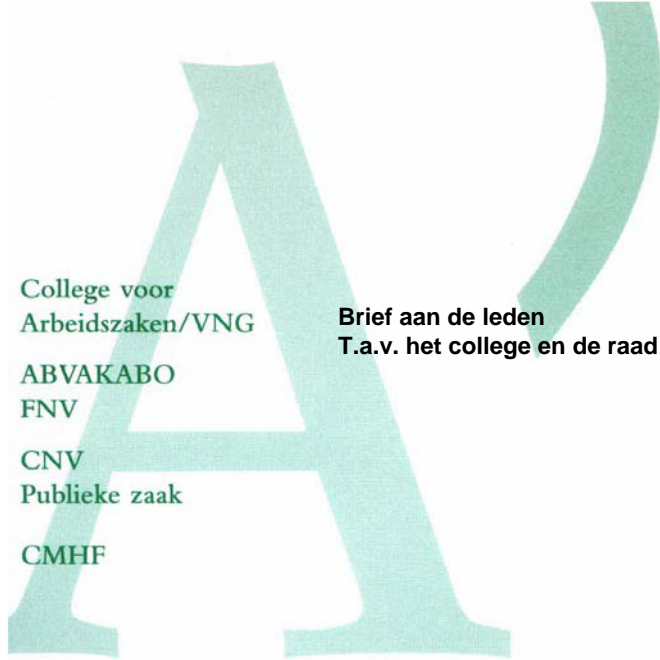




Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden



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

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.

(070) 373 8393

betreft

Implementatie IKB en  
beloningshoofdstuk 3

uw kenmerk

ons kenmerk

ECWGO/U201500140  
Lbr. 15/009  
CvA/LOGA 15/03

bijlage(n)

datum

2 februari 2015

### **Samenvatting**

In het cao-akkoord hebben VNG en vakorganisaties afspraken gemaakt over een nieuw beloningshoofdstuk en een individueel keuzebudget (IKB).

Beide treden in werking op 1 januari 2016. Implementatie van het nieuwe hoofdstuk 3 en van het IKB vergen veel van gemeenten. Het LOGA wil daarbij ondersteunen. In deze brief geven we aan hoe we dat willen aanpakken

College voor  
Arbeidszaken/VNG

**Aan de leden**

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.

(070) 373 8393

betreft

Implementatie IKB en  
beloningshoofdstuk 3

uw kenmerk

ons kenmerk

ECWGO/U201500140  
Lbr. 15/009  
CvA/LOGA 15/03

bijlage(n)

datum

2 februari 2015

Geacht college en gemeenteraad,

### **Inleiding**

In het cao-akkoord hebben we afspraken gemaakt over een nieuw beloningshoofdstuk en een individueel keuzebudget (IKB). Het IKB wordt onderdeel van het nieuwe beloningshoofdstuk (hoofdstuk 3). Beide treden op 1 januari 2016 in werking.

De invoering van het nieuwe beloningshoofdstuk inclusief het IKB is een omvangrijke wijziging in de CAR-UWO. VNG en vakorganisaties willen gemeenten daarbij ondersteunen. Hieronder leest u hoe we dat willen aanpakken, en wanneer we welke stappen willen zetten.

#### **1. Invoering hoofdstuk 3**

Het nieuwe hoofdstuk 3 wordt een centraal hoofdstuk, dat de lokale bezoldigingsverordening vervangt. Elementen van de bezoldiging die lokaal gelden, maar die niet zijn opgenomen in het nieuwe hoofdstuk 3, moeten dus vervallen omdat er geen grond meer voor is. Alleen de arbeidsvoorwaarden in het nieuwe hoofdstuk 3 zijn van toepassing. Die bevatten landelijke normen voor toeslagen en vergoedingen waar niet van kan worden afgeweken.

Naast de uniformering van beloningselementen wordt een centralisatie doorgevoerd, met als doel tot een gelijk centraal kader te komen ter stimulering van mobiliteit en ondersteuning van fusies

en samenwerkingen tussen gemeenten.

De overgang zal voor veel medewerkers veel gevolgen hebben. Het nieuwe hoofdstuk 3 is geen bezuinigingsoperatie: medewerkers kunnen rechten verliezen maar ook in aanspraken erop vooruitgaan doordat bijvoorbeeld een hoger TOD percentage geldt.

Om de verschillen in arbeidsvoorwaarden op te vangen is in het cao-akkoord van afgelopen zomer overgangsrecht opgenomen. Dit overgangsrecht is op iedere gemeente van toepassing.

De tekst van het nieuwe hoofdstuk 3 staat vast. Er dient nog wel een toelichting te worden gemaakt. Het LOGA stelt een paritaire werkgroep samen van P&O-ers, salarisadministrateurs en GO-leden die samenwerken aan de toelichting. Naar verwachting worden deze teksten in april 2015 door het LOGA vastgesteld.

De toelichting moet ook een uitleg bieden over bedoeling, werking en reikwijdte van de bepalingen en geeft daarmee ook houvast bij implementatie.

### **Stappenplan**

Er komt een stappenplan dat gemeenten concreet ondersteunt bij de invoering van hoofdstuk 3. Welke gegevens zijn nodig om op juiste wijze het overgangsrecht toe te passen, hoe stel je op juiste wijze vast wat het overgangsrecht per medewerker is, hoe kun je hierover het beste communiceren met medewerkers, welke rol kan het GO spelen? Dit zijn vragen die in het stappenplan worden beantwoord.

