

Onderhandelingsresultaat CAO Sector Gemeenten 2002-2003

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	1
2.	Loonparagraaf.....	1
3.	Preventie en reïntegratie	1
4.	Kinderopvang	5
5.	40 uur werken.....	5
6.	Verlofsparen	6
7.	IWK (zegenschap over arbeidstijden)	6
8.	Aansprakelijkheid.....	6
9.	Checklist Gelijke Beloning.....	7
10.	Leeftijdsbewust personeelsbeleid.....	7
11.	Doorstroom WIW-ers en ID-ers.....	8
12.	Het belang van een krachtig management.....	8
13.	Geweldsprotocol.....	9
14.	Verlof op trouwdag.....	9

1. Inleiding

Op 14 april hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV/NOVON, CFO/CNV en CMHF anderzijds, een onderhandelingsresultaat bereikt over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Het beoogde akkoord loopt van 1 februari 2002 tot 1 april 2003.

Het beoogde akkoord is, conform het LOGA protocol, op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend, met uitzondering van Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht waarvoor alleen de looptijd en loonparagraaf bindend is. Echter, Rotterdam, Den Haag en Utrecht hebben zich wel gecommitteerd aan het akkoord betreffende preventie en reïntegratie. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij in het beoogde akkoord anders is aangegeven. Voorzover voor een afspraak een wijziging in de CAR/UWO noodzakelijk is, kan die afspraak worden doorgevoerd, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt en gemeenten daarover bericht hebben ontvangen. Het streven is om dat bericht voor 1 september 2002 aan gemeenten te sturen.

2. Loonparagraaf

Salarisontwikkeling

De salarissen worden met terugwerkende kracht per 1 februari 2002 verhoogd met 3,0%. Op 1 oktober 2002 worden de salarissen verhoogd met 0,5%.

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt in 2002 structureel met 1,0% verhoogd tot 2,75%. De grondslag van de eindejaarsuitkering wordt het jaarsalaris.

De bodem in de eindejaarsuitkering wordt in 2002 structureel verhoogd met 100 euro tot 611 euro.

Postactieven

De afspraken inzake salaris en eindejaarsuitkering werken door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid.

3. Preventie en reïntegratie

LOGA-partijen constateren dat er wettelijk en maatschappelijk veel ontwikkelingen zijn op het gebied van preventie van ziekteverzuim en reïntegratie. LOGA-partijen onderkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en het bevorderen van reïntegratie. Daartoe zijn partijen overeengekomen om, bovenop de wettelijke eisen, zelf extra afspraken te maken voor de gemeenten.

De afspraken moeten leiden tot een verandering van verzuimcontrole naar verzuimbegeleiding. Hieraan moet met name in het eerste ziektejaar aandacht besteed worden, tijdens welke periode de afspraken moeten leiden tot een snelle probleemanalyse en diagnose, het sneller mogelijk maken van interventies en een snelle werkhervatting.

LOGA-partijen realiseren zich dat, om deze actie goed te stroomlijnen, zowel gemeentelijke werkgevers als de gemeentelijke werknemers hierin ondersteund moeten worden.

De afspraken betreffen de omgang tussen werkgever en werknemer tijdens ziekte en de contractering van arbodienst en reïntegratiedienst. Daarnaast zullen ook rechtspositioneel aanpassingen gepleegd moeten worden. Ook zullen gemeenten nadrukkelijk aandacht moeten besteden aan de communicatie omtrent reïntegratie en preventie van ziekteverzuim. Teneinde de voortgang te bewaken worden tot slot afspraken gemaakt over monitoring.

Kwaliteitseisen

Bij preventie van ziekteverzuim en reïntegratie is een rol weggelegd voor werkgevers, werknemers, de arbodienst en het reïntegratiebedrijf. De verhouding tussen werkgever en werknemer wordt neergelegd in een verzuimprotocol, de rol van de arbodienst, respectievelijk het reïntegratiebedrijf, krijgen vorm in het contract dat de werkgever met deze instanties sluit.

