



HET PERSONEELSRAVIJN

BIJNA DAGELIJKS WORDEN WE ER MEE GECONFRONTEERD: 'HET FINANCIËLE RAVIJN'. EEN DIEP DONKER GAT WAAR GEMEENTELIJKE ORGANISATIES VANAF 2026 IN DREIGEN TE VERDWIJNEN, OMDAT ZIJ DOOR HET RIJK ZULLEN WORDEN GEKORT OP HET GEMEENTEFONDS. DEZE KORTING HEEFT IMPACT OP DE FINANCIËN VAN GEMEENTEN EN DE SAMENWERKENDE GEMEENTELIJKE ORGANISATIES (SGO'S).

VOORDAT WE DE INZET VAN DE FNV PRESENTEREN, IS HET VAN BELANG OM HET HELE VERHAAL VAN HET RAVIJN TE KENNEN.

Inzet 2025 - Cao Gemeenten/SGO - FNV Overheid

GEMEENTEN EN SGO'S VERKOPEN GEEN IJSJES

De arbeidsmarkt is zeer krap en zal tot 2040 krap blijven. De grootste piek van de vergrijzing is nog niet bereikt. Gemeentelijke organisaties ervaren dit door het moeilijk kunnen invullen van vacatures (zie Vacaturemonitor van het A&O fonds).

Recordaantal vacatures bij gemeenten

Gemeenten hadden in de eerste zes maanden van 2024 een historisch hoog aantal vacatures.

23-10-2024 – Binnenlands Bestuur

Gemeentelijke organisaties spelen een belangrijke rol in het waarborgen van publieke voorzieningen voor burgers in dit land en staan het dichtst bij de burger. De burger zal het als eerste merken wanneer voorzieningen verdwijnen of de kwaliteit verslechtert door gebrek aan personeel. Omgevingsdiensten kunnen nu al niet meer goed hun wettelijke taken uitvoeren als het gaat om het verlenen van milieuvergunningen, toezicht en handhaving. Overheden verkopen geen ijsjes. Het zijn geen bedrijven die de productie kunnen afschalen of er helemaal mee kunnen stoppen.

VAN RAVIJN TOT GREPPEL OF ZELFS EEN HEUVELTJE

De ene gemeentelijke organisatie is de andere niet. Nederland telt 342 gemeenten en ruim 200 samenwerkende gemeentelijke organisaties die elk hun eigen zogenaamde 'huishoudboekje' in meer of mindere mate op orde moeten hebben. De zogenaamde 'decentralisatie' van taken (het Rijk heeft taken overgedragen aan gemeenten om uit te voeren) met daarbij de nodige kortingen op het budget, heeft zeker effect op de begrotingen. De Haagse geluiden voor bijvoorbeeld de GGD'en zijn alarmerend.

Belangrijk dus dat de cao Gemeenten/SGO concurrerend blijft. Geen enkele gemeentelijke organisatie wil uiteindelijk 'leeggegeten' worden door de markt of andere overheden.

HET IS MOEILIK WEER UIT EEN PERSONEELSRAVIJN TE KLIMMEN

Het gevolg van bezuinigen op personeel (en dus arbeidsvoorwaarden) zien we bijvoorbeeld in de bouw, de zorg en bij defensie. Defensie kampt nog steeds met een groot personeelstekort na jaren van bezuinigingen en nullijnen. De zorg zit na 2012 nog steeds met een groot tekort aan onder andere verpleegkundigen. Personeel komt te voet en gaat te paard en het weer terug krijgen van personeel blijkt uitermate lastig.

Juist in een tijd dat steeds meer taken naar de gemeentelijke organisaties worden overgeheveld zoals voor de energietransitie, maar ook voor de taken die al zijn gedecentraliseerd zoals de omgevingswet en de maatschappelijke ondersteuning zijn goede arbeidsvoorwaarden onontbeerlijk om het broodnodige personeel te boeien en te binden.

