

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Apeldoorn

Besluit: 15 april 2015

Gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet;

Gelet op de bereikte overeenstemming met de Commissie voor het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad;

tot vaststelling van:

Akkoord Gemeente Apeldoorn 2015

Inleiding

De afgelopen maanden hebben vakbonden, ondernemingsraad en diverse collega's namens het college intensief samengewerkt en overleg gevoerd om te komen tot het voorliggende akkoord. Partijen zijn trots dat het is gelukt om in relatief korte tijd op een aantal belangrijke thema's overeenstemming te bereiken. Dit akkoord doet volgens alle drie de partijen recht aan zowel de inzetbrief van werkgevers- als van werknemerszijde.

Dit akkoord draagt bij aan het streven om de arbeidsvoorwaarden breder toegankelijk te maken, zij gelden onder gelijke voorwaarden voor alle medewerkers van de gemeente Apeldoorn. Dat was het doel van het college toen zij in het najaar van 2014 voorstellen bij de sociale partners neerlegden.

Daarnaast staan in het akkoord waarborgen dat veranderingen op een zorgvuldige wijze worden ingevoerd. In gezamenlijkheid hebben bonden, ondernemingsraad en de werkgeversdelegatie de gevolgen van de diverse voorstellen besproken en de argumenten voor verandering verkend. Verder delen wij de overtuiging dat het wenselijk is bij een aantal belangrijke thema's te werken aan modernisering en vanuit die doelstelling dit akkoord verder vorm te geven.

Het belangrijkste thema in dit akkoord is *duurzame inzetbaarheid* van medewerkers. De sociale partners en het college van de gemeente Apeldoorn vinden het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers de hoofdpoging voor de komende jaren. Partijen delen de overtuiging dat vastomlijnde functies en 'gewoon je werk doen' steeds minder aan de orde is en dat steeds minder zal zijn. Werkzekerheid is het belangrijkste doel waar we gezamenlijk naar streven. Een wendbare organisatie kan telkens opnieuw externe ontwikkelingen het hoofd bieden, dat is het streven. Met flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden en een bredere inzetbaarheid van medewerkers kunnen we dat bereiken.

Deze gedeelde overtuiging heeft de uitkomsten van dit akkoord in belangrijke mate positief gekleurd. Een groot deel van het akkoord is een investering in versteviging van maatregelen die de flexibiliteit van mens en organisatie ten goede komen.

Andere voorstellen dragen bij aan modernere arbeidsvoorwaarden. Dat is noodzakelijk voor het vormgeven van onze toekomstbestendige organisatie, waar we de komende jaren hard met elkaar aan werken om die op te bouwen. Met een aantal voorstellen richten we de blik nadrukkelijk vooruit. Met een aantal vernieuwingen in het sociaal statuut en de rechtspositie

worden inzet en waardering van die inzet beter met elkaar in lijn gebracht. En met andere wijzigingen in dit akkoord worden de arbeidsvoorwaarden tussen collega's meer met elkaar in lijn gebracht. Transparanter en eerlijker. Ook dat vinden wij belangrijk voor een toekomstbestendige organisatie.

Hieronder volgt een toelichting op het akkoord per thema.

Verbreding inzetbaarheid

College, ondernemingsraad en vakbonden delen de overtuiging dat vrijwilligheid voorop staat als het gaat om het sturen van de loopbaan en inzet. Medewerkers zijn zelf aan zet om hierin regie te voeren en eigenaarschap te tonen. Maar partijen vinden niet dat vrijwilligheid hetzelfde is als vrijblijvendheid. Alle partijen streven er daarom naar in gezamenlijkheid, maar ook vanuit eigen positie en rol de komende tijd inspanningen te blijven verrichten om de cultuur van "zitten waar je zit" te doorbreken en collega's meer te verleiden tot een grotere betrokkenheid bij het actief vormgeven van hun eigen toekomst. Iedere medewerker heeft de inspanningsplicht om zelf ook bezig te blijven met de eigen gewenste toekomst en de daaraan verbonden (werk)zekerheid/individuele arbeidsmarkt fitheid.

