

Advies ombuigingen Meerinzicht

Aan:	Burgemeester en Wethouders	Gemeente	Ermelo Harderwijk Zeewolde
Steller:	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:	Route 2
Bundel	DBV 1.1 HRM Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden	Datum vergadering:	9 december 2025
Bevat voorstellen:	77. Tegemoetkoming dienstreizen versoberen 79. Versoberen opleidingsfaciliteiten 80. Beëindigen 5-jaars bonusregeling 83. Versoberen personele attenties		

Onderwerp

Bezuinigingsvoorstel HRM, bundel 1: arbeidsvoorwaarden.

Het college van B&W besluit:

1. Voor te nemen om in te stemmen met ombuigingsvoorstellen:
 - 1.1. 77. Tegemoetkoming dienstreizen versoberen
 - 1.2. 80. Beëindigen 5-jaars bonusregeling
 - 1.3. 79. Versoberen opleidingsfaciliteiten B1: een terugbetalingsregeling invoeren voor opleidingen die vallen onder c en d in het personeelsreglement
2. Voor te nemen om niet in te stemmen met ombuigingsvoorstellen:
 - 2.1. 79. Versoberen opleidingsfaciliteiten B2: het opleidingsbudget te verlagen van 1,75% naar 1,5% van de loonsom
 - 2.2. 83. Versoberen personele attenties
3. De raad in de gelegenheid te stellen om met betrekking tot het voorgenomen besluit over de voorstellen 77, 79 B1 & B2, 80 en 83 eventuele wensen en bedenkingen naar voren te brengen.
4. 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.

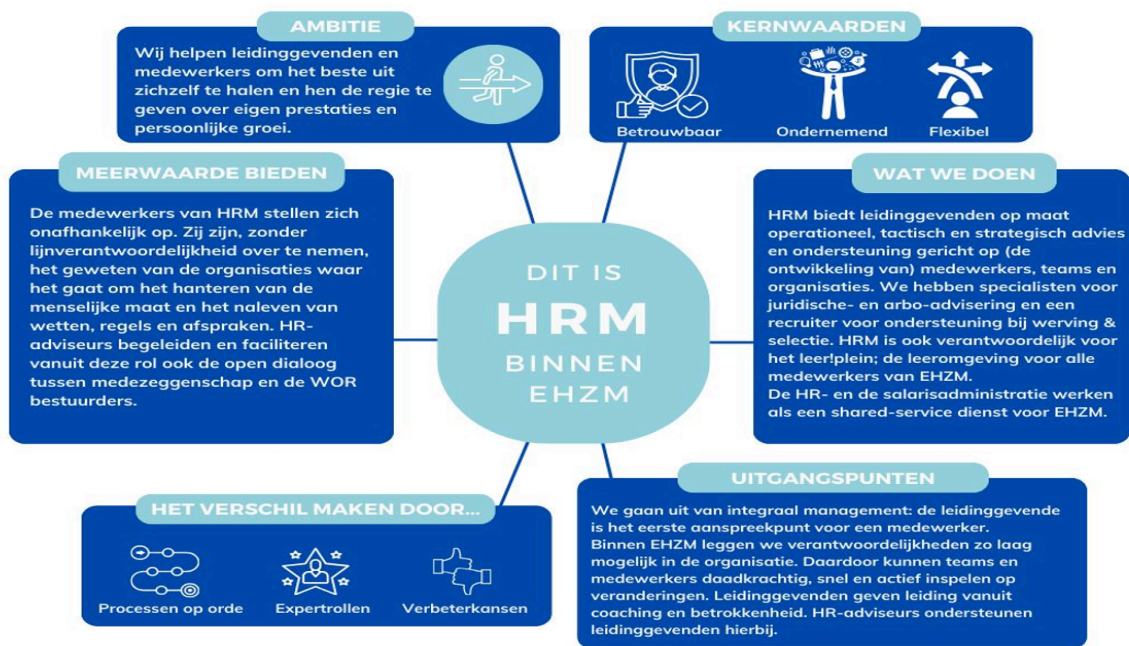
Gemeenten hebben beperkte mogelijkheden om zich arbeidsvoorwaardelijk te onderscheiden. Veel arbeidsvoorwaarden zijn bindend vastgelegd in de CAO.

Gemeenten hebben vrijheid om eigen regelingen met betrekking tot vergoeding van reiskosten en het faciliteren van het volgen van opleidingen vast te stellen. Onderscheidende regelingen maken een gemeente tot een aantrekkelijke werkgever.

