

# Verduidelijking voorstel voor werkgelegenheidspact 2020-2024

11 augustus 2020



# Bouwstenen

Op 5 en 7 augustus 2020 hebben we gesproken over een werkgelegenheidsafspraken.

In deze presentatie lichten we de volgende bouwstenen toe:

1. Werkgarantie
2. Gevraagde flexibiliteit
3. Wat als het weer beter gaat
4. Sociaal plan
5. Arbeidsvoorwaarden
6. Hoofdpijnen en proces

# 1. Werkgarantie

NS is bereid een werkgarantie af te geven tot 1 januari 2025: iedere medewerker met een vast contract (artikel 13 contract) die flexibel is, kan bij NS aan boord blijven.

Flexibiliteit wordt gevraagd op die plekken, waar dat vanwege de organisatiewijzigingen die onder dit Pact vallen nodig is en het Sociaal plan het kader is waarbinnen deze flexibiliteit wordt ingevuld.

## 2. Gevraagde flexibiliteit

In ruil voor een werkgarantie wordt van medewerkers gevraagd dat ze flexibel zijn en meebewegen met noodzakelijke wijzigingen in de organisatie.

Van vijf groepen wordt flexibiliteit gevraagd, die we hieronder nader toelichten;

- a. Hoofdconducteurs
- b. Medewerkers Service Stations
- c. Monteurs O&S
- d. Medewerkers Besturing Operatie
- e. Kantoor & andere indirecten

# Hoofdconducteurs

- De hoofdconductor blijft op de trein, maar dat doen we met behulp van een ander inzetmodel, mogelijk zonder het BOA-schap. Het uitgangspunt wordt 1 HC per trein, tenzij meer HC's nodig zijn vanuit spoorwegveiligheidseisen. Het accent komt nog meer te liggen op service. Ook gaan we experimenten uitvoeren, bijvoorbeeld op het vlak van een technisch geleid vertrekproces bij de Airportsprinter. Bij deze experimenten blijft de hoofdconductor op de trein.
- Dit leidt tot een reductie van 400 – 500 fte door natuurlijk verloop en interne doorstroom
- Iedereen die HC is, kan HC blijven
- Iedere HC behoudt zijn of haar standplaats
- De inhoud van de functie wijzigt deels, doordat het BOA-schap mogelijk verdwijnt en de functie meer servicegericht wordt.
- Mogelijke opties voor medewerkers voor ander werk: Machinist of medewerker V&S

# Medewerkers Service Stations

- Bij Service Stations kijkt NS naar online service, vermindering van het aantal winkels en naar de inrichting van de logistieke & servicetaken.
- Dit leidt tot een reductie van 400 – 500 fte, deels door natuurlijk verloop (ca. 360 fte) en interne doorstroom.
- Veranderingen voor medewerkers:
  - De inhoud van het werk zal veranderen doordat er minder winkels zullen zijn en er naar verhouding meer ambulante werk komt.
  - Op een groot aantal stations zal werk verdwijnen, daarom zullen meerdere medewerkers op een andere standplaats gaan werken.
- Regelingen die gelden voor medewerkers:
  - Als premobiliteit wordt ingeroepen geldt onder meer de vertrekregeling conform Sociaal Plan NS, plus reistijdcompensatie voor medewerkers van wie de standplaats wijzigt.
  - Daarna kan boventaligheid volgen, van waaruit op zoek wordt gegaan naar ander passend werk. Tot 1 januari 2025 geldt hierbij de werkgarantie.
- Mogelijke opties voor medewerkers voor ander werk: Medewerker V&S of HC (kansrijker indien BOA schap vervalt).

