

## AB-BESLUIT

Aan : Algemeen Bestuur OD NHN  
Datum vergadering : 08-12-2021  
Auteur : Esther Steltenpohl  
Onderwerp : Projectplan traineeship 2022-2026  
Agendapunt : Nummer  
Bijlage(n) : 1  
Portefeuille : Personeel (portefeuille S. Bashara)

---

### Aanleiding

Op basis van een profielschets van het huidige personeelsbestand en de uitstroom voor de aankomende vijf jaar door pensionering van medewerkers, kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Bijna de helft van het personeelsbestand is 50+;
- De leeftijdsopbouw is niet in balans;
- 1/8 Deel van het personeelsbestand gaat de aankomende vijf jaar met pensioen;
- Als we nu niet acteren op de uitstroom van medewerkers, loopt er veel waardevolle kennis en ervaring de deur uit, met name bij de primaire dienstverlening. Dit is een serieus risico voor de bedrijfscontinuïteit onze organisatie.

Deze feiten maken duidelijk dat verjonging van de OD NHN geen keuze is, maar een absolute noodzaak om de bedrijfscontinuïteit te garanderen. De opgestarte traineeships in 2018 en 2020 waren hard nodig en hebben positief bijgedragen. Echter, op de langere termijn is het een druppel op de gloeiende plaat. Doorlopende verjonging binnen de OD NHN is absoluut noodzakelijk om de bedrijfscontinuïteit te garanderen. Om dit te realiseren wil de organisatie de aankomende vier jaar jaarlijks een traineeship van zeven trainees opstarten. Met een traineeship haal je goed opgeleide en enthousiaste young professionals in huis die daarnaast ook nog "kneedbaar" zijn. Ze brengen de benodigde digitale vaardigheden en nieuwe kennis met zich mee, evenals een "frisse wind" die positief bijdraagt aan de cultuur van de organisatie. Met de juiste begeleiding kunnen zij uitgroeien tot zeer waardevolle medewerkers. Het resultaat van de eerdere opgestarte traineeships in 2018 en 2020 zijn hier mooie voorbeelden van. Voor de helft kunnen de traineeships gefinancierd worden vanuit de eigen middelen, voor de andere helft doet de OD NHN een beroep op haar eigenaren.

### Waarom het traineeship niet binnen de huidige begroting kan worden gefinancierd?

De personeelsbegroting is gebaseerd op de werkelijke salariskosten en niet op de maximale salariskosten (periodiek 11), zodat hier geen ruimte in zit. Hier is voor gekozen om aan de in het verleden opgelegde bezuinigingen te kunnen voldoen.

### Inhoudelijk advies van DB aan AB

Gezien de profielschets van het huidige personeelsbestand van de organisatie en de overwegingen in het projectplan traineeship 2022-2026, is er een absolute noodzaak tot verjonging binnen de organisatie. Daarnaast zijn vakvolwassen medewerkers niet of nauwelijks op de arbeidsmarkt te vinden. Het wachten tot de medewerker uit dienst gaat voordat deze wordt vervangen door een trainee zorgt voor verlies van kennis en overbelasting van de achterblijvende collega's. Deze zullen de lasten van het volledig inwerken en over brengen van specifieke kennis zorgen moeten dragen.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

Dit levert heel veel meer werkdruk op dan het inwerken van een vakvolwassen nieuwe collega. Een traineeship is dan ook de meest voor de hand liggende oplossing. Het succes van de traineeships in 2018 en 2020 zijn hier bevestigende resultaten in.

Het AB wordt daarom geadviseerd om in te stemmen met het voorstel om de aankomende vier traineeships:

- Jaarlijks een traineeship van zeven trainees op te starten;
- Per traineeship een bedrag van €196.000,-- beschikbaar te stellen met de mogelijkheid tot overheveling van het budget naar het volgend boekjaar als het traineeship niet geheel binnen één boekjaar valt.

### **Alternatieven**

Het opstarten van een traineeship is bij uitstek de methode om op grotere schaal verjonging in je organisatie te realiseren en de komende vacatures te vervullen. Andere voor de hand liggende alternatieven zijn er niet.