Partijen constateren dat de gemeente veel opleidingen en begeleiding aanbiedt voor medewerkers die loopbaanstappen willen zetten. Maar ook is zichtbaar dat het huidige aanbod maar door een relatief kleine groep medewerkers wordt benut. Investeren in duurzame inzetbaarheid loont voor elke medewerker. Zorgvuldigheid in het gesprek, openheid in dialoog draagt hier in belangrijke mate aan bij. Hierin ligt een belangrijke rol voor medewerkers en leidinggevenden. Maar dat de groep die actief regie neemt nog relatief klein is, is onderwerp van het overleg geweest. Een aantal afspraken zijn gemaakt.

- We investeren in verbreding en intensivering van de huidige loopbaantrajecten;
- Deelname is vrijwillig en voor iedereen mogelijk;
- In gevallen dat aantoonbaar boventaligheid dreigt bij mensen met gelijke takenpakketten kan de werkgever besluiten medewerkers te verplichten tot deelname aan een POP- of loopbaantraject. In die gevallen is er immers een objectieverbaar belang voor medewerker en werkgever om zich te heroriënteren op de loopbaan.
- Bij het uitwerken van loopbaanplannen die voortkomen uit trainingen en loopbaantrajecten investeren we in een meer gestructureerde aanpak. Dit kan bijvoorbeeld door intervisiegroepen samen te stellen waarin deelnemers elkaar steunen in de slag van denken naar doen. Deze aanpak zal worden verwerkt in het aanbod van de Apeldoorn Academie.
- De werkgever benadert deelnemers aan loopbaantrajecten, POP-trajecten, SPP schouw of intervisietrajecten standaard met de vraag of zij bereid zijn de bevindingen uit de trajecten, voor zover die kunnen helpen bij oriëntatie op ander werk, beschikbaar te stellen aan de werkgever. De werkgever kan hiermee een organisatiebrede database vullen die ondersteunt (maar niet leidend is) bij heroriëntatie van medewerkers en het gericht kunnen aanbieden van passende functies of klussen.
- Ondersteuning van teams en teammanagers bij verandertrajecten (procesverbetering, automatisering) die leiden tot andere inzet van medewerkers is van groot belang. Ook hier geldt dat zorgvuldige communicatie en openheid helpt om verandering van inzet te realiseren. Maar ook medewerkers mogen hierin actief hun

- 'haalplicht' invullen. De vraag 'wat betekent een nieuwe ontwikkeling voor mij en mijn werk' zou elke medewerker zichzelf met regelmaat moeten stellen;
- Medewerkers die een loopbaanstap maken naar een nieuwe functie, klus of werkzaamheden worden daarin voldoende begeleid, eventueel door opleiding of coaching, zodanig dat een soepele start mogelijk gemaakt wordt. De ontvangende leidinggevende heeft hierin een belangrijke rol;
 - Omdat afspraken tussen leidinggevende en medewerker doorgaans beperkt werken als het gaat om verandering van inzet (het aanbieden van ander werk door een leidinggevende is meestal beperkt tot werkzaamheden binnen zijn team of eenheid), wordt gezocht naar een methodiek om vraag en aanbod van passende werkzaamheden organisatiebreed bij elkaar te brengen en besluitvorming te organiseren. Dit wordt nader uitgewerkt in een implementatieplan;
 - Ondersteunend aan nieuw en bestaand beleid en het thema 'brede inzetbaarheid' organiseren bonden, ondernemingsraad en gemeente gezamenlijk dit voorjaar een dagdeel met een programma van workshops en lezingen. Hiervoor worden meedenkers en meedoeners gevraagd uit de organisatie.

De aanstelling in algemene dienst is bedoeld om flexibeler te kunnen omgaan met steeds veranderende werkpakketten. Door automatisering en veranderende eisen uit de omgeving staan functies naar verwachting steeds minder lang 'vast' en vindt ontwikkeling van gemeentelijke taken in kleine stappen plaats, organisch maar ook continu. De aanstelling in algemene dienst is erop gericht dat werkzaamheden van medewerkers daarop te kunnen aanpassen zonder al te veel formaliteiten. Een soepele match tussen kwaliteiten van medewerkers en aanbod van werkzaamheden is in ieders belang. Zorgvuldige communicatie en afweging van belangen van werkgever en werknemer is daarbij onlosmakelijk onderdeel van het proces.

