

College voor
Arbeidszaken/VNG

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

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

4

betreft

Aanstelling in algemene dienst

ons kenmerk

ECCVA/U201201481

datum

26 november 2012

Lbr: 12/101

CvA/LOGA 12/14

Samenvatting

Deze ledenbrief gaat over de uitwerking van de afspraak uit het cao-akkoord 2011-2012 over de aanstelling in algemene dienst. In het cao-akkoord is afgesproken dat alle medewerkers van de gemeente uiterlijk op 1 januari 2013 zijn aangesteld in algemene dienst.

Hiertoe wordt een nieuw artikel 2:1A CAR toegevoegd en wordt het eerste gedeelte van artikel 15:1:10 CAR-UWO verplaatst naar een nieuw artikel 2:1B CAR. Deze wijzigingen hebben geen directe consequenties voor uw medewerkers. Wel raden wij u aan de medewerkers hierover te informeren. In de ledenbrief wordt beschreven hoe u dit het beste kunt doen.

Tevens is een voorbeeld opgenomen van een nadere invulling van de aanstelling in algemene dienst.

De wijzigingen treden in werking met ingang van 1 januari 2013.

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

4

betreft

Aanstelling in algemene dienst

ons kenmerk

ECCVA/U201201481

Lbr: 12/101

CvA/LOGA 12/14

datum

26 november 2012

Geacht college en geachte gemeenteraad,

In het cao-akkoord 2011-2012 is de volgende alinea opgenomen:

“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 zij 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 functies”

Deze afspraak is gemaakt om een impuls te geven aan mobiliteit en loopbaanbeleid. Dat is nodig gezien de dynamiek waar de gemeentelijke organisaties mee te maken hebben. Door de steeds veranderende vraag aan gemeenten en de bijbehorende wijzigingen van taken, is er een voortdurende ontwikkeling van de gemeentelijke organisatie nodig. Als medewerkers niet meegaan in deze ontwikkeling, ontstaat een ‘mismatch’ tussen zittende medewerkers en de organisatie. Om dit te voorkomen en ervoor te zorgen dat medewerkers inzetbaar blijven, hebben cao-partijen afgesproken vanaf 1 januari 2013 alle medewerkers in algemene dienst aan te stellen.

De aanstelling in algemene dienst geeft aan, dat men inzetbaar kan en moet zijn in de hele organisatie. Om ook mogelijk te maken dat een medewerker daadwerkelijk breed inzetbaar is, is

het belangrijk om het loopbaanbeleid te koppelen aan de aanstelling in algemene dienst. Via de gebruikelijke jaargesprekken en/of het POP-gesprek kunnen afspraken gemaakt worden over ontwikkeling van de medewerker en het mogelijke loopbaanpad. Door loopbaanplanning is een medewerker langdurig inzetbaar in verschillende functies.

Om de aanstelling in algemene dienst goed te verankeren in de organisatie hebben partijen afgesproken om de voorwaarden en het beleid rondom de aanstelling in algemene dienst vast te leggen in een regeling. Ter ondersteuning is besloten een voorbeeldregeling aanstelling in algemene dienst op te stellen. Deze voorbeeldregeling is gebaseerd op bestaande regelingen bij gemeenten. Gemeenten kunnen ervoor kiezen deze regeling over te nemen, dan wel een andere regeling op te stellen. Daar moet dan wel als gevolg van de afspraak in het cao-akkoord overeenstemming over worden bereikt met GO of OR.

Indien gemeenten al een regeling aanstelling in algemene dienst hebben vastgesteld, kan deze regeling uiteraard gehandhaafd blijven. De afspraken uit het akkoord worden in deze ledenbrief uitgewerkt.

Aanstelling in algemene dienst in de CAR

De aanstelling in algemene dienst wordt in een nieuw artikel 2:1A CAR opgenomen. Het eerste lid regelt de aanstelling in algemene dienst van de gemeente voor nieuwe medewerkers. Het tweede lid bepaalt, dat de gemeente in een regeling de aanstelling in algemene dienst verder dient uit te werken. Bijlage 4 bij deze brief bevat de genoemde voorbeeldregeling. Daarin is onder meer aandacht geschonken aan de jaarlijkse gesprekscyclus en een maximum verblijfsduur in een functie.

Het derde lid regelt de aanstelling in algemene dienst van de zittende medewerkers, die van rechtswege tot stand komt. Over de praktische uitvoering van deze omzetting gaat de volgende paragraaf.

De omzetting van de traditionele functiegebonden aanstellingen in aanstellingen in algemene dienst heeft geen directe consequenties voor de medewerker. De medewerker blijft werkzaam in de functie die hij/zij had voor de omzetting. Maar bij verandering van functie hoeft niet meer de aanstelling aangepast te worden. De medewerker krijgt in de nieuwe situatie een bewijs van plaatsing in de andere functie. Een plaatsing in een andere functie geschiedt altijd na overleg met de medewerker.

Dat een medewerker in een andere functie geplaatst kan worden, is overigens niet nieuw.

In artikel 15:1:10, eerste lid, CAR-UWO is reeds geregeld dat een medewerker verplicht is om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

Artikel 15:1:10, eerste tot en met derde lid, CAR-UWO wordt verplaatst naar een nieuw artikel 2:1B CAR, zodat alle artikelen over de aanstelling bij elkaar staan. Deze drie leden maken het mogelijk om een medewerker al dan niet tijdelijk op andere werkzaamheden of een andere functie in te zetten. De laatste twee leden van artikel 15:1:10 CAR-UWO blijven in hoofdstuk 15 achter, aangezien het in deze artikelen om een ander onderwerp gaat.

De nieuwe artikelen 2:1A en 2:1B CAR regelen dus dat alle medewerkers in algemene dienst zijn van de gemeente. Zij zijn inzetbaar binnen de gehele gemeente op passende structurele en tijdelijke functies en op (projecten met) passende werkzaamheden. Eén en ander was al mogelijk voor de invoering van de aanstelling in algemene dienst. Het LOGA heeft voor een sectorbrede invoering van de aanstelling in algemene dienst gekozen om medewerkers en hun leidinggevendenden meer bewust te maken van de flexibiliteit waarmee medewerkers binnen de gemeente inzetbaar zijn.

Omzetting aanstellingen huidig personeel

De omzetting van de aanstellingen van het huidige personeel gebeurt van rechtswege en hoeft dus niet gevolgd te worden door een individueel besluit. Wij raden u wel aan uw medewerkers te informeren over deze wijzigingen. In bijlage 3 is daartoe een voorbeeldbrief opgenomen.

Tot slot adviseert het LOGA om de ondernemingsraad van het nieuwe beleid in kennis te stellen. Uiteraard zijn de uitvoeringsbepalingen in deze brief niet van toepassing op die gemeenten waarvan de ambtenaren al zijn aangesteld in algemene dienst.

Datum inwerkingtreding

De wijzigingen in de CAR-UWO treden met ingang van 1 januari 2013 in werking.

Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen. Op grond van artikel 107^e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door

plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad. Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door ter inzage legging voor de tijd van twaalf weken op het gemeentehuis of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Hoogachtend,

Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra

Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

