

Factsheet

Samen door de crisis, samen sterker

Samenvatting

De coronacrisis raakt iedereen en alles. Bij NS merken we ook zeker de gevolgen. De afgelopen jaren hebben we, met succes, keihard gewerkt aan het verbeteren van onze prestaties. We stonden er goed voor. In januari hadden we nooit kunnen vermoeden dat halverwege 2020 we veel lege treinen en stations zouden zien.

Aan het begin van deze crisis hebben we onze dienstregeling afgeschaald, maar Nederland wel in beweging gehouden. Uiteraard met oog voor de gezondheid van onze reizigers en medewerkers. We rijden inmiddels weer voluit, maar onze reizigers zijn nog niet terug. Nu het coronavirus beter onder controle is in Nederland, verwelkomen we hopelijk binnenkort gelukkig weer meer reizigers.

Tegelijkertijd, de financiële consequenties van corona voor ons bedrijf zijn enorm. Dit jaar verwachten we, na compensatie (de beschikbaarheidsvergoeding) van de overheid, nog een financieel gat van zo'n 150 miljoen euro voor ons bedrijf in Nederland. Het veranderende reisgedrag van mensen en de verwachte economische krimp maken verder dat we ook de komende jaren minder geld verdienen. We verwachten nu zo'n 4,7 mld. euro minder omzet tot 2025. Dat is ongekend.

NS moet haar organisatie aanpassen aan de lagere reizigersopbrengsten voor de komende jaren en kijkt naar besparingsmogelijkheden binnen ons hele bedrijf. We willen met de Centrale Ondernemingsraad en de vakbonden afspraken maken over een totaalpakket dat gaat over werkgarantie bij flexibiliteit, perspectief en scholing. Daarmee kunnen gedwongen ontslagen worden voorkomen. NS denkt erover om het bedrijf de komende jaren met ongeveer 2.300 arbeidsplaatsen te verkleinen. In diezelfde periode gaan ook ongeveer 2.500 NS'ers met pensioen. Die functies kunnen we niet één op één uitwisselen, omdat er verschillen zijn tussen de functies die de komende jaren vrij komen, en de functies die zullen verminderen of wijzigen. Het totaalpakket gaat onder andere over de vraag hoe we zorgvuldig omgaan met bovenstaande veranderingen in functies, maar bijvoorbeeld ook over arbeidsvoorwaarden, pensioen en het sociaal plan. Want alleen met een totaalpakket van afspraken, waarin ook doorstroming van collega's mogelijk is, kan NS een werkgarantie realiseren.

Met elkaar willen we door deze crisis komen. Op zo'n manier dat we straks klaar zijn voor de nieuwe concessie voor het hoofdrailnet vanaf 2025. We willen ook in de toekomst Nederland duurzaam bereikbaar houden. Voor iedereen.



1. Inleiding: Corona raakt ons bedrijf financieel

De coronacrisis raakt iedereen en alles. Juist ook bij NS merken we de gevolgen. Veel minder reizigers maken op dit moment gebruik van de trein en onze stations. Dat heeft gevolgen op korte termijn: er worden minder treinkaartjes verkocht, een groot aantal reizigers heeft zijn abonnement gepauzeerd en ook de verkoop in de winkels is sterk afgenomen. Binnenkort hopen we weer meer reizigers te kunnen vervoeren. Dat is uiteraard goed nieuws. Tegelijkertijd hebben de afgelopen drie maanden enorme impact gehad en verwachten we niet dat het aantal reizigers direct op het oude niveau terug komt. Bijvoorbeeld omdat meer mensen thuis blijven werken, vaker de (elektrische) fiets pakken en minder internationaal reizen. Ook onze economie zal krimpen en dat heeft effect op het gebruik van de trein. Hierdoor staan onze inkomsten ook de komende jaren onder druk.