De leden van het Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad delen de overtuiging dat de regeling 'aanstelling in algemene dienst' bedoeld is om situaties van organisatieontwikkeling te ondersteunen. Waarbij werkgever en werknemer uiteraard het meest profiteren als de inzet van een werknemer goed aansluit bij zijn ambities en competenties. Iedereen op de juiste plek is niet voor niets een speerpunt in de HRM-visie en daar wordt naar gestreefd ook in deze situaties. De ontwikkeling van instrumenten en het monitoren van de effectiviteit daarvan blijft onderwerp van gesprek tussen vakbonden, ondernemingsraad en werkgever de komende periode.

We hebben ook het organisatiebelang te bewaken. Dit kan spanning geven met de korte termijn belangen (loopbaanwensen, voorkeur voor type werk) van de individuele werknemer. Het is aan werknemer en werkgever om samen te bekijken wat passende werkzaamheden zijn en de werkgever heeft de verantwoordelijkheid om af te wegen of die redelijkerwijs gevraagd kunnen worden van de medewerker.

Mochten een werknemer en leidinggevende daar niet uitkomen, dan wordt de mobiliteitscommissie, waar ook de OR in deelneemt, gevraagd om een onafhankelijk advies uit te brengen aan het bevoegd gezag voordat definitieve besluiten worden genomen. De mobiliteitscommissie adviseert nu over herplaatsingvraagstukken en passendheid van werk. De taken van deze commissie worden dus uitgebreid. Daarvoor is een aanpassing van de statuten nodig. Nieuwe taken zijn het toetsen van belangen, en de mate waarin redelijkheid en zorgvuldigheid zijn betracht bij het voornemen om inzet te wijzigen. De verdere uitwerking van rollen en taken van de commissie is onderdeel van een implementatieplan.

Herplaatsing in lagere functie

Een element dat meetelt bij verbreding van inzet, is de bemiddelbaarheid van medewerkers op de arbeidsmarkt. Dat begint al bij de interne arbeidsmarkt. De gemeente Apeldoorn heeft uit vorige reorganisaties en door huidige regelgeving veel medewerkers die 'overbezoldigd zijn' wat betekent dat zij meer salaris verdienen dan de functie verklaart. Dit vormt voor veel medewerkers een belemmering om te investeren in loopbaanstappen. Beide partijen hebben voorstellen ingebracht om die belemmeringen te verkleinen. Daarmee worden loonkosten naar de toekomst ook beter beheersbaar. In sommige gevallen mag herplaatsing naar een lagere schaal zich vertalen naar de arbeidsvoorwaarden. Onderstaande geldt niet voor reeds afgeronde herplaatsingstrajecten.

Als de aanleiding disfunctioneren is

Afgesproken is dat het uitvoeringsvoorschrift bij de Apeldoornse rechtspositieregeling omtrent disfunctioneren wordt aangepast. Bij aantoonbaar, maar niet verwijtbaar disfunctioneren in de eigen functie is de werkgever bereid zich voor herplaatsing in te spannen. Indien dit leidt tot herplaatsing in een lager gewaardeerde functie is salarisafbouw (of bevriezing) aan de orde.

De verplichting om een personeelsdossier degelijk op te bouwen en over de functioneringseisen en eventuele verbeterpunten daarin zorgvuldig te communiceren, blijft vanzelfsprekend. De medewerker moet een kans krijgen om zichzelf te verbeteren en daarin ondersteund worden. Hiermee sluit de gemeente aan bij wat in den lande gangbaar is en wat uit jurisprudentie blijkt als rechtvaardig.

Dit wordt uitgewerkt in een uitvoeringsvoorschrift bij het desbetreffende artikel van de AAR.

Indien een medewerker tijdens of na afloop van een traject over disfunctioneren zelf een nieuwe functie bemachtigt en deze is op een lager niveau, wordt eveneens een afbouwtoelage van toepassing. De werving- en selectieregeling wordt hierop aangepast.

