

MEMO

Onderwerp:	Voorstel arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid
Opsteller:	Nienke Baars
Datum:	11 juni 2019

Algemeen:

Zoals in de vergadering van maart 2019 aangegeven wil de ODG graag inzetten op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers. Hier wil de ODG, vanuit het positieve resultaat 2018 en vervolgens uit de dekking van de verhoogde deelnemersbijdrage, € 100.000 per jaar voor uitgeven.

Aan het verzoek van de ODG liggen verschillende aanleidingen ten grondslag:

1. de arbeidsmarkt ontwikkeling in het Noorden;
2. vitaliteit van de medewerkers;
3. de bespreking in het Georganiseerd Overleg met de vakbonden over de cao bepaling.

Achtergrond

De Omgevingsdienst Groningen (ODG) volgt de cao gemeenten. De ODG is in 2013 gestart met de arbeidsvoorwaardenregelingen van één van de deelnemers. Sinds 2013 heeft bij de ODG de veranderingen in arbeidsvoorwaarden alleen plaatsgevonden in de primaire arbeidsvoorwaarden. Dit betreft het uitvoering geven aan cao afspraken. Nu heeft de ODG voor deze tijd vrij sobere arbeidsvoorwaarden t.o.v. gemeenten, provincie en advies bureaus. Zo kent de ODG b.v. geen reiskostenvergoeding woonwerk en geen generatiepact. Uit de fiscale werkkostenregeling (WKR) wordt wel de fiscale mogelijkheid geboden om uitruil van kilometers te doen. Daarnaast kennen we een fietsenplan qua uitruil WKR en verstrekken we een kerstpakket.

De ODG heeft circa 158 mensen in loondienst, dus € 100.000 is per medewerker circa € 632 euro. Per Fte is het bedrag € 798,70 (op basis van 125,2 Fte).

Bij de meeste deelnemers heeft er de afgelopen jaren een extra ontwikkeling in arbeidsvoorwaarden plaatsgevonden waarbij er naast de cao afspraken diverse secundaire arbeidsvoorwaarden zijn gekomen. Het betreft bij het overgrote deel van de deelnemers een generatiepact en diverse aanvullingen op de IKB regeling (zowel qua inbreng als qua doel).

Om een beeld te schetsen: de eenvoudigste generatiepactregeling van één van onze deelnemers zou de ODG gedurende vijf jaar minimaal €220.000,- per jaar kosten. Omdat de ODG deze middelen niet heeft wordt er gekeken naar wat er wel mogelijk zou kunnen zijn op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Gezien het arbeidsmarkt onderzoek dat de ODG onder de noordelijke Omgevingsdiensten heeft gehouden blijkt dat er nu al sprake is van een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Voor veel functies is het lastig nieuw personeel te vinden. Het beeld uit het onderzoek is recent bevestigd met de werkloosheidscijfers van het UWV (cijfers april 2019). Het is dan ook zaak om als ODG aansluiting te blijven houden bij de arbeidsvoorwaarden ontwikkelingen om zo als werkgever aantrekkelijk te blijven in de regio. En de onderlinge mobiliteit tussen de ODG en de deelnemers te blijven bevorderen.

Het master onderzoek over Bevlogenheid onder de medewerkers van de ODG heeft input gegeven omtrent vitaliteit, toewijding en de absorptie van medewerkers van de ODG. Samen met de uitkomsten van het Medewerkers tevredenheidsonderzoek geeft het een goed beeld van hoe de medewerkers kijken naar de

ODG. Wat gemist wordt door medewerkers ten aanzien van arbeidsvoorwaarden zijn inzetten op vitaliteit en ouderen beleid. De medewerkers geven aan het beeld te hebben dat medewerkers van de deelnemers (voormalige collega's) betere voorwaarden hebben dan zij.

De portefeuillehouder HRM uit het DB is, met de directeur ODG, de gesprekspartner van de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg (GO). Zo heeft het DB een directe lijn ten aanzien van afspraken die met vakorganisaties gemaakt worden en de financiële gevolgen die dat voor de ODG heeft. En uiteraard richting het AB vanuit haar verantwoordelijkheid als dagelijks bestuur. Dit is vergelijkbaar met de lijnen tussen de raden/staten en de colleges bij de deelnemers.

Ook de ODG heeft in het GO met de vakorganisaties gesproken overeenkomstig de afspraken uit de cao gemeenten. De vakorganisaties hebben verzocht om de mogelijkheid te bekijken van een pakket aan maatregelen in het kader van vitaliteit voor medewerkers als alternatief voor een generatiepact. Een pakket aan maatregelen is breder dan alleen arbeidsvoorwaarden en de kosten zullen beheersbaar moeten zijn.

Maatregelen:

Het AB heeft verzocht om meer duidelijkheid te verschaffen over de maatregelen die de ODG voor het bedrag wil gaan treffen. De twee belangrijkste vragen waren: kunnen we met dit bedrag iets substantieels toevoegen aan de arbeidsvoorwaarden en treffen we geen maatregelen die verdergaande financiële effecten hebben in de toekomst.

Uiteraard zal, conform de procedure, een uitgewerkt voorstel (na een principiële besluit van het DB) aan de vakorganisaties in het GO worden voorgelegd voor bespreking. In deze notitie voor het AB wordt, vanwege dat onderhandelingsproces, ingegaan op de hoofdlijnen.