Dit advies bevat een bundeling van 4 bezuinigingsvoorstellen vanuit het team HRM. Deze voorstellen zijn arbeidsvoorwaarden voor medewerkers en zijn opgenomen in een personeelsreglement.

Advies HRM

Bij de advisering over 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
- * ontwikkelingsmogelijkheden
- * zinvol werk & maatschappelijke bijdrage
- * inclusiviteit en diversiteit
- * goede arbeidsvoorwaarden
- * gezondheid en vitaliteit

Advies HRM

Het advies is om in te stemmen met voorstellen 77, 80 en 79B1 en niet in te stemmen met voorstel 79B2 en 83.

Argumenten

1.1 77 Hiermee stimuleren we duurzame reizen

Een lagere vergoeding stimuleert ook het duurzaam reizen. Er wordt dan wellicht meer gebruikgemaakt van de eigen (elektrische) fiets, of de beschikbare elektrische dienstfietsen dienstauto's.

EHZM vergoedt de dienstreizen met € 0,37 waarvan € 0,14 belast. We stellen voor om voor dienstreizen meer te sturen op het gebruik van OV, dienstauto's en dienstfietsen. Deze middelen zijn voor medewerkers kosteloos. Om gebruik van deze middelen te stimuleren, stellen we voor de vergoeding voor dienstreizen te versoberen naar alleen de onbelaste vergoeding (€ 0,23), gelijk aan de vergoeding voor woon-werkverkeer.

1.2 77 EHZM heeft, in vergelijking tot andere organisaties, een hoge vergoeding voor woon-werkverkeer. Hiermee onderscheidt EHZM zich in de regio, zowel bij grote als bij kleinere gemeenten.

(Zwolle: geen vergoeding, alleen fiscaliseren - Almere € 0,15 km - Apeldoorn € 0,10 km - Putten, Epe, Het Rijk, Nijkerk € 0,21).

EHZM biedt deze vergoeding niet alleen voor reizen met de auto, maar ook als je gaat fietsen of lopen. En de elektrische fiets kan je kosteloos opladen op de werkplek.

1.3 77 Het verlicht de druk op de HR-administratie

Bijkomend voordeel is dat de HR-administratie, waar maandelijks veel declaraties binnenkomen, niet meer hoeft te controleren of het wel of niet een dienstreis is. Zeker als het gaat om dienstreizen die worden gemaakt tussen de EHZ werklocaties.

1.4 80 De huidige regeling mist zowel effectiviteit als waardering, en legt bovendien een onevenredige administratieve last op de organisatie.

De huidige regeling blijkt onvoldoende effectief in het werven en binden van medewerkers. Hoewel het doel was om nieuwe medewerkers te motiveren en langdurig aan EHZM te verbinden, laten signalen zien dat sommigen kort voor of na het ontvangen van de bonus vertrekken. De bonus van €1000 na vijf jaar dienstverband wordt bovendien niet ervaren als een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde, omdat medewerkers deze niet zien als een relevante prikkel of stimulans om te blijven. Ondanks dat de regeling pas sinds 2023 van kracht is en de meetperiode dus kort is, wijzen de eerste signalen erop dat de verwachte retentiewaarde uitblijft. Daarnaast wordt de oorspronkelijke bedoeling — het creëren van een bijzondere 'belevenis' — in de praktijk nauwelijks waargemaakt: het bedrag wordt vaak toegevoegd aan een reeds geplande vakantie, waardoor de unieke waarde verloren gaat. Dit versterkt het beeld dat de regeling niet bijdraagt aan extra betrokkenheid of waardering. Daar komt bij dat de regeling tot onvrede heeft geleid onder langer in dienst zijnde medewerkers, die zich ondergewaardeerd voelen, en dat ook de medezeggenschap haar eerdere instemming betreurt. Tot slot zorgt de regeling voor een aanzienlijke uitvoerings- en controledruk bij HRM, die verantwoordelijk is voor het toezicht op besteding, bewijs en publicatie van verhalen op Intranet — een tijdrovend en inefficiënt proces.

*1.5 79 B1. De meeste discussies over studiefaciliteiten gaan over de verzoeken van medewerkers die vallen onder c en d.**

* c: opleiding draagt bij aan kennis en /of kunde van een werknemer waardoor zijn mogelijkheden door te stromen naar een andere functie binnen de werkgever worden vergroot en te verwachten is.

