Advies ombuigingen Meerinzicht

Aan:	Burgemeester en Wethouders	Gemeente	Ermelo Harderwijk Zeewolde
Steller:	Accounthouder Meerinzicht Medewerker Meerinzicht: Joyce Tekke	Portefeuilehouder	Arap-John Tigchelaar Wilco Mazier Steven Scheffer
Afdeling:	Team HRM	Openbaar	Ja
Datum voorstel:	1 augustus 2025	Stuk(ken) bijgevoegd:	Ja
Raadsvoorstel bijgevoegd:	Ja	Te volgen route:	2
Bundel	DBV 1.2 HRM geen arbeidsvoorwaarden	Datum vergadering:	9 december 2025
Bevat voorstellen:	1. 78. Geen lunches bij vergaderingen 2. 84. Minder personeelsfeesten 3. 86. Beperkt of geen kerstpakketten voor medewerkers zonder arbeidsovereenkomst 4. 82. Beëindigen traineeprogramma 5. 85. Frequentie MTO verlagen		

Onderwerp

Ombuigingsvoorstel HRM, bundel : DBV 1.2 HRM geen arbeidsvoorwaarden.

Het college van B&W besluit:

1. In te stemmen met ombuigingsvoorstellen:
   1.1. 78. Geen lunches bij vergaderingen
   1.2. 84. Minder personeelsfeesten
2. Voor te nemen om in te stemmen met ombuigingsvoorstel:
   2.1. 85. Frequentie MTO verlagen
3. niet in te stemmen met ombuigingsvoorstellen 82 en 86
   3.1. 86. Beperkt of geen kerstpakketten voor medewerkers zonder arbeidsovereenkomst
   3.2. 82. Beëindigen traineeprogramma
4. Het voorgenomen besluit over voorstel 85 definitief te maken zodra de BOR instemt met het voorgenomen besluit.
5. de raad voor te stellen de budgettaire gevolgen te verwerken in de begroting conform bijgevoegd raadsvoorstel.

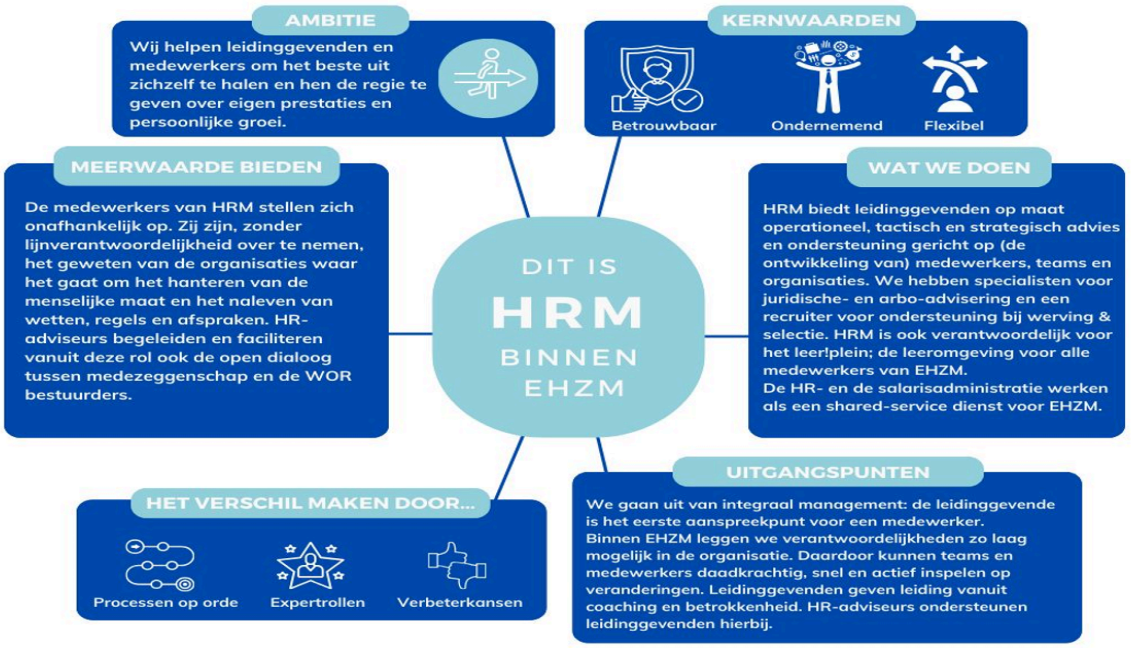
Definitief besluit
Wordt nadien ingevuld.

