CvA-beleidsplan 2023-2026

Samen bereiken we meer

Inhoudsopgave

Voorwoord		3
1	Inleiding	4
2	Maatschappelijke context bij start CvA 2023	6
3	Arbeidsvoorwaarden van de gemeentelijke sector	7
4	Arbeidsvoorwaarden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	10
5	Gemeentelijke arbeidsmarkt en personeelskrapte	15
6	Kwaliteit van het ambt	18
7	Pensioen	22
8	Arbeidsomstandigheden	25
9	Dienstverlening	28
10	Governance en overleggremia CvA	31

Voorwoord

In de Verenigingsstrategie 2030 van de VNG staan organiseren van uitvoeringskracht en samenwerken voorop. Dit meerjarenbeleidsplan van het College voor Arbeidszaken (CvA) wil daar een bijdrage aan leveren. Samen gaan we de komende jaren ambitieus aan de slag zodat we ook in de toekomst trots kunnen blijven op onze arbeidsvoorwaarden. Personeel staat aan de basis van een goede gemeentelijke organisatie voor de uitvoering van de taken waar de gemeenten voor staan. Zeker met de tekorten op de arbeidsmarkt.

Het CvA heeft dit nieuwe meerjarenbeleidsplan "Samen bereiken we meer" opgesteld voor de beleidsperiode 2023-2026. We kijken daarmee op hoofdlijnen vier jaar vooruit: hoe geeft het CvA in de periode 2023 tot en met 2026 invulling aan haar taken? Dat is een lange periode maar het laat ook ruimte om buiten de benoemde aandachtsgebieden activiteiten te ontplooien als toekomstige ontwikkelingen en uitdagingen daarom vragen.

De titel is: "Samen bereiken we meer" en daarmee drukt het CvA uit dat gemeenten weliswaar allemaal verschillend zijn maar samen aan de lat staan voor goed werkgeverschap zodat huidige werknemers en nieuw te werven werknemers graag in onze gemeentelijke sector werken.
Eén van de kerntaken van het CvA voor de komende beleidsperiode is het afspreken van cao's in de periode 2023-2026 waarmee we aantrekkelijk blijven voor huidige en toekomstige werknemers in onze sector. Ook worden deze periode de pensioenregelingen afgesproken volgens de Wet toekomst pensioenen. Een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor onze oud-werknemers en de huidige werknemers.

Naast goede arbeidsvoorwaarden zal het CvA zich hard blijven maken voor goede arbeidsverhoudingen. Via de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) heeft het CvA steeds meer invloed (vanuit werkgeversperspectief) in diverse landelijke overleggremia en op relevante wet- en regelgeving. De positie van het CvA is door het veranderde speelveld (van publiek naar privaat) een nog betekenisvollere speler geworden.
Tenslotte, gemeenten onderling kunnen sterk van elkaar verschillen maar zijn boeiend en uitdagend om voor te werken. Gemeenten zijn goede werkgevers en waarderen het vakmanschap. De komende periode is er krapte op de arbeidsmarkt. Onderlinge concurrentie moet zoveel als mogelijk voorkomen worden en samenwerken gestimuleerd om als sector gezamenlijk er voor de inwoners te zijn.

Samen bereiken we meer.

Ton Heerts
Voorzitter College voor Arbeidszaken

1 Inleiding

Waar staat het College voor Arbeidszaken voor?

Het College voor Arbeidszaken (CvA) vindt dat de kracht en kwaliteit van lokaal bestuur optimaal ondersteund moet worden met een organisatie van goede werknemers en bestuurders die kunnen omgaan met de veranderingen in de gemeentelijke organisatie en de gemeentelijke dienstverlening. En veranderingen en uitdagingen zijn er altijd. Zo is momenteel de krappe arbeidsmarkt iets wat veel organisaties bezig houdt en de uitvoeringskracht van gemeenten belemmert.

De VNG verzorgt het collectief werkgeverschap voor de sector om ervoor te zorgen dat gemeenten een aantrekkelijke werkgever kunnen zijn en dat zij hun personele organisatie kwalitatief en kwantitatief op orde hebben. De VNG heeft het CvA ingesteld voor de collectieve belangenbehartiging op het terrein van arbeidsvoorwaarden. In artikel 2 van de statuten is daartoe opgenomen dat de vereniging de bevoegdheid heeft om voor de leden of groepen van leden afspraken te maken met verenigingen van werknemers en andere overheden over arbeidsvoorwaarden en het arbeidsvoorwaardenbeleid en deze vast te leggen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wat doet het College voor Arbeidszaken?

Het CvA sluit cao's af voor de gemeentelijke sector samen met de WSGO. Daarnaast sluit de VNG de Cao Sociale Werkvoorziening af, en samen met Cedris ook de Cao Aan de slag voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het CvA spreekt de pensioenregelingen ABP en PWRI af, en voert hierover voor het Appa de discussie met het ministerie van BZK voor politiek ambtsdragers. In verband met de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moeten de ABP- en PWRI-pensioenregeling uitonderhandeld zijn en uiterlijk ingevoerd op 1 januari 2027. De gewenste overgangsdata voor beide pensioenfondsen zijn eerder dan de uiterlijke wettelijke termijn van 1 januari 2027. In het bestuurlijk overleg Rechtspositie politieke ambtsdragers behartigt de VNG de rechtspositionele belangen van de bestuurders.

Het CvA wil in samenwerking met VNG-Realisatie deze beleidsperiode door middel van een programma Arbeidsmarktkrapte de leden ondersteunen om onderlinge concurrentie te voorkomen en te faciliteren in samenwerking. Het CvA doet hiervoor een beroep op het uitvoeringsfonds van de VNG Gezamenlijke Gemeentelijke Uitvoering (GGU-gelden). Het CvA heeft in 2023 voor dit programma een propositie geformuleerd voor de periode 2024-2026.

De ambitie van het CvA is zorgdragen voor optimale voorwaarden voor het functioneren van gemeenten als werkgevers, ondersteunend zijn bij een passende rechtspositie voor politieke ambtsdragers én agendasettend zijn in arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen. Deze ambitie realiseren we naast het behartigen van de collectieve werkgeversbelangen van gemeenten, door het bieden van een kennisplatform voor, door en met leden, en het ondersteunen van gemeenten met specifieke werkgeversdiensten. Samen bereiken we meer.

CvA en WSGO

Met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020 is de gemeentelijke sector onder het cao-recht gekomen. Dit betekent dat organisaties die geen lid zijn van de VNG (en dat zijn alleen gemeenten) niet onder de CAO gemeenten vallen. Daarom is de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) opgericht. De WSGO heeft op 1 januari 2023 197 leden. VNG en WSGO kennen bestuurlijk een personele unie doordat de voorzitter en de vicevoorzitter van het CvA en WSGO dezelfde zijn. Tevens is de secretaris van CvA en WSGO dezelfde en worden beiden besturen

ondersteund door het team Arbeidszaken van de VNG. Doel is om gelijke arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector te hebben. Dit bevordert de mobiliteit van werknemers tussen de organisaties die de gemeentelijke taken uitvoeren.

Hoewel dit beleidsplan van het CvA is, komt in bepaalde portefeuilles de WSGO voor. Samen zijn ze namelijk verantwoordelijk voor de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden. Het CvA voor die van de gemeenten. De WSGO voor gemeentelijke organisaties. Daar waar gemeenten staat kan in veel gevallen daarom ook gemeentelijke organisatie worden gelezen.

Opbouw beleidsplan

Het plan voor de komende vier jaar is opgebouwd rondom de volgende hoofdstukken/thema's:

- Maatschappelijke context bij start CvA 2023 (hoofdstuk 2),
- Thema Arbeidsvoorwaarden van de gemeentelijke sector (hoofdstuk 3),
- Thema Arbeidsvoorwaarden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (hoofdstuk 4),
- Thema Gemeentelijke arbeidsmarkt en personeelskrapte (hoofdstuk 5),
- Thema Kwaliteit van het ambt (hoofdstuk 6),
- Thema Pensioen (hoofdstuk 7),
- Thema Arbeidsomstandigheden (hoofdstuk 8),
- Dienstverlening (hoofdstuk 9), en
- Governance en overleggremia CvA (hoofdstuk 10).

De opbouw van elk inhoudelijk thema (hoofdstukken 3 t/m 8) is hetzelfde. Daarin wordt beschreven wat is bereikt de afgelopen vier jaar en waar we nu staan. Maar vooral waar we de komende vier jaar aan willen werken.

De afgelopen collegeperiode is zowel bestuurlijk als ambtelijk vooruit gekeken op de thema's. Dat heeft geleid tot de publicatie Stip op de horizon (zie voor meer informatie hoofdstuk 3). Bij de uitwerking van dit meerjarenbeleidsplan worden ontwikkelingen uit Stip meegenomen.
Halverwege de collegeperiode zal een tussenevaluatie worden gehouden zodat bijgestuurd kan worden.

2 Maatschappelijke context bij start CvA 2023

Bijzondere tijden: crises en transities: overheid best belangrijk

Oekraïne-, asiel-, wonen-, corona-, toeslagencrisis. Klimaat en energietransities. Al deze maatschappelijke opgaven hebben de overheid en daarmee ook de gemeentelijke medewerker weer centraal gezet. Werken in deze omstandigheden vraagt heel veel inzet en wendbaarheid van de gemeentelijke werknemer.

Bovenstaande omstandigheden gaan daarbij gepaard met grote krapte op de arbeidsmarkt. Met een verdere toename van het aantal openstaande vacatures en opnieuw een daling van het aantal werklozen, is de spanning op de arbeidsmarkt de afgelopen periode verder opgelopen. Door de hoge inflatie was het ook een bijzonder jaar in cao-land. Het was een 'hete winter'. De cao-lonen stegen niet eerder zo fors. Ook aan de gemeentelijke tafel(s) was de onrust zichtbaar, is er gestaakt en duurden de onderhandelingen langer dan vooraf verwacht.

Arbeidsmarkt(krapte)

De arbeidsmarkt staat onder hoogspanning. Nog nooit was er zoveel werk (11,4 miljoen banen), en sinds 2003 was de werkloosheid niet zo laag. Bedrijven en organisaties hebben grote moeite om voldoende personeel aan te trekken en te behouden. Ook de (semi)publieke sector heeft hier last van. Hoewel de coronacrisis en conjunctuur de problemen hebben benadrukt en uitvergroot, is het geen tijdelijk verschijnsel: door vergrijzing van de samenleving is te verwachten dat de problematiek de komende decennia alleen nog maar groter wordt.

Door de vele moeilijk vervulbare vacatures staat de gemeentelijke dienstverlening onder druk. Bij sommige gemeenten is het tekort aan specialisten meest nijpend omdat de verschillende transities zonder specialisten niet van de grond kunnen komen (denk bijvoorbeeld aan het Energieakkoord, de woonopgave). Bij veel gemeenten is het tekort ook voelbaar of te verwachten bij de uitvoering van de meer generieke taken. VNG breed wordt aandacht gevraagd voor de uitvoering, de uitvoerbaarheid, de menselijke maat en uitvoeringskracht, Hoofdstuk 5 van dit beleidsplan zoomt nader in op het thema *Gemeentelijke arbeidsmarkt en personeelskrapte*.

Lange termijn visie arbeidsvoorwaardelijke koers: Stip op de horizon

In juni 2022 is het project 'Stip op de horizon' van de arbeidsvoorwaardelijke koers voor de gemeentelijke cao's afgerond. Het project is gestart in 2021 en moet zorgen voor een consistente lijn in de toekomstige arbeidsvoorwaardennota's van de VNG en de WSGO. Daarmee draagt het bij aan meer onderlinge samenhang tussen arbeidsvoorwaarden en aan de gemeentelijke strategie en positionering. In een aantal rondes, ambtelijk en bestuurlijk zijn ideeën opgehaald. Het rapport van het project is in juni 2022 door het CvA en het bestuur van de WSGO vastgesteld. Het rapport geeft inzicht in de waarden voor gemeentelijk werkgeverschap en geeft beelden van een langere termijn koers over meerdere beleidsperiodes op een achttal arbeidsvoorwaardelijke thema's. Zie verder ook Hoofdstuk 3, thema *Arbeidsvoorwaarden van gemeenten*.

Tot slot

Ondanks de bijzondere tijden en uitdagingen waar gemeentelijke werkgevers anno 2023 voor staan, houden zij zich goed staande. Dat is mede te danken aan de mensen die dit werk verrichten. Gemeentelijk personeel verdient veel respect en waardering. Het CvA staat aan de lat om goede arbeidsvoorwaarden af te sluiten, zowel voor de korte als de lange termijn. Samen bereiken we meer.

3 Arbeidsvoorwaarden van de gemeentelijke sector

Wat is er bereikt de afgelopen vier jaar?
De afgelopen beleidsperiode is hard gewerkt aan de overgang naar de eerste privaatrechtelijke cao's in 2020: de Cao Gemeenten en de Cao SGO (verder: cao). De Cao SGO is identiek aan de Cao Gemeenten. De WSGO is daarvoor de werkgeverspartij. Leden zijn voornamelijk gemeenschappelijke regelingen en bedrijfsvoering organisaties. De WSGO is eind 2019 opgericht.