Verzuimprotocol

Partijen zijn overeengekomen dat in aanvulling op de wettelijke bepalingen over preventie en reïntegratie minimale eisen ten aanzien van het gemeentelijk verzuimprotocol worden geformuleerd en verplicht gesteld. Middels deze eisen wordt werknemers en werkgevers een handvat geboden ten aanzien van ziekteverzuim vanaf de eerste dag van ziekte, via reïntegratieactiviteiten tot eventueel uiteindelijk ontslag. De minimale eisen geven richting aan het door partijen gezamenlijk gedragen inzicht dat bij ziekteverzuim een verandering gewenst is van verzuimcontrole naar verzuimbegeleiding. Ook komt in deze eisen tot uitdrukking dat ziekteverzuim een verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer gezamenlijk. Deze eisen zullen ondermeer de volgende elementen bevatten:

- ziekmelding door de werknemer op de eerste ziekdag bij de direct leidinggevende danwel zo spoedig mogelijk na de ziekmelding contact tussen leidinggevende en werknemer
- contact tussen arbodienst en werknemer moet plaatsvinden indien werkgever, werknemer of arbodienst kennis draagt van feiten en omstandigheden die, ter beperking van de verzuimduur, direct ingrijpen wenselijk of noodzakelijk maken, maar uiterlijk drie weken na ziekmelding
- contact tussen werkgever en arbodienst binnen drie weken
- probleemanalyse en advies door arbodienst na zes weken of zoveel eerder als nodig is
- opstellen plan van aanpak door werkgever en werknemer na acht weken
- evalueren en bijstellen plan van aanpak zo vaak als nodig is
- concretisering van het contact tussen de arbodienst en de huisarts of andere medisch specialisten die door de werknemer worden geconsulteerd
- contact tussen werkgever en werknemer iedere zes weken
- contact tussen arbodienst en werknemer iedere zes weken

Gemeenten zijn verplicht binnen één jaar nadat de LOGA-brief hierover is verstuurd het nieuwe verzuimprotocol, waarin de minimale eisen zijn verwerkt, in te voeren. Partijen zijn overeengekomen dat periodiek een monitor zal plaatsvinden. Deze monitor dient twee doelen:

- beoordeling stand van zaken invoering nieuw beleid;
- beoordeling resultaten (zie monitor hierna)

Arbodienst

De wet verplicht werkgevers een arbodienst in te schakelen op specifiek benoemde momenten in het proces van ziekteverzuimbegeleiding. Partijen zijn overeengekomen dat het service level agreement (SLA) dat in het kader van het arboconvenant met betrekking tot de contractering van arbodiensten is opgesteld, beoordeeld zal worden op de noodzaak tot

aanvulling hiervan in het kader van Preventie en Reïntegratie. Het SLA, eventueel aangevuld met nadere kwaliteitseisen, biedt een checklist aan de hand waarvan het verzuim, het verwachte verloop en de behandelmethode gecheckt wordt en bevat onder meer aanwijzingen over de wijze waarop de arbodienst het contact onderhoudt met huisarts of andere (medisch) specialisten. Deze checklist wordt afgestemd op de criteria die de UWV terzake hanteert. Ook bevat het SLA een uitwerking van de acties die in het kader van het verzuimprotocol van de arbodienst verwacht worden.

Partijen zijn overeengekomen dat gemeenten de kwaliteitseisen moeten invoeren zodra daartoe contractueel de mogelijkheid bestaat, doch uiterlijk 1 juli 2004.

Partijen zijn overeengekomen dat periodiek een monitor zal plaatsvinden. Deze monitor dient twee doelen:

- beoordeling stand van zaken invoering nieuw beleid;
- beoordeling resultaten (zie monitor hierna)

Reïntegratiebedrijf

In het kader van de wet SUWI moet een gemeente een reïntegratiebedrijf inschakelen, indien herplaatsing van een zieke werknemer bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is.

Gemeenten moeten daartoe contracten sluiten met reïntegratiebedrijven. Partijen zijn het er over eens dat gemeenten hierbij ondersteund moeten worden. Partijen zijn overeengekomen dat in het belang van werkgever en werknemer nader invulling wordt gegeven aan deze ondersteuning. In dit verband worden door het LOGA kwaliteitseisen opgesteld.

