

MEMO

Datum : 16 november 2020

Van : Bas Slaa en Martin Smeijers

Aan : Concerndirectie

Afschrift : Bedrijfsvoeringsoverleg

Onderwerp : Actualisatie Spelregels flankerend beleid

1 Inleiding

Met dit memo leggen wij ter vaststelling een geactualiseerde set van spelregels voor ten behoeve van de besteding van de reserve 'flankerend beleid'. Na bespreking in het bedrijfsvoeringsoverleg dient hierover een formeel besluit genomen te worden door de concerndirectie.

Naast de reserve flankerend beleid bestaat sinds het moment van privatisering van de IZA-zorgverzekering (2006) ook nog een zogenaamde 'IZA-reserve'. Omdat het bestedingsdoel hiervan overlap vertoont met dat van het flankerend beleid, gaan wij in dit memo ook kort in op de IZA-reserve. Met betrekking tot de bestaande spelregels van de IZA-reserve stellen wij echter geen wijzigingen voor.

2 Voorstel

Wij stellen voor:

1. De doelstelling van de reserve flankerend beleid vast te stellen zoals in paragraaf 4 van dit memo beschreven;
2. De geactualiseerde spelregels voor aanwending van de reserve flankerend beleid vast te stellen zoals in paragraaf 4 van dit memo beschreven.
3. Kennis te nemen van de in dit memo beschreven samenhang van de reserve flankerend beleid met de reserve IZA.

3 Aanleiding

Op 19 november 2019 zijn de (verlengde) regeling generatiepact 2020 – 2021 en de (verlengde) stimuleringsregeling 2020 – 2021 door het college vastgesteld. Hierbij werd afgesproken om in 2020 te onderzoeken of de reserve flankerend beleid, door aanpassing van de daarvoor geldende spelregels, breder ingezet kan worden voor organisatieontwikkeling en mobiliteit.

Knelpunt niet-AD-gefinancierde functies

De belangrijkste reden om tot aanpassing van de spelregels te komen is dat het generatiepact (extra) kosten met zich meebrengt voor niet ad-gefinancierde functies, waardoor op dergelijke afdelingen een dekkingprobleem ontstaat bij generatiepact-deelname. Dit terwijl deze deelname per definitie zou moeten leiden tot financiële ruimte voor herbezetting door jongere medewerkers. Met een ruimere toepassing van het flankerend beleid kan dit effect worden tegengegaan. Dit is ook passend bij het doel van flankerend beleid, aangezien het generatiepact alsook de stimuleringsregeling instrumenten zijn om de gewenste organisatieontwikkeling te realiseren.

Spelregels laten aansluiten op huidige situatie

Op 12 november 2012 heeft voor het laatst een actualisatie van de spelregels voor de reserve flankerend beleid plaatsgevonden, toen met als aanleiding de invoering van de compacte en flexibele organisatie (CFO). CFO als herinrichtingsproces is inmiddels opgevolgd door een proces van continue

organisatieontwikkeling (Enschede Ontwikkelt), waardoor ook de noodzaak aanwezig is om de spelregels naar deze continue beweging te actualiseren.

4 Voorstel actualisatie doelstelling en spelregels flankerend beleid

4.1 Doelstelling reserve flankerend beleid

Onze organisatie kende in de afgelopen jaren opeenvolgende organisatieontwikkelingstrajecten, welke inmiddels zijn overgegaan in een continue ontwikkelingsbeweging: Enschede Ontwikkelt. Daar waar het flankerend beleid zich tot dan telkens richtte op de realisatie van de afzonderlijke ontwikkeltrajecten, vraagt de huidige continue organisatieontwikkeling om een set van spelregels die de continue beweging ondersteunt. Wij stellen daarom voor om de doelstelling van het flankerend beleid als volgt vast te stellen:

De reserve flankerend beleid biedt financiële dekking voor instrumenten en regelingen die de interne en externe mobiliteit bevorderen en daardoor leiden tot meer flexibiliteit en wendbaarheid van de organisatie. De betreffende mobiliteitbevorderende instrumenten en regelingen richten zich op het versneld bereiken van een evenwichtig personeelsbestand en kwalitatief goede personele bezetting.

4.2 Spelregels voor aanwending reserve flankerend beleid

Voorgesteld wordt de spelregels/afspraken ten aanzien van de aanwending van het budget flankerend beleid (FB) als volgt vast te stellen:

