



WSGO ledenenquête 2023

Inventarisatie van wensen en behoeften met betrekking tot de dienstverlening van WSGO

Aanleiding

A-advies is als onafhankelijk adviesbureau gevraagd om te ondersteunen bij het uitzetten en analyseren van de enquête.

De Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties is een relatief jonge vereniging, opgericht in 2019. Zij behartigt de gemeenschappelijke sociale en sociaal economische belangen van haar leden in de brede sector van gemeentelijke organisaties. De werkgeversvereniging heeft de behoefte om zicht te krijgen op de zienswijze van haar leden op de huidige en mogelijke toekomstige activiteiten van de vereniging. Hiertoe is zij in 2021 in contact getreden met haar leden middels een enquête onder de HR-medewerkers van de aangesloten organisaties. Nu, inmiddels twee jaren later, wil de vereniging opnieuw peilen hoe de dienstverlening gewaardeerd wordt en wat de behoeften en wensen zijn van haar leden. De huidige enquête is uitgezet bij medewerkers van HR als ook bij de besturen (leden en secretariaat).

De vragenlijst

Van 18 september 2023 tot en met 13 oktober 2023 zijn de leden van de WSGO in de gelegenheid gesteld om een online vragenlijst in te vullen.

Onderwerpen die aan bod komen in de vragenlijst:

- Kenmerken van de organisatie Pagina 5
- Redenen van lidmaatschap van de WSGO Pagina 6
- Gebruik van diensten en producten van de WSGO Pagina 7
- Waardering voor de diensten en producten van de WSGO Pagina 10
- Suggesties voor verbetering van de dienstverlening van WSGO Pagina 12
- Vergelijkende data van personeel van de WSGO-leden Pagina 21
- Wensen en behoeften voor uitbreiding van de dienstverlening Pagina 22
- Gebruik van diensten en producten van andere organisaties Pagina 23
- Waardering van diensten en producten van andere organisaties Pagina 24
- Digitale Algemene ledenvergaderingen Pagina 25
- Stemming bij ledenraadplegingen Pagina 27
- Arbeidsvoorwaarden in relatie tot de cao gemeenten Pagina 29
- Slotopmerkingen Pagina 31

Een groot aantal leden heeft deelgenomen aan de ledenenquête.

De functie van de ondervraagden valt in te delen in twee categorieën, te weten HR en bestuur (leden en secretariaat).

Een kleine twee derde (63%) van de ondervraagden valt in de categorie HR en de overige 37% bekleedt een functie in het bestuur(secretariaat).

Respons

- Op 18 september 2023 zijn de leden van de WSGO per mail uitgenodigd om deel te nemen aan de ledenenquête. WSGO telt 199 aangesloten organisaties.
- Van elke organisatie is een HR-medewerker en een bestuurslid/bestuurssecretariaat benaderd om de ledenenquête in te vullen. In totaal zijn 398 uitnodigingen verzonden. 199 uitnodigingen naar HR-medewerkers en 199 naar bestuursleden/bestuurssecretariaten.
- Op 2 oktober 2023 is een reminder verzonden.
- Uiteindelijk zijn 175 personen gestart met het invullen van de enquête (responspercentage 44%). Daarvan hebben 128 leden de enquête volledig ingevuld (responspercentage 32%).
- 55% van de uitgenodigde HR-medewerkers is gestart met de enquête. Daarvan heeft 42% de enquête voltooid. Voor de besturen liggen de percentages lager; 32% is gestart en 22% heeft de enquête tot het einde ingevuld.

Circa een kwart van de ondervraagden geeft aan dat hun organisatie uitvoering geeft aan de WSW en/of de Participatiewet.

Veel ondervraagden geven aan dat hun organisaties lid is van WSGO sinds 2020.

Lid WSGO	Aantal	Percentage
Sinds 2020	135	88%
Sinds 2021	8	5%
Sinds 2022	10	6%
Sinds 2023	1	1%
Totaal	154	100%

Kenmerken van de organisatie

Type organisatie (zwaartepunt van de activiteiten) n=175	2021	2023
Ambtelijk volledig gefuseerde organisatie	9%	6%
ICT-samenwerking	7%	4%
Belastingsamenwerking	5%	4%
Gemeentelijke kredietbank	1%	3%
GGD	11%	10%
Omgevingsdienst	11%	17%
Organisatie die uitvoering geeft aan de WSW en/of de Participatiewet	33%	26%
Archief (gemeentelijk, regionaal, streek- of historisch)	8%	6%
Reinigingsdienst/afvalbedrijf	1%	5%
Vervoerregio	1%	2%
Samenwerkingsverband van gemeenten op een ander gebied, namelijk (bijlage 2, pag 32)	14%	18%
Totaal	100%	100%

Drie kwart van de ondervraagden geeft aan dat hun organisatie lid is geworden van WSGO omdat zij voorheen de CAR UWV volgden.

Redenen van lidmaatschap van de WSGO

In 2023 worden vaker dan in 2021 de volgende redenen aangegeven voor lidmaatschap van WSGO:

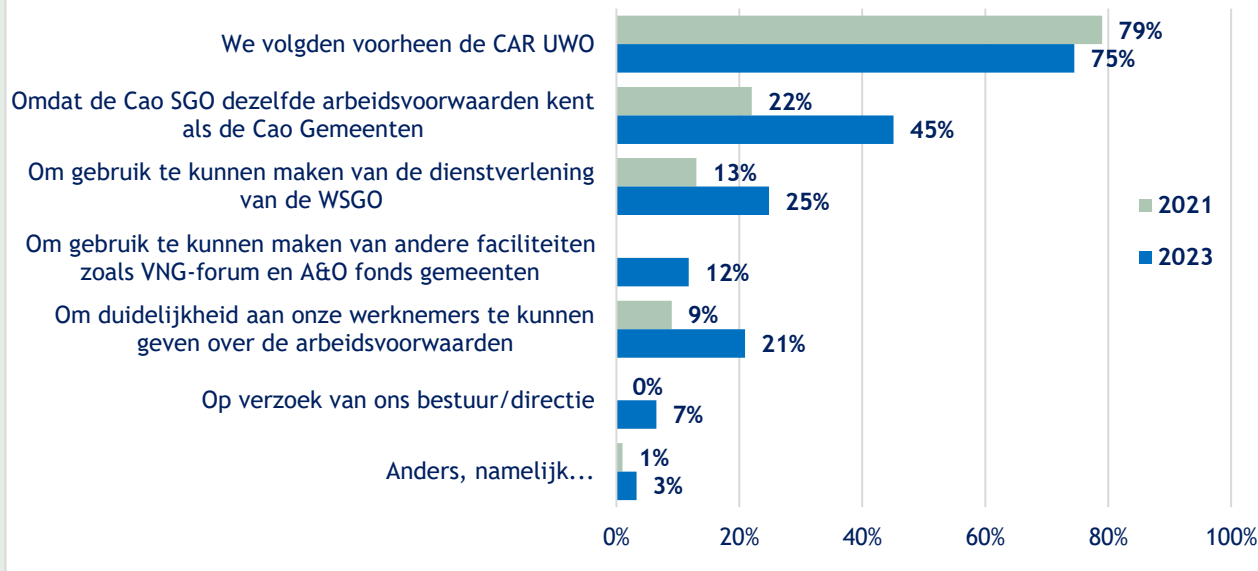
- Gelijke arbeidsvoorwaarden als de cao Gemeenten
- De dienstverlening van WSGO
- Duidelijkheid aan werknemers over de arbeidsvoorwaarden

