

Onderwerp Beantwoording raadsvragen ex. art. 42 RvO van GroenLinks, SP en de PvdA inzake arbeidsvoorwaarden

Steller I. Boon

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 77 10 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk BD 13.4011289

Datum **26 NOV 2013**

Uw brief van 20-10-2013

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij bieden wij u ons antwoord aan op de vragen die de heer Gijsbertsen (Groen Links), mevrouw Bloemhoff (PvdA) en mevrouw van Gijlswijk (SP) namens hun fractie hebben gesteld over de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Groningen.

1. *Kunt u aangeven hoe de uitspraken van het college in de media zich verhouden met de doelstelling rust in de organisatie te brengen en op constructieve wijze met de bonden te onderhandelen over de toekomstige arbeidsvoorwaarden?*

Antwoord:

De onderhandelingen met de vakbonden zijn gevoerd in constructieve sfeer. Inmiddels heeft het geleid tot een onderhandelingsakkoord.

2. *Is het college inderdaad van mening dat de arbeidsvoorwaarden van het gemeentelijk personeel "goudomrand" zijn en om die reden zouden moeten worden aangepast? Kunt u exact aangeven waar dat 'gouden randje' uit bestaat? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

De arbeidsvoorwaarden voor gemeenteambtenaren zijn vastgelegd in de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR). Deze regeling geldt voor alle gemeenten (m.u.v. Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht).



Binnen de gemeente Groningen zijn daarnaast aanvullende lokale afspraken met betrekking tot arbeidsvoorwaarden vastgesteld.

Het college is van mening dat deze lokale afspraken goed moeten worden beoordeeld en gewogen. Dit is samen met de bonden gebeurd met genoemd onderhandelingsakkoord als uitkomst.

3. *Is het college van mening dat gedwongen ontslagen op andere basis dan disfunctioneren onwenselijk en niet opportuun zijn als er geen sprake is van een aantoonbare structurele kwantitatieve of kwalitatieve mismatch tussen het beschikbare en het benodigde personeel? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Er wordt eerst een zorgvuldig van 'werk naar werk' traject (mobiliteitstraject) doorlopen. Hierin wordt van beide partijen een maximale bijdrage gevraagd om een plaatsing binnen of buiten de organisatie te realiseren. Mocht dit ondanks alle wederzijdse inspanningen in de daarvoor vastgestelde tijd niet tot passend werk voor de boventallige medewerker leiden, dan moeten we tot ontslag kunnen overgaan. In het onderhandelingsakkoord is afgesproken dat dit pas vanaf 2018 gaat gelden.

- 4./5. *Kunt u de stelling dat het formatieprobleem niet met natuurlijk verloop opgelost kan worden in de jaren 2014-2020 onderbouwen en deze informatie ter beschikking aan de raad stellen? Zo niet waarom niet?*

Kunt u aangeven wat de geschatte uitstroom van personeel uitgedrukt in fte's als gevolg van pensioen, verhuizing, baanwissel, overlijden en cetera in de jaren 2014-2020 is? Kunt u aangeven welke onderbouwing daaraan ten grondslag ligt?

Antwoord:

De totale uitstroom in de periode 2014-2020 wegens pensioen bedraagt 428 fte. Het merendeel van deze uitstroom zal worden vervangen, omwille van de continuïteit van de dienstverlening aan burgers, bedrijven en bestuur. Om de taakstellende bezuiniging te realiseren zal naar verwachting ongeveer 20% van de uitstroom niet worden vervangen.

In de periode t/m 2015 is de uitstroom overigens gering. Dit heeft te maken met het feit dat de pensioenleeftijd sneller stijgt. Juist in deze periode vinden de reorganisaties plaats.

Het is bovendien onduidelijk in hoeverre de huidige medewerkers matchen met de beschikbare functies die vanuit reorganisaties gaan ontstaan omdat hier ook kwalitatieve matching een rol speelt (vereiste competenties voor functies versus huidige competenties van medewerkers). Het kan betekenen dat er bij reorganisaties enerzijds medewerkers herplaatsingskandidaat worden en anderzijds functies intern niet vervuld worden.

De overige uitstroom (arbeidsongeschiktheid, eigen verzoek, overlijden etc.) laat een dalende trend zien. Ontslag op eigen verzoek neemt af door de slechte arbeidsmarkt, de lopende reorganisaties en de ontslagbescherming vanuit het onderhandelingsakkoord tot 1 januari 2018. In de periode 2008 tot en met 2012 bedroeg de uitstroom exclusief pensioen gemiddeld 80 medewerkers per jaar.