Inleiding
Het team HRM heeft, net als andere teams/afdelingen van Meerinzicht, voorstellen gedaan om te bezuinigen op de kosten van bedrijfsvoering. Het team heeft deze voorstellen gedaan op basis van wat er mogelijk zou kunnen zijn. Bij de voorstellen is aangegeven of het hoge impact heeft op medewerkers/de organisatie en wat de moeilijkheidsgraad is om het in te voeren. Er is niet aangegeven of het team het voorstel ook wenselijk vindt.

Aanleiding
De vier organisaties willen een aantrekkelijke werkgever zijn. In een tijd van een krappe arbeidsmarkt is het verstandig om de concurrentie met andere werkgevers niet te verliezen op arbeidsvoorwaarden. We hebben een goed loongebouw en mooie secundaire arbeidsvoorwaarden.

Dit advies bevat een bundeling van 5 bezuinigingsvoorstellen vanuit het team HRM. Deze voorstellen zijn geen arbeidsvoorwaarden voor medewerkers en dus ook niet opgenomen in een personeelsreglement of CAO.

Advies HRM
Bij de beoordeling van de voorstellen hebben wij gekeken naar het HRM dienstverleningsmodel(figuur hieronder) en een aantrekkelijk werkgever zijn in deze krappe arbeidsmarkt



Aantrekkelijk werkgeverschap betekent dat organisaties zich zo opstellen dat (potentiële) medewerkers er graag willen werken én blijven werken. Het gaat dus niet alleen om werving, maar ook om behoud, werkplezier en ontwikkeling van medewerkers. Belangrijke elementen hiervan zijn:
* mensgericht leiderschap
* flexibiliteit & werk-privé balans
* leer- & ontwikkelingsmogelijkheden
* zinvol werk & maatschappelijke bijdrage
* inclusiviteit en diversiteit
* goede arbeidsvoorwaarden
* gezondheid en vitaliteit

Wij stellen voor om de voorstellen 78, 84 en 85 over te nemen en de voorstellen 82 en 86 niet.

Argumenten
1.1 78: Een lunch tijdens een vergadering is juridisch en feitelijk geen pauze
Het voorstel om lunch tijdens vergaderingen af te schaffen, wordt ondersteund door de Arbeidstijdenwet. Hierin wordt een pauze geduid als een moment waarop een werknemer de werkplek verlaat. Een lunch tijdens een vergadering is juridisch en feitelijk geen pauze, omdat een werknemer zich niet kan losmaken van de werkcontext. Vanuit het gedachtegoed van *Positieve Gezondheid* is dit niet wenselijk en willen we als organisatie een werknemer stimuleren om de werkplek tijdens hun pauze te verlaten. De resultaten van de gehouden gezondheidschecks in 2025 geven aan dat onze medewerkers meer moeten bewegen en dat het gevoel van werkstress best hoog is. Een echte pauze nemen waarbij je een rondje kan wandelen of afstand kan nemen van het werk, helpt hierbij.

We adviseren om deze maatregel ook in de andere organisaties over te nemen.

1.2 84: *Door te focussen op één gezamenlijk zomer festiviteit, doorbreken we de grenzen van de afzonderlijke organisaties*
Meerinzicht en Ermelo hebben een eigen zomer festiviteit voor de zomervakantie voor alle medewerkers. Veel teamuitjes worden voor de zomer uitgevoerd. De gemeenten Harderwijk en Zeewolde hebben geen eigen zomer festiviteit.

Sinds een paar jaar hebben we in september een gezamenlijke festiviteit voor alle EHZM medewerkers. Wij stellen voor dat dit bij elke organisatie gelijk is, en dus de ‘individuele’ zomerfestiviteiten te schrappen en alleen de gezamenlijk zomer festiviteit te laten houden. Daarnaast worden er nog individuele eindejaarsbijeenkomsten gehouden en een gezamenlijk nieuwjaarsontbijt.

Dit voorstel is meer dan een bezuiniging; het is een strategische keuze die onze werkgeverscampagne ‘Samen kan je meer’ actief in de praktijk brengt. Door te focussen op één gezamenlijk zomer festiviteit, doorbreken we de grenzen van de afzonderlijke organisaties. We creëren een moment waarop alle medewerkers van Ermelo, Harderwijk, Zeewolde en Meerinzicht elkaar op een informele manier kunnen ontmoeten. Dit versterkt de onderlinge verbondenheid en het 'EHZM-gevoel'.

