

## MEMO

<b>Onderwerp:</b>	Arbeidsmarkt en aantrekkelijk werkgeverschap
<b>Opsteller:</b>	E. Hulst/C.M. de Werd/G.A. Busweiler
<b>Datum:</b>	19 januari 2023

### Voorgesteld besluit

Een besluit te nemen ten aanzien van de vergoeding van kosten voor woon-werkverkeer voor medewerkers, en hierin een keuze te maken uit de volgende opties:

- De bestaande regeling woon-werkverkeer te handhaven (fiscale uitruil) en de uitkomsten van de cao-onderhandelingen af te wachten. (advies DB)
- Met ingang van 2024 een regeling woon-werkverkeer voor medewerkers van de ODG in te voeren.

### Toelichting

Op 9 december jl. heeft het AB gesproken over het voorstel om een regeling woon-werkverkeer in te voeren voor medewerkers van de Omgevingsdienst Groningen.

Het AB heeft gevraagd het voorstel opnieuw voor te leggen in de context van het bredere beeld van wat de ODG doet om haar aantrekkelijkheid als werkgever te vergroten.

### De context: krapte op de arbeidsmarkt

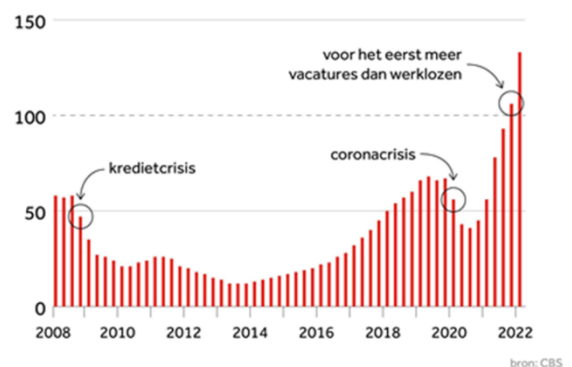
In eerdere stukken hebben we uw bestuur meegenomen in de context van de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Zoals eerder geschetst zijn ervaren krachten in de huidige arbeidsmarkt nauwelijks meer te vinden, ook niet op inhuurbasis. De nieuwe medewerkers die bij de ODG in dienst treden zijn dus in de regel minder ervaren. Dit betekent dat we veel tijd besteden aan het opleiden en coachen van onze nieuwe collega's, wat ten koste gaat van de productie.

We hebben goede redenen om aan te nemen dat we voor langere tijd last zullen hebben van de krapte op de arbeidsmarkt.

- De beroepsbevolking krimpt, waardoor het aantal vacatures hoger ligt dan het aantal werklozen.
- De aanwas uit de vakopleidingen in ons werkveld is beperkt, het gaat doorgaans om de wat kleinere studierichtingen.
- Mobiliteit is gestegen, ook bij de ODG. In 2022 kwamen er 72 medewerkers nieuw bij

**Spanning op de arbeidsmarkt loopt verder op**  
Aantal vacatures per 100 werklozen



de ODG en gingen 57 medewerkers weg (inhuur en vast), op een totaal van 292 medewerkers.

In reactie op de krapte op de arbeidsmarkt kiezen de ODG en haar bestuur al langere tijd voor de volgende strategie:

- inzet op het aannemen van vaste medewerkers, in plaats van op inhuur
- selectie op competenties van medewerkers, in plaats van op een specifieke vooropleiding
- zelf opleiden van medewerkers

Om de hierboven geschetste redenen denken we dat we voor langere tijd te maken zullen hebben met krapte op de arbeidsmarkt, en dat we daarom ook langjarig zullen moeten inzetten op deze strategie.

### **Aantrekkelijk werkgeverschap**

De situatie op de arbeidsmarkt maakt dat we, meer nog dan voorheen, moeten investeren in aantrekkelijk werkgeverschap.

We vullen dit op een brede wijze in:

- medewerkers binden en boeien, o.a. door medewerkers te betrekken bij ontwikkelingen in de organisatie, en ruimte te bieden om aan projecten mee te doen en initiatieven te ontplooiën
- secundaire arbeidsvoorwaarden
- opleiding en ontwikkeling (zie oa ook het voorstel collectieve taken)
- innovatie: we voeren een nieuwe werkwijze door om de werkdruk te verminderen en efficiëntie te verhogen, we implementeren een nieuw VTH-systeem waarmee de mogelijkheden voor datasturing groter worden en gebruiksgemak stijgt.
- werving geprofessionaliseerd en in samenwerking met collegadiensten FUMO en RUDD.

De bijgevoegde presentatie geeft een breed overzicht van onze investeringen en activiteiten op het vlak van aantrekkelijk werkgeverschap.

### **Voorstel vergoeding kosten woon-werkverkeer**

In de bovengeschetste context kijken wij als werkgever ook goed naar onze positie ten opzichte van andere omgevingsdiensten. Wij zijn als ODG gezamenlijk met de FUMO en de RUDD een Young Professionals traject gestart, hetgeen tevens aanleiding is geweest om ook te kijken naar de verschillen in de arbeidsvoorwaarden.