# Monteurs O&S

- Door nieuwe treinen, minder reizigers en automatiseren van controles wordt het werkpakket van de monteurs de komende jaren minder.
- Dit leidt tot reductie van 200 – 300 fte monteurs (waarvan ingeschat 160 fte natuurlijk verloop).
- Veranderingen voor medewerkers:
  - Monteurs worden breder inzetbaar in het werk en er worden andere vaardigheden verwacht (meer datagedreven/automatisering) zodat ze ook geschikt blijven om te werken met het nieuwe materieel. Monteurs worden hierin begeleid en opgeleid
  - Meer werk op het SB vindt plaats overdag
- Regelingen die gelden voor medewerkers:
  - Gefaseerd kan per productie eenheid en per functieniveau premobiliteit worden ingeroepen. Daarna kan boventaligheid volgen, van waaruit op zoek wordt gegaan naar ander passend werk. Tot 1 januari 2025 geldt hierbij de werkgarantie.
  - Als premobiliteit wordt ingeroepen geldt onder meer de vertrekregeling conform Sociaal Plan NS, plus reistijdcompensatie voor medewerkers van wie de standplaats wijzigt.
- Mogelijke opties voor medewerkers voor ander werk: Machinist, Medewerker V&S

# Medewerkers Besturing Operatie

- **Beweging:** De personele bijsturing zal worden gecentraliseerd. 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. De ontwikkeling van digitalisering en automatisering zal de komende periode verder vorm gegeven worden. Denk hierbij aan de introductie van o.a. IT-ondersteuning (bv. SLIM), Kortcyclisch Plannen en het verder vormgeven van de integrale besturing op de Knoop.
- **Aantallen:** Dit leidt tot een reductie van 150 – 180 fte, grotendeels door natuurlijk verloop (circa 150 fte).
- **Verandering voor medewerkers:**
  - **Transportbesturing:** een deel van de medewerkers van de RBC's zal op een andere standplaats gaan werken. Ook de inhoud van het werk zal veranderen, omdat de personele be- en bijsturing op een centrale locatie zal worden verricht, en niet meer op de andere RBC's.
  - Bij Reisbegeleiding zal het werk met minder mensen worden gedaan, en op een andere wijze, als gevolg van de automatisering van processen.
- **Regelingen die gelden voor medewerkers:**
  - Als premobiliteit wordt ingeroepen geldt onder meer de vertrekregeling conform Sociaal Plan NS, plus reistijdcompensatie voor medewerkers van wie de standplaats wijzigt.
  - Daarna kan boventaligheid volgen, van waaruit op zoek wordt gegaan naar ander passend werk. Tot 1 januari 2025 geldt hierbij de werkgarantie.
- **Mogelijke opties voor medewerkers voor ander werk:** bijvoorbeeld V&S, Machinist, Klantenservice of PMO.



# Kantoor & andere indirecten

- Op kantoor en bij indirecte medewerkers verwachten we een afname van medewerkers door het vereenvoudigen en veranderen van structuren en werkprocessen, het anders organiseren van taken en door digitalisering van werk en functies. Daarnaast verwachten we een afname omdat indirecte medewerkers 'meebewegen' met het aantal directe medewerkers.
- Dit leidt tot een reductie van 950 tot 1.050 fte (waarvan 1.200 fte natuurlijk verloop. Ondanks natuurlijk verloop is er niet overal een match tussen gevraagde en benodigde kennis & vaardigheden.
- Veranderingen voor medewerkers:
  - Werk verdwijnt of de inhoud van werk verandert; andere vaardigheden zijn nodig of werken voor andere afdelingen of functiegroepen.
  - In sommige regio's wijzigt mogelijk de standplaats
- Regelingen die gelden voor medewerkers:
  - Inzet op vrijwillige mobiliteit en pro actieve matching.
  - Waar nodig premobiliteit en boventaligheid conform sociaal plan. Tot 1 januari 2025 geldt hierbij de werkgarantie.
  - Als premobiliteit wordt ingeroepen geldt onder meer de vertrekregeling conform Sociaal Plan NS, plus reistijdcompensatie voor medewerkers van wie de standplaats wijzigt.

