



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

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 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

-

betreft
Opleiding & ontwikkeling voor
onderwijzend personeel in de
kunsteducatie

ons kenmerk
ECCVA/U200801402
CVA/LOGA 08/35, Lbr. 08/184

datum
06 november 2008

Samenvatting

In het onderhandelingsresultaat¹ over de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie, dat recent is bekrachtigd, hebben LOGA-partijen aangegeven opleiding voor en ontwikkeling van dat onderwijzend personeel belangrijk te vinden.

In het verleden heeft opleiding en ontwikkeling niet in alle instellingen voor kunsteducatie de aandacht gekregen die het verdient. Partijen vinden dat elke instelling voor kunsteducatie moet investeren in opleiding en ontwikkeling van het personeel. Daarom hebben partijen afgesproken om tijdelijk extra ruimte te geven aan onderwijzend personeel in de kunsteducatie om zich te ontwikkelen. In deze LOGA-brief vindt u de gemaakte afspraken en de uitwerking hiervan.

¹ De volledige tekst van het resultaat vindt u in de ledenbrief van 7 juli jl. met als onderwerp "Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat kunsteducatie", ECCVA/U200801104, Lbr. 08/123.

De afzender, denkt u aan het
afschrijven van het antwoord
op. sturen aan de Griffie



College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft

ons kenmerk

datum

Opleiding & ontwikkeling voor
onderwijzend personeel in de
kunsteducatie

ECCVA/U200801402
CVA/LOGA 08/35, Lbr. 08/184

06 november 2008

Geacht college en gemeenteraad,

In het onderhandelingsresultaat² over de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie, dat recent is bekrachtigd, hebben LOGA-partijen aangegeven opleiding voor en ontwikkeling van dat onderwijzend personeel belangrijk te vinden.

In het verleden heeft opleiding en ontwikkeling niet in alle instellingen voor kunsteducatie de aandacht gekregen die het verdient. Partijen vinden dat elke instelling voor kunsteducatie moet investeren in opleiding en ontwikkeling van het personeel. Daarom hebben partijen afgesproken om tijdelijk extra ruimte te geven aan onderwijzend personeel in de kunsteducatie om zich te ontwikkelen. In deze LOGA-brief vindt u de gemaakte afspraken en de uitwerking hiervan.

In paragraaf 1 wordt ingegaan op al bestaande afspraken op het gebied van opleiding en ontwikkeling. Paragraaf 2 beschrijft welke nieuwe afspraken gemaakt zijn ter bevordering van opleiding en ontwikkeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie. In paragraaf 3 leest u dat de uitwerking van de nieuwe afspraken is neergelegd bij het A+O fonds gemeenten³. Ten

² De volledige tekst van het resultaat vindt u in de ledenbrief van 7 juli jl. met als onderwerp "Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat kunsteducatie", ECCVA/U200801104, Lbr. 08/123.

³ De Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds (A+O fonds) Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-

slotte wordt in paragraaf 4 ingegaan op de speciale positie die zogenaamde B3-instellingen innemen binnen de nieuwe afspraken.

Met al bestaande en in ontwikkeling zijnde regelingen en activiteiten tezamen op het gebied van opleiding en ontwikkeling verwacht het LOGA dat het onderwijzend personeel ook in de toekomst op een professionele manier actief kan blijven in de kunsteducatie.

1. Bestaande afspraken

Onderwijzend personeel van gemeentelijke instellingen⁴ voor kunsteducatie maakt onderdeel uit van de sector gemeenten. De CAR-UWO, inclusief het nieuwe hoofdstuk 19b CAR waarin speciaal voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie de afwijkingen van en aanvullingen op de CAR-UWO zijn opgenomen, is van toepassing op het onderwijzend personeel. In de CAR-UWO is een aantal zaken vastgelegd over opleiding en ontwikkeling:

- Elke ambtenaar stelt tenminste eens per drie jaar samen met de werkgever een persoonlijk ontwikkelplan (POP) op (artikel 17:1:1, tweede lid).
- Activiteiten vastgelegd in het POP passen binnen de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden zoals vastgelegd in het gemeentelijk opleidingsplan (artikel 17:1:1, derde lid).
- De ambtenaar heeft eens in de vijf jaar recht op een intern of extern loopbaanadvies (artikel 17:2).

