



### **Samenvatting**

In 2025 is een nieuwe Cao Gemeenten afgesloten. Deze Cao verplicht gemeenten tot het hebben van een woon-werkverkeer regeling. Gelet op dit artikel 3.22 lid 2 van de Cao Gemeenten 2025–2027 is in het Lokaal Overleg een nieuwe Regeling woon-werkverkeer overeengekomen. Deze regeling stimuleert duurzaam en actief vervoer en sluit aan bij de organisatiedoelstellingen op het gebied van klimaatneutraliteit, vitaliteit, uitvoerbaarheid en goed werkgeverschap. De bestaande mogelijkheid om woon-werkverkeer fiscaal uit te ruilen via het Individueel Keuzebudget (IKB) blijft bestaan voor kilometers die buiten de regeling vallen of voor het verschil tussen de vergoeding voor gemotoriseerd vervoer en de maximale onbelaste kilometervergoeding. Hiervoor wordt de Regeling individueel Keuzebudget (IKB) aangepast.

### **Beslispunten**

1. Vaststellen Regeling woon-werkverkeer.
2. Vaststellen gewijzigde Regeling Individueel Keuzebudget (IKB) onder gelijktijdige intrekking van de huidige Regeling Individueel Keuzebudget (IKB).

### **Besluit Burgemeester en wethouders d.d. 23 september 2025:**

Conform.



## 1. Aanleiding

Naar aanleiding van de nieuwe Cao Gemeenten 2025-2027 moet lokaal invulling gegeven worden aan de afspraak die als volgt luidt: *“De werkgever moet lokaal een regeling vaststellen voor een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer (artikel 3.22 lid 2 cao). Lokaal wordt bepaald voor welke vervoersmodaliteit(en) een onkostenvergoeding wordt gemaakt. Het verstrekken van een ov-abonnement wordt daarbij ook gezien als een vorm van een onkostenvergoeding. Partijen hebben gekozen voor deze afspraak omdat uit het onderzoek naar duurzame mobiliteit bleek dat de sector gemeenten al een grote verscheidenheid kent aan lokale afspraken.”*

### *Vergoeding woon-werkverkeer*

Op 25 juni 2025 is met het directieteam gesproken over de uitgangspunten voor de te vormen lokale regeling voor een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Op 3 juli 2025 zijn deze kaders bij de portefeuillehouder getoetst en aangescherpt. Sindsdien hebben in dit kader enkele gespreksrondes plaatsgevonden tussen een afvaardiging van HR en de bonden. Op 22 september is in het Lokaal Overleg uiteindelijk overeenstemming bereikt over de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, waarvan het resultaat terug is te zien in de Regeling woon-werkverkeer.

### *Regeling Individueel Keuzebudget (IKB)*

De nieuwe vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer raakt de huidige fiscale uitruil van het Individueel Keuzebudget. Daar waar medewerkers voorheen hun volledige reisafstand konden uitruilen, blijft deze mogelijkheid enkel voortbestaan voor woon-werkverkeer kilometers die niet worden vergoed en/of het verschil tussen de reiskostenvergoeding voor reizen met eigen gemotoriseerd vervoer en de maximale onbelaste kilometervergoeding. In het kader van het project ‘Actualisatie Personeelshandboek’ wordt de volledige regeling voor het Individueel Keuzebudget (IKB) op een later moment herzien. Vooruitlopend daarop zijn noodzakelijke wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot de fiscale uitruil van woon-werkverkeer. Deze aanpassing zorgt ervoor dat medewerkers ook onder de nieuwe Regeling woon-werkverkeer gebruik kunnen blijven maken van de fiscale uitruilmogelijkheden voor niet-vergoede kilometers of het verschil tussen de vergoeding voor eigen gemotoriseerd vervoer en de maximale onbelaste kilometervergoeding.

## 2. Beoogd effect

De nieuwe Regeling woon-werkverkeer draagt bij aan onze ambitie om in 2030 een klimaatneutrale organisatie te zijn en sluit aan bij de Sustainable Development Goals, in het bijzonder op het gebied van duurzame steden en gemeenschappen, gezondheid en welzijn, en klimaatactie. Door medewerkers te stimuleren om gebruik te maken van openbaar vervoer en actief vervoer zoals fietsen en lopen, verminderen we de CO<sub>2</sub>-uitstoot en bevorderen we een gezonde levensstijl door dit ook in



