

GOED PUBLIEK WERK, MINDER MARKT, MEER SAMENWERKING

**HOE MARKTWERKING, BEZUINIGINGEN
EN SPREADSHEET DENKEN DE
KWALITEIT VAN WERK UITHOLT**



INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	4	5.	Schiphol	27
2.	ANALYSE: GOED PUBLIEK WERK VRAAGT MINDER MARKTDENKEN	5	5.1	Het verhaal van Chantal, teamleider beveiliging Schiphol	27
2.1	Onze leden zien dat het anders moet	5	5.2	Bredere context	28
2.2	Deskundigen zijn kritische over marktwerking	5	6.	Schoonmaak	30
2.3	Publieke taken door geldmachines of waarden gedreven werkgemeenschappen	6	6.1	Het verhaal van Abdel en Bennaissa, inbestede schoonmakers Rijksoverheid	30
2.4	Europa vaak als onterecht excuus	7	6.2	Perspectief vanuit FNV Overheid	31
3.	ZORG EN WELZIJN	8	6.3	Perspectief vanuit FNV Schoonmaak	32
3.1	Jeugdzorg	8	7.	BOUW	34
3.1.1	Het verhaal van Mascha, medewerker Jeugdzorg	8	8.	MEDIA EN PUBLIEKE OMROEPEN	36
3.1.2	Bredere context	9	9.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN: DOORGESLAGEN MARKTDENKEN IS EEN KEUZE, KIES ANDERS!	38
3.2	Thuiszorg	10	9.1	Keuze 1 : Niet alles hoeft naar de markt, privatisering is doorgeslagen.	38
3.2.1	Het verhaal van Yvonne, huishoudelijke hulp thuiszorg	10	9.2	Keuze 2: Sta als overheid ook als opdrachtgever voor goed werk	38
3.2.2	Bredere context	11	A)	Borg goede arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingen, sta voor gelijk werk = gelijk loon en gerelateerde kosten	39
3.3	Geestelijke Gezondheid Zorg / Sociaalwijkteam	12	B)	Zorg voor voldoende budgetten en oormerk deze bij gedecentraliseerde overheidstaken	39
3.3.1	Het verhaal van Patricia, kwartiermaker en hulpverlener GGZ/Sociaalwijkteam	12	C)	zorg wettelijk voor goede overgang personeel bij concessie wisseling	39
3.3.2	Bredere context	13	D)	Geef werknemers inspraak op de voorwaarde opdrachtverstrekking	39
3.4	Gehandicapten Zorg	14	10.	LITERATUURLIJST	40
3.4.1	het verhaal van Paul, persoonlijk begeleider	14			
3.4.2	Bredere context	15			
3.5	Ziekenhuiszorg	16			
3.5.1	Het verhaal van Herman, anesthesieverpleegkundige	16			
3.5.2	Bredere context	17			
4.	PERSONENVERVOER	19			
4.1	Spoor	19			
4.1.1	Het verhaal van Wilbert, machinist bij Keolis	19			
4.1.2	Bredere context.	20			
4.1.3	Ervaring uit het buitenland, case Verenigd Koninkrijk	21			
4.2	Streekvervoer	22			
4.2.1	Het verhaal van Tijs, buschauffeur en lid Centrale Ondernemingsraad Q-Buzz	22			
4.2.2	Bredere context	23			
4.3	Taxi doelgroepenvervoer	24			
4.3.1	het verhaal van Tea, taxichauffeur doelgroepenvervoer	24			
4.3.2	Bredere context	25			

1. INLEIDING

MEER SAMENWERKEN, MINDER CONCURREREN

Het succes van onze samenleving valt en staat bij de kwaliteit van de (semi-)publieke sector. Zonder goed onderwijs heeft de kenniseconomie geen kans van slagen. Zonder hoogwaardige infrastructuur valt de economie stil. Zonder veiligheid kunnen ondernemers niet ondernemen. En zonder kwalitatief goede zorg voor zowel kwetsbare jongeren als ouderen, verliest de economische groei die we realiseren haar maatschappelijk betekenis.

Het op peil houden van de (semi-)publieke sector is een kwestie van de lange adem. We plukken vandaag de dag nog altijd de vruchten van investeringen die we in de tweede helft van de vorige eeuw hebben gedaan. Helaas is er sindsdien veel veranderd in het denken over de publieke sector. In de hoop kosten te besparen en de efficiency te verhogen, zijn publieke diensten op grote schaal geprivatiseerd en/of vermarkt. Zonder te verifiëren of deze marktwerking daadwerkelijk het beoogde effect heeft gehad, hebben achtereenvolgende kabinetten steeds fors bezuinigd op de publieke uitgaven.

Wie de stand van het land louter afleest aan het cijfer waarmee de economie groeit, kan gemakkelijk het idee krijgen dat het wel meevalt met de afkalving van de publieke sector. Maar de mannen en vrouwen van de werkvloer, die dagelijks zorgen, vervoeren, poetsen, beveiligen of jongeren begeleiden, ervaren aan den lijve hoe het fundament onder onze samenleving wordt aangetast door 'betonrot'.

De publieke sector is mensenwerk. De kwaliteit van de publieke sector wordt bepaald door prestaties van het personeel. En uitgerekend zij geven in grote getalen aan niet meer te kunnen functioneren in de nieuwe realiteit die in hun sectoren is gecreëerd. Zij verliezen - zoals de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid eerder dit jaar ook aangaf - hun grip op het werk, op hun inkomen en daarmee op hun leven. In de vele gesprekken die wij hebben gevoerd met onze leden, stellen zij niet langer de zekerheid, autonomie, beloning en waardering te voelen die hun werk verdient.

Als we dieper doorvragen, horen we steevast dat ze moeten functioneren in een omgeving waarin cijfers over het werk belangrijker worden geacht dan het werk zelf. Zij hebben het accent zien verschuiven van het nastreven van een belangrijk maatschappelijk doel tot het afvinken van lijstjes en het registreren van handelingen. Ze vertellen hoe iedere openbare aanbesteding weer leidt tot draconische bezuinigingen op de werkvloer, simpelweg omdat de marktpartijen de onderlinge concurrentiestrijd voeren op hun arbeidsvoorwaarden. Ze zien hoe kwetsbare patiënten zijn veranderd in een product, waar zoveel mogelijk winst op moet worden gemaakt. En ze moeten hun zorg verlenen in een wereld die wordt gekenmerkt door geïnstitutionaliseerd wantrouwen. Simpelweg omdat er kunstmatig markten zijn gecreëerd in sectoren die zich helemaal niet lenen voor marktwerking.

De (semi-)publieke sector is verworden tot een bedrijf dat zijn eigen product niet weet te waarderen. Dit manifest is een pleidooi voor een andere koers. In het belang van alle Nederlanders, willen wij de schouders zetten onder een hoogwaardige publieke sector. Hiertoe is fors minder marktwerking en meer samenwerking nodig. Alleen zo kunnen we het fundament onder onze samenleving weer effectief verstevigen.

2. ANALYSE: GOED PUBLIEK WERK VRAAGT MINDER MARKTDENKEN

Een samenleving heeft kwalitatieve hoogwaardige publieke diensten en voorzieningen nodig. Zaken als goed openbaar vervoer, het beste onderwijs en menselijke zorg zijn essentieel voor de welvaart en het welzijn van burgers. Om de kwaliteit van deze publieke diensten op peil te houden, zijn we afhankelijk van honderdduizenden mannen en vrouwen die dag in dag uit hun armen uit de mouwen steken, en hun kennis en kunde inzetten voor de publieke zaak. Veel van deze mensen werken rechtstreeks voor de overheid. Echter, een nog veel grotere groep werkt indirect voor de overheid, in dienst of opdracht van een van de private aannemers die namens de overheid een publieke taak uitvoert.

In alle gevallen draait het hier om maatschappelijk belangrijk werk dat waardering verdient. Dit laatste is helaas lang niet altijd het geval, blijkt uit een rondgang onder onze leden. Onder het mom van marktwerking, decentralisatie en bezuinigingen, heeft de politiek een steeds grotere afstand gecreëerd tussen de overheid en het lot van de mannen en vrouwen die de (semi-)publieke sector in stand houden. De afstand wordt in toenemende mate gevoeld op de werkvloer. Van de hoogte van de lonen tot een stijgende werkdruk en lagere baanzekerheid.

