Vragen OR-cie SBD, d.d. 5 maart 2026, aangaande TOD

Vragen en conceptantwoorden

Beste Sjoukje,

In de laatste overlegvergadering hebben we gesproken over de TOD. We hebben als commissie hier verder over doorgesproken.

In de bespreking kwam het volgende naar voren:

1. De berekening is niet inzichtelijk voor medewerkers. De ORcie SBD denkt dat dit nodig is wil je medewerkers verzoeken om een bedrag terug te betalen.

Medewerkers hebben een gesprek gehad met de teamleider over het terug te betalen bedrag. Er zijn geen onduidelijkheden of verzoeken binnengekomen dat hier behoefte aan is.

Medewerkers hebben 12 nieuwe loonstroken ontvangen. Daarop is af te lezen hoeveel er per maand verrekend is. Dat zijn de euro's.

Huidige situatie als medewerkers vragen hebben over hun loonstrook of de 12 TWK loonstroken:

- *medewerker belt met de Pdesk;*
- *medewerker komt op een inloopspreekuur (deze staan op de schermen);*
- *als het om de % TOD gaat, kan de medewerker bij de planner terecht.*

Berekening inzichtelijk maken: de medewerkers hebben een gemiddelde TOD (vast per maand) ontvangen die later is overschreven met een nieuw gemiddelde TOD op basis van de inleesbestanden met de nieuwe percentages. Dit is aangeleverd vanuit de planning.

2. Het lijkt of ORTEC niet goed is gekoppeld.

Dit speelt niet. Lijkt aanname.

3. Sommige mensen hebben wellicht te veel geruild waardoor ze nu geld moeten terugbetalen, maar de afspraak is dat de TOD een gemiddelde zou zijn en hoe kan het dan dat er mensen zijn die zoveel moeten terugbetalen?

De TOD wordt gemiddeld uitgekeerd op basis van het roosterpatroon in de jaarplanning. Wanneer er gedurende het jaar wordt afgeweken van deze planning — bijvoorbeeld doordat diensten worden geruild en er meer dagdiensten worden gewerkt in plaats van avond- of weekenddiensten — kan de daadwerkelijk opgebouwde toeslag afwijken van het gemiddelde. Aan het einde van het jaar wordt daarom een correctie gedaan op basis van de diensten die daadwerkelijk zijn gewerkt. Bij veel ruilingen kan dit leiden tot een nabetaling of juist een terugbetaling.

Specifiek voor team Nautisch bij THOR:
Het jaar(rooster) bestaat uit 'winterrooster' met bijbehorende diensten (laag % TOD) en een 'zomerrooster' met bijbehorende diensten (hoog % TOD). Dit

vanwege de verschillende opgave(n) winter versus zomer. Nog even los van ruilen en verplaatsing van team lopende het jaar.

We begrijpen dat dit voor collega's vervelend kan voelen, hoewel dit mogelijke gevolg bij het gemiddeld uitkeren van de TOD vooraf transparant is gedeeld en besproken.

4. Hoe kan het dat het vorig jaar wel en nu niet goed is verlopen?

   Aantal medewerkers dat moet terugbetalen over het jaar 2025 is lager dan over de jaren daarvoor (2024/2023), ondanks dat we in 2025 in verhouding meer medewerkers hadden die een gemiddelde TOD hebben ontvangen.

5. Het lijkt alsof er verschillen zijn per gebied in wat medewerkers moeten terugbetalen of extra uitbetaald krijgen. Kan het zijn dat er iets structureels niet goed is gegaan per gebied en hoe kunnen we dat dan dit jaar voorkomen.

   Op basis van de lijst met verrekeningen zijn de verschillen minimaal. Dit kunnen keuzes zijn geweest op medewerker niveau.

   Wat betreft extra uitbetaald: in de gemiddelde TOD is er geen rekening gehouden met wijzigingen en feestdagen. Wat betekent dat een medewerker die ervoor kiest om alle feestdagen te werken, meer krijgt dan één die minder/ geen feestdagen werkt.

   Ook heeft er begin 2026 en in oktober 2025 een cao-verhoging plaats gevonden, waarbij de feestdagen en weekenden meer uitbetaald krijgen. Dit is ook van invloed geweest op het uiteindelijke bedrag aan TOD waar de medewerker recht op heeft.

6. Op verzoek van de OC's gaan de planners ook op de werven zitten, waardoor er beter contact is en medewerkers direct hun vragen kunnen stellen. De ORcie SBD vindt dat een goede ontwikkeling.

   Fijn dat deze ontwikkeling gewaardeerd wordt.

7. De verwachting is dat door het meer werken met vaste roosters en vaste voertuigen er meer overzicht komt in 2026. Ook dat vindt de commissie een goede ontwikkeling.

   Idem

8. De ORcie SBD constateert dat één van de oorzaken is dat er veel geruild is. Het onderliggende probleem is dat er een personeelstekort is. Bij het invoeren van de roosterregeling heeft de OR dit dan ook als één van de voorwaarden gesteld. We constateren dat dit nog steeds niet op orde is. Dat heeft zijn effect op het rooster en het vele ruilen, maar heeft natuurlijk ook zijn weerslag op de werkdruk, verzuim en gezonde werkomgeving.