ZWAAR WERK

De VNG heeft tot nu toe onvoldoende begrip laten zien voor de urgentie om de problemen van zwaar werk ook het hoofd te bieden. De tijdelijke RVU-regeling is uiteindelijk in de cao opgenomen, maar loopt eind december 2025 af. Het zware werk is daarmee niet verdwenen. De fiscale vrijstelling van de RVU-regeling heeft, na stakingen in diverse sectoren, recent een structureel karakter gekregen. De landelijke politiek en werkgevers erkennen

hiermee het belang van afspraken dat werknemers in een zware functie gezond hun pensioen moeten kunnen halen. Dit lukt niet iedereen en daarom is een vangnet nodig.

Want ... wie wil nog werken in een functie waar de kans groot is dat je je AOW niet gezond haalt? Je vrijwillig kapot werken of onder constante stress staan? Met daar tegenover een krappe arbeidsmarkt? Dit geldt niet alleen voor overheden, maar ook voor de marktsector. Het is een illusie te denken dat door medewerkers zo lang mogelijk binnenboord te houden, die medewerkers niet omvallen of vertrekken. Het is struisvogelpolitiek met een domino-effect: geen goede RVU-regeling, personeel valt om, de werkdruk wordt hoger voor de overgebleven medewerkers en doordat er geen goed vangnet is, stukt de werving van nieuw personeel.

Tel uit je winst.

WERK-PRIVE BALANS

Werknemers, met name vrouwen en jongeren geven aan meer behoefte te hebben aan verlof, voornamelijk tijdens de pieken in de levensfase zoals het stichten van een gezin, zorg voor naasten en tijdelijke of langdurige mantelzorg. Overheidsbeleid dicteert al langer de participatiesamenleving, die voor het grootste deel bij vrouwen is komen te liggen, maar ook anderen ervaren de druk van de participatiesamenleving omdat zorgtaken steeds meer bij burgers zijn komen te liggen. Werkgevers hebben hier een verantwoordelijkheid in, niet alleen voor de medewerkers maar ook vanuit eigen belang. Om te voorkomen dat medewerkers omvallen of gewoon afhaken.

DE FLEX-FUIK

De overheid gaat vanaf 1 januari 2025 handhaven op de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties), ook bij gemeenten. Deze wet beoogt schijnzelfstandigheid en oneerlijke concurrentie te voorkomen. De uitgaven aan externe inhuur van gemeentelijke organisaties zijn weer met 1% gestegen naar 18%, zo blijkt uit de Personeelsmonitor Gemeenten 2023. Met als gevolg dat de flexibele bezetting in dat jaar gemiddeld op 24% (bijna één op de vier) uitkwam.

Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat flex-collega's vaker ziek zijn (*enquête cao Gemeenten/SGO 2025 en eindrapport Duurzame Inzetbaarheid gemeentemedewerkers 2022 van het A&O fonds gemeenten*) dan vaste medewerkers en dat de vaste medewerker vaste collega's willen omdat het steeds weer inwerken van nieuwe flex-collega's de werkdruk nog verder verhoogt en de continuïteit en de kennis van het werk onder druk komen te staan.

Het vaste werk wordt met name in kleinere gemeenten steeds meer uitgehold, waardoor gemeenten steeds minder aantrekkelijk worden en gemeentelijke organisaties steeds afhankelijker worden van externen. Het gevolg hiervan is dat het maatschappelijk belang onder druk komt te staan doordat externen op de eerste plaats geld moeten verdienen. Daarnaast heeft het uitbesteden van kennis een onverwachte keerzijde. Consultants van advies bureaus, met alle goede bedoelingen, ervaren werken met gemeenten zonder de benodigde interne kennis als zeer moeizaam. Wat overblijft zijn de consultants die denken in uurtje factuurtje en niet in het oplossen van een probleem.

KANSEN BEHOUD EN WERVING PERSONEEL

Hoe behouden de gemeenten en SGO's personeel voor de cruciale publieke voorzieningen? Bijna 28.000 medewerkers geven het al aan (*enquête cao Gemeenten/SGO 2025*): door een combinatie van een concurrerende cao, een vangnet voor zwaar werk, bevorderen van duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheid door te werken na AOW-leeftijd, mensen naar eer en geweten hun werk te laten doen en van de flex-collega's vaste collega's te maken, wordt werken voor gemeentelijke organisaties (weer) aantrekkelijk en staan gemeenten en SGO's klaar voor de toekomst van Nederland.

