

CVA-beleidsplan 2015-2018

GOED WERK!

1. Inleiding

De samenleving is in beweging en gemeenten bewegen mee. De drie grote decentralisaties in het sociaal domein zijn een feit en dat zorgt voor een enorme dynamiek in de sector gemeenten. De gemeentelijke organisatie werkt anders, gaat naar een kleinere schaal in wijken en naar een grotere schaal in samenwerkingsverbanden.

Van de ambtenaren worden andere competenties gevraagd: flexibiliteit, regie en een eigen verantwoordelijkheid om de maatwerkaanpak, die overigens niet alleen in het sociaal domein wordt gevraagd, vorm te geven. Hierbij horen ook andere arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Samenwerken en verbinden zijn de nieuwe sleutelwoorden. Bewoners en gemeente komen in een andere verhouding; het begrip 'de andere overheid' krijgt gestalte.

Het CvA is de werkgeversvereniging van de gemeenten en wij zien het als onze taak gemeenten vanuit hun rol als werkgever optimaal te ondersteunen om zo samen met de werknemers in de gemeentelijke sector invulling te geven aan de veranderende gemeentelijke organisatie.

Daarom is een nieuw aandachtsgebied toegevoegd aan de werkzaamheden van het CvA: professionalisering en innovatie van de gemeentelijke organisatie. Het belang van werkgeverschap krijgt hierin plaats. Hierbij wordt nadrukkelijk de samenwerking gezocht met het A+O fonds Gemeenten en KING om gemeenten zo optimaal te ondersteunen.

Dynamiek is er ook op gebied van het arbeidsrecht. Ontslagrecht en WW gaan ingrijpend veranderen en inclusief werkgeverschap krijgt een impuls door de banenafspraken. Maar de meeste impact voor overheidswerkgevers heeft de verwachte Wet Normalisatie Rechtspositie Ambtenaren. Het CvA volgt de ontwikkelingen nauwgezet en wil gemeenten intensief ondersteunen bij de invoering van alle nieuwe regels. Naast arbeidsvoorwaarden zijn ook de arbeidsverhoudingen belangrijk.

In de cao willen we stappen maken en daarin samenwerken met alle — dus ook niet georganiseerde — werknemers. Dat geldt ook voor de overleggen met de OR-en. Jongeren sluiten zich steeds minder aan bij vakorganisaties. Het CvA zoekt naar breed draagvlak en zal eigen instrumenten ontwikkelen om ook jongeren inspraak te geven bij de vormgeving van arbeidsvoorwaarden.

In dit beleidsplan staat hoe het CvA de komende jaren invulling geeft aan haar taken. De titel is: 'Goed werk!'. Daarmee drukken we uit dat werken bij gemeenten meer dan ooit boeiend en uitdagend is. Gemeenten hebben veel te bieden! Gemeenten zijn goede werkgevers en waarderen het ambtelijk vakmanschap.

Maar het gaat ook om de resultaten: als CvA willen we goed werk leveren aan de leden.

Het beleidsplan geldt voor vier jaar: dat is een lange periode. Het beleidsplan moet en kan ruimte laten om buiten de benoemde aandachtsgebieden activiteiten te ontplooiën als de omstandigheden daarom vragen.

Het beleidsplan is als volgt opgebouwd.

In paragraaf 2 gaan we in op relevante cijfers en ontwikkelingen die hun weerslag vinden in de activiteiten van het CvA. In paragraaf 3 staat wat deze activiteiten zijn: wat gaat het College voor Arbeidszaken de komende 4 jaar doen. We hebben daarbij een zestal speerpunten onderscheiden: professionalisering en innovatie, normalisering, modernisering van arbeidsvoorwaarden, pensioen, integriteit en fundament van de arbeidsmarkt. In paragraaf 4 tot slot benoemen we welke dienstverlening en producten het CvA aan de leden en de bij haar aangesloten organisaties biedt.

2. Achtergronden

Ontwikkelingen op de gemeentelijke arbeidsmarkt

Het aantal 60+-ers is de afgelopen 5 jaar met 40% gestegen terwijl het aandeel van medewerkers van 35 jaar of jonger drastisch daalde. Vergeleken met de private sector zijn gemeenten grijzer en is er veel minder groen. Jongeren kom je nauwelijks meer tegen.

Er is weinig uitstroom, behalve waar het betreft pensioen. De instroom blijft echter laag, net als de doorstroom. Het aantal lange dienstverbanden neemt toe en is met gemiddeld 11,5 jaar in 2013 hoger dan het nationale gemiddelde van 10,6 jaar. Er lijkt daarmee weinig beweging te zitten in het personeelsbestand. Daarbij komt dat er relatief veel mensen in hun eindschaal zitten: in 2013 was dit 76,4%. Gemeenten worden ook de komende jaren geconfronteerd met bezuinigingen. Deze hebben vaak direct effect op de organisatie: het werk moet met minder mensen worden gedaan. Dit gecombineerd met reorganisaties als gevolg van nieuwe taken en samenwerking tussen gemeenten zorgt voor toegenomen werkdruk.

