

Akkoord lokale arbeidsvoorwaarden gemeente Bergen op Zoom

Partijen:

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bergen op Zoom;

De Ondernemingsraad van de gemeente Bergen op Zoom;

AbvaKabo/FNV en

CNV Publieke Zaak

Ieder voor zover het tot zijn/haar bevoegdheid strekt

Overwegende dat:

de wereld om ons heen snel verandert en wij moeten meebewegen. De rol van de overheid verschuift van een overheid die 'zorgt voor' naar een overheid die 'mogelijk maakt dat' en van een overheid die 'regelt dat' naar 'het faciliteren van'. Er vinden grote veranderingen in het sociale en fysieke domein plaats. De oriëntatie op gemeentelijke taken en rollen verandert fundamenteel. De gemeente Bergen op Zoom anticipeert op deze veranderingen ondermeer met de ontwikkeling naar een regie-/netwerkgemeente.

Veranderingen waar we ook als werkgever tijdig op inspelen, want ons personeel vormt in de gemeentelijke dienstverlening een belangrijke succesfactor. Elke medewerker heeft talent en we willen iedereen maximaal tot zijn of haar recht laten komen mede met het oog op een maximale arbeidssatisfactie. Aantrekkelijk en duurzaam werkgeverschap gericht op het heden en de toekomst vormt daarin de sleutel.

De gemeente Bergen op Zoom, ondernemingsraad en vakbonden geven vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid invulling aan het overleg en medezeggenschap. Daarom wordt in co-creatie met de ondernemingsraad en vakbonden (waarbij de inbreng van de medewerkers is meegenomen) het aantrekkelijk en duurzaam werkgeverschap uitgewerkt in HRM beleid.

Als resultaatgerichte organisatie bieden wij interessant en uitdagend werk dat bijdraagt aan de publieke zaak, bieden wij veel ruimte voor initiatief en ontplooiing. Daarbinnen dragen de medewerkers anno 2014 zelf verantwoordelijkheid voor hun loopbaan en het behoud van inzetbaarheid. De werkgever faciliteert de medewerkers hierin.

De gemeente Bergen op Zoom heeft in de afgelopen vier jaar 24 miljoen aan structurele bezuinigingen moeten realiseren waarvan een deel op de loonsom. Opgelegde bezuinigingen realiseren en tegelijkertijd nieuwe taken en rollen uitvoeren zijn flinke opgaven. Die veranderingen vragen om een flexibele organisatie met breed inzetbare medewerkers. Dit hebben we tot nu toe kunnen realiseren zonder gedwongen ontslagen. Dat willen we graag zo houden. Daarvoor dragen medewerkers ook hun steentje bij aan deze opgaven door het inleveren van enkele verlofdagen (leeftijdsgedagen en lokale vrije dagen), gericht op productiviteitsverhoging. Bergen op Zoom investeert op haar beurt extra in mobiliteit, employability, het bieden van maatwerk (individueel keuzebudget) en marktconforme arbeidsvoorwaarden, prestatiebeloning en faciliteiten voor optimale afstemming van privé en werk (plaats- en tijdsafhankelijk werken).

Komen het volgende overeen:

- Het college zal na uitvoering van dit akkoord geen nieuwe lokale bezuinigingen op arbeidsvoorwaarden doorvoeren.
- Het college biedt in het kader van de organisatieontwikkeling een individuele werkgelegenheidsgarantie voor medewerkers voor de duur van zes jaar.
- Wijzigingen als gevolg van landelijke en of regionale ontwikkelingen met betrekking tot het individueel keuzebudget (IKB) zullen alleen worden uitgevoerd als er sprake is van verbetering van de lokale IKB regeling voor ambtenaren.
- Wanneer door landelijke ontwikkelingen, in redelijkheid van één van de partijen niet kan worden verlangd dat de bestaande afspraken ongewijzigd worden voortgezet, wordt er opnieuw overleg gepleegd.
- Overleg wordt evenzeer gevoerd bij de komst van een eventuele regionale CAO.
- Hoofdstuk 12 van de CAR/UWO (overleg met organisaties van overheidspersoneel) is van toepassing op dit akkoord.
- Onderdeel van het akkoord is het HRM beleid zoals beschreven in de bijlage.

Doelgroep akkoord

Ambtenaren die in dienst zijn van de gemeente Bergen op Zoom.

Inhoud akkoord

De lokale arbeidsvoorwaarden betreffen:

1. Bezoldiging.
2. Verloffaciliteiten.
3. Investeren in duurzame inzetbaarheid.
4. Faciliteiten voor het tijd en plaatsafhankelijk werken.
5. Het Individueel Keuzebudget.

