

 **Algemene gegevens** **1.**

 **De leden van de WSGO** **2.**

 **Terugblik 2025 - Governance** **3.**

 **Terugblik 2025 - Arbeidsvoorwaardelijke belangenbehartiging** **4.**

 **Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening** **5.**

 **Financiën** **6.**

Voorwoord

Colofon & Contactgegevens



Voorwoord

Geachte leden,

Voor u ligt het bestuursverslag 2025 van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). In dit verslag blikken wij terug op de belangrijkste ontwikkelingen binnen de vereniging en de activiteiten die in het afgelopen jaar zijn ondernomen.

Het jaar 2025 kende een aantal veranderingen in de samenstelling van het bestuur door het vertrek van enkele bestuursleden. Ondanks deze wisselingen zijn de werkzaamheden van de vereniging onverminderd voortgezet. Het bestuur is de vertrekkende bestuursleden dankbaar voor hun inzet en betrokkenheid bij de vereniging.

In 2025 ging de vereniging zijn 6e levensjaar in. Er is stilgestaan bij het 5-jarig jubileum en de oprichting van de WSGO door de normalisatie in 2020. De WSGO zorgt voor gelijke arbeidsvoorwaarden voor gemeentelijke organisaties en gemeenten. Dit draagt bij aan de mobiliteit van werknemers binnen de sector. Ook samenwerken is zo eenvoudiger. Met ruim 200 leden en ongeveer 40.000 werknemers voorziet de WSGO duidelijk in een behoefte.

Een belangrijk onderwerp in 2025 was de totstandkoming van de Cao SGO 2025–2027. Na intensieve onderhandelingen met de vakbonden is in april een akkoord bereikt. In de nieuwe Cao is een aantal onderzoeken afgesproken. Zo wordt onderzoek gedaan naar het loongebouw en wordt ook met de vakbonden gesproken over functiewaardering; de ambitie is om toe te

groeien naar één functiewaarderingssysteem in de sector. Het onderzoek naar de RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) voor zware beroepen is in 2025 met prioriteit opgestart om tot een afgebakende definitie te komen ten behoeve van de nieuwe regeling. Over de voortgang van de onderzoeken houden we u op de hoogte.

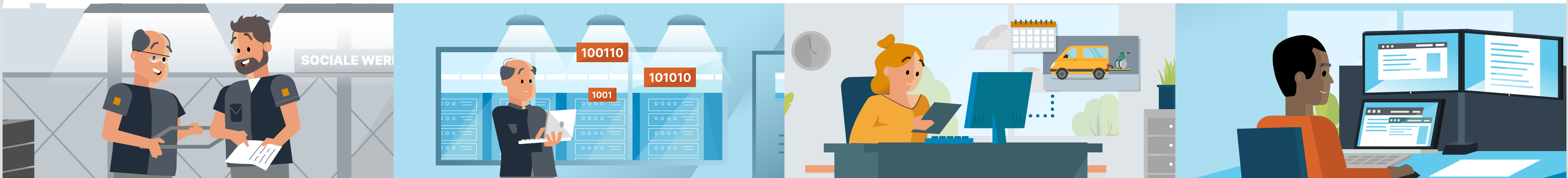
Naast de werkzaamheden rond de Cao, zijn in 2025 ook verschillende trajecten voortgezet die in de voorgaande jaren zijn opgestart. Het onderzoek rondom de reikwijdte van de Cao verschaft ons stap voor stap meer duidelijkheid over voor wie de WSGO er is en kan zijn, binnen de kaders van de Cao-wetgeving. Dit onderzoek is nog niet afgerond en wordt in 2026 voortgezet.

Ook is er door het A&O fonds gemeenten na de eerste succesvolle editie van de WSGO-personeelsmonitor 2023, de tweede editie uitgebracht over 2024. Hierdoor is er meer inzicht in de samenstelling van het totaal van samenwerkende gemeentelijke organisaties.

Bij het reflecteren op de geleverde inspanningen en behaalde resultaten houden wij het doel van de WSGO steeds voor ogen. Dat doel is dat de WSGO en de Cao SGO de leden ondersteunt om een goed werkgever te zijn. Wij danken u voor uw betrokkenheid bij de WSGO en voor het vertrouwen in onze vereniging.

Namens het bestuur van de WSGO,

Gea Hofstede
Voorzitter WSGO





Algemene gegevens

1.

1.1 Bestuur

1.2 Doel WSGO

1.3 Bestuursvergaderingen



1.1 Bestuur

Het bestuur bestond op 31 december 2025 uit de volgende leden:



Naam

G. Hofstede (Gea)

Functie

Voorzitter

Namens

Uit hoofde van het voorzitterschap van het College voor Arbeidszaken (CvA)

Datum inschrijving KvK

10 oktober 2025



Naam

G. Jacobse (Gijs)

Functie

Vice voorzitter

Namens

Uit hoofde van het lidmaatschap van het CvA en de Cao-onderhandelingsdelegatie

Datum inschrijving KvK

11 juni 2025



Naam

G.H.C. Frische (Geert)

Functie

Penningmeester

Namens

Westrom en Servicecentrum MER

Datum inschrijving KvK

8 december 2022



Naam

J.M.M. Stolk (Margo)

Functie

Lid

Namens

De BedrijfsvoeringsPartner

Datum inschrijving KvK

1 juli 2023





Algemene gegevens

1.

1.1 Bestuur

1.2 Doel WSGO

1.3 Bestuursvergaderingen



Mevrouw J. Jongepier (Janine) is geen lid van het bestuur maar treedt op als gevolmachtigde en secretaris van het WSGO-bestuur. Daarnaast is zij ook secretaris van het CvA.

1.2 Doel WSGO

Het doel van de WSGO is om dezelfde arbeidsvoorwaarden vast te stellen als in de Cao Gemeenten. De WSGO heeft in haar statuten vastgelegd dat zij bij arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen zoveel als mogelijk aansluit bij de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van gemeenten.

De vereniging vindt het van belang dat de arbeidsvoorwaarden van werknemers bij gemeentelijke organisaties en gemeenten zoveel mogelijk hetzelfde zijn in verband met de arbeidsmobiliteit van werknemers tussen gemeenten en gemeentelijke organisaties.

Eén van de belangrijkste activiteiten van de vereniging is het afsluiten van de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) en het geven van informatie over arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector.

Meer informatie over de WSGO en de aanleiding voor de oprichting vindt u [hier](#).

1.3 Bestuursvergaderingen

In 2025 vergaderde het bestuur negen keer. Een terugblik op de bestuursvergaderingen wordt gepubliceerd op de website van de WSGO.

Kijk daarvoor: [Terugblikken bestuursvergaderingen | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Daarnaast was er een gezamenlijke heidag met het CvA op 26 november 2025.





De leden van de WSGO

2.

De vereniging richt zich op organisaties die beleids- en/of uitvoerende taken van gemeenten uitvoeren en voor organisaties die gemeenten op grond van de wet moeten oprichten. Leden verrichten werkzaamheden in het publieke domein en zonder winstoogmerk. De gemeente heeft bij alle organisaties bestuurlijk, financieel dan wel qua eigendom, de zeggenschap.



Het ledenaantal van de WSGO is in 2025 licht gegroeid.