Veel gemeenten zoeken naar arrangementen om meer lucht in de organisatie te krijgen. De flexibele schil wordt vergroot; belangrijke factor daarbij is dat de organisatie en het werk dynamischer is onder invloed van de decentralisaties en andere ontwikkelingen op het gemeentelijk terrein.

Groot is de roep om meer jongeren. De reden hiervoor is verschillend. Soms gaat het om tegengaan van jeugdwerkloosheid en wil men als gemeentelijke werkgever een voortrekkersrol vervullen. Maar gemeenten geven ook aan dat jongeren bijdragen aan een nieuwe cultuur en aan innovatie. Jongeren beschikken over nieuwe competenties die de organisatie nog niet in huis heeft.

In het laatste cao-akkoord is de afspraak gemaakt om 1500 jongeren aan te nemen in de sector. Gemeenten zoeken ruimte in arrangementen om ouderen (gedeeltelijk) te laten uitstromen, om zo de relatief hoge loonkosten van deze groep vrij te spelen om in te zetten voor jongeren. Dat vraagt ook om arbeidsvoorwaarden die meer flexibiliteit en beweging stimuleren en mogelijk maken.

Een beweging moeten we ook maken om werk te kunnen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar ligt een taakstelling: gemeenten maken in 2015 630 banen en de jaren erna komen daar ruim 500 banen per jaar bij. Eind 2018 zullen er 2215 banen moeten zijn gecreëerd voor deze doelgroep. Met deze taakstelling komt de vraag hoe gemeenten vorm geven aan inclusief werkgeverschap. De werknemers die op deze banen gaan werken vragen om andere faciliteiten en ondersteuning.

Gemeenten zijn met betrekking tot dit onderwerp meer dan alleen werkgever. Vanuit de rol van aanjager op de arbeidsmarkt zullen gemeenten ook andere werkgevers in de regio stimuleren om de extra banen te creëren. Het CvA zal hierbij de samenwerking zoeken met de commissie Werk en Inkomen van de VNG.

Algemeen wordt verwacht dat de omvang van de gemeentelijke organisaties zal krimpen door samenwerking, afstoten van taken en aan *lean* reorganisaties. Werk bieden aan jongeren en banen maken voor mensen met een beperking is tegen deze achtergrond een forse opgave. Het CvA zal kritisch monitoren hoe dit proces verloopt.

Ontwikkelingen in wet- en regelgeving

Normalisering

Een belangrijke verwachte ontwikkeling is de invoering van de Wet Normalisering van de Rechtspositie van Ambtenaren (WNRA). Na invoering van deze wet vallen ambtenaren voor wat betreft het arbeidsrecht onder de werking van het Burgerlijk Wetboek en wordt ook de Wet op de Cao van toepassing. Dat heeft gevolgen voor de individuele rechtsverhouding – bijvoorbeeld op het gebied van ontslagrecht -, maar ook voor het collectieve deel: wat wordt het karakter van de cao? Tevens zal de vormgeving van het CvA als werkgeversvertegenwoordiging moeten worden ontwikkeld.

De CAR-UWO moet worden omgevormd tot een echte cao en doordat het overeenstemmingsvereiste verdwijnt, wordt het lokale en landelijke onderhandelingsproces anders.

Gemeenten krijgen te maken met veel nieuwe regels. Zij zullen daarbij rekenen op ondersteuning door het College voor Arbeidszaken. Normalisering is daarom een van de zes speerpunten van de komende beleidsperiode. De WNRA zal naar verwachting in oktober 2015 worden behandeld in de Eerste Kamer. Het CvA zal aansturen om een ruime implementatietermijn voor gemeenten, met als datum 1 januari 2018.

Wet Werk & Zekerheid

De wet Werk & Zekerheid bevat ingrijpende veranderingen op het gebied van flexibele arbeid, ontslagrecht en de WW. De afspraken over flexibele arbeid die te maken hebben met de keten van tijdelijke aanstellingen zijn deels verwerkt in het cao-akkoord.

Het nieuwe ontslagrecht wordt pas van toepassing na invoering van de WNRA.

De WW wordt versoerd: de maximale duur van de WW gaat vanaf 2016 in 3 jaar tijd geleidelijk van 38 maanden naar 24 maanden en de toegangseisen worden zwaarder. Deze wijzigingen zijn direct ook van toepassing op gemeenteambtenaren.

In het Sociaal Akkoord is afgesproken om de WW te repareren met een privaat gefinancierd deel, waardoor de maximale duur 38 maanden kan blijven. Sociale partners spraken daarbij ook af dat vakbonden een rol krijgen bij de uitvoering van de WW.

De SER heeft een advies uitgebracht over de invulling van het derde jaar WW.

Het CvA zal zich in de komende periode buigen over de vraag hoe gemeenten deze wijziging in de WW willen implementeren in onze sector.