* d: opleiding draagt bij aan kennis en /of kunde van een werknemer waardoor zijn mogelijkheden door te stromen naar een andere functie buiten de werkgever worden vergroot en te verwachten is.

Hierbij gaat het om grotere bedragen, waar niet altijd een voordeel voor de werkgever is aan te geven. Er worden over deze verzoeken afspraken gemaakt, waarbij medewerkers begrijpen dat er een terugbetalingsregeling wordt overeengekomen.

Dit verruimt de huidige budgetten niet direct, maar maakt medewerkers wel bewust van de hogere kosten en de financiële consequenties die aan het vroegtijdig beëindigen van hun contract verbonden zijn. Bij terugbetaling komen de bedragen weer beschikbaar in het afdelingsbudget.

2.1 79 B2 Het versoberen van opleidingsfaciliteiten is niet in lijn met de vastgestelde visie op leren en ontwikkelen EHZM en raakt ook het dienstverleningsmodel van HRM

We constateren dat de opleidingsbudgetten voor de 4 organisaties niet gelijk zijn. Zie het volgende overzicht. We hanteren dezelfde rechtsposities voor alle medewerkers, de basis zou dan ook gelijk moeten zijn. Een gelijk percentage van de loonsom reserveren voor het opleidingsbudget is dan een mooi uitgangspunt.

2024	Meerinzicht	Ermelo	Harderwijk	Zeewolde
Opleidingsbudget inclusief bedrag leer!plein	€ 677.000	€224.00	€ 259.000	€ 221.500
loonsom	€ 34.341.356	€ 12.685.000	€ 26.231.115	€ 9.678.092
% van de loonsom	1,75%	1,77%	1%	2,29%

We stellen voor om het opleidingsbudget, inclusief het bedrag voor het leer!plein, jaarlijks te bepalen op 1,75% van de loonsom.

Het versoberen van opleidingsfaciliteiten is niet in lijn met de vastgestelde visie op leren en ontwikkelen EHZM en raakt ook het dienstverleningsmodel van HRM. EHZM wil persoonlijke ontwikkeling stimuleren en hier als werkgever aan bijdragen. De nu beschikbare mogelijkheden tot opleiding en persoonlijke ontwikkeling zijn, zeker voor jongere sollicitanten, een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde die daarom expliciet wordt genoemd in vacatureteksten. Versobering van deze mogelijkheden heeft negatieve gevolgen voor de aantrekkelijkheid van EHZM als werkgever(s).

Met een opleidingsbudget van 1,75% van de loonsom blijven wij op een gelijk niveau wat andere gemeenten bieden van gelijke grootte (zie overzicht personeelsmonitor in de bijlage).

Voor Harderwijk geldt dat het opleidingsbudget in de begroting 1% van de loonsom bedraagt. Vanuit Harderwijk is toegelicht dat overschrijding van het opleidingsbudget met andere personele budgetten wordt gedekt, om zo medewerkers wel gelijke opleidingskansen te bieden. In 2024 bedroeg het bedrag dat aan opleidingen is uitgegeven 1,43% van de loonsom.

2.2 79b: met een opleidingsbudget van 1,5% van de loonsom zitten wij beneden wat andere gemeenten bieden van gelijke grootte

Zie hieronder het overzicht uit de personeelsmonitor 2024

4.2 Overzicht opleidingskosten als percentage van de loonsom						%
		2020	2021	2022	2023	2024
	G4	1,1	1,2	1,3	1,4	1,3
	> 100.000 inwoners	1,3	1,3	1,5	1,6	1,7
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,2	1,4	1,6	1,7	1,6
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7
	< 20.000 inwoners	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7
	Alle gemeenten	1,3	1,3	1,5	1,6	1,6

2.3 83 het versoberen personele attenties raakt te sterk aan goed werkgeverschap

Een medewerker die jarenlang voor EHZM heeft gewerkt, verdient een passend afscheid.

Bij de versobering van de afspraken in het personeelsreglement is voor te stellen dat:

het uitreiken van bloemen wordt gestopt, de waarde van een cadeau (waardebon) naar beneden wordt bijgesteld en er strakkere afspraken worden gemaakt over een receptie, een lunch of een diner bij afscheid of jubileum. Bijvoorbeeld: bij een receptie een gelimiteerd aantal uitnodigingen en geen uitnodigingen naar ex-medewerkers. Recepties worden alleen nog maar gehouden binnen de gebouwen van de organisaties.