Het stappenplan wordt mede ontwikkeld door een paritaire werkgroep. In een aantal gemeenten wordt proefgedraaid met het overgangsrecht. De ervaringen van deze proef worden verwerkt in het stappenplan.

Daarnaast wordt in nauw overleg met de salarisbureaus en hun gebruikersgroep vastgesteld hoe het nieuwe hoofdstuk 3 en het overgangsrecht moeten worden ingeregeld zodat de salarissen landelijk op gelijke wijze conform de afspraken worden verwerkt. Ook de uitkomsten hiervan worden meegenomen in het stappenplan.

Het stappenplan zal, tegelijk met de toelichting op de nieuwe bepalingen, in april gereed zijn en in een uitgebreide ledenbrief worden verzonden naar de leden.

### **Verdere ondersteuning**

Afhankelijk van de behoefte bij gemeenten zullen leernetwerkbijeenkomsten worden georganiseerd om gemeenten verder te ondersteunen en ervaringen uit te wisselen. De VNG zal in april een uitvraag doen naar de behoefte aan verdere ondersteuning.

### **Deelname aan de werkgroepen**

P&O-ers en salarisadministrateurs die willen participeren in de werkgroepen kunnen dat uiterlijk 10 februari kenbaar maken bij het secretariaat van het CvA met een emailbericht aan

[secr\\_ecwgo@vng.nl](mailto:secr_ecwgo@vng.nl)

## 2. Het Individueel Keuzebudget (IKB)

Het IKB is een budget in geld dat elke medewerker maandelijks kan inzetten voor door hem gekozen doelen. Het IKB bedraagt 16,3%: dat is de optelsom van 6% eindejaarsuitkering, 8% vakantietoeslag, 1,5% levensloopbijdrage en 0,8% aan (omgerekend) bovenwettelijk verlof. Het IKB sluit aan bij de wens voor meer keuzevrijheid voor de medewerker en is daarmee een grote stap in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden voor de sector. Het IKB maakt maatwerk op individuele basis mogelijk en is voor alle gemeenten gelijkvormig.

Met het IKB biedt de medewerker keuzemogelijkheden ten behoeve van werk en privésituatie. Het IKB geeft concreet invulling aan de nieuwe arbeidsverhoudingen, waarin nadrukkelijk de eigen verantwoordelijkheid en eigen zeggenschap van de medewerkers centraal wordt gesteld. Het IKB draagt ook bij aan de vereenvoudiging van de cao.

Het IKB wordt opgenomen in een nieuw keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Gemeenten kunnen besluiten dat naast het IKB ook andere arbeidsvoorwaarden in dit keuzemodel als bron ingezet kunnen worden. Ook kan lokaal besloten worden om andere keuzemogelijkheden toe te voegen. Het bestaande hoofdstuk 4a komt als separaat hoofdstuk te vervallen en wordt geïntegreerd in de nieuwe teksten.

Voor implementatie van het IKB is gekozen voor een projectstructuur. Er is inmiddels een (werkgevers)projectgroep ingericht. Ook is er een paritaire klankbordgroep actief. Er is daarnaast externe ondersteuning ingehuurd, vooral voor expertise op het gebied van ICT-ondersteuning. Het bureau Tasper ondersteunt de projectgroep. Tasper heeft ervaring met implementatie van vergelijkbare instrumenten in andere branches.

### **Communicatie**

In januari staat op de website van de VNG onder het dossier 'arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid' een nieuwe knop 'Individueel Keuzebudget (IKB)' waar alle noodzakelijke informatie digitaal wordt verzameld en ter beschikking wordt gesteld.

In de periode februari- april wordt in de P&O-netwerken voorlichting gegeven over het IKB en de implementatiestappen. Indien nodig worden ook aparte voorlichtingsbijeenkomsten in de regio georganiseerd.

De projectgroep peilt in juni 2015 de bekendheid van het IKB bij P&O-ers en salarisadministrateurs. Op basis hiervan wordt de communicatie verder ingevuld.

In elk geval wordt een toolkit ontwikkeld die gemeenten kunnen gebruiken voor het informeren van medewerkers.

### **Opstellen van de arbeidsvoorwaardelijke regeling**

De arbeidsvoorwaardenregeling wordt eind februari voorgelegd aan het LOGA. Op basis van deze regeling wordt een plan van aanpak gemaakt voor de keuzemodule in afstemming met betrokken instanties zoals de Belastingdienst, het UWV en het ABP.

### **Salarisverwerking**

Uitgangspunt is dat de salarisverwerking de eigen werkgeversverantwoordelijkheid van de gemeenten is. Vanuit de VNG wordt centrale ondersteuning geboden: er vindt overleg plaats met salarisbureaus en hun gebruikersgroepen. De regeling IKB fungeert als een programma van eisen voor salarisverwerking en de keuzemodule.

### **Tot slot**

Over hoofdstuk 3 informeren we u in april verder. Over het IKB wordt op basis van het communicatieplan van de projectgroep IKB vanaf nu regelmatig gecommuniceerd met bestuurders, P&O-ers, salarisadministratie en medewerkers.

Daarnaast houden we u van alle relevante ontwikkelingen op de hoogte op de website van de VNG en staat het werkgeversforum open. Uiteraard kunt u met uw vragen terecht bij het informatiecentrum van de VNG.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra  
secretaris