



Collegevoorstel

Onderwerp:	Uitwerking harmonisatie arbeidsvoorwaarden 3e kwartaalthema's
Zaaknummer:	Z24-043439
Datum:	18 maart 2024
Team:	Dienstverlening
Toegevoegde bijlage(n):	Bijlage 1: Q3 Advies salaris en beloningsregeling (6 tm16) Bijlage 2: Q3 Advies werving en selectie (18) Bijlage 3: Q3 Advies declaraties (4+5) Bijlage 4: advies en regeling persoonlijke hulpmiddelen (25) Bijlage 5: Regeling Persoonlijke Hulpmiddelen Bijlage 6: Beloningsregeling Bijlage 7: Instemming Ondernemingsraad 7 december 2023
Portefeuillehouder:	A.C.A.G. Smits

Gevraagd besluit

1. de volgende afspraken/regelingen vast te stellen:
 - a. Beloningsregeling, als uitwerking van de salaris gerelateerde onderwerpen (instemming OR)
 - b. Nieuwe tekst voor het onderdeel 3.1.1. Werving en Selectie uit de Beleidsnotitie Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden en deze tekst op te nemen in het personeelshandboek (instemming OR)
 - c. Regeling persoonlijke hulpmiddelen (instemming OR)
2. de 'procedure verstrekking van beeldscherm- en veiligheidsbrillen 2015' in te trekken.
3. Kennis te nemen van
 - a. antwoorden op vragen uit de evaluatie over declaraties (beschikbaarheidsdiensten en algemeen)
 - b. de update over IKB, reiskosten woon-werk en reis- en verblijfkosten en het voorstel van HRM om hierover nader advies uit te brengen.

Toelichting bij het collegevoorstel

1. Onderwerp

Uitwerking harmonisatie arbeidsvoorwaarden 3e kwartaalthema's.

2. Inleiding

De 3^e kwartaalthema's van de uitwerking harmonisatie arbeidsvoorwaarden (UHA Q3) bestaan uit de volgende onderwerpen (de nummers corresponderen met de kwartaalplanning):

- Salarisonderwerpen (thema 6 t/m 16)
- Werving & Selectie (18)
- Beeldscherm/veiligheidsbrillen (25)
- Declaraties beschikbaarheidsdiensten (4) en declaraties algemeen (5)



- Update IKB (WKR) (1), Reiskosten woon-werk (2) en reis- en verblijfkosten (3)

De wijzigingen passen binnen de kaders waarmee de drie colleges en het DB van het Servicecentrum-MER voor aanvang van de UHA, akkoord zijn gegaan. Dit zijn de volgende kaders waarbinnen de geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden verder worden uitgewerkt:

- Passend binnen wettelijke en (nieuwe) Cao-bepalingen
- Zo eenvoudig en duidelijk mogelijk: geen onnodige regelgeving.
- Kostenneutraliteit: de harmonisatie leidt in zijn geheel niet tot een substantiële verhoging of verlaging van de lokale personeelsbegroting (de aanpassingen van de vergoedingen worden als 'niet substantieel' dan wel acceptabel beschouwd)
- De arbeidsvoorwaarden zijn werkkostenregeling-proof
- De arbeidsvoorwaarden getuigen van goed werkgeverschap en zijn solide en aantrekkelijk
- Gelijke arbeidsvoorwaarden voor de vier organisaties.

3. Beslispunten

Het college besluit:

1. de volgende afspraken/regelingen vast te stellen:
 - a) Beloningsregeling, als uitwerking van de salaris gerelateerde onderwerpen (instemming OR)
 - b) Nieuwe tekst voor het onderdeel 3.1.1. Werving en Selectie uit de Beleidsnotitie Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden en deze tekst op te nemen in het personeelshandboek (instemming OR)
 - c) Regeling persoonlijke hulpmiddelen (instemming OR)
2. de 'procedure verstrekking van beeldscherm- en veiligheidsbrillen 2015' in te trekken.
3. Kennis te nemen van
 - a) antwoorden op vragen uit de evaluatie over declaraties (beschikbaarheidsdiensten en algemeen)
 - b) de update over IKB, reiskosten woon-werk en reis- en verblijfkosten en het voorstel van HRM om hierover nader advies uit te brengen.