Als de aanleiding een reorganisatie is

Indien een reorganisatieontslag de aanleiding is geweest voor de herplaatsing op de lagere schaal, ligt de oorzaak buiten de invloedssfeer van de medewerker. Daarbij passen we geen afbouw in functieschaal toe. Een uitlegbare en duurzame verhouding tussen medewerker, functie en salaris is echter wel van belang. Partijen delen de overtuiging dat de huidige inspanningsplicht om weer terug te groeien naar het oorspronkelijke niveau meer handen en voeten mag krijgen. Door de situatie van een plaatsing onder niveau niet meer als een finale stap in zijn of haar loopbaan te markeren, maar als een tijdelijk tussenstation. Dit betekent dat zowel werkgever als werknemer zich aantoonbaar zullen moeten blijven inspannen om terug op het oorspronkelijke functie- en salarisniveau te komen. Voor beide partijen is immers sprake van suboptimale situaties (kwaliteiten worden niet volledig benut) zo lang dat niet lukt.

Een en ander wordt uitgewerkt in een uitvoeringsvoorschrift bij het Sociaal statuut. De nieuwe afspraken betekenen enerzijds een verhoogde druk op een werknemer om actief te blijven op de arbeidsmarkt, maar geeft de werkgever ook de plicht om passende functies aan te blijven bieden aan deze medewerker. Het biedt dus meer verplichtingen aan beide zijden, maar ook meer kansen voor zowel werknemer als werkgever. Een open gesprek

tussen medewerker en leidinggevende om mogelijkheden te verkennen is essentieel om deze trajecten tot een voordeel voor beide partijen te maken. Indien de werkgever een passende functie kan aanbieden op het oorspronkelijke salarisniveau en de medewerker heeft de voorkeur om de functie van dat moment te behouden (en dus de inspanningsplicht op te heffen) leidt dit tot salarisaanpassing naar het nieuwe functieniveau met een afbouw. De mobiliteitscommissie kan om een onafhankelijk advies gevraagd worden bij een verschil van inzicht over de 'passendheid' van de aangeboden functie.

Overige aanpassingen sociaal statuut en leidraad bij organisatieontwikkeling

Mocht een reorganisatie in de toekomst onvermijdelijk blijken, dan is plaatsing op basis van het afspiegelingsbeginsel de nieuwe norm. Dit betekent dat per leeftijdscategorie de boventaligheid wordt bepaald aan de hand van ABP jaren. Daarmee worden kansen op plaatsing meer gelijk tussen mensen uit verschillende levensfasen. Het Sociaal Statuut wordt hierop aangepast.

Op een specifiek punt wordt het Sociaal Statuut versoepeld. Het huidige Sociaal Statuut kende als enige maatregel bij het 'niet meewerken aan het verkrijgen van een passende functie' de straf van vervroegd ontslag. Dit is in de ogen van partijen in veel situaties niet proportioneel. Daarom wordt het Sociaal Statuut zodanig aangepast dat verwezen wordt naar de algemene verplichting uit de CAR van werkgever en werknemer om zich in te spannen om van-werk-naar-werk te komen en de bijbehorende maatregelen als één van beide partijen daarin onvoldoende inspanning levert.

Het Sociaal Statuut en de leidraad bij organisatieverandering worden daarnaast op een aantal punten gemoderniseerd in taalgebruik en in praktische toepasbaarheid. Ook zal als onderdeel van het implementatieplan gezien worden of aanpassing nodig is om de plaatsingsprocedure aan te passen als gevolg van de invoering van HR21.

Flexibel werken

Afgesproken is dat de gemeente Apeldoorn een project start met als doel om over te gaan op een model met netto urenroostering. Meeruren en compensabele uren verdwijnen uit de rechtspositie, elke medewerker plant aan het begin van het jaar zijn te werken uren in. De individuele werkplanning komt, waar mogelijk, centraal te staan.

De leidinggevende stelt de kaders die voor een goede bedrijfsvoering nodig worden geacht en geeft criteria mee voor de bezetting. Actief plannen biedt vervolgens voordelen voor medewerkers. Het draagt bij aan de balans tussen werk en privé en aan de beheersing van de werkdruk. Door middel van planning heeft iedere medewerker inzicht in zijn eigen uren- en werkbalans. Hij kan de werklast uitsmeren over de tijd die hij beschikbaar heeft. En beter rekening te houden met de individuele situatie op het thuisfront. Al in 2003 hebben de vakbonden al samen met de werkgevers gepleit voor de invoering van individuele werkplanning. In diverse gemeenten is het werken met netto uren sindsdien ingevoerd. Daar blijkt dat er beter wordt ingespeeld op pieken en dalen in het werkaanbod en dat de werkdruk voor medewerkers daardoor daalt.