Die invoering is goed afgerond, en daarmee is een belangrijke stap gezet in de normalisering van de arbeidsverhoudingen bij de gemeenten en gemeentelijke organisaties. Sinds 1 januari 2020 vallen alle gemeentelijke werkgevers en medewerkers onder een standaard-cao volgens het private (in plaats van het publieke) arbeidsrecht.

In de beleidsperiode zijn twee cao's gesloten, voor 2019-2020 en voor 2021-2022. In het akkoord voor 2021-2022 zijn er afspraken gemaakt waarin de bovenwettelijke vakantie en verlof zijn geharmoniseerd en het leeftijdsverlof is afgeschaft. Die harmonisatie is ingegaan op 1 januari 2023 en past bij de koers van de afgelopen beleidsperiodes waarin meer gemeentelijke arbeidsvoorwaarden zijn geharmoniseerd en gemoderniseerd: het toewerken naar een sectoraal functiewaarderingssysteem (sinds 2011), het invoeren van een sectorale beloningsregeling (2016) en een individueel keuzebudget (2017).
In de cao 2021-2022 zijn daarnaast afspraken gemaakt over verlofsparen, een thuiswerkvergoeding en een bodem in het loongebouw van € 14 salaris per uur. Met die laatste afspraak was de gemeentelijke sector trendsettend in de publieke omgeving. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over twee paritaire werkgroepen met het oog op de cao-onderhandelingen voor 2023: een Werkgroep hybride werken en een Werkgroep sociale zekerheid. De rapportages zijn gepubliceerd en zijn betrokken bij de cao-onderhandelingen voor 2023.

De normalisering heeft nieuwe vraagstukken opgeworpen in het kader van de reikwijdte van cao's en bindingsvraagstukken van gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties ten opzichte van andere werkgevers. Nu gemeentelijke werkgevers en medewerkers onder het private cao- en arbeidsrecht vallen, moeten gemeentelijke cao's positie bepalen ten opzichte van cao's in de markt: met een goede afbakening van de reikwijdte van de cao's wordt geborgd dat gemeenten en gemeentelijke organisaties hun taken kunnen uitvoeren met medewerkers die ook onder de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden vallen.

Met andere werkgeversorganisaties en de vakbonden in het LOGA (Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden) is en wordt hierover gesproken om waar mogelijk tot onderlinge afspraken te komen. Waar nodig heeft de VNG (samen met de WSGO) bedenkingenprocedures bij het ministerie van SZW gestart tegen algemeenverbindendverklaring-verzoeken van andere cao's in de markt om een overlap in reikwijdte tussen cao's te voorkomen en om de grenzen van onze gemeentelijke cao's te beschermen. Er zijn bedenkingenprocedures geweest bij de cao FCB, de cao Jeugdzorg en de cao Sociaal Werk.

Eind 2021 is het project "Stip op de horizon" van de arbeidsvoorwaardelijke koers voor de gemeentelijke cao's gestart. De wens van leden om te kijken naar de toekomst van de arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector leeft al van vóór de periode van de normalisering. Het project stond daarom in het meerjarenbeleidsplan "Trots" van het CvA (2019-2022). Het project moet zorgen voor een consistente lijn in de toekomstige arbeidsvoorwaardennota's van de VNG en de WSGO. Daarmee draagt het bij aan meer onderlinge samenhang tussen arbeidsvoorwaarden en draagt het bij aan de gemeentelijke strategie en positionering. De publicatie van dit project is, na vaststelling door het CvA en het bestuur van de WSGO, gepubliceerd in december 2022. Het geeft inzicht in de waarden voor gemeentelijk werkgeverschap en geeft denkrichtingen van een langere termijn koers (meer dan één CvA-beleidsperiode) op een achttal arbeidsvoorwaardelijke thema's, namelijk:

medezeggenschap, belonen, arbeidsduur en werktijden, vakantie en verlof, arbeidsomstandigheden/hybride werken, duurzame inzetbaarheid, sociale zekerheid, pensioen/-communicatie.

Waar staan we nu?

De arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector zijn voor een groot deel genormaliseerd. Onderdelen van de cao's laten nog de historie zien van de ambtelijke periode zoals de arbeidsvoorwaarden rondom sociale zekerheid en lokaal overleg. Daarnaast zijn er nog vraagstukken als de beloningsstructuur en de functiewaardering in de sector en wel/geen verdere harmonisering doorvoeren (bijvoorbeeld bij toelagen en reiskosten). In de publicatie "Stip op de horizon voor gemeentelijke cao's" (verder: publicatie Stip) zijn deze issues ook benoemd. In de werkgeversinzet voor de cao-onderhandelingen 2023 zijn onderdelen van bovenstaande meegenomen. In het voorjaar 2023 is er een cao gesloten voor 2023.

In de nieuwe cao voor 2023 zijn loonafspraken gemaakt die het loongebouw hebben gewijzigd. Zo zijn de periodieken onder de € 2.184 geschrapt en is een nominale loonstijging verwerkt in de schalen. Het loongebouw zal, mede met het oog op de gemeentelijke arbeidsmarktpositie, aandacht behoeven de komende beleidsperiode. Daarnaast is een stap gemaakt in de verdere normalisering van de sociale zekerheid: afschaffen loondoorbetaling bij ziekte na 104 weken en het afschaffen van het ontslagverbod bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Ook zijn er studieafspraken gemaakt rondom het vergroenen van de mobiliteit in de cao en een inclusieve cao.

Wat willen we bereiken de komende 4 jaar, waar gaan we aan werken?

- We gaan werken aan de concretisering van de denkrichtingen in de publicatie Stip. Dat betekent:
  - Verbeteren van de positie van de gemeentelijke sector op de arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan het imago van de sector en die mobiliteit binnen en buiten de sector vergroten.
  - Het formuleren van hoe het CvA en de WSGO de waarden van gemeentelijk werkgeverschap vertalen naar de toekomstige arbeidsvoorwaarden en inzetten voor nieuwe cao's.
  - Het concreter uitwerken van de denkrichtingen uit Stip op een aantal arbeidsvoorwaardelijke thema's (onder andere verdere normalisering sociale zekerheid), rekening houden met het aantrekkelijk zijn en blijven op de arbeidsmarkt, nieuwe wet- en regelgeving, trends en ontwikkelingen en de uitkomsten van de cao-onderhandelingen 2023.
- Het afspreken van cao's in de collegeperiode 2023-2026. Cao's die qua inhoudelijke koers en waarden passen in de denkrichting van de publicatie Stip en inhaken op actuele (arbeidsmarkt) ontwikkelingen.
- Het verkennen en formuleren waar de grenzen van de Cao Gemeenten en Cao SGO liggen ten opzichte van belendende cao's. Dit in samenwerking met het WSGO-bestuur.

Hoe gaan we ons doel bereiken?

- Samen met leden werken aan de concretisering van de langere termijn koers van gemeentelijke arbeidsvoorwaarden. Dit kan bijvoorbeeld via bijeenkomsten, webinars, enquêtes/onderzoek onder (potentiële) werknemers (waarom kiezen voor de publieke sector). In de prioritering rekening houdend met actuele ontwikkelingen in wet- en regelgeving, afspraken uit de cao 2023 (en verder) en ontwikkelingen in de dienstverlening van gemeenten en gemeentelijke organisaties. Daarbij is oog voor onder andere (afkomstig uit de publicatie Stip):
  - de arbeidsmarktpositie van de gemeentelijke sector (aantrekkelijk zijn en één gezicht naar de markt);
  - inclusiviteit en duurzaamheid;
  - uitvoering van afspraken in de praktijk en ruimte voor lokaal maatwerk (balans centraal-decentraal), met aandacht voor wat alle organisaties in de sector bindt maar ook voor hoe ze van elkaar verschillen;
  - arbeidsvoorwaarden moeten gaan van vangnet (sociale zekerheid afbouwen) naar stimuleren en activeren (duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling bevorderen, boeien en binden van medewerkers in alle levensfasen)
- Samenwerking blijven opzoeken met het A&O fonds gemeenten, bijvoorbeeld om de gemeentelijke werkgeverswaarden lokaal te laten landen en uitwerken mede in het kader van de profilering van gemeentelijke organisaties als aantrekkelijke werkgevers op de arbeidsmarkt;

- In samenwerking met de WSGO kijken naar de afbakening van de gemeentelijke sector (reikwijdte van de gemeentelijke cao's) en strategische keuze uitwerken naar de toekomst. Leden voorlichten over de reikwijdte problematiek en in gesprek blijven met ministerie van SZW en aanpalende sectoren.

4 Arbeidsvoorwaarden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Gemeenten hebben een belangrijke rol in het bieden van kansen aan mensen die vanwege een psychische, verstandelijke of fysieke handicap uitsluitend kunnen werken onder aangepaste omstandigheden of met begeleiding. Het is onderdeel van inclusief werkgeverschap. Het is immers van groot belang dat ook zij de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen en via werk deel te nemen aan de maatschappij. Gemeenten kunnen ze zelf in dienst nemen. Daarnaast kunnen gemeenten voor inwoners werkplekken creëren die specifiek zijn aangepast aan hun behoeften en mogelijkheden.

Achtergrond
Gemeenten hebben de wettelijke taak om inwoners die dat nodig hebben te ondersteunen en te begeleiden naar regulier werk. Tot het moment waarop ze zelfstandig kunnen werken bieden gemeenten werk in aangepaste vorm aan binnen de muren van de sociaal ontwikkelbedrijven of bij reguliere werkgevers. Gemeenten voeren niet alleen de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de Participatiewet uit, soms zijn zij ook werkgever voor deze groep inwoners. De bijbehorende arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen in de Cao Sociale Werkvoorziening (SW) en de Cao Aan de slag. Wanneer gemeenten zelf mensen in dienst nemen is de Cao Gemeenten (het specifieke onderdeel Banenafspraak) van toepassing.

Cao Sociale Werkvoorziening

Gemeenten zijn naast uitvoerder van de WSW ook werkgever voor mensen die werken onder het regime van de WSW. Sinds de invoering van de Participatiewet (2015) stromen er geen nieuwe mensen meer in. De verwachting is dat de laatste mensen rond 2050 uitstromen. De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van het CvA sluit de Cao SW af.

Subsidie
De financiering van de uitvoering van de WSW loopt via het budget WSW-Klassiek, als onderdeel van het macrobudget Participatie. Deze subsidie loopt geleidelijk aan af vanwege de uitstroom en het ontbreken van instroom.

Ruimte voor verbeteren arbeidsvoorwaarden
Naast subsidie ontvangen gemeenten vanaf 2016 een compensatie voor de loon- en prijsontwikkeling (LPO) van het rijk. Deze LPO wordt, met aftrek van de werkgeverslasten, ingezet om de salarissen van werknemers die meer dan het wettelijk minimumloon ontvangen te verhogen.

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar?
De wens van gemeenten om een cao met een lange looptijd te sluiten, die voor rust en stabiliteit in de sector zorgt, is in juni 2021 uitgekomen. De afspraken zijn voor 5 jaar (t/m 31 december 2025) vastgelegd in de Cao SW. De belangrijkste nieuwe onderdelen zijn vooral gericht op duurzame inzetbaarheid: 2 jaar eerder kunnen stoppen met werken, een aanvullende seniorenregeling en de mogelijkheid om extra verlof te kopen.

Waar staan we nu?

Ondanks dat de cao voor 5 jaar is afgesloten hebben de vakbonden een verzoek ingediend om de cao open te breken. Om werknemers te compenseren voor de gestegen inflatie willen ze dat alle lonen met 10% stijgen en dat de vergoeding van de reiskosten wordt verhoogd van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer. Alleen al de stijging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 met 10,15% heeft voor een grote stijging van de loonkosten gezorgd. De subsidies die gemeenten van het Rijk ontvangen zijn echter niet verhoogd.

De subsidies zijn niet meegestegen met de stijging van het wettelijk minimumloon. Om aan de wensen van de vakbonden tegemoet te komen is aan de minister van SZW gevraagd om:

- De subsidie aan gemeenten met eenzelfde percentage als waarmee het WML is gestegen te verhogen;
- De arbeidsvoorwaardenruimte (de LPO) te verhogen.

Modernisering teksten cao

De tekst van de cao stamt nog uit de jaren ’90 en is voor veel werknemers niet te begrijpen. Samen met de vakbonden worden de teksten vereenvoudigd zonder dat de juridische betekenis verloren gaat (gereed 2023).

Wat willen we de komende 4 jaar bereiken?

De huidige cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2025. Afhankelijk van de antwoorden van de minister is het mogelijk dat in de loop van 2023 gesprekken plaats gaan vinden met de vakbonden over het openbreken en verbeteren van de cao. Mocht extra structurele financiering worden toegezegd door SZW dan streven we er naar om eventueel nieuwe afspraken voor de maximale duur van 5 jaar vast te leggen zodat de rust en stabiliteit behouden blijft.