hun reisbewegingen te integreren. Dit draagt niet alleen bij aan duurzaamheid, maar ook aan vitaliteit: medewerkers blijven in beweging en ervaren de voordelen van een actieve werkdag. Het ontmoedigen van autogebruik – onder andere door het niet vergoeden van parkeerkosten – sluit aan bij onze binnenstadlocatie en draagt bij aan een betere bereikbaarheid en leefbaarheid. Tegelijkertijd waarborgen we goed werkgeverschap door flexibiliteit en keuzevrijheid te bieden: medewerkers kunnen dagelijks kiezen tussen verschillende vervoersopties, inclusief thuiswerken. De regeling is eenvoudig uitvoerbaar en sluit aan bij wat gangbaar is bij andere (gemeentelijke) werkgevers in de regio.

### **3. Argumenten**

#### *1.1 De Cao Gemeenten 2025-2027 vereist een lokale regeling woon-werkverkeer*

De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de vakbonden zijn landelijk overeengekomen dat gemeentelijke werkgevers lokaal een regeling moeten vaststellen voor een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Met de Regeling woon-werkverkeer voldoen we aan deze cao-afpraak.

#### *1.2 Het landelijk klimaatakkoord schrijft voor dat de CO<sub>2</sub>-uitstoot afkomstig uit woon-werk- en zakelijk verkeer, in 2030, met 1 megaton moet worden teruggedrongen.*

- a. Klimaatdoelstelling 2030: De Regeling woon-werkverkeer draagt direct bij aan de ambitie om een klimaatneutrale organisatie te zijn in 2030, door CO<sub>2</sub>-uitstoot van woon-werkverkeer te verminderen.
- b. SDG's: Met de Regeling woon-werkverkeer sluiten we aan bij Sustainable Development Goals zoals SDG 13 (Vermindering CO<sub>2</sub>-uitstoot door gedragssturing), SDG 11 (Betere bereikbaarheid en leefbaarheid in steden), SDG 3 (Bevordering van actieve mobiliteit en gezondheid), SDG 10 (Gelijke kansen en compensatie voor kwetsbare groepen) en SDG 8 (Versterking van aantrekkelijk werkgeverschap).
- c. Vermindering autogebruik: Door het ontmoedigen van gemotoriseerd verkeer (hiervoor geldt namelijk een lagere reiskostenvergoeding) wordt luchtvervuiling en verkeersdruk beperkt, wat de leefbaarheid van de stad vergroot.

#### *1.3 Het stimuleren van actief vervoer draagt uiteindelijk bij aan de dagelijkse fysieke activiteit van medewerkers en daarmee aan hun fysieke en mentale gezondheid, hetgeen verzuim kan helpen voorkomen.*

- a. Gezond blijven werken: Actief vervoer zoals fietsen en wandelen draagt bij aan dagelijkse beweging, wat fysieke en mentale gezondheid bevordert.
- b. Preventie: Minder zittend gedrag en meer beweging kunnen bijdragen aan het voorkomen van gezondheidsklachten en verzuim.



*1.4 De Regeling woon-werkverkeer ontmoedigt het gebruik van gemotoriseerd verkeer nog meer door parkeerkosten uit te sluiten.*

Het niet vergoeden van parkeerkosten past bij de binnenstadlocatie, waar ruimte schaars is en alternatieven zoals OV en fietsen goed beschikbaar zijn. Bij de locatie Stadsbeheer zijn er parkeermogelijkheden op eigen terrein.

*1.5 De Regeling woon-werkverkeer zorgt voor duidelijkheid, praktische en administratieve uitvoerbaarheid en beperkt de onderhoudsgevoeligheid.*

- a. Duidelijkheid: Een regeling voor reizen naar en van het werk die makkelijk te begrijpen, uit te voeren, en te beheren is.
- b. Verwijzen: daar waar mogelijk is verwijzen naar relevante wet- en regelgeving. Ook is ervoor gekozen om uit te gaan van een percentage van de maximale onbelaste kilometervergoeding in plaats van een vast bedrag. Dit maakt de Regeling woon-werkverkeer minder onderhoudsgevoelig.

*1.6 Vanuit goed werkgeverschap spelen we door het vaststellen van de nieuwe Regeling woon-werkverkeer in op de diversiteit aan behoeften van onze medewerkers en het werk*

- a. Keuzevrijheid: Medewerkers kunnen dagelijks kiezen tussen verschillende vervoersopties, wat aansluit bij hun persoonlijke situatie en voorkeuren.
- b. Flexibiliteit: De regeling ondersteunt hybride werken en sluit aan bij moderne arbeidsvoorwaarden (een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer).
- c. Aansluiting bij de regio: De regeling kijkt niet sterk af van wat gangbaar is in de regio of landelijk, waardoor consistentie en herkenbaarheid gewaarborgd zijn.