De WSGO is in 2025 gegroeid met zes nieuwe leden. Vier organisaties zijn per 1 januari 2025 lid geworden en de overige twee in de loop van 2025. We verwachten dat deze licht stijgende lijn zich in 2026 voortzet omdat we het lidmaatschap en de bekendheid van de WSO blijven promoten. Dat zal onder andere gebeuren met behulp van het animatiefilmpje over het lidmaatschap van de WSGO. [De voordelen van lid worden bij de WSGO! | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

De WSGO heeft in 2025 geen opzeggingen ontvangen.

Rechts een overzicht van de leden naar type organisatie per 31 december 2025 in vergelijking met het voorgaande jaar. Het is een indeling op hoofdlijnen. De diversiteit tussen gemeentelijke organisaties is groot en zo ook de activiteiten die worden samengevoegd in voornamelijk gemeenschappelijke regelingen. De “hoofdactiviteit” is daarmee leidend geweest voor de indeling.

Eind 2025 hadden de leden van de WSGO gezamenlijk ruim 40.000 werknemers in dienst. Voor meer kengetallen zie de [Nieuwe WSGO Personeelsmonitor 2024 | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Het bestuur heeft in 2025 geen organisaties afgewezen voor het lidmaatschap. Een actueel ledenoverzicht staat hier: [Leden | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

| Type organisatie | Aantal leden 31-12-2024 | Aantal leden 31-12-2025 |
|--|-------------------------|-------------------------|
| 1. Ambtelijk op onderdelen een “fusieorganisatie” van uitvoeringstaken gemeenten | 39 | 41 |
| 2. Ambtelijk volledig gefuseerde werkorganisatie van gemeenten | 11 | 11 |
| 3. Belastingssamenwerking | 8 | 8 |
| 4. Gemeentelijke kredietbank | 4 | 4 |
| 5. GGD | 16 | 16 |
| 6. Omgevingsdienst | 24 | 24 |
| 7. Organisatie op het gebied van bouw-, stedenbouwkundige en landschappelijke schoonheid | 1 | 1 |
| 8. Educatieve organisatie die taken uitvoert op het gebied van muziek en dans | 1 | 1 |
| 9. Organisatie die uitvoering geven aan de WSW en/of de Participatiewet | 42 | 45 |
| 10. Organisatie met archief werkzaamheden | 17 | 18 |
| 11. Regionale samenwerking van gemeenten beoogd om belangen te behartigen | 27 | 27 |
| 12. Reiniging/afvaldienst | 8 | 8 |
| 13. Rest, ander type organisatie | 2 | 2 |
| Totaal | 200 | 206 |





Terugblik 2025 - Governance

3.

3.1 Inleiding

3.2 Governance WSGO

3.3 Algemene ledenvergaderingen 2025

3.4 Ondersteuning WSGO



3.1 Inleiding

De governance activiteiten van de vereniging betroffen het organiseren van twee algemene ledenvergaderingen (ALV). De wijziging van de statuten is na een tweede stemmingsronde tijdens de ALV op 11 december 2025 vastgesteld. De belangrijkste wijziging van de statuten betrof het aanpassen van de zittingstermijn van het bestuur waarmee die in 2026 gelijk wordt aan die van het College voor Arbeidszaken. Door het vertrek van meerdere bestuursleden in de loop van 2025 - om verschillende redenen - ziet de samenstelling van het bestuur er eind 2025 anders uit en zijn de rollen herverdeeld.

3.2 Governance WSGO

Bestuur WSGO op 1 januari 2025.

Het bestuur bestond per 1 januari 2025 uit zes bestuursleden:

| Naam | Functie |
|------------------------|-----------------|
| A.J.M. Heerts (Ton) | Voorzitter |
| R. Streefland (Rachel) | Vice voorzitter |
| J. Kuiper (Jan) | Penningmeester |
| J.M.M. Stolk (Margo) | Lid |
| G.H.C. Frische (Geert) | Lid |
| J. M. Vroomen (Hans) | Lid |

Het bestuur heeft in 2025 meerdere wisselingen gekend door het vertrek van bestuursleden. Hierdoor telde het bestuur eind 2025 vier bestuursleden. De volgende wijzigingen hebben plaatsgevonden:

- A.J.M. Heerts (Ton) heeft begin 2025 afscheid genomen van het voorzitterschap van het CvA en de WSGO om het voorzitterschap van de VNG Commissie Bestuur & Veiligheid op zich te nemen;
- R. Streefland (Rachel) heeft tussen januari 2025 en eind september 2025 het voorzitterschap van het CvA en daarmee de WSGO op zich genomen. Daarvoor was zij vice voorzitter van de WSGO. Zij is gestopt als wethouder en daarmee als CvA voorzitter en WSGO voorzitter;
- G. Hofstede (Gea) vervult vanaf begin oktober 2025 het voorzitterschap van het CvA en van de WSGO;
- G. Jacobse (Gijs) is bereid gevonden om als vice voorzitter toe te treden tot het bestuur van de WSGO op bindende voordracht van de VNG;
- J.M. Vroomen (Hans) heeft in september 2025 afscheid genomen van het bestuur;
- J. Kuiper (Jan) is in november 2025 gestopt als wethouder en daarmee als bestuurslid en penningmeester;
- G.H.C. Frische (Geert) heeft de rol van penningmeester overgenomen na het vertrek van J. Kuiper (Jan);





Terugblik 2025 - Governance

3.

3.1 Inleiding

3.2 Governance WSGO

3.3 Algemene ledenvergaderingen 2025

3.4 Ondersteuning WSGO



Het jaar 2025 wordt afgesloten met vier bestuursleden. In 2026 wordt zo spoedig mogelijk de procedure voor de kandidaatstelling voor de twee vacatures opgestart.

3.3 Algemene ledenvergaderingen 2025

Algemene ledenvergadering 11 juni 2025

De ALV van de vereniging vond op 11 juni plaats in digitale vorm. Vanuit studio Meppel werd de ALV live uitgezonden voor de leden. Tijdens de ALV konden de leden vragen stellen via de chat die door het bestuur dan wel de ondersteuning van de WSGO werden beantwoord.

| Agendapunt | Onderwerp | Uitslag |
|------------|---|---------|
| 2 | Vaststellen verslag ALV 5 december 2024 | 100% |
| 3 | Stemt u in met de benoeming van Gijs Jacobse als bestuurslid van de WSGO | 100% |
| 4 | Stemt u in met de herbenoeming van Rachel Streefland | 100% |
| 4 | Stemt u in met de herbenoeming van Geert Frische | 100% |
| 4 | Stemt u in met de herbenoeming Jan Kuiper | 100% |
| 5 | Vaststellen van het bestuursverslag 2024 inclusief financieel jaarverslag | 100% |
| 6 | Statutenwijziging: niet voldoende stemgerechtigde aanwezigen voor een geldige stemmingsronde. | |

De uitkomst en alle stukken van de ALV vindt u hier: [Uitslagen Algemene ledenvergadering WSGO 11 juni 2025 | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Na afloop van de ALV is in het informeel gedeelte kort stilgestaan bij de nieuwe Cao 2025-2027. Hierbij waren ook niet-stemgerechtigde deelnemers aanwezig.