Cao Aan de slag (Participatiewet)

Met de invoering van de Participatiewet is de toegang tot de WSW afgesloten. Toch blijven er inwoners die vanwege een psychische, verstandelijke of fysieke handicap niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en zonder begeleiding en aanpassing aan de werkplek niet zelfstandig kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Daarom is werken in een beschermde omgeving van de gemeentelijke sociale werkplaats blijven bestaan. Naast de wettelijke taak van gemeenten om mensen te begeleiden naar een reguliere baan is er, net als bij de WSW, voor gekozen om een extra stap te zetten door ook hier het collectief werkgeverschap in te vullen. In 2021 is de Cao Aan de slag gesloten. Deze cao is gericht op door- en uitstroom. Belangrijke voorwaarden voor gemeenten waren/zijn:

- De Cao Aan de slag mag geen (financiële) drempels opwerpen voor haar werknemers om uit te stromen naar regulier werk;
- De extra kosten van de afspraken mogen niet ten koste gaan van bestaande budgetten (betaalbaar houden van de cao).

De werknemers onder de Cao Aan de slag zijn veelal niet direct in dienst van gemeenten, maar van gemeenschappelijke regelingen, stichtingen en andere rechtspersonen. De stichtingen en andere rechtspersonen zijn opgericht om inwoners met een arbeidsbeperking te begeleiden naar werk. De VNG kan alleen haar leden, de gemeenten, binden aan cao-afspraken. Daarom is Cedris, branchevereniging van SW-bedrijven, als tweede werkgeverspartij toegetreden. Veel van de uitvoerende organisaties zijn lid van Cedris.

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar?

Om rust en stabiliteit te bieden is, ondanks dat niet is voldaan aan de voorwaarde van aanvullende financiering vanuit het Rijk, in 2021 toch de eerste cao Aan de slag gesloten. De afspraken lopen door tot 31 december 2023. In de cao zijn onder andere afspraken gemaakt over het loon, pensioenopbouw, een terugkeergarantie en tegemoetkoming in de reiskosten.

Momenteel vallen er ongeveer 15 duizend mensen onder de cao. Een deel van de werknemers werkt in een beschutte omgeving en een ander deel wordt ‘uitgeleend’ aan gemeenten, SW-bedrijven of reguliere werkgevers. Mede dankzij de Cao Aan de slag hoeven niet de arbeidsvoorwaarden van inlenende partijen (Cao Gemeenten/SGO, de Cao WSW) gevolgd te worden. Hiermee is een belangrijke financiële drempel voor

werknemers om uit te stromen weggenomen. Het uiteindelijke doel is dat zoveel mogelijk werknemers uitstromen naar reguliere werkgevers. Om de drempel voor uitstroom te verlagen is een terugkeergarantie afgesproken voor werknemers naar de oorspronkelijke werkgever die buiten hun schuld om binnen 24 maanden worden ontslagen.

Waar staan we nu?

Veel werknemers onder de Cao Aan de slag verdienen het wettelijk minimumloon of net daarboven. De oplopende inflatie heeft grote invloed op hun levenstandaard. Door de extra stijging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 hebben gemeenten te maken gekregen met een grote stijging van de loonkosten. Net als bij de Cao SW hebben de vakbonden verzocht om de Cao Aan de slag open te breken. Ook voor werknemers onder de Cao Aan de slag willen zij dat alle lonen met 10% stijgen en dat de vergoeding van de reiskosten wordt verhoogd van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer.

De invoering van de Participatiewet is gepaard gegaan met bezuinigingen. De subsidie voor de uitvoering van de gemeentelijke taak om mensen naar werk te begeleiden is veel minder dan voor de uitvoering van de WSW. Voor iedere gerealiseerde plek zullen gemeenten de tekorten uit andere budgetten moeten aanvullen. Gevolg is dat het aantal gerealiseerde plaatsen niet zo hard groeit als van te voren werd gedacht. Gemeenten moeten keuzes maken waardoor er landelijk verschillen ontstaan. Ook is er voor deze werknemers geen aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar.

Door de steeds toenemende tekorten en de vraag van de vakbonden om de cao open te breken hebben de VNG, Cedris en de vakbonden gezamenlijk de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, gevraagd om extra geld te reserveren voor een goede uitvoering. Het eerste gesprek heeft plaatsgevonden in februari 2023. De uitkomst is zeer teleurstellend te noemen. Ondanks dat het geld op korte termijn nodig is zal het waarschijnlijk tot aan de voorjaarsnota 2023 duren voordat duidelijk is of er extra geld en zo ja hoeveel er richting gemeenten komt.

Wat willen we de komende 4 jaar bereiken?

Gemeenten zijn en voelen zich verantwoordelijk voor het begeleiden van zoveel mogelijk inwoners met een arbeidsbeperking naar een reguliere baan. Of en hoe de rol van gemeenten als werkgever voor de (gehele) groep in de toekomst wordt vormgegeven hangt af van de bereidheid van het kabinet om extra geld te reserveren voor de doelgroep. De uitkomsten van de gesprekken met de minister zijn dus allesbepalend voor de toekomst van de Cao Aan de slag.

In deze beleidsperiode wordt een keuze gemaakt over de toekomst van de cao. Een drietal scenario's zijn in beeld:

1. *Er worden afspraken gemaakt over het sluiten van een cao na 1 januari 2024:*
   Indien er geen extra geld beschikbaar wordt gesteld zullen gemeenten andere budgetten moeten aanspreken. De inspanningen van de afgelopen 1,5 jaar om extra geld te ontvangen van het Rijk worden gecontinueerd.
2. *De cao opzeggen:*
   Ondanks dat de cao voor rust en uniformiteit heeft gezorgd kan onvoldoende financiering opzeggen van de cao.
3. *De reikwijdte van de cao beperken tot één groep werknemers: beschut werk:*
   Hiermee bedoelen we dat de doelgroep van de cao wordt aangepast/vernauwd naar alleen de mensen die een indicatie beschut werk hebben, en dus niet de medewerkers die worden gedetacheerd naar andere werkgevers. Het gaat dan over een afgebakende groep die toeneemt naar ongeveer 30 duizend in 2048.

Banenafspraak (gemeente als directe werkgever)

Achtergrond

Het kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in april 2013 een sociaal akkoord gesloten. Een belangrijk onderdeel van dit akkoord is de afspraak om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers.

In 2026 zullen 100.000 extra banen zijn gerealiseerd bij marktwerkgevers. De overheid neemt 25.000 extra banen voor haar rekening die vóór 2024 moeten zijn gerealiseerd.
Deze afspraak over 125.000 banen is vastgelegd in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet BQA) die op 1 april 2015 is ingegaan. Jaarlijks wordt de opbouw van het aantal banen gemonitord.
Als werkgevers de afgesproken aantallen van de banenafspraak niet halen komt er een quotumregeling. Het kabinet wil af van de heffing bij de quotumregeling. In plaats daarvan komt er de inclusiviteitsopslag. Deze opslag wordt geheven via een bestaande premie. Het kabinet houdt nu al rekening met dit nieuwe systeem. Daarom wordt de quotumheffing voorlopig niet doorgevoerd.

In 2023 willen gemeenten, in hun rol als werkgever, 5.250 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking hebben gecreëerd. De VNG ondersteunt gemeenten bij deze inspanning door te investeren in kennisdeling, samenwerking en ondersteunende activiteiten. Ook pleit de VNG, samen met de andere overheidswerkgevers, bij het kabinet en andere betrokkenen voor een oplossing voor knelpunten die werkgevers ervaren.

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar?

In 2021 zijn in totaal 72.890 extra banen gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting. De gezamenlijke doelstelling van 80.000 is hiermee niet gehaald.
Overheidswerkgevers hebben 11.842 banen gerealiseerd en bij lange na de doelstelling van 20.000 niet gehaald. De inhaalslag die in 2020 werd gemaakt, is in 2021 uitgebleven. Het aantal banen is zelfs met 456 afgenomen. De cijfers zijn zorgelijk en er is sprake van grote differentiatie.

		0-meting	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Overheid	Planning		3.000	6.500	10.000	12.500	15.000	17.500	20.000	22.500	25.000	25.000	25.000
	Realisatie	13.823	5433	3.596	6.471	7.940	9.786	12.298	11.842				
	gemeenten			1.958	2.541	4.578	4.090	5.447	5.796		5.250		
Markt	Planning		6.000	14.000	23.000	31.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000
	Realisatie	61.357	15.603	18.956	32.043	44.016	51.829	53.799	60.966				
Samen	Planning		9.000	20.500	33.000	43.500	55.000	67.500	80.000	92.500	105.000	115.000	125.000
	Realisatie		21.036	22.552	38.514	51.956	61.615	66.097	72.809				

Doelstelling en realisatie Wet Banenafspraak

Hoewel het quotum al in 2018 is geactiveerd voor overheidswerkgevers is de heffing (boete) opgeschort in afwachting van nieuwe wet- en regelgeving. Gemeenten en andere overheidswerkgevers hebben de afgelopen jaren namelijk veel werk uitbesteed. Juist die werkzaamheden, zoals catering, groenonderhoud, beveiliging en reprowerk biedt werk voor mensen uit de doelgroep van de Banenafspraak. Bij het inkopen van deze diensten worden afspraken gemaakt over Social Return On Investment zodat extra banen worden gerealiseerd voor de doelgroep.

Waar staan we nu?

Ieder jaar worden in de Werkagenda Banenafspraak (VNG) ondersteunende activiteiten voor en door gemeenten opgenomen en uitgevoerd (onder andere regionale bijeenkomsten of themabijeenkomsten). Jaarlijks wordt het aantal gerealiseerde banen bij gemeenten gemonitord en gepubliceerd in de Personeelsmonitor van het A&O Fonds Gemeenten.
In 2021 hebben gemeenten 5.796 banen gerealiseerd en daarmee hun gezamenlijk doelstelling van 5.250

banen vroegtijdig gehaald. Wel kunnen de resultaten tussen gemeenten onderling heel verschillend zijn. Zo geeft 29% aan niet zeker te zijn de einddoelstelling te halen; in 2022 is dat 2,69% oplopend naar bijna 3% in 2024.

Wat willen we de komende 4 jaar bereiken?

Volgens de Werkagenda voor gemeenten worden de ondersteunende activiteiten voortgezet om het aantal gerealiseerde banen te behouden en te vergroten. Daarnaast worden onderstaande ontwikkelingen uit de praktijk, politiek of uit onderzoek gevolgd en worden gemeenten hierover geïnformeerd.

- Op naar de 25.000; deze tijdelijke ondersteuning voor overheidswerkgevers voortzetten;
- Verder uitwerken Breed Offensief; vereenvoudigen van instrumenten en regels;
- De vereenvoudiging van de wet Banenafspraak, de omslag van quotumheffing naar inclusiviteitstoeslag en het onderzoek naar de omvang van inkoop: de extra banen die door inkoop worden gerealiseerd laten meetellen bij de inkopende partij;
- Verbreding doelgroep; breder toepassen van instrumenten voor mensen die niet tot de doelgroep behoren.

5 Gemeentelijke arbeidsmarkt en personeelskrapte

Achtergrond

Het tekort aan arbeidskrachten is momenteel één van de grootste belemmeringen die genoemd wordt als antwoord op de vraag wat de uitvoering door gemeenten belemmert. Iedere gemeente merkt de effecten van de krapte en toegenomen concurrentie op de arbeidsmarkt. Bij sommige gemeenten is het tekort aan werknemers het meest nijpend op specialistische functies (denk bijvoorbeeld aan het Energieakkoord en de woonopgaven), bij andere gemeenten is het tekort voelbaar bij meer generieke taken. In het laatste kwartaal 2022 bedroeg het aantal vacatures 11.422. Vergeleken met de periode voor corona ligt het aantal vacatures fors hoger, 90%. De arbeids(markt)krapte is daarmee voor gemeenten een structureel probleem geworden.

Naast de personeelskrapte, is ook de bestaande personeelsopbouw binnen gemeenten relevant. Het personeelsbestand van de gemeente kenmerkte zich door een relatief oudere populatie. De afgelopen jaren is hierop een kleine kentering te zien. De Personeelsmonitor 2021 van het A&O Fonds Gemeenten toont een daling van de gemiddelde leeftijd (47,4 jaar) aan en sinds kort is het aandeel jongeren onder de 35 jaar even groot als het aandeel ouderen van boven de 60 jaar.

De gemeenten hebben volop werk en een breed pallet aan functies. Toch ervaart 22 procent van de gemeenten problemen bij het werven van jongeren. Voor een toekomstbestendig arbeidsmarktpositie van gemeenten zijn jongeren een belangrijke doelgroep. Naast het investeren in de jongere doelgroepen is ook inclusief werkgeverschap van belang. Gemeenten streven ernaar een afspiegeling te zijn van de maatschappij, werknemers met verschillende achtergronden zouden hun weg moeten kunnen vinden naar werk bij gemeenten.

Wat is er bereikt de afgelopen vier jaar?

