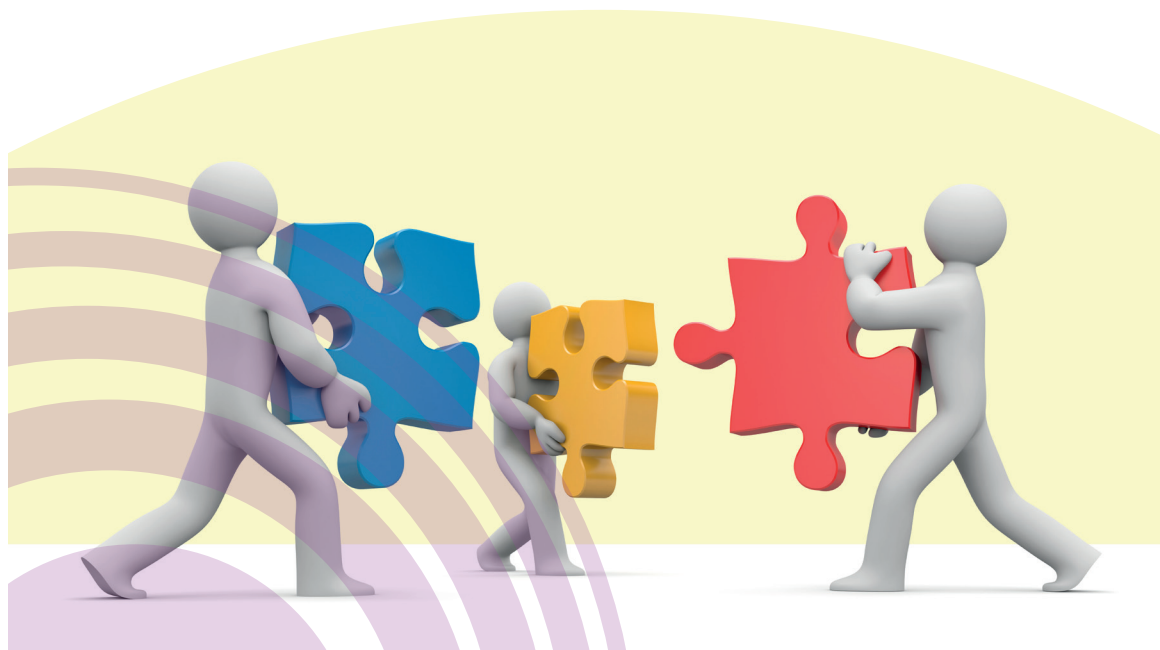




Vereniging van
Nederlandse Gemeenten



Naar een cao van de toekomst

Werkgeversvisie op de toekomstige cao-gemeenten

De gemeente van de toekomst

Gemeenten nemen taken over van rijk en provincies. Bij de uitvoering van die taken spelen burgers en bedrijven een steeds grotere rol. De gemeente is daardoor vaker regisseur of opdrachtgever, vaak in samenwerking met andere gemeenten. Dit heeft ook gevolgen voor de medewerkers van gemeenten. Hun werkzaamheden verschuiven van uitvoering naar regie en toezicht. Dit vraagt om andere competenties en kwalificaties.

De gemeenteambtenaar van de toekomst

Medewerkers van gemeenten komen in een andere verhouding tot hun werkgever te staan. Zij zijn zelf verantwoordelijk om hun kennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen, zodat zij hun eigen ambities en die van de gemeente kunnen verwezenlijken. Werkgevers bieden daartoe loopbaanmogelijkheden en een arbeidsvoorwaardenpakket dat tegemoet komt aan de uiteenlopende behoeften van medewerkers.

De cao van de toekomst

Uitgaande van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid moeten arbeidsvoorwaarden niet alleen voorzien in bestaanszekerheid maar moeten ze ook bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de effectiviteit van de gemeentelijke organisatie. De cao van de toekomst stimuleert dat werkgevers en medewerkers samen investeren in duurzame inzetbaarheid, in de vorm van kennis- en competentieontwikkeling, mobiliteit en vitaliteit. Zo blijven medewerkers langer fit en met plezier aan het werk. De leidende principes zijn wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en wederkerigheid in rechten en plichten. De cao van de toekomst is zo ingericht dat deze kan mee bewegen met toekomstige ontwikkelingen.

Inhoud en structuur cao

“Geen concurrentie op primaire arbeidsvoorwaarden, maar wel op de kwaliteit van het HR-beleid en werknemersvoorzieningen.”¹

Een ongedeelde cao

Gemeenten kiezen voor één ongedeelde cao voor alle gemeenten, die de (primaire) arbeidsvoorwaarden als beloning, arbeidsduur, inzetbaarheid en ontwikkeling op hoofdlijnen regelt. De cao voorkomt zo veel mogelijk onderlinge concurrentie op de (primaire) arbeidsvoorwaarden en scheidt tegelijkertijd de voorwaarden voor samenwerking en arbeidsmobiliteit tussen gemeenten en daaraan gelieerde organisaties.

“De rol van de leidinggevende is binnen de gemeente een kritische succesfactor; zij moeten de kwaliteiten bij hun mensen onderkennen en op de juiste plaats inzetten.”

