

Gemeente Leidschendam-Voorburg:

Aan tafel over arbeidsvoorwaarden

De or van de gemeente Leidschendam-Voorburg heeft een arbeidsvoorwaardencommissie opgericht. En compenseert zo het gebrek aan vakbondskandidaten voor het 'Lokaal Overleg'.

An de eenzijdigheid van de arbeidsverhoudingen bij de overheid is op 1 januari van dit jaar een einde gekomen met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Voor de meeste ambtenaren is het 'gewone' arbeidsrecht van toepassing, vergelijkbaar met werknemers in het bedrijfsleven. Met de Wnra is ook het Georganiseerd Overleg (GO) over arbeidsvoorwaarden tussen vakbonden en werkgevers verdwenen, waarbij dus geen instemming van de or vereist was.

Als opvolger van het GO regelt hoofdstuk 12 van de nieuwe Cao gemeenten een Lokaal Overleg (LO) over een afgebakend lijstje van onderwerpen, grotendeels arbeidsvoorwaarden, waarover overeenstemming nodig is. Om dit LO te kunnen voeren met de voor personeelszaken verantwoordelijke wethouder, zijn wel kaderleden van de vakbond nodig. Maar wat als die niet te vinden zijn? Als zittende kaderleden ermee ophouden en opvolgers zich niet aandienen?

Deze situatie doet zich voor in de gemeente Leidschendam-Voorburg. Dus

bedacht de or – getraind door Marcel Daems van bureau MEDE – dat de gekozen medezeggenschap het LO-overleg over arbeidsvoorwaarden ook best zelf voor zijn rekening kon nemen.

Convenant

Or-voorzitter Ingrid van Fessem: 'Ondanks meerdere oproepen lukte het de vakbond niet om nieuwe kandidaten voor het LO te vinden. Dat maakte voor de or de weg vrij om met de overlegbestuurder in een convenant de instelling van een arbeidsvoorwaardencommissie vast te leggen en bijbehorende rechten van de or, zoals het instemmingsrecht.' Artikel 12 van de Cao gemeenten geeft voor de commissie de onderwerpen voor overleg met de bestuurder aan, zoals functiewaardering en beloning, reis- en verblijfkostenregeling, een toeslag voor bezwarende en gevaarlijke werkomstandigheden, een regeling voor bovenwettelijke uren, afspraken over een werk-naar-werktraject en de vaststelling van een sociaal statuut en sociaal plan.

'Het terrein waarop de medezeggenschap actief zal worden en invloed

krijgt is dus behoorlijk uitgebreid,' constateert Van Fessem. 'In het convenant hebben we ook vastgelegd dat het voor een breed draagvlak nodig is dat in de arbeidsvoorwaardencommissie bij voorkeur ook drie medewerkers zitten die lid zijn van een vakbond.'

Spraakverwarring

Voordat de Wnra werd ingevoerd en het GO nog intact was, bestond er in Leidschendam-Voorburg al regelmatig overleg tussen de or-leden en vakbondvertegenwoordigers over kwesties die de arbeidsvoorwaarden raakten. Ingrid van Fessem: 'Ook als het ging om lastige onderwerpen en er soms sprake was van een krachtenveld waarin de belangen niet altijd parallel liepen en spraakverwarring op de loer lag. Voor het GO was de wethouder de overlegpartner, terwijl dat voor de or de gemeentesecretaris is. Bij onderwerpen in GO waarvan ik vond dat ook de or een belang had, was de or ook fysiek aanwezig bij overleggen. We wilden daarmee voorkomen dat vakbondsmensen en or tegen elkaar uitgespeeld worden.'

Van Fessem geeft een voorbeeld: 'Na lang aandringen door de or en door met de bond de gelederen te sluiten, is er een generatiepact voor de buitendienstmedewerkers tot stand gekomen. Dit pact gaat over levensfasebewust beleid, balans tussen werk en privé en duurzame inzetbaarheid, vooral belangrijk voor de oudere werknemers, ook gezien



Or Leidschendam-Voorburg, in het midden zit or-voorzitter Ingrid van Fessem.

hun pensioenopbouw. Maar als het puur aan de werkgever had gelegen was het generatiepact er niet gekomen.'

