

10INK04926



College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

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

GEMEENTE HELLENDOORN	
Behand.: <i>A. Dooij</i>	
- 6 JUL 2010	
A / B Stuk	Trefw.: <i>ISRAAD 11-9-2010</i>
Werkpr.: <i>Rechtspraak e.o. - Uur</i>	
Kopie aan: <i>BW, PVN</i>	
Archief D / N: <i>X</i>	Vertr.: <i>X</i>

Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft  
Uitwerking Cao 2009-2011

ons kenmerk  
ECCVA/U201001483

datum  
01 juli 2010

Lbr: 10/075

CvA/LOGA 10/14

#### Samenvatting

Op 1 juli 2010 is het principeakkoord CAO gemeenten 2000-2011 door partijen ongewijzigd bekrachtigd (zie voor de volledige tekst van het akkoord VNG-brief met kenmerk ECCVA/U201001155, nummer lbr. 10/054). In deze brief wordt bij elke afspraak uit het akkoord aangegeven hoe de afspraken door het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) worden uitgewerkt.

In dit pakket treft u ook de volgende LOGA-brieven aan:

- o gemeentelijke salarisbedragen (kenmerk U201001449, nummer lbr. 10/072)
- o flexibilisering en levensfase (kenmerk U201001463, nummer lbr. 10/073)
- o vereenvoudiging Cao (kenmerk U201001464, nummer lbr. 10/074)

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

## Aan de leden

Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel. (070) 373 8021	uw kenmerk	bijlage(n)
betreft Uitwerking Cao 2009-2011	ons kenmerk ECCVA/U201001483 Lbr: 10/075 CvA/LOGA 10/14	datum 01 juli 2010

Geacht college en gemeenteraad,

Op 14 mei 2010 hebben partijen het principeakkoord CAO gemeenten 2010-2011 gesloten (zie voor de volledige tekst van het akkoord VNG-brief met kenmerk CvA/ U201001155, nummer lbr. 10/054). Inmiddels zijn de achterbanraadplegingen over het akkoord aan werkgevers- en werknemerszijde afgerond. De leden van de VNG en de vakbonden zijn in ruime meerderheid akkoord gegaan met de gemaakte afspraken. Dit heeft ertoe geleid dat het akkoord op 1 juli jl. officieel is bekrachtigd zonder dat daar verder wijzigingen in zijn aangebracht.

In deze brief wordt bij elke afspraak uit het akkoord aangegeven hoe het wordt uitgewerkt.

### 1. Akkoord van toepassing op de G4

De gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (G4) voeren lokaal de gemaakte afspraken in. Met uitzondering van de afspraak over de tegemoetkoming in de ziektekosten, deze is niet van toepassing op Amsterdam en Den Haag.

### 2. Looptijd

De Cao heeft een looptijd van twee jaar: van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011.

### **3. Salarisontwikkeling**

- In 2010 ontvangen medewerkers eenmalig 1,5% (gebaseerd op het maandsalaris van april 2010). Van deze 1,5% kan 1% worden omgezet in een structurele looncomponent als er tijdens de looptijd van dit akkoord overeenstemming wordt bereikt over een nog op te stellen leidraad over de noodzakelijke veranderingen van de gemeentelijke organisatie in het licht van de kabinetsplannen en de financiële situatie van de sector. Hierover gaan partijen in het najaar in gesprek.
- In 2010 en 2011 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met telkens 0,5%. Daarnaast wordt de bodem in de eindejaarsuitkering in 2010 verhoogd van € 836 naar € 1750.
- Per 1 januari 2011 wordt het salaris verhoogd met 0,5%.

In dit pakket treft u tevens de ledenbrief aan waarin deze afspraken zijn uitgewerkt (LOGA-brief gemeentelijke salarisbedragen, kenmerk U201001449, nummer lbr. 10/072).

### **4. Arbeidsmarkt, mobiliteit en scholing en inzetbaarheid**

LOGA partijen streven samen naar een versterking van de gemeentelijke organisatie en behoud van werkgelegenheid. Concreet heeft dit geleid tot de onderstaande afspraken (paragraaf 4.1 t/m 4.7).

#### *4.1 Werkgelegenheid*

LOGA partijen hebben het volgende afgesproken in het licht van de verwachte reorganisaties bij gemeenten: "geen gedwongen ontslagen is het uitgangspunt". Deze afspraak dient lokaal vorm te worden gegeven.

#### *4.2 Regionale samenwerking, arbeidsmarkt en mobiliteit*

LOGA-partijen hebben afgesproken om de totstandkoming van regionale mobiliteitscentra te stimuleren. Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd gemeenten hierin te ondersteunen.

#### *4.3 Terugdringing aantal externen*

LOGA partijen hechten er aan dat de inhuur van externen waar mogelijk wordt teruggedrongen. Daarom is afgesproken om de komende jaren op sectorniveau de ontwikkeling van de externe inhuur te meten in de personeelsmonitor, de nulmeting vindt plaats over 2009. Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd dit uit te voeren.

#### *4.4 Individueel loopbaanbudget*

LOGA partijen vinden het belangrijk dat medewerkers meer regie nemen en krijgen over hun eigen loopbaan en willen daarvoor een regeling met een individueel opleidingsbudget realiseren. Over de uitwerking en de manier waarop dit aansluit bij al bestaand beleid van gemeenten wordt door LOGA partijen in het najaar van 2010 verder overleg gevoerd.

#### *4.5 Fysiek zware beroepen*

In het kader van goed werkgeverschap is het belangrijk om medewerkers met fysiek zware beroepen gezond aan het werk te houden, binnen of buiten de gemeente. LOGA partijen roepen gemeenten daarom op om in de lokale opleidingsplannen expliciet aandacht te besteden aan deze medewerkers.

#### *4.6 Functiewaardering*

De VNG ontwikkelt in overleg met de vakbonden een sectoraal systeem voor functiewaardering. Omdat eenduidigheid en transparantie in de functiewaardering de mobiliteit in de sector kan vergroten spannen LOGA partijen zich de komende jaren in om deelname aan het sectorale functiewaarderingssysteem te bevorderen. De ambitie is dat binnen drie jaar een derde van de gemeenten bij dit systeem is aangesloten, binnen vijf jaar meer dan de helft en binnen tien jaar vrijwel alle gemeenten.

#### *4.7 Resultaat en ontwikkelbeloning*

LOGA partijen onderschrijven de noodzaak om de positie van gemeenten op de arbeidsmarkt te versterken. Daarom is afgesproken om gedurende de looptijd van deze Cao bij een aantal gemeenten een pilot te doen met resultaat- en ontwikkelbeloning. De proef is bedoeld voor hoger opgeleiden die in het maximum van hun schaal zitten en biedt de mogelijkheid om incidenteel maximaal 10% van het salaris bij te verdienen. Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd de pilot te begeleiden, monitoren en evalueren.

### **5. Flexibilisering en levensfase**

Tussen werkgever en medewerker ontstaan nieuwe wederzijdse verwachtingen en beiden hebben behoefte aan ruimte voor onderlinge afspraken over de werktijden. Concreet hebben LOGA partijen daarom het onderstaande afgesproken (paragraaf 5.1 t/m 5.5).

#### *5.1 Flexibilisering werktijden*

LOGA partijen hebben afgesproken het stelsel van werktijden te flexibiliseren. Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief flexibilisering en levensfase (kenmerk U201001463, nummer lbr. 10/073) die u in dit pakket aantreft.

#### *5.2 Thuiswerken*

LOGA partijen hebben afgesproken dat elke gemeente lokaal een thuiswerkregeling opstelt. Concreet betekent dit dat elke gemeente, voor zover dat nog niet is gebeurd, lokaal vormgeeft aan deze afspraak gedurende de looptijd van dit akkoord.

#### *5.3 Mantelzorg*

Partijen vinden het belangrijk dat een medewerker in staat wordt gesteld mantelzorg te verlenen.

Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief flexibilisering en levensfase (kenmerk U201001463, nummer lbr. 10/073) die u in dit pakket aantreft.

#### *5.4 Vaderschapsverlof*

Partijen hebben afgesproken om vaders te wijzen op de mogelijkheid (een deel van) het ouderschapsverlof in te zetten direct na de geboorte van hun kind. Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief flexibilisering en levensfase (kenmerk U201001463, nummer lbr. 10/073) die u in dit pakket aantreft.

#### *5.5 Senioren*

Door de vergrijzing en het feit dat mensen langer door moeten werken is het meer dan ooit noodzakelijk om het werk van oudere medewerkers af te stemmen op hun mogelijkheden en wensen. De afspraken die partijen daarover hebben gemaakt worden nader uitgewerkt in de LOGA-brief flexibilisering en levensfase (kenmerk U201001463, nummer lbr. 10/073) die u in dit pakket aantreft.

### **6. Agressie en geweld**

LOGA partijen vinden agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak ontoelaatbaar en hebben daarom recent verschillende instrumenten ontwikkeld om agressie en geweld te beteugelen: de arbocatalogus agressie en geweld en het Gemeentelijk Incident Registratiesysteem (GIR). Helaas zijn agressie en geweld onvoldoende afgenomen. Partijen hebben daarom afgesproken een extra impuls te geven aan de invoering van de arbocatalogus en de registratie van incidenten. Daarnaast is een aantal nieuwe maatregelen afgesproken, zoals de aanwijzing van een coördinator agressie en geweld.

Onderstaand (paragraaf 6.1 t/m 6.4) vindt u een overzicht van de afspraken uit het Cao akkoord die voor u als gemeente direct van belang zijn of waar u in uw gemeente mee aan de slag moet.

#### *6.1 Arbocatalogus Agressie en Geweld*

Sinds medio 2008 bestaat de arbocatalogus agressie en geweld. Met deze arbocatalogus geven gemeenten vorm aan hun wettelijke plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor elke medewerker. De arbocatalogus biedt het handvat voor een integrale aanpak van agressie en geweld en biedt een scala van mogelijke maatregelen. Het gaat hier onder meer om de volgende maatregelen.

- a. Preventieve maatregelen
  - Risico-inventarisatie
  - Werkplekken, werkomgeving en inrichting van gebouwen
  - Werkprocessen

- Huisregels burgers (denk bv. aan regels wanneer de dienstverlening aan de burger wordt beëindigd)
  - Gedragscodes medewerkers
  - Voorlichting en training
  - Samenwerking teams en leidinggevenden
  - Samenwerking met andere organisaties
- b. Beperken door adequaat reageren op incidenten
- Agressiehantering
  - Alarmprocedure
  - Collegiale steun
  - Samenwerking met politie
  - Huisbezoek & werken op straat
  - Telefonische agressie
- c. Afhandelen van incidenten
- 1e opvang en nazorg
  - Melden en registreren van incidenten agressie en geweld
  - Het Gemeentelijk Incident Registratiesysteem
  - Dadergerichte aanpak
  - Regeling schadevergoeding medewerkers

Ook gaat de arbocatalogus in op de rol van de OR en de arbocoördinator of preventiemedewerker.

Hoewel al veel gemeenten hun beleid hebben vormgegeven en – veelal op basis van de arbocatalogus-maatregelen hebben genomen tegen agressie en geweld zijn er ook gemeenten die hier nog mee moeten beginnen of gemeenten die het beleid willen reviseren.

In dat kader hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

1. Partijen roepen gemeenten op om voor eind 2010 agressie en geweld aan te pakken op basis van de arbocatalogus agressie en geweld. Hiermee geeft u als gemeente invulling aan het begrip 'goed werkgeverschap', maar ook aan uw wettelijke taak zorg te dragen voor een veilige werkomgeving.  
Meer informatie over de arbocatalogus Agressie en Geweld vindt u terug in de LOGA-brief van 23 juni 2008 (kenmerk ECCVA/U200800964, nummer lbr. 08/109) en op de site van het A+O fonds Gemeenten, [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl).
2. Partijen roepen gemeenten op hierbij het aanstellen van toezichthouders in het publieke domein in overweging te nemen.

## 6.2 Registratie van incidenten

Het Gemeentelijk Incidentregistratiesysteem (GIR) bestaat sinds 2008. Op dit moment hebben

ruim 80 gemeenten dit registratiesysteem ingevoerd. Partijen willen dat alle gemeenten geweld- en agressie-incidenten registreren. Registratie geeft immers de mogelijkheid om het beleid te evalueren en daardoor te komen tot een verbetering in de aanpak van agressie en geweld. Daarnaast zien partijen het belang van een uniforme registratie via het GIR. Als alle gemeenten hetzelfde systeem hanteren, kunnen gemeenten de effectiviteit van hun eigen beleid afzetten tegen dat van andere gemeenten (benchmarking). Dat biedt de mogelijkheid om voor de sector renderende maatregelen te nemen en een effectief, sectorbreed, agressiebeleid op te stellen.

Invoering van de basisversie van het GIR, welke om niet ter beschikking staat aan gemeenten, vergt de nodige organisatorische en ICT inzet van gemeenten. Het melden, registreren en afhandelen van incidenten is hierbij volledig gedigitaliseerd, zodat elke medewerker vanaf zijn werkplek een melding kan doen. Om invoering te vergemakkelijken en gemeenten te ontmoeten is door het A+O fonds Gemeenten het GIR 'light' ontwikkeld. Het GIR is niet gewijzigd, maar de organisatorische setting wel: bij GIR 'light' gebruikt alleen de P&O adviseur of de arbocoördinator het systeem. Hij/zij kan dit systeem in korte tijd zelf inrichten en daarna zelf de meldingen invoeren. Dit GIR 'light' kan dus op kortere termijn worden ingevoerd, maar biedt de gemeente wel dezelfde gegevens en koppelingen naar de landelijke benchmark. Op lange termijn kan dan zonnodig in de gemeente de volledig digitale basisversie worden ingevoerd.

In het kader van de registratie van incidenten hebben de partijen de volgende afspraken gemaakt die voor u als gemeente van belang zijn:

1. Partijen streven er naar dat eind 2010 alle gemeenten incidenten in het GIR 'light' of een vergelijkbaar systeem registreren. Partijen roepen op om hier spoedig mee aan de slag te gaan.  
Het A+O fonds Gemeenten ondersteunt gemeenten hierin op verschillende manieren, onder meer door workshops, een helpdesk en handleidingen. Meer informatie kunt u vinden op de site van het A+O fonds, [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl).
2. Veel gemeenten willen het GIR kunnen koppelen aan andere systemen, zoals het personeelinformatiesysteem. Dit is mogelijk.  
Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd om gemeenten te ondersteunen bij het maken van deze koppeling.

### *6.3 Coördinator agressie en geweld*

Aanwijzing van een medewerker die het beleid rondom agressie coördineert leidt tot meer en blijvende aandacht voor de aanpak van het probleem. De coördinator initieert, agendeert en is vraagbaak.

In dat kader hebben LOGA partijen de volgende afspraken gemaakt die voor u van belang zijn:

1. Er is afgesproken dat alle gemeenten een medewerker aanwijzen als coördinator agressie en geweld. Deze functie moet goed worden gepositioneerd binnen de organisatie. Het streven is dat eind 2010 80% van de gemeenten een medewerker heeft aangewezen.  
Meer informatie over de taak van de arbocoördinator/procesbegeleider kunt u vinden in de arbocatalogus.
2. Om gemeenten en de coördinator verder te ondersteunen wordt aan het A+O fonds Gemeenten gevraagd een cursuspakket samen te stellen voor de coördinator agressie en geweld.
3. Het A+O fonds Gemeenten wordt daarnaast gevraagd om de totstandkoming van netwerken van deze coördinatoren te stimuleren om zo de uitwisseling van ervaringen en ideeën te bevorderen.

#### *6.4 Normstelling*

Agressie en geweld tegen mensen met een publieke taak is onacceptabel. Binnen het landelijke programma Veilige Publieke Taak (VPT) werken alle organisaties die actief zijn op het vlak van publieke dienstverlening samen, zowel werkgevers als werknemers. Binnen VPT zijn vier basisnormen geformuleerd om zoveel mogelijk dezelfde taal te spreken en uniform te zijn in de normstelling. Deze basisnormen zijn:

- a. Agressief gedrag tegen werknemers met een publieke taak wordt nooit getolereerd;
- b. Geef de professional de ruimte om zijn werk te doen;
- c. Volg de aanwijzingen van de professional op;
- d. Verstoor de (bedrijfs)orde niet.

Partijen roepen gemeenten op deze basisnormen ook in de eigen gemeente te hanteren als basis voor de eigen huisregels en deze normen ook actief uit te dragen, binnen en buiten de organisatie.

De arbocatalogus biedt gemeenten een handvat voor een nadere aan- en invulling van deze basisnormen. Denk bijvoorbeeld aan het stellen van regels wanneer de dienstverlening aan de burger wordt gestaakt. Daarnaast gaat de arbocatalogus in op hoe werknemers geïnstrueerd en getraind kunnen worden in de toepassing van deze regels en in de omgang met klanten.

### **7. Cao van de toekomst en vereenvoudiging/actualisering van de Cao**

De huidige Cao is gedetailleerd, complex en biedt te weinig keuzemogelijkheden. Om de Cao beter te laten aansluiten bij veranderende wensen en behoeften van werkgevers en medewerkers hebben partijen het onderstaande afgesproken (paragraaf 7.1 t/m 7.9).

#### *7.1 Cao van de toekomst*

Gedurende de looptijd van dit akkoord wordt een sectorbrede discussie georganiseerd over een nieuwe toekomstbestendige vorm voor de gemeente Cao. Dit onderwerp komt ook aan de orde in



het overleg dat LOGA partijen in het najaar van 2010 met elkaar gaan voeren (zie ook paragraaf 8).

Daarnaast hebben partijen afgesproken om de Cao afspraak uit 2004-2005 verder uit te werken. In deze Cao is afgesproken om te komen tot een vereenvoudigde rechtspositie voor alle gemeenten, inclusief de vier grote gemeenten, waarin het onderscheid tussen de centrale arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de uitwerkingsovereenkomst (UWO) wordt opgeheven. In een volgende Cao (Cao 2011 e.v.) wordt in elk geval een nieuw vereenvoudigd hoofdstuk over de bezoldiging opgenomen (hoofdstuk 3 CAR-UWO).

#### *7.2 Tegemoetkoming in de ziektekosten*

De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt vereenvoudigd. Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief vereenvoudiging Cao (kenmerk U201001464, nummer lbr. 10/074) die u in dit pakket aantreft.

#### *7.3 Werkkostenregeling en het cafetariamodel*

De nieuwe werkkostenregeling treedt facultatief per 1 januari 2011 in werking. Deze regeling vervangt de huidige fiscale regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Partijen hebben afgesproken om in de tweede helft van 2010 te onderzoeken welke gevolgen deze werkkostenregeling heeft voor de cafetariaregeling in de CAR en andere regelingen in de CAR-UWO. Daarnaast wordt bekeken hoe gemeenten kunnen worden ondersteund in de uitvoering.

#### *7.4 Bepaling voor militaire dienst*

LOGA partijen hebben afgesproken om de bepalingen over militaire dienst te laten vervallen voor zolang de opkomstplicht is opgeschort. Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief vereenvoudiging Cao (kenmerk U201001464, nummer lbr. 10/074) die u in dit pakket aantreft.

#### *7.5 Verplaatsingskostenregeling verhuisplichtige ambtenaren*

LOGA partijen hebben afgesproken om niet langer de Rijksregeling te volgen bij het vaststellen van de verplaatsingskosten voor verhuisplichtige ambtenaren. Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief vereenvoudiging Cao (kenmerk U201001464, nummer lbr. 10/074) die u in dit pakket aantreft.

#### *7.6 Opbouw vakantiedagen vanaf datum indiensttreding*

In de Cao is afgesproken dat medewerkers vanaf datum van indiensttreding vakantie gaan opbouwen. Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief vereenvoudiging Cao (kenmerk U201001464, nummer lbr. 10/074) die u in dit pakket aantreft.

#### *7.7 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst*

Om de fiscale bovenmatigheid te voorkomen waarvan bij de huidige overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst sprake is, hebben LOGA partijen afgesproken om de huidige regeling te schrappen en te vervangen door een gelijkwaardige regeling. Dit wordt nader uitgewerkt in de LOGA-brief vereenvoudiging Cao (kenmerk U201001464, nummer lbr. 10/074) die u in dit pakket aantreft.

#### *7.8 Hoofdstuk beroepsbrandweer*

De beroepsbrandweer kent lokaal veel brandweerspecifieke arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Reden daarvoor is dat de huidige arbeidsvoorwaarden in de CAR-UWO niet altijd even goed aansluiten bij de bedrijfsvoering van de brandweer. Partijen vinden deze situatie onwenselijk. Daarom hebben partijen afgesproken om de haalbaarheid van een apart hoofdstuk in de CAR-UWO voor de beroepsbrandweer met daarin alle brandweerspecifieke arbeidsvoorwaarden in het najaar van 2010 te onderzoeken. Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd dit onderzoek te begeleiden. Wanneer blijkt dat een apart hoofdstuk voor beide partijen haalbaar is starten de onderhandelingen hierover.

#### *7.9 Ambulancepersoneel*

In de landelijke Cao Ambulances die op 15 januari 2010 is gesloten, is opgenomen dat al het ambulancepersoneel per 1 januari 2011 onder die Cao valt. De loonsverhogingen in de gemeentelijke sector vanaf 1 januari 2011 zijn daarom niet van toepassing op het ambulancepersoneel.

### **8. Verder overleg in het najaar van 2010**

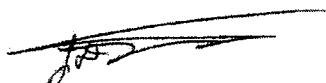
Omdat er nog veel onduidelijkheid bestaat over de (financiële) veranderingen die de komende jaren op de sector afkomen is ten slotte afgesproken dat LOGA partijen in het najaar in debat gaan over hoe deze uitdagingen het best tegemoet getreden kunnen worden. Naast een eventuele omzetting van de eenmalige salariscomponent in een structurele component (zie paragraaf 3) maken een individueel opleidingsbudget (zie paragraaf 4.4) en de Cao van de toekomst (zie paragraaf 7.1) ook onderdeel uit van dit debat.

## 9. Overzicht van ledenbrieven in dit pakket

In dit pakket treft u ook de volgende LOGA-brieven aan:

- o gemeentelijke salarisbedragen (kenmerk U201001449, nummer lbr. 10/072)
- o flexibilisering en levensfase (kenmerk U201001463, nummer lbr. 10/073)
- o vereenvoudiging Cao (kenmerk U201001464, nummer lbr. 10/074)

Hoogachtend,  
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden  
b/a



J. Schirmbeck,  
secretaris

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