Medewerkers krijgen dus de verantwoordelijkheid om te roosteren op de wijze die goed past bij hun werksituatie, én rekening houdend met hun privé situatie waar mogelijk, dit in overleg met hun teamleden. Zij zijn ook mede verantwoordelijk voor een goede verdeling van uren over het jaar. Medewerkers krijgen hierin meer eigen verantwoordelijkheid en regelruimte. De leidinggevende keurt de planning voor het team

goed. Elk kwartaal vindt overleg plaats tussen medewerker en leidinggevende. Partijen zijn het eens dat zelfroostering waarschijnlijk niet voor alle functies en teams haalbaar is. Uitzonderingen blijven bestaan.

Voor wat betreft de indeling in het nieuwe dagvenster is het logisch dat besluitvorming hierover in de tijd volgt op de invoering van individuele werkplanning. Pas als duidelijk is voor welke functiegroepen individuele werkplanning goed werkt en ook leidt tot een zekere mate van roostervrijheid, kan vastgesteld worden welke functiegroepen uitgezonderd worden van de regels rondom het nieuwe dagvenster. Voor de functiegroepen waarvoor zelfroostering geen uitkomst biedt, en die dus te maken krijgen met opgelegde roosters, geldt de bijzondere regeling. De Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de besluitvorming.

Tot het project 'netto urenroostering' succesvol is afgerond behouden de huidige medewerkers hun onregelmatigheidstoelage (bij ongewijzigde omstandigheden). Medewerkers die onder de bijzondere regeling komen te vallen en onregelmatige werkzaamheden verrichten, houden ook daarna een onregelmatigheidstoelage.

Het project 'zelfroostering' wordt onderdeel van een implementatieplan. Een projectgroep waarin ook de Ondernemingsraad deelneemt, zal de implementatie begeleiden. Deze projectgroep zal per eenheid en team gaan verkennen wat de mogelijkheden zijn voor zelfroostering en wat randvoorwaarden zijn. Vervolgens krijgen medewerkers en teammanagers waar dit mogelijk blijkt, de kans om onder begeleiding te verkennen wat zelfroostering kan opleveren. Uiterlijk 1 oktober 2015 zal worden besloten of invoering van netto urenroostering per 1 januari 2016 haalbaar is. Als zorgvuldigheid dat vraagt zal voor een langere invoeringstermijn worden gekozen. Daar waar de systematiek van zelfroostering leidt tot wijzigingen in de rechtspositie worden deze voor instemming aan de sociale partners voorgelegd. Alle partijen kunnen voorstellen doen om tot een goede implementatie te komen. Ook medewerkers en teammanagers worden de komende periode uitgenodigd hierover mee te denken.

Voorheen was voor medewerkers boven schaal 10 beleid dat overwerk niet 'geschreven' kon worden. Met de aanpassingen in de rechtspositie wordt formeel voor iedereen in gelijke mate mogelijk om uren die in een periode meer worden gewerkt (boven de aanstellingsomvang) worden gecompenseerd in een andere periode. Voor medewerkers boven schaal 10 geldt dat zij in het verleden op basis van beleid aangesproken konden worden, nu komt daar het vertrouwen voor in de plaats dat zij de huidige praktijk in redelijkheid continueren. Bij alle medewerkers, maar bij deze medewerkers in het bijzonder wordt erop vertrouwd dat zij kunnen inschatten welke uren zij in redelijkheid en billijkheid kunnen opvoeren. Dit wordt niet 'geregeld' maar is onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerker.

Een jaar na de invoering wordt in het GO geëvalueerd of verminderde regelgeving onverhoopt leidt tot verlofstuwmeren of andere onvoorziene effecten voor de bedrijfsvoering. In dat geval kan bijstelling plaatsvinden.