2.1 ONZE LEDEN ZIEN DAT HET ANDERS MOET

Dit boekwerk is de optelsom van waarnemingen van mannen en vrouwen van de werkvloer, die politiek Den Haag vragen om maatregelen te nemen die de kwaliteit van hun werk beter moeten borgen. Goed publiek werk vereist samenwerking, geen marktwerking. De interviews in dit witboek geven een representatief beeld van mensen die hard werken in overheidsopdracht, maar geen waardering voelen van diezelfde overheid. Sterker, de meeste werknemers die wij hebben gesproken, stellen in hun werk ronduit te worden gehinderd door het beleid dat marktpartijen dwingt om met elkaar te concurreren. Een tweede, terugkerend thema in de gesprekken is de managementcultuur in de publieke sector, die eveneens is geënt op de dominante marktwerkingsfilosofie. Ook deze staat de uitvoering van goed werk eerder in de weg dan dat het deze bevordert.

2.2 DESKUNDIGEN ZIJN KRITISCH OVER MARKTWERKING

Onze leden staan niet alleen in hun observatie dat marktdenken in de (semi-)publieke sector is doorgeslagen. Een groeiend aantal deskundigen stelt dat doorgeslagen marktwerking, en de hieraan gerelateerde managementcultuur, in veel sectoren meer afbreekt dan oplost. In de speciale uitgave Toekomst op de Rails (2019) van economenvakblad ESB, zijn verschillende economen zeer kritisch op het verder opsplitsen van het spoornetwerk. In zijn boek De terugkeer naar het algemeen belang (2014) betoogt Roel Kuiper - senator van de ChristenUnie en voorzitter van de parlementaire commissie naar de privatisering en de verzelfstandiging van overheidsdiensten - dat het privatiseren en verzelfstandigen van publieke diensten het openbaar bestuur complexer maken; het is voor de politiek nu lastiger om te sturen op het algemene publieke belang dan voorheen.

Wilden we een splitsing van de NS, waardoor er een bijna structureel samenwerkingsprobleem op het spoor is ontstaan? Willen we echt dat bestuurders van verzelfstandigde overheidsdiensten en woningcorporaties zich 'marktconform' laten uitbetalen in astronomische bedragen, terwijl ze nog altijd een publieke zaak dienen? Willen we echt Europese aanbestedingen voor diensten die lokale deskundigheid vereisen? Willen we echt zo veel economische, maatschappelijke en politieke zeggenschap kwijt?

Roel Kuiper (2014) De terugkeer van het algemeen belang blz. 13 en 14

Oud vicevoorzitter van de raad van state Herman Tjeenk Willink gaat nog een stapje verder, in Groter denken, kleiner doen (2019) roept hij op tot een revolutie van professionals die te hoop lopen tegen het idee dat de overheid vooral als bedrijf moet functioneren. Hij wordt hierin bevestigd door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) die in haar rapport Het betere werk (2020) nadrukkelijk wijst op het geforceerd invoeren van

managementmodellen uit de private sector (New Public Management) waardoor professionals voor de publieke zaak steeds verder in hun vakmanschap worden beperkt.

“Een andere verklaring voor de afname van de autonomie op het werk is het New Public Management dat in de (semi)publieke sector zijn intrede heeft gedaan. Allerlei managementtechnieken en -benaderingen ontleend aan de private sector worden al geruime tijd toegepast in de publieke sector. Hoewel ze zijn bedoeld om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren, kosten te beheersen en belastingbetalers meer inzicht te geven, drukken afrekeningsystemen, protocollen en prestatiemetingen ook op de kwaliteit van het werk. Het ‘georganiseerd wantrouwen’ dat is ontstaan, leidt voor publieke professionals tot hoge administratieve lasten en een inperking van hun discretionaire ruimte.”

WRR (2020) Het betere werk blz. 110

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wijst nadrukkelijk op de rol van de overheid als werkgever en opdrachtgever om goed werk te borgen.

Verder kan de overheid als werkgever en aanbesteder zelf een verschil maken en het goede voorbeeld geven. Door het betere werk centraal te stellen voor haar eigen personeel, en door duurzaam in te kopen en in aanbestedingsspecificaties eisen te stellen aan de kwaliteit van werk van opdrachtnemers.

WRR (2020) Het betere werk blz. 216

2.3 PUBLIEKE TAKEN DOOR GELDMACHINES OF WAARDEN GEDREVEN WERKGEMEENSCHAPPEN

De kritiek op marktgedreven managementmodellen is niet nieuw. Schrijvers als Jaap Peters en Matthieu Weggeman timmeren al vanaf 2009 aan de weg met hun strijd voor minder marktcentrisme, privatisering en top down-denken. Zij pleiten voor meer vakmanschap en collectieve verantwoordelijkheid. In hun onlangs uitgebrachte verzameld werk Het grote Rijnlandboekje (2019) pleiten zij voor een andere manier van organiseren, waarbij ze het Anglo-Amerikaanse systeem tegenover het Rijnlandse model plaatsen. Ook wij zien twee politieke aansturingsmodellen tegenover elkaar staan en vinden het onderscheid tussen de organisatie als geldmachine versus de organisatie als werkgemeenschap het meest treffend.

Laten we, om de verschillen uiteen te zetten, de thuiszorg als voorbeeld nemen. In ons huidige op de markt georiënteerde model is het primaire doel van een thuiszorgbedrijf om zoveel mogelijk winst te maken. De cliënt is hier een product, de verzorgende een productiemiddel. De prikkels voor de zorgondernemer zijn erop gericht om een zo groot mogelijk deel van het door de premie- of belastingbetaler beschikbaar gestelde budget in de vorm van winst achterover te drukken. In het marktmodel belandt een deel van het zorggeld dus in de zakken van private aandeelhouders. Dit geld komt op geen enkele manier ten goede aan de ontvangers of verleners van de zorg. In een werkgemeenschap daarentegen is het doel om, op basis van het beschikbare budget, de zorg zo optimaal mogelijk te organiseren.

In Er zijn nog zeventien miljoen wachtenden voor u (2018) laat onderzoeksjournalist Sander Heijne zien hoe beide werelden in de kinderopvang naast elkaar bestaan. Een deel van de Nederlandse kinderopvang wordt verzorgd door stichtingen zonder winstoogmerk, terwijl een ander deel van de markt in handen is van private ondernemers. De kinderopvangtoeslag die ouders ontvangen voor de opvang is voor beide type opvang gelijk. Echter, over het algemeen investeren de stichtingen zonder winstoogmerk veel meer geld in scholing van hun personeel, huisvesting en secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl de winstgedreven partijen juist liever dividend uitkeren dan te investeren in kwalitatief hoogwaardige opvang.

Twee organisatie modellen: Geldmachine versus werkgemeenschap	
Organisatie is geldmachine	Organisatie is werkgemeenschap
Anglo-Amerikaanse oriëntatie	Rijnlandse oriëntatie
Regel gedreven	Principe gedreven
Functie splitsing als norm	Vakmanschap als basis
Coördinatie van boven af	Coördinatie vanaf de werkvloer
Standaardisatie	Maatwerk
Staf(aangestuurd)	Primair proces centraal
Wie de baas is mag het zeggen	Wie het weet mag het zeggen
Mensbeeld: individualisme	Mensbeeld: solidariteit

Vrij naar Jaap Peters en Matthieu Weggeman (2019)

Er is volop reden om het op Angelsaksische leest geschoeide model van privatisering, concurrentie en controle van bovenaf te verlaten. In plaats hiervan zouden we moeten kiezen voor een model dat organisaties beschouwt als een werkgemeenschap, waarin het vakmanschap centraal staat. De transitie naar deze, op werkgemeenschappen gebaseerde, publieke sector zal zich niet spontaan voltrekken. Zoals het destijds een politieke keuze was om de publieke sector onderhevig te maken aan marktwerking, vraagt het nu politiek leiderschap om het tij te keren.

2.4 EUROPA VAAK ALS ONTERECHT EXCUUS

Bij marktwerking en privatisering wordt vaak naar Europa gewezen als de bepalende factor. Niet Den Haag maar Brussel zou verantwoordelijk zijn voor de vele privatiseringen en marktwerkingsoperaties in Nederland. Echter, Roel Kuiper wijst er in *De terugkeer naar het algemeen belang* (2014) op dat Europese landen onderling sterk verschillen in hoe ze Europese richtlijnen uitvoeren (zie Kuiper blz. 86). Zowel nationaal als lokaal valt er nog heel wat te kiezen. Zoveel blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat de grote steden het stadsvervoer nog altijd door hun eigen diensten laten uitvoeren. En ook als er wel 'Europees aanbesteed' wordt, is er ruimte om sociale eisen te stellen. De rechter bevestigde dit onlangs nog in een rechtszaak die FNV had aangespannen tegen staatsbedrijf Schiphol. De luchthaven, aldus de rechter, mag bij de Europese aanbesteding van de beveiliging van de luchthaven wel degelijk eisen stellen aan de arbeidsvoorwaarden van de beveiligers. (FNV bericht 1 okt. 2019).