Gebleken is dat de FUMO sinds de start van de organisatie een vergoeding woon-werkverkeer heeft en nu ook de RUDD bezig is met het ontwikkelen van een regeling. Uit een steekproef onder een zevental uitvoeringsdiensten (zie bijlage) is naar voren gekomen dat diverse Omgevingsdiensten een regeling woon-werkverkeer hebben, dan wel met de voorbereiding van een regeling bezig zijn. De Omgevingsdienst Groningen kent alleen de mogelijkheid van de uitruil IKB (fiscale bruto-netto regeling).

Voor de Omgevingsdienst Groningen geldt dat de vergelijking van de arbeidsvoorwaarden niet alleen van belang is voor het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar zeker ook voor de huidige medewerkers. Het is een belangrijk onderwerp voor de medewerkers die reeds in dienst zijn van de Omgevingsdienst Groningen, hetgeen ook al jaren naar voren wordt gebracht in de



overleggen met de vakbonden in het Lokaal Overleg en voorheen in het Georganiseerd Overleg. In de huidige krappe arbeidsmarkt worden de verschillen van de arbeidsvoorwaarden zorgvuldig door (potentiële) medewerkers bekeken en dat speelt mee in de afweging tot de keuze om bij de ODG te blijven dan wel voor de ODG te kiezen.

Naast de arbeidsmarkt maken de gevolgen van de oorlog in Oekraïne dat de medewerkers zich meer bewust zijn van de keuzes die zij maken om te reizen. Daarnaast is het voor de binding met de organisatie en de collega's van groot belang dat medewerkers elkaar blijven ontmoeten op kantoor. De samenwerking tussen de collega's wordt hierdoor bevorderd en ook de verbinding die wordt gevoeld met de Omgevingsdienst en daarmee de wens om te blijven wordt zo versterkt. Uit gesprekken met collega's blijken de kosten woon-werk drempelverhogend te werken om naar kantoor te komen.

### **Kanttekeningen**

- Indien de ODG een vergoeding woon/werkkosten heeft, ontstaat er een verschil met de reiskostenregeling van de meeste deelnemers. Vanwege de gevraagde expertise, is er beperkt doorstroom van medewerkers tussen de ODG en haar deelnemers, en zeker voor oudere medewerkers zijn de arbeidsvoorwaarden bij de deelnemers vaak gunstiger. Maar enig effect is niet uit te sluiten.
- Mogelijk is het vergoeden van deze kosten onderdeel van de CAO-resultaten voor komende periode (gemeenten en gemeenschappelijke regelingen). Deze onderhandelingen zijn momenteel afgebroken. Mocht een vergoeding afgesproken worden voor 2024 en verder, dan zijn de extra kosten onderdeel van de loon- en prijsstijgingen.

### **Kosten**

De uitgangspunten voor deze mogelijke regeling woon-werk kilometers:

- Het betreft alle woon-werk kilometers zonder afstandsbeplanning;
- Voor de vaststelling van de vergoeding wordt aangesloten bij de vrijgestelde fiscale norm (22 cent per kilometer vanaf 1 januari 2024);
- Een gemiddelde vergoeding van 2 keer woon-werkverkeer per week;
- Met een vergoeding voor woon-werk komt de IKB-uitruil woon-werk te vervallen.

De geschatte kosten voor een dergelijke regeling betreffen € 237.000 netto vanaf 2024. Hierbij is rekening gehouden met het verschil t.o.v. de huidige kosten. De inschatting van de kosten is gebaseerd op 197 medewerkers in dienst (peildatum 1-10-2022) en van een gemiddelde afstand woon-werk van 32 km (bron: Personeelssysteem Afas, peildatum 1-11-2022).

Het alternatief van een regeling op basis van groene reisopties (openbaar vervoer en fiets) wordt niet kansrijk geacht. Medewerkers van de ODG wonen verspreid over Groningen, Friesland en Drenthe. Vergoeding van alleen de groene reisopties helpt slechts een klein deel van de medewerkers en daarmee wordt niet het doel behaald om aantrekkelijk werkgever te zijn.

### **Dekking**

De ODG heeft geen structureel budget beschikbaar voor de hogere kosten die gepaard gaan met een vergoeding voor woon-werk verkeer. Vanaf 2024 is er wel de mogelijkheid om € 50.000 vrij te maken door de middelen die beschikbaar zijn gesteld voor het financieringsmodel vanaf 2024 hiervoor in te zetten.



## Bijlage. Resultaten steekproef onder zes omgevingsdiensten

Omgevingsdienst	Woon-werk-regeling?
FUMO	Ja
RUD Drenthe	Gevraagd om met een voorstel te komen
OD IJsselland	Ja, vanaf 1 september 2022
OD Twente	Nee, wil wel het beleid gaan bekijken
O Flevoland, Gooi en Vechtstreek	Ja
OD Midden- en West-Brabant (Brzo dienst)	Ja