Participatiewet; banenafspraken; quotumwet

Werkgevers in Nederland hebben in het Sociaal Akkoord de afspraak gemaakt om in 2025 125.000 banen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze banenafspraken zijn opgenomen in de Participatiewet. De marktsector neemt er 100.000 voor zijn rekening; de overheidswerkgevers 25.000. De aantallen zijn verdeeld in tranches per jaar. Als deze tranches niet worden gerealiseerd, volgt voor de verantwoordelijke sector de Quotumwet en worden gemeenten individueel afgerekend.

De Participatiewet is de basis onder een van de drie decentralisaties. Gemeenten hebben een belangrijke rol als aanjager op de arbeidsmarkt, juist voor mensen met een afstand daartoe. Voor de gemeentelijke sector geldt dat zij eind 2018 2215 arbeidsplaatsen voor deze doelgroep moet hebben gecreëerd.

Pensioen

Het pensioen staat al een aantal jaren in de politieke belangstelling. De beurskrach in 2008 heeft de grote invloed van financiële markten op de pensioenfondsen laten voelen. En hoewel de fondsen inmiddels weer de noodzakelijke rendementen maken, heeft de economische crisis een discussie aangewakkerd over de houdbaarheid van ons pensioenstelsel. Het Kabinet heeft de afgelopen jaren maatregelen genomen om het stelsel beheersbaar te maken. In 2015 en verder zal een aantal fundamentele uitgangspunten van het pensioenstelsel worden bediscussieerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om de individuele vrije keuze voor een pensioenfonds, de solidariteit tussen jong en oud en het inzetten van pensioengeld voor andere doelen (denk aan zorg en hypotheek). Zaken die alle werknemers, dus ook gemeenteambtenaren, gaan raken.

De discussie over de toekomst van pensioenen voert het CvA samen met de andere overheidswerkgevers in het VSO. De VNG wil ook bespreken hoe het VSO effectiever kan functioneren richting het Kabinet als het gaat om de belangenbehartiging van de sector gemeenten.

3. Wat gaat het CvA doen

3.1 De basis

Het College voor Arbeidszaken is de werkgeversvereniging van de gemeenten. In lijn met de verenigingsagenda en de missie van de VNG zet het CvA zich in voor kracht en kwaliteit van het lokaal bestuur. Het CvA doet dat vanuit de visie dat kracht en kwaliteit niet mogelijk zijn zonder een goede organisatie en goede werknemers.

De Cao gemeenten is een belangrijk aandachtsgebied van het CvA. De afgelopen periode hebben we op basis van de werkgeversvisie op de cao van de toekomst belangrijke stappen gezet. Maar het werk is nog niet klaar. Zoals hiervoor is opgemerkt hebben gemeenten behoefte aan instrumenten die mobiliteit en flexibiliteit stimuleren. Voor de volgende cao zullen wij daar krachtig op inzetten. Dat doen we met een inzet die we bepalen in nauwe samenspraak met alle leden. De komende periode zullen wij wederom bestuurders, gemeentesecretarissen en P&O-medewerkers opzoeken om hun mening te peilen en daarmee hun betrokkenheid bij de cao te vergroten.

Het CvA onderhandelt ook over de arbeidsvoorwaarden voor het fundament van de arbeidsmarkt en over de arbeidsvoorwaarden van de veiligheidsregio's. In de Kamers die hiervoor zijn opgericht werken we met dezelfde insteek: samen met de gemeenten en verbindend tussen bestuurder, management en de HR-kolom en gericht op arbeidsvoorwaarden die de organisatiedoelen ondersteunen en die beter aansluiten op de markt.

De komende beleidsperiode besteden we aandacht aan het cao proces, waarbij het lokale overleg ook betrokken wordt. De mogelijke komst van de normalisering vraagt daar ook om. Maar los daarvan lopen veel gemeenten en het CvA zelf ook aan de landelijke tafel tegen de vraag aan: wat is de waarde van het overleg over arbeidsvoorwaarden zowel aan de caotafel als in het GO. Wat kunnen wij doen om dit vlotter te laten verlopen en de effectiviteit en representativiteit van de GO's te vergroten. We moeten op zoek naar andere manieren om tot gedragen resultaten te komen. Uiteraard willen we dit doen samen met de vakorganisaties. Het CvA zal de komende beleidsperiode de samenwerking met de andere decentrale overheden, provincies en waterschappen, verder intensiveren. Op de agenda voor de komende beleidsperiode staat de samenvoeging van de drie decentrale cao's tot één cao. In 2015 vindt een eerste verkennend overleg plaats hoe dit vorm te geven. Bij de ontwikkeling van nieuwe arbeidsvoorwaarden, zoals een keuzebudget, zorgen we nu al voor zoveel mogelijk congruentie. De samenwerking op het gebied van rechtspositie van politieke ambtsdragers en het collectieve ziektekostencontract zetten we voort.

