsland, tussen zitten dan lijkt het ons goed daar specifieke aandacht aan te besteden. Zij hebben mogelijk veel andere vragen gerelateerd aan Duitse wet- en regelgeving. Dus verzoek: aparte infosessie op maat voor boventallige grensarbeiders.

Samen met het UWV gaan wij hiertoe 1 of meerdere infosessies organiseren.

Openstaande punten:

- Vakbonden zien graag bevestigd dat er in ieder geval gebruik wordt gemaakt van outplacementbureau's MEPD en Passus. Zie ook eerdere mails.

Apollo Vredestein heeft gekozen voor 1 outplacement bureau, dit is MEPD geworden. Passus kan, indien nodig, worden ingeschakeld om ingewikkelde cases te gaan begeleiden.

- We zien graag dat de begeleidingscommissie, zoals geformuleerd in sociaal plan, zsm geformeerd wordt. Dat kunnen we maar beter te vroeg dan te laat doen. We vragen de werkgever om hierin het initiatief te nemen.

Hier komt de werkgever op termijn op terug.

- In het sociaal plan is geen budget opgenomen voor financieel advies. Wij adviseren met klem om dit toch te faciliteren. Er is namelijk veel behoefte aan. Wij kennen een bureau die dit voor een klein prijsje wil doen. Mensen hebben namelijk allerlei vragen over de hoogte van hun WW, wat blijft er over van hun ontslagvergoeding, hoe zit het met mijn vaste lasten? Klopt de aftopping etc etc. Op dit moment zullen al deze vragen terecht komen bij de werkgever. Als er een financieel adviesbureau wordt ingeschakeld die een algemene presentatie geeft en indien nodig nog wat advies op individueel niveau dan scheelt dat ten eerste een hoop werk en ten tweede: dit creëert vertrouwen. Ik hoor graag of jullie dit in orde willen maken.

In de onderhandeling met het outplacement bureau is Financieel advies opgenomen in het programma. De kosten hiervan vallen binnen het beschikbare en gebudgetteerde bedrag per individuele deelnemer aan het outplacement traject.

- Wij horen ook graag hoeveel mensen er ziek zijn onder de boventalligen en wat jullie met deze mensen gaan doen (en hun status boventalligheid).

Op dit moment is nog niet vastgesteld wie als boventallig worden aangemerkt. Het is dan ook nog niet duidelijk hoeveel mensen onder de boventalligen op dit moment ziek zijn. Zieke werknemers zullen, net als niet-zieke werknemers, als boventallig worden aangezegd. Hun functie komt immers te vervallen. Zodra de betreffende werknemer hersteld is, is het sociaal plan op de werknemer van toepassing.

- Tijdsplan is erg belangrijk. Vakbonden moeten echt ruim van tevoren weten wanneer de aanzeggesprekken plaatsvinden en wanneer de mensen de VSO's krijgen. Want wij dienen dan vrij rap de bijeenkomsten met onze juristen te plannen waar de vakbondsleden hun VSO kunnen laten checken. Als we te laat zijn riskeren de mensen hun snelle tekenbonus, dus dit moet goed gepland worden.

Zo gauw definitief besloten is door lokaal management in afstemming met Europees management zullen de bonden worden geïnformeerd.

- Als vakbonden in september de bijeenkomsten hebben over de uitleg van het sociaal plan is het handig als wij van jullie een voorbeeld VSO kunnen krijgen. Dan kunnen we die aan de mensen presenteren en kunnen ze zien hoe dat er ongeveer uit ziet en wat er in staat en waar dit staat. Veel mensen hebben nog nooit een VSO gezien.

Op 8 september is er een overleg gepland met de vakbondsbestuurders en de kaderleden over de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie. Wij zullen voor deze datum een aantal belangrijke documenten die aan boventallige medewerkers zullen worden uitgereikt (waaronder de VSO) toesturen. Deze documenten worden op dit moment uitgewerkt.

- Wordt er opvang geregeld voor de mensen die een aanzeggesprek hebben gehad? Direct erna? Maatschappelijk werk? outplacementbureau?

Ja, wij gaan een mobiliteitscentrum inrichten dicht in de buurt van plant Enschede. Vanaf de aanzegweek zullen adviseurs van MEPD beschikbaar zijn voor de opvang van medewerkers. Tevens zullen er medewerkers van de HR afdeling, waaronder de Social Worker, aanwezig zijn.