Partijen zijn overeengekomen dat gemeenten de LOGA kwaliteitseisen moeten invoeren zodra daartoe contractueel de mogelijkheid bestaat, doch uiterlijk 1 juli 2004. Partijen zijn overeengekomen dat periodiek een monitor zal plaatsvinden. Deze monitor dient twee doelen:

- beoordeling stand van zaken invoering nieuw beleid;
- beoordeling resultaten (zie monitor hierna)

Rechtspositie

Partijen hebben afgesproken dat duidelijkheid geboden moet worden over de rechten en plichten van zowel werknemers als werkgevers. Voor partijen staat hierbij voorop dat deze rechten en plichten geen vrijblijvend karakter hebben. De rechten en verplichtingen worden in de arbeidsvoorwaardenregeling uitgewerkt. Deze uitwerking, alsmede de toelichting hierbij moeten duidelijk maken dat niet naleving van de verplichtingen in uiterste instantie voor de werknemers kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen, zoals verlaging van de bezoldiging en eventueel uiteindelijk ontslag. Ten aanzien van de gevolgen voor de werkgever bij niet-naleving van de verplichtingen wijzen LOGA-partijen op de bepalingen uit de arbeidsvoorwaardenregeling, waarin ontslag van een arbeidsongeschikte medewerker niet mogelijk is, indien herplaatsing niet voldoende actief ter hand is genomen.

Partijen zijn overeengekomen dat de wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek en relevante wijzigingen in andere wetgeving ter zake zullen worden vertaald naar de CAR/UWO, voor zover deze passen binnen de systematiek van de CAR/UWO en de geest van de afspraken die over preventie en reïntegratie in deze CAO zijn gemaakt. De omzetting betreft zowel de rechten en plichten van de werkgever als die van de werknemer.

Communicatie

De wetgever geeft de UWV, de arbodienst en de werkgever een voorlichtende rol. Partijen hebben afgesproken dat in aanvulling daarop afspraken worden gemaakt over voorlichting aan werkgevers- en werknemerszijde.

Door het A+O fonds Gemeenten is reeds de ‘Wegwijzer SUWI en Poortwachter’ gepubliceerd, een boek dat zich richt op werkgever, werknemer en ondernemingsraad. Binnenkort verschijnt tevens de brochure van het A+O fonds Gemeenten “Slim omgaan met REA”.

In aanvulling daarop zal het A+O Fonds Gemeenten gevraagd worden om een opleidings- en invoeringstraject te ontwikkelen gericht op P&O-ers, leidinggevenden en OR-en.

Om ook de werknemers helderheid te verschaffen, zal het A+O Fonds Gemeenten tevens worden gevraagd een communicatieplan te ontwikkelen gericht op de werknemer. Deze campagne moet ertoe leiden dat de werknemer inzicht krijgt in de nieuwe regelgeving die gericht is op zijn herstel en ervan overtuigd raakt (of blijft) dat een actieve rol van zijn kant bevorderlijk is voor zijn herstel en reïntegratie. Zaken die in de campagne in ieder geval de aandacht moeten krijgen zijn:

- ziekmelding bij de leidinggevende
- contact tussen leidinggevende en werknemer
- aanspreekpunt bij werkgever kan bevorderend werken bij herstel en reïntegratie
- bereikbaarheid werknemer
- inzicht geven in aard verzuim
- een actieve opstelling (eigen initiatief) richting werkgever en/of bedrijfsarts gericht op bekorting verzuimperiode
- tijdelijk andere werkzaamheden verrichten als men de eigen functie nog niet kan vervullen.

Monitor

Partijen hebben bepaald dat monitoring plaats zal vinden via een nieuw op te zetten ziekteverzuim, reïntegratie en WAO-monitor. Het A+O Fonds zal gevraagd worden deze monitor op te zetten. Een van de uitgangspunten hierbij is dat de monitor vergelijkbare gegevens moet bevatten. Eenduidigheid is van cruciaal belang bij de vergelijking van gegevens. In dat kader verplichten gemeenten zich ertoe de cijfers volgens nog te kiezen definities aan te leveren. De monitor dient twee doelen. Het eerste doel is om na te gaan hoeveel gemeenten de kwaliteitseisen in het kader van het verzuimprotocol, het contract met de arbodienst en het contract met het reïntegratiebedrijf hebben ingevoerd. Het tweede doel is om na te gaan wat de resultaten hiervan zijn.

