



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft
beleidsplan van het College voor
Arbeidszaken van de VNG

ons kenmerk
ECWGO/U201500661
Lbr. 15/023
CvA/LOGA 15/06

datum

16 april 2015

Samenvatting

Dit is een ledenraadpleging over het beleidsplan van het College voor Arbeidszaken van de VNG.

Het College voor Arbeidszaken heeft op 12 maart jl. het conceptbeleidsplan voor 2015-2018 vastgesteld. Met deze brief raadplegen wij u over het beleidsplan. De raadpleging is in de vorm van e-raadpleging. De Gemeentesecretaris krijgt per email een link toegestuurd via welke de gemeente kan reageren.

Het bestuur van de VNG stelt op 1 juni 2015 het definitieve beleidsplan vast, mede op basis van de reacties van de leden.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

informatiecentrum tel. (070) 373 8020	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft beleidsplan van het College voor Arbeidszaken van de VNG	ons kenmerk ECWGO/U201500661 Lbr. 15/023 CvA/LOGA 15/06	datum 16 april 2015

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is een ledenraadpleging over het beleidsplan van het College voor Arbeidszaken van de VNG. Het College voor Arbeidszaken heeft op 12 maart 2015 het conceptbeleidsplan Goed Werk! vastgesteld. Het beleidsplan is voor de periode 2015-2018. Met deze brief raadplegen wij u over het beleidsplan. Het bestuur van de VNG stelt op 1 juni 2015 het definitieve beleidsplan vast, mede op basis van de reacties van de leden.

Het CvA heeft tijdens een heisessie in november 2014 met elkaar de bouwstenen geleverd voor het beleidsplan. Op basis van deze sessie heeft het CvA in twee vergaderingen verder gesproken over het conceptplan, dat u als bijlage bij deze brief aantreft.

Het beleidsplan heeft als titel Goed Werk! De titel geeft aan dat gemeenten inzetten op goed werkgeverschap maar ook dat werken bij gemeenten belangrijk en aantrekkelijk is. De titel drukt ook uit dat ambtelijk vakmanschap wordt gewaardeerd. Tot slot geldt voor het CvA zelf: wij willen goed werk leveren aan de leden.

Het beleidsplan onderscheidt 6 speerpunten

1. Modernisering arbeidsvoorwaarden (waaronder Cao-onderhandelingen)

De werkgeversvisie 'Naar een Cao van de Toekomst', die in 2013 is vastgesteld, blijft leidraad bij het overleg over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. De Cao van de Toekomst gaat over nieuwe arbeidsvoorwaarden maar ook over nieuwe manieren om over de arbeidsvoorwaarden te overleggen

De verwachte inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) gaat dit vernieuwingsproces versnellen. De normalisatie noopt tot herijking van arbeidsverhoudingen en het overleg tussen de gemeentelijke werkgevers en de vakbonden.

2. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA)

Naar verwachting zal de Eerste Kamer zich hierover in het najaar van 2015 uitspreken. De WNRA treedt waarschijnlijk op 1 januari 2018 in werking. Het CvA zet zich in voor een soepele implementatie en ondersteuning van gemeenten. Hiervoor wordt de samenwerking met het IPO,

de Unie van Waterschappen en het Rijk gezocht. Daarbij gaat het om onder andere om het aanbieden van opleidingen en cursussen maar ook om juiste toepassing van de Wet op de Cao.

3. Professionalisering en innovatie

Goed werkgeverschap is een belangrijke factor voor een goed functionerende organisatie. Het CvA zet zich binnen dit nieuwe taakveld in voor de concrete vertaling van de werkgeversvisie 'Op weg naar de Cao van de Toekomst' naar de praktijk van gemeenten. Professionalisering van de HR-functie is daarbij aandachtsgedebied. Het CvA zoekt daarvoor verbinding met het A+O-fonds gemeenten en zal hierbij samenwerken met KING, de VNG Academie, de Vereniging van Gemeentesecretarissen (VGS) en de Vereniging voor Overheidsmanagement (VOM).

4. Integriteit

Integriteit blijft een belangrijk onderwerp. Het CvA heeft de afgelopen beleidsperiode een toolkit integriteit ontwikkeld en een nieuwe gedragscode opgesteld voor zowel de bestuurlijke en de ambtelijke geleding. Het CvA zal deze implementeren met als doel dat integriteit in de dagelijkse bedrijfsvoering geborgd wordt. Daarnaast zet het CvA zich in om de rol van kennismakelaar tussen gemeenten en (onafhankelijke) integriteitsinstanties uit te bouwen.

5. Pensioen

Het CvA voert met andere werkgeverskoepels overleg over pensioen. Door veranderende wetgeving moet de regeling continu worden aangepast, met veel onrust tot gevolg. Inzet voor de komende periode moet zijn meer rust en duidelijkheid rond pensioen te creëren en premiestijgingen zoveel mogelijk te voorkomen. Ook moeten de VNG en de andere overheidswerkgevers meer dan nu in staat worden gesteld om de pensioenregeling te beïnvloeden. Hiervoor is de relatie tussen overheidswerkgevers en het Kabinet toe aan een herijking.

6. Fundament arbeidsmarkt en inclusieve arbeidsmarkt

Door de inwerkingtreding van de Participatiewet is er een nieuwe toekomstbestendige visie nodig op alle doelgroepen die vallen onder deze wet. Gemeenten hebben hierbij een belangrijke rol. De te ontwikkelen integrale visie geeft het verband weer tussen de rol van de gemeente in de arbeidsmarktregio en de rol van de gemeente als werkgever. De Kamer Inclusieve Arbeid (KGA) zal het initiatief nemen om deze visie samen met de gemeenten te ontwikkelen.

E-ledenraadpleging

Wij raadplegen u schriftelijk over het beleidsplan. Dat gaat deze keer via e-raadpleging. De gemeentesecretaris van de gemeente ontvangt een email met een link naar het reactieformulier. Als dit is ingevuld kan het ingevulde formulier digitaal geretourneerd worden aan de VNG.

De reactietermijn loopt tot en met 25 mei 2015.

Na de stemming en eventuele wijzigingen op basis van de reactieformulieren, zal het VNG bestuur worden verzocht het beleidsplan definitief vast te stellen.

Hoogachtend,

College voor Arbeidszaken van de VNG,



Mw. mr. S. Pijpstra
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.