Ook na 2026!

WAT WILLEN DE MEDEWERKERS

De inzet voor de arbeidsvoorwaarden van de cao 2025 is gebaseerd op de resultaten van de enquête van de gezamenlijke bonden, die door **27.836** medewerkers is ingevuld, de werkvloerbezoeken van de buitendiensten en de adviezen van de Landelijke Advies Commissie Gemeenten / SGO van FNV Overheid.

1. Loonontwikkeling

In de laatste twee cao's (2023 en 2024) is de inflatie voor een groot deel gerepareerd. De 240 euro heeft met name voor de medewerkers in de lagere loonschalen tot een procentueel hogere loonontwikkeling geleid, maar nog steeds voelt deze groep de structureel hogere prijzen in de portemonnee. Voor de middengroep is de inflatie bijna gerepareerd, maar dit hangt af van de inschaling. Juist aan deze groep trekt de markt het meest hard en is de uitstroom het hoogst (*Personeelsmonitor 2023*).

Inzet FNV Overheid - Loonontwikkeling	
Koopkrachtbehoud en verbetering	<ul style="list-style-type: none"> - 7% loonsverhoging - Minimumloon naar 16 euro, ook voor schaal A - Opname van automatische prijscompensatie (APC)
Looptijd	1 jaar
Overwerk, beschikbaarheids- en nachtdiensten	<ul style="list-style-type: none"> - Verhoging van: <ul style="list-style-type: none"> o toelagen beschikbaarheidsdiensten door koppeling aan maximumsalaris van schaal 8 o TOD: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zaterdag naar 75% ▪ Zon- en feestdagen naar 100%; o Overwerkvergoeding op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur naar 50%; o de buitendagvenstertoelage voor de maandag en de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 06.00 uur naar 75%. - Om medewerkers vanaf 55 jaar te ontlasten bij het zware werk dat zij uitvoeren, worden zij niet meer verplicht om overwerk, nacht- en/of beschikbaarheidsdiensten uit te voeren. De voorgestane afspraak is dat als de werknemer hiervan gebruik wenst te maken, hij/zij recht heeft op een garantietoelage.
Tegemoetkoming in de ziekenkosten/bijdrage	De premies van de zorgverzekering blijven stijgen. Om deze lasten beter te kunnen dragen: verhoging van de bijdrage voor de zorgverzekering met 120 euro.
Studieschuld/Duurzaamheid	Cao-partijen onderzoeken hoe voor deze groep de studieschuld kan worden verlicht i.h.k.v. werving en behoud. Daarnaast onderzoek naar een duurzame cao zoals verduurzaming van de eigen woning.
Evenwichtig loongebouw	Onderzoek naar een evenwichtig loongebouw, doel is om het aantal periodieken en de hoogte van de periodieken gelijk te laten zijn voor alle schalen zodat doorgroeien loont.
BHV-vergoeding	De BHV-vergoeding wordt geïndexeerd.

2. Vitaal in alle levensfasen en Gezond naar het Pensioen (o.a. RVU)

Per 1 januari 2026 is er een structurele Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). De vrijstelling van de fiscale boete wordt structureel. RVU-afspraken zijn ten hoogste drie jaar voorafgaand aan de AOW tot aan het drempelbedrag vrijgesteld van de RVU-heffing. Landelijk is een aantal afspraken gemaakt, deze moeten verder worden uitgewerkt aan de cao-tafel. De driejaarlijkse monitoring op de gerichtheid en de beheersbaarheid zijn onderdeel van de landelijke afspraak. De verdere uitwerking van deze afspraak ligt aan de cao-tafel. Voor de medewerkers is een aantal randvoorwaarden van belang:

Om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk medewerkers gezond hun pensioen halen wil het kabinet dat een breed pallet aan maatregelen wordt ingezet.

