

Principe-akkoord CAO gemeenten 2011-2012

1. Inleiding

Gemeenten staan voor een grote uitdaging. Op korte termijn zullen als gevolg van bezuinigingen en reorganisaties duizenden mensen herplaatst moeten worden. Terwijl op langere termijn als gevolg van "de grote uittocht" een tekort aan werknemersaanbod wordt verwacht. Tegelijkertijd verandert de inhoud van het werk: gemeenteambtenaren worden meer regisseurs dan uitvoerders en zijn in toenemende mate hoger opgeleid. Daarnaast staat de sector voor grote veranderingen als gevolg van digitalisering, decentralisering van taken en nieuwe bestuurlijke samenwerkingsverbanden.

Partijen zijn zich bewust van de urgentie om afspraken te maken over de wijze waarop goed werkgeverschap en eigen verantwoordelijkheid van de werknemer in deze moeilijke tijden kunnen bijdragen tot oplossingen.

Sociale partners hebben afgesproken een leidraad op te stellen waarmee ze de uitdagingen van de sector in deze tijd van bezuinigingen gezamenlijk op willen pakken. De basis voor deze afspraak is als volgt verwoord in het Cao-akkoord 2009-2011: *"Uitgangspunten voor deze leidraad zijn: modernisering en flexibilisering, terugdringen van externen (boven op bestaande taakstellingen), terugdringen van de bureaucratisering en, als taakstellingen leiden tot vermindering van formatieplaatsen, is begeleiden van werk naar werk uitgangspunt, zodat gedwongen werkloosheid wordt voorkomen"*.

De leidraad biedt een basis voor werkgevers om lokaal invulling te kunnen geven aan goed werkgeverschap. Werknemers moeten hun bijdrage leveren door actief mee te werken aan de noodzakelijke mobiliteit en de flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat er bereidheid moet zijn om oude zekerheden los te laten in ruil voor werkzekerheid nu en in de komende jaren. Vanuit het uitgangspunt van werkzekerheid (in de zin van werk-naar-werk) en flexibiliteit zal de sector in staat zijn de gewenste veranderingen verantwoord en slagvaardig door te voeren.

2. Basis onder de leidraad

In de Cao 2009-2011 is een viertal afspraken gemaakt, die als basis onder en als bouwstenen van deze leidraad dienen. Een ervan is in de inleiding al genoemd, het is de meest directe link naar de leidraad. Hieronder volgen de overige drie afspraken.

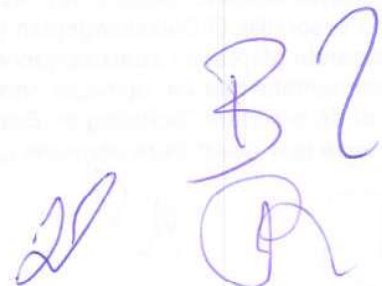
a. Omzetting van de eenmalige uitkering

Citaat uit het Cao-akkoord 2009-2011:

"De eenmalige uitkering van 1% wordt omgezet in een gelijkwaardige structurele looncomponent (salaris), tenzij gedurende de looptijd van deze cao geen overeenstemming wordt bereikt over een nog op te stellen leidraad over de noodzakelijke verandering van de gemeentelijke organisatie in het licht van de kabinetsplannen en de financiële situatie van de sector. Uitgangspunten voor deze leidraad zijn modernisering en flexibilisering, terugdringing van externen (boven op bestaande taakstellingen), terugdringing van bureaucratisering en, als taakstellingen leiden tot vermindering van formatieplaatsen, is begeleiden van werk naar werk uitgangspunt, zodat gedwongen werkloosheid wordt voorkomen".

b. Cao van de Toekomst

In het Cao-akkoord 2009-2011 is een paragraaf gewijd aan de totstandkoming van de Cao van de Toekomst. Die borduurt voort op reeds oudere afspraken om de rechtspositieregeling te vereenvoudigen en te actualiseren. In dit akkoord is afgesproken, om eerst de rechtspositieregeling te vereenvoudigen en actualiseren en om vervolgens een brede discussie op gang te brengen in de sector over de Cao van de Toekomst.



c. Individueel loopbaanbudget (ILB)

Citaat uit het Cao-akkoord 2009-2011:

Medewerkers hebben de plicht om te werken aan hun inzetbaarheid, waardoor hun positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert. Partijen vinden het belangrijk om medewerkers meer regie over hun eigen loopbaan te geven en willen daarvoor een regeling met een individueel opleidingsbudget introduceren. Over de praktische uitwerking van een dergelijke regeling, de wijze waarop de regeling aansluiting vindt bij reeds bestaand beleid van gemeenten en de beoogde effecten, worden in het najaar van 2010 nadere afspraken gemaakt.

