BIJLAGE 1
Indexering subsidies/ bekostiging welzijn en cultuur

Gemeenten

- ***Politiek-bestuurlijke financiële afweging***

Voor de bepaling van de hoogte van de subsidie/bekostiging verdient het naar onze mening aanbeveling om lokaal een politiek-bestuurlijke financiële afweging te maken gelet op de loonkostenontwikkeling in de betrokken sectoren en de ontwikkeling van de gemeente-financiën c.q. het Gemeentefonds. Deze afweging heeft dan betrekking op enerzijds de 'producten en diensten' die de gemeente haar burgers wil aanbieden en anderzijds op de 'hoeveelheid activiteiten' die daarvoor bij de instellingen gesubsidieerd of ingekocht moet worden. Op basis van deze afweging kan een afspraak tussen de gemeente en de (individuele) instelling tot stand komen over het aantal uren/activiteiten dat afgenomen wordt en de subsidie of vergoeding die daarvoor betaald moet worden. Sinds 1 juni 2017 gelden er bijzondere bepalingen in de Wmo op basis van de AmvB reële kostprijs, zie ook hoofdstuk 1.

- ***Gevolgen van niet-indexeren***

Gelet op de algemene financiële ontwikkelingen bezuinigen veel gemeenten of hanteren zij de nullijn. In dat geval bestaat de neiging om de gestegen lonen (en prijzen) zeker bij de gesubsidieerde instellingen min of meer stilzwijgend niet te compenseren, dus om geen indexatie op de subsidie toe te passen.
Instellingen zijn echter zelf wel verplicht de gemaakte Cao-afspraken na te komen waardoor de loonkosten onvermijdelijk toenemen. Derhalve maken wij u attent op het volgende. Wanneer in verschillende jaren de loonkostenontwikkeling niet of niet volledig in de gemeentelijke subsidie of bekostiging is meegenomen dan heeft dit een belangrijk negatief cumulatief effect op de instelling. Het beoogde voorzieningenniveau zal niet meer gehaald kunnen worden of eventuele reserves zullen uitgeput raken. Ook kan het gevolg zijn dat met minder medewerkers hetzelfde of meer werk moet worden gedaan.

- ***Personeelsbestand relevant i.v.m. incidentele loonkosten***

De samenstelling van het personeelsbestand van een individuele instelling kan voor gemeenten relevant zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidie/bekostiging. Deze samenstelling bepaalt bijvoorbeeld in belangrijke mate de incidentele loonkosten-ontwikkeling: bij een instelling met relatief jong personeel zal deze groter zijn dan bij een organisatie waar relatief veel oudere mensen werken. Hierbij moet in acht genomen worden dat het vanwege de in- en uitstroom van personeel steeds om een momentopname gaat. De ontwikkeling is jaarlijks gemiddeld 0,75% tot 1%. Uitgangspunt voor u kan zijn dat voor de vergoeding van de incidentele loonkostenontwikkeling bij de gesubsidieerde/ bekostigde instellingen dezelfde gedragslijn wordt gevolgd als voor het eigen personeel van de gemeente.

Te behandelen en andere Cao's

Deze ledenbrief handelt over vier Cao's die voorheen vielen onder de wettelijke bevoegdheid van het Rijk, maar waarbij de bekostiging naar de gemeenten is overgedragen, alsook over de Cao Gemeenten. Het betreft Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Sociaal Werk; Jeugdzorg; Openbare Bibliotheken; private en publieke

Kunsteducatie. Mede door de decentralisaties in het sociaal domein hebben de gemeenten per 2015 met steeds meer Cao's te maken. Hieronder de belangrijkste ontwikkelingen.

- Maatschappelijke ondersteuning

Tot 2015 waren de gemeenten verantwoordelijk voor de volgende functies in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo): sociale samenhang, coördinatie mantelzorg/ vrijwilligerswerk, leefbaarheid en toegankelijkheid. Hiervoor gold in veel gevallen de Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Sociaal Werk.

Per 2015 zijn er in het kader van de Wmo meer taken naar gemeenten gedecentraliseerd. De functies begeleiding, dagbesteding, kortdurend verblijf en beschermd wonen worden sindsdien ook tot de gemeentelijke verantwoordelijkheid gerekend. Lokale overheden krijgen vanaf een jaar na de decentralisatie met loonkostenontwikkelingen bij de door hen bekostigde instellingen te maken.

Veel van deze voorzieningen werden tot 2015 gefinancierd op basis van de Algemene wet bijzondere ziektekosten. De toen daarbij geldende Cao's worden door de uitvoerende instellingen thans nog steeds gehanteerd, het gaat vooral om de Cao's Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg; Gehandicaptenzorg; Geestelijke Gezondheidzorg. Leden van wijkteams hebben vaak verschillende Cao's. Ook komen er instellingen die producten uit meerdere functies aanbieden. De betrokken brancheorganisaties zijn derhalve enige tijd geleden gestart met het nadenken over een Wmo-brede Cao. Ook wordt er gesproken over een Cao Kindvoorzieningen gelet op de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk.

Relevant is voorts een AMvB van 20 februari 2017 'houdende regels ter waarborging van een goede verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van de voorziening en de continuïteit in de hulpverlening tussen de cliënt en de hulpverlener' gepubliceerd voor het onderdeel 'dienstverlening' binnen de Wmo.

- Jeugd

Per 2015 is er ook een nieuwe Jeugdwet. Gemeenten zijn op basis daarvan verantwoordelijk geworden voor een kwantitatief en kwalitatief toereikend pakket aan jeugdhulpvoorzieningen en zij dienen de deskundige toeleiding daarheen te waarborgen. De voorzieningen zijn zeer divers en te onderscheiden in de volgende functies: ondersteuning, begeleiding, persoonlijke verzorging, dagbesteding, ambulante hulpverlening, deeltijd-, 12- en 24-uurs verblijfshulp, pleegzorg, behandeling (ambulant, klinisch, intramuraal), forensische zorg, spoedeisende zorg en gesloten jeugdzorg. Daarnaast voorzien de gemeenten in een consultatiefunctie voor beroepskrachten, vervoer naar een locatie voor jeugdhulp en voorzieningen voor ouders (respijtzorg). Per 2018 zijn de Kindertelefoon, Sensoor en het vertrouwenswerk teruggegaan naar rijksbekostiging.

Lokale overheden dienen als uitvloeisel van een amendement in deze wet bij hun bekostiging rekening te houden met de arbeidsvoorwaarden van de aanbieders jeugdhulp en de uitvoerders kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. Bij de laatste twee functies moet het gaan om gecertificeerde instellingen. Het betreft in het kader van de Jeugdwet onder andere de Cao's Jeugdzorg en Reclassering. De VNG-Modelverordening Jeugdhulp van april 2019 bevat in artikel 16 (artikel 12 in versie verordening 2014) bepalingen daarover. De sector heeft eind 2014 een Kwaliteitskader Jeugd gepresenteerd op basis waarvan binnen een termijn van vijf jaar bij voorkeur alle professionals zouden moeten worden geregistreerd: eind 2018 waren dat er 47.000.

- *Cultuur*

De sector Cultuur heeft naar aanleiding van de bezuinigingen de afgelopen jaren een behoorlijke arbeidsmarktproblematiek. In januari 2016 hebben de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (RvC) de 'Verkenning arbeidsmarkt culturele sector' uitgebracht. Het aantal dienstverbanden in de sector blijkt tussen 2009 en 2013 afgenomen met 12,5%, het aantal (noodgedwongen) zelfstandigen is gegroeid met 20% en het aantal tijdelijke (in plaats van vaste) banen is gestegen met 34%. Toenmalig OCW-minister Bussemaker van OCW stelde ter compensatie in de jaren 2016 en 2017 € 2 miljoen beschikbaar voor een brede arbeidsmarktagenda, betere honorering in de beeldende kunst en nieuwe verdienmodellen in diverse sectoren. In april 2017 hebben de SER en RvC een vervolgadvies 'Passie gewaardeerd, versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector' gepresenteerd. Zij zien vier oplossingsrichtingen: vergroten verdienvermogen van de sector; verbeteren inkomenszekerheid van de werkenden; bevorderen van scholing en duurzame inzetbaarheid; versterken van de sociale dialoog.

De sector heeft zelf deze handschoen verder opgepakt door een 'Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector' op te stellen. Deze is in 2018 en 2019 uitgewerkt. Zo is een 'Fair Practice Code Culturele en Creatieve Sector (FPC)' gepresenteerd en worden er pilots uitgevoerd inzake het afdekken van risico's bij pensioen, arbeidsongeschiktheid en WW voor zelfstandigen. OCW-minister van Engelshoven is van oordeel dat een eerlijke beloning zoals beoogd in de FPC de norm is. Zij geeft compensatie voor de qua honorering meest achtergebleven rijksgesubsidieerde sectoren. De Kamer heeft echter begin juli per motie aan de regering verzocht om te onderzoeken wat de daadwerkelijke kosten zijn van implementatie van de FPC in de gehele culturele sector en de Kamer hierover voor 1 februari 2020 te informeren.

Gemeenten hebben op cultuurgebied met een grotere variëteit te maken dan het Rijk. Zij hebben bovendien diverse rollen: van subsidiënt of bekostiger tot organisator en verhuurder. Er zijn cultuursectoren met en zonder Cao. Voorts gaat het bij de instellingen en makers om starters en gevorderden. Tot slot betreft het een breed scala aan amateurs, vrijwilligers, semi-professionals en professionals. Het verdienvermogen van de organisaties en kunstenaars is sterk verschillend. In algemene zin kunnen vanuit gemeentelijk perspectief de principes van de FPC als het gaat om eerlijke beloning onderschreven worden en geldt voor de lokale praktijk: pas toe of leg uit.

Bij cultuur kunnen lokaal meer Cao's toegepast worden dan de Cao's Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie, die wij in deze ledenbrief behandelen. Het betreft de Cao's Nederlandse Podia plus Nederlandse Poppodia en - Festivals. En de Museum Cao kan door lokale musea worden gebruikt. Binnen gemeenten komen er steeds vaker culturele instellingen die meerdere functies vervullen. De Federatie Cultuur, de koepel van werkgeversverenigingen, denkt al enige tijd over een cultuurbrede Cao. Door de branches Openbare Bibliotheken en private Kunsteducatie wordt momenteel concreet gewerkt aan één gezamenlijke Cao.

Eerdere ledenbrieven en actuele informatie

Eerdere ledenbrieven over dit onderwerp verschenen o.a. op 6 juli 2016 (Lbr. 16/055), 27.juli 2017 (Lbr. 17/040) en 17 juli 2018 (Lb.18/038). Voor deze brieven en andere actuele informatie kunt u ook de VNG-site raadplegen, zie met name de beleidsvelden Maatschappelijke Ondersteuning; Jeugd; Cultuur; Arbeidsvoorwaarden en Personeelsbeleid.

1. Sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Sociaal Werk

Ten geleide

Als subsidiënt en als opdrachtgever wordt u in de thans voorliggende ledenbrief geïnformeerd over de voor de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Sociaal Werk relevante loonkosten-ontwikkeling.

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisatie in de Sector Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening (W&MD)/Sociaal Werk is Sociaal Werk Nederland, www.sociaalwerknederland.nl. Het gaat om de Cao W&MD, vanaf medio 2017 Cao Sociaal Werk geheten.

Wet maatschappelijke ondersteuning

Sinds de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) per 1 januari 2007 is de relatie van de gemeente met instellingen in de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening veranderd. Bij een deel is sprake van een inkoop- in plaats van een subsidierelatie, waarbij de gemeente via een proces van openbare aanbesteding een contract met een instelling sluit. Er blijken meerjarige contracten te worden afgesloten waarin een indexering voor loonkostenontwikkelingen is opgenomen.

- *Wijziging uitvoeringsbesluit Wmo 1 juni 2017/AMvB reële kostprijs*

Er is op 20 februari 2017 een AMvB 'houdende regels ter waarborging van een goede verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van de voorziening en de continuïteit in de hulpverlening tussen de cliënt en de hulpverlener' gepubliceerd voor het onderdeel 'dienstverlening' binnen de Wmo. Het betreft dus niet de verstrekking van hulpmiddelen, individuele vervoersvoorzieningen en woningaanpassingen. De AMvB bevat een wijziging van het uitvoeringsbesluit Wmo per 1 juni 2017. Zowel de VNG als de MOgroep, de rechtsvoorganger van Sociaal Werk Nederland, hebben aanvankelijk kritisch op het voorstel gereageerd. Sociaal Werk Nederland meldt thans nadrukkelijk dat dit besluit geen vaste prijs of minimumprijs regelt die voor alle gemeenten gelijk moet zijn (tariefregulering). De regering respecteert de beleidsruimte van gemeenten om lokaal besluiten te nemen over de kaders voor de uitvoering van de Wmo 2015 en vindt om de hier genoemde redenen het bij wet vaststellen van een landelijk minimumtarief onwenselijk. In lijn met het decentrale karakter van de Wmo 2015 ligt de bevoegdheid voor het vaststellen van een reële prijs bij het college van B&W en legt het college ten aanzien van zijn besluitvorming over deze prijs, conform de andere aspecten van de uitvoering van de Wmo 2015, verantwoording af aan de gemeenteraad. Om deze reden wordt het niveau van de reële kostprijs ook niet in het besluit geregeld.

De landsadvocaat heeft desgevraagd in 2018 het volgende gemeld gelet op de werking van de AMvB. De wijze en mate van indexering hangen af van de afspraken tussen gemeenten en aanbieders. Tussentijdse Cao-aanpassingen behoeven niet verplicht verwerkt te worden in meerjarige afspraken.
Tussen de betrokken partijen - de sociale partners Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg/VVT, VNG en VWS - is inmiddels afgesproken dat zij gaan bekijken of landelijke richtlijnen afgesproken kunnen worden die gemeenten en aanbieders informatie en houvast bieden bij het maken van afspraken over jaarlijkse indexering van tarieven. Deze indexeringsafspraken zouden in een bestuurlijk akkoord kunnen worden vastgelegd.
De bedoeling op dit moment is dat deze afspraken zowel van toepassing zouden zijn op de contracten op grond van de Wmo als van de Jeugdwet. Voorts wordt gedacht aan de ontwikkeling van een meer toekomstbestendige rekentool die bovendien breder kan worden gebruikt bij kostprijsberekeningen voor Wmo voorzieningen (en mogelijk ook jeugdhulp) dan alleen voor de huishoudelijke hulp.
Meer informatie:
https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/inkoop-kwaliteit-en-toezicht-wmo/nieuws/reele-prijs-wmo-voornemen-landelijke-richtlijnen-indexatie

- *Aanpassing gemeentelijke verordening*

Vanwege de bovengenoemde AMvB moeten gemeenten de Wmo-verordening aanpassen. De gemeenteraad dient hierin de volgende zaken vast te leggen:

- Het college stelt een vaste prijs of een reële prijs vast voor Wmo-diensten, deze prijs is tevens de ondergrens voor een inschrijving in een aanbestedingsprocedure.
- De vaste of reële prijs moet worden vastgesteld overeenkomstig de eisen aan de kwaliteit van de dienst, het college moet daarbij rekening houden met de continuïteit van de hulpverlening.
- De kostprijselementen waarop de vaste of reële prijs is gebaseerd.

De VNG heeft met het oog daarop op 8 maart 2017 de ledenbrief 'Aanpassing Modelverordening Wmo n.a.v. uitvoeringsbesluit Wmo' laten verschijnen. En op 19 april jl. hebben wij de ledenbrief 'Model Verordening sociaal domein en herziening Model Verordeningen jeugdhulp en Wmo 2015'aan u gezonden: https://vng.nl/onderwerpenindex/sociaal-domein/nieuws/herziene-model-verordening-jeugd-wmo-model-sociaal-domein.

Vanwege een wijziging in de Wmo per 1 januari 2020 is op 12 juni jl. de VNG-ledenbrief 'Implementatie abonnementstarief Wmo' verschenen. Deze is voorzien van een Wmo-verordening, die aan de wetswijziging is aangepast: https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/abonnementstarief-wmo/brieven/implementatie-abonnementstarief-wmo

- *Rol inschrijvende partij*

De AMvB biedt het college de mogelijkheid om - in plaats van zelf een vaste of reële prijs vast te stellen - de eis aan de inschrijvende partij te stellen een prijs voor de dienst te hanteren gebaseerd op de eisen aan kwaliteit en continuïteit, en daarbij rekening houdend met de in de verordening genoemde kostprijselementen. Het college beslist vervolgens met welke derde (aanbieder) hij een overeenkomst sluit. Voor bestaande overeenkomsten geldt een overgangstermijn. Bij verlenging van bestaande overeenkomsten moet bekeken worden of de overeenkomst voldoet aan de AMvB.

Organisatieadviesbureau Berenschot heeft in opdracht van Sociaal Werk Nederland in mei 2108 de handreiking *Kostprijsberekeningen Sociaal Werk* opgesteld. Inzicht in de kostprijzen van de eigen dienstverlening is voor sociaalwerkorganisaties en gemeenten essentieel om het juiste gesprek te kunnen voeren over reële tarieven. De nieuwe AMvB verplicht alle gemeenten om voortaan de tarieven voor Wmo-dienstverlening te onderbouwen aan de hand van parameters.
De handreiking *Kostprijsberekeningen Sociaal Werk* biedt daartoe volgens Sociaal Werk Nederland de juiste handvatten: zowel de manier waarop men kostprijzen kan berekenen als de vereiste parameters. Omdat het een generieke handreiking is moeten sociaalwerkorganisaties die zelf 'op maat' maken. Iedere organisatie verkeert immers in een eigen (unieke) situatie en moet zelf beslissen welke parameters daarbij handig en bruikbaar zijn. Wél voorziet de handreiking in een uniforme rekenmethode, waardoor naar het oordeel van Sociaal Werk Nederland voorkomen wordt dat in gesprekken tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers 'appels met peren' worden vergeleken.
Ook de brancheverenigingen BTN (thans Zorgthuisnl) en Actiz hebben in 2017 een rekentool ontwikkeld en sindsdien jaarlijks geactualiseerd als hulpmiddel voor de berekening van de tarieven voor huishoudelijke hulp op grond van de AMvB. Deze is ook bruikbaar voor gemeenten die de kostprijs nog moeten vaststellen of hun berekening willen toetsen.
https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/inkoop-kwaliteit-en-toezicht-wmo/rekentool-btnactiz
Zoals boven gemeld gaat de VNG aan de slag met een eigen rekentool.

- *Nieuwe loonschaal huishoudelijke hulp*

Binnen de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) die geldt tot 1 juli 2019 is per 1 april 2018 een nieuwe loonschaal opgenomen voor de huishoudelijke hulpen. Deze is per 7 mei 2018 algemeen verbindend verklaard. In principe maken de betrokken medewerkers een horizontale overstap. Vervolgens komen zij in aanmerking voor jaarlijkse periodieken. Gemeenten konden op dat moment bestaande contracten doorzetten conform de geldende afspraken met de aanbieders, rekening houdend met de algemene Wmo-eis van een reële kostprijs. Bij nieuwe of te vernieuwen contracten geldt het bovengenoemde wijzigingsbesluit van de Wmo: gemeenten moeten in die gevallen de tarieven bepalen in het licht van de AMvB reële kostprijs en daarmee ook van de nieuwe loonschaal. Per 1 oktober 2018 was er een algemene loonsverhoging van 4% in de Cao VVT.

Meer informatie:
https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/maatwerkvoorzieningen-wmo/nieuws/nieuwe-loonschaal-huishoudelijke-hulp-updaterectificatie

Wet Harmonisatie peuterspeelzaalwerk en kinderopvang

De wetsvoorstellen Harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk plus Innovatie en kwaliteit kinderopvang zijn op 30 mei 2017 door de Eerste Kamer aangenomen en per 2018 in werking getreden. Hierdoor wordt het peuterspeelzaalwerk onder de definitie van de kinderopvang gebracht en krijgen peuterspeelzalen te maken met dezelfde kwaliteitseisen als kinderdagverblijven. Bijvoorbeeld 2 beroepskrachten op een groep van 16 peuters. Daarnaast is er een aantal nieuwe eisen zoals de ratio van 1 professionele leidster op 3 baby's. Het recht op kinderopvangtoeslag gaat ook gelden voor ouders van kinderen bij omgevormde peuterspeelzalen. Veel peuterzalen hebben zich in aanloop naar de wetswijziging al omgevormd tot kindcentrum. Meer informatie: www.veranderingenkinderopvang.nl

De gemeenten blijven verantwoordelijk voor de voor- en vroegschoolse educatie van doelgroepkinderen en voor een aanbod voor peuters van wie de ouders niet in aanmerking komen voor kinderopvangtoeslag, bijvoorbeeld omdat ze niet of niet allebei werken. Vanwege dit alles is per 2018 de decentralisatie-uitkering Versterking Peuterspeelzaalwerk ad € 35 miljoen vervallen. Wel krijgen de gemeenten een decentralisatie-uitkering Voorschoolse voorzieningen aan peuters van € 10 miljoen in 2016 oplopend tot structureel € 30 miljoen per 2019 voor ouders zonder kinderopvangtoeslag. Daarnaast zijn er middelen voor toezicht en handhaving plus per 2020 voor de arbeidsmarktregio's.

In een groot gedeelte van de Nederlandse gemeenten is geanticipeerd op de bovengenoemde wetswijzigingen en is het peuterspeelzaalwerk ruim voor 2018 geharmoniseerd tot peuteropvang. Sociaal Werk Nederland heeft een ondersteuningstraject aan ondernemers en gemeenten geboden. De werkenden in de omgevormde peuterspeelzalen gaan van de Cao W&MD naar de Cao Kinderopvang. De Cao-partijen in de kinderopvang, onder wie de Brancheorganisatie Kinderopvang, hebben gelet daarop eind 2016 de 'Handreiking harmonisatie arbeidsvoorwaarden peuterspeelzalen-kinderopvang' laten verschijnen, die in september 2017 is geactualiseerd:
https://www.fcb.nl/sites/default/files/handreiking_harmonisatie_avb_psz_-_ko_9_2017.pdf
Daarnaast wordt volgens de werkgeversorganisatie de Cao Sociaal Werk nog toegepast voor met name reguliere peuterspeelzalen. Er wordt al enige tijd gesproken over een Cao Kindvoorzieningen. De VNG blijft overigens streven naar de vorming van integrale kindcentra.

Kwaliteit

- *Kwaliteitslabel Sociaal Werk*

Sociaal Werk Nederland heeft samen met de leden gewerkt aan een nieuw kwaliteitskader voor de branche vanuit gedeelde waarden en vanuit de ambitie om optimaal te presteren. Het resultaat is een kwaliteitslabel. Dit Kwaliteitslabel Sociaal Werk biedt opdrachtgevers, stakeholders en klanten zicht op de kwaliteit van de dienstverlening die zij inkopen of subsidiëren bij de sociaalwerkorganisaties met wie zij samenwerken. In een VNG-ledenbrief van 2017 is reeds toegelicht dat het kwaliteitslabel bestaat uit waarden en toetsbare noemen over vakmanschap, dienstverlening, organisatie en toezicht.

Sociaalwerkorganisaties kunnen zich laten toetsen door certificerende Instellingen en/of met collega's een intercollegiale adviesmeting doen. In alle gevallen wordt waarderend auditen toegepast waarbij houding en gedrag in de praktijk centraal staan. Na toetsing worden organisaties die in voldoende mate aan de eisen voldoen in een openbaar Kwaliteitsregister van Sociaal Werk Nederland opgenomen en bij toetsing door een certificerende instelling krijgen zij ook het branchekeurmerk, het certificaat Kwaliteitslabel Sociaal Werk. Voor meer informatie zie:

https://www.sociaalwerknederland.nl/voor-leden/kwaliteitslabel-sociaal-werk

Inmiddels is 20% van de sociaalwerkorganisaties aan de slag met het Kwaliteitslabel.

Het label biedt een basis voor een goed gesprek over kwaliteit van de Wmo. Vakmanschap van sociaal werkers staat centraal; professionals zijn immers volgens de initiatiefnemers het kapitaal van de organisaties.

- *Beroepsregister Sociaal Werkers*

Sinds 14 maart 2018 kunnen sociaal werkers zich vrijwillig registeren in het Beroepsregister Sociaal Werkers: https://www.registerplein.nl/registers/register-sociaal-werkers/. Dit is een register voor alle sociaal werkers, die werken op mbo en hbo niveau. Uitgangspunt van dit beroepsregister is leren in de praktijk zonder registratie-bureaucratie: dus géén punten en uren tellen, maar zelf een ontwikkelplan maken en zelf bepalen hoe men de eigen doelen gaat bereiken.

Het register maakt onderdeel uit van het professionaliseringsprogramma Sociaal Werk versterkt. In dit programma van Sociaal Werk Nederland (penvoerder), vakbonden, beroepsverenigingen, beroepsonderwijs, LOC/Zeggenschap in zorg, Movisie, FCB/Fonds Collectieve Belangen, werkplaatsen sociaal domein en Registerplein werken de partners aan het versterken, stimuleren en borgen van het vak en vakmanschap van sociaal werkers. Daarvoor zijn een competentieprofiel, een code en een register ontwikkeld. Daarnaast zijn er vanuit het programma in diverse gemeenten gesprekken met burgers over wat zij nodig hebben en wanneer zij zich echt geholpen voelen. Het beeld dat daaruit komt wordt gespiegeld aan de opvattingen en werkwijze van professionals, sociaalwerkorganisaties en gemeenten.

In het Cao-akkoord 2017-2019 is overeengekomen dat Cao-partijen gedurende de looptijd afspraken maken over de financiering van tijd en kosten van de hiervoor benodigde professionaliseringactiviteiten (ontwikkel- en reflectieactiviteiten) en registratiekosten. In het Onderhandelaarsakkoord van juni jl. staat dat de kosten van registratie incl. VOG voor rekening van de werkgever komen. De kosten voor ontwikkel- en reflectieactiviteiten moeten in de onderneming zelf (tussen werkgever en werknemer) afgestemd worden.

- *HKZ*

Het opstellen van certificeringscriteria voor instellingen binnen zorg en welzijn geschiedt op dit moment ook door de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) met een VNG-vertegenwoordiger in het Centraal College van Deskundigen, www.hkz.nl. De HKZ is per 2012 gelieerd met het Nederlands Normalisatie-instituut (NEN). Naast afzonderlijke normen van HKZ en het Kwaliteitslabel Sociaal Werk van de gelijknamige branche bestaat er ook een HKZ-norm voor Zorg & Welzijn. Deze nieuwe norm is op 28 mei 2018 gepubliceerd en geldt voor álle branches in zorg en welzijn. Er is sprake van onafhankelijke toetsing door een certificerende instelling. Op 27 juni 2018 is voorts een HKZ-norm voor ZZP-ers in Zorg & Welzijn gepresenteerd, vooralsnog toegespitst op

verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders in de langdurige zorg en de thuis- en kraamzorg. Er zijn instellingen die zowel het HKZ-norm als het Kwaliteitslabel Sociaal Werk toepassen.

- *VNG*
- Er is thans een brede HKZ-norm voor Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorgorganisaties. Maar gemeenten zijn tot op heden slechts verantwoordelijk voor een deel van de thuiszorg, waarbij er sprake is van een inkooprelatie met de aanbiedende instelling. Hiervoor is er het door de VNG e.a. in 2009 opgestelde 'Kwaliteitsdocument voor verantwoorde hulp bij het huishouden'.
- De VNG heeft voorts in het kader van de Wmo in 2014 een basisset kwaliteitseisen voor de ondersteuning aan zeer kwetsbare personen opgesteld die gemeenten kunnen hanteren bij hun inkoopbeleid en contractmanagement. Een van de eisen is 'deskundig personeel'. Wat de invulling moet zijn van deskundig personeel dient een gemeente nader te definiëren bij de inkoop van specifieke voorzieningen. Zie: https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/inkoop-kwaliteit-en-toezicht/brieven/model-basisset-kwaliteitseisen-wmo-ondersteuning-voor-zeer-kwetsbare-burgers
- In het verlengde daarvan heeft de VNG met gemeenten en veld specifieke kwaliteitseisen voor beschermd wonen en maatschappelijke opvang opgesteld, die in maart 2016 zijn gepubliceerd en door ons in juni 2017 opnieuw expliciet onder uw aandacht zijn gebracht: https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/beschermd-wonen-maatschappelijke-opvang-ggz/nieuws/kwaliteitseisen-beschermd-wonen-en-opvang-handreiking
- In het kader van de decentralisaties hebben wij zowel bij de uitbreiding van de Wmo als de introductie van de Jeugdwet met gemeenten en cliëntorganisaties samen vragenlijsten ontwikkeld om de ervaring van de cliënten te meten. Deze onderzoeken zijn volgens beide wetten verplicht.

1.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
- Incidentele stijging loopbaanbudget tot april 2016 (0,5%)	- 0,38%			
- Stijging structureel loopbaanbudget 1 juni 2016 (0,5%)	0,20%			
- Loonstijging 1 juni 2016 (1%)	0,40%			
- Eenmalige uitkering per juli 2016 (€ 87,50)	- 0,30%			
- Loonstijging 1 juli 2017 (1,65%)	0,83%	0,83%		
- Loonstijging 1 juli 2018 (2 %)		1,00%	1,00%	
- Eenmalige uitkering januari 2019 (0,5%)			0,50%	- 0,50%
- Loonstijging 1 september 2019 (3,25%, voorlopig)			1,08%*	2,17%*
- Loonstijging 1 juli 2020 (3,25%, voorlopig)				1,67%*
Totaal	0,75%	1,83%	2,58%*	3,34%*

***** Voorlopige percentages op basis van onderhandelaarsakkoord.

Toelichting:

** Ontwikkelingen 2017-2020*

Het akkoord voor de Cao W&MD liep van 1 april 2016 tot 1 april 2017. Er is in 2017 een doorloop vanuit eerdere Cao-afspraken. Dit betreft de incidentele en structurele stijging van het loopbaanbudget, een loonstijging per 1 juli 2016 en een eenmalige uitkering per juli 2016 die niet in 2017 is verleend.

De Cao W&MD met een looptijd van 1 april 2017 tot 1 juli 2019 (27 maanden) is op 11 juli 2017 definitief geworden en is inmiddels algemeen verbindend verklaard door de minister van SZW. Onderdeel van de afspraken is dat de Cao de benaming Cao Sociaal Werk krijgt. De belangrijkste afspraken met een financiële impact zijn: loonstijging van 1,65% per 1 juli 2017, loonstijging van 2% per 1 juli 2018 en een eenmalige uitkering in januari 2019 van 0,5% van het jaarsalaris 2019. Deze laatste wordt in 2020 niet verleend. Op 26 juni 2019 is een onderhandelaarsakkoord gesloten voor de Cao met een looptijd van 1 juli 2019 tot 1 juli 2021. De belangrijkste afspraken zijn de structurele loonstijging van 3,25% per 1 september 2019 en 3,25% per 1 juli 2020. De bedoeling is voorts om het functie-gebouw aan te passen aan eigentijdse ontwikkelingen, zo wil men o.a. de functie sociaal werker in de Cao introduceren.

Andere belangrijke afspraken uit de huidige Cao Sociaal Werk:

- Herverzekering 3e jaar WW

Cao-partijen hebben het 3e jaar WW gehandhaafd via herverzekering met een premie ten laste van de werknemers.

- Registratie Jeugd en Registratie Sociaal Werk

Voor professionals die werken op Hbo-niveau of hoger én werkzaamheden uitvoeren in het jeugd-domein die volgens het Kwaliteitsregister Jeugd bij SKJ verplicht geregistreerd moeten zijn, geldt dat de werkgevers de kosten van registratie dragen alsmede de tijd en kosten voor geaccrediteerde opleidin- gen en intervisie. Met betrekking tot het Beroepsregister Sociaal Werkers is afgesproken dat de werkgevers de registratie betalen inclusief de daarvoor benodigde VOG.

- De Cao faciliteert een generatieregeling en traineeships.

1.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

** 2017*

Per 1 januari 2017 is de pensioenpremie OP bij het PFZW gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag) en de premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is gestegen met 0,1% tot 0,5%. Voor de verdeling van de pensioenpremie tussen werknemers en werknemers betekent dit: werknemers 11,4% OP (incl. PP) en 0% AP; werkgevers 12,1% OP (incl. PP) en 0,5% AP.

* *2018*

Per 1 januari 2018 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag). De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is gestegen met 0,2% tot 0,7%. Voor de verdeling tussen werknemers en werkgevers betekent dit: werknemers 11,4% OP (incl. PP) en 0% AP; werkgevers 12,1% OP (incl. PP) en 0,7% AP.

* *2019*

Per 1 januari 2018 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag). De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is gedaald met 0,1% tot 0,6%. Voor de verdeling tussen werknemers en werkgevers betekent dit: werknemers 11,4% OP (incl. PP) en 0% AP; werkgevers 12,1% OP (incl. PP) en 0,6% AP.

Belangrijkste sociale premies

- Zorgverzekeringswet

**** 2017***

In 2017 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,65% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 53.701,-.

**** 2018***

In 2018 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 6,90% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 54.614,-.

**** 2019***

In 2019 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 6,95% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 55.927,-.

- Overige premies

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) baseert Sociaal Werk Nederland, zich op de premievaststelling door het UWV voor haar sector. Het gaat hierbij om het werkgeversaandeel in de sociale premies voor de WW (Awf en sectorpremie Sfn) en arbeidsongeschiktheidsregelingen (Whk en Aof). Daarnaast betaalt de sector gemiddeld 0,5% premie kinderopvangtoeslag.

Premies Werknemers Verzekeringen		2017	2018	2019
Awf	Algemeen Werkloosheidsfonds (WW-premie)	2,64%	2,85%	3,60%
Sfn	Sectorfondsen (indeling in Categorie 35)	0,94%	0,64%	0,47%
Whk	Werkhervattings-Kas (werkelijke grootte afhankelijk van grootte instelling)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)	1,13% (rekenpremie)
Aof	Arbeidsongeschikt-heidsfonds	6,16%	6,27%	6,46%

1.3. Ter vergelijking

De wijze van toedeling van rijksgelden aan gemeenten op basis van de Wmo hangt af van het jaar van decentralisatie. Reeds lang geleden gedecentraliseerde taken vormen onderdeel van de algemene uitkering in het Gemeentefonds en het daarvoor geldende accres. Zie hoofdstuk 5.

De nieuwe Wmo-taken zijn van 2015 tot 2019 onderdeel van de integratie-uitkering Sociaal domein. Daarnaast is er voor tussentijds overgedragen taken de integratie-uitkering Wmo/Huishoudelijke verzorging. Hiervoor geldt in 2018 de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling/OVA: 2,20% (2,96% incl. incidenteel en mutaties premies). Deze integratie-uitkeringen zijn vanaf 2019 opgegaan in de algemene uitkering, pas per 2020 geldt hiervoor het reguliere accres Gemeentefonds. In 2019 zijn er derhalve in de meicirculaire Gemeentefonds aparte bedragen toegekend voor loon- en prijsbijstelling, omgerekend gaat het om een percentage van afgerond 3,8% resp. 3,73%. Qua loon is dit vergelijkbaar met het OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).

De onderdelen Beschermd Wonen en Voogdij/18+ (plus Participatie) zijn nog niet opgegaan in de algemene uitkering, zij blijven als integratie-uitkeringen bestaan. De recente meicirculaire Gemeentefonds noemt wel bedragen, maar geen specifieke percentages voor de loonstijgingen. Omgerekend gaat het bij Beschermd Wonen om een percentage van 3,3% en bij Voogdij/18+ om 3,8%. Qua loon is dit vergelijk-baar met het bovengenoemde OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).

Voorts zijn er twee decentralisatie-uitkeringen voor resp. Vrouwen-/ mannenopvang en Maatschappelijke opvang. Zij lopen mee met het Gemeentefonds-accres. Zie hoofdstuk 5.

Zie ook het VNG-Nieuwsbericht 'Accresontwikkeling nader geduid' van 4 juni jl. naar aanleiding van de onlangs verschenen meicirculaire Gemeentefonds (geactualiseerd per 17 juni):
https://vng.nl/onderwerpenindex/gemeentefinancien/financiele-positie-gemeenten/nieuws/meicirculaire-2019-accres-ontwikkeling-nader-geduid

De cijfers van het Centraal Planbureau van maart jl. schatten de stijging van het contractloon in de marktsector in 2020 op 2,3% en in de overheidssector op 1,9%. De OVA wordt voor 2020 thans geraamd op 2,30% (plus ongeveer 0,22% extra incl. incidenteel en mutaties sociale premies). De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2020 wordt geschat op 1,4%.

2. Sector Jeugdzorg

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisaties in de sector jeugdzorg is Jeugdzorg Nederland, www.jeugdzorgnederland.nl. Het gaat om de Cao Jeugdzorg. De leden bestaan uit gecertificeerde instellingen en jeugd- en opvoedhulpinstellingen. De gecertificeerde instellingen voeren taken gericht op jeugdbescherming en jeugdreclassering uit. Voor ingewikkelde problemen in de opvoeding is vaak een lange periode (intensieve) hulp nodig. Organisaties voor Jeugd & Opvoedhulp geven deze ondersteuning. Ze helpen kinderen die gedragsproblemen hebben of vastlopen in hun ontwikkeling. Ook ondersteunen ze bij de opvoeding.

Wetgeving

Op 1 januari 2015 is als gevolg van de decentralisatie de verantwoordelijkheid voor jeugdzorg zowel qua zorg als qua financiën neergelegd bij de gemeenten. Gemeenten zijn op grond van de Jeugdwet gehouden om te zorgen voor continuïteit van zorg en zijn verantwoordelijk voor het leveren van kwalitatief goede en verantwoorde hulp. Omdat de gemeenten verantwoordelijk zijn geworden voor de Jeugdhulp (dit is overigens breder dan alleen Jeugdzorg) moeten zij, als zij zelf deze zorg niet kunnen leveren, via aanbestedingsprocedures zorg inkopen bij daartoe geschikte organisaties. Daardoor is de relatie tussen jeugdzorgorganisaties en de gemeenten drastisch veranderd. Tot op heden is er meestal sprake geweest van eenjarige contracten, waarbij jeugdzorginstellingen ieder jaar weer in gesprek moeten treden met gemeenten om nieuwe voorwaarden en tarieven rondom een nieuw contract te bespreken. Deze aanhoudende onderhandelingen hebben een fluctuerend effect op de personele bezetting van deze organisaties. Desondanks dienen organisaties er wel voor te zorgen dat de kwaliteit van de geleverde zorg gewaarborgd blijft.

Kwaliteit

In het kader van de decentralisatie van de jeugdzorg zijn de gemeenten per 1 januari 2015 verantwoordelijk geworden voor jeugdzorg, JeugdzorgPlus, jeugdbescherming en jeugdreclassering, jeugd-GGz (geestelijke gezondheidszorg) en jeugd-LVB (licht verstandelijk beperkt). De Jeugdwet schrijft voor dat een instelling die na 1 januari 2015 in opdracht van de gemeente de jeugdbescherming en jeugdreclassering uit wil voeren daartoe gecertificeerd moet zijn. De normen waaraan deze instellingen moeten voldoen zijn door het Rijk in samenspraak met de VNG en het werkveld gezamenlijk geformuleerd in het Normenkader ten behoeve van certificering van uitvoerende organisaties in jeugdbescherming en/of jeugdreclassering (jb/jr). De richtlijnen voor de certificerende instelling zijn opgenomen in het Certificatieschema voor toetsing van het kwaliteitsmanagementsysteem van uitvoerende organisaties voor jeugdbescherming en jeugdreclassering. Het Ministerie van Justitie en Veiligheid is eigenaar van het Normenkader en het Certificatieschema. De ministeriële regeling is in de Staatscourant verschenen.

In de Jeugdwet staat daarnaast dat werkgevers moeten zorgen voor verantwoorde werktoedeling. Dit betekent dat zij voor bepaalde taken geregistreerde professionals moeten inzetten. Daartoe zijn kwaliteitseisen opgesteld. De controle op deze kwaliteitseisen is een taak van de SKJ (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd), zie https://skjeugd.nl.
De SKJ is volgens Jeugdzorg Nederland een groeiende, daadkrachtige organisatie, die professioneel geautomatiseerd is en continu aan kwaliteitscontrole doet. Het bedrijfsproces is zodanig ingericht dat naast registratie ook herregistratie een vanzelfsprekend onderdeel is van het primaire proces. SKJ werkt intensief samen met beroeps- en brancheorganisaties. Het gevolg is optimale dienstverlening naar zowel professionals als organisaties. Aan de (her)registratie zijn (geaccrediteerde) deskundigheidsbevordering en reflectie verbonden.
Jeugdzorg Nederland werkt in dit kader ook mee aan de professionalisering van de jeugdhulp binnen het door het rijk gefinancierde programma Professionalisering jeugdhulp en

jeugdbescherming: https://professionaliseringjeugdhulp.nl/professionals/themas/kwaliteitskader-jeugd/. Partners zijn daarin voorts andere brancheorganisaties, beroepsonderwijs, beroepsverenigingen, gemeenten en cliëntenorganisaties.

2.1. CAO loonkostenontwikkeling

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten Jeugdzorg 2017-2020				
	2017	2018	2019	2020
- Loonstijging 1 januari 2016 (1,85%)				
- Loonstijging 1 juli 2017 (1,65%)	0,83%	0,83%		
- Eenmalige uitkering 1 juli 2017 (0,65%)	0,65%	-0,65%		
- Loonstijging 1 juli 2018 (2%)		1,00%	1,00%	
- Eenmalige uitkering januari 2019 (0,5%)			0,50%	-0,50%
- Nieuwe Cao-afspraken per 1 april 2019			p.m.	p.m.
Totaal	1,48%	1,18%	1,50% + p.m.	- 0,50% + p.m.

Toelichting:

**** Ontwikkelingen 2017-2020***

De Cao 2015-2016 was op 31 december 2016 afgelopen. In oktober 2016 zijn partijen gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Eind mei 2017 is na 8 maanden intensief onderhandelen een nieuw onderhandelaarsakkoord voor de periode 1 januari 2017 tot 1 april 2019 gesloten, dat eind juni 2017 definitief is geworden.

De onderhandelingen concentreerden zich vooral rondom loonstijging en werkdruk. Voor het overige zijn er vooral studie-afspraken gemaakt. Het akkoord vertaalt zich naar een loonstijging per 1 juli 2017: het salaris is verhoogd met 1,65% en er is een eenmalige uitkering aan de medewerkers betaald ter hoogte van 0,65% over het voor hen dan geldende maandsalaris x 12. Dit is het geldende salaris op 1 juli 2017 inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en exclusief ORT. Over 2017 betekent dit een loonstijging van afgerond 1,48%.

Per 1 juli 2018 zijn de lonen structureel met 2% verhoogd. Over 2018 betekent dit een structurele loonstijging van 1%. Daarnaast is er een overloop van 0,18% uit 2017. In totaal 1,18%.

In 2019 is er sprake van een overloop van 1% uit 2018. Per 1 januari 2019 ontvangen de werknemers voorts een eenmalige uitkering van 0,5% van het voor hen geldende maandsalaris x 12. Dit is het geldende salaris op 1 januari 2019 inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en exclusief ORT.

De kosten voor deze eenmalige uitkering in 2019 vervallen in 2020. Nog niet bekend is wat de Cao-afspraken worden per 1 april 2019. De onderhandelingen liggen stil, omdat de werkgevers geen ruimte voor verhoging zien. Door de werknemers is een stakingsdag aangekondigd.

2.2. Overige loonkosten gerelateerde ontwikkelingen

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

** 2017*

Voor 2017 zijn door PFZW de volgende franchises gehanteerd:
De AOW-franchise bedraagt in 2017 € 11.829 (was €11.675 in 2016).
De AP-franchise bedraagt in 2017 € 20.108 (was €19.758 in 2016).

PFZW heeft voor 2017 de volgende premies vastgesteld:
De OP/PP-premie blijft gelijk op 23,5%.
De AP-premie is 0,5%.

Premieverdeling 2017:

	Werknemers	Werkgevers
OP/PP-premie	11,20% (was 11,20%)	12,30% (was 12,30%)
AP-premie	0 (was 0)	0,5% (was 0,4%)

** 2018*

Voor 2018 worden door PFZW de volgende franchises gehanteerd:
De AOW-franchise bedraagt € 12.048,- (was in 2017 € 11.829);
De AP-franchise bedraagt € 20.450,- (was in 2017 € 20.108).

Per 1 januari 2018 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag).
De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen is gestegen met 0,2% tot 0,7%.

Premieverdeling 2018:

	Werknemers	Werkgevers
OP/PP-premie	11,20% (was 11,20%)	12,30% (was 12,30%)
AP-premie	0,1% (was 0)	0,6% (was 0,5%)

** 2019*

Voor 2019 worden door PFZW de volgende franchises gehanteerd:
De AOW-franchise bedraagt € 12.426,- (was in 2018 € 12.048,-);
De AP-franchise bedraagt € 20.940,- (was in 2018 € 20.450).

Per 1 januari 2019 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag).
De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen is gedaald met 0,1% tot 0,6%.

Premieverdeling 2019:

	Werknemers	Werkgevers
OP/PP-premie	11,20% (was 11,20%)	12,30% (was 12,30%)
AP-premie	0,1% (was 0,1%)	0,5% (was 0,6%)

Overige premies

Jeugdzorg Nederland heeft gemeld uit te gaan van de gemiddelden die het Rijk als Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling hanteert. Gelet op de thans daarover bekende cijfers betekent dit in 2017 een verhoging van 0,24% , in 2018 van 0,16% en in 2019 0,32%. Voor 2020 is de raming -0,08%.

2.3. Ter vergelijking

De wijze van toedeling van rijksgelden aan gemeenten voor het jeugdbeleid hangt af van het jaar van decentralisatie. Reeds lang geleden gedecentraliseerde taken vormen onderdeel van de algemene uitkering in het Gemeentefonds met het daarbij behorende accres. Zie hoofdstuk 5.

Nieuwe jeugdzorg-taken in het kader van de Jeugdwet zijn van 2015 tot 2019 onderdeel van de integratie-uitkering Sociaal domein. Voor de laatstgenoemde uitkering geldt in 2018 de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA): 2,20% (2,96% incl. incidenteel en mutaties premies) . Deze integratie-uitkering is vanaf 2019 opgegaan in de algemene uitkering, pas per 2020 geldt hiervoor het reguliere accres Gemeentefonds. In 2019 zijn er derhalve in de meicirculaire Gemeentefonds aparte bedragen toegekend voor loon- en prijsbijstelling, omgerekend gaat het om een percentage van 3,6%. Qua loon is dit vergelijkbaar met het OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).

Het onderdeel Voogdij /18+ is nog niet opgegaan in de algemene uitkering, dit blijft als integratie-uitkeringen bestaan. De recente meicirculaire Gemeentefonds noemt wel bedragen, maar geen specifieke percentages voor de loonstijging aldaar. Omgerekend betekent dit in 2019 een percentage van 3,8%. Dit is qua loon vergelijkbaar met het OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).

Zie ook het VNG-Nieuwsbericht 'Accresontwikkeling nader geduid' van 4 juni jl. naar aanleiding van de onlangs verschenen meicirculaire Gemeentefonds (geactualiseerd per 17 juni):
https://vng.nl/onderwerpenindex/gemeentefinancien/financiele-positie-gemeenten/nieuws/meicirculaire-2019-accres-ontwikkeling-nader-geduid

De cijfers van het Centraal Planbureau van maart jl. schatten de stijging van het contractloon in de marktsector in 2020 op 2,3% en in de overheidssector op 1,9%. De OVA wordt voor 2020 thans geraamd op 2,30% (plus ongeveer 0,22% extra incl. incidenteel en mutaties sociale premies). De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2020 wordt geschat op 1,4%.

3. Sector OpenbareBibliotheken

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) is de werkgeversvereniging voor de bibliotheeksector, www.debibliotheken.nl. Het betreft de Cao Openbare Bibliotheken.

Wetgeving

Per 2015 is de Wet stelsel openbare bibliotheken (Wsob) van kracht geworden. Hierin zijn vijf functies voor een bibliotheekvoorziening opgenomen: kennis en informatie; ontwikkeling en educatie; lezen en literatuur; ontmoeting en debat; kunst en cultuur. Deze wet brengt geen (loon)kostenverhoging voor gemeenten met zich mee. Wel moeten zij zich er bij een beoogde sluiting voor inspannen om ten behoeve van hun burgers over de toegang tot en lidmaatschap van een bibliotheekvoorziening afspraken te maken in de regio. In de wet staan geen subsidie-instapniveaus. Eind 2016 is het advies van de commissie Toekomst Lokaal Bibliotheekstelsel gepresenteerd en eind 2017 is de eerste midterm review van de Wsob verschenen. De evaluatie van de wet is onlangs gestart.

Kwaliteit

In juni 2018 is 'Kwaliteit in beeld. Certificeringskader bibliotheekwerk, cultuur en taal' in werking getreden. Dit kader is in 2017/2018 ontwikkeld door de VOB, Cultuurconnectie, de Samenwerkende Provinciale Ondersteuningsinstellingen (POI's) Nederland, de Stichting Lezen, de Stichting Lezen & Schrijven, de Stichting Certificering Openbare Bibliotheken en de VNG. Het is een gezamenlijk initiatief waarmee de VNG, bibliotheken en betrokken cultuur- en taalorganisaties kozen voor één flexibel kwaliteitskader als opvolger van de aflopende certificeringskaders 'Zichtbare waarde' t.b.v. openbare bibliotheken en 'Cultuurkeur' t.b.v. culturele organisaties. In het nieuwe kader staan de toekomstbestendigheid en de aantoonbaarheid van maatschappelijk effect centraal, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de grote variëteit van de organisaties en hun dienstenaanbod.

De uitvoering van dit kader ligt bij de nieuwe Stichting Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal (CBCT). Deze onafhankelijke instelling toetst de kwaliteit van bibliotheek- en cultuurorganisaties en van programma's en diensten voor de aanpak van laaggeletterdheid. De audits dragen bij aan de kwaliteit van de getoetste partijen en op die manier aan hun dienstverlening. Tegelijkertijd krijgen gemeenten en provincies – als subsidiërende overheden – inzicht in de kwaliteit en ontwikkeling van hun bibliotheek- en cultuurorganisaties: op basis daarvan zijn deze in staat maatschappelijke verantwoording af te leggen. Meer informatie: https://certificeringsorganisatie.nl/.

3.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten Openbare Bibliotheken 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
Loonstijging 1 januari 2017 (1,40%)	1,40%			
Verhoging eindejaarsuitkering 2017 (0,35%)	0,35%			
Loonstijging 1 januari 2018 (1,00%)		1,00%		
Verhoging eindejaarsuitkering 2018 (0,75%)		0,75%		
Loonstijging 1 januari 2019 (1,50%)			1,50%	
Verhoging eindejaarsuitkering 2019 (0,25%)			0,25%	
Nieuwe Cao-afspraken per 1 juli 2019			p.m.	p.m.
Totaal	1,75%*	1,75%*	1,75%* + p.m.	p.m.

* Hiervan wordt 0,25% betaald uit de verlaging van de premie aan het pensioenfonds vanwege de afschaffing van de VPL-regeling in 2015.

Toelichting:

** Ontwikkelingen 2017*

De loonkostenontwikkeling in 2017 is 1,75% gelet op de meerjarige afspraak binnen de Cao Openbare Bibliotheken. In het meerjaren Cao-akkoord dat in juni 2015 is afgesloten staat dat er van 2016 tot en met 2018 elk jaar 1,75% loonruimte kan worden ingezet (0,25% per jaar is afkomstig uit de verlaging van de premie aan het pensioen vanwege de afschaffing van de vroegpensioen-regeling/VPL en 1,5% is conform de jaarlijkse loonstijging gemiddeld in de afgelopen 10 jaar). Van de loonruimte is 1,4% ingezet voor een salarisverhoging en 0,35% voor een verhoging van de eindejaarsuitkering naar 2,25%. De werkgevers-bijdrage aan de fondsen-Cao blijft ook in 2017 0,2% en leidt dus niet tot loonkostenverhoging.

** Ontwikkelingen 2018-2020*

Gelet op het meerjarige Cao-akkoord is de loonruimte die in 2018 ingezet kan worden wederom 1,75%. De loonruimte is besteed aan 1% salarisverhoging per 1 januari 2018 en een verhoging van de eindejaarsuitkering 2018 met 0,75% tot 3%.

Per 1 januari 2019 is een loonsverhoging afgesproken van 1,5% en een verhoging van de eindejaars-uikering 2019 met 0,25% tot 3,25%. Nog niet bekend is wat de Cao-afspraken worden per 1 juli 2019.

Andere relevante ontwikkelingen:

- ***Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag***: Op basis van de Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag is het per 1 juli 2017 niet meer toegestaan onderscheid te maken naar leeftijd tussen een 23- en een 22-jarige. De aparte jeugdschalen voor 22-jarigen zijn daarom uit de Cao gehaald. Per 1 juli 2019 wordt ook de jeugdschaal voor 21-jarigen aangepast aan de genoemde wet.
- ***Participatiewet:*** Er is in de Cao een bepaling opgenomen die de doelstellingen uit de Participatiewet bevordert. Mensen met een arbeidsbeperking worden beloond volgens de Cao schaal 1, bij aanvang trede 0 en oplopend tot een maximum salarisbedrag dat overeenkomt met trede 6 van schaal 1.
- ***Werkgeversbijdrage SBW 2018 en 2019:*** De werkgeversbijdrage voor het Arbeidsmarkt & Ontwikkelingsfonds Stichting BibliotheekWerk (SBW) is in 2018 vastgesteld op 0,2% van de loonsom. Voor 2019 is deze vastgesteld op hetzelfde nominale bedrag als wat de werkgevers in 2018 betalen.

Met de sociale partners van de branche private Kunsteducatie is door de branche Openbare Bibliotheken afgesproken te streven naar één gezamenlijke Cao, streefdatum was 1 juli 2019. Lokaal wordt er veel samengewerkt tussen kunstencentra, muziekscholen en bibliotheken en steeds vaker leidt dit tot fusie. Hierdoor komt de vraag uit het veld tot afstemmen van arbeidsvoorwaarden. Ook wordt er samen met de kunsteducatie ingezet op een vernieuwd functie-waarderingssysteem.

3.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de loonsom, dit is de optelsom van alle salarissen.
De pensioenpremie bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken is in 2019 evenals in 2017 en 2018 gebleven op 19,7%. Daarvan komt, uitgaande van het gemiddelde loon in de branche, ongeveer 2/3-deel voor rekening van de werkgever. Het werknemersdeel bedraagt 7,45% in 2016-2017, in 2018 7,58% en in 2019 7,48% over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise. Door de werking van de franchise kan de verdeling bij een gemiddeld lager of hoger loon dan het branchegemiddelde per openbare bibliotheek iets naar boven of naar beneden afwijken.

Belangrijkste sociale premies

- Zorgverzekeringswet

**** 2017***

In 2017 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,65% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 53.701,-.

**** 2018***

In 2018 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 6,90% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 54.614,-.

**** 2019***

In 2019 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 6,95% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 55.927,-.

- Overige premies

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) baseert de Vereniging van Openbare Bibliotheken zich op de premievaststelling door het UWV voor haar sector. Het gaat hierbij om de sociale premies voor de WW (Awf en sectorpremie) en arbeidsongeschiktheids-regelingen (Whk en Aof). Daarnaast betaalt de sector in 2018 0,5% premie kinderopvangtoeslag.

Premies Werknemers Verzekeringen		2017	2018	2019
Awf	Algemeen Werkloosheidsfonds (WW-premie)	2,64%	2,85%	3,60%
Sfn	Sectorfondsen (indeling in Categorie 35)	0,94%	0,64%	0,47%
Whk	Werkhervattings-Kas (werkelijke grootte afhankelijk van grootte instelling)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)	1,13% (rekenpremie)
Aof	Arbeidsongeschikt-heidsfonds	6,16%	6,27%	6,46%

3.3. Ter vergelijking

De private openbare bibliotheken worden gefinancierd vanuit de algemene uitkering van het Gemeentefonds. Daarvoor geldt het accres. Zie hoofdstuk 5. De recente meicirculaire Gemeentefonds noemt geen specifieke percentages meer voor loonstijgingen.

Zie ook het VNG-Nieuwsbericht 'Accresontwikkeling nader geduid' van 4 juni jl. naar aanleiding van de onlangs verschenen meicirculaire Gemeentefonds (geactualiseerd per 17 juni):
https://vng.nl/onderwerpenindex/gemeentefinancien/financiele-positie-gemeenten/nieuws/meicirculaire-2019-accres-ontwikkeling-nader-geduid

De cijfers van het Centraal Planbureau van maart jl. schatten de stijging van het contractloon in de marktsector in 2020 op 2,3% (dit is conform de OVA) en in de overheidssector op 1,9%.
De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2020 wordt geschat op 1,4%.

4. Sector Kunsteducatie

Ten geleide

Werkgeversverenigingen

Binnen de sector Kunsteducatie zijn twee Cao's van toepassing: de private/Cao Kunsteducatie en de publieke/Cao Gemeenten. Voor de private Cao is Cultuurconnectie, brancheorganisatie voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk, de werkgeversvereniging. Dit is per 2015 de rechtsopvolger van Kunstconnectie, vereniging van instellingen voor kunsteducatie en kunstbeoefening, www.cultuurconnectie.nl Voor de publieke Cao gaat het om het College voor Arbeidszaken, het werkgeversverband van alle gemeenten, www.vng.nl en www.car-uwo.nl.

Kwaliteit

De VNG heeft begin 2015 ingestemd met het geactualiseerde 'Kwaliteitskader cultuureducatie en amateurkunst', dat Kunstconnectie (thans Cultuurconnectie geheten) heeft opgesteld, eerdere versies zijn van 2012 en 2006. De certificering van lokale instellingen op basis hiervan is niet direct gekoppeld aan een bepaalde subsidiehoogte. De criteria bevatten ook personele componenten. De toetsing geschiedde sinds april 2013 door bureau Hobéon. Dit heeft een college van deskundigen met daarbinnen plaats voor een gemeentelijke vertegenwoordiger. Bestaande certificeringen blijven, zoals gebruikelijk, vier jaar geldig.
In het voorjaar van 2017 hebben de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), Cultuurconnectie, de Samenwerkende Provinciale Ondersteuningsinstellingen (POI's) Nederland, de Stichting Lezen, de Stichting Lezen & Schrijven, de Stichting Certificering Openbare Bibliotheken en de VNG na een uitgebreide verkenning vooraf, besloten tot de ontwikkeling van een gezamenlijk certificeringskader voor de betrokken cultuurorganisaties. Dit kader 'Kwaliteit in beeld' is op 7 juni 2018 gepresenteerd en in de zomer van vorig jaar in gebruik genomen. De toetsing geschiedt onder auspiciën van de nieuwe Stichting Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal. Zie: https://certificeringsorganisatie.nl/

Beleidsontwikkeling

Naar aanleiding van het advies 'Meedoen is de kunst. Advies over actieve cultuurparticipatie.' door de Raad voor Cultuur uit maart 2014 is door het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) in 2016 'Basis voor cultuureducatie' gepresenteerd, terwijl het in 2017 'Basis voor cultuurparticipatie' heeft laten verschijnen. Ook doet het LKCA gelet op de wens van de Kamer onderzoek naar lokaal beleid en praktijk.
Er is immers vaak sprake van grote veranderingen daarbinnen. Naar aanleiding van dit alles is de bestaande handreiking voor gemeentelijk beleid van de VNG e.a. over cultuureducatie en - participatie in juni 2018 geactualiseerd via een samenwerkingsverband van LKCA, Cultuurconnectie, Raad van Twaalf (provinciale ondersteuningsorganisaties) en de VNG. Door de initiatiefnemers is een digitale beleidstool 'Bouwen aan beleid voor cultuur in onderwijs en vrije tijd' gepresenteerd. Zie: https://www.cultuurbeleidschoolenvrijetijd.nl/.
Deze tool biedt inzicht in de belangrijkste beleidsbouwstenen. Door hierin strategische en inhoudelijke keuzes te maken ontstaat een kader voor lokaal beleid op maat. Sprekende voorbeelden laten zien hoe dit beleid in de praktijk kan worden gebracht.

Private Cao Kunsteducatie

4.1. Loonkostenontwikkelingen private Cao Kunsteducatie

Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten private Cao Kunsteducatie 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
Loonstijging 1 maart 2017 (1,5%)	1,25%	0,25%		
Loonstijging 1 april 2018 (1,5%)		1,13%	0,37%	
Loonstijging 1 januari 2019 (1,5%)			1,50%	
Nieuwe loonstijging 2019/2020			p.m.	p.m.
Totaal	1,25%	1,38% *	1,87%* + p.m .	p.m.*

* Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidde tot 0,09% verhoging. Vanaf juli 2015 is dit gewijzigd in een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het jaarsalaris met een minimum van € 250,- per werknemer. Werkgevers betalen daarnaast jaarlijks vanaf 2018 0,7% aan de Stichting Overleg arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie ten behoeve van financiering van de sectorale ontslagcommissie en de kosten van de sociale dialoog, traject tot algemeen verbindend verklaring en opstellen branche- RI&E's etc.. Samen betekent dit sinds 2018 een percentage van 1,2% van de loonsom. Dus 0,3% meer dan voorheen.

Toelichting:

**** Ontwikkelingen 2017***

Eind december 2016 is er een onderhandelaarsakkoord gesloten dat begin januari 2017 definitief is geworden en vervolgens algemeen verbindend is verklaard door de minister van SZW. De Cao liep van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019. Deze kent een loonsverhoging van 1,5% per 1 maart 2017, die voor 1,25% op 2017 drukt.

De arbeidsvoorwaarden vormen een belangrijk thema voor de leden van Cultuurconnectie. De branche is in beweging en daarmee ook de arbeidsrelaties. Door het rapport 'Kunsteducatie in de 21e eeuw' van de Tilburg University, gepresenteerd in oktober 2016, is een aanzet gegeven voor het ontwikkelen van proeftuinen op het gebied van de arbeidsverhoudingen. De Cao Kunsteducatie biedt thans ruimte hiervoor ten aanzien van flexibel belonen, ondernemerschap, cultuurpool of zzp-arrangementen.

**** Ontwikkelingen 2018-2020***

De vorige Cao liep van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019. Deze kent een in 2018 een doorloop van 0,25%. Er is loonsverhoging van 1,5% per 1 april 2018, die in 2018 1,13% betekent. Samen 1,38%. In 2019 is er een doorloop van 0,37%. De huidige Cao heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot 1 juli 2019. Deze kent een loonsverhoging van 1,5% per 1 januari 2019. In totaal betekent dit tot op heden 1,87% in 2019.

Met de sociale partners van de branche openbare bibliotheken is vanuit de kunsteducatie afgesproken te streven naar één gezamenlijke Cao, streefdatum was 1 juli 2019. Lokaal wordt er veel samengewerkt tussen kunstencentra, muziekscholen en bibliotheken, steeds vaker leidt dit tot fusie. Hierdoor komt de vraag uit het veld tot afstemmen van de arbeidsvoorwaarden. Ook wordt er met de bibliotheken ingezet op een vernieuwd functiewaarderingssysteem. Deze Cao-onderhandelingen zijn nog niet voltooid. Er dient volgens Cultuurconnectie uiteraard rekening gehouden te worden met een marktconforme loonstijging.

Overig

De CAO Kunsteducatie 2017-2018 heeft een sectorale ontslagcommissie waardoor er voor docenten Kunsteducatie een afwijkende ontslagvolgorde geldt, mits een organisatie lid is van de branche-vereniging. Dit betekent dat er kan worden ontslagen bij de docent die leegstand heeft.

De arbeidsmarktproblematiek van de branche kunsteducatie staat naar het oordeel van Cultuur-connectie inmiddels goed op het netvlies van de (landelijke) politiek mede door adviezen van de Raad voor Cultuur en de SER. Hierdoor is volgens deze organisatie nu al de omzetting naar (goedkope) zzp-constructies gestagneerd. De arbeidsomstandigheden van zelfstandigen in de branche vormen een belangrijk thema. Onderzocht wordt of collectieve afspraken moeten worden gemaakt om voor hen een bestaansminimum te kunnen garanderen. Wens is om een sociaal arrangement te ontwikkelen waarbij zzp'ers arbeidsongeschiktheid, WW en pensioen kunnen verzekeren (het algemene Principe-akkoord Vernieuwing Pensioenstelsel tussen kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties van 5 juni jl. spreekt ten aanzien van zzp-ers over een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en een onderzoek naar meer mogelijkheden om aan te sluiten bij een pensioenregeling). Er is daarnaast zoals eerder in deze brief gemeld een Fair Practice Code Culturele en Creatieve Sector (FPC) ontwikkeld.

4.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen private Cao Kunsteducatie

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

** 2017*

Per 1 januari 2017 is de pensioenpremie OP bij het PFZW evenals in 2016 gelijk gebleven (23,5% van de premiegrondslag). De werkgeverspremie OP is in 2017 11,75% en de werknemerspremie eveneens 11,75%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) is in 2017 gestegen met 0,1% naar 0,5% ten laste van de werkgevers.

** 2018*

Per 1 januari 2018 is de pensioenpremie OP wederom gelijk gebleven (23,5% van de premiegrondslag). De werkgeverspremie OP is in 2018 11,75% en de werknemerspremie eveneens 11,75%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) is in 2018 gestegen met 0,2% naar 0,7% ten laste van de werkgevers.

** 2019*

Per 1 januari 2019 is de pensioenpremie OP wederom gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag). De werkgeverspremie OP is daardoor in 2019 11,75% gebleven en de werknemerspremie eveneens 11,75%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) is in 2019 0,6% voor de werkgevers.

Voor geprivatiseerde instellingen met een B3-status is er een verplichte ABP-aansluiting en eigen risico-dragerschap voor de WW. Dit laatste aspect brengt een groot bedrijfsrisico met zich mee. Daarnaast zijn er nog organisaties die de CAR-UWO vrijwillig volgen (al dan niet met B3-status). Omdat de CAR-UWO al jaren niet meer specifiek geactualiseerd wordt t.a.v. de kunsteducatie is deze arbeidsvoorwaardenregeling niet meer echt passend voor een private kunsteducatie-organisatie. Overstap naar de private Cao Kunsteducatie is dan ook volgens Cultuurconnectie zeer gewenst. Sociale partners kunsteducatie en de VNG zijn hier over in gesprek. De Wet normalisering arbeidsvoorwaarden ambtenaren (Wnra) en de daaruit voortvloeiende nieuwe Cao Gemeenten die vanaf 1 januari 2020 is beoogd kan naar het oordeel van Cultuurconnectie een extra incentive geven om over te stappen naar de private Cao Kunsteducatie.

Belangrijkste sociale premies

- Zorgverzekeringswet

**** 2017***

In 2017 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,65% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 53.701,-.

**** 2018***

In 2018 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 6,90% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 54.614,-.

**** 2019***

In 2019 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 6,95% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 55.927,-.

- *Overige premies*

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) baseert Cultuurconnectie zich op de premievaststelling door het UWV voor haar sector. Het gaat hierbij om de sociale premies voor de WW (Awf en sectorpremie) en arbeidsongeschiktheidsregelingen (Whk en Aof). Daarnaast betaalt de sector in 2018 0,5% premie kinderopvangtoeslag.

Premies Werknemers Verzekeringen		2017	2018	2019
Awf	Algemeen Werkloosheidsfonds (WW-premie)	2,64%	2,85%	3,60%
Sfn	Sectorfondsen (indeling in Categorie 35)	0,94%	0,64%	0,47%
Whk	Werkhervattings-Kas (werkelijke grootte afhankelijk van grootte instelling)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)	1,13% (rekenpremie)
Aof	Arbeidsongeschikt-heidsfonds	6,16%	6,27%	6,46%

4.3. Ter vergelijking

De private kunsteducatie worden gefinancierd vanuit de algemene uitkering van het Gemeentefonds. Daarvoor geldt het accres. Zie hoofdstuk 5. De recente meicirculaire Gemeentefonds noemt geen specifieke percentages meer voor loonstijgingen.

Zie ook het VNG-Nieuwsbericht 'Accresontwikkeling nader geduid' van 4 juni jl. naar aanleiding van de onlangs verschenen meicirculaire Gemeentefonds (geactualiseerd per 17 juni): https://vng.nl/onderwerpenindex/gemeentefinancien/financiele-positie-gemeenten/nieuws/meicirculaire-2019-accres-ontwikkeling-nader-geduid

De cijfers van het Centraal Planbureau van maart jl. schatten de stijging van het contractloon in de marktsector in 2020 op 2,3% (dit is conform de OVA) en in de overheidssector op 1,9%. De stijging binnen de consumenten-prijsindex c.q. de inflatie 2020 wordt geschat op 1,4%.

Publieke Cao Kunsteducatie (Cao Gemeenten)

Per 1 januari 2009 heeft de CAR-UWO een specifiek hoofdstuk over kunstzinnige vorming: 19b, Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie. Gemeenten zijn verplicht om dit toe te passen. Dat betekent dat de rechtspositie voor onderwijzend personeel (docenten, consulenten en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor kunsteducatie in Nederland in principe gelijk is. Niet-onderwijzend personeel binnen publieke instellingen valt onder de algemene werkingssfeer van de CAR-UWO.

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten wordt overeengekomen is er voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie in het verleden een aantal specifieke loonmaatregelen afgesproken. In tabel 5 is de loonkostenontwikkeling van deze publieke Cao in de sector Kunsteducatie voor de jaren 2017-2020 weergegeven (zowel het deel dat ziet op Cao-loonstijgingen voor de sector gemeenten als geheel, als de specifieke loonmaatregelen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie).

Anno 2019 bestaan er nog maar enkele publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie. Daarom is de toekomst van de collectieve regelingen in de CAR-UWO, die specifiek voor het onderwijzend personeel zijn opgesteld, onderwerp van gesprek aan de Cao-tafel. Aan de vakbonden is voorgesteld om de publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie aan te laten sluiten bij de private Cao Kunsteducatie. De vakbonden hebben dit aanbod enkele jaren geleden afgewezen. Eind 2015 is binnen het LOGA (Landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden) een onderzoeksvraag geformuleerd om te onderzoeken voor hoeveel publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie de CAR-UWO nog van toepassing is. Tot medio 2019 is hierover nog geen duidelijkheid gekomen. De uitkomst van dit onderzoek zal een handvat zijn om de toekomst van hoofdstuk 19b CAR-UWO te bepalen.

De CAR-UWO is niet alleen van toepassing op publieke muziekscholen en publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie, maar vaak ook op zogeheten B3-instellingen. Dit zijn over het algemeen stichtingen, die vroeger publiek waren en waarvan het personeel nog gebruik maakt van de ABP-pensioenregeling. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de Ledenbrief ‘Financiering hervorming rechtspositieregeling Kunsteducatie’ van 6 november 2008 (Lbr. 08/181).

4.4. Cao loonkostenontwikkelingen publieke Cao Kunsteducatie (Cao Gemeenten)

Tabel 5. Ontwikkeling loonkosten publieke Cao sector Kunsteducatie 2017-2020

Sector Gemeenten	2017	2018	2019	2020
Loonstijging 1 januari 2017 (0,4%)	0,40%			
Loonstijging 1 augustus 2017 (1%)	0,42%	0,58%		
Verhoging IKB (voormalige EJU-deel) 1 december 2017 (0,50%)	0,04%**	0,46%**		
Loonstijging 1 januari 2018 (1,50%)		1,50%		
Verhoging IKB (voormalige EJU-deel) 1 juli 2018 (0,25%)		0,125%**	0,125%**	
Loonstijging 1 oktober 2019 (3,25%, voorlopig)			0,8125%*	2,44%*
Eenm. uitkering 1 oktober 2019 (voorlopig)			+€ 750,-pfte*	-€ 750pfte*
Loonstijging 1 januari 2020 (1%, voorlopig)				1,00%*
Loonstijging 1 juli 2020 (1%, voorlopig)				0,50%*
Loonstijging 1 oktober 2020 (1%, voorlopig)				0,25%*
Totaal	0,82%	2,08%	0,8125%*	4,21%.*
	+0,04%**	+0,585%**	+ 0,125%**	+ p.m.***
			+ € 750pfte*	- € 750pfte*

* Voorlopige percentages op basis van Principeakkoord van 28 juni 2019.

** Verhoging van het voormalige eindejaarsuitkerings/EJU-deel van het Individuele Keuzebudget/ IKB wordt per maand opgebouwd en kost minder dan een reguliere salarisverhoging. De 0,5% verhoging van het IKB per 1 december 2017 telt in dat jaar voor 1/12e mee en in 2018 voor 11/12e. De 0,25% verhoging van het IKB per 1 juli 2018 telt in dat jaar voor 6/12e mee en in 2019 eveneens voor 6/12e.

*** Inclusief (samengestelde) effect in 2020 van meerdere loonsverhogingen op elkaar, waardoor de totale salarisverhoging iets hoger uitvalt.

Toelichting:

** Ontwikkelingen 2017-2020*

In april 2016 is er Cao Gemeenten gesloten tussen sociale partners die liep tot 1 mei 2017. In deze Cao zijn de loonruimte van de Loonruimte-overeenkomst en de daling van de pensioenpremie als gevolg van de aanpassing van het Witteveen-kader verwerkt. Er is in de Cao Gemeenten 2016-2017 een loonstijging afgesproken van 0,4% per 1 januari 2017.

Per 1 januari 2017 is het Individueel Keuzebudget/IKB geïntroduceerd. Dit bestaat uit de volgende reeds bestaande elementen: vakantietoelage, eindejaarsuitkering, levensloopregeling en bovenwettelijke vakantie/verlof-uren. Het wordt per maand berekend en betekent 16,3% van het maandsalaris. Werknemers kunnen het besteden aan: uitbetaling, opleiding, extra verlofuren maximaal 144 uur per fte per jaar en specifieke gemeentelijke afspraken.
Voor de werkenden in de kunsteducatie kan het zijn dat de werkgever aan hen een verplichte periode vakantieverlof oplegt, omdat zij tijdens schoolvakanties geen werkzaamheden kunnen verrichten. Zij hebben in die situatie recht op meer vakantieverlof dan andere gemeenteambtenaren, want zij moeten immers ook meer vakantieverlof opnemen om de aangewezen vrije periode (meestal 12 weken per cursusjaar) te kunnen overbruggen. Een van de bronnen van het nieuwe IKB is de financiële tegenwaarde van 14,4 bovenwettelijke vakantie/verlof-uren. Voor medewerkers in de kunsteducatie, voor wie een verplichte vrije periode geldt, is deze bron uitgezonderd van het IKB. Zij houden dus het recht op vakantieverlof, maar er wordt aan hun IKB geen 0,8% van het salaris toegevoegd als bron.

Op 5 oktober 2017 is een definitief akkoord bereikt over een Cao Gemeenten, die liep van 1 mei 2017 tot 1 januari 2019. Er is hierin een loonstijging overeengekomen van 1% per 1 augustus 2017 en 1,5% per 1 januari 2018. Bovendien vindt er per 1 december 2017 een verhoging van 0,5% en per 1 juli 2018 een verhoging van 0,25% plaats van het pensioengevende deel van het Individueel Keuzebudget (IKB), onderdeel voormalige eindejaarsuitkering. In 2019 is er een overloop vanuit 2018.

Inmiddels is op 28 juni 2019 een Principeakkoord bereikt over een nieuwe Cao Gemeenten, die loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021. Er is een loonstijging overeengekomen van 3,25% per 1 oktober 2019 en een eenmalige uitkering van € 750,- voor medewerkers die op 28 juni 2019 in dienst zijn van een gemeente. Deze uitkering wordt naar rato van de deeltijdfactor berekend en per oktober 2019 uitbetaald. De uitkering vervalt per 2020. Bovendien zijn er loonstijgingen van 1% per 1 januari 2020, 1% per 1 juli 2020 en 1% per 1 oktober 2020 afgesproken met de vakbonden. In de Cao zijn voorts procesafspraken gemaakt over harmonisatie verlof, vitaliteit /duurzame inzetbaarheid en de overgang per 2020 van publiekrecht naar civielrecht o.a. bij ontslag: van rechtspositie naar Cao in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

4.5. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen publieke Cao Kunsteducatie

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.
Per 1 januari 2017 is de pensioenpremie bij het ABP voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen gestegen naar 21,1%, waarvan 14,77% ten laste van de werkgever komt en 6,33% voor rekening van de werknemer. De franchise is in 2017 gestegen naar €13.150,-. Per 1 januari 2018 is de pensioenpremie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen gestegen naar 22,9%, waarvan 16,03% ten laste van de werkgever komt en 6,87% voor rekening van de werknemer. De franchise is in 2018 gestegen naar €13.350,-. In 2018 is de ANW-compensatie in de ABP-regeling afgeschaft.
Per 1 januari 2019 is de pensioenpremie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen gestegen naar 24,9%, waarvan 17,43% ten laste van de werkgever komt en 7,47% voor rekening van de werknemer. De franchise is in 2019 gestegen naar € 13.800,-.

Per 1 januari 2017 is de VPL-premie (compensatie vroegpensioen- en levensloopregeling) gestegen naar 2,6%. Per 1 januari 2018 en per 1 januari 2019 blijft de VPL-premie 2,6%. Deze premie komt geheel ten laste van de werkgever. Er geldt voor de VPL geen franchise.

In 2017 is de arbeidsongeschiktheidspremie 0,50%, waarvan 0,35% ten laste van werkgever komt en 0,15% ten laste van de werknemer. De franchise is in 2017 € 20.100,-. In 2018 en 2019 zijn hoogte en verdeling van de arbeidsongeschiktheidspremie ongewijzigd. De franchise is in 2018 omhoog gegaan naar € 20.450,- en in 2019 naar € 20.900,-.

Belangrijkste sociale premies

In 2017 is de inkomensafhankelijke premie ZVW gedaald naar 6,65%. De grondslag stijgt is gestegen naar een maximum van € 53.701,-. In 2018 is de premie ZVW gestegen naar 6,90%. De grondslag stijgt wederom naar een maximum van € 54 614,-. In 2019 is de premie ZVW gestegen naar 6,95%. De grondslag stijgt opnieuw fors naar een maximum van € 55.927,-.

In 2017 is de basispremie WAO/WIA gestegen naar 6,16%. In 2018 is de basispremie verder gestegen naar 6,27%. De hoogte van de gedifferentieerde premie WIA-WGA die door het UWV wordt berekend is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie Organisaties kunnen sinds 1 januari 2017 ook kiezen om de voor het eigenrisico-dragerschap voor de WIA-WGA (voorheen WGA-vast en WGA flex). In 2019 is de basispremie wederom verder gestegen naar 6,46%.

De premie van de Ziektewet (vangnetregeling) voor overheden gaat via het Uitvoeringsfonds voor de overheid oftewel Ufo-premie. De Ufo-premie was in 2014 1,28% inclusief 0,5% opslag kinderopvang. In 2015 tot en met 2019 is deze Ufo-premie op hetzelfde niveau gebleven.

Werkgevers in de publieke CAO Kunsteducatie zijn eigenrisicodragend voor de WW. Zij kunnen bij de werknemer pseudo WW-premie inhouden. In 2014 tot en met 2019 is de pseudo WW-premie nihil.

Sociale partners zijn in de Cao-afspraak 2016-2017 overeengekomen dat de door de Wet werk en zekerheid ingegeven verkorting van de WW van 38 maanden naar 24 maanden qua opbouw en duur wordt gerepareerd binnen de CAR-UWO door middel van de reparatie-uitkering. Deze afspraak wordt gefinancierd met een werknemerspremie die de werkgever kan inhouden op het salaris voor loonheffingen. De particuliere premie ter financiering van het derde jaar WW bedraagt per 1 januari 2018 0,1% van het salaris en (toegekende) salaris-toelage(n). De premie wordt ingehouden op het bruto salaris.

.

5. Ontwikkeling Gemeentefonds

5.1. Accres

De ontwikkeling van het nominaal accres voor de jaren 2017 tot en met 2020 conform de normerings-systematiek ("trap op, trap af") in het Gemeentefonds is als volgt:

Tabel 6. Ontwikkeling nominaal accres Gemeentefonds 2017-2020 (groei in procenten)

	2017	2018	2019	2020
Meicirculaire 2015	-0,32%	0,62%	1,86%	1,86%
Meicirculaire 2016	0,43%	1,28%	1,54%	2,21%
Meicirculaire 2017	1,54%	4,02%	3,07%	2,44%
Meircirculaire 2018	1,00% def	6,86%%	5,79%	3,94%
Meicirculaire 2019	-	4,82% def	7,30%	3,13%

De wijze waarop het accres wordt bepaald is vanaf 2018 gewijzigd. Niet langer beweegt het Gemeentefonds mee met de ontwikkelingen op de Rijksbegroting in engere zin. Vanaf 2018 beweegt het mee met de ontwikkelingen op (bijna) de gehele Rijksbegroting. Dus ook de kaders Sociale Zekerheid en Zorg.

Gelet daarop moet ten aanzien van de ontwikkeling op de langere termijn het volgende worden gemeld. Als men de meicirculaire Gemeentefonds 2019 met de meicirculaire 2018 vergelijkt valt het nominaal accres over de periode 2019-2023 cumulatief terug met 1,68% (456 miljoen euro). Die daling wordt grotendeels veroorzaakt door een lagere loon- en prijsontwikkeling op de Rijksbegroting, die over de genoemde periode cumulatief 2,02% lager is. In algemene zin gold tot voor kort dat het Gemeentefonds voor 2/3^{e} loon- en voor 1/3^{e} prijsgevoelig was.

De bovenstaande tabel toont aan dat de accresramingen in de Gemeentefondscirculaires fluctueren. De hierin opgenomen nominale accressen moeten voor twee zaken gecorrigeerd worden voordat het iets zegt over de koopkracht van gemeenten. Zij moeten daarbij in elk geval rekening houden met:

- De stijging van lonen en prijzen.
- De weglek van een klein deel van het accres naar de groeiende gemeenten.

Ten aanzien van de tabel hierboven geldt voorts dat ook de opschalingskorting in mindering wordt gebracht op het nominaal accres om tot het reëel accres te komen. Deze korting kent geen taakverlichting voor gemeenten, waardoor het een reguliere bezuiniging is die de koopkracht van gemeenten aantast.

De recente meicirculaire Gemeentefonds bevat een aantal algemene indexen die gemeenten o.a. richting gesubsidieerde of bekostigde instellingen kunnen benutten. Lokale overheden kunnen overigens ook de Cao- of OVA-ontwikkelingen volgen. Bij indexering kan worden gelet op de nationale consumentenprijsindex c.q. de inflatie: deze is in 2020 geraamd op1,4%. De prijsstijging van het bruto binnenlands product is eveneens 1,4%. De index overheidsconsumptie beloning werknemers is 1,9% en bij netto materieel gaat het om 1,5%. De cijfers van het Centraal Planbureau van maart jl. schatten de stijging van het contractloon in de marktsector in 2020 op 2,3%. De OVA is eveneens geraamd op 2,3% (exclusief 0,22% incidenteel en mutatie premies).

Zie ook het VNG-Nieuwsbericht 'Accresontwikkeling nader geduid' van 4 juni jl. naar aanleiding van de onlangs verschenen meicirculaire Gemeentefonds (geactualiseerd per 17 juni): https://vng.nl/onderwerpenindex/gemeentefinancien/financiele-positie-gemeenten/nieuws/meicirculaire-2019-accres-ontwikkeling-nader-geduid

Aparte groei zorgbudgetten

Het grootste deel van de integratie-uitkering Sociaal Domein is met ingang van 2019 overgeheveld naar de algemene uitkering. Deze middelen worden voor de toekenning van extra geld voor volumegroei en loon- en prijsontwikkeling pas in 2020 afhankelijk van het accres in het gemeentefonds. In 2019 zijn daarom nog apart gelden toegekend voor volume- en/of loon- en prijsontwikkeling op deze budgetten:

- Voor de Wmo 2015 bedraagt de toevoeging in 2019 voor volume en loon- en prijsbijstelling 78,3 miljoen euro en deze structurele bijdrage loopt in de jaren erna op naar 79,4 miljoen euro.
  Voor de Wmo Huishoudelijke verzorging bedraagt de bijstelling in 2019 46,1 miljoen euro en deze structurele bijdrage loopt in de jaren erna op naar 48,3 miljoen euro.

De Wmo 2015 was tot 2019 onderdeel van de integratie-uitkering Sociaal Domein. Daarnaast was er de integratie-uitkering Wmo/Huishoudelijke verzorging. Deze integratie-uitkeringen zijn zoals gemeld vanaf 2019 opgegaan in de algemene uitkering, pas per 2020 geldt hiervoor het reguliere accres Gemeentefonds. In 2019 zijn er derhalve in de meicirculaire Gemeentefonds aparte bedragen toegekend voor loon- en prijsbijstelling, omgerekend gaat het om een percentage van afgerond 3,8% resp. 3,73%. Qua loon is dit vergelijkbaar met het OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).

- Voor de integratie-uitkering Beschermd Wonen bedraagt de volume en loon- en prijsbijstelling in 2019 56,9 miljoen euro.

Omgerekend gaat het bij Beschermd Wonen om een percentage van 3,3%. Qua loon is dit vergelijkbaar met het OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).

- Voor de Jeugdhulp bedraagt de loon- en prijsontwikkeling 109 miljoen euro. Deze structurele toevoeging loopt in de jaren erna op naar 110,4 miljoen, waarvan in 2020 12,3 miljoen wordt afgezonderd voor het onderdeel Voogdij/18+ dat nog een integratie-uitkering is.

Bij de Jeugdhulp gaat het in 2019 omgerekend om een percentage van 3,6% loon- en prijsbijstelling. Qua loon is dit vergelijkbaar met het OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).
Bij de Voogdij/18+ betreft het in 2019 omgerekend een percentage van 3,8%. Ook dit is qua loon vergelijkbaar met het OVA-percentage 2019: 2,70% (3,42% incl. incidenteel en mutaties premies).

In bovengenoemde sectoren wordt van rijkswege in algemene zin rekening gehouden met de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA). In 2019 gaat het om een percentage van 2,70% (3,42% inclusief incidenteel en mutaties sociale premies). Voor 2020 wordt de OVA thans geraamd op 2,3% (plus ongeveer 0,22% extra inclusief incidenteel en mutaties sociale premies).

Daarnaast stijgt het jeugdbudget incidenteel met 420[1] miljoen euro in 2019, 300 miljoen euro in 2020 en 300 miljoen euro in 2021. Een structurele ophoging van het jeugdbudget is uitgebleven. Wel is met het Rijk afgesproken dat een nader onafhankelijk onderzoek onder gezamenlijk opdrachtgeverschap wordt uitgevoerd naar de volume- en uitgavenontwikkeling in de periode 2015-2019, dat in het najaar van 2020 moet zijn afgerond. Aan dit onderzoek is een vorm van arbitrage gekoppeld als kabinet en VNG niet tot bestuurlijke overeenstemming komen over de doorwerking ervan naar het gemeentelijk budget.

[1] 20 mln euro hiervan wordt tijdelijk ondergebracht bij de jeugdautoriteit. Na drie jaar wordt het beschikbare budget weer aan het gemeentefonds toegevoegd.