... met maatwerk

Leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor een optimale inzet voor de organisatiedoelen. Medewerkers worden meer verantwoordelijk voor hoe en wanneer zij hun taken uitvoeren. De kern van goede arbeidsverhoudingen ligt dus in de samenwerking tussen leidinggevende en medewerker. Daarop anticiperend geeft de cao leidinggevende en medewerker – binnen de kaders van de cao – mogelijkheden voor individueel maatwerk; bijvoorbeeld in de vorm van extra beloning of loopbaanperspectief.

“Door reorganisaties nemen personeelsbewegingen tussen overheidsorganisaties toe. Deze realiteit moet de cao faciliteren. De noodzaak om iedere keer de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren, maakt organisaties en mensen minder flexibel.”

... met differentiatie

Gemeenten kennen diensten/sectoren zoals afvalverwerking, groenbeheer, ICT en theater, die in de private sector eigen, afwijkende arbeidsvoorwaardelijke regelingen kennen. Door differentiatie van regelingen over vergoedingen, inzetbaarheid, loopbaan, arbeidstijden e.d., worden de arbeidsvoorwaarden van de gemeentelijke sector voor specifieke beroepsgroepen meer marktconform. Daardoor nemen de loopbaanmogelijkheden en de arbeidsmobiliteit van de betreffende medewerkers toe.

“Nieuwe medewerkers willen perspectief op ontwikkeling en erkenning van vakmanschap; veel geld en lange dienstverbanden zijn minder belangrijk.”

... en goed werkgeverschap

Gemeenten onderscheiden zich van elkaar en andere werkgevers in de manier waarop zij binnen hun organisatie – of in samenwerking met andere werkgevers – de ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit van hun medewerkers vormgeven. HR-beleid behoort tot het domein van de organisatie. Over de vormgeving en uitvoering daarvan overlegt de werkgever met de ondernemingsraad.

¹ De citaten in de visie komen uit de interviews die CvA-medewerkers begin 2012 hebben gehouden met portefeuillehouders en gemeentesecretarissen van 12 gemeenten..

Beloning

“Het is geen taboe om bijzondere prestaties extra te belonen; verschil mag, nee moet!”

Ruimte voor verschil

De beloning die de medewerker ontvangt is meer gebaseerd op afgesproken resultaten en minder op anciënniteit. Rechtvaardigheid krijgt in de cao een andere betekenis: naast gelijkheid nemen onderbouwde verschillen in belang toe. Traditionele grondslagen voor beloning zoals functiewaardering worden aangevuld met nieuwe grondslagen als individuele competenties, resultaat, ontwikkeling en arbeidsmarktpositie. Doordat het aandeel van de flexibele beloning relatief stijgt ten opzichte van de vaste beloning, wordt een (groter) deel van de beloning tijdelijk van aard — deze is immers gebaseerd op een grondslag die in tijd en omvang kan variëren.

“Als regisseur van hun loopbaan hebben medewerkers behoefte aan meer keuzevrijheid.”

... en keuzemogelijkheden

Om individueel maatwerk en keuzevrijheid mogelijk te maken bestaat een deel van de beloning uit een individueel keuzebudget waarin verschillende arbeidsvoorwaardelijke aanspraken op basis van hun aandeel in de loonsom zijn gebundeld. De cao geeft de kaders waarbinnen medewerkers dit budget kunnen besteden aan verschillende doelen zoals het financieren van verlof of ontwikkeling. Met het individueel keuzebudget komen individuele aanspraken als ouderschapsverlof, seniorendagen of jubileumgratificatie in één budget dat voor alle medewerkers even groot is.

Flexibiliteit en inzetbaarheid

“Binnen centraal, landelijk vastgestelde grenzen maken leidinggevende en medewerker individuele afspraken ten aanzien van te behalen resultaten, wanneer men werkt, hoe lang men werkt”

In het gesprek tussen werkgever en medewerker krijgt flexibiliteit en inzetbaarheid gestalte. Het kader daarvoor is centraal geregeld. Als wetgeving hierin voorziet is geen cao-bepaling nodig. De Arbeidstijdenwet geeft de grenzen aan voor werktijden en arbeidsduur.

De cao bevat de kaders voor de gesprekken tussen individuele medewerker en de werkgever. Voor het faciliteren van duurzame inzetbaarheid is er het keuzebudget dat de medewerker afstemt op zijn levensfase en aanwendt voor recuperatie, scholing of zorgtaken.

Het uitgangspunt van werkzekerheid in plaats van baanzekerheid krijgt in de cao vorm in de aanstelling in algemene dienst. Medewerkers werken minder vanuit een vaste functie, en meer op basis van hun competenties in taken, resultaatgebieden en projecten.

Uitgangspunten voor de cao van de toekomst

Deze visie en ambitie vormen voor de gemeentelijke werkgevers de ijkpunten waaraan zij toekomstige cao-afspraken inhoudelijk toetsen. De cao-gemeenten regelt arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen. Als blijkt dat er aanvullende afspraken nodig zijn voor bijvoorbeeld het verbeteren van inzetbaarheid of vergroten van de flexibiliteit, dan worden deze gemaakt in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad.