Plaatsonafhankelijk werken is een onderwerp dat in het Georganiseerd Overleg besproken is. Het thema maakt onderdeel uit van de toekomstbestendige organisatie en is geagendeerd voor overleg met de Ondernemingsraad in 2015. Partijen zijn enthousiast om het gesprek breed in de organisatie aan te gaan over hoe onze toekomstbestendige organisatie eruit zal

gaan zien. Samen met de ondernemingsraad worden afspraken gemaakt over hoe dit proces wordt vormgegeven.

Partijen hebben afgesproken dat de effecten van zelfroostering en het nieuwe dagvenster over langere termijn zullen worden gevolgd. Indien er sprake is van een toename van inzet van medewerkers buiten de huidige reguliere werktijden (dus in de avonduren) is het belangrijk dat ondersteunende faciliteiten ook op orde zijn. Daarbij wordt echter in eerste instantie verwacht dat er niet direct een grote gedragsverandering op zal treden. Evaluatie van de behoefte aan faciliteiten maakt onderdeel uit van het implementatieplan.

Waarderen en belonen

In alle opzichten zou het kleine gebaar of een positief woord als waarderingsvorm meer aandacht mogen krijgen. Daar gaat vaak meer van uit dan van een financiële vorm van waardering. Daarnaast is ook tijd en energie investeren in leren en reflecteren een vorm van waarderen waar meer aandacht aan kan worden besteed. Bovenstaande geldt niet alleen voor de leidinggevende richting een medewerker, maar ook voor collega's onderling.

In Apeldoorn bestaan vormen van individueel belonen en per team belonen. Beide vormen kunnen passend zijn en daarom horen ook beide vormen deel uit te maken van nieuw beleid. Partijen vinden het daarnaast belangrijk dat individuele beloningen transparant worden gemaakt. Ook moet er ruimte zijn voor 'boter bij de vis' op alle functieniveaus: als een medewerker een bijzondere prestatie levert is een klein gebaar op dat moment veel waard.

Partijen zijn het eens dat het beloningsbeleid aangepast zou moeten worden vanuit deze gedeelde overtuigingen, maar hebben besloten dat zij het onderwerp op de sociale agenda voor later dit jaar plaatsen. Op dit moment is een werkgroep op landelijk niveau bezig met het thema resultaatgericht belonen. We wachten de uitkomsten af zodat we bevindingen uit die werkgroep gelijk kunnen meewegen bij het vormen van nieuw beleid.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Aangewezen functies

Partijen delen de perceptie dat de manier waarop we onze zakelijke dienstreizen maken aan herziening toe is. Geconstateerd is dat de huidige regeling rondom aangewezen functies een aanzuigende werking heeft gehad en dat dit heeft geleid tot een aantal gevallen waarbij de regeling nu inefficiënt en ondoelmatigheid is. Daarnaast is er draagvlak voor de wens van het college om het reizen binnen de gemeente door ambtenaren zo veel mogelijk te laten aansluiten bij de 'groene' ambities van het college en de raad. Daarbij is echter ook geconstateerd dat een dwingend regime waarbij in alle gevallen een centraal vervoersmiddel gebruikt moet worden net zo goed ondoelmatig en inefficiënt kan zijn voor de bedrijfsvoering. Afgesproken is dat de huidige regeling wordt opgeheven. Voor langere afstanden heeft vervoer met het OV de voorkeur, zoals dat nu ook al in de rechtspositie staat. Als dit niet efficiënt of doelmatig is, zijn poolauto's beschikbaar. Als dit om welke reden dan ook geen passende oplossing biedt, kan alsnog de eigen auto worden ingezet tegen de zakelijke, op dat moment geldende reiskostenvergoeding. Voor reizen binnen het stedelijk gebied wordt de richtlijn het gebruik van (elektrische) scooters, fietsen voor zover dat praktisch is. Zo niet, kan ook een poolauto overwogen worden en is de achtervang ook de eigen auto. De werkgever investeert in een vast vervoermiddelenpark en een flexibel inzetbaar deel dat ook bij calamiteiten beschikbaar is, zodat de bedrijfsvoering voldoende is gewaarborgd.

Om te zorgen dat we op een beheersbare wijze overgaan naar het nieuwe regime is voor sommige functies en situaties een proeftermijn zinvol. Veiligheid is daarbij bijvoorbeeld een argument. Maatwerk is mogelijk en besluitvorming vindt plaats na een bedenkingenperiode. De behandeling van bedenkingen vindt plaats door een commissie die is samengesteld uit de werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging.