Samenwerking zoeken we ook met de andere overheidswerkgevers. Bij de implementatie van de WNRA trekken we samen op met IPO, de Unie van Waterschappen en het Rijk.

Aan de pensioentafel zijn we één van de overheidskoepels. De komende periode onderzoeken we met de andere zelfstandige overheidswerkgevers (IPO, Unie van Waterschappen en onderwijs) of en hoe we een eigen koers kunnen varen, op grotere afstand van het Kabinet. Belangrijk argument is dat we de rol van werkgeverschap niet willen vermengen met politieke dossiers.

Het CvA zet stevig in op dienstverlening naar de leden. De afgelopen periode hebben we samen met leden kritisch gekeken naar de kwaliteit van onze dienstverlening. Op basis daarvan is een verbeterprogramma doorgevoerd. We gaan de komende periode hiermee verder, waarbij we zullen blijven zoeken naar kwaliteitsverbetering en innovatie als het gaat om de producten en diensten die we leveren. We zullen de leden regelmatig vragen om terugkoppeling van de ervaren kwaliteit. We concentreren ons hierbij vooral op de vraagafhandeling. Om de toegankelijkheid van de beschikbare informatie, producten en diensten te bevorderen zal worden onderzocht of er een aparte website ontwikkeld zal worden voor de werkgeversvereniging van gemeenten.

Wij continueren ons aanbod van collectieve contracten en zullen samen met de leden en ook samen met IPO en Unie onderzoeken of dit op meer gebieden mogelijkheden biedt dan de huidige collectiviteiten ziektekostenverzekering en functiewaardering.

Het CvA zal zich de komende periode meer richten op implementatie van nieuwe wet- en regelgeving en van de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Tevens zal de lobby aan de voorkant worden geïntensiveerd.

We starten in 2015 met een belangrijk en ingrijpend traject: de implementatie van het Individueel Keuzebudget en een nieuw centraal beloningshoofdstuk. Dat gaat alle gemeenten aan en betekent een flinke

tijdsinvestering. Het implementatietraject doen we samen met leden. Zij participeren in project- en werkgroepen.

Rond de normalisering zullen we ons inzetten om gemeenten tijdig en goed toe te rusten voor deze grote wijziging. Ook daarin hebben leden een grote stem. Nu al participeren veel P&O-ers in de klankbordgroep die is ingericht ter voorbereiding van de normalisering.

In het nieuwe aandachtsveld Professionalisering en Innovatie van de Gemeentelijke Organisatie zullen we samen met de leden zoeken naar de goede praktijken en richtlijnen die bijdragen aan een betere organisatie – goed werk, voor meer kracht en kwaliteit in het lokale bestuur.

3.2 Zes speerpunten

1. Modernisering arbeidsvoorwaarden, waaronder cao-onderhandelingen

Waar willen we over 4 jaar staan: wat is het resultaat?

In de vorige beleidsperiode is als belangrijke mijlpaal bereikt dat er een nieuw centraal beloningshoofdstuk in de cao wordt opgenomen, dat op 1 januari 2016 in werking treedt. Lokale bezoldigingsverordeningen gaan daarmee tot het verleden behoren. Deel van dit hoofdstuk is een individueel keuzebudget (IKB), dat ruimte biedt voor individueel maatwerk: werknemers kunnen met het budget zelf hun passende arbeidsvoorwaarden kiezen.

De komende beleidsperiode wordt gewerkt aan implementatie van dit nieuwe hoofdstuk 3 en het IKB.

Maar tegelijkertijd werken we verder aan de verwezenlijking van onze werkgeversvisie 'Naar een Cao van de Toekomst'. We werken aan een cao die aansluit op de nieuwe basis (het BW), die modern en helder is van taal en indeling en scherp centraal inkadert zonder uitgebreide uitvoeringsregels en –voorschriften.

We streven naar arbeidsvoorwaarden die gemeenten ondersteunen bij hun organisatiedoelen en uitvoeringskracht en die aantrekkelijk zijn om talentvolle werknemers aan te trekken en te behouden. Het cao-proces, of breder gesteld: het medezeggenschapsproces vraagt om aanpassing. We moeten zoeken naar andere wegen om tot gedragen afspraken te komen en werkgevers en werknemers directer betrekken. We zoeken liever samenspraak dan barricades. De normalisering heeft daar een katalyserende functie; dit maakt immers noodzakelijk dat bestaande overlegprotocollen moeten worden herzien.

Wat gaan we daarvoor doen?