Algemene ledenvergadering 11 december 2025

De ALV van 11 december werd vanuit het Stadhuis in Nieuwegein uitgezonden en was deze keer hybride georganiseerd. Leden konden m.a.w. zowel fysiek aanwezig zijn of online deelnemen. Uiteindelijk hebben alle deelnemers aan de ALV digitaal deelgenomen. Op de ALV zijn alle ingebrachte bestuursvoorstellen door de 8 aanwezige stemgerechtigde leden aangenomen.

| Agendapunt | Onderwerp | Uitslag |
|------------|--------------------------------------|---------|
| 2 | Vaststellen verslag ALV 11 juni 2025 | 100% |
| 3 | Benoeming voorzitter WSGO | 100% |
| 4 | Vaststellen begroting 2026 | 100% |
| 5 | Vaststellen contributie 2026 | 100% |
| 6 | Statutenwijziging – 2de behandeling | 100% |





Terugblik 2025 - Governance

3.

3.1 Inleiding

3.2 Governance WSGO

3.3 Algemene ledenvergaderingen 2025

3.4 Ondersteuning WSGO



De uitkomst en de stukken van de ALV vindt u hier: [Uitslagen Algemene ledenvergadering WSGO 11 december 2025 | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Na afloop van de ALV is in het informele deel stilgestaan bij samenwerken in de praktijk. Oud-wethouder J. Kuiper (Jan) vertelde over zijn ervaringen in de praktijk.

3.4 Ondersteuning WSGO

Dienstverleningsovereenkomst en ondersteuning

De werkorganisatie van de VNG ondersteunt de WSGO. De WSGO en de VNG hebben daarvoor een dienstverleningsovereenkomst afgesloten in maart 2020. Vanaf 2023 wordt de overeenkomst steeds stilzwijgend met één kalenderjaar verlengd. In de overeenkomst staan afspraken over welke diensten en producten de VNG-werkorganisatie levert aan de WSGO en tegen welke tarieven. De diensten betreffen Financiën & Control, Klantcontactcentrum & Relatiebeheer, Informatisering & Automatisering, Arbeidszaken en Communicatie.

Het bestuur van de WSGO wordt direct ondersteund door de secretaris J. Jongepier (Janine), de ambtelijk secretaris N. Rink (Nathalie) en ondersteunend beleidsmedewerker N. Jutte (Natascha) van het team Arbeidszaken van de VNG. De ondersteuning verricht in hoofdzaak de uitvoerende en coördineerde werkzaamheden voor de vereniging. Waar nodig worden ook andere beleidsmedewerkers van de werkorganisatie van de VNG ingezet. Zoals bij de uitwerking van de Cao en bij de afgesproken onderzoeken in het onderhandelingsresultaat met de vakbonden. De WSGO heeft geen personeel in dienst en huurt geen kantoorruimte.





Terugblik 2025 - Arbeidsvoorwaardelijke belangenbehartiging

4.

4.1 Achtergrond

4.2 Cao 2025-2027

4.3 Eerdere arbeidsvoorwaardelijke afspraken

4.4 Reikwijdte Cao

4.1 Achtergrond

Een van de belangrijkste activiteiten van de vereniging is het afsluiten van de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO). De vereniging vindt het daarbij van belang dat de arbeidsvoorwaarden van werknemers bij gemeentelijke organisaties en gemeenten zoveel mogelijk hetzelfde zijn in verband met de arbeidsmobiliteit van werknemers tussen gemeenten en gemeentelijke organisaties.

De WSGO sluit met de vakbonden FNV, CNV Overheid en CMHF Overheid de Cao SGO af (Cao-code 4091 – branche Cao samenwerkende gemeentelijke organisaties).

Op 16 december 2019 is de allereerste Cao SGO 2020 aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het [archief op de website](#) van de WSGO zijn alle oude Cao's van de WSGO te vinden. De meest recente Cao staat hier: [Cao SGO | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

4.2 Cao 2025-2027

Inleiding

De eerste helft van 2025 stond vooral in het teken van de totstandkoming van de Cao 2025-2027. De nieuwe Cao is geldig vanaf 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. In november 2024 zijn de onderhandelingen met de vakbonden gestart. Na een wat moeizaam verlopen proces is op 17 april met de onderhandelende partijen een eindresultaat Cao 2025-2027 bereikt. Op 6 juni is de Cao SGO 2025-2027 bekrachtigd.

Ledenraadpleging Cao-eindresultaat 2025-2027

De leden konden tussen 24 april en 3 juni hun stem uitbrengen over het Cao-eindresultaat. Er hebben 76 leden van de WSGO gestemd (van de 205 leden). Daarvan hebben er 74 voor gestemd en 2 tegen gestemd.

Het hele proces met toelichting op de Cao-onderhandelingen is na te lezen op de website via de link: [Onderhandelingen 2025/2027 | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Over het eindresultaat

Het eindresultaat is gesloten door de werkgevers VNG en WSGO en de vakbonden FNV, CNV en CMHF. Het eindresultaat moet worden gelezen tegen de achtergrond van de financieel moeilijke tijden die de sector gemeenten tegemoet zouden gaan en zoals op dat moment bekend was. De looptijd van de nieuwe Cao bedraagt twee jaar. Naast de afspraken over loon, is een minimum uursalaris afgesproken in de Cao van 16 euro per 1 januari 2026, verbeteringen van de toelagen, de studieschuld van een werknemer kan via het IKB worden afgelost, een RVU voor zware beroepen en het uitfaseren van een aantal socialezekerheidsregelingen in de Cao. De afspraken gaan op verschillende momenten in om de kosten te spreiden en daarbij houden we ook rekening met de uitvoerbaarheid.





Terugblik 2025 - Arbeidsvoorwaardelijke belangenbehartiging

4.

4.1 Achtergrond

4.2 Cao 2025-2027

4.3 Eerdere arbeidsvoorwaardelijke afspraken

4.4 Reikwijdte Cao



Daarnaast werd afgesproken dat partijen diverse onderzoeken gaan uitvoeren om de Cao actueel te houden. De volgende onderzoeken zijn afgesproken:

- Onderzoek RVU zware beroepen
- Onderzoek loongebouw
- Onderzoek functiewaardering (waaronder regionaal werkgeverschap)
- Onderzoek naar integriteit ondersteunde middelen
- Onderzoek over AI in de sector
- Onderzoek doen naar de status van bijlage 5A
- Onderzoek naar bijlage 5C en 5D

Communicatie over het eindresultaat en de onderzoeken

Over de Cao en voortgang van de onderzoeken is (en wordt) gecommuniceerd via nieuwsberichten en via LOGA-brieven. Zo zijn er op 10 juni en 2 oktober LOGA-brieven gepubliceerd met een toelichting op de Cao-afspraken. Andere LOGA brieven die zijn gepubliceerd naar aanleiding van het eindresultaat gaan over:

- functiewaardering, op 6 oktober: de ambitie van partijen om van HR21 het systeem van functiewaardering te maken voor de sector,
- de RVU-regeling zware beroepen, op 31 oktober en 5 december: toelichting en uitleg over het onderzoek en de voortgang, en
- de garantieregeling bij de vrijstelling van nachtdiensten, op 12 december.

Alle LOGA-brieven staan hier:

[LOGA | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Er is een actief VNG-werkgeversforum, ook voor de WSGO leden. Vragen van VNG en WSGO leden worden door leden beantwoord, informatie wordt gedeeld en ook het VNG-bureau plaatst regelmatig updates over actuele onderwerpen zoals de wet DBA en de Wet loontransparantie. Ook wordt het forum gebruikt om af en toe enquêtes uit te zetten die de VNG en de WSGO helpen in bijvoorbeeld het gesprek met de bonden over de uitwerkingen van Cao-afspraken.

