

VERENIGING VAN NEDERLANDSE GEMEENTEN	
113 FEB 2013	
A / B Stuk	Trefw:
Werkp:	
Kopie van:	
Archief D / N. recks / V   Vertr:	

13INK01336



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

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

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft  
arbeidsvoorwaardennota 2013  
e.v. - ledenraadpleging

ons kenmerk  
ECCVA/U201300208  
Lbr: 13/009  
CvA/LOGA 13/04

datum  
13 februari 2013

**Samenvatting**

Dit is de ledenraadpleging over de arbeidsvoorwaardennota 2013 e.v. In maart begint het overleg over een nieuwe cao gemeenten. In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor het komende cao-overleg. Met deze ledenbrief vragen wij u of u met deze uitgangspunten kan instemmen.

U kunt reageren met het bijgesloten reactieformulier. U kunt **uiterlijk 12 maart** reageren.

Leidraad voor het komende cao-overleg is de werkgeversvisie op de Cao van de Toekomst. Het College voor Arbeidszaken heeft deze visie geschreven in intensieve samenwerking met bestuurders, gemeentesecretarissen en P&O-ers. In de visie zegt de sector aan welke voorwaarden de cao moet voldoen om een bijdrage te leveren aan de effectiviteit van gemeenten en aan de ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerker. U vindt de visie als bijlage bij deze brief.

De werkgeversvisie bouwt voort op de afspraak die we in de vorige cao met de bonden hebben gemaakt, om de cao te moderniseren. Deze afspraak is 18 januari nog eens bekrachtigd met een gezamenlijk manifest.

Het CvA wil in dit cao-overleg de eerste stap zetten met een vereenvoudiging en modernisering van het hoofdstuk beloning. Dit is in lijn met de afspraken in de cao gemeenten 2011-2012.

Hiernaast stellen wij voor om samen met de bonden de mogelijkheid van een loonsombenadering te verkennen: het budgettair neutraal uitruilen van arbeidsvoorwaarden.



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

## Aan de leden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft

ons kenmerk

datum

concept

ECCVA/U201300208

13 februari 2013

arbeidsvoorwaardennota 2013

Lbr: 13/009

e.v. - ledenraadpleging

CvA/LOGA 13/04

Geacht college en gemeenteraad,

Op 6 juli 2012 is de cao gemeenten 2011-2012 vastgesteld. Het akkoord kende een korte looptijd, en is op 31 december van het vorige jaar afgelopen. In maart 2013 begint het overleg over een volgende cao. De VNG legt met deze brief de uitgangspunten voor het cao-overleg voor aan de leden. De ledenraadpleging loopt van 13 februari tot en met 12 maart. Als de leden instemmen met de uitgangspunten stellen het CvA en het bestuur de uitgangspunten vast. Het CvA doet dit op 13 maart 2013 en het bestuur op 14 maart 2013.

### **Werkgeversvisie Cao van de Toekomst**

Bij deze ledenbrief vindt u de werkgeversvisie op de Cao van de Toekomst. Wij zien deze werkgeversvisie als onze leidraad voor het komende cao-overleg en de cao-onderhandelingen die daar op volgen.

De VNG is, zoals ook is vastgelegd in het beleidsplan 2011-2014 van het College voor Arbeidszaken, in mei vorig jaar begonnen met het bouwen aan een breed gedragen visie van werkgevers op de cao. De basis is gelegd door interviews met portefeuillehouders P&O en gemeentesecretarissen van twaalf gemeenten, gevolgd door een bijeenkomst op 30 mei 2012 waaraan zo'n vijftig bestuurders, gemeentesecretarissen en P&O-ers deelnamen. Ongeveer zeventig vertegenwoordigers van de gemeentelijke werkgevers hebben deze basis verder uitgewerkt in werkgroepen en een gezamenlijke bijeenkomst op 4 oktober 2012. Het resultaat is de werkgeversvisie die op 7 november 2012 door het College voor Arbeidszaken is vastgesteld. Het stuk is gepubliceerd op onze website en in VNG-magazine, en is in verschillende provinciale afdelingen besproken. U vindt de werkgeversvisie in de bijlage.

### **Paritair project Cao van de Toekomst**

De werkgeversvisie 'Cao van de Toekomst' staat niet alleen voor een andere cao-inhoud, maar ook voor een ander cao-proces: het intensief betrekken van de eigen achterban en een overleg op basis van gedeelde zienswijzen en belangen. Dit staat ook in de afspraak in het cao-akkoord 2011-2012 over het project 'Cao van de Toekomst'. Hierin hebben de sociale partners afgesproken (a) te werken aan een cao die aansluit bij de wensen van werkgevers en medewerkers, (b) en die hen ruimte geeft en ondersteuning biedt voor het maken van onderlinge maatwerkafspraken, (c) deze cao te vormen vanuit gezamenlijke belangen en in nauw overleg met de afzonderlijke achterbannen, en (d) te beginnen met een nieuw hoofdstuk over beloning inclusief een individueel keuzebudget.

De start van het gezamenlijke project was op 18 januari 2013 in Ede, tijdens een werkconferentie waaraan werkgevers (bestuurders, gemeentesecretarissen en P&O) en werknemers (vakbondsbestuurders, kaderleden, OR-leden) hebben deelgenomen, resulterend in de 'Aanpak van Ede'. Deze notitie geeft op hoofdlijnen de richting voor aan voor een toekomstige cao, namelijk:

- een ongedeelde cao,
- waarbij de belangrijkste elementen van het contract tussen werkgever en werknemer landelijk gelijk zijn en
- waarvan de hoofdlijnen in de cao worden vastgesteld,
- en nader worden uitgewerkt in het gesprek tussen werkgever en medewerker.
- Vertrouwen en wederkerigheid zijn de basis.
- De cao kent een hoge mate aan individuele keuzevrijheid,
- en ruimte voor onderscheid in bijvoorbeeld in waardering van prestaties.
- De cao is begrijpelijk en compact.

De belangrijke thema's in de cao voor de komende jaren zijn de structuur van de cao, beloning, ruimte voor de professional en kwaliteit, inzetbaarheid en Het Nieuwe Werken (HNW).

### **Van werkgeversvisie naar inzet in cao: Beloning en IKB en nieuwe tekst en indeling**

De 'Aanpak van Ede' heeft een paritaire basis gelegd voor een moderne cao door het zoeken naar gedeelde belangen en belangrijke thema's die om een oplossing vragen. De cao moet bijdragen aan de krachtige organisaties die nodig zijn om alle opgaven waar de gemeenten nu en in de toekomst voor staan tot een goed einde te brengen.

Vanuit de werkgevers dienen op basis van de werkgeversvisie concrete voorstellen ontwikkeld te worden. De VNG en vakorganisaties hebben met elkaar in de cao 2011-2012 afgesproken als eerste het hoofdstuk Beloning, waarvan een Individueel keuzebudget (IKB) deel uitmaakt, te herschrijven. In een IKB zijn aanspraken die voorheen waren opgenomen in afzonderlijke

arbeidsvoorwaarden, gebundeld in één budget voor elke medewerker. Dit nieuwe hoofdstuk maakt de lokale bezoldigingsverordening overbodig. Het nieuwe hoofdstuk dient heldere, landelijk geldende omschrijvingen te bevatten van de grondslagen voor de beloning. Uitgangspunt voor belonen is niet langer alleen functiewaardering en dienstjaren, maar beloning wordt ook gebaseerd op resultaten, competenties en ontwikkeling. De beloning wordt daarmee flexibeler.

Door invoering van een individueel keuzebudget van robuuste omvang kan de medewerker zelf zijn beloning mede vormgeven. Daarmee komt het bestaande cafetariamodel (hoofdstuk 4a) te vervallen.

Tegelijk zet de VNG in op een modernisering van de CAR-UWO in taalgebruik en opzet. Er zijn nu veel verwijzingen in de tekst opgenomen. Daarnaast kent de huidige CAR-UWO veel bepalingen en hoofdstukken die al zijn vervallen of nog slechts voor een enkeling gelden. Daardoor is de cao nodeloos omvangrijk en niet helder. Gelet op de belangrijke onderwerpen in het overleg tussen werkgever en werknemer ligt daarnaast een nieuwe hoofdstukindeling voor de hand.

#### **Overige onderwerpen**

Bovengenoemde thema's zullen leidend zijn voor de cao-agenda van de gemeenten en de VNG. Daarnaast is er een aantal bestaande onderwerpen die om een oplossing zullen vragen. Zo is in het cao-akkoord 2009-2011 de afspraak gemaakt om te onderzoeken of een apart hoofdstuk voor de (beroeps)brandweer in de CAR opgenomen zou moeten worden. De transitie van het werkgeverschap van de brandweer, dat van gemeente overgaat naar de veiligheidsregio doorkruist deze cao-afpraak. Inmiddels wordt verkend hoe het arbeidsvoorwaardelijk overleg voor het brandweerpersoneel wordt ingericht als gevolg van deze transitie. Daarnaast is er een aantal ontwikkelingen en wijzigingen in wetgeving die om een aanpassing vragen in de cao. Daarbij moet worden gedacht aan veranderingen rond levensloop, pensioen en vakantie bij ziekte.

#### **Loonsombenadering**

In het cao-akkoord 2011-2012 hebben wij als gemeenten een beperkte ruimte kunnen vinden voor loonsverhoging. Voor de komende jaren zijn er meerdere ontwikkelingen die op gemeenten af komen en die grote invloed hebben op de loonruimte bij gemeenten. Ten eerste nemen door de decentralisaties de financiële risico's voor gemeenten toe. Daarnaast zijn de inkomsten historisch laag als gevolg van de economische crisis. En met de bezuinigingen in de rijksbegroting gaat de bijdrage in het gemeentefonds naar beneden. Daar komt bij dat de sociale lasten met ingang van 1 januari 2013 gestegen zijn door met name een forse stijging van de pensioenpremie van 1,3% (hiervan komt 70% voor rekening van de werkgever) en de invoering van de Wet Uniformering Loonbegrip en de verhoging van de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage van 7,1% naar 7,75%. Voor het jaar 2013 geldt een nullijn voor ambtenaren

zoals vastgelegd in het regeerakkoord. Het regeerakkoord biedt wel mogelijkheden voor de zogenoemde loonsombenadering. Middels deze benadering kan loonruimte gevonden worden door de middelen die worden gereserveerd voor secundaire arbeidsvoorwaarden om te zetten naar primair loon zonder dat budgettair meer ruimte moet worden gezocht. Wij zien dit als stimulans om de cao te hervormen in lijn met onze werkgeversvisie en zullen de mogelijkheden die de loonsombenadering biedt nader verkennen.

Wij hebben de bovenstaande uitgangspunten geformuleerd na een langdurige en intensieve samenwerking met onze leden. Bij het uitwerken van de arbeidsvoorwaardennota zetten wij deze samenwerking graag voort. Wij zullen daarom gedurende het cao-overleg nog meermalen de leden benaderen voor hun inbreng.

#### **Bijlagen**

- Werkgeversvisie 'Naar een Cao van de Toekomst'
- Reactieformulier

Hoogachtend,  
College voor Arbeidszaken van de VNG

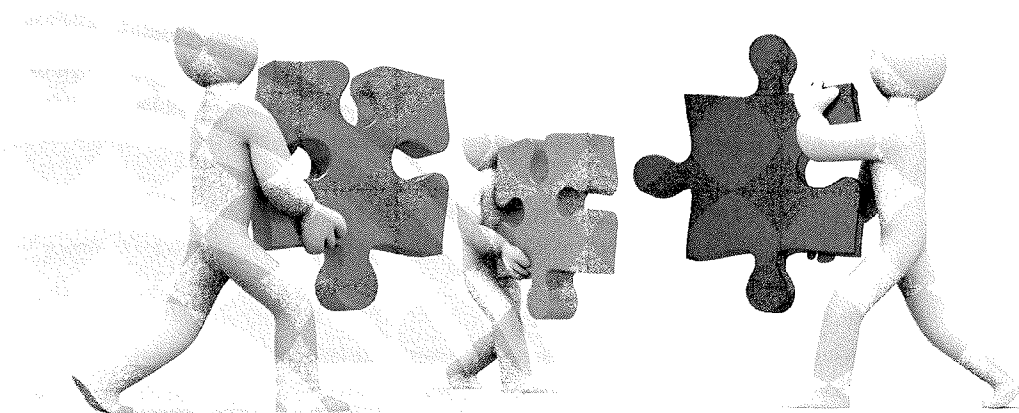


Mw. mr. S. Pijpstra  
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten



## Naar een cao van de toekomst

### *Werkgeversvisie op de toekomstige cao-gemeenten*

#### **De gemeente van de toekomst**

Gemeenten nemen taken over van rijk en provincies. Bij de uitvoering van die taken spelen burgers en bedrijven een steeds grotere rol. De gemeente is daardoor vaker regisseur of opdrachtgever, vaak in samenwerking met andere gemeenten. Dit heeft ook gevolgen voor de medewerkers van gemeenten. Hun werkzaamheden verschuiven van uitvoering naar regie en toezicht. Dit vraagt om andere competenties en kwalificaties.

#### **De gemeenteambtenaar van de toekomst**

Medewerkers van gemeenten komen in een andere verhouding tot hun werkgever te staan. Zij zijn zelf verantwoordelijk om hun kennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen, zodat zij hun eigen ambities en die van de gemeente kunnen verwezenlijken. Werkgevers bieden daartoe loopbaanmogelijkheden en een arbeidsvoorwaardenpakket dat tegemoet komt aan de uiteenlopende behoeften van medewerkers.

#### **De cao van de toekomst**

Uitgaande van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid moeten arbeidsvoorwaarden niet alleen voorzien in bestaanszekerheid maar moeten ze ook bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de effectiviteit van de gemeentelijke organisatie. De cao van de toekomst stimuleert dat werkgevers en medewerkers samen investeren in duurzame inzetbaarheid, in de vorm van kennis- en competentieontwikkeling, mobiliteit en vitaliteit. Zo blijven medewerkers langer fit en met plezier aan het werk. De leidende principes zijn wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en wederkerigheid in rechten en plichten. De cao van de toekomst is zo ingericht dat deze kan mee bewegen met toekomstige ontwikkelingen.

## Inhoud en structuur cao

*“Geen concurrentie op primaire arbeidsvoorwaarden, maar wel op de kwaliteit van het HR-beleid en werknemersvoorzieningen.”<sup>1</sup>*

### Een ongedeelde cao ....

Gemeenten kiezen voor één ongedeelde cao voor alle gemeenten, die de (primaire) arbeidsvoorwaarden als beloning, arbeidsduur, inzetbaarheid en ontwikkeling op hoofdlijnen regelt. De cao voorkomt zo veel mogelijk onderlinge concurrentie op de (primaire) arbeidsvoorwaarden en schept tegelijkertijd de voorwaarden voor samenwerking en arbeidsmobiliteit tussen gemeenten en daaraan gelieerde organisaties.

*“De rol van de leidinggevende is binnen de gemeente een kritische succesfactor; zij moeten de kwaliteiten bij hun mensen onderkennen en op de juiste plaats inzetten.”*

### ... met maatwerk

Leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor een optimale inzet voor de organisatiedoelen. Medewerkers worden meer verantwoordelijk voor hoe en wanneer zij hun taken uitvoeren. De kern van goede arbeidsverhoudingen ligt dus in de samenwerking tussen leidinggevende en medewerker. Daarop anticiperend geeft de cao leidinggevende en medewerker – binnen de kaders van de cao – mogelijkheden voor individueel maatwerk; bijvoorbeeld in de vorm van extra beloning of loopbaanperspectief.

*“Door reorganisaties nemen personeelsbewegingen tussen overheidsorganisaties toe. Deze realiteit moet de cao faciliteren. De noodzaak om iedere keer de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren, maakt organisaties en mensen minder flexibel.”*

### ... met differentiatie

Gemeenten kennen diensten/sectoren zoals afvalverwerking, groenbeheer, ICT en theater, die in de private sector eigen, afwijkende arbeidsvoorwaardelijke regelingen kennen. Door differentiatie van regelingen over vergoedingen, inzetbaarheid, loopbaan, arbeidstijden e.d., worden de arbeidsvoorwaarden van de gemeentelijke sector voor specifieke beroepsgroepen meer marktconform. Daardoor nemen de loopbaanmogelijkheden en de arbeidsmobiliteit van de betreffende medewerkers toe.

*“Nieuwe medewerkers willen perspectief op ontwikkeling en erkenning van vakmanschap; veel geld en lange dienstverbanden zijn minder belangrijk.”*

### ... en goed werkgeverschap

Gemeenten onderscheiden zich van elkaar en andere werkgevers in de manier waarop zij binnen hun organisatie – of in samenwerking met andere werkgevers – de ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit van hun medewerkers vormgeven. HR-beleid behoort tot het domein van de organisatie. Over de vormgeving en uitvoering daarvan overlegt de werkgever met de ondernemingsraad.

---

<sup>1</sup> De citaten in de visie komen uit de interviews die CvA-medewerkers begin 2012 hebben gehouden met portefeuillehouders en gemeentesecretarissen van 12 gemeenten..

## Beloning

*"Het is geen taboe om bijzondere prestaties extra te belonen; verschil mag, nee moet!"*

### Ruimte voor verschil ....

De beloning die de medewerker ontvangt is meer gebaseerd op afgesproken resultaten en minder op anciënniteit. Rechtvaardigheid krijgt in de cao een andere betekenis: naast gelijkheid nemen onderbouwde verschillen in belang toe. Traditionele grondslagen voor beloning zoals functiewaardering worden aangevuld met nieuwe grondslagen als individuele competenties, resultaat, ontwikkeling en arbeidsmarktpositie. Doordat het aandeel van de flexibele beloning relatief stijgt ten opzichte van de vaste beloning, wordt een (groter) deel van de beloning tijdelijk van aard — deze is immers gebaseerd op een grondslag die in tijd en omvang kan variëren.

*"Als regisseur van hun loopbaan hebben medewerkers behoefte aan meer keuzevrijheid."*

### ... en keuzemogelijkheden

Om individueel maatwerk en keuzevrijheid mogelijk te maken bestaat een deel van de beloning uit een individueel keuzebudget waarin verschillende arbeidsvoorwaardelijke aanspraken op basis van hun aandeel in de loonsom zijn gebundeld. De cao geeft de kaders waarbinnen medewerkers dit budget kunnen besteden aan verschillende doelen zoals het financieren van verlof of ontwikkeling. Met het individueel keuzebudget komen individuele aanspraken als ouderschapsverlof, seniorendagen of jubileumgratificatie in één budget dat voor alle medewerkers even groot is.

## Flexibiliteit en inzetbaarheid

*"Binnen centraal, landelijk vastgestelde grenzen maken leidinggevende en medewerker individuele afspraken ten aanzien van te behalen resultaten, wanneer men werkt, hoe lang men werkt"*

In het gesprek tussen werkgever en medewerker krijgt flexibiliteit en inzetbaarheid gestalte. Het kader daarvoor is centraal geregeld. Als wetgeving hierin voorziet is geen cao-bepaling nodig. De Arbeidstijdenwet geeft de grenzen aan voor werktijden en arbeidsduur.

De cao bevat de kaders voor de gesprekken tussen individuele medewerker en de werkgever. Voor het faciliteren van duurzame inzetbaarheid is er het keuzebudget dat de medewerker afstemt op zijn levensfase en aanwendt voor recuperatie, scholing of zorgtaken.

Het uitgangspunt van werkzekerheid in plaats van baanzekerheid krijgt in de cao vorm in de aanstelling in algemene dienst. Medewerkers werken minder vanuit een vaste functie, en meer op basis van hun competenties in taken, resultaatgebieden en projecten.

## Uitgangspunten voor de cao van de toekomst

Deze visie en ambitie vormen voor de gemeentelijke werkgevers de ijkpunten waaraan zij toekomstige cao-afspraken inhoudelijk toetsen. De cao-gemeenten regelt arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen. Als blijkt dat er aanvullende afspraken nodig zijn voor bijvoorbeeld het verbeteren van inzetbaarheid of vergroten van de flexibiliteit, dan worden deze gemaakt in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad.

November 2012