### 3. Wat als het weer beter gaat

- Corona heeft grote impact op de inkomsten van NS, vanzelfsprekend werken we eraan deze impact zo klein als mogelijk te houden door middel van commerciële maatregelen, overheidssteun, besparingen en aanpassingen van de concessievoorwaarden.
- Voorstel: indien NS uiterlijk in 2025 weer op het aantal reizigers zit van 2019 en NS het rendement behaald uit 2019, dan willen we de dan ontstane financiële ruimte gebruiken om uit te breiden met 200 extra arbeidsplaatsen c.q. minder af te bouwen voor meer. informatiegestuurde serviceverlening op trein of station.

## 4. Sociaal Plan

### Werkgarantie in relatie tot Sociaal plan

Boventaligheidstermijn loopt gedurende de werkgarantie ook na het maximale aantal maanden door tot uiterlijk 1 januari 2025.

Medewerkers die een boventaligheidstermijn hebben van bijvoorbeeld 18 maanden waarvan op 1 januari 2025 er 6 zijn verstreken, houden de 12 resterende maanden. Het dienstverband met de medewerkers van wie de boventaligheidstermijn conform art 3b Sociaal Plan op 1 januari 2025 is verstreken en die niet zijn herplaatst, wordt daarna beëindigd.

Ongewijzigde verlenging van het Sociaal Plan voor de periode van 1 april 2020 tot 1 april 2022.

In het pact worden voor de organisatiewijzigingen in het kader van reductie met 2300 fte de volgende standaard afspraken gemaakt:

- a. Behoud salarisgroep bij plaatsing gewijzigde functie
- b. Regeling reiscompensatie
- c. Verhuiskostenregeling
- d. Plaatsingsproces

Doel uniformiteit en duidelijkheid.

## a. Behoud salarisgroep bij gewijzigde functie conform artikel 3a iii Sociaal Plan

Als je in je functie blijft, maar de inhoud door de organisatiewijziging verandert en daardoor lager wordt gewaardeerd, dan geldt de positierегeling van artikel 90 cao NS.

Dit betekent dat als de functie lager wordt gewaardeerd, de medewerker de bij zijn oude functie behorende salarisgroep behoudt. Dit geldt voor zover (qua arbeidsduur) en zo lang (qua functie) de medewerker de gewijzigde functie vervult.

## b. Regeling reistijdcompensatie met trein \*)

Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats, die per trein bereikbaar is:

### Compensatie:

De extra reistijd wordt volledig gecompenseerd. Compensatie zal plaatsvinden in geld of tijd.

### Looptijd:

Gedurende 3 jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichterbij standplaats.

\*) Reistijdcompensatie is aan de orde als reistijd enkele reis tussen het woonadres en de nieuwe standplaats niet meer dan 1,5 uur bedraagt. Een gewijzigde functie is niet passend als de reistijd meer dan 1,5 uur bedraagt. In dat geval wordt gezocht naar een andere passende functie binnen 1,5 uur.

## b. Regeling reistijdcompensatie met auto \*)

Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats en er geen logische treinverbinding is, waardoor de reistijd met de trein meer dan 1,5 uur bedraagt, maar met de auto minder is dan 1,5 uur:

### Compensatie reistijd:

De extra reistijd wordt volledig gecompenseerd. Compensatie zal plaatsvinden in geld of tijd.

### Compensatie reiskosten;

Kosten op basis van 0,19 cent per km. Deze tegemoetkoming wordt onder toepassing van de geldende fiscale regels uitgekeerd. Het aantal kilometers wordt berekend op basis van de snelste route van het woonadres naar het adres van de nieuwe standplaats volgens de ANWB-routeplanner.

### Looptijd:

Gedurende 3 jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichterbij standplaats.

\*) Reistijdcompensatie is aan de orde als reistijd enkele reis tussen het woonadres en de nieuwe standplaats niet meer dan 1,5 uur bedraagt. Een gewijzigde functie is niet passend als de reistijd meer dan 1,5 uur bedraagt. In dat geval wordt gezocht naar een andere passende functie binnen 1,5 uur.

## c. Verhuiskostenregeling

Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats:

Als een medewerker binnen 3 jaar na de organisatiewijziging verhuist naar een woning aanzienlijk dichterbij de standplaats, is de verhuiskostenvergoeding uit de CAO van toepassing.