*2.1 De Regeling woon-werkverkeer laat toe dat medewerkers alsnog gebruik kunnen maken van de fiscale uitruil van hun Individueel keuzebudget voor woon-werkverkeer*

Daar waar medewerkers voorheen hun volledige reisafstand konden uitruilen, blijft deze mogelijkheid – ondanks dat we nu de Regeling woon-werkverkeer hebben - voortbestaan voor woon-werkverkeer kilometers die niet worden vergoed en/of het verschil tussen de reiskostenvergoeding voor reizen met gemotoriseerd vervoer en de maximale onbelaste kilometervergoeding.

#### **4. Kanttekeningen of risico's**

*1.1 Maatwerk blijft mogelijk, hetgeen voor differentiatie zorgt*

De regeling schrijft voor in welke situaties een leidinggevende maatwerk kan toepassen. In niet voorziene, zeer bijzondere, omstandigheden blijft de mogelijkheid bestaan om gemotiveerd af te wijken van de Regeling woon-werkverkeer door de hiërarchisch hogere leidinggevende.



*1.2 De financiële gevolgen zijn gebaseerd op de in februari 2025 in AFAS bekende gegevens omtrent vervoersmethodes.*

De nieuwe Regeling woon-werkverkeer kan zorgen voor gedragsverandering doordat deze openbaar en actief vervoer stimuleert en gemotoriseerd vervoer ontmoedigt. Dit kan voor een verschuiving in de voorziene kosten zorgen. Daarnaast kunnen landelijke ontwikkeling voor wat betreft de tariefstelling van openbaar vervoer doorwerken in de feitelijke woon-werkvergoedingen. De uitnutting van het beschikbare budget wordt door Mens & Organisatie gemonitord en via de reguliere P&C-Cycles gerapporteerd.

*2.1 De Regeling Individueel Keuzebudget wordt nu enkel aangepast ten behoeve van de fiscale uitruil woon-werkverkeer*

De gehele Regeling Individueel Keuzebudget zal binnenkort nogmaals herzien worden vanuit het project 'Actualisatie Personeelshandboek'. Deze wijziging ziet voor nu enkel toe op de fiscale uitruil voor woon-werkverkeer.

## **5. Financiële gevolgen**

De financiële gevolgen van de Regeling woon-werkverkeer zijn opgenomen als onderdeel van de meerjaren begroting 2026 e.v.. Voor de uitvoering van de regeling (vergoeding woon-werk + uitvoeringskosten) is vanaf 2026 een structureel bedrag van € 1.3 mln. opgenomen binnen Mens & Organisatie.

Een doorrekening van de Regeling woon-werkverkeer op basis van de huidige vervoersbewegingen toont aan dat deze middelen toereikend zijn. Het daadwerkelijk financieel effect is echter onderhevig aan:

- de impact van de Regeling woon-werkverkeer op de individuele keuze per medewerker voor de vervoersmethode. Een veranderend reispatroon kan invloed hebben op de feitelijke vergoedingen.
- het tot uitvoering brengen van de regeling in de huidige systemen en processen. Het is in deze fase nog onduidelijk welke kosten hieruit voortvloeien.

In de reguliere P&C-cyclus wordt de besteding van de verkregen € 1.3 mln. gemonitord en waar nodig bijgestuurd. Al met al is de verwachting dat de financiële gevolgen ondervangen worden met de reeds in de begroting opgenomen middelen.

## **6. Vervoltraject besluitvorming, uitvoering en evaluatie**

Na vaststelling zullen de Regeling woon-werkverkeer en Regeling Individueel Keuzebudget ter kennisname worden aangeboden aan de werkgeverscommissie griffiepersoneel. Ook zal ervoor worden gezorgd dat medewerkers vanaf 1 januari 2026 gebruik kunnen maken van de nieuwe



vergoedingen voor woon-werkenverkeer. Daarbij zal in 2026 worden toegewerkt naar een permanente oplossing die minder administratief belastend is. De Regeling woon-werkverkeer blijft van kracht totdat één van de partijen – de werkgever of de vakbonden – aangeeft dat actualisering noodzakelijk is.

## **7. Communicatie**

Medewerkers zullen via Stella geïnformeerd worden en de regelingen worden gepubliceerd in het personeelshandboek.