Werkdruk hoog

Of neem werkdruk. Onder ambtenaren zijn ziekte en burn-out door werkstress een ware epidemie, meldde het vakblad Binnenlands Bestuur in 2018. Hoge werkdruk is er ook onder ambtenaren bij de gemeente Leidschendam-Voorburg, die net als veel andere gemeenten voorzieningen en diensten laagdrempeliger en klantvriendelijker voor de burger wil maken. De transities in het sociale domein (jeugdzorg, participatiewet) van het rijk naar gemeenten, hebben bovendien voor extra taken gezorgd. Tegelijkertijd zijn gemeenten van rijkswege forse bezuinigingen opgelegd, waardoor in veel gevallen de werkdruk is toegenomen. 'De or krijgt regelmatig signalen van medewerkers over soms extreme arbeidsbelasting,' signaleert or-voorzitter Van Fessem. 'Ook in het college wordt de vraag gesteld of we onze medewerkers niet overvragen. Er loopt een onderzoek naar medewerkerstevredenheid waarin werkdruk en psychosociale belasting zijn meegenomen. De resultaten komen binnenkort naar buiten.'

Preventie van ziekteverzuim door werkstress is de verantwoordelijkheid

van zowel de werkgever als de werknemer. 'Het management van de gemeente zegt met het probleem bezig te zijn. Maar het is nog steeds zoeken naar wat er precies moet gebeuren. Taken laten vallen? Extra mensen aannemen? Tot op heden blijven we nog te veel in hetzelfde kringetje ronddraaien, ofwel met dezelfde mensen steeds meer werk verrichten. Dat kun je twee, drie jaar doen, maar dan is de rek er wel uit.'

Klantcontacten

Zo kunnen burgers in Leidschendam op donderdagavond op het gemeentehuis terecht voor contact met een ambtenaar achter een loket. 'De donderdagavond is erg populair,' zegt Ingrid van Fessem, 'maar de politiek wil de openstelling van het KlantContact-Centrum naar zaterdag verschuiven ondanks bezwaren van de or en medewerkers, mede uit vrees voor extra werkdruk. Op zaterdag is menskracht duurder. Je moet ict-systemen laten draaien en veel andere organisatorische dingen regelen. Uiteindelijk heeft de gemeente besloten om de openstelling op zaterdag als pilot in de zomermaanden uit te proberen. De or wil dat de pilot nauwkeurig omschreven wordt, en daarna ook een grondige evaluatie van het zaterdagloket. Want voor je het weet is zoiets definitief.'

Loopbaanbeleid

Vooruitblikkend op aandachtspunten voor de nieuwe or die na verkiezingen in maart aan de slag gaat, zegt Van Fessem: 'We willen een strategisch plan over waar het de komende jaren met de organisatie naartoe moet en wat de gevolgen zijn voor onze arbeidscontracten en de arbeidsvoorwaarden. De or-commissie arbeidsvoorwaarden wil hierin met een goed mandaat opereren. Hebben we bijvoorbeeld wel een goed aanstellings- en ontslagbeleid, nu ambtenaren door de Wnra een tweezijdig arbeidscontract krijgen? Dat blijkt bij ons nog niet goed geregeld te zijn. Daarom is dringend een nieuw integraal human resource (hrm)-beleid nodig, want dat dateert nog uit 2009 en mist elke visie op de problemen en uitdagingen waar we momenteel voor staan.'

Er moet vooral weer perspectief zijn op loopbaankansen van medewerkers, vindt de or van Leidschendam-Voorburg. Van Fessem: 'Het personeel vergrijsst, een probleem waar veel gemeenten mee kampen. En er is krapte op de arbeidsmarkt. Als gemeentelijke organisatie moeten we weer aantrekkelijk zijn en blijven voor jonge medewerkers. Die moeten niet vertrekken omdat ze de werkdruk te hoog vinden of carrièremogelijkheden missen. De vraag is ook of flexwerk wel bij een gemeente past. Want waarom zou je mensen met een jaarcontract niet gewoon vast in dienst nemen? Door langs die weg kennis op te bouwen, bereik je ook dat oudere medewerkers minder worden belast en zij het werk langer gemotiveerd volhouden.'

En daar ligt volgens Ingrid van Fessem ook na de verkiezingen in maart, een belangrijke taak voor de nieuwe or: 'Ervoor vechten dat er samenhang komt in het woud van losse regeltjes op hrm-gebied. Dat schept voor medewerkers ook maximale duidelijkheid over de diverse mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling.' **L**