3. De leidraad

Op basis van een door beide partijen gezamenlijk onderschreven analyse (zie bijlage 1) en de acties die daaruit voortvloeien voor sociale partners, zijn de volgende hoofdlijnen voor deze leidraad afgesproken.

- A. Meer mobiliteit en Van-Werk-Naar-Werk
- B. Algemene dienst
- C. Flexibilisering van de werktijden
- D. Modernisering en de Cao van de Toekomst
- E. Terugdringing bureaucratie
- F. Terugdringing aantal externen
- G. Implementatie

A. Mobiliteit en Van-Werk-Naar-Werk

Op korte termijn zullen veel werknemers herplaatst moeten worden. Het organiseren van VWNW-activiteiten is een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap. Gemeenten willen medewerkers die ander werk willen of moeten zoeken optimaal begeleiden en ondersteunen in het zoeken naar ander werk. Gemeenten spannen zich in om werknemers actief te houden op de arbeidsmarkt middels interne en externe mobiliteit en loopbaanbeleid. Werknemers leveren hun bijdrage door mee te werken aan de noodzakelijke mobiliteit en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. Zij moeten bereid zijn oude zekerheden los te laten en vanuit het uitgangspunt van werk-naar-werk flexibel inzetbaar zijn om de gewenste veranderingen in de sector verantwoord en slagvaardig te realiseren. In 2008 is hoofdstuk 10d van de CAR ingevoerd met als doelstelling mensen te begeleiden van werk naar werk als de functie vervalt. Inmiddels is enige jaren ervaring opgedaan met de instrumenten genoemd in hoofdstuk 10d. Op basis van deze ervaringen en in het licht van bovenstaande ontwikkelingen spreken partijen af om een aantal aanvullende afspraken te maken zodat het VWNW traject verder geoptimaliseerd wordt.

In een aparte paragraaf "Ontwikkeling en Mobiliteit" van hoofdstuk 17 worden de kaders voor het VWNW-traject beschreven. Hierin worden ook de bepalingen over beleid in brede zin beschreven. Dit leidt tot een twee fasenbeleid: loopbaanbeleid (fase 1) en VWNW-beleid (fase 2).

FASE 1 Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid gaat uit van mobiliteit en organisatieverandering. De lokale overheid ontwikkelt zich in de richting van een wendbare en flexibele organisatie, die snel aan te passen is aan andere of nieuwe taken. Werknemers moeten zich via scholing en werkervaring ontwikkelen in het belang van de organisatie en zichzelf. Daarmee verhogen zij hun eigen arbeidsmobiliteit en inzetbaarheid. Uitgangspunt is: beter aan de voorkant stimuleren dan aan de achterkant motiveren. Het versterkte loopbaanbeleid begint met preventie: met een professioneel loopbaanbeleid en eigen regie door de werknemer. Juist door het loopbaanbeleid beter en aan iedereen actief aan te bieden, is de stap naar een fase van organisatieverandering (FASE 2) voor zowel werknemer als werkgever minder groot. Partijen spreken af, dat met ingang van 1 januari 2013 voor werknemers een Individueel Loopbaanbudget (hierna: ILB) beschikbaar komt van 500 euro per jaar voor de komende drie jaar. Hiermee vergroot de werknemer zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie gericht op een andere functie binnen of buiten de eigen organisatie. De bestemming van het budget moet loopbaangerelateerd worden ingezet en het moet te allen tijde gaan om een reëel loopbaanperspectief. Beweging en initiatief van de werknemer wordt hierdoor gestimuleerd en door de werkgever beloond middels het beschikbaar stellen van het ILB. De afspraken worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). De afspraken over het ILB passen binnen de reeds bestaande afspraken zoals opgenomen in hoofdstuk 17 van de CAR. Om deze afspraken en de implementatie hiervan opnieuw onder de aandacht te brengen van de werkgever en de werknemer, wordt de brochure "Scholing en Employability" geactualiseerd en door partijen beschikbaar gesteld. Na twee jaar wordt deze afspraak tussen partijen geëvalueerd.



