BIJLAGE BIJ LEDENBRIEF 2 OKTOBER 2018

(profielschetsen vicevoorzitter VNG-bestuur en leden College voor Arbeidszaken)

Profielschets vicevoorzitter VNG-bestuur

Functies binnen bestuur	**Taken en vereisten**	**Gemiddeld tijdsbeslag**	**Aantal leden**
Vicevoorzitter	Vervanging van de voorzitter in zijn taken: - Bijwonen en voorzitten maandelijkse vergaderingen bestuur - Deelnemen aan bestuurlijke overleggen met Rijk en IPO - Voorbereiden bestuursvergaderingen en bestuurlijke overleggen - Optreden als ambassadeur van de VNG binnen eigen provincie en contact onderhouden met eigen provinciale afdeling Vereisten: - Beschikt over voldoende gezag en leidinggevende capaciteiten - Kan mensen enthousiasmeren en verbinden. - Hanteert een vlotte vergadertechniek. - Is in staat invulling te geven aan beoogde nieuwe werkwijze binnen het bestuur, waarbij ieder lid verantwoordelijk is voor een eigen portefeuille. - Geeft met gezag en kennis leiding aan bestuurlijke delegaties, c.q. draagt zorg voor representatieve, deskundige en gezaghebbende bestuurlijke delegaties. - Ziet erop toe dat bestuurlijke delegaties VNG-standpunten overtuigend en consciëntieus uitdragen en zich houden aan spelregels voor werkwijze bestuurlijke delegatie. - Legt binnen bestuur verantwoording af over werk bestuurlijke delegatie en weet dit verhaal overtuigend, helder en toegankelijk te verwoorden. - Brengt standpunten bestuur met verve aan derden over.	Een dag per week	1

Profielschets vacatures College voor Arbeidszaken

Thema	**Urgentie voor gemeenten**	**Aantal leden**
Werken aan arbeidsvoorwaarden Cao Gemeenten 2019 -2020 Vernieuwingsagenda voor Cao Gemeenten 2020 e.v. Cao Sociale Werkvoorziening Pensioen	 Wat werkgevers en werknemers écht belangrijk vinden is een arbeidsvoorwaardenpakket dat past bij werken bij gemeenten. Het CvA maakt zich hiervoor sterk. Een moderne cao geeft gemeenten perspectief. Na de normalisering wil het CvA toe naar moderne arbeidsvoorwaarden die: flexibel zijn voor werkgever en werknemer, in gezamenlijkheid tot stand komen, ruimte bieden voor eigen verantwoordelijkheid en maatwerk bieden voor HRM-beleid. De VNG sluit voor 2019 ev. de Cao voor de Sociale Werkvoorziening. Er moeten afspraken gemaakt worden over de financiering van arbeidsvoorwaarden. Het kabinet wil het pensioenstelsel hervormen naar een toekomstbestendig stelsel dat aansluit bij de veranderende arbeidsmarkt. De VNG richt zich op een effectieve belangenbehartiging om een betrouwbare, betaalbare en uitvoerbare APB-regeling te houden en een zorgvuldige implementatie.	15
Van ambtenaar naar werknemer Implementatie Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)	 Op 1 januari 2020 treedt de Wnra in werking. Ambtenaren worden werknemers in de zin van het Burgerlijk Wetboek. Dit is een grote opgave en heeft veel gevolgen voor gemeenten en de VNG. Om gemeenten te ondersteunen bij de implementatie van het Wnra komt de VNG met verschillende producten en diensten. Het CvA maakt met de vakbonden afspraken over de toekomst van het arbeidsvoorwaardenoverleg op centraal en decentraal niveau en de reikwijdte van de cao. De rechtspositieregeling CAR-UWO gaat één-op-één over naar een genormaliseerde Cao Gemeenten, over inhoudelijke veranderingen die voortkomen uit de omzetting moeten cao-afspraken worden gemaakt.	5

	Het personeel van de Veiligheidsregio's wordt voor 1 jaar uitgesloten van de Wnra. Knelpunten in de wetgeving moeten worden geïnventariseerd en opgelost. Daarnaast moet het werkgeverschap van de Veiligheidsregio's en de organisatie daarvan binnen de VNG en de Cao Gemeenten worden herijkt.	
Diversiteit en werkgeverschap Diversiteitsbeleid bij gemeenten Banenafspraak Basisregeling voor de arbeidsmarkt	 De VNG ondersteunt diversiteit en inclusie op de werkvloer. De samenstelling van de gemeentelijke organisatie dient een afspiegeling te zijn van de samenleving. In 2023 moeten gemeenten 5250 banen voor mensen met een arbeidsbeperking hebben gecreëerd. De VNG helpt gemeenten bij deze inspanning door te investeren in kennisdeling, samenwerking en ondersteunende activiteiten. De adviezen van de heer Bekker worden in 2018 uitgewerkt en besproken binnen de vereniging. Aan de hand daarvan wordt bekeken of er wijzigingen in de huidige rechtspositie nodig zijn voor de werknemer die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen.	4
Gemeentelijke arbeidsmarkt in kaart Ontwikkelingen en trends op arbeidsmarkt	 De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan snel. Hoe kunnen werkgevers als het gaat om personeelsbeleid en opleidingsbeleid anticiperen op ontwikkelingen als robotisering, vergrijzing en digitalisering? En hoe gaan we om met trends als flexibele arbeidsrelaties en een leven lang leren. Met andere woorden: hoe blijft de gemeente ook in de toekomst een aantrekkelijk werkgever?	3
Kwaliteit van het ambt Betrouwbaarheid van bestuur Rechtspositie politieke ambtsdragers	 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 gemeenten. De VNG levert producten en diensten om bestuurders te ondersteunen in hun verantwoordelijkheid. 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 modernisering en	5

	harmonisering zodat ingespeeld kan worden op (bestuurlijke) ontwikkelingen.	

NB: op basis van het Reglement van het CvA en de statutaire opdracht aan het CvA geldt een aantal afwijkende bepalingen en vereisten

1. Wat vragen wij van leden van het CvA

Het CvA behartigt de collectieve werkgeversbelangen van gemeenten op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Een van de belangrijkste taken van het CvA is het sluiten van cao's. De leden van het CvA hebben kennis en affiniteit met:

- Personeel & Organisatie (portefeuillehouder)
- Arbeidsvoorwaardenbeleid
- Arbeidsmarktbeleid
- Arbeidsverhoudingen
- Pensioen
- Sociale zekerheid
- Financiën

2. Samenstelling van het CvA

Het college bestaat op grond van het Reglement voor het College voor Arbeidszaken uit:

- 4 vertegenwoordigers uit de gemeenten < 20.000 inwoners
- 9 vertegenwoordigers van gemeenten 20.000- 50.000 inwoners
- 6 vertegenwoordigers van gemeenten 50.000- 100.000
- 6 vertegenwoordigers van 100.000+ gemeenten
- 4 vertegenwoordigers van de G4 gemeenten (één uit elke G4 gemeente)
- 1 vertegenwoordiger van de gewesten
- maximaal 2 vertegenwoordigers van besturen van aangesloten lichamen
- 1 raadslid

Daarnaast heeft het CvA een aantal adviseurs:

- 4 vertegenwoordiger namens de VGS (Vereniging van Gemeentesecretarissen)
- 1 vertegenwoordiger namens de VvG (Vereniging van Griffiers)

De representativiteit van het CvA is van belang voor voldoende draagvlak bij gemeenten voor het maken van bindende afspraken voor gemeenten. Daarom wordt bij de samenstelling van het CvA rekening gehouden met een redelijke spreiding van leden over de provincies, politieke partijen en over de verhouding man/vrouw. Het CvA kiest uit haar midden een eerst en tweede vicevoorzitter.

Vereiste (tijds)investering van CvA-leden:

- Bijwonen van en participeren in de vijf vergaderingen (duur: een dagdeel) per jaar.
- Een tweedaagse inwerksessie.
- Eventueel een training/studiebijeenkomst
- Beschikbaar voor extra werkzaamheden in commissies of besturen waarin het CvA participeert of verzocht wordt een bijdrage te leveren.

- Beschikbaarheid om de VNG te vertegenwoordigen bij belangrijke bijeenkomsten op het werkterrein van het CvA.

De leden van het CvA worden geacht de standpunten van het CvA (de werkgeversvisie) toe te lichten, zowel richting VNG-leden die niet in het CvA zitten als organisaties buiten de VNG.

3. Specifieke profielschets voorzitter College voor Arbeidszaken

Voor de voorzitter van het CvA zijn naast de algemene vereisten de volgende specifieke vereisten gewenst:

- De voorzitter van het CvA is eerste woordvoerder van de onderhandelingsdelegatie van het CvA en is voorzitter van het Bestuurlijk Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.
- De voorzitter van het CvA beschikt over onderhandelingsvaardigheden en heeft media-ervaring.
- De voorzitter van het CvA kan een team leiden die het belang van de gezamenlijke gemeentelijke werkgevers voorop stelt.
- De voorzitter neemt deel aan het overleg tussen Kabinet, onderwijssectoren en decentrale overheden over de ABP pensioenregeling.

Vereiste extra tijdsinvestering voorzitter CvA:

Het voorbereiden en bijwonen van de onderhandelingen over de Cao gemeenten en de ABP-pensioenregeling leggen in de praktijk een groter beslag op de agenda dan de reguliere vergaderingen. Daarnaast is er frequent contact tussen de voorzitter en de secretaris van het College.

4. Onderhandelingsdelegatie

De onderhandelingsdelegatie voert namens de gemeentelijke werkgevers de onderhandelingen met de vakbonden over de Cao Gemeenten. Deze delegatie bestaat uit:

- De voorzitter van het CvA
- De wethouders van de G4
- 4 leden van het CvA
- 1 gemeentesecretaris

De samenstelling van de onderhandelingsdelegatie voldoet aan representativiteitseis.

De leden van de onderhandelingsdelegatie hebben ervaring met het voeren van onderhandelingen met vakbonden. Daarnaast beschikken zij over de kwaliteit om in een team samen te werken waarbij het belang van de gezamenlijke gemeentelijke werkgevers vooropstaat.

Het voorbereiden en de deelname aan de onderhandelingen (de duur en frequentie liggen niet vast) leggen een groter beslag op de agenda dan de reguliere CvA-vergaderingen. Voorafgaand aan elke CvA-vergadering komt de onderhandelingsdelegatie bijeen.

Daarnaast benoemt het CvA uit zijn midden twee bestuurders die namens het CvA zitting nemen in het bestuur van het A&O fonds Gemeenten. Het A&O fonds Gemeenten ondersteunt gemeenten en hun medewerkers door het initiëren en stimuleren van initiatieven die ertoe bijdragen dat de sector zich als geheel blijft ontwikkelen.

5. Kamer Inclusieve Arbeid

Het CvA kent een aparte kamer voor haar rol als werkgeversorganisatie voor de sociale werkvoorziening, de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA). De KIA voet onderhandelingen voor de Cao SW. De KIA is samengesteld uit:

- 3 leden van het CvA,
- 3 leden van de commissie Onderwijs en Arbeidsmarkt
- 4 bestuurders die niet lid zijn van een VNG-commissie.
- 2 adviseurs vanuit de brancheorganisatie.

De KIA vergadert 5 keer per jaar. De onderhandelingen over een cao 2019 starten eind 2018 en vragen een extra tijdsinvestering.

6. Brandweerkamer

Sinds 2014 is voor een aantal brandweer specifieke onderwerpen een aparte kamer ingericht, de Brandweerkamer. De Brandweerkamer onderhandelt met de vakbonden over een aantal specifieke regelingen voor het brandweerpersoneel waaronder het FLO-overgangsrecht. Over de toekomstige inrichting van het collectief werkgeverschap en het arbeidsvoorwaardenoverleg van het brandweerpersoneel zal in 2018 een besluit worden genomen.

7. Adviescommissie Rechtspositie politieke ambtsdragers

De Adviescommissie Rechtspositie politieke ambtsdragers (Rpa) heeft tot taak het bestuur en de algemene directie van de VNG gevraagd en ongevraagd van advies te voorzien op het gebied van de rechtsposities van politieke ambtsdragers (burgemeesters, wethouders en raads- en commissieleden). De voorzitter van de adviescommissie voert ook namens de VNG het overleg met BZK in het Overleg Rechtspositie Decentrale Politieke Ambtdragers (ORDPA) om de arbeidsvoorwaarden van decentrale politieke ambtsdragers te optimaliseren en waar nodig te herzien.
De adviescommissie valt onder het College voor Arbeidszaken en kent een aparte benoemingsprocedure. Een lid van het CvA zal tevens lid zijn van deze Adviescommissie.