2.1 85: De praktijk wijst uit dat een MTO cyclus van 1 x per twee jaar te dicht op elkaar is
De praktijk wijst uit dat een MTO cyclus van 1 x per twee jaar te dicht op elkaar is. Door te kiezen voor een cyclus van vier jaar, krijgt de organisatie de tijd om de resultaten om te zetten in plannen en deze uit te voeren, te evalueren en bij te sturen. De aandacht verschuift van het meten naar de follow-up van het MTO. Daarnaast maken we ook nog gebruik van de periodieke gezondheidschecks, waarbij ook naar beleving / tevredenheid van medewerkers wordt gevraagd.

3.1 86: Geen kerstpakketten voor medewerkers zonder arbeidsovereenkomst is in strijd met ons uitgangspunt om deze medewerkers net zo welkom te willen laten voelen als 'eigen' medewerkers
Het niet uitreiken van een kerstpakket aan medewerkers die geen arbeidsovereenkomst hebben, of het uitreiken van een kleine attentie levert voor de 4 organisaties weinig besparing op. Het is ook in strijd met het uitgangspunt dat wij onze externe medewerkers/stagiaires ook net zo welkom willen laten voelen als eigen medewerkers. Het kunnen namelijk ook onze toekomstige medewerkers worden. Sommige inhuur medewerkers werken langere tijd voor een bepaalde afdeling. Ze worden als gelijkwaardige collega's behandeld. We verwachten dat ze zich houden aan onze regels en afspraken. Ze worden uitgenodigd bij teambijeenkomsten/uitjes en ook voor de ambtseed bijeenkomsten.

Scenario	Beschrijving	Kosten Bestuur	Kosten Medewerkers in Dienst	Kosten Inhuur/Stagiaire/Vrijwilliger	Totale Kosten	Besparing t.o.v. Huidige (€)	Opmerkingen
1	Huidige situatie	4250	55950	8950	69150	0	Referentiepunt
2a	Geen pakket voor Inhuur/Stagiaire	4250	55950	0	60200	8950	Mogelijke onvrede bij deze groep, ongemak bij de vaste medewerkers. Het kost meer tijd om de pakketten te bestellen en ook de uitgifte is ingewikkelder
2b	€25 pakket voor Inhuur/Stagiaire/Vrijwilliger	4250	55950	4475	64675	4475	Lagere kosten voor deze groep, wel een blijk van waardering. Het kost meer tijd om de pakketten te bestellen en ook de uitgifte is ingewikkelder
2c	€25 pakket voor Bestuur/Inhuur/Stagiaire/Vrijwilliger	2125	55950	4475	62550	6600	Lagere kosten voor deze groep, wel een blijk van waardering. Het kost meer tijd om de pakketten te bestellen en ook de uitgifte is ingewikkelder
3a	€40 pakket	3400	44760	7160	55320	13830	Algehele verlaging van kwaliteit/waarde
3b	€30 pakket	2550	33570	5370	41490	27660	Aanzienlijke verlaging van kwaliteit/waarde

3.2 82: het afschaffen van het traineeprogramma zal op langere termijn leiden tot hogere kosten
Hoewel het beëindigen van het traineeprogramma op de korte termijn een financiële besparing lijkt, zal dit op de lange termijn leiden tot aanzienlijk hogere kosten en strategische nadelen. De concurrentie om (jong) talent is hevig en een traineeprogramma is een effectief middel om jong talent aan te trekken. Bovendien zorgt dit programma voor een continue instroom van nieuwe generatie medewerkers, wat belangrijk is om de gevolgen van vergrijzing op te vangen. Bijna de helft van de trainees stroomt door naar een baan binnen EHZM. Een mooie kweekvijver dus. De kosten voor een traineeprogramma moeten daarom worden gezien als een strategische noodzaak die de organisatie toekomstbestendig houdt.

4. Het voorgenomen besluit over voorstel 85 is vooruitlopend op de besluitvorming ter instemming voorgelegd aan de BOR.
Vanwege een vertraging in de planning van de besluitvorming is ervoor gekozen de BOR vooruitlopend op de besluitvorming te betrekken. Indien de BOR in december instemt met het voorstel, dan wordt het voorgenomen besluit meteen een definitief besluit.