De vervoersmiddelen worden gestald direct op de werklocaties.

In die gevallen dat de overgang naar een nieuw regime financiële consequenties heeft voor individuele medewerkers, krijgen medewerkers de mogelijkheid om over te gaan op een fiscale maatregel die een deel van de achteruitgang opvangt. Over de netto financiële achteruitgang die resteert, wordt een afbouwregeling over drie jaar geboden (75%, 50%, 25%). Per medewerker kunnen ook maatwerkafspraken worden gemaakt met dezelfde financiële waarde. In een enkel uitzonderlijk geval is het college bevoegd om een hardheidsclausule toe te passen. Dit zal overwogen worden als onderdeel van een bedenkingenprocedure.

Door de ombuiging komen arbeidsvoorwaardengelden vrij. De vrijkomende gelden worden deels geherinvesteerd in dit duurzame vervoersmiddelenpark waar elke medewerker onder gelijke voorwaarde over kan beschikken bij het maken van een dienstreis.

Parkeervergunningen

Door bemiddeling van de werkgever is een korting verkregen voor parkeergarage Koningshaven. Medewerkers kunnen voor een kwartaaltarief van € 60,- of een jaartarief van € 200,- elke werkdag in parkeergarage Koningshaven parkeren. Uitrijden is tot middernacht zonder meerkosten mogelijk. Partijen zijn het eens geworden om individuele parkeervergunningen daarmee af te schaffen. In het verleden zijn verschillen ontstaan die niet meer uit te leggen zijn. Dit is een goed alternatief gezien dat voor iedereen onder gelijke voorwaarden geldt. Uiteraard blijven medewerkers met een medische indicatie het recht behouden om te parkeren onder het stadhuis en bij het Werkplein. Per organisatie-eenheid wordt bekeken in hoeverre teamvergunningen kunnen worden overgezet naar Koningshaven, en voor welke teams een enkele parkeervergunning voor parkeergarage stadhuis behouden blijft. Voor alle medewerkers die nu een individuele parkeerkaart hebben vervalt deze. Daarvoor komt het recht op het verkrijgen van een kaart tegen gunstige voorwaarden beschikbaar, zoals dat dan voor elke medewerker geldt. Afhankelijk van het onderliggende dossier is eventueel overgangsrecht van toepassing, waarbij de medewerker nog drie jaar een afbouwvergoeding krijgt voor zijn parkeerkaart in Koningshaven (75%, 50%, 25%). In het kader van zorgvuldigheid wordt een procedure van voorgenomen besluitvorming en bedenkingen ingericht.

Internet- en telefoonvergoedingen

Internet- en telefoonvergoedingen worden afgeschaft. De laatste medewerkers met een dergelijke vergoeding krijgen gelegenheid om over te schakelen op een voorziening van de gemeente Apeldoorn voor zover nodig.

Koffie/thee geld

Met de wijziging in de secundaire arbeidsvoorwaarden komt arbeidsvoorwaardengeld vrij. Partijen hebben besloten dit geld in te zetten voor het stopzetten van de inhouding van koffie en theegeld (€ 6,81 per maand per fulltime medewerker). Een aantal medewerkers

neemt koffie en thee mee van huis en ontvangt hiervoor een vergoeding. Voor hen wordt deze vergoeding met € 6,81 per maand verhoogd. Dit leidt tot een gelijk voordeel voor iedereen in de organisatie. Dit gaat in op 1 januari 2016.

Implementatieplan

De uitwerking van een aantal thema's wordt onderdeel van een implementatieplan. De ondernemingsraad heeft een rol bij de verdere uitwerking en monitoring van de afspraken, en zal ook het formele instemmings- en adviesrecht uitoefenen waar nodig. De kaders zijn in dit akkoord geschetst en op enkele onderwerpen is al een uitwerking afgestemd in het driepartijenoverleg (vooral rechtspositionele aanpassingen). Naar de implementatie van een netto urenregistratie en teamplanning met behulp van zelfroostering wordt per 1-1-2016 gestreefd. Uiterlijk 1 oktober 2015 wordt besloten of dit haalbaar is. Rechtspositionele aanpassingen die hier het gevolg van zijn, worden voorgelegd voor instemming aan de sociale partners. Voor deze verandering van werken vragen we medewerkers uit de organisatie mee te denken. Een projectgroep krijgt de opdracht om vragen en aandachtspunten in de organisatie te inventariseren en voorstellen te doen om tot een goede invoering te komen, waarbij maatwerk per organisatieonderdeel of functiegroep nadrukkelijk tot mogelijkheden behoort.