Normstelling

Partijen zijn overeengekomen om door de afspraken in dit akkoord een trendbreuk in de WAO-instroom en het ziekteverzuim te realiseren. Zowel de stijging van de instroom in de WAO als de stijging van het ziekteverzuim worden voor ultimo 2003 omgebogen in een daling. Met dien verstande dat de daling van het ziekteverzuim wordt berekend ten opzichte van de reeds bestaande doelstellingen in het arboconvenant.

Benchmarking

Teneinde gemeenten te stimuleren werk te maken van preventie en reïntegratie zullen de ziekteverzuimcijfers per gemeente binnen de eerder genoemde monitor gepubliceerd worden. Uitgangspunt hierbij is dat de cijfers vergelijkbaar moeten zijn.

IZA Bedrijfszorgpakket

IZA heeft een Bedrijfszorgpakket (BZP) ontwikkeld, waarmee de oorzaken van ziekteverzuim in een zo vroeg mogelijk stadium worden aangepakt waardoor de lengte van het verzuim kan worden bekort of verzuim zelfs kan worden voorkomen. Instrumenten uit dit pakket zijn onder meer wachtlijstbemiddeling, maar vooral ook het in een vroeg stadium aanbieden van medische en andere relevante hulp aan werknemers.

Op dit moment loopt een pilot onder een aantal gemeenten. Deze pilot is zeer succesvol, zo blijkt uit de voorlopige resultaten. IZA is voornemens om op grond van deze resultaten het BZP verder te gaan ontwikkelen en gefaseerd aan te gaan bieden aan de in het IZA deelnemende werkgevers. Op grond van deze resultaten zijn de sociale partners van oordeel dat het zeer gewenst is dat de gehele gemeentelijke sector deel gaat nemen aan dit BZP, onder voorwaarde dat de resultaten goed blijven en onder voorbehoud van de stelselwijziging ziektekostenverzekering die wellicht wordt doorgevoerd. Partijen zullen zich beijveren om er voor te zorgen dat alle gemeenten zo snel mogelijk gaan deelnemen aan dit BZP van IZA, dan wel deelnemen in een vergelijkbaar pakket van een andere aanbieder.

4. Kinderopvang

Een goede regeling voor kinderopvang is voor veel ouders een voorwaarde tot deelname aan het arbeidsproces en kan de positie van gemeenten op de arbeidsmarkt verstevigen. Daarom zijn LOGA-partijen overeengekomen om kinderopvang in de sector te stimuleren en te formaliseren. Gemeenten worden verplicht om op lokaal niveau een regeling af te spreken, met als voorwaarde dat de kinderopvangregeling toegankelijk dient te zijn voor alle medewerkers met kinderen van 0-12 jaar. Hierbij mogen budgettaire restricties niet de oorzaak zijn van wachttijden voor reguliere vormen van kinderopvang.

Van deze verplichting kan alleen worden afgeweken indien de Raad uit levensbeschouwelijke overwegingen expliciet het besluit neemt geen kinderopvangregeling in te voeren, nadat over dit voornemen van de Raad overleg is gevoerd in het GO of de OR. De lokale kinderopvangregeling moet binnen zes maanden nadat de LOGA-brief over het betreffende onderwerp is verstuurd, in werking zijn getreden.

5. 40 uur werken

In het kader van de optimalisering van de bedrijfsvoering zijn partijen overeen gekomen om de mogelijkheid te bieden tijdelijk de arbeidsduur van een werknemer te verruimen naar maximaal 40 uur per week op verzoek van de werkgever. Deze uitbreiding van de arbeidsduur kan alleen voor door de werkgever aan te wijzen functies gedurende een van te voren af te spreken periode. De formele arbeidsduur (de normwerkweek) in de sector gemeenten blijft gehandhaafd op 36 uur per week. Instemming van de werknemer met de uitbreiding tot 40 uur is vereist. De tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur zal doorwerken in de pensioenopbouw. De werkgever legt het plan, dat ten grondslag ligt aan de uitvoering van de uitbreidingsmogelijkheid naar 40 uur, ter bespreking voor aan de OR. Na afloop van elk jaar zal er over de uitbreiding van de arbeidsduur naar 40 uur aan de OR worden gerapporteerd.