1. Aanspraak op de reserve flankerend beleid moet bijdragen aan de doelstelling van het flankerend beleid en in beginsel tevens **financieel rendement** opleveren. Concreet betekent dit dat een functie, waarop de aanspraak op de reserve FB betrekking heeft, in principe substantieel niet wordt herbezet, rekening houdend met de hiernavolgende spelregels. **Voorbeelden** van kosten die – rekening houdend met de hiernavolgende spelregels – ten laste van de reserve FB kunnen worden gebracht, zijn: tijdelijke loonkosten, vertrekvergoedingen, outplacementkosten, assessments, omscholingskosten, kosten voor loopbaancoaching en overbrugging van salarisverschillen.
2. De kosten van individuele regelingen, anders dan de stimuleringsregeling, waarvan het ontstaan hoofdzakelijk in het **(dis-)functioneren** ligt, kunnen niet ten laste van de reserve FB gebracht worden.
3. De kosten van de deelname aan de **stimuleringsregeling** worden gemonitord en meegenomen in de IPC-cyclus, waarbij zo mogelijk een beroep wordt gedaan op bestaande reguliere budgetten dan wel voorstellen voor herprioritering of bijsturing worden voorgelegd. Mocht dit niet toereikend zijn, dan kan (tijdelijk, voor het lopende jaar) een beroep worden gedaan op de reserve FB.
4. In situaties waarin medewerkers in **niet-ad-gefinancierde functies** gebruik maken van het generatiepact, worden de kosten van de deelname aan het generatiepact gemonitord en meegenomen in de IPC-cyclus, waarbij zo mogelijk een beroep wordt gedaan op bestaande reguliere budgetten dan wel voorstellen voor herprioritering of bijsturing worden voorgelegd. Mocht dit niet toereikend zijn, dan kan (tijdelijk, voor het lopende jaar) een beroep worden gedaan op de reserve FB.
5. Structurele loonkosten van **bovenformatieve medewerkers**¹ worden niet ten laste van de reserve FB gebracht. Dit geldt ook voor de loonkosten van medewerkers die van functie veranderen om ruimte te maken voor bovenformatieve medewerkers.
6. Ten aanzien van alle kosten die ten laste van de reserve FB worden gebracht, geldt dat het alleen incidentele lasten over een **periode van maximaal 2 jaar** mag betreffen. Een hiervan afwijkende periode kan aan de orde zijn op grond van een specifiek geldende regeling, zoals een sociaal plan of sociaal statuut (bijvoorbeeld salarisgarantieregelingen).

¹ Eerder is door het CD vastgesteld dat de loonkosten van bovenformatieve medewerkers blijven drukken op het organisatieonderdeel / afdeling van herkomst totdat in structurele dekking (intern of extern) of mobiliteit is voorzien.

7. Vanuit P&O wordt een structureel instrumentarium geboden om de organisatieontwikkeling te ondersteunen, waaronder instrumenten ter bevordering van de daarmee verband houdende noodzakelijke mobiliteit. Extra personele en materiële kosten vanuit P&O gericht op een versnellingsnoodzaak van of pilots rond mobiliteit kunnen tijdelijk ten laste van de reserve FB worden gebracht.
8. Het afdelingshoofd P&O is budgethouder van de reserve FB. De budgetmonitoring is belegd bij de aan de afdeling P&O toegewezen P&C-adviseur. Besluiten over de toewijzing van claims op de reserve FB worden schriftelijk vastgelegd, waaronder de dekkingperiode (begrotingsjaar en betreffende maanden).
9. In geval van onduidelijkheid of bepaalde kosten ten laste van de reserve FB kunnen worden gebracht, legt het afdelingshoofd P&O dit ter besluitvorming voor aan de algemeen directeur.
10. Het afdelingshoofd P&O draagt zorg voor periodieke rapportage van de belasting van de reserve FB. Ieder kwartaal wordt in het Bedrijfsvoeringsoverleg en de Concerndirectie gerapporteerd.

5 Reserve IZA

Naast de reserve FB bestaat er een reserve IZA, waarvan het bestedingsdoel een overlap kent met dat van het flankerend beleid. Voor de besteding van de IZA-reserve gelden echter specifieke criteria die met de vakbonden zijn afgesproken bij de privatisering van het IZA (2006). De IZA-reserve is eenmalig gevuld met uit de opheffing van de publieke IZA-zorgverzekering vrijgekomen middelen en kent na uitputting geen nieuwe aanvullingsbron.

De IZA-middelen kennen een beperkter/strikter bestedingsdoel dan de reserve FB en moeten worden aangewend voor mobiliteitsbevorderende maatregelen in de vorm van van-werk-naar-werk-trajecten, waarbij de volgende spelregels gelden:

- Er worden geen structurele salarislasten gefinancierd, enkel incidentele kosten voor het begeleiden van werk naar werk.
- Middelen worden alleen aangewend ten behoeve van bovenformatieve medewerkers en zijn niet bedoeld voor de zogenaamde 'blijve mobiliteit'.
- Er is daadwerkelijk sprake van van werk naar werk helpen
- Er is sprake van een eindig traject, waarover met de medewerker concrete afspraken zijn gemaakt.
- Het afdelingshoofd P&O is budgethouder van de reserve IZA en beoordeelt binnengekomen onderbouwde voorstellen met claims op de reserve.
- Het afdelingshoofd P&O draagt zorg voor het periodiek rapporteren over zowel de belasting van de reserve IZA als over de status van de begeleiding van bovenformatieven van werk naar werk.

Over de aanwending van de reserve IZA moet ook periodiek gerapporteerd worden aan de OR.

6 Periodieke rapportage reserves FB en IZA

Het afdelingshoofd P&O zal zorgdragen voor een rapportage over de belasting van de reserves FB en IZA, eens per kwartaal naar het bedrijfsvoeringsoverleg en de concerndirectie.