Inzet FNV Overheid – Vitaal in alle levensfasen en Gezond naar het Pensioen	
RVU vanaf 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt gebruik gemaakt van de maximaal additionele fiscale ruimte; • Er wordt geen maximum inkomensgrens afgesproken; • De duur van de RVU is maximaal drie jaar; • De beperkende voorwaarden van 41 jaar diensttijd en 10 jaar werkzaam in een gemeentelijke sector komen te vervallen; • Sociale partners stellen samen vast wat een zware functie is op basis van gerichtheid en beheersbaarheid; • Maatwerk blijft mogelijk.
RVU tot 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Cao-partijen overleggen in 2025 over implementatie van het onderhandelaarsakkoord ‘Gezond naar het Pensioen’; • de eis van 41 ABP jaren wordt vervangen door arbeidsjaren.
Spaarverlof (vitaliteitsverlof)	Reparatie onevenredig nadeel van de verlofharmonisatie: <ul style="list-style-type: none"> • 55 jaar en ouder: 45 extra verlofuren per jaar; • 50 t/m 54 jaar: 35 extra verlofuren per jaar; • 45 t/m 49 jaar: 25 extra verlofuren per jaar.
Vitaliteitsregelingen op elke lokale tafel	Op elke lokale tafel wordt een mix van vitaliteitsregelingen afgesproken en opgenomen in de cao, die passen bij de wensen van de medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> • Spaarverlof: iedere werknemer kan gedurende maximaal vijf jaar een dag per week minder werken. 50% van die dag wordt betaald door de werkgever en 50% wordt betaald door de werknemer uit het spaarverlof. Deze regeling kan gedurende iemands loopbaan aaneengesloten of verspreid over verschillende periodes/levensfasen jaar worden ingezet; • Een generatiepact of vitaliteitspact op basis van een arbeidstijdenkorting zal in het lokaal overleg worden afgesproken.
Mantelzorgverlof	Medewerkers krijgen recht om een beroep te kunnen doen op mantelzorgverlof:

	<ul style="list-style-type: none"> • 10 weken mantelzorgverlof (volledig betaald) over een periode van 10 jaar. In te zetten op momenten dat het voor de werknemer noodzakelijk is om mantelzorg te verlenen.
Meer werken	<p>Realisatie van alternatieven die capaciteitsverruimend zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incidenteel betaald meer uren te werken (maximaal 100 uur per jaar bij een volledig dienstverband); • Uren uitbreiding voor werknemers die minder dan een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week werken.
Vierdaagse werkweek	<p>De vierdaagse werkweek wordt door een grote groep medewerkers (enquête CAO Gemeenten/ SGO 2025) gesteund. FNV stelt een onderzoek voor (Whitepaper 4-Daagse werkweek, juni 2024).</p>

3. Veilig je werk kunnen doen

In 2024 heeft de FNV de campagne Burgerzaken uitgevoerd waar baliemedewerkers is gevraagd of zij onveiligheid ervaren in contact met burgers. Ook reinigers en inzamelaars hebben aangegeven vaak te maken te krijgen met schelden, intimidatie en soms zelfs geweld, maar ook excessen rond ongewenst gedrag en integriteit waar de melder aan het kortste eind trekt. Elke medewerker wil veilig het werk en naar eer en geweten kunnen doen.