Ad 1. Bezoldiging

- De functieschaal (op basis van HR 21) is de basis voor de beloning.
- Het college zal nieuw beleid omtrent prestatiebeloning (op basis van heldere criteria) uiterlijk per 1-1-2015 invoeren. Nieuwe uitloopschalen worden met inachtneming van de vastgestelde overgangsmaatregel niet meer toegekend.
- De overige lokale beloningsregelingen (waaronder overwerk, toelage onregelmatige dienst, afscheidsgroef, premie schadevrij rijden, inconveniëntenvergoeding, spelregels inpassing bij bevordering, vergoeding wachtdienst- en consignatie) komen in 2014 op de agenda van de overlegpartners. Modernisering hiervan mag geen verslechtering zijn van het totale volume.

Ad 2. (Lokale) Verloffaciliteiten voor 2014

- De vrije dag voor ambtenaren vanaf schaal 9 wordt terug gebracht naar een halve vrije dag.
- Het aanwijzen van brugdagen ten laste van het verlof van ambtenaren, vervalt.
- Door het akkoord treedt ten aanzien van de drie lokale vrije dagen (te weten Carnavalsdinsdag, Goede Vrijdag en de vrijdag na Hemelvaart) voor 2014 geen wijziging op.
- Het leeftijdsverlof (op basis van een fulltime dienstverband en parttime naar rato) wijzigt als volgt:

Vanaf leeftijd	Oud:	Nieuw
30 jaar	1 dag	0.5 dag
40 jaar	2 dagen	1.5 dag
45 jaar	3 dagen	2 dagen
50 jaar	4 dagen	3 dagen
55 jaar	5 dagen	3.5 dag
60 jaar	6 dagen	4.5 dag

(Lokale) Verloffaciliteiten vanaf 1-1-2015

- De vrije dag voor ambtenaren vanaf schaal 9 wordt afgeschaft.
- Het aanwijzen van brugdagen ten laste van het verlof van ambtenaren, vervalt.
- De drie lokale verlofdagen (te weten Carnavalsdinsdag, Goede Vrijdag en de vrijdag na Hemelvaart) vervallen.
- Het leeftijdsverlof (op basis van een fulltime dienstverband en parttime naar rato) wijzigt als volgt:

Vanaf leeftijd	Oud:	Nieuw
30 jaar	1 dag	--
40 jaar	2 dagen	1 dag
45 jaar	3 dagen	
50 jaar	4 dagen	2 dagen
55 jaar	5 dagen	
60 jaar	6 dagen	3 dagen

Ad 3. Duurzame inzetbaarheid

- Er wordt naast de huidige structurele 2% aan opleidingsmiddelen extra geïnvesteerd in ontwikkeling en mobiliteit van ambtenaren.
- Het college zal in 2014 leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkelen.

Ad 4. Faciliteiten voor het tijd- en plaatsafhankelijk werken

- De huidige werktijden- en telewerkregeling wordt gehandhaafd.
- De openstellingstijd van het stadskantoor wordt gedurende het gehele jaar van 7.00 uur tot 19.00 uur
- Het systeem van tijdregistratie met eindejaarssaldi wordt gehandhaafd (flexibele werktijden en spaaraspect); In 2014 wordt door een paritaire werkgroep advies uitgebracht om te komen tot een eenvoudiger, efficiënter administratief systeem.
- Het college zal in 2014 beleid omtrent 'Mobile Devices' invoeren.

Ad 5. Invoering van een Individueel Keuzebudget

- Ambtenaren krijgen een individueel keuzebudget van 1% van hun brutosalairis met de mogelijkheid dit netto te besteden aan fiscaalvriendelijke 'benefits'; Dit laatste wordt nog nader uitgewerkt.
- De keuze van het moment van uitbetalen van de elementen: vakantiegeld, eindejaarsuitkering, werkgeversbijdrage en levensloopregeling wordt uitgesteld in afwachting van de landelijke afspraken hieromtrent vanuit het LOGA.

Ondememingsraad, AbvaKabo/FNV en CNV Publieke Zaak stemmen in met bovenstaande wijzigingen van de arbeidsvoorwaardenregeling.

Ingangsdatum en duur van het akkoord

- Het akkoord treedt per 1 juli 2014 in werking.
- Looptijd van het akkoord is voor onbepaalde duur.

3

Uitwerking akkoord

Na ondertekening van het akkoord wordt de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Bergen op Zoom dienovereenkomstig aangepast. De tekst van de te wijzigen arbeidsvoorwaardenregeling wordt aan het Georganiseerd Overleg ter instemming voorgelegd.

Bergen op Zoom, 17 maart 2014,

Het college van burgemeester en wethouders van Bergen op Zoom,

Mr. A.C. Spindler,
Algemeen Directeur

~~A.W. Coops~~
Loco-Burgemeester

Werknemersvertegenwoordigers namens het Georganiseerd Overleg,

G.A. van Velthuisen
Bestuurder AbvaKabo/FNV

H.W.C. Verbeek
Bestuurder CNV Publieke Zaak

Dagelijks bestuur ondernemingsraad gemeente Bergen op Zoom,

J. B. Vermeer
Secretaris

J.W.P. Stoop/ D.M.G. de Weerd
Voorzitter

HRM beleid gemeente Bergen op Zoom
Onderdeel akkoord Modernisering arbeidsvoorwaarden.