Begin 2020 heeft het CvA in samenwerking met het A&O Fonds Gemeenten een verkenning uitgevoerd naar de gemeentelijke arbeidsmarkt. De verkenning heeft plaatsgevonden voordat de coronacrisis uitbrak in Nederland. Kort samengevat is de hoofdconclusie dat gemeenten bekend zijn met de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maar tegen vraagstukken aanlopen bij het maken van een concrete vertaalslag naar de praktijk. Het gaat dan om vraagstukken rondom de concurrentiekracht, het bereiken van de juiste doelgroepen en het kunnen bieden van de passende arbeidsvoorwaarden. Oplossing van het probleem ligt in een combinatie van maatregelen die niet voor elke gemeente hetzelfde zullen zijn.

In 2021 is het CvA in samenwerking met het A&O Fonds Gemeenten, de Vereniging van Gemeentesecretarissen, vakbonden en gemeenten gestart met een Denktank Arbeidsmarkt om na te denken hoe gemeenten arbeidsmarktbeleid kunnen maken. Dat heeft geresulteerd in het werkboek "Succesvol de Arbeidsmarkt op! Hoe pak je dat als gemeente aan?".
Het werkboek geeft de gemeente stap voor stap advies hoe aan de slag te gaan met de eigen arbeidsmarktvraagstukken. Naast het werkboek is er ook een digitale 'community' Arbeidsmarktstrategie ontwikkeld die momenteel 500 deelnemers telt.

Waar staan we nu?

De arbeidsmarktpositie van gemeenten is – mede door de grote personeelskrapte - een belangrijk thema geworden. Zonder voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers kunnen taken niet worden uitgevoerd en

stagneert de dienstverlening aan burgers. De krapte is een zogenoemd 'wicked problem': duidelijk aanwezig, complex en niet eenvoudig op te lossen.

Zoals de prognoses nu zijn zal de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren aanhouden en zal deze leiden tot meer capaciteitsdilemma's in de dienstverlening van gemeenten en toename van (werk)druk bij individuele medewerkers. De rek is er op sommige terreinen nagenoeg uit. In de gesprekken met gemeenten komen onder andere de volgende zorgen/dilemma's naar boven:

- Continuïteit in dienstverlening (langere termijn); gemeenten vragen zich of zij hun taken nog goed kunnen blijven uitvoeren. Ook dienen zich vragen aan als:
  - Hoe verhoudt dit zich tot aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden?
  - Hebben we over 4-10 jaar nog medewerkers die het werk kunnen uitvoeren? Waar zitten de grote risico's/pijnpunten?
  - Welke gevolgen van digitalisering op het werken bij gemeenten komen op ons af en/of kunnen wij benutten voor effectievere inzet van personeel?
- Worden mensen op de uitvoerende taken passend gewaardeerd? Gemeenten vragen zich af of de 'piramidevormige' functiehuizen nog wel passen bij een adequate beloning van (uitvoerende) werknemers.
- Impact van externe inhuur: door de krapte neemt de externe inhuur toe. Gemeenten vragen of zij niet meer gericht externe klussen zouden moeten wegzetten; welke klussen en opdrachten lenen zich meer voor externe inhuur en welke niet? Wat zijn de drijfveren voor mensen om zich als externe in te laten huren in plaats van in dienstverband te komen?
- Positie/imago op arbeidsmarkt: welk imago hebben gemeenten en hoe verhoudt dat zich tot aantrekkelijk werkgeverschap? Welke investeringen zijn nodig om iets aan dat imago te doen?
- Personeelskrapte op korte termijn versus lange termijn(perspectief). Krapte is duurzaam maar het kan bij een recessie ook weer omslaan. Hoe gaan we creatief en flexibel om met onze arbeidsmarkt instrumentarium?
- Zittende medewerkers: Hoe waarderen wij onze zittende medewerkers? Hoe zit het met ambtelijk vakmanschap en hoe zorgen we ervoor dat we alle talenten goed benutten?
- Prioriteiten: de beperkte personele capaciteit dwingt gemeenten na te denken over prioriteiten; discussie over prioriteiten en kerntaken raakt ook aan de positie als werkgever en maakt strategische personeelsbeleid/personeelsplanning nog meer een noodzaak.

Tijdens de ALV van juni 2022 is de VNG opgeroepen zich in te spannen voor oplossingen voor het arbeidsmarkttekort. De VNG krijgt via verschillende kanalen regelmatig verzoeken van haar leden om tot actie te komen en om mee te denken over mogelijke oplossingen. Bovendien hoort de VNG steeds vaker op verschillende dossiers dat gemeenten in de knel komen in de uitvoering vanwege tekort aan werknemers. Het CvA heeft daarom samen met VNG Realisatie het initiatief genomen tot een VNG-breed programma rondom arbeidsmarktkrapte. Deze propositie arbeidsmarkt ligt in de ALV van juni 2023 voor en zal bepalend zijn voor deze extra activiteiten of niet.

Wat willen we bereiken de komende 4 jaar, waar gaan we aan werken?

Los van de propositie blijft de VNG gemeentelijke werkgevers ondersteunen zich goed te positioneren op de arbeidsmarkt om voldoende én goed gekwalificeerde medewerkers te blijven aantrekken en behouden. Om de arbeidsmarktkrapte het hoofd te bieden en een aantrekkelijke te werkgever te zijn en blijven zijn maatregelen nodig op de volgende pijlers:

1. werving personeel (arbeidsvoorwaarden, beloning, imago en concurrentiekracht)
2. behoud van personeel (duurzame inzetbaarheid, leren en ontwikkelen en vaardigheden)
3. samenwerking tussen gemeenten (personele uitwisseling en mobiliteit)
4. centraal/collectieve aanbod van instrumenten, handreikingen en analyse/onderzoek

Dit gebeurt sowieso door de bestaande instrumenten, onder andere door het sluiten van cao's en via het A&O fonds diverse projecten die best practices laten zien, communities stimuleren gericht op samenwerken en te kijken naar innovatieve oplossingen.

Het CvA ziet haar rol in deze als aanjager. Eén strategie, visie of plan voor alle gemeenten en gemeentelijke

organisaties voor arbeidsmarktkrapte is er niet. Elke gemeente is anders, anders georganiseerd en heeft te maken met eigen arbeidsmarktvraagstukken.

Indien de middelen voor de propositie worden toegekend dan wordt er de komende jaren langs twee lijnen gewerkt:

1. verdiepend onderzoek om te bepalen welke maatregelen voor middellange en lange termijn de beste resultaten leveren;
2. het uitventen van best practices, quick wins en vooral ook zorgen dat initiatieven wederzijds bekend zijn en partners aan elkaar gekoppeld worden. Het VNG-bureau zal in nauwe samenwerking optrekken met de portefeuillehouders arbeidsmarkt c.q. het CvA, het A&O Fonds Gemeenten, VNG Connect, VNG-programma Focus op uitvoering, VNG-realisatie en andere betrokken stakeholders.

Kiezen voor een aanpak, zowel op de korte termijn (quick wins) als middellange termijn (resultaten onderzoek), loopt in lijn met de ambitie uit de Verenigingsstrategie 2030 voor gemeenten om steeds meer als collectief op te treden, ook in de regio. Samen bereiken we meer.

6 Kwaliteit van het ambt

Achtergrond

Kwaliteit van het ambt gaat over de arbeidsvoorwaarden (rechtspositie) van politieke ambtsdragers, en over integriteitsbeleid ten aanzien van politieke ambtsdragers en ambtenaren (weerbaar bestuur).
Wat betreft het eerste onderwerp, de arbeidsvoorwaarden, ligt de primaire verantwoordelijkheid bij de Adviescommissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (RPA) die valt onder het CvA. Anders dan bij de cao's, is de minister van BZK eindverantwoordelijk voor de regeling van de rechtspositie van politieke ambtsdragers.

De adviescommissie RPA behartigt de belangen zodat de rechtspositie van politieke ambtsdragers evenwichtig en modern blijft en voldoet aan de taak en zwaarte van de functies in de huidige maatschappij.

Op basis van de uitslag van de gemeenteraadsverkiezingen is in de zomer 2022 een nieuwe Adviescommissie RPA geformeerd. In de adviescommissie participeert één lid van het CvA. De voordracht voor de zetelverdeling gaat via de landelijke bestuurdersverenigingen en via de beroepsverenigingen. De VNG overlegt periodiek met het ministerie van BZK over aanpassingen in de rechtspositie. Hiervoor bestaat het Overleg Rechtspositie Decentrale Politieke Ambtsdragers (ORDPA).

Wat is er bereikt de afgelopen vier jaar?

Arbeidsvoorwaarden (rechtspositie) politieke ambtsdragers

Een passende rechtspositie is een randvoorwaarde voor het aantrekken en behouden van gekwalificeerde bestuurders en volksvertegenwoordigers en draagt bij aan de kwaliteit van het lokaal bestuur. Een passende rechtspositie vergt ook actualisatie zodat ingespeeld kan worden op algemene ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en ook op bestuurlijke ontwikkelingen, bijvoorbeeld naar aanleiding van afspraken in het kader van ondermijning en veiligheid.
Na invoering van het nieuwe Rechtspositiebesluit in 2019 hebben de werkzaamheden voor het VNG- bureau in het teken gestaan van voorlichting aan leden in de uitvoering van het besluit en is er op aangeven van de VNG reparatiewetgeving vanuit het ministerie gekomen om hiaten in de nieuwe wetgeving glad te strijken. De afgelopen beleidsperiode heeft ook in het teken gestaan van de versterking van het aanzien van het politieke ambt, de arbeidsmarktpositie van bestuurders en de verhoging van de raadsledenvergoeding in kleine gemeenten.

Weerbaar bestuur

Bestuurders moeten hun werk integer en veilig kunnen doen. Een integer en veilig werkklimaat is onmisbaar voor behoud van kwaliteit van het lokaal bestuur en daarmee de lokale democratie. De Monitor Integriteit en Veiligheid 2022 die inzicht geeft in de mate waarin politieke ambtsdragers in het openbaar bestuur te maken krijgen met agressie en geweld door burgers heeft wederom laten zien dat dit onderwerp blijvende aandacht verdient. Consequente en voortdurende voorlichting over integriteitsbeleid is nodig ter ondersteuning van de dialoog op lokaal niveau. Daarnaast is er steeds meer aandacht voor ondermijning van het openbaar bestuur, waaronder bij gemeenten. De VNG levert producten en diensten om bestuurders te ondersteunen in hun bijzondere verantwoordelijkheid de integriteit van het openbaar bestuur goed te kunnen vormgeven. Ook wordt er aandacht besteed aan een goed meldbeleid zodat ambtenaren misstanden kunnen melden.

De afgelopen jaren heeft de VNG, samen met de andere koepels van decentrale overheden en het ministerie van BZK nauw samengewerkt op het gebied van integriteit. In samenwerking met het Netwerk Weerbaar Bestuur zijn er verschillende standaarden en modellen tot stand gekomen waaronder handreikingen en gedragscodes voor volksvertegenwoordigers en (dagelijks) bestuurders. De producten zijn terug te vinden in de VNG toolkit integriteit (digitale gereedschapskist in beheer van de VNG). Dit dient als hulpmiddel voor het vormgeven van integriteitsbeleid voor ambtenaren en politieke ambtsdragers binnen gemeenten.

Sinds 2017 is de VNG medeorganisator van de Dag en Nacht van de Integriteit. De Nacht wordt hoofdzakelijk

georganiseerd voor bestuurders in het licht van hun lokale verantwoordelijkheid als 'hoeder van de integriteit' en heeft tot doel hen een handelingsperspectief te bieden.

Waar staan we nu?

Arbeidsvoorwaarden (rechtspositie) politieke ambtsdragers

We hebben onze standpunten in diverse rechtspositionele kwesties uitgedragen en zijn daarbij proactief het gesprek aangegaan met het ministerie van BZK en de Tweede kamer. Ook wordt in samenwerking met het IPO, UvW en de beroepsvereniging regelmatig overleg gepleegd over rechtspositionele kwesties.

In 2022 is een reactie gegeven op het consultatieverzoek omtrent de verruiming van de tijdelijke vervangingsregeling en de verschillende verlofvormen voor volksvertegenwoordigers en bestuurders. Het ministerie van BZK heeft onze reactie meegenomen in de adviesaanvraag richting het adviescollege RPA. In het eerste half jaar van 2023 verwachten wij een terugkoppeling hiervan.

Het ministerie van BZK heeft aangekondigd in het kader van het nieuwe pensioenstelsel de Appa-pensioenen van wethouders onder het nieuwe pensioenstelsel te willen brengen. Het plan van aanpak is in ambtelijke voorbereiding. De financiële implicaties voor gemeenten zijn nog onduidelijk. De komende periode zal de nadruk moeten worden gelegd op meer duidelijkheid, zowel financieel en inhoudelijk, vanuit het ministerie van BZK voor de gemeenten.