4. Argumenten

Hieronder volgt per thema een korte samenvatting van de uitwerking. Voor meer informatie wordt verwezen naar de bijlagen.

a. Subthema 6 t/m 16: Salarisonderwerpen

De Cao bevat centrale - standaard- arbeidsvoorwaarden over beloning, maar kent geen uitgebreide uitvoeringsbepalingen voor beloningsbeleid. Dat wordt aan gemeenten zelf overgelaten. De evaluatie van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden is in oktober 2019 afgerond. Daaruit bleek dat er op diverse punten behoefte is aan een nadere uitwerking. De beloningsregeling voorziet hierin en regelt de volgende onderwerpen:

- *Soort arbeidsovereenkomst, aanloop-, functie- en uitloopschaal*
Voor nieuwe medewerkers blijft een arbeidsovereenkomst voor één jaar het uitgangspunt, met waar nodig maatwerk. Salarisering vindt plaats volgens de functieschaal, tenzij een medewerker nog niet voldoet aan de functie-eisen (artikel 3).
- *Salarisverhoging (artikel 4)*
Een periodiek wordt automatisch op 1 januari toegekend, tenzij het functioneren aanleiding geeft dit niet te doen.

- *Promotie* (artikel 5) en *waarnemingstoelage* (artikel 8)
Bij een promotie (bevordering) en het toekennen van een waarnemingstoelage wordt het 75%-criterium toegepast.
- *Toelage beschikbaarheidsdienst* (artikel 6)
Uit een inventarisatie is gebleken dat er geen behoefte is aan een leeftijdsgrens (voorkeur voor maatwerk). In de beloningsregeling zijn alleen bepalingen opgenomen over de toepassing van de toelage.
- *Inconveniëntentoelage* (artikel 7)
In artikel 7 is geregeld dat de werkgever functies aanwijst, waarvoor een inconveniëntentoelage geldt. De lijst met functies is als bijlage van dit artikel toegevoegd. Verder wordt in dit artikel de hoogte van de toelage toegelicht.
- *Garantietoelage* (artikel 9)
Artikel 9 regelt de indexering en de tijdsduur van de garantietoelage.
- *Flexibele beloning* (artikel 10)
Het voorstel is om géén beperkende kaders te stellen en ook geen onafhankelijke beoordelingscommissie in te stellen. Het bespreken van flexibele beloning in het MT zorgt voldoende voor een gewogen organisatiebreed kader.

Volgens de Cao hoort het onderwerp inconveniëntentoelage officieel voor overeenstemming bij het BLO. Aangezien de inconveniëntentoelage inhoudelijk niet wijzigt en de regeling in zijn geheel voor instemming naar de OR-en is gegaan, is met het BLO afgesproken dit onderwerp niet op de BLO tafel te behandelen.

b. Subthema 18: Werving & selectie

De vier MER-organisaties hebben gekozen voor een gezamenlijke interne arbeidsmarkt. Dit is een logische keuze omdat er ook gekozen is voor geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden. Het geeft medewerkers meer mogelijkheden tot mobiliteit, brengt meer flexibiliteit in de organisatie en maakt de afstand tussen de organisaties en medewerkers kleiner.

Daarnaast is een nieuw sociaal statuut vastgesteld. Eén van de uitgangspunten is om boventallige werknemers en werknemers die van een passende naar een uitwisselbare functie worden begeleid, voorrang te geven bij interne vacatures in alle MER-organisaties. De werving- en selectieprocedure is hierop aangepast.

Het is belangrijk om de afspraken en regels over werving en selectie helder vast te leggen. Dit is in 2015 gedaan in artikel 3.1.1 van de beleidsnotitie arbeidsvoorwaarden. Uit de evaluatie is gebleken dat een aantal vastgelegde afspraken en regels om verduidelijking en verdere uitwerking vraagt.

