

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 12597-2024

Medewerker	:	John Voppen
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	19 maart 2024
Portefeuillehouder	:	wethouder H. Olthof

BIJLAGEN:
AFSTEMMING MET
<input checked="" type="checkbox"/> team Bedrijfsvoering: Financiën
<input checked="" type="checkbox"/> anders, nl. directie, DTO en OR
<input checked="" type="checkbox"/> Actief openbaar
<input type="checkbox"/> Niet actief openbaar
<input type="checkbox"/> Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota
ONDERWERP
Marktconform belonen van medewerkers

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. Een budgetaanvraag te doen van in totaal € 140.000,- bij de Kadernota voor de maatregelen in het kader van de uitwerking van marktconform belonen van medewerkers .
2. In afstemming met de Ondernemingsraad respectievelijk het Lokaal Overleg te komen tot een concrete uitwerking binnen de kaders nadat het college een besluit heeft genomen.

SAMENVATTING

Er heeft in 2023 een eerste onderzoek plaats gevonden waarin de vraag centraal stond of ons salarisgebouw nog voldoende marktconform is. Na een analyse en nader onderzoek is de conclusie getrokken dat er noodzaak is om het lokale beloningsbeleid uit te breiden en te versterken. De directie heeft ingestemd met uitwerking van een vijftal HR-instrumenten voor een aanvullend beloningsbeleid. Door deze maatregelen te implementeren blijven we een aantrekkelijke werkgever en kunnen we medewerkers beter binden en boeien, zodat we een toekomstbestendig HR beleid houden en in de pas blijven lopen qua arbeidsvoorwaarden met andere gemeenten in de regio.

INLEIDING

Er heeft in 2023 een eerste onderzoek plaats gevonden waarin de vraag centraal stond of ons salarisgebouw nog voldoende marktconform is. Na een analyse en nader onderzoek is de conclusie getrokken dat er noodzaak is om het lokale beloningsbeleid uit te breiden en te versterken. De directie heeft op 15 november 2023 ingestemd met de eerste uitwerking van een vijftal HR-instrumenten voor een aanvullend beloningsbeleid, zodat we als gemeente marktconform (blijven) belonen. Het DTO en de OR zijn hierbij betrokken. De uitwerking heeft nu verder plaats gevonden, mede naar aanleiding van een medewerkers enquête over het woon-werkverkeer. Omdat er voor de implementatie budget nodig is, is een collegebesluit nodig.

BEOOGD RESULTAAT

We willen een aantrekkelijke werkgever blijven en medewerkers beter binden en boeien. Hiervoor is aanvullend lokaal beloningsbeleid nodig, zodat we een toekomstbestendig HR beleid houden en in de pas blijven lopen qua arbeidsvoorwaarden met gemeenten in de regio.

KADER

De CAO Gemeenten, de DOWR beloningsregeling en de notitie bewust beloningsbeleid zijn de belangrijkste kaders. Ook zijn er financiële kaders waarbinnen het aanvullende beleid vorm gegeven moet worden. Ten aanzien van de boogde regeling voor het woon-werkverkeer zijn aanvullende belangrijke kaders dat dit passend is bij de doelstellingen die we als gemeente hebben om gezond gedrag te bevorderen bij onze medewerkers én om de CO2 uitstoot terug te dringen.

ARGUMENTEN

De schaarste op de arbeidsmarkt en het willen binden en boeien van onze medewerkers maakt het noodzakelijk om ons beloningsbeleid aan te scherpen en te actualiseren.

Hieronder een korte samenvatting van de uitwerking van de beoogde HR instrumenten.

1. **Frequenter en vaker (periodiek) onderhoud aan het functiegebouw**

Hier vindt een intensivering plaats, zodat er frequenter nieuwe beoordelingen kunnen plaats vinden van functies om te toetsen binnen de systematiek van HR21 of de functieschaal nog marktconform is.

2. **Functioneringstoelage inzetten.**

De bestaande criteria en voorwaarden die hierbij gelden zijn opnieuw geformuleerd, zodat dit instrument sneller, consequenter en frequenter ingezet kan worden voor medewerkers waar we 'blij mee zijn' en die we willen waarderen en binden.