In 2021 is niet gevraagd naar de dienstverlening van aan WSGO gelieerde organisaties.

De juridische basis voor de overgang naar het private stelsel was in 2021 volgens 37% van de ondervraagden een beweegreden om lid te worden van WSGO. In 2023 is daar niet naar gevraagd.

Geen enkele ondervraagde noemt 'Op verzoek van de vakbonden' als reden om lid te worden van de WSGO.

Wat is de reden dat uw organisatie lid is geworden van de WSGO? (n=153) Maximaal 3 antwoorden mogelijk



Anders, namelijk...

- Vereiste bij de overgang naar de WNRA om aangesloten te zijn bij een werkgeversvereniging
- Wettelijke verplichting sinds onze verandering van BVO GR

De ledenbrieven worden gelezen door 93% en de nieuwsbrieven door 83% van de ondervraagden.

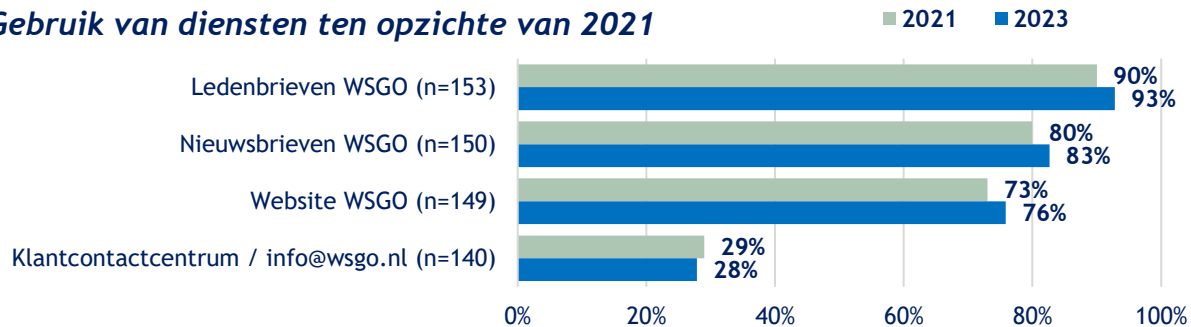
Gebruik van diensten en producten van de WSGO (1)

De website van de WSGO wordt door bijna driekwart van de ondervraagden bezocht.

Ten opzichte van 2021 is er een toename van 3% voor zowel het lezen van ledenbrieven en nieuwsbrieven als voor het bezoeken van de website.

HR (38%) maakt vaker dan de besturen (9%) gebruik van de mogelijkheid om via het klantcontactcentrum / info@wsgo.nl vragen te stellen over de cao, arbeidsrecht of HR-beleid .

Gebruik van diensten ten opzichte van 2021



Gebruik van diensten van WSGO	Bestuur(secretariaat)	HR
Ledenbrieven WSGO	96% (n=50)	92% (n=95)
Nieuwsbrieven WSGO	90% (n=48)	79% (n=94)
Website van WSGO	64% (n=47)	81% (n=94)
Klantcontactcentrum / info@wsgo.nl	9% (n=44)	38% (n=89)

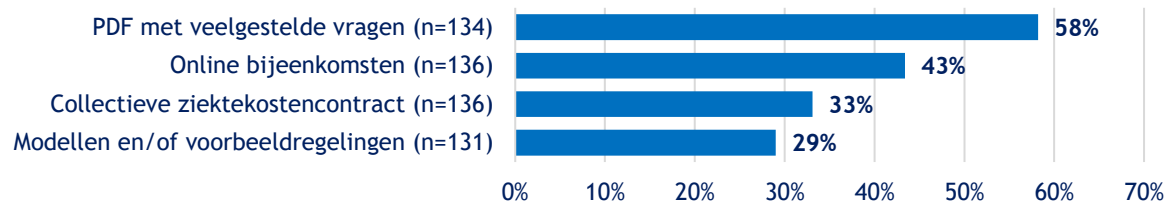
Van de diensten en producten waar geen navraag over gedaan is in 2021 wordt het meest gebruik gemaakt van de PDF's met veelgestelde vragen (58%).

HR-medewerkers raadplegen vaker PDF's met veelgestelde vragen en maken frequenter gebruik van modellen en voorbeeldregelingen dan leden van de besturen.

Van de HR-medewerkers geeft 45% aan dat hun organisatie gebruik maakt van het collectieve ziektekostencontract. Dit is een groot opmerkelijk verschil met de besturen (12%).

Gebruik van diensten en producten van de WSGO (2)

Gebruik van overige diensten en producten



Gebruik van overige diensten van WSGO	Bestuur(secretariaat) n=43	HR n=86
PDF met veelgestelde vragen	37% (n=43)	68% (n=84)
Online bijeenkomsten	44% (n=43)	42% (n=86)
Collectieve ziektekostencontract	12% (n=43)	45% (n=86)
Modellen en/of voorbeeldregelingen	19% (n=42)	35% (n=83)

Bekendheid met items op de website

De publicatie “Stip op de horizon....” geniet bij driekwart van de ondervraagden (enigszins) bekendheid.

69% van de ondervraagden is (enigszins) bekend met de bestuursverslagen op de website van de WSGO.