Voorgesteld wordt om de in de beleidsnotitie opgenomen werving- en selectieprocedure opnieuw uit te schrijven en op te nemen in het personeelshandboek. Naast verduidelijking en op sommige punten verdere uitwerking, zijn de belangrijkste aanpassingen:

- *Vorrangskandidaat*
De categorie vorrangskandidaten wordt uitgebreid met
(situationeel) arbeidsongeschikte medewerkers
- Medewerkers die, met toepassing van het sociaal statuut, worden begeleid van een passende naar een uitwisselbare functie.

- *Interne kandidaat*

Een interne kandidaat is óók een medewerker uit één van de MER-organisaties die langer dan een half jaar werkzaam is op een werkervaringsplaats of een stage-overeenkomst.

- *Beperkte interne werving en selectie (MER-breed)*

Boventallige kandidaten en kandidaten die van een passende naar een uitwisselbare functie worden begeleid, hebben in het vervolg voorrang bij vacatures in alle vier MER-organisaties (nadat stap 1 'werving binnen de groep voorrangskandidaten in de vacature houdende organisatie' niets heeft opgeleverd).

Er zijn geen uniforme afspraken gemaakt over de inrichting van de selectieprocedure. Dat is voorbehouden aan de vacaturehoudende organisatie. De vier organisaties maken ook hun eigen keuze in externe wervingsactiviteiten. Alleen IGOM is een gemeenschappelijk wervingskanaal.

NB: afspraken over de interne arbeidsmarkt hebben een organisatie overstijgende werking. Om dat in goede banen te leiden is het noodzakelijk dat HRM de organisatie overstijgende processen regisseert en de belangen die daarbij spelen afstemt met de betrokken leidinggevendenden. Indien een situatie daarom vraagt kan de betrokken directeur om een standpunt worden gevraagd.

c. Subthema 25: Beeldscherm/veiligheidsbrillen

In de evaluatie is gevraagd of de aanschaf van een beeldschermbril altijd via de bedrijfsarts moet lopen, hoe vervanging van glazen en montuur is geregeld, of een huisleverancier interessant kan zijn en waarom de vergoeding niet jaarlijks wordt geïndexeerd.

Naast het verwerken van deze aandachtspunten, was er bij HRM behoefte om de procedure voor de aanschaf van een bril sterk te vereenvoudigen. Uitgangspunt is vertrouwen in de medewerker dat hij op een juiste manier van de regeling gebruik maakt.

De belangrijkste wijzigingen in de nieuwe opzet zijn:

- De regeling geldt voor medewerkers die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn (was 'langer dan 6 maanden in dienst').
- De vergoeding wordt vijfjaarlijks geïndexeerd (2023 € 315 (veiligheidsbril € 380)).
- De medewerker schaft een bril aan, betaalt de factuur (op naam werkgever ivm btw) en declareert bij HRM. Een advies van de bedrijfsarts is alleen nodig bij medische indicatie.

De mogelijkheid om bij de eigen opticien een bril aan te schaffen biedt meer voordelen dan afspraken met één of meerdere opticiëns. Dit houden we dan ook zo.

Voorgesteld wordt daarnaast om de regeling uit te breiden met een vergoeding voor de aanschaf van hoortoestellen en steunzolen in veiligheidsschoenen. De regeling krijgt dan de naam 'Regeling Persoonlijke Hulpmiddelen'.

d. Subthema's 4 + 5: Declaraties beschikbaarheidsdiensten (4) en declaraties algemeen (5)

Bij de evaluatie zijn vragen gesteld over de verschillen in de beschikbaarheidsdeclaratie en de termijn waarbinnen declaraties ingediend moeten zijn.