De eerste stap is de nieuwe arbeidsvoorwaardennota, die we schrijven voor de volgende cao-ronde¹. De arbeidsvoorwaardennota bevat uitgewerkte voorstellen op het brede gebied van inzetbaarheid en flexibiliteit. Daarbij gaat het om maatregelen die doorstromen van werknemers binnen de organisatie bevorderen en een positieve werking hebben op een gezonde in- en uitstroom. Nadrukkelijk speelt daarbij de wens om meer jongeren aan te kunnen stellen binnen de beperkte financiële ruimte die gemeenten nu hebben. Maar het gaat ook om afspraken die een flexibeler beloningsbeleid mogelijk maken, dat beter aansluit bij het resultaatgericht werken dat gemeenten voorstaan. Ons beloningsbeleid moet tegelijkertijd ons goede werkgeverschap ondersteunen. We zoeken ook daarin de juiste balans tussen zekerheid en flexibiliteit. We kijken ook naar de wijzigingen in de WW en het stelsel daarom heen (Wet Werk & Zekerheid) en de gevolgen daarvan voor het Van Werk naar Werk-beleid dat we de afgelopen jaren hebben neergezet. De voorstellen stellen we op in nauwe samenspraak met de leden. Daarvoor organiseren we in de eerste helft van 2015 gesprekken en bijeenkomsten en gebruiken we de P&O-netwerken.

In het cao-akkoord is de afspraak gemaakt om de cao-teksten te moderniseren. Wij nemen hierbij het initiatief en kijken daarbij uiteraard naar de gevolgen van de normalisering voor de huidige teksten. In juli 2016 dienen we een uitgewerkt tekstvoorstel in op de overlegtafel.

2. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Waar willen we over 4 jaar staan?

Er vanuit gaande dat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) binnen afzienbare termijn van kracht wordt (vooralsnog wordt uitgegaan van 1 januari 2018), is aan het einde van de zittingsduur van het CvA de volgende situatie gerealiseerd.

¹ De huidige cao expireert 31 december 2015

Ambtenaren bij gemeenten en daaraan gelieerde gemeenschappelijke regelingen zijn in dienst op basis van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst, waarop de eerste 'echte' cao-gemeenten van toepassing is. Sleutelfunctionarissen (juristen en P&O-medewerkers) zijn (bij)geschoold in het private arbeidsrecht, zodat zij op hun taken zijn toegerust. Ter vervanging van de bestuursrechtelijke regels zijn op werkgeversniveau nieuwe interne procedures met betrekking tot het oplossen van arbeidsgeschillen geïmplementeerd.

Wat gaan we daarvoor doen?

Bij de voorbereiding van de implementatie van de normalisering op werkgeversniveau werken we in projectverband samen met de werkgeverskoepels van provincies en waterschappen; waar mogelijk in nauwe samenwerking met de sector Rijk. Daarbij gaat het om zaken als het tot stand laten brengen en beschikbaar stellen ('makelen' en faciliteren) van een adequaat scholing- en opleidingsaanbod, opstellen van een model arbeidsovereenkomst en handreikingen en tools voor het informeren van medewerkers, het ontwikkelen van procedures etc..

Voorafgaand aan het afsluiten van de eerste privaatrechtelijke cao moet een visie worden ontwikkeld op de aard en reikwijdte van de toekomstige cao, eerst in eigen kring en vervolgens samen met de bonden. Wij stemmen de werkgeversvisie en ons overleg hierover af met de andere overheidswerkgevers. Tot aard en reikwijdte behoort ook de discussie over het al dan niet instellen van gemeenschappelijke voorzieningen op het gebied van geschilbeslechting (incl. ontslag), cao interpretatie e.d..

Tevens zal de positie van het College voor Arbeidszaken binnen de vereniging en de bijbehorende governance moeten worden herijkt aangezien de Wet op de Cao van toepassing wordt als gevolg van de normalisatie.

3. *Professionalisering en innovatie*

Waar willen we over 4 jaar staan: wat is het resultaat?

De decentralisaties dragen verder bij aan de dynamiek die de sector al langer laat zien en die zorgt voor een andere organisatiecultuur en andere manieren van werken. Het CvA ziet goed werkgeverschap als een belangrijke factor voor een goed functionerende organisatie. Daarbij concentreert het CvA zich op de concrete vertaling van de werkgeversvisie "Op weg naar de Cao van de Toekomst" naar de praktijk van alle gemeenten. Daarbij zoekt het CvA nadrukkelijk de samenwerking met KING, VNG academie, VGS en VOM en zullen de activiteiten van het A+O fonds Gemeenten worden ingezet om de professionaliteit van gemeenten te vergroten.

Wat gaan we daarvoor doen?

We verbinden de agenda van het A+O fonds stevig aan die van het CvA. Dat geven we onder andere vorm doordat drie CvA-leden en de secretaris zitting hebben in het bestuur van het fonds.

We spannen ons ervoor in om, in lijn met het gedachtengoed van de Cao van de Toekomst, in de Cao Gemeenten afspraken te maken die verdere professionalisering in de sector ondersteunen en de regelingen die innovatie en professionalisering belemmeren te vervangen.

We zorgen voor verbinding tussen VNG, KING, VNG academie en het A+O-fonds door activiteiten op elkaar af te stemmen en onze netwerken met elkaar te verbinden.