De hoofdlijnen die uit de onderzoeken naar voren komen zijn het belangrijke signaal over het vitaal houden van onze medewerkers en in het bijzonder van onze oudere medewerkers. En daarnaast het verzoek voor tegemoetkoming woon-werkverkeer en bepaalde nu niet vergoede dienstreizen met eigen vervoer.(> 50 km grens)

De ODG kent de fiscale mogelijkheid van het uitruilen van woon-werkverkeer. Voor een zo groot mogelijke netto effect van de in te zetten middelen voor een zo groot mogelijke groep medewerkers zal er gekeken worden naar inzetten op vitaliteit en ouderenbeleid.

Voor het beheersbaar houden van de kosten kan daar op de volgende manier invulling aan worden gegeven:

1. Vitaliteit:

- in de IKB regeling opnemen dat er voor 2019 en 2020 een extra bijdrage wordt toegekend dan wel dat er jaarlijks bepaald kan worden of en hoe hoog de extra bijdrage per medewerker wordt die verstrekt wordt door de werkgever. Door de tijdelijkheid van de toegekende extra bijdrage, dan wel de jaarlijkse vaststelling, kunnen de kosten beheerst worden.
- De inzet voor vitaliteit wordt toegevoegd aan de doelen in de IKB regeling. Hierdoor wordt het mogelijk om fiscaal aantrekkelijk gebruik te maken van je IKB inzet voor vitaliteit. Hierbij wordt de link gelegd naar de ruimte die er is in het kader van de WKR regeling. Dit om ook geen fiscale risico's te lopen als ODG.

Voorbeeld uitwerking 1:

Het vitaliteitsdoel kan worden toegevoegd zoals weergegeven in de IKB regeling van één van onze deelnemers:



Begripsbepaling: Vitaliteitsdoelen: onder vitaliteitsdoelen wordt verstaan, kosten die de medewerker maakt als gevolg van vitaliteit en die niet voor vergoeding in aanmerking komen door de zorgverzekeraar of ODG.

Artikel X Vitaliteitsbudget

1. *In het kader van het bevorderen van vitaliteit heeft de medewerker de mogelijkheid om de kosten van het in lid 2 genoemde vitaliteitspakket tot maximaal een bedrag van € X (inclusief BTW) belastingvrij uit te ruilen.*
2. *Onder het in lid 1 genoemde vitaliteitspakket verstaan we vitaliteit in de breedste zin van het woord, hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan de gemaakte kosten in verband met:*
 - i. *Sportabonnement.*
 - ii. *Training/cursus op het gebied van gezondheid, voor zover deze niet in aanmerking komt voor vergoeding van de werkgever of vanuit de zorgverzekering.*
 - iii. *Begeleiding door een personal trainer.*
 - iv. *Yoga of meditatie*

2. Persoonlijk budget:

Wij kunnen als werkgever ook een ruimere formulering hanteren voor het besteden van een budget. Hetgeen meer past bij de huidige maatschappij. één standaardoplossing voor alle medewerkers voldoet niet meer. In het kader van keuze vrijheid en minder bureaucratie kan het voorstel zijn om of per Fte of per medewerker een bedrag beschikbaar te stellen wat ze zelf mogen besteden. Dus voor b.v. compensatie van het niet hebben van een reiskosten woon-werk regeling, of een aanvullend pensioen bedrag.

Voorbeeld uitwerking 2:

Zoals weergegeven in de regeling van één van onze deelnemers:

Artikel X Onbelaste vergoeding/verstrekking in 2020

1. *De medewerker kan gebruik maken van een onbelaste vergoeding/verstrekking van € xx,-- op jaarbasis.*
2. *De onbelaste vergoeding/verstrekking wordt, in 2020, in maandelijkse termijnen van € x,--opgebouwd.*

3. Ouderenbeleid:

- Binnen het toegekende budget zal voor een kleine groep ouderen een maatwerk afspraak kunnen worden gemaakt waardoor zowel de omvang van de groep als de inzet van de middelen beheersbaar maken.

Voorbeeld uitwerking 3:

Het merendeel van onze deelnemers heeft een generatiepact en de maatwerk afspraken zijn uiteraard niet openbaar in te zien. Gedacht kan worden aan maatwerkafspraken in de vorm van extra verlof dat kan worden toegekend. Met een eerlijke verdeling van het budget onder de groep medewerkers die anders voor een generatiepact in aanmerking zouden kunnen komen, kan er iets worden gedaan om tegemoet te komen aan het vitaal houden van deze groep medewerkers.

Proces:

De maatregelen zullen nader worden uitgewerkt (na een akkoord AB op deze lijn), aan het DB worden voorgelegd voor een principieel besluit en vervolgens met de vakorganisaties besproken in het GO. Indien er overeenstemming wordt bereikt met de vakorganisaties in het GO zal het voorstel voor definitieve besluitvorming weer worden voorgelegd aan het DB. Voordat definitieve besluitvorming zal plaatsvinden wordt de regeling voorgelegd aan de fiscus om de fiscale risico's uit te sluiten.

De ODG wil op deze manier komen tot een gedragen regeling die qua kosten beheersbaar is en fiscaal zo aantrekkelijk mogelijk is voor medewerkers.

Jaarlijks wordt vastgesteld wat dit bedrag is teneinde geen onverwachte en structurele budgetoverschrijding te krijgen. De afgesproken 100.000 euro is het basisbudget, deze wordt wel jaarlijks regulier geïndexeerd maar meer is er dus niet beschikbaar.



Dus meer mensen in dienst betekent een lager bedrag. Minder mensen in dienst betekent een hoger bedrag. Hierbij hanteren we wel een bandbreedte van 5%. Bij minder in dienst dan 5% t.o.v. vorig jaar daalt het beschikbare budget .

Om geen naheffingen te krijgen zal dit eind december beschikbaar gesteld moeten worden want het nog passen binnen de WKR ruimte.