   Vanuit Planning Stadswerken worden geen diensten geruild (10%). Planning SW krijgt wijzigingen binnen vanuit de leidinggevende dat een medewerker op een

ander tijdstip of dag gaat werken. Op dagelijkse basis hebben we wel te maken met afwezigheid van medewerkers door onder andere verlof, verzuim of scholing. In geval het lang verzuim betreft wordt in principe de dienst opgevuld met uitzendkrachten, om tot een minimale bezetting te komen.

In een recentelijke ronde langs alle werven is opgemerkt dat de nieuwe manier van werken (rooster per gebied (per 1 januari 2026) een positief effect lijkt te hebben op de medewerkers. Er wordt gesproken over meer rust en voorspelbaarheid in het nieuwe rooster. Deze evaluatie zal ook besproken worden met de eigen OC Stadswerken.

9. Er werken veel oudere mensen en er stromen weinig nieuwe mensen in. Dus de verwachting is dat het probleem niet vanzelf wordt opgelost.

   Er wordt met aandacht onderzocht en bekeken hoe we in de toekomst als organisatie meer bestand kunnen zijn tegen dit gegeven. We kijken hier niet alleen naar de uitstroom, maar ook naar de instroom door bijvoorbeeld de onboarding te verbeteren. Beiden zijn onderwerpen die terug komen in het jaarplan Schoon 2026. Ook bij THOR wordt gestart met (een nog meer) strategische personeelsplanning.

10. De stad groeit. Het werk van de buitendienst verandert doordat er andere nieuwbouw komt. Een wijk met veel woontorens genereert een andere vraag dan een wijk met laagbouw. Het zorgt voor meer werkdruk. De gemeente moet daarop inspelen.

    Demografie en areaal zijn beiden belangrijke input om ons werk in te richten. De groei van de stad heeft impact op ons werk. Dat betekent niet automatisch dat er 'meer' werk is, maar wél dat het werk anders georganiseerd moet worden en mogelijk andere/meer middelen wenselijk zijn. Dit is niet persé in de vorm van nieuwe, vaste medewerkers, maar kan ook worden uitbesteed of door middel van andere tijdelijke inzet worden opgevangen.

    De groei van de stad – in wijken, bewoners en voorzieningen, wordt hoe dan ook actief meegenomen in de toekomstvisie van Stadswerken. Ons werk is dynamisch en deze elementen geven input om de dynamische invulling zo goed mogelijk te doen. De opgave die er ligt in de stad is daarmee ook altijd leidend. Idem voor THOR.

Vanuit de bovenstaande bespreking heeft de ORcie SBD de volgende vragen:

- De ORcie SBD wil graag een overzicht van de uitbetaling of terugbetaling per directie.

Directie	**Aantal Inhoudingen**	**Aantal Betalingen**	**Hoogste inhouding**	**Laagste inhouding**	**Hoogste betaling**	**Laagste betaling**
THOR	2	31	€ -873,51	€ -1,93	€ 1.715,36	€ 150,80
Stadswerken	19 waarvan 7 kwijtscheldi ng	526	€ -748,30	€ -1,01	€ 3.543,64	€ 3,60

- Wat is het plan van aanpak voor het personeelstekort.

Zie uitleg van twee vragen hierboven.

Actualiteit (naar aanleiding van Taskforce Salarisbetalingen 3 maart):

Bij het inlezen van het nieuwe jaarrooster gemiddelde TOD is bij tien medewerkers de TOD van januari in februari ingehouden en februari niet uitbetaald. Dit is meteen gecorrigeerd met een spoedbetaling op 23 februari. In maart staat de TOD van deze tien medewerkers weer correct in het systeem.

Bij twee andere medewerkers, van wie werd aangenomen dat de TOD niet correct was, is uit onderzoek gebleken dat dit onjuist was. De betalingen zijn conform aangeleverd rooster en gemaakte afspraken uitgevoerd. De lijn is geïnformeerd via de directie(secretaris) Stadswerken. P&O onderzoekt nog wat er precies fout is gegaan. Er zijn geen zorgen over toekomstige verwerkingen/ betalingen.

Bij in ieder geval vijf medewerkers zijn er terugwerkende kracht mutaties verwerkt voor de TOD over 2025. Dit betreft voornamelijk mutaties die te laat door de teamleiders zijn doorgegeven in MijnP&O, ondanks de herhaalde pogingen van de directie P&O om de managers te herinneren aan het afhandelen van in MijnP&O openstaande taken aan het eind van het jaar. Dit speelt binnen het hele cluster.
Deze mutaties zijn door de salarisadministratie verwerkt in de 15^{e} run, zodat ze worden gecorrigeerd in boekjaar 2025. De 15^{e} run wordt in maart betaald/ ingehouden. Dat betekent dat de medewerkers met de betaling van maart nog een nabetaling of inhouding gaan krijgen op hun TOD. De medewerker krijgt een gecorrigeerde jaaropgaaf.