Kanttekeningen
2.1 Ad 86. *Bijstelling van de waarde van het kerstpakket kan wel een redelijke bezuiniging opleveren*
Een bezuiniging op de kerstpakketten levert een redelijk bedrag op als de waarde van het pakket substantieel naar beneden toe wordt bijgesteld. Van 50 naar 30 euro bijvoorbeeld.

3.2 82 *Op korte termijn kun je een flinke besparing in boeken*
Zowel als investering als de begeleidingskosten.

Financiële toelichting
In onderstaande tabel wordt het besparingspotentieel weergegeven indien men instemt met de voorstellen waarop een positief advies is gegeven vanuit Meerinzicht.
Het gaat hierbij om voorstel 78 (Geen lunch bij het organiseren van een vergadering rond het middaguur), 84 (Geen zomerfeest individuele organisaties vanaf 2026) en 85 (Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) eens per 4 jaar i.p.v. eens per 2 jaar uitvoeren)

De uitwerking van de financiële consequenties staat in de bijlage van het genoemde voorstel.

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	4	13	4	4
Harderwijk	5	15	5	5
Zeewolde	2	8	2	2
Totaal	11	36	11	11

Bedragen x 1000 euro

Planning/process
Aansluiten bij de uitgezette routes

Overige ondersteunende diensten en OR

De voorstellen zijn op 10 september 2025 besproken met de BOR/LO. Ze hadden geen inhoudelijke vragen over de voorstellen/adviezen. Het voorgenomen besluit over voorstel 85 is vooruitlopend op de besluitvorming ter instemming voorgelegd aan de BOR.

De besluiten over voorstellen 78, 84, 86 en 82 worden ter kennisname aan de BOR / Lokaal Overleg gestuurd.

Integraal afgestemd met

HRM en Financiën

Bijlage(n)
Uitwerkingen 5 ombuigingsvoorstellen

Uitwerking ombuigingsvoorstel 78
Meerinzicht

Naam voorstel:	78. Geen lunches bij vergaderingen			
Onderdeel van bundel:	DBV 1. HRM Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden			
Voorstel raakt:	EHZM			
Adviseur Meerinzicht	Joyce Tekke	Te volgen route	Route 2	
Afdeling:	Team HRM			
Stuk(ken) bijgevoegd:				

Omschrijving voorstel

We faciliteren geen lunches bij vergaderingen. Het gaat hier om de lunches die worden gereserveerd tijdens vergaderingen die worden gepland rondom het middaguur. Het gaat bij dit voorstel niet om georganiseerde groepslunches met themabesprekingen / trainingen of iets dergelijks. Het gaat om wekelijkse vergaderingen en ingelaste besprekingen.
De lunches van de bezwarencommissie zijn al door het bestuur van MIZ afgeschaft.

Argumenten

1. *Het voorstel om lunch tijdens vergaderingen af te schaffen, wordt ondersteund door de Arbeidstijdenwet.*
   Hierin wordt een pauze geduid als een moment waarop een werknemer de werkplek verlaat. Een lunch tijdens een vergadering is juridisch en feitelijk geen pauze, omdat een werknemer zich niet kan losmaken van de werkcontext.

2. *Vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid is dit niet wenselijk en willen we als organisatie een werknemer stimuleren om de werkplek tijdens hun pauze te verlaten*.
   De resultaten van de gehouden gezondheidschecks in 2025 geven aan dat onze medewerkers meer moeten bewegen en dat het gevoel van werkstress best hoog is. Een echte pauze nemen waarbij je een rondje kan wandelen of afstand kan nemen van het werk, helpt hierbij.

3. *Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen lunch.*
   Lunchen tijdens vergaderingen wordt veel gedaan. Hierdoor hoeven medewerkers zelf minder vaak een lunch mee te nemen of een lunch te kopen. Er blijft ook vaak wat over. Het is niet zo dat de

werkgever voor een lunch moet zorgen. Medewerkers zijn echter zelf verantwoordelijk voor het meebrengen/kopen van een lunch.

Kanttekeningen

1. *Voorbeeldgedrag doet volgen.*
   Management moet het goede voorbeeld geven..