3. **Urenuitbreiding zittende medewerkers**

Gaat hier om een tijdelijke urenuitbreiding toe te kennen voor fulltimers van 36 naar 40 uur per week én het stimuleren en faciliteren dat parttimers tijdelijk meer uren kunnen werken.

4. **Bij werving flexibele uren**

Bij werving van nieuwe medewerkers nemen wij standaard op, dat het uren aantal flexibel is met een bepaalde marge van 4 uur hoger of lager. De mogelijkheid voor meer flexibiliteit qua uren en om een hogere arbeidsomvang te krijgen, geldt ook voor de 'zittende medewerkers' die structureel meer uren willen werken uren.

5. **Maatwerkregeling woon-werkvergoeding**

Alle medewerkers een kilometervergoeding te geven voor het woon-werkverkeer, waarbij de vergoedingshoogte afhankelijk is van de reisafstand én van het vervoermiddel en waarbij financieel wordt gestimuleerd om op duurzame en/of gezonde wijze naar het werk te reizen. Dit kan er dan (als insteek voorlopig) als volgt uit zien:

- Bij reizen met het OV: volledig vergoeding op basis van 2^e klasse;
- Fiets: €0,15 netto per km;
- Auto/motor/scooter: €0,08 netto per km, mits de enkele reisafstand tenminste 10 km of verder is.

DRAAGVLAK

De uitwerking van de voorstellen heeft draagvlak van het DTO en de OR.

Ten aanzien van de woon-werkvergoedingsregeling: de meeste gemeenten in de regio hebben inmiddels een regeling woon-werk vastgesteld (Deventer, Zwolle, Epe, Kampen, Ommen, Nunspeet, Meppel, Hardenberg, Steenwijkerland) of zijn voornemens een regeling vast te gaan stellen voor haar medewerkers (Staphorst, Raalte, Heerde en Dalfsen).

DUURZAAMHEID

Ten aanzien van de boogde regeling voor het woon-werkverkeer is dit passend bij de doelstellingen die we als gemeente hebben om de CO2 uitstoot terug te dringen.

RISICO'S (financieel/juridisch)

De uitwerking van de instrumenten vindt binnen kaders zoals de CAO en belastingregelgeving plaats. De impact van de instrumenten is wel verschillend en de effecten en de daadwerkelijke financiële consequenties moeten in de praktijk afgewacht worden

Als we geen aanvullende maatregelen nemen, dan is de verwachting, dat we vacatures steeds moeilijker ingevuld krijgen. De druk op de ambtelijke organisatie neemt dan verder toe.

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Een deel van de kosten van dit pakket (lees: de vijf voorstellen), kunnen uit bestaande reguliere budgetten bekostigd worden zoals de centrale budgetten voor functiewaardering en toepassing van het beloningsbeleid dan wel via de loonstaat B. Voor een deel van de kosten is wel extra budget nodig. Voor de maatregelen 3 en 4 worden in eerste instantie meerkosten verwacht van structureel ongeveer € 50.000,-. Op termijn moet dit aan de andere kant ook leiden tot lagere externe inhuurkosten, omdat we beter in staat zijn om medewerkers te binden en te boeien. Bijvoorbeeld omdat eigen medewerkers extra uren gaan werken, we meer wervingskracht hebben door flexibiliteit aan te bieden qua uren voor nieuwe medewerkers, er een lagere doorstroming (lees behoud van medewerkers en dus minder werving) van zittende medewerkers zal kunnen plaats vinden etc.

Voor maatregel 5 is een extra budget nodig van structureel ongeveer € 90.000,-. Bij de kadernota voor 2025 zal het totaal benodigde budget van € 140.000,- vrijgemaakt moeten worden, zodat tot uitvoering van de maatregelen over gegaan kan worden.

AANPAK/UITVOERING

Pas nadat het collegebesluit is genomen, worden de verdere voorbereidingen getroffen om te komen tot concrete uitwerking van de voorstellen, zodat het eerste deel (voorstellen 1 en 2) rond de zomer 2024 geïmplementeerd kan worden en het deel waar budget voor nodig is (voorstellen 3 tot en met 5) per 1 januari 2025 ingevoerd kan worden.