De budgetten voor de personele attenties liggen bij de leidinggevendenden. Zij moeten hierop sturen. De afspraken in het personeelsreglement zijn helder. De bedragen zijn niet heel ruim. De leidinggevende moet afspraken maken over het maximaal aantal genodigden, afhankelijk van functie en situatie. Het bloemetje bij een nieuwe medewerker, jubileum, ontslag etc wordt gewaardeerd, maar is best kostbaar, zeker gezien de houdbaarheid van een bloemetje [max. 1 week]. Het bedrag inzetten voor een duurzamer kadootje, dat 'goedkoper' kan worden ingekocht, is daarom wel haalbaar.

3.1 Het college kan binnen zijn bevoegdheden besluiten nemen over de arbeidsvoorwaarden, maar door de (mogelijke) impact van deze besluiten is het advies om de gemeenteraad hierin mee te nemen

Een 'wensen en bedenkingen periode' is een geschikte methode om dit toe te passen. De wensen en bedenkingen van de gemeenteraad worden meegenomen in het definitieve besluit van het college. Het college mag afwijken van wensen en bedenkingen, mits dit goed wordt onderbouwd.

Kanttekeningen

1.1 77: het vergoeden van 100% OV kosten bij dienstreizen is duurder dan een vergoeding van € 0,23 per km bij dienstreizen

- Zeewolde is moeilijk met OV bereikbaar en/of kost veel tijd
- Er zijn praktische problemen met dienstreizen tussen EHZ werklocaties
- € 0,23 per km is niet kostendekkend voor een dienstreis die een medewerker moet maken in opdracht van de werkgever
- Er zijn in de organisaties niet voldoende (elektrische) dienstfietsen of dienstauto's beschikbaar als veel meer medewerkers daar gebruik van gaan maken.

1.2 80: dit kan leiden tot teleurstelling bij medewerkers

Net zoals bij alle regelingen moet er een datum worden gesteld waarop de regeling niet meer van toepassing is. Hierdoor worden medewerkers teleurgesteld die, kort na het beëindigen van de regeling, er niet meer voor in aanmerking komen.

2.2 83: Er zijn mogelijkheden om de uitgaven op deze budgetten te verlagen

Er kan strakker gestuurd worden op het aantal genodigden bij recepties/etentjes. Bij zieke medewerkers gaat het om 'echte' aandacht. Bloemen of een fruitmand is in sommige gevallen een goed idee, maar hoeft niet altijd. Bellen, langsgaan, contact met collega's is veel waardevoller. Een alternatief voor bloemen is een (handgeschreven) persoonlijke kaart.

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 77 (De tegemoetkoming in de kosten van dienstreizen te versoberen) en 80 (beëindigen van de 5 jaars bonusregeling)

Omdat er sprake is van een vertraging in de besluitvorming, verschuift de datum van realisering naar 1 juli 2026. Daardoor wordt het besparingspotentieel in 2026 lager. Voor voorstel 77 is dit verschil verwerkt in de tabel. Voor voorstel 80 wordt dit nog verwerkt in de definitieve begrotingswijziging.

Te realiseren besparing (voorstel 77 en 80 gecombineerd)

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	16	26	34	34
Harderwijk	19,5	30	38	38
Zeewolde	11,5	18	24	24
Totaal	46	74	96	96

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 77 is vooruitlopend op de besluitvorming ter instemming voorgelegd aan het Lokaal Overleg. Het LO komt in december met een standpunt.

Het voorgenomen besluit over de voorstellen 79 B1 en 80 is vooruitlopend op de besluitvorming ter instemming voor te leggen aan de BOR. De BOR komt in december met een standpunt.

Het besluit over de overige voorstellen wordt ter kennisname aan de BOR/LO gestuurd.

Integraal afgestemd met

HRM / Financiën

Bijlage(n)

Uitwerkingen ombuigingsvoorstellen

Uitwerking ombuigingsvoorstel 77

Meerinzicht

Naam voorstel:	77. Tegemoetkoming dienstreizen versoberen		
Onderdeel van bundel:	DBV 1. HRM Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden		
Voorstel raakt:	EHZM		
Adviseur	Joyce Tekke	Te volgen route	Route 2
Meerinzicht			
Afdeling:	Team HRM		
Stuk(ken) bijgevoegd:			

Omschrijving voorstel

De vergoeding voor dienstreizen wordt versoberd. We gaan 23 cent per kilometer onbelast vergoeden in plaats van 23 cent onbelast en 14 cent belast. De vergoeding voor de dienstreizen is dan gelijk aan de vergoeding woon-werkverkeer.

