



Samenvatting

Het college stelt vast de gewijzigde “Regeling Werktijden, vakantie en verlof” én het verzuimprotocol “Van ziekteverzuimprotocol naar vitaliteitsbeleid”.

1. Beslispunten

Het college besluit om:

1. het gewijzigde verzuimprotocol “Van ziekteverzuimprotocol naar vitaliteitsbeleid” vast te stellen, met ingangsdatum 1 januari 2026;
2. de gewijzigde “Regeling Werktijden, vakantie en verlof” vast te stellen, met ingangsdatum 1 januari 2026;
3. de “Werktijden-, vakantie en verlofregeling” die in werking trad op 1 januari 2023 in te trekken, evenals het “Verzuimprotocol”, dat in werking trad op 1 januari 2020.

Besluit Burgemeester en wethouders d.d. 16 december 2025:

Conform



2. Aanleiding

Binnen HR werken we doorlopend aan ‘de basis op orde’. De basis op orde is één van de uitgangspunten passend bij de doorontwikkeling van onze afdeling. Binnen deze context actualiseren we het personeelshandboek. In dit handbook zitten onze lokale rechtspositieregelingen. Meerdere regelingen zijn verouderd¹. De actualisering betreft een omvangrijk project, met nauwe betrokkenheid van de medezeggenschap en impact op het arbeidsvoorwaardenpakket van onze medewerkers. In dit geval gaat het om voor de OR instemmingsplichtige regelingen. Na een lang medezeggenschapstraject ontvingen we op 26 augustus (gedeeltelijke) instemming van de OR. Deze gedeeltelijke instemming houdt in dat de OR niet op alle punten heeft ingestemd (zie par. 5). De punten waarop niet is ingestemd zijn niet opgenomen in de definitieve regeling. Dit staat de vaststelling niet in de weg. Op maandag 17 november jl. heeft het directieteam definitief besloten. Daarom vragen wij u nu de eerste geactualiseerde regelingen vast te stellen.

3. Beoogd effect

De actualisering van het personeelshandboek ziet erop toe dat we:

- vanuit goed werkgeverschap actuele, duidelijke en gebruiksvriendelijke informatie aan onze medewerkers verschaffen over hun arbeidsvoorwaarden;
- hierbij ook zorgen voor de praktische en administratieve uitvoerbaarheid van de regelingen.

4. Argumenten

1.1 Dit verzuimprotocol sluit beter aan bij “Samen met plezier voor Maastricht” en “#SamenBeter”;

“Samen met plezier voor Maastricht” is onze missie (2024) en geeft weer hoe we binnen onze organisatie willen werken. Deze missie legt meer focus op het thema vitaliteit. #SamenBeter is hiervan een verdere uitwerking. Deze helpt medewerkers om vitaal en met plezier voor de stad Maastricht te werken. We spreken daarom voortaan liever van vitaliteitsbeleid in plaats van verzuimbeleid. De focus ligt op het voorkomen van verzuim. En als er toch verzuim optreedt, kijken we naar hoe iemand nog wel inzetbaar is.

1.2 De OR is zeer te spreken over het verzuimprotocol;

De OR vraagt wel aandacht voor de verdere terugdringing van het verzuim. Dit onder andere door consequente toepassing van de gesprekkencyclus. Deze gesprekken kunnen een belangrijke rol spelen bij het voorkomen van verzuim, of een snellere werkhervatting van zieke medewerkers.

¹ Regelingen zijn o.a. rechtspositioneel en/of fiscaal verouderd, ontoegankelijk, soms op meerdere manieren te interpreteren of administratief onuitvoerbaar.



2.1 Voortaan kunnen medewerkers ADV flexible opbouwen, dit past bij modern werkgeverschap;

Medewerkers willen meer regie hebben over werktijd. Op dit moment kunnen medewerkers bij een voltijdsdienstverband 4 uren ADV-opbouwen per week. De medewerker heeft dan een formele werkverplichting van 36 uren, maar werkt feitelijk 40 uren (36-40). Op deze manier wordt extra verlof opgebouwd. Maar, niet iedere medewerker wil wekelijks 4 uren meer werken. In arbeidsvoorwaardengesprekken klonk regelmatig de wens om slechts 2 uur per week ADV op te bouwen (36-38). Dat is nu mogelijk gemaakt en draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap.

2.2 Het jaarlijks beschikbare ADV-saldo is voortaan afgestemd op de Cao-ontwikkelingen;

We stappen af van het jaarlijks toekennen van een gefixeerd ADV-saldo op jaarbasis (200,31 uur). Voortaan bepalen we het ADV-saldo jaarlijks op basis van de dan geldende urennorm in onze Cao. Dit doet meer recht aan de Cao-ontwikkelingen op gebied van verlof en feestdagen.

5. Kanttekeningen of risico's

2.1 De OR kon niet instemmen met alle voorstellen, maar dit staat de vaststelling niet in de weg;

Zo kon de OR niet instemmen met de voorgestelde afschaf van ADV-opbouw bij ziekte. Op dit moment wordt bij een zieke medewerker de ADV-opbouw hervat vanaf 45% herstel. Vanuit werkgeverszijde vinden wij deze bepaling juridisch onjuist. De medewerker moet eerst 100% hersteld zijn én de extra uren werken, voordat deze ADV kan opbouwen. Bijkomende argumenten zijn dat ADV-opbouw bij ziekte niet in het belang van de zieke medewerker is. De focus hoort op herstel te liggen. Ook is de uitvoering van deze bepaling administratief bewerkelijk. De OR ziet de afschaf helaas als een arbeidsvoorwaardelijke achteruitgang. Afspraak met de OR is dat we dit onderwerp in de nabije toekomst opnieuw inbrengen.

Verder kon de OR niet instemmen met ons voorstel om de carnavalsmaandag en -dinsdag, structureel aan te wijzen als lokale feestdagen. Op basis van onze Cao kunnen jaarlijks i.o.m. de OR twee lokale feestdagen worden aangewezen als lokale sluitingsdag. In Maastricht ligt het voor de hand de carnavalsmaandag en -dinsdag aan te wijzen. Dit gebeurt al enkele jaren. Voorgesteld is om dit structureel te regelen. De OR wil zich hieraan nog niet structureel verbinden.

6. Financiële gevolgen

Er zijn geen financiële gevolgen verbonden aan dit voorstel.



7. Vervolgtraject besluitvorming, uitvoering en evaluatie

Na besluitvorming zullen de regelingen beschikbaar worden gesteld in de applicatie RAP. In deze applicatie vinden de medewerkers alle informatie over hun arbeidsvoorwaarden, waaronder de Cao en het personeelshandboek.

8. Communicatie

Na vaststelling zal er op Stella communicatie plaatsvinden over de gewijzigde regelingen. Die berichtgeving gebruiken we om meteen ook over een aantal andere verlofzaken te informeren. De HR-adviseurs zullen extra toelichting geven in de betreffende managementteams. Voor het griffiepersoneel regelt de *‘Verordening organisatie griffie en ondersteuning raad gemeente Maastricht 2021’*, dat de Cao Gemeenten en de lokale arbeidsvoorwaarden (personeelshandboek) van toepassing zijn. De bijlagen zijn in een eerdere fase ter kennis aangeboden aan de werkgeverscommissie.