Relatie met het Adviescollege Rechtspositie politieke ambtsdragers

Het Adviescollege rechtspositie politieke ambtsdragers is sinds 28 april 2022 onder voorzitterschap van Alexander Rinnooy Kan van start gegaan. Het college brengt onafhankelijk advies uit over arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers zowel op centraal als op decentraal niveau. De adviescommissie RPA zal waar nodig een actieve inbreng (via het ORDPA) leveren aan dit Adviescollege waar het de rechtspositie van burgemeesters, wethouders en raadsleden betreft. De positie van het ORDPA blijft op deze wijze geborgd. Op 24 juni 2022 heeft het college zijn eerste advies uitgebracht over vergoedingen van Statenleden en leden van algemene besturen waterschappen.

Weerbaar bestuur

Er is samen met de andere koepels van de decentrale overheden en het ministerie van BZK nauw samengewerkt op het gebied van integriteit. Zo zijn er verschillende standaarden en modellen tot stand gekomen waaronder handreikingen en gedragscodes volksvertegenwoordigers en (dagelijks) bestuurders. Het actualiseren van deze producten aan de hand van lopende ontwikkelingen heeft onze blijvende aandacht.

Na afwezigheid van twee jaar door de covid-pandemie is de Dag en Nacht van de integriteit in september 2022 weer voor het eerst georganiseerd. Dit in samenwerking met het CAOP.
De VNG speelt een grote rol op het gebied van kennisdeling en het vergroten van het integriteitsbewustzijn. Daarom neemt de VNG het initiatief om over integriteit te praten en daarmee maken we het bespreekbaar (open cultuur). Bijvoorbeeld door goede voorlichting aan burgemeesters met het oog op de benoeming van nieuwe wethouders na de gemeenteraadsverkiezingen, en een spoedige inwerkingtreding van de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur waarbij de VNG eerder geconsulteerd is. De wijzigingen in de Gemeentewet leiden er bijvoorbeeld toe dat politieke ambtsdragers hun nevenfuncties terstond en elektronisch openbaar moeten maken en nieuwe wethouders moeten een Verklaring Omtrent Gedrag overleggen.

Wat willen we bereiken de komende 4 jaar, waar gaan we aan werken?

Rechtspositie:

- We willen onderzoeken wat er nodig is om de politieke ambtsdrager op de plek te faciliteren. Denk aan opleiding- en begeleidingsmogelijkheden op het ambt maar ook begeleiding op de mentale weerbaarheid (coaching) kan een waardevolle bijdrage leveren aan de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het ambt. Dit kan gedurende de ambtsperiode maar ook daarna. De politieke ambtsdrager(s) is ook afhankelijk van het hebben en ontwikkelen van de competenties om het ambt te vervullen. Het is een lastige kwestie omdat het ook inhaakt op de soevereiniteit van politieke partijen.

- Wij leggen meer nadruk op de bekendheid van de rechtspositie en de bewustzijn hiervan onder politieke ambtsdragers.
- Wij zullen op rechtspositioneel gebied (via het ORDPA) een actieve inbreng leveren aan het adviescollege RPA om de kwaliteit van het ambt op die manier ook te waarborgen.
- Door de huidige maatschappelijke uitdagingen zien we een taakverzwaring van het ambt. De relatie tussen de hoogte van de vergoedingen/bezoldiging voor ambtsdragers en de taakverzwaring/complexiteit van de functie blijft een punt van aandacht. De vraag is of het systeem van bezoldiging en de samenhang met de grootte van de gemeenteklasse nog wel van deze tijd is.
- Het principe is dat de (financiële) rechtspositie en arbeidsvoorwaardelijke omstandigheden bijdraagt aan een gelijke toegang van politiek-bestuurlijke functies voor iedere kiesgerechtigde. Er is evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies. Een balans moet worden gevonden tussen te hoog of een te laag voorzieningenniveau. Het mag niet kandidaten met ongewenste financiële bijbedoelingen aantrekken maar tegelijkertijd moet men waken voor een te grote inkomensval. Een te grote inkomensval voor jonge politieke ambtsdragers (bijvoorbeeld bij het starten van gezin) kan ertoe leiden het ambt voortijdig te willen verlaten. We moeten er daarom voor waken dat bepaalde groepen hiermee worden uitgesloten zich kandidaat te willen stellen.
- Het ministerie van BZK geeft in haar hoofdlijnenbrief als gevolg van het coalitieakkoord aan dat er een bezinning komt op de positie van het lokale bestuur en de positie van de burgemeester daarbinnen. Dit om het ambt toekomstbestendiger te maken. We volgen deze ontwikkelingen actief en zullen ook hier tijdig schakelen met het ministerie in relevante overleggen om de belangen van politieke ambtsdragers te behartigen.

Sociale zekerheid en pensioen:

- Het ministerie van BZK adviseren over voorgenomen wijzigingen over harmonisering van de sociale zekerheid en pensioen en de mogelijke inpassing van centrale begrippen uit de ABP Pensioenregeling en reguliere sociale zekerheidswetgeving, zoals arbeidsongeschiktheid (WIA) en werkloosheid (WW). De Appa moet een sociaal vangnet zijn dat toegesneden is op de politieke ambtsdragers met een Appa-ambt. Wij willen de komende beleidsperiode wederom de bijzondere rechtspositie van politieke ambtsdragers in relatie tot de sociale zekerheid en pensioen onder de aandacht brengen bij het ministerie van BZK, waarbij de rechtspositie van ambtenaren en bestuurders niet volledig wordt gelijkgetrokken.
- Ook willen we aan het ministerie van BZK een bijdrage leveren aan de verdere planvorming om Appa-fondsvorming te verkennen en scherp te zijn op de financiële randvoorwaarden voor gemeenten. Het is een bestuurlijke wens om fondsvorming mogelijk te maken. Gemeenten vinden de juridische verplichtingen als pensioenuitvoerder niet passen bij hun huidige taak en expertise, zoals het aanhouden van reserves voor wethouders-pensioenen op de gemeentebegroting en de voortdurende "bijstortingen" van de Appa voorzieningen als gevolg van de rentebijstellingen.
- Het sollicitatiebesluit voor gewezen (bestuurlijke) politieke ambtsdragers is aan modernisering toe, omdat blijkt dat de re-integratie van gewezen (bestuurlijke) politieke ambtsdragers na hun loopbaan lastig is. Bestuurders met een Appa-ambt vinden buiten de politiek in afnemende mate een nieuw dienstverband. Een aanpassing van het sollicitatiebesluit is gewenst, want politieke ambtsdragers die zich tijdens het ambt oriënteren op de arbeidsmarkt, hebben een grotere kans op een nieuwe baan. Het recht op re-integratievoorzieningen is nu gekoppeld aan de sollicitatieplicht, maar het is de wens dit recht op re-integratievoorzieningen gelijk na het aftreden in te laten gaan. Politieke ambtsdragers die geen behoefte hebben aan een recuperatieperiode van drie maanden mogen dan gelijk na het aftreden met de re-integratie starten. Dit vergroot de kans op een snelle re-integratie. Deze aanpassing sluit mooi aan bij de nieuwe faciliteiten in de nieuwe Rechtspositie decentrale politieke ambtsdragers voor re-integratie van bestuurlijke ambtsdragers op de arbeidsmarkt. De aanpassing van het sollicitatiebesluit in verband met re-integratie voorzieningen is momenteel nog in ambtelijke voorbereiding bij het ministerie van BZK.
- Het VNG-bureau informeert politieke ambtsdragers over sociale zekerheid en pensioen en deelt kennis met de leden over de uitvoering van de Appa en aanverwante besluiten. In samenwerking met ketenpartners ontwikkelt het handvatten (handreikingen etc.). In de markt is weinig kennis voorhanden over de Appa. De regelgeving in de Appa is specifiek. Het VNG-bureau wil zich blijvend inzetten voor betere voorlichting voor deze doelgroep.

Weerbaar bestuur:

- Onderzoeken hoe de kandidaat-wethouder voldoende begeleiding/training/scholing kan krijgen zowel vooraf als tijdens het ambt en de doorwerking naar een eventuele wettelijke (financiële) verankering in het Rechtspositiebesluit Decentrale Politieke Ambtsdragers.
- Onderzoeken hoe de dreigingen in de online wereld jegens politieke ambtsdragers kunnen worden beperkt en welke aanvullende maatregelen er genomen kunnen worden. Het gaat om bewustzijn creëren, handelingsperspectief te bieden. Dit geldt zowel voor de politieke ambtsdrager als het ondersteunend ambtelijk apparaat. We onderzoeken de benodigde wijzigingen in wet- en regelgeving.
- De komende jaren zal het VNG-bureau in samenwerking met externe partijen de Dag en Nacht van de integriteit blijven organiseren en informatiemateriaal up to date houden en verspreiden via toolkit integriteit en de website van de VNG. In het kader van kennisdelen is het mogelijk dat er workshops worden georganiseerd tijdens formele VNG-bijeenkomsten als de BALV en het VNG jaarcongres.
- In 2023 komt in samenwerking met de decentrale overheden en het ministerie van BZK een nieuw handboek over integriteit. Namens het VNG-bureau participeren we in de klankbordgroep hierover.
- In het licht van ondermijning van het openbaar bestuur en de risico's die er zijn ten aanzien van infiltratie wordt de komende jaren nadruk gelegd op screening van bestuurders en wordt gestreefd naar eenduidigheid daarin.

Hoe gaan we ons doel bereiken?

Rechtspositie:

- Om te bezien of de rechtspositie van politieke ambtsdragers evenwichtig en modern blijft en voldoet aan de taak en zwaarte van de functies in de huidige maatschappij zullen we (via het ORDPA) toetsen of de integrale visie op het politieke ambt strategisch gezien nog steeds de juiste visie is. Hieruit vloeit voort dat de adviescommissie in samenwerking met het VNG-bureau de rechtspositionele vraagstukken in diverse gremia ter sprake zal brengen en indien mogelijk dit een uitwerking krijgt in wet- en regelgeving.
- We signaleren tijdig de informatiebehoefte van onze doelgroepen (leden van de VNG, meer specifiek de politieke ambtsdragers). Op basis hiervan updaten wij regelmatig de FAQ's, modelverordeningen en de webpagina's als informatiebron.

Sociale zekerheid en pensioen:

- Via het ORDPA volgt de adviescommissie RPA de ontwikkeling van de harmonisering van de sociale zekerheid en pensioen en de mogelijke inpassing van centrale begrippen uit de ABP Pensioenregeling en reguliere sociale zekerheidswetgeving en zal waar nodig adviseren, zodat de positie en flexibiliteit van de politieke ambtsdragers op de (toekomstige) arbeidsmarkt wordt versterkt.
- Wanneer de aanpassing van het sollicitatiebesluit in verband met re-integratie voorzieningen gereed is, zal de adviescommissie RPA aandringen op vernieuwing van de huidige handreiking van het ministerie van BZK.
- De komende beleidsperiode zal voornamelijk in het teken staan van de betekenis en uitvoering voor gemeenten indien de bestuurlijke wens om de Appa-populatie bij een pensioenfonds onder te brengen tot uitvoering komt. We blijven scherp betrokken bij de uitwerking en financiële randvoorwaarden voor gemeenten. Waar nodig maken wij dit ook bestuurlijk aanhangig.

Weerbaar bestuur:

- Wat betreft trainingen/scholing en de dreigingen jegens de politieke ambtsdragers maar ook ondermijning maken wij dit samen met de koepels (IPO/UvW), beroepsverenigingen en het intern netwerk van de VNG aanhangig bij het ORDPA en Netwerk Weerbaar Bestuur. We onderzoeken ook of dit een doorwerking kan hebben in wet- en regelgeving.
- In het kader van kennisdeling en handelingsperspectief te bieden zijn we mede-organisator van de Dag en de Nacht van de Integriteit. In samenwerking met andere teams van de VNG organiseren wij workshops over integriteit tijdens bijvoorbeeld het jaarcongres. We kiezen hier bewust welke plek passend is om aandacht over het onderwerp te genereren.
- Indien het handboek Integriteit gereed is, zullen we de nodige aandacht genereren via de kanalen van de VNG. Daarbij houden wij de samenhang tussen de bestuurlijke en ambtelijke integriteit in het oog onder andere middels de toolkit Integriteit van de VNG.

7 Pensioen

Achtergrond

In 2019 is het Pensioenakkoord gesloten. Op 22 december 2022 heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel aangenomen en de verwachting is dat het wetsvoorstel in mei 2023 zal worden aangenomen in de Eerste Kamer. Dit wetsvoorstel leidt er toe dat alle pensioenregelingen moeten worden aangepast aan deze wet. Dit vraagt veel en goede voorbereiding. De sociale partners en pensioenfondsen zijn vooruitlopend op de ingang van de wet gestart met de voorbereiding op de verwachte wijzigingen. Dit geldt voor zowel de plannen voor het Appapensioen alsook voor PWRI en ABP.