FNV constateert dat zowel nationale als lokale politici en beleidsmakers zich achter de Europese Unie verschuilen wanneer ze besluiten nemen die negatief uitpakken voor de lokale gemeenschap. Liever zouden wij zien dat deze politici visie en daadkracht zouden tonen, door de ruimte die ze hebben om doorgeslagen marktwerking te keren maximaal te benutten. Bovendien zijn vertegenwoordigers van de Nederlandse regering zelf aanwezig in Brussel wanneer er negatieve besluiten worden genomen met betrekking tot marktwerking. Wij vragen hen om daar een meer kritische houding aan te nemen.

3. ZORG EN WELZIJN

MINDER CONCURRENTIE, MEER SAMENWERKING EN VERTROUWEN

De Nederlandse gezondheidszorg is permanent aan het reorganiseren. De laatste twintig jaar is in die veranderingen een aantal constanten te vinden: liberalisering, marktwerking, overdracht van verantwoordelijkheden naar lagere overheden en private partijen. Deze marktwerking is wat de FNV betreft doorgeslagen. Op dit moment concurreren instellingen zichzelf naar beneden, waardoor werkers en cliënten in de knel komen.

Ruim twintig jaar geleden werd een begin gemaakt met liberalisering en marktwerking in de zorg. Liberalisering maakte het makkelijker voor nieuwe aanbieders om de markt te betreden. De liberalisering van de zorgmarkt heeft goede en slechte ontwikkelingen teweeg gebracht. Enerzijds heeft de openstelling van de zorgmarkt tot mooie nieuwe initiatieven geleid, die een verrijking zijn voor de sector. Zoals de Thomashuizen, Buurtzorg en het ontstaan van kleinschalige verpleeghuizen. Kleine private klinieken zijn een bescheiden deel geworden van het Nederlandse ziekenhuislandschap. Soms leveren ze louter cosmetische zorg, vaker specialiseren ze zich in routine-ingrepen.

Maar met het openstellen van de markt is de zorg ook ten prooi gevallen aan opportunistische zorgcowboys die tegen bodemprijzen intekenen bij de openbare aanbestedingen van bijvoorbeeld de thuiszorg. Zij bieden het werk vaak onder de kostprijs aan, en proberen dan alsnog een marge te behalen door maximaal te snijden in de arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Met de invoering van de Zorgverzekeringswet, de Wet Langdurige Zorg, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de Jeugdwet, is de marktwerking in de zorg verscherpt, en wat de FNV betreft doorgeslagen. FNV is geen principieel tegenstander van marktwerking en concurrentie. Echter, waar je zou hopen dat de zorgaanbieders alles op alles zouden zetten om de beste kwaliteit te leveren, zien we dat de concurrentie vooral wordt gevoerd op de prijs. Marktwerking en concurrentie hebben hierdoor in de zorg vooral geleid tot een uitholling van de arbeidsvoorwaarden, en de race naar beneden.

Om marktwerking mogelijk te maken, wordt veel zorg nu door middel van openbare aanbestedingen of andere concurrentie bevorderende gunningstrajecten (open house) in de markt gezet. In praktijk is geld bij deze trajecten vrijwel altijd leidend en de kwaliteit van de zorg van ondergeschikt belang. Om een aanbesteding te winnen, is het dus cruciaal voor een instelling om de zorg zo goedkoop mogelijk aan te bieden. Maar op deze manier worden instellingen en hun professionals wel tegen elkaar uitgespeeld. Want om goedkoop te kunnen leveren, moet er na iedere gewonnen aanbesteding flink worden gesneden in de loonkosten. Arbeidsvoorwaarden komen zodoende onder druk te staan, de werkdruk neemt toe en werknemers boeten in op inkomen en professionele vrijheid.

Zorgmedewerkers zijn betrokken en willen worden aangesproken en gewaardeerd op hun vakmanschap en professionaliteit. Daarnaast houden zorgmedewerkers, net als de rest van de mensheid, een gezond oog op de materiële kant van hun werk. Daar is niets mis mee. We willen allemaal eerlijk worden beloond voor ons werk.

3.1 JEUGDZORG

3.1.1 HET VERHAAL VAN MASCHA, MEDEWERKER JEUGDZORG

“Alleen als het echt je roeping is hou je het nog vol in de jeugdzorg”

Mascha Hornung van Zelst werkt al 25 jaar in de jeugdzorg. Ze komt veel bij gezinnen thuis. Door de marktwerking en bezuinigingen heeft ze de zorg zien veranderen. “Het kind is een product geworden.”

“Sinds de transitie draait alles om geld. We houden ons voornamelijk bezig met Individuele Budget Plafonds (IBP), beschikkingen, doelen en rapporten. Het leveren van goede zorg staat tegenwoordig op de tweede plaats.

Een kind komt bij ons via de huisarts, gemeente of rechtbank en krijgt een budget mee. Bijvoorbeeld 10.000 minuten

zorg tegen het tarief dat in de aanbesteding is afgesproken. Elke minuut van het IBP moet verantwoord worden. Is het op, dan moet ik het opnieuw aanvragen. Daar gaat veel tijd aan verloren. Een zorggesprek van 60 minuten betekent een kwartier administratie. Ik moet alles opschrijven, wie er bij was, waar het gesprek over ging. Ik ben meer tijd aan het schrijven dan dat ik in de gezinnen ben.

Elke gemeente heeft zijn eigen verantwoordingsregels en voorwaarden bij een IBP. Dat is lastig. Mijn organisatie heeft alleen al te maken met achttien gemeenten. Een aantal daarvan werkt bijvoorbeeld met resultaatgericht financieren. Dan betalen ze alleen als de afgesproken doelen zijn behaald. Maar die doelen dekken niet altijd de lading. Bovendien staat een probleem nooit op zichzelf.

'ELKE GEMEENTE HEEFT ZIJN EIGEN VERANTWOORDINGSREGELS EN VOORWAARDEN BIJ EEN IBP. DAT IS LASTIG. MIJN ORGANISATIE HEEFT ALLEEN AL TE MAKEN MET ACHTTIEN GEMEENTEN'

Bijvoorbeeld, een moeder heeft problemen met haar zoon. Dan is het afgesproken doel om de moeder te ondersteunen bij de opvoeding. Maar als ik in zo'n gezin kom merk ik dat er financiële problemen zijn, of dat de ouders in een vechtscheiding zijn verwickeld. Vroeger pakte ik dat allemaal aan omdat het met elkaar samenhangt. Nu word ik geacht alleen te doen wat afgesproken is.

Mensen moeten veel te lang wachten op hulp. Soms wel een half jaar. Maar kinderen kunnen helemaal niet wachten. Een probleem dat relatief klein is, kan in een maand tijd snel verergeren. Daar komt bij dat ouders vaak pas laat hulp zoeken, want het is heel moeilijk om die stap te zetten. Als ze dan hulp zoeken, gaat deze over heel veel schijven. En dan zijn er ook nog eens te weinig plekken op behandelgroepen en in gezinshuizen en pleeggezinnen.

Het aantal complexe hulpvragen stijgt. De wachtlijsten nemen bovendien toe door het tekort aan hulpverleners en therapeuten binnen de jeugdzorg en de GGZ. Veel medewerkers in de jeugdzorg vallen om vanwege de hoge werkdruk. Anderen hebben het zo gehad met marktwerking, dat ze ontslag nemen. Alleen als het echt je roeping is, hou je het tegenwoordig misschien nog vol in de jeugdzorg.

'VEEL MEDEWERKERS IN DE JEUGDZORG VALLen OM VANWEGE DE HOGE WERKDRUK. ANDEREN HEBBEN HET ZO GEHAD MET MARKTWERKING, DAT ZE ONTSLAG NEMEN'

Gemeenten besteden altijd onder de kostprijs aan. Aanbestedingen zijn vaak maar voor een paar jaar. Veel organisaties werken daarom met flexcontracten en zzp'ers. Daardoor zijn er veel wisselingen van hulpverleners. Voorheen was het één gezin, één plan. Daar is niks meer van over. Iedereen is aan het overleven. Wij zijn een machine en het kind is een product geworden.'

3.1.2 BREDERE CONTEXT

"Bijna een derde van het jeugdzorgbudget gaat op aan administratie"

"Marktwerking moet rigoureuS uit de jeugdzorg worden gesloopt," zegt FNV bestuurder voor de jeugdzorg Maaïke van der Aar. "Marktwerking helpt de sector om zeep."

"In 2015 werd de jeugdzorg gedecentraliseerd. Het is sindsdien aan gemeenten om te bepalen wie zorg nodig heeft en waar die wordt ingekocht. Door de zorg dichterbij huis te organiseren, zo is de gedachte, weten ouders en kinderen deze ook beter te vinden. En dat lukt inderdaad aardig. De vraag naar jeugdzorg is tussen 2015 en 2018 met 12 procent gestegen. Helaas zijn de budgetten in diezelfde periode gedaald. Maar met de decentralisatie voerde het Rijk ook een forse bezuiniging door op de jeugdzorg en werd er marktwerking geïntroduceerd om de zorg goedkoper én beter te maken. Dat laatste is niet gelukt.

