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

Datum
26 maart 2019

Ons kenmerk
TAZ/U201900241
Lbr. 19/014

Telefoon
070-3738393

Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging over het beleidsplan van het College voor Arbeidszaken

Samenvatting

Dit is de ledenraadpleging over het beleidsplan van het College voor Arbeidszaken van de VNG. Het College voor Arbeidszaken heeft op 13 maart jl. het concept beleidsplan voor 2019-2022 vastgesteld. Met deze brief raadplegen wij u over dit beleidsplan. U kunt vóór of tegen het beleidsplan stemmen. Daarnaast is er de mogelijkheid om een toelichting te geven of een opmerking te maken.

Er wordt via een elektronische raadpleging gestemd. Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen reageren tot en met 22 mei 2019. In gemeenten krijgt de gemeentesecretaris bij deze brief een link naar het reactieformulier. Bij aangesloten organisaties ontvangt de geregistreerde contactpersoon de link naar het reactieformulier.
De uitkomsten van de ledenraadpleging worden voorgelegd aan het College voor Arbeidszaken. Het bestuur van de VNG stelt op 4 juli 2019 het definitieve CvA beleidsplan 2019-2022 vast, mede op basis van de reacties van de leden.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Aan de leden

Datum
26 maart 2019

Ons kenmerk
TAZ/U201900241
Lbr. 19/014

Telefoon
070-3738393

Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging over het beleidsplan van het College voor

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding
Dit is de ledenraadpleging over het beleidsplan van het College voor Arbeidszaken van de VNG voor de periode 2019-2022. Het College voor Arbeidszaken heeft op 13 maart jl. het concept beleidsplan met de titel “Trots” vastgesteld. Met deze brief raadplegen wij u over het beleidsplan. U kunt vóór of tegen het beleidsplan stemmen. Daarnaast is er de mogelijkheid om een toelichting te geven of een opmerking te maken. Het bestuur van de VNG stelt op 4 juli 2019 het definitieve beleidsplan vast, mede op basis van de reacties van de leden.

Heisessie
Het CvA heeft tijdens een heisessie in oktober 2018 met elkaar de bouwstenen geleverd voor het beleidsplan. Op basis van deze sessie heeft het CvA in de vergadering van 13 maart jl. verder gesproken over het beleidsplan, dat u als bijlage bij deze brief aantreft.

Trots
Het beleidsplan heeft als titel “Trots”. De ondertitel is Bijdragen aan de lokale democratie en de gemeentelijke dienstverlening vanuit werkgeversperspectief. Het CvA drukt hiermee uit dat gemeenten trots mogen zijn op wat ze doen, waar ze voor staan en op hun arbeidsvoorwaarden. Dat is belangrijk want goede arbeidsvoorwaarden hebben een positief effect op de tevredenheid, betrokkenheid en trots van werknemers en bestuurders en daarmee op de lokale democratie en gemeentelijke dienstverlening voor de inwoners. Daarmee wordt de basis gelegd om de maatschappelijke opgaven aan te gaan en de gemeentelijke organisatie die daarbij hoort, vorm te geven.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Structuur beleidsplan
Het beleidsplan is opgebouwd rondom drie hoofdthema's: arbeidsvoorwaarden van gemeenten, werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking en kwaliteit van het politieke ambt.
Deze drie hoofdthema's bestaan uit negen onderliggende thema's die hieronder kort worden toegelicht. Daarnaast bevat het beleidsplan informatie over onder andere netwerken en dienstverlening, secretariaten en commissies en de positionering van het CvA met een aantal specifieke aandachtspunten voor deze beleidsperiode. De negen thema's zijn:

1. Werken aan arbeidsvoorwaarden van gemeenten (waaronder cao onderhandelingen)
Deze beleidsperiode van het CvA start met de onderhandelingen over de laatste CAR UWO 2019 en de overgang naar de Cao Gemeenten vanaf 2020. Een cao met een geheel nieuwe tekst en een nieuwe wettelijke omgeving (van publiek naar privaat recht). De afgelopen jaren is veel geharmoniseerd. Tegelijkertijd is duidelijk dat er binnen de Cao Gemeenten voldoende ruimte moet blijven voor lokaal maatwerk.

Samen met gemeenten wordt daarom een toekomstagenda voor de vernieuwing van de Cao Gemeenten na 2020 uitgezet. Daarbij is flexibiliteit leidend om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de gemeentelijke dienstverlening en de gemeentelijke organisaties. De werkgeversfunctie van het CvA en de arbeidsvoorwaarden voor de sector zijn immers ondersteunend aan het lokaal bestuur en de gemeentelijke werkorganisatie. Ook wordt de samenwerking geïntensiveerd met partners als het A&O fonds gemeenten op vlakken als digitalisering en de transformatie van de dienstverlening. Daarnaast wordt een verbinding gemaakt met andere commissies en programma's van de VNG.

2. Pensioen
De landelijke discussies over het pensioenstelsel, het uitblijven van indexatie, stijgende premies en afnemend vertrouwen, hebben niet bijgedragen aan rust. De komende jaren zal het kabinet, met of zonder werknemers- en werkgeversorganisaties, het pensioenstelsel moeten vernieuwen. De VNG gaat samen met de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) de gevolgen van een sociaal akkoord en/of wetswijzigingen ten behoeve van gemeenten in beeld brengen, de gevolgen bespreken en waar mogelijk van maatregelen voorzien. De komende periode staat ook in het teken van werknemers beter bewust maken van hun pensioensituatie, zodat zij beter in staat zijn keuzes te maken wat betreft de invulling van de eigen loopbaan in relatie tot de mogelijkheden van hun pensioen.

3. Gemeentelijke arbeidsmarkt in kaart
De afgelopen periode is veel aandacht besteed aan het stimuleren van de aanname van jongeren, het onder de aandacht brengen van generatiepact regelingen bij werkgevers en het faciliteren van leden om banen te creëren voor de doelgroep van de banenafspraak. Ook is via het A&O fonds gemeenten aandacht besteed aan de ontstane krapte op de arbeidsmarkt.
Het CvA gaat onderzoek doen naar de trends en ontwikkelingen van vraag en aanbod op de interne en externe arbeidsmarkt van gemeenten en een langetermijnvisie formuleren waarmee gemeenten en het CvA aan de slag kunnen. Werkgevers moeten waar mogelijk kunnen inspelen op ontwikkelingen als robotisering, digitalisering en de veranderende personeelssamenstelling.

4. Diversiteitsbeleid bij gemeenten
De gemeentelijke werkorganisatie moet een afspiegeling van de samenleving zijn om goed in contact te blijven met inwoners, om slagvaardig resultaten te kunnen boeken en voor de binding van inwoners met de lokale democratie. Met het oog op de krapte op de arbeidsmarkt is het ook van belang een zo'n groot mogelijk wervingsgebied te hebben. Daarnaast hebben gemeenten een voorbeeldfunctie als het gaat om diversiteit in het eigen personeelsbestand, ook voor andere werkgevers. Voor de komende periode wordt daarom een plan van aanpak ontwikkeld waarin centraal staat de bewustwording bij bestuur, HRM en de werknemers en een onderzoek naar effectieve maatregelen.

5. Banenafspraak / participatiewet
Eind 2018 zijn er wijzigingen aangekondigd in de Wet banenafspraak. De scheiding tussen overheid en markt voor de te behalen aantallen is opgeheven. Het quotum van 2018 voor de overheid is opgeschort en wordt niet eerder dan 2022 geactiveerd. Het CvA continueert daarom de activiteiten waarbij gemeenten ondersteund worden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Daarbij gaat de aandacht uit naar het harmoniseren en vereenvoudigen van instrumenten. Door het delen van beschikbare kennis en praktijkvoorbeelden wordt verder vorm gegeven aan de samenwerking.

6. Cao Sociale Werkvoorziening
De cao SW is afgelopen op 31 december 2018. De onderhandelingen voor een nieuwe cao SW zijn gestart waarbij het streven is een Cao SW af te spreken met een looptijd van 4 of 5 jaar. Om een Cao SW af te spreken met deze lange looptijd is extra financiering van het ministerie van SZW nodig. Sociale partners trekken gezamenlijk op richting het ministerie van SZW voor die financiering.

7. Basisregeling voor de arbeidsmarkt
De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG gaat onderzoek doen naar de opvatting van gemeenten uit 2013 waarin aangegeven werd dat er géén aparte cao komt voor mensen die vallen onder de Participatiewet. De belangrijkste punten waar aandacht aan wordt besteed, zijn het verzamelen van best practices rondom arbeidsvoorwaarden voor deze mensen om te voorkomen dat er 355 verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen ontstaan. Daarnaast wordt onderzoek gedaan naar een pensioenregeling en is er hernieuwde aandacht voor opleidings- en scholingsfaciliteiten.

8. Rechtspositie politieke ambtsdragers (RPA)
De komende jaren blijft VNG inzetten op het behartigen van de belangen van politiek ambtsdragers voor een evenwichtige en moderne rechtspositie door advies uit te brengen aan het ministerie van BZK en de Tweede Kamer. Zo wordt onder andere gekeken naar de gelijkstelling van de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (APPA) aan de reguliere Werkloosheidswet. Ook wordt ingezet op het versterken van de professionele ontwikkeling en weerbaarheid van politieke ambtsdragers. Daarvoor wordt aansluiting gezocht bij het programma Democratie in Actie.

9. Integriteit en veiligheid: Netwerk weerbaar Bestuur
De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in verschillende standaarden, modellen en programma's op het gebied van integriteit en veiligheid. Een sterke lokale democratie staat of valt met de lokale bestuurders. Het is belangrijk dat zij goede arbeidsomstandigheden hebben waardoor zij hun ambt goed kunnen uitoefenen. Daarom wordt ook de komende jaren aandacht besteed aan voorlichting, lobby en training op het gebied van integriteit, de noodzaak van screening en weerbaarheid.

Procedure ledenraadpleging
Gemeenten kunnen over het beleidsplan 2019-2022 stemmen. Er wordt elektronisch gestemd. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het College voor Arbeidszaken kunnen over het plan een adviserende stem geven. Bij gemeenten krijgen de gemeentesecretarissen een link naar een digitaal reactieformulier. Gemeentesecretarissen worden geacht om te reageren namens het college. Bij organisaties met een aansluitingsovereenkomst krijgen de bij de VNG geregistreerde contactpersonen een link naar een digitaal reactieformulier. De contactpersonen worden geacht te reageren namens het bestuur van hun organisaties.

U kunt tot en met 22 mei 2019 reageren. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee voor de uitslag van deze ledenraadpleging. Gemeenten die niet reageren worden niet meegeteld als stem voor of stem tegen het beleidsplan.

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

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG,



Janine Jongepier
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.
Met vriendelijke groet,