In de governance rondom de ABP-pensioenregeling is geregeld dat sociale partners zitting hebben in de Pensioenkamer. In de Pensioenkamer onderhandelen de sociale partners, overheidscentrales en 14 overheidswerkgevers samen over de regeling. Om als VNG invloed uit te kunnen oefenen op het ABP-pensioen, zowel nu als later, wordt nauw samengewerkt binnen de Zelfstandig Publieke Werkgevers (hierna: ZPW), zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau. Op bestuurlijk niveau heeft één bestuurder vanuit het CvA zitting in de Pensioenkamer en op ambtelijk niveau is er een kernteam pensioen opgericht dat wekelijks samenkomt. Dit alles zorgt voor stabiliteit binnen zowel de VNG als ZPW ten aanzien van het onderwerp pensioen.

Wat is er bereikt de afgelopen vier jaar?

Vooruitlopend op de definitieve wetgeving zijn de Pensioenkamer en pensioenfonds ABP al aan de slag gegaan met het uitwerken van het wetsvoorstel in een nieuwe pensioenregeling voor ABP per 2026.

Daarnaast is er voortdurend aandacht voor het bestendig voortzetten van de pensioenregeling tot 2026. Pensioen is een belangrijke en kostbare arbeidsvoorwaarde. Het streven is om nu en in de toekomst naar een solide pensioenregeling met een betaalbare premie te gaan. Een voorbeeld van één van de afwegingen die gemaakt is richting de toekomst betreft de premiefasering. In de Pensioenkamer is in 2021 een premiefasering afgesproken tot 2024. De premiefasering zorgt voor een voorspelbare en stabiele premie richting de toekomst. Daarnaast is het duurzaam en verantwoord beleggen van ABP een belangrijk thema waar ook VNG zich via ZPW over heeft uitgesproken. ZPW heeft een oproep gedaan aan het ABP om een ambitieuzer beleggingsbeleid te hanteren met betrekking tot de belangen in de fossiele industrie. Inmiddels heeft ABP het beleggingsbeleid aangepast en hoge ambities op dit terrein.

Het belang van het bewust maken van werknemers ten aanzien van hun pensioensituatie is onderstreept in de afgelopen jaren. Door deze bewustwording kunnen werknemers immers hun eigen keuzes maken wat betreft invulling van eigen loopbaan in relatie tot de mogelijkheden van hun pensioen. Het vormgeven van een makkelijke wijze om dit te gebruiken is echter lastiger gebleken.

Waar staan we nu?

De ambitie is dat ABP in 2026 reeds over kan gaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Om tot een nieuwe pensioenregeling te komen moeten alle sociale partners goed meegenomen worden in de te maken keuzes. Het CvA wordt regelmatig uitgebreid geïnformeerd over de voortgang, zodat het CvA tijdig een afgewogen keuze kan maken. De keuzes worden gewogen en gezien in het licht van de pensioenvisie die ontwikkelt is voor dit traject. Op deze manier is er een duidelijk toetsingskader aanwezig bij elke stap die gemaakt wordt richting de nieuwe ABP-pensioenregeling.
De eerste keuze is gemaakt in april 2021, namelijk de keuze voor het soort pensioencontract: de solidaire premieregeling. Het streven van sociale partners in de Pensioenkamer om de overgang naar de nieuwe

pensioenregeling te realiseren op 1 januari 2026 betekent dat in 2023 sociale partners definitieve afspraken hierover moeten maken.

De mogelijkheden van pensioencommunicatie zijn in kaart gebracht en er is gesproken met de diverse partijen waarmee samengewerkt kan worden op dit terrein. Daarnaast wordt oplettend aandacht besteed aan ontwikkelingen in het gehele pakket aan arbeidsvoorwaarden om aanknopingspunten op dit terrein te vinden tussen pensioen en andere onderwerpen. Door pensioen meer aansluiting te laten vinden met de andere arbeidsvoorwaarden is het ook makkelijker voor mensen om keuzes te maken richting de toekomst. Concreet is vanuit het CvA de wens uitgesproken om tot een communicatieplan rondom pensioen te komen voor de gemeentelijke sector.

Wat willen we bereiken de komende 4 jaar, waar gaan we aan werken?

Pensioen is een belangrijke en kostbare arbeidsvoorwaarde. Werkgevers hechten veel waarde aan een solide pensioen voor werknemers, maar tegelijkertijd wordt niet volledig gebruik gemaakt van de mogelijkheden en wordt pensioen als een op zichzelf staand onderwerp gezien. De komende jaren is de uitdaging om pensioen een integraal onderdeel te maken van andere thema's binnen het domein van arbeidsvoorwaarden. Hierbij is te denken aan thema's als duurzame inzetbaarheid en carrièreplanning. In de breedte zal ingezet worden op bewustwording en het op gezette momenten onder de aandacht brengen van het onderwerp bij de medewerkers.

In voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel wordt verder onderhandeld over de nieuwe ABP-pensioenregeling. De wens is dat deze pensioenregeling ingaat per 1 januari 2026. Om dit mogelijk te maken dienen er in 2023 afspraken gemaakt te worden tussen sociale partners en in de jaren daarna zal de invoering van de regeling voorbereid worden. Het CvA streeft (in gezamenlijkheid met ZPW) naar een pensioenregeling met een vergelijkbaar pensioenresultaat zoals we het nu kennen en dit met een stabiele premie. Hierbij is het van belang dat cao en pensioen in samenhang benaderd wordt. Immers dient het totaal van de kosten die voortvloeien uit de cao en de pensioenregeling bekostigd te worden vanuit één beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte. Over de ontwikkelingen van de onderhandelingen en implementatie van deze nieuwe pensioenregeling zal niet alleen het CvA worden geïnformeerd, maar ook de HR-medewerkers zullen een belangrijke rol innemen richting de medewerkers. Daarom is het streven ook dat zij volledig op de hoogte zijn en tijdig worden meegenomen in de veranderingen.

Meer intern gericht zal het CvA werken aan een lange termijnvisie op pensioen. Dit zal helpen in de besluitvorming richting de toekomst en zorgt ervoor dat pensioen meegewogen wordt in andere arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming.

Hoe gaan we ons doel bereiken?

Er zal een communicatieplan worden opgesteld voor de gemeentelijke sector. Hierin wordt gekeken naar de mogelijkheden die de pensioenregeling biedt en hoe dit geïntegreerd kan worden binnen bestaand beleid of bestaande contactmomenten van gemeenten. Het doel is de bestaande mogelijkheden die het pensioenreglement biedt in breder perspectief te plaatsen en te laten zien hoe deze in verschillende situaties zijn toe te passen voor medewerkers. Bewust wordt er voor gekozen niet de nieuwe pensioenregeling af te wachten, maar nu al actief in te zetten op dit onderwerp. Dit helpt medewerkers die hier nu al mee bezig zijn en zorgt ervoor dat iedereen vóór de overgang per 2026 zich bewust is van de verandering. Bij het opstellen van het communicatieplan zal er gekeken worden naar de instrumenten voor pensioencommunicatie die ABP aanbiedt en op welke wijze deze in de gemeentelijke sector kunnen worden ingezet. Speciale aandacht zal hierbij zijn voor de pensioenambassadeurs die collega's laagdrempelig informeren over de mogelijkheden rondom pensioen. Daarnaast zal ook gekeken worden hoe pensioen onderdeel kan uitmaken van de bredere financiële planning van medewerkers.

In 2023 worden naar verwachting door sociale partners de afspraken gemaakt om de overgang naar de nieuwe ABP-pensioenregeling 2026 mogelijk te maken. Na 2023 zal ABP aan de slag gaan met de verdere uitwerking en implementatie. Gedurende dit hele proces is het van belang om alert te blijven op de voortgang, maar

daarnaast ook op momenten die relevant zijn voor de sector. Daarom zullen de belangrijkste communicatiemomenten rondom dit traject in kaart worden gebracht per doelgroep en gaandeweg zal ook gekeken worden waar ondersteund kan worden in kennisoverdracht.

Om tot een langetermijnvisie op pensioen te komen is het van belang een goed beeld te hebben van wat er speelt binnen het brede kader van arbeidsvoorwaarden. Deze expertise zal intern worden opgehaald, maar zal ook vragen om het aanspreken van het eigen (pensioen)netwerk. Aan de hand van de verwachte uitdagingen in de toekomst kan getoetst worden bij het CvA welke visie hierop bestaat en tot welke algemene uitgangspunten dit leidt. Deze visie ziet nadrukkelijk niet op de overgang naar het nieuwe stelsel, maar kijkt naar de verre toekomst en de wensen vanuit de sector. Dit kan richting geven aan tussentijdse besluitvorming. Onderdeel hiervan is ook het benaderen van pensioen in breder perspectief.

Niet alleen kent de sector respectievelijk het CvA het Pensioenfonds ABP, maar ook het Pensioenfonds PWRI en het pensioen voor de Politieke Ambtsdragers. Deze manier van pensioen opbouwen kent verschillen, maar ook overeenkomsten. Door meer gezamenlijk op te trekken is er meerwaarde te behalen. Daarnaast blijft het van belang de VNG goed te positioneren op dit thema en aangesloten te zijn op een breder pensioennetwerk.

8 Arbeidsomstandigheden

Achtergrond

Het dossier arbeidsomstandigheden (hierna ook: arbo) is een onderwerp dat hoog op de agenda van de sociale partners staat. Bijdragen aan goede, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden staat, door de ontwikkelingen van de afgelopen jaren en de introductie van het hybride werken als het 'nieuwe normaal', steeds meer centraal.

Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden vormen voor gemeenten en de werknemers een belangrijk aspect bij het uitvoeren van werk. Dit belang is sinds de coronacrisis extra in de schijnwerpers komen te staan. Alle werknemers moeten veilig en gezond kunnen werken. Om daarvoor te zorgen is er Arbowetgeving, met als basis de Arbeidsomstandighedenweg (Arbowet). Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor het gezond en veilig kunnen werken en voor de invulling van deze wet in de gemeentelijke sector.

Door de coronacrisis heeft het hybride werken een enorm impuls gekregen waardoor nieuwe vraagstukken zijn ontstaan omtrent arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en fiscale zaken. Naar de toekomst kijkend is het beeld dat hybride werken niet meer weg te denken is.
Het CvA heeft ook aandacht voor de arbeidsomstandigheden politiek ambtsdragers hun ambt vervullen. Zij moeten hun werk integer en veilig kunnen doen. Het CvA ondersteunt de politieke ambtsdragers hierbij. Een integer en veilig (werk)klimaat is onmisbaar voor behoud van kwaliteit van het lokaal bestuur en daarmee de lokale democratie. Zie ook hoofdstuk 6, thema Kwaliteit van het ambt.

Wat is er bereikt de afgelopen vier jaar?

Het CvA voorzag (tot het vorige beleidsplan) niet in een specifiek thema arbo. Niet omdat dit thema niet de aandacht verdiende, maar omdat in de praktijk bij gemeenten vaak al de gewenste vorm en inhoud wordt gegeven aan een veilige werkomgeving voor werknemers. Dit thema was wel formeel al langere tijd bij het A&O fonds Gemeenten belegd.

Echter, door de coronacrisis werd men genoodzaakt anders te gaan werken. Het 'nieuwe' werken in en om het gemeentehuis, vanaf de thuiswerkplek, of vanaf een andere plek zorgde voor nieuwe onvoorziene vraagstukken. Om snel te kunnen reageren op de vraag van gemeenten naar informatie over dit thema heeft het CvA de afgelopen beleidsperiode de portefeuille Arbeidsomstandigheden in het leven geroepen. Vanuit het VNG-bureau is er ten tijde van de coronacrisis onder andere een Q&A-lijst, een Handreiking veilige werkomgeving en een model RI&E gepubliceerd op de website van de VNG waarmee gemeenten lokaal de arbeidsrisico's in relatie tot Covid-19 in kaart konden brengen.

De Arbocatalogus Gemeenten is de afgelopen beleidsperiode geactualiseerd. Deze catalogus voorziet in thema's als werkdruk, fysieke belasting, agressie en geweld en beeldschermwerk. Hiermee ondersteunen sociale partners gemeenten bij de aanpak van arbeidsrisico's, zodat gemeenten een goede, veilige en gezonde werkomgeving kunnen blijven creëren. De Arbocatalogus gemeentelijke organisaties is recent uitgebreid met informatie ten aanzien van hybride werken. Er is een Handreiking Hybride werken gemaakt ter aanvulling van de Arbocatalogi. De hele set van Arbocatalogi (op dit moment vier met een aanvullende Handreiking) zal in 2024 worden geëvalueerd en indien nodig aangepast in het licht van de dan geldende omstandigheden en ontwikkelingen.
Hiernaast is als uitvloeisel van het Cao-akkoord 2021-2022, een paritaire werkgroep hybride werken medio 2022 met een advies aan het LOGA gekomen wat als een arbeidsvoorwaardelijk kader kan dienen bij het formuleren van een nieuwe cao-inzet 2023.

In 2022 is er een SER-advies uitgebracht met betrekking tot hybride werken. Namens de ZPW neemt het VNG-bureau-Arbeidszaken deel aan relevante SER commissies, waaronder ook de commissie Arbeidsomstandigheden (zie hierna).

