‘Trots’

Bijdragen aan de lokale democratie en de gemeentelijke dienstverlening vanuit werkgeversperspectief



Inhoud

1	Inleiding	4
2	Thema Arbeidsvoorwaarden van gemeenten	6
3	Thema Werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking	13
4	Thema Kwaliteit van het politieke ambt	15
5	Netwerken, dienstverlening en centrale inkoop HR	18
6	Secretariaten & commissies	20
7	Positionering College voor Arbeidszaken	21

1 Inleiding

Waar staat het College voor Arbeidszaken voor?

Het bestaansrecht van de VNG luidt: '*Samen met alle gemeenten stáát de VNG voor kracht en kwaliteit van het lokaal bestuur.'* De VNG wil de trend zetten in het lokaal bestuur en zichtbare resultaten bereiken voor raad, college en ambtenaren.

Het College voor Arbeidszaken (CvA) is de werkgeversorganisatie voor alle Nederlandse gemeenten. Begin 2019 waren dat er 355. Het CvA vindt dat kracht en kwaliteit van lokaal bestuur alleen tot stand kan komen met een organisatie van goede werknemers en bestuurders die kunnen omgaan met de veranderingen in de gemeentelijke organisatie en de gemeentelijke dienstverlening.

De ambitie van het CvA is daarom 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. Dit doen we voor de maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan. Daarmee dragen we bij aan de goede inrichting van de gemeentelijke organisatie en het versterken van de lokale democratie. Het CvA beleidsplan sluit hiermee aan op de verenigingsstrategie in *Gemeenten 2024, Ontwikkelingen en opgaven 2020-2024 (verder: Gemeenten 2024*).

De ambitie gaan we realiseren door:
- het behartigen van de collectieve werkgeversbelangen van gemeenten,
- het bieden van een kennisplatform, en
- het ondersteunen van gemeenten met producten en diensten.

Opbouw beleidsplan

In dit beleidsplan staat hoe het CvA in de periode 2019 tot en met 2022 werkt aan haar taken. De titel is: "*Trots*" en daarmee drukt het CvA uit dat gemeenten trots mogen zijn op wat ze doen, waar ze voor staan en op hun arbeidsvoorwaarden. De afgelopen jaren is veel gerealiseerd op het brede werkveld van arbeidsvoorwaarden voor gemeenten. 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 van gemeenten en de gemeentelijke organisatie die daarbij hoort, vorm te geven. Het CvA gaat daarom de komende jaren ambitieus aan de slag zodat we ook in de toekomst trots kunnen blijven op onze arbeidsvoorwaarden als basis voor een flexibele organisatie.

Het plan voor de komende vier jaar is opgebouwd rondom drie hoofdthema's:
Arbeidsvoorwaarden van gemeenten (hoofdstuk 2),
Werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking (hoofdstuk 3), en
Kwaliteit van het politieke ambt (hoofdstuk 4).

De opbouw van elk hoofdthema is hetzelfde. Allereerst de achtergrond waarin ontwikkelingen worden beschreven die van belang zijn. Daarna volgen de inhoudelijke thema's die onder het hoofdthema vallen. Daarin wordt beschreven wat is bereikt de afgelopen vier jaar en waar we nu staan. Maar vóóral waar we de komende vier jaar aan werken. De uitwerking van wat willen we bereiken de komende vier jaar en hoe we ons doel gaan bereiken, wordt geconcretiseerd in een jaarlijkse uitvoeringsagenda. In lijn met *Gemeenten 2024* gaan we dit samen met de leden doen. Daarbij wordt waar mogelijk rekening gehouden met de eigenheid en verscheidenheid van gemeenten.

Daarnaast bevat dit beleidsplan informatie over:

- Onze netwerken, dienstverlening en centrale inkoop HR (hoofdstuk 5),
- De secretariaten en commissies (hoofdstuk 6), en
- De positionering van het CvA met een aantal specifieke aandachtspunten voor deze beleidsperiode in verband met de gewijzigde wetgeving respectievelijk de normalisatie per 1 januari 2020 (hoofdstuk 7).

2 Thema Arbeidsvoorwaarden van gemeenten

Het CvA is verantwoordelijk voor de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden die de ontwikkelingen in onze gemeentelijke organisaties en gemeentelijke dienstverlening ondersteunen ten behoeve van de maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan.

Het thema Arbeidsvoorwaarden van gemeenten is opgebouwd uit vijf onderdelen die met elkaar samenhangen. Namelijk:

- Werken aan arbeidsvoorwaarden gemeenten (§ 2.2)
- Pensioen (§ 2.3)
- Gemeentelijke arbeidsmarkt in kaart (§ 2.4)
- Diversiteit (§ 2.5)
- Banenafspraak (§ 2.6)

Voordat we inhoudelijk op deze vijf onderdelen ingaan, volgt eerst een beschrijving van ontwikkelingen die van belang zijn voor gemeenten op deze onderdelen.

2.1 Achtergrond

Doorlopende veranderingen in taken gemeenten en de organisatie van werk

Kijkend naar het afgelopen decennium is de wereld van gemeenten continue in beweging. Van modernisering van overheidsorganisaties in gang gezet door een actieprogramma van het kabinet (*Andere Overheid*, over hervorming van de rolverdeling tussen burgers en overheid), economische omstandigheden die nopen tot forse bezuinigingen, tot drie decentralisaties in het sociaal domein en de volgende decentralisatie door de invoering van de nieuwe Omgevingswet. Daarbovenop komt dan nog de verdere informatisering en dataficering van de samenleving.

Alle ontwikkelingen hebben gemeen dat gemeenten continue in beweging zijn. In De *Gemeente 2020* werd al geconstateerd dat openbaar bestuur zich in vormgeving moet aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen en opgaven in de samenleving. Dat heeft zijn weerslag op de gemeentelijke werkorganisatie. De komende jaren zullen niet anders zijn. Gemeentelijke organisaties blijven hun werkprocessen optimaliseren en krijgen te maken met de invloed van digitale technologie (automatisering, digitalisering en dataficering). Zo staat in *Gemeenten 2024* dat uitvoerings- en dienstverleningstaken van gemeenten steeds afhankelijker zijn van digitale infrastructuur en digitale toepassingen. Maar ook de verschuiving van werkzaamheden van Rijk naar gemeenten of andere samenwerkingsverbanden en nieuwe opgaven rondom bijvoorbeeld de energietransitie en woningbouw zullen blijven ontstaan.
Ontwikkelingen in technologie en nieuwe of gewijzigde opgaven leiden tot andere dienstverlening en tot andere organisatie van het werk. Het A&O fonds gemeenten vervult hier nu maar ook in de toekomst een belangrijke rol in om zowel werknemers als werkgevers bewust te maken van de functies die verdwijnen, verschijnen en veranderen (functiemetamorfose). Ook zal het instrumenten voor werknemers en werkgevers blijven aanbieden om daarbij ondersteuning te bieden. De arbeidsvoorwaarden van werknemers dienen flexibel te zijn zodat gemeenten kunnen inspringen op die continue beweging.

Arbeidsmarkt: krapte, vergrijzing, langer doorwerken, diversiteit

De arbeidsmarkt in Nederland ziet er in een paar jaar tijd geheel anders uit. In 2014 was de arbeidsmarkt geheel nog niet gespannen. Eind 2018 publiceerde het CBS dat er al vier kwartalen een gespannen arbeidsmarkt was. Voor gemeenten betekent dit dat zij, voor het eerst sinds decennia, weer vacatures hebben, ook vanwege de uitbreiding van het aantal taken van gemeenten door de

decentralisaties. Het instroom percentage van werknemers bij gemeenten is in de afgelopen vijf jaar verdubbeld tot 10% in 2017. Volgens de *Personeelsmonitor Gemeenten 2017* van het A&O fonds Gemeenten stonden er eind 2017 bij gemeenten ruim 4.200 vacatures open. In 2014 waren dat nog maar 1.695 vacatures. Naar ICT, ruimtelijke ordening, bouwkundige en financiële functies is veel vraag.

De gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel is in 2017 48,3 jaar. De afgelopen jaren is dit weliswaar stabiel gebleven, maar in 2010 was de gemiddelde leeftijd 45,8 jaar. De samenstelling van het personeelsbestand is niet gelijk gebleven. Het aandeel medewerkers ouder dan 60 jaar blijft stijgen (2017 = 16%) terwijl het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar al sinds 2014 rond de 11/12% ligt. Ter illustratie: in 2004 was het 20%. Ten opzichte van de landelijk werkzame beroepsbevolking is bij gemeenten het aandeel werknemers in alle leeftijdscategorieën vanaf 45 jaar tussen de 6% en de 8% hoger.

Veel gemeenten investeren in het aantrekken van jongeren. Ruim driekwart van de gemeenten heeft daar beleid op. Bijna de helft van alle gemeenten heeft een generatiepact, waarbij oudere medewerkers minder gaan werken om ruimte te maken voor jongeren. Ondanks deze maatregelen is er sprake van een hoge uitstroom onder jongeren. Naast het investeren in jongeren besteden gemeenten veel aandacht aan het realiseren van banen voor de doelgroep van de banenafspraak. De komende jaren is daar nog meer aandacht voor nodig.

De arbeidsmarktpositionering van het werken bij een gemeente, de diversiteit van het personeelsbestand en het imago van gemeenten verdient daarom meer aandacht. Daarbij zullen trends rondom de flexibele arbeidsrelaties en de platform-economie mogelijk hun impact op de arbeidsmarkt van gemeenten hebben.

Duurzame inzetbaarheid, ziekte, pensioen, vitaliteit

De veranderingen in taken en de organisatie van het werk nopen werknemers tot een leven lang leren en meebewegen. Ook het kabinet zet in op het brede gezamenlijk actieplan 'Leven Lang Ontwikkelen' (Regeerakkoord Rutte III). Het is van belang dat gemeenten de komende jaren blijven inzetten op het nu en in de toekomst inzetbaar houden van hun medewerkers. Daarbij kijkend naar de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Daarbij is aandacht nodig voor de financiële vitaliteit van medewerkers, want een medewerker die goed inzicht in de financiële situatie heeft, kan bewust keuzes maken voor zijn loopbaan. Vanzelfsprekend hebben medewerkers daarin ook een eigen verantwoordelijkheid om de regie over hun loopbaan in eigen hand te nemen en vitaal te blijven.

In verband met die continue veranderingen is het van belang dat werkdruk goed wordt gemonitord. Het is belangrijk te letten op de werkdruk, omdat die kan leiden tot stress op de werkvloer, met risico op een burn-out en andere werkgerelateerde (psychische) ziektes. Eén van de meest genoemde oorzaken van ziekteverzuim bij gemeenten is namelijk werkdruk en stress. Het ziekteverzuim (5,4% over 2017) is een stabiel cijfer ten opzichte van voorgaande jaren. Het verzuimpercentage bij gemeenten ligt echter al jaren boven het landelijke verzuimpercentage van bijna 4%. Aandacht blijft daarom nodig.

De komende stijgingen van de pensioenleeftijd in combinatie met eventuele kortingen van pensioenaanspraken zullen leiden tot (nog) langer doorwerken. Nog los van de effecten van een mogelijk nieuw pensioenstelsel. Aandacht blijven houden voor langdurig verzuim is daarom van belang aangezien dat toeneemt in de hogere leeftijdscategorieën. Maar ook voor bewustwording van medewerkers over hun pensioensituatie zodat zij beter in staat zijn keuzes te maken over de invulling van hun loopbaan en ook daarin zelf regie nemen.

Dat vitaliteit bij gemeenten al volop aandacht krijgt, blijkt uit de Personeelsmonitor Gemeenten 2017 van het A&O fonds Gemeenten waarin staat dat 74% van de gemeenten werkt aan de vitaliteit van de medewerkers. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om programma's als BRAVO (Bewegen, Roken,

Alcohol, Voeding, Ontspannen). Het belang wordt ondersteund door de campagne BRUIS van het A+O fonds Gemeenten. Dat geeft aan dat de werknemer gezond, vitaal en prettig moet blijven (samen) werken in deze veranderende tijden.

2.2 Werken aan arbeidsvoorwaarden gemeenten

Wat is er bereikt de afgelopen 4 jaar

De afgelopen jaren is veel geharmoniseerd vanuit het CvA-uitgangspunt *Centraal tenzij, …...* Zo zijn het nieuwe beloningshoofdstuk en het individueel keuzebudget geïmplementeerd. Ook zijn afspraken gemaakt over de beloning van flexkrachten door de payrolltoeslag. In 2017 is een nieuwe werkwijze uitgeprobeerd met co-creatie. Bij deze co-creatie hebben verschillende groepen, elk samengesteld uit medewerkers van de gemeenten, gewerkt aan diverse voorstellen zoals de harmonisatie van verlof, bewust belonen en de payrolltoeslag.
Tegelijkertijd is duidelijk dat er binnen de Cao Gemeenten voldoende ruimte moet blijven voor lokaal maatwerk, eigen HRM-beleid en individuele keuzemogelijkheden voor werknemers voor zelfregie in hun werkzame leven. Dit komt o.a. naar voren in de position paper "*2020, biedt ons perspectief*" geschreven door een aantal gemeenten waarin zij vakbonden en het CvA oproepen tot een moderne Cao Gemeenten.

Waar staan we nu

De nieuwe beleidsperiode van het CvA start "op de grens van twee werelden": het naderende einde van de CAR UWO (publiek recht) en de komst van de Cao Gemeenten (privaat recht) met een geheel nieuwe tekst en wettelijke omgeving (wet op de cao). Het onderhandelingsproces voor afspraken in de laatste CAR UWO 2019 en de eerste Cao Gemeenten is gaande[1] met mogelijk afspraken op het gebied van loon, looptijd, harmonisatie van verlofregelingen, het voorkomen van de stapeling van de wettelijke transitievergoeding met de huidige Van Werk Naar Werk voorzieningen en een werkgeversbijdrage.
Ondertussen is de tekst van de genormaliseerde Cao Gemeenten per 2020 formeel vastgesteld[2] die in deze beleidsperiode gaat leiden tot nieuwe vragen en ontwikkelingen gezien de genormaliseerde situatie. Om onze leden te ondersteunen bij hun transitie van CAR UWO naar Cao Gemeenten besteden wij veel aandacht aan kennisoverdracht hierover. Dit doen wij door middel van informatie op de website, fora, scholing en voorlichtingsbijeenkomsten.

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

In het licht van voorgaande gaat het CvA deze beleidsperiode prioriteit geven aan:

- het samen met gemeenten uitdenken en uitzetten van een toekomstagenda voor de arbeidsvoorwaarden en het arbeidsvoorwaardenbeleid na 2020. Flexibiliteit is hierbij leidend om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de gemeentelijke dienstverlening en de gemeentelijke organisaties. Deze toekomstagenda – waarin de ideeën van de position paper "*2020, biedt ons perspectief*" worden verwerkt – zal leidend zijn voor de koers van de modernisering van de Cao Gemeenten op de middellange termijn (tot 5 jaar). Eind 2019 wordt hiermee gestart en in 2020 afgemaakt. Op deze wijze worden de eerste ervaringen van de normalisatie (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, Wnra) meegenomen.
- het stimuleren van goed werkgeverschap in de gemeenten. Enerzijds vormgegeven via afspraken in de Cao Gemeenten, maar ook door het faciliteren van goed werkgeverschap met behulp van HRM-beleid van gemeenten. Het CvA wil op een integrale wijze de diverse arbeidsvoorwaardelijk onderwerpen in dit hoofdstuk koppelen onder het motto 1+1=3. Zo hebben ingrepen in bijvoorbeeld het pensioenstelsel immers impact op duurzame inzetbaarheid, ziekteverzuim en personeelsmobiliteit.

1 Ten tijde van de eindredactie van dit beleidsplan in juni 2019 was dit nog niet afgerond
2 De VNG en de vakbonden hebben op 15 februari 2019 de afspraken over de Wnra in de sector definitief gemaakt. Dat betekent dat de tekst voor de nieuwe Cao Gemeenten vanaf 1 januari 2020 geldt. Daarin worden eventuele afspraken in de lopende cao onderhandelingen nog verwerkt.

Wat gaan we daarvoor doen. Dus hoe we gaan we ons doel bereiken

- de start van de toekomstagenda van arbeidsvoorwaarden na 2020 wordt vormgegeven via enquêtes, focusgroepen, pilots en ledenbijeenkomsten. Op deze wijze gaan we in gesprek met leden om te bepalen hoe moderne arbeidsvoorwaarden voor de middellange termijn vorm moeten krijgen qua proces en inhoud. Gespreksonderwerpen zijn o.a.:
  - HRM-beleid: hoe en met wie kunnen we via centraal arbeidsvoorwaardenbeleid HRM thema's stimuleren en onder de aandacht brengen? Onderwerpen als duurzame inzetbaarheid, de invloed van digitalisering en toekomstige reorganisaties, de invloed van maatschappelijke opgaven op de organisatie, ziekteverzuim, werkdruk, leven lang leren, mobiliteit, personeelssamenstelling (jong, oud, diversiteit), in- en externe flexibilisering, vitaliteit (mentaal, fysiek en financieel), etc. Wat is daarvoor nodig centraal in de cao en decentraal in de uitvoering met ruimte voor lokaal HRM beleid?
  - op welke wijze wordt de toekomstagenda qua inhoud en proces over een langere periode vormgegeven?
  - waar ligt de balans tussen enerzijds centrale geharmoniseerde afspraken en anderzijds maatwerk per gemeente. Wat is de toekomstige positie van het lokaal overleg?
  - is er in centrale afspraken ruimte voor lokaal maatwerk en hoe dan?
  - welke behoeftes zijn er qua individuele keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden voor werknemers? Wat zijn de ervaringen met het IKB? Hoe stimuleren we eigen regie bij werknemers?
  - hoe komen we tot gedragen arbeidsvoorwaarden? De betrokkenheid van gemeentelijke werkgevers, werknemers (vakbondsleden en niet-vakbondsleden), ondernemingsraden en vakbonden bij het proces om tot arbeidsvoorwaarden te komen.
- VNG gaat dwarsverbanden inzichtelijker maken en op de samenhang tussen de verschillende dossiers sturen: arbeidsvoorwaarden gemeenten, pensioen, arbeidsmarkt, diversiteit en participatiebanen zijn namelijk thema's die met elkaar zijn verbonden.
- intensiveren van de samenwerking met partners als bijvoorbeeld het A&O fonds gemeenten op vlakken als digitalisering en de transformatie van de dienstverlening, VNG Academie en VNG realisatie (*Vensters voor bedrijfsvoering*)
- de verbinding leggen met andere commissies en programma's van de VNG, zoals fysieke leefomgeving, sociaal domein en informatiesamenleving die aan de basis staan van de veranderende gemeentelijke dienstverlening en de veranderende werkorganisaties van gemeenten, waarin het CvA ondersteunt en faciliteert. Daarmee sluiten we aan op de verenigingsstrategie in *Gemeenten 2024*.

2.3 Pensioen

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar

De afgelopen jaren is er veel aandacht besteed aan de techniek en aanpassing van onze pensioenregeling met als doel balans en rust op het pensioendossier te bereiken. Zo hebben sociale partners in 2017 een akkoord bereikt over de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar en over het verminderen van de complexiteit van de ABP-regeling. De landelijke discussies over het pensioenstelsel, het uitblijven van indexatie, stijgende premies en afnemend vertrouwen, hebben echter niet bijgedragen aan rust. Tegenvallende beleggingsresultaten, de stijgende levensverwachting en daarmee de pensioenleeftijd, geven aan dat de discussie over het pensioenstelsel nog niet is afgerond en onder druk staat onder de huidige randvoorwaarden.

Waar staan we nu

De gesprekken tussen het kabinet en de werknemers- en werkgeversorganisaties over een landelijk pensioenakkoord liepen in november 2018 vast. Het kabinet probeerde deze impasse te doorbreken door ondertussen zelf een aantal pensioenwijzigingen in gang te zetten. Of sociale partners pakken de bal samen weer op en komen tot afspraken, of het kabinet gaat met wetswijzigingsvoorstellen komen. De verwachting is dat in deze beleidsperiode landelijke afspraken over pensioen

zullen volgen[3]. De VNG gaat samen met de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) de gevolgen van een pensioen akkoord en/of wetswijzigingen voor gemeenten in beeld brengen, de gevolgen bespreken en waar mogelijk van maatregelen voorzien.

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

Het CvA vindt dat bij goed werkgeverschap een toekomstbestendig pensioen hoort, als onderdeel van het gehele arbeidsvoorwaardenbeleid. Om hier invulling aan te geven gaan we ons de komende jaren richten op:

- meer regie en invloed op het ABP-pensioen van werkgevers en werknemers via ZPW. In dat kader wordt ook gewerkt aan een gezamenlijke pensioenvisie vanuit ZPW.
- 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.
- pensioen te benaderen als integraal onderdeel van de andere arbeidsvoorwaarden in het eigen regie-model van werknemers. Hierdoor wordt duidelijker hoe de verschillende arbeidsvoorwaarden gecombineerd kunnen worden.

Wat gaan we daarvoor doen. Dus hoe we gaan we ons doel bereiken.

- intensiveren van de lobby en belangenbehartiging samen met de ZPW over pensioen bij het kabinet en/of sociaal akkoord partijen.
- de VNG gaat samen met de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) de gevolgen van een pensioen akkoord en/of wetswijzigingen voor gemeenten in beeld brengen, de gevolgen bespreken en waar mogelijk van maatregelen voorzien
- als ZPW meer gezamenlijk optrekken in de ABP-pensioen overleggen. Daarvoor is het van belang dat afspraken worden gemaakt over onder andere het proces van mandaat verlening: wie moet worden betrokken, wanneer en hoe moet dat gebeuren en hoe wordt de onderhandelingsdelegatie vastgesteld?
- het blijven verminderen van de complexiteit van de pensioenregelingen door deze meer te stroomlijnen en transparanter te maken.
- het vergroten van de interne professionaliteit op pensioengebied binnen elke gemeente[4]. Hiermee kan het pensioenbewustzijn van werknemers in alle leeftijdscategorieën verhoogd worden. Door het verhogen van pensioenbewustzijn is het gesprek tussen werkgever en werknemer over de individuele keuzes in alle levensfasen- en gebeurtenissen beter te voeren. Daarmee wordt ook de relatie tot andere arbeidsvoorwaarden duidelijker.

2.4 Gemeentelijke arbeidsmarkt in kaart

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar

De afgelopen beleidsperiode heeft het CvA de arbeidsmarkt benaderd via drie lijnen, namelijk:

- 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 met het rapport arbeidsmarktcommunicatie Waar haal je ze vandaan? Gezien de ontwikkelingen heeft het CvA in dit beleidsplan van de gemeentelijke arbeidsmarkt een nieuw thema gemaakt.

Waar staan we nu?

Het CvA wil in deze periode de gemeentelijke arbeidsmarkt in kaart brengen en een langetermijnvisie formuleren waarmee gemeenten en het CvA aan de slag kunnen. Er zijn namelijk doorlopend ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten waar mogelijk kunnen inspelen op ontwikkelingen als robotisering, digitalisering en de veranderende personeelssamenstelling. Maar ook

3 Op 5 juni 2019 is een principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel tot stand gekomen. De uitkomst van het referendum onder de vakbondsleden was nog niet bekend ten tijde van de eindredactie van dit beleidsplan.

4 Ook op grond van de Wet pensioencommunicatie heeft de werkgever een aantal verantwoordelijkheden tegenover de werknemers met betrekking tot communicatie over het pensioen.

rekening houden met voortschrijdende ontwikkelingen op het vlak van flexibele arbeidsrelaties en de platform economie[5]. Een inventarisatie naar de gevoelde behoefte aan kwaliteit en kwantiteit van personeel in de toekomst geeft inzicht in de wensen ten aanzien van flexibele arbeidsrelaties, verwachte instroom- en uitstroomcijfers en instrumenten in relatie tot de arbeidsmarkt op landelijk en lokaal niveau.

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

In lijn met eerdere onderzoeken naar de verkenning van de arbeidsmarkt voor het openbaar bestuur (*De Grote Uittocht Herzien uit 2013* en *Arbeidsmarktanalyse Rijk 2018-2025*) wil het CvA een onderzoek laten doen naar de trends en ontwikkelingen van vraag en aanbod op de interne en externe arbeidsmarkt van gemeenten. Daarbij zijn er raakvlakken met de thema's diversiteit, banenafspraak/participatiewet en de basisregeling voor de arbeidsmarkt.

2.5 Diversiteitsbeleid bij gemeenten

Waar staan we nu

Diversiteitsbeleid bij gemeenten is voor het CvA een nieuw thema[6]. Het CvA agendeert dit aangezien de gemeentelijke werkorganisatie een afspiegeling van de samenleving moet zijn om goed in contact te blijven met inwoners, om slagvaardig resultaten te kunnen boeken en voor de binding van inwoners met onze lokale democratie. Met de voorspelde krapte op de arbeidsmarkt is het van belang een zo'n groot mogelijk wervingsgebied te hebben. Tot slot hebben gemeenten een voorbeeldfunctie als het gaat om diversiteit in het eigen personeelsbestand, ook voor andere werkgevers.

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

Deze beleidsperiode wordt gewerkt aan een cultuuromslag. Daarbij zijn de belangrijkste aandachtspunten het agenderen van het thema diversiteit in HRM-beleid en bewustwording creëren bij bestuur, HRM en de werknemers. Er is al een aantal gemeenten dat specifiek diversiteitsbeleid heeft, maar goed inzicht in diversiteitsbeleid en handvatten om bestaand beleid verder te ontwikkelen, moet worden opgezet. Daarnaast is het van belang het onderwerp diversiteit te integreren in het arbeidsmarktbeleid.

Wat gaan we daarvoor doen. Dus hoe we gaan we ons doel bereiken

We ontwikkelen een plan van aanpak, waarin we de volgende elementen meenemen:

- agenderen dat diversiteit en inclusie op de gemeentelijke werkvloer zich richt op vijf dimensies: leeftijd, etnisch culturele achtergrond, gender, arbeidsvermogen en LHBTIQ+.
  Het is geen doelgroepenbeleid. Het gaat om bewustwording en onderzoek naar effectieve maatregelen die lokaal werken.
- het inventariseren van best practices binnen de gemeentelijke organisaties die al meer kennis hebben over diversiteitsbeleid en de toepassing ervan.
- samenwerking met organisaties als het A&Ofonds gemeenten en CAOP en aanhaken bij het Charter Diversiteit om zowel het agenderen als bewustwording kracht bij te zetten.

5 De Commissie Regulering van werk onder leiding van drs. Hans Borstlap buigt zich over toekomst van de arbeidsmarkt. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vindt het belangrijk dat we tijdig beginnen met het denken over hoe we de regels, wetgeving en belastingen rond de arbeidsmarkt in de toekomst willen vormgeven. De commissie rapporteert uiterlijk 1 november 2019 haar advies.

6 Hiermee sluiten we aan bij het thema inclusieve samenleving in *Gemeenten 2024*

2.6 Banenafspraak/participatiewet

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar

De afgelopen vier jaar heeft het CvA de gemeenten gesteund door informatie te delen, te stimuleren en enthousiasmeren om banen te creëren voor de doelgroep van de banenafspraak. Na een enthousiaste start vallen de resultaten in de staatjes wat tegen:

	2015		2016		2017	
	Taak	**Behaald**	**Taak**	**Behaald**	**Taak**	**Behaald**
Overheid	3.000	5.453	6.500	3.596	10.000	6.471
Markt	6.000	15.603	14.000	18.956	23.000	32.043

De cijfers over 2018 zijn nog niet bekend. Er is geen formele uitsplitsing van cijfers binnen de overheid.

Specifiek voor gemeenten is gerealiseerd:

- een extra schaal in de CAR-UWO voor de doelgroep,
- per regio leernetwerkbijeenkomsten,
- vertegenwoordiging van het CvA in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) voor aanbevelingen en knelpunten,
- opname van het thema in de Personeelsmonitor Gemeenten van het A&O fonds, en
- deelname aan pilots en onderzoeken.

Waar staan we nu

Eind 2018 zijn er wijzigingen aangekondigd in de Wet Banenafspraak. De scheiding tussen overheid en markt voor de te behalen aantallen is opgeheven. Het quotumpercentage is door de overheid voor 2019 vastgesteld op 2,14 procent, maar de quotumheffing (effectueren van de boete) wordt niet eerder dan in 2022 geactiveerd. Het nieuwe wetsvoorstel wordt in de 2e helft 2019 naar de Kamer gestuurd.
Het CvA ondertekent in 2019 het convenant voor de banenafspraak en zal met een werkagenda komen voor de komende periode.

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

De komende jaren continueert het CvA de activiteiten waarbij we gemeenten ondersteunen 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 vormgegeven aan de samenwerking. Op de planning staat:

- VNG gaat in 2019 met andere overheidswerkgevers de bestuurlijke afspraken ondertekenen waarmee ze aangeeft dat gemeenten zich zullen blijven inspannen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, ondanks het wegvallen van het onderscheid tussen de overheid en de markt.
- er worden in 2019 bijeenkomsten georganiseerd om informatie te delen en inspiratie op te doen.
- in juni 2019 heeft het CvA een werkagenda gereed voor de gemeenten die voortkomt uit de bestuurlijke afspraken. Bij deze en andere activiteiten wordt aansluiting gezocht met het A&O fonds, de commissie PSI (Participatie, Schuldhulpverlening en Inkomen), de VNG-beleidsafdeling Werk en Inkomen, de WSW en ZPW/VSO.

3 Thema Werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking

In veel raads- en coalitieakkoorden is een paragraaf gewijd aan de zorg voor een inclusieve samenleving (*Gemeenten 2024*). Het CvA is verantwoordelijk voor de werkgeversrol die gemeenten hebben voor de werknemers in de sociale werkvoorzieningen. Daarnaast hebben gemeenten een taak voor mensen die vallen onder de Participatiewet.

3.1 Achtergrond

De uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) is een gemeentelijke taak. Voor de mensen die werkzaam zijn onder de WSW is de gemeente werkgever. Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is de instroom van nieuwe medewerkers in de WSW en de bijbehorende Cao SW gestopt. De verwachting is dat in het jaar 2060 niemand meer werkzaam is onder de Cao SW.

De Participatiewet heeft het stelsel van Wet werk en bijstand, Wet sociale werkvoorziening en Wajong vervangen. Daardoor vallen er meer mensen onder de Participatiewet dan in het verleden onder de WSW. Echter de gemeente is voor deze mensen vaak de begeleider naar werk en niet meer voor iedereen de werkgever. In 2013 hebben gemeenten vastgesteld dat er géén aparte cao komt voor deze groep mensen die niet vallen onder de Cao SW of de Banenafspraak.

In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de Cao SW. In paragraaf 3.3 wordt aandacht besteed aan een basisregeling voor de arbeidsmarkt voor mensen die vallen onder de Participatiewet.

3.2 Cao Sociale Werkvoorziening

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar

In december 2015 is een driejarige cao voor de SW afgesproken. De salarisafspraak werd gefinancierd door de toezegging van de staatssecretaris van SZW om drie jaar lang een compensatie voor de loon en prijsontwikkeling (LPO) toe te kennen aan gemeenten. De LPO werd vervolgens ingezet voor de verhoging van de lonen.

Waar staan we nu

De cao SW is afgelopen op 31 december 2018. De onderhandelingen voor een nieuwe cao SW zijn in december 2018 gestart.

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

Het streven van de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van de VNG, die namens de gemeenten de onderhandelingen voert met de vakbonden, is een Cao SW af te spreken met een looptijd van 4 of 5 jaar. De financiering van de salarisafspraken tot en met 2021 wordt gedekt door een afspraak met de staatssecretaris van het ministerie van SZW om gedurende de huidige kabinetsperiode weer een compensatie voor de loon- en prijsontwikkeling toe te kennen aan gemeenten. Om een Cao SW af te spreken met een langere looptijd is een extra toezegging van het ministerie van SZW nodig. De KIA en de vakbonden trekken gezamenlijk op richting het ministerie van SZW voor de noodzakelijke financiering.

3.3 Basisregeling voor de arbeidsmarkt

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar

De VNG heeft in de afgelopen periode verschillende onderzoeken uitgevoerd naar de gemeentelijke werkgeversrol voor mensen die vallen onder de Participatiewet. Uit het laatste onderzoek dat is uitgevoerd, rapport Bekker[7], is gebleken dat er geen brede steun is voor een cao voor de gehele doelgroep vallend onder de werking van de Participatiewet.

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

De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) gaat agenderend optreden ten aanzien van het inclusief werkgeverschap van gemeenten, breder dan de SW. De KIA volgt de aanbevelingen uit het rapport Bekker op en gaat na of het standpunt van de gemeenten nog houdbaar is naar de toekomst. De eerste signalen zijn dat steeds meer gemeenten worstelen met de groep mensen die valt onder de Participatiewet (en niet onder de Cao SW of de Banenafspraak) en die tussen wal en schip dreigt te vallen.

Wat gaan we daarvoor doen. Dus hoe gaan we ons doel bereiken.

De KIA gaat onderzoek doen naar de houdbaarheid van de opvatting uit 2013 waarin gemeenten aangaven dat er géén aparte cao komt. Welke arbeidsvoorwaarden worden als basis gezien bij de uitoefening van de rol van de gemeente als werkgever en passen bij goed werkgeverschap? De belangrijkste punten waar aandacht aan wordt besteed, zijn:

- het systematisch verzamelen van best practices rondom arbeidsvoorwaarden voor de doelgroep. Dit om te voorkomen dat er 350 verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen ontstaan. Om aandacht te geven aan de praktijk bundelen we de goede voorbeelden op VNG.nl
- een eenduidig begrippenkader. Zowel de samenstelling van de doelgroep als de verschillende rollen van gemeenten zijn nog onvoldoende duidelijk. Door één begrippenkader op te stellen spreken gemeenten dezelfde taal.

Ook worden twee aanbevelingen uit het rapport Bekker opgevolgd:

- onderzoek naar mogelijke vormen van een pensioenregeling voor mensen in de doelgroep. De uitkomsten van het onderzoek wordt in de loop van 2019 verwacht.
- hernieuwde aandacht voor opleidings- en scholingsfaciliteiten en aandacht geven aan de pilots die nu worden uitgevoerd. Dit op basis van het Rapport de Beer[8] over de opleidings- en scholingsfaciliteiten voor de mensen in de doelgroep.

7 Mr. Roel Bekker, *Rapportage inzake het gemeentelijk beleid ten aanzien van de onderkant van de arbeidsmarkt en de eventuele wenselijkheid te komen tot algemene regelingen terzake*, Den Haag, november 2017.
8 Paul de Beer m.m.v. Maisha van Pinxteren, *Naar een centrale afspraak voor de brede doelgroep Participatiewet?*

4 Thema Kwaliteit van het politieke ambt

De raads- en collegeakkoorden die in 2018 zijn gesloten, laten volgens *Gemeenten 2024* zien dat alle gemeenten werk maken van de versterking van de lokale democratie. Daarvoor is nodig kracht en kwaliteit van lokaal bestuur, waar de VNG samen met de gemeenten voor staat. Het CvA zet zich in voor een adequate rechtspositie als randvoorwaarde voor het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerde bestuurders en volksvertegenwoordigers. Daarmee dragen we bij aan de lokale democratie.
Het CvA heeft daarnaast ook aandacht voor de arbeidsomstandigheden waaronder bestuurders en volksvertegenwoordigers hun ambt vervullen. Bestuurders 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.

4.1 Achtergrond

Het CvA vindt het belangrijk dat er een passende rechtspositie is voor burgemeesters, wethouders en raad- en commissieleden (ruim 10.000 personen). Het CvA heeft deze taak belegd bij de Adviescommissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (RPA). Deze commissie geeft het bestuur en de directie van de VNG gevraagd en ongevraagd advies 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[9]. In paragraaf 4.2 wordt dit beschreven.

Naast de rechtspositie zijn ook de omstandigheden waaronder politieke ambtsdragers hun ambt goed kunnen uitoefenen van belang. Politieke ambtsdragers hebben te maken met de uitvoering van belangrijke (complexe) taken waar verschillende belangen een rol spelen. Naast decentralisaties in het sociaal domein krijgen we de komende periode onder andere te maken met de invoering van de Omgevingswet en opgaven op het gebied van de energietransitie en de woningbouw.
De verwachtingen die op gemeentelijke politieke ambtsdragers rusten, worden steeds groter. Ongewenste druk, bedreiging en ondermijning van politieke ambtsdragers is helaas een steeds groter onderdeel van de maatschappij en heeft invloed op het werkklimaat van bestuurders. In dat kader wordt aandacht besteed aan integriteit, agressie en geweld in paragraaf 4.3.

4.2 Rechtspositie politieke ambtsdragers (RPA)

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar

De afgelopen jaren heeft de VNG samen met het ministerie van BZK en de koepels van provincies en waterschappen en de beroepsverenigingen gewerkt aan één geharmoniseerd rechtspositiebesluit dat in 2019 is ingegaan. Er is nu sprake van een uniforme en modernere rechtspositie voor alle politieke ambtsdragers bij de decentrale overheden.
De afgelopen beleidsperiode heeft ook in het teken gestaan van het zichtbaarder en aantrekkelijker maken van het politieke ambt door middel van het programma Aanzien van het Ambt. De VNG heeft geïnvesteerd in het uitkomen van een breed gedragen visie op de rechtspositie van Politieke ambtsdragers. We hebben geparticipeerd in het onderzoek naar de (arbeidsmarkt)positie van oud-bestuurders en we hebben ons ingezet voor de verhoging van de raadsledenvergoeding in de kleine gemeenten.

9 De adviescommissie RPA heeft een eigen beleidsplan met meer informatie en standpunten. Zie daarvoor de website van de VNG.

Waar staan we nu?

De bijzondere positie van bestuurders en volksvertegenwoordigers maakt dat zij goed moeten worden ondersteund in hun professionele ontwikkeling en rechtspositie. De toename van politieke ambtsdragers uit de geledingen van lokale politieke partijen – die soms een kwetsbaardere partijstructuur kennen dan de landelijke partijen – maken deze behoefte aan ondersteuning urgenter. Ook de afbreukrisico's voor bestuurders zijn toegenomen. Het medialandschap zorgt ervoor dat bestuurders op de voet worden gevolgd en het imago sneller kan worden aangetast. De onder- en bovenwereld vermengen zich meer en meer. Ondermijning van de lokale democratie ligt op de loer. Dit gaat gepaard met toenemende bedreiging van lokale bestuurders en zet de integriteit onder druk.

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

Voor de komende periode wil de VNG haar inzet langs drie lijnen vormgeven:

- het behartigen van de belangen van politieke ambtsdragers voor een evenwichtig en moderne rechtspositie. De VNG doet dat vanuit de integrale visie '*Bijzondere ambten, bijzondere rechtspositie*' (2015) die is omarmd door het Kabinet en de Tweede Kamer. In deze visie worden de bijzondere kenmerken van het politieke ambt beschreven maar ook de thema's die van belang zijn voor behoud van een kwalitatief goed openbaar bestuur.
- het innemen van standpunten wat betreft relevante wetgeving voor de arbeidsvoorwaardelijke positie van politiek ambtsdragers. In deze beleidsperiode wordt mogelijk door de Tweede Kamer een voorstel in stemming gebracht voor gelijkstelling van de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (APPA) aan de reguliere Werkloosheidswet. Ook zal het ministerie van BZK een wetsvoorstel voorbereiden voor het in overeenstemming brengen van het APPA-nabestaandenpensioen met het ABP-pensioenreglement.
- versterken van de professionele ontwikkeling en weerbaarheid van politieke ambtsdragers. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij het samenwerkingsprogramma *Democratie in Actie* waar wordt ingezet op versterking van de lokale democratie en lokaal bestuur. In dit programma participeren onder andere de VNG, BZK en de beroepsverenigingen.

Wat gaan we daarvoor doen. Dus hoe we gaan we ons doel bereiken

- advies uitbrengen aan BZK en zonodig de Tweede Kamer bij aanpassingen in relevante wetgeving. Het gaat dan onder andere om het wetsvoorstel om de APPA-pensioenregeling in overeenstemming te brengen met het ABP-reglement en het Wetsvoorstel Wet sociale zekerheid politieke ambtsdragers. Hierbij wordt samengewerkt met de andere bestuurlijke koepels en de beroepsverenigingen.
- aansluiting zoeken bij de ambities van het samenwerkingsprogramma *Democratie in Actie* en het actief ophalen en communiceren van thema's die raken aan de rechtspositie.
- proactief in gesprek met het ministerie van BZK en de Tweede Kamer om gevolg te geven aan de Integrale visie "*Bijzondere ambten, bijzondere rechtspositie*".
- VNG informeert politieke ambtsdragers over hun rechtspositie. De VNG deelt kennis over de uitvoering van rechtspositionele regelingen en handvatten ontwikkeld. De lokale praktijk van gemeenten is leidend in de periodieke rechtspositie overleggen met BZK.

4.3 Integriteit en veiligheid: Netwerk weerbaar Bestuur

Wat is bereikt de afgelopen 4 jaar

De afgelopen jaren heeft de VNG samen met de andere koepels van decentrale overheden en het ministerie van BZK gewerkt aan verschillende standaarden en modellen ten behoeve van het thema integriteit die te vinden zijn in de VNG toolkit integriteit:

- de handreiking integriteit politieke ambtsdragers
- modelgedragscodes voor bestuurders en volksvertegenwoordigers
- de handreiking integriteit lokale politieke partijen.

Daarnaast is VNG medeorganisator van de Dag en Nacht van de Integriteit en heeft een voorlichtende rol.

Eind 2016 liep het programma Veilige Publieke Taak (VPT) af en werd de subsidie vanuit het ministerie van BZK voor het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak stopgezet. Na een lobby van o.a. de VNG is het Netwerk Weerbaar Bestuur in 2018 opgericht. Ook is de Arbo catalogus agressie en geweld vernieuwd en heeft de titel '*Veilige Publieke Dienstverlening*' gekregen, waarbij de nadruk op arbeidsomstandigheden in het sociaal domein is gelegd.

Waar staan we nu. Wat willen we bereiken de komende 4 jaar, waar gaan we aan werken?

Een sterke lokale democratie staat of valt met de lokale bestuurders. Het is belangrijke dat zij goede voorwaarden hebben – zowel rechtspositioneel als in hun arbeidsomstandigheden – waardoor zij hun ambt goed kunnen uitoefenen. VNG wil een grote rol blijven spelen op het gebied van kennisdeling en het vergroten van het integriteitsbewustzijn (open cultuur) en weerbaarheid.

De volgende zaken worden opgepakt:

- het blijven organiseren van de Dag en Nacht van de integriteit.
- informatiemateriaal blijven verspreiden via de VNG-website en de toolkit integriteit.
- nadruk blijven leggen op de noodzaak van screening van ambtenaren en bestuurders in het licht van ondermijning van het openbaar bestuur en de risico's die er zijn ten aanzien van infiltratie. De basisscan integriteit om kandidaat-bestuurders te screenen sluit hier goed op aan en kan met hulp van de VNG verder ontwikkeld worden.
- lobbyactiviteiten opstarten om gemeenten en hun bestuurders voldoende te equiperen op het gebied van integriteit (waaronder screening van ambtenaren en politieke ambtsdragers).
- trainingen en ondersteuning in weerbaar bestuur zodat politieke ambtsdragers hun functie veilig en integer kunnen uitoefenen. Dit in samenwerking met het ministerie van BZK en andere partners uit het Netwerk Weerbaar Bestuur.
- overzichtelijker maken van het ondersteuningsaanbod wat betreft Weerbaarheid van politieke ambtsdragers.
- organiseren van een workshop Weerbaar Bestuur tijdens het VNG-jaarcongres 2019.

5 Netwerken, dienstverlening en centrale inkoop HR

Het CvA hecht grote waarde aan de dienstverlening aan de leden en aangesloten organisaties. Leden en aangesloten organisaties kunnen op verschillende wijze advies vragen over wetgeving, arbeidsvoorwaarden, de rechtspositie en personeelsbeleid. Dit is in lijn met *Gemeenten 2024* waarin naast de belangenbehartiging, de pijlers netwerkorganisatie en dienstverlening staan.

5.1 Achtergrond

VNG heeft 355 gemeenten als lid. Daarnaast kent VNG ruim 150 organisaties met een aansluitingsovereenkomst[10] (bijv. volledig gefuseerde en/of samenwerkende ambtelijke organisaties, omgevingsdiensten, RUD's, GGD'en, Veiligheidsregio's en belastingsamenwerkingskantoren) die een beroep mogen doen op de dienstverlening van de VNG.
Ook na de normalisatie is de ambitie om hét aanspreekpunt van gemeenten en aangesloten organisaties te zijn op het terrein van de werkgeversverantwoordelijkheid naar werknemers en politieke ambtsdragers. Enerzijds als kennis expert, anderzijds als verbinder en makelaar in kennis. Daarbij worden diverse communicatiekanalen ingezet: netwerken, websites, nieuwsbrieven, VNG-informatiecentrum en voorlichtingsbijeenkomsten.

5.2 Netwerken, dienstverlening en centrale inkoop HR

Netwerken

We kennen meer dan 30 P&O netwerken. Van het netwerk van de G4, LORN, POGG tot aan regionale netwerken. 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.

Dienstverlening

VNG-informatiecentrum en VNG Fora

Jaarlijks wordt veel tijd en energie besteed aan het beantwoorden van vragen over de CAR-UWO, Cao Gemeenten, HRM-onderwerpen, de rechtspositie van politieke ambtsdragers en het geven van voorlichting over gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken en arbeids- en sociaalrechtelijke wetgeving. Dit is een belangrijk onderdeel van de service aan leden en aangesloten organisaties en van belang om een vinger aan de pols te houden bij wat leeft in de praktijk.

De afgelopen jaren is de trend in het aantal vragen via het informatiecentrum neerwaarts. De verhouding tussen vragen gesteld door gemeenten en door niet-gemeenten blijft daarbinnen redelijk stabiel. Het aantal deelnemers en de vragen via de *VNG-werkgevers Fora* nemen echter toe. Zo kent het *Werkgeversforum gemeenten* al ruim 1.600 deelnemers, het *Forum Normalisering Rechtspositie Ambtenaren* bijna 1.000 deelnemers en het *Forum Lerend Werken* ruim 1.100 deelnemers.

Het CvA zet ook de komende jaren in op hoogwaardige beantwoording van vragen via het informatiecentrum en de fora.

10 Zie paragraaf 7.2. Met de oprichting van een nieuwe werkgeversvereniging voor gemeenschappelijke regelingen is de verwachting dat het systeem met aansluitingen wordt beëindigd.

Jaar	Vragen gemeenten	Vragen niet-gemeenten	Totaal	Verhouding gemeenten/ niet-gemeenten
2015	3.408	1.288	4.696	73% - 27%
2016	2.688	1.247	3.935	68% - 32%
2017	1.930	836	2.766	70% - 30%
2018	1.868	738	2.606	72% - 28%

Website van car-uwo.nl naar caogemeenten.nl

Het CvA beheert de openbare website car-uwo.nl met een toelichting op de huidige rechtspositie. Deze site geeft weer wat de rechtspositieregels zijn en hoe deze toegepast dienen te worden. Deze website wordt met het oog op de normalisatie (Wnra) en het uitstel daarvan voor de Veiligheidsregio's nog tot minimaal januari 2021 in de lucht gehouden.

In de tweede helft van 2019 lanceren sociale partners van de Cao Gemeenten (het Landelijk Overleg Gemeente Ambtenaren, LOGA) de nieuwe website caogemeenten.nl. Daarop wordt de genormaliseerde Cao Gemeenten interactief toegelicht en extra informatie visueel gepresenteerd.
VNG heeft de ambitie om de VNG website (thema Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid) te actualiseren naar de genormaliseerde situatie en meer werkgevers gerichte informatie te verstrekken. Ook wordt gekeken naar nieuwe vormen van kennisontsluiting via de website (bijvoorbeeld Webinars, vlogs, etc.).

Bijeenkomsten

Deze beleidsperiode gaat het CvA weer een "CvA eendaagse" organiseren. Een dag vol actualiteiten en toekomstbeelden over arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid.
Daarnaast wordt deze beleidsperiode ingespeeld op actualiteiten om waar nodig meer bijeenkomsten te organiseren of aan bij te dragen rondom cao en arbeidsvoorwaarden in het kader van de normalisering. Daarbij maken wij o.a. gebruik van VNG-academie en VNG-congressen.

Centrale inkoop

Functiewaardering

Sinds april 2011 is het functiewaarderingssysteem HR21 beschikbaar voor gemeenten met als doel eenduidigheid in functiewaardering in de sector, transparantere beloningsverhoudingen en personeelsmobiliteit. Gemeenten kunnen zich bij het systeem aansluiten, maar zijn dat niet verplicht. Het omzetten van de waarderingen in salarisschalen is voorbehouden aan de gemeenten.

De onderhoudstermijn en de exploitatie van HR21 loopt op 1 april 2021 af. Die is namelijk voor een periode van 10 jaar gegund aan de samenwerking van Leeuwendaal en BuitenhekPlus. Het CvA gaat deze beleidsperiode in overleg met de leden en de vakbonden over de toekomst, het onderhoud en de exploitatie van HR21.

Ziektekostenverzekering

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.

Het CvA heeft in 2017 een contract voor drie jaar afgesloten met de mogelijkheid het aansluitend met één jaar te verlengen. Het CvA moet voor 1 juli 2019 aangeven of zij van de verlengingsmogelijkheid voor het jaar 2020 gebruik maakt.

6 Secretariaten & commissies

6.1 Secretariaat Brandweerkamer – Veiligheidsregio's

Het secretariaat van de Brandweerkamer wordt gevoerd door de VNG. Afspraken die de Brandweerkamer maakt over de eigen brandweer specifieke arbeidsvoorwaarden in de CAR-UWO vallen onder de verantwoordelijkheid van het CvA. Voor de collectieve gemeentelijke arbeidsvoorwaarden hebben alle Veiligheidsregio's een aansluitingsovereenkomst bij VNG.

Waar staan we nu?

De inwerkingtreding van de Wnra voor personeel van veiligheidsregio's wordt naar verwachting met één jaar, dus tot 1 januari 2021, uitgesteld (formeel: tot een nader te bepalen moment). De Brandweerkamer en de vakbonden (LOBA) moeten voor eind 2019 afspraken maken over het (tijdelijk) in stand houden van de CAR-UWO in het jaar 2020, de periode van overgang naar een genormaliseerde cao en de genormaliseerde situatie. In 2019 worden de laatste technische zaken uitgewerkt van het in 2017 gesloten Akkoord reparatie FLO-overgangsrecht. Diverse punten zijn momenteel nog onderwerp van gesprek in het overleg met de bonden. Bijzondere aandacht heeft de positie van brandweervrijwilligers. Uit onderzoek in 2018 blijkt dat er een reëel risico bestaat dat onderdelen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving.

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

- met het oog op de Wnra wordt door het CvA gekeken naar de werkgeversrol van de Brandweerkamer en de wijze waarop arbeidsvoorwaarden voor Veiligheidsregio's tot stand komen. Uiterlijk begin 2020 moet dit duidelijk zijn.
- de laatste onderdelen uit het FLO-akkoord 2017 worden uitgewerkt. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar de levensloop vanwege het eindigen van deze regeling op 1 januari 2022.
- het Tweede Loopbaanbeleid voor brandweerpersoneel is een omvangrijk onderwerp van gesprek tussen Brandweerkamer en vakbonden. Het betreft werknemers in dienst vanaf 1 januari 2006 die géén rechten kunnen ontlenen aan het FLO-overgangsrecht.
- de verwachting is dat in 2019 een vervolgonderzoek plaatsvindt m.b.t. de rechtspositie van brandweervrijwilligers. Gelet op dit onderzoek dient rekening te worden gehouden met het scenario dat Veiligheidsregio's langer (of definitief) worden uitgezonderd van de Wnra.

6.2 Commissies

Commissie LAAC

De landelijke advies- en arbitragecommissie (LAAC) kan advies uitbrengen of een bindende uitspraak doen als het lokaal georganiseerd overleg in gemeenten niet tot de verplichte overeenstemming kan komen of in het geval van een andere aangesloten organisatie, het overleg tussen werknemers en werkgevers zoals bv. het georganiseerd overleg bij 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 overheidspersoneel zijn benoemd.

Commissie LKOG

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 decentrale overheden (gemeenten en gemeentelijke instellingen, provincies en waterschappen).

7 Positionering College voor Arbeidszaken

Het College voor Arbeidszaken vervult een aantal taken en posities vanuit zijn werkgeversverantwoordelijkheid binnen de VNG. In paragraaf 7.1 staan de belangrijkste posities vermeld. Deze beleidsperiode wordt specifiek gekeken naar de breedte van het werkveld van het CvA. Een aantal activiteiten van het CvA op dat vlak volgt in paragraaf 7.2.

7.1 Overzicht van posities

Arbeidsvoorwaarden onderhandelingen voor gemeenten

Het CvA voert namens de gemeenten de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers van gemeenten. In 2019 krijgen die nog vorm in de CAR UWO. Met ingang van 2020 in de Cao Gemeenten. De onderhandelingen worden gevoerd in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA).

Kamer Inclusieve Arbeid

De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van het College voor Arbeidszaken is het werkgeversverband van alle gemeenten voor werknemers in dienst bij een sociale werkvoorziening. De KIA onderhoudt de cao SW samen met de bonden. Daarnaast vervult de KIA een agenderende rol ten aanzien van inclusief werkgeverschap en de daar uit volgende arbeidsvoorwaarden.

Brandweerkamer

De Veiligheidsregio's zijn sinds 1 januari 2014 de werkgever voor het brandweerpersoneel en overig personeel van Veiligheidsregio's. Sindsdien kent het CvA de Brandweerkamer waarin de vertegenwoordigers van de 25 Veiligheidsregio's en twee adviseurs zitten die afspraken maken over brandweer specifieke arbeidsvoorwaarden met de vakbonden.

Bestuur A&O fonds Gemeenten

Het A&O fonds Gemeenten wordt aangestuurd door een bestuur bestaande uit sociale partners: VNG en vakbonden. Twee CvA-leden hebben zitting in het bestuur. Daarnaast is de Secretaris van het CvA lid van het bestuur. Het A&O fonds Gemeenten is partner van gemeenten bij organisatievraagstukken en de persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Doel van het fonds is dat de sector zich blijft ontwikkelen. Leren van en met elkaar op lokaal, regionaal en landelijk niveau staat hierbij centraal.

Van VSO naar ZPW

Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) behartigt de belangen van werkgevers in het publieke domein. In 2008 hebben de 'niet-kabinetssectoren' gemeenten, provincies, waterschappen, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs, de universitair medische centra en de werkgeversvereniging voor de onderzoeksinstellingen zich verenigd als Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) met als doel afstemming op het terrein van arbeidsvoorwaarden.
Deze groep heeft op bepaalde onderdelen immers een andere relatie met het kabinet dan werkgevers die direct onder de rijksoverheid vallen. Publieke werkgevers spelen nu geen rol bij de besluitvorming over veranderende wetgeving over sociale zekerheid en arbeidsmarktvraagstukken. De ministeries voeren hierover overleg met sociale partners in de SER en Stichting van de Arbeid (STAR).

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, is op 23 mei 2019 de stichting ZPW opgericht. Dit past in de koers van de VNG om als gelijkwaardige partner met het Rijk aan tafel te zitten. Het VSO wordt ontmanteld.

7.2 Activiteiten van het CvA qua positionering

Het CvA gaat deze beleidsperiode aandacht besteden aan de volgende zaken:

- Het CvA is van mening dat in de overgang naar de genormaliseerde wereld het van belang is dat VNG niet alleen gemeenten maar ook aangesloten organisaties - met veelal dezelfde gemeentelijke bestuurders (verlengd lokaal bestuur) - op een goede wijze weet te bedienen met gemeentelijke arbeidsvoorwaarden. In Gemeenten 2024 wordt aangegeven dat het aantal samenwerkingsverbanden sterk groeit en een steeds groter deel van het gemeentelijke budget naar gemeenschappelijke regelingen gaat. Tegen deze achtergrond wordt een nieuwe werkgeversvereniging opgericht voor gemeentelijke gemeenschappelijke regelingen (niet-gemeenten).
- er wordt gekeken naar de positie van de Brandweerkamer als onderdeel van het CvA en de wijze waarop arbeidsvoorwaarden voor Veiligheidsregio's tot stand komen. Dit met het oog op de voorgenomen normalisering (Wnra) en de manier waarop private cao's tot stand komen. Maar ook omdat een eventuele relatie met de nieuwe werkgeversvereniging nog vorm moet krijgen.
- de VNG oriënteert zich op haar werkgeversrol na de inwerkingtreding van de Wnra ten opzichte van de andere werkgeversorganisaties (ZPW) en de wetgever. Een oriëntatie op de samenhang en samenwerking van de cao's van de provincie, waterschappen en gemeenten valt daaronder.
- de komende beleidsperiode gaat het CvA zich – via ZPW- hard maken voor meer invloed op wet- en regelgeving. Helemaal nu de publieke werkgevers per 2020 overgaan naar private cao's.
    - daarvoor wil het CvA aansluiting organiseren bij de activiteiten van de SER en de Stichting van de Arbeid. Ook omdat de overlegpartners van de ZPW, via de vakcentrales, al in deze gremia zijn vertegenwoordigd.
    - daarnaast wil het CvA meer in overleg treden met het ministerie van SZW dat inhoudelijk verantwoordelijk is voor de algemene wet- en regelgeving ten aanzien van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid en pensioenen. De afgelopen beleidsperiode is gebleken hoe groot de invloed van wet- en regelgeving kan zijn op de arbeidsvoorwaarden bij gemeenten. De komende beleidsperiode is dat o.a. zichtbaar met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en de pensioenstelsel discussie.
    - de verhouding met het ministerie van BZK voor de overheidssectoren blijft relevant onder andere door de wet ABP die onder de verantwoordelijkheid van de minister van BZK valt en door de coördinerende rol die de minister van BZK heeft namens het kabinet voor alle overheden.

Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93
info@vng.nl

juni 2019

vng.nl