

STERK PUBLIËK WERK



VAN SNOEIEN NAAR BLOEIEN

DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4	KINDEROPVANG	41
DE PUBLIEKE SECTOR HEEFT VERSTERKING NODIG: ANALYSE VAN DE HUIDIGE UITDAGINGEN	5	VERVOER	43
INVESTEREN IN DE PUBLIEKE SECTOR ALS DE WEG VOORUIT: OP BASIS VAN SOCIAAL WETEN- SCHAPPELIJK ONDERZOEK	7	MEDIA EN PUBLIEKE OMROEPEN	44
GELIJKE KANSEN IN DE PUBLIEKE SECTOR GROOT KAPITAAL - INTERVIEW MET PETRA BOLSTER, PORTEFEUILLEHOUDER	10	Interview met Peter Falet, beveiliging en portier bij het Rijksmuseum & vakbondsman	46
VISIE OP PRODUCTIVITEIT IN DE PUBLIEKE SECTOR: DE WEG NAAR MAATSCHAPPELIJKE WAARDE	12	"JE MOET JE RUG RECHTHOUDEN EN STRIJDEN VOOR BETERE ARBEIDSVOORWAARDEN"	46
OVERHEID	14	POLITIE	48
Interview met Richard Broekhoven, brandweerman en vakbondsman	17	Interview Alwin de Kok:	50
"WIJ ZIJN HET LAATSTE REDMIDDEL"	17	'WIJ DWEILEN MET DE KRAAN OPEN, MAAR NEMEN ALTIJD VOCHT OP'	50
Interview met Peter Blanker, beleidsadviseur bij Waterschap Scheldestromen en vakbondsman	19	DEFENSIE	52
"WIJ ZORGEN DAT JE DROGE VOETEN HOUDT"	19	CONCLUSIE: EEN OPROEP TOT INVESTERING IN DE PUBLIEKE SECTOR	54
SOCIALE ONTWIKKELBEDRIJVEN	21		
RIJK	23		
PUBLIEK BELANG	25		
Privatisering van Engelse waterbedrijven:	28		
EEN WAARSCHUWING VOOR NEDERLAND	28		
Interview met Hans Teunisse, een Vitens- medewerker en vakbondsman	29		
"DRINKWATER IS EN BLIJFT EEN PUBLIEKE ZAAK"	29		
ONDERWIJS	31		
Interview met Kim van Strien, docent Frans en vakbondsvrouw	36		
"ONDERWIJS IS HET FUNDAMENT VAN ONZE SAMENLEVING"	36		
ZORG & WELZIJN	38		

INLEIDING

Zonder sterke publieke sector staat Nederland stil. Dankzij het werk en de toewijding van onze leden en hun collega's kunnen kinderen zich ontwikkelen op school of bij de kinderopvang, worden we vakkundig geholpen als we ziek zijn en blijven onze straten schoon en buurten veilig. De publieke sector dient het algemeen belang, is de hoeder van gelijke toegang tot essentiële diensten en biedt stabiliteit in tijden van crisis.

Onze publieke sector kan alleen draaien dankzij de dagelijkse inzet van honderdduizenden werknemers. De verhalen van Peter (beleidsadviseur Waterschappen), Hans (GIS analist bij Vitens), Kim (docent Frans), Richard (brandweerman) en Alwin (politieagent) laten zien dat ze hun werk met veel trots en passie vervullen. Maar ook dat hun werkplezier onder druk staat door een gebrek aan collega's, hoge werkdruk en toegenomen sociale onveiligheid. De uitholling van de publieke sector verdiept zich. Dat laat zich pijnlijk voelen.

Niet iedereen ziet die toegevoegde waarde van een krachtige publieke sector. Zo zei de voorzitter van VNO-NCW, de lobbyclub voor grote bedrijven, vorig jaar nog dat het bedrijfsleven 'geen pinautomaat is' en de overheid miljarden kan besparen door in het eigen vlees te snijden, aangezien ambtenaren 'amper extra nuttig werk doen'. Een bijzonder kortzichtige stellingname. Alsof het bedrijfsleven kan functioneren zonder publieke sector. Want zonder onderwijs en zorg, geen goed opgeleide of gezonde werknemers en zonder publieke infrastructuur komen we niet op ons werk.

Helaas vindt dit verhaal geen welwillend oor bij het nieuwe kabinet van PVV, VVD, NSC en BBB. Zij hebben draconische bezuinigingen aangekondigd op onderwijs, zorg en de ambtelijke organisatie. Dat terwijl de maatschappelijke opgaven enorm zijn. Het lijkt erop dat niet het bedrijfsleven, maar de mensen in de publieke sector gebruikt worden om de rekening te betalen voor politieke beloftes. Dit is extra wrang doordat de belastingen op winst en vermogen juist verlaagd worden. Wie is hier nou de pinautomaat?

FNV zal niet lijdzaam toekijken terwijl onze publieke sector verder afgebroken wordt. Het is hoog tijd dat we deze juist herstellen en opbouwen. Dat de kwaliteit van werk voor mensen als Peter, Hans, Kim, Richard en Alwin beter wordt en ze daardoor de tijd en aandacht kunnen geven aan kwaliteit van openbare diensten die nodig is. Daar worden we allemaal beter van. Maar dit komt niet uit de lucht vallen. Alleen als we samen in actie komen, kunnen we bezuinigingen een halt toe roepen en investeringen afdwingen. Er zit maar één ding op: aan de slag!

Bas van Weegberg

Voorzitter ACOP en lid dagelijks bestuur FNV

DE PUBLIEKE SECTOR HEEFT VERSTERKING NODIG: ANALYSE VAN DE HUIDIGE UITDAGINGEN

We stevenen af op een onhoudbare situatie: de publieke sector dreigt vast te lopen, en dat heeft verstrekende gevolgen voor zowel werknemers als de maatschappij. Een zorgwekkende combinatie van personeelstekorten, hoge werkdruk, flexibele arbeidscontracten en achterblijvende arbeidsvoorwaarden zorgt ervoor dat essentiële diensten in kwaliteit achteruitgaan.

Elke publieke sector heeft zijn unieke uitdagingen, maar de overkoepelende problematiek is helder: zonder ingrijpende hervormingen en investeringen komt de veerkracht en duurzaamheid van de publieke sector in gevaar. Het is tijd voor een kritische reflectie en, vooral, tijd voor actie. Daar spelen vakbonden zoals de AOb, NPB, AFMP, MARVER en FNV een grote rol in – maar de steun van het publiek is ook essentieel. Laten we samen de publieke sector redden en de toekomst van onze samenleving veiligstellen!

PERSONEELSTEKORTEN EN WERKDRUK

Een van de meest urgente problemen is het personeelstekort, dat in alle publieke sectoren speelt, zij het in verschillende vormen. In het onderwijs zien we bijvoorbeeld een groeiend aantal onbevoegde leraren voor de klas staan, terwijl in de zorg het tekort aan verpleegkundigen en artsen leidt tot langere wachttijden en een afname in de kwaliteit van de zorg. Dit wordt verder verergerd door een vergrijzende beroepsbevolking, waardoor de vraag naar nieuwe werknemers steeds groter wordt.

De hoge werkdruk is een tweede element dat veel werknemers in de publieke sector dagelijks voelen. Het tekort aan personeel betekent vaak dat de werknemers die wel actief zijn, extra taken op zich moeten nemen. Dit leidt tot uitval door ziekte of burn-out, wat vervolgens de werkdruk voor de achterblijvende collega's verder verhoogt. Deze neerwaartse spiraal brengt niet alleen de gezondheid van werknemers in gevaar, maar heeft ook een negatieve invloed op de kwaliteit van de diensten die zij leveren.

ARBEIDSVORWAARDEN

Daarnaast spelen arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol in het personeelstekort, hoewel dit niet per se geldt voor alle publieke sectoren. In veel gevallen biedt de publieke sector namelijk uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals goede pensioenregelingen en meer vakantiedagen. Het probleem ligt echter meer in de toenemende werkdruk en het verlies van autonomie binnen deze sectoren, wat werknemers ontmoedigt om in bijvoorbeeld het onderwijs, de zorg of de politie te blijven werken. Dit wordt verder versterkt door het toenemende gebruik van flexibele arbeidscontracten, die werknemers weinig zekerheid bieden en hen demotiveren om zich langdurig aan een organisatie te verbinden.

DE ROL VAN DE PUBLIEKE SECTOR IN TIJDEN VAN CRISIS

Zoals de coronapandemie heeft laten zien, biedt de publieke sector stabiliteit en veerkracht in tijden van crisis. Zonder een goed functionerende zorgsector, onderwijs en sociale voorzieningen, zou de samenleving veel minder weerbaar zijn geweest tegen de ontwrichtende effecten van de pandemie. De druk op de sector, in combinatie met het mogelijke vertrek van personeel, dreigt deze veerkracht echter te ondermijnen. Daarom is het van cruciaal belang om te investeren in de versterking van de publieke sector, zodat we beter voorbereid zijn op toekomstige crises.

ARBEIDSMARKTKRAPTE ALS STRUCTUREEL PROBLEEM

Een van de grootste uitdagingen waar de publieke sector momenteel voor staat, is de arbeidsmarktkrapte, zoals ook door de Sociaal-Economische Raad (SER) is benadrukt. "De publieke dienstverlening piept en kraakt onder de capaciteitsproblemen en dreigt erdoor vast te lopen," aldus het SER-advies.¹ De combinatie van vergrijzing, ziekteverzuim en het vertrek van ervaren medewerkers zorgt voor grote gaten op de werkvloer, die nauwelijks opgevuld kunnen worden door

1 SER, 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk', 2023.

het huidige personeelsaanbod. Dit leidt niet alleen tot een verdere toename van de werkdruk voor de achterblijvende medewerkers, maar ook tot een daling van de aantrekkingskracht van het werken in de publieke sector.

Deze aanhoudende spanning op de arbeidsmarkt heeft op drie niveaus negatieve gevolgen. Allereerst voor de werknemers zelf, die steeds meer onder druk komen te staan en moeite hebben om gemotiveerd te blijven. Ten tweede voor burgers en bedrijven, die te maken krijgen met oplopende wachttijden, uitval van diensten en een lagere kwaliteit van dienstverlening. Ten derde vormt de arbeidsmarktkrapte een belemmering voor het functioneren van de economie als geheel. Zonder voldoende publieke diensten loopt de bredere welvaart terug, neemt de sociale ongelijkheid toe en worden belangrijke transities, zoals de verduurzaming en de aanpak van de vergrijzing, vertraagd.

DE TOEKOMST IS PUBLIEK

Ondanks deze uitdagingen biedt de publieke sector ook enorme kansen om de grote maatschappelijke vraagstukken van deze tijd aan te pakken. Het gaat hierbij om thema's zoals sociale ongelijkheid, klimaatverandering, vergrijzing en de zorg voor een veilige en leefbare omgeving. De publieke sector speelt een essentiële rol in het bevorderen van sociale rechtvaardigheid door gelijke toegang te bieden tot cruciale diensten zoals onderwijs, zorg en sociale zekerheid. Dit herverdelingsmechanisme zorgt ervoor dat economische groei en sociale vooruitgang breed gedeeld worden, ongeacht achtergrond of inkomen.

Om de publieke sector toekomstbestendig te maken, is het noodzakelijk om een aantal fundamentele veranderingen door te voeren. De publieke sector dient het algemeen belang en biedt diensten die voor iedereen toegankelijk moeten zijn, ongeacht inkomen of achtergrond. Door marktprikkels in de publieke sector terug te dringen, kan worden gewaarborgd dat deze diensten in het belang van de samenleving blijven functioneren.

Investeren in voldoende personeel en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden is essentieel. Alleen door de arbeidsomstandigheden te verbeteren, kan de neerwaartse spiraal van werkdruk, ziekteverzuim en personeelsuitval worden doorbroken. Dit betekent niet alleen het verhogen van salarissen, maar ook het verminderen van administratieve lasten, zodat werknemers zich kunnen richten op hun kerntaken.

Door deze noodzakelijke investeringen en hervormingen kan de publieke sector niet alleen haar eigen uitdagingen overwinnen, maar ook een significante bijdrage leveren aan de oplossing van de urgente vraagstukken van onze tijd.

DEPRIVATISERING EN INSOURCING ALS OPLOSSING

In deze context is het belangrijk om te erkennen dat jarenlang publieke taken zijn overgedragen aan de markt met de belofte dat marktwerking alles goedkoper en beter zou maken. Deze belofte is echter gebroken. Deprivatisering en insourcing zijn belangrijke stappen die genomen moeten worden om de publieke sector te versterken en haar waarborgen te herinstalleren. Hierbij moet natuurlijk aandacht zijn voor sectorspecifieke uitdagingen. Publieke diensten van goede kwaliteit zijn essentieel voor onze democratie, veiligheid en bestaanszekerheid. Gezien de klimaatcrisis, de toenemende ongelijkheid en de groeiende politieke onrust is het belang van een sterke publieke sector alleen maar verder toegenomen.

CONCLUSIE

De publieke sector is onmisbaar voor het welzijn van onze samenleving en voor het aanpakken van de grote uitdagingen van vandaag. Toch wordt de sector steeds verder uitgehold door personeelstekorten, hoge werkdruk en slechte arbeidsvoorwaarden. Dit is geen toeval – dit zijn politieke keuzes. Al jaren wordt er geknoeid met de bekostiging, en nu wordt de personeelskrapte middels bezuinigingen zelfs bewust georganiseerd. Het gebrek aan leervermogen bij de politiek verantwoordelijken is frustrerend, en het vertrouwen in de publieke sector brokkelt steeds sneller af. En zoals we weten: verloren vertrouwen is moeilijk terug te winnen.

De druk op de sector heeft grote gevolgen: cruciale diensten gaan in kwaliteit achteruit en werken in de publieke sector wordt steeds onaantrekkelijker. Het is tijd om te investeren! Betere arbeidsvoorwaarden, minder administratieve rompslomp en het terugdringen van marktprikkels zijn broodnodig. Alleen dan kan de publieke sector haar belangrijke taak blijven vervullen en de samenleving beschermen tegen de uitdagingen van morgen.

INVESTEREN IN DE PUBLIEKE SECTOR ALS DE WEG VOORUIT: OP BASIS VAN SOCIAAL WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

DE GEVOLGEN VAN BEZUINIGINGEN

De afgelopen jaren zijn bezuinigingen op de publieke sector doorgevoerd tot een punt waar verdere verlagingen onmogelijk zijn zonder aanzienlijke schade aan het welzijn van de bevolking én de economie. Desondanks heeft het nieuwe kabinet opnieuw grootschalige bezuinigingen aangekondigd, met alle bijbehorende risico's voor de samenleving. Het is duidelijk: nog meer bezuinigen gaat ten koste van de kwaliteit van de publieke dienstverlening en zal uiteindelijk leiden tot hogere kosten.

EEN ALTERNATIEF: INVESTEREN IN DE TOEKOMST

Maar er is een alternatief, en dat blijkt uit internationaal onderzoek. Een veelzeggend voorbeeld komt uit Wales, waar onderzoek binnen de publieke sector heeft aangetoond dat het investeren in bepaalde publieke diensten op korte termijn leidt tot significante kostenbesparingen op de lange termijn.² Dit 'invest-to-save' project was gericht op het vermijden van hogere kosten door gerichte investeringen die de druk op dure voorzieningen verlichten. Het principe is eenvoudig: door nu te investeren, voorkomen we latere, veel hogere uitgaven.

KRACHTIGE VOORBEELDEN VAN INVESTEREN

Een aantal krachtige voorbeelden onderstreept dit punt:

- Pleegzorg: Door extra steun en beloning te geven aan pleegouders, neemt de kans af dat kinderen in veel duurdere zorg terechtkomen, wat op de langere termijn aanzienlijke besparingen oplevert.³
- Volksgezondheid: Investeren in preventieve gezondheidsprogramma's verminderen de vraag naar dure, acute gezondheidszorg, waardoor zowel kosten als de druk op de zorg worden verlicht.⁴
- Digitale platforms tegen sociaal isolement: Door proactief digitale platforms te ontwikkelen die sociaal isolement tegengaan, kunnen ernstige vormen van geestelijke gezondheidsproblemen worden voorkomen. Dit verkleint de noodzaak voor intensieve (en kostbare) behandelingen.⁵

INDRUKWEKKENDE RESULTATEN

De resultaten van het 'invest-to-save' project in Wales zijn indrukwekkend. Voor elke geïnvesteerde pond werd uiteindelijk drie pond bespaard.⁶ Dit is geen theoretisch concept, maar een beproefd en bewezen model dat kostenbesparingen realiseert zonder in te leveren op de kwaliteit van publieke diensten. Het is dan ook zorgwekkend dat het kabinet deze weg lijkt te negeren ten gunste van traditionele bezuinigingen, die enkel leiden tot een grotere druk op de publieke sector en uiteindelijk hogere kosten veroorzaken.

DE ROEP OM VERANDERING

Uit onderzoek van de ACOP blijkt dat 85% van de werkenden in de publieke sector overtuigd is van de noodzaak om te investeren.⁷ Dit is geen verrassing, want zij zien dagelijks de directe gevolgen van bezuinigingen: een verslechterde dienstverlening, langere wachttijden en toenemende werkdruk. De roep om gerichte investeringen in plaats van verdere bezuinigingen klinkt steeds luider.

² Adam Lent, 'Cuts or unsustainable spending? There is an alternative', New Local, 2022.

³ Steve Flood, 'Investing to save: why it's important to invest in placement services for looked after children', UK Department for education and skills, 2004.

⁴ Adam Lent, 'Cuts or unsustainable spending? There is an alternative', New Local, 2022.

⁵ Ceri Greenall, 'An independent Evaluation of the Invest to Save Fund', Welsh Government Social Research, 2014.

⁶ Adam Lent, 'Cuts or unsustainable spending? There is an alternative', New Local, 2022.

⁷ Laura van Stein, 'Publieke sector in focus: werknemerservaringen, knelpunten en aanbevelingen', ACOP, 2023.

DE WEG VOORUIT

Het 'invest-to-save' principe uit Wales is geen vervanging voor adequate financiering van de publieke sector op dagelijkse basis, maar biedt wel een route om deze financiering op lange termijn terug te brengen zonder de kwaliteit van de dienstverlening in gevaar te brengen. Dit toont aan dat investeren in de publieke sector niet alleen wenselijk is, maar noodzakelijk om toekomstige problemen en hogere kosten te voorkomen.

Het is tijd dat we luisteren naar de lessen uit internationaal onderzoek en een koers varen die niet alleen de publieke sector versterkt, maar ook de samenleving als geheel ten goede komt. Want als we blijven bezuinigen, komen we nergens. Alleen door te investeren, kunnen we duurzame oplossingen voor Nederland realiseren.

GELIJKE KANSSEN IN DE PUBLIEKE SECTOR

Het belang van diversiteit en gelijke kansen in de publieke sector kan niet genoeg benadrukt worden. Een divers personeelsbestand kan beter inspelen op de uiteenlopende behoeften van de bevolking, wat de kwaliteit van publieke diensten ten goede komt.⁸ Onderzoek toont aan dat een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de publieke sector essentieel is om ervoor te zorgen dat beleid en diensten de belangen van de hele samenleving weerspiegelen.⁹

In 2021 bestond 70,9% van de werknemers in de Nederlandse publieke sector uit vrouwen, terwijl vrouwen 47,9% van de totale werkgelegenheid uitmaakten.¹⁰ Dit komt deels door het feit dat bepaalde beroepen in de publieke sector, zoals leerkrachten, verpleegkundigen en zwemleraren, vaak door vrouwen worden bezet, omdat deze traditioneel gezien worden als “vrouwenberoepen”. Deze functies gaan vaak gepaard met deeltijdcontracten en relatief lage lonen.

Hoewel vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in de publieke sector, zien we dat zij in leidinggevende posities achterblijven.¹¹ Dit suggereert dat er obstakels zijn die het moeilijk maken voor vrouwen om door te stromen naar de top.

Beleidsmaatregelen die gericht zijn op het bevorderen van diversiteit en het stellen van duidelijke doelen voor werving en doorstroommogelijkheden kunnen helpen om een betere balans te bereiken – niet alleen op het gebied van gender, maar ook voor culturele en andere vormen van diversiteit. Deze zijn allen van belang voor het bereiken van en inspelen op de behoeften van de bevolking.

8 Tanachia Ashikali, Fatiha Erradouani & Sandra Groeneveld, 'De meerwaarde van diversiteit in de publieke sector', Erasmus Universiteit, 2013.

9 'Government at a Glance 2023', OECD, 2023.

10 'Nederland in cijfers', CBS, 2022.

11 Bert Tieben, Marilou Vlaanderen, Rienk Goodijk & Tom Melis, 'QuickScan Genderdiversiteit', SEO, 2021.

INTERVIEW MET PETRA BOLSTER, DAGELIJKS BESTUURLID FNV



Wat bedoelt de FNV precies met doorgeslagen marktwerking?

In tal van sectoren worden door de overheid allerlei werkzaamheden, diensten en/of leveringen, zoals in de bouw, het openbaar vervoer en de zorg, aanbesteed. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen en doel hiervan is dat de kwaliteit van dienstverlening verbetert en een positieve invloed heeft op de prijzen als gevolg van marktwerking en daarmee concurrentie. De praktijk is dat dit in het begin bijvoorbeeld in het openbaar vervoer leidde tot betere kwaliteit en prijs. Echter, naarmate de tijd verstrijkt zien we in tal van sectoren dat de marktwerking ten koste van de positie van de werknemers gaat. De arbeidsvoorwaarden komen onder druk te staan, de arbeidsomstandigheden verslechteren, de kwaliteit van werk en de arbeidsverhoudingen gaan achteruit. Een en ander gaat uiteindelijk ook ten koste van de kwaliteit van de dienstverlening. Dit blijkt uit verschillende witboeken van de FNV. Kortom, van doorgeslagen marktwerking is sprake als dit ten koste gaat van de positie van

werknemers en cliënten. Belangrijk is daarom dat bij aanbesteding nadrukkelijk naar de voorwaarden waaronder wordt aanbesteed wordt gekeken. Gelukkig zien we dat meer partijen meer aandacht hebben voor de positie van werknemers in de aanbestedingsprocedure.

Wat zijn de belangrijkste redenen dat kapitaal-krachtige partijen steeds meer grip krijgen op onze publieke sector?

Sinds de jaren 80 zagen overheden, provincies en gemeenten steeds minder een rol voor zichzelf weggelegd, deels ingegeven door de politiek en Europese wet- en regelgeving, en zijn zij stapsgewijs taken gaan afstoten en marktwerking gaan stimuleren. Daar waar overheden, provincies en gemeenten zich terugtrokken, zie je dat andere in tal van sectoren instapten. Hierbij zijn er partijen, zoals pensioenfondsen, die voor lange tijd instappen, omdat zij op zoek zijn naar een stabiel rendement over een langere periode. Zij beleggen onder andere in infrastructuur en woningen. Andere redenen dat kapitaal-krachtige partijen instappen, is omdat de huidige bedrijven onvoldoende geld hebben om te kunnen investeren in technologische ontwikkelingen en/of groei. Hierbij zijn er ook partijen die voor de korte termijn instappen met als doel een zo hoog mogelijk rendement. Linksom of rechtsom. Dat vinden wij bezwaarlijk, omdat bij publieke sectoren het maatschappelijk belang altijd voorop dient te staan.

Wat is de invloed van private investeerders op de kwaliteit van publieke diensten en de arbeidsomstandigheden van werknemers in de publieke sector? Indien deze invloed er is, hoe zou je deze omschrijven?

We moeten kijken naar de rol van private investeerders, maar ook naar de rol van overheden en die van de politiek. De problemen beginnen bijvoorbeeld al bij aanbestedingen waarbij alleen wordt gekeken naar de laagste prijs en niet naar kwaliteit. Tegelijkertijd moeten partijen die de cao ontduiken worden aangepakt. Daarnaast moeten er duidelijke en afdwingbare regels komen waardoor partijen niet allerlei manieren kunnen inzetten om geld te verdienen over de rug van werknemers en/of cliënten. Uit het

witboek Marktwerving van de FNV blijkt dat in tal van (semi)publieke sectoren, maar ook in andere sectoren, zoals de bouw, doorgeslagen marktwerving allerlei negatieve gevolgen voor werknemers heeft. In kern constateren wij in geval van doorgeslagen marktwerving een aantal problemen:

- De arbeidsvoorwaarden van werknemers staan onder druk;
- De kwaliteit van de arbeidsomstandigheden dan wel de kwaliteit van het werk daalt;
- Onzekerheid bij werknemers neemt toe.

Die verslechtering van de positie van werknemers heeft vervolgens natuurlijk ook negatieve gevolgen voor de kwaliteit van dienstverlening.

Hoe kijkt FNV aan tegen private equity?

Iedereen kent de negatieve voorbeelden van private equity, zoals V&D, de Bijenkorf en Estro / Smallsteps in de kinderopvang, en ja daar vonden en vinden wij wat van. Het is niet voor niets geweest dat wij in het geval van Estro/Smallsteps een zeer succesvolle juridische procedure zijn gestart en hebben gewonnen. Echter, wat vaak wordt vergeten is dat er ook private investeerders zijn die lang in bedrijven en instellingen investeren en niet uit zijn op korte termijn gewin, zoals pensioenfondsen. Maar of die partijen per definitie de belangen van werknemers behartigen, is geen gegeven. Belangrijker is inzicht te krijgen in de verdienmodellen die achter de activiteiten van de investeerder schuilgaan. FNV heeft dan ook een genuanceerd beleid ten aanzien van private equity. Gelijke tijd geldt voor de (semi) publieke sectoren dat het om publiek geld gaat. Dit betekent wat ons betreft dat we zeer kritisch moeten kijken naar hoe met dit geld wordt omgegaan. Dat betekent uiteraard dat er niet over de rug van werknemers en cliënten woekerwinsten mogen worden behaald. Het is niet voor niets dat in diverse delen van de zorg een winstverbod geldt. Daar staan we als FNV natuurlijk volledig achter.

Welke lessen kunnen we trekken uit eerdere ervaringen met privatisering en marktwerving in de publieke sector om toekomstige fouten te voorkomen?

Om doorgeschoten marktwerving, ongeacht de sector, te voorkomen dienen er op allerlei niveaus zaken beter te worden geregeld. Hierbij moeten we denken aan:

- a) Arbeidsmarkt; allereerst moet er een gelijk speelveld worden gecreëerd door de kosten voor

werkgevers voor flex en zzp hoger te maken dan vast. Tevens dient de wet overgang van onderneming zo te worden uitgebreid dat overgang van opeenvolgende dienstverlening daar ook onder gaat vallen;

- b) Regelgeving in specifieke wetten;
- c) Afspraken in cao's en convenanten in sectoren maken;
- d) Versterken van de positie van ondernemingsraden; Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan wettelijke taak bevorderen naleving van de cao;
- e) Verbeteren van naleving minimumloon en cao in de verschillende sectoren.

VISIE OP PRODUCTIVITEIT IN DE PUBLIEKE SECTOR: DE WEG NAAR MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

De publieke sector is een onmisbare schakel in onze samenleving, maar wordt vaak niet op waarde geschat binnen de traditionele economische kaders. Het begrip 'productiviteit', veelal gebruikt om economische prestaties te meten, schiet tekort in de publieke sector waar maatschappelijke waarde centraal staat. In dit stuk onderzoeken we de beperkingen van het productiviteitsbegrip en introduceren we "maatschappelijke productiviteit" als een beter passend meetinstrument voor de publieke sector.

WAT IS PRODUCTIVITEIT?

Productiviteit wordt door economen vaak gedefinieerd als de hoeveelheid economische output die per gewerkt uur wordt gegenereerd. Het wordt gemeten in termen van toegevoegde waarde, zoals winst of productie per uur. In sectoren zoals de industrie kan een stijging van de productiviteit leiden tot meer output met minder middelen, lagere kosten, en vaak meer loonruimte voor werknemers. Dit wordt gezien als essentieel voor economische groei.

In tijden van arbeidsmarktkrapte kan productiviteit ook de druk op de werkvloer verminderen. Als de vraag naar producten of diensten gelijk blijft, maar de productiviteit toeneemt, kan dit in theorie leiden tot minder werkdruk voor werknemers. Denk aan het automatiseren van taken of het efficiënter maken van processen, wat kan leiden tot een efficiëntere productie zonder extra arbeid. Echter: productiviteit ziet niet de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en werkdruk van werknemers. In sectoren waar winst of output wordt gemaximaliseerd, kan dit leiden tot overwerkte werknemers. Meer werk staat niet altijd gelijk aan betere arbeidsomstandigheden.

Een belangrijke aanvulling op het concept 'productiviteit' is het "vier A's"-model, dat benadrukt dat productiviteitswinst alleen waardevol is wanneer het ook de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud ten goede komt. Zonder aandacht voor deze vier aspecten kan hogere productiviteit leiden tot slechter werk, zoals in distributiecentra waar werknemers meer produceren onder slechtere omstandigheden.

BEPERKINGEN VAN PRODUCTIVITEIT VOOR DE PUBLIEKE SECTOR

Hoewel productiviteit een zinvol meetinstrument is in de private sector is het ongeschikt voor de publieke sector. Het meet puur de kwantitatieve output in economische termen (winst of productie), en houdt geen rekening met de sociale waarde en kwaliteit van werk of diensten.

De publieke sector draait om het leveren van hoogwaardige diensten. Deze sectoren zijn arbeidsintensief en hun waarde wordt niet goed weerspiegeld in economische productiviteitscijfers. Een verpleegkundige kan bijvoorbeeld niet 'sneller' zorg verlenen zonder de kwaliteit te schaden. Het is dus inherent moeilijker om productiviteit in termen van economische output te verhogen in dit soort sectoren, omdat het doel meer draait om bijvoorbeeld zorg en welzijn dan om efficiëntie.

Daarnaast houdt traditionele productiviteit geen rekening met de bredere maatschappelijke waarden die de publieke sector creëert. De publieke sector levert geen directe financiële winst op, maar is wel essentieel voor het functioneren van de samenleving. Denk aan de cruciale rol van goed onderwijs voor een goed opgeleide beroepsbevolking, of de noodzaak van een betrouwbare overheid voor een stabiele economie.

MAATSCHAPPELIJKE PRODUCTIVITEIT

Om de echte waarde van de publieke sector te begrijpen, moeten we verder kijken dan traditionele economische productiviteitscijfers. Een passender concept is "maatschappelijke productiviteit", waarbij de focus ligt op de sociale, culturele en publieke waarden die de publieke sector creëert.

Maatschappelijke productiviteit erkent dat de publieke sector meer doet dan alleen winst genereren: het zorgt voor welzijn, sociale cohesie, toegang tot essentiële diensten zoals zorg en onderwijs, en democratische participatie. Deze waarden zijn van vitaal belang voor een stabiele en welvarende samenleving, waar zowel burgers als bedrijven van profiteren. Een goed functionerende zorgsector zorgt bijvoorbeeld voor gezondere werknemers, wat indirect de productiviteit in de private sector bevordert.

Een sterke publieke sector versterkt dus uiteindelijk ook de private sector. Zonder goed onderwijs is er geen goed opgeleide beroepsbevolking; zonder kinderopvang kunnen werknemers minder uren werken; en zonder goede gezondheidszorg neemt het aantal ziekte-dagen toe. Deze maatschappelijke productiviteit is essentieel voor het functioneren van de economie en kan niet puur worden uitgedrukt in economische termen zoals winst per gewerkt uur.

In tijden van arbeidsmarktkrapte moeten we daarom als samenleving keuzes maken over waar we onze arbeid inzetten. In plaats van de sectoren met de hoogste economische productiviteit te prioriteren, moeten we juist kijken naar de sectoren die de meeste maatschappelijke waarde creëren. Publieke sectoren dragen direct bij aan het welzijn en de stabiliteit van Nederland en verdienen daarom voorrang bij de inzet van arbeid.

CONCLUSIE

Het concept van traditionele productiviteit schiet tekort voor de publieke sector, waar maatschappelijke waarde centraal staat. De focus op economische groei en winstgevendheid houdt geen rekening met de bredere maatschappelijke en menselijke waarden die door publieke diensten worden gegenereerd. Door het begrip “maatschappelijke productiviteit” centraal te stellen, erkennen we dat de publieke sector een cruciale basis vormt voor een gezond en welvarend Nederland. Dit vereist dat we de publieke sector versterken en waarderen, niet alleen als ondersteunend voor de private sector, maar als een doel op zich dat bijdraagt aan een stabiele en inclusieve samenleving.

OVERHEID

DECENTRALE OVERHEDEN (DO)

De decentrale overheden (DO) – waaronder gemeenten, gemeentelijke samenwerkende organisaties, provincies, veiligheidsregio's en waterschappen – vormen een belangrijk deel van de publieke dienstverlening en staan dicht bij de burger. Hun taken omvatten het waarborgen van cruciale voorzieningen zoals reiniging, riolering, groenbeheer, waterbeheer en dijkbescherming, wegen, verkeer en infrastructuur, vergunningverlening, ruimtelijke ordening, en de zorg voor een veilige leefomgeving. Ook spelen ze een centrale rol in het sociaal domein, met voor de Gemeentes bijvoorbeeld belangrijke verantwoordelijkheden op het gebied van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), inkomen, participatie. Ook hebben Provincies belangrijke verantwoordelijkheden omtrent gebiedsontwikkeling. DO-ambtenaren dragen zo bij aan een leefbare en sociale samenleving, maar staan onder toenemende druk.

PROBLEEMANALYSE: DECENTRALE OVERHEDEN ONDER DRUK HET REGEERPROGRAMMA EN BEZUINIGINGEN

De door kabinet-Schoof I geplande bezuinigingen in de publieke sector zullen de decentrale overheden zwaar treffen. Dit zal effect hebben op de ambtenaren die zich iedere dag inzetten om de leefomgeving van de burger veilig, schoon en draaibaar te houden – maar ook burgers zullen het effect gaan merken. Het is de verwachting dat door de bezuinigingen de kwaliteit van de publieke dienstverlening achter uit zal gaan.

Onder ambtenaren bij decentrale overheden heerst grote onzekerheid. Die onzekerheid komt niet alleen door de mogelijke gevolgen van de bezuinigingen van de landelijke politiek, maar gaat ook over de koers voor de inhoud en de omvang van het werk. Ambtenaren worden al geruime tijd geconfronteerd met oplopende werkdruk, gebrek aan sociale veiligheid en externe inhuurproblematiek. Dit zal alleen maar verergeren door de bezuinigingen.

Het regeerprogramma bevat al veel bezuinigingen op de decentrale overheden, maar extra bezuinigingen zijn niet uit te sluiten. Kabinet-Schoof I wil het begrotingstekort niet verder laten stijgen dan 2,8%, maar de vraag is of dit realistisch is. Een reductie van 22% op het aantal rijksambtenaren en het claimen van een uitzonderingspositie binnen de EU zijn al ingeboekt – en als (of wanneer) dit niet lukt, zullen ze de publieke sector gebruiken als pinautomaat. Als dit gebeurt, zal de impact op de financiën van de decentrale overheden groot zijn – waarbij het effect per branche zal verschillen.

DE SITUATIE IN DE PROVINCIES

Voor de provincies is het angstbeeld dat ze worden meegezogen in de aangekondigde nullijn voor de Rijkssector. Er zijn ook zorgen over de gevolgen voor provincieambtenaren van het terugdraaien van het Nationaal Programma Landelijk Gebied. Hierin is de afgelopen jaren veel ambtelijke capaciteit geïnvesteerd, maar wat ervoor in de plaats komt is volstrekt onduidelijk. Tegelijk zijn de provincies in een concurrentieslag verwickeld met het Rijk en de grote gemeenten om voldoende arbeidskrachten binnen te halen.

DE SITUATIE IN DE GEMEENTEN

Binnen gemeenten vormen de eerder ingevoerde decentralisaties en de bijbehorende bezuinigingen op dit moment al een groot probleem. Naast het regeerprogramma worden gemeenten vanaf 2026 door het Rijk gekort met €2,5 miljard op het gemeentefonds. Dit wordt het 'Ravijnjaar' genoemd, met een gemiddelde korting van €6 miljoen (!) per gemeente. Dit raakt ook de gemeenschappelijke regelingen zoals Veiligheidsregio's, Omgevingsdiensten en GGD's.

DE SITUATIE IN DE VEILIGHEIDSREGIO'S

De situatie van de veiligheidsregio's is complex. De financiële situatie ligt ingewikkeld, vooral omdat gemeenten ongeveer 85% van de bekostiging leveren via het Gemeentefonds, zonder dat dit als speciale uitkering (SPUK) wordt beschouwd. Dit betekent dat gemeenten die genooddaakt zijn om te bezuinigen, vaak ook de hand op de knip houden voor de kosten binnen hun gemeenschappelijke regelingen, waaronder de veiligheidsregio's. Deze bezuinigingen kunnen doordruppelen naar de cao-onderhandelingen, wat leidt tot een uitdagende situatie.

Op dit moment worden de veiligheidsregio's niet expliciet genoemd in relatie tot het 'Ravijnjaar', maar dit kan veranderen naarmate het hoofdlijnenakkoord wordt vertaald naar breder kabinetsbeleid. De onzekerheid over de financiële en operationele toekomst van de veiligheidsregio's blijft een punt van zorg, vooral nu de uitdagingen in de rampenbestrijding en openbare veiligheid toenemen.

DE SITUATIE IN DE WATERSCHAPPEN

De situatie bij de waterschappen is uniek, omdat zij hun eigen bekostiging genereren via belastingheffing en daardoor niet direct afhankelijk zijn van het Rijk. Toch kunnen de bezuinigingen indirect impact hebben, aangezien decentrale overheden qua loonontwikkeling vaak naar elkaar kijken. Dit is zorgwekkend, want ook de waterschappen kampen met een groeiend aantal moeilijk invulbare vacatures. Het personeelstekort dreigt de kwaliteit van hun dienstverlening te beperken, juist op een moment dat de uitdagingen rondom waterbeheer alleen maar toenemen. Hierdoor blijven de waterschappen, ondanks hun zelfstandige positie, toch niet gevrijwaard van de bredere problemen in de publieke sector.

Ter illustratie: Krapte op de arbeidsmarkt: het personeelsravijn

De arbeidsmarkt is momenteel zeer krap en zal dit naar verwachting nog lange tijd blijven.¹² Binnen de decentrale overheden is de grootste piek van vergrijzing nog niet bereikt. Dit betekent dat de instroom van nieuwe ambtenaren beperkt blijft, terwijl de vraag naar personeel alleen maar toe gaat nemen. Bezuinigingen op arbeidsvoorwaarden van ambtenaren verergeren deze situatie, doordat het nog moeilijker wordt om personeel te werven en te behouden. Het gevaar op een personeelsravijn, waarbij onvoldoende personeel leidt tot een afname in kwaliteit en beschikbaarheid van publieke voorzieningen, is reëel. Dit raakt de burger uiteindelijk hard.

Decentrale overheden kunnen niet zomaar stoppen met bepaalde taken, daarom zijn ze publiek. Dit betekent dat werken voor de overheid aantrekkelijk moet blijven ten opzichte van de markt. Vooral gemeentelijke organisaties kampen met grote uitdagingen bij het vervullen van vacatures.¹³ Er wordt verwacht dat het aantal onvervulde vacatures binnen gemeentelijke organisaties pas na 2030 gaat afzwakken, en dan ook slechts met mate:

Jaar	Aantal onvervulde vacatures
2025	1196
2026	1511
2027	1595
2028	1315
2029	1688
2030	1806
2031	1644

De huidige problemen bij Omgevingsdiensten geven al een duidelijk beeld van wat de toekomst brengt. Door het personeelstekort staat de vergunningverlening onder druk, laat staan dat er voldoende ruimte is voor handhaving. Overheden zijn simpelweg geen bedrijven die de productie zomaar kunnen afschalen of stoppen.

Het effect van bezuinigingen op arbeidsvoorwaarden in de publieke sector werkt jarenlang door. Dit zien we bijvoorbeeld in de zorg en bij defensie. Bij defensie zijn er, jaren na de bezuinigingen, nog steeds meer dan 10.000 vacatures onvervuld. De zorg kampt, sinds de bezuinigingen in 2012, nog steeds met tekorten aan onder andere verpleegkundigen. Het terughalen van vertrokken personeel blijkt bijzonder lastig. Deze problemen dreigen zich ook voor te doen bij decentrale overheden.

Professionele tegenspraak

Binnen veel decentrale overheden is er onvoldoende ruimte voor professionele tegenspraak. De verwevenheid van bestuurlijke en politieke belangen zorgt ervoor dat ambtenaren niet altijd vrijuit kunnen spreken over hun professionele

12 'Regeerprogramma: Uitwerking van het hoofdlijnenakkoord door het kabinet', Rijksoverheid, 2024.

13 Vacaturemarkt 2025, Assortiment Gemeenten, 2024.

inzichten. Bij gemeenten en op provinciehuizen komen steeds meer zaken aan de oppervlakte waarbij het 'oude vertrouwde' machtspeel wordt uitgespeeld ten koste van de ambtenaar en uiteindelijk ten koste van de burger. Voorbeelden van hoe het niet moet zijn er te over. Dit knelpunt belemmert effectieve besluitvorming en uitvoering, en tast de integriteit en sociale veiligheid aan.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: INVESTEREN IN DECENTRALE OVERHEDEN

Investeren in personeel, een duurzame toekomst

Om de kwaliteit van de publieke diensten op peil te houden, is het essentieel om te investeren in goede arbeidsvoorwaarden. Decentrale overheden moeten zich actief richten op het aantrekken en behouden van personeel door middel van competitieve arbeidsvoorwaarden en een aantrekkelijke werkomgeving.

Ruimte voor professionele tegenspraak

De oplossing voor het probleem van professionele tegenspraak ligt in het bevorderen van een cultuur waarin open dialoog en kritische reflectie worden aangemoedigd. Dit vraagt om leiderschap dat dienend is en ruimte biedt voor tegenstemmen. Ook kan het bevorderd worden middels voorlichting en informatievoorziening op het gebied van sociale veiligheid en integriteit. Sociale veiligheid is een van de basisverplichtingen van werkgevers. Een echte cultuuromslag is nodig om dit structureel te verankeren. Hierdoor kunnen decentrale overheden ook een meer aantrekkelijke werkgever worden voor met name jonge generaties.

VAKBONDWERK ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

Elke burger in Nederland maakt gebruik van de publieke diensten van de gemeenten, waterschappen, veiligheidsregio's en provincies. Dit terwijl ambtenaren onder toenemende druk en te weinig waardering moeten werken. Vanuit het maatschappelijk belang is het noodzakelijk dat de gemeentelijke voorzieningen voor iedereen toegankelijk zijn en van goede kwaliteit. Goede arbeidsvoorwaarden en ruimte voor professionele tegenspraak zijn noodzakelijk om medewerkers te binden aan de publieke zaak en de voorzieningen op peil te houden. Daar maakt de FNV zich hard voor.

Inzetten op goede arbeidsvoorwaarden

De FNV zet zich actief in om de cao's voor de decentrale overheden concurrerend te houden. Dit doen we door middel van gerichte acties, van nieuwsbrieven en sociale media campagnes tot stakingen en demonstraties. Daarnaast is de grote gezamenlijke enquête van de bonden een krachtig instrument om niet alleen leden, maar ook potentiële leden te betrekken bij ons werk. Voor de komende onderhandelingen in november hebben enorm veel leden en potentiële leden de enquête weer ingevuld, waarmee we een breed draagvlak creëren voor onze inzet.

Stimuleren van professionele tegenspraak

FNV-Overheid heeft de Evenwichtsbalk¹⁴ ontwikkeld om de ruimte voor professionele tegenspraak binnen DO te versterken. De FNV maakt zich hard voor vrije meningsuiting. Een democratie kan alleen goed functioneren als ambtenaren, zonder negatieve gevolgen, hun (professionele) mening kunnen geven. Dit geldt voor meningsuitingen in het openbaar of via sociale media, maar ook voor het meedoen aan demonstraties of het actief voeren van actie tegen bepaald beleid.

14 'De publieke evenwichtsbalk', FNV, 2024.



De publieke sector is essentieel voor ons land. We moeten daar niet te veel op bezuinigen.

INTERVIEW MET RICHARD BROEKHOVEN, BRANDWEERMAN EN VAKBONDSMAN

“WIJ ZIJN HET LAATSTE REDMIDDEL”

In gesprek met Richard Boekhoven, brandweerman bij de brandweer Rotterdam en al jarenlang actief binnen de vakbond, wordt duidelijk hoe hij de spanning en voldoening in zijn werk combineert met een sterk gevoel voor solidariteit. Sinds 1990 is hij betrokken bij de brandweer, waar hij de overstap maakte van vrijwilliger naar beroepsbrandweerman. Met een passie voor zowel zijn dagelijkse werk als zijn vakbondswerk deelt Richard zijn ervaringen en zorgen over de toekomst van de veiligheidsregio's.

Kun je iets vertellen over waar je werkt?

"Ik werk sinds 1990 bij de brandweer Rotterdam. Eerst begon ik als vrijwilliger, maar sinds 1996 ben ik beroeps-brandweerman. Het is een ontzettend divers vak, en dat maakt het ook zo leuk. Elke dag is anders, je weet nooit wat je te wachten staat. De diversiteit van het werk en het teamverband waarin we opereren, geven mij veel voldoening."

Hoe ben je bij de vakbond terechtgekomen?

"De vakbond is bij ons met de paplepel ingegoten. Mijn vader was ook vakbondsman, met stickers en pamfletten in de kelder. Je wist niet beter; als je ging werken, werd je lid van de vakbond. Inmiddels ben ik al jaren actief in de medezeggenschap en het vakbondswerk. Het is belangrijk dat we ons blijven inzetten voor goede arbeidsomstandigheden."

Wat vind je het leukste aan je werk en waar haal je voldoening uit?

"Het werken in een ploegverband is ontzettend leuk. Je bent veel bij elkaar, je kent elkaar door en door en je vormt echt een hecht team. Dat zorgt ervoor dat je op elkaar kunt vertrouwen, zeker in spannende situaties. Wat ik ook heel mooi vind aan het werk, is dat wij juist naar plekken toe gaan waar de meeste mensen van wegluchten. Dat maakt het werk spannend, maar ook enorm bevredigend."

En wat vind je leuk aan je vakbondswerk?

"Als ik iets voor elkaar krijg voor mijn collega's en voor de organisatie, geeft me dat energie. Je ziet dat je echt iets kunt betekenen voor de mensen op de werkvloer."

De brandweer en ambulance-diensten moeten goed georganiseerd en stevig staan. Mensen moeten kunnen vertrouwen op de hulpdiensten wanneer ze in benarde situaties verkeren.

Bijvoorbeeld door betere arbeidsvoorwaarden of door te zorgen dat problemen onder de aandacht komen. Dat is heel waardevol."

Wat is uitdagend aan je werk als brandweerman?

"We krijgen soms heel bijzondere klussen, waarbij mensen ons bellen omdat ze het zelf niet meer weten. Denk aan iemand die uit een auto geknipt moet worden of een kelder die volgelopen is met water. Wij zijn vaak het laatste redmiddel. Mensen verwachten dan ook een oplossing, en die komt er uiteindelijk altijd wel. We lossen de dingen samen op, als team."

En wat zijn de uitdagingen binnen je vakbondswerk?

"Een van de grootste uitdagingen was mijn betrokkenheid bij het opstellen van de eerste cao voor de veiligheidsregio's. Dat was een enorm leerzaam proces, waarin je de grenzen leert kennen van wat mogelijk is."

Bezuinigingen doen echt afbreuk aan de motivatie en het gevoel van waardering onder de medewerkers.

In onderhandelingen moet je altijd proberen het maximale eruit te halen, ook al is dat lastig. Het is ontzettend interessant om te zien wat je kunt bereiken."

Wat zou er beter kunnen aan je werkomstandigheden?

"In onze regio is de werkdruk enorm hoog, mede door een groot personeelstekort. Dat betekent onder andere dat je niet zomaar spontaan een vrije dag kunt nemen; alles moet ruim van tevoren worden ingepland. Dit geldt zowel voor brandweerlieden als voor kantoorpersoneel binnen de veiligheidsregio's. De werkdruk leidt tot een hoge uitstroom, en dat is zorgelijk."

Hoe kijk je naar de voorgenomen bezuinigingen?

"Er wordt gesproken over scenario's waarin we 5 tot 10 procent moeten bezuinigen. Dat zal onze regio zeker raken, en ik kan me niet voorstellen dat het in andere regio's anders zal zijn. Dit soort bezuinigingen komen de veiligheid absoluut niet ten goede. Er wordt zelfs gedacht aan het sluiten van brandweerkazernes. Als je jarenlang met hart en ziel hebt gewerkt en er wordt vervolgens op je organisatie bezuinigd, dan knaagt dat aan je gevoel van waardering."

Wat is voor jou het belang van de publieke sector en de veiligheidsregio's?

"De publieke sector is essentieel voor ons land. We moeten daar niet te veel op bezuinigen, want er gebeurt veel in de maatschappij dat direct invloed heeft op de werkdruk van mensen in de publieke sector. Wat betreft de veiligheidsregio's: mensen moeten kunnen vertrouwen op de hulpdiensten wanneer ze in benarde situaties verkeren."

Wil je nog iets toevoegen?

"Bezuinigingen doen echt afbreuk aan de motivatie en het gevoel van waardering onder de medewerkers. We moeten als werknemers in de publieke sector proportioneel beloond en gewaardeerd worden. Dat is iets waar we als vakbond hard voor blijven strijden."

A middle-aged man with short, spiky grey hair is leaning on a metal railing. He is wearing a blue zip-up hoodie over a maroon shirt. He has a silver wristwatch on his left wrist. The background shows a calm body of water reflecting the sky, with green trees on the far shore under a cloudy sky.

**INTERVIEW MET PETER BLANKER, BELEIDSADVISEUR BIJ
WATERSCHAP SCHELDESTROMEN EN VAKBONDSMAN**

**“WIJ ZORGEN DAT JE DROGE VOETEN
HOUDT”**

Kun je iets vertellen over je werk bij Waterschap Scheldestromen?

"Ik werk al sinds 1999 bij Waterschap Scheldestromen in Middelburg. Dit jaar vier ik mijn 25-jarig jubileum. Ik ben daar beleidsadviseur op het gebied van muskus- en beverratten, maar steeds vaker komen ook andere dieren die overlast veroorzaken op mijn bord. Het werk bij een waterschap is ontzettend dynamisch en praktisch. We onderhouden waterlopen, verbeteren de waterkwaliteit en zorgen voor waterveiligheid. Alles wat we doen, is zichtbaar en tastbaar. Dat maakt het werk erg interessant."

Hoe ben je betrokken geraakt bij de vakbond?

"Vakbondswerk zit in mijn familie. Mijn grootmoeder, geboren in 1918, heeft de vrouwenvakbond helpen oprichten. In ons gezin was niet-lid zijn van de vakbond geen optie. Toen ik begon met werken, werd ik dezelfde dag nog lid van de vakbond. Die traditie zet ik nu voort met mijn zoon. Ik ben er geleidelijk actiever in geworden, eerst via de ondernemingsraad en later via cao-onder-

”We zijn gewend geraakt aan het idee dat sommige diensten niet meer vanzelfsprekend zijn. Essentiële publieke voorzieningen horen gewoon in publieke handen.

handelingen. Nu ben ik voorzitter van het sectorbestuur en ik heb veel geleerd over hoe de FNV als organisatie werkt. Onze sector is inmiddels goed zichtbaar, en dat is iets waar ik trots op ben."

Wat geeft je voldoening in je werk?

"Ik vind het werk bij waterschappen geweldig. Het is een uitvoeringsorganisatie; we zijn altijd concreet bezig. Als beleidsadviseur werk ik aan plannen die we direct in de praktijk uitvoeren. Onze taken - van waterbeheer tot dijkonderhoud en waterzuivering - hebben een direct effect op de veiligheid en leefbaarheid van Nederland. Dat maakt het werk heel bevredigend."

Wat zijn de grootste uitdagingen waar je mee te maken hebt?

"Een van de grootste uitdagingen is de constante verandering, vooral in de natuurwetgeving. We hebben te maken met grote opgaven op het gebied van waterkwaliteit en natuurherstel. Dat maakt het werk uitdagend, maar ook heel dynamisch. Daarnaast is de werkdruk hoog. Er zijn te weinig gekwalificeerde mensen om al het werk aan te kunnen, terwijl de taken toenemen.

We willen wel, maar het is moeilijk om het werk goed te verdelen."

Hoe kijk je naar de voorgenomen bezuinigingen in de publieke sector?

"Wij heffen onze eigen belastingen, dus in eerste instantie hebben we geen directe last van bezuinigingen op ambtenaren. Maar bij cao-onderhandelingen krijgen we daar wel mee te maken. Als de rest van de publieke sector de nullijn volgt, wordt er ook van ons verwacht dat we daarin meegaan. Dit maakt het lastig om te concurreren met de markt voor gespecialiseerd personeel. Veel mensen kiezen dan toch voor projectbureaus die meer betalen."

Wat is volgens jou de waarde van de publieke sector en de waterschappen?

"De publieke sector heeft zijn waarde tijdens de coronapandemie duidelijk laten zien. We klaptten voor zorgverleners en zagen hoe cruciaal deze sector is om het land draaiende te houden. Maar die waardering verdwijnt snel. Dat geldt ook voor de waterschappen. Veel mensen hebben geen idee wat wij doen. Wij zorgen voor droge voeten, veilige dijken, waterzuivering en de waterkwaliteit, maar dat werk is vaak onzichtbaar. Mensen betalen hun waterschapsbelastingen, maar weten niet altijd precies waar dat geld voor is."

Wat wil je de lezers nog meegeven?

"Ik maak me zorgen over de privatisering van publieke diensten. We zijn gewend geraakt aan het idee dat sommige diensten niet meer vanzelfsprekend zijn. Denk aan openbaar vervoer, dat door privatisering steeds minder betrouwbaar is geworden. Er zijn politieke keuzes gemaakt die niet altijd in het belang van het publiek zijn. De markt reguleert zichzelf vaak niet, en als het misgaat, moet de overheid het weer opruimen. Dat moet anders. Veel essentiële diensten horen gewoon in publieke handen."

SOCIALE ONTWIKKELBEDRIJVEN

Sociale ontwikkelbedrijven spelen een cruciale rol in het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Werknemers kunnen zich ontplooien en hebben meer bestaanszekerheid. Het huidige systeem zorgt er echter voor dat toegang tot passend werk te vaak afhankelijk is van de gemeente waarin iemand woont. Dit leidt tot grote ongelijkheid.

PROBLEEMANALYSE: ONGELIJKE TOEGANG TOT WERK

Beschut werk als Postcodeloterij

Mensen met een beperking die dusdanige begeleiding of aanpassing van het werk nodig hebben die niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden, komen in aanmerking voor werk in een aangepaste en 'beschutte' omgeving. Dit betekent dat ze werken onder aangepaste omstandigheden en met begeleiding. Dit wordt ook wel 'beschut werk' genoemd.

In het eerste kwartaal van 2024 hadden 14.426 mensen een indicatie voor beschut werk, maar slechts 9.659 van hen waren daadwerkelijk aan de slag.¹⁵ Dit betekent dat 4.767 mensen, ondanks hun recht op beschut werk volgens de Participatiewet, nog steeds wachten op hun kans. Het is onaanvaardbaar dat zoveel mensen die willen en kunnen werken onvrijwillig langs de kant staan.

De verschillen tussen gemeenten zijn groot. Waar sommige gemeenten hun verplichtingen nakomen, laten anderen het afweten. Als iemand met een indicatie voor beschut werk bijvoorbeeld in Amersfoort of Maastricht woont, heeft diegene pech – deze gemeenten scoren zeer laag op het realiseren van beschutte banen. Het niet halen van de afgesproken doelstelling heeft geen gevolgen. Het budget dat gemeenten ontvangen voor beschut werk kan eenvoudig aan andere zaken worden besteed, waardoor mensen die recht hebben op een beschutte werkplek aan de kant blijven staan. Dit heeft grote gevolgen voor hun ontplooiingsmogelijkheden en bestaanszekerheid.

Nog meer postcodeloterij: banenafpraak

Een vergelijkbare ongelijkheid zien we bij werkzoekenden met een arbeidsbeperking die een indicatie hebben voor de banenafpraak. Van de 268.061 mensen uit het doelgroepregister is slechts 52% daadwerkelijk aan het werk.¹⁶ Het gat tussen het aantal gerealiseerde banen en de jaarlijkse doelstelling loopt helaas steeds verder op. Vanwege hun arbeidsbeperking zijn deze werkzoekenden afhankelijk van de gemeente om hen naar werk te begeleiden. Er zijn gemeenten die dit succesvol doen maar er zijn helaas ook veel gemeenten die om allerlei redenen ervoor kiezen om dat niet of in beperkte mate te doen.

Je zult maar diegene zijn die dolgraag aan het werk wil om jouw eigen geld te verdienen en je te ontplooien maar bij jouw gemeente tegen een muur van onwil aanloopt. En ondertussen iedere dag te horen en lezen dat er zo'n krapte is op de arbeidsmarkt.

Sociale Werkbedrijven Onder Druk

Ondertussen zijn er in veel gemeenten Sociale Werkbedrijven die vrezen om hun voortbestaan omdat de betrokken gemeenten geen of onvoldoende gebruik van maken van hun diensten. Volgens een rapport van Berenschot¹⁷ is 46% van de Sociale Werkbedrijven niet zeker van haar voortbestaan. Daarmee verband houdend, wordt in hetzelfde rapport vastgesteld dat 48% van de gemeenten haar instroomafspraken naar Sociale Werkbedrijven niet nakomt. Dit heeft directe gevolgen voor de werknemers: het zorgt voor grote onrust en onzekerheid. Passend werk en ontwikkeling staan steeds meer onder druk vanwege het verschraken van de beschikbare werksoorten.

¹⁵ 'Dashboard beschut werk', UWV, 2024.

¹⁶ 'Dashboard Banenafpraak', UWV, 2024.

¹⁷ Martin Heekelaar, Bram Berkhout, Dorien van Duivenboden, Johannes ten Hoor & Paul Schenderling, 'Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven', Berenschot, 2023.

Arbeidsvoorwaarden

Vanaf eind 2022 hebben de werknemers van de sociale ontwikkelbedrijven bijna een jaar lang actie moeten voeren voor meer loon en verbetering van hun reiskostenvergoeding. Door de enorm gestegen inflatie konden steeds meer werknemers niet meer normaal rondkomen, met schrijnende situaties tot gevolg. Pas na meer dan 110 acties lukte het om tot onderhandelingsresultaten voor de cao's 'Aan de slag' en 'SW' te komen. Eind dit jaar loopt de cao 'Aan de slag' echter alweer af en voor de cao 'SW' is dat eind 2025 het geval.

Het kan niet zo zijn dat de kwetsbare werknemers onder deze cao's dan opnieuw actie moeten gaan voeren om hun schamele koopkracht op peil te houden.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: VERSTERKEN VAN ARBEIDSRECHTEN VOOR KWETSBARE WERKNEMERS

Beschut werk: Sancties en Budgetten Koppelen aan Resultaten

Een blijvend probleem is dat er geen consequenties zijn voor gemeenten die hun doelstellingen betreft beschut werk niet halen. De FNV roept op om de rechten van deze kwetsbare werknemers beter te borgen, onder andere door het verbinden van sancties aan het niet realiseren van de afgesproken aantallen beschut werk. Bovendien moet het budget dat gemeenten ontvangen direct worden gekoppeld aan de daadwerkelijke resultaten, zodat het niet voor andere doeleinden kan worden gebruikt.

Banenafpraak en Sociale Ontwikkelbedrijven: Wettelijk Recht op Begeleiding naar Werk

De FNV pleit voor een wettelijk recht op (begeleiding naar) werk voor mensen met een arbeidsbeperking via sociale ontwikkelbedrijven. Dit zou werkzoekenden met een arbeidsbeperking de mogelijkheid geven om zich te melden op een plek waar ze geholpen worden om hun eigen geld te verdienen en zich te ontplooien. De sociale werkbedrijven kunnen daarin een belangrijke rol vervullen, zeker als ze worden doorontwikkeld tot een landelijk dekkend netwerk van echte sociale ontwikkelbedrijven. Zij kunnen dienen als springplank naar reguliere werkgevers en als vangnet voor wanneer dat nog of even niet lukt. In de Kamer was eerder al brede steun voor een dergelijk plan. De FNV vraagt regelmatig opnieuw aandacht voor haar plan om dit te realiseren.¹⁸

Vakbondswerk als sleutel tot verandering

De FNV zet zich in voor het verbeteren van de positie van werknemers in sociale ontwikkelbedrijven en beschutte werkplekken. We organiseren webinars en betrekken leden actief bij onze lobby en acties. Door leden een stem te geven en hen te betrekken bij de toekomstplannen, bouwen we gezamenlijk aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin niemand aan de kant hoeft te blijven staan.

Het is onze missie om te zorgen dat beschut werk geen postcode-loterij blijft, en dat mensen met een arbeidsbeperking een eerlijke kans krijgen op werk en een stabiele toekomst.

¹⁸ Titia Beukema, Peter Wiechmann & Patricia van der Heijden, 'Recht op werk: instroom sociale ontwikkelbedrijven, meer mensen met een beperking aan het werk', FNV, 2020.

RIJK

Het Rijk speelt een cruciale rol in het waarborgen van publieke diensten. De voorgestelde bezuinigingen bedreigen de kwaliteit van de dienstverlening van het Rijk. Investeren in Rijksambtenaren en het creëren van een veilige werkomgeving zijn essentieel om de continuïteit van de overheidsfuncties te waarborgen, wat zowel de ambtenaren als de burgers ten goede komt.

PROBLEEMANALYSE: ENORME BEZUINIGINGEN

Kabinet-Schoof I: bezuinigingen en nullijn voor Rijksambtenaren

FNV-Overheid is ernstig bezorgd over de plannen van kabinet-Schoof I om drastisch te bezuinigen op het ambtenarenapparaat van de Rijksoverheid. Het kabinet is van plan om een reductie van maar liefst 22% te realiseren – dit betekent dat een op de vijf ambtenaren uit dienst moet. Dit is onnodig, onacceptabel en slecht doordacht. Nederland kampt al met een groot tekort aan personeel binnen de Overheid, zoals bij de Dienst Justitiële Inrichtingen, waar 1000 vacatures openstaan. Wie wil er nog solliciteren als er massaal bezuinigd wordt?

Een van de grootste risico's van het verminderen van het personeel is de toename van de werkdruk voor de overgebleven medewerkers. Ambtenaren ervaren al een hoge werkdruk, en een verdere reductie in het aantal werknemers zal deze druk alleen maar vergroten. Wanneer medewerkers overbelast raken, neemt de kans op fouten toe. Dit kan leiden tot kostbare vergissingen – met verregaande gevolgen voor burgers.

Het kabinet benadrukte aanvankelijk in het Hoofddijnenakkoord dat de uitvoerende diensten zouden worden ontzien. Echter, in het daaropvolgende Regeerprogramma bleek dit toch niet het geval. Dit betekent dat de bezuinigingen ook de uitvoeringsorganisaties zullen raken. Met deze voorgenomen bezuiniging komen publieke taken in gevaar. Daarnaast heeft het kabinet besloten om in 2026 een nullijn voor rijksambtenaren in te voeren. Dit is een directe aanval op ambtenaren die zich iedere dag met hart en ziel inzetten voor de maatschappij. Bovendien ondermijnt dit decreet de sociale dialoog en de vakbonden. Bij cao-onderhandelingen hoort in Nederland het uitgangspunt te zijn dat je open en reëel met elkaar om tafel gaat.

Sociale veiligheid in het geding

Uit FNV-onderzoek blijkt dat er bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) sprake is van een onveilige werkomgeving met grensoverschrijdend gedrag.¹⁹ Er is sprake van pesten, intimidatie, discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag. Een kwart van de werknemers overweegt van werkgever te wisselen door de omgangsvormen. Dit speelt niet alleen het Ministerie van VWS, maar ook op andere ministeries.²⁰ Dit is onacceptabel.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: INVESTEREN VOOR EEN STERKERE PUBLIEKE DIENSTVERLENING

Investeer in personeel en capaciteit

Om de kwaliteit van de publieke dienstverlening te waarborgen, is het cruciaal om te investeren in meer personeel. De huidige tekorten leiden tot hoge werkdruk en vergroot de kans op fouten. Door juist te investeren in rijksambtenaren, kunnen we niet alleen de problemen van nu aanpakken, maar ook toekomstige uitdagingen voorkomen. Extra capaciteit zorgt voor betere beleidsvorming en uitvoering, essentieel voor een goed functionerende overheid. Hier zou iedereen in Nederland profijt van hebben.

Sociale veiligheid

Een veilige werkomgeving is de basis voor een gezonde, productieve organisatie. Sociale veiligheid moet centraal staan, zodat ambtenaren zich veilig voelen om problemen aan te kaarten. Dit vergroot de openheid en zorgt voor een cultuur van vertrouwen, wat leidt tot een betere samenwerking en effectievere besluitvorming. Veiligheid op de werkvloer bevordert niet alleen welzijn, maar voorkomt ook grote missers. Uiteindelijk profiteren burgers dus ook van meer sociale veiligheid voor ambtenaren.

19 'Onderzoeksrapport omgangsvormen op de werkvloer ministerie van VWS', FNV, 2024.

20 'PI Nieuwersluis: Incidentonderzoek', Inspectie Justitie en Veiligheid, 2023.

VAKBONDSWERK ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

Cao-onderhandelingen: klaar voor actie

De totstandkoming van de Cao-Rijk hoort een transparant en gelijkwaardig onderhandelingsproces te zijn, waarbij de belangen van alle betrokken partijen serieus worden genomen. Dit betekent dat de uitkomst van deze onderhandelingen nooit vooraf vaststaat, maar wordt gevormd door een eerlijke dialoog tussen de overheid en de vakbonden. FNV-Overheid zet zich in voor een cao die zowel recht doet aan de inzet van de ambtenaren als aan de uitdagingen waarvoor de publieke sector staat.

Door enquêtes en bijeenkomsten zal FNV-Overheid reacties van leden verzamelen. Als het kabinet voet bij stuk houdt en vasthoudt aan het nullijn-dictaat, zal FNV-Overheid niet schromen om actie te ondernemen. FNV-Overheid is gericht op het waarborgen van een eerlijke beloning voor het werk dat rijksambtenaren dagelijks verrichten voor Nederland.

Sociale Veiligheid en calamiteitenprocedure

Sociale veiligheid is voor FNV-Overheid topprioriteit. Intimidatie en grensoverschrijdend gedrag mogen niet plaatsvinden. Daarom hebben we ons ingezet voor een onafhankelijke integriteitscommissie waar medewerkers vertrouwelijk integriteitskwesties kunnen melden. Ook is een calamiteitenprocedure ingevoerd voor ernstige integriteitssituaties, zoals maatschappelijke misstanden of ongepast gedrag. De commissie kan direct ingrijpen bij de leiding om de veiligheid van medewerkers te waarborgen. FNV-Overheid heeft daarnaast een manifest aangeboden aan de Kamer om sociale veiligheid te verbeteren. FNV-Overheid blijft, samen met haar leden, druk uitoefenen voor blijvende verandering.

PUBIEK BELANG

Publiek Belang is een cluster van bedrijven en organisaties die geprivatiseerde overheidstaken uitvoeren. Het gaan dan bijvoorbeeld om afvalverwerkingsbedrijven, drinkwaterbedrijven, energiebedrijven, stadsvervoer en bedrijven rondom Sport en Bewegen (zoals zwembaden). Deze bedrijven en organisaties spelen een cruciale rol in het dagelijks leven van burgers, maar staan voor grote uitdagingen door structureel te lage financiering vanuit de overheid.

PROBLEEMANALYSE: ONVOLDENDE FINANCIERING

Het belangrijkste knelpunt in deze bedrijven en organisaties is dat het bedrijven zijn met een maatschappelijke taak, die voor hun bedrijfsvoering gebonden zijn aan wet- en regelgeving en daar geen of onvoldoende financiering vanuit de overheid voor krijgen.

Dit heeft de volgende gevolgen:

- **Afvalverwerkingsbedrijven (GEO)**

Aandeelhouders zijn steeds vaker buitenlandse investeerders in plaats van decentrale overheden. De buitenlandse aandeelhouders investeren niet in de bedrijven en organisaties, maar keren wel winsten uit aan zichzelf. Dit leidt tot herhaaldelijke reorganisaties en aan de cao-tafel is er geen ruimte voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. Een ander probleem is de importheffing: door deze belasting op huishoudelijk restafval uit het buitenland staan duizenden banen op de tocht.

- **Drinkwaterbedrijven**

Schoon drinkwater is een grondrecht, maar de balans tussen waterbesparing en de financiële gezondheid van drinkwaterbedrijven is wankel. Er is dringende behoefte aan forse investeringen om te voldoen aan de toekomstige watervraag. Dit is nodig om het grondrecht op schoon drinkwater te borgen.

Ons schrikbeeld zijn de Engelse waterbedrijven.

- **Energiebedrijven (Netwerkbedrijven (NWB) en Productie- en leveringsbedrijven (PLB))**

Netbeheerders werken in een gereguleerde markt. De Autoriteit Consument & Markt (ACM) houdt toezicht en stelt een maximumtarief voor het transport van energie vast. Om de klimaatdoelstellingen te halen is transitie van fossiele brandstoffen nodig naar hernieuwbare energiebronnen als zon en wind. In 2030 moet 70% van alle elektriciteit afkomstig zijn uit hernieuwbare bronnen. Om dit te laten lukken, zijn grootschalige investeringen nodig.

SPORT EN BEWEGEN

De sportsector in Nederland kent een mix van publieke en private organisaties en is sterk afhankelijk van gemeentelijke subsidies en inkomsten vanuit gebruikers. Ondanks het belang van de sport voor de volksgezondheid, participatie en sociale cohesie, ontbreekt een structureel budget vanuit de overheid. Dit leidt tot lage lonen en beperkte arbeidsvoorwaarden.

In de sector werken circa 17.500 mensen verdeeld over drie cao's, met verschillen in arbeidsvoorwaarden die kunnen oplopen tot 600 euro per maand voor vergelijkbaar werk. Gemeenten bezuinigen op zwembaden door deze aan te besteden, waardoor exploitanten met de laagste lonen de contracten winnen. Dit draagt bij aan het tekort aan zwemonderwijzers, die gemiddeld slechts 2500 euro bruto verdienen voor een fulltimebaan, die bovendien zelden wordt aangeboden.

In ondernemende sportaanbieders zoals fitness, paardensport, klisport en yoga ontbreken cao's, wat resulteert in kleine, tijdelijke contracten en veel zzp'ers. De doorgroeimogelijkheden en kwaliteit van arbeidsvoorwaarden zijn beperkt. De sector zoekt samenwerking met aangrenzende sectoren zoals zorg en welzijn, om sportprofessionals bredere contracten en betere loopbaanperspectieven te bieden. De FNV pleit voor één sector-cao met een uniform functiehuis, zodat sportprofessionals breder inzetbaar zijn en betere arbeidsvoorwaarden krijgen.

De toekomst van de sportsector staat onder druk door de plannen van kabinet-Schoof I. Gemeenten krijgen meer taken, maar het beschikbare budget loopt achter op de inflatie. Zwemlessen en sportvoorzieningen staan laag op de prioriteitenlijst en steeds meer zwembaden sluiten. Daarnaast wordt de btw op commerciële sport verhoogd, wat sporten duurder maakt en de kloof tussen arm en rijk verder vergroot.

Ook de verhoging van de kansspelbelasting heeft negatieve gevolgen voor de financiering van sportbonden, waardoor werkgelegenheid in de sector afneemt.

Sport draagt bij aan vitaliteit, preventie van gezondheidsproblemen en gelijke kansen. De FNV roept de overheid op om sport te zien als een publieke taak en voldoende financiële middelen vrij te maken voor basisvoorzieningen zoals accommodaties en personeel. Alleen zo kunnen we zorgen voor eerlijke lonen, betere arbeidsvoorwaarden en een gezond, inclusief sportklimaat voor alle Nederlanders.

STADSVVERVOER

Sinds de COVID-19-pandemie is het gebruik van openbaar vervoer drastisch gedaald, met gevolgen voor de financiële gezondheid van stadsvervoersbedrijven. Zonder overheidssteun stijgen de kosten voor het openbaar vervoer fors, wat de toegankelijkheid bedreigt en de druk op medewerkers vergroot.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: DE TOEKOMST IS PUBLIEK

Nutsvoorzieningen betaalbaar, toegankelijk en in handen van de Nederlandse overheid blijven. Dit voorkomt privatisering en winstbejag ten koste van medewerkers en de kwaliteit van de dienstverlening.

VAKBONDswerk ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

Vakbondswerk speelt een sleutelrol in het verdedigen van werknemersbelangen en het beïnvloeden van beleidsbeslissingen binnen Publiek Belang. De FNV richt zich op structurele verbeteringen door middel van cao-onderhandelingen, bewustwordingscampagnes en gerichte acties richting politiek en beleid.

AFVALVERWERKINGSBEDRIJVEN

Om invloed te krijgen op overnames, is het essentieel dat de vakbond nauwe banden onderhoudt met ondernemingsraden, een hoge organisatiegraad heeft en een goed netwerk van kaderleden heeft. Medezeggenschap en actieve deelname van leden zijn cruciaal om de belangen van werknemers te waarborgen. FNV voert actie tegen zinloze overnames door buitenlandse investeerders door middel van petitie, werkonderbrekingen en lobbytrajecten.

SPORT EN BEWEGEN

Lobby en acties voor een sterkere sportsector

De financiële druk in de sportsector heeft geleid tot verslechterde arbeidsvoorwaarden voor professionals. De FNV zet zich in voor structurele verbeteringen door middel van de Human Capital Agenda Sport, het streven naar een sector-cao, en versterking van cao-onderhandelingen. Dit wordt ondersteund door bewustwordingscampagnes die de noodzaak van verandering benadrukken.

Een sprekend voorbeeld is de situatie van de zwembaden. Wat ooit een publieke taak was, is nu een commercieel speelveld geworden. Zwembaden worden uitbesteed aan exploitanten die lage lonen betalen, terwijl klanten te maken krijgen met stijgende prijzen. Gemeenten dragen hieraan bij door hun vastgoed aan commerciële partijen te verhuren, wat de positie van zwemonderwijzers verder ondermijnt. Loonsverhogingen zijn moeilijk te realiseren omdat deze direct ten koste gaan van de winst van exploitanten.

Om de politiek op lokaal, regionaal en nationaal niveau bewust te maken van het belang van een gezonde sportsector, zet de FNV in op acties zoals petitie en witboeken. Samen met politieke partijen werkt de FNV aan een wettelijk kader voor het beroep van zwemonderwijzer en landelijke normen voor zwemdiploma's. Daarnaast pleit de FNV voor uitbreiding van het aanbod in zwembaden door samenwerkingen met sectoren zoals zorg, onderwijs en kinderopvang.

VERNIEUWING EN EENDUIDIGHEID IN CAO'S

Een belangrijke stap is de ontwikkeling van een functiehuis voor de sportsector, samen met een sector-cao inclusief pensioenregeling. Dit zorgt ervoor dat gelijk werk gelijk wordt beloond en voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

STERKERE MEDEZEGGENSCHAP EN NETWERKEN

De FNV zet zich in voor meer bewustwording van het gefragmenteerde speelveld in de sportsector, dat heeft geleid tot verslechterde arbeidsvoorwaarden. Binnen grote organisaties richt de vakbond zich op het versterken van de medezeggenschap en het uitdragen van FNV-standpunten. Daarnaast worden regionale netwerken opgezet, waar leden elkaar fysiek en online kunnen ontmoeten. LinkedIn speelt hierbij een belangrijke rol als platform voor discussie en verbinding.

Met deze strategieën streeft de FNV naar duurzame verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de positie van professionals in de sportsector.

PRIVATISERING VAN ENGELSE WATERBEDRIJVEN: EEN WAARSCHUWING VOOR NEDERLAND

Engelse waterbedrijven waren aanvankelijk in particuliere handen toen ze begin 19e eeuw werden opgericht, maar kwamen later grotendeels onder overheidscontrole door een reeks parlementaire verordeningen. In 1974 werden tien regionale waterautoriteiten (RWA's) om toezicht te houden op de levering van water. Dit systeem werkte efficiënt, maar werd ook geschaad door onderfinanciering, wat leidde tot verslechtering van de waterkwaliteit.²¹ Dit probleem werd verergerd onder Thatcher, die de leenmogelijkheden van de RWA's beperkte. Toen de Europese Unie strengere wetgeving invoerde op het gebied van rivier-, zwem-, kust- en drinkwaterkwaliteit, konden de RWA's niet voldoende investeren om aan de regels te voldoen. Thatcher besloot de waterindustrie te privatiseren. Engeland en Wales werden hierdoor de enige landen ter wereld met een volledig geprivatiseerd water- en rioleringssysteem.

GEVOLGEN VAN PRIVATISERING IN ENGELAND

De door deze privatisering veroorzaakte problematiek is driedelig.²² Gebruikers betalen de kosten van privatisering, de tarieven zijn hoog en er is een toenemend tekort aan water. In januari 2024 werd dit versterkt door de gevolgen van storm Henk, waarbij overstromingen in regio's als Nottinghamshire en Manchester duizenden mensen dwongen hun huizen te verlaten. Het onderliggende probleem? Een systeem dat onder druk staat door winstbejag en onvoldoende investeringen.

HOE ZIT HET IN NEDERLAND?

Ook de Nederlandse drinkwaterbedrijven staan voor grote uitdagingen. Jaarlijks zijn forse investeringen nodig om het leidingnetwerk, waterzuivering en personeel op peil te houden. Gebrekkige investeringen leiden tot hogere onderhoudskosten en risico's zoals rioolstoringen en vervuild oppervlaktewater. Dit wordt extra gecompliceerd door klimaatverandering. Terwijl drinkwaterbedrijven kampen met toenemende druk op hun infrastructuur, moeten ze ook concurreren op de arbeidsmarkt met grote spelers zoals Shell. Dit maakt het behouden van goed opgeleide medewerkers steeds moeilijker, zeker nu bedrijven tegelijkertijd winsten blijven uitkeren aan aandeelhouders. De druk op het watersysteem zal alleen maar toenemen door klimaatverandering, verstedelijking en intensief landgebruik. Fundamentele keuzes in waterbeheer zijn noodzakelijk, maar botsende belangen compliceren dit proces. Een laag grondwaterpeil kan bijvoorbeeld gunstig zijn voor de landbouw, maar schadelijk voor funderingen van gebouwen en veengebieden. Dit illustreert hoe diep water verweven is met andere maatschappelijke vraagstukken, van biodiversiteit tot de energietransitie.

DE ROL VAN DE FNV

De situatie in Engeland laat zien dat privatisering van essentiële nutsvoorzieningen tot grote maatschappelijke en ecologische problemen kan leiden. Nederland kan hiervan leren door te zorgen voor voldoende publieke investeringen in waterinfrastructuur, om toekomstige crises te voorkomen. FNV heeft hierin een belangrijke rol om op te komen voor werknemers en te pleiten voor duurzaam waterbeheer.

21 Alex Finnis, 'When was water privatized? Who was responsible for privatization and why the government did it', iNews, 2023.

22 '10 years Right to Water - Achievements and ongoing Roadblocks in Europe', EPSU, 2023.

A portrait of Hans Teunisse, a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a blue and white patterned button-down shirt. He is standing in a workshop with industrial machinery in the background. His arms are crossed.

“ Als publieke sector moeten wij ook inzetten op het vergroten van de sociale en publieke meerwaarde van ons werk. Dat betekent werken met respect voor mens en omgeving.

**INTERVIEW MET HANS TEUNISSE, EEN VITENS-
MEDEWERKER EN VAKBONDSMAN**

**“DRINKWATER IS EN BLIJFT EEN
PUBLIEKE ZAAK”**

Kun je iets vertellen over je werk bij Vitens?

"Ik werk al 26 jaar bij Vitens, het grootste drinkwaterbedrijf van Nederland. Iedere dag rekenen bijna zes miljoen mensen op betrouwbaar en lekker drinkwater van ons. Dat water winnen we uit meer dan 100 verschillende grondwaterbronnen, verspreid over Friesland, Flevoland, Overijssel, Gelderland en Utrecht. Deze bronnen liggen in prachtige natuurgebieden, die we ecologisch beheren en openstellen voor het publiek. Per dag leveren we ruim een miljard liter drinkwater via een omvangrijk leidingnetwerk dat we in eigen beheer hebben. Het hoofdkantoor zit in Zwolle, maar we hebben ook vestigingen in Leeuwarden, Arnhem en Utrecht. In Leeuwarden zit zelfs een van de grootste drinkwaterlaboratoria van Europa."

Hoe ben je bij Vitens terechtgekomen?

"Ik ben van oorsprong landmeetkundige en begon bij een ingenieursbureau in Utrecht. Voor een opdracht

 **Het is heel belangrijk dat voorzieningen, of belangrijke producten of diensten, die in het algemeen belang zijn, in Nederland vanzelfsprekend zijn én blijven. Het zijn voorzieningen waar je op rekt.**

kwam ik bij Vitens terecht, en toen daar een vacature vrij kwam, ben ik aangenomen. Het voelde als een natuurlijke overstap en ik werk er sindsdien met veel plezier."

Je bent ook actief binnen de vakbond. Hoe is dat begonnen?

"Vakbondswerk is mij met de paplepel ingegoten. Mijn vader was vakbondslid bij de NKV, hij werkte in een steenfabriek en deed zwaar fysiek werk. Zijn betrokkenheid heb ik overgenomen. Ik werd lid van de vakbond, toen nog AbvaKabo, en ben later ook politiek actief geworden bij de PvdA. Bij Vitens kwam ik uiteindelijk in de ondernemingsraad (OR) terecht, vanuit de FNV-lijst. Dat was het begin van mijn intensievere betrokkenheid."

Waar ben je trots op in je vakbondswerk?

"Ik ben veertien jaar lang voorzitter van de OR geweest en heb in die tijd veel kunnen bijdragen aan het bedrijf. Ik heb meegedacht over de bedrijfsstrategie en hoe we onze organisatiestructuur konden verbeteren. Een bijzonder moment was in 2015, toen ik met een delegatie van FNV naar Griekenland ging. De regering daar wilde publieke voorzieningen, waaronder drinkwater,

privatiseren vanwege financiële nood. Wij hebben toen samen met het lokale waterbedrijf en vakbonden uit andere landen een referendum georganiseerd, wat uiteindelijk leidde tot het afwenden van die privatisering."

Hoe kijk je aan tegen marktwerking in de watersector?

"Privatisering van drinkwater is gelukkig niet toegestaan in Nederland. De Drinkwaterwet waarborgt dat drinkwater in publieke handen blijft. In landen waar drinkwater is geprivatiseerd, zoals in Engeland, zien we de gevolgen: er wordt onvoldoende geïnvesteerd in onderhoud en de inwoners draaien uiteindelijk op voor torenhoge kosten. Drinkwater is een monopoliesector. Klanten kunnen hun leverancier dus niet zelf kiezen. We moeten dus zorgen dat er altijd een balans is tussen kwaliteit, betrouwbaarheid en betaalbaarheid."

Wat wil je nog kwijt over de publieke sector?

"Het is heel belangrijk dat voorzieningen, of belangrijke producten of diensten, die in het algemeen belang zijn, in Nederland vanzelfsprekend zijn en blijven. Het zijn voorzieningen waar je op rekt."

ONDERWIJS

Het onderwijs vormt het fundament van onze samenleving en is de sleutel tot een welvarende en inclusieve toekomst. Een sterk onderwijssysteem biedt kinderen en jongeren gelijke kansen en bereidt hen voor op een actieve deelname aan de maatschappij. Helaas staat het Nederlandse onderwijs momenteel onder grote druk.

PROBLEEMANALYSE: ONDERWIJS IN CRISIS

Het lerarentekort heeft een zorgwekkend niveau bereikt. In juli 2023 bleek dat één op de negen klassen het schooljaar moest beginnen zonder leraren.²³ De oorzaak: een lerarentekort. Dit heeft een enorm effect op de onderwijskwaliteit, waardoor grote groepen kinderen leerachterstanden oplopen. De laatste PISA-cijfers laten dan ook zien dat de kwaliteit van het onderwijs in Nederland sterk achteruit is gegaan: een kwart van de huidige 15-jarigen kan niet goed genoeg lezen en schrijven om mee te kunnen doen in de maatschappij. Deze kinderen komen daardoor in een achterstandspositie, wat de sociale ongelijkheid in de samenleving verder vergroot.

Niet alleen de leerlingen zijn de dupe; ook voor leraren zelf is de situatie onhoudbaar. De werkdruk is torenhoog, administratieve lasten nemen toe en er is onvoldoende begeleiding voor startende leraren, wat leidt tot een hoog verloop.

Het lerarentekort geldt niet alleen voor het primair en voortgezet onderwijs, maar ook voor het mbo. Dat is een probleem, aangezien zij de vakmensen opleiden die onze samenleving zo hard nodig heeft. Evenals in het primair en voortgezet onderwijs is het ziekteverzuim hoog, verlaten veel startende leraren binnen vijf jaar het onderwijs en zorgt een hoog en stijgend percentage tijdelijke contracten voor een hoog verloop.

Ook is flexibilisering een groot probleem, met name in het hoger onderwijs. Binnen de universiteit heeft bijvoorbeeld 53% van de docenten een tijdelijk contract.²⁴ Het aantal tijdelijke/flexcontracten is onacceptabel. Dit leidt tot veel baanonzekerheid bij werknemers.

Ondanks al deze problemen lijkt het nieuwe kabinet totaal niet bezorgd over het onderwijs. Er zijn zelfs forse bezuinigingen op het onderwijs aangekondigd. Deze bezuinigingen gelden voor het hoger onderwijs, het mbo, het primaire onderwijs en voortgezet onderwijs. Kortom, er wordt over de hele breedte van het onderwijs bezuinigd.²⁵ Dit is onacceptabel. Onderwijs heeft grote impact op onze samenleving. Als we niet investeren in kwalitatief goed onderwijs, riskeren we een samenleving waarin kansenongelijkheid toeneemt, innovatie stagneert en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verslechtert. Onderwijs is van enorm belang voor een inclusieve en welvarende toekomst voor Nederland.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: SAMEN WERKEN AAN STERKER ONDERWIJS

Het is op dit moment essentieel om te investeren in het onderwijs, en juist niet te bezuinigen. FNV Onderwijs & Onderzoek en de AOb hebben opgeroepen tot een Deltaplan Lerarentekort, dat vraagt om een samenhangend plan over meerdere kabinetsperiodes. Cruciaal is dat politici dit plan ook op lange termijn blijven steunen, met als doel het vak van leraar aantrekkelijker te maken door middel van langdurige investeringen.

Het vak aantrekkelijker maken vereist ook dat de stem van leraren meer betrokken wordt bij het beleid. Bestuurdersverenigingen, zoals de MBO Raad, de VO-raad en de PO-Raad, de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland, hebben meer inzicht in de financiële middelen van het Rijk dan werknemers, terwijl zij de mensen die daadwerkelijk lesgeven niet vertegenwoordigen. Door de lumpsumfinanciering hebben leraren bovendien onvoldoende zicht op of het geld daadwerkelijk in de klas terechtkomt. Hierdoor worden veel beslissingen genomen zonder dat de ervaring en visie van leraren voldoende worden meegenomen, wat leidt tot onevenwichtig onderwijsbeleid en onnodige problemen in de uitvoering. Dit moet veranderen: beleid over leraren moet voor en door leraren worden gemaakt, werknemersorganisaties moeten toegang hebben tot dezelfde informatie over onderwijsfinanciën, en er moeten garanties komen dat het geld daadwerkelijk in de klas terecht komt.

23 'Groningen zoekt 253 onderwijskrachten: een op negen klassen mogelijk zonder leraar', AD, 2023.

24 'Forste stijging vaste contracten aan Nederlandse universiteiten', Universiteiten van Nederland, 2023.

25 Arno Kersten, 'Prinsjesdag-plannen voor onderwijs: harde bezuinigingen en vage ambities', AOb, 2024.

DE SCHRIKBARENDE SITUATIE IN HET HOGER ONDERWIJS

Het hoger onderwijs krijgt te maken met grootschalige bezuinigingen vanuit kabinet-Schoof I; er staat een structurele bezuiniging van €1 miljard voor de deur. Deze bezuinigingen zijn in essentie ongefundeerde kortingen op de lump sum, het totale budget van onderwijsinstellingen. Dit budget is bedoeld voor verschillende uitgaven, zoals salarissen van personeel, onderwijsvoorzieningen en infrastructuur. Door de lump sum te verlagen, krijgen onderwijsinstellingen minder financiële ruimte om hun verantwoordelijkheden te vervullen, wat leidt tot ernstige gevolgen van het kwaliteit van het onderwijs en de werkgelegenheid.

Naar verwachting zullen deze bezuinigingen vooral onderzoekers met een tijdelijke aanstelling treffen. Daarnaast zijn veel universitair docenten in vaste dienst genomen door de beschikking van starters- en stimuleringsfondsen. Deze fondsen worden grotendeels door het nieuwe kabinet wegbezuinigd, op een moment dat er net veel trajecten zijn geaccordeerd, waardoor deze docenten nu ook te maken hebben met grote werkonzekerheid.

Ook is er een wetsvoorstel om de instroom van internationale studenten te beperken. Daarom wordt er op sommige opleidingen een numerus fixus ingesteld. Veel opleidingen zullen switchen van Engelstalig naar Nederlandstalig. Deze maatregelen hebben tot gevolg dat een gedeelte van de 20% Engelstaligen binnen het WO niet meer hier kunnen werken. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de werkgelegenheid van niet-Nederlanders, maar ook voor de ondersteuning binnen de instellingen, zoals onderwijscoördinatoren, beveiligers en andere ondersteunende functies.

DE SCHRIKBARENDE SITUATIE IN HET HOGER ONDERWIJS (VERVOLG)

Bovendien is een eventueel effect van de Wet Instroom Beperking (WIB) pas in 2029 te verwachten, maar de bezuinigingen gaan al veel eerder in. De langstudeerboete is ook gewoon een budgetkorting; als er minder langstudeerders komen, blijft de korting op het budget gewoon staan. Kortom, de €1 miljard wordt op de traditionele manier gevonden: er sluiten onderdelen, er wordt gereorganiseerd en tijdelijke banen worden niet verlengd. De AOb en FNV staan leden bij in procedures, bij reorganisaties en we voeren acties.

Dit alles terwijl de werkdruk binnen het WO nu al een groot probleem is. Maar liefst 62% geeft aan dat de werkdruk té hoog is. Daarnaast heeft 40% van de medewerkers last van agressie, seksuele intimidatie, pesten of discriminatie.²⁶

VERSTERK DE POSITIE VAN LERAREN: LERAAR AAN ZET

Leraren moeten meer zeggenschap krijgen over hun vakgebied, aangezien zij de professionals zijn die weten wat werkt in de klas. Hun invloed op de inhoud van lessen en de vormgeving van het onderwijs moet worden vergroot. Ook moeten ze in staat worden gesteld om te werken volgens eigen professionele standaarden.

De bouwstenen voor een sterk onderwijsbeleid zijn er al, zoals het Onderwijsakkoord, de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL), de basisvaardigheden en de onderwijsregio's. Wat ontbreekt, zijn samenhang en structurele middelen. Een herijking van de sturing vanuit de overheid is noodzakelijk.

WERKDRUK OMLAAG

De hoge werkdruk vormt een grote uitdaging. Leraren werken structureel over, krijgen te weinig tijd voor lesvoorbereiding en nakijkwerk en ervaren een te hoge administratieve last. Om dit te verlichten, moeten we streven naar kleinere klassen, een betere docent/student-ratio en minder administratieve taken. Door leraren meer tijd en ruimte te geven voor de kerntaken van hun vak – lesgeven, contact met leerlingen en werk in het lokaal – wordt niet alleen hun werkplezier vergroot, maar ook de onderwijskwaliteit.

²⁶ 'Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten: Onderzoek naar de stand van zaken rond werkdruk en ongewenst gedrag en de aanpak hiervan op de 14 Nederlandse publieke universiteiten', Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024.

GOED WERKGEVERSCHAP EN GOEDE ARBEIDSVOORWAARDEN

Flexibilisering van arbeidscontracten in het onderwijs leidt tot onzekerheid en hoge werkdruk. Een groot deel van het onderwijzend personeel heeft een tijdelijk contract. In het voortgezet onderwijs is sprake van een onacceptabel aantal tijdelijke contracten, wat leidt tot enorm hoge werkdrukcijfers, en een gebrek aan autonomie en ontwikkelingsperspectief. Dit zorgt voor instabiliteit en leidt tot een hoog verloop. In het wetenschappelijk onderwijs heeft ruim 60% van het personeel een tijdelijke aanstelling. Het landelijk gemiddelde is 24%. De tijdelijkheid van het dienstverband draagt sterk bij aan de ervaren werkdruk zowel praktisch (continue rouleren van taken) als psychologisch (loononzekerheid). Zelfs in het funderend onderwijs is een vaste baan van voldoende omvang niet vanzelfsprekend. Uiteindelijk verlaat veel van dit personeel het onderwijs, dit 'lerarenlek' draagt bij aan het lerarentekort.

De AOb en FNV Onderwijs & Onderzoek vinden dat het overgrote deel van het werk in het onderwijs verricht moet worden onder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Structurele financiering van onderwijsinstellingen is nodig om het aantal vaste contracten te verhogen en zo de continuïteit in het onderwijs te waarborgen.

STRUCTURELE INVESTERINGEN IN HET ONDERWIJS

De huidige lumpsumfinanciering van onderwijsinstellingen leidt tot onduidelijkheid en inefficiëntie. Er moet meer transparantie komen over waar het geld naartoe gaat, en er moeten duidelijke kaders en randvoorwaarden gesteld worden door de overheid. Deze moeten vervolgens ook gehandhaafd worden. Dit moet er toe leiden dat minder geld weglekt naar management, private ondersteuners of dure gebouwen. Het geld voor de primaire arbeidsvoorwaarden van het onderwijspersoneel moet geoormerkt worden en losgekoppeld van de lumpsum. Structurele, langjarige investeringen in het onderwijs zijn noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden en te verbeteren.

KLEINERE KLASSEN, BETER ONDERWIJS

Klassengrootte heeft direct invloed op de kwaliteit van onderwijs. Met klassen van soms meer dan 30 leerlingen is het voor leraren moeilijk om elk kind de aandacht te geven die het nodig heeft. Door te investeren in kleinere klassen kan de werkdruk verlaagd worden en het werkplezier verhoogd, wat uitval en uitstroom van leraren zal voorkomen. Een maximale klassengrootte in het funderend onderwijs moet vastgesteld worden.

Kinderen worden meer gezien en leren meer in kleinere klassen. Dit komt ten goede aan de kansengelijkheid, aangezien ook de kinderen waarvan de ouders geen bijlessen kunnen betalen de begeleiding krijgen die zij nodig hebben.

Een investering van 1,8 miljard in onder meer kleinere klassen levert op termijn een extra economische groei van 3,45 miljard op, becijferde SEO Economisch Onderzoek.²⁷ Omdat ook in het mbo, hbo en wo de groepsgrootte steeds verder toe neemt, stellen we voor om een student/docent ratio vast te stellen waar onderwijsinstellingen zich aan moeten houden.

Kleinere klassen zullen dus leiden tot betere leerprestaties, een hogere kwaliteit van onderwijs en uiteindelijk grotere kansengelijkheid.

STAGEVERGOEDING EN STEUN VOOR STARTENDE LERAREN

Alle stagiaires horen €750 per maand te verdienen, gebaseerd op een fulltime aanstelling. Uit een enquête van de AOb blijkt dat wanneer studenten een passende stagevergoeding ontvangen, zij daarnaast niet ook nog hoeven te werken.²⁸ Het bieden van een eerlijke stagevergoeding zorgt er dus voor dat studenten hun opleiding sneller kunnen afronden en eerder voor de klas staan. Dit is een belangrijke stap in het aanpakken van het lerarentekort. Daarnaast is het cruciaal dat startende leraren goede begeleiding krijgen om uitval te voorkomen.

MEER MIDDELEN VOOR HET HOGER ONDERWIJS

De aangekondigde bezuinigingen op het hoger onderwijs moeten worden teruggedraaid. In plaats van te snijden in onderzoek en onderwijs, moet er juist geïnvesteerd worden in het wetenschappelijk onderwijs om de werkdruk te

²⁷ Bas ter Weel, Tom Stolp & Djoerd de Graaf, 'Investeren in onderwijs loont: Korte- en langetermijneffecten van investeringen in het funderend onderwijs', SEO, 2020.

²⁸ Joëlle Poortvliet, 'AOb eist 750 euro stagevergoeding voor onderwijsstudenten', AOb, 2023.

verlagen en de sociale veiligheid te waarborgen. Dit leidt tot meer bestaanszekerheid voor medewerkers en maakt de academische wereld aantrekkelijker voor talentvolle onderzoekers en docenten.

STOP COMMERCIALISERING IN HET ONDERWIJS

Onderwijsondersteuning en bijlesinstituten zijn tegenwoordig veelal commercieel. De ontwikkeling van onderwijsmethoden is al lange tijd in handen van commerciële uitgeverijen; hun invloed op het onderwijs wordt groter door de toenemende internationalisering van deze bedrijven en de steeds centralere rol die methoden in het onderwijs spelen. De toenemende invloed van commerciële partijen op de onderwijsinfrastructuur vergroot de ongelijkheid in het onderwijs. Deze partijen hebben hun winst oogmerk als prioriteit, niet het publieke en maatschappelijke belang. Deze trend moet gestopt worden. Onderwijs moet in het publieke belang blijven, waarbij gelijke kansen voor alle kinderen voorop staan.

VAKBONDswerk ALS SLEUTEL TOT VERANDERING LERAREN EEN CENTRALE ROL GEVEN IN BELEIDSVORMING

Het is van groot belang dat er meer met leraren gepraat wordt, in plaats van over. Onze (kader)leden staan centraal in dit proces. We betrekken hen zo veel mogelijk bij het maken van nieuw beleid en geven hen de tools om zich te organiseren uit te spreken.

Ook wordt het geluid van leraren op dit moment onvoldoende gehoord aan beleidstafels. De rol van leraren aan de beleidstafels is nog niet gelijkwaardig en zijn er overlegtafels waarin leraren niet of nauwelijks vertegenwoordigd zijn. Zowel bestuurdersverenigingen als de scholieren- en studentenorganisaties kennen een vaste positie aan de gesprekstafels over onderwijsbeleid. De vertegenwoordigers van de leraren kennen deze vaste positie niet. Hierdoor worden veel besluiten over het onderwijs gemaakt zonder dat hierin de ervaring en visie van leraren voldoende is meegenomen. Hierdoor is het onderwijsbeleid uit balans geraakt, zijn onnodige problemen ontstaan in de uitvoering en moet beleid vaker herzien worden. Dit moet veranderen; beleid over leraren moet voor en door leraren gemaakt worden.

Leraren voelen zich op dit moment uitvoerders van beleid waar zij geen stem in hebben gehad, wat het beroep niet aantrekkelijker maakt. Inspraak van leraren is essentieel. De overheid moet de vertegenwoordigers van de beroepsgroep (AOB, FNV Onderwijs & Onderzoek) faciliteren om de samenwerking te intensiveren en de beroepsgroep, en daarmee de inspraak van leraren, te verstevigen. Zo kan het beleid over onderwijs weer in balans worden gebracht.

LOBBY

Ook pleiten de FNV en AOB voor de invoering van de Wet Strategisch Personeelsbeleid (WSP), die gericht is op een duurzame inzetbaarheid van leraren. Deze wet kan helpen om beter beleid te maken voor loopbaanontwikkeling, professionalisering en een gezonde werk-privébalans. We willen dat de overheid en scholen hier samen met de vakbonden aan werken, zodat leraren de ruimte krijgen om hun werk op de lange termijn vol te houden.

Daarnaast zet de AOB zich in om het fenomeen van zzp'ers in het onderwijs aan te pakken. We zien dat zzp'ers vaak de lerarenkamer in en uit vliegen en enkel en alleen lesgeven, terwijl de aanvullende taken blijven liggen en voor de leraren in loondienst zijn. Het gevolg is meer werk voor deze leraren, terwijl de werkdruk al hoog is. Dit is helaas een alledaags fenomeen in het onderwijs met grote gevolgen. Terwijl het aantal zzp'ers in het onderwijs toeneemt, daalt de onderwijskwaliteit en stijgt de werkdruk. Dit terwijl het leraarschap geen solistisch beroep is; een leraar werkt juist in teamverband. Een leraar is dan ook geen ondernemer.

De huidige rol van schoolbesturen in het onderwijs is te sturend en beperkt de autonomie van leraren. Wij pleiten voor een meer faciliterende rol van schoolbesturen, waarbij zij leraren ondersteunen in plaats van hen aan te sturen. Dit vraagt om een herziening van hun invloed en een scherpere afbakening van hun taken. De FNV en AOB gaan zich inzetten voor heldere landelijke deugdelijkheidseisen, bijvoorbeeld rond klassengrootte, het aantal lessen en de totale lestuur. Door deze eisen vast te leggen, wordt de werkdruk beheersbaar en ontstaat er meer balans in het onderwijs. De overheid moet hierbij een sturende rol aannemen, terwijl de schoolbesturen een ondersteunende rol krijgen. Deze eisen worden in goed overleg met de georganiseerde beroepsgroep opgesteld.

ACTIES EN CAMPAGNES

Ook wordt er natuurlijk ook actie gevoerd. Zo heeft de AOb een campagne gericht op de stagevergoeding. Op een website kunnen studenten kijken of scholen wel of geen stagevergoeding aanbieden, en hoe hoog deze vervolgens is. Op deze manier worden ook studenten betrokken bij de vakbond!

Daarnaast komen er mogelijk ook AOb-acties in het voortgezet onderwijs aan, omdat er geen maatregelen tegen de werkdruk worden genomen. We gaan actievoeren in november tegen de bezuinigingen. We gaan proberen om deze terug te draaien. Als dit niet lukt zetten we ons in om onze achterban te helpen door ze actief te steunen bij reorganisaties. Door in te zetten op een goed sociaal plan en daar activerend vakbondswerk van te maken.



De publieke sector is ontzettend belangrijk. Waar zouden we zijn zonder verplegers, postbezorgers, of politieagenten die ons veilig houden? Zonder hen zijn we helemaal niets als samenleving.

INTERVIEW MET KIM VAN STRIEN, DOCENT FRANS EN VAKBONDSVROUW

“ONDERWIJS IS HET FUNDAMENT VAN ONZE SAMENLEVING”

In gesprek met Kim van Strien, docent Frans en actief lid van de vakbond, blijkt al snel dat onderwijs voor haar veel meer is dan alleen lesgeven. Met een passie voor het vak en een duidelijke visie op de uitdagingen binnen de sector, deelt ze haar ervaring van bijna twee decennia voor de klas en haar betrokkenheid bij vakbondsacties. Kim is vastberaden om niet alleen het onderwijs te verbeteren, maar ook om te pleiten voor een sterkere publieke sector.

Kun je iets vertellen over de organisatie waar je werkt?

"Ik ben inmiddels al 18 jaar docent Frans, en ondanks de uitdagingen vind ik het nog steeds een geweldig vak. Momenteel werk ik op een middelbare school in Den Haag, waar ik nu mijn derde schooljaar bezig ben. Na tien jaar op dezelfde school te hebben gewerkt, wilde ik graag een frisse start. Ik heb geluk gehad, want ik werk nu op een school met fijne collega's, leuke leerlingen en een prettige schoolleiding."

Hoe ben je bij de vakbond terechtgekomen?

"Ik ben ooit begonnen met twitteren over onderwijs omdat ik onderwijspolitiek heel belangrijk vind. Op een gegeven moment heb ik een opiniestuk geschreven en gepubliceerd, waarin ik kritisch was op de Algemene Onderwijsbond (AOB). Toch zag ik dat er binnen de vakbond veel goede dingen gebeurden en zo ben ik betrokken geraakt bij vakbondsacties."

Wat vind je het leukste aan je werk en waar haal je voldoening uit?

"Het mooiste aan lesgeven is om te zien hoe kinderen zich ontwikkelen. Je geeft ze een zetje in de juiste richting en ziet ze vervolgens groeien. Dat geeft enorm veel voldoening. Ook bij mijn werk voor de vakbond haal ik veel voldoening uit het contact met leden. Ik heb vaak goede gesprekken en merk dat ik echt iets kan betekenen op de werkvloer. Hoewel sommige veranderingen lang duren, kun je als vakbondsvertegenwoordiger wel degelijk invloed uitoefenen."

Wat is uitdagend aan je werk?

"Zowel in het onderwijs als bij de vakbond weet je nooit wat de dag zal brengen. Je moet constant improviseren en schakelen. Bij het lesgeven is het vooral een uitdaging om iedere leerling mee te krijgen, vooral degenen die niet gemotiveerd zijn of denken dat ze het niet kunnen. Daarnaast zijn de klassen vaak te groot, waardoor het moeilijk is om iedereen voldoende aandacht te geven."

Wat zijn volgens jou de grootste problemen in het onderwijs?

"Er zijn veel problemen. Sinds 1995 is er veel gedecentraliseerd, waardoor schoolbesturen nu de touwtjes in handen hebben, vaak zonder zelf ooit voor de klas te hebben gestaan. De overheid heeft daarmee de grip op het onderwijs verloren. Er is te veel nadruk op resultaten, zoals examen- en doorstroomcijfers, en dat zorgt ervoor dat docenten afgerekend worden op cijfers in plaats van op de kwaliteit van hun lessen. Daarnaast is de werkdruk enorm hoog. Docenten moeten steeds meer

administratie en randzaken doen, terwijl het eigenlijk om het lesgeven zou moeten draaien. Door die werkdruk zie je dat veel jonge collega's snel afhaken. De instroom in de lerarenopleiding is laag, terwijl veel oudere docenten met pensioen gaan. Dat baart me zorgen."

Wat vind je van de bezuinigingen in het onderwijs?

"Ik vind het een ontzettend slecht idee. We beweren dat Nederland een kenniseconomie is, gericht op innovatie en ontwikkeling. Waarom bezuinigen we dan juist op onderwijs, de plek waar innovaties beginnen? Ik maak me echt zorgen over wat dit betekent voor de toekomst. Het lijkt soms alsof men denkt dat leraren het wel goed genoeg hebben, maar de realiteit is dat er een enorm tekort aan leraren is, vooral in de armste wijken."

Wat is jouw mening over marktwerking in het onderwijs?

"Onderwijs is totaal ongeschikt voor marktwerking. Wat we nu zien, is dat schoolbesturen zelfstandig beslissingen kunnen nemen en bedrijven inhuren om taken uit te voeren, vaak zonder dat die bedrijven enige onderwijservaring hebben. Dit leidt tot situaties waarin geld niet op de juiste plek terecht komt. Er is ook veel invloed van uit-

 **Onderwijs is niet iets waar je op kunt bezuinigen of dat je aan de markt kunt overlaten. Het is de toekomst van onze kinderen, en daarmee de toekomst van ons land.**

geverijen op schoolboeken, en dan heb je nog het schaduwonderwijs, zoals bijlesbedrijven. Dit zorgt voor ongelijkheid, want niet ieder kind kan zich dat veroorloven. Bovendien worden sommige docenten nu via uitzendbureaus ingehuurd, wat veel duurder is voor scholen."

Wat is volgens jou het belang van de publieke sector en het onderwijs?

"Onderwijs is het fundament van onze samenleving. Hier krijgen kinderen de kans om zich te ontwikkelen. Als dat fundament niet stevig is, kunnen we niet verwachten dat iedereen gelijke kansen krijgt. De publieke sector als geheel is ontzettend belangrijk. Waar zouden we zijn zonder verplegers, postbezorgers, of politieagenten die ons veilig houden? Zonder hen zijn we helemaal niets als samenleving."

Wil je nog iets toevoegen?

"Onderwijs is niet iets waar je op kunt bezuinigen of dat je aan de markt kunt overlaten. Het is de toekomst van onze kinderen, en daarmee de toekomst van ons land."

ZORG & WELZIJN

De Zorg- en Welzijnssector in Nederland staat onder druk door een groeiend tekort aan personeel, terwijl de vraag naar zorg alleen maar toeneemt. Dit heeft ernstige gevolgen voor de werkdruk en voor de kwaliteit van de zorg en welzijn die aangeboden kan worden. Het waarborgen van een gezonde en duurzame zorginfrastructuur is cruciaal voor de samenleving.

PROBLEEMANALYSE: ZORG & WELZIJN ONDER DRUK

De personele tekorten in de sector zorg en welzijn groeien alarmerend. In de periode 2023-2033 wordt een vraag-toename van 281.900 werknemers verwacht, terwijl het arbeidsaanbod slechts zal toenemen met 100.000 nieuwe krachten. Deze mismatch leidt tot een ongekende werkdruk, een toenemende uitstroom van medewerkers²⁹, en een dalende toegankelijkheid en kwaliteit van de dienstverlening.

De aangekondigde structurele verhoging van de overheidsbijdrage in 2024 is door de Voorjaarsnota verlaagd vanwege lagere verwachte loonstijgingen in marktsectoren. Echter: in de sector Zorg en Welzijn bestaat nog altijd een salarisachterstand van maar liefst 7% op marktsectoren. Voor medewerkers in de zorg is dit een reden om de sector te verlaten. Dit heeft ernstige gevolgen voor de continuïteit en kwaliteit van de zorg die we als samenleving kunnen bieden.

UITGELICHT: SOCIAAL WERK

Sociaal werkers zijn van groot belang voor onze gemeenschappen. De financiering van sociaal werk staat echter onder druk door oplopende gemeentelijke tekorten, wat leidt tot bezuinigingen en ontoereikende compensatie van loon- en prijsstijgingen door gemeenten. Hierdoor lopen de salarissen binnen de Cao 'Sociaal Werk' achter bij de marktsector en andere cao's binnen zorg en welzijn.³⁰

Uit onderzoek blijkt dat maar liefst 70% van de sociaal werkorganisaties een toename van sociale vraagstukken verwacht³¹, terwijl het budget en het personeelsbestand niet meegroeien. De groeiende werkdruk, de onzekere arbeidsomstandigheden en de administratieve lasten leiden tot een verwacht arbeidsmarkttekort van 7.5000 sociaal werkers in 2033. Dit tekort heeft directe gevolgen voor kwetsbare groepen die deze essentiële diensten hard nodig hebben.

UITGELICHT: JEUGDZORG

De jeugdzorg verkeert in een crisis. Met een bezuiniging van €1,1 miljard zonder concrete oplossingen, neemt de druk op werknemers toe. Werkdruk en agressie op de werkvloer zijn aan de orde van de dag, terwijl de salarissen ver achterblijven.³² Slechts een derde van de tijd van werknemers kan daadwerkelijk aan zorg worden besteed; de rest gaat op aan administratieve taken. Deze situatie leidt tot een hoger personeelsverloop, langere wachtlijsten en hogere kosten voor specialistische zorg. Dit alles tezamen leidt tot een verwacht tekort van 1.900 medewerkers in de jeugdzorg in 2031.³³ De kwaliteit van zorg voor kinderen en gezinnen komt hierdoor steeds meer in het gedrang.

CURE: ZORGSYSTEMEN OP HET RANDJE

Onder Cure valt de Geestelijke Gezondheidszorg, de ziekenhuizen, de Universitair Medisch Centra (UMC), en de huisartsen en gezondheidscentra.

GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)

De GGZ lijdt onder lange wachtlijsten, hoge werkdruk en een ziekteverzuim van 7,4%. Bovendien staat 70% van de vacatures als moeilijk vervulbaar geregistreerd. Het groeiende aantal zzp'ers wijst op een verontrustende trend: zorgverleners zoeken naar flexibele werkopties vanwege ontevredenheid over hun huidige werkomstandigheden.

Bovendien zal de voorgestelde korting op het gemeentefonds consequenties hebben voor preventieve maatregelen,

²⁹ 'Staat van Zorg en Welzijn 2024', AZW, 2024.

³⁰ 'Beloningen in de zorg', AWWN, 2023.

³¹ 'Arbeidsmarktpeiling sociaal werk: vraagstukken, financiële middelen, menskracht', Sociaal Werk werkt!, 2023.

³² 'De staat van de arbeidsmarkt jeugdzorg 2023', AZW, 2023.

³³ 'Staat van Zorg en Welzijn 2024', AZW, 2024.

waardoor de druk op de GGZ alleen nog maar verder zal toenemen. Hierdoor zal de werkdruk toenemen en zullen de wachtlijsten langer worden vanwege de toenemende zorgvraag. Dit alles heeft onvermijdelijk een negatief effect op de kwaliteit van de GGZ.

Voor de aanpak van de wachtlijstproblematiek in de GGZ wordt jaarlijks €30 miljoen extra vrijgemaakt voor 2025 en 2026. Dit geld was tot 2024 begroot en bedoeld om de druk op de GGZ enigszins te verlichten. Tot nu toe heeft dit nog niet voldoende resultaat opgeleverd, en de verwachting is dat het verlengen van deze middelen ook onvoldoende resultaat zal bieden, gezien de cijfers over personeelstekorten, werkdruk en de zorgvragen vanuit de maatschappij.

ZIEKENHUIZEN

Ziekenhuizen worden geconfronteerd met een steeds groter worden personeelskrapte. De werkdruk is voor 36,3% van de werknemers te hoog, waardoor ze de sector verlaten. Er is sprake van onderbezetting, stijgende administratieve lasten en dalend werkplezier. Het effect is duidelijk: een dramatische toename in het aantal uitstromende werknemers en een dalende instroom van nieuwe werknemers. Dit heeft directe consequenties voor de kwaliteit van zorg en de wachttijden voor patiënten.

UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA (UMC'S)

Maar liefst 51% van het personeel in UMC's heeft te maken met langdurige onderbezetting op de werkvloer. Onder-tussen is er een stijging van 16,3% in vacatures ten opzichte van vorig jaar. De administratieve druk en de alsmear stijgende werkdruk leiden tot een uitstroom van personeel naar andere sectoren. De situatie vraagt om snelle interventies om de kwaliteit van de specialistische en academische zorg te waarborgen.

HUISARTSEN EN GEZONDHEIDSCENTRA

De werkdruk bij huisartsen en gezondheidscentra blijft alarmerend hoog. De sector blijft worstelen met het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel. De loonkloof ten opzichte van de marktsector en de groeiende administratieve druk zorgen voor een steeds onaantrekkelijker werkklimaat, wat direct invloed heeft op de toegankelijkheid en kwaliteit van de eerstelijnszorg.

CARE: LANGDURIGE ZORG IN CRISIS

Care bestaat uit twee grote branches, de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) en de Gehandicaptenzorg (GHZ). Grofweg is er een onderscheid tussen intramurale en extramurale zorg, oftewel zorg op locatie en zorg aan huis.

GROEIENDE ZORGVRAAG, BEPERKT AANBOD

De sector staat onder enorme druk door de groeiende zorgvraag. Het zorgaanbod groeit namelijk niet mee met deze vraag – er is een tekort aan zorgplaatsen en aan personeel. Deze tekorten worden verergerd door enorme aangekondigde bezuinigingen. Dit alles tezamen leidt tot een verder oplopende werkdruk, terwijl de kwaliteit van zorg hierdoor sterk onder druk komt te staan.

HOGЕ WERKDRUK EN ZIEKTEVERZUIM

Met een ziekteverzuim van 9,5% in de VVT en 8,5% in de GHZ, blijft de werkdruk onverminderd hoog. Dit ziekteverzuim wordt vaak 'opgelost' door het andere personeel extra diensten te laten werken. Personeel wordt dus geconfronteerd met onhoudbare werk-privébalansen, bovenop lage lonen en hoge administratieve lasten. Deze factoren maken het werk in de sector onaantrekkelijk en leiden tot een hoog verloop, wat de zorg voor cliënten ernstig ondermijnt.

MARKTWERKING IN DE ZORG

Marktwerking speelt een steeds grotere rol in de zorg- en welzijnssector en veroorzaakt aanzienlijke problemen. Marktwerking verhoogt niet alleen de werkdruk, maar leidt ook tot grote financiële verliezen door de winsten die worden gegenereerd.

Investeerdere hebben in Nederland in 2021 en 2022 meer dan 5 miljard euro aan zorgorganisaties opgekocht, met rendementen die vaak boven de 10% liggen.³⁴ Dit maakt zorg tot een van de meest winstgevendende investeringen. Marktwerking manifesteert zich onder andere in de scheiding tussen zorginstellingen en huisvesting, waardoor hoge huren worden betaald aan winstgevendende vastgoedbedrijven. Ook de inhuur van personeel via uitzendbureaus, het focussen op financieel aantrekkelijke zorg en de inkoop van materialen bij verbonden bedrijven zijn manieren om winst te creëren. Zelfs de huisartsenzorg en apotheken zijn steeds meer onderhevig aan deze trend, zoals de gebeurtenissen rond Co-Med duidelijk maken.

Daarnaast leidt het systeem van aanbestedingen, vooral in jeugdzorg en welzijn, tot onzekerheid onder medewerkers en verspilling van middelen. Het telkens opnieuw gunnen van contracten aan andere organisaties resulteert in verlies van kennis en continuïteit, wat ten koste gaat van zowel zorgverleners als cliënten.

Kortom, de groeiende invloed van marktwerking brengt zowel financiële als kwalitatieve risico's met zich mee voor de zorg- en welzijnssector, en vraagt om serieuze aandacht en actie.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: INVESTEREN IN KWALITEIT EN CONTINUÏTEIT

Er zijn structurele investeringen in arbeidsvoorwaarden en maatregelen om de werkdruk te verminderen nodig, zoals een verkorting van de voltijdsnorm en het verlichten van administratieve lasten. Er moet ook aandacht zijn voor het effect van de maatregelen op het algemene welzijn van burgers, waaronder kinderen, jongeren en gezinnen.

VERHOOGDE FINANCIERING EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Om de kwaliteit van zorg te waarborgen, moeten structurele investeringen in de arbeidsvoorwaarden en salarissen worden doorgevoerd. Een inhaalslag op het gebied van lonen is noodzakelijk om te concurreren met de marktsectoren en personeel te behouden. Daarnaast is het vergroten van contracten cruciaal om medewerkers in de VVT een stabiel inkomen te bieden, waardoor hun afhankelijkheid van toeslagen afneemt.

VERMINDERING VAN WERKDruk EN ADMINISTRATIEELASTEN

Het terugdringen van de administratieve druk is een kernoplossing om de werkdruk te verlagen en het werkplezier te verhogen. Door een efficiënter administratiesysteem en minder administratieve handelingen kunnen zorgverleners meer tijd besteden aan wat echt belangrijk is: het bieden van zorg.

TOEKOMSTBESTENDIGHEID

Om de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen, moet er meer worden ingespeeld op de behoeften van de werknemers. Dit omvat bijvoorbeeld voldoende rusttijden en het aanpakken van de zzp. Het is belangrijk om betere arbeidsomstandigheden te creëren, om vaste dienstverbanden aantrekkelijker te maken. Ook een verkorting van de voltijdsnorm naar 32 uur kan helpen de balans tussen werk en privé te verbeteren en de sector aantrekkelijker te maken voor nieuwe medewerkers.

VAKBONDWERK ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

De FNV vervult een cruciale rol in het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden. Hiermee wordt ook de kwaliteit van de zorg verbeterd. Door cao-onderhandelingen en politieke druk kunnen we hogere lonen, minder administratieve lasten en betere contracten realiseren. De zorg aantrekkelijker maken begint bij het structureel verbeteren van de werkvoorwaarden, een voorbeeld is onze inzet voor een verkorte voltijdsnorm. We werken samen met onze leden aan een toekomstbestendige zorgsector waar kwaliteit, welzijn en continuïteit hand in hand gaan.

³⁴ 'Mirjam de Rijk, 'Gekaapt door het kapitaal', 2024.

KINDEROPVANG

Kinderopvang is een essentiële basisvoorziening die bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen en de werkgelegenheid van ouders, en speelt daarmee een cruciale rol in onze samenleving. Echter, de sector staat onder druk door marktwerking, gebrek aan transparantie en groeiende financiële ongelijkheden, waardoor veel gezinnen in Nederland niet de zorg en ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. Het is van vitaal belang dat we de kinderopvang versterken, zodat alle kinderen gelijke kansen krijgen en ouders de nodige ondersteuning kunnen ervaren.

PROBLEEMANALYSE: DE IMPACT VAN MARKTWERKING

Kinderopvang speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van kinderen en de werkgelegenheid van ouders. In Nederland is kinderopvang een sector die marktwerking toelaat, terwijl ongeveer 70% van de kosten gefinancierd wordt via kinderopvangtoeslag.³⁵ Kinderopvang zou een basisvoorziening moeten zijn die voor alle ouders en alle kinderen toegankelijk is. Onafhankelijk van de portemonnee van de ouders of de zorgvraag van de kinderen.

De realiteit is anders: bijna 50% van de kinderopvangorganisaties opereert commercieel, waaronder vier grote private equity-ketens.³⁶ Deze commerciële aanbieders richten zich voornamelijk op financieel aantrekkelijke gebieden, zoals wijken met hogere inkomens. Dit leidt tot een tekort aan opvangplaatsen in andere gebieden. Zo is er in de Utrechtse wijk Kanaleneiland bijvoorbeeld geen enkele kinderopvang voor kinderen van 0-4 jaar.³⁷ Niet toevallig is dit een wijk met relatief veel mensen met een migratieachtergrond en gezinnen uit de laagste inkomensgroepen. Juist deze kinderen, die het hard nodig hebben, missen toegang tot kinderopvang. Marktwerking in de kinderopvang is onverenigbaar met het tegengaan van kansenongelijkheid. Ontwikkelkansen zijn rechten, geen verdienmodellen.

De overheid steekt enorm veel publiek geld in de kinderopvangsector, maar ouders en werknemers zien hier nauwelijks iets van terug. De reden hiervoor is het gebrek aan transparantie: miljarden aan belastinggeld worden geïnvesteerd in een sector waar nauwelijks toezicht is op de besteding van deze middelen. Dit resulteert in hoge kosten voor ouders en lage salarissen voor werknemers, terwijl de Nederlandse kinderopvang tot de duurste in West-Europa behoort. Bovendien heerst er een sterke marktwerking, zonder enige regulering van de vraagprijs. Aanbieders zijn vrij om hun tarieven te bepalen, en door het tekort aan beschikbare plekken voor kinderopvang kunnen zij hun prijzen vaak ongemoeid laten.

Met de verwachte herziening van het stelsel, waarin ouders 96% van de opvangkosten vergoed krijgen via kinderopvangtoeslag, staan private equity-investeerders klaar om in 2027 hun investeringen te verkopen aan de hoogste bidder. Onder het mom van het personeelstekort wordt er enorm aan de kwaliteitseisen van de kinderopvang gemorreld. Deze kwaliteitseisen, waar FNV zich jarenlang hard voor heeft gemaakt en die er uiteindelijk ook zijn gekomen, worden één voor één afgebroken of afgezwakt. Hiermee loopt de werkdruk nog verder omhoog. Er mogen meer kinderen per medewerker in een groep en het vaste gezichten criterium wordt ook aangepast. Dat verhoogt nu juist de werkdruk, terwijl er al veel verzuim en uitstroom uit de sector is.

In dit speelveld moeten pedagogisch professionals zich staande houden. Steeds vaker wordt gebruikt gemaakt van ZZP'ers, schijnconstructies en worden afspraken over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld het recht op ouderschapsverlof) niet altijd nageleefd. Zo horen wij van pedagogisch professionals dat de ZZP'ers bijvoorbeeld meer inspraak hebben op welke diensten zij draaien en zijn er voorbeelden van werknemers waarvan de aanvraag voor vakantiedagen of wettelijk ouderschapsverlof wordt afgewezen onder het mom van personeelstekort. Het systeem werkt kortom niet.

³⁵ Mirjam de Rijk, 'Gekaapt door het kapitaal', 2024.

³⁶ 'Mirjam de Rijk, 'Gekaapt door het kapitaal', 2024.

³⁷ Evie Westland, 'Kanaleneiland is een wijk met bijna 18.000 inwoners, maar zonder kinderdagverblijf', RTV Utrecht, 2023.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: SAMEN WERKEN AAN DUURZAME VERANDERINGEN

Het creëren van breed toegankelijke kinderopvang is essentieel voor kansengelijkheid en de emancipatie vrouwen. Tegelijkertijd zal, wanneer kinderopvang breed toegankelijk wordt, de vraag stijgen. Dit terwijl er bij veel kinderopvangorganisaties nu al een wachtlijst is. Het is dan ook essentieel om werknemers te betrekken bij de stelselherziening. De werkdruk is nu al hoog en dit mag niet erger worden omdat de vraag verder stijgt. De stelselherziening moet dan ook stapsgewijs worden uitgevoerd. Zo kan het aanbod met de vraag meegroeien.

Ouders en werknemers moeten een leidende rol spelen, aangezien zij het beste inzicht hebben in de realiteit van de arbeidsmarkt en de werkvloer. Hierdoor kunnen we ervoor zorgen dat alle kinderen in Nederland gelijke kansen krijgen en dat kinderopvang wordt erkend als een specialistisch en waardevol beroep.

De overheid moet verantwoordelijkheid nemen voor de publieke middelen die in de sector worden geïnvesteerd. Deze investeringen moeten gericht zijn op de ontwikkeling van zowel kinderen als medewerkers in de sector. Dit omvat structurele investeringen in personeel, zoals het verhogen van lonen, verlagen van de werkdruk, en het bieden van door groei- en ontwikkelingsmogelijkheden. Transparantie is cruciaal: er moet een maximum worden gesteld aan de vraagprijs en kinderopvangorganisaties moeten verantwoording afleggen over het gebruik van publieke middelen, zodat deze niet verloren gaan aan private equity-investeerders.

VAKBONDswerk ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

Betrek werknemers bij de toekomst van de sector. Onze leden weten wat de gevolgen van maatregelen uit Den Haag zijn. En ze weten wat werkt op de werkvloer. Laat werknemers meepraten over vakinhoud, over hoe we de werkdruk kunnen verlagen, door groei- en ontwikkelingsmogelijkheden kunnen faciliteren en kwaliteit behouden en verbeteren. Dit gaat om de pedagogisch professionals die met de kinderen op de groep werken, maar ook het personeel dat in de rest van de kinderopvangorganisatie werkt. Denk hierbij aan het kantoorpersoneel, medewerkers die de roosters maken, de groepshulpen, enzovoorts.

Naast de vakinhoud gaat het ook om de rol van kinderopvang in de samenleving, en de gevolgen van privatisering en marktwerking. 75% van de ondervraagde FNV-leden waren in 2023 tegen private equity in de kinderopvang. Nu is het zaak om deze mensen een stem te geven en samen een vuist te maken tegen grootkapitaal in de sector.

Laat de leden aan het woord, door ervaringsverhalen uit de kinderopvang te delen. Het systeem werkt niet en onze leden weten dit maar al te goed. Vanuit de werkvloer komen de beste ideeën over hoe het werk het beste in te richten. Daarnaast bestaat de FNV-achterban ook uit ouders en grootouders. Het combineren van betaald werk met zorg voor kinderen is een groot probleem. In het kader van emancipatie is toegankelijke en betaalbare kinderopvang essentieel. Laat deze ervaringsexperts het voortouw nemen in het meepraten over en het vormen van beleid. Zo realiseren we kinderopvang die werkt voor iedereen.

VERVOER

Vervoer is essentieel voor de samenleving en economie van Nederland, maar het openbaar vervoer kampt momenteel met grote problemen. Door bezuinigingen en onder druk staande arbeidsomstandigheden komen zowel de kwaliteit van het OV als de werkdruk van medewerkers in het geding. Het is van cruciaal belang dat er duurzame oplossingen komen om zowel de bereikbaarheid voor burgers te verbeteren als de werkdruk van OV-medewerkers te verlichten.

PROBLEEMANALYSE: KNELPUNTEN IN HET OV

Het openbaar vervoer (OV) staat onder druk door een combinatie van factoren. De aanbestedingssystematiek, waarin prijs vaak belangrijker is dan kwaliteit, dwingt vervoersbedrijven tot kostenbesparing. Dit leidt tot minder ritten en langere wachttijden, vooral in dunbevolkte gebieden. Hierdoor neemt de vervoersarmoede toe, wat kwetsbare groepen, zoals ouderen en laaginkomenshuishoudens, raakt. Tegelijkertijd kampen medewerkers met hoge werkdruk door krappe roosters, te weinig pauzes en overvolle schema's. Dit resulteert in ziekteverzuim en een personeelstekort, waardoor nog meer ritten uitvallen. De afnemende kwaliteit van het OV zorgt voor verlies van vertrouwen bij reizigers.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: INVESTEREN IN KWALITEIT EN DUURZAAMHEID

Om de situatie te verbeteren, moet het OV toegankelijker en betrouwbaarder worden gemaakt. Dat betekent investeren in bredere dienstregelingen, vooral in plattelandsgebieden, en het waarborgen van voldoende personeel. Roosters moeten flexibeler zijn, met meer pauzes en hersteltijd, zodat medewerkers gezond kunnen blijven werken. Dit vraagt om betere arbeidsvoorwaarden, waaronder loon dat gelijke tred houdt met inflatie. Ook moeten aanbestedingen worden aangepast, met meer focus op kwaliteit en bereikbaarheid, in plaats van alleen kostenbesparing.

DE VAKBOND ALS OPLOSSING

De FNV kan staken voor betere arbeidsvoorwaarden, maar ook druk uitoefenen op de politiek om het aanbestedingssysteem te hervormen. We pleiten voor gezonde roosters, eerlijke lonen en duurzame investeringen in het OV, zodat zowel reizigers als werknemers profiteren.

MEDIA EN PUBLIEKE OMROEPEN

Publiek gefinancierde media en publieke omroepen spelen een cruciale rol in het waarborgen van onafhankelijke en betrouwbare informatievoorziening, het stimuleren van culturele diversiteit en het versterken van onze democratie. Door publieke omroepen en media-instellingen goed te financieren, kan een samenleving toegang houden tot objectieve berichtgeving en culturele creativiteit, los van commerciële en politieke invloeden.

PROBLEEMANALYSE: UITDAGINGEN IN DE PUBLIEKE MEDIA EN CULTUURSECTOR **FINANCIERING VAN DE PUBLIEKE OMROEP: WANKEL EN GEBREKKIG GECONTROLEERD**

De financiering van de Publieke Omroep is wankel en er is gebrek aan transparantie. Het doorschuiven van de verantwoordelijkheid door uit- en aanbestedingen maakt dat er met publieke middelen van alles misgaat, zonder dat er voldoende controle is op de (wijze van) besteding. De complexe keten van aanbestedingen en onderaannemers – van het ministerie tot omroepen, productiehuis, facilitaire bedrijven en zzp'ers – zorgt ervoor dat publieke middelen niet altijd correct en effectief worden besteed. De door Kabinet-Schoof I aangekondigde bezuinigingen zullen de huidige situatie alleen maar verergeren, wat de kwaliteit van de publieke omroep onder druk zet.

CULTUURSECTOR: EERLIJKE BELONING EN GEBREK AAN INVESTERINGEN

In de cultuursector zijn er eerste stappen gezet naar eerlijke beloning met de verplichting van 'Fair Pay' voor culturele instellingen die geld ontvangen uit de basisinfrastructuur (BIS). Dit is een noodzakelijke stap, maar de dekking is niet breed genoeg en veel werkenden vallen buiten deze regeling. Bovendien zorgt de stijgende inflatie, gecombineerd met bezuinigingen en de COVID-19 crisis, voor een verslechtering van de financiële positie van culturele instellingen. De geplande btw-verhoging naar 21% voor culturele activiteiten zal de problemen alleen maar vergroten, aangezien de sector deze lasten niet eenvoudig kan doorberekenen in de prijzen.

Voor de Nederlandse samenleving betekent dit dat belangrijke culturele uitingen mogelijk verloren gaan, omdat kunstenaars en culturele instellingen onvoldoende financiële ondersteuning krijgen. De geplande btw-verhoging op cultuur zal het nog moeilijker maken voor burgers om toegang te krijgen tot cultuur. Dit leidt niet alleen tot een vershraling van het culturele aanbod, maar beperkt ook de mogelijkheden voor burgers om deel te nemen aan culturele activiteiten, wat cruciaal is voor de sociale cohesie en de identiteit van Nederland.

ARBEIDSMARKT: KWETSBARE POSITIES IN DE MEDIA EN CULTUUR

De arbeidsmarkt in zowel de publieke omroep als de cultuursector wordt gekenmerkt door tijdelijke contracten, de inzet van zzp'ers en weinig zekerheid voor werkenden. Bij de publieke omroep heeft 1 op de 3 medewerkers een tijdelijk contract, terwijl duizenden anderen als zzp'er werken in kwetsbare posities. Dit zorgt voor onzekerheid, beperkte loopbaanmogelijkheden en werkt ongewenst gedrag in de hand. In de cultuursector zien we vergelijkbare patronen van doorgeschoten flexibilisering, met grote bestaansonzekerheid voor makers. Zonder structurele veranderingen dreigt de sector steeds meer talent te verliezen door gebrek aan werk- en inkomenszekerheid.

GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

De onthullingen over grensoverschrijdend gedrag in de sector Media & Cultuur buitelen over elkaar heen. Na The Voice, De Wereld Draait Door, NOS Sport, de orkesten, de dans volgde onlangs nog Wakker Nederland. En het einde lijkt nog niet in zicht. Onderzoek toont aan dat de omvang van ongewenst gedrag in deze sector groter is dan in andere sectoren.³⁸³⁹ Een giftige combinatie van machtsmisbruik en bestaansonzekerheid ligt hieraan ten grondslag. Leidinggevendens spelen in meer dan de helft van de gevallen een rol, door zelf betrokken te zijn bij grensoverschrijdend gedrag of niet in te grijpen. Dit toont aan dat de machtsbalans binnen de sector ernstig verstoord is en een cultuurverandering noodzakelijk is.

38 'Sociale veiligheid media en cultuur', FNV, 2023.

39 'Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan. De zoekgemaakte verantwoordelijkheid', Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen, 2024.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: INVESTEREN IN KWALITEIT EN VEILIGHEID

TRANSPARANTE EN STABIELE FINANCIERING VOOR DE PUBLIEKE OMROEP

De publieke omroep moet transparanter en stabiel worden gefinancierd. De FNV vindt dat als publieke middelen via het ministerie doorgeleid worden naar anderen in de keten, dat de verantwoordelijkheid voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en vaste banen mee overgaat en dat dit gecontroleerd moet worden. Dit is van vitaal belang voor de kwaliteit en onafhankelijkheid van de informatievoorziening in Nederland. Een sterke publieke omroep draagt direct bij aan de toegang van burgers tot betrouwbare informatie, wat essentieel is voor een goed functionerende democratie. De publieke omroep heeft een voorbeeldfunctie. Korting op de subsidie zal de problemen alleen maar verergeren en moet daarom van tafel.

STRUCTURELE INVESTERINGEN EN EERLIJKE BELONING IN DE CULTUURSECTOR

De FNV vindt dat naleving en verbetering van arbeidsvoorwaarden structureel zou moeten zijn. Zo moet er onder andere een ondergrens gelden, op basis van de tarieventool, voor het percentage niet gewerkte uren van een zelfstandige, dat niet declarabel zou zijn. Daar horen financiële middelen bij. Wanneer er niet geïnvesteerd wordt, als met andere woorden de zogenoemde 'taart' voor loongevoelige cultuursubsidies niet groter wordt, kan een betere beloning van cultuurmakers de consequentie hebben dat het aantal culturele en creatieve activiteiten afneemt.

Er is extra geld nodig om deze sector te laten herstellen, vernieuwen en groeien. Bezuinigingen door decentrale overheden bedreigen de diversiteit en kwaliteit van het cultuuraanbod. Wettelijke verankering van cultuur kan de oplossing bieden rekening houdend met de gevolgen voor financiering van de arbeidsvoorwaarden in de sector. De bibliotheeksector heeft daar ervaring mee via de wet Stelsel Openbare Bibliotheken (WSOB). Dat heeft geleid tot een stabiele basis al blijft de financiering van gedecentraliseerde rijkstaken vaak achter. Extra middelen als via de Specifieke Uitkering (SPUK)-regeling blijven nodig om te garanderen dat het geld daadwerkelijk bij de bibliotheken terecht komt. Tot slot moet de verhoging van de btw op cultuur van tafel om verdere financiële schade te voorkomen.

Een goed gefinancierde cultuursector is niet alleen van belang voor werkenden in de sector, maar ook voor alle Nederlanders die dagelijks genieten van kunst en cultuur. Het behoud van een levendige cultuursector versterkt de sociale cohesie en biedt burgers ruimte voor reflectie en verbinding.

ARBEIDSMARKT: MEER VASTE CONTRACTEN EN BETERE ARBEIDSVOORWAARDEN

Bij de publieke omroep moet het aantal vaste contracten omhoog, zoals ook al op is aangedrongen in aangenomen moties van de Tweede Kamer. In de cultuursector moet de positie van zzp'ers worden verbeterd en moet schijnzelfstandigheid bestreden worden. Alleen door structurele verbetering van arbeidsvoorwaarden kan de sector aantrekkelijk blijven voor talent en creativiteit.

BESTRIJDING VAN ONGEWENST GEDRAG: CULTUURVERANDERING EN VERANTWOORDELIJKHEID

De publieke omroep en cultuursector moeten actief werken aan een veilige werkomgeving. Werkgevers hebben de plicht om te zorgen voor een veilige werkplek, van preventie tot effectieve klachtbehandeling. Er zijn concrete stappen nodig om de cultuur binnen de sector te veranderen, zoals het verplichten van vertrouwenspersonen, gedragscodes, klachtenregelingen en een Raad van Toezicht. Ratificatie van internationale verdragen, zoals ILO C190, en betere inspectie en handhaving van Arbowetgeving zijn noodzakelijk om grensoverschrijdend gedrag te bestrijden. Bovendien moet het gebruik van zwijgcontracten worden verboden, zodat slachtoffers niet gedwongen worden te zwijgen over hun ervaringen.

VAKBONDswerk ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

De FNV zet zich in om samen met leden, werkgevers en de overheid oplossingen te vinden voor de problemen in de media- en cultuursector. Dit doen we door het voeren van acties, het scholen van leden, het versterken van ondernemingsraden en het creëren van publiciteit rond belangrijke kwesties. We lobbyen actief bij de Tweede Kamer, Eerste Kamer en de SER om structurele veranderingen door te voeren die de arbeidsmarktpositie van werkenden verbeteren en grensoverschrijdend gedrag uitbannen. Zo zorgen we samen voor een eerlijke, veilige en toekomstbestendige media- en cultuursector.

“Ieder museum zou zeker twee kaderleden van de FNV moeten hebben.



**INTERVIEW MET PETER FALET, BEVEILIGER EN PORTIER
BIJ HET RIJKSMUSEUM & VAKBONDSMAN**

**“JE MOET JE RUG RECHTHOUDEN EN
STRIJDEN VOOR BETERE ARBEIDS-
VOORWAARDEN”**

Peter Falet werkt al 20 jaar bij het Rijksmuseum als beveiliging en portier. In die twee decennia zag hij de organisatie groeien, maar ook de uitdagingen toenemen, vooral als het gaat om arbeidsvoorwaarden en de positie van werknemers binnen het museum. In dit interview vertelt hij over zijn ervaringen, de vakbond en de veranderingen die hij graag zou zien.

Je werkt dus al een behoorlijke tijd bij het Rijksmuseum. Hoe ben je hier ooit begonnen?

"Ja, ik werk hier nu 20 jaar. Toen ik begon, werkten er ongeveer 400 mensen, inmiddels zijn dat er zo'n 950. Er is veel veranderd in die tijd. Voor ik hier kwam, werkte ik als gevangenisdiscipliner. Omdat ik al beveiligingsdiploma's had, besloot ik te solliciteren toen het Rijksmuseum nieuwe mensen zocht. Dat was een mooie kans voor mij."

Wat vind je het mooiste aan je werk?

"Ik ben altijd geïnteresseerd geweest in geschiedenis, dus het is geweldig om tussen de kunstwerken en historische objecten te werken. Het Rijksmuseum is internationaal erkend, dus je krijgt bezoekers van over de hele wereld. Op een rustige dag komen er zo'n 5000 bezoekers langs, maar op een drukke dag kunnen dat er wel 12.000 zijn. Daarnaast heeft het museum vaak prachtige tentoonstellingen, en dat maakt het extra leuk om hier te werken."

Wat zijn de grootste uitdagingen waar je tegenaan loopt in je werk?

"Er is weinig vakbondscultuur in de museumsector. De directeur houdt veel tegen, en er is nog steeds te weinig animo onder collega's om lid te worden van de vakbond. Mensen zijn vaak niet strijdvaardig genoeg, en dat maakt het moeilijker om echt verandering te realiseren."

Je moet je niet zomaar op zij laten zetten, je moet je rug recht houden.

We zien elkaar ook te weinig om een sterke vakbondskern op te bouwen in musea. Daarnaast hebben we te maken met personeelstekorten, en jonge mensen vertrekken snel omdat er weinig doorgroeimogelijkheden zijn."

Hoe kijk je naar de voorgenomen bezuinigingen in de cultuursector?

"Het blijft belangrijk om te investeren in de cultuursector, want anders kunnen mensen met een kleine beurs niet meer naar musea. Dat is een zorgelijke ontwikkeling, want cultuur zou voor iedereen toegankelijk moeten zijn."

Wat zou je willen veranderen aan de arbeidsvoorwaarden binnen jouw werkplek?

"Er zijn best wat dingen die beter kunnen. Zo zou ik graag een hoger loon zien, een betere reiskosten-

Mensen met een kleine beurs kunnen al jaren niet naar musea.

vergoeding en een hogere eindejaarsuitkering. We lopen qua arbeidsvoorwaarden achter op andere cao's in de marktsector."

Je hebt zelf meegedaan aan de afgelopen cao-onderhandelingen. Hoe was dat?

"Daar ben ik erg trots op. Mensen zijn blij met het behaalde resultaat, en dat is een goed gevoel. We hebben bijvoorbeeld een 80/90/100-regeling binnen kunnen halen, een betere reiskostenvergoeding en een weekendtoeslag. Het is niet de best betaalde baan in het museum, beveiliging zijn, maar we blijven ons inzetten om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Er is altijd ruimte voor verbetering."

POLITIE

De politie in Nederland kampt met ernstige problemen, zoals een schrijnend personeelstekort, een cultuur van buitensluiting en discriminatie, en ontoereikende regelingen voor vervroegd pensioen. Deze problemen hebben niet alleen gevolgen voor het welzijn van politiepersoneel, maar ook voor de veiligheid en leefbaarheid van de samenleving. De politie vervult een cruciale rol in het waarborgen van de veiligheid in Nederland. Het is van groot belang om structurele oplossingen te vinden voor de uitdagingen waarmee de politie momenteel wordt geconfronteerd.

PROBLEEMANALYSE: TEKORT AAN PERSONEEL EN TOENEMENDE WERKDruk

PERSONEELSTEKORT EN CAPACITEITSPROBLEMEN

De politieorganisatie wordt geconfronteerd met een groot personeelstekort. Momenteel staan er 5022 vacatures open op een totaal van 51.222 medewerkers. Hierbij gaat het alleen om de operationele capaciteit, dus dit houdt nog niet eens rekening met de ondersteuning en bedrijfsvoering. De verwachting is dat dit tekort alleen nog maar zal toenemen de komende jaren. Tegelijkertijd is de politie de afgelopen jaren niet met de maatschappij meegegroeid, terwijl er wel veel nieuwe taken zijn bijgekomen, wat de werkdruk verder verhoogt.

DISCRIMINATIE EN BUITENSLUITING BINNEN DE ORGANISATIE

Naast het personeelstekort speelt er binnen de politieorganisatie een diepgaand probleem van discriminatie en buitensluiting. Er zijn enorm veel voorbeelden van discriminatie en buitensluiting.⁴⁰ Medewerkers die ongewenst gedrag, discriminatie of buitensluiting melden, krijgen vaak geen of onvoldoende gehoor. Dit kan leiden tot uitval en het verlaten van de organisatie.⁴¹ Dit belemmert niet alleen de diversiteit en inclusiviteit binnen het korps, maar ook de effectiviteit van de organisatie.

DREIGEND WEGVALLEN VAN VROEGPENSIOENREGELINGEN (RVU)

Tot slot is het kwalijk dat alle voorzieningen op vroegpensioengebied in 2026 dreigen weg te vallen. In het pensioenakkoord van 2019 is afgesproken dat er een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) komt voor mensen met zwaar werk. Zwaar werk is al het werk dat als je dat voor langere tijd doet je lichamelijk of mentaal opbreekt.⁴² Sinds 2021 geldt een tijdelijke regeling die het mogelijk maakt dat werknemers met zwaar werk tot drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd kunnen stoppen met werken. Zij krijgen daarvoor van de werkgever dan maandelijks een bedrag ter hoogte van een AOW-uitkering. Deze regeling loopt tot eind 2025 en houdt dan op. Dit is onacceptabel, aangezien politieagenten fysiek en mentaal simpelweg niet in staat zijn hun werk tot hun 67e vol te houden.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: VERSTERKEN DOOR VERBETERDE ARBEIDSVOORWAARDEN EN INCLUSIVITEIT

AANPAKKEN VAN PERSONEELSTEKORTEN DOOR BETERE ARBEIDSVOORWAARDEN

De oorzaak van het huidige personeelstekort ligt volgens de NPB met name in het zwalkende beleid van de overheid sinds 2010. Een goede politieke visie op wat nodig is om een veilige samenleving te bereiken, ontbreekt.

Een structurele oplossing voor het personeelstekort begint bij het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Het invoeren van automatische prijscompensatie zou politiemedewerkers rust en zekerheid bieden. Hierdoor wordt het politiewerk aantrekkelijker, wat helpt om nieuw personeel aan te trekken en de huidige medewerkers te behouden. Op deze manier zou ook de werkdruk kunnen worden verlaagd. Ook is het van belang om de doorgroeimogelijkheden binnen de politie te verbeteren, zodat het potentieel van medewerkers beter wordt benut en er meer carrièreperspectief ontstaat.

40 'Ontwikkelingstraining voor sociaal veilige werkplek', NPB, 2022.

41 'Ontwikkelingstraining voor sociaal veilige werkplek', NPB, 2022.

42 'Duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken', FNV, 2024.

DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT BINNEN DE POLITIE BEVORDEREN

De politie moet een organisatie zijn waar iedereen zich thuis en geaccepteerd voelt. Dit vereist een actieve inzet om discriminatie te bestrijden en een cultuur te creëren waarin diversiteit wordt omarmd. De NPB pleit voor een diverse samenstelling van het korps in alle lagen van de organisatie en voor het verminderen van discriminatie binnen de politieorganisatie. Dit vergroot de effectiviteit en het draagvlak van de politie.⁴³

REGELING VERVROEGD UITTREDEN (RVU)

Om politiemensen een menswaardig pensioen te kunnen bieden, is het essentieel dat de RVU wordt herzien en verlengd. De vakbonden stellen drie eisen aan een nieuwe RVU-regeling: deze moet permanent zijn, een maandelijkse uitkering bieden die voldoende is om van te leven, en de werkgever en vakbonden moeten aan de cao-tafel bepalen welke (groepen) medewerkers zwaar werk doen en dus aanspraak kunnen maken op vroegpensioen.⁴⁴

VAKBONDSWERK ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING EN ACTIES

De NPB zet zich in voor betere arbeidsvoorwaarden, ontwikkelmogelijkheden voor de politiemedewerkers, haalbare pensioenen en duurzame inzetbaarheid. Dit gebeurt door middel van collectieve en individuele belangenbehartiging. Dit gaat om het afsluiten van CAO's en waar nodig actievoeren, maar ook over professionals die antwoord kunnen geven op arbeidsvoorwaardelijke vragen en vragen over belastingen of sociale zekerheid.

HET BEVORDEREN VAN INCLUSIVITEIT

De NPB maakt vakbondswerk van het verminderen van discriminatie binnen de politieorganisatie, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen die medewerkers leren om te gaan met discriminatie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Deze trainingen geven politiemensen de tools om voor zichzelf en hun collega's op te komen, en dragen bij aan een inclusievere en veiligere werkomgeving.

ACTIES VOOR HET BEHOUD VAN DE RVU

De NPB is vastberaden om de belangen van politiemensen te beschermen, ook als het gaat om hun pensioen. Recent werden er protesten en acties georganiseerd om aandacht te vragen voor het behoud van de vroegpensioenregeling. Begin 2024 waren er protestmarsen in Den Haag. Recent zijn leden van de politiebonden begonnen om voor minder ernstige overtredingen geen bekeuringen uit te schrijven. Ook zijn er acties waarbij politiebureaus voor een dag gesloten worden. Deze acties zullen doorgaan totdat er een rechtvaardige en structurele oplossing is gevonden.

43 'Beleidsplan NPB: speerpunten op hoofdlijnen', NPB, 2017.

44 'Politiebonden in actie voor vroegpensioen (RVU)', NPB, 2024.



Wij dweilen met de kraan open. Maar ook dan nemen we vocht op.

INTERVIEW ALWIN DE KOK: 'WIJ DWEILEN MET DE KRAAN OPEN, MAAR NEMEN ALTIJD VOCHT OP'

In dit interview deelt Alwin de Kok, politieman en nationaal actiecoördinator voor de vier gezamenlijke politiebonden, zijn ervaringen over zijn carrière bij de politie, het zware werk dat politiemensen dagelijks uitvoeren en zijn strijd voor betere arbeidsvoorwaarden. Hij vertelt over zijn vak, zijn betrokkenheid bij de vakbond en de noodzaak van een goede regeling voor vervroegd uittreden in zware beroepen.

Wil je iets vertellen over je werk?

"Ik ben politiemans. Ik werk aan een basisteam, wat wil zeggen dat ik leiding geef aan mannen en vrouwen in het blauw. Mijn functie is OE, wat staat voor operationeel expert. Dit betekent dat ik naast de sturing nog verschillende andere rollen heb, waaronder Hulpofficier van Justitie. Voorheen heb ik zelf ook jarenlang op straat gewerkt, met enkele uitstapjes naar de recherche en motorrijdersdienst."

Alwin werkt al 36 jaar bij de politie en noemt het het mooiste vak van de wereld, maar erkent ook dat het naarmate je ouder wordt steeds zwaarder wordt. "Dingen die je vroeger makkelijk droeg, worden steeds ingewikkelder. Mijn rugzak is behoorlijk gevuld, er gaat niets uit; er komt alleen maar bij. Vooral door de mentale belasting van het werk."

Hoe ben je bij de vakbond terechtgekomen?

"Ik ben nationaal actievoordinator voor de vier politiebonden, iets waar ik 18 jaar geleden mee begon. Daarvoor was ik al langer betrokken bij de vakbond, onder andere in de ondernemingsraden/medezeggenschap en als kaderlid in diverse andere rollen. Tegenwoordig zet ik me vooral in voor de regeling vervroegd uittreden (RVU). Deze tijdelijke regeling stopt eind 2025, en we proberen een nieuwe regeling te krijgen voor zware beroepen zoals het politiewerk."

Alwin vertelt dat het politiewerk zwaar is, vooral door de mentale belasting en de onregelmatige diensten. "Wat ik in één week meemaak, maakt iemand anders in zijn hele

De publieke sector is cruciaal voor het functioneren van de maatschappij. Zonder deze sectoren zou Nederland stil komen te liggen.

leven niet mee. Daarnaast leiden veel collega's door de zware werkomstandigheden aan gezondheidsproblemen. Er moet een regeling komen voor mensen in zware beroepen, zodat zij eerder kunnen stoppen met werken. Ik ben nu 64 en ik ben gewoon op."

Wat vind je leuk aan je werk?

Waar haal je voldoening uit? "Hulpverlening is het mooiste aspect van mijn werk. Je betekent iets voor mensen. Of je nou helpt om iemand op een brancard te krijgen, een burenruzie bemiddelt of iemand helpt met oversteken. Het is fijn om waardering te krijgen van het publiek."

En je vakbondswerk?

"Ik ben een geëngageerd mens en vind arbeidsvoorwaarden voor mijn beroepsgroep ontzettend belangrijk. Zaken als gehoorbescherming, goede uniforms en goede bewapening zijn essentieel om ons werk goed te kunnen doen. Hier helpt de vakbond bij. Bovendien helpt de vakbond collega's die te maken krijgen met verzwarende werkomstandigheden door afspraken te maken over vergoedingen in cao's."

We houden Nederland veilig. Zorg dan ook goed voor ons.

Alwin benadrukt het belang van vakbonden, met name binnen de politie. "We hebben een hoge organisatiegraad bij de politie, zo'n 80% van de collega's is lid van een vakbond. Dit is belangrijk omdat politiewerk soms betekent dat je op een rode lijn loopt: een klein foutje kan grote gevolgen hebben, zowel in je werk als in je privéleven. Ook hierbij kan de vakbond hulp en ondersteuning bieden."

Wat is voor jou het belang van de publieke sector?

"De publieke sector is cruciaal voor het functioneren van de maatschappij. Zonder deze sectoren, zoals onderwijs, vuilnisophalen en waterschappen, zou Nederland stil komen te liggen. Zij zorgen ervoor dat we in een veilige en leefbare omgeving kunnen wonen. In Nederland hebben we het goed geregeld, en dat moeten we zo houden."

Wil je nog iets toevoegen?

"Ik wil het kabinet oproepen om een fatsoenlijke RVU-regeling te treffen voor sectoren met zwaar werk, zoals de politie. Deze mannen en vrouwen hebben zich hun hele leven ingezet voor de maatschappij en verdienen het om er iets eerder uit te kunnen stappen. Het is pijnlijk om te zien hoe sommige collega's na 40 of 50 jaar dienst worden afgedankt met enkel een medaille en een bedankje. Dat moet anders."

Met zijn jarenlange inzet voor de politie en de vakbond, benadrukt Alwin dat politiemensen loyaal zijn, maar dat deze loyaliteit niet mag worden misbruikt door de overheid. "Wij, de politie van Nederland, houden ons land veilig. Zorg dan ook goed voor ons."

DEFENSIE

Defensie is van groot belang voor onze nationale veiligheid en is onmisbaar voor het waarborgen van onze vrijheid en democratie. In een tijd van toenemende geopolitieke spanningen is het van vitaal belang dat Defensie niet alleen adequaat kan opereren, maar ook de steun en waardering van de samenleving ontvangt.

PROBLEEMANALYSE: DE IMPACT VAN PERSONEELSTEKORT

PERSONEELSTEKORT EN OPERATIONELE IMPACT

Een van de grootste uitdagingen binnen Defensie is het chronische personeelstekort. Met meer dan 9000 openstaande vacatures staat de organisatie onder druk. Dit tekort beïnvloedt niet alleen de operationele capaciteit, maar heeft ook aanzienlijke gevolgen voor het welzijn van het personeel. Dit tekort is niet slechts een tijdelijk probleem, maar een structurele kwestie die al jaren voortduurt. Ondanks een redelijk aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket, blijven er obstakels die de instroom van personeel bemoeilijken.

STARRE STRUCTUREN EN ONVOLDOENDE FLEXIBILITEIT

De starre en trage interne processen zijn een belangrijke oorzaak van deze problematiek. Zo kan het jaren duren voordat administratieve fouten, zoals salarisfouten, worden hersteld. Ook interne overstappen zijn vaak lastig te realiseren. Daarnaast heeft de flexibiliteit die van defensiemedewerkers wordt verwacht, zoals het moeten verblijven op de (vaak verouderde) kazerne of het zoeken naar nieuwe woonruimte bij overplaatsing, een negatieve invloed op het werkplezier. Ook de strikte medische keuringen en een gebrek aan voorzieningen voor personeel dat tijdens hun werk letsel oploopt (maar niet op uitzending is), dragen bij aan de problemen. Deze kwesties, hoewel soms klein op het eerste gezicht, kunnen de werkervaring ingrijpend beïnvloeden.

FINANCIËLE BEPERKINGEN

Een ander punt van zorg is het niet behalen van de gewenste NAVO-norm van 2% van het BNP. Hoewel er in de recente defensienota en politieke plannen ruimte is gevonden, is het budget nog steeds onvoldoende om de schade van de afgelopen 35 jaar bezuinigingen volledig te herstellen.

TOEKOMSTGERICHTE OPLOSSINGEN: GEZAMENLIJKE AANPAK

INVESTEREN IN PERSONEEL EN INFRASTRUCTUUR

Om de huidige problemen aan te pakken, is een langdurige en substantiële investering in Defensie en haar personeel noodzakelijk. Dit kan middels het langdurig behalen van de NAVO-norm. Cruciale stappen zijn onder meer het verbeteren van de werkomstandigheden, het upgraden van materiaal en middelen, en het verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Ook moet er meer duidelijkheid komen over de rechtspositie en inzet van reservisten. Hierbij moet ook aandacht worden besteed aan de mogelijke inzet van burgermedewerkers in operationele processen, wat de druk op het militair personeel kan verlichten.

HERSTELLEN VAN VERTROUWEN EN VERBETEREN VAN COMMUNICATIE

Het herstel van vertrouwen en het bevorderen van open communicatie binnen Defensie zijn essentieel. Hierbij moet ook zeker aandacht zijn voor kritische geluiden. Dit geldt niet alleen voor de interactie tussen werkgever en werknemers, maar ook voor de communicatie met de maatschappij. Het betrekken van de maatschappij bij de uitdagingen waar Defensie voor staat, kan helpen om het besef te vergroten dat we allemaal bijdragen aan en afhankelijk zijn van de nationale veiligheid. Maatschappelijke acceptatie en begrip voor de noodzaak van ruimte, geluid en faciliteiten zijn cruciaal voor het verkrijgen van steun en het bevorderen van een cultuur van verantwoordelijkheid.

VAKBONDWERK ALS SLEUTEL TOT VERANDERING

VERSTERKEN VAN VAKBONDWERK EN MEDEZEGGENSCHAP

AFMP en MARVER spelen een cruciale rol in het verbeteren van de situatie binnen Defensie. Ze vertegenwoordigen de rechten en belangen van het militaire- (incl. reservisten) en burger defensiepersoneel (actief en post-actief). Ze zetten zich in onder andere voor verbeteringen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, rechtspositie, veiligheid, uitrusting en werkomstandigheden. Door middel van collectieve onderhandelingen en druk op de werkgever proberen ze verbeteringen af te dwingen, ondanks de beperkte actiemogelijkheden die militairen hebben vanwege hun bijzondere rechtspositie.

ONDERSTEUNING VAN VETERANEN EN VERSTERKEN VAN GEMEENSCHAPSBEWUSTZIJN

Daarnaast spelen de vakbonden een belangrijke rol in de ondersteuning van veteranen. Het Netwerk Veteranen FNV, een initiatief van de defensiebonden, biedt een platform voor veteranen om steun te krijgen en geïnformeerd te blijven. Dit netwerk organiseert themabijeenkomsten, verstrekt nieuwsbrieven en biedt 'nuldelijnsondersteuning' door ervaren veteranen aan te bieden als ondersteuners. Door dit soort initiatieven worden niet alleen de belangen van veteranen behartigd, maar wordt ook het vertrouwen van de huidige militairen versterkt dat zij later goed opgevangen zullen worden. En dat in goede samenwerking met het Veteranen Instituut en Nationale Veteranen Platform.

VERGROTEN VAN MAATSCHAPPELIJK BEWUSTZIJN

Ten slotte kunnen de vakbonden helpen om het bewustzijn in de maatschappij te vergroten over het belang van een goed functionerende defensie. Door samen te werken met de politiek, werkgever en de bredere maatschappij te betrekken bij de problemen en oplossingen, kunnen de bonden bijdragen aan een cultuur van openheid, vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zo wordt niet alleen de positie van het defensiepersoneel verbeterd, maar ook het draagvlak in de maatschappij voor de taken en uitdagingen van Defensie.

CONCLUSIE: EEN OPROEP TOT INVESTERING IN DE PUBLIEKE SECTOR

De publieke sector vormt de ruggengraat van onze samenleving, en de uitdagingen waarmee deze sector momenteel geconfronteerd wordt, zijn niet te negeren. Terwijl de wereld steeds complexer en veeleisender wordt, zijn de tekorten in personeel, de hoge werkdruk en de afnemende arbeidsvoorwaarden een reële bedreiging voor de kwaliteit van onze essentiële diensten. De verhalen van werknemers zoals Peter, Hans, Richard, Kim en Alwin en illustreren niet alleen hun toewijding aan hun werk, maar ook de stress en frustratie die voortkomen uit de onhoudbare situatie waarin zij zich bevinden. Hun ervaringen zijn representatief voor duizenden anderen in de publieke sector, en deze verhalen moeten ons aanzetten tot actie.

DE WAARDE VAN DE PUBLIEKE SECTOR

Het belang van een sterke publieke sector kan niet genoeg worden benadrukt. Het onderwijs, de gezondheidszorg en de openbare veiligheid zijn geen luxe, maar fundamentele bouwstenen van een gezonde samenleving. Deze diensten zorgen niet alleen voor de basisbehoeften van burgers, maar dragen ook bij aan de ontwikkeling van toekomstige generaties en de algehele stabiliteit van onze maatschappij. Het welzijn van de publieke sector is daarmee niet alleen een kwestie van zorg voor de werknemers, maar ook van zorg voor de gemeenschap als geheel. Het tegengaan van marktwerking, marktdenken en privatisering is essentieel om deze fundamentele bouwstenen te waarborgen. Bovendien zullen kortzichtige bezuinigingen die zijn aangekondigd door het huidige kabinet deze fundamentele bouwstenen ondermijnen, en dat is een risico dat we ons niet kunnen veroorloven.

DE IMPACT VAN PERSONEELSTEKORTEN EN WERKDruk

De cijfers over personeelstekorten zijn alarmerend. Het gebrek aan goed opgeleid personeel in sectoren zoals onderwijs en zorg leidt tot een vicieuze cirkel van uitval en overbelasting. Hoe kunnen we verwachten dat onze kinderen goed onderwijs krijgen als er onvoldoende bevoegde leraren voor de klas staan? Hoe kunnen we de gezondheidszorg op peil houden als er te weinig verpleegkundigen zijn om aan de vraag te voldoen? De druk die op de bestaande werknemers wordt gelegd, leidt niet alleen tot uitputting en ziekte, maar ook tot een daling in de kwaliteit van de dienstverlening. Dit is een recept voor een systeemcrisis, en het is aan ons om te voorkomen dat het zo ver komt.

INVESTEREN IN ARBEIDSVOORWAARDEN

Het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden is een cruciale stap om de publieke sector te versterken. Dit houdt niet alleen in dat salarissen verhoogd moeten worden, maar ook dat er aandacht moet zijn voor de werkcultuur en de administratieve lasten die werknemers onder druk zetten. Flexibele arbeidscontracten en de bijbehorende onzekerheid moeten worden herzien, zodat werknemers zich gesteund en gewaardeerd voelen. Investeren in opleiding en ontwikkeling zijn ook van groot belang; het waarborgen van doorgroeimogelijkheden kan helpen om jongere generaties aan te trekken en te behouden.

DE ROL VAN DE PUBLIEKE SECTOR IN MAATSCHAPPELIJKE VRAAGSTUKKEN

De publieke sector heeft de unieke positie om grote maatschappelijke vraagstukken aan te pakken, zoals sociale ongelijkheid, klimaatverandering en de zorg voor een vergrijzende bevolking. Deze uitdagingen vereisen niet alleen politieke wil, maar ook de juiste middelen en een voldoende bezette sector. Door de publieke sector te verwaarlozen, zetten we de vooruitgang die we op deze gebieden hebben geboekt op het spel. Het is cruciaal om marktwerking en privatisering tegen te gaan, zodat de publieke sector zijn kerntaken effectief en oprecht kan blijven vervullen. Investeren in de publieke sector betekent investeren in een rechtvaardige en duurzame toekomst voor iedereen.

ACTIE!

De tijd voor passiviteit is voorbij. Als samenleving moeten we de waarde van de publieke sector erkennen en opkomen voor de mensen die deze sector draaiende houden. Vakbonden zoals de AOb, NPB, AFMP, MARVER en FNV spelen een cruciale rol in deze strijd, maar de steun van het publiek is ook essentieel. Samen kunnen we druk uitoefenen op de overheid om de bezuinigingen te heroverwegen en te investeren in een sterke publieke sector. Dit vereist gezamenlijke

inspanning, maar de beloning is de moeite waard: een samenleving die bloeit, waar iedereen gelijke toegang heeft tot essentiële diensten en waarin de werknemers in de publieke sector met trots en motivatie hun werk kunnen doen.

DE WEG VOORUIT

De weg naar herstel en verbetering is niet eenvoudig, maar wel noodzakelijk. Het is tijd om de publieke sector te herpositioneren als een prioriteit in het beleid. Dit betekent dat we niet alleen moeten pleiten voor meer middelen, maar ook dat we moeten samenwerken met alle betrokkenen. We moeten ons inzetten om marktwerking in de publieke sector te beperken. Samen kunnen we de publieke sector transformeren in een veerkrachtige, inclusieve en toekomstbestendige sector die in staat is om de uitdagingen van morgen aan te gaan.

Het is nu aan ons allen om deze boodschap uit te dragen en ons in te zetten voor een sterke, goed gefinancierde publieke sector die iedereen ten goede komt. Door ons gezamenlijk in te zetten, kunnen we de noodzakelijke veranderingen teweegbrengen en de publieke sector de aandacht en de middelen geven die het verdient. Laten we onze handen ineen slaan en werken aan een toekomst waarin de publieke sector floreert en haar cruciale rol als hoeder van het algemeen belang vervult.

SAMEN NAAR EEN STERKERE PUBLIEKE SECTOR

Met vastberadenheid en een gedeelde visie kunnen we de publieke sector niet alleen behouden, maar ook versterken. Dit is het moment om actie te ondernemen, voor de huidige en toekomstige generaties. Laat ons de publieke sector opnieuw laten bloeien, zodat deze de steun biedt die we als samenleving zo hard nodig hebben.

ACOP is een samenwerking van:



Ook meegewerkt:



COLOFON

Dit document is gemaakt door de ACOP. De ACOP is het samenwerkingsverband van de FNV, AOb, NPB, AFMP en MARVER.

Vormgeving Studio FNV

Fotografie Liesbeth Dinnissen Fotografie

Order 241339 | M24081093

Oktober 2024, © FNV

