

Aanleiding

In de huidige arbeidsmarktomstandigheden is het belangrijker dan ooit om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor nieuwe en bestaande medewerkers.

Daarnaast staat de gemeente Roosendaal voor een schaa sprong en mede daarvoor is de komende jaren een uitbreiding van de ambtelijke organisatie noodzakelijk.

Momenteel kent de gemeente Roosendaal geen (directe) vergoeding voor het woon-werkverkeer. Dit kan voor toekomstige medewerkers reden zijn om niet voor de gemeente Roosendaal te kiezen. In arbeidsvoorwaardengesprekken zien we dat voor kandidaten die op enige afstand wonen woon-werkverkeer vergoeding een rol speelt. Om dit te compenseren wordt er regelmatig een extra periodiek gegeven om tegemoet te komen in de kosten voor woon-werkverkeer. Dit kan scheefgroei in het salarisgebouw met zich meebrengen. Om voldoende en kwalitatief goede medewerkers aan te trekken (en te behouden) wil de gemeente Roosendaal een aantrekkelijke werkgever zijn. Om te voorkomen dat reiskosten voor woon-werkverkeer hierbij een drempel vormen, of dat dit moet worden gecompenseerd met een extra periodiek, wordt voorgesteld om een regeling woon-werkvergoeding in te stellen.

Onderzoek bij omliggende gemeenten, zoals onder andere Zundert, Tholen, Altena, Etten-Leur, laat zien dat deze gemeenten wel een woon-werkregeling hebben.

Een woon-werkregeling draagt bij aan het zijn van een aantrekkelijk werkgever.

Door de directie zijn de volgende uitgangspunten/voorwaarden meegegeven voor het invoeren van een vergoeding voor woon-werkverkeer:

- Een vergoeding voor iedereen. Nieuwe en bestaande medewerkers. Iedereen moet er netto voordeel van hebben, conform wet- en regelgeving;
- De regeling moet bijdragen aan het zijn van een aantrekkelijk werkgever;
- Duurzamer, groener en gezond reizen mag extra aantrekkelijk zijn;
- Uitvoering en verwerking van de regeling moet behapbaar zijn, waarbij verantwoordelijkheid en vertrouwen aan medewerkers gegeven wordt.

De gemeente Roosendaal kent op dit moment geen directe woon-werkvergoeding. Wel wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bij een (extra) financiële uitkering binnen het IKB de niet vergoede woon-werkkilometers uit te ruilen tegen het vastgestelde wettelijke tarief van € 0,21/km. Dit betekent dat een deel van de uitkering onbelast kan plaatsvinden, omdat er eerder geen onbelaste woon-werkvergoeding heeft plaatsgevonden. Bij de invoering van de voorgestelde woon-werkvergoeding komt deze mogelijkheid te vervallen.

Beoogd resultaat

Om voldoende en kwalitatief goede medewerkers aan te trekken (en te behouden) wil de gemeente Roosendaal een aantrekkelijke werkgever zijn. Om te voorkomen dat reiskosten voor woon-werkverkeer hierbij een drempel vormen, of dat dit moet worden gecompenseerd met een extra periodiek, wordt voorgesteld om een regeling woon-werkvergoeding in te stellen.

Argumenten

1.1 De regeling biedt voor alle medewerkers een oplossing

De voorgestelde regeling biedt voor elke medewerker altijd een vergoeding, ongeacht de manier van reizen, tenzij de reisafstand minder is dan 1 km, conform wet- en regelgeving (onbelaste reiskostenvergoeding kan worden toegekend vanaf 1 km woon-werkverkeer). De medewerkers die

binnen 1 km wonen zullen geen financieel voordeel hebben van deze regeling, maar zij maken ook geen kosten voor woon-werkverkeer. Voorgesteld wordt om de vergoedingen conform de regels van de belastingdienst te maximaliseren op 75 km enkele reis woon-werk.

Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding wordt de woon-werkafstand, conform ANWB snelste route, bepaald.