2. *Meest effectief als dit ook in EHZ wordt toegepast.*
   Als de andere 3 organisaties dit ook toepassen, bespaar je meer en wordt het een 'gewoonte'.

Financiële toelichting

Het besparingspotentieel bedraagt +/- €6.000 op jaarbasis binnen Meerinzicht. De besparing vindt plaats op de representatiebudgetten van de afdelingsmanagers.
Het betreft hierbij een uniform budget (verdeeld over de 2 domeinen). Het besparingspotentieel vloeit daardoor terug conform beide verdeelsleutels. Dit leidt tot onderstaande verdeling:

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	2	2	2	2
Harderwijk	3	3	3	3
Zeewolde	1	1	1	1
Totaal	6	6	6	6

Bedragen x 1000 euro

Planning/uitvoering

Duidelijke communicatie naar management en medewerkers. Tevens goed communiceren naar team facilitair.

Optioneel: OR/LO

Dit voorstel gaat ter kennisname naar LO/BOR

Integraal afgestemd met

Dit voorstel is voorbesproken in de BOR/LO vergadering op 10 september 2025

Bijlage(n)

-

Uitwerking ombuigingsvoorstel 82
Meerinzicht

Naam voorstel:	82 . Beëindigen traineeprogramma		
Onderdeel van bundel:	DBV 1. HRM Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden		
Voorstel raakt:	EHZM		
Adviseur Meerinzicht	Joyce Tekke	Te volgen route	Route 2
Afdeling:	Team HRM		
Stuk(ken) bijgevoegd:			

Omschrijving voorstel

Stoppen met het traineeprogramma.

Jong talent, potentiële nieuwe medewerkers kunnen via het traineeprogramma kennismaken met het werken bij een lokale overheid. In totaal hebben in de periode van 2018-2024 38 trainees dit programma gevolgd. In 2025 starten 7 trainees. Het bijbehorende opleidingsprogramma wordt aangevuld met 6 young professionals uit de 4 organisatie.

Argumenten

1. *Het zou een mooie besparing opleveren.*
   Op korte termijn zou het stoppen met het traineeprogramma een flinke besparing opleveren.

Kanttekeningen

1. *Een groot deel van de trainees stroomt door in een reguliere baan binnen de 4 organisaties.*
   Van de 38 trainees hebben er 18 een baan gevonden bij EHZM. Het programma is dus een mooie kweekvijver voor jonge talenten.

2. *Door de krappe arbeidsmarkt is er sprake van grote concurrentie om jong talent binnen te halen.*
   Een aantrekkelijk traineeprogramma zorgt dat we een aantrekkelijke werkgever zijn voor deze doelgroep.

3. *Het in dienst nemen van jonge medewerkers bevordert een evenwichtige leeftijdsopbouw binnen de organisaties* .
   De gemiddelde leeftijd van de organisaties is boven de 45 jaar. Het binnenhalen van jonge medewerkers is wel noodzakelijk om onze leeftijdsopbouw evenwichtiger te maken en de vergrijzing tegen te gaan.

4. *Aantrekkelijk werkgever zijn.*
   Door meer jonge medewerkers in dienst te hebben, zijn we voor die doelgroep ook weer aantrekkelijker op de krappe arbeidsmarkt.

Financiële toelichting

Binnen Meerinzicht zijn er in totaal 12 traineeplekken beschikbaar. Hiervan zijn er 2 beschikbaar binnen Meerinzicht zelf. De overige 10 plekken zijn verdeeld over de drie samenwerkende organisaties: 4 bij Ermelo, 4 bij Harderwijk en 2 bij Zeewolde.
De plekken binnen de 3 gemeenten worden financieel gedekt door middel van een specifieke bijdrage per gemeente aan Meerinzicht. De trainees binnen Meerinzicht worden financieel gedekt vanuit de 2 domeinen. Waarbij elk domein één trainee 'betaalt'. De kosten per trainee bedragen € 57.000 per jaar. Het gaat hierbij dan om zowel de salariskosten als de kosten voor het ontwikkelprogramma.
In onderstaande tabel zijn de uitgaven meegenomen voor de 2 trainees binnen Meerinzicht.

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	35	35	35	35
Harderwijk	54	54	54	54
Zeewolde	25	25	25	25
Totaal	114	114	114	114

Bedragen x 1000 euro

Planning/uitvoering

Duidelijke communicatie naar management en medewerkers. Tevens goed communiceren naar team facilitair.