Argumenten

- EHZM heeft een hoge vergoeding voor woon-werkverkeer.**
 EHZM heeft, in vergelijking tot andere organisaties, een hoge vergoeding voor woon-werkverkeer. Hiermee onderscheid EHZM zich in de regio, zowel bij grote als bij kleinere gemeenten. (Zwolle: geen vergoeding, alleen fiscaliseren - Almere € 0,15 km - Apeldoorn € 0,10 km - Putten, Epe, Het Rijk, Nijkerk € 0,21).
 EHZM biedt deze vergoeding niet alleen voor reizen met de auto, maar ook als je gaat fietsen of lopen. En de elektrische fiets kan je kosteloos opladen op de werkplek
- Duurzaam reizen**
 Een lagere vergoeding stimuleert ook het duurzaam reizen. Er wordt dan wellicht meer gebruikgemaakt van de eigen (elektrische) fiets, of de beschikbare elektrische dienstfietsen en dienstauto's.
- Administratief voordeel HR administratie**
 Bij de HR administratie komen maandelijks veel declaraties binnen. Deze hoeven dan niet meer te worden gecontroleerd of het wel of niet een dienstreis is. Zeker als het gaat om dienstreizen die worden gemaakt tussen de EHZ werklocaties.

Kanttekeningen

1. *100% vergoeden van dienstreizen via OV is duurder.*
Als medewerkers massaal voor dienstreizen via het OV kiezen, zijn we duurder uit.
2. *Zeewolde is lastig met openbaar vervoer te bereiken*
Dienstreizen worden in werktijd gemaakt. Een reis per OV of per (elektrische) fiets kost meer tijd dan een reis met een dienstvoertuig of eigen auto.
3. *Er ontstaan wat praktische problemen voor medewerkers die verder weg wonen en voor de dienstreis kiezen om geen gebruik meer te maken van eigen vervoer.*
Voorbeeld: een medewerker reist woon-werk met eigen vervoer naar Zeewolde. In de loop van de dag maakt de medewerker een dienstreis met een dienstvoertuig naar Harderwijk. De medewerker moet vervolgens eerst per dienstvoertuig terug naar Zeewolde om van daaruit, met eigen vervoer, naar huis te kunnen reizen. Dit kost de medewerker onnodig veel (werk)tijd en de reiskosten zijn hoger dan wanneer de medewerker de dienstreis met eigen vervoer had gemaakt.
4. *23 cent is niet kostendekkend*
Het is de vraag of het redelijk is om de kosten voor een dienstreis, die in opdracht van de werkgever wordt gemaakt, deels voor rekening van medewerkers te laten komen.
5. *Er zijn in de organisaties niet voldoende (elektrische) dienstdiensen of dienstvoertuigen beschikbaar als veel meer medewerkers daar gebruik van gaan maken.*
Als er voldoende (elektrische) dienstdiensen of dienstvoertuigen beschikbaar zijn, gaan medewerkers deze gebruiken om te voorkomen dat ze zelf kosten maken voor dienstreizen. Dit zou ook bijdragen aan het duurzaam reizen.

Financiële toelichting

Op basis van historische gegevens is de besparing op de belaste vergoeding dienstreizen +/- €22.000 per jaar. Het betreft een uniform budget waardoor het besparingspotentieel ook door middel van de verdeelsleutel domein Bedrijfsvoering terugvloeit naar de gemeenten. Het gaat hierbij om de volgende bedragen

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	4	8	8	8
Harderwijk	4,5	9	9	9
Zeewolde	2,5	5	5	5
Totaal	11	22	22	22

Bedragen x 1000 euro

Omdat er sprake is van een vertraging in de besluitvorming, verschuift de datum van realisering naar 1 juli 2026. Daardoor wordt het besparingspotentieel in 2026 gehalveerd.

Planning/uitvoering

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

OR/LO

Dit voorstel gaat ter instemming naar LO/BOR

Integraal afgestemd met

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

Bijlage(n)

-

Uitwerking ombuigingsvoorstel 79

Meerinzicht

Naam voorstel:	79. Versoberen opleidingsfaciliteiten		
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

Wij stellen het volgende voor:

B1. Een terugbetalingsregeling invoeren voor opleidingen die vallen onder c en d in het personeelsreglement.

B2. Het opleidingsbudget te verlagen van 1,75% naar 1,5% van de loonsom.