Het VNG bureau heeft begin 2022 op het werkgeversforum van de VNG een handreiking van de SER gepubliceerd met betrekking tot de aanpak van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag is een onderwerp waar het afgelopen jaar veel aandacht naar is uitgegaan. Zo is regeringscommissaris Mariette Hamer sinds medio 2022 bezig met een actieprogramma dat door het kabinet is gepresenteerd om seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld aan te pakken. De VNG houdt deze ontwikkelingen bij en houdt de leden aangesloten.

Via de ZPW is het CvA vertegenwoordigd in Instituut Asbest Slachtoffers (IAS). Per 1 juli 2022 is naar aanleiding van commissie Heerts het Landelijk Expertisecentrum Stoffengerelateerde Beroepsziekten (Lexces) opgestart per 1 juli 2022. De sociale partners zijn met elkaar overeengekomen dat een eigenstandig instituut nodig is en dat het integreren in het IAS niet wenselijk is, aangezien de partners van mening zijn dat er aparte aandacht voor asbestslachtoffers nodig is. Ook hier is het CvA via de ZPW vertegenwoordigd.

Waar staan we nu?

De SER-commissie Arbeidsomstandigheden heeft medio juni 2022 een conceptadvies Arbovisie 2040 voorgelegd aan de leden van de commissie. Dit is een lopende campagne van het ministerie van SZW om een visie te ontwikkelen op arbobeleid binnen Nederland voor de komende jaren. ZPW is lid van deze commissie en vanuit die hoedanigheid neemt het VNG-bureau Arbeidszaken deel als adviserend lid. De commissie heeft over een aantal thema's gesproken: preventie, arbeidsgerelateerde zorg, arbeidsrisico's, naleving en handhaving, kennisinfrastructuur en verantwoordelijkheidsverdeling. Hierbij is onder meer gediscussieerd over de vraag hoe in het Arbostelsel preventie en de rol van medezeggenschap kunnen worden verbeterd, alsook over de positionering en financiering van de bedrijfsgezondheidszorg in relatie tot de curatieve sector en het stelsel van sociale zekerheid. Sociale partners hebben in onderling overleg overeenstemming bereikt over enkele concrete voorstellen om de werking van het Arbostelsel te verbeteren. Verwachting is dat er uiterlijk in de zomer van 2023 een definitief advies ligt.

Namens de ZPW neemt het VNG-bureau-Arbeidszaken ook deel aan de Werkgroep Arbo en Vitaliteit (WAV). Dit is een werkgroep van de Stichting van de Arbeid (StvdA) waarin onder andere memo's door ministeries worden voorgelegd om input op te krijgen. De werkgroep wordt op deze manier op een vroeg stadium meegenomen in het traject. Een voorbeeld is de Toolbox Hybride Werken die het Ministerie van SZW, in samenwerking met de WAV heeft gemaakt en heeft gepubliceerd op het Arboportaal.

Tot slot biedt de VNG, in het kader van kennisdeling en voorlichting, de toolkit integriteit aan. Daarin wordt onder andere aandacht gegeven aan vertrouwenspersonen.
Waar nodig zal deze komende periode worden geüpdatet.

Wat willen we bereiken de komende 4 jaar, waar gaan we aan werken?

Het thema arbeidsomstandigheden zal komende beleidsperiode verder worden uitgebouwd. De portefeuillehouders zullen zich de komende periode proactief inzetten om in te kunnen spelen op vragen van gemeenten en zo bij te dragen aan goede, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.
Veel werkgevers zijn (als individuele werkgever) zoekende op dit terrein, en hebben baat bij centrale input. Kanttekening is dat gemeenten geen one size fits all zijn. Waar zit als CvA de meerwaarde en hoe kan zij deze meerwaarde aan de VNG-leden bieden? Voor het CvA zal dit ook een zoektocht zijn.
Arbeidsvoorwaardelijk liggen er natuurlijk veel raakvlakken met het brede thema *Arbeidsvoorwaarden voor de gemeentelijke sector,* zie hoofdstuk 3. Mogelijk dat er met of tussen groepen portefeuillehouders zal worden samengewerkt. In dit verband zal het CvA ook vraagstukken gaan bespreken als:

- Wat zijn grenzen aan hybride werken?
- Welke normen kunnen en willen wij als werkgevers opleggen?
- Waar houdt werkgeversverantwoordelijkheid op?
- Wat zijn best practices die (meer/beter) gedeeld kunnen worden?
- Wanneer eindigt arbeidsvoorwaarden en beginnen arbeidsomstandigheden?
- Welke zaken willen wij aanzwengelen bij het A&O Fonds?

Aan de hand van onder andere bovengenoemde vraagstukken, zal het CvA trachten een visie te ontwikkelen op arbeidsomstandigheden, één en ander in het licht van een veilige werkplek en goed werkgeverschap en alles wat daarmee samenhangt.

Als CvA willen we komende beleidsperiode onze focus voor dit thema leggen op, c.q. werken aan:

- Participatie in relevante producten van het A&O Fonds Gemeenten, waaronder de Arbocatalogus.
- Vertegenwoordiging namens de ZPW in relevante SER-commissies en StvdA-werkgroepen, inclusief intensivering van afstemming met onder andere VNO-NCW en AWVN. Ambitie is om onze invloed van decentrale overheden in de landelijke polder verder te vergroten.
- In beeld brengen wat de gevolgen van de coronacrisis zijn voor de arbeidsomstandigheden van werknemers met aandacht voor thuiswerken/ hybride werken, en de verantwoordelijkheid van de werkgever voor een thuiswerkplek, verborgen ziekteverzuim, toename psychische klachten en greep houden op werkdruk, etc.
- Monitoren van aankomende relevante wetgeving. Op dit moment lopen er wetstrajecten aan de hand van initiatiefwetsvoorstellen, zoals de Wet werken waar je wilt en de Wet op onbereikbaarheid. We wachten eerst de landelijke ontwikkelingen af en bespreken vervolgens de impact ervan voor onze sector. In verband met de inwerkingtreding van de Wet bescherming klokkenluiders zal de VNG-modelregeling klokkenluiders worden aangepast.
- Het thema veilig werken en ook de Campagne veilig werk- en meldklimaat (kartrekker is ministerie van BZK) is één van de thema's waar de komende tijd meer focus op zal worden gelegd. Ook in het kader van de nieuwe klokkenluiderswetgeving zal vanuit Arbo meer aandacht uitgaan naar het creëren van een veilige werk- en meldcultuur. Dit thema zal ook tijdens het VNG Congres 2023 apart worden belicht.
- Tot slot in algemene zin ook aandacht voor mentale weerbaarheid en de vele veranderingen in de maatschappij die invloed hebben op het werken bij gemeenten en/of op werknemers (onder andere agressie en geweld/intimidatie etc.). Dit heeft uiteraard ook raakvlakken met het thema *Gemeentelijke arbeidsmarkt en personeelskrapte*, zie hoofdstuk 5.

9 Dienstverlening

Het CvA hecht grote waarde aan de dienstverlening aan de leden. Gemeenten kunnen op verschillende wijzen advies vragen over onder andere wetgeving, cao en personeelsbeleid. Dit is in lijn met Verenigingsstrategie Gemeenten 2024 waarin naast de belangenbehartiging, de pijlers netwerkorganisatie en dienstverlening staan.

Achtergrond

VNG heeft 342 gemeenten als lid. Vóór inwerkingtreding van de Wnra kende het CvA ook ruim 150 organisaties met een aansluitingsovereenkomst. Het systeem van aansluitingsovereenkomsten bij de VNG sloot niet aan bij het stelsel van cao recht (normalisatie per 1/1/2020), omdat de VNG alleen de gemeenten kan binden aan de Cao Gemeenten. Daarom is de VNG gestopt met dat systeem en is de WSGO (eind 2019) opgericht voor organisaties die door gemeenten zijn opgericht om voor die gemeenten taken uit te voeren. De WSGO bindt de leden aan de Cao SGO. Deze Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden zodat uniforme arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector van toepassing blijven.

De leden van de WSGO mogen een beroep doen op de dienstverlening van de VNG. Er is hiervoor een dienstverleningsovereenkomst afgesloten.
Het CvA is het aanspreekpunt van gemeenten en WSGO-leden op het terrein van werkgeverschap en rechtspositie politieke ambtsdragers. Enerzijds als expert, anderzijds als verbinder en makelaar in kennis (platformfunctie). Daarbij worden diverse communicatiekanalen ingezet: netwerken, websites, nieuwsbrieven, VNG- informatiecentrum en voorlichtingsbijeenkomsten.
In de volgende paragrafen wordt ingegaan op:

- Netwerken en (overige) dienstverlening (zie paragraaf 9.2)
- Centrale inkoop HR (zie paragraaf 9.3)
- Commissies en secretariaten (zie paragraaf 9.4)

Netwerken en (overige) dienstverlening:

Netwerken
Het CvA is te gast op zo'n 20 P&O- en rechtspositie netwerken. Van het netwerk van grote gemeenten zoals dat van de G4 en dat van de 100.000+-gemeenten (POGG) tot aan diverse regionale netwerken en het landelijk overleg van regionale netwerken (LORN). Periodiek vindt er een inventarisatie plaats bij welke netwerken de VNG een rol heeft. Onze actieve inbreng, het brengen en ophalen van informatie binnen het (regionale) netwerk, wordt gewaardeerd. De komende beleidsperiode blijft het CvA invulling geven aan zijn platformfunctie. Netwerken zijn van belang om voeling te houden met wat leeft bij de werkgever en zo ondersteunend en verbindend te kunnen blijven bij de opgaven van gemeenten. Met de betreffende netwerken wordt afgestemd welke wederzijdse ambities er zijn qua inhoud en frequentie.

VNG-informatiecentrum
Jaarlijks beantwoorden we veel vragen over de diverse gemeentelijke cao's, arbeids- en sociaalrechtelijke wetgeving, HRM-onderwerpen, en de rechtspositie van politieke ambtsdragers. In het jaar 2022 betroffen dat bijna 1800 vragen. Dit is een belangrijk onderdeel van de dienstverlening. En op deze wijze ook om een vinger aan de pols te houden van actuele ontwikkelingen. Het CvA zet ook de komende jaren in op kwalitatieve hoogwaardige beantwoording van vragen via het informatiecentrum.

VNG-fora
Via de VNG-fora wordt aan leden (gemeenteambtenaren) een platform geboden om in contact te komen met collega's in andere gemeenten. Relevant voor Arbeidszaken is het VNG-werkgeversforum. In een besloten

omgeving kunnen P&O-ers met elkaar direct in contact treden met vragen over (uitvoering van) de cao of andere HR-issues. Daarnaast zijn er nog besloten fora voor regionale HR netwerken. Het Werkgeversforum gemeenten telt ruim 1.750 deelnemers en het Forum Lerend Werken ruim 1.400 deelnemers.

Website caogemeenten.nl

Met de inwerkingtreding van de eerste genormaliseerde Cao Gemeenten per 2020 hebben sociale partners van de cao (het Landelijk Overleg Gemeente Ambtenaren, LOGA) een nieuwe website gelanceerd: www.caogemeenten.nl. Deze openbare website wordt in opdracht van het LOGA beheerd door medewerkers van de VNG. Daar wordt onder meer de geldende Cao gemeenten interactief weergegeven. Ook bevat de website een link naar verwante cao's, te weten: de Cao SGO en de Cao A&O fonds Gemeenten. De voorgaande cao's Gemeenten, SGO en A&O fonds Gemeenten en de laatste CAR-UWO met toelichting (31-12-2019) zijn nog steeds raadpleegbaar en opgenomen in het archief. Tot slot is de website ook de plek met alle informatie over en van de Cao Ontslagcommissie. De samenstelling en werkwijze van de commissie, de benodigde formulieren om een zaak in te dienen en, geanonimiseerd, de uitspraken van de commissie vanaf 1 januari 2020 tot heden zijn hier te vinden.

Overig contact met leden

Naast de VNG-fora en de diverse ledenvragen hebben we veelvuldig contact met onze leden. Denk onder andere aan bijeenkomsten die we houden in aanloop naar, tijdens, en na afloop van cao-onderhandelingen. Hiernaast zorgen we bij afzonderlijke programma's, projecten en werkgroepen voor deelname door vertegenwoordigers van gemeentelijke werkgevers. Indien behoefte bij leden wordt geuit om ook fysiek bijeen te komen met een verdiepingsslag kan het CvA komende beleidsperiode een "eendaagse" organiseren. Daarbij maken wij dan onder andere gebruik van VNG-academie en VNG-congressen.

Centrale inkoop HR

Ziektekostenverzekering (aanbesteding/preventie)

Het CvA sluit namens gemeenten een contract voor de zorgverzekering voor werknemers en bestuurders. Met dit contract wordt gegarandeerd dat elke werknemer (zonder verplichting) toegang heeft tot een zorgverzekering met een vastgestelde prijs en dekking. Medewerkers profiteren zo van het inkoopvolume van de sector. Voor de gemeentelijke werkgever zorgt de collectieve zorgverzekering voor aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden en een betere bescherming van de gezondheid en inzetbaarheid van werknemers.

