

PUBLIEKE SECTOR IN FOCUS:

**Werknemerservaringen,
knelpunten en aanbevelingen**

**ONDERZOEK NAAR DE
SITUATIE IN DE PUBLIEKE SECTOR**

VOORWOORD

Bijna 3 miljoen mensen werken iedere dag in onze publieke sectoren. Hun werk is de kurk waar onze samenleving op drijft – of het nu gaat om het onderwijs, de zorg, defensie, politie, het openbaar bestuur, de rechterlijke macht of door de overheid gefinancierde media en cultuur. De uitvoering van deze publieke taken is essentieel voor onze democratie, veiligheid en bestaanszekerheid. Ze zijn keihard nodig om de grote uitdagingen van deze tijd het hoofd te bieden.

Al langer is duidelijk dat het piept en kraakt in deze sectoren. Om duidelijk te maken wat dat betekent voor het dagelijkse werk van mensen in de publieke sectoren, hebben we hen dat via een enquête gevraagd. Meer dan 11.000 mensen vulden deze in.

Hieruit blijkt helder dat de waarde van publiek werk voor onze samenleving enorm is, maar werkenden daarvoor niet altijd de waardering voelen die ze verdienen. Dat zit 'm uiteraard in een fatsoenlijke beloning, maar ook in genoeg collega's en in de ruimte om je eigen werk vorm te geven, zonder onnodige administratieve lasten.

Dat één op de vijf respondenten zegt binnen nu en een jaar ander werk te willen, moet ons allemaal grote zorgen baren. Het is van het grootste belang dat deze mensen worden behouden. Dat kan alleen door te investeren in de kwaliteit van werk en in de kwaliteit van onze publieke diensten, onder andere door marktprikkels terug te dringen.

Dit is een helder en urgent signaal aan de politiek. Kies niet voor kortzichtig bezuinigen, maar kies voor investeren in de mensen in de publieke sectoren en daarmee in de samenleving. De FNV zal daar voor blijven knokken, samen met de bij haar binnen de Algemene Centrale van Overheidspersoneel aangesloten bonden – de AOb, NPB, AFMP en MARVER.

Bas van Weegberg

Lid dagelijks bestuur FNV

Voorzitter ACOP

INLEIDING

Dit onderzoek is gedaan door de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP). De ACOP is het samenwerkingsverband van de FNV, AOb, NPB, AFMP en MARVER. Het doel van dit onderzoek was tweeledig. Ten eerste wilden we erachter komen hoe werkenden in de publieke sectoren hun werk ervaren. Ten tweede wilden we weten wat er volgens hen moet veranderen in de publieke sector. De kennis van vakbonden zit in de ervaringen van hun leden. Het is derhalve belangrijk dat de bonden hiervan op de hoogte zijn – op deze manier kunnen ze zich het best sterk blijven maken voor hun leden.

Het onderzoek bestond uit een korte enquête. Respondenten werden gevraagd om op 17 stellingen te reageren met de volgende antwoordopties: zeer oneens, oneens, neutraal, eens of zeer eens. Daarnaast werd aan de respondenten gevraagd of ze lid waren van een vakbond. De enquête is verspreid via sociale media en via mailinglijsten. Het was mogelijk om de enquête in te vullen gedurende 2 weken eind 2023. 11.506 respondenten zijn gestart met de enquête en hebben de enquête deels of geheel beantwoord. 92,5 procent van de respondenten waren vakbondslid. Alle respondenten waren werkzaam in de publieke sector. De publieke sector bestaat uit verschillende sectoren, waaronder defensie, politie, onderwijs, openbaar bestuur en overheid, door de overheid gefinancierde media en cultuur, en zorg en welzijn.

ONDERZOEK IN CIJFERS

BIJDRAGE AAN DE SAMENLEVING

89% vindt dat werk bijdraagt aan samenleving

92% voelt grote verantwoordelijkheid



WAARDERING

Slechts **31%** voelt zich gewaardeerd door samenleving

Slechts **26%** vindt loon in verhouding staan tot hun ervaring, kennis en bijdrage

78% vindt dat de lonen in de publieke sector omhoog moeten

28% voelt zich weleens sociaal onveilig op hun werk



SITUATIE PUBLIEKE SECTOR

61% van de respondenten heeft actief last van de tekorten in de publieke sector in hun dagelijkse werkzaamheden

85% vindt dat er meer geïnvesteerd moet worden in de publieke sector

68% vindt dat marktwerking in de publieke sector een probleem is



WERKEN IN DE PUBLIEKE SECTOR

20% zegt binnen jaar te vertrekken

20% wil baan buiten publieke sector



OPLOSSINGEN VOOR EEN STERKE PUBLIEKE SECTOR

TWEE PILAREN:

1. Verbeteren kwaliteit van werk
2. Terugdringen marktprikkels publieke sector

OVERZICHT VAN DE UITKOMSTEN VAN DE ENQUÊTE

Op deze pagina staat een kort overzicht van de belangrijkste uitkomsten van de enquête.

TEKORTEN IN DE PUBLIEKE SECTOR

Er is de afgelopen jaren veel bezuinigd op de publieke sector en dat merken de medewerkers. Tijdens hun dagelijkse werkzaamheden heeft 61 procent van de ondervraagden actief last van de tekorten in de publieke sector. Een ruime meerderheid van 85 procent wil dan ook dat er in de publieke sector geïnvesteerd wordt.

DOORGESLAGEN MARKTWERKING

Ook geeft ruim twee derde van de respondenten aan dat de marktwerking in de publieke sector een probleem is. Zo schrijft een van de respondenten, werkzaam in de jeugdzorg:

“ORGANISATIES KIEZEN DOOR DE MARKTWERKING DE KRENTEN UIT DE PAP EN DE JEUGD DIE HET HARDST HULP NODIG HEEFT, VALT OVERAL TUSSENDOOR.”

TE WEINIG WAARDERING

Een ruime meerderheid van 70 procent van de respondenten is tevreden met hun baan in de publieke sector. 89 procent van de ondervraagden vindt dat hun werk bijdraagt aan de samenleving. En 92 procent van de respondenten voelt een grote verantwoordelijkheid in hun dagelijkse werk. Maar hier staat tegenover dat slechts een derde van de respondenten zich gewaardeerd voelt door de samenleving en dat slechts een kwart vindt dat hun loon in verhouding staat tot hun ervaring, kennis en bijdrage. Ruim driekwart van de respondenten vindt dat de lonen in de publieke sector omhoog moeten.

VEEL SOCIALE ONVEILIGHEID

Uit de enquête komt ook naar voren dat 28 procent van de respondenten zich weleens onveilig voelt op het werk. Veel van de respondenten gaven aan grote emotionele belasting, agressie en discriminatie te ervaren. Een van de respondenten, werkzaam bij Gemeenten, zegt bijvoorbeeld:

“TE VEEL INCIDENTEN VAN ONVEILIGE WERKSFEER MEEGEMAAKT EN GEZIEN HOE DIT DOOR DIRECTIE EN MANAGERS ONDER DE TAFEL WORDT GESCHOVEN.”

ONZEKERE TOEKOMST VAN PUBLIEKE SECTOR

In de publieke sectoren is net als in andere sectoren een personeelstekort. Maar het dreigt erger te worden. Eén op de vijf werknemers geeft aan om binnen een jaar te (willen) vertrekken uit hun huidige functie. Daarvan gaat 6 procent met pensioen. De overige redenen die zij noemen om te vertrekken, zijn:

- Te laag loon (22,4%);
- Te hoge werkdruk (22,2%);
- Te weinig doorgroeimogelijkheden (11,7%);
- Slechte werk-privébalans (11,3%);
- Te weinig autonomie (8,1%) en
- Onprettige werksfeer (6,7%).

Tevens zegt één op de vijf dat ze een baan buiten de publieke sector willen.

UITKOMSTEN VAN GEHELE ENQUÊTE

Hier staan de uitkomsten van de gehele enquête. Een aantal opvallende resultaten wordt uitgelicht.

WAARDERING & SOCIALE ONVEILIGHEID

De respondenten werden via een aantal stellingen gevraagd naar hoe zij hun werkomstandigheden ervaren. Hierbij is gekeken naar tevredenheid, maatschappelijke impact, sociale veiligheid, verantwoordelijkheid, beloning en waardering. Een aantal opvallende resultaten:

- 89,3% van de respondenten is het eens of zeer eens met de stelling "Mijn baan draagt iets bij aan de samenleving".
- 91,5% van de respondenten is het eens of zeer eens met de stelling "Ik voel een grote verantwoordelijkheid in mijn dagelijkse werk".
- 31,0% van de respondenten is het eens of zeer eens met de stelling "Ik voel me gewaardeerd door de samenleving".
- 28,0% van de respondenten is het eens of zeer eens met de stelling "Ik voel me weleens sociaal onveilig op mijn werk".

Stelling	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens
Ik ben tevreden met mijn baan.	1,8%	9,2%	18,6%	56,9%	13,5%
Mijn baan draagt iets bij aan de samenleving.	0,5%	1,4%	8,8%	55,7%	33,6%
Mijn baan maakt een positief verschil in de levens van andere mensen.	0,7%	3,3%	19,2%	51,8%	25,0%
Ik word voldoende beloond voor het werk dat ik doe.	12,0%	33,2%	24,3%	26,1%	4,4%
Mijn loon staat in verhouding tot mijn ervaring, kennis en bijdrage.	14,8%	37,3%	21,5%	23,0%	3,4%
Ik zou liever voor een bedrijf werken waar ik meer zou kunnen verdienen.	9,0%	31,3%	31,6%	21,3%	6,8%
Ik voel een grote verantwoordelijkheid in mijn dagelijkse werk.	0,5%	1,3%	6,7%	48,2%	43,3%
Ik voel me gewaardeerd door de samenleving.	4,6%	22,5%	41,6%	27,7%	3,6%
Ik voel me weleens sociaal onveilig op mijn werk.	16,7%	36,0%	19,3%	23,7%	4,3%
Anderen zijn dankbaar dat ik dit werk doe.	1,7%	9,3%	37,9%	43,0%	8,1%

NODIGE VERANDERINGEN PUBLIEKE SECTOR

Vervolgens werd aan de respondenten gevraagd wat er volgens hen zou moeten veranderen in de publieke sector. Hierbij is gevraagd naar bezuinigen/investeren, lonen, tekorten, marktwerking en werkdruk. Een aantal opvallende resultaten:

- 84,6% van de respondenten is het eens of zeer eens met de stelling "Er moet meer geïnvesteerd worden in de publieke sector."
- 78,1% van de respondenten is het eens of zeer eens met de stelling "De lonen in de publieke sector moeten omhoog."
- 68,1% van de respondenten is het oneens of zeer oneens met de stelling "De marktwerking in de publieke sector is geen probleem."
- 62,2% van de respondenten is het eens of zeer eens met de stelling "Ik heb in mijn dagelijkse werkzaamheden last van de tekorten in de publieke sector."

Stelling	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens
Er moet meer geïnvesteerd worden in de publieke sector.	0,4%	2,1%	12,9%	49,8%	34,8%
Het is tijd voor bezuinigingen op de publieke sector.	48,9%	38,1%	9,5%	2,6%	0,9%
De lonen in de publieke sector moeten omhoog.	0,6%	2,9%	18,4%	44,2%	33,9%
De lonen in de publieke sector zijn hoog genoeg.	23,8%	44,9%	23,4%	7,1%	0,8%
Ik heb in mijn dagelijkse werkzaamheden last van de tekorten in de publieke sector.	1,7%	13,0%	23,1%	38,2%	24,0%
De marktwerking in de publieke sector is geen probleem.	36,6%	31,5%	25,7%	4,9%	1,3%
Mijn werkdruk ligt te hoog.	1,3%	9,9%	26,9%	39,1%	22,8%

UITSTROOM UIT DE PUBLIEKE SECTOR

Tot slot werd aan de respondenten gevraagd of ze nog lang in hun huidige baan zouden willen blijven werken en waar ze naar toe zouden gaan als ze van baan zouden wisselen.

Op de vraag of ze nog lang in hun huidige baan zouden willen blijven werken, antwoordden de respondenten als volgt:

Ja, nog zeker meer dan 5 jaar	37,2%
Ja, nog minimaal 3 jaar	21,5%
Ja, nog minstens 1-2 jaar	21,1%
Nee, ik overweeg binnen 1 jaar weg te gaan	20,2%

20,2% van de respondenten overweegt dus binnen 1 jaar weg te gaan.

Vervolgens werd aan de respondenten gevraagd: Als je van baan zou wisselen, waar zou je dan naartoe willen? Hierop werden de volgende antwoorden gegeven:

Bij dezelfde organisatie, in een andere rol	38,5%
Bij een andere organisatie, maar wel in dezelfde sector	19,1%
Bij een andere organisatie, maar nog wel in de publieke sector	24,0%
Bij een andere organisatie, buiten de publieke sector	18,4%

18,4% zou dus naar een organisatie buiten de publieke sector willen vertrekken. Aan deze respondenten werd gevraagd naar hun redenen om de publieke sector te willen verlaten. Hier een kort overzicht daarvan:

Te laag loon	22,4%
Te hoge werkdruk	22,2%
Te weinig doorgroeimogelijkheden	11,7%
Slechte werk-privébalans	11,3%
Te weinig ruimte om mijn eigen werk vorm te geven	8,0%
Onprettige werksfeer	6,7%
Ik ga met pensioen	6,0%
Te weinig mogelijkheden voor leren en ontwikkelen	5,2%
Anders	6,5%

De respondenten hadden bij de optie 'anders' de mogelijkheid om in te vullen waar ze zich specifiek aan storen. Hier werden (onder andere) de volgende zaken genoemd: aanbestedingen, agressie, discriminatie, emotionele en fysieke belasting, gebrek aan goede vaste collega's, lage baan zekerheid, manier van management en administratieve rompslomp genoemd.

CONCLUSIE

Dit onderzoek laat zien dat werkenden in de publieke sector met een aantal grote knelpunten te maken hebben. Zo geeft 61 procent van de respondenten aan last te hebben van de tekorten in de publieke sector. Ook geeft 68 procent aan dat de marktwerking in de publieke sector een probleem is. Hiernaast voelt slechts 31 procent van de respondenten zich gewaardeerd door de samenleving en vindt maar 26 procent van de respondenten dat hun loon in verhouding staat tot hun ervaring, kennis en bijdrage. Verder voelt maar liefst 28 procent zich weleens sociaal onveilig op het werk. Tot slot komt uit de enquête naar voren dat 20 procent van de respondenten wilt vertrekken uit de publieke sector.

Om de hierboven geschetste problematiek aan te kunnen pakken, is volgens de FNV, AOb, NPB, AFMP en MARVER een tweeledige oplossing nodig. Deze tweeledige oplossing kan zorgen voor het versterken van de publieke sector. Enerzijds zijn er investeringen nodig voor het verbeteren van de kwaliteit van het werk. Anderzijds moet de marktwerking worden teruggedrongen.

AANBEVELINGEN VOOR EEN STERKE PUBLIEKE SECTOR

VERBETEREN VAN DE KWALITEIT VAN HET WERK

Dit onderzoek biedt inzicht in de knelpunten waar werknemers in de publieke sector mee te maken hebben. Dit zijn zaken die de kwaliteit van hun werk verlagen: het gaat hier bijvoorbeeld om de tekorten en het gebrek aan waardering.

Om iets aan de tekorten te kunnen doen, moet geïnvesteerd worden in de werkomstandigheden van werknemers. Wanneer respondenten tijdens de enquête aangaven te willen vertrekken uit de publieke sector, werd aan hen gevraagd wat hier de reden voor was. Op basis van hun antwoorden op deze vraag, is het naar ons inzien belangrijk om op onderstaande punten de werkomstandigheden voor werknemers in de publieke sector te verbeteren:

- Hoger loon;
- Lagere werkdruk;
- Meer doorgroeimogelijkheden;
- Betere werk-privébalans;
- Meer professionele autonomie;
- Veilige werksfeer*;
- Meer mogelijkheden voor leren en ontwikkelen.

Om deze verbeteringen in de kwaliteit van het werk in de publieke sector te kunnen verwezenlijken, zijn flinke investeringen nodig. Dat vinden de respondenten van de enquête ook: maar liefst 85 procent vindt dat er in de publieke sector geïnvesteerd moet worden.

TERUGDRINGEN DOORGESLAGEN MARKTWERKING IN DE PUBLIEKE SECTOR

Marktwerking is een breed begrip, wat in verschillende sectoren verschillende vormen kan aannemen. Desalniettemin geeft twee derde van de deelnemers aan deze enquête aan dat marktwerking een probleem is voor de publieke sectoren.

Er kan gesteld worden dat marktwerking, decentralisering, aanbestedingen en inkoop de kwaliteit van het werk en de kwaliteit van de publieke diensten niet per definitie beter maken. Bijvoorbeeld in de verpleeg- en thuiszorg, waar werknemers zien dat het steeds meer om geld draait en minder om zorg. De marktwerking heeft als gevolg dat bijvoorbeeld niet alle werknemers in de verpleeg- en thuiszorg een lange-termijn relatie kunnen opbouwen met cliënten, omdat zorgaanbieders vaker wisselen. Ook zorgt marktwerking voor veel onzekerheid bij werknemers over hun arbeidsvoorwaarden en werkplek. Het is dus belangrijk dat deze verkeerde marktprikkels worden teruggedrongen. Maar ook op andere plekken in de zorg, in het openbaar vervoer en in de energiesector zorgt marktwerking voor problemen. Zo zien we in het openbaar vervoer dat belangrijke zaken op de achtergrond raken wanneer commerciële doeleinden vooropstaan.

*Iedereen moet zich veilig kunnen voelen op het werk. Organisaties moeten de oorzaken van ongewenste omgangsvormen inventariseren en vervolgens aanpakken. De risico's moeten bij voorkeur bij de bron aangepakt worden. Als dat niet kan moeten mensen er zo goed mogelijk tegen beschermd worden, en moet de opvang en nazorg goed geregeld zijn.

Dit heeft negatieve gevolgen voor veiligheid, arbeidsvoorwaarden en trajecten die maatschappelijk wel van belang zijn, maar financieel niet aantrekkelijk. Dit komt doordat het bij sommige aanbieders in eerste instantie om het geld lijkt te gaan en niet om de sociale meerwaarde van de diensten die ze verlenen.

Bij het terugdringen van marktprikkels hoort ook harder sturen op goed werk en sociale meerwaarde bij publieke aanbestedingen. Kies niet altijd voor het goedkoopste bedrijf, maar voor het bedrijf dat het publieke belang het best behartigt. Bijvoorbeeld als het gaat om aanbestedingen in projecten in de woningbouw en energietransitie, maar ook voor wat betreft belastinggeld dat gaat naar sectoren als media en cultuur of kinderopvang.

AANBEVELINGEN PER SECTOR

Volgens de FNV, AOb, NPB, AFMP en MARVER is het noodzakelijk om te investeren in de kwaliteit van werk en in de kwaliteit van onze publieke diensten, onder andere door doorgeslagen marktwerking te reduceren. Naast deze algemene tweeledige oplossing, zijn er ook per sector aanvullende oplossingen nodig. Er zijn immers overeenkomsten in de problematiek van de publieke sectoren, maar ook verschillen. Hieronder worden per sector een aantal belangrijke knelpunten omschreven, met daarna mogelijke aanbevelingen om deze problematiek op te lossen.

DEFENSIE

Binnen Defensie is het grootste probleem het personeelstekort; uit de enquête blijkt dat 64,4 procent van de respondenten werkzaam bij Defensie last heeft van de tekorten in de publieke sector. Er zijn op dit moment 10.000 vacatures bij Defensie. Om deze vacatures te kunnen vervullen, moeten volgens de AFMP en MARVER twee stappen gezet worden. Ten eerste is het belangrijk dat het imago van Defensie wordt verbeterd. Dit kan bijvoorbeeld bereikt worden door meer nadrukkelijke steun vanuit de politiek en meer voorlichting over de militaire geschiedenis, bijvoorbeeld op scholen. Ten tweede is het belangrijk dat er meer duidelijkheid komt over de beloning en arbeidsvoorwaarden binnen Defensie. Hiervoor moet langdurig geïnvesteerd worden in het defensiepersoneel; er moet voorkomen worden dat hun arbeidsvoorwaarden stagneren ten opzichte van andere sectoren, omdat militairen door een gebrek aan stakingsrecht deze arbeidsvoorwaarden niet kunnen afdwingen.

Hiernaast is het belangrijk dat er meer ondersteuning komt voor veteranen, zodat (potentiële) militairen weten dat ze goed worden opgevangen. De FNV en de AFMP hebben hier bijvoorbeeld een eigen netwerk veteranen voor – daar kunnen veteranen en hun gezinsleden zich melden voor onder andere nuldelijnsondersteuning en themabijeenkomsten. Nuldelijnsondersteuning is ondersteuning die niet wordt verzorgd door professionals, maar door bijvoorbeeld vrijwilligers.

MEDIA & CULTUUR

Voor media en cultuur wordt specifiek gekeken naar de keten van de publieke omroepen, hieronder vallen de omroepen, facilitaire broadcast bedrijven en productiebedrijven/producenten.

De arbeidsmarktpositie van werkenden in de hele keten van de publieke omroepen is kwetsbaar en kenmerkt zich door grote onzekerheid. Veel medewerkers hebben een tijdelijk contract of werken als zzp'er, maar ook de loonontwikkeling blijft achter. Dit betekent voor velen grote onzekerheid over werk en inkomen. Deze kwetsbare arbeidsmarktpositie werkt ongewenst gedrag op de werkvloer in de hand – werknemers durven zich niet uit te spreken en voelen zich onveilig. Om dit op te kunnen lossen, moeten de publieke omroepen meer vaste arbeidscontracten aangaan. Daarnaast is stabiele en duurzame financiering door de overheid noodzakelijk.

ONDERWIJS EN ONDERZOEK

WETENSCHAPPELIJK ONDERWIJS & ONDERZOEK

Binnen het Wetenschappelijk Onderwijs & Onderzoek zijn grofweg drie grote problemen te benoemen: 1) hoge werkdruk, 2) sociale onveiligheid en 3) baanonzekerheid. Voor een deel komen deze problemen voort uit de sterk hiërarchische cultuur binnen het WO. Hierdoor komen mensen in een afhankelijkheidspositie terecht en is de kans op sociale onveiligheid

en gebrek aan waardering groot. Een van de respondenten omschrijft de werkomgeving als "compleet toxisch" en een ander zegt "het voelt alsof mijn werk niet gewaardeerd wordt." Weer een andere respondent vindt hun werkomgeving "slecht georganiseerd, slechte leiding, structuur en visie" en een laatste omschrijft de werkcultuur als "te politiek getint, geen begrip of ruimte voor eigen inbreng".

Voor een ander deel ontstaan problemen door de wijze waarop universiteiten gefinancierd worden. Op dit moment is een groot deel van de inkomsten van universiteiten afhankelijk van het aantal studenten. Omdat het aantal studenten fluctueert, fluctueren de inkomsten ook. Dit zorgt voor veel tijdelijke contracten en een hoge werkdruk. Om hier verbetering in aan te brengen is een systeemverandering nodig. Oplossing: verhoog het vaste bedrag voor universiteiten structureel. Hierdoor is er meer financiële stabiliteit en kunnen meer vaste contracten geboden worden. Bijkomend voordeel: de werkdruk wordt minder, de onzekerheid in het werk neemt af, waardoor werknemers zich sneller uit kunnen spreken over machtsmisbruik. Daarnaast is het hoog tijd om de wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) tegen het licht te houden. Deze wet maakte in 1995 een einde aan het democratische bestuur van een universiteit waardoor medewerkers minder inspraak kregen. Meer inspraak en meer democratie leiden tot minder hiërarchie dus de MUB moet op de schop.

HBO

In het HBO is de arbeidskrapte voelbaar. De hoge werkdruk speelt het beroepsonderwijs hierbij parten. Er wordt bijvoorbeeld op grote schaal onbetaald overgewerkt. Dit heeft consequenties voor de kwaliteit van het onderwijs. Er is een groot verloop onder startende docenten en de tijd om te werken aan de kwaliteit van het onderwijs en de tijd voor het bijhouden van de vak kennis schiet tekort. Om de werkdruk te verlagen moet gericht geïnvesteerd worden, zodat de docenten voldoende tijd hebben om het onderwijs vorm te geven.

MBO

In het MBO is het personeelstekort ook een groot probleem. Hierdoor is de werkdruk voor docenten en ondersteunend personeel erg hoog. Er moet meer geïnvesteerd worden in het MBO, zodat de werkdruk kan worden verlaagd en de arbeidsvoorwaarden verbeterd. Zo kan het huidige personeel worden behouden en mogelijk nieuw personeel worden aangetrokken. Dit waarborgt ook de kwaliteit van het onderwijs. Dat is van groot belang, want voor goed opgeleide burgers is goed onderwijs nodig. In het verlengde hiervan moet er ook meer aandacht komen voor de bevoegdheid van docenten. Op dit moment hoef je om les te kunnen geven in het MBO geen bevoegdheid te hebben. Volgens de AOb zouden alleen bevoegde docenten taal- en rekenlessen moeten geven. Dat zou de kwaliteit van het onderwijs kunnen verbeteren.

Er speelt binnen het MBO nog een probleem: de grootschalige fusies. De wens om ook in de regio een breed opleidingsaanbod te hebben, kan tot gevolg hebben dat instellingen steeds verder fuseren. Dit leidt tot onpersoonlijke instellingen, voor zowel studenten als werknemers. De huidige fusietoets, die in bijna alle gevallen probleemloos wordt doorlopen, zou meer rekening moeten houden met de omvang van de toekomstige instellingen en de gevolgen die dit heeft.

PRIMAIR- EN VOORGEZET ONDERWIJS

In het primair- en voortgezet onderwijs is het grootste probleem het lerarentekort. Het lerarentekort bestaat uit maar liefst 9700 fte. De AOb heeft samen met de FNV en andere bezorgde partijen een oproep gedaan voor een deltaplan. Er moet op samenhangende wijze gewerkt worden aan het verhogen van de aantrekkelijkheid en de status van het beroep van leraren en schoolleiders. Dit gaat om het verbeteren van de kwaliteit van het werk: zoals in de algemene resultaten gaat dit om loon en professionele autonomie, maar het gaat ook om de tijd die er is als leraar om je vak te beoefenen en je te professionaliseren, het vertrouwen dat je krijgt en het gebouw waarin je werkt.

OPENBAAR BESTUUR EN OVERHEID

DECENTRALE OVERHEDEN

Binnen Decentrale Overheden is de ruimte voor professionele tegenspraak een knelpunt. De ambtenaar werkzaam binnen Decentrale Overheden – Gemeenten, Gemeentelijke Samenwerkende Organisaties, Provincie en Waterschappen – werkt binnen een bestuurlijke en politieke omgeving die nauw met elkaar verbonden is. Voor goede besluitvorming en uitvoering

van beleid moet ruimte zijn voor professionele tegenspraak en daarbij hoort leiderschap die daaraan ondersteunend is. Die ruimte is er helaas in sommige gevallen op dit moment niet. 20% van de respondenten werkzaam binnen Decentrale Overheden – dat is 1 op de 5 – voelt zich wel eens onveilig op het werk en veel respondenten geven aan een grote emotionele belasting te ervaren. Vaak worden dergelijke kwesties onder de tafel geschoven en ambtenaren op een zijspoor gezet. Ambtenaren handelen naar eer en geweten zoals ze ook behoren te doen (eed en belofte), maar steeds weer zien we de oude reflex van sturen op macht en controle. In verschillende gemeenten en op provinciehuizen komen steeds meer zaken aan de oppervlakte waarbij het ‘oude vertrouwde’ machtsspel wordt uitgespeeld ten koste van de ambtenaar en uiteindelijk ten koste van de burger. De ruimte die ambtenaren ervaren om professionele tegenspraak te uiten, heeft raakvlakken met sociale veiligheid en integriteit. In organisaties binnen decentrale overheden staan deze onderwerpen momenteel in de schijnwerpers. Voorbeelden van hoe het niet moet zijn er te over.

Een mogelijke oplossing voor dit probleem is meer voorlichting en informatievoorziening op het gebied van sociale veiligheid en integriteit, een van de basisverplichtingen van het Arbobeleid van werkgevers. Er wordt gewerkt aan een andere oplossing in de cao Gemeenten/SGO 2024. In deze cao is een artikel opgenomen over professionele tegenspraak en leiderschap. Die twee zijn aan elkaar gekoppeld; zonder dienend leiderschap is er geen ruimte voor professionele tegenspraak. Maar: met een cao-afspraken op papier ben je er niet. Om deze problematiek echt op te lossen zal ook een stevige cultuuromslag nodig zijn. Hiermee kan ook worden voorkomen dat de overheid als werkgever voor met name jonge generaties niet meer aantrekkelijk is.

GEMEENTEN

Binnen Gemeenten specifiek vormen de eerder ingevoerde decentralisaties en de daarbij behorende bezuinigingen een groot probleem. Hiernaast is er ook het plan om in 2026 flink te bezuinigen op het Gemeentefonds. Hierdoor staan goede voorzieningen voor de burger op het spel. Dit is zorgelijk. Voldoende gemeenteambtenaren zorgen dat Nederland draait. Elke burger in Nederland maakt gebruik van de publieke diensten van de gemeenten. Het groen in de wijk, het schoon en veilig houden van de straat, de inrichting van de directe leefomgeving en de zorg voor ouderen en de jeugd. Juist de gemeentelijke overheid drukt een belangrijke stempel op het dagelijks leven en de veiligheid van burgers – dit terwijl slechts 24 procent van de gemeentemedewerkers zich gewaardeerd voelt. Vanuit het maatschappelijk belang is het noodzakelijk dat de gemeentelijke voorzieningen voor iedereen toegankelijk zijn en van goede kwaliteit. Goede arbeidsvoorwaarden zijn noodzakelijk om medewerkers te binden aan de publieke zaak en de voorzieningen op peil te houden.

“DE ARBEIDSVOORWAARDEN (LOON/TOELAGES/REISKOSTENVERGOEDING/LEASEAUTO) VAN GEMEENTEN IN VERGELIJKING MET EEN VERGELIJKBAAR VERANTWOORDELIJKE BAAN IN HET BEDRIJFSLEVEN, IS ZO’N GROOT VERSCHIL, DAT JE BIJNA NIET ANDERS KAN DAN OVERSTAPPEN NAAR HET BEDRIJFSLEVEN.”

RIJK

Binnen de Rijkssector spelen drie grote problemen. Ten eerste worden de tekorten aan personeel zeer gevoeld. Alleen al bij de Dienst Justitiële Inrichtingen zijn al jarenlang 1000 vacatures. Dit zorgt voor een hoge werkdruk. Deze werkdruk wordt overal in de Rijkssector gevoeld, bij zowel de uitvoeringsorganisaties als bij de beleidsfuncties. De arbeidsmarkt maakt het buitengewoon lastig om voldoende gekwalificeerd en ervaren personeel aan te trekken. Een extra investering voor meer personeel is dan ook zeer op zijn plaats.

Ten tweede is de beloning op korte termijn een groot probleem. Dit komt omdat de inflatie nog een zware tol eist van de koopkracht. Het doel is om hieraan bij de komende cao het hoofd te bieden. Verder is hogere waardering voor werknemers tot nu toe uitgebleven, terwijl de werkzaamheden door veranderingen in de samenleving alsmaar complexer en intensiever worden. Met name de waardering van uitvoerende functies staat al jarenlang stil. Om dit op te lossen, wordt er nu gewerkt aan een nieuw functiewaarderingssysteem.

Tot slot laat de sociale veiligheid regelmatig te wensen over bij de Rijkssector. Een landelijke integriteitscommissie voor zware acute integriteitsproblemen is in de maak. Hier wil de FNV ook een ‘noodknop’ aan toevoegen. De bedoeling is dat een rijksambtenaar deze knop zou kunnen gebruiken wanneer diegene zich zwaar onder druk gezet voelt in relatie tot integriteit, intimidatie of onveilige werksituaties. Wanneer deze knop wordt gebruikt, kunnen externe mensen snel ingrijpen in de situatie. Zo is er een vangnet in crisissituaties. Op deze manier kan de sociale veiligheid verbeterd worden. Een

ander initiatief voor een oplossing is een zogenaamde personeelsraadgever met doorzettingskracht. Deze personeelsraadgevers zullen aanvullend zijn aan de huidige instrumenten voor sociale veiligheid, zoals vertrouwenspersonen. Het verschil tussen personeelsraadgevers en vertrouwenspersonen is dat personeelsraadgevers een directe formele weg zullen hebben naar de hoogste leidinggevende van het departement, de zogenaamde doorzettingskracht. Hiervoor lopen nu pilots, die wat ons betreft moeten leiden tot een extra stap richting meer sociale veiligheid.

POLITIE

Het grootste probleem binnen deze sector is het personeelstekort. Op dit moment zijn er 5022 politiemensen te weinig, 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. Volgens de NPB komt dit met name door het zwalkende beleid van de politiek sinds 2010 als het gaat om de bezetting bij de politie. Volgens de NPB ontbreekt een goede politieke visie op wat nodig is om een veilige samenleving te bereiken. Zo staat het budget wat voor de bezetting vrijkomt niet in verbinding met de bevolkingsgroei en eventuele toename van criminaliteit.

Volgens de NPB is het personeelstekort het resultaat van gebrek aan erkenning voor politiemedewerkers. De oplossing hiervoor ligt onder andere in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Dit kan bijvoorbeeld door politiepersoneel het recht op automatische prijscompensatie te geven. Dit zou de huidige werknemers veel rust bieden en het zou het korps als werkgever aantrekkelijker maken, waardoor collega's worden behouden en nieuwe collega's worden aangetrokken. Met deze extra collega's zou ook de werkdruk verlaagd worden. Hiernaast is het belangrijk dat de doorgroeimogelijkheden verbeterd worden, waardoor de beschikbare talenten beter benut kunnen worden.

ZORG & WELZIJN

Zorg & Welzijn is een hele grote sector, met ongeveer 1,5 miljoen werknemers. In alle subsectoren van deze sector is een van de grootste knelpunten het personeelstekort. Het aantal openstaande vacatures was in het derde kwartaal van 2023 ongeveer 64.000; de verwachting is dat dit tekort in de komende 10 jaren zal groeien naar 190.000. Dit tekort kan deels worden verklaard door de hoge uitstroom.

Om de situatie in de sector Zorg & Welzijn te verbeteren, is veel nodig. Hier worden nu twee oplossingsmogelijkheden besproken, maar er zijn er meer. Deze twee oplossingen verdienen op dit moment aandacht:

- De werkdruk moet verminderd worden, door minder administratie, voldoende collega's en een passende caseload;
- Er moet geïnvesteerd worden, om de achterstanden in salarisstijgingen op te lossen.

De investeringen kunnen ook dienen om de werkdruk te verminderen. De werkdruk is een groot probleem binnen zorg & welzijn; uit de enquête blijkt dat dit de voornaamste reden is dat mensen de sector willen verlaten. Investeringen zijn ook om andere redenen nodig. Zo gaat door alle problematiek de kwaliteit van de zorg achteruit. Dit wordt goed omschreven door een respondent die werkzaam is in de verpleeg- en thuiszorg:

“DOOR DE AANHOUDENDE BEZUINIGINGEN, OOK DIE NOG GEPLAND STAAN, VOELT HET NU AL VAAK ALS OVERLEVEN. HET IS MOEILIK OM TE ZIEN DAT BIJ DE OUDEREN, MET NAME OP DE GESLOTEN AFDELINGEN, DE KWALITEIT VAN ZORG IS AFGENOMEN TOT OVERLEVEN. EN DAT IN COMBINATIE MET UITZICHTLOOS LIJDEN.”

BEDRIJVEN EN ORGANISATIES MET PUBLIEKE TAKEN

Naast de genoemde sectoren zijn er nog veel meer bedrijven die publieke taken uitvoeren en dezelfde problemen hebben. Denk aan de energiebedrijven, de afvalbedrijven en de waterbedrijven waar grote investeringen nodig zijn om de energietransitie, de beschikbaarheid van energie en het (grond)recht op schoon drinkwater te garanderen en voor werving en behoud van met name technisch personeel waaraan een groot tekort is. Het werk verandert en er komt werk bij. De afvalbedrijven worden meer een nutsvoorziening waar het gaat om het leveren van stadsverwarming. En er zijn buitenlandse investeerders met belangstelling voor Nederlandse energiebedrijven, waar nut en noodzaak moeten worden gewogen, zeker met het oog op wat dit betekent voor medewerkers.

Ook moeten we leren van ervaring met marktwerking en deze op sommige plaatsen heroverwegen. Zo pleiten we er van uit de FNV voor dat zwemonderwijs onderwijs is. In het waterrijke Nederland is het onmisbaar dat ieder kind omwille van veiligheid beschikt over zwemvaardigheid. Daarnaast draagt het bij aan tal van maatschappelijke doelen als participatie en gezondheid. Maar de praktijk van vandaag is dat scholen en gemeenten met een groot aantal knelpunten worstelen en er een groot tekort is aan zwemonderwijzers, met name door de slechte arbeidsvoorwaarden, met gemiddeld 2500 bruto voor een voltijdsbaan, waarbij er ook nog zeer weinig voltijdsbanen zijn. Voor de bedrijven die publieke taken uitvoeren, is het dus ook broodnodig dat er meer geïnvesteerd wordt en dat de doorgeslagen marktwerking wordt teruggedrongen.

ACOP is een samenwerking van:



Ook meegewerkt:



COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers

Tekst Laura van Stein

Redactie & Productie Afdeling Communicatie & Marketing FNV

Vormgeving Studio FNV

Opmaak Studio FNV

Druk Repro