4.3 Eerdere arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Premievrijstelling voor de reparatie uitkering

De premievrijstelling voor de reparatie-uitkering in artikel 10.16 Cao is verlengd voor de looptijd van de nieuwe Cao Gemeenten en nieuwe Cao SGO. Dit was besloten door partijen in januari 2025 ondanks dat de onderhandelingen voor een nieuwe Cao met ingang van 1 april 2025 nog niet waren afgerond.





Terugblik 2025 - Arbeidsvoorwaardelijke belangenbehartiging

4.

4.1 Achtergrond

4.2 Cao 2025-2027

4.3 Eerdere arbeidsvoorwaardelijke afspraken

4.4 Reikwijdte Cao



Ontslagcommissie

In januari 2025 werd bekend gemaakt dat de ontslagcommissie (verder OC) in artikel 9.15 Cao niet wordt verlengd. Dat betekent dat de OC per 1 januari 2027 wordt opgeheven. Ontslagzaken kunnen nog tot 1 september 2026 worden ingediend bij de commissie.

4.4 Reikwijdte Cao

Achtergrond

De normalisering per 2020 heeft ertoe geleid dat gemeentelijke werkgevers en medewerkers onder het private Cao- en arbeidsrecht vallen. Dit heeft nieuwe vraagstukken opgeworpen in het kader van de reikwijdte van Cao's en bindingsvraagstukken van gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties ten opzichte van de markt. Er moet voorkomen worden dat in verschillende Cao's dezelfde groep medewerkers en/of organisaties en/of activiteiten in de reikwijdtebepaling staan omschreven: *want welke arbeidsvoorwaarden zijn dan van toepassing?*

In het bestuursverslag van 2023 is melding gemaakt van het verschil van inzicht tussen de VNG, de WSGO en de FCB over de reikwijdte van de Cao FCB. Om de terugkerende discussies te stoppen, hebben VNG, WSGO, Sociaal Werk Nederland en Jeugdzorg Nederland in 2024 met elkaar een aantal afspraken gemaakt in een convenant met een looptijd tot juli 2027.

In het bestuursverslag van 2024 is over het convenant gemeld dat partijen wederzijds geen nieuwe procedures (juridisch, bedenkingen bij SZW, in welke vorm dan ook) starten met betrekking tot de Cao's FCB, Gemeenten, SGO en A&O fonds Gemeenten, Sociaal Werk en Jeugdzorg. Partijen respecteren elkaars Cao. In de convenantsperiode gaan partijen met elkaar in overleg om ontwikkelingen in het kader van dit convenant en het vinden van een structurele oplossing rondom de reikwijdte van de Cao's te bespreken.

De ledenbrief 24/005 bevat meer tekst en uitleg:

[Ledenbrief 24/005: Convenant reikwijdte Cao's | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Stand van zaken

In 2025 is overlegd met vertegenwoordigers van FCB, Jeugdzorg en Sociaal Werk om te zoeken naar mogelijke oplossingen en een beeld te krijgen van de omvang van de mogelijke overlap in werkzaamheden. In 2026 wordt dit vervolgd.

Zie ook 5.3 "Onderzoek omvang gemeentelijke sector".





Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening

5.

5.1 Inleiding

5.2 Ledencommunicatie

5.3 Dienstverlening



5.1 Inleiding

De toegankelijkheid van de website WSGO heeft ook in 2025 de nodige aandacht gekregen. Zo heeft er in het najaar van 2025 een onderzoek plaatsgevonden om na te gaan waar de website moet worden aangepast om te voldoen aan nieuwe regelgeving in verband met de toegankelijkheid van websites. De uitvoering van het advies naar aanleiding van het onderzoek vindt begin 2026 plaats, evenals de implementatie.

Het aandacht geven aan de bekendheid van de WSGO en de voordelen van het lidmaatschap, is een continu proces dat ook in 2025 is voortgezet. Onderstaand een overzicht.

5.2 Ledencommunicatie

Website

In 2025 bleef de WSGO-website een centraal middel voor informatieverstrekking aan werkgevers en andere geïnteresseerden. In totaal werden 91.000 paginaweergaven geregistreerd, wat een behoorlijke stijging laat zien ten opzichte van 2024 met 66.000 paginaweergaven. De website werd daarmee goed bezocht en, net als in voorgaande jaren, vooral gebruikt voor het raadplegen van Cao-informatie, nieuwsberichten en documentatie. Gedurende het jaar werden 45.000 actieve gebruikers gemeten, waarvan 34.000 nieuwe gebruikers. Dit geeft aan dat de website zowel een

vaste bezoekersgroep bedient als nieuwe bezoekers aantrekt, met name rondom de Cao-ontwikkelingen. De meest geraadpleegde pagina's hadden – net als in 2024 – betrekking op de Cao. Daarnaast werden er 20.000 downloads van documenten uitgevoerd, voornamelijk Cao-teksten, toelichtingen en andere werkgeversdocumenten.

Ruim de helft van de nieuwe bezoekers (56%) vond de website via websites als Google en Bing. Daarnaast kwam ongeveer 30% van de nieuwe gebruikers via zogenaamd direct verkeer, bezoekers die de website bewust en rechtstreeks opzoeken, bijvoorbeeld door het webadres in te typen of via een favoriet. Ongeveer 10% van de nieuwe gebruikers kwam binnen via verwijzende websites, waaronder de Caogemeenten.nl en vng.nl. Het verkeer via e-mail (3%) en sociale media (minder dan 1%) vormde een kleine maar constante stroom van bezoekers.

De cijfers laten zien dat de website in 2025 haar positie als primaire bron voor Cao-informatie, documentatie en nieuws verder heeft versterkt. De combinatie van een sterke vindbaarheid via zoekmachines, een brede instroom van nieuwe bezoekers en het intensieve gebruik van Cao pagina's en downloads bevestigt dat de website goed blijft aansluiten bij de informatiebehoefte binnen de sector.





Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening

5.

5.1 Inleiding

5.2 Ledencommunicatie

5.3 Dienstverlening



SOCIALE WERKPLAATS

Overzicht cijfers communicatie

De website is samen met de ledenbrieven en de maandelijkse nieuwsbrieven hét communicatiekanaal van de vereniging. Via de website of telefonisch kunnen leden aan het Klantcontactcentrum (KCC van de VNG) vragen stellen over de Cao SGO, over HRM-onderwerpen en arbeids- en sociaalrechtelijke wetgeving. Ook hebben leden toegang tot het besloten werkgeversforum van de VNG. Onderstaand een overzicht van cijfers rondom de communicatie met de leden.

| Communicatie en ledencontacten | Aantallen 2025 | Aantallen 2024 |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| Nieuwsbrief WSGO | 9 | 10 |
| Ledenbrief WSGO | 6 | 9 |
| Vragen via het KCC | 317 | 346 |
| Terugblik op bestuursvergadering | 7 | 8 |
| Nieuwsberichten op de website | 45 | 53 |

In 2025 werden, ondanks een lichte daling in vergelijking met 2024, opnieuw veel vragen gesteld aan het Klantcontactcentrum (KCC) over arbeidsvoorwaardelijke of arbeidsrechtelijke issues, de Cao-onderhandelingen of meer algemene vragen over personeelsbeleid. Het aantal gestelde vragen blijft hoog. De top drie aan onderwerpen waarover de meeste vragen binnen komen - en die ongeveer de helft van alle gestelde vragen innemen - is gelijk aan 2024, namelijk:

Top drie onderwerpen 2025

1. Salaris, salaristoelagen, vergoedingen en IKB

2. Het lidmaatschap WSGO en de reikwijdte Cao SGO

3. Vakantie en verlof

Aantal vragen

75

62

45

LinkedIn-pagina

Sinds 11 december 2024 heeft de WSGO een eigen pagina op LinkedIn. Via dit kanaal verspreidt de WSGO, naast de vertrouwde nieuwsbrief, ook nieuws over relevante onderwerpen. De WSGO tracht zo ook meer bekendheid te geven aan de WSGO en het lidmaatschap te promoten. Het aantal volgers is gestaag gegroeid in 2025 naar 117. In 2026 willen we de mogelijkheden via LinkedIn actiever onderzoeken om langs deze weg ook de bekendheid van de WSGO te vergroten. We willen hiermee de aandacht trekken van potentiële leden en meer volgers op de pagina genereren.





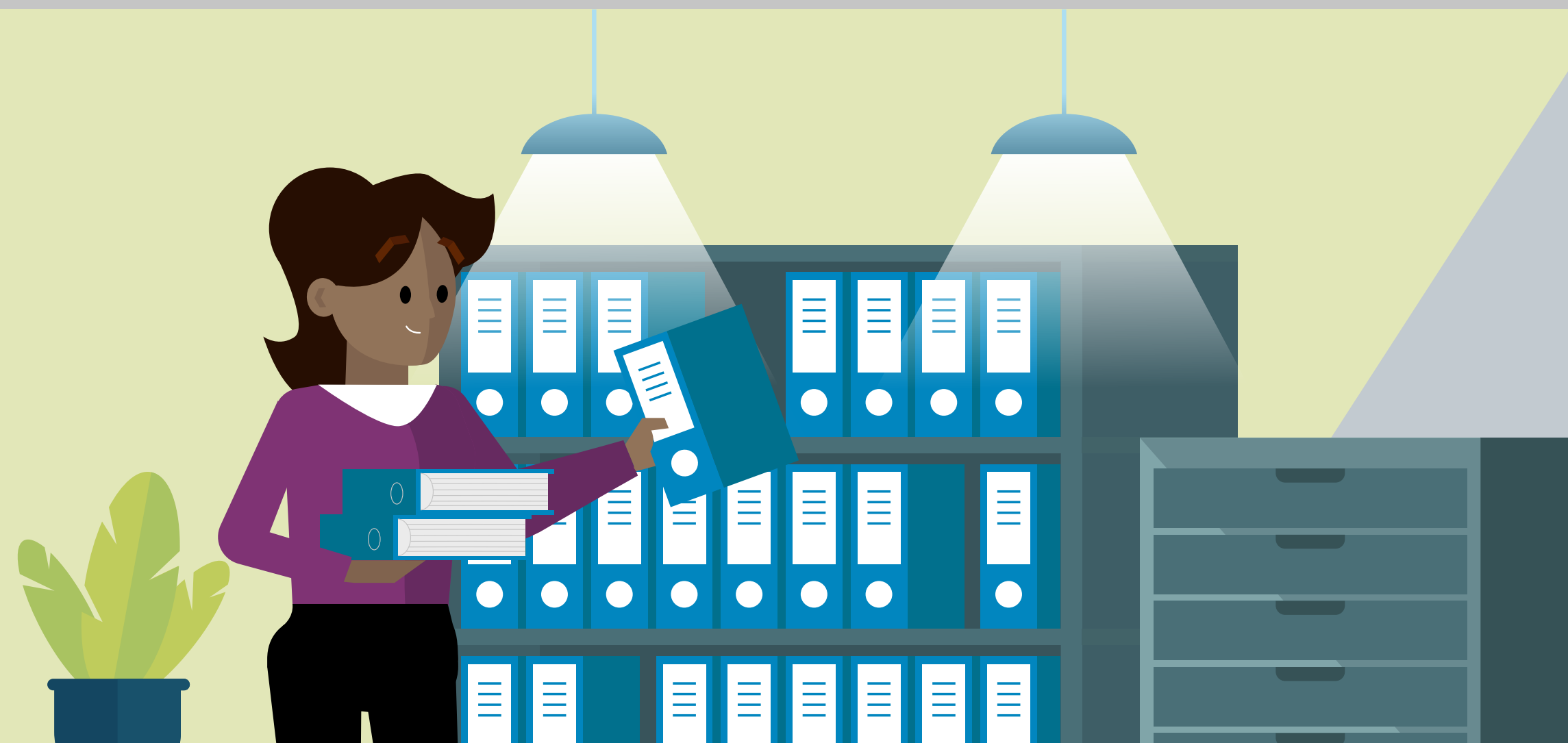
Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening

5.

5.1 Inleiding

5.2 Ledencommunicatie

5.3 Dienstverlening



5.3 Dienstverlening

Het onderzoek naar de omvang van de gemeentelijke sector heeft ook in 2025 een vervolg gekend. Daarnaast zijn er webinars georganiseerd rond actuele onderwerpen en werden enkele handreikingen gemaakt. Eind 2025 is een tweede editie van de Personeelsmonitor WSGO verschenen. Tot slot is in augustus het Integriteitsforum opengesteld op VNG Fora. We lichten hierna genoemde zaken verder toe.

Onderzoek omvang gemeentelijke sector

Er is verder gewerkt aan het vervolgonderzoek naar de omvang van gemeentelijke organisaties in het kader van het reikwijdte onderzoek. In het voorjaar van 2025 is een organisatiebestand van ABP met potentiële WSGO leden nader geanalyseerd. Het resultaat is dat ongeveer 214 organisaties in potentie nog relevant zouden kunnen zijn voor de WSGO.

Het bestuur heeft in oktober besloten om een externe Cao-deskundige in te schakelen voor advies over het formuleren van de Cao SGO reikwijdte en de afwegingen rondom welke organisaties lid kunnen worden en welke niet. Begin 2026 is daarvoor een deskundige benaderd. Hiermee kunnen in 2026 beleidsmatige keuze worden gemaakt voor de reikwijdte van de sector gemeenten vanaf 2027.

Personeelsmonitor WSGO 2024

Eind 2025 is de tweede WSGO Personeelsmonitor gepubliceerd. Deze monitor bevat HR-kengetallen over bezetting, externe inhuur, ziekteverzuim en salaris en opleiding. Nieuw is de Benchmarktool WSGO leden. Deze Excel-tool toont de kerncijfers voor organisaties van uiteenlopende organisatie-omvang. Individuele WSGO-leden kunnen de tool gebruiken om hun eigen organisatie te vergelijken met andere organisaties. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- *Bezetting groeit, maar minder hard dan bij gemeenten*
In 2024 werkten er 41.389 medewerkers bij de 193 WSGO-leden. Dat is een groei van ongeveer 3 procent ten opzichte van 2023. De groei is daarmee iets lager dan bij gemeenten, waar de personeelsbezetting met 4,6 procent toenam. Bij de WSGO-leden bevinden mannen zich vaker in de hogere leeftijdscategorieën dan vrouwen. Zo is 20 procent van de mannen 60 jaar of ouder, tegenover 15 procent van de vrouwen. Dit betekent dat in het komende decennium naar verwachting meer mannen dan vrouwen zullen uitstromen vanwege pensionering.
- *Minder instroom, en hogere uitstroom*
De instroom bij WSGO-leden daalde van 20 naar 16 procent, terwijl de uitstroom licht steeg van 12 naar 13 procent. Het positieve saldo blijft daarmee bestaan, maar is kleiner dan vorig jaar. Jongeren vormen het grootste deel van de instroom, terwijl de uitstroom vooral samenhangt met pensionering en medewerkers die toe zijn aan een nieuwe stap.





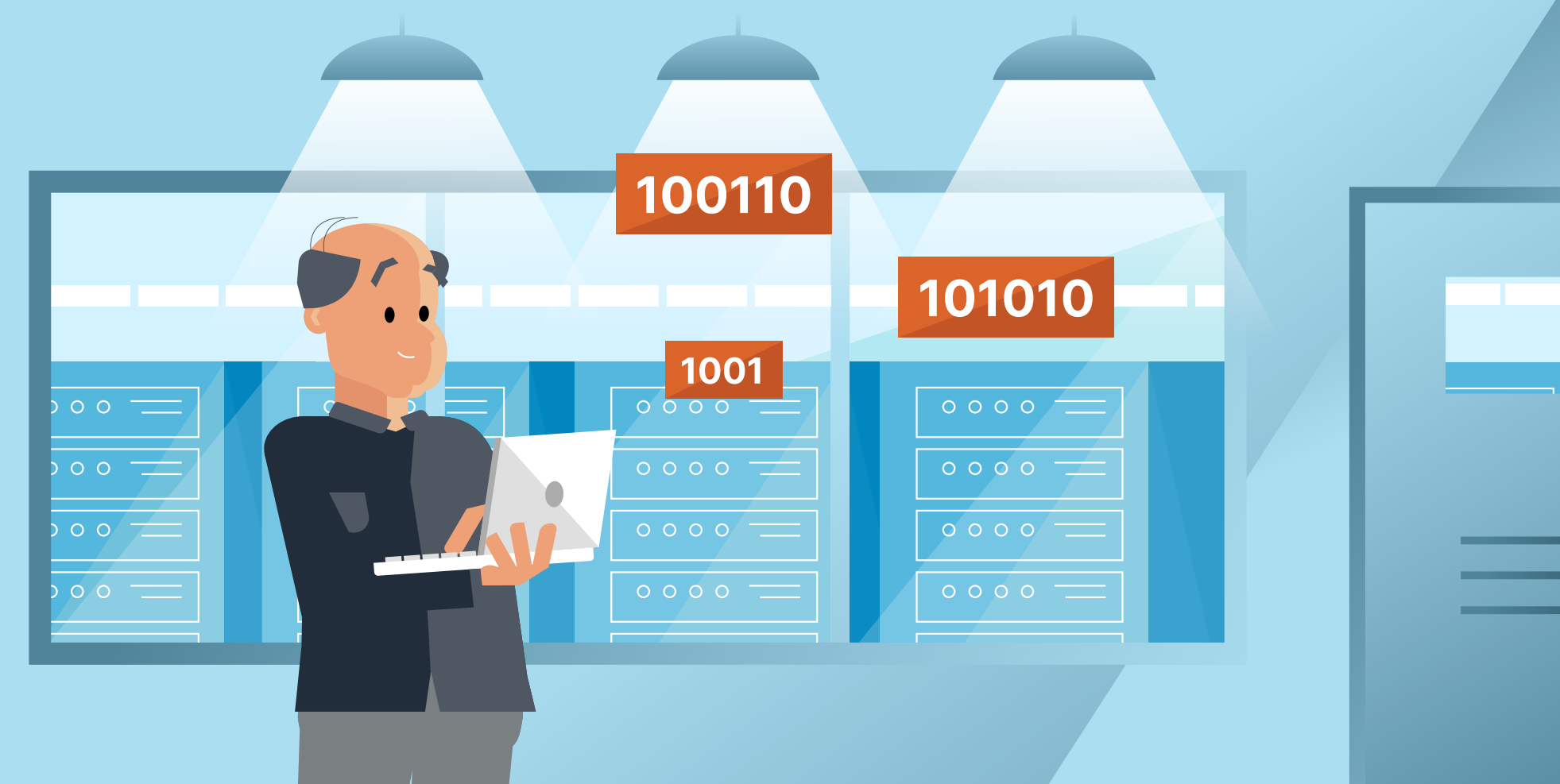
Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening

5.

5.1 Inleiding

5.2 Ledencommunicatie

5.3 Dienstverlening



- *Loonstijging en verschillen met gemeenten*
Het gemiddelde bruto maandloon per fte bij WSGO-leden kwam in 2024 uit op € 4.471, een stijging van ongeveer 6 procent ten opzichte van 2023. Daarmee ligt het loon lager dan bij gemeenten. Opvallend is dat vrouwen gemiddeld iets meer verdienen dan mannen, wat een duidelijke verandering is ten opzichte van vorig jaar.
- *Externe inhuur en ziekteverzuim*
Het aandeel externe inhuur bleef met 13,4 procent vrijwel gelijk aan 2023 en ligt lager dan bij gemeenten. Tegelijkertijd voeren steeds meer WSGO-leden actief beleid om externe inhuur te verminderen. Vermoedelijk hangt dit samen met het opheffen van het handhavingsmoratorium van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA).
Het ziekteverzuim daalde licht van 6,9 naar 6,7 procent en is daarmee hetzelfde als bij gemeenten.

Zie voor het volledige rapport: [Nieuwe WSGO Personeelsmonitor 2024 | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Onderzoek functiewaardering gemeentelijke sector

De Human Capital Group heeft dit onderzoek verricht voor de VNG. Voor dit onderzoek werkten de

VNG, WSGO en de WSV (Werkgeversvereniging Samenwerkende veiligheidsregio's) samen. Het onderzoek heeft inzicht gegeven in de (toepassing van) functiewaarderingssystemen binnen de gemeentelijke sector en de principiële verschillen daartussen. Leden van de WSGO hebben meegedaan aan dit onderzoek.

Zie: [Functiewaardering in de gemeentelijk sector | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Onderzoek verlofsparen

Sinds 2022 kunnen werknemers verlofsparen. Vakbonden en VNG en WSGO hadden afgesproken te onderzoeken of en hoe er in gemeente en gemeentelijke organisaties gebruik wordt gemaakt van verlofsparen. Eind september is er een onderzoek gestart onder werkgevers en werknemers.

Met verlofsparen kunnen werknemers uren uit verschillende bronnen inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het gemeentelijke vitaliteitsbeleid.

Zie: [HR-professionals: vul de enquête over verlofsparen in | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

De resultaten worden in de eerste helft van 2026 verwacht.





Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening

5.

5.1 Inleiding

5.2 Ledencommunicatie

5.3 Dienstverlening



Integriteitsforum

In augustus 2025 is het Integriteitsforum op VNG Fora opengesteld. Dit forum is net als het Werkgeversforum een besloten forum waarop naast VNG leden ook WSGO leden toegang hebben.

Het Integriteitsforum is een plek waar professionals - werkzaam op het terrein van integriteit binnen de gemeentelijke sector- elkaar kunnen vinden rond het thema integriteit in de breedste zin van het woord.

Het platform biedt HR-professionals en functionarissen - die zowel de ambtelijke als de bestuurlijke integriteit in hun takenpakket hebben - de mogelijkheid om informatie met elkaar uit te wisselen en van elkaars ervaringen te leren. Het forum is aanvullend op de toolkit ambtelijke en bestuurlijke integriteit op de VNG-website. De VNG en de WSGO maken gebruik van dit forum om leden ook langs deze weg op de hoogte te houden van relevante ontwikkelingen en belangrijke informatie te delen over het thema integriteit.

Publicaties

Enkele publicaties:

- Handreiking 'Langer doorwerken': [Langer doorwerken stimuleren | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)
- Inspiratiegids 'Binden en Boeien': [Inspiratiegids voor bevorderen aantrekkelijk werkgeverschap | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)
- Handreiking 'Disciplinaire maatregelen': gepubliceerd op het besloten Werkgevers- en Integriteitsforum/ VNG Fora: [Forum | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#)

Webinars

In 2025 werden meerdere webinars georganiseerd, waaraan ook WSGO leden aan deelnamen. Hieronder volgt een overzicht:

- *Webinar Aantrekkelijk werkgeverschap!*
In het webinar 'Verbindend Vakmanschap' op 21 januari, heeft de gemeente Tiel de uitvoering en de ervaringen toegelicht van hun pilot waarbij ze jonge en nieuwe ambtenaren (mentees) koppelen aan een ervaren ambtenaren (mentoren) buiten de eigen organisatie, aan de deelnemers.
- *Webinar Langer doorwerken*
Naar aanleiding van de publicatie van de Handreiking Langer doorwerken, is er op maandag 17 maart een webinar georganiseerd. Door vergrijzing en personeelstekorten bij gemeentelijke organisaties is het doorwerken na de AOW-leeftijd steeds relevanter. De handreiking biedt adviezen voor het behouden van ervaren medewerkers en het vormgeven van passende werkafspraken.
- *UWV Webinar Eigenrisicodrager Ziektewet*
Op 25 maart heeft het UWV een webinar verzorgd over het eigenrisicodragerschap Ziektewet. In dit webinar heeft het UWV uitgelegd wat het betekent om als werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet te zijn. Er is besproken wat er van werkgevers wordt verwacht en wat de taken van UWV zijn.



Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening 5.

5.1 Inleiding

5.2 Ledencommunicatie

5.3 Dienstverlening



- *Webinar Banenafpraak*

Op donderdag 27 maart organiseerde de VNG een webinar voor HR-medewerkers en/of projectleiders die een rol of verantwoordelijkheid hebben in de Banenafpraak.

- *Presentatie Webinar Cao-eindresultaat gemeenten/sgo 2025-2027*

In de periode eind mei en begin juni konden de VNG en WSGO leden aansluiten bij één van de vier georganiseerde webinars, waarin het eindresultaat Cao 2025-2027 werd toegelicht.

- *Webinar opheffen handhavingsmoratorium*

Om gemeentelijke organisaties van extra informatie te voorzien, werd op 8 september een webinar verzorgd waarbij experts van de Belastingdienst en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een nadere toelichting gaven. Ook was er ruimte voor gemeentelijke casuïstiek.

- *Webinar over de UWV-ontslagprocedure bij bedrijfseconomisch ontslag*

Op 20 oktober heeft de VNG een webinar georganiseerd over de UWV-ontslagprocedure bij bedrijfseconomisch ontslag. Werkgevers kunnen tot 1 september 2026 bij bedrijfseconomisch ontslag een ontslagverzoek indienen bij de Ontslagcommissie. Na 1 september 2026 zal dit gaan via het UWV, omdat de Ontslagcommissie per 1 januari 2027 wordt opgeheven.

Overzicht producten en diensten vereniging

Leden kunnen van de onderstaande diensten en producten van de vereniging gebruik maken:

| | |
|-----|--|
| 1. | De Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties |
| 2. | Beantwoording van vragen via het Klantcontactcentrum |
| 3. | Actuele informatievoorziening en ondersteuning werkgeverschap via websites en fora |
| 4. | Ledenbrieven en nieuwsbrieven |
| 5. | Toegang tot en stemrecht op de Algemene Ledenvergadering van de vereniging |
| 6. | Toegang tot het VNG-werkgeversforum en bijeenkomsten/webinars van de WSGO en/of de VNG |
| 7. | Toegang tot bijeenkomsten en informatie van het A&O fonds gemeenten |
| 8. | Mogelijkheid tot aansluiting bij het Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheden (LKOG) |
| 9. | Mogelijkheid tot gebruik van de Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden (AAC-DO) |
| 10. | Toegang tot de Ontslagcommissie sector gemeenten (wordt per 01/01/2027 opgeheven) |
| 11. | Mogelijkheid tot aansluiting bij het collectieve zorgverzekeringscontract |
| 12. | Mogelijkheid tot aansluiting bij HR21 |
| 13. | Aansluiting bij de Informatiebeveiligingsdienst (IBD) |

Een uitwerking hiervan is te vinden in de [lidmaatschapsbrochure](#) op de website van de WSGO.





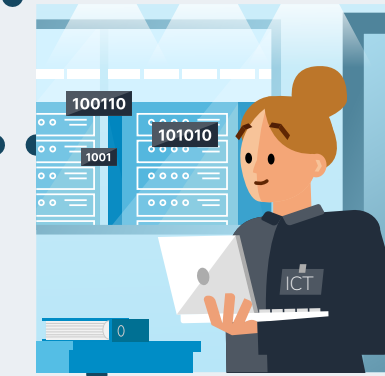
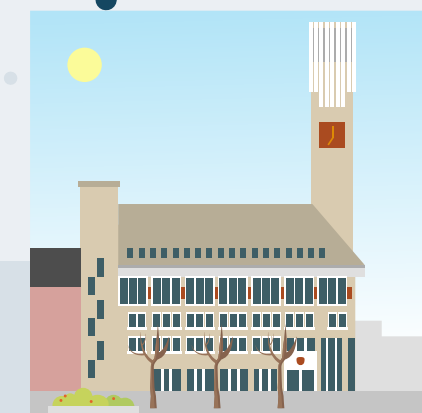
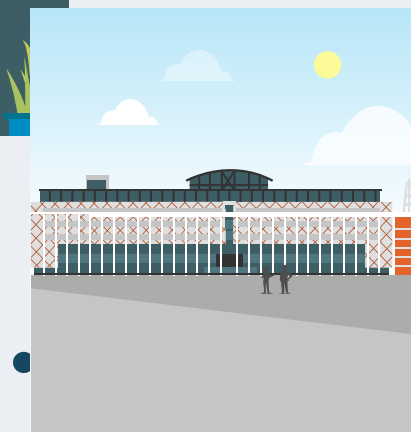
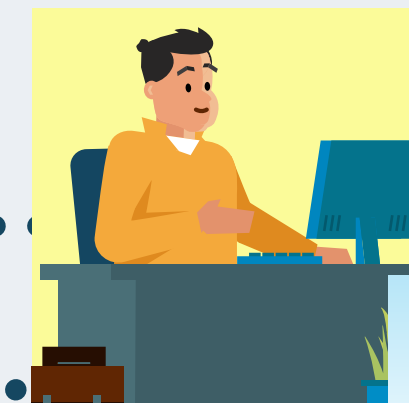
Terugblik 2025 - Ledencommunicatie en dienstverlening

5.

5.1 Inleiding

5.2 Ledencommunicatie

5.3 Dienstverlening



Overige activiteiten

Leden van de WSGO werden daarnaast geattendeerd op onder andere de volgende evenementen, informatie en onderzoeken:

- Na de ALV's was er de mogelijkheid tot het bijwonen van een informeel programma
- Activiteiten van het A&O fonds Gemeenten
- Landelijk onderzoek doorwerken na pensioen
- Onderzoek hoe werkt professionele tegenspraak in jouw gemeentelijk organisatie





Financiën

6.

6.1 Inleiding

6.2 Jaarrekening



6.1 Inleiding

In de volgende paragraaf wordt eerst een overzicht gegeven van de balans en de winst- en verliesrekening per 31 december 2025. Daarna volgt de toelichting.

6.2 Jaarrekening

Balans per 31 december 2025

| Activa | 2025 | 2024 |
|----------------------|------------------|------------------|
| Debiteuren | € 0 | € 1.800 |
| Liquide Middelen | € 331.918 | € 484.062 |
| | | |
| Totaal activa | € 331.918 | € 485.862 |

| Passiva | 2025 | 2024 |
|-----------------------|------------------|------------------|
| Overige reserve | € 151.231 | € 105.917 |
| Organisatiekapitaal | € 105.000 | € 105.000 |
| Crediteuren | € 0 | € 97 |
| Overlopende schulden | € 75.687 | € 274.848 |
| Totaal passiva | € 331.918 | € 485.862 |

Bedragen afgerond naar x €1

Toelichting Balans

Organisatiekapitaal

Het organisatiekapitaal is bedoeld als weerstandsvermogen voor de WSGO in geval van dreigende continuïteitsproblemen, ter dekking van de doorlopende kosten. Dat zijn bijvoorbeeld de kosten die de WSGO binnen nu en één jaar tijd zal moeten voldoen. Het organisatiekapitaal draagt daarbij het karakter van een continuïteitsreserve.

Overlopende Schulden

De overlopende schulden hebben voornamelijk betrekking op kosten voor de inzet vanuit de VNG die nog voldaan moesten worden.





Financiën

6.

6.1 Inleiding

6.2 Jaarrekening



Winst- en Verliesrekening per 31 december 2025

(Bedragen afgerond naar x €1)

| Baten | Realisatie 2024 | Begroting 2025 | Realisatie 2025 |
|---|---------------------|---------------------|-----------------|
| Contributies | €310.950 | € 309.500 | € 317.250 |
| Rentebaten | € 6.222 | € 0 | € 4.828 |
| Totaal Baten | € 317.172 | € 309.500 | € 322.078 |
| Lasten | | | |
| Activiteitskosten | | | |
| Inzet VNG | € 257.161 | € 224.845 | € 212.377 |
| Advieskosten | € 16.126 | € 12.100 | € 950 |
| ALV | € 10.157 | € 13.310 | € 9.073 |
| LKOG/AAC-DO | € 8.712 | € 9.680 | € 9.680 |
| Communicatiekosten | | | |
| Onderhoud website | € 9.052 | € 7.865 | € 5.826 |
| Overige communicatiekosten | € 18.150 | € 18.150 | € 6.812 |
| Ondersteuning | | | |
| Accountantskosten | € 4.639 | € 4.840 | € 4.092 |
| Dienstverlening VNG o.b.v. overeenkomst | € 26.159 | € 28.979 | € 26.861 |
| Diversen en Onvoorzien | € 1.278 | € 1.136 | € 1.093 |
| Totaal Lasten | € 351.434 | € 320.905 | € 276.764 |
| Resultaat | -/- € 34.262 | -/- € 11.405 | € 45.314 |

Toelichting Winst- en verliesrekening

Algemeen

Het boekjaar 2025 loopt van 1 januari tot en met 31 december 2025. Dit is het vijfde boekjaar dat vergeleken kan worden met een voorgaand jaar. Het resultaat dat in de winst- en verliesrekening wordt gepresenteerd bedraagt € 45.314. Dit bedrag is ten gunste van de overige reserve gekomen. Het resultaat van de vereniging is € 56.719 hoger uitgevallen dan begroot. Dat is een groot verschil dat hieronder wordt toegelicht.

Activiteitskosten

De inzet van de VNG is € 12.468 lager dan begroot wat meerdere redenen heeft. Zo zorgde afwezigheid binnen de beleidsondersteuning en het ambtelijk secretariaat voor een lagere ureninzet. Ook is de inzet van uren van de beleidsmedewerkers omwille van een andere prioritering, lager uitgevallen.

De advieskosten zijn aanzienlijk lager uitgevallen omdat een geplande advies activiteit met betrekking tot de reikwijdte van de cao niet meer kon worden gerealiseerd in 2025, waarvoor



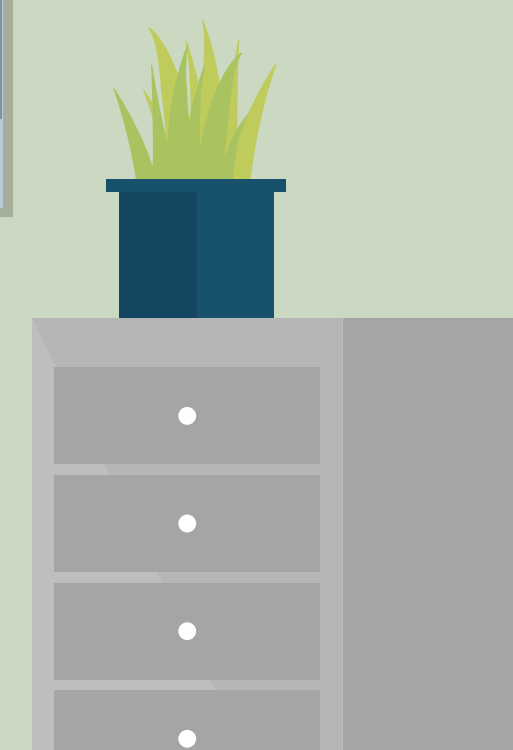


Financiën

6.

6.1 Inleiding

6.2 Jaarrekening



we wel kosten hadden meegenomen in de begroting. Tot slot zijn ook de ALV kosten lager uitgevallen dan begroot omdat er minder kosten zijn gemaakt in de uitvoering en de kosten te hoog waren ingeschat.

Communicatiekosten

De communicatiekosten liggen lager dan was begroot omdat er een ruime begrotingspost was opgenomen voor een aanpassing in de website die achteraf gezien niet nodig bleek. De communicatiekosten vallen voor het overige ook lager uit in vergelijking met het voorgaande jaar.

Ondersteuning

In de post ondersteuning vallen de kosten iets lager uit dan wat er was begroot, maar hier zijn verder geen opvallende zaken die aparte vermelding behoeven.





Colofon

Redactie: Natascha Jutte, Nathalie Rink en Gerlof van Dijk

Opmaak: Funk-e, www.funk-e.com

Contactgegevens

Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

Postadres: Postbus 30435, 2500 GK Den Haag

Telefoon: 070 - 373 87 00

Emailadres: info@wsgo.nl

Website: www.wsgo.nl

Rechtsvorm: de vereniging is opgericht per 11 december 2019

KvK-nummer: 76632601

IBAN: NL38BNGH0285181319

BIC: BNGHNL2G

