

## Voorstellenbrief cao Provinciale Sector 2024

### Inhoud

Voorstellenbrief cao Provinciale Sector 2024.....	1
1. Inleiding.....	1
2. Enquête.....	2
3. Loonontwikkeling.....	2
4. Vergoedingen en toelagen.....	3
5. Vergroening thuis en onderweg.....	3
6. Jongeren.....	4
7. Duurzame inzetbaarheid.....	5
8. Feestdagen en ouderschapsverlof.....	6
9. Beperking flex-arbeid.....	6
10. Kwaliteit van het werk.....	7
11. (Lokaal) overleg met vakbonden.....	8
12. Werken met resultaatopdrachten.....	8
13. Overige voorstellen.....	8

### 1. Inleiding

We leven in roerige tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Medewerkers bij provincies en aangesloten organisaties voelen dit net zoals elke burger aan den lijve.

Uit de enquête 2023 van de gezamenlijke bonden blijkt dat, als het gaat over het inkomen, de gemiddelde waardering van medewerkers op neutraal uitkomt op een waarderingsschaal van 1 tot 5.

Van de medewerkers in de schalen A en 1 t/m 9 geeft 22% aan geld te kort te komen aan het eind van de maand. Van de medewerkers geeft 29% aan precies uit te komen, maar geen geld over te houden.

De cao Provinciale Sector kent een inflatieachterstand en loopt achter op de loonontwikkeling in aanpalende sectoren binnen decentrale overheden.

Hoe behoud en trek je voldoende personeel aan in tijden van keiharde concurrentie op de arbeidsmarkt? Hoe behoud je jongeren die steeds mobieler worden op de arbeidsmarkt?

In de enquête 2023 komt duidelijk naar voren dat beloning incl. vergoedingen, verlof en mogelijkheden tot eerder uittreden, en ook verruiming van het individueel keuzebudget de

belangrijkste punten zijn voor medewerkers. Deze arbeidsvoorwaarden moeten dus op niveau worden gebracht om de problemen nu en in de nabije toekomst het hoofd te kunnen bieden.

Sociale veiligheid is een belangrijk actueel thema. Medewerkers hebben behoefte aan waardering, persoonlijke aandacht en inspraak mogelijkheden. Minder dan de helft van de respondenten in de enquête vindt dat de provinciale organisaties voldoende beleid hebben in het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag. Meer dan 40% van de medewerkers is niet op de hoogte van het beleid op dit terrein.

Werkdruk vormt een toenemend probleem, overigens niet alleen in de provinciale sector. Uit de enquête blijkt dat 64% van de provinciale medewerkers werkdrukkachten ervaart. Een schrikbarend hoog percentage.

## 2. Enquête

De gezamenlijke bonden hebben tijdens de zomerperiode een cao-enquête gehouden. Deze enquête is door bijna 2.400 medewerkers ingevuld. Van de respondenten is 40% vakbondslid en 60% geen lid van een vakbond. De verdeling onder de respondenten qua leeftijdsgroepen, salarisschalen, functiecategorieën en gender sluit aan bij de betreffende cijfers van de Personeelsmonitor 2022.

De uitkomsten van de enquête vormen gezamenlijk met de arbeidsvoorwaardenagenda de basis voor de inzet van de gezamenlijke vakbonden voor de cao Provinciale Sector 2024.

Van de provinciale medewerker wordt veel gevraagd. De verkiezingen in 2023 hebben politiek-bestuurlijke verhoudingen opgeschud. Vraagstukken op het gebied van natuur en stikstof, verkeer en vervoer en de omgevingswet komen op ons af. In een tijd waarin de arbeidsmarkt steeds krappere wordt is het zaak een aantrekkelijke werkgever te zijn waar het prettig werken is, met oog voor de mens, en zijn persoonlijke ontwikkeling ruimte te geven. Hier ligt een gezamenlijke opdracht voor de cao-partijen.

## 3. Loonontwikkeling

Vanwege de looptijd van de cao 2022-2023 tot en met 31 december 2023 is in het jaar 2023 geen nieuwe loonafpraak gemaakt. Voor koopkrachtbehoud en verbetering voor alle provinciale medewerkers is het volgende noodzakelijk (looptijd van 1 jaar):

- De automatische prijscompensatie (APC) in de cao;
- Een nominale verhoging van de salarissen van eerst 100,00, en vervolgens
- Een verhoging van de salarissen en daaraan gekoppelde toelagen en vergoedingen van 10 %, ter compensatie van de opgelopen inflatie-achterstand sinds oktober 2021, en koopkrachtverbetering. Hierbij kijken we ook naar de loonontwikkeling in aanpalende branches binnen decentrale overheden sinds oktober 2022.

Toelichting: we spreken hier over oktober 2021, omdat de inflatie die wij willen compenseren, de inflatie was voor de periode oktober 2021 – oktober 2022. Als wij dus willen inhalen wat er vorig seizoen aan koopkrachtdaling is geweest, dan kijken wij eigenlijk naar een inflatieachterstand waarvan het startpunt in oktober 2021 ligt.

- Het minimumloon verhogen naar 16 euro (ook voor schaal A). Om de grote ongelijkheid tussen arm en rijk te verkleinen is het noodzakelijk om het minimumloon te verhogen naar € 16,-. De overeengekomen € 14,- in de cao 2022-2023 is mooi maar niet meer toereikend als gevolg van de hoge inflatiecijfers. De inflatie heeft het inkomen van de provincieambtenaren in de lage schalen uitgehold.

#### 4. Vergoedingen en toelagen

De paritaire werkgroep hoofdstuk 4 heeft op 6 februari 2023 een advies met voorstellen uitgebracht voor verbetering van een aantal bepalingen in dit hoofdstuk van de cao. In het BCAO-overleg van 9 februari 2023 is besloten om dit onderwerp verder uit te werken en op te nemen in de cao 2024. Wij willen hier nu concrete afspraken over maken. Medewerkers die onder deze bepalingen vallen zoals wegenspecteurs, kantonniers, brugwachters etc. vragen al geruime tijd aandacht voor hun situatie.

Onze voorstellen:

- Schaalbeperking loslaten bij overwerkvergoeding en toelage onregelmatige dienst;
- Grondslag max. schaal 6 voor de berekening van de toelage onregelmatige dienst loslaten, nu hier geen objectieve grond voor is;
- Indexering met de cao-loonstijgingen van de vaste bedragen consignatietoelage (bij BHV-vergoeding al opgenomen);
- Consignatiediensten en feestdagen helder omschrijven
- Inconveniënten:
  - Beschrijving en beoordeling varieert nu per provinciale werkgever, waardoor onverklaarbare verschillen ontstaan.
  - De lijst met functies die onder bezwarende omstandigheden werken, wordt in overleg met de vakbonden in het lokaal overleg/ de ondernemingsraad vastgesteld.
  - De definitie van de termen “nu en dan”, “regelmatig” en “voortdurend” standaardiseren
  - De beoordeling van zwaarte v.d. inconveniënten vindt plaats door een gecertificeerde arbeidsdeskundige i.p.v. leidinggevende. Het resultaat van deze beoordeling wordt betrokken in het overleg over de lijst met functies met vakbonden in het lokaal overleg/de ondernemingsraad.
  - Geschillen kunnen worden voorgelegd aan de landelijke commissie functiewaardering.
- Ploegdienstregeling in cao opnemen en verder uitwerken
- Om medewerkers vanaf 60 jaar te ontlasten bij het zware werk dat zij uitvoeren, worden zij niet meer verplicht om overwerk, nacht- en/of consignatie(beschikbaarheid)diensten uit te voeren. De voorgestane afspraak is dat als de werknemer hiervan gebruik wenst te maken, hij/zij recht heeft op een garantietoelage.
- Redactionele aanpassingen in de tekst (“werknemer” in plaats van “ambtenaar”)

#### 5. Vergoeding thuis en onderweg

Ook de brandstofprijzen zijn in 2022 en 2023 fors gestegen. Dit heeft er onder andere toe geleid dat de overheid de hoogte heeft bijgesteld van de belastingvrije kilometervergoeding naar 21 cent per kilometer (en 23 cent per kilometer per januari 2024). Dat bedrag dekt de kosten echter nog steeds niet. Waarbij ook nog eens dient te worden opgemerkt dat in veel lokale reiskostenregelingen lagere kilometervergoedingen staan of helemaal ontbreken en soms zelf openbaar vervoer niet wordt vergoed. Het is niet uit te leggen dat het mensen geld kost om naar hun werk te kunnen gaan. De huidige arbeidsmarkt vraagt om maatregelen om medewerkers te binden aan de sector. De bonden zijn voorstander van een volledige vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer. Dit is zowel goedkoper, als minder belastend voor het milieu. Daarnaast kunnen deze kosten volledig belastingvrij vergoed worden. Als dat niet kan, bijvoorbeeld omdat het werk niet of slecht bereikbaar is met het OV, dan dienen ook de gemaakte reiskosten met de auto volledig te worden vergoed; op zijn minst de

belastingvrije vergoeding van 21 cent (en 23 cent per 2024) voor ieder daadwerkelijk gereden kilometer.

Wij willen afspreken dat elke werkgever onder de cao Provinciale Sector een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer heeft, en dat lokale reiskostenregelingen woon-werkverkeer tenminste aan de bovengenoemde voorwaarden moeten voldoen. Daarnaast dienen reiskosten die voor het werk worden gemaakt (dienstreizen) volledig d.w.z. kostendekkend te worden vergoed.

Door de stijgende energieprijzen werd in 2022 en 2023 ook duidelijk dat de staat van iemands huis een grote rol speelt in hoeveel geld iemand overhoudt per maand. Een persoon met een verduurzaamde woning en met zuinige elektrische apparaten heeft een lagere energierekening, dan iemand die in een slecht onderhouden huis woont. Het verduurzamen van een woning kost nogal wat geld. Niet iedereen heeft daar de financiële ruimte voor of mag als huurder ingrepen doen aan de woning. Daardoor zijn het dus juist de groepen die het al niet breed hebben, die het hardst getroffen zijn.

Wij stellen voor dat elke werknemer een verduurzamingsbudget van 2.500 euro netto krijgt. De werknemer kan dan op kosten van de werkgever zijn woning verduurzamen met grote of kleine maatregelen of apparaten vervangen door zuinige modellen. Het is goed voor het klimaat en helpt scheefgroei tegen te gaan.

## 6. Jongeren

### 6.1 Stages

In de cao Provinciale Sector is geen voorziening getroffen voor stages/leerwerkplekken bij studenten in het MBO (BOL/BBL), HBO en WO. Evenmin is in de cao een stagevergoeding opgenomen. Wij stellen voor in de cao afspraken hierover te maken. De onderstaande elementen zijn daarbij van belang:

- Stagevergoeding van stagiairs en van BBL-studenten (loon). Wij stellen een stagevergoeding voor van 700 euro per maand, gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, waarbij wordt uitgegaan van 40 uur stage (5 dagen van 8 uur) per week. Bij een stage van minder dan 40 uur per week, wordt de stagevergoeding berekend naar evenredigheid van het aantal afgesproken uren. De stagevergoeding wordt geïndexeerd met de algemene loonstijgingen in de cao.
- Vergoeding van reiskosten (als de student geen gebruik kan maken van de Ov-studentenkaart) en schoolkosten.
- Voorbeeld stage-overeenkomst en leer-werkovereenkomst.
- Doorbetaling van loon tijdens de schooldag(en).
- Afspraken die stagemisbruik tegengaan.
- Begeleiding van stagiairs en faciliteiten voor stagebegeleiders/leermeesters.
- Doorstroom naar baan bij de werkgever nadat de student de opleiding heeft afgerond.
- Lopende lokale stageregelingen die voor de stagiair in positieve zin afwijken, kunnen worden gehandhaafd.

## 6.2 Pechgeneratie

Studenten die onder het leenstelsel een studieschuld hebben opgebouwd, zijn hierdoor vaak zwaar getroffen en worden beperkt in hun toekomstmogelijkheden door deze vaak torenhoge schulden. Geldproblemen kunnen stress veroorzaken. In een tijd waarin alles duurder is geworden, kunnen werknemers met een studieschuld daar extra last van hebben. Om deze categorie werknemers meer perspectief te bieden, stellen wij voor in de cao op te nemen dat de werkgever, de studieschuld bij DUO in 5 jaarlijkse gedeelten aflost tot een maximum van 15.000 euro. Daartegenover staat dat de werknemer dan minimaal 5 jaar in dienst blijft.

## 7 Duurzame inzetbaarheid

### 7.1 PBDI

In 2018 is in de cao het Persoonlijk ontwikkelbudget (POB) geïntroduceerd van € 5.000 voor een periode van vijf jaar. Bij de tussentijdse aanpassingen van de cao 2022-2023 zoals overeengekomen in het BCAO-overleg van 30 maart 2023, is het POB verruimd qua bestedingsmogelijkheden en omgevormd tot het Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid (PBDI). De inzet van PBDI voor vitaliteitsuren is het meest pregnante voorbeeld van deze verruiming. Het is nu tijd om een volgende stap te zetten. Wij stellen voor het budget van het PBDI te verhogen tot € 6.500 voor een periode van vijf jaar. De reden hiervan is dat het PBDI niet is meegegroeid met de stijgende kosten van opleidingen en trainingen en de inflatie en de algemene loonstijging, waardoor de effectieve waarde aanzienlijk is gedaald. Bovendien moet bij de inzet van PBDI voor vitaliteitsuren worden afgerekend volgens het brede loonbegrip zoals ook bij IKB-uren het geval is. Deze verhoging komt tegemoet aan de brede wens bij jong en oud om meer grip te krijgen op de werk/privé balans.

7.2 We willen daarnaast een structuur voor duurzame inzetbaarheid afspreken die aan het gespaarde IKB-verlof is gekoppeld. Iedere werknemer kan gedurende vijf jaar een dag minder werken. 50% van die dag wordt betaald door de werkgever, 50% wordt betaald uit het gespaarde IKB-verlof van de werknemer (vijf jaar inzetbaar). Voordeel is dat medewerkers zelf kunnen bepalen waar ze het verlof voor in willen zetten en wanneer.

### 7.3 Vervroegde uittreding

In de cao is nu opgenomen dat werkgever en werknemer in gesprek gaan over de mogelijkheid om gebruik te maken van de Regeling vervroegde uittreding als de werknemer of de werkgever hierom verzoekt. In de praktijk blijkt hier door provinciale werkgevers terughoudend mee omgegaan te worden, ook als de medewerker aangeeft er behoefte aan te hebben. Dit kan leiden tot willekeur. Mede gezien de ontwikkelingen in andere aanpalende sectoren, stellen wij voor om de werknemer het recht te geven om gebruik te kunnen maken van de RVU volgens de huidige fiscale regels.

### 7.5 Levensfaseambassadeurs

Inmiddels werkt de sector al enige jaren met levensfaseambassadeurs. Dit wordt over het algemeen als een succes ervaren. Graag willen de bonden nog een keer deze werkzaamheden evalueren om ze vervolgens met die kennis en wetenschap definitief in de cao te verankeren.

## 8 Feestdagen en ouderschapsverlof

### 8.1 5 mei

Zeker in deze tijd waarin oorlogen en terrorisme duidelijk maken dat vrijheid allesbehalve vanzelfsprekend is, moet iedereen Bevrijdingsdag kunnen vieren. Op dit moment is in de cao opgenomen dat 5 mei eenmaal per vijf jaar een vrije dag is. De vakbonden stellen voor om van 5 mei een jaarlijkse vrije dag te maken, net zoals bij rijksambtenaren het geval is. In de enquête geeft 78% van de respondenten aan dit een goed idee te vinden.

### 8.2 Ouderschapsverlof

Op dit moment voorziet de cao in gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof gedurende 13 weken (maal de gebruikelijke arbeidsduur per week). Hiervan is 9 weken het wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof.

Wij stellen voor het recht op betaald ouderschapsverlof uit te breiden naar de volledige 26 weken dat het wettelijk ouderschapsverlof duurt, en op hetzelfde betalingsniveau als de 10<sup>e</sup> t/m 13<sup>e</sup> week, te weten 75% van het loon.

## 9 Beperking flex-arbeid

De externe inhuur van provincies is gemiddeld 17%, zo blijkt uit de Personeelsmonitor Provincies 2022. Er zijn grote verschillen tussen provincies onderling, variërend van 5% met uitschieters tot 31%. Dit is onwenselijk vanuit de kosten, maar ook vanuit de positie van de overheid en het kabinetsbeleid.

In de enquête geeft 45% van de respondenten aan dat flexkrachten ook voor vast werk worden ingezet. Slechts 24% is van mening dat flexkrachten alleen voor “chique, ziek en piek” worden ingezet.

Wij stellen het volgende voor:

- De Roemernorm van 10% wordt opgenomen in de cao Provinciale Sector
- Structureel werk wordt structureel ingevuld via een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- Inhuur alleen in het geval van chique, piek en ziek;
- Payrolling als contractvorm wordt afgeschaft (bestaande contracten worden uitgediend);
- Vast werk (arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd) is de standaard.

Om te voorkomen dat gestuurd wordt op kortlopende flexcontracten (minder dan 2 jaar en één dag) wordt een bepaling opgenomen dat, wanneer deze vacature niet structureel wordt ingevuld, deze voor één jaar niet nogmaals flexibel mag worden ingevuld.

De cao-partijen committeren zich aan de handhaving van de afspraken en maken praktische afspraken in een convenant. Elke provinciale organisatie levert jaarlijks via het Lokale Overleg (LO) een overzicht van de flexibele schil i.r.t. de formatie en de maatregelen die zijn genomen om deze flexibele schil af te bouwen.

## 10 Kwaliteit van het werk

### 10.1 (Sociale) veiligheid

Om gezond en veilig te kunnen werken is het belangrijk dat de werkplek veilig is met goede arbeidsomstandigheden. Dat betekent dat deze voldoet aan alle normen voor gezond en veilig werk, dat de medezeggenschap in positie is gebracht en dat er een heldere en daadkrachtige aanpak voor grensoverschrijdend gedrag is. Op het laatste punt valt winst te behalen, want meer dan 40% van de werknemers in de enquête geeft aan niet te weten of en zo ja welk beleid er in de organisatie is om grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan. Dit is opmerkelijk omdat voorlichting en training van (nieuwe) medewerkers een van de minimale vereisten is in het Arbobeleid. Onze inzet is om provinciale werkgevers te activeren de voorlichting en training van medewerkers te verbeteren.

Daarnaast willen wij afspreken dat elke werkgever onder de cao Provinciale Sector zich aansluit bij de Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag (LKOOG), voor zover dat nog niet het geval is.

### 10.2 Werkdruk

Een van de meest in het oog springende uitkomsten uit de enquête is dat 64% van de werknemers aangeeft fysieke en/of psychische werkdruk te ervaren. Dat is een schrikbarend hoog percentage. Opmerking verdient dat bij de open vragen de wens tot het verminderen van werkdruk ook erg vaak wordt genoemd. In de top 4 van meest genoemde oorzaken staan: te veel werk, vertrek van ingewerkte collega's, te weinig personeel en een slechte organisatie van het werk. De vakbonden vinden dat er concrete maatregelen moeten komen en willen in de cao-afspraken opnemen om het beleid van provinciale organisaties te helpen verbeteren.

De vakbonden stellen voor dat met de vakbonden in het lokaal overleg en de ondernemingsraad gezamenlijk, afspraken worden gemaakt over:

- Onderzoek waar en in welke mate er sprake is van ongezonde werkdruk, bijvoorbeeld met behulp van de FNV Sneltest Werkdruk;
- Onderzoek naar de voornaamste veroorzakers van te hoge werkdruk;
- De te treffen maatregelen om te hoge werkdruk tegen te gaan;
- Een ambitieniveau over de mate waarin partijen gedurende de verdere looptijd van deze afspraken het percentage werknemers dat blootgesteld is aan te hoge werkdruk, willen en kunnen terugdringen;
- Een herhaling van de aanvangsmeting over aard en omvang van ongezonde werkdruk om daadwerkelijk geboekte resultaten zichtbaar en meetbaar te maken.

Bovengenoemde afspraken laten onverlet de werkgeversverplichtingen op dit onderwerp die voortvloeien uit de arbeidsomstandighedenwetgeving.

Bij het treffen van maatregelen om te hoge werkdruk terug te dringen, zullen de in de Arbocatalogus Provincies voorgestelde maatregelen mede als richtsnoer gelden.

## 11 (Lokaal) overleg met vakbonden

In de B CAO-vergadering van 30 maart 2023 is het advies van de paritaire werkgroep Hoofdstuk 11 vastgesteld. Partijen zijn het erover eens dat een aantal bepalingen in de cao moeten worden aangescherpt om de gelijkwaardigheid van partijen in het overleg beter tot uitdrukking te brengen en het principe van op overeenstemming gericht overleg vast te leggen. In de afgelopen maanden is achter de schermen gewerkt aan aanpassing van de tekst van de cao. Dit dient wat ons betreft nu zo spoedig mogelijk zijn beslag te krijgen, zodat provinciale organisaties, vakbonden en medezeggenschap weten waar ze aan toe zijn.

## 12 Werken met resultaatopdrachten

Onlangs is het rapport opgeleverd naar aanleiding van het onderzoek dat cao-partijen hebben laten uitvoeren.

Wij willen naar aanleiding van de conclusies en aanbevelingen afspraken maken over de toekomst van het werken met resultaatopdrachten. Dit heeft niet gebracht wat ervan verwacht mocht worden en leidt in de praktijk tot onduidelijkheid en soms zelfs aantasting van de rechtspositie van medewerkers. Ook blijken provinciale organisaties er maar mondjesmaat gebruik van te maken. De meerwaarde van het werken met resultaatopdrachten staat wat ons betreft ter discussie. De vakbonden willen dan ook afscheid nemen van deze mogelijkheid, en dit uit de cao halen.

## 13 Overige voorstellen

### 13.1 Verlies en rouw

Verlies van een dierbare, veel medewerkers krijgen er vroeg of laat mee te maken. Hoe ga je daar mee om?

De meningen verschillen over hoe het beter kan. Het gaat daarbij om meer dan alleen verlof. Het doel is de medewerker te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen. Daar passen enerzijds geen standaardregels bij zoals alleen recht op een paar dagen verlof rond de uitvaart. Aan de andere kant kan duidelijkheid over verlof duidelijkheid geven in situaties waarin de werkomgeving minder begripvol of flexibel is.

We willen dat er een rouwprotocol wordt opgesteld met aandacht voor de begeleiding van medewerkers en verlof. Ook moet nagedacht worden over faciliteiten in de terminale fase waardoor de medewerker de aandacht voor een dierbare en werk kan combineren.

### 13.2 Overgang

Zestig procent van de vrouwen in de overgang valt de combinatie werk en menopauze zwaar. Ruim de helft van de geënquêteerden geeft aan dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. In de cao wordt opgenomen dat de medewerker die klachten ervaart wegens menstruatie/menopauze, welke van invloed is op haar inzetbaarheid op de werkvloer, de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid.

De Arbodienst kan expertise ontwikkelen om werk en klachten op het gebied van menstruatie en overgang te kunnen signaleren en verhelpen. Ook vertrouwenspersonen kunnen hiervoor worden getraind.

In overleg met de medezeggenschap kan een communicatieplan worden gemaakt om deze onderwerpen uit de taboesfeer te halen. Medewerkers die klachten ervaren moeten kunnen rekenen op begrip en welwillendheid bij aanpassingen in het werk of de werktijden.



### 13.3 Werkkostenregeling

Gemiddeld wordt binnen de organisaties van de provinciale sector 25-40% van de werkkostenregeling besteed aan politieke ambtsdragers. Dit gaat ten koste van de mogelijkheden voor het personeel. Het is de wens om als sociale partners van de decentrale overheden een lobby richting de belastingdienst tot stand te brengen. In de inzet voor de cao-gemeenten is dit al verwoord en besproken, ook zal het in de inzet voor de sector werken voor Waterschappen worden ingebracht. Bij deze het verzoek aan werkgeverzijde om samen met ons daarin op te trekken om gezamenlijk een oplossing voor dit knelpunt te bewerkstelligen.

Utrecht, 6 december 2023

FNV Overheid: Erik Gerritsen en Nanny Faber

CNV Overheid: Arno van Voorden en Rick Damme

AVV: Michelle Rijntjes en Karin Harmsen

CMHF-PDO: Jan Zwanenburg