Argumenten

- B1: Er is bij deze opleidingen niet altijd een voordeel voor de werkgever aan te geven.*

De meeste discussies over studiefaciliteiten gaan over de verzoeken van medewerkers die vallen onder c en d.*

** c: opleiding draagt bij aan kennis en /of kunde van een werknemer waardoor zijn mogelijkheden door te stromen naar een andere functie binnen de werkgever worden vergroot en te verwachten is.*

** d: opleiding draagt bij aan kennis en /of kunde van een werknemer waardoor zijn mogelijkheden door te stromen naar een andere functie buiten de werkgever worden vergroot en te verwachten is.*
- B1: Medewerkers vinden het ook niet vreemd als er een terugbetalingsregeling wordt voorgesteld.*

Er worden over deze verzoeken afspraken gemaakt, waarbij medewerkers het niet raar vinden als er een terugbetalingsregeling wordt afgesproken, wat op dit moment niet kan.

Het verruimt niet gelijk de huidige budgetten, maar maakt medewerkers bewust van de hogere kosten en de consequenties als ze vroegtijdig zouden vertrekken. Bij terugbetaling komen de bedragen weer terug in het afdelingsbudget.
- B2: Door verlaging van het opleidingbudget naar 1,5% scoren we lager dan de gemiddelde cijfers van gelijksoortige organisaties, maar plaatsen we ons nog niet helemaal uit de markt.*

Kanttekeningen

1. *Een terugbetalingsregeling is een versoering ten opzichte van nu.*
De terugbetalingsregeling geldt voor de opleidingen onder c en d.
2. *Versoeren van opleidingsfaciliteiten is niet in lijn met de vastgestelde visie op leren en ontwikkelen EHZM*
Het raakt ook het dienstverleningsmodel van HRM. EHZM wil persoonlijke ontwikkeling stimuleren en hier als werkgever aan bijdragen. De nu beschikbare mogelijkheden tot opleiding en persoonlijke ontwikkeling zijn, zeker voor jongere sollicitanten, een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde die daarom expliciet wordt genoemd in vacatureteksten. Versoering van deze mogelijkheden heeft negatieve gevolgen voor de aantrekkelijkheid van EHZM als werkgever(s).
Met een opleidingsbudget van 1,75% van de loonsom blijven wij op een gelijk niveau wat andere gemeenten bieden van gelijke grootte. Zie volgend schema uit de personeelsmonitor 2024.

4.2 Overzicht opleidingskosten als percentage van de loonsom							%
		2020	2021	2022	2023	2024	
	G4	1,1	1,2	1,3	1,4	1,3	
	> 100.000 inwoners	1,3	1,3	1,5	1,6	1,7	
	50.000 tot 100.000 inwoners	1,2	1,4	1,6	1,7	1,6	
	20.000 tot 50.000 inwoners	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7	
	< 20.000 inwoners	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7	
	Alle gemeenten	1,3	1,3	1,5	1,6	1,6	

3. *Verlaging van het opleidingbudget heeft direct gevolg voor de ontwikkeling en uitvoering van het leerplein*
Het budget van het leerplein is gekoppeld aan het totaal beschikbare opleidingbudget. Een lager budget voor het leerplein betekent dat het bestaande programma naar beneden toe moet worden bijgesteld.
4. *De opleidingsbudgetten zijn niet gelijk voor de 4 organisaties.*
We constateren dat de opleidingsbudgetten voor de 4 organisaties niet gelijk zijn. Zie onderstaand schema. We hanteren dezelfde rechtsposities voor alle medewerkers, de basis zou dan ook gelijk moeten zijn. Een gelijk percentage van de loonsom reserveren voor het opleidingsbudget is dan een mooi uitgangspunt.

2024	Meerinzicht	Ermelo	Harderwijk	Zeewolde
Opleidingsbudget inclusief bedrag leerplein	€ 677.000	€224.00	€ 259.000	€ 221.500
loonsom	€ 34.341.356	€ 12.685.000	€ 26.231.115	€ 9.678.092

% van de loonsom	1,75	1,77%	1%	2,29%
------------------	------	-------	----	-------

Financiële toelichting

Binnen Meerinzicht is het opleidingsbudget, conform de vastgestelde kadernota's, al begroot op 1,75% van de loonsom. De financiële dekking van het opleidingsbudget vindt enerzijds plaats op basis van de 2 verdeelsleutels (bedrijfsvoering en sociaal), en daarnaast op basis van specifieke bijdragen. Onderstaande tabel toont het totale besparingspotentieel binnen de gehele begroting van Meerinzicht indien het studie- en opleidingsbudget wordt aangepast van 1,75% naar 1,5%.

