

We hebben het bereikt! Na vele uren onderhandelen in de afgelopen 5 weken – waaronder 44 in de laatste 4 dagen – is het gelukt: overeenstemming tussen de onderhandelingsdelegaties van De Unie, collega-vakbonden en KLM over een sociaal plan tot eind 2024. Ook hebben we een akkoord over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van jou en je collega's tot eind 2022. We werken de afspraken nog uit in definitieve teksten, die we je dan vervolgens aan je voorleggen, uitleggen en waar je over kunt stemmen. In deze mailing willen we je door de hoofdlijnen van het bereikte resultaat leiden.

Om met de deur in huis te vallen: wat we hebben afgesproken is geen feest. We hebben het namelijk niet gehad over verdeling van de rijkdom, maar van de armoede. We staan met onze rug tegen de muur. In het licht van de wéér verslechterde vooruitzichten zijn er maar weinig opties. Dan toch: tussen al dit COVID-19-geweld door leveren jij en je collega's ongelooflijk goed werk, blijven jullie een topbeleving creëren voor de weinige passagiers en werken jullie nog steeds solidair samen om het voor elkaar fijn en behapbaar te maken en houden. Blijf elkaar vooral steunen in deze bizar moeilijke tijd. De Unie staat altijd paraat om je te ondersteunen in je werk, de chaos die je daarin soms ervaart en je toekomstzorgen.

Arbeidsvoorwaardelijke bijdrage

In de nacht van woensdag op donderdag hebben wij om half 2 overeenstemming bereikt over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage die jij en je collega's gaan leveren. Daarbij hebben we afgesproken hoe we bepalen welke bijdrage je moet leveren, hoe je dat gaat doen en van wanneer tot wanneer dat moet.

Om met dat laatste te beginnen: we hebben afgesproken dat jouw bijdrage op 1 oktober 2020 ingaat en dat deze duurt tot 31 december 2022.

Hoe bepalen we welke bijdrage je moet leveren?

Om te bepalen welke bijdrage je dit jaar moet leveren, bepalen we jouw inkomen over 2019. We noemen dit het toetsingsinkomen. In dat inkomen zitten alle vaste en variabele bruto-loonbestanddelen die in 2019 op je loonstrook zijn gekomen. De pensioenpremie die je al hebt betaald en de winstdelingsregeling 2018 trekken we van dit inkomen af.

Wat zit er dan in het toetsingsinkomen?

In de verdere uitleg komt nog een uitputtende lijst met loonbestanddelen, maar hier alvast de grootste delen van je loon die meetellen – voor zover natuurlijk op jou van toepassing:

- basismaandsalaris
- onregelmatigheidstoeslag (ORT)
- eindejaarsuitkering (EJU)
- variabel inkomen (VI)
- duurzame inzetbaarheidsbudget (DI-budget)
- alle toeslagen, zoals autorisatievergoeding
- persoonlijke toeslag

Werk je deeltijd/parttime?

Dan wordt jouw inkomen omgerekend naar het inkomen van een voltijder (100%). **Een versimpeld voorbeeld:** werk je 80 procent en is je werkelijke inkomen in 2019 € 42.000, dan is je toetsingsinkomen $42.000/80\% \times 100\% = € 52.500$.

ORT wordt uitgezonderd van deze omrekening. Voor het toetsingsinkomen telt het werkelijk ontvangen bedrag mee. Ook andere toeslagen die niet afhankelijk zijn van een deeltijdpercentage, worden niet omgerekend. Zo is een autorisatievergoeding afhankelijk van het aantal vliegtuigtypen waar je aan mag sleutelen. Die vergoeding is voor een KLM'er die 80 procent werkt net zo hoog als voor een collega die 100 procent werkt. Een omrekening is dus niet nodig. In het uiteindelijke akkoord nemen we een uitputtende lijst op van alle elementen die meetellen voor je toetsingsinkomen, en of deze moeten worden omgerekend naar 100%.

Bijdragepercentage op basis van bijdrage-staffel

Op basis van je toetsingsinkomen wordt gekeken waar je zit in de bijdrage-staffel. Deze staffel loopt van 0 procent op een modaal inkomen (€ 36.500 in 2020) naar 20 procent voor een inkomen dat driemaal modaal is (€ 109.500 in 2020). De uitkomst van de rekensom wordt afgerond op hondersten van procenten. In het **eerder genoemde voorbeeld** is het toetsingsinkomen € 52.500. Het bijdragepercentage dat KLM'ers met dit inkomen moeten leveren, is dan $((52.500/36.500)-1)*10 = 4,38$ procent.