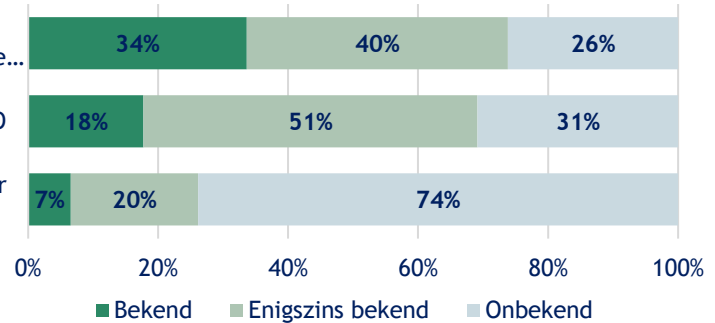
De animatiefilm over het College voor Arbeidszaken en de WSGO is onbekend bij driekwart van de ondervraagden.

Bekendheid met items op de website van de WSGO (n=149)

De publicatie Stip op de horizon voor gemeentelijke cao's - arbeidsvoorwaardelijke...

De bestuursverslagen van de WSGO

De animatiefilm over het College voor Arbeidszaken en de WSGO



(Enigszins) bekend met

Publicatie Stip op de horizon voor gemeentelijke cao's

De bestuursverslagen van de WSGO

De animatiefilm over het College voor Arbeidszaken en de WSGO

Bestuur(secretariaat) n=27

HR n=73

67% 77%

74% 68%

30% 25%

De gebruikers van diensten en producten van de WSGO zijn hier over het algemeen (heel) tevreden over.

De PDF's met veelgestelde vragen worden zeer gewaardeerd; ruim 90% van de ondervraagden is (heel) tevreden over deze PDF's.

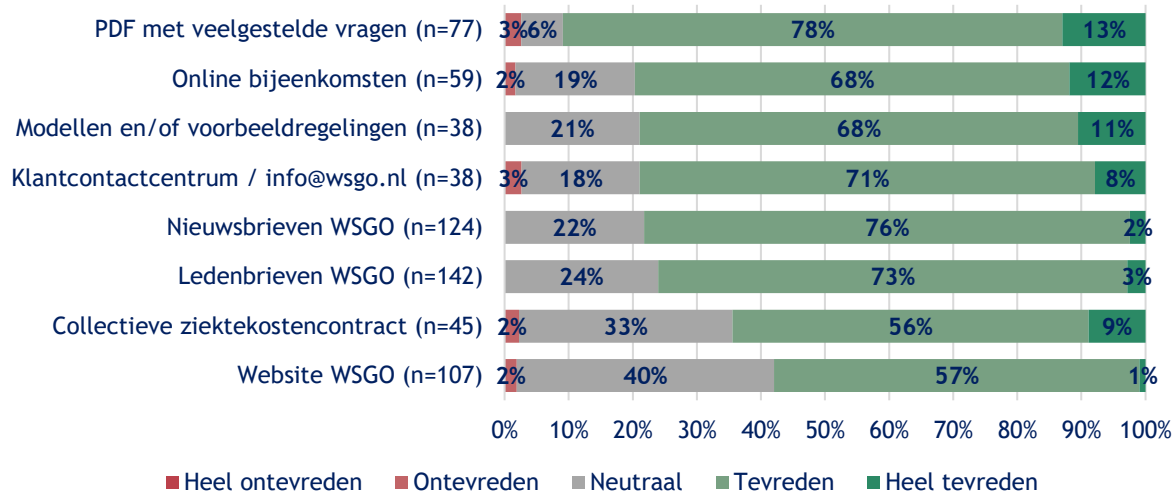
Over de online bijeenkomsten, modellen/voorbeeldregelingen, het klantcontactcentrum en de nieuwsbrieven is ongeveer 80% van de ondervraagden (heel) tevreden.

Driekwart van de ondervraagden is (heel) tevreden over de ledenbrieven.

Het collectieve ziektecontract en de website worden het minst goed beoordeeld; respectievelijk 65% en 58% is (heel) tevreden.

Waardering van diensten en producten van de WSGO

Waardering voor diensten en producten van de WSGO



Geen van de ondervraagden is heel ontevreden over de diensten en producten van de WSGO. Er zijn geen noemenswaardige verschillen gevonden tussen HR-medewerkers en de besturen in de waardering van ledenbrieven, nieuwsbrieven en de website van WSGO. Voor de overige diensten en producten was de respons te laag om een uitspraak te kunnen doen.

De waardering voor het klantcontactcentrum is toegenomen van 70% tevredenheid in 2021 naar 79% in 2023.

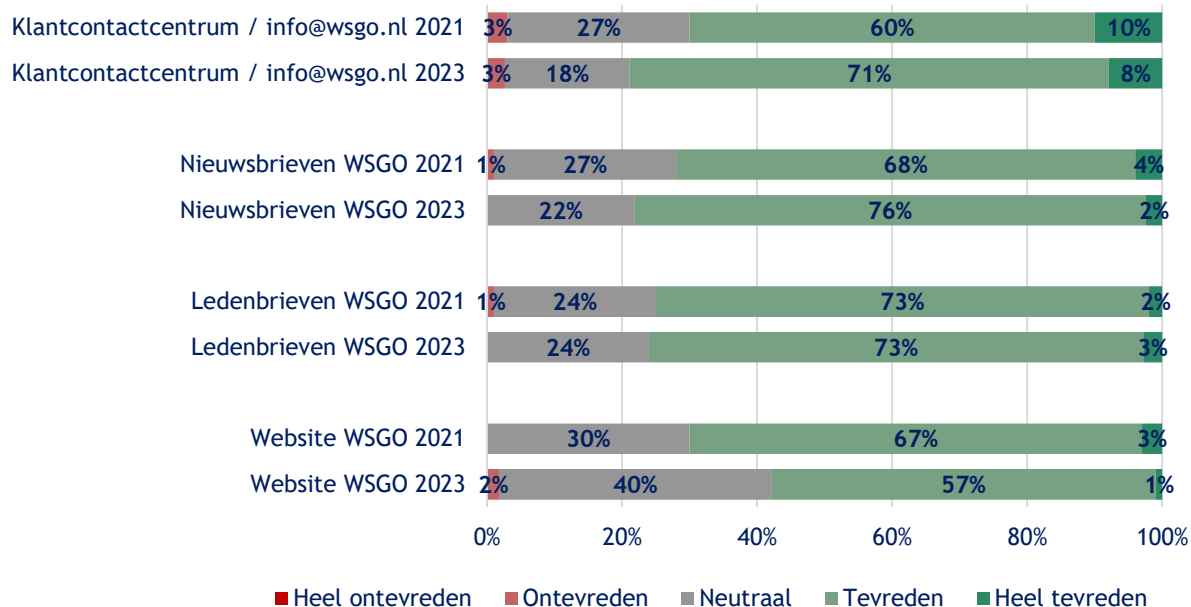
Ook de nieuwsberichten worden iets beter gewaardeerd in 2023 dan in 2021; 78% van de ondervraagden is in 2023 (heel) tevreden over de nieuwsberichten. In 2021 was dit 72%.