6. *Kunt u aangeven wat de geschatte afname van fte's is als gevolg van geplande reorganisaties en bezuinigingen in de jaren 2014-2020? Kunt u aangegeven welke onderbouwing daaraan ten grondslag ligt?*

Antwoord:

De geschatte afname van fte als gevolg van de geplande reorganisaties en bezuinigingen in de jaren 2014-2017 bedraagt op dit moment \pm 400 fte. Een deel wordt veroorzaakt door de rijks-bezuinigingen. Het restant door plaatselijke ontwikkelingen. Door de rijks-bezuinigingen ontvangen wij minder inkomsten vanuit het gemeentefonds. De kortingen op het gemeentefonds en de effecten van de plaatselijke ontwikkelingen leiden tot tekorten in ons financieel meer-jarenbeeld.

Om deze tekorten op te vangen moeten wij of activiteiten stoppen of efficiënter gaan werken. In de vastgestelde bezuinigingen hebben we maatregelen opgenomen die leiden tot een afname van fte. De vorming van het Shared Service Center is een voorbeeld van efficiënter werken.

- 7./8. *Kunt u aangeven of bijgaande grafieken die op intranet gepubliceerd zijn een feitelijk juiste representatie van de werkelijkheid geven? Zo nee, waarom niet en op welke gegevens baseert u zich?*

Bijgaande grafieken drukken wat ons betreft uit dat er wel degelijk voldoende ruimte is voor instroom van jonge medewerkers? Deelt u die mening? Zo nee, waarom niet en waarop baseert u dat?

Antwoord:

De grafieken die door de vakbonden zijn gepubliceerd op intranet, zijn bewerkte grafieken. Ze zijn een afgeleide van de analyse uitstroom periode 2013 t/m 2017 (de gegevens komen uit het personeelssysteem EMIS).

In deze analyse is in het kader van de bezuinigingen gerekend met een tijdshorizon tot en met 2017. De vakbonden hebben echter een tijdshorizon tot en met 2020 gehanteerd.

Daarnaast heeft het college de ambitie om ruimte te bieden voor jongeren en wil blijvend beschikbaar zijn als opdrachtgever voor stages, werk/leerplekken en trainees. In het onderhandelingsakkoord zijn hierover afspraken gemaakt.

9. *Bent u in gesprek met de vakbond over alternatieve scenario's waardoor de gemeentelijke organisatie wordt versterkt, gedwongen ontslag wordt voorkomen en jonge instroom weer mogelijk wordt, zoals arbeidstijdkorting gecombineerd met scholingstrajecten, etc.? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke alternatieven zijn dit?*

Antwoord:

Om jonge instroom en een meer evenwichtig opgebouwd personeelsbestand qua leeftijd mogelijk te maken wordt een "generatiepact" afgesloten: er komen regelingen voor medewerkers van 55 jaar en ouder en voor 60 jaar en ouder. De besparing op de loonsom, die het gevolg is van deze regelingen, wenden wij voor de helft aan voor noodzakelijke bezuinigingen en voor de andere helft voor de gewenste instroom van nieuwe jonge(re) medewerkers. De ontslagbescherming tegen ontslag bij reorganisatie geldt tot 1 januari 2018.

10. *Tot slot, is het college met GroenLinks, PvdA en SP van mening dat werken voor de publieke zaak waardering verdient en dat voorkomen moet worden dat jonge medewerkers door slechte beeldvorming afhaken. Zo ja, wat gaat het college in de eigen communicatie doen om een aantrekkelijke werkgever te blijven?*

Antwoord:

Wij vinden het belangrijk om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven, waarbij modernisering en flexibilisering belangrijke thema's zijn. De afspraken moeten bijdragen aan de zekerheid van goed werkgeverschap, bezuinigingen, succesvolle herplaatsingen en kansen voor de instroom van jongeren.

De bonden en de gemeente Groningen zullen de gemaakte afspraken borgen, ook in tijd, voor de komende periode teneinde rust en duidelijkheid te creëren.