Hoe bepalen we wat je uiteindelijk moet bijdragen?

Om helder te maken wat je uiteindelijk moet bijdragen, gaan we even door in het voorbeeld van de collega die 80 procent werkt, daar in 2019 € 42.000 euro mee verdient en dus 4,38 procent moet bijdragen. Die bijdrage wordt geleverd over het afdrachtsinkomen. Dat afdrachtsinkomen wordt bepaald door wat je feitelijk hebt verdiend over 2019. Dus niet omgerekend naar 100%. Je betaalde pensioenpremie, winstdeling 2018 en nog een paar zaken rond pensioen (zoals de compensatie pensioen boven de 110.111 euro) gaan nog van je inkomen af. In ons versimpelde voorbeeld komt het afdrachtsinkomen dan uit op 40.000 euro. De bijdrage van deze collega is dan 4,38 procent maal € 40.000 = € 1.752 over 2020. Nu is 2020 een apart jaar, want de bijdrage vindt alleen plaats over de maanden oktober, november en december. Dat is 3/12 van 2020. De bijdrage is dan in dit voorbeeld $3/12*1.752 = € 438$.

Ter vergelijking: de collega die 100 procent werkt, moet een bijdrage leveren van 4,38 procent over € 50.000. Dat is € 2.190 over het hele jaar en € 547,50 over de laatste drie maanden van 2020.

Waarmee ga je bijdrage betalen?

Om jouw bijdrage te leveren, hebben we een vaste volgorde afgesproken van elementen waarmee je gaat bijdragen. Allereerst ga je bijdragen met de loonsverhogingen van augustus 2020; deze gaat bij niemand door. Iedereen levert hierdoor al een bijdrage van 2,5 procent. In ons voorbeeld van de collega die 438 euro moet leveren, is de loonsverhoging over augustus 2020 tot en met december 2020 al voldoende. Dit is namelijk (wederom versimpeld): $5/12*2,5*42.000 = € 438$.

Als de loonsverhoging niet genoeg is, dan wordt er in deze volgorde geld gehaald uit:

1. Besparing pauzemaand reiskostenvergoeding eenmalig in 2020, voor zover je daar ook mee te maken hebt gehad. Dit bedrag kan eenmalig worden ingezet. Dus ben jij tijdens de pauzemaand in juli € 50 misgelopen? Dan wordt deze ingezet en is het weg; het kan volgend jaar niet worden gebruikt. Wordt het niet gebruikt voor je bijdrage, dan wordt het bedrag alsnog uitgekeerd in de toekomst.
2. Opleidingsbudget dat nog gereserveerd staat uit het DI-budget tot en met 2019. Ook dit bedrag wordt eenmalig ingezet. Dus moet het geld voor jouw bijdrage gebruikt worden,

dat is het ingezet en weg. Is het niet nodig voor je bijdrage? Dan kun je het ondertussen gewoon uitgeven aan een opleiding. Is het al op? Dan wordt er gekeken naar de volgende stap.

3. Winstdelingsregeling 2019. Deze is 7,2 procent en vertegenwoordigt in ons versimpelde voorbeeld een waarde van 7,2 procent van € 42.000: € 3.024. Ook dit bedrag wordt eenmalig ingezet. Blijft er geld over, dan wordt dit in de toekomst alsnog uitgekeerd.
4. DI-budget 2020 en verder. Voor 2020 is deze 3 procent, voor 2021 2 procent.
5. EJU of VI. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,3334 procent voor KLM'ers in OSG (A&T) en MSG 1-3. Voor het variabel inkomen voor MSG 4-6 gaan we uit van 7,55 procent exclusief KLM-deel.
6. Vakantie-uitkering van 8 procent.

Uitzonderingen

Je voelt hem waarschijnlijk al aankomen: er zijn uitzonderingen, zoals altijd als we algemene afspraken maken voor KLM'ers in het grond domein. Wat ons betreft zijn het positieve uitzonderingen voor de betreffende KLM'ers.

Verdien je minder dan modaal (€ 36.500)?

