



Algemeen Bestuur

Veiligheidsregio Groningen

9 december 2016

Overgang GHOR personeel naar het werkgeverschap Veiligheidsregio Groningen

Inleiding

In het algemeen bestuur van 15 april 2016 is besloten dat het knelpunt met betrekking tot de BTW-heffing op inzet van het GHOR-personeel¹ met ingang van 2017 opgelost moet zijn. De directeur Publieke Gezondheidszorg (DPG) heeft de opdracht gekregen om – vanzelfsprekend in afstemming met de directeur Veiligheidsregio – met een alternatief voorstel te komen om de GHOR-taak zo te organiseren dat vanaf 2017 geen sprake meer is van meerkosten door BTW-heffing.

Afgelopen zomer zijn diverse scenario's onderzocht. Als enige realistische oplossingsrichting bleef over: het onderbrengen van personeel met een GHOR-functie (werkgever gemeente Groningen-GGD) bij de organisatie/het werkgeverschap van Veiligheidsregio Groningen (VRG). Hiermee wordt het begrote BTW-nadeel van 210.000 euro zoveel mogelijk opgeheven. Een bedrag van 30.000 euro van de BTW-heffing zal niet te voorkomen zijn doordat een deel van de formatie van de GHOR noodzakelijkerwijs achterblijft bij de gemeente Groningen-GGD. Dit structurele nadeel kan opgevangen worden binnen de vastgestelde begroting van de GHOR.

Formatie en inbedding

De GHOR heeft een bestuurlijk vastgestelde formatie van 10,2 fte. Hiervan zal 9,1 fte overgaan naar VRG. De overige formatie en het daarop geplaatste personeel blijft bij de GGD. Dit leidt tot een formele aanpassing (uitzetting) van het formatieplan van de organisatie van de VRG, die spoedig aan het DB-AB (besluitvorming) en de ondernemingsraad (ter advisering) zal worden voorgelegd.

De GHOR is in juridische zin onderdeel van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Veiligheidsregio Groningen. De aansturing geschiedt door de directeur Publieke Gezondheid (DPG), die verantwoording aflegt aan het bestuur van de GR VRG. Het werkgeverschap van de GHOR is thans belegd bij de gemeente Groningen, die ook verantwoordelijkheid draagt voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van het personeel. Het personeel zal overgaan naar (VRG) als werkgever. Als het gaat om de inhoud en resultaat van de GHOR blijft de DPG de GHOR aansturen.

Het uitgangspunt is dat de GHOR-medewerkers de taken blijven uitvoeren die zij al deden, tenzij er in de lopende takenevaluatie andere keuzes worden gemaakt. De feitelijke werkplek en dagelijkse aansturing blijft om praktische en inhoudelijke redenen in het GGD-kantoor, mede om de noodzakelijke verbinding tussen GHOR en de witte kolom in stand te houden. Het veranderen van de werkgever gaat wel een beweging op gang brengen. Nu al blijkt dat 'beide werelden' elkaar meer c.q. beter willen leren kennen.

Het team wordt binnen de formatie van de organisatie VRG geplaatst onder de directeur VRG. De medewerkers vallen daarbij rechtstreeks onder de huidige teamleider die vanuit de gemeente Groningen-GGD voor 0,5 fte wordt gedetacheerd bij de werkgever VRG. Zo wordt zowel vanuit de directeur VRG als vanuit de DPG een rechtstreekse sturingslijn naar de medewerkers in stand gehouden. Deze teamchef valt daarbij inhoudelijk onder de DPG en hiërarchisch onder de directeur

¹ GHOR: Geneeskundige HulpverleningsOrganisatie in de Regio

Agendapunt 6

VRG. Directeur VRG en DPG zullen heldere afspraken maken over de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en dit vertalen naar een addendum bij het organisatie- en mandaatbesluit. Dit addendum zal het DB-AB moeten vaststellen. Ook over dagdagelijkse zaken maken beide directeuren heldere afspraken, waardoor de medewerkers niet tussen 'wal en schip' terecht komen.



Consequenties m.b.t. arbeidsvoorwaarden

De overgang van de GHOR-medewerkers is gepland op 1 januari 2017². Uitgangspunt is dat de nieuwe medewerkers in de arbeidsvoorwaarden en het functiehuis van VRG 'gepast worden'. Het is onwenselijk om daaraan 'balkons' te bouwen. Dit is ook zaak van medezeggenschap van de VRG. Het aanpassen van het formatie en organisatieplan is adviesplichtig, alsook het algemene principe van 'uitbreiding van taken'.