In 2020 verliezen we bijna 1,5 miljard euro aan omzet. Dat zal naar verwachting oplopen tot zo'n 4,7 miljard euro tot 2025. Om dit jaar het enorme inkomstenverlies te verkleinen, heeft de overheid een zogenoemde beschikbaarheidsvergoeding toegezegd. Deze vergoeding is belangrijk op de korte termijn en verkleint het financiële gat dit jaar tot zo'n 150 miljoen euro voor ons bedrijf in Nederland. Het biedt echter geen structurele oplossing. Besparen is altijd een uitdaging en vraagt iets van ons allemaal. Maar besparen is ook noodzakelijk om weer financieel gezond te worden, om het treinkaartje betaalbaar te houden en om ook in de toekomst Nederland bereikbaar te houden.

Tot 2025 verwacht NS 1,4 miljard euro te moeten besparen. Daarbij richten we ons op alle onderdelen en initiatieven binnen NS. We kijken kritisch naar onze investeringen en gaan bijvoorbeeld minder nieuwe treinen bestellen. Ook legt NS alle projecten langs de lat en houden we richting 2025 rekening met een kleinere organisatie.

2. Uitgangspunt: kleinere organisatie, werkgarantie bij flexibiliteit, perspectief en scholing

Om sterker uit de crisis te komen zal NS kleiner moeten worden. Als goed werkgever willen we dat bij voorkeur doen op een manier die niet leidt tot gedwongen ontslagen. NS denkt erover om het bedrijf de komende jaren met ongeveer 2.300 arbeidsplaatsen te verkleinen. In diezelfde periode gaan ook ongeveer 2.500 NS'ers met pensioen. Die functies kunnen we niet één op één uitwisselen, omdat er verschillen zijn tussen de functies die de komende jaren vrij komen, en de functies die zullen verminderen of wijzigen. Als er bijvoorbeeld veel machinisten met pensioen gaan, kunnen die plekken niet zomaar ingevuld worden door collega's die geen machinistenopleiding hebben.

NS wil met de Centrale Ondernemingsraad en de vakbonden afspraken maken over een totaalpakket dat gaat over werkgarantie bij flexibiliteit, perspectief en scholing. Die gaan onder andere over de vraag hoe we zorgvuldig omgaan met

bovenstaande veranderingen in functies, maar bijvoorbeeld ook over arbeidsvoorwaarden, pensioen en het sociaal plan. We willen afspraken maken over besparingen én collega's perspectief voor de toekomst bieden. Daarnaast wil NS natuurlijk de aspecten behouden die ons een aantrekkelijke werkgever maken, zoals investeren in vakkennis, scholing en ontwikkeling van collega's. Door samen met de Centrale Ondernemingsraad en vakbonden over één pakket van afspraken te praten, kunnen we goede keuzes maken en duidelijkheid bieden aan alle collega's. Want alleen met een totaalpakket van afspraken, waarin ook doorstroming van collega's mogelijk is, kan NS een werkgarantie realiseren.

3. Wat betekent dat voor collega's?

Werkgarantie en flexibiliteit

NS wil graag alle medewerkers met een vast contract werkgarantie bieden. Dat heet 'geen gedwongen ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen'. Iedereen die nu een vast contract heeft bij NS, kan ook bij NS blijven werken. Dat gaat echter niet zomaar. Onze medewerkers zijn vaak al flexibel, maar om dit te realiseren is een ander soort flexibiliteit nodig. Het kan bijvoorbeeld betekenen dat collega's andere werkzaamheden gaan verrichten. Of misschien is het (soms) nodig dat zij op een andere standplaats of op een ander tijdstip werken. Ook kan het zijn dat collega's nieuwe vaardigheden leren of ervaring opdoen met nieuwe werkzaamheden. We blijven investeren in scholing en ondersteunen collega's bij de veranderingen.