Inzet FNV Overheid – Veiligheid op het werk	
Functies in contact met burgers	Maatregelen i.r.t. functies in contact met burgers af te spreken met de medezeggenschap bijvoorbeeld een officer die na het incident binnen 48 uur handelt ten aanzien van de dader.
Onafhankelijke paritaire commissie Integriteit en Rode Knop	<p>Voor een sociaal veilige werkomgeving met een goede toegankelijke meldstructuur.</p> <p>Voor urgente situaties is er een calamiteitenprocedure (De Rode Knop); dit betreft integriteitskwesaties direct gerelateerd aan het werk zoals een acute maatschappelijke misstand, ernstige druk of ernstig ongepaste bejegening en grensoverschrijdend gedrag.</p>
Inzet FNV Overheid – Flex	
Aanpak van de flex-fuik	<ul style="list-style-type: none"> • Opname van de Roemernorm van 10%; • Structureel werk wordt structureel ingevuld via een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; • Inhuur alleen in het geval van piek en ziek; • Een medewerker die na het bereiken van de AOW-leeftijd de werkzaamheden voortzet, wordt niet als ZZP'er of in een andere flex-constructie ingehuurd, maar blijft in loondienst; • Een medewerker die ontslag neemt of krijgt mag binnen een periode van vijf jaar niet als ZZP'er of andere flex-constructie worden ingehuurd; • Met de medezeggenschap worden afspraken gemaakt (A&O fonds) voor een traject waar (specialistisch) personeel wordt geworven en intern opgeleid. Goede concurrerende arbeidsvoorwaarden zijn noodzakelijk, anders leiden gemeenten specialisten op voor de markt.

4. Inclusieve CAO

Medewerkers moeten zich kunnen herkennen in hun cao en gelijke toegang hebben tot de arbeidsvoorwaarden. We stellen het volgende voor als startpunt:

Inzet FNV Overheid – Inclusieve cao	
Inclusieve cao	<ul style="list-style-type: none"> - Opname van een inclusie boodschap, bijvoorbeeld artikel 1 van de Grondwet; - De aanspreektekst en benamingen van groepen van de cao wordt aangepast op neutraliteit zodat iedereen zich aangesproken voelt. Met name van belang bij gezinssamenstelling en voorkomen uitsluiting voor voorzieningen. Denk aan kind relatie en ouders die de feitelijke zorg dragen.
Gendertransitieverlof	Binnen een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelagen.
Ouderschapsverlof meer-ouder gezinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof naar meer-ouder gezinnen, die nu buiten de wettelijke (WAZO) definitie vallen; - Elke medewerker die een gezamenlijk huishouden heeft met een juridische ouder en de feitelijke zorg voor het kind draagt, krijgt recht op ouderschapsverlof.
Ouderschapsverlof meerlingen	Voor elk kind recht op betaald ouderschapsverlof. De uitzondering in artikel 6.10 lid 7 en 6.10a lid 4 cao wordt geschrapt.
Verlof bijzondere feestdagen	De werknemer krijgt de gelegenheid één verlofdag op te nemen op feestdagen die samenhangen met geloof, levensbeschouwing, culturele achtergrond of anders, anders dan de feestdagen in artikel 6.6 cao Gemeenten/ SGO.
Overgang en menstruatie	Meer ondersteuning bij overgang en menstruatieklachten door tijdelijke aanpassingen werktijden en werkzaamheden en toegankelijkheid voorzieningen binnen roosterdiensten (buiten werken).

4. Duurzame mobiliteit

Inzet FNV Overheid – Duurzame mobiliteit	
Reiskosten woon-werkverkeer	Iedere lokale werkgever, vallend onder de cao Gemeenten/SGO, zal binnen het LO een lokale regeling vaststellen voor een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer.

5. Een concurrerende en goede cao komt niet vanzelf

- FNV wil de teruggave vakbondscontributie opnemen in de cao. De teruggave wordt opgenomen als vast IKB-doel. Eén keer per jaar kan de werknemer het opgebouwde IKB inzetten voor de teruggave van de vakbondscontributie voor het lidmaatschap van een vakbond die is vertegenwoordigd in het cao-overleg.
- Kennismaking met de vakbond. Bonden worden uitgenodigd bij de introductie dagen van nieuwe medewerkers waar zij informatie geven over het model van sociale partners, de cao-tafel en de lokale tafels waar hun arbeidvoorwaarden worden afgesproken.
- Leden van de vakbond krijgen vrij op 1 mei.

6. Divers

- De peildatum voor de werkgeversbijdrage wordt aangepast naar 1 februari.
- De jaarurennorm wordt opnieuw opgenomen in de cao.

FNV Overheid behoudt zich het recht voor om deze inzet op een later moment aan te vullen en/of te wijzigen.