Optioneel: OR/LO

Dit voorstel gaat ter kennisname naar LO/BOR

Integraal afgestemd met

Dit voorstel is voorbesproken in de BOR/LO vergadering op 10 september 2025

Bijlage(n)

-

Uitwerking ombuigingsvoorstel 84
Meerinzicht

Naam voorstel:	84. Minder personeelsfeesten.		
Onderdeel van bundel:	DBV 1. HRM Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden		
Voorstel raakt:	EHZM		
Adviseur Meerinzicht	Joyce Tekke	Te volgen route	Route 2
Afdeling:	Team HRM		
Stuk(ken) bijgevoegd:			

Omschrijving voorstel

Geen individuele personeelsfeesten meer in de zomer. Het gaat hier om de zomerfestiviteiten van Meerinzicht en de gemeente Ermelo. Harderwijk en Zeewolde hebben geen zomerfestiviteit.

In september wordt er een gezamenlijke festiviteit voor alle medewerkers georganiseerd. Daarnaast heeft elke organisatie een eigen eindejaarsbijeenkomst en er is een gezamenlijke nieuwjaarsactiviteit.

Argumenten

1. *Er is in september al een gezamenlijke zomerfestiviteit voor alle medewerkers.*
   Dit is een strategische keuze die onze werkgeverscampagne ‘Samen kan je meer’ actief in de praktijk brengt. Door te focussen op één gezamenlijk zomerfestiviteit, doorbreken we de grenzen van de afzonderlijke organisaties. We creëren een moment waarop alle medewerkers van Ermelo, Harderwijk, Zeewolde en Meerinzicht elkaar op een informele manier kunnen ontmoeten. Dit versterkt de onderlinge verbondenheid en het 'EHZM-gevoel'.

2. *Rondom de zomer vinden ook vaak de 'teamuitjes' plaats en de organisaties houden individuele eindejaarsbijeenkomsten.*
   Er worden dus ook festiviteiten georganiseerd voor ‘eigen medewerkers’ en in kleinere groepen. Niet alleen maar in EHMZ verband

3. *Het houden van een personeelsfeest kan een verkeerde uitstraling naar buiten toe hebben.*
   Teveel 'festiviteiten' kan leiden tot een negatieve beeldvorming naar de burgers toe.

Kanttekeningen

1. *Het betreft hier maar twee zomerfestiviteiten*
   Alleen Meerinzicht en Ermelo houden een zomerfestiviteit voor alle medewerkers.

Financiële toelichting

Het betreft een uniform budget binnen Meerinzicht. Hierdoor vloeit het besparingspotentieel ook, conform verdeelsleutel domein Bedrijfsvoering, terug naar de 3 gemeenten. Het gaat hierbij om de volgende bedragen:

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	2	2	2	2
Harderwijk	2	2	2	2
Zeewolde	1	1	1	1
Totaal	5	5	5	5

Bedragen x 1000 euro

Planning/uitvoering

Duidelijke communicatie naar management en medewerkers. Tevens goed communiceren naar team facilitair.

Optioneel: OR/LO

Dit voorstel gaat ter kennisname naar LO/BOR

Integraal afgestemd met

Dit voorstel is voorbesproken in de BOR/LO vergadering op 10 september 2025

Bijlage(n)

-

Uitwerking ombuigingsvoorstel 85
Meerinzicht

Naam voorstel:	85. Frequentie MTO verlagen		
Onderdeel van bundel:	DBV 1. HRM Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden		
Voorstel raakt:	EHZM		
Adviseur Meerinzicht	Joyce Tekke	Te volgen route	Route 2
Afdeling:	Team HRM		
Stuk(ken) bijgevoegd:			

Omschrijving voorstel

De cyclus van het uitvoeren van Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) verruimen naar 1 x per 4 jaar in plaats van 1 x per 2 jaar.

Argumenten

1. *Het uitvoeren van het MTO 1 x per 2 jaar zit te dicht op elkaar*
   Door te kiezen voor een cyclus van vier jaar, krijgt de organisatie de tijd om de resultaten om te zetten in plannen en deze uit te voeren, te evalueren en bij te sturen. De aandacht verschuift van het meten naar de follow-up van het MTO.