Speerpunt	2012- 2013	2014
<u>Flexibiliteit</u> Vergroting en behoud inzetbaarheid van medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbereiding "Talent in beeld" • Invoeren interne mobiliteitscommissie • Collegiale doorlening • Aanstelling in 'algemene dienst' • Flex-beleid (beleid en spelregels omtrent vaste kernbezetting en flexibele schil) • Extra investering in ontwikkeling van medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementeren "Talent in beeld" • Personeelsschouw • Onderzoek naar behoefte aan beleid voor 60 plussers • Herzien van werving & selectiebeleid , gericht op mobiliteit. • Leeftijdsbewust P-beleid
<u>Resultaatgerichtheid</u> verbeteren van de resultaatgerichtheid van de organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuw beloningsbeleid gericht op marktconformiteit en resultaatgerichtheid • Invoering HR21 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen prestatiebeloning • Verbeteren gesprekkencyclus • Invoeren prestatiecoach • Werken met HR21 inclusief competenties.
<u>Goed werkgeverschap</u> een open werkcultuur op basis van Vertrouwen, Verantwoordelijkheid en Vakmanschap. Door het geven van:ontwikkelmogelijkheden, marktconforme arbeidsvoorwaarden en maatwerk in arbeidsvoorwaarden en modern en coachend leiderschap .	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisch Opleidingstraject • Doorlopend concernbreed MO-traject • traject beleidsadviseurs • Individueel Loopbaanbudget (ILB) • Telewerkregeling • Regionaal Mobiliteitscentrum 	<ul style="list-style-type: none"> • Modernisering Arbeidsvoorwaarden • Invoering van IKB • Mobile devices (smartphone /tablet of laptop) • Nieuw werkplekconcept • Huisvesting lange termijn
<u>Samenwerken</u> Visie op toekomst organisatie en visie op samenwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling naar regie-netwerkgemeente • Ontwikkelagenda • Bestuurlijke afspraken omtrent samenwerking in subregio's. (BERM, Brabantse Wal , West Brabant) 	<ul style="list-style-type: none"> • Concernbrede leergang "regie- en netwerkgemeente" voor alle adviseurs.
<u>Basis op orde</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Herzien van ARBObeleid • Herzien van verzuimbeleid (verzuimprotocol) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van P monitor (social control) omtrent: <ul style="list-style-type: none"> - ontwikkeling Loonkosten - in-, door- en uitstroom - ziekteverzuim - opleidingsuitgaven - (prestatie) beloning • Trainingen op het vlak van bestuurlijke weerbaarheid, integriteit

"Talent in beeld" : een digitale matchingtool waarop alle medewerkers een digitaal profiel van zichzelf kunnen plaatsen.

Prestatiebeloning

Proces: in co-creatie met management, medewerkers, ondernemingsraad en vakbonden.

Planning: streefdatum voor invoering is 1-1-2015.

Inhoud:

- karakter van prestatiebeloning is overwegend incidenteel.
- 'boter bij de vis'.
- mogelijkheid voor groepsbeloning naast individuele prestatiebeloning.
- ook vormen als extra investering op ontwikkeling en inzetbaarheid.
- Oog voor de politieke context waarin we werken .

(Rand)voorwaarden:

- duidelijke kaders en een goed systeem van beoordeling.
- prestatiebeloning is geen bezuiniging, maar herallocatie van middelen.
- prestatiebeloning heeft een koppeling met de resultaatafspraken zoals vastgelegd in de gesprekkencyclus.
- bepaal aan de voorkant wanneer er sprake is van een méérprestatie: laat management en teams dat zelf bepalen en uitwerken.
- invoering van een commissie die voorstellen beoordeeld.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Uitgangspunt :

- medewerkers zijn op elke leeftijd inzetbaar en waardevol voor de organisatie.
- levensfasebewust personeelsbeleid richt zich op medewerkers uit alle leeftijdscategorieën.
- primair is een medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Jong en oud.
- elke leeftijdsfase heeft zijn aandachtspunten.
- beleid niet richten op inactiviteit of uittreding maar op inzetbaarheid en het meer benutten van mogelijkheden van werknemers.
-

Proces: in co-creatie met doelgroep, management , ondernemingsraad en vakbonden.

Analyse:

Wat zijn de knelpunten nu ? Wat wordt nu niet opgelost door bestaand beleid ?

Voor welk probleem biedt levensfasebewust personeelsbeleid?

Inhoud:

- Afhankelijk van de uitkomsten van de analyse.
- Maatwerk in plaats van generiek beleid.
- In bijzondere situaties zijn maatwerkoplossingen mogelijk voor demotie, uittreding en zorgfaciliteiten.