CAO, Pensioen Sociaal Plan

NS en de vakbonden waren voor de coronacrisis net de onderhandelingen begonnen over een nieuwe CAO. Vanwege de crisis is de situatie nu heel anders. Het uitgangspunt van NS blijft dat we samen de goede prestaties van de afgelopen jaren hebben behaald, en ook samen aan de toekomst willen bouwen.

NS wil een goede werkgever zijn en stelt voor om de CAO ongewijzigd te laten en voor twee jaar te verlengen. Concreet betekent dit dat huidige loonschalen niet stijgen. Collega's kunnen dus blijven rekenen op hun huidige salaris en vergoedingen en ook blijven bijvoorbeeld de ouderenregelingen overeind. We hebben een zeer uitgebreid Sociaal Plan. NS stelt voor om het Sociaal Plan op hoofdlijnen voor 2 jaar ongewijzigd te laten, met standaard afspraken over de gevolgen van organisatieveranderingen. De pensioenpremie wordt voorlopig op 24% gehandhaafd. NS wil met de vakbonden kijken naar een ander arbeidsvoorwaardenpakket voor nieuwe medewerkers.



4. Uitwerkingen per bedrijfssonderdeel

Hieronder een aantal denkrichtingen van NS per bedrijfssonderdeel. De komende periode worden deze verder uitgewerkt.

Kantoor en indirecten

Kantoor en indirecten (exclusief IT)

FTE nu: 4.250 | Reductie (tot '25): -/- 950–1.050 |

Uitstroom (tot '25): circa 1.200

Verwachte vacatures IT (tot '25): 500–700

Voor kantoor en indirecte medewerkers zien we een aantal bewegingen. Deze borduren voor een deel voort op stappen die we al hebben gezet (b.v. vereenvoudigen van structuren en werk-processen), maar op onderdelen gaan we versnellen. We moeten keuzes maken in wat we wel en niet doen, minder gaan investeren en digitalisering doorvoeren. Bijvoorbeeld door de inzet van e-learnings en robots die repeterend en foutgevoelig werk gaan overnemen. Ook maken we processen eenvoudiger en eenduidiger, gaan we meer werken met eenduidige data en gebruiken we daarmee minder IT-systemen. Als het helpt om werkzaamheden van afdelingen samen te voegen, gaan we dat doen. NS kijkt ook kritisch naar onze topstructuur en het aantal managers, die waar mogelijk meer mensen aansturen. Door bovengenoemde bewegingen en omdat NS kleiner wordt, zullen minder kantoor en indirecte medewerkers nodig zijn. Uitzondering hierop is IT en data. IT en data zijn zo cruciaal voor de toekomst van NS dat we daar groei verwachten. Ze helpen processen te vereenvoudigen en sturingsinformatie te verbeteren en IT wordt belangrijker op de trein. We stellen de komende jaren daarom juist meer IT-vacatures open, ook omdat we minder afhankelijk willen zijn van inhuur.

Service & Operatie

HC FTE nu: 2.775 | Reductie (tot '25): -/- 400–500 |

Uitstroom (tot '25): circa 550

Service Stations FTE nu: 1.187 | Reductie (tot '25):

-/- 400–500 | Uitstroom (tot '25): circa 350

Verwachte vacatures machinist (tot '25): 700–800

Verwachte vacatures V&S (tot '25): 200–250

Bij S&O is de denkrichting om de uitstroom van hoofdconducteurs en collega's op de Wal niet aan te vullen. Dat betekent dat we op een andere manier gaan werken. De hoofdconductor blijft op de trein, maar dat doen we met behulp van een ander

inzetmodel en mogelijk zonder het Boaschap. Het accent komt te liggen op service. Ook gaan we experimenten uitvoeren, bijvoorbeeld op het vlak van een technisch geleid vertrekproces bij de Airportsprinter, waarbij de hoofdconductor op de trein blijft.