Aanpassingen in de rechtspositie worden van kracht per 1 mei 2015, voor zover het de volgende onderwerpen betreft:

- uitvoeringsvoorschrift regeling aanstelling in algemene dienst;
- belonings- en bezoldigingsregeling artikel 5 (herplaatsing na disfunctioneren);
- aanpassing sociaal statuut en leidraad bij organisatieverandering.

Omzetting van internet/telefoonvergoedingen vindt op redelijke termijn plaats, in overleg met de medewerker, maar uiterlijk 1 januari 2016.

Parkeren tegen korting bij parkeergarage Koningshaven wordt zo spoedig mogelijk ingeregeld, naar verwachting in september/oktober 2015.

Aanpassing van individuele rechten ten aanzien van individuele parkeervergunningen en aangewezen functies vindt op 1-1-2016 plaats. Er wordt voor de zomer een proces van hoor- en wederhoor ingericht om tot degelijke individuele besluitvorming te komen.

Sociale agenda 2015-2016

De landelijke CAO brengt dit jaar nog de nodige wijzigingen met zich mee in onze lokale arbeidsvoorwaarden. Er komt een nieuw beloningshoofdstuk waarmee onze lokale bezoldigingsregeling in beginsel komt te vervallen. Ook wordt het individueel keuzebudget ingevoerd dat behoorlijk ingrijpend is voor de wijze waarop medewerkers met hun arbeidsvoorwaarden kunnen omgaan. Er komt meer flexibiliteit en voor meer arbeidsvoorwaarden geldt dat bovenop de basis meer keuzevrijheid ontstaat. Dit vraagt veel communicatie en uitleg en lokaal hebben we nog afspraken te maken over de zaken die we wel en niet onder het individueel keuzebudget laten vallen. Daarnaast is het werkkostenforfait verlaagd door wijzigingen in de fiscale regelgeving, wat ook betekent dat we mogelijk lokaal nog keuzes moeten maken die van invloed kunnen zijn op onze rechtspositie.

Partijen spreken af dat in 2015 in ieder geval gesproken wordt over:

- verjonging in de organisatie/generatiepact. Partijen spreken af zich in te spannen om in de zomer van 2015 te komen tot afspraken over in-, door- en uitstroommaatregelen. Een informatiebijeenkomst over de stand van zaken wordt in de zomer georganiseerd;
- invoering individueel keuzebudget;
- aanpassing werkkostenregeling;
- flexibel belonen/nieuw beloningshoofdstuk in de cao
- herbesteding van het vrijgevalle arbeidsvoorwaardenbudget
- monitoring, effectmeting en evaluatie van gemaakte afspraken

Instemming

Dit akkoord wordt door de vakbondsbestuurders, de afvaardiging van de vakbondsleden, de afvaardiging van de Ondernemingsraad en de wethouder na ondertekening voorgelegd aan respectievelijk leden van vakbond, Ondernemingsraad en college met het advies om in te stemmen.

Inwerkingtreding

Dit akkoord treedt in werking met ingang van 1 mei 2015.

Aldus vastgesteld in vergadering van het college van burgemeester en wethouders van Apeldoorn d.d. 15 april 2015

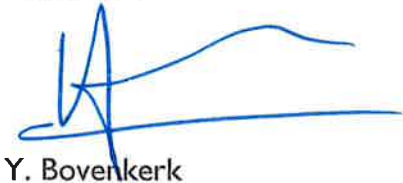
Namens het college van burgemeester en wethouders,
De portefeuillehouder P&O,



J.G. Kruithof

Namens het Georganiseerd Overleg,
Abvakabo/FNV,

CNV/Publieke Zaak



Y. Bovenkerk

B. Hoogendam

Namens de Ondernemingsraad,



E.A. Ottens