PROFIELSCHETSEN VACATURES

Bijlage bij ledenbrief "openstelling vacatures vicevoorzitter en lid colleges" van 6 oktober 2026

Inhoudsopgave profielschetsen

1. Vicevoorzitter (p.2)
2. College voor Dienstverleningszaken (p.4)
3. College voor Arbeidszaken (p.6)

1. Profielschets vicevoorzitter VNG bestuur

(in aanvulling op de algemene profielschets voor leden van bestuur en commissies)

Taken en vereisten	**Gemiddeld tijdsbeslag**
1. Achtergrond vicevoorzitter Gelet op de achtergrond (partij en gemeentegrootte) van onze huidige voorzitter Sharon Dijksma, zoeken wij: - Vertegenwoordigers van ander politieke partijen dan Pro, waarbij ook partijloze kandidaten welkom zijn - Vertegenwoordigers van middelgrote of kleinere gemeenten. **2. Taken van de vicevoorzitter** Eigen taken: - Bijwonen maandelijkse vergaderingen bestuur - Bijwonen VNG Congres (inclusief ALV) en Najaars ALV - Optreden als ambassadeur van de VNG binnen eigen provincie en contact onderhouden met eigen provinciale afdeling - Prominente rol in het contact met de verschillende netwerken - Ad hoc inspringen bij belangrijke actuele vraagstukken die extra aandacht vragen van het bestuur in overleg met de voorzitter en verantwoordelijke commissievoorzitter(s). Vervanging en ondersteuning van de voorzitter in haar taken: - Voorzitten maandelijkse vergaderingen bestuur - Bijdragen aan het VNG Congres (inclusief de ALV) en de Najaars ALV - Deelnemen aan bestuurlijke overleggen met Rijk, IPO en UvW - Voorbereiden bestuursvergaderingen en bestuurlijke overleggen - Optreden als boegbeeld van de VNG in de landelijke media en vertegenwoordiging VNG in belangrijke congressen, bijeenkomsten en andere gelegenheden - In andere gevallen wanneer de voorzitter haar rol niet kan invullen. **3. Gevraagde bestuurlijke netwerk en ervaring** De vicevoorzitter dient: - Te beschikken over ruime ervaring in en met het lokaal bestuur, bij voorkeur in verschillende rollen en in verschillende gemeenten - Gezaghebbend en effectief te kunnen opereren in de landelijke politiek en in het bijzonder de Haagse politieke arena - Op basis van een persoonlijk netwerk goede toegang te hebben tot de bewindslieden en tot toonaangevende Kamerleden die voor gemeentelijke vraagstukken van belang zijn - Ervaring te hebben met landelijke media - Affiniteit te hebben met de VNG als vereniging.	Een dag per week

4. Gevraagde persoonlijkheid en reputatie

De vicevoorzitter dient:

- Hart te hebben voor het lokale bestuur en dit ook uit te stralen naar gemeenten en andere stakeholders die voor de gemeenten van belang zijn
- Een verbindende rol te kunnen spelen binnen de vereniging en waar nodig ook boven partijen te kunnen staan
- Herkenbaar en acceptabel te zijn voor de brede achterban van gemeenten, partijen en doelgroepen
- Open te staan voor vernieuwing in de bestuurlijke organisatie van de vereniging en in de inrichting van de relatie met de leden
- Gevoel te hebben voor veranderende bestuurlijke en maatschappelijke verhoudingen, waarbij sprake is van horizontalisering en opereren in steeds complexere netwerken
- Daadkrachtig te kunnen optreden in de belangenbehartiging, waaronder bestuurlijke overleggen en persoonlijke contacten met bewindslieden en andere spelers
- In de landelijke politiek als goede gesprekspartner te worden gezien door de verschillende politieke partijen.

5. Tijdbeslag voor de vicevoorzitter

Kandidaten dienen bereid te zijn om de hiervoor genoemde taken op zich te nemen en daarvoor voldoende tijd vrij te maken. Een indicatie van het tijdbeslag per jaar:

a. Bijwonen maandelijkse vergaderingen bestuur
b. Bijwonen VNG Congres (incl. ALV) en Najaars ALV (inclusief VNG Bestuurdersdag)
c. Indien nodig deelnemen aan bestuurlijke overleggen met Rijk en IPO
d. Optreden als (mede)boegbeeld van de VNG in de landelijke media en vertegenwoordiging VNG bij belangrijke gelegenheden voor gemeenten
e. Nader in overleg met voorzitter en bestuur te bepalen andere verantwoordelijkheden.

Indicatie:
a. 12 dagdelen
b. 3 dagen + 1dag

c. Afhankelijk van actualiteit
d. circa 6 uur per maand

2. Profielschets College voor Dienstverleningszaken

(in aanvulling op de algemene profielschets)

Vooraf

Het College voor Dienstverleningszaken kent in 2026 een grote doorontwikkeling. Gezien de grote omvang van het GGU-fonds is op de ALV van 28 november 2025 besloten de rol van voorzitter College te combineren met penningmeester VNG-Bestuur. Om de verbinding met alle commissies te borgen wordt het College uitgebreid naar 20 leden waarmee directe liaisons naar de overige VNG-commissies gecreëerd worden. De samenstelling van het College zal een meer bestuurlijk karakter krijgen en hecht belang aan goede advisering vanuit de gemeentelijke praktijk.

Thema's periode 2026-2030	**Belang voor gemeenten**	**Belangrijkste rol VNG**	**Aantal leden/ Portefeuille-houders**
1. Bestuurlijk portefeuillehouder van de Gezamenlijke Gemeentelijke Uitvoering (GGU)	*Eén keer ontwikkelen, 342 keer uitvoeren. Ontzorgen op uitvoeringsvraagstukken.* • Het College van Dienstverleningszaken (CvD) adviseert het VNG-bestuur over activiteiten binnen de GGU en de besteding van middelen uit het Fonds GGU. • Het CvD is het bestuurlijke voorportaal betreffende het GGU Fonds en GGU activiteitenportfolio. Het VNG-bestuur is eindverantwoordelijk. • Het College is verantwoordelijk voor standaardisatievoorstellen op de ALV. En legt verantwoording over de GGU resultaten af aan de ALV. Inhoudelijk en in geld.	*Ambassadeur* Het CvD vervult extern de ambassadeursrol voor het GGU richting andere gemeenten en bestuurders. Het Cvd brengt informatie en haalt op waar de gemeentelijke behoefte ligt.	*6 kandidaten* (B,W,GS, G/R) gericht op strategie en visie op zowel korte, als lange termijn.
2. Adviseren over het vaststellen van standaarden	*Standaarden om de gemeentelijke uitvoering te vergemakkelijken.* • Het College past een proces van standaardverklaring toe. Zodat na enkelvoudige ontwikkeling, meervoudige toepassing van oplossingen kan plaatsvinden. Om de kwaliteit en efficiëntie van de dienstverlening te verbeteren.	*Ambassadeur en onderhandelaar* Het CvD vervult de rol van ambassadeur van standaarden op bestuurlijk niveau. Neemt bestuurlijke knelpunten weg en brengt hiermee proposities ten bevordering van de GGU vooruit. En voert overleg met een ambtelijk voorportaal en ketenpartners om een zo gedegen en gedragen mogelijk product, dienst of advies te maken, waar iedereen aan wil meedoen.	*5 kandidaten* (B,W,GS, G/R) waarbij zicht op het geheel, maar oog voor het individu van belang is.

3. Verbeteren van lokale uitvoeringskracht	*Uitvoerbaarheid en uitvoeringskracht centraal.* De Verenigingsstrategie 2030, heeft als belangrijke pijlers uitvoerbaarheid, dienstverlening met menselijke maat en uitvoeringskracht binnen de lerende overheid benoemd. Het College ontwikkelt zich als gezag op het terrein van uitvoering en dienstverlening. Het belang van gedegen uitvoering wordt rijksbreed gezien én omarmd. Komende jaar onderzoeken we verder waar je impact kan maken als gemeenten en wat is daarbij de rol van het College als bestuurlijk portefeuillehouder GGU. Welke opgaven op het gebied van uitvoering komen eraan. En hoe kunnen bestuurlijke keuzes in het College bijdragen aan het creëren van meerwaarde voor alle gemeenten.	*Liaison naar VNG-commissies voor betere intergale samenwerking* Het College is *ambassadeur en bestuurlijk vertegenwoordiger* op het gebied van gemeentelijke uitvoering richting gemeenten. Waarbij uitvoerbaarheid, menselijke maat en uitvoeringskracht centraal staat.	*3 – kandidaten* (B,W,GS, G/R) geïnteresseerd in beleid en uitvoering, als onderdeel van dezelfde medaille. Gericht op het ondersteunen en versterken van elkaar.
4. Participeren in overheidsbreed programma uitvoering	*Gemeentelijke inbreng in rijksbreed programma.* • Het College is aangehaakt op het Rijksbrede programma ‘Werk aan Uitvoering’. Om bij te dragen aan toekomstbestendige en wendbare uitvoering. • Een van de leden van het CvD (in principe de voorzitter) neemt deel aan de Ministeriële Commissie Uitvoering (MCU). • En legt de verbinding tussen Werk aan Uitvoering en de ambtelijke- en ministeriële commissie uitvoering.	*Ambassadeur en bestuurlijk vertegenwoordiger op het gebied* van uitvoering. Fungeert als ambassadeur richting ketenpartners en verbindt gemeenten en instanties. Hierbij neemt het CvD tevens gemeentelijke input mee in het rijksbrede programma.	***2** kandidaten* (B,W,GS, G/R) met oog voor de brede ontwikkeling op het gebied van uitvoering.

3. Profielschets College voor Arbeidszaken (CvA)

(in aanvulling op de algemene profielschets met vereisten voor alle kandidaten)

Vooraf

Het CvA heeft op basis van de VNG Statuten de volgende specifieke opdracht, die is vastgelegd in het Reglement van het CvA:

a. het maken van afspraken en sluiten van overeenkomsten met verenigingen van werknemers en andere overheden over arbeidsvoorwaarden en het arbeidsvoorwaardenbeleid en deze vast te leggen in collectieve arbeidsovereenkomsten
b. het informeren en adviseren van de leden van de VNG over de overeengekomen arbeidsvoorwaarden en het arbeidsvoorwaardenbeleid
c. het als vaste adviescommissie te adviseren inzake het overheidspersoneels- en organisatiebeleid.

Het Reglement van het CvA kent ook bijzondere bepalingen over de samenstelling van het CvA.

1. Wat vragen wij van leden van het CvA

Het CvA behartigt de collectieve werkgeversbelangen van gemeenten op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Eén van de belangrijkste taken van het CvA is het sluiten van cao's. De leden van het CvA hebben kennis en affiniteit met:

- Personeel & Organisatie
- Arbeidsvoorwaardenbeleid
- Arbeidsmarktbeleid
- Arbeidsverhoudingen
- Pensioen
- Sociale zekerheid
- Financiën

2. **Samenstelling van het CvA**

Het college bestaat op grond van het Reglement voor het College voor Arbeidszaken uit:

- 4 vertegenwoordigers uit de gemeenten < 20.000 inwoners
- 9 vertegenwoordigers van gemeenten 20.000- 50.000 inwoners
- 6 vertegenwoordigers van gemeenten 50.000- 100.000
- 6 vertegenwoordigers van 100.000+ gemeenten
- 4 vertegenwoordigers van de G4 gemeenten (één uit elke G4 gemeente)

Twee zetels zijn beschikbaar voor raadsleden. Zij vertegenwoordigen de gemeenteraden die binnen de gemeente een eigenstandige positie hebben als werkgever van de griffie. De andere zetels zijn beschikbaar voor burgemeesters en wethouders.

Daarnaast heeft het CvA een aantal adviseurs:

- 4 vertegenwoordiger namens de VGS (Vereniging van Gemeentesecretarissen)
- 2 vertegenwoordiger namens de VvG (Vereniging van Griffiers)

Deze adviseurs zijn geen lid van het CvA. De adviseurs worden niet benoemd door de VNG maar aangewezen door de betreffende verenigingen. Tevens heeft het CvA een aantal toehoorders vanuit de WSGO.

De representativiteit van het CvA is van belang voor voldoende draagvlak bij gemeenten voor het maken van bindende afspraken voor gemeenten. Daarom wordt bij de samenstelling van het CvA rekening gehouden met een redelijke spreiding van leden over de provincies, politieke partijen en over de verhouding man/vrouw. Het CvA kiest uit zijn midden een eerste en tweede vicevoorzitter. (De voorzitter wordt net als de voorzitter van alle andere commissies benoemd door het bestuur.)

Het CvA onderhandelt samen met de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) over twee cao's. Dat zijn de Cao Gemeenten voor gemeenten en de Cao SGO voor andere gemeentelijke organisaties zoals gemeenschappelijke regelingen. De beide cao's kennen dezelfde arbeidsvoorwaarden en de VNG en de WSGO streven ernaar dat dit zo blijft zodat er één arbeidsvoorwaardenpakket is voor de gemeentelijke sector. De voorzitter en de vicevoorzitter zijn tevens voorzitter en lid van het WSGO-bestuur. Deze personele unie ondersteunt het doel van één arbeidsvoorwaardenpakket voor de gemeentelijke sector.

<u>Vereiste (tijds)investering van CvA-leden</u>

- Bijwonen van en participeren in 5 of 6 vergaderingen (duur: een dagdeel) per jaar.
- Een ééndaagse heisessie.
- Beschikbaar voor extra werkzaamheden in commissies of besturen waarin het CvA participeert of verzocht wordt een bijdrage te leveren.
- Beschikbaarheid om de VNG te vertegenwoordigen bij belangrijke bijeenkomsten op het werkterrein van het CvA.
- 1 lid van de portefeuille pensioen is lid van de onderhandelingsdelegatie ABP-regeling in de Pensioenkamer.

De leden van het CvA worden geacht de standpunten van het CvA (de werkgeversvisie) toe te lichten, zowel richting VNG-leden die niet in het CvA zitten als organisaties buiten de VNG.

3. Specifieke profielschets voorzitter College voor Arbeidszaken

Voor de voorzitter van het CvA zijn naast de algemene vereisten voor VNG-commissies de volgende specifieke vereisten gewenst:

- De voorzitter van het CvA is eerste woordvoerder van de onderhandelingsdelegatie van het CvA en is voorzitter van het bestuurlijk overleg met de bonden.
- De voorzitter van het CvA beschikt over onderhandelingsvaardigheden en heeft media-ervaring.
- De voorzitter van het CvA kan een team leiden dat het belang van de gezamenlijke gemeentelijke werkgevers vooropstelt.
- De voorzitter van het CvA is tevens de voorzitter van het bestuur van de WSGO

<u>Vereiste extra tijdsinvestering voorzitter CvA:</u>

Het voorbereiden en bijwonen van de onderhandelingen over de Cao Gemeenten en Cao SGO leggen in de praktijk een groter beslag op de agenda dan de reguliere vergaderingen. Daarnaast is er frequent contact tussen de voorzitter en de secretaris van het College.

4. Onderhandelingsdelegatie

Het CvA benoemt uit zijn midden een onderhandelingsdelegatie. De onderhandelingsdelegatie voert namens de gemeentelijke werkgevers de onderhandelingen met de vakbonden over de Cao Gemeenten en Cao SGO. Deze delegatie bestaat uit:

- De voorzitter van het CvA
- De 4 leden van de G4
- 2 leden van het CvA namens 100.000+ gemeenten
- 2 leden van het CvA namens 100.000- gemeenten
- 1 gemeentesecretaris als adviseur

De leden van de onderhandelingsdelegatie hebben ervaring met het voeren van onderhandelingen. Daarnaast beschikken zij over de kwaliteit om in een team samen te werken waarbij het belang van de gezamenlijke gemeentelijke werkgevers vooropstaat.
Het voorbereiden en de deelname aan de onderhandelingen (de duur en frequentie liggen niet vast) leggen een groter beslag op de agenda dan de reguliere CvA-vergaderingen. Voorafgaand aan elke CvA-vergadering komt de onderhandelingsdelegatie bijeen.

5. Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW)

Het CvA benoemt uit zijn midden, een vertegenwoordiger voor de ZPW (zelfstandige publieke werkgevers). Deze vertegenwoordiger vervult ook een DB-functie bij de ZPW (6 vergaderingen per jaar). Tevens is er een CvA bestuurder lid van de onderhandelingsdelegatie in de Pensioenkamer voor de ABP-regeling. Dit betreffen gemiddeld 10 vergaderingen per jaar. Het voorbereiden en de deelname aan de onderhandelingen (de duur en frequentie liggen niet vast) leggen een groter beslag op de agenda.

6. Bestuur A&O fonds

Daarnaast benoemt het CvA uit zijn midden twee bestuurders die namens het CvA zitting nemen in het bestuur van het A&O fonds Gemeenten, samen met 1 gemeentesecretaris uit het CvA en de secretaris van het CvA. Het A&O fonds Gemeenten is een paritair fonds, een samenwerkingsverband van gemeentelijke werkgevers en vakbonden, en ondersteunt gemeenten en hun medewerkers door het initiëren en stimuleren van initiatieven die ertoe bijdragen dat de sector zich als geheel blijft ontwikkelen.

7. Kamer Inclusieve Arbeid

Het CvA kent een aparte Kamer voor zijn rol als werkgeversorganisatie voor de sociale werkvoorziening en voor mensen die onder de Participatiewet vallen, de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA). De KIA voert onderhandelingen voor de Cao Sociale Werkvoorziening (SW) en Cao Aan de Slag. De KIA is samengesteld uit:

- 3 leden van het CvA (waarvan 1 voorzitter van de KIA en de OHD)
- 3 leden van de commissie Participatie, Werk en Integratie (PWI)
- 1 lid van de commissie Gemeentefinanciën
- Maximaal 4 leden die geen lid zijn van het bestuur of een commissie/college van de VNG.

De Kamer kan zich tijdens vergaderingen en/of onderhandelingen laten bijstaan door externe adviseurs. De adviseurs zijn geen lid.

De voorzitter van de KIA is een lid uit de delegatie van het CvA**.** De KIA vergadert 5 keer per jaar. Het voorbereiden en de deelname aan de onderhandelingen (de duur en frequentie liggen niet vast) leggen een groter beslag op de agenda dan de reguliere KIA-vergaderingen

8. Adviescommissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers

De Adviescommissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers (RPA) is een commissie van het CvA. De adviescommissie is namens de VNG vertegenwoordigd in het Overleg Rechtspositie Decentrale Politieke Ambtdragers (ORDPA). In dit overleg wordt met het ministerie van BZK afspraken gemaakt over ontwikkelingen en mogelijke herzieningen van de arbeidsvoorwaarden van (decentrale) politieke ambtsdragers.

De voorzitter van de adviescommissie voert namens de VNG het overleg met BZK in het Bestuurlijk Overleg Rechtspositie Decentrale Politieke Ambtdragers (B-ORDPA) om de arbeidsvoorwaarden van decentrale politieke ambtsdragers waar nodig te actualiseren.

De adviescommissie heeft tevens tot taak het bestuur en de algemene directie van de VNG gevraagd en ongevraagd van advies te voorzien over de rechtspositie van politieke ambtsdragers (burgemeesters, wethouders en raads- en commissieleden).
De adviescommissie adviseert over een evenwichtige rechtspositie die past bij de verantwoordelijkheden die voortvloeien uit het ambt, in samenhang met maatschappelijke ontwikkelingen.

De adviescommissie kent een aparte benoemingsprocedure. Eén lid van het CvA zal tevens lid zijn van de adviescommissie, ter borging van de samenhang tussen het werkgeversperspectief en de rechtspositie van politieke ambtsdragers.

9. WSGO

De werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO) is voor organisaties die beleids- en/of uitvoerende taken van gemeenten uitvoeren en voor organisaties die gemeenten op grond van de wet moeten oprichten. De gemeente heeft bij alle organisaties bestuurlijk, financieel dan wel qua eigendom de zeggenschap.

De voorzitter en secretaris van het CVA zijn tevens voorzitter en secretaris van het bestuur van de WSGO. Daarnaast heeft de WSGO vier functies voor bestuurders die een bestuursfunctie hebben bij een gemeentelijk samenwerkingsverband dat lid is van de WSGO.

10. De bestuurlijke Taskforce Inkoop & Aanbesteden

Inkoop en aanbesteden is onderdeel van alle activiteiten in een gemeente en daarmee onderdeel van alle VNG-commissies en -colleges. Er is daarom besloten dat ieder(e) VNG-commissie en -college één lid afvaardigt in de taskforce.

De leden van de Taskforce I&A treden zowel landelijk als regionaal op als ambassadeurs ten behoeve van het thema inkoop-en aanbesteden en inkoopkracht door gemeenten. Daarmee dragen ze bij aan de bewustwording onder overheden dat professioneel publiek opdrachtgeverschap een belangrijk voorwaarde is voor een doelmatige bedrijfsvoering, een optimale samenwerking met de markt en om maatschappelijke opgaven te realiseren.

Beleidsterrein

Hierna volgt het overzicht van de belangrijkste thema's van de commissie, inclusief het belang voor gemeenten, de rollen van de VNG en het aantal portefeuillehouders binnen de commissie.

Thema's 2026-2030	Urgentie voor gemeenten	Rol
Cao Gemeenten	De VNG streeft naar arbeidsvoorwaarden die gemeentelijke werkgevers helpen zich te positioneren op de arbeidsmarkt en die werkgevers en medewerkers helpen bij een vraag gestuurde organisatie van het werk. Komende periode aandacht voor onder ander personeelskrapte en de reikwijdte van de cao	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b.
Duurzame inzetbaarheid en ziekteverzuim	Het gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar houden van medewerkers is een belangrijke opgave voor gemeentelijke werkgevers. Voor medewerkers draagt dit bij aan werkplezier, vitaliteit en een gezonde loopbaan. Voor werkgevers is duurzame inzetbaarheid essentieel voor de continuïteit van de dienstverlening, het beheersen van werkdruk en het beperken van kosten i.v.n. verzuim en vervanging.	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Kunstmatige intelligentie	Kunstmatige intelligentie (AI) ontwikkelt zich in hoog tempo en zal naar verwachting grote invloed hebben op het werk van gemeenten. Hoewel de precieze effecten nog niet volledig zichtbaar zijn, is duidelijk dat AI gevolgen heeft voor de inrichting van werk, de benodigde vaardigheden van medewerkers en de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers.	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Pensioen (ABP)	Pensioen is naast een belangrijke arbeidsvoorwaarde ook een belangrijk instrument in bestaanszekerheid. Mensen werken niet alleen voor hun inkomen nu, maar ook voor hun inkomen na hun werkzame leven. Hiervoor is een pensioenregeling met een voorspelbare, stabiele en betaalbare premie van belang. Het is hierbij belangrijk de relatie scherp te houden met de andere arbeidsvoorwaarden in de cao, zowel inhoudelijk, beleidsmatig en financieel. Daarnaast moet de nieuwe pensioenregeling voldoende ruimte bieden aan de individuele werknemer om mee te bewegen met persoonlijke omstandigheden.	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Cao's afstand arbeidsmarkt Cao SW en Aan de Slag Pensioen (PWRI)	De Kamer Inclusieve Arbeid, van het college, heeft tot taak het maken van afspraken en sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten voor werknemers die vallen onder de Cao SW en de Cao Aan de slag. De pensioenen van werknemers onder beide cao's zijn ondergebracht bij Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI). Bij het hervormen van het pensioenstelsel maken sociale partners keuzes en verzorgt PWRI de belangenbehartiging en implementatie om tot een betrouwbaar betaalbaar en uitvoerbare regeling te komen.	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Banenafspraak	Gemeenten dragen ook als werkgever actief bij aan het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.	Onderhandelaar en lobbyist

	Deze inzet vloeit voort uit het Sociaal Akkoord, de Wet banenafspraak en het bestuurlijk convenant voor overheid- en onderwijswerkgevers. Het realiseren en behouden van de afgesproken aantallen banen vraagt blijvende aandacht.	Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Arbeidsmarkt sector gemeenten	De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan snel. Hoe kunnen werkgevers als het gaat om personeels- en organisatiebeleid anticiperen op ontwikkelingen. Met andere woorden: hoe blijft de gemeente ook in de toekomst een aantrekkelijk werkgever?	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Veilige werkomgeving	Alle werknemers moeten veilig en gezond kunnen werken. Om daarvoor te zorgen is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor het gezond en veilig werken en voor de invulling van deze wet in de gemeentelijke sector.	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Sociale zekerheid en ontslag	In een periode van aanhoudende arbeidsmarktkrapte is het van groot belang medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en onnodige uitstroom te voorkomen. Sociale zekerheid speelt daarbij een belangrijke rol. Het stelsel biedt inkomensbescherming wanneer werknemers werkloos of arbeidsongeschikt raken, maar heeft tegelijkertijd steeds meer een activerend karakter gekregen. Uitgangspunt is dat mensen zo veel mogelijk blijven deelnemen aan het arbeidsproces en waar nodig worden ondersteund met scholing, mobiliteit en re-integratie	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Rechtspositie politieke ambtsdragers	Een passende rechtspositie is een belangrijke randvoorwaarde voor de aantrekkelijkheid van het politieke ambt en draagt bij aan de kwaliteit van het lokaal bestuur. De rechtspositie dient aan te sluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen, zoals diversiteit en inclusie, een veilige werkomgeving en het combineren van het ambt met werk en privéleven.	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b
Integriteit en weerbaarheid	Integriteit is een essentiële randvoorwaarde voor de kwaliteit van het openbaar bestuur en het vertrouwen van inwoners. Gemeenten krijgen in toenemende mate te maken met vraagstukken rond integriteit en met vormen van ondermijning van het openbaar bestuur. De VNG levert producten en diensten om bestuurders en ambtenaren te ondersteunen in hun verantwoordelijkheid.	Onderhandelaar en lobbyist Ambassadeur en verbinder Expert Aantal leden; n.t.b