Bij V&S zien we een groei van het aantal collega's om hun rol op het vlak van sociale veiligheid en handhaving te verstevigen. Een hoog niveau van sociale veiligheid blijft voor ons het uitgangspunt. Bij Service Stations denken we na over online service en hoe we om willen gaan met het aantal winkels. NS is in gesprek met OR Reizigers om hier werkafspraken over te maken. De rol van de machinist blijft hetzelfde en we verwachten ook veel nieuwe machinisten nodig te hebben omdat er veel collega's met pensioen gaan. Er blijft dus volop ruimte om door te stromen.

Onderhoud en Service

Productie FTE nu: 1.410 | Reductie (tot '25): -/-250–350 |

Uitstroom (tot '25): circa 250

Door nieuwe treinen, minder reizigers en het automatiseren van controles wordt het werk van de monteurs, zowel op het Onderhoudsbedrijf als het Servicebedrijf de komende jaren minder. Daarnaast is ons beeld dat je als monteur van een Onderhoudsbedrijf of Servicebedrijf vaker op die locaties en tijden werkt waar je het hardst nodig bent. Dat kan anders zijn dan de huidige standplaats. Niet alleen zien we een versnelling in de automatisering van controles, ook op de werkvoorbereiding en planning op de locaties is dit van invloed, waardoor ook hier het werk afneemt en centraler wordt georganiseerd.

Besturing Operatie

FTE nu: 662 | Reductie (tot '25): -/- 150–180 |

Uitstroom (tot '25): circa 150

Vanuit het masterplan BO gaan we uitvoering geven aan het plan 'Centrale Personele Bijsturing'. Door de be- en bijsturing van onze operatie vanuit één centraal punt te organiseren, kunnen we onze collega's op de trein nog beter ondersteunen. Bij de afdeling Reisbegeleiding gaan we verder met het automatiseren van processen, denk aan de geplande wijzigingen en het invoeren van Text-To-Speech. Op die manier kunnen we onze kwaliteit verder vergroten en collega's en reizigers sneller en eenvoudiger op de hoogte brengen van actuele informatie.



5. Hoe verder?

De volgende stap na de verkennende gesprekken is dat de COR en de vakbonden mandaat ophalen bij hun achterban. Op basis daarvan gaan NS, de COR en de vakbonden eventueel verder in gesprek. In dat geval is voor NS de inzet een totaalpakket van afspraken over een werkgarantie, flexibiliteit, perspectief en scholing.

6. Tot slot: Samen door de crisis, samen sterker

De denkrichtingen voor maatregelen houden nauw verband met elkaar. Samen zorgen ze ervoor dat we een sterker NS zijn in de toekomst. We moeten stappen maken, maar zorgvuldigheid staat voorop. NS hoopt daarover goede afspraken te kunnen maken met de COR en de vakbonden.

Waar nodig zullen we ook moeten anticiperen op nieuwe ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op deze mogelijke

maatregelen. Denk bijvoorbeeld aan technologische ontwikkelingen, automatisering of meer maatwerk voor reizigers.

We gaven eerder al aan dat besparingen hoe dan ook lastig zijn en veel vragen van alle collega's bij NS. Als deze denkrichtingen leiden tot concrete plannen dan zal NS die met de medezeggenschap bespreken. Daarover houden we jullie uiteraard op de hoogte. Weet dat we er alles aan doen om gezamenlijk vorm te geven aan onze toekomst. De inzet van NS is dat iedereen die nu een vast contract heeft bij NS, ook bij NS blijft. Daarnaast willen we perspectief blijven bieden en dat iedereen zich kan ontwikkelen. Zo kunnen we ook de komende jaren Nederland duurzaam bereikbaar houden voor iedereen.

Tenslotte, onlangs werd duidelijk dat het kabinet NS de hoofd-railnetconcessie vanaf 2025 gunt. Laten we samen zorgen dat we die periode financieel gezond beginnen. Dat is belangrijk voor de reiziger, voor elke collega en voor NS als geheel.