Daarnaast geldt de landelijke campagne ter stimulans van het opleidings- en ontwikkelbeleid van gemeenten, zoals overeengekomen is in de CAO 2007-2009 ook voor het onderwijzend personeel. Onderdeel van deze campagne zijn

- Een nulmeting waarmee in beeld wordt gebracht wat de huidige situatie in de gemeentelijke sector is op het gebied van opleidings- en ontwikkelbeleid.
- Een benchmark waarmee gemeenten zich op het gebied van opleiding en ontwikkeling kunnen vergelijken met andere gemeenten of met andere sectoren.

Beide onderdelen worden op dit moment door het A+O fonds gemeenten uitgewerkt.

beleid.

⁴ En ook B3-instellingen die zich via een aansluitingsovereenkomst met de VNG hebben verbonden aan de CAR-UWO. Zie ook paragraaf 4 van deze LOGA-brief.

2. Nieuwe afspraken

In aanvulling op de bestaande afspraken uit paragraaf 1 zijn LOGA-partijen speciaal voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie een aantal aanvullende stimulerende maatregelen voor opleiding en ontwikkeling overeen gekomen. Zo is afgesproken dat:

- de extra uren die beschikbaar zijn als gevolg van het verhogen van het aantal te werken uren naar 1656 per jaar in eerste instantie kunnen worden aangewend voor extra opleiding en ontwikkeling. Onderwijzend personeel kan gebruik maken van extra opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten voor zover hier op individueel niveau behoefte aan en ruimte voor is. Werkuren besteed aan opleiding en ontwikkeling vallen zo veel als mogelijk onder de niet-lesgebonden uren.
- er extra aandacht komt voor de ontwikkeling van de leden van medezeggenschapsorganen binnen instellingen voor kunsteducatie.
- het A+O fonds middelen beschikbaar stelt voor de extra opleiding en ontwikkeling van onderwijzend personeel in de kunsteducatie.

3. Uitwerking via het A+O fonds

LOGA-partijen hebben het A+O fonds gevraagd om de nieuwe afspraken over opleiding en ontwikkeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie vorm te geven. Op dit moment kijkt het A+O fonds of uitwerking in drie sporen gerealiseerd kan worden:

- Een instellingsgerichte aanpak die de opzet en/of het voeren van opleidings- en ontwikkelingsbeleid binnen instellingen voor kunsteducatie bevordert, als dat lokaal nog niet voldoende is gerealiseerd;
- (Subsidie)regeling(en) waar onderwijzend personeel gebruik van kan maken als het scholing volgt;
- Activiteiten gericht op de professionalisering van de medezeggenschap binnen instellingen voor kunsteducatie.

Als duidelijkheid bestaat over de uitwerking van deze drie sporen worden instellingen voor kunsteducatie daarover geïnformeerd.

4. B3-instellingen

Binnen de kunsteducatie maken niet alle instellingen onderdeel uit van een gemeente. Sommige instellingen zijn verzelfstandigd en vormen zogenaamde B3-instellingen⁵. In sommige B3-

⁵ Dit zijn instellingen waarvan het onderwijzend personeel met toepassing van artikel 2, derde lid

instellingen wordt de CAR-UWO als rechtspositieregeling gehanteerd. Het LOGA heeft besloten dat instellingen die zich met een aansluitingsovereenkomst⁶ aan de CAR-UWO hebben verbonden voor hun onderwijzend personeel ook gebruik kunnen maken van de regelingen en andere activiteiten die het A+O fonds in ontwikkeling heeft.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



drs. J.D. Voortman,
secretaris

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

van de Wet privatisering ABP wordt gezien als overheidswerknemer in de zin van die wet.

⁶ Gemeenschappelijke regelingen en verzelfstandigde gemeentelijke instellingen die in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg tot de sector gemeenten worden gerekend, maar geen lid kunnen zijn van de VNG, kunnen voor de belangenbehartiging bij het arbeidsvoorwaardenoverleg een aansluitingsovereenkomst sluiten met de VNG. Daarmee verplicht de organisatie zich de CAR-UWO na te leven.