### **Gevolgen**

#### *Financiële gevolgen*

Het opstarten van een traineepool vraagt om een investering. Voor een traineepool bestaande uit zeven traineplaatsen komt de jaarlijkse investering uit op €392.000,-- , ofwel €51.000,-- per trainee. De helft van deze kostenpost wordt door de OD NHN gefinancierd. Voor de andere helft wordt om budget van de eigenaren gevraagd. Per saldo komt dit neer op een investering van €196.000,-- per traineeship voor zowel de OD NHN als voor de eigenaren. De totale investering van de vier traineeships voor de eigenaren komt hiermee op €784.000,--.

<b>Traineeship</b>	<b>Periode</b>	<b>Benodigd budget</b>	<b>Investering van OD NHN</b>	<b>Investering van eigenaren</b>
1	2022 - 2023	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
2	2023 - 2024	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
3	2024 - 2025	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
4	2025 - 2026	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
<b>Totale investering 4 traineeships</b>		<b>€ 1.568.000</b>	<b>€ 784.000</b>	<b>€ 784.000</b>

De kosten voor opleiding en ontwikkeling worden uit de reguliere opleidingsbudgetten gefinancierd. De tijdsinvestering voor de begeleiding van de trainees wordt gefinancierd uit de exploitatie.

Bij wederzijdse tevredenheid en geschiktheid op vrijkomende functies, stromen de trainees na afronding van de traineepool door op reguliere formatieplaatsen die vrijkomen door pensionerende medewerkers. Per saldo vloeit de investering dus terug in de structurele personeelsbegroting, omdat zij deel gaan uitmaken van de structurele formatie.

#### *Juridische gevolgen*

Nvt

#### *Personele gevolgen*

Bij een positief besluit komen er de aankomende vier jaar jaarlijks zeven trainees in dienst. Dit zijn in de basis tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Het uiteindelijke doel van het opstarten van de traineeships is om de trainees door te laten stromen op reguliere functies in de organisatie. Bij gebleken geschiktheid en bij een juiste match op vrijkomende vacatures kunnen deze tijdelijke arbeidsovereenkomsten omgezet worden in vaste arbeidsovereenkomsten.

Daarnaast vraagt het opstarten van een traineeship het nodige van de interne organisatie. Goede begeleiding is essentieel en dat vergt een goed verwachtingenmanagement aan de voorkant naar de organisatie. De betrokken collega's moeten tijdig voorbereid worden op de komst van de trainees en in staat gesteld worden om hun begeleidende rol in het traineeprogramma te vervullen.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

### *Communicatieve gevolgen*

Draagvlak in de organisatie is ontzettend belangrijk voor een succesvol traineeship. Er wordt regelmatig naar de organisatie gecommuniceerd over de ontwikkelingen met betrekking tot de organisatie en het verloop van het traineeship. Speciale aandacht is er voor de collega's die een begeleidende rol in het traineeship vervullen. Zij worden tijdig betrokken.

### *Overige gevolgen*

Nvt

### **Risico's**

Het grootste risico is de financiën. Het is van belang dat het DB en het AB instemmen met de benodigde investering die nodig is om de traineeships in de aankomende vier jaar op te kunnen starten. Zonder deze financiële steun ontstaat er een serieus probleem om de noodzakelijke verjonging binnen de organisatie te realiseren.

### **Vervolprocedure**

Na een positief AB-besluit wordt er een plan van aanpak opgesteld door de daadwerkelijke organisatie van de traineeships. De Ondernemingsraad heeft geen formeel advies- of instemmingsrecht. Zij worden wel geïnformeerd over de plannen om de traineeships op te starten en worden tussentijds op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.

### **Bijlagen**

1. Projectplan traineeship 2022-2026

### **Voorgesteld Besluit van het DB aan het AB op 15-09-2021**

Het Algemeen Bestuur wordt voorgesteld om:

1. In te stemmen met het projectplan traineeship 2022-2026;
2. Kennis te nemen van de overwegingen in deze notitie en zich hieraan te conformeren;
3. In te stemmen met een traject om de aankomende vier jaar jaarlijks zeven trainees te werven binnen de OD NHN;
4. Voor de aankomende vier jaar jaarlijks een bedrag van €196.000,-- beschikbaar te stellen voor de werving van deze trainees en deze te verwerken in de 1<sup>ste</sup> begrotingswijziging 2022;
5. In te stemmen met de mogelijkheid tot overheveling van het budget naar het volgend boekjaar als het traineeship niet geheel binnen een boekjaar valt.

### **Besluit AB op 8-12-2021**

Conform voorstel.

### **Ondertekening:**

De voorzitter,

De secretaris,

M.C. Uitdehaag

Q.M. Foppe