Of er sprake is van een verhuizing naar een woning aanzienlijk dichterbij de nieuwe standplaats is ter beoordeling van het management van de betreffende afdeling.



## d. Plaatsingsproces

Voor het plaatsingsproces bij NS worden de regels uit de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels van het UWV gevolgd.

## 5. Arbeidsvoorwaarden

- NS heeft voorgesteld om de loonschalen en pensioenpremie van de CAO'ers te bevriezen. Medewerkers die niet op maximum zitten, blijven recht houden op eventuele tredeverhoging binnen de schaal conform cao NS.
- Onduidelijk is wat de effecten zijn van het pensioenakkoord en de daarvoor benodigde premie 2021. Ondanks de beperkte financiële ruimte wil NS de pensioenopbouw van medewerkers voor 2021 zeker stellen.
- Voorstel: NS is bereid eenmalig een bedrag van € 50 mln als ontwikkelfonds beschikbaar te stellen, om enerzijds de pensioenopbouw van NS-medewerkers in 2021 op peil te houden en anderzijds het restant van dit bedrag ter beschikking te stellen voor ontwikkeling en scholing. De wijze waarop moet nog in nader overleg met vakbonden worden bepaald en in overeenstemming zijn met wet- en regelgeving.

## 6. Hoofdlijnen voor een werkgelegenheidspact samengevat

- Daling arbeidsplaatsen NS met 2.300 fte t/m 2024 door natuurlijk verloop
- Werkgarantie: geen gedwongen ontslagen om deze daling te realiseren
- Flexibiliteit van medewerkers in het bewegen van werk naar werk
- Reistijdvergoeding voor alle medewerkers die door organisatiewijziging Pact een andere standplaats krijgen.
- Perspectief voor medewerkers, scholing
- Cao: verlenging 2020-2022 zonder collectieve loonsverhoging, maar wel ruimte voor mdw die nog niet op het maximum zitten conform cao NS
- Sociaal plan: Ongewijzigd verlenging
- Uniforme standaard afspraken voor organisatiewijzigingen
- Pensioenpremie in 2021 onveranderd op 24%
- Introductie Ontwikkelfonds van € 50 M om enerzijds de pensioenopbouw van NS-medewerkers in 2021 op peil te houden en anderzijds het restant van dit bedrag ter beschikking te stellen voor ontwikkeling en scholing.

# Achtergrondinformatie



# Reductie fte's besparingsprogramma corona versus oorspronkelijk businessplan 2020-2024

	Huidige bezetting	Oorspronkelijk Bupla 2020-2024		Besparing Corona		Besparingsprogramma Totaal	
		$\Delta$ FTE	$\Delta\%$	$\Delta$ FTE	$\Delta\%$	$\Delta$ FTE	$\Delta\%$
<b>Direct</b>							
Hoofdconducteurs	2.775			-/- 400 - 500	-/- 14 - 18%	-/- 400 - 500	-/- 14 - 18 %
Service wal	1.187	-/- 250	-/- 21%	-/- 150 - 250	-/- 13 - 21%	-/- 400 - 500	-/- 34 - 42%
Monteurs Onderhoud & Service	981	-/- 110	-/- 11%	-/-90 - 190	-/- 9% - 19%	-/- 200 - 300	-/- 20 - 31%
BO	662	-/- 158	-/- 24%	+8 - -/- 22	+1 - -/- 3%	-/- 150 - 180	-/- 23% - 27%
Veiligheid & Service	681			+60 - 80	+ 9% - 12%	+ 60 - 80	+ 9 - 12%
Overig direct (w.o. mcn, Klantenservice)	4.761	-		-		-	-
<b>Subtotaal direct</b>	<b>11.047</b>	<b>-/- 518</b>	<b>-/- 5%</b>	<b>-/- 552 - 902</b>	<b>-/- 5% - 8%</b>	<b>-/- 1.070 - 1.420</b>	<b>-/- 10 - 13%</b>
<b>Indirect</b>							
Capaciteitsplanners		-/- 65					
Nw dienstverleningsmodel HR		-/- 45					
Totaal indirect (excl IT)	4.250			-/- 950 - 1.050	-/- 22 - 25%	-/- 950 - 1.050	-/- 22 - 25%
IT & COMIT (extern vervangen door interne medewerkers)	930			+ 200 - 300	+ 22 - 32%	+ 200 - 300	+ 22 - 32%
<b>Subtotaal indirect</b>	<b>5.180</b>	<b>-/- 110</b>	<b>-/- 2%</b>	<b>-/- 540 - 740</b>	<b>-/- 10 - 14%</b>	<b>-/- 650 - 850</b>	<b>-/- 13 - 16%</b>
<b>Totaal direct en indirect</b>	<b>16.226</b>	<b>-/- 628</b>	<b>-/- 4%</b>	<b>-/- 1.092 - 1.642</b>	<b>-/- 7% - 10%</b>	<b>-/- 1.720 - 2.270</b>	<b>-/- 11 - 14%</b>

