



College voor Arbeidszaken  
Vereniging van Nederlandse Gemeenten  
T.a.v. dhr. R.S. Cazemier  
Postbus 30435  
2500 GK DEN HAAG

Datum:  
14 december 2018

Kenmerk:  
GH/AL

Betreft:  
CMHF Inzetbrief CAO Gemeenten 2019

Geacht College,

Het afgelopen jaar is er door partijen hard gewerkt aan de technische omzetting van de tekst van de CAR-UWO naar een op het Burgerlijk Wetboek gebaseerde CAO die gaat gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van de WNRA te weten 1 januari 2020.

Daarbij is wel bepaald dat sowieso de lokale gemeenten (en vooral de G-4) de nodige 'eigen' bepalingen (al dan niet met een overgangperiode) mogen behouden. Tot die datum dient er een 'CAO Gemeenten' 2019 te worden overeengekomen van inhoudelijke aard.

Kijkend naar de wereld om ons heen, zien we dat de economie aantrekt, de arbeidsmarkt krappert en de vergrijzing ook onder het ambtenarenapparaat toeneemt. Een samenstel van factoren die het voor gemeenten als werkgever des te prangender maakt zich gunstig op de arbeidsmarkt te onderscheiden om zich tijdig van voldoende geschoold en geëquipeerd personeel te kunnen voorzien. Daarvoor is niet alleen nodig het bieden van interessant werk en een prettige werkomgeving, maar zeker ook een arbeidsvoorwaardenpakket dat aan het werk van ambtenaren recht doet. Zodat zij in staat zijn een kwalitatief goede publieke dienstverlening uit te oefenen.

Daartoe doet CMHF de volgende voorstellen:

#### Loonontwikkeling

Een passende loonontwikkeling vindt CMHF daarom onontbeerlijk. Die is bij gemeenten de afgelopen jaren vooral dermate gematigd geweest, dat een inhaalslag te rechtvaardigen is. Een zeer substantieel loonbod dat zal leiden tot een reële koopkrachtversterking, zien wij dan ook graag tegemoet.

#### Persoonlijke ontwikkeling

Verder blijkt er veel op ambtenaren af te komen: voortdurende maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende wet- en regelgeving die steeds maar weer consequenties hebben voor de werkinhoud en werkprocessen van ambtenaren. Er wordt continu een appel gedaan op hun aanpassings- en verandervermogen. Om zich zo goed mogelijk te kunnen ontwikkelen, breder dan voor de reguliere functie vervulling vereist is om inzetbaar te kunnen blijven in hun huidige of toekomstige functie, stelt CMHF een persoonlijk ontwikkelbudget voor van €1000 voor 2019.

#### Vitaliteit

Uit signalen van de CMHF-achterban en uit allerlei media leiden we af dat ook gemeenteambtenaren een toenemende werkdruk ervaren. Enerzijds zou dit verband kunnen houden met de toenemende vergrijzing, anderzijds moeten we constateren dat er daadwerkelijk veel en verscheidene ontwikkelingen en veranderingen op hen afkomen.

Ook de druk van het altijd maar bereikbaar en beschikbaar moeten zijn, wordt meer en meer als belastend ervaren. Bovendien zien we het aantal burn out gevallen onder jonge ambtenaren toenemen. Het verzuimrisico blijft daarmee hoog.

- Uit oogpunt van vitaliteit in relatie tot toegenomen werkdrukbeleving, stelt CMHF een werkdrukonderzoek voor aan de hand van een work ability index: wat is het risico op toekomstige uitval en wat kan daar tijdig tegen te doen zijn.
- Om de personeelspopulatie van alle generaties duurzaam inzetbaar te houden stellen we een intensivering van het vitaliteitsbeleid voor: voor iedereen een uitbreiding van het verlof in het IKB van 2 naar 4 dagen.
- Continuering van de mogelijkheid het Generatiepact aan te bieden voor ouderen voor de nodige recuperatie, maar ook voor jongeren stellen we 2 inzetbaarheidsdagen voor ten behoeve van hun inzetbaarheid. Die dagen zouden kunnen worden aangewend voor bij voorbeeld het ontdekken van de persoonlijke missie en weten wat de toekomstwensen en ambities zijn. Wij

willen graag met u verkennen of daarvoor de Training Krachtkaart van het A+O fonds Rijk ook beschikbaar zou kunnen komen via het A+O fonds Gemeenten.

Verder stelt CMHF voor om afspraken te maken om te komen tot een sectorale verlofnorm, maar wel met aandacht voor de lokale (feest)dagen.

Tot slot behoudt CMHF zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen, mochten ontwikkelingen daar aanleiding toe geven.

Namens de Sector LO

Gezina ten Hove,  
onderhandelaar CMHF

c.c.: B. de Haas en F. Bos (FNV Overheid)  
P. Fey en J. Schot (CNV Overheid & Publieke Diensten)  
M. Wassenberg (A+O fonds Gemeenten)