Optie 1 Een vergoeding woon-werkverkeer voor medewerkers die met de auto reizen, met de eigen fiets komen of lopend. Er wordt een maximum gehanteerd van 75 km enkele reis.

In het kader van duurzamer en groener € 0,15 per km onbelaste vergoeding aan te houden bij gebruik van de auto. En €0,21 onbelaste vergoeding bij gebruik van de eigen fiets of lopend.

Deze optie van woon-werkverkeer vergoeding wordt achteraf verrekend aan de hand van de werkelijk gemaakte reisbewegingen. Een registratie in het personeelsinformatiesysteem is hiervoor de basis. Medewerkers registreren nu ook de dagen van thuiswerken en op kantoor. Dit blijft onveranderd. Op de dagen dat medewerkers naar kantoor gereisd zijn krijgen zij de vergoeding op basis van de nieuwe regeling woon- werkverkeer. Op dagen dat medewerkers vanuit huis werken, ontvangen zij een thuiswerkvergoeding volgens de cao-gemeenten, zoals nu ook het geval is. Medewerkers kunnen op een werkdag niet kiezen voor een vergoeding voor én woon-werkverkeer én de thuiswerkvergoeding. Per dag is één soort vergoeding mogelijk.

Naast optie 1 kan gekozen worden voor de optie 100% vergoeding bij reizen met OV (optie 2). Werkgever mag de kosten voor OV volledig onbelast uitkeren aan medewerker. De vergoeding heeft betrekking op alle vormen van OV (bus, trein, metro, tram) en ook wanneer sprake is van een combinatie van bijvoorbeeld bus en trein.

Tot slot kan gekozen worden voor een leasebike (optie 3). Deze regeling wordt door de gemeente Roosendaal reeds geboden en wordt gecontinueerd. Een fiscaal vriendelijke regeling om gebruik te maken van een lease (E)Bike. Bij de keuze voor een leasebike kan geen gebruik gemaakt worden van de onbelaste woon-werkvergoeding. Om ook de keuze voor de leasebike te stimuleren wordt voorgesteld om een bijdrage van €40 per maand van de werkgever in te voeren.

1.2 Elke medewerker gaat er netto op vooruit

Elke optie binnen de voorgestelde regeling levert elke medewerker een netto voordeel op (muv medewerkers die minder dan 1 km van de werklocatie wonen, conform wet- en regelgeving). De genoemde vergoedingen leiden tot een groter netto voordeel voor elke medewerker t.o.v. de mogelijkheid van fiscale uitruil.

1.3 De regeling levert elke medewerker netto voordeel op en stimuleert duurzaam en gezond reizen extra.

De voorgestelde regeling levert elke medewerker voordeel op.

Bij keuze 1 wordt het reizen op een slimme wijze groen en duurzaam gestimuleerd. door te kiezen voor een hogere vergoeding voor het reizen per fiets, lopend of OV. Medewerkers die met de auto komen kunnen naast de vergoeding van € 0,15 per km het verschil tussen € 0,15 en € 0,21 via het Individueel Keuzebudget uitruilen.

1.4 De regeling is administratief goed uitvoerbaar

Door aan te sluiten bij de fiscale en wettelijke mogelijkheden die geboden worden, kiezen we voor een regeling die administratief goed uitvoerbaar is.

Voor uitvoering van de regeling van OV-vergoeding sluiten we aan bij de mobiliteitskaart van Reisbalans. Medewerkers kunnen de kaart voor zakelijk reizen ook gebruiken voor woon-werkverkeer. Daarmee wordt de verrekening en daarmee de administratieve last minder. Na een jaar zal dit geëvalueerd worden.

