

Unieke arbeidsvoorwaarden

K80, Uitvoeringskrachtig!



Hilde Liedenbaum en Pauline Noordijk
Classificatie: Openbaar

Even voorstellen



Hilde Liedenbaum

senior HR-adviseur
beleidsadviseur
projectleider

Pauline Noordijk

strategisch- en
organisatie adviseur
projectleider



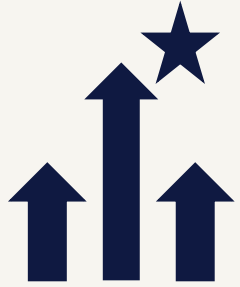
Doelen voor vandaag

- Informeren over onze visie "Unieke Arbeidsvoorwaarden".
- Inzicht geven in mogelijkheden binnen bestaande (wettelijke) kaders om met een frisse kijk unieke arbeidsvoorwaarden te bieden, om de concurrentiepositie op arbeidsmarkt en werkgeversimago te verbeteren.

Stellingen

Mentimeter

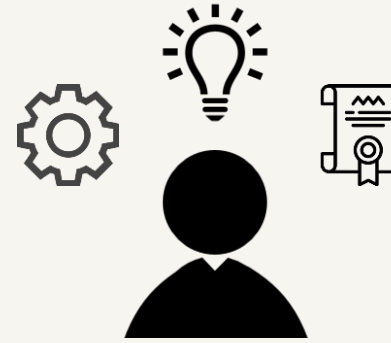
Trends en uitdagingen



Onderscheiden als
gemeente moeilijk,
beperkte mogelijkheden
door Cao



Krappe arbeidsmarkt



Belang van menselijk
kapitaal



Talent aantrekken en
behouden

Daarom hebben we al onze ervaring – van HR-experts, juridische en fiscale specialisten, data-analisten – bij elkaar gebundeld om tot een oplossing te komen. Het resultaat is een visie op het toepassen van **'Unieke Arbeidsvoorwaarden'**.

Arbeidsvoorwaarden



Wettelijke kaders

Authentieke
afspiegeling missie,
visie en identiteit



Unieke samenstelling
en behoeften
medewerkers



Werkomgeving
van verbinding
en waardering



Cultuur waarin
talent kan
groeien en
ontwikkelen

Organisatie kan
zich duurzaam
onderscheiden



Blijvende
betrokkenheid
en succes
voor medewerker
en organisatie

Organisatie schets



1. Gemeente Rustpunt

Aanleiding

Hoog ziekteverzuim

Visie

Een gezonde werkcultuur is het streven van de gemeente.

Huidige situatie

- **Verlofmogelijkheden:** beperkt tot de standaard cao-verlofdagen.
- **Vitaliteit:** ingericht vanuit het perspectief van werknemers richting hun pensioen. Ontbreekt aandacht voor jongere werknemers en hun behoefte aan flexibiliteit.
- **Demografische verdeling:**
 - 20% jonger dan 30 jaar.
 - 10% binnen 5 jaar uitstromen vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd.
- **Concurrenten:** geen aanvullende flexibele regelingen of vormen van rust en herstel, buiten de mogelijkheden die de cao biedt.

De kans

Aanvullende flexibele regelingen invoeren die inspelen op de behoefte aan rust en herstel.

1. Gemeente Rustpunt

Aanbeveling

Het invoeren van aanvullende flexibele regelingen voor rust en herstel, zoals de introductie van een 'baaldag/vitaliteitsdag'.

Waarom de baaldag/vitaliteitsdag?

- Voorkomen van onnodig ziekteverzuim
- Signaleringsfunctie voor leidinggevenden
- Aantrekkelijker voor (jongere) werknemers
- Gezonde balans voor alle werknemers

Kosten

Budgetneutraal

Wat is een baaldag/vitaliteitsdag?

Een baaldag/vitaliteitsdag is een betaalde vrije dag die werknemers één keer per jaar kunnen opnemen wanneer ze zich niet goed voelen, zonder zich daadwerkelijk ziek te hoeven melden

2. Gemeente Rustpunt

Aanleiding

- 10% stroomt binnen 5 jaar uit vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd, wat de noodzaak vergroot om nieuwe medewerkers aan te trekken en te behouden.
- Vacatures staan langer uit dan het gemiddeld wat de werkdruk verhoogt en bijdraagt aan een hoger ziekteverzuim.

Uitdaging

- Het aantrekken en binden om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen.
- Een gezonde werkcultuur is het streven van de gemeente.

