



- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipieerd:
- B. Er is overeenstemming
- C. Er heeft overleg plaatsgevonden met

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Ledenraadpleging:
beleidsplan 2015-2018 College van Arbeidszaken (VNG)

1. Aanleiding.

Het College van Arbeidszaken (CvA) van de VNG heeft een ledenraadpleging uitgeschreven over 'Goed Werk!', haar concept beleidsplan voor de periode 2015-2018. De leden worden nu geraadpleegd via een e-raadpleging. De gemeentesecretaris heeft een link toegestuurd gekregen, via welke de gemeente kan reageren. Het VNG-bestuur stelt op 1 juni 2015 het definitieve beleidsplan vast, mede op basis van reacties van de leden.

2. Relatie met bestaand beleid.

Gemeente Maastricht heeft in haar HRM-visie drie doelstellingen geformuleerd:

- We zijn een stimulerende werkgever
- We zijn een goede werkgever
- We zijn een aantrekkelijke werkgever

Het beleidsplan van het CvA sluit hier goed op aan, met name op de eerste 2 doelstellingen.

3. Gewenst beleid en mogelijke opties.

Het CvA neemt in haar beleidsplan 'Goed Werk!' zes speerpunten voor de komende jaren op. Achtereenvolgens noemt het CvA:

1. Modernisering arbeidsvoorwaarden (waaronder cao-onderhandelingen)

De werkgeversvisie 'Naar een Cao van de Toekomst' blijft leidraad bij het overleg over arbeidsvoorwaarden. De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren noopt tot een herijking van de arbeidsverhoudingen en het overleg tussen de gemeente werkgevers en vakbonden. Belangrijk resultaat wordt een nieuwe arbeidsvoorwaardennota die wordt geschreven voor de volgende cao-ronde. Op procesniveau gaat men nadrukkelijk zoeken naar andere wegen om het cao-proces en daaraan gekoppeld het medezeggenschapsproces vorm te geven.

2. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA)

Men gaat daarin samenwerking zoeken met de werkgeverskoepels van provincies en waterschappen; waar mogelijk in nauwe samenwerking met de sector Rijk. Doel is te komen van drie decentrale cao's tot één cao. Ook zoekt men samenwerking op het aanbieden van opleidingen en cursussen en de juiste toepassing van de Wet op de Cao. Voorafgaand aan deze eerste privaatrechtelijke cao wordt een visie ontwikkeld op de aard en reikwijdte van de toekomstige cao, eerst in eigen kring en vervolgens samen met de bonden. De werkgeversvisie en het overleg hierover wordt afgestemd met andere overheidswerkgevers. Tevens zal men de postie van het CvA zelf binnen de VNG en bijbehorende governance herijken als gevolg van de normalisatie.



3. Professionalisering en innovatie

Goed werkgeverschap is een belangrijke factor voor een goed functionerende organisatie. Professionalisering van de HR-functie is een aandachtsgebied. Hiervoor wordt de agenda van het A+O-fonds stevig verbonden aan die van het CvA. Ook gaat men verbindingen verzorgen tussen VNG, KING, VNG Academie en A+O-fonds.

4. Integriteit

Activiteiten zijn de komende jaren gericht op kennisdeling en vergroten bewustwording. Ook het beschikbaar stellen van toolkits en kennismakelaar tussen gemeenten en (onafhankelijke) integriteitsinstanties worden speerpunten.

5. Pensioen

Inzet wordt meer rust en duidelijkheid rond pensioen creëren en premiestijgingen zoveel mogelijk te voorkomen. Men gaat zich beraden op de rol die het wenst bij de ABP-regeling. Bij deze vraag worden ook de leden betrokken. Als grootste sector binnen de samenwerkende overheidswerkgevers, gaat de VNG zorgen voor meer invloed op het pensioendossier. De VNG wil ook bespreken hoe het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) effectiever kan functioneren richting het Kabinet waar het gaat om de belangenbehartiging van de sector gemeenten.

6. Fundament arbeidsmarkt en inclusieve arbeidsmarkt

De Kamer Gesubsidieerde Arbeid (KGA) ontwikkelt een visie op de rol van de gemeentelijke werkgever in de Participatiewet. De VNG wil deze visie delen en bespreken met de leden. In deze visie wordt het verband weergegeven tussen de rol van de gemeente in de arbeidsmarktregio en de rol van de gemeente als werkgever. Daarnaast gaat men goede voorbeelden in de sector ophalen van het creëren van banen voor mensen met een indicatie voor beschermt werk, en dit beschikbaar stellen aan de leden.

4. Duurzaamheid en gezondheid.

N.v.t.

5. Personeel & Organisatie.

N.v.t.

6. Informatie en automatisering.

N.v.t.

7. (Duurzame) aanbestedingen.

N.v.t.

8. Beheersparagraaf IBOR.

N.v.t.



9. Financiën

N.v.t.

10. Voorstel.

Het beleidsplan CvA ondersteunt de HRM-visie en doelstellingen van de gemeente Maastricht als werkgever. Geadviseerd wordt om in te stemmen met het conceptbeleidsplan 'Goed Werk!' van het CvA.

11. Vervolg / Planning.

N.v.t.