Ook door ervoor te kiezen dat elke medewerker (in principe) eenmaal per jaar een keuze kan maken, houden we de regeling administratief behapbaar. In de meeste gevallen zal een tussentijdse verandering van het reisgedrag van de werknemer (en het niet gedurende het jaar veranderen van de uitkering op basis van de gekozen optie) geen grote nadelige gevolgen hebben voor de medewerker. Mocht dit wel het geval zijn, dan is hier uiteraard maatwerk nodig. Wanneer een medewerker kiest voor een leasebike is de mogelijkheid om jaarlijks te wisselen van optie niet aan de orde, omdat dan een verplichting voor een periode van drie jaar wordt aangegaan.

1.5 Gemeente wordt een aantrekkelijke(re) werkgever

Aangezien de regeling voor elke medewerker een netto voordeel oplevert (muv medewerkers die minder dan 1 km van de werklocatie wonen, conform wet- en regelgeving), wordt de gemeente per definitie, op financieel gebied, een aantrekkelijkere werkgever. De voorgestelde opties dekken geheel of vrijwel geheel de woon-werkkosten voor medewerker.

Kanttekeningen en risico's

2.1 Parkeervraagstuk

Vooralsnog blijft de oude regeling rondom parkeren voor het personeel van kracht. Deze regeling is onlangs weer ingevoerd.

Mocht dit vraagstuk in de toekomst om andere oplossingen vragen dan zal daar een separaat voorstel voor worden gemaakt. Uiteraard wordt dit in samenhang met het voorstel woon-werkverkeer gedaan.

2.2 Medezeggenschap

Medezeggenschapsorgaan heeft ingestemd met de regeling woon-werkverkeer en invoering met terugwerkende kracht tot 1-1-2023.

2.3 Kostenraming gedeeltelijk gebaseerd op aannames

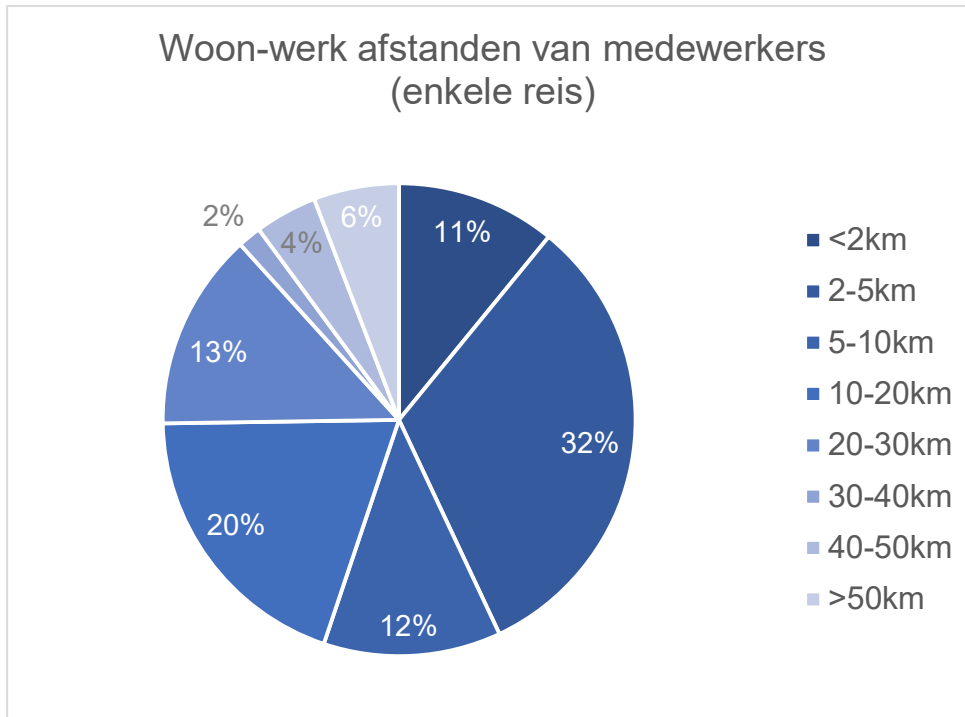
Voor de kostenraming is gedeeltelijk uitgegaan van aannames. Enkele aannames zullen een beperkte foutmarge hebben. Er is echter ook een inschatting gemaakt van het aantal medewerkers dat voor een bepaalde optie kiest. Daarnaast zijn medewerkers ingedeeld in een gemiddelde reisafstand. Al deze factoren hebben invloed op de daadwerkelijke kosten. Ook is voor de aannames van de kosten van het OV een inschatting gemaakt. Deze kosten zullen meer fluctueren dan de relatief 'vaste' kosten van een vergoeding per kilometer.