Deze wijziging gaat in bij het definitief worden van het akkoord.

6. Verlofsparen

Op grond van artikel 4:3 CAR/UWO is het thans mogelijk om door middel van extra gewerkte uren (spaaruren), verlof te sparen en dit verlof op een later tijdstip op te nemen. Partijen zijn overeengekomen het aantal bronnen ten behoeve van verlofsparen uit te breiden. Naast de extra gewerkte uren zullen ook vakantie-uren, ADV-uren, overwerkuren en in het kader van het cafetariamodel ‘gekochte uren’ kunnen worden ingezet om verlof te sparen. Hier blijven de bestaande voorwaarden, genoemd in artikel 4.3 CAR en artikel 4:3:1, 4:3:2 en 4:3:3 UWO en hoofdstuk 4a CAR, gelden.

7. IWK (zegenschap over arbeidstijden)

Partijen zijn overeengekomen om gemeenten een planningsinstrument aan te bieden ter ondersteuning van zowel werkgevers als werknemers bij het bewuster omgaan met arbeid en tijd. In dit kader wil het LOGA een zogenaamde “individuele werkkaart (IWK)” gaan ontwikkelen. Idee van de IWK is onder meer, dat de direct leidinggevende en de werknemer voorafgaand aan een planningsperiode samen vaststellen wat de beschikbare werkuren van de medewerker zijn en deze uren inplannen op een zodanige wijze dat de bedrijfsvoering wordt geoptimaliseerd. Bij het vaststellen van de beschikbare werkuren worden zowel de wensen van de werkgever als de wensen van de werknemer, wat betreft alle bestaande regelingen die van invloed zijn (bijvoorbeeld het cafetariamodel en de verlofspaarregeling), in aanmerking genomen. Indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken wordt er uitgegaan van de geldende rechtspositionele regeling.

Deze IWK zal gedurende de looptijd van het akkoord worden ontwikkeld en worden uitgezet als pilot bij een beperkt aantal (deel)gemeenten.

8. Aansprakelijkheid

a) Rechtsbijstand

Partijen vinden het zeer gewenst dat ambtenaren die hun functie uitoefenen zoals het een goed ambtenaar betaamt recht hebben op rechtsbijstand indien zij uit hoofde van hun functie strafrechtelijk vervolgd of civielrechtelijk aansprakelijk gesteld worden of geconfronteerd worden met een klacht op grond van het toepasselijke tuchtrecht. Partijen zullen gedurende de looptijd van dit akkoord een onderzoek verrichten naar de inrichting van een verplichte collectieve rechtsbijstandverzekering voor ambtenaren, die voor rekening van de werkgever komt. Een uitzondering wordt hierbij gemaakt voor de ambtenaar die tegen de gemeente (of een bestuursorgaan behorende tot die gemeente) procedeert, alsmede voor de ambtenaar die verdacht wordt van een strafbaar feit waarvan door de gemeente (of een bestuursorgaan behorende tot die gemeente) aangifte is gedaan.

Tevens zullen partijen onderzoek verrichten naar de mogelijkheid van een collectieve rechtsbijstandverzekering voor ambtenaren die in de uitoefening van hun functie geconfronteerd zijn met fysiek geweld, die van dien aard is dat zij hierdoor schade geleden hebben welke zij via een gerechtelijke procedure willen verhalen.

Partijen spreken af dat deze verplichte verzekering aan het einde van de looptijd van dit akkoord is gerealiseerd, of zo veel eerder als mogelijk is.

b) Uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 22 juni 2000 (TAR 2000, nr. 112)

De jurisprudentie met betrekking tot de aansprakelijkheid van de werkgever bij dienstongevallen, is volop in beweging. LOGA-partijen zullen middels een schrijven duidelijkheid scheppen over de juridische consequenties van dienstongevallen.