Speciale aandacht is er voor zo'n 200 KLM'ers die minder dan modaal verdienen op grond van hun toetsingsinkomen. Zij krijgen de loonsverhoging van augustus 2021 wél uitgekeerd. Althans, je krijgt het deel dat nodig is om je inkomen aan te vullen tot € 36.500. Verdien je bijvoorbeeld € 36.000, dan zou je eigenlijk € 900 krijgen. Maar je krijgt een loonsverhoging van € 500 omdat je daarmee op een modaal inkomen uitkomt. Verdien je € 35.000, dan krijg je de volle 2,5 procent uitgekeerd. Daarmee kom je namelijk uit op € 35.875, en dat is minder dan modaal. De verhoging wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Verdien je anderhalf keer modaal of minder (tot 54.750 euro)?

We hebben geconstateerd dat KLM'ers die op grond van hun toetsingsinkomen anderhalf maal modaal (54.750 euro) of minder verdienen, genoeg bijdragen als ze de 2,5 procent loonsverhogingen van oktober 2020 en 2021 niet ontvangen. Om je verder tot ontzien in je bijdrage, hebben we afgesproken dat je de winstdeling 2019 (WDR2019) voor de eerste helft uitgekeerd krijgt in 2020 en voor de tweede helft in oktober 2021. Je krijgt dus zo snel mogelijk 3,6 procent eenmalig uitgekeerd, en in oktober 2021 de andere 3,6 procent. Daarmee wordt het inkomenseffect gecompenseerd van de loonsverhogingen die niet doorgaan.

Zit je in MSG 1-3?

Zit je in de MSG-schalen 1, 2 of 3, dan hebben we ook voor jou een uitzondering afgesproken. Dit jaar zit je namelijk in de overgang van variabel inkomen naar eindejaarsuitkering, en krijg je zowel het variabel inkomen 2019 als de eindejaarsuitkering 2020 overgemaakt. Daarmee ontvang je eenmalig een hoger inkomen in 2020. We hebben daarom afgesproken dat het variabel inkomen niet meetelt voor het toetsingsinkomen én afdrachtsinkomen. Daarmee wordt de uiteindelijk bijdrage dus iets beperkt.

Zit je in MSG 4-6?

Dan hebben we ook voor jou enige reparatie uitgevoerd, namelijk op het variabele inkomen. Volgens de spelregels van variabel inkomen stellen we het persoonlijk en afdelingsdeel samen vast op 7,55 procent. Omgerekend naar de grondslag voor de eindejaarsuitkering is dit 8,15 procent. We denken dat er geen KLM-deel zal zijn, maar mocht deze er toch zijn, dan zal die er

nog bij komen. Op deze manier word je niet dubbel geraakt door nul variabel inkomen in 2020, maar wel bijdragen over je variabele inkomen van 2019.

Conclusie arbeidsvoorwaardelijke bijdrage

Zoals gezegd: het is geen vrolijke boodschap. Er zijn collega's die straks flink minder te besteden hebben dan in 2019. We hebben met KLM doorgerekend dat jij en je collega's in het grond domein niet geraakt zullen worden in jullie basissalaris. Dat vinden we een geruststellende gedachte. Je basisinkomen blijft daarmee op niveau, waarmee het huishoudboekje op maandbasis in balans blijft.

Voor de groep collega's die tot modaal verdienen, laten we hun inkomen stijgen tot maximaal modaal inkomen. Voor de groep collega's die tot anderhalf modaal verdienen, keren we de winst delingsregeling 2019 wel uit om hen te ondersteunen in hun koopkracht. De collega's in MSG 1 – 6 willen we niet dubbel laten betalen; dat repareren we dan ook.

We denken daarmee voor alle collega's een eerlijk, uitlegbaar en acceptabel resultaat te hebben bereikt.

Sociaal Plan

Nadat we in de nacht van 1 oktober overeenstemming hadden over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage, zijn we diezelfde middag met elkaar in gesprek gegaan om een akkoord te bereiken over een sociaal plan. Dat hadden we om 19 uur. Tijdens het gesprek kwamen we tot de conclusie dat er een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestond over een actualisatie van bijlage 15. Daarom hebben we besloten deze bijlage 15 ongemoeid te laten en daarvoor in de plaats een apart sociaal plan te maken voor de periode van de herstructurering met een looptijd van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2024.

Fases in de herstructurering

De lokale medezeggenschap en Ondernemingsraad hebben op advies uitgebracht over de KLM herstructureringsplannen. Er zijn daarbij ook aanpassingen gekomen op de ingediende adviesaanvragen. Op basis van die aanpassingen bereidt KLM een definitief besluit voor. Het sociaal plan dat De Unie, collega-vakbonden en KLM overeen zijn gekomen, gaat vervolgens uit van verschillende fases: per fase worden er verschillende maatregelen genomen om de consequenties helder te krijgen en te verkleinen.

We onderscheiden de volgende fases en daarna volgt meer uitleg over de bedoeling van de fases:

1. Fase 1: beperken van boventalligheid
 - a. Fase 1a: door middel van vrijwillige instrumenten
 - b. Fase 1b: vaststellen dreigende boventalligheid en herplaatsing binnen eigen organisatie-eenheid (bedrijfsvestiging)
2. Fase 2: van werk naar werk, binnen en buiten KLM
3. Fase 3: afscheid van KLM
4. Fase 4: terugkeer

Fase 1a: beperken boventalligheid door inzet vrijwillige instrumenten

In fase 1a worden er instrumenten ingezet om jou en je collega's keuzes te bieden waarmee er boventalligheid wordt verminderd. Dat doen we door eerst helder te maken waar in algemene

zin boventalligheid wordt voorzien op grond van de definitieve besluiten. Wordt er boventalligheid verwacht, dan zijn er verschillende keuzes voor jou en je collega's om die boventalligheid te verminderen. Maakt iedereen een keuze, dan is er misschien wel helemaal geen boventalligheid meer na deze fase. Waar geen boventalligheid wordt voorzien, zullen deze instrumenten ook niet ingezet worden.

Fase 1a instrumenten zijn:

1. Gerichte opstelling vrijwillige vertrekregeling
Als het helder is dat er ergens boventalligheid ontstaat als de situatie niet verandert, biedt KLM daar langs de lijn van VVR2020 een vrijwillige vertrekregeling aan.
2. Detachering binnen KLM-groep
Je krijgt de kans om ergens anders binnen de KLM-groep aan de slag te gaan. Hierbij krijg je ook nadrukkelijk de mogelijkheid om bij de inlener in dienst te treden. Kies je daarvoor? Dan keert KLM de wettelijke transitievergoeding aan je uit.
3. Overstap naar andere sectoren (buiten KLM-groep)
KLM en de vakbonden gaan kijken of er buiten KLM pasklare initiatieven zijn om daar te gaan werken. KLM zal die initiatieven ondersteunen. Kies je hiervoor en zeg je vrijwillig je baan op, dan krijg je een vertrekvergoeding van maximaal 18 maanden mee.
4. Pensionering (volledig of gedeeltelijk)
 - a. We onderzoeken of we in aanvulling op de bestaande 80-80-100-regeling andere percentages kunnen introduceren met daarbij ook de mogelijkheid om je 80%-salaris aan te vullen tot een hoger percentage door een deel van je pensioen in te laten gaan. Je blijft altijd pensioen opbouwen over 100 procent van je oude salaris. Deze variant wordt al een aantal jaren toegepast bij Tata Steel.
 - b. We introduceren voor alle KLM'ers ook de tijdelijke regeling dat je 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen kunt. Dit is de zogenaamde 21k-regeling. Je ontvangt dan van KLM een vergoeding van zo'n 21.000 euro per jaar waarmee je vervroegd met pensioen kunt. Let wel: dat is dan je enige inkomen naast je eigen pensioen, dat je tegelijkertijd in kunt laten gaan. Je kunt dus naast dit bedrag niet ook nog een WW-uitkering aanvragen.
5. Stimuleren deeltijd
We introduceren de mogelijkheid om een toeslag te ontvangen als je minder gaat werken – van voltijd naar deeltijd of deeltijd naar minder deeltijd. Voor het deel dat je minder gaat werken, doen we alsof je met VVR gaat. Stel, je werkt 100 procent en gaat naar 80 procent, dan krijg je in principe ook voor 80 procent salaris en pensioen. Maar op je salaris krijg je een toeslag: in dit geval 20 procent van de VVR (maximaal 18 maanden), dus in totaal 3,6 maandsalaris. Dit spreiden we over 60 maanden. Dus verdien je met 100 procent € 3.000 en met 80 procent € 2.400, dan is de toeslag: $3.000 * 3,6 / 60 = € 180$ per maand aan toeslag. Je salaris wordt dus € 2.580 in plaats van € 2.400.

Je kunt uit deze instrumenten kiezen om de voorspelde boventalligheid in jouw functie te verminderen. Stel, je hebt 9 collega's met dezelfde functie, en uit de plannen blijkt dat er voor twee van jullie geen plek meer is. Wellicht kun je dan allemaal 20 procent deeltijd gaan werken met de VVR-toeslag. Daarmee is de boventalligheid opgelost.

Fase 1b: herplaatsing binnen eigen organisatie-eenheid (bedrijfsvestiging)

Na inventarisatie van alle keuzes uit fase 1a, kan worden vastgesteld waar daadwerkelijk boventalligheid zal plaatsvinden. Daarmee wordt in fase 1b ook gelijk vastgesteld wie dan (dreigend) boventallig wordt en wie niet. Dat gebeurt op grond van de spelregels die we hebben afgesproken, bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel bij uitwisselbare functie en voortgezette functies. In deze fase vindt ook een herplaatsing plaats, binnen de “hekkens” van jouw bedrijfsvestiging.

We bouwen in deze fase een toetsing in voor uitwisselbare functies. Zijn deze ook echt uitwisselbaar? Zijn er functies die ook uitwisselbaar zijn, maar niet meegenomen? Deze toetsing heeft inbreng vanuit de vakbonden: twee functiewaarderingsdeskundigen van de vakbonden en twee van KLM voeren die toetsing samen uit.

In deze herplaatsing wordt gewerkt met passende functies, waarbij de passendheid in ieder geval bepaald wordt door één functiegroep hoger of lager dan je huidige functiegroep – uiteraard naast kennis en kunde. Wanneer een deel van de oude functie wordt voortgezet (zogenaamde voortgezette functie) in een nieuwe functie, geldt de beperking van één functiegroep niet. We hebben afgesproken dat we het als passend beschouwen als iemand binnen zes maanden geschikt te maken is voor een functie. Word je één functiegroep lager geplaatst, dan behoud je het salaris van je oude functiegroep. Het verschil ertussen krijg je uitbetaald als een persoonlijke toeslag die meestijgt met algemene loonsverhogingen. Je kunt ook je belangstelling kenbaar maken voor een functie die twee functiegroepen hoger of lager ligt. Word je twee functiegroepen lager geplaatst? Dan verandert je salaris mee. Wel krijg je een persoonlijke toeslag om het verschil tussen je nieuwe functiegroep en één daarboven goed te maken. Maar dat is nog steeds één functiegroep lager dan je oude. Over dat laatste verschil krijg je een persoonlijke toeslag die in vier jaar naar nul wordt afgebouwd.

Fase 2: Van werk naar werk binnen en buiten KLM-groep

Word je in fase 1b niet herplaatst, dan begint fase 2. Nu is er geen sprake meer van *dreigende* boventalligheid, maar gewoon boventalligheid. Fase 2 is bedoeld om werk te vinden binnen de KLM-groep, maar ook daarbuiten. Daarvoor geldt een termijn van zes maanden – negen maanden als je 55 jaar of ouder bent. In deze periode wordt er gekeken wat je nodig hebt om nieuw werk te vinden en krijg je ondersteuning naar dat nieuwe werk – binnen of buiten KLM.

Zijn er na fase 1b nog vacatures binnen KLM, dan worden die in fase 2 opengesteld voor alle boventallige KLM'ers. Je hoeft dus niet meer te zoeken ‘binnen de hekkens’ van je organisatie-eenheid.

In fase 2 zegt KLM jouw arbeidsovereenkomst op, zodat deze eindigt zes maanden nadat je boventallig bent geworden. In deze periode kunnen niet-boventallige collega's onder voorwaarden de plaats innemen van iemand die boventallig is verklaard. Dit is de zogenaamde plaatsmakersregeling.

Fase 3: vertrek bij KLM

Heb je na zes maanden boventalligheid geen werk gevonden? Dan ga je uit dienst van KLM. Je krijgt een beëindigingsvergoeding mee van maximaal 18 maandsalarissen. Je krijgt:

- een half maandsalaris per jaar vóór de eerste tien dienstjaren;
- één maandsalaris per jaar ná je eerste tien dienstjaren.

Dus ben je 23 jaar of langer in dienst van KLM? Dan krijg je de maximale beëindigingsvergoeding.

We willen het pensioenfonds vragen om je pensioenopbouw voor maximaal vijf jaar voort te zetten vanuit de beëindigingsvergoeding.

Je mag er ook voor kiezen om je beëindigingsvergoeding in te zetten om langer in dienst te blijven. Voor elke maand extra lever je twee maandsalarissen in. Je kunt dus maximaal 9 maanden langer in dienst blijven.

Fase 4: terugkeer bij KLM

We hebben met KLM afgesproken dat je tot twee jaar na je beëindigingsdatum als interne kandidaat kunt solliciteren binnen de KLM-groep na een vrijwillig of noodgedwongen vertrek. Je komt in de prioriteitsvolgorde dan na kandidaten van de KLM-groep die op dat moment boventallig zijn, maar vóór externe kandidaten.

Conclusie sociaal plan

We hebben heel veel aandacht besteed aan de afspraken in fase 1 en fase 2. We denken dat we maximaal KLM'ers aan boord kunnen houden in de huidige context en met het scenario waar KLM vooralsnog van uitgaat. We hebben met KLM afgesproken dat ze zich maximaal inspannen en lef toont in herplaatsing van medewerkers. Maar we realiseren ons ook dat veel afhangt van jouw flexibiliteit en vindingrijkheid.

Collegiaal boventalligheid oplossen door allemaal minder te gaan werken, is haalbaar. Maar het zorgt ook voor een lager inkomen voor iedereen. En dat moet dan ook maar weer net haalbaar zijn als je kostwinner bent. Ga in ieder geval met collega's het gesprek aan op het moment dat er in jouw functie of jouw afdeling boventalligheid dreigt te ontstaan. Wellicht komen er nog wel andere ideeën bovendrijven waar wij als vakbonden en KLM nog niet over nagedacht hebben. Laat het weten.

Tot slot

Het is veel. Heel veel, wat ik hier in deze nieuwsbrief vertel. Dat begrijp ik goed. En dan is dit nog maar het akkoord op hoofdlijnen. We moeten dit nog in exacte protocolteksten uitwerken. En dan is er ook nog de onzekerheid over de herstructureringsplannen die de afgelopen weken over je is uitgestort. Het zijn daarmee vervelende en onzekere tijden. Met het sociaal plan en de bijdrage proberen we je houvast te geven over hoe het proces gaat lopen de komende maanden en wat dat doet met je baan en inkomen.

Misschien zijn dingen niet duidelijk, misschien begrijp je zaken net niet. Lees het gerust nog een keer. En nog een keer. Je kunt mij ook altijd vragen stellen via gertjan.tommel@unie.nl of 06 5252 2034. Ik ben wat moeilijker te bereiken geweest de afgelopen week, maar de reden daarvoor heb je aan het begin van deze nieuwsbrief kunnen lezen. Dus probeer het nog een keer als ik nog niet heb gereageerd.

De komende week zullen we nog bezig zijn om de teksten uit te werken. Wanneer dat gereed is, zullen we wederom een uitgebreid nieuwsbericht maken om nog een keer uitleg te geven over de afspraken. Vervolgens kun je je stem uitbrengen over die afspraken. Hou je mail of

klm.unie.nl daarom in de gaten. Stel ondertussen gewoon je vragen, want dan kunnen we daaruit veelgestelde vragen met bijbehorende antwoorden maken. Wat weer helpt om jou en je collega's goed te informeren.

Als laatste wil ik je bedanken voor de steun aan en het vertrouwen in jouw Unie-onderhandelingsteam. Guus Ottenhof, Piet-Hein van Walderveen en Erik Zwart hebben de afgelopen tijd ook dag en nacht gewerkt om dit resultaat mogelijk te maken. Ook de Unie-kadergroep heeft veel input geleverd op basis van de ideeën en gevoelens van de Unie-achterban. Individuele leden hebben ons gebeld en gemaild en gesteund met hun ideeën, opmerkingen en commentaren. Door en voor jou en je collega's zijn deze resultaten mogelijk geworden. Zonder jou was dat niet gelukt. Nogmaals dank daarvoor. Blijf ons ondersteunen. En heb je collega's die deze nieuwsbrief nog niet ontvangen? Laat ze zich inschrijven op klm.unie.nl.

Met vriendelijke groet,

Gertjan Tommel
Belangenbehartiger
De Unie