De waardering van de ledenbrieven is nagenoeg gelijk gebleven. Driekwart is (heel) tevreden.

In 2023 is men minder tevreden over de website dan in 2021. 58% van de ondervraagden is (heel) tevreden over de website (70% in 2021).

Waardering diensten ten opzichte van 2021

Waardering voor diensten ten opzichte van 2021



Suggesties voor verbetering van de ledenbrieven

- Bondiger en meer overzicht over de gestelde punten
- Hou de actualiteit goed in de gaten.
- Ik vind dat de belangen van ambtelijke samenwerkingsverbanden / uitvoeringsorganisatie onderbelicht blijven. Verder vind ik ze informatief.
- Ik zou ze graag wat meer gericht zien op de gevolgen voor de uitvoering; ze zijn nogal eens bestuurlijk van inhoud.
- Mogelijk kunnen we meer een kenniscommunity worden omdat ik merk dat kennisdeling onder bijvoorbeeld ICT-/bedrijfsvoerings GR'n erg handig kan zijn. Sponsor zijn van www.sharedservicesbijdeoverheid.nl.

Suggesties voor verbetering van de nieuwsbrieven

- Het is wat saai, foto's of plaatjes zouden het wat aantrekkelijker maken. Er zit weinig sjeu aan.
- Ik vind dat er te weinig aandacht uitgaat voor het belang van de uitvoerende functies. De balans tussen de materiële en immateriële waardering voor die functies t.o.v. beleids- en strategische functies is in disbalans.
- Misschien wat meer B1 taalgebruik.
- Veelal oud nieuws dat al op andere wijze bekend is.

Suggesties voor verbetering van de website

- Voor de aanvullende informatie richt ik mij op het werkgeversforum van de VNG waar wij ook lid van kunnen worden. Daar is voor de uitvoering van ons werk de meeste informatie te verkrijgen.
- Dat ik een melding ontvang in m'n mailbox, als er op de WSGO website een nieuw item is geplaatst.
- Is het mogelijk om voortaan een melding te ontvangen in de mailbox, als er een nieuwe publicatie heeft plaatsgevonden op de WSGO website?
- Meer up-to-date houden.

Suggesties voor verbetering van Klantcontactcentrum / info@wsgo.nl (1)

- De mogelijkheid tot sneller reageren.
- Als je met een urgente kwestie zit, kun je niet direct inkiezen bij de WSGO omdat er op de website geen namen en telefoonnummers staan van WSGO experts die gebeld kunnen worden. Hierdoor moet je er zelf rekening mee houden, dat je een antwoord niet direct ontvangt.
- Antwoord geven op vragen die gesteld zijn als de vraag niet duidelijk is, dan telefonisch contact zoeken voor te antwoorden.
- De antwoorden mogen duidelijker geformuleerd worden. Een antwoord leidt nu vaak tot een volgende vraag, omdat het antwoord niet volledig is.
- De antwoorden zijn niet altijd praktisch en roepen soms juist meer vragen op.
- De mogelijkheid van de receptie om door te verbinden naar een expert.
- Delen van voorbeelden. Iedere organisatie is het wiel aan het uitvinden of richt zich naar de modellen binnen de VNG. Deze modellen zijn tegenwoordig ook aangepast aan de Cao SGO, maar het is wellicht nog niet voor alle HR afdelingen duidelijk dat daar informatie te verkrijgen is.

Suggesties voor verbetering van Klantcontactcentrum / info@wsgo.nl (2)

- Geen tips, maar compliment over de laagdrempeligheid en over het algemeen de vlotte afhandeling en antwoorden.
- Makkelijker kunnen zien wat de status is van je vraag en wie hem oppakt. En welke vragen er door andere al zijn gesteld (kennis delen).
- Publiceren van de vragen en antwoorden die niet heel organisatiespecifiek zijn. Vragen van een andere organisatie kunnen voor mij ook van toegevoegde waarde zijn.
- Reactiesnelheid.
- We hebben behoefte aan goede informatie over de interpretatie van de CAO. En het kunnen voorleggen van vraagstukken over de toepassing in de praktijk. Ik zie nu dat dit redelijk lang duurt voor we antwoord krijgen. Antwoorden op zich helder. Aan de voorkant kunnen deze vragen mogelijk ook afgevangen worden door betere uitleg over interpretatie in de werkpraktijk (m.n. rond roostering en toeslagen).

Suggesties voor verbetering van het collectieve ziektekostencontract

- Het is erg onhandig dat dit bij 3 partijen ligt. Deze komen heel laat met matige informatie. Alleen IZA lijkt het serieus te nemen.
- Het onderscheidende van het collectieve contract is mij helaas nog niet opgevallen. Zeker qua inhoud niet onderscheidend anders dan bijvoorbeeld IZZ (gericht op zorgpersoneel) extra inhoudelijke ondersteuning bij o.a. fysio en psycholoog.
- Makkelijker instromen in een pakket als je overstapt (vb tandarts).
- Wij krijgen regelmatig de vraag van werknemers, of er bij de aanbesteding van de collectieve ziektekostencontracten ook wordt meegewogen de duurzaamheid van de betreffende verzekeraar. Dit vinden onze werknemers belangrijk. De ziektekostenverzekeraar die hierin vooroploopt schijnt a.s.r. te zijn.

Suggesties voor verbetering van online bijeenkomsten

- Te weinig interactief, een feestje voor het bestuur - leden zitten op de tribune en kijken toe.
- Betere verbinding/voorbereiding .
- Ik ga er vanuit dat hiermee de gezamenlijke bijeenkomsten van de VNG en WSGO worden bedoeld. Een eigen bijeenkomst van de WSGO is mij niet bekend.
- Korter en concreter.
- Vaker doen.
- Vooral blijven aanbieden.
- Wij volgen online bijeenkomsten van de VNG. Deze zijn in samenwerking met WSGO.