# Nadere toelichting Kantoor & Indirecten



# Denkrichtingen Kantoor & Indirecten betreffen een combinatie van concrete initiatieven en nog nader te genereren en uit te werken ideeën

Gebieden	Scope	Waar werken we naar toe?
Topstructuur	Managementstructuur van RvB-1 t/m RvB-3 lagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Blauwdruk voor de structuur voor RvB-1 t/m RvB-3 lagen</b>, waarin functies worden ontubbeld, span of control wordt vergroot en het aantal managementlagen wordt verminderd</li> <li>▪ Effectievere aansturing van de organisatie op strategische prioriteiten (bijv. Deur-tot-deur)</li> <li>▪ Hogere slagvaardigheid, door effectievere <b>besluitvormingsprocessen</b> en simpelere <b>overlegstructuren</b></li> </ul>
Staven	Staffuncties, o.a. HR, Finance, Procurement en Communicatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Blauwdruk voor de structuur van staven</b>, waarin functies worden ontubbeld, span of control wordt vergroot en rapportagelijnen zijn verkort</li> <li>• <b>Portfolio van initiatieven</b> om de organisatieomvang te verkleinen, door middel van een gereduceerd takenpakket waarin de focus ligt op toegevoegde waarde van activiteiten</li> </ul>
Ander kantoorpersoneel	Geselecteerde organisatieonderdelen die niet tot de topstructuur en staven behoren, o.a. NO, Com(IT), QHSE en Indirecten Operatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Portfolio van initiatieven</b> om de organisatieomvang te verkleinen, door middel van een gereduceerd takenpakket waarin de focus ligt op toegevoegde waarde van activiteiten</li> <li>▪ Hogere slagvaardigheid, door effectievere <b>besluitvormingsprocessen</b> en simpelere <b>overlegstructuren</b></li> <li>▪ Vermindering aantal '<b>normgerelateerde</b>' indirecten, daar waar het aantal directen afneemt</li> </ul>
IT	IT organisatie inclusief flexibele schil en outsourcingmodel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanpak om te komen tot reduceren van <b>aantal "niet-engineers"</b>, het <b>aandeel externen</b> reduceren en wellicht outsourcen van niet-strategische applicaties</li> <li>▪ Investeren in de IT "capabilities" om <b>IT-productiviteit te verhogen</b> (o.a. standaardtools, gestandaardiseerde, efficiëntere manier van werken)</li> <li>▪ Efficiënter gebruik maken van de infrastructuur, reduceren van licenties en versnellen van <b>architectuurtransformatie</b>, incl. consolidatie van aantal applicaties</li> </ul>

# Initiatieven

## Topstructuur & Staven scope ca. 1.100 fte

### Topstructuur

- Herijking managementstructuur in top
- Aanpassingen arbeidsvoorwaarden
- Eenvoudiger organisatie & processen, kortere lijnen en beperken management lagen

-/-  
10-20%

### Finance

- Standard reporting i.p.v. maatwerk
- Vereenvoudigde organisatie, minder managementlagen, grotere span of control
- Robotisering verder uitnutten
- Eenduidig systeem (Unite) & uitzetten legacy systemen