Het is aan de latende werkgever gemeente Groningen om in overleg met haar Georganiseerd Overleg (vakbonden) te bepalen in hoeverre en over welke tijdsspanne de gemeente deze medewerkers wil compenseren voor eventuele teruggang in arbeidsvoorwaarden. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat het arbeidsvoorwaardenpakket bij VRG wat meer sober van aard is. Ook zijn de functies lager gewaardeerd.

Bij toekomstige vacatures kunnen nieuwe medewerkers zonder deze suppletie direct in de rechtspositie van de VRG gepast worden.

Uit onderzoek naar de beide rechtsposities zijn op twee punten wezenlijke verschillen ontdekt. Ten eerste hanteert de werkgever gemeente Groningen een hogere piketvergoeding dan de werkgever VRG. VRG volgt de CAR-UWO, zonder extra toevoegingen. Ten tweede is de functiewaardering van VRG soberder, waardoor een aantal GHOR-medewerkers bij VRG in een lagere schaal zal worden ingeschaald. Verder is het pakket vergelijkbaar, waarbij het VRG-pakket iets gunstiger is door kleine (positieve) verschillen in de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Kosten ondersteunende taken (PIJOFACH taken)

De gemeente Groningen en VRG hebben afspraken gemaakt over de mate van gewenste administratief-technische ondersteuning. De P&O-taak voor de medewerkers zal volledig vanuit nieuwe werkgever gaan plaatsvinden. Directeur VRG en DPG hebben daarbij een structureel bedrag van 26.000 euro per jaar reëel geacht. Dit komt uit de overheadvergoeding die de gemeente Groningen thans krijgt voor de GHOR-taak.

Op het gebied van ICT krijgen de GHOR-medewerkers aanvullend toegang tot een digitale werkplek en andere digitale platformen bij de VRG.

De GHOR-medewerkers kunnen deelnemen aan organisatiebrede activiteiten binnen VRG. Dit zijn activiteiten die behoren tot het goed werkgeverschap. De extra kosten (ca 8.000 euro per jaar) die hier mee gepaard gaan, worden binnen het budget van de organisatie VRG opgevangen. De gemeente Groningen blijft zaken als werkplekken, communicatie, administratie, opleidingen en materieel verzorgen en blijft daartoe de huidige overheadvergoeding (minus de 26.000 euro) ontvangen uit het GHOR-budget.

Vervolg

Er is sprake van een parallel besluitvormingstraject met drie partijen, namelijk de GR Publieke Gezondheid (als opdrachtgever), de GR Veiligheidsregio Groningen (ontvangende organisatie en werkgever) en de werkgever gemeente Groningen (als latende partij). Naast de besluitvorming in het DB en AB van VRG, zal het College van B en W van gemeente Groningen naar verwachting eind

² Eén persoon blijft voorlopig achter om moverende redenen, met als uitgangspunt dat deze op een later tijdstip alsnog overgaat.

Agendapunt 6

december besluiten over de overgang en de condities waaronder zij als latende werkgever de medewerkers tegemoet komt.

De besluitvorming is voor wat de VRG onder voorbehoud van een afronding met een positief resultaat van het WOR (adviseringstraject) met de medezeggenschap. Binnen de gemeente Groningen is een schriftelijke procedure gestart om overeenstemming te krijgen met de vakbonden binnen het GO. Daarnaast is de afronding onder voorbehoud van besluitvorming binnen de gemeente Groningen, eind december. Het is nog niet duidelijk of er daarna genoeg tijd is om het traject vóór 1 januari af te ronden. In dat geval vertraagt de overgang met een maand, waardoor over die periode BTW moet worden afgedragen.



Het Algemeen Bestuur besluit:

- 1. in te stemmen met de overgang van formatie van 9,1 fte met bijbehorende bezetting van gemeente Groningen naar Veiligheidsregio Groningen per 1 januari 2017.**
- 2. Het overblijvende BTW-nadeel van 30.000 euro op personeel dat bij de GGD achterblijft, op te vangen binnen de vastgestelde begroting GHOR.**