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	54	54	54	54
Harderwijk	68	68	68	68
Zeewolde	41	41	41	41
Totaal	163	163	163	163

Bedragen x 1000 euro

Als het percentage van het opleidingsbudget gelijk blijft maar er wordt wel gekozen voor een terugbetalingsregeling voor vertrekkende medewerkers, geeft dat alsnog een besparing. De precieze hoogte van deze besparing is echter niet te voorspellen.

In het oorspronkelijke voorstel werd er een besparing op FTE Leerplein voorzien, bij nadere uitwerking is dit niet haalbaar gebleken. Het versoberen van het Leerplein levert geen significante efficiëntie op.

Planning/uitvoering

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

Optioneel: OR/LO

Dit voorstel gaat ter instemming naar LO/BOR

Integraal afgestemd met

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

Bijlage(n)

-

Uitwerking ombuigingsvoorstel 80

Meerinzicht

Naam voorstel:	80. Beëindigen 5 jaars bonusregeling		
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 beëindigen de 5 jaars bonusregeling per 1 januari 2026.

De regeling bestaat sinds 2023 en is bedoeld om medewerkers die net in dienst zijn 'te binden' aan de organisatie. Als een medewerker (EHZM) 5 jaar in dienst is krijgt hij/zij 1000 euro netto om te besteden aan een 'belevenis'. De belevenis moet via een verhaal en foto's op het Intranet worden gedeeld. De medewerker heeft een jaar de tijd om de 1000 euro te besteden.

Argumenten

1. Onvoldoende effectiviteit en gebrek aan wervingskracht (retentie en binding)

Beperkte retentiewaarde: De regeling, hoewel bedoeld om nieuwe medewerkers te binden, lijkt onvoldoende effectief, aangezien wordt waargenomen dat medewerkers kort voor of na het ontvangen van de bonus uit dienst gaan.

Geen trigger in arbeidsvoorwaarden: De bonus van €1000 na vijf jaar dienstverband wordt door medewerkers niet gezien als een significante prikkel om voor EHZM te kiezen of zolang te blijven, mede omdat ze niet zo ver vooruit kijken. Dit onderstreept dat de regeling niet als een sterke wervings- of retentietool functioneert.

Te korte looptijd voor goede meting (maar wel signalen): Hoewel de regeling pas sinds 2023 van kracht is en het effect nog niet goed te meten is, geven de vroegtijdige signalen over vertrekkende medewerkers aan dat de verwachte binding uitblijft.

2. *Afwijking van het Doel ('Belevenis') en laag waargenomen waarde*

Gebruik voor al geplande zaken: De bonus wordt in de praktijk vaak niet gebruikt voor een 'aparte' belevenis zoals bedoeld. Uit de verhalen op Intranet blijkt dat het bedrag in de meeste gevallen wordt toegevoegd aan een toch al geplande vakantie, waardoor de unieke 'beleviswaarde' verloren gaat.

Weinig inzet voor 'aparte' belevenis: Dit bevestigt dat de €1000 niet primair als katalysator voor een unieke ervaring dient, maar eerder als een algemene financiële aanvulling, wat de meerwaarde van de regeling verlaagt.

3. *Ongelijkheid en negatieve ervaring bij langer zittende medewerkers*

Onderminning van waardering voor vaste krachten: De regeling is niet goed gevallen bij alle medewerkers, met name degenen die al langer voor EHZM werken en vonden dat zij hierdoor ondergewaardeerd werden.

Kritiek van de medezeggenschap: De medezeggenschap (OR/LO) heeft achteraf aangegeven te snel met de regeling te hebben ingestemd, wat wijst op een breder gedragen onvrede binnen de organisatie over de opzet.

4. *Hoge uitvoerings- en controledruk voor HRM*

Intensieve controle en aanmaningen: HRM is belast met de controle of medewerkers de €1000 daadwerkelijk binnen een jaar besteden en het verhaal met foto's op Intranet delen.

Extra werk en inefficiëntie: Het controleren van de besteding en publicatie is een extra taak voor HRM van de vier organisaties, en medewerkers moeten vaak meerdere malen worden aangespoord om hun verhaal tijdig, soms vlak voor de deadline, te publiceren. Dit leidt tot een inefficiënte en tijdrovende administratieve last.