-/-  
ca. 21%  
(50-70 FTE)

Verloop tot  
2025:  
70-80 FTE

### HR

- Nieuw HR dienstverleningsmodel
- Vereenvoudigde, efficiënte en digitale processen
- Minder management lagen, grotere span of control
- Multidisciplinaire teams
- Mandaat lager in organisatie

-/-  
ca. 21%  
(60-70 FTE)

Verloop tot  
2025:  
100-120 FTE

### Overige staven

- Communicatie, Corporate Affairs, JZ, Risk, Audit, Duurzaamheid, Innovatie & Strategie, Integriteit & Compliance, Security en Concernhuisvesting
- Op basis van vertrekpunt 15 tot 25% reductie
- Er worden nu plannen uitgewerkt per afdeling

-/-  
15-25%  
(60-100 FTE)

Verloop tot  
2025:  
90-110 FTE

## Overig Indirecten scope ca.2.000 fte

### Ander overheadpersoneel

- In scope NO, COMIT, Bedrijfsbureaus, Facilitaire bureaus, QHSE, Projectmanagement en overige afdelingen zoals Indirecten NS International, K&M en Kwaliteit
- Planvorming o.b.v. overheadwaarde analyses en initiatieven vanuit afdelingen zelf.
- Richting: digitaliseren van activiteiten, minder doen of stoppen van activiteiten, activiteiten uitbesteden tegen lagere kosten indien mogelijk, ont dubbelen van activiteiten

-/-  
20-25%  
(400-500 FTE)

Verloop tot  
2025:  
400-500 FTE

## IT scope ca 930 fte

### IT (incl. IT deel COMIT)

- Kostendaling ondanks investeringen in Cyber, IT op de trein en afbouw legacy systemen
- Bezetting IT (vast en inhuur) daalt ca. 80 FTE
- Daling flexschil t.g.v. 200-300 vaste contracten
- 30% vermindering IT Capex
- Versnelling agile transformatie

+/+  
200-300  
930 FTE\*\*

## Indirecten operatie gerelateerd scope 1.150 fte

### Norm gerelateerd S&O

- Op basis van aantal directe medewerkers vermindering van aantal Indirecten die op basis van norm worden bepaald: TM's, dienstindelaers, SAM'ers

-/-  
ca. 10%  
(50-70 FTE)

Verloop tot  
2025:  
180-200 FTE

### Indirecten O&S

- Op basis van aantal directe medewerkers vermindering aantal Indirecten door standaardisering en normering functies over de Onderhoud- en Servicebedrijven zoals: managers, teamleiders, technische dienst
- Centralisering en automatisering van Centrale besturing (reeds benoemd in O&S slide)

-/-  
18-21%  
(100-120 FTE)

Verloop tot  
2025:  
160-180 FTE

## Totaal beoogde reductie kantoor & andere indirecten

Totaal Indirecten 1-4-2020: 5.180 fte  
4.250 fte + 930 fte ICT \*\*

-/-  
950-1.050  
4.250 FTE\*

\* Huidige omvang bezetting van kantoor en andere indirecten exclusief IT.

\*\* Vaste bezetting 1-4-2020

Fte effecten zijn schattingen o.b.v. nu bekende plannen. Deze en extra initiatieven moeten leiden tot de beoogde reductie.

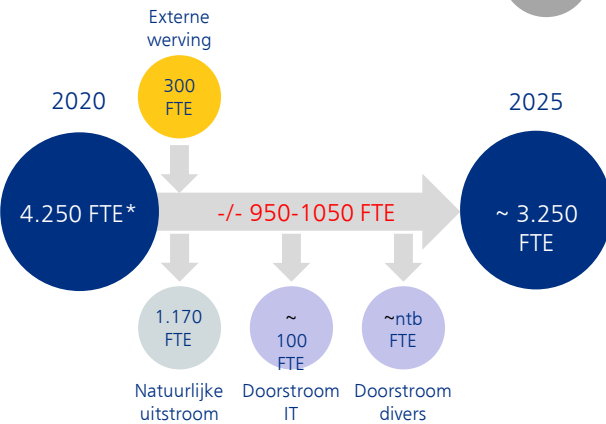


# Initiatieven kantoor & indirecten: beoogde bewegingen van medewerkers

Als voorbeeld voor de kantoordeelgroep zijn de bewegingen voor HR en Finance uitgewerkt

