

Personeel & Organisatie

De behoefte aan technisch geschoold (met name uitvoerend) personeel blijft onverminderd bestaan. Door de economische recessie is de structurele krapte die op termijn in Nederland bij technisch georiënteerde bedrijven zoals Gasunie voor problemen zal zorgen minder aan het licht gekomen. Niettemin investeren we in het bereiken van toekomstig arbeidspotentieel door in contact te blijven met potentiële toekomstige werknemers.

In 2011 is het Masterplan Efficiency opgesteld, met als doel om de operationele kosten in de periode 2012-2014 met 15% terug te brengen. Onderdeel van deze maatregelen is het vervallen van circa 90 arbeidsplaatsen in Nederland. In de periode tot en met 2012 zijn er reeds 50 arbeidsplaatsen vervallen. Personele gevolgen zijn opgelost door natuurlijk verloop of door medewerkers op andere plekken in de organisatie te plaatsen. Ook voor 2013 en 2014 verwachten wij op deze wijze eventuele boventaligheid te kunnen oplossen.

Pensioenen

Eind 2012 hebben we de uitvoeringsovereenkomst met de Stichting Pensioenfonds Gasunie, met daarin de bepaling waarin de bijstortverplichting is opgenomen, opgezegd. In plaats daarvan is een uitvoeringsovereenkomst zonder bijstortverplichting overeengekomen.

In dat kader hebben we de landelijke ontwikkelingen niet meer willen afwachten en heeft Gasunie met de vakverenigingen een CAO gesloten waarbij de wederzijdse intentie is uitgesproken om in een volgende CAO over te stappen naar een middelloonregeling. Daarbij is een nieuwe financieringsvorm, met overdracht van risico van de werkgever naar de medewerkers en gepensioneerden, bespreekbaar.

Organisatieontwikkeling

Op het gebied van organisatieontwikkeling hebben we ook in 2012 de nodige stappen gezet. Ten gevolge van Transponder zijn nieuwe afdelingen ontstaan en zijn afdelingen samengevoegd. Ook hebben afdelingen andere en nieuwe taken gekregen. Formeel is de nieuwe organisatie eind 2011 van start gegaan. Het jaar 2012 hebben we gebruikt om ook de werkwijzen, processen en procedures aan te passen. Managers en hun teams hebben veel energie besteed aan het doorvertalen van de Gasunie-strategie naar hun eigen afdeling. Zij hebben taken en verantwoordelijkheden geformuleerd, producten en klantrelaties opnieuw bezien en aandacht geschonken aan de gewenste cultuur en de onderlinge samenwerking.

Alle units en afdelingen hebben voor 2012 voor het businessplan de zogenoemde O-paragraaf geschreven, waarin werd aangegeven hoe de organisatieontwikkeling in hun unit verder vorm zou worden gegeven. Het inbedden van de filosofie achter Transponder en de Gasunie Way of Working stond hierin centraal.

Storyboarden

Op gebied van procesoptimalisatie hebben we voortgang en uitbreiding geboekt in het zogenoemde 'storyboarden'. Dit betreft afdelingsoverstijgende bedrijfsprocessen waarbij de medewerkers van de verschillende betrokken afdelingen in projectverband inefficiënties in hun werkprocessen blootleggen en gezamenlijk tot een herontwerp komen. Het betreft hier niet alleen de techniek en logistiek van een proces; ook cultuuraspecten en samenwerking maken een zeer belangrijk onderdeel uit van het storyboarden.

Leiderschap

Op corporate niveau hebben we ter versterking van de filosofie van Transponder en de gewenste cultuur vooral geïnvesteerd in leiderschap binnen Gasunie. Het Gasunie Leadership Program voor de top 65 is gestart. Voor de groep managers in de laag daaronder is het programma Gasunie 2012 gestart. Gasunie 2012 richt zich niet alleen op leiderschapsontwikkeling, maar ook op alignement bij de Gasuniestrategie.