

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

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



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**  
20 november 2017

**Ons kenmerk**  
TAZ/U201700829  
Lbr. 17/070  
CvA/LOGA 17/14

**Telefoon**  
(070) 373 8393

**Bijlage(n)**  
1

**Onderwerp**

Wijziging CAR-artikel per 1 januari 2018 (2)

**Samenvatting**

Deze LOGA-brief gaat over een wijziging in de CAR-UWO over het loopbaanadvies die volgt uit het akkoord 1 mei 2017 – 1 januari 2019.

De uitwerking van de Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 staat naast deze LOGA-brief in de brieven:

- *Wijzigingen CAR-UWO artikelen per 1 januari 2018*
- *Wijziging salarisbedragen, WML en IKB 2017 - 2018 Cao Gemeenten*

Een overzicht van de uitwerking van de andere afspraken in het akkoord wordt in november gepubliceerd.

Deze wijziging in de CAR-UWO staat in de bijlage bij deze brief.

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

**Aan de leden**



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

20 november 2017

**Ons kenmerk**

TAZ/U201700829

Lbr. 17/070

CvA/LOGA 17/14

**Telefoon**

(070) 373 8393

**Bijlage(n)**

1

**Onderwerp**

Wijziging CAR- artikel per 1 januari 2018 (2)

Geacht college en gemeenteraad,

Deze LOGA-brief gaat over de uitwerking van de Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019.

De uitwerking van de Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 staat naast deze LOGA-brief in de brieven:

- *Wijzigingen CAR-UWO artikelen per 1 januari 2018*
- *Wijziging salarisbedragen, WML en IKB 2017 - 2018 Cao Gemeenten*

Een overzicht van de uitwerking van de andere afspraken in het akkoord wordt in november gepubliceerd.

In deze brief staat een wijziging over de bepaling in de CAR-UWO over het loopbaanadvies.

**Loopbaanadvies**

Gemeentelijke organisaties zijn continue in beweging om te kunnen voldoen aan diverse vraagstukken. In belangrijke mate hebben deze ontwikkelingen invloed op de loopbaan en de competenties van medewerkers. Voor medewerkers is het daarom van belang om zich te oriënteren op hun loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. Hierdoor kunnen medewerkers flexibeler meebewegen met de organisatie en wordt beter inzichtelijk wat er bij hun past en welke stappen ze daarvoor moeten nemen.

De CAR-UWO biedt medewerkers gedurende hun loopbaan loopbaanadvies. Loopbaanadvies is maatwerk en gericht op de toekomst. Het geeft medewerkers meer sturing en richting om talenten te ontwikkelen, zorgt voor een goede balans tussen werk en privé en leidt tot meer werkplezier.

In de huidige tijd neemt het tempo waarin veranderingen elkaar opvolgen toe. Medewerkers moeten blijven leren en ontwikkelen. Partijen hebben daarom afgesproken dat medewerkers na elke periode van drie jaar intern of extern loopbaanadvies kunnen inwinnen. In artikel 17:5 wordt "na

**College van Arbeidszaken / VNG**

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | [info@vng.nl](mailto:info@vng.nl)

elke periode van vijf jaar” vervangen door “na elke periode van drie jaar”. De gemeentelijke werkgever wijst een interne of externe adviseur aan.

Het A+O fonds Gemeenten biedt verschillende instrumenten aan om met medewerkers in gesprek te gaan over hun loopbaan en ontwikkeling. De TalentSpiegel en de loopbaansite Meesterinjewerk.nl kunnen hiervoor ingezet worden.

Deze wijziging gaat in per 1 januari 2018.

### **Rechtskrachtbepaling**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteammbtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie. De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

**Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de ‘Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden’.**

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Pijpstra', with a long horizontal flourish extending to the left.

Mw. mr. S. Pijpstra  
secretaris