## 1. Kantoor en indirect excl. IT

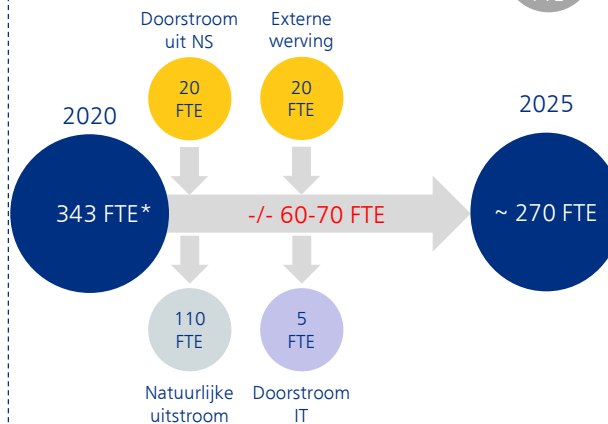
-/-  
20-25%



- Plannen voor overige kantoorafdelingen nog op te stellen, uitgangspunt is reductie van 20-25%
- Hiernaast zijn wel als voorbeeld mogelijke bewegingen voor HR en Finance uitgewerkt
- Externe instroom voor alle stafafdelingen moet omlaag van 200-220 FTE per jaar (2019) naar circa 50 FTE per jaar om voorgestelde reductie van 950-1050 FTE te halen
- Proactieve matching moet zorgen voor goede match tussen vaardigheden van medewerkers en benodigde competenties voor andere functies
- Stimuleren van doorstroom en om- en bijscholing (o.a. naar IT of machinist), extra uitstroom en ruim baan voor intern talent over de hele breedte zijn noodzakelijk om reductie te kunnen halen

## 2. Voorbeeld ingezoomd op HR

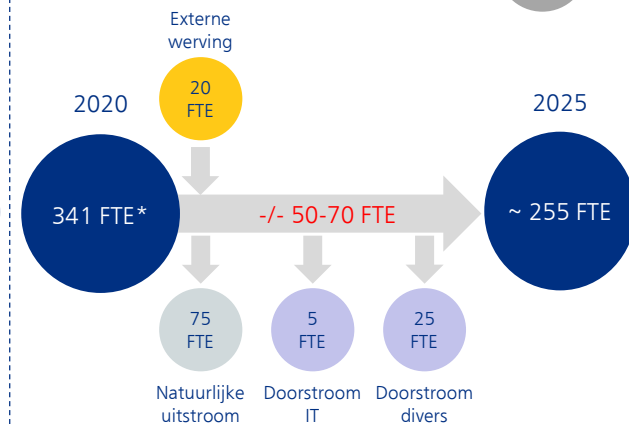
-/-  
60-90 FTE



- Reductie bij HR door nieuw HR dienstverleningsmodel (programma People on Track) met vereenvoudigde, efficiënte en digitale processen
- Naast People on Track reductie door minder management lagen en vergroting van span of control en door krimpende NS organisatie
- HR gaat werken met multidisciplinaire teams
- Reductie van het aantal FTE kan grotendeels door natuurlijke uitstroom plaatsvinden

## 3. Voorbeeld ingezoomd op Finan

-/-  
70-90 FTE



- Tot 2025 besparing van FTE mogelijk door standard reporting i.p.v maatwerk; vereenvoudigde organisatie met minder managementlagen en grotere span of control; robotisering verder uitnutten; werken met een eenduidig systeem (Unite) en uitzetten legacysystemen
- Reductie van het aantal FTE kan grotendeels door natuurlijke uitstroom plaatsvinden.
- 25 FTE doorstroom nog niet gealloceerd