Gebleken is dat de vier organisaties de arbeidsvoorwaarden op dit gebied uniform toepassen. De beschikbaarheidsvergoeding wordt overal op dezelfde manier toegekend, namelijk overal volgens de Cao. Tevens lopen alle declaraties via Afas en gaan daarom op dezelfde wijze. Er zitten wel verschillen in de invulling van de beschikbaarheidsdiensten per organisatie. De

invulling van deze diensten is zó organisatie specifiek ingericht op basis van lokale wensen, behoeften en het dienstverleningsconcept, dat het advies is dit ook vooral een lokale aangelegenheid te laten. Dat de bodes in Echt-Susteren een beschikbaarheidsvergoeding ontvangen, heeft ermee te maken dat zij ook daadwerkelijk deze diensten draaien. Bij de overige gemeenten draaien de bodes geen beschikbaarheidsdiensten.

Bij de evaluatie is de vraag gesteld of het mogelijk is een termijn aan te houden bij het indienen van (papieren) declaraties. Deze vraag is inmiddels, met de uitrol van Afas als digitaal personeelssysteem, achterhaald. In de praktijk komt het ook vrijwel nooit voor dat medewerkers heel laat een declaratie indienen.

e. Subthema's 1, 2 en 3: IKB (1), Reiskosten woon-werk (2) en reis en verblijfkosten (3)
Terugblik

IKB (WKR)

In de evaluatie van de IKB-regeling is onder meer de vraag opgenomen of de bestedingsdoelen kunnen worden uitgebreid (meer keuzemogelijkheden voor de werknemers).

In het BLO van 14 september 2020 is, zowel door de voorzitter als door de vakbonden zelf, verzocht om HRM te laten inventariseren welke mogelijkheden er zijn, als er meer financiële middelen beschikbaar zouden komen. Zo zouden bijvoorbeeld bij de invulling van de forfaitaire ruimte (WKR), de bestuurskosten buiten beschouwing kunnen worden gelaten.

Naar aanleiding hiervan heeft HRM het BDB voorzien van een tussentijdse update van het IKB en het BDB gevraagd zich uit te spreken over de financiële middelen en de inhoud van de vervolgopdracht.

Het BDB heeft op 10 december 2021 besloten dat

- het vasthoudt aan budgetneutraliteit als uitgangspunt van de harmonisatie en er op dit moment geen financiële ruimte is;
- dit ook niet het juiste moment is om die ruimte te creëren, gezien de kosten die gemoeid zijn met het thuiswerken;
- HRM wordt gevraagd om na te gaan of er andere opties (met afspraken per kalenderjaar) denkbaar zijn.

Reiskosten woon-werk en reis- en verblijfkosten

De huidige manier van werken als gevolg van corona heeft een geheel nieuwe kijk gegeven op een verdere uitwerking en uniformering van het subthema reiskosten woon-werk/verblijfkosten.

Zo is aan de hand van een voorstel van de 'corona'werkgroep, in het najaar van 2020 een besluit genomen over de reiskostenvergoeding woon-werk in 2021, met inachtneming van de spelregels van de belastingdienst.

Om die reden is de uitwerking van de evaluatielijst onderdeel reiskosten woon-werk uitgesteld, waaronder de vraag naar de mogelijkheden voor een leasefiets.

Huidige stand van zaken

Nu, twee jaar verder, constateren we het volgende:

- Er is nog steeds behoefte om de bestedingsdoelen uit te breiden

- Al eerder genoemd zijn de bestedingsdoelen abonnement/contributie bedrijfsfitness/sportvereniging, leasefiets en laptop/ipad/e.d. Hierbij wordt opgemerkt dat laptops e.a. inmiddels in bruikleen worden gegeven aan werknemers die (gedeeltelijk) vanuit huis werken
- Nu er meer vanuit huis wordt gewerkt, is de uitruil woon-werkvergoeding als bestedingsdoel minder interessant geworden
- In het technisch beraad BLO is het idee geopperd om hybride warmtepompen als bestedingsdoel op te nemen.
- Uitgangspunt is dat deze bestedingsdoelen zoveel mogelijk aansluiten bij het nog te ontwikkelen beleid
 - Zo is gezondheid en vitaliteit in relatie tot het thuiswerken één van de HRM-projecten op het gebied van Arbo
 - Bieden wij in het faciliteren van personeel, naast aandacht voor duurzame inzetbaarheid (vitaliteit), ook ruimte voor duurzaamheid, bijvoorbeeld met hybride warmtepomp?
- In het najaar van 2020 is een besluit genomen over de reiskostenvergoeding woon-werk in 2021, met inachtneming van de spelregels van de belastingdienst.
- De fiscaal vrijgestelde vergoeding van € 2,35 per thuiswerkdag is nu ook onderdeel van de nieuwe Cao.
- Bij dit alles blijft de huidige invulling van de vrije ruimte in de WKR een punt van aandacht. De forfaitaire ruimte is als gevolg van de “vulling” met de bestuurskosten relatief klein. Dit beperkt de beleidsmogelijkheden voor werkgevers ten opzichte van het fiscale regiem van voor de WKR. Oude belastingvrijstellingen zijn immers deels omgezet naar forfaitaire ruimte met als doel om op werkgeverniveau beleidsmatige keuzes te maken als onderdeel van het eigen arbeidsvoorwaardenbeleid.

Nader advies HRM

De subthema's IKB, reiskosten woonwerk en reis- en verblijfkosten zijn dus sterk verbonden met de genoemde ontwikkelingen. HRM stelt dan ook voor om met een nader advies te komen, waarin de uitwerking van de opmerkingen en aanbevelingen vanuit de evaluatie van de harmonisatie arbeidsvoorwaarden in perspectief wordt geplaatst met de genoemde en nieuwe ontwikkelingen op dit gebied.

5. Kanttekeningen

Mocht niet worden ingestemd met dit voorstel dan zal de beoogde harmonisatie in deze niet worden bereikt.

6. Financiën

Aan dit voorstel zijn geen directe financiële consequenties verbonden.

7. Communicatie

Zie planning en uitvoering.

8. Planning en uitvoering

Een aantal van de 3^e kwartaal thema's maakt deel uit van de beleidsnotitie harmonisatie arbeidsvoorwaarden en zijn het laatste onderdeel van het project "uitwerking harmonisatie arbeidsvoorwaarden".

Als afsluiting van het project 'uitwerking evaluatie harmonisatie arbeidsvoorwaarden', zal de volledige beleidsnotitie overgaan in een uniform personeelshandboek. Onderwerpen die niet uniform zijn geregeld zullen in een separate (lokale) regeling worden vastgelegd. Het nieuwe uniforme personeelshandboek en de separatie (lokale) regeling(en) worden t.z.t. ter vaststelling voorgelegd aan de colleges en het Dagelijks Bestuur. Het personeel wordt over de uitwerking van de 3^e kwartaal thema's via het intranet geïnformeerd.

9. Privacy

Niet van toepassing.

10. Afstemming

De 3^e kwartaalthema's van de uitwerking harmonisatie arbeidsvoorwaarden (UHA Q3) zijn besproken en voor akkoord bevonden in:

4. het BDB van 17 maart 2022
5. het POHO van 4 mei 2022
6. in de voorbereidingswerkgroep ondernemingsraden in december 2022. Dit leverde een aantal vragen, opmerkingen en aanbevelingen op. Deze zijn al dan niet verwerkt in een nieuw BDB/POHO-voorstel.
7. Het BDB van 8 juni 2023
8. Het POHO van 14 juni 2023

Na het POHO van 14 juni 2023 zijn de stukken ter instemming aan de ondernemingsraden voorgelegd in juli 2023. Op 7 december 2023 is de instemming van de OR van Roerdalen ontvangen.

11. Bijlagen

Bijlage 1: Q3 Advies salaris en beloningsregeling (6 tm16)
Bijlage 2: Q3 Advies werving en selectie (18)
Bijlage 3: Q3 Advies declaraties (4+5)
Bijlage 4: advies en regeling persoonlijke hulpmiddelen (25)
Bijlage 5: Regeling Persoonlijke Hulpmiddelen
Bijlage 6: Beloningsregeling
Bijlage 7: Instemming Ondernemingsraad 7 december 2023