FASE 2 Van Werk Naar Werk-beleid

Wanneer een voorgenomen organisatieverandering leidt tot boventaligheid, start de Van Werk Naar Werk-fase. Deze fase geeft rechten, maar levert ook verplichtingen op. Het VWNW- traject is individueel maatwerk, een standaardaanpak is er niet. Doel van dit traject is de kansen op ander werk maximaal te benutten door middel van maatwerk. In afwijking van het huidige hoofdstuk 10d duurt het VWNW-traject vastgelegd in een contract, maximaal twee jaar. Een lokaal paritair samengestelde commissie ziet gedurende de contractperiode toe op de uitvoering van de VWNW-trajecten. Wanneer één van de partijen zich niet aan de afspraken zoals vastgesteld in het VWNW- contract houdt, heeft de ander het recht dit ter bespreking te stellen. Indien één van de partijen in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het contract vastgelegde afspraken, kan de andere partij eenzijdig eisen dat dit gevolgen heeft voor de wijze van voortzetting van het contract. Deze partij zal dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar maken. De lokale paritair samengestelde commissie zal over een geschil betreffende de afspraken in het VWNW contract een bindend advies uitbrengen. Partijen spreken af een reglement op te stellen voor de vormgeving en werkwijze van de lokaal paritair samengestelde commissie.

Partijen spreken vervolgens af dat artikel 10d:5 CAR wordt aangepast: de reïntegratietermijn (verder te noemen de VWNW-termijn) start op het moment dat het besluit tot boventaligverklaring inwerking is getreden en duurt twee jaar. Voorafgaand aan de re-integratietermijn wordt dus geen ontslagbesluit genomen. Indien het VWNW-traject niet eerder is geëindigd en indien niet besloten wordt tot verlenging, wordt de medewerker na 21 maanden in kennis gesteld van het (voorgenomen) ontslagbesluit. Dit ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de VWNW-termijn van twee jaar, tenzij is besloten tot verlenging.

In het kader van het VWNW-traject wordt de volgende fasering aangebracht:

- a. Het VWNW- onderzoek: werknemer en werkgever onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer binnen en buiten de eigen organisatie. Bij dit onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur ingeschakeld worden om de loopbaanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie te verkennen. In dit onderzoek wordt tevens de kans van de medewerker op de regionale arbeidsmarkt onderzocht (arbeidsmarktpotentie). Dit onderzoek moet binnen 1 maand na de start van de reïntegratietermijn zijn afgerond, maar kan al starten voordat de termijn ingaat. Op basis van het VWNW-onderzoek wordt een VWNW-contract opgesteld.
- b. Het VWNW- contract: in het VWNW- contract worden resultaatgerichte doelen geformuleerd en worden voorzieningen vastgelegd die nodig zijn om de werknemer te stimuleren om te bewegen en te faciliteren. Het VWNW- contract moet binnen drie maanden na afronding van het VWNW-onderzoek zijn vastgesteld. In het VWNW- contract worden de afspraken en de daaraan verbonden termijnen vastgelegd. Hierbij kan gedacht worden aan:
 - de tijdsduur van professionele begeleiding (maximaal 2 jaar);
 - het moment waarop wordt besloten elders werkervaring op te doen;
 - het moment waarop wordt besloten om een opleiding te volgen en het beschikbare budget;
 - de beperkingen van de werknemer;
 - de tijd die de werkgever de medewerker geeft voor sollicitatie en andere activiteiten gericht op het vinden van een andere baan (minimaal 20% bij fulltime werkweek);
 - de werkgever financiert de noodzakelijke inspanningen voor re-integratie tot een bedrag van minimaal 7500 euro.

Daarnaast worden afspraken gemaakt over specifieke voorzieningen die individueel worden toegekend op basis van de uitkomsten van het onderzoek genoemd onder a) en die mobiliteit bevorderen. Hierover worden lokaal afspraken gemaakt. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere:

- verhuis- en reiskosten;
 - voorziening voor salaris bij lager betaalde arbeid;
 - voorziening voor pensioenlacunes;
 - mogelijkheid voor werknemer om VWNW traject af te kopen c.q een stimuleringsregeling/vertrekpremie.
- c. Uitvoering van het VWNW-contract: Na ondertekening van het VWNW- contract wordt gestart met de uitvoering van het contract. Om de drie maanden is er een evaluatiemoment en wordt de voortgang van de uitvoering van de afspraken besproken en schriftelijk vastgelegd. De wederzijds gemaakte afspraken worden gemonitord. In de actieve zoektocht naar een baan, is

een rol voor zowel de werkgever als de werknemer weggelegd. Inspanningen zijn gericht op plaatsing op een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding van een functie buiten de organisatie. Weigering kan leiden tot een direct ontslagbesluit, waarbij de werkgever kan aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid.

- d. Afronding VWNW-traject en evaluatie: de periode van VWNW-traject eindigt na twee jaar of eerder na plaatsing van een VWNW kandidaat of na ontslag op eigen verzoek of ontslag op andere gronden. Indien de VWNW kandidaat na 21 maanden niet is geplaatst in een andere functie binnen of buiten de organisatie, wordt door een gecertificeerd loopbaanadviseur een advies uitgebracht aan de werkgever en werknemer over het vervolgtraject. Hierbij worden de schriftelijke evaluatieverslagen zwaarwegend in acht genomen. Dit advies kan betekenen dat de VWNW-termijn afloopt en de werknemer in kennis wordt gesteld van het ontslagbesluit. Een andere mogelijkheid kan zijn dat de VWNW-termijn wordt verlengd omdat er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een andere functie binnen of buiten de sector kan worden gevonden, of voortzetting de kans op een passende functie aantoonbaar vergroot. Het bevoegd gezag beslist of het advies wordt overgenomen of niet. Ingeval van verlenging worden nieuwe afspraken vastgelegd.

LANDELIJKE AFSPRAKEN:

Partijen spreken de volgende mobiliteitsbevorderende afspraken af:

- continuering en ontwikkeling van mobiliteitsbevorderende A&O-fonds gemeenten programma's;
- continuering van de financiële ondersteuning door het A&O-fonds gemeenten van de site www.werkenbijdeoverheid.nl;
- onderzoeken op welke wijze de vormgeving van (regionale) talent en/of flexpools een bijdrage kunnen leveren aan de verhoging van de mobiliteit en het begeleiden van werk-naar-werk zodat werkloosheid kan worden voorkomen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het A&O-fonds gemeenten en afgerond op 31-12-2013;
- stimuleren van samenwerking tussen gemeenten op arbeidsmarktbeleid met als einddoel dat binnen deze cao-periode alle gemeenten binnen een samenwerkingsverband werken;
- stimuleren van de oprichting van regionale mobiliteitscentra waarin gemeenten vacatures regionaal openstellen en bemiddeling op regionaal niveau kan plaatsvinden. In de regio wordt zo mogelijk samenwerking gezocht met de medeoverheden en de marktsector;
- stimuleren van het aanstellen van lokale mobiliteitscoördinatoren. Deze coördinator heeft de bevoegdheid gemeentebreed te kunnen voordragen voor plaatsing en onderhoudt binnen het regionale samenwerkingsverband zijn of haar netwerk.

B. Algemene dienst

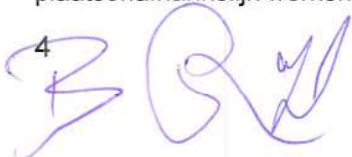
Gemeenten moeten buigzaam zijn: er komen taken bij of men moet taken in samenwerking gaan uitoefenen. Dit vereist een flexibele houding van werkgevers en werknemers. Daarom is er een noodzaak tot ontwikkeling en de wens om werknemers daar in te zetten waar ze maximaal een bijdrage kunnen leveren. Alle werknemers hebben daarom uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst. Zij kunnen in goed overleg met de leidinggevende ingezet worden in verschillende passende functies.

Partijen spreken af dat voor 1 januari 2013 een voorbeeldregeling aanstelling in algemene dienst wordt opgesteld. Partijen baseren zich daarbij op bestaande regelingen bij gemeenten. Indien gemeenten een afwijkende regeling willen, dan moet hierover overeenstemming worden bereikt met de OR of het GO.

C. Flexibilisering van de werktijden

De nieuwe werknemer is mondiger en meer opgeleid dan vroeger. Hij wil zeggenschap over zijn werktijden en hij wil daarin meer keuzevrijheid, zodat hij bijvoorbeeld zorg en arbeid beter kan combineren of files kan vermijden. Ook de werkgever heeft behoefte aan flexibilisering en modernisering van de bedrijfsvoering, mede ten behoeve van de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger. Hiertoe is er een noodzaak tot ruimere openingstijden zonder dat er direct sprake is van extra toelagen of overwerk. Daarnaast wil de werkgever werknemers meer inzetten als er meer werk is en ook andersom. Partijen signaleren een toenemende behoefte aan ruimte om onderling afspraken te maken over werktijden. Dat wordt nog gevoed door de wens van de werknemer die tijd- en plaatsafhankelijk werken wensen ('het nieuwe werken'). Daarom wordt een nieuwe

2 4



werktijdenregeling ingevoerd binnen 1 jaar na inwerkingtreding van deze Cao, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen de standaardregeling en een bijzondere regeling.

Partijen spreken af dat de standaardregeling geldt voor alle medewerkers met uitzondering van die medewerkers die in roosterverband onregelmatige diensten werken. Voor deze medewerkers geldt de bijzondere regeling.

Standaardregeling:

1. Uitgangspunt is een dagvenster dat loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 22:00 uur.
2. De gemeente stelt een systeem vast dat gebruikt wordt voor het werktijdenmanagement binnen de organisatie. Partijen bevelen het IWK model aan of een vergelijkbaar systeem.
3. De medewerker en zijn werkgever maken afspraken over planning van de werkzaamheden, het verlof en de werktijden.
4. Uitgangspunt is dat afspraken over werktijden tot stand komen in overeenstemming tussen werkgever en werknemer. Op verzoek van de werknemer kan daarbij worden afgeweken van de bepalingen in artikel 4:1 CAR. Dit laat onverlet dat deze werktijden moeten blijven binnen de normen van de arbeidstijdenwet en het arbeidstijdenbesluit.
5. Wanneer de medewerker in opdracht van de leidinggevende buiten het dagvenster moet werken bestaat er recht op een buitendagvenstervergoeding. Deze vergoeding wordt gebaseerd op de huidige "Toelage Onregelmatige Dienst en de overwerkvergoeding". De buitendagvenstervergoeding wordt uitgewerkt voor 1 januari 2013 onder de conditie van een uniforme regeling en één percentage.
6. Wanneer het ondanks wederzijdse inspanningen niet lukt om de werktijden in overeenstemming vast te stellen conform punt 4, dan kan de leidinggevende met redenen omkleed, eenzijdig de werktijden vaststellen. Dit kan alleen wanneer het dienstbelang dit vergt en met afweging van alle betrokken belangen. In geval van een dienststopdracht, die eenzijdig wordt opgelegd, is de bijzondere regeling van toepassing.
7. Persoonlijke omstandigheden van de medewerker kunnen noodzaken tot aanpassing van de afspraken over werktijden.
8. Wanneer dit leidt tot teveel of te weinig uren, dan worden deze zo spoedig mogelijk gecompenseerd door de medewerker door minder of meer te werken op een in onderling overleg te bepalen moment.
9. In de werktijdenregeling kan opgenomen worden dat gedurende het kalenderjaar periodiek het aantal gewerkte uren wordt geïnventariseerd. Dit is een sturingsinstrument om te voorkomen dat aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat medewerkers hun formele arbeidsduur op jaarbasis overschrijden of niet halen.
10. Blijkt na afloop van het kalenderjaar dat de medewerker meer uren heeft gewerkt dan zijn formele arbeidsduur op jaarbasis, dan krijgt hij de teveel gewerkte uren uitbetaald tegen het uurloon. In een lokale regeling kan worden vastgesteld zijn/worden dat vanaf een lokaal te bepalen schaal geen recht is op vergoeding van teveel gewerkte uren.
11. Blijkt na afloop van het kalenderjaar dat de medewerker te weinig uren heeft gewerkt, dan vindt verrekening van de te weinig gewerkte uren plaats met verlof of worden de uren op een later moment ingehaald.

Bijzondere regeling:

1. Het dagvenster voor deze categorie personeel is ongewijzigd. Werkzaamheden buiten het dagvenster worden vergoed met een TOD conform de huidige regeling.
2. Voor overwerk wordt een vergoeding verstrekt conform de huidige regeling.

Aanvullende afspraken:

Partijen zullen na twee jaar invoering van de nieuwe regeling, genoemd onder 1. van de standaardregeling onderzoeken of de flexibilisering de gewenste effecten heeft op de bedrijfsvoering bij gemeenten en of nog meer flexibilisering gewenst is. Tevens zullen de effecten van de nieuwe regeling, genoemd onder 6. van de standaardregeling op de arbeidsverhoudingen onderzocht worden binnen twee jaar na invoering van deze regeling.

Indien tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over flexibel werken, dient de werknemer daartoe ook in staat te worden gesteld. Dit kan zijn door het langer open stellen van het kantoor. Maar ook door het zo nodig aanbieden van faciliteiten in het kader van telewerken. Over deze faciliteiten en de randvoorwaarden waaronder deze worden aangeboden worden door de werkgever met de ondernemingsraad afspraken gemaakt.

D. Modernisering arbeidsvoorwaarden: Cao van de Toekomst

Partijen willen komen tot een aantrekkelijke Cao voor de sector gemeenten. Een Cao die bijdraagt aan een versterking van de positie van de sector op de arbeidsmarkt en die aansluit bij de wensen van werknemers en werkgevers. Dat betekent onder andere een beperking van het aantal regelingen in de Cao en meer keuzemogelijkheden voor de individuele werknemer. Voor deze Cao van de Toekomst wordt met ingang van ondertekening van dit akkoord een gezamenlijk project tussen partijen opgestart waarin VNG en vakorganisaties in nauwe afstemming met hun achterbannen aanpak en tijdpad bepalen. Binnen het project Cao van de Toekomst willen partijen tijdens deze Cao-periode in ieder geval onderstaande afspraken nader uitwerken, zodat bij ingang van de volgende Cao-periode deze nieuwe elementen van de Cao van de Toekomst van kracht worden. Daarnaast zullen ook de uitkomsten van de onderzoeken en afspraken van dit akkoord worden vormgegeven binnen het kader van het project Cao van de Toekomst. Verbinding met de achterbannen van partijen loopt als een rode draad door het project, zodat niet alleen aan een nieuwe inhoud wordt gewerkt maar ook aan een nieuw proces en klimaat van totstandkoming van afspraken. De nadruk wordt gelegd op gezamenlijke belangen en het vinden van werkbare en acceptabele afspraken. In het proces van de Cao van de Toekomst wordt in ieder geval afspraken gemaakt over:

1. Beloning (Hoofdstuk 3 CAR): hoofdstuk 3 van de CAR bevat de bepalingen over salaris, bezoldiging en toelagen. Het huidige systeem gaat uit van een lokale bezoldigingsregeling waarin per gemeente eigen afspraken gelden over de bezoldiging en hoogte van toelagen. Partijen willen tot centrale, landelijke afspraken komen. Dat komt mobiliteit tussen gemeenten ten goede maar ook met andere sectoren en zorgt voor veel snellere harmonisatie bij samenwerking. Er wordt een nieuw hoofdstuk "Beloning" uitgewerkt met vaste landelijke afspraken over salaris en andere vergoedingen, vergezeld van een centrale invoeringsafpraak, inclusief overgangsrecht.
2. Individueel Keuzebudget (IKB): als belangrijke stap voor de Cao van de Toekomst hebben partijen afgesproken dat een Individueel Keuze Budget (IKB) ingevoerd gaat worden. Het individuele keuzebudget geeft de werknemers ruimte om te kiezen voor geld, tijd of bijvoorbeeld een opleiding.

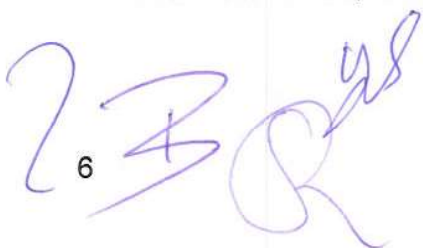
E. Minder interne bureaucratie

Partijen vinden het belangrijk de interne bureaucratie terug te dringen. Dit kan immers bijdragen aan een meer efficiënte manier van werken en dus lagere kosten. Daarnaast vinden partijen het van belang dat er meer ruimte komt voor de professional. Dit betekent dat de ruimte groter moet worden om op basis van competenties en vaardigheden kwaliteit te kunnen bieden aan de burger. Nu staan veel interne regels en overbodige procedureafspraken dit in de weg. Partijen spreken daarom af dat een paritaire werkgroep uiterlijk 1 januari 2014 aanbevelingen zal doen over hoe de aanpak van interne bureaucratie lokaal kan worden vormgegeven.

F. Inhuur externen

Partijen achten het van groot belang dat het aantal externen, conform de definitie van de Personeelsmonitor Gemeenten, in de sector wordt teruggedrongen. Hiervoor is een aantal zaken nodig:

1. een transparante sturing op de hoeveelheid externen in dienst van de gemeente door het management en een heldere registratie van het aantal en soort externen in het personeelsregistratiesysteem;
2. een gezamenlijk gedragen ambitie om het aantal externen tot het hoogst noodzakelijke en minimale niveau terug te brengen
3. een (strategisch) personeelsbeleid, dat er op gericht is de kwaliteit van de werknemers binnen de organisatie dusdanig te verhogen dat de afhankelijkheid van externen in de toekomst tot het minimum noodzakelijke wordt teruggebracht. De afspraken in de leidraad over loopbaanbeleid en mobiliteitsbeleid dragen hiertoe bij. Het is van belang dat er meer doorstroming plaatsvindt van vaste medewerkers, zodat gemeenten minder afhankelijk worden van inhuur externen.

6 

Om dit te kunnen realiseren, spreken partijen het volgende af:

- a. er wordt aan het A&O-fonds Gemeenten gevraagd een instrument te ontwikkelen, waarmee het inzicht op het aantal externen in de organisatie maximaal is en op basis waarvan gestuurd kan worden door het management;
- b. iedere gemeente bepaalt haar ambitie op het gebied van inhuur van externen en rapporteert hierover aan de OR;
- c. partijen stimuleren dat alle gemeenten een strategische personeelsplanning voor de komende vier jaar maken. Aan de hand van de verwachte personeelsontwikkelingen en de gewenste opbouw en inrichting van de organisatie, wordt daarin bepaald welke investeringen in opleiding, loopbaan en werving nodig zijn om over vier jaar de juiste kwaliteit in huis te hebben;
- d. partijen spreken af dat het A&O-fonds Gemeenten via een kwaliteitsmonitor meet hoe de sector deze afspraak uitvoert en publiceert een overzicht op de website met de bevindingen. Er wordt jaarlijks een certificaat uitgereikt aan de gemeenten die voldoen aan de afspraken;
- e. om de externe inhuur te verminderen, wordt altijd gekeken of er mensen vanuit regionale mobiliteitscentra beschikbaar zijn om taken te verrichten, als er door omstandigheden tijdelijk of incidenteel een oplossing gevonden moet worden en hiervoor binnen de gemeente geen geschikte kandidaat is beschikbaar is.

G. Implementatie

Partijen maken zo spoedig mogelijk na ondertekening van de afspraken uit deze Leidraad afspraken over de implementatie hiervan, en spreken daarbij af dat deze werkzaamheden afgerond zijn op uiterlijk 1 januari 2013, tenzij in de leidraad sprake is van latere inwerkingtreding. Dan geldt uiteraard dat de implementatie wordt afgerond uiterlijk op die latere datum.

4. Overige afspraken

Verlenging

Partijen hebben afgesproken om de lopende Cao te verlengen tot en met 31 december 2012.

Loonontwikkeling

Gelet op de overeenstemming die de partijen hebben bereikt over de Leidraad, worden op grond van desbetreffende afspraken uit de Cao 2009-2011 de salarissen per 1 januari 2012 met 1 % verhoogd. In het kader van de verlenging van de Cao worden de salarissen per 1 april 2012 met 1 % verhoogd. In de maand augustus 2012 wordt een eenmalige uitkering gedaan van Euro 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 of lager en van 200 Euro voor medewerkers vanaf salarisschaal 7.


Aldus overeengekomen te Den Haag, 20 april 2012

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG




J. Kriens,
Voorzitter College voor Arbeidszaken


Namens de vakbonden



A.E. de Haas,
AbvaKabo FNV



J. Schot,
CNV Publieke Zaak



E.V. Clason,
CMHF

Bijlage I

Analyse sector gemeenten

A. Welke aspecten zijn van invloed op (de toekomst van) de sector?

1. Bezuinigingsdoelstellingen, waardoor werkgelegenheid op korte termijn onder druk staat, het aantal Fte's verminderd wordt en taken onder druk staan.
2. Vergrijzing en de grote uittocht: het vervangingsvraagstuk en risico kennisvlucht.
3. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: spanning korte – lange termijn; eerst nog teveel aanbod werknemers bij de overheid, komende jaren ontstaan tekorten in bepaalde functies, met name hoger opgeleiden.
4. Interne en externe flexibiliteit: door een grote regeldruk is de interne flexibiliteit en de inzetbaarheid lager dan wenselijk, waardoor druk ontstaat om externen in te huren. Dit effect wordt soms versterkt door te weinig personeelsplanning, onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt en (daardoor) afhankelijkheid van een extern bureau, waardoor gemeenten op hogere personeelskosten zitten dan gewenst.
5. Netwerkeconomie: meer digitalisering, het Nieuwe Werken en sociale media.
6. Verschuivingen van taken van Rijk naar decentrale overheden, en tussen decentrale overheden onderling. Verschuivingen van gemeentelijke taken naar samenwerkingsverbanden tussen gemeenten.
7. Bureaucratie en een ver doorgevoerde regelcultuur vormen een bedreiging voor de aantrekkelijkheid van de gemeente als werkgever voor de jongere generatie.

B. Wat betekent dit voor organisaties?

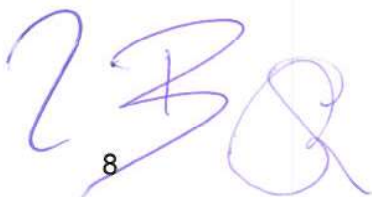
1. Veel veranderingen die moeten worden doorgevoerd door middel van bijvoorbeeld reorganisaties, samenvoegingen en andere verandertrajecten.
2. Groot belang om interne belemmeringen te overwinnen. Dus ruimte voor nieuwe werkwijzen, minder regeldichtheid en bureaucratie, open cultuur en nieuwe verhoudingen. Blijvende noodzaak om strategische personeelsplanning in te zetten.

C. Wat betekent dit voor vraagstukken op personeelsgebied?

1. Spanning tussen vraag en aanbod van werknemers, zowel kwalitatief als kwantitatief, op korte- en lange termijn.
2. Werkaanbod verandert inhoudelijk waardoor andere functies en andere vaardigheden en competenties nodig zijn in de nabije toekomst.
3. Zowel behoeften van organisaties als van werknemers ten aanzien van de manier van werken zijn aan het veranderen, andere regelingen zijn noodzakelijk.
4. Druk op management en HRM afdelingen (loopbaanbeleid, scholing en opleiding, werving en selectie, etc.).

D. Wat betekent dit voor sociale partners?

1. Maximale inzet nodig voor het weghalen van belemmeringen, die mobiliteit in de weg staan binnen organisaties, tussen organisaties en over de grenzen van sectoren heen en maximale inzet op regionale netwerken.
2. Teneinde het uitgangspunt 'van werk-naar-werk' gestand te doen, is het nodig te bezien of de afspraken in sociale statuten aangepast moeten worden.
3. Vergroting (individuele) flexibiliteit en verbetering mobiliteit vraagt om vernieuwing van arbeidsvoorwaarden: de Cao van de toekomst!
4. Het Nieuwe Werken vraagt om andere verhoudingen tussen leidinggevende en medewerkers: de basis is wederzijds vertrouwen, verantwoordelijkheid geven en nemen en individuele ruimte. Er is minder behoefte aan uitgewerkte uitvoeringsregelingen.



8