Met ingang van 1 januari 2021 heeft de VNG in samenwerking met de WSGO, IPO en Vwww voor de collectieve zorgverzekering een nieuw collectief zorgverzekeringscontract met 3 verzekeraars afgesloten: CZ, IZA en Menzis. De looptijd van dit contract is 1 januari 2021 tot 1 januari 2025 met de optie om deze eenmaal met één jaar te verlengen. Hierbij wordt samengewerkt met VNG Risicobeheer.
Vanaf 1 januari 2023 mag er geen collectiviteitskorting meer gegeven worden op de basisverzekering.
De korting op de aanvullende en tandartsverzekeringen blijft wel bestaan.

VNG Risicobeheer heeft in samenwerking met het CvA, WSGO, Ipo en Wvwv de wens om steeds meer aandacht te vragen voor preventie. Voorts zal komende beleidsperiode worden bezien hoe de toekomst van de aangeboden collectieve zorgverzekering eruit zou moeten komen te zien.

Functiewaardering HR21

Sinds april 2011 stelt de VNG het functiewaarderingssysteem HR21 beschikbaar voor gemeenten met als doel eenduidigheid in functiewaardering in de sector, transparantere beloningsverhoudingen en personeelsmobiliteit. Gemeenten en gemeentelijke organisaties (WSGO-leden) kunnen zich bij het systeem aansluiten, maar zijn dat niet verplicht. Begin 2023 zijn er bijna 300 gemeentelijke gebruikers. Het omzetten van de waarderingen in salarisschalen is voorbehouden aan de gemeenten.
In 2021 is een nieuwe exploitatie van HR21 gegund aan (wederom) de samenwerking van Leeuwendaal en BuitenhekPlus. Op 1 januari 2023 is er een volledig nieuwe HR21 applicatie ontwikkeld die sneller en

gebruiksvriendelijker is en een volledig nieuwe look and feel heeft. De nieuwe applicatie ondersteunt zowel de gecertificeerd HR21 gebruikers, managers en medewerkers bij het gebruik maken van HR21. Komende beleidsperiode blijft de VNG actief betrokken bij de verdere uitrol van de implementatie van het vernieuwde HR21.

Commissies en secretariaten

Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden (AAC-DO)

De AAC-DO (voorheen bekend als LAAC) geeft advies of doet een bindende uitspraak over aanvragen van cao-partijen of deelnemers aan het lokaal overleg, mits het reglement van het desbetreffende lokaal overleg in die mogelijkheid voorziet. Gemeenten, provincies, waterschappen en aangesloten instellingen (WSGO, Vwvw) kunnen een verzoek voor advies of arbitrage voorleggen aan de AAC-DO. De commissie is samengesteld uit een voorzitter en leden die op voordracht van het LOGA, het IPO en de centrales voor overheidspersoneel zijn benoemd.

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG)

De LKOG onderzoekt klachten over ongewenst gedrag van medewerkers van de aangesloten organisaties. De LKOG is op 1 januari 2007 ingesteld door het CvA.
Met instemming van de ondernemingsraad kunnen de volgende organisaties aansluiten bij de LKOG: gemeenten, provincies, waterschappen en veiligheidsregio's, en andere organisaties die lid zijn van de WSGO, het IPO, de Vwvw en de WVSV.

Cao Ontslagcommissie

Partijen bij de Cao Gemeenten en de Cao SGO hebben besloten per 1 januari 2020 een ontslagcommissie in te stellen. De Cao Ontslagcommissie beslist in plaats van het UWV over verzoeken van werkgevers over een voorgenomen ontslag van werknemers om bedrijfseconomische redenen (reorganisatie-ontslag). De taken, procedure en werkwijze zijn beschreven in het reglement van de Ontslagcommissie in bijlage 3 van de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Het secretariaat van de Ontslagcommissie is ondergebracht bij het CAOP.
De Cao Ontslagcommissie is met ingang van 1 januari 2020 ingesteld voor een periode van 4 jaar, inmiddels verlengd naar 6 jaar. Daarna beslissen cao-partijen op basis van een evaluatie over de voortzetting daarvan.

De kosten van de behandeling van een verzoek om toestemming voor ontslag komen voor rekening van de aanvragende werkgever. Deze bestaan vooralsnog uit de zaak-gebonden kosten en de vergoeding en (reis) kosten van de leden van de Ontslagcommissie. De overige kosten van de Ontslagcommissie komen gedurende de eerste 4 jaar voor rekening van cao-partijen.
De commissie heeft acht verzoeken behandeld in 2022.

10 Governance en overleggremia CvA

Overzicht van governance

CvA

In artikel 2 van de statuten is opgenomen dat de vereniging de bevoegdheid heeft om voor de leden of groepen van leden afspraken te maken met verenigingen van werknemers en andere overheden over arbeidsvoorwaarden en het arbeidsvoorwaardenbeleid en deze vast te leggen in collectieve arbeidsovereenkomsten: cao's. De VNG heeft het CvA ingesteld voor de collectieve belangenbehartiging op het terrein van arbeidsvoorwaarden en het sluiten van cao's.

Het CvA is een VNG-adviescommissie, bestaande uit een dertigtal leden die als bestuurders in hun gemeenten de portefeuille Personeel en Organisatie behartigen. Ze worden gekozen rekening houdend met gemeentegrootte, regio en politieke achtergrond. Voorzitter van het college is op dit moment Ton Heerts, burgemeester van Apeldoorn. Ieder lid van het CvA is portefeuillehouder van één van de thema's zoals opgenomen in dit meerjarenbeleidsplan.

Het college wordt ondersteund door een secretariaat dat is ondergebracht bij de VNG, genaamd Team Arbeidszaken. Op dit secretariaat werken elf beleidsadviseurs, een secretaris en plaatsvervangend secretaris. Het team wordt ondersteund door het secretariaat Beleid en een beleidsondersteuner.
Het CvA maakt volledig onderdeel uit van de VNG-organisatie. Het beleid van de VNG is dan ook op het CvA van toepassing en het CvA heeft ook een functie binnen de VNG als beleidsorganisatie. Het CvA is bijzonder in die zin, dat het namens de leden kan onderhandelen over principeakkoorden met de vakbonden. Het bestuur van de VNG besluit of een akkoord definitief wordt en de leden bindt. Het CvA houdt namens de VNG ledenraadplegingen over zowel de inzet voor onderhandelingen als het resultaat daarvan.

Kamer Inclusieve Arbeid

De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van het CvA functioneert als het werkgeversverband van alle gemeenten voor de sociale werkvoorziening en voor mensen in dienst van gemeenten die onder de Cao Aan de slag vallen. Om deze taak te kunnen uitvoeren is de KIA statutair ondergebracht bij het CvA als een zelfstandige 'kamer'. De KIA onderhandelt met de vakbonden over de Cao SW en de Cao Aan de slag. De KIA heeft in aanvulling op het reglement van het CvA een eigen reglement. Zie verder Hoofdstuk 4: Arbeidsvoorwaarden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Adviescommissie Rechtspositie politiek ambtsdragers

De Adviescommissie RPA behartigt de rechtspositionele belangen van de politieke ambtsdragers in de gemeenten (burgemeesters, wethouders, raadsleden). De leden worden via de landelijke bestuurders- en beroepsverenigingen voorgedragen. De Adviescommissie is een subcommissie van het CvA en daarom participeert één lid van het CvA hierin om de samenhang te bewaken. Het VNG-bureau overlegt (in samenwerking met de Adviescommissie) periodiek met het ministerie van BZK over voorgenomen aanpassingen in de rechtspositie. Hiervoor bestaat het Overleg Rechtspositie Decentrale Politieke Ambtsdragers (ORDPA). Dat geschiedt zowel op ambtelijk als bestuurlijk niveau. Ook wordt in samenwerking met het IPO, UvW en de beroepsverenigingen regelmatig overleg gepleegd over rechtspositionele kwesties. De Adviescommissie maakt eenmaal per vier jaar een beleidsagenda op waarin de doelstellingen worden beschreven. Zie verder Hoofdstuk 6: Kwaliteit van het ambt.

Overleggremia

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden
Het CvA voert namens de gemeenten de onderhandelingen over de Cao Gemeenten. De onderhandelingen worden gevoerd in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). In dit overleg wordt ook onderhandeld namens de WSGO. De VNG en de WSGO hebben daar afspraken over gemaakt. De onderhandelingsdelegatie van het CvA heeft twee leden die ook bestuurder van de WSGO zijn.

A&O fonds Gemeenten

Het A&O fonds is het fonds voor alle gemeenten en gemeentelijke organisaties (leden van de WSGO) in Nederland. Opgericht in 1993 door sociale partners in de gemeentelijke sector. Via het A&O fonds Gemeenten stimuleren we goed werkgeverschap en belichten we actuele HRM-onderwerpen. A&O fonds Gemeenten heeft tot doel Nederlandse gemeenten vitaal en wendbaar te houden, zodat zij optimaal kunnen blijven aansluiten bij de veranderende samenleving. Het fonds inspireert, ondersteunt en adviseert bij organisatieontwikkeling en professionalisering. Dat doet zij in de vorm van leernetwerken, workshops, webinars, evenementen, onderzoeken en subsidies.
Het fonds wordt aangestuurd door een bestuur dat bestaat uit vertegenwoordigers van de sociale partners: VNG en vakbonden. Twee CvA-leden hebben zitting in het bestuur. Daarnaast is de secretaris van het CvA lid van het bestuur.

Met ingang van 2021 is er een aparte Cao A&O-fonds Gemeenten. In deze cao staan onder andere de taken en de financiering van het fonds. Het A&O-fonds wordt gefinancierd met een bijdrage van gemeenten. De huidige Cao A&O-fonds heeft een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2027.

Zelfstandige Publieke Werkgevers

In 2019 is de Stichting Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) opgericht om onafhankelijk van het kabinet de bestuurlijke samenwerking op het terrein van pensioen, arbeidsmarkt en de banenafspraak tussen de onderwijssectoren en decentrale overheden te intensiveren en de lobby en belangenbehartiging van deze publieke werkgevers te versterken. Dit past in de koers van de VNG om als gelijkwaardige partner met het Rijk aan tafel te zitten.

ZPW vertegenwoordigt de werkgevers in 10 sectoren in het onderwijs en bij de decentrale overheden. Deze sectoren zijn: gemeenten, provincies, waterschappen, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs, de universitair medische centra en de onderzoeksinstellingen.

Met de gezamenlijke werkgeversverantwoordelijkheid voor ruim 700.000 werknemers is ZPW een speler van formaat in de Nederlandse polder, die onmisbaar is om mee te denken over de toekomstige arbeidsmarkt in Nederland. Teneinde de werkgeversrol goed te kunnen vervullen, ambieert ZPW actieve betrokkenheid bij en het leveren van een inhoudelijke bijdrage aan de beleidsontwikkeling en -implementatie op relevante thema's. De ZPW is nog geen onderdeel van de SER, maar er is wel afstemmingsoverleg met de SER, Stichting van de Arbeid en vakcentrales. Daarnaast heeft de ZPW regulier overleg met SZW.
Eén lid van het CvA zit in het dagelijks bestuur van de ZPW en is momenteel tevens portefeuillehouder Pensioen-ZPW. Zie hoofdstuk 7, thema Pensioen.

Bestuurlijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Sociale Werkvoorziening

De onderhandelingsdelegatie van de KIA voert namens gemeenten de onderhandelingen over de Cao SW in het Bestuurlijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Sociale Werkvoorziening (BOASW). De vakbonden zijn FNV en CNV. Hetzelfde overleg wordt gebruikt voor onderhandelingen in het kader van de Cao Aan de slag. Voor de Cao Aan de slag treedt naast de KIA Cedris op als vertegenwoordiger van de Sociaal ontwikkelbedrijven.

Stichting Beheer Collectieve Middelen

De Stichting Beheer Collectieve Middelen (SBCM) is het kenniscentrum en A&O-fonds voor sociale werkgelegenheid. Het bestuur van het Fonds bestaat uit vertegenwoordigers van de sociale partners. Doel van SBCM is bijdragen aan passend, betaald, en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tot slot

De afgelopen beleidsperiode zijn er, door de normalisering, de nodige ontwikkelingen geweest die van invloed zijn geweest op de positie van het CvA. De belangrijkste is dat met de invoering van de Wnra en de toepasselijkheid van het cao-recht in 2019 de WSGO is opgericht, en in 2021 de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). De WVSV is opgericht als zelfstandige werkgeversvereniging voor de veiligheidsregio's. Aanleiding hiervoor was de uitzondering van inwerkingtreding van de Wnra voor personeel van de veiligheidsregio's. De WVSV is officieel per 1 januari 2022 van start gegaan en heeft daarmee het werk van de Brandweerkamer (kamer van het CvA) overgenomen. Laatstgenoemde kamer is dan ook per genoemde datum opgegeven. De contacten met de WVSV zijn er bestuurlijk en ambtelijk. Collegiaal ondersteunen we de WVSV met nog openstaande governance-vraagstukken.

Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93

info@vng.nl

april 2023

vng.nl