Wij vertrouwen erop u met deze beantwoording voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. R.L. (Ruud) Vreeman

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke.

de secretaris,
drs. M.A. (Maarten) Ruys

A handwritten signature in black ink, featuring a series of loops and a long horizontal stroke.

2013
Nr. 71

BIJLAGE

GROENLINKS

SP



PvdA

Aan: het college van B&W van de gemeente Groningen
Betreft: vragen ex art. 42 RvO inzake arbeidsvoorwaarden
Groningen, 20 oktober 2013

BESTUURSDIENST
reg.nr. <i>BD13.3978979</i>
ingek. 21 OKT 2013
class. <i>- 2.07.51</i>
te beh. door: <i>Mid/pto</i>
kopie gez. aan: <i>Baeroll, pers</i>

Geacht college,

Op 2 oktober voerde de raad een actualiteitendebat over het gemeentelijk personeelsbeleid. Het college sprak tijdens dat debat uit samen met vakbonden en personeel op zoek te willen gaan naar een oplossing.

Deze week dreigde het college via de krant dat afwijzen van de voorstellen van het college door de bonden zou leiden tot extra terugval in arbeidsvoorwaarden. In het Dagblad van het Noorden beweerde de wethouder bovendien dat een oplossing van het personeelsvraagstuk via natuurlijke uitstroom onmogelijk zou zijn. Op intranet zijn echter grafieken gepubliceerd die die aanname ter discussie stellen (bijgevoegd).

De dag erna sprak wethouder Schroor in Binnenlands Bestuur over "goudomrande" arbeidsvoorwaarden voor het Groningse gemeentelijk personeel. De uitspraken in dat artikel wekken de suggestie dat de inzet van het college tijdens de onderhandelingen van de vakbond niet gebaseerd is op financiële noodzaak maar op ideologie. GroenLinks, PvdA en SP vrezen dat bovenstaande ontwikkelingen een direct effect hebben op de geloofwaardigheid van Groningen als goed werkgever en de kwaliteit van de gemeentelijke dienstverlening.

Naar aanleiding van het voorgaande hebben GroenLinks, PvdA en SP de volgende vragen:

1. Kunt u aangeven hoe de uitspraken van het college in de media zich verhouden met de doelstelling rust in de organisatie te brengen en op constructieve wijze met de bonden te onderhandelen over de toekomstige arbeidsvoorwaarden?
2. Is het college inderdaad van mening dat de arbeidsvoorwaarden van het gemeentelijk personeel "goudomrand" zijn en om die reden zouden moeten worden aangepast? Kunt u exact aangeven waar dat 'gouden randje' uit bestaat? Zo nee, waarom niet?
3. Is het college van mening dat gedwongen ontslagen op andere basis dan disfunctioneren onwenselijk en niet opportuun zijn als er geen sprake is van een aantoonbare structurele kwantitatieve of kwalitatieve mismatch tussen het beschikbare en benodigde personeel? Zo nee, waarom niet?
4. Kunt u de stelling dat het formatieprobleem niet met natuurlijk verloop opgelost kan worden in de jaren 2014-2020 onderbouwen en deze informatie ter beschikking van de raad stellen? Zo nee, waarom niet?
5. Kunt u aangeven wat de geschatte uitstroom van personeel uitgedrukt in fte's als gevolg van pensioen, verhuizing, baanwissel, overlijden et cetera in de jaren 2014-2020 is? Kunt u aangeven welke onderbouwing daaraan ten grondslag ligt?
6. Kunt u aangeven wat de de geschatte afname van fte's is als gevolg van geplande reorganisaties en bezuinigingen in de jaren 2014-2020? Kunt u aangeven welke onderbouwing daaraan ten grondslag ligt?
7. Kunt u aangeven of bijgaande grafieken die op intranet gepubliceerd zijn een feitelijk juiste representatie van de werkelijkheid geven? Zo nee, waarom niet en op welke gegevens baseert u zich?
8. Bijgaande grafieken drukken wat ons betreft uit dat er wel degelijk voldoende ruimte is voor instroom van jonge medewerkers. Deelt u die mening? Zo nee, waarom niet en waarop baseert u dat?
9. Bent u in gesprek met de vakbond over alternatieve scenario's waardoor de gemeentelijke organisatie wordt versterkt, gedwongen ontslag wordt voorkomen en jonge instroom weer mogelijk wordt, zoals arbeidstijdverkorting gecombineerd met scholingstrajecten, etc? Zo nee,