We inventariseren welke instrumenten voorts effectief bijdragen aan een betere kwaliteit van de organisatie en onderzoeken of we deze collectief kunnen organiseren, bijvoorbeeld het product Vensters voor Bedrijfsvoering. Als alle gemeenten en samenwerkingsverbanden meedoen levert dat een schat aan informatie op die alle gemeenten kunnen gebruiken.

4. Integriteit

Waar willen we over 4 jaar staan?

Integriteit is een onmisbare kernwaarde voor het openbaar bestuur. Over vier jaar hebben meer gemeenten het integriteitsbeleid in de dagelijkse bedrijfsvoering geborgd.

De regelgeving en landelijke normen leggen een basis voor het maken van beleid. Maar het denken over integriteitsbeleid binnen de gemeenten gaat de komende tijd verder. Naast de 'hard controls' gaat het de komende jaren steeds vaker over 'soft controls': de 'verinnerlijking' van integriteit. Vertrouwen, een transparante en open cultuur én ruimte voor tegenspraak zijn daarvoor de randvoorwaarden.

Wat gaan we daarvoor doen?

Onze activiteiten zijn gericht op kennisdeling en vergroten van de bewustwording. Door middel van toolkits op de website wordt gemeenten direct inzicht geboden in beschikbare regelingen, handreikingen en praktijkvoorbeelden. Ambtelijk en bestuurlijk. In samenspraak met gemeenten worden deze toolkits geactualiseerd en aangevuld.

Wij gaan na welke (hulp)middelen kunnen ondersteunen bij het beter bespreekbaar maken van het onderwerp integriteit en presenteren dit aan gemeenten. Het resultaat moet zijn dat volgens een moreel kompas gewerkt wordt door bestuurders/ambtenaren.

De VNG treedt op als kennismakelaar met enerzijds gemeenten en anderzijds (onafhankelijke) integriteitsinstanties; rollen en posities van deze instanties in het integriteitslandschap wordt een grotere bekendheid gegeven. Bij het ministerie van Binnenlandse Zaken maken wij de zaken aanhangig waar gemeenten in hun praktijk tegenaan lopen.

5. Pensioenen

Waar willen we over 4 jaar staan: wat is het resultaat?

Pensioen is een dure arbeidsvoorwaarde. Zo'n 20% van het arbeidsvoorwaardengeld wordt hieraan besteed.

De afgelopen jaren is het vertrouwen in pensioen en pensioenfondsen beschadigd. Dat komt omdat pensioenen al lang niet zijn geïndexeerd. Hierdoor wordt het pensioen minder waard. Ook is er veel negatieve publiciteit rond pensioen. Anderzijds wordt het vooral als 'Haagse discussie' beleefd, omdat de werknemer en zijn directe werkgever weinig invloed voelen op het pensioendossier.

In de komende jaren moeten we toe naar een juiste balans en rust op het pensioendossier. Het is tenslotte een arbeidsvoorwaarde met een lange doorlooptijd en continue aanpassingen in de regeling zetten het vertrouwen erin onder druk.

De komende jaren moeten we ons buigen over vragen als:

- Geven we de 20% die we uitgeven aan pensioen uit aan de juiste dingen?
- Is de huidige ABP-regeling de regeling die we de gemeenteambtenaar willen bieden?
- Hoeveel invloed hebben wij zelf op deze regeling? Is dat voldoende? De sector gemeenten is slechts één van de veertien sectoren die de inhoud van de regeling meebepaalt.
- En wat betekent de discussie over ons toekomstig pensioenstelsel? Wat betekent dat voor het pensioen dat we willen bieden?

Over vier jaar hebben we een pensioenregeling die aansluit op het arbeidsvoorwaardenbeleid in de sector gemeenten, en die van de gemeenten een aantrekkelijke werkgever maakt.

Wat gaan we daarvoor doen

Nieuwe wetgeving maakt dat de werkgevers ook in 2015 met de bonden moeten onderhandelen over de ABP-pensioenregeling. Uitgangspunt is dat ABP-regeling een goed pensioen waarmaakt en individuele keuzevrijheid in zich heeft. Daarnaast zal het CvA, samen met de andere werkgeverskoepels, de landelijke discussie over het pensioenstelsel nauw volgen en waar nodig en gewenst zijn inbreng geven.

Hiernaast beraadt het CvA zich op de rol die het wenst bij de ABP-regeling. Bij deze vraag worden ook de leden betrokken. Wat verwachten gemeenten van hun werkgeversorganisatie op het gebied van pensioen?

Het antwoord op deze vraag wordt vertaald naar een discussie die het CvA mede zal initiëren over de totstandkoming van de pensioenregeling bij overheid en onderwijs. We gaan, als grootste sector binnen de samenwerkende overheidswerkgevers, zorgen voor meer invloed op het pensioendossier.

6. Fundament arbeidsmarkt en inclusieve arbeidsmarkt waaronder toekomst Cao Sociale Werkvoorziening

Waar willen we over 4 jaar staan: wat is het resultaat

Binnen vier jaar moet iedereen die onder de Participatiewet valt een plek bij een werkgever hebben. Hiervoor is het nodig dat gemeenten kunnen werken vanuit een integrale visie op het probleemveld. Met een duidelijk verband tussen de rol van de gemeente in de arbeidsmarktregio en de rol van de gemeente als werkgever. En zonder kunstmatige scheidingen binnen afzonderlijke doelgroepen van de Participatiewet.

- Als werkgevers moeten gemeenten ervoor zorgen dat mensen met een indicatie voor beschermt werk een plek hebben gekregen bij een gemeente of bij een instelling die op dit gebied met een gemeente samenwerkt.
- In het kader van de garantiebannen hebben gemeenten eind 2018 bij de gemeente zelf minstens 2215² nieuwe banen gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werklozen met een Wajong-uitkering en mensen met een indicatie voor de SW krijgen hierbij voorrang.

Wat gaan we daarvoor doen?

- De Kamer Gesubsidieerde Arbeid (KGA) ontwikkelt een visie op de rol van de gemeentelijke werkgever in de Participatiewet. Dit is een brede visie op het fundament van de arbeidsmarkt, met als uitgangspunt het doel van de Participatiewet: mensen met een achterstand helpen om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Naar de mening van het College voor Arbeidszaken moeten andere uitgangspunten daarbij niet als 'gegeven' worden genomen: bijvoorbeeld de scheiding tussen de sociale/economische en werkgeversportefeuille en het onderscheid tussen verschillende doelgroepen.
- De VNG wil deze visie delen en bespreken met de leden en in het voorjaar van 2015 vaststellen.
- In de tussentijd ondersteunt de VNG de leden bij de concrete taken om de 2215 banen te creëren en om plek te bieden aan mensen met een indicatie voor beschermt werk. De VNG gaat daarvoor goede voorbeelden in de sector ophalen en delen met de leden.
- Gezocht wordt naar het verband tussen de rol van de gemeente als werkgever en de rol van de gemeente in de arbeidsmarktregio.

Overige aandachtsgebieden

Veilige Publieke Taak

Het CvA participeert actief in het programma Veilige Publieke Taak van het Ministerie van BZK. Doel is om instrumenten en beleid te ontwikkelen waarmee agressie en geweld in de publieke dienstverlening wordt tegengegaan.

Voor de sector gemeenten is er (voor ambtenaren) een Arbocatalogus Agressie & Geweld, voor de politieke ambtsdragers is er een uitgebreide toolkit. Beide instrumenten worden voortdurend geactualiseerd en door bijeenkomsten en goede voorbeelden uitgedragen.

Brandweerkamer

In 2014 is de Brandweerkamer opgericht. Hierin werken 25 bestuurlijke vertegenwoordigers van de 25 Veiligheidsregio's en twee adviseurs samen om het werkgeverschap voor zowel de beroepsbrandweer als de brandweervrijwilligers invulling te geven, inclusief passende arbeidsvoorwaardelijke regelingen. De samenwerking met het CvA is vormgegeven in een dienstverleningsovereenkomst.

De Veiligheidsregio's zijn sinds 1 januari 2014 werkgever voor het brandweerpersoneel. Voor de algemene aspecten van de arbeidsvoorwaarden blijven de Veiligheidsregio's de Cao gemeenten volgen. De brandweerspecifieke arbeidsvoorwaarden zijn onderwerp in de Brandweerkamer.

Commissie rechtspositie politieke ambtsdragers

De commissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (RPA) is een subcommissie van het CvA. De commissie bestaat uit burgemeesters, wethouders en raadsleden en heeft tot taak het bestuur en de directie van de VNG gevraagd en ongevraagd te adviseren over de rechtspositie van burgemeesters, wethouders en raadsleden in de ruimste zin. De commissie adviseert over voorstellen van het ministerie van BZK en doet zelf ook voorstellen.

De commissie heeft voor de komende beleidsperiode een eigen beleidsagenda. Speerpunten zijn daarin

² 630 banen eind 2015, ook opgenomen in de Cao Gemeenten en vervolgens ieder jaar 525.

pensioen/ontslag, aanzien van het ambt en modernisering/harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden en integriteit.

4 Diensten en producten

Het CvA heeft de afgelopen beleidsperiode ingezet op verbetering van de dienstverlening. Daar gaan we deze periode mee verder. Dat doen we op verschillende manieren.

Vraagbeantwoording

Het CvA krijgt jaarlijks gemiddeld 3000 vragen van leden over de CAR-UWO en gerelateerde regelgeving. Op het onderwerp politieke ambtsdragers zijn dat er jaarlijks gemiddeld 1000.

Onze doelstelling is om de vragen zo snel mogelijk te beantwoorden, afgestemd op de verwachting van de vraagsteller. We monitoren de kwaliteit van vraagbeantwoording voortdurend door het doen van onderzoek bij de vraagstellers.

Kennisontsluiting

De komende beleidsperiode zetten we nadrukkelijk in op kennisontsluiting. Dat doen we door het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten en HR trendlezingen, maar ook door het actualiseren en beter toegankelijk maken van onze brochures en documenten met achtergrondinformatie of toelichtingen op de website van de VNG en op het besloten werkgeversforum.

Nadrukkelijk betrekken we daar de beste praktijkvoorbeelden van gemeenten bij. Het CvA heeft een aparte website als het gaat om de CAR UWO: teksten, toelichting en jurisprudentie.

Wij organiseren frequent chatsessies over nieuwe regelgeving. Een snelle manier om kennis te delen en deelnemers onderling te laten uitwisselen.

Kennis delen en netwerken

Het CvA ziet het als een belangrijke taak invulling te geven aan de platformfunctie. Daarom participeren we actief in de P&O-netwerken die regionaal worden georganiseerd. Wij organiseren zelf het Landelijk overleg van regionale P&O-netwerken (LORN): goede praktijkvoorbeelden worden daar uitgewisseld, informatieverstrekking over nieuwe wet- en regelgeving of andere ontwikkelingen en standpunten van leden op relevante onderwerpen halen we daar op. Daarnaast participeren we actief in het G4-overleg en het overleg van de 100.000+ gemeenten (POGG).

Het in de vorige beleidsperiode gestarte werkgeversforum voldoet aan een behoefte: in besloten omgeving kunnen P&O-ers met elkaar direct in contact treden met vragen over uitvoering van de CAR-UWO of andere HR-issues.

Wij verzamelen actief beste praktijken en goede voorbeelden en publiceren deze op de website van de VNG of op het werkgeversforum.

Tweejaarlijks organiseert het CvA een eendaagse bijeenkomst voor P&O-ambtenaren. Op deze interactieve dag bieden we een platform om te netwerken en om geïnformeerd te worden, of om te informeren.

Mantelcontracten en centrale inkoop

- Ziektekostenverzekering

CvA, IPO en UvW sluiten een gezamenlijk mantelcontract voor ziektekosten voor de bij hen aangesloten leden. Dit contract garandeert dat elke medewerker (zonder verplichting) toegang heeft tot een zorgverzekering met een vastgestelde prijs en dekking. Met twee verzekeraars is een contract gesloten, zodat medewerkers een keuze hebben. Eind 2015 loopt het huidige contract af. In 2015 zal moeten worden besloten of de collectieve inkoop van zorg wordt voortgezet en onder welke condities. Hierbij wordt samengewerkt met VNG Verzekeringen.

- HR 21

In opdracht van het CvA is de afgelopen beleidsperiode een sectoraal functiewaarderingsstelsel ontwikkeld: HR 21. Gemeenten kunnen zich aansluiten maar zijn dat niet verplicht. Inmiddels zijn ruim 100 gemeenten en samenwerkingsverbanden aangesloten. Het CvA onderhoudt het stelsel, samen met de leden en de vakbonden.

In het laatste Cao-akkoord hebben VNG en bonden uitgesproken ernaar te streven dat elke

gemeentelijke werkgever op termijn overstapt naar HR 21. Dat draagt bij aan eenduidigheid van functies en komt de gewenste mobiliteit ten goede.

LAAC en LKOG

Het CvA ondersteunt twee sectorale commissies.

De landelijke advies- en arbitragecommissie (LAAC) kan advies uitbrengen of een bindende uitspraak doen als het georganiseerd overleg (GO) niet tot de verplichte overeenstemming kan komen. De LAAC is overigens ook werkzaam voor het georganiseerd overleg van provincies. De commissie is samengesteld uit een voorzitter en leden die op voordracht van het College voor Arbeidszaken, het Interprovinciaal Overleg en de centrales voor overheids personeel zijn benoemd. De LAAC bestaat in 2015 30 jaar en zal dat jubileum aangrijpen om meer bekendheid te geven aan haar activiteiten en uitspraken.

De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG) onderzoekt klachten van medewerkers over ongewenst gedrag. Werkgevers moeten op grond van hun Arbo verplichtingen een klachtenregeling en klachtencommissie hebben. De LKOG biedt deze mogelijkheid aan voor gemeenten. Provincies en waterschappen kunnen zich overigens ook aansluiten.

Onderzoeksraad Integriteit Overheid

In 2014 is de Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid (CKGO) opgegaan in de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (hierna: Onderzoeksraad). Hiermee wordt ervaring en expertise gebundeld zodat het proces rond het melden van een misstand beter geborgd wordt en de bescherming van melders beter geregeld kan worden. Dit een belangrijk fundament van een werkend integriteitsbeleid.

Gemeenten moeten zich aanmelden bij de Onderzoeksraad. De komende beleidsperiode willen we onderzoeken of de VNG deze dienst collectief kan aanbieden aan haar leden door hun lidmaatschap bij de VNG.