

Aan het lid van Provinciale Staten,
de heer H.A. Meendering

Datum : 22 MAART 2016
Briefnummer : 2016-16.917/12/A.7, PO
Zaaknummer : 618555
Behandeld door : R.P. Stout
Telefoonnummer : (050) 316 7206
Antwoord op : uw brief van 9 februari 2016
Bijlage :
Onderwerp : schriftelijke vragen kortere werkweek

Geacht heer Meendering,

In uw brief van 9 februari 2016 heeft u vragen gesteld over de mogelijkheden van het invoeren van een 32-urige werkweek bij de provincie Groningen. Wij beantwoorden uw vragen als volgt:

1. Kunt u aangeven of het college bekend is met de ontwikkelingen rondom een kortere werkweek en hoe hier door u tegenaan wordt gekeken, dan wel wil het college zich hierin verdiepen en Provinciale Staten hierover informeren?

Antwoord:

Ja, wij zijn hier op hoofdlijnen mee bekend. Wij willen in 2016 actief werk maken van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en generatiebeleid. Sommige onderdelen, zoals een nieuw traineeprogramma hebben al concreet vorm gekregen. Andere onderdelen moeten nog nader worden uitgewerkt. Een goede balans tussen werk en privé, werkenergie bij medewerkers en een evenredige opbouw van het personeelsbestand zijn hierbij speerpunten. Gericht beleid op deze thema's heeft naar verwachting een breder effect op de werkgelegenheid dan de focus op een 32-urige werkweek.

2. Ziet u de mogelijkheid om binnen uw organisatie te werken/experimenteren met kortere werkweken?

Antwoord:

In de eerste plaats werkt de organisatie vanaf 1 januari 2016 met een nieuwe Werktijdenregeling, waarin al veel mogelijkheden voor flexibele arbeidstijden zijn opgenomen. Medewerkers kunnen veelal zelf de regie voeren over waar en wanneer ze werken en hebben ook recht om bijvoorbeeld werktijdvermindering of vermeerdering aan te vragen.

Daarnaast is het goed om te vermelden dat de omvang van een formele werkweek in de cao is vastgelegd en 36 uur beslaat. Hier zijn wij als provincie aan gebonden en het is niet mogelijk hier eenzijdig van af te wijken. Binnen de cao-regels is het wel mogelijk om te kiezen voor kleinere dienstverbanden.

3. Welke mogelijkheden en kansen ziet u in de organisatie en de ontwikkeling/het toekomstperspectief van de organisatie bij een kortere werkweek?

Antwoord:

Wij willen focussen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, een gesprek over de omvang van het dienstverband kan daar onderdeel van zijn. Feitelijk is er een relatief grote groep medewerkers van 55 jaar en ouder. Met gericht generatiebeleid kan mogelijk formatieruimte vrij worden gespeeld. Wij willen dit beleid

in het najaar van 2016 gerealiseerd hebben. Wij vinden het wel van belang aandacht te hebben voor alle generaties en niet alleen te focussen op jongeren of ouderen. Een goede werk-privébalans/werkenergie is voor iedereen van belang.

4. Bent u van mening dat invoering van een kortere werkweek kan leiden tot meer werkgelegenheid? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Wij kiezen ervoor de werkgelegenheid te bevorderen via gericht generatiebeleid dat in 2016 verder wordt vormgegeven. Op individueel niveau kan een kortere werkweek de uitkomst zijn van dit beleid.

5. Kunt u gemotiveerd aangeven of het college bereid is te onderzoeken of en wanneer een kortere werkweek ingevoerd zou kunnen worden in de provinciale organisatie?

Antwoord:

Deze zoektocht koppelen wij aan ons generatiebeleid in 2016.

6. Hoeveel extra werkgelegenheid levert bijvoorbeeld een 32-urige werkweek op als in 2017 en 2018 een 32-urige werkweek als norm wordt gehanteerd bij alle vrijkomende vacatures in de provinciale organisatie?

Antwoord:

Zoals aangegeven zijn wij in 2016 van plan om via gericht generatiebeleid extra formatieruimte vrij te spelen. Ter vergelijking: als alleen gekeken wordt naar het vervangingsvraagstuk/pensionering (uitstroom 2017/2018) in relatie tot een 32-urige werkweek zou dit ongeveer 4 extra werkplekken op kunnen leveren. Gericht generatiebeleid levert mogelijk meer ruimte op.

7. Bent u bereid het onderwerp korte werkweek te agenderen in interprovinciaal verband om te onderzoeken of hier een breder draagvlak voor bestaat. Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

In IPO-verband staat het onderwerp flexibilisering van regelingen al op de agenda. Ervaringen uit het verleden leren wel dat aanpassing van de formele werkweek een majeure operatie is, die ook met name zal gaan over wie dat financiert. Ook heeft het terugbrengen van de 40-urige werkweek naar een 36-urige werkweek in het verleden geen extra arbeidsplaatsen opgeleverd, maar met name extra verlofaanspraken. Eenvoudiger en effectiever is om binnen de huidige regels de flexibiliteit te zoeken in aanstellingsomvang en daarnaast op provinciaal niveau deze doelstelling te koppelen aan het generatiebeleid.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Gedeputeerde Staten van Groningen:




, voorzitter.

, secretaris.