Het is nog steeds onduidelijk wat nou precies onder jeugdzorg valt. Na het openen van de markt ontstond bovendien een wildgroei aan nieuwe partijen. Nederland telt naar schatting tussen de 2.000 en 6.000 aanbieders van jeugdzorg. Dit betekent dat 355 gemeenten moeten onderhandelen met duizenden organisaties. Dit leidt tot een enorme bureaucratie en versnippering van geld en personeel.

'NEDERLAND TELT NAAR SCHATTING TUSSEN DE 2.000 EN 6.000 AANBIEDERS VAN JEUGDZORG. DIT BETEKENT DAT 355 GEMEENTEN MOETEN ONDERHANDELEN MET DUIZENDEN ORGANISATIES'

Sinds 2015 is door het Rijk tussen de 15 en 25 procent bezuinigd op de jeugdzorg. Minder geld betekent minder mensen. Duizenden banen zijn geschrapt terwijl de zorgvraag alleen maar toeneemt. Het gezamenlijke tekort is opgelopen tot minstens 750 miljoen euro.

Gemeenten bedenken van alles om de zorgkosten te drukken. Zoals resultaatfinanciering. Dan wordt de behandeling alleen vergoed als het vooraf gestelde resultaat is behaald. Of ze geven instellingen een budgetplafond. Dan kan het gebeuren dat een jeugdzorgmedewerker de hulpverlening halverwege het traject moet staken omdat het geld op is. Dat is onverantwoord, want het gaat om kwetsbare kinderen. En in sommige gevallen ook echt over levens.

Marktwerking helpt de sector om zeep. Iedere regio telt honderden aanbieders die elkaar beconcurreren. Gemeenten kopen de zorg bijna overal onder de kostprijs in. Daardoor verslechteren de arbeidsvoorwaarden in rap tempo. Tegelijkertijd nemen de administratieve lasten alleen maar toe. Gemeenten regelen ieder op hun eigen manier de inkoop, bekostiging, controle en verantwoording. De tijd van medewerkers moet declarabel zijn, maar in de uren die ze nu kwijt zijn aan het verantwoorden van de zorg die ze hebben geleverd, wordt geen kind geholpen.

IN DE UREN DIE MEDEWERKERS NU KWIJT ZIJN AAN HET VERANTWOORDEN VAN DE ZORG DIE ZE HEBBEN GELEVERD, WORDT GEEN KIND GEHOLPEN

Gemeenten en zorgaanbieders hebben inkoop afdelingen opgericht en huren dure adviseurs in voor de inkoop van de jeugdzorg. Ruim 1,2 miljard van de 4,5 miljard voor jeugdzorg gaat op aan administratie en coördinatie. Uit onderzoek blijkt dat de grootste administratieve last in de jeugdzorg bij de gemeenten vandaan komt.

Inkoopcontracten lopen vaak voor korte tijd. Kinderen zien hierdoor voortdurend andere hulpverleners. En ook het verloop en verzuim in de jeugdzorg is het hoogst van alle zorgsectoren. Veel startende jeugdzorgmedewerkers haken binnen twee jaar weer af vanwege de hoge werkdruk en de relatief lage beloning. Inmiddels verlaten ook steeds meer ervaren medewerkers de sector. Met hen verdwijnt een schat aan kennis en ervaring.

We moeten zorg gaan dragen voor de mensen die onze zorg dragen. Zij zijn de kurk waarop onze maatschappij drijft. Nu wordt de sector gekenmerkt door lange wachtlijsten, een hoog ziekteverzuim, inkoop- en aanbestedingswaanzin, omvallende organisaties, organisatiebelangen en gemeentelijke tekorten op het jeugdzorgbudget. Dit kan en moet anders. Er is een structurele stelselwijziging nodig. De politiek zal haar oor te luisteren moeten leggen bij professionals."

3.2 THUISZORG

3.2.1 HET VERHAAL VAN YVONNE, HUISHOUDELIJKE HULP THUISZORG

"Met de Franse slag red je het, maar dan is het niet echt schoon"

Yvonne Bruijntjes werkt al 25 jaar met plezier als huishoudelijke hulp in de thuiszorg. Eind dit jaar gaat ze met pensioen. Om de zorg te verlenen die nodig is, overtreedt ze soms de regels van haar werkgever. 'Met de Franse slag red je het wel, maar dan is het niet schoon.'

“Ik vraag cliënten altijd eerst of ze wensen hebben. Meestal is dat ramen lappen. Maar dat mogen we slechts vier keer per jaar doen. Aan de binnenkant. Voor buiten moeten ze een glazenwasser inhuren. Maar dat kunnen ze helemaal niet betalen. Dus dan doe ik het stiekem.

Er zitten schrijnende gevallen tussen. Een van mijn klanten heeft alleen een AOW-uitkering en eet de hele week macaroni. Ze kan niet eens een nieuw jurkje kopen. Maar haar eigen bijdrage is even hoog als dat van meer vermogende klanten in mooie dure huizen.

Veel mensen zijn eenzaam. Ik ben blij dat je er weer bent, zeggen ze als ik kom. Het is de eerste keer dat mijn belletje gaat. Dan maak ik koffie en nemen we de week door. Officieel mag dat niet. Maar je bouwt een band op met elkaar. Bij cliënten weggaan is vaak lastig. Dan zitten ze weer alleen. Soms blijf ik dan nog een half uurtje in mijn eigen tijd.

Ik vraag cliënten altijd wat ze zelf nog kunnen. Soms zijn ze daar verbaasd over omdat ze denken dat we werksters zijn. Dan leg ik ze uit dat we een hulp zijn in de huishouding. Als ze kunnen bukken, kunnen ze ook stoffen. Wij zijn er voor de zware dingen zoals het stofzuigen van de trap.

‘HET AANTAL UREN DAT IEMAND HUISHOUDELIJKE HULP NODIG HEEFT, WORDT INGESCHAT DOOR DE GEMEENTE. DAT BEPALEN ZE TIJDENS EEN HUISBEZOEK. OP DAT ADRES KRIJG JE DAN TIEN MINUTEN VOOR DE WC, 30 MINUTEN VOOR DE KEUKEN. MAAR ALS JE DAN BIJ DIE CLIËNT KOMT, BLIJKT HET EEN PUINHOOP TE ZIJN.’

Het aantal uren dat iemand huishoudelijke hulp nodig heeft, wordt ingeschat door de gemeente. Dat bepalen ze tijdens een huisbezoek. Op dat adres krijg je dan tien minuten voor de wc, 30 minuten voor de keuken. Maar als je dan bij die cliënt komt, blijkt het een puinhoop te zijn. De gemeente bezuinigt op het aantal uren. Daardoor hebben we altijd tijd tekort.

Ik doe van alles wat eigenlijk niet mag om de hulp te bieden die nodig is. Een meneer van wie de vrouw dement is en naar het verzorgingshuis moest, wil graag dat ik haar kleren strijk. Officieel mag dat niet want ze woont niet meer bij hem. Maar ik doe het toch, voor hem.

Over een paar maanden ga ik met pensioen. Je komt toch wel langs hè, vragen ze. Natuurlijk zal ik dat doen. Al is het maar een half uurtje om even te praten. Ik houd mijn hart vast voor mijn cliënten, als ik straks met pensioen ben.”

3.2.2 BREDERE CONTEXT

“Schoonmaakbedrijven hebben de slechte gewoonten uit hun vak meegenomen naar de zorg”

“Marktwerking in de zorg is doorgeslagen en doet afbreuk aan medewerkers en de kwaliteit van zorg,” zegt bestuurder Minke Jansma van FNV Thuiszorg. “Dit kan en moet anders.”

“In 2015 werden gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Tegelijkertijd werden forse bezuinigingen doorgevoerd en werd er marktwerking geïntroduceerd. Vanaf dat moment besteden gemeenten de VVT (verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorg) openbaar aan.”

De verwachting was dat gemeenten de WMO slimmer, efficiënter en dichter bij de mensen konden organiseren en dat het zo goedkoper zou worden. We zijn nu een paar jaar verder en kunnen concluderen dat dit niet is gelukt. Gemeenten zitten met tekorten op het sociaal domein omdat ze simpelweg te weinig geld hebben om de taken binnen de WMO en de jeugdzorg uit te voeren. Omdat ze moeten bezuinigen, kiezen ze bij aanbestedingen voor de economisch meest voordelige inschrijving.

