



**DEOPBOUW**

# Workshop Personeelsbeleid

**Jan Slabbekoorn**

Secretaris Raad van Bestuur

**11 december 2013**

# Huidig personeelsbeleid Concern De Opbouw:

GEEN

# Huidig personeelsbeleid:

- Op concernniveau: geen
- Op wm-niveau: “ieder voor zich”.  
Dit betekent:
  - 8 werkgevers
  - Verschillende CAO's (3)
  - Iedere directeur treft eigen regelingen

# 2015 en verder:

Verlies aan inkomsten 20 – 25% dus

- Krimp: 500 – 700 fte's
- Behoud langdurige zware intramurale zorg plus nieuwe activiteiten

En

- Kwaliteit van zorg en kwaliteit van arbeid
- Regelarme werkomgeving creëren
- Moeten concurreren met nieuwe organisaties, zzp-ers, zwarte en grijze markt

# 2015 en verder:

## Doel in 2017:

- Financieel Gezonde organisatie
- Goede en vernieuwende (zorg-)concepten
- Evenwichtige personeelsopbouw
- Profijt van omvang en complexiteit
- Blijven profiteren van lokale kracht

# 2015 en verder:

## Gezamenlijke HRM-ontwikkeling:

- Interne mobiliteit ook over doelgroepen heen
- In sociaal plan geen (eindeloze) garantieregelingen, maar afkoopsommen
- Ook investeren in vertrekkende medewerkers
- Sociaal plan voor 8 werkgevers?

# Sociaal Plan:

doelstelling:

- Inzetten op benutten omvang en complexiteit
- Intern Mobiliteitsbureau met expertiseontwikkeling Krimp
- Organisatie zonder hypotheek
- Leren, bewegen, vernieuwen

# Sociaal Plan:

knelpunten:

- “geen gedwongen ontslagen”
- Afkoopsommen i.p.v. salarisgaranties
- Periode tussen einde werk en einde baan

Specifiek voor De Opbouw

- Verlies van anciënniteit en andere ‘arbeidsvoorwaardelijke regelingen’ bij (interne) overstap naar andere werkgever



# Onze strategie:

- We zetten in op 1 gezamenlijk sociaal plan (ipv 8): profiteren van omvang en complexiteit
- Focus op de organisatie die we in 2017 willen zijn
- Verliezen nemen in tussenliggende jaren
- Flexibele organisatie icm natuurlijk verloop