9. Checklist Gelijke Beloning

Naar aanleiding van het plan van aanpak Gelijke Beloning van de staatssecretaris van SZW heeft de Stichting van de Arbeid een checklist gelijke beloning ontwikkeld. Deze checklist schetst uiteenlopende elementen van beloningssystemen waarin mogelijk ongerechtvaardigd indirect onderscheid zou kunnen schuilen. LOGA-partijen achten deze checklist toepasbaar voor de gemeentelijke sector en zullen gemeenten de checklist doen toekomen. Partijen adviseren gemeenten om de checklist te hanteren als instrument bij het opzetten, toepassen en evalueren van beloningssystemen. In de jaarlijkse personeelsmonitor zal de toepassing van de checklist en de daarop gebaseerde maatregelen worden gevolgd.

10. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

LOGA-partijen signaleren dat veel oudere medewerkers de keus maken om vervroegd uit te treden. Voor gemeenten betekent dit dat veel medewerkers, die nog steeds een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan de organisatie, vertrekken. Hierdoor gaat veel ervaring verloren. Medewerkers willen op latere leeftijd vaak blijven werken, maar zien onvoldoende mogelijkheden een wending te geven aan hun loopbaan die op hun capaciteiten is afgestemd. Bovendien krijgt de sector gemeenten zeer binnenkort te maken met de “babyboomers” die de leeftijd bereiken waarop vervroegd uittreden mogelijk is. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is daarom in het belang van zowel de werkgever als de werknemer. Het A+O fonds Gemeenten bereidt op dit moment samen met TNO-Arbeid een onderzoek voor naar de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten bij het vorm geven van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De resultaten hiervan zullen leiden tot een handboek dat gemeenten kan helpen vorm te geven aan dit beleid.

LOGA-partijen achten het van belang dat gemeenten nu al maatregelen nemen die de gemeente en haar medewerkers in staat stellen om langer doorwerken beter mogelijk te maken. Zij adviseren gemeenten in dit verband om bij medewerkers vanaf 50 jaar in functioneringsgesprekken of loopbaangesprekken expliciet aandacht te besteden aan de inzetbaarheid van de medewerker. Partijen wijzen erop dat een advies van de arbodienst hierbij helderheid kan verschaffen voor zowel werknemer als werkgever.

Ook adviseren LOGA-partijen dat gemeenten bij interne vacaturevervulling bij die functies die geschikt zijn voor vervulling door oudere medewerkers, de plaatsing van oudere medewerkers nadrukkelijk overwegen, waarbij de fysieke en psychische mogelijkheden van deze medewerker kunnen worden meegewogen. Daarnaast wordt de oudere medewerker gestimuleerd actief in te spelen op zijn mogelijkheden, wanneer de gemeente inzicht geeft in de functies die met name voor oudere medewerkers geschikt zijn. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan functies waarin de oudere medewerker zijn ervaring kan inzetten als coach, mentor of trainer.

Zoals eerder aangegeven zijn LOGA-partijen van mening dat het wenselijk is om het langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen. In dat kader zijn zij overeengekomen dat gedurende de looptijd van dit akkoord een studie zal worden verricht naar een herinrichting van de FPU-gemeenten, zodanig dat het aantrekkelijker wordt om langer door te werken.

11. Doorstroom WIW-ers en ID-ers

Door de KGA is met de bonden in december 2001 een protocol overeengekomen waarin afspraken zijn gemaakt over de bevordering van de uitstroom van WIW-ers naar reguliere arbeid. LOGA-partijen hechten groot belang aan het vergroten van de mogelijkheden voor WIW-ers en ID-ers om vorm te geven aan hun loopbaan. Doorstroming van WIW-ers en ID-ers naar reguliere arbeid is hierbij cruciaal. Daarom adviseren zij om WIW-ers en ID-ers die werkzaam zijn bij de gemeente en aan de gemeente gelieerde instellingen in geval van vacatures te beschouwen als interne sollicitanten.

Partijen zijn van mening dat de afspraken die eerder in het LOGA zijn gemaakt met betrekking tot scholing en employability juist voor deze groepen medewerkers een extra impuls kunnen betekenen voor doorgroeimogelijkheden binnen de gemeentelijke organisatie.