'DE VERWACHTING WAS DAT GEMEENTEN DE WMO SLIMMER, EFFICIËNTER EN DICHTER BIJ DE MENSEN KONDEN ORGANISEREN EN DAT HET ZO GOEDKOPER ZOU WORDEN. WE ZIJN NU EEN PAAR JAAR VERDER EN KUNNEN CONCLUDEREN DAT DIT NIET IS GELUKT'

De marktwerking in de thuiszorg heeft alleen maar verliezers opgeleverd, zowel bij de zorgontvanger als bij de werknemer. Door een aantal grote faillissementen kwamen veel thuiszorghulpen langs de zijlijn te staan. Als ze al nieuw werk vonden, dan was dat tegen aanzienlijk slechtere arbeidsvoorwaarden dan daarvoor. Aanbieders uit andere sectoren, zoals de schoonmaakbranche, traden toe tot de zorg. Ze hebben de slechte gewoontes uit hun eigen markt meegenomen.

Ondanks de gespannen arbeidsmarkt met grote tekorten aan werknemers in de zorg, blijven de negatieve effecten van de marktwerking zichtbaar. De werkdruk is torenhoog. Werknemers moeten de zorg verlenen in steeds minder tijd en worden afgerekend op iedere minuut. Het thuiszorgwerk lijkt meer op lopende band werk dan op zorg verlenen.

Omdat thuiszorginstellingen te laag inschrijven, proberen ze op allerlei manieren de kosten te drukken. De naleving van de cao in de thuiszorg laat zeer te wensen over. Reistijd tussen twee cliënten wordt door werkgevers domweg niet betaald, terwijl dit duidelijk in de cao staat. De rechtszaak die FNV hierover heeft aangespannen, hebben we gewonnen. Maar het is triest dat de zorgsector zo ver is afgeleden.

'OMDAT THUISZORGINSTELLINGEN TE LAAG INSCHRIJVEN, PROBEREN ZE OP ALLERLEI MANIEREN DE KOSTEN TE DRUKKEN. DE NALEVING VAN DE CAO IN DE THUISZORG LAAT ZEER TE WENSEN OVER'

Ook gemeenten bezuinigen over de rug van de thuishulp. Zo vragen verschillende gemeenten om inschrijving op grond van de schoonmaak-cao, terwijl thuiszorgmedewerkers meer doen dan alleen schoonmaken en dus onder de cao van de VVT behoren te vallen. Alles voor de prijs en niet de kwaliteit lijkt het credo.

De krappe roosters, hoge werkdruk en slechte cao naleving maken het werken in de thuiszorg onaantrekkelijk. En de arbeidsmarkt in de zorg is al krap. Hoe ga je werknemers trekken naar een sector die zo onder druk staat? Het werk is prachtig maar de omstandigheden zijn dat allerminst. Marktwerking is doorgeslagen en doet afbreuk aan het vakmanschap van de medewerkers en de kwaliteit van zorg. Dit kan en moet anders."

3.3 GEESTELIJKE GEZONDHEID ZORG / SOCIAALWIJKTEAM

3.3.1 HET VERHAAL VAN PATRICIA, KWARTIERMAKER EN HULPVERLENER GGZ/SOCIAALWIJKTEAM

'Het huidige systeem werkt overbehandeling in de hand'

Als kwartiermaker in de Geestelijke Gezondheid Zorg (GGZ) komt Patricia vaak als eerste hulpverlener in het traject bij mensen thuis. Marktwerking heeft de zorg versnipperd, patiënten komen vaak (te) laat in beeld. "Dat is jammer. Als we er in een eerder stadium bij zijn, kunnen we veel leed voorkomen."

"Kwartiermaker is een term die stamt uit het leger. Een kwartiermaker loopt voorop, maakt verbindingen. Dat doe ik ook, maar dan in het land onder kwetsbare burgers. Na een melding van een buurvrouw, familielid of vereniging, ga ik op bezoek. Ik bekijk de situatie en ga met de persoon in gesprek om te zien welke hulp noodzakelijk is. Dat kan van alles zijn; een bezoek aan de huisarts, helpen opruimen of een dagplanning maken. Het is leuk werk, maar het is nooit af.

Mensen die hulp nodig hebben, trekken meestal niet zelf aan de bel. Woningbouwverenigingen en andere instanties doen dat wel voor ze, maar daar komen ze pas in beeld als ze de huur niet meer kunnen betalen of schulden hebben.

Het liefste geven we mensen hun zorg aan huis, maar als ze eenmaal op straat staan, gaat dat niet meer. Dat is jammer. Als we er in een eerder stadium bij zijn, kunnen we veel leed voorkomen.'

'ALS WE ER IN EEN EERDER STADIUM BIJ ZIJN, KUNNEN WE VEEL LEED VOORKOMEN'

De markt voor de geestelijke gezondheidszorg is versnipperd. Er zijn heel veel partijen binnen een gemeente die zorg aanbieden. Voor burgers is dat onoverzichtelijk. Als ze al zelf hulp besluiten te zoeken, weten ze vaak niet waar ze moeten beginnen.'

Elke gemeente bepaalt zelf welke zorg zij betaalt uit de WMO. Dit maakt het voor cliënten soms lastig om de juiste behandeling of begeleiding te krijgen binnen een regio. Ook zorgverzekeraars kopen zorg in bij een beperkt aantal instellingen. Patiënten hebben hierdoor weinig keuzevrijheid. Soms moet ik lang zoeken naar de juiste behandelplek voor een cliënt. En als je die eenmaal gevonden hebt, zijn er wachtlijsten of blijkt dat de zorgverzekeraar de behandeling niet vergoedt.

Door marktwerking gebeuren er vreemde dingen. In Venlo hebben lokale welzijnsorganisaties een gemeentelijke aanbesteding verloren aan een organisatie uit Schiedam. Het gaat hier om zorg aan kwetsbare mensen die niet gebaat zijn bij veel wisselingen van begeleiders en behandelaars. Mensen moeten vindbaar zijn, gemakkelijk te bereiken.'

'DOOR MARKTWERKING GEBEUREN ER VREEMDE DINGEN. IN VENLO HEBBEN LOKALE WELZIJSORGANISATIES EEN GEMEENTELIJKE AANBESTEDING VERLOREN AAN EEN ORGANISATIE UIT SCHIEDAM.'

Het huidige systeem van financieren werkt overbehandeling in de hand. Als je psychische problemen hebt, wil dit niet altijd zeggen dat je meteen naar een psychiater moet. Vaak is lichtere begeleiding voldoende. Maar dat vergoedt de ziektekostenverzekering niet, die zorg zit bij de gemeente. Dus wordt een verkeerde en soms te dure behandeling aangeboden.

Er is een groot tekort aan personeel in de GGZ. Voordat ik kwartiermaker werd, stond ik in de psychiatrische zorg op een groep. Als een collega ziek was, werd hij niet vervangen. Omdat er wel 24 uur per dag iemand op de groep moest zijn, vingen we dat met z'n allen op. Dat betekende meer uren voor ons, minder tijd voor de cliënten en een hogere werkdruk. Als zo'n situatie lang duurt, branden ook de andere collega's op. Er is een grens aan wat mensen kunnen."

*Patricia's achternaam is bij de redactie bekend

3.3.2 BREDERE CONTEXT

"Zorgpersoneel is 42 procent van de tijd aan het administreren"

"Marktwerking heeft de geestelijke gezondheidszorg niet efficiënter en goedkoper gemaakt," zegt Elise Merlijn, FNV-bestuurder voor de GGZ. "Op de kwaliteit van de zorg, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen heeft het wel effect; die gaan al jaren achteruit."

"Net als bij de jeugdzorg en de gehandicaptenzorg wordt de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) aanbesteed. Over vrijwel alle vormen van financiering, zoals WMO, de wet langdurige zorg en verzekerde zorg, moet jaarlijks worden onderhandeld. Dat levert veel onzekerheid en stress op bij zorginstellingen en hun medewerkers; je weet tenslotte nooit hoe die onderhandelingen uitpakken. Eén ding is wel zeker: de instelling met het laagste bod wint. Dat is lang niet altijd de instelling met de beste arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. En meestal ook niet met de beste kwaliteit van zorg.

Concurreren op prijs heeft direct gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van zorgmedewerkers. Salarissen worden vaak niet meegenomen in de onderhandelingen. Als een zorginstelling een aanbesteding wint door laag te bieden, betalen werknemers hiervoor de prijs. Hun lonen stijgen al jaren minder snel dan in andere sectoren. Tot overmaat van ramp hebben gemeenten, zorgverzekeraars en zorgkantoren ieder hun eigen manier van inkopen. De regels en de verantwoordingseisen verschillen eveneens van gemeente tot gemeente.

