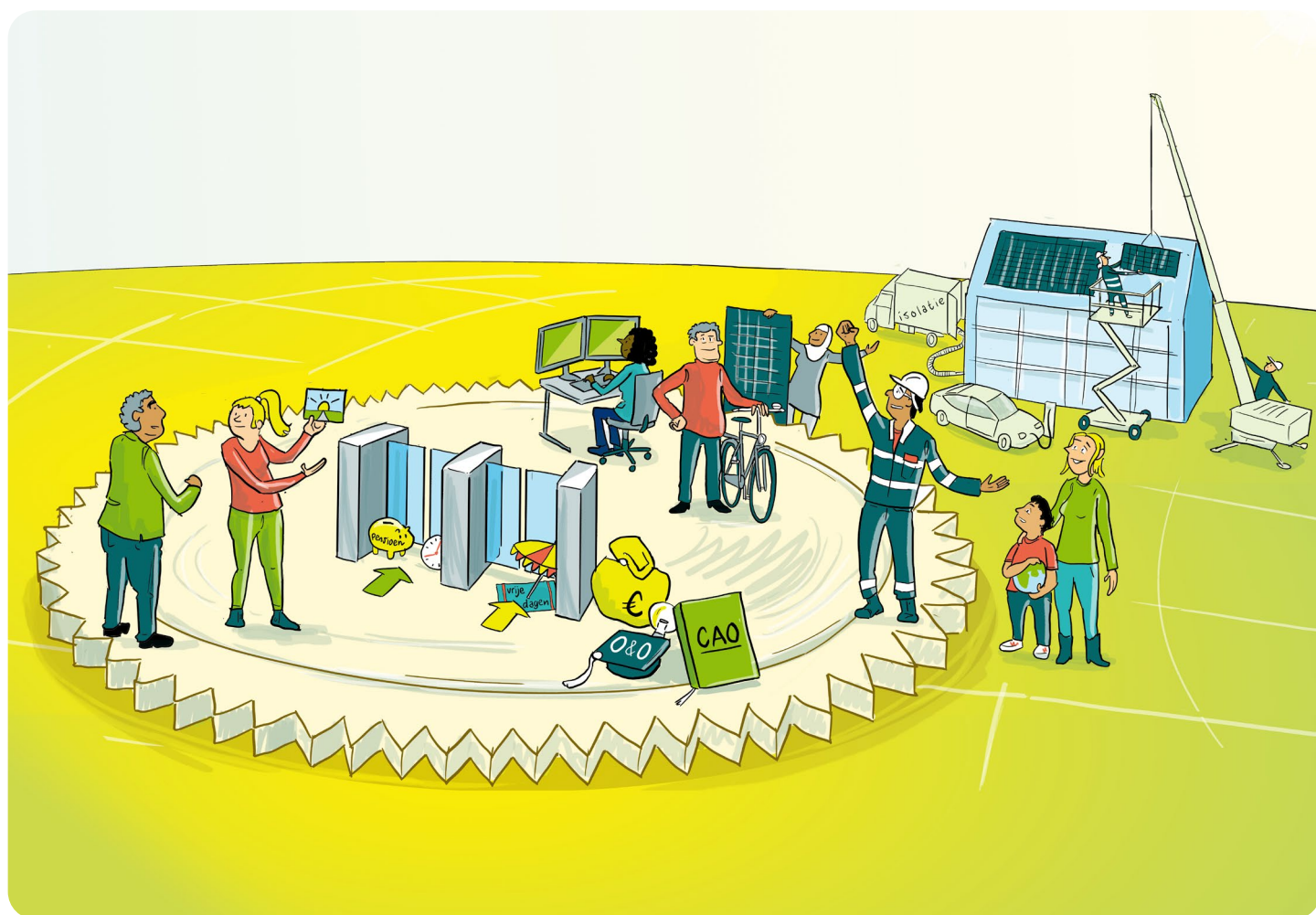




Samenvatting advies themawerkgroep duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden

De opdracht

Passend bij de duurzame doelen van alle PLb-werkgevers willen we naast primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden ook duurzame en sociale arbeidsvoorwaarden. Welke dragen bij aan de energietransitie en wat is daarvoor nodig? Daarmee is de themawerkgroep duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden aan de slag gegaan. Doelstelling voor de sector is duurzame keuzes te stimuleren (nieuwe duurzame bronnen) en (daarmee) energieverbruik te verminderen. We willen niet verplichten, maar duurzame keuzes stimuleren en faciliteren. Verduurzamen kost tijd. Het tempo wordt bepaald door de situatie in het bedrijf en van de medewerkers. De werkgroep heeft in de sector uitgevraagd wat collega's belangrijk vinden en hoe we verduurzaming zouden kunnen versnellen. Daarbij is een keuze gemaakt uit de verschillende mogelijkheden als eerste stap.

Algemeen

Onze collega's vinden duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden belangrijk. Deze conclusie kunnen wij trekken op basis van de reacties op de uitvraag die is ingevuld door 1258 collega's in de sector. 90% Van de respondenten vindt dat we hier als werkgevers een rol in hebben en dat er vooral een financiële stimulans moet zijn voor duurzamer gedrag. De sector speelt de hoofdrol in de energietransitie. De werkgroep vindt het opvallend te zien dat het onderscheid tussen de verschillende groepen (naar type bedrijf, type functie of leeftijdsgroep) niet heel groot is. Daar waar er verschillen zijn te zien, zijn deze goed te verklaren.

Sectorniveau

Op sectorniveau kunnen we bewustwording vergroten en duurzaamheid stimuleren door collega's daarover te informeren. Ook buiten de sector zouden we een bijdrage kunnen leveren door het meer opleiden en inzetten van energiecoaches. Een energiecoach helpt huishoudens energie te besparen. Vanuit de respondenten (43%) is er interesse om als energiecoach aan de slag te gaan.

Bedrijfsniveau

Veel onderwerpen rondom duurzaamheid spelen op bedrijfsniveau en niet op sectorniveau. Mobiliteit, de inrichting van de werkplek en de wijze van werken zijn op bedrijfsniveau bepaald. Dat is ook de meest logische plek, omdat iedere bedrijfssituatie anders is en andere interventies nodig heeft. De werkgroep adviseert om de voorbeelden van verduurzaming binnen de bedrijven met elkaar te delen.

Verschillen zijn te zien, naar doelgroepen en ook naar individu. Het maakt uit bij welk type bedrijf je werkt en in welke functie. Iemand in de centrale in de volcontinu heeft andere behoeften op het gebied van mobiliteit (meer behoefte aan financiële hulp om elektrisch te kunnen rijden/lease) dan iemand op kantoor bij een Leveringsbedrijf (meer vraag naar fiets/OV stimulans).

Ook per individu is er onderscheid. Heb je net zonnepanelen gelegd, of zit je in een huurhuis dan is je keuze voor duurzaamheid anders. Straf medewerkers niet af die fossiel rijden, want daar tref je de mensen mee die wel mee willen, maar niet kunnen. Een ieder draagt een steentje bij op zijn eigen wijze, in zijn eigen tempo en binnen zijn eigen ruimte.

Een belangrijke rode draad uit de reacties is daarmee vooral: biedt keuzevrijheid. Als je iets op sectorniveau wil faciliteren om duurzaamheid meer te stimuleren moet er ruimte zijn om te kiezen wat bij je individuele situatie past.

Conclusie en advies aan cao-partijen

De werkgroep adviseert cao-partijen duurzaamheid in de sector meer te stimuleren. Door zelf het goede voorbeeld te geven voor duurzame stappen die in de toekomst worden gezet. Een opleiding of vrije tijd als je aan de slag wilt als energiecoach moet standaard worden in de sector. Het vergroot het bewustzijn voor duurzaamheid en bijvangst kan zijn dat het ook mensen buiten onze sector enthousiast maakt voor onze sector.

Belangrijkste conclusie uit het onderzoek is verder dat er veel behoefte is aan een

duurzaamheidsbudget waarbij de medewerker zelf de keuze heeft om te besteden passend bij zijn persoonlijke situatie verdient de voorkeur. We weten echter ook dat op dit moment de fiscale wetgeving daarin zeer beperkend werkt. Er zijn nog geen gerichte vrijstellingen voor verduurzaming en ruimte binnen de WKR is zeer beperkt. Er is nader onderzoek nodig op welke wijze dit budget vorm kan krijgen. Door respondenten zijn de bestaande budgetten als het Persoonlijk Opleiding Budget (POB) en het Benefit Budget genoemd waarbinnen het vorm kan krijgen, maar zonder fiscale vrijstelling zijn deze budgetten (te) klein in omvang om impact mee te maken. Nog los van de administratieve rompslomp die gemoeid is met het breder besteden van bestaande budgetten en het feit dat we liever willen dat het POB echt wordt besteed aan opleiding en ontwikkeling in een sector waar verandering de enige echte constante is. Een **lening, subsidie of korting** eigen product zou aanvullende mogelijkheden kunnen bieden. Net als bij mobiliteit geldt dat dit meer onderwerpen zijn om nader op bedrijfsniveau in te vullen.