Huidige situatie

- **Concurrenten:** concurrerende gemeenten bieden naast vastgestelde arbeidsvoorwaarden in Cao geen extra unieke arbeidsvoorwaarden aan.
- **Demografische verdeling:**
 - 20% jonger dan 30 jaar.
 - 10% binnen 5 jaar uitstromen vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd.

2. Gemeente Rustpunt

Kans

Zich te onderscheiden van concurrenten door innovatieve en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden aan te bieden die gericht zijn op het aantrekken én behouden van talent, maar ook aansluiten op een gezonde werkcultuur .

Unieke arbeidsvoorwaarden:

Introduceer een persoonlijk vitaliteitsbudget voor vitaliteitsbevorderende activiteiten, zoals sport, coaching, cursussen voor persoonlijke ontwikkeling, of stressmanagement:

- Bedrag van €3000 per medewerker met een geldigheid van 5 jaar.
- Flexibiliteit en keuzevrijheid.

Kosten

- Opleidingsbudget
- Sommige activiteiten vallen onder de gerichte vrijstellingen en zijn belastingvrij, terwijl andere activiteiten als loon worden belast.
- Het netto bedrag lager uitvallen, afhankelijk van de gekozen bestedingsdoelen

3. Gemeente Betrokkenstad

Aanleiding

- Uitdaging aantrekken en behouden van talent.

Visie

- Maatschappelijke betrokkenheid te vergroten.
- Verjongen personeelsbestand

Huidige situatie

- Geen aanmoediging voor maatschappelijke betrokkenheid.
- De gemeente Rustpunt, die de buurgemeente is van gemeente Betrokkenstad, biedt één dag vrijwilligerswerk onder werktijd aan.

Kans

Door een onderscheidend beleid op het gebied van maatschappelijke betrokkenheid in te voeren, kan de gemeente Betrokkenstad een aantrekkelijke werkgever worden voor generatie Z en millennials.

3. Gemeente Betrokkenstad

Aanbeveling

Werknemers de mogelijkheid te bieden 5 werkdagen per jaar vrijwilligerswerk te doen onder werktijd.

Waarom vrijwilligerswerk onder werktijd?

- Aantrekken van talent
- Behouden van talent
- Maatschappelijke impact
- Versterking van werkgeversimago

Kosten

Budgetneutraal

4. Gemeente Steunpunt

Aanleiding

De gemeente Steunpunt heeft een aanzienlijk aantal werknemers die mantelzorgtaken uitvoeren, wat invloed heeft op hun werk-privébalans en algemene welzijn.

Visie

Het hebben van een werkomgeving waarin alle werknemers, inclusief degenen die mantelzorgtaken combineren met hun werk, zich ondersteund en gewaardeerd voelen.

Huidige situatie

- **Arbeidsvoorwaarden:** tijd-voor-tijd-uren schrijven flexibel werken.
- **Benchmark:** Concurrenten bieden ook tijd-voor-tijd-uren en flexibel werken aan, maar hebben geen specifieke regelingen voor mantelzorg.
- **Verdeling personeelsbestand:**
 - 50% generatie X en babyboomers.
 - Eén derde van deze groep mantelzorgtaken heeft.

4. Gemeente Steunpunt

Kans

Aanbieden van gerichte regelingen voor mantelzorg.

Aanbeveling

- **Emotionele begeleiding:** Bied mantelzorgers toegang tot coaching voor emotionele ondersteuning.
- **Trainingen:** Organiseer trainingen voor werknemers om begrip te creëren voor de impact van mantelzorg en om een ondersteunende werkcultuur te bevorderen.

Kosten

- De kosten zijn gelijk aan de tarieven van de coach en de training/trainer.
- Als het gericht is op het welzijn van de werknemers en in lijn is met het arbobeleid van de organisatie, kunnen ze belastingvrij worden verstrekt. Belangrijk dat:
 - Dat de voorziening direct samenhangt met het arbobeleid.
 - En het een preventieve maatregel is.

Afsluiting

BMC

RANDSTAD PROFESSIONAL

BMC

Databankweg 26D
3821 AL Amersfoort

Postbus 490
3800 AL Amersfoort

(033) 496 52 00
info@bmc.nl
www.bmc.nl

KvK BMC Advies 32078667
IBAN NL91ABNA0504035754
BTW NL80.86.63.598 B.01

Dit document (inclusief eventuele bijlagen) is opgesteld door BMC en de (auteurs)rechten met betrekking tot de inhoud en het format van dit document berusten bij BMC. Dit document is uitsluitend bedoeld voor gebruik door de opdrachtgever en mag niet worden gepubliceerd of aan anderen ter beschikking worden gesteld zonder uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van BMC.

Kijk voor meer info op onze website: bmc.nl

BMC

RANDSTAD PROFESSIONAL