2. *De gezondheidschecks 1 x per vier jaar geven ook informatie over de algehele tevredenheid van de medewerkers, werkdruk en gewenst gedrag.*
   Aan de gezondheidschecks hebben in 2025 veel medewerkers meegedaan. Vanuit deze onderzoeken komt ook informatie naar voren over een aantal aspecten die we ook uitvragen tijdens het MTO. Door deze onderzoeken in een andere tijdsperiode te plannen dan de MTO's wordt de organisatie regelmatig voorzien van bruikbare informatie.

Kanttekeningen

1. *Langer wachten op de rapporten met bevindingen/beleving van medewerkers.*
   Door het MTO 1 keer in de 4 jaar uit te voeren heb je minder actuele informatie over de bevindingen/beleving van medewerkers.

Financiële toelichting
Het aanpassen van de frequentie leidt tot een verlaging van de uitgaven. Een MTO kost circa € 25.000.

Verlaging van de lasten

	2026	2027	2028	2029
Ermelo		9		
Harderwijk		10		
Zeewolde		6		
Totaal	N.v.t.	25	N.v.t.	N.v.t.

Bedragen x 1000 euro

Planning/uitvoering
Duidelijke communicatie naar management en medewerkers. Tevens goed communiceren naar team facilitair.

Optioneel:
Dit voorstel gaat ter kennisname naar LO/BOR

Integraal afgestemd met
Dit voorstel is voorbesproken in de BOR/LO vergadering op 10 september 2025

Bijlage(n)
-

Uitwerking ombuigingsvoorstel 86
Meerinzicht

Naam voorstel:	86. Beperkt of geen kerstpakketten voor medewerkers zonder arbeidsovereenkomst		
Onderdeel van bundel:	DBV 1. HRM Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden		
Voorstel raakt:	EHZM		
Adviseur Meerinzicht	Joyce Tekke	Te volgen route	Route 2
Afdeling:	Team HRM		
Stuk(ken) bijgevoegd:			

Omschrijving voorstel

Het kerstpakket is een blijk van waardering van de werkgever voor de medewerker. Dit is waardevol en wordt gewaardeerd.
In 2024 ging het in totaal om 1383 kerstpakketten voor medewerkers, college- en raadsleden, stagiaires en inhuurmedewerkers. In 2025 zijn 1500 pakketten besteld.
We stellen voor om het geven van een kerstpakket te beperken tot medewerkers met een arbeids-, stage of vrijwilligersovereenkomst. Hiermee sluiten we bestuurders/raadsleden en externe medewerkers uit.

Argumenten

1. *Minder kerstpakketten leidt tot lagere uitgaven.*
   Het niet uitreiken van kerstpakketten aan medewerkers zonder arbeidsovereenkomst leidt tot een besparing van circa € 4.000. Als de waarde van het kerstpakket van 50 euro naar 30 euro wordt bijgesteld, levert het een substantieel bedrag op voor de 4 organisaties.

Kanttekeningen

1. *Het niet uitreiken van een kerstpakket aan medewerkers zonder arbeidsovereenkomst levert weinig besparing op.*
   Het gaat hierbij dan om kerstpakketten voor college- en raadsleden, stagiaires en inhuurmedewerkers.

2. *Ons uitgangspunt is dat inhuurmedewerkers en stagiaires zich net zo welkom voelen als 'gewone' medewerkers.*
   Dit kunnen namelijk ook onze toekomstige medewerkers worden. Sommige inhuur medewerkers

werken langere tijd voor een bepaalde afdeling. Ze worden als gelijkwaardige collega's behandeld. We verwachten dat ze zich houden aan onze regels en afspraken. Ze worden uitgenodigd bij teambijeenkomsten/uitjes en ook voor de ambtseedbijeenkomsten.

3. *De besparing is beperkt.*

Financiële toelichting

Dit voorstel leidt tot een totale besparing van €4.000 binnen het budget van de kerstpakketten. Deze lasten worden uniform bijgedragen conform de verdeelsleutel bedrijfsvoering. Onderstaande tabel laat de te realiseren besparing zien voor dit voorstel.

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	1	1	1	1
Harderwijk	2	2	2	2
Zeewolde	1	1	1	1
Totaal	4	4	4	4

Bedragen x 1000 euro

Planning/uitvoering

-

Optioneel: OR/LO

Dit voorstel gaat ter kennisname naar LO/BOR

Integraal afgestemd met

Dit voorstel is voorbesproken in de BOR/LO vergadering op 10 september 2025

Bijlage(n)

-