Een **oproep aan de overheid** voor verruiming van (fiscale) mogelijkheden op sectorniveau zou een statement zijn, die ook voor andere sectoren opties biedt.

Op het gebied van **mobiliteit** is de conclusie dat dit op bedrijfsniveau geregeld wordt. Aan cao-partijen wordt de vraag gesteld of het mogelijk zou kunnen worden gemaakt het elektrisch rijden meer toegankelijk te maken voor alle medewerkers, bijvoorbeeld door een **collectief contract voor private lease**.

Daar waar het om maatregelen op bedrijfsniveau gaat is het aan de bedrijven om daar verdere stappen in te zetten met een tempo passend bij het bedrijf en de omgeving. Ook op sectorniveau zal daarmee rekening gehouden moeten worden. Verduurzamen is een proces wat niet van vandaag op morgen geregeld is.

Naast de voorbeelden in de uitvraag voor een budget zijn er in de open antwoorden en door de werkgroep zelf nog suggesties gedaan, zoals batterijen voor opslag (zonne)energie als te kopen product. Aansprekende voorbeelden waar wel weer vergelijkbare beperkingen voor gelden rondom fiscaliteit. Ook genoemd zijn vrijwilligerswerk voor verduurzaming mogelijk maken. Deze voorbeelden worden in de sector gedeeld door het advies te verspreiden in de sector.

- Concreet betekent het voor deze cao opleiding en tijd beschikbaar maken om aan de slag te gaan als energie coach.
- Appèl aan de overheid ook vanuit onze sector om fiscaal meer mogelijk te maken op het gebied van verduurzaming.
- Een werkgroep instellen die een uitvoerbaar duurzaamheidsbudget ontwerpt.

Duurzame arbeidsvoorwaarden

Passend bij de duurzame doelen van alle PLb-werkgevers willen we naast primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden ook duurzame en sociale arbeidsvoorwaarden. Welke dragen bij aan de energietransitie en wat is daarvoor nodig? Duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden zijn arbeidsvoorwaarden die passen bij de duurzame doelen van alle PLb-werkgevers en ons ondersteunen in de energietransitie.

Opdracht aan de werkgroep

De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en medewerkers (deelnemerslijst in de bijlage). De opdracht is met een advies te komen over wat nodig is in de sector op het thema duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden en een plan van aanpak hoe dat verwezenlijkt kan worden. Is het een onderwerp wat verder op sectorniveau of op bedrijfsniveau moet worden uitgewerkt. Om tot een breed gedragen plan te komen, halen de leden van de werkgroep bij collega's op hoe zij denken over het thema en welke oplossingen zij zien. De opdracht van de werkgroep eindigt met een presentatie van het advies en plan van aanpak aan werkgevers en vakbonden.

Kick off

De eerste bijeenkomst van de werkgroep was op 18 april. Na de kennismaking met elkaar werd daar zowel het werkgevers- als werknemersperspectief op duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden belicht. Savannah Koomen van de groene arbeidsovereenkomst gaf een presentatie over hoe zij duurzaamheid in de arbeidsrelatie ziet. Daarna volgde de brainstorm over wat onze sector op dat gebied kan doen.

Hoe kunnen we als werkgevers en werknemers een bijdrage leveren aan verdere verduurzaming? We richten ons op verduurzamen door het stimuleren van andere bronnen en verminderen door het energieverbruik te verminderen. We willen niet verplichten, maar duurzame keuzes stimuleren en faciliteren. De keuze daarvoor ligt bij de medewerker zelf. Uit de brainstorm zijn

verschillende soorten arbeidsvoorwaarden naar voren gekomen die duurzame keuzes kunnen stimuleren, maar ook het faciliteren van de medewerker als ambassadeur en als voorbeeld voor de omgeving voor verdere verduurzaming bijvoorbeeld door opleiding van energiecoach.

De uitvraag die we in de sector gaat dan ook niet zozeer om of we duurzame keuzes willen stimuleren, maar welke maatregelen breed draagvlak hebben en waar we beginnen. Het gaat om een verduurzamingsproces wat we niet in een keer geregeld hebben. Niet alles uit de brainstorm is daarom meegenomen. We zullen daarin stap voor stap de transitie gaan maken.

Uitvraag

De werkgroep heeft de vragenlijst opgesteld langs de twee lijnen verduurzamen en verminderen. Als maatschappij en sector, op de werkplek en thuis. De uitvraag is in de sector uitgezet onder de collega's door de bedrijven en via de vakbonden.

Advies

De resultaten van de uitvraag zijn de basis voor het advies aan cao-partijen. De uitkomsten zijn in de themawerkgroep besproken of voor degenen die niet konden deelnemen zijn de reacties via de mail gegeven.