2.4 Financiële consequenties

Omdat dit voorstel met structurele gevolgen afzonderlijk aan de raad wordt voorgelegd en daarmee niet wordt meegenomen bij de Kadernota, onttrekt het zich aan een integrale afweging die bij de Kadernota wel zou kunnen worden gemaakt.

Financiële consequenties

Voor het bepalen van de financiële consequenties is in de eerste plaats een analyse uitgevoerd van de woon-werkafstand van medewerkers.



De meeste medewerkers wonen relatief dichtbij het HUIS (zie figuur). In totaal woont 75% van de medewerkers op minder dan 20 km afstand, waarvan 43% zelfs op een afstand van minder dan 5km woont. Daardoor is het aannemelijk dat er een groot aantal medewerkers al lopend of per fiets naar kantoor komen. Maar 10% van medewerkers woont op meer dan 40 km afstand van het HUIS. 1% van de medewerkers woont op een afstand van meer dan 75 km enkele reis en krijgen daardoor bij reizen met de eigen auto te maken met de maximale onbelaste vergoeding van 75 km enkele reis.

Voor de berekening van de kosten is de aanname gedaan dat de gemiddelde werknemer van de gemeente Roosendaal een parttime factor heeft van 80%, ofwel 4 dagen per week werkt. Daarbij gaan we ervanuit dat een medewerker gemiddeld 75% op kantoor aanwezig zal zijn.

De precieze totale kosten zijn uiteraard afhankelijk van de keuze tussen de verschillende opties van de medewerkers.

Voor de berekening van de totale kosten is verder uitgegaan het huidige aantal van 495 medewerkers en de uitbreiding van de ambtelijke organisatie Wanneer alle medewerkers kiezen voor optie 1, worden de totale kosten geschat op maximaal € 400.000,-. Wanneer alle medewerkers (in theorie) kiezen voor optie 2, worden de totale kosten geschat op maximaal € 470.000,-. De werkelijke kosten zullen naar verwachting hier dus tussenin liggen.

Voor het invoeren van een regeling reiskosten op basis van het beschreven voorstel, rekening houdend met de uitbreiding van de ambtelijke organisatie in verband met de schaalspgong, dient daarom uitgegaan te worden van een jaarlijkse kostenpost van € 470.000,-

Vanwege de eerder genoemde aannames en bijvoorbeeld ook indexering van de kosten voor het OV, zullen de jaarlijkse kosten jaarlijks toenemen.

Voor realisatie van de invoering van de woon-werkverkeer regeling is extra budget nodig. Voor het jaar 2023 kan dit gedekt worden uit de Algemene Reserve (999.800). Vanaf 2024 worden de kosten gedekt uit de structurele begrotingsruimte.

Juridische consequenties

Invoering van deze regeling heeft gevolgen voor de uitruil met een eventuele uitkering in het kader van het IKB. Omdat invoering van deze regeling voor iedereen een netto voordeel oplevert, vormt dit geen probleem.

We sluiten met deze regeling aan bij de wettelijke en fiscale mogelijkheden die de wetgever biedt. We voorzien hierin dan ook geen negatieve juridische consequenties.

Personeel en organisatie

De aanpak kan binnen de bestaande formatie worden uitgevoerd.

Communicatie

Communicatie over de nieuwe regeling dient nader uitgewerkt te worden.

Vervolg

Na besluitvorming zal de regeling met terugwerkende kracht tot 1-1-2023 worden ingevoerd voor de medewerkers.

Bijlagen

-