Suggesties voor verbetering van PDF's met veelgestelde vragen

- Minder vragen.
- Niet heel overzichtelijk. Lange teksten, niet bondig.
- De informatie zou iets sneller beschikbaar mogen komen.
- Duurt nog wel eens (te) lang voordat de FAQ met de antwoorden verschijnen
- Er ontstaat nog wel eens discussie over de antwoorden op deze veelgestelde vragen. Vooral om netto/bruto.
- Het is soms niet duidelijk waar de meest actuele versie te vinden.
- Soms lijkt het handig om nog iets meer stil te staan bij de uitvoering van regelgeving. Liefst nog voor het afspreken van deze regels. Denk met ingang van 2024 aan het € 10 bruto per maand bij full-timers en deeltijders naar rato. Geeft een hele hoop administratie van diverse arbeidsongeschiktheidspolissen etc. Waarom niet goed over nagedacht voor zo'n klein beetje geld.
- Vaker met updates komen, soms is de handleiding alweer achterhaald.
- Vooral blijven verzorgen
- Zoveel mogelijk B2 taalgebruik

Suggesties voor verbetering van modellen en/of voorbeeldregelingen

- Ik ken wel de VNG modellen, worden die hier bedoeld?
- In heldere en toegankelijke taal, minder ambtelijk.
- Ook hierbij ga ik er vanuit dat de modellen van de VNG worden bedoelt die ook zijn aangepast voor de Cao SGO.
- Via VNG

Er is veel interesse voor vergelijkende data van personeel van WSGO-leden.

2% van de ondervraagden geeft aan dat hun organisatie, als ambtelijk volledig gefuseerde organisatie, al mee doet met de personeelsmonitor van het A&O fonds.

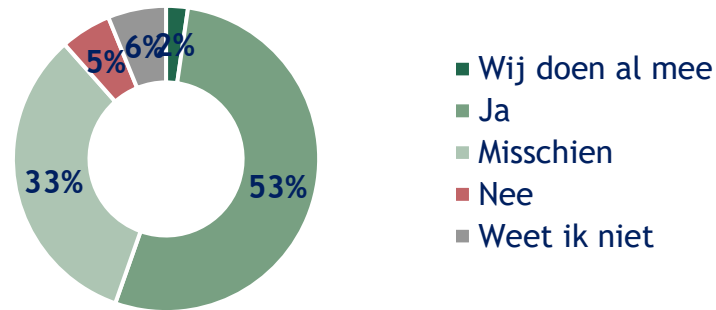
Een meerderheid van de ondervraagden geeft aan dat hun organisatie (53%) geïnteresseerd is in vergelijkende data, en een derde (33%) heeft mogelijk interesse.

In 2021 was 60% van de ondervraagden (misschien) geïnteresseerd in deelname van hun organisatie aan een jaarlijkse personeelsmonitor van het A&O fonds.

Vergelijkende data van personeel van WSGO-leden

De gemeenten kennen de personeelsmonitor van het A&O fonds. Die monitor geeft met cijfers inzicht in trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in het bijzonder (bijvoorbeeld in/door/uitstroom, personeelsopbouw, verzuim, salarisontwikkelingen, etc.). Ook hoe een gemeente scoort ten opzichte van de landelijke cijfers.

Is uw organisatie geïnteresseerd in vergelijkende data van personeel van WSGO-leden? (n=130)



Er zijn geen noemenswaardige verschillen gevonden in tussen HR-medewerkers en de besturen.

Diensten waarmee de WSGO haar dienstverlening kan uitbreiden

- Een populaire vertaling en toelichting op de cao (wordt nu door IJk/Driessen aangeboden als commercieel product).
- Goede uitleg over (nieuwe) HR gerelateerde wetgeving (bijv: impact eigenrisicodragerschap WW, RVU e.d.).
- Informatie over jurisprudentie delen.
- Informatie over onderwerpen als duurzame inzetbaarheid. Samenwerking stimuleren tussen soortgelijke organisaties.
- Meer voorbeelddocumenten of beleidsstukken en een benchmark zou fijn zijn.
- Specifieke bijeenkomsten voor leden die de SGO volgen. Waarbij het gaat om thematiek die deze organisaties aangaat. En waarover niet via een cao gemeenten moet worden besloten zonder met ons te overleggen. Denk daarbij aan het eventueel doorschuiven van onderwerpen naar het LO die wat ons betreft landelijk moeten worden besproken zoals de toelage bereikbaarheidsdiensten.
- WSGO leden zijn sterk verschillend, vergelijking handig als ook beetje onderscheid gemaakt wordt naar deelsectoren.

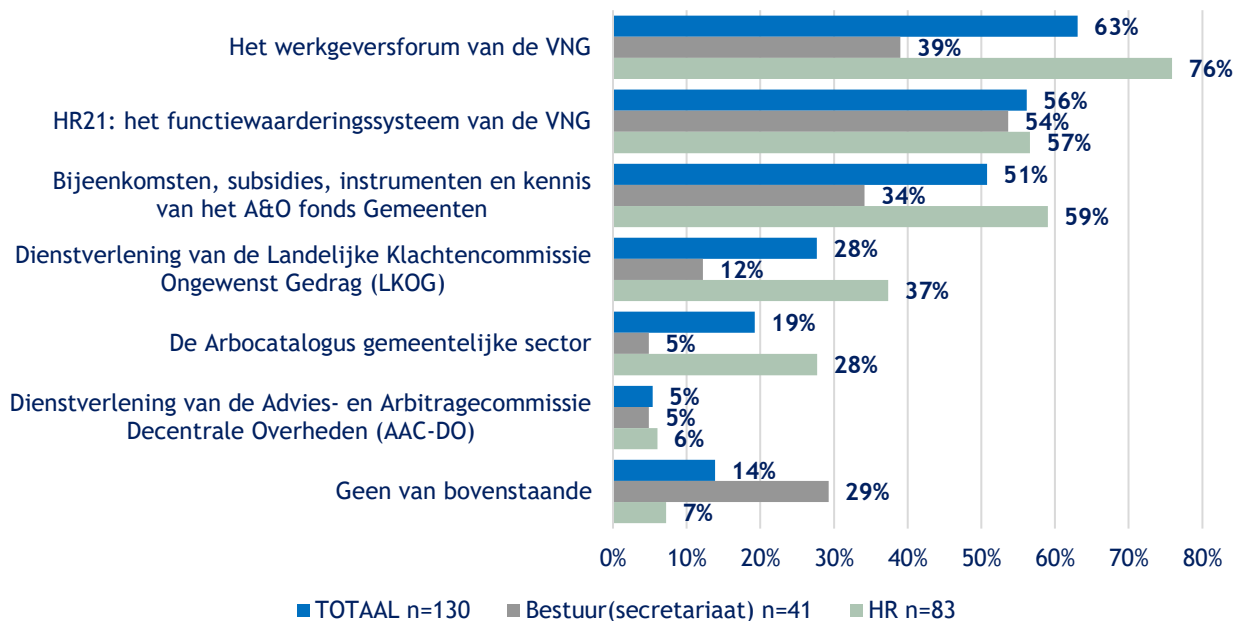
Leden van de WSGO maken veel gebruik van diensten van aan WSGO gelieerde organisaties.