12. Het belang van een krachtig management

LOGA-partijen zijn zich er van bewust dat gemeenten in de komende jaren voor een aantal grote veranderingen staan. Te denken valt bijvoorbeeld aan:

- de versnelde invoering van ICT-toepassingen, gepaard gaande met een groot aantal organisatieveranderingen;
- de voortschrijdende juridificering van de samenleving, die leidt tot een toenemende stroom van bezwaarschriften en tot een taakverzwaring van bijna alle afdelingen die met enige vorm van publieke dienstverlening te maken hebben;
- de dualisering van de gemeente zelf, die een andere manier van melden en behandelen van informatie en risico's tot gevolg heeft.

Deze en andere veranderingen leiden, samen met een toenemende verwachting van burgers over het prestatieniveau van de overheid, tot een groeiende werkdruk binnen de gemeentelijke organisaties.

Om deze ontwikkelingen in goede banen te leiden is kwalitatief goed management in de gemeenten van cruciale waarde. LOGA-partijen onderschrijven op dat punt de conclusies van de commissie Van Rijn.

- LOGA-partijen zien het als hun gezamenlijk belang om te werken aan een versterking van het management en aan het creëren van randvoorwaarden waarbinnen het management optimaal kan functioneren.
- Partijen wijzen er op dat het één van de belangrijkste taken van het management is om de organisatie te beschermen tegen een onverantwoord hoge werkdruk. Van overheidsmanagers mag worden verwacht dat zij in staat zijn politieke bestuurders te adviseren over de te stellen prioriteiten in het werk, rekening houdende met zowel de beschikbare capaciteit als de politieke en bestuurlijke wensen.
- De partijen zien het, gelet op de belangrijke rol van het management in het terugdringen van het arbeidsverzuim, als een randvoorwaarde dat in het functieprofiel van

leidinggevend de directe managementtaken een steeds zwaarder accent krijgen, resulterend in meer tijd en aandacht voor de uitvoering van directe managementtaken.

Partijen onderkennen dat de beloning van hogere functies om een herbezinning vraagt. Waar aan managers hogere eisen worden gesteld, dient dit zijn vertaling te krijgen in de functiewaardering.

13. Geweldsprotocol

Partijen hechten aan extra aandacht voor geweld van het publiek jegens gemeenteambtenaren. Het LOGA doet gemeenten de aanbeveling om op lokaal niveau een geweldsprotocol op te stellen. Gemeenten zullen hierbij worden ondersteund door middel van een voorbeeld. Daarnaast vraagt het LOGA aan de Branche Begeleidingscommissie (BBC) van het Arboconvenant een project op te starten ter ondersteuning van gemeenten bij de invulling van beleid ten aanzien van geweld jegens gemeenteambtenaren.

14. Verlof op trouwdag

Partijen zijn overeengekomen om verlof met behoud van bezoldiging te verlenen op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken. Dit verlof wordt toegevoegd aan artikel 6:4:1 UWO.

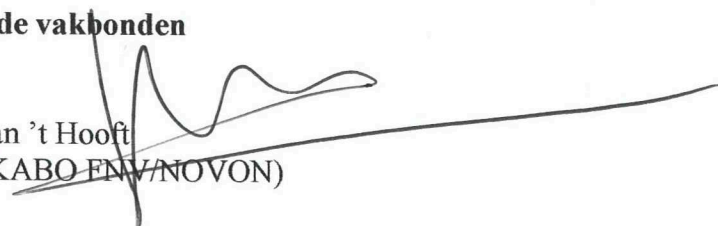
Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

G.A.A. Verkerk
Voorzitter

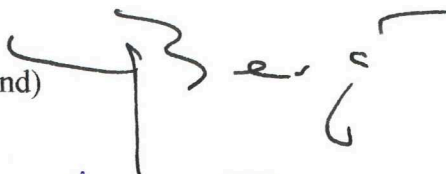


Namens de vakbonden

J.A.M. van 't Hooft
(ABVAKABO-FNV/NOVON)



W.J. Berg
(CFO CNV-bond)



P.M. van den Berghe
(CMHF)