Kanttekeningen

1. *Er moet een datum van beëindiging worden vastgesteld.*

Er moet rekening gehouden worden met de teleurstelling van medewerkers die, kort na de beëindiging, niet meer in aanmerking komen voor de bonus. Een duidelijke einddatum van de regeling is hiervoor noodzakelijk.

Financiële toelichting

Het besparingspotentieel fluctueert per jaar aangezien het budget jaarlijks wordt bijgesteld o.b.v. het aantal nieuwe medewerkers binnen Meerinzicht.

Het betreft hierbij een uniform budget. Het besparingspotentieel vloeit daardoor terug conform verdeelsleutel Bedrijfsvoering. Dit leidt tot onderstaande verdeling:

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	12	18	26	26
Harderwijk	14	21	29	29

Zeewolde	9	13	19	19
Totaal	35	52	74	74

Bedragen x 1000 euro

Hierboven is het besparingspotentieel weergegeven dat binnen de begroting van Meerinzicht valt. Volgens de gemaakte afspraken moet dit beleid gelden voor alle vier de organisaties. Daarom volgt hier een weergave van het besparingspotentieel per organisatie.

bezuinigingsvoorstel	2026	2027	2028
MIZ	€ 35.000	€ 52.000	€ 74.000
Zeewolde	€ 10.000	€ 16.000	€ 24.000
Harderwijk	€ 16.000	€ 37.000	€ 41.000
Ermelo	€ 16.000	€ 13.000	€ 41.000
Totaal	€ 77.000	€118.000	€180.000

Planning/uitvoering

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

OR/LO

Dit voorstel gaat ter instemming naar LO/BOR.

Integraal afgestemd met

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

Uitwerking ombuigingsvoorstel 83

Meerinzicht

Naam voorstel:	83. Versoberen personele attenties		
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 personele attenties, zoals omschreven in het personeelsreglement, versoberen. Met personele attenties wordt bedoeld: het geven van bloemen en/of cadeaus bij welkom, ambtsjubileum, ontslag. Als ook het faciliteren van een afscheidsbijeenkomst bij vertrek. Je kan denken aan een lager bedrag voor de bloemen, cadeaus, minder mogelijkheden voor groepsactiviteiten, lunches of diners. Bij een receptie een gelimiteerd aantal uitnodigingen en geen uitnodigingen naar ex-medewerkers. Recepties alleen nog maar houden binnen de gebouwen van de organisaties.

Argumenten

1. *Besparen kan door strakker te sturen.*

Er zijn mogelijkheden om de uitgaven op de attentie budgetten te verlagen. Er kan strakker gestuurd worden op het aantal genodigden bij recepties/etentjes. Bij zieke medewerkers gaat het om 'echte' aandacht. Bloemen of een fruitmand is in sommige gevallen een goed idee, maar hoeft niet altijd. Bellen, langsgaan, contact met collega's is veel waardevoller. Een alternatief voor bloemen is een (handgeschreven) persoonlijke kaart. De (afscheids)bijeenkomst houden in de gebouw van de organisatie is ook een goedkoper alternatief in verband met de werkkostenregeling.

Kantttekeningen

1. *Het raakt goed werkgeverschap*

Medewerkers die afscheid nemen, 25/40/50 jaar in dienst zijn, die ziek zijn en ook die welkom worden geheten, verdienen aandacht en daar past een attentie of een bijeenkomst bij.

2. *De bedragen in het reglement zijn al niet ruim.*

Bedragen voor bloemen, bonnen, en richtlijnen voor het geven van een afscheidsreceptie of een lunch/diner met collega's zijn niet ruim. Zeker niet met de huidige kosten van de horeca.

3. *Geen bloemen maar een duurzamer alternatief.*

Het geven en ontvangen van een bos bloemen wordt gewaardeerd. Ook bij nieuwe medewerkers. Een bos bloemen heeft helaas geen lange houdbaarheid. Een duurzamer alternatief die gezamenlijk wordt ingekocht, en dus wellicht goedkoper, is haalbaar.

Te realiseren besparing

	2026	2027	2028	2029
Ermelo	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.
Harderwijk	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.
Zeewolde	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.
Totaal	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.

Bedragen x 1000 euro

Planning/uitvoering

Conform de voorgestelde route.

Optioneel: OR/LO

Dit voorstel gaat ter kennisname naar LO/BOR omdat personele attenties een gift zijn van het bestuur van de organisaties die wordt uitgevoerd door de leidinggevende via het attentiebudget.

Integraal afgestemd met

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

Bijlage(n)

-