Zowel het werkgeversforum en het functiewaarderingssysteem van de VNG als de producten en diensten van het A&O fonds Gemeenten worden door een meerderheid van de ondervraagden gebruikt.

HR-medewerkers maken beduidend meer gebruik van de diensten van andere organisaties dan besturen. Het HR21 functiewaarderingssysteem van de VNG en de dienstverlening van AAC-DO zijn daar een uitzondering op; van deze diensten wordt door HR-medewerkers en besturen ongeveer even vaak gebruik gemaakt.

Het gebruik van de diensten van andere organisaties

Van welke van de volgende diensten en producten maakt u of uw organisatie gebruik? Meerdere antwoorden mogelijk



Met uitzondering van de dienstverlening van LKOG is een meerderheid (heel) tevreden over de diensten en producten van andere organisaties.

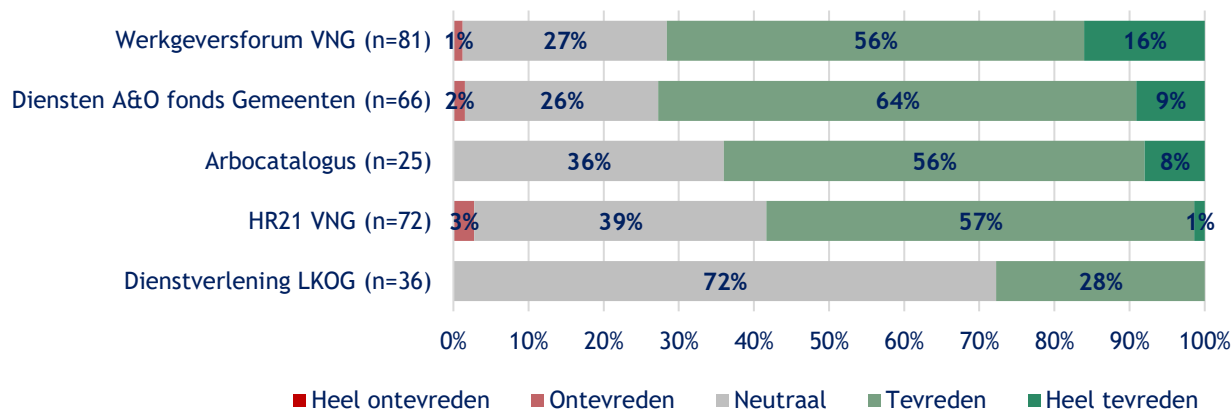
In 2021 was de vraag naar de beoordeling van de diensten van het A&O fonds Gemeenten uitgesplitst naar subsidies enerzijds en overige dienstverlening anderzijds. Zowel over de subsidies als over de overige dienstverlening was 82% van de ondervraagden in 2021 (heel) tevreden. In 2023 is de waardering voor de totale dienstverlening van het A&O fonds lager; 73% is (heel) tevreden.

De tevredenheid over het werkgeversforum van de VNG is afgenomen van 85% in 2021 naar 72% in 2023.

(Heel) tevreden	2021	2023
Werkgeversforum	85%	72%
Arbocatalogus	69%	64%
HR21 VNG	58%	58%

Waardering van diensten en producten van andere organisaties

Hoe waardeert u de volgende diensten en producten van andere organisaties?



- Geen van de ondervraagden is *heel* ontevreden over de diensten en producten van andere organisaties.
- Het aantal ondervraagden dat gebruik heeft gemaakt van de dienstverlening van AAC-DO is te laag om een waardering toe te kennen.
- Voor een vergelijking tussen HR-medewerkers en directie(secretariaat)leden is de respons te laag.
- In 2021 is niet gevraagd naar de dienstverlening van LKOG.

22% van de ondervraagden geeft aan dat hun organisatie aanwezig is geweest bij een digitale ALV.

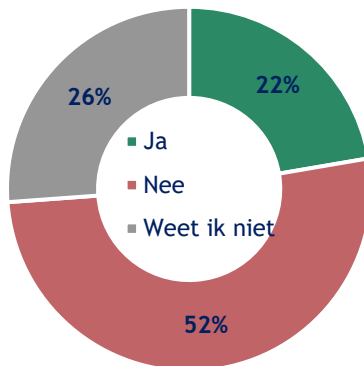
Digitale Algemene Ledenvergadering (ALV)

Gebrek aan tijd is de voornaamste reden van afwezigheid (57%).

Overige redenen voor afwezigheid bij de ALV:

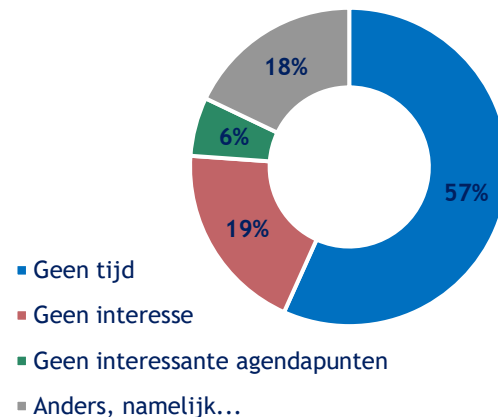
- Een ALV is vaak het aftikken van besluiten die al zijn voorbereid.
- Geen hoge prioriteit.
- Ik denk onbekendheid met de ALV.
- Interim directeur
- Onbekend
- Vond het niet nodig.
- voorheen waren we geen eigen lid en was het niet mogelijk.
- Weinig invloed.
- Weinig toegevoegde waarde
- Wel aangemeld, lastminute verhinderd.

Is uw organisatie in 2022 en/of 2023 bij een digitale ALV aanwezig geweest? (n=130)



Aanwezigheid ALV	Bestuur(secretariaat)	HR
Ja	39%	14%
Nee	51%	53%
Weet niet	10%	33%

Wat is de voornaamste reden dat uw organisatie de ALV niet heeft bijgewoond? (n=67)



Van de 28 aanwezige leden was 57% tevreden met de ALV. 39% was neutraal en 4% (1 ondervraagde) was ontevreden. De reden voor deze ontevredenheid was dat via het digitale systeem niet voldoende gezegd kon worden.

Suggesties voor verbetering van de ALV

- Te weinig kunnen zeggen via het digitale systeem.
- De inhoudelijke gedeeltes zijn het meest interessant; daar mogen best meer onderwerpen worden geagendeerd. Misschien ook goed om eens toe te lichten welke diensten WSGO nog meer biedt (ook via VNG en A&O-fonds) dan alleen de rol als onderhandelaar over de CAO.
- Ging meer over procedures dan op de inhoud.
- Maak een deelname aantrekkelijker door meer inhoud te geven aan een ALV. Het aantal deelnemers is nu wel heel erg beperkt.
- Mij valt op dat er weinig leden en weinig gesprek is. Dit zou je ook via een webenquête kunnen afhandelen.

Circa driekwart van de ondervraagden geeft aan dat hun organisatie stemt bij ledenraadplegingen rondom de cao SGO.

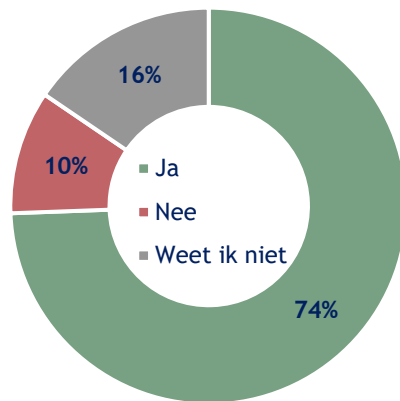
Van de 12 ondervraagden waarvan de organisatie niet stemt bij ledenraadplegingen vertrouwen 7 op de stem die andere leden uitbrengen.

Overige redenen om niet te stemmen zijn:

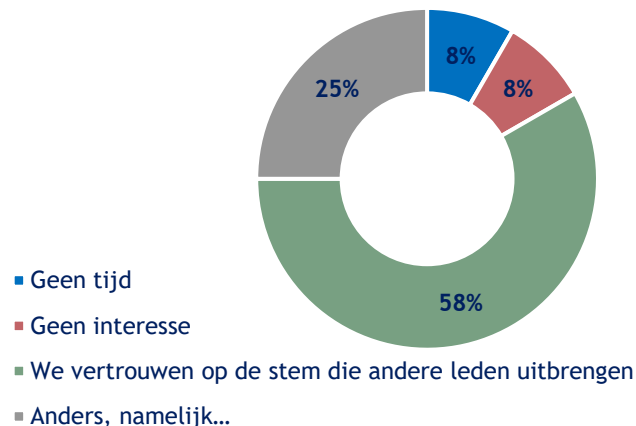
- De secretaris/directeur wil dat we slechts volgend zijn.
- We volgen de gemeente.
- Wisseling managers was daardoor geen prioriteit.

Ledenraadplegingen

Stemt uw organisatie bij ledenraadplegingen rondom de cao SGO? (n=129)



Wat is de voornaamste reden dat uw organisatie niet stemt bij ledenraadplegingen? (n=12)



Stemming bij ledenraadplegingen	Bestuur(secretariaat) n=40	HR n=83
Ja	90%	66%
Nee	5%	13%
Weet niet	5%	20%

Het belang van gelijke arbeidsvoorwaarden is toegenomen met 10%.

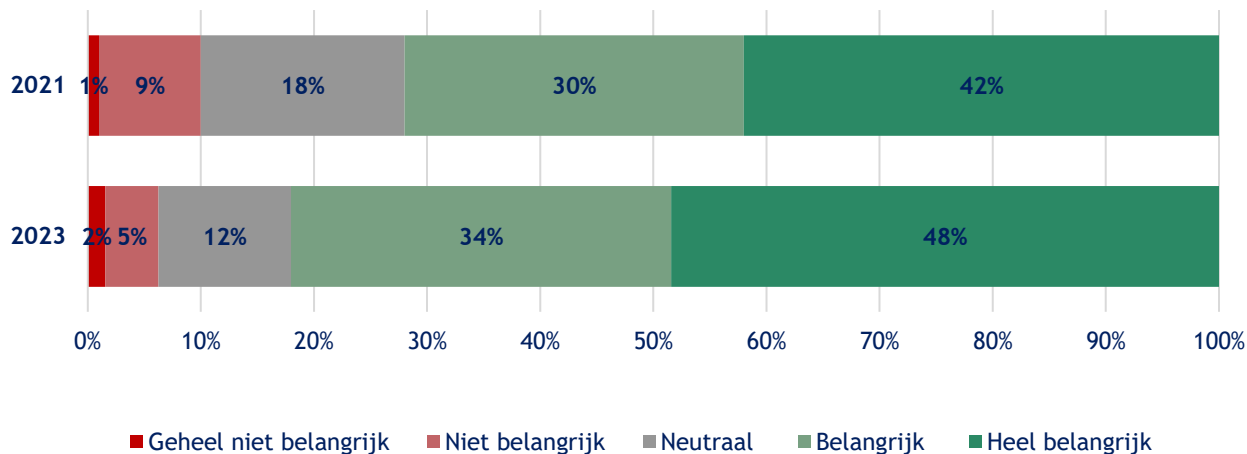
Het belang van gelijke arbeidsvoorwaarden

In 2021 vond 72% van de ondervraagden het (heel) belangrijk dat de arbeidsvoorwaarden van gemeentelijke organisaties zoveel mogelijk gelijk zijn aan die van de gemeenten.

In 2023 ligt dat percentage 10% hoger; 83% hecht waarde aan gelijke arbeidsvoorwaarden.

Besturen vinden het belangrijker dan HR-medewerkers dat de cao's voor gemeenten en gemeentelijke organisaties zoveel mogelijk gelijk zijn (respectievelijk 90% en 78%).

Hoe belangrijk vindt u het dat de arbeidsvoorwaarden van gemeentelijke organisaties (de Cao SGO) zoveel mogelijk gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de gemeenten (Cao Gemeenten)? (n=128)



Wat maakt dat u vindt dat de arbeidsvoorwaarden van de Cao SGO en de Cao Gemeenten van elkaar mogen verschillen?

Arbeidsvoorwaarden mogen verschillen omdat...

- Duo+ vindt dat de inzet gemeenten anders mag (moet) zijn dan die van uitvoerings- / samenwerkingsorganisaties. Beleids- en strategische functies worden te hoog gewaardeerd en de uitvoering te laag. Dit gaat niet goed in een zich veranderende arbeidsmarkt i.c.m. de vergrijzing.
- Gemeente cao is te gedetailleerd, in kleine nuances vervallen. Mag simpeler.
- GGD-en zijn anders georganiseerd dan gemeenten. Er is meer behoeften naar maatwerk, vooral in hoofdstuk 3. Meer inrichten op 24x7 werken. Daarin voorziet de huidige cao te weinig.
- Het zijn verschillende CAO's en niet alles is van toepassing op ons. Wij kennen een groot aantal andere functies die minder zijn belicht in de CAO Gemeenten. Ik zou liever zien dat we hier meer aandacht voor hebben dan dat het precies aansluit bij de CAO Gemeenten.
- Ik denk dat de CAO SGO meer zou moeten inspelen op de bijzondere karakters van de deelnemende GR (zoals bijvoorbeeld GGD-en dat zijn echt zorginstellingen; mogelijk kunnen er per type organisatie een aantal passende regelingen getroffen worden. Nu buigt de zorg CAO wel heel erg ver van de GGD-CAO af; met arbeidsmarkt problemen ten gevolge.
- SGO's zijn nu eenmaal geen gemeenten. Zo zijn wij veel kleiner dan een beetje gemeente, daar zouden de arbeidsvoorwaarden wat meer op toegespitst zijn.
- Verschillende organisaties, nieuwe perspectieven voor de toekomst.
- We hebben niet voor niets een eigen CAO.

Slotopmerkingen (1)

- Bij de ledenraadplegingen (cao) wordt onvoldoende rekening gehouden met de afwijkende vergaderdata van dagelijks besturen (niet eens per week zoals een college, maar eens per maand of twee maanden). Als er dan vlak voor het zomerreces of kerstreces ledenraadplegingen worden uitgeschreven, dan is het niet mogelijk om het dagelijks bestuur om een mening te vragen. Dus daar heel graag rekening mee houden!
- Graag zoveel mogelijk gelijk aan gemeenten, echter wel met erkenning dat andere sector (zoals Afval) mogelijk ook andere afspraken vraagt rond zware beroepen ed.
- Heel graag toegang tot de personeelsmonitor. Personeelsmonitor van gemeenten is voor ons nu niet meer toegankelijk.
- Ik ken de dienstverlening vanuit de WSGO niet, ook de ontstaansgrond niet. Lijkt mij goed om dat nog beter over het voetlicht te brengen (ik heb ook nog niet gezocht!) En aandacht besteden waarom WSGO is ontstaan en we niet "Keep it simple" de CAO Gemeenten blijven volgen als GR-n.
- Ik mis de visie van de WSGO voor de arbeidsmarkt voor de komende 10 jaar. Gaat teveel over een jaarschijf. Daardoor verkeerde keuzes zoals uitbreiding verlof bij krapte arbeidsmarkt.
- Ik vind dat er bij de CAO bespreking een paragraaf cq toelichting over de betaalbaarheid moet komen. De afgelopen CAO heeft onze organisatie fors in de problemen gebracht omdat mijn bestuur voor wilde stemmen (gemeenten), maar zich niet realiseerde dat de rekening ook bij hen terecht zou komen. Ik vraag me af of dat een breder probleem is. Ik heb liever een heet najaar aan de onderhandelingstafel dan weer een voor de werkgever niet gefinancierde beloningsafpraak. Ook de kosten van secundaire vw (100% doorbetaald ouderschapsverlof, thuiswerk en reiskosten vergoeding loopt bij ons in de % van de loonsom).

Slotopmerkingen (2)

- Ik vind het allemaal nog al op afstand, dat zal ook aan mijzelf liggen, maar ik heb gewoon niet het gevoel dat ik bij de WSGO moet zijn voor vragen of informatie e.d.
- Ik zie nog regelmatig dat er wordt gedacht vanuit de gemeentelijke invalshoek, zoals bij de cao-onderhandelingen. Een voorbeeld is dat er bij de RVU wordt gesproken over ABP-jaren (ondertussen is er wel de verschuiving naar de term arbeidsjaren). Bij de WSGO is een bonte verzameling aangesloten aan werkgevers, dit graag in gedachten houden bij het beleid/cao-onderhandelingen. En ook bij de termen die worden gebruikt in de cao SGO zelf, pas deze aan op de diverse werknemersgroepen. Verder vraagt een aantal nieuwe cao-afspraken veel van onze organisatie en dan in het bijzonder in het optuigen van nieuw administratieve werkprocessen, voorbeeld: de AOV. Mooi dat deze vergoeding er komt, maar dit brengt voor ons nieuwe controletaken en het inrichten van een nieuw administratief proces met zich mee. Hoop dat door cao-partijen bij nieuwe afspraken voortaan ook wordt meegenomen, wat het effect is voor werkgevers (in kosten en tijd).
- Nog meer samenwerking tussen de VNG en WSGO zou welkom zijn, m.a.w. 1 brief, 1 enquête e.d. Nu gebeurt dit soms wel en soms niet.
- Vanuit rol advies wg zaken beter gebruik maken van WSGO en producten. Zijn er netwerkbijeenkomsten vanuit WSGO?
- Voorkom in cao onderhandelingen dat er te veel onderwerpen worden toegevoegd aan het overleg met de vakbonden in het lokaal overleg. Blijf bij de huidige lijst met cao afspraken.
- Zorg dat er een CAO is voor gemeente en sgo organisaties.

Bijlage 1: Type organisatie

Samenwerkingsverband van gemeenten op een ander gebied, namelijk...

- 7 gemeentes
- Ambtelijke organisatie voor 3 gemeenten, geen fusiegemeente
- Bedrijfsvoering
- Bedrijfsvoering ICT, belastingen, P&O, financiën, Participatiewet, dienstverlening, KCC, DIV
- Bedrijfsvoering, Ruimte en Dienstverlening voor drie gemeenten
- BVO Inkoop Jeugdzorg
- Collectieve inkoop en aanbestedingsorganisatie Bizob
- Economie, mobiliteit, energietransitie, ontwikkeling platteland
- Gemeente
- GR Industrieschap Medel
- GR op het gebied van sociaal domein en bedrijfsvoering
- HRM, ICT, Werk, Inkomen en Zorg
- ICT, HR en inkoop en contractmanagement
- In het sociaal domein en op het gebied van bedrijfsvoering
- Ingenieursdiensten tbv. de openbare ruimte
- MGR
- Onderwijs
- Op het gebied van VTH, sociaal domein en bedrijfsvoering
- Openbaar Lichaam gemeenschappelijke regeling
- Openbare Verlichting
- Regionale thema's als mobiliteit, arbeidsmarkt, ruimte en economie
- Samenwerkende gemeentelijke organisatie
- Schuldhulpverlening
- SGO, inkoop gespecialiseerde jeugdzorg voor 11 gemeenten
- Sociaal domein
- Stadsregio Parkstad
- Uitvoering WMO, Jeugdwet, Bijzondere regelingen, VTH, ICT
- Uitvoeringsorganisatie WMO en jeugdwet (3x)
- Versterking economisch vestigingsklimaat en uitvoerende taken op diverse terreinen
- WMO, ADB, CZW Bureau