'TOT OVERMAAT VAN RAMP HEBBEN GEMEENTEN, ZORGVERZEKERAARS EN ZORGKANTOREN IEDER HUN EIGEN MANIER VAN INKOPEN'

De geestelijke gezondheidszorg wordt dus betaald uit veel verschillende potjes. Maar een patiënt past zelden in maar één potje. Een patiënt die naar de psycholoog gaat, is hiervoor verzekerd via de zorgverzekeringswet. Maar als je wordt opgenomen, val je plots onder de wet langdurige zorg en moet er een afspraak worden gemaakt met het zorgkantoor. Ben je daarentegen verward of verslaafd, en woon je in een vervuild huis, dan word je bezocht door een ambulante medewerker. Die wordt weer betaald door de gemeente vanuit de WMO.

Daar komt bij dat zorgverzekeraars budgetplafonds hanteren. Als het budget op is mag een instelling niet doorgaan met behandelen. Dan worden patiënten doorgestuurd naar een andere instelling. Mensen vallen hierdoor tussen wal en schip.

Behandelaars in de GGZ moeten elke vijf minuten registreren wat ze hebben gedaan. Door al die verantwoordingseisen en regels is de bureaucratie enorm. Zorgverleners zijn tussen de 27 en 42 procent van hun tijd kwijt aan administratieve handelingen. Een zorginstelling moet rekeningen sturen aan drie verschillende financiers die elk hun eigen verantwoordingsregels hanteren. Al jaren wordt geprobeerd de regeldruk te verminderen, maar tot nu toe zonder succes.

'ZORGVERLENERS IN DE GGZ ZIJN TUSSEN DE 27 EN 42 PROCENT VAN HUN TIJD KWIJT AAN ADMINISTRATIEVE HANDELINGEN'

Behandelaars willen patiënten graag goed helpen, maar dit systeem gaat ten koste van de kwaliteit van zorg. Door verslechterde arbeidsvoorwaarden willen mensen bovendien niet meer in de geestelijke gezondheidszorg werken. De werkdruk is hoog. Het werk is fysiek en mentaal belastend. Al jaren is er een toenemende uitstroom uit de sector. De marktwerking maakt de GGZ niet beter en goedkoper, maar bureaucratischer en slechter.

3.4 GEHANDICAPTEN ZORG

3.4.1 HET VERHAAL VAN PAUL, PERSOONLIJK BEGELEIDER

"Als dit een markt was, zouden onze lonen wel stijgen"

In zijn werk als persoonlijk begeleider op een groep met zeven verstandelijk gehandicapten met gedragsproblemen, merkt Paul dat de marktwerking in ieder geval niet zijn kant op werkt. "Als dit een markt was, zouden de lonen wel stijgen."

"Mijn groep bestaat uit zeven bewoners in de leeftijd van zeventien tot vijftig jaar. De meeste bewoners hebben autisme, een aantal in combinatie met een andere beperking. Die zijn bijvoorbeeld ook psychotisch. Het zijn mensen die niet kunnen omgaan met de prikkels die wij normaal vinden en daarom een beschermde omgeving nodig hebben. Ze wonen op een gesloten afdeling waar we ze 24 uur per dag begeleiden. Ik vind het heel leuk werk, al is het de laatste jaren steeds zwaarder geworden.

'IK VIND HET HEEL LEUK WERK, AL IS HET DE LAATSTE JAREN STEEDS ZWAARDER GEWORDEN'

Na de bezuinigingen van 2016 en 2017 staan we nu met twee begeleiders op zeven bewoners. Eerst was dat twee op vijf. Daar komt bij dat de patiënten die wij tegenwoordig op onze groep krijgen veel zwaardere problematiek kennen. Ze hebben allemaal zwaartepakket zeven, wat inhoudt dat ze zeer intensieve begeleiding nodig hebben. Patiënten met lichtere problematiek blijven tegenwoordig vaker thuis wonen. Alleen de echt zware gevallen komen nog bij ons terecht, omdat ze een gevaar zijn voor zichzelf en voor anderen.

Door de bezuinigingen, administratieve rompslomp en het tekort aan mensen, is er minder tijd en ruimte om iets te ondernemen met de bewoners. Een uitstapje, zwemmen, even wandelen is nu veel moeilijker. Voorheen konden we de bus pakken, maar nu zit er niet meer in dan een rondje over het terrein.

Van marktwerking is weinig te merken op de werkvloer. De personeelstekorten zijn enorm. In een markt zouden de lonen en arbeidsvoorwaarden dan moeten verbeteren. Daar zien we niks van terug. Dat komt omdat het geen echte markt is. De overheid en de verzekeraars bepalen het budget.

'DE PERSONEELSTEKORTEN ZIJN ENORM. IN EEN MARKT ZOUDEN DE LONEN EN ARBEIDSVORWAARDEN DAN MOETEN VERBETEREN. DAAR ZIEN WE NIKS VAN TERUG.'

Medewerkers krijgen structureel te weinig betaald. Instellingen maken onderling afspraken om de lonen laag te houden en daarmee niet elkaars personeel weg te kapen. Ook worden functies niet naar zwaarte beloond. Het salaris van een zorgmedewerker wordt bepaald aan de hand van de functiewaardering gezondheidszorg (FWG). Iemand die op een gesloten afdeling werkt, zou volgens die schaal meer moeten verdienen dan een begeleider van een open afdeling. Maar dat onderscheid wordt niet gemaakt."

Pauls echte naam is bij de redactie bekend.

3.4.2 BREDERE CONTEXT

"66 procent van de uitstroom is 40 jaar of jonger"

Door marktwerking is de gehandicaptenzorg verworden tot een product dat zo goedkoop mogelijk geleverd dient te worden. Dit zegt FNV-bestuurder gehandicaptenzorg Karim Skalli. "Instellingen die onder de kostprijs werken, schuiven de consequenties af op de werknemers en cliënten."

"De zorg die vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) wordt gegeven verschilt per gemeente. Iemand met een verstandelijke, lichamelijke of zintuigelijke beperking krijgt in Groningen dus andere zorg dan in pakweg Maastricht. Het maakt voor de kwaliteit van de zorg die je ontvangt uit waar je woont. Dit leidt tot rechtsongelijkheid onder mensen met een beperking.

Wanneer ze de juiste begeleiding krijgen kan een deel van de mensen met een beperking in hun eigen huis blijven wonen, en zelfs blijven werken. Zo leiden ze een zo zelfstandig mogelijk leven. Dat is goed voor hun eigenwaarde, maar ook voor de zorgkosten. Sinds 2015 is fors op deze ambulante zorg bezuinigd waardoor deze groep eerder in de problemen komt. En omdat niet tijdig wordt ingegrepen, verergert de situatie. De zorg en begeleiding die iemand dan uiteindelijk nodig heeft, is zwaarder en dus duurder.

'WANNEER ZE DE JUISTE BEGELEIDING KRIJGEN KAN EEN DEEL VAN DE MENSEN MET EEN BEPERKING IN HUN EIGEN HUIS BLIJVEN WONEN, EN ZELFS BLIJVEN WERKEN'

Marktwerving leidt tot veel onzekerheid binnen de sector. Zorgaanbieders moeten steeds weer met verschillende gemeenten onderhandelen. Die gaan steevast voor het laagste tarief. Instellingen gaan daarin mee, uit angst om de aanbesteding te verliezen. Maar instellingen die onder de kostprijs werken, schuiven de consequenties af op de werknemers en cliënten.

Zorg wordt beschouwd als een product dat zo goedkoop mogelijk geleverd dient te worden. Maar zorg is mensenwerk. Zorgaanbieders in de gehandicaptenzorg hebben over het algemeen veel werknemers in dienst. Een kleine instelling heeft al snel 1.000 medewerkers. Omdat de zorg elke paar jaar opnieuw wordt aanbesteed, is er veel onzekerheid onder het personeel. Vooral veel jonge mensen keren de zorg nu de rug toe. Maar liefst 66 procent van de werknemers die uitstroomt, is veertig jaar of jonger.

'ZORG WORDT BESCHOUWD ALS EEN PRODUCT DAT ZO GOEDKOOP MOGELIJK GELEVERD DIEN'T TE WORDEN. MAAR ZORG IS MENSENWERK'

Salarissen in de gehandicaptenzorg liggen in vergelijking met andere zorgbranches lager. Een begeleider met een hbo-opleiding en een dienstverband voor 38 uur met onregelmatige diensten, verdient maximaal 2.800 euro bruto per maand. De arbeidsomstandigheden zijn bovendien zwaar, waardoor veel medewerkers het niet volhouden. In 2019 bedroeg de gemiddelde uitstroom 14 procent. De gaten in het dienstrooster worden steeds vaker gevuld door zzp'ers en andere tijdelijke krachten, want vast personeel is moeilijker te vinden.

Door personeelstekort staan minder mensen en ook steeds wisselende mensen op de groep. Voor cliënten betekent dat minder persoonlijke aandacht. Voor gehandicapten is het bovendien lastig om steeds weer andere gezichten te zien. In de gehandicaptenzorg is geen sprake van 'herstel', zoals bij patiënten in een ziekenhuis die daar voor korte tijd verblijven. Iemand met een beperking zal zijn hele leven zorg en begeleiding nodig hebben en is dus gebaat bij lange termijn relaties.'

3.5 ZIEKENHUISZORG

3.5.1 HET VERHAAL VAN HERMAN, ANESTHESIEVERPLEEGKUNDIGE

"Wel meer patiënten, geen extra personeel"

Anesthesieverpleegkundige Herman Langen ziet de zorg in Drenthe veranderen. Het Wilhelmina ziekenhuis Assen, waar hij op de operatiekamer werkt, neemt veel behandelingen van andere ziekenhuizen over. Het gevolg? Patiënten moeten verder reizen en het personeelstekort neemt toe.

"Het zorglandschap in Groningen en Drenthe is in korte tijd ingrijpend veranderd. De ziekenhuizen in Hoogeveen en Stadskanaal hebben hun spoedeisende hulp (SEH) gesloten. Wie met spoed geholpen moet worden, moet nu naar Emmen of Assen. De streekziekenhuizen verloren eveneens hun Intensive Care, de kindergeneeskunde en de verloskunde. Deze zijn allemaal verplaatst naar de grote centra. De streekziekenhuizen zijn nu veredelde huisartsenposten geworden.

'DE STREEKZIEKENHUIZEN ZIJN NU VEREDELDE HUISARTSENPOSTEN GEWORDEN'

Een van die grote centra is het Wilhelminaziekenhuis in Assen, waar Langen werkt. 'Door de sluiting van die SEH's krijgen wij meer patiënten. Natuurlijk willen we die graag helpen. Wij zijn nu een tijdelijke unit aan het bouwen om de toestroom aan te kunnen. Maar met meer patiënten hebben we ook meer personeel nodig. En daaraan hebben we

hier een schreeuwend tekort.’

Hoewel ruim een miljoen mensen in de zorg werken, is er nog steeds een groot tekort aan personeel. Ieder jaar stromen 111.000 mensen uit, met duizenden nieuwe vacatures per maand als gevolg.

‘We zouden er graag meer collega’s bij hebben. Vooral de schaarste bij specialistische functies is groot. Maar als er op instigatie van de zorgverzekeraar een afdeling wordt verplaatst, betekent dit niet dat wij ook automatisch het personeel uit Stadskanaal Hoogeveen kunnen overnemen. Die mensen mogen natuurlijk zelf bepalen waar ze gaan werken.

‘WE Zouden ER GRAAG MEER COLLEGA’S BIJ HEBBEN’

De sluiting en verhuizing van hele afdelingen binnen de regio, is een idee van de zorgverzekeraars. ‘Wie betaalt, bepaalt. Ook specialistische zorg mag alleen nog in een beperkt aantal centra aangeboden worden. Grote prostaatoperaties zijn bijvoorbeeld verplaatst. Zorgverzekeraars vergoeden de behandeling alleen als het in een van die grotere centra plaatsvindt.

Ik begrijp het wel, dat er afspraken gemaakt moeten worden over de zorg in Drenthe. Maar nu is de patiënt de dupe. Ze kunnen niet meer kiezen waar ze geopereerd willen worden en moeten vaak veel verder reizen. In plaats van naar het ziekenhuis om de hoek moeten ze nu veertig tot vijftig kilometer verderop. Voor mensen op leeftijd is dat ver.’

3.5.2 BREDERE CONTEXT

“Goedkopere zorg? Patiënt en personeel betalen de prijs”

Goede zorg is gebaat bij minder concurrentie en meer samenwerking. Dit zegt Elise Merlijn, bestuurder Ziekenhuizen bij FNV. “In plaats van marktwerking zouden ziekenhuizen en andere zorgaanbieders de ruimte moeten krijgen om samen met de verzekeraars de zorg in de regio te organiseren.”

“Het idee achter het huidige stelsel is dat de zorgverzekeraars met elkaar concurreren op prijs. De verzekeraar wil zo goed mogelijke zorg inkopen voor een zo laag mogelijke prijs. Daarmee kan hij de premie laag houden. Wie een te hoge premie vraagt, prijst zich uit de markt.

In theorie zou de marktwerking een gunstig effect moeten hebben voor de patiënt en op de zorgkosten. Maar in praktijk is dat niet zo, blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). In totaal werd in 2018 per persoon gemiddeld 5.805 euro uitgegeven aan zorg. Dat is 140 euro meer dan in 2017. Door de vergrijzing stijgt de zorgvraag. Dankzij innovaties in de medische wetenschap zijn er bovendien steeds meer behandelingen mogelijk voor ziekten die voorheen onbehandelbaar waren. De kwaliteit van zorg neemt hierdoor toe en dat is goed. Maar het heeft wel een prijskaartje.

Er is helemaal geen sprake van marktwerking in de zorg. Onder het mom van marktwerking voert de politiek bezuinigingsmaatregelen door. Zorgverzekeraars leggen ziekenhuizen productieplafonds op. Wanneer het budget op is moeten ziekenhuizen niet-spoedeisende ingrepen uitstellen tot het volgende jaar. Als ze de ingreep toch uitvoeren, moet het ziekenhuis dat zelf betalen. Zo ontstaan wachtlijsten en kunnen artsen en verpleegkundigen niet werken.

‘ONDER HET MOM VAN MARKTWERKING VOERT DE POLITIEK BEZUINIGINGS- MAATREGELN DOOR. ZORGVERZEKERARS LEGGEN ZIEKENHUIZEN PRODUCTIEPLAFONDS OP.’

Omdat verzekeraars zorg inkopen voor een zo laag mogelijke prijs, blijven de lonen achter bij andere sectoren. Onderwijl neemt de werkdruk alleen maar toe. Natuurlijk hebben zorgmedewerkers hart voor de zorg, maar ze willen ook fatsoenlijk verdienen en redelijke uren maken. Nu dit niet goed geregeld is, zien we dat ziekenhuismedewerkers opstappen en zich als zzp'er laten inhuren. Dat zet druk op de arbeidsverhoudingen en drijft de kosten op. Ziekenhuizen zijn zo duurder uit dan wanneer ze zouden investeren in een goede cao.

Een andere bijwerking van de zogenaamde marktwerking is de ongekeerde bureaucratie in de zorg. Om te controleren of ziekenhuizen het zorgbudget op de juiste manier besteden, moeten ziekenhuismedewerkers al hun handelingen verantwoorden. Uit het voortgangsrapport 'ontregel de zorg' van het ministerie van Volksgezondheid blijkt dat zorgverleners in ziekenhuizen daar 42 procent van hun tijd aan kwijt zijn. Dat is kostbare tijd die ze niet aan de patiënt kunnen besteden.

'GOEDE ZORG IS GEBAAKT BIJ MINDER CONCURRENTIE EN MEER SAMENWERKING'

Goede zorg is gebaat bij minder concurrentie en meer samenwerking tussen ziekenhuizen onderling en andere zorgaanbieders zoals verzorgingshuizen en thuiszorg. Zij zouden de ruimte moeten krijgen om samen met de verzekeraars de zorg in de regio te organiseren. Want goede zorg is een lange keten die begint bij welzijnswerk en eindigt in een Universitair Medisch Centrum of verpleeghuis. Bezuinigingen op één onderdeel in de keten levert gegarandeerd problemen op in een ander deel. Door het sluiten van verpleeghuizen kunnen ziekenhuizen uitbehandelde patiënten niet overplaatsen, waardoor ze nu bedden tekort komen. Als in de GGZ bezuinigd wordt op ambulante zorg, stijgen de kosten in de veel duurdere crisisopvang."

4. PERSONENVERVOER

MOBILITEIT IS VOOR MENSEN EEN BASIS VOORWAARDE

Marktwerking en aanbesteding in het personenvervoer zijn steeds vaker een dood spoor. Het uitgangspunt komt steeds meer op kosten te liggen in plaats van focus op de werknemer en reiziger. Het belang van de werknemer is ook het belang van de reiziger. De focus moet liggen op kwaliteit van vervoer in plaats van enkel prijs. Goed en zeker werk voor werknemers in het personenvervoer betekent een goede reis voor de reizigers.

Mobiliteit is voor mensen een basis voorwaarde om mee te kunnen doen in het maatschappelijk verkeer. Grote groepen mensen maken daarbij gebruik van het openbaar vervoer. Als we onze klimaatdoelen willen halen zal deze groep de komende jaren nog stevig moeten groeien. Naast dit algemene openbaarvervoer is er een speciale groep van Nederland die afhankelijk van het doelgroepen vervoer - denk aan ouderen, gehandicapten, leerlingen speciale scholen - dat via de gemeente wordt geregeld en door de taxibranche wordt uitgevoerd. Zo zorgen onze leden in het personenvervoer - spoor, streek en taxi - ervoor dat iedere Nederlander kan komen waar hij of zij wezen moet.

Binnen het openbaar- en doelgroepenvervoer zijn concessies en aanbestedingen de realiteit van elke dag. Een realiteit die elke aanbesteding weer goedkoper moet. Hier merken werknemers en reizigers iedere dag de gevolgen van. De kwaliteit van dienstverlening neemt af en de druk op de arbeidsvoorwaarden neemt toe. Continue bezuinigingen leggen druk op dienstroosters, zorgen voor werkdruk, hoger ziekteverzuim en leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen het vervoer.

Ook vindt er - ingegeven door bezuinigen - een verschraving plaats van het aanbod van openbaar vervoer. Het voorzieningenniveau neemt af en marktpartijen maken, om rendement te behouden, keuzes waar nog wel en waar niet meer gereden wordt. Dit met alle gevolgen van dien, met name op het platteland. Daar waar eerst een bus reed, rijden nu steeds vaker vrijwilligers op een buurtbus en dat hoort niet. Een baan binnen het personenvervoer is een vak, een vak dat je niet door vrijwilligers moet laten uitvoeren maar door professionals die goed opgeleid zijn. Kwalitatief goed openbaar- en doelgroepenvervoer is een basisvoorwaarde voor de kwaliteit van leven voor de inwoners van Nederland. Durf daar als overheid voor te staan, zodat onze leden hun vak goed kunnen uitvoeren.

4.1 SPOOR

4.1.1 HET VERHAAL VAN WILBERT, MACHINIST BIJ KEOLIS

'Als je Aldi-prijzen wilt betalen, mag je niet de kwaliteit van Albert Heijn verwachten'

Als machinist bij de regionale vervoerder Keolis ziet Wilbert Festen reizigers worstelen met de overstap tussen verschillende vervoerders. Het maakt voor de vervoerder niet uit of reizigers hun aansluiting missen, zolang de trein maar op tijd vertrekt.

'Zelf rijd ik onder meer op de lijn Zutphen - Oldenzaal. Op die lijn hebben we een concessie waarbij mijn werkgever Keolis mede wordt afgerekend op het aantal reizigers in de trein. Dan loont het om te wachten op reizigers die nog op het perron lopen. Want uiteindelijk maakt het natuurlijk niet heel veel uit of je een minuut later vertrekt of niet.

Als reizigers in Hengelo dan moeten overstappen op de trein naar Enschede, moeten ze tweehonderd meter lopen over het perron om bij hun aansluiting te komen. Het komt vaak genoeg voor dat ze die trein dan al voor hun neus zien wegrijden, terwijl de machinist ziet dat een deel van de reizigers nog onderweg is naar de trein.

Natuurlijk denken ze dan, wat een klotemachinist. Hij ziet ons toch. Maar wat die mensen niet weten, is dat Keolis op die lijn een prestatiecontract heeft waarbij het extreem belangrijk is dat de trein op tijd vertrekt. Het maakt de vervoerder niet uit hoeveel mensen er in de trein zitten, zolang hij maar op tijd kan vertrekken.

'NATUURLIJK DENKEN ZE DAN, WAT EEN KLOTEMACHINIST. HIJ ZIET ONS TOCH. MAAR WAT DIE MENSEN NIET WETEN, IS DAT KEOLIS OP DIE LIJN EEN PRESTATIECONTRACT HEEFT'

Als reiziger heb je helemaal niets aan marktwerking op het spoor. We hebben nu perrons met drie verschillende in- en uitcheckpaaltjes voor de OV-chipkaart. Dat is voor iedereen onhandig, maar met name voor ouderen maakt dat het ook echt heel lastig. Ze hebben vaak geen idee waar ze wanneer moeten inchecken of uitchecken.

Bij marktwerking op het spoor wordt veel te veel naar de kosten gekeken. Spoorbedrijven tekenen tegen een zo scherp mogelijke prijs in op een concessie. Als ze deze dan winnen, zijn ze voor vijftien jaar gegarandeerd van hun omzet. Als dan blijkt dat ze teveel verlies gaan draaien op de concessie, stappen ze naar de provincie om extra geld te vragen. Je moet als provinciebestuurder dan wel heel sterk in je schoenen staan om dat te weigeren. Straks heb je van de ene op de andere dag geen vervoer meer in je regio.

'ALS DAN BLIJKT DAT ZE TEVEEL VERLIES GAAN DRAAIEN OP DE CONCESSIE, STAPPEN ZE NAAR DE PROVINCIE OM EXTRA GELD TE VRAGEN. JE MOET ALS PROVINCIEBESTUURDER DAN WEL HEEL STERK IN JE SCHOENEN STAAN OM DAT TE WEIGEREN. STRAKS HEB JE VAN DE ENE OP DE ANDERE DAG GEEN VERVOER MEER IN JE REGIO.'

Ondertussen moet al het werk zo goedkoop mogelijk worden uitgevoerd. NS-machinisten krijgen een opleiding van anderhalf jaar. Wij gooien jongens en meisjes na een cursus van twee tot drie maanden al in het diepe. In theorie hebben ze dan aan alle voorwaarden voldaan, maar ik weet nog hoe het zweet mij op de rug stond toen ik voor het eerst de opdracht kreeg van de treindienstleider om opzettelijk een rood sein te passeren. Zonder uitgebreide praktijkopleiding ben je daar simpelweg niet op voorbereid.

'Marktwerking op het spoor gaat gewoon ten koste van de kwaliteit. Opdrachtgevers vragen Albert Heijn kwaliteit maar dan voor een Aldi prijs. Dat gaat gewoon niet samen.'

4.1.2 BREDERE CONTEXT

"In al die jaren heeft niemand ooit kunnen aantonen dat er een causaal verband is tussen marktwerking en de vooruitgang op het spoor"

Bestuurder Henri Janssen van FNV Spoor is tegen marktwerking op en om het spoor. En niet eens per se op basis van ideologische gronden. "Tot nu toe heeft niemand mij het bewijs geleverd dat marktwerking het openbaar vervoer beter maakt."

"In al die jaren heeft niemand mij ooit kunnen aantonen dat er een causaal verband is tussen marktwerking en de vooruitgang op het spoor. Het is evenmin bewezen dat marktwerking tot lagere kosten zou leiden. Bovendien zie je dat de kosten van alle juridische conflicten en geschillen rond aanbestedingen torenhoog zijn.

Natuurlijk zijn treinen beter en comfortabeler geworden. De reisinformatie is beter geregeld. En bovenal zijn de punctualiteitscijfers van NS beter dan ooit. Maar dit komt vooral door technologische vooruitgang. Door betere IT-systemen. En door buitenlandse treinfabrikanten die steeds beter materieel leveren. Maar deze ontwikkelingen voltrekken zich, ongeacht hoe we onze spoorconcessies in Nederland aanbesteden.

Het gaat in de markt niet om het beste spoor, maar om de meetbare resultaten. Als een intercity met 1.200 reizigers vertraagd is, eisen lokale vervoerders dat hun stoptreinen met 100 reizigers voorrang krijgen om hun kpi's te halen. Anders krijgen de vervoerders het aan de stok met de provincie. Maar als je kijkt naar het grotere belang van vertraging-minuten per reiziger, is dit niet de beste keuze.

'HET ZOU ECHT EEN VERGISSING ZIJN OM HET HOOFDRAILNET VAN NS OP TE KNIPPEN. NS FUNCTIONEERT JUIST DOOR DE SCHAALGROOTTE GOED OMDAT HET BEDRIJF SLAGKRACHT HEEFT'

Het zou echt een vergissing zijn om het hoofdrailnet van NS op te knippen. NS functioneert juist door de schaalgrootte goed omdat het bedrijf slagkracht heeft. De provincies vinden het bij aanbestedingen leuk als ze hun 'eigen' treinen krijgen, het liefst met de naam van de gedeputeerde erop. Maar als er dan eens een treinstel uitbrandt, zoals laatst in Limburg, dan rijden ze vervolgens een half jaar met een coupé minder, simpelweg omdat het rijtuig naar de fabriek in Frankrijk moet om te worden hersteld. NS kan in dit soort situaties simpelweg een andere trein inzetten.

Juist omdat NS een integraal landelijk netwerk heeft, kunnen ze investeren in concepten als de OV-fiets. Deze is nu winstgevend, maar ze hebben hier eerst jarenlang verlies op gedraaid. Als NS zou zijn afgerekend als een marktpartij, hadden ze dit nