

Uitgangspunten VNC inzake de cabinebemanningssamenstelling

Bezuinigingen versus investeringen

De VNC vindt dat geld dat komt uit de bezuinigingen die KLM cabinepersoneel levert, dient terug te vloeien in uitbreiding van de KLM vloot, ten behoeve van behoud van werkgelegenheid en carrièreperspectief van KLM cabinepersoneel. De VNC wil periodiek hierover geïnformeerd worden door KLM omdat het dan toetsbaar is. Bij eventuele voorgenomen vlootverschuivingen binnen de holding AF/KL dient arbeidsvoorwaardelijk overleg te worden gevoerd om de huidige vlootafspraken te borgen.

Daarnaast wil de VNC dat er wordt geïnvesteerd in *tools* en opleidingen voor het cabinekorps om de gestelde KLM-ambitie waar te maken. Zo kan KLM haar streven naar 'Moving Your World by Creating Memorable Experiences' en 'Becoming the most customer centric, innovative and efficient European network carrier' kracht bijzetten. Investeren in cabinepersoneel, is investeren in de klant.

Loopbaanperspectief

Loopbaanperspectief is een belangrijke voorwaarde om collega's een toekomst te kunnen bieden. Het werk moet uitdagend blijven door ontwikkelingsmogelijkheden binnen de eigen functie. Daarnaast moet er perspectief blijven op promoties. De snelheid van de doorstroom is daarbij vooral afhankelijk van productiegroei en natuurlijk verloop (pensioen etc.) en staat dus los van een eventuele aanpassing in CBS. Met het cabinepersoneel moet al vanaf het moment van in dienst treden gesproken worden over hoe het carrièreperspectief is zodat men bewuste carrièrekeuzes kan maken.

CA

De VNC wil dat er toekomstperspectief blijft voor de CA's. Eenbanders moeten uitzicht houden op variatie in functies door perspectief op tweebanderschap en op promotie naar de purser- en seniorpurserfunctie, met bijbehorend salaris. Vliegen is een vak en daar hoort carrière perspectief bij.

De stap van eenbander naar tweebander wordt als positief ervaren. Om het serviceniveau in de WBC hoog te houden en te laten aansluiten bij de 'customer centric' gedachte, kunnen wij ons voorstellen dat de functie van tweebander aanvullende vaardigheden en kwalificaties vereist.

Diegenen die niet willen of kunnen doorstromen/promoveren, willen we ook wat bieden binnen de functie. Een optie kan het inrichten van een dedicated Europa of ICA eenbander divisie zijn.

Kader

De VNC ziet de meerwaarde van de (senior)purserfunctie en is voorstander van het behoud van twee leidinggevenden op ICA-vluchten, waarbij voor beide leidinggevende voldoende ruimte moet zijn om die leidinggevende verantwoordelijkheden ook in te vullen. Dit is enerzijds noodzakelijk voor het

waarborgen van de veiligheid, denk daarbij aan de wettelijke en/of cao rust en calamiteiten, maar ook voor het service niveau. Om tegemoet te komen aan de KLM gedachte 'Moving Your World by Creating Memorable Experiences' is aandacht voor de klant en sturing aan het team onontbeerlijk.

Datzelfde geldt voor de rol van de purser op Europa, aandacht voor de klant en sturing voor het team is ook in deze dynamische en tijdskritische operatie noodzakelijk. Ook hier is de aansturing van het team in verband met de veiligheid en het adequaat handelen bij noodsituaties een belangrijk aspect van de purserfunctie. Eveneens geeft dit invulling aan de KLM koers 'Becoming the most customer centric, innovative and efficient European network carrier'. Het is tevens dé plek om als eerste leidinggevende ervaring op te doen.

Senioriteit

Het senioriteitsprincipe wordt als transparant ervaren. Senioriteit is geen selectie op zich maar wordt gebruikt als volgorde om te mogen solliciteren, waarbij daarna de selectie op kwaliteit plaatsvindt. De beste man/vrouw voor de baan is daarmee gewaarborgd. De VNC is daarom voor behoud van het senioriteitsprincipe.

Borging kennis en ervaring

KLM wil - in haar visie - iedereen alle vliegtuigtypes laten vliegen. Dit is onwenselijk: het leidt tot een lagere ervaringsgraad in de verschillende klassen en op de verschillende vliegtuigtypes. Dit komt met name de veiligheid, maar ook het serviceniveau niet ten goede.

Ondersteuning van het cabinepersoneel

De huidige leidinggevende heeft een brugfunctie tussen cabinepersoneel en KLM organisatie. Zij zijn de ogen en oren op de route. Die rol moet serieuzer genomen worden. Niet door de (S)purser op kantoor te zetten, dat creëert alleen maar afstand die dan weer overbrugt moet worden, maar door een continue dialoog aan te gaan over het functioneren van de crewleden en de (S)purser zelf, op basis van een eenduidige communicatie. Voor die dialoog is de kennis en kunde van de nevenfunctionarissen belangrijk. Het korps kiest bewust voor het vliegen en ziet dat als een vak! Wanneer men ervaring op het vliegende vak wil inbrengen in een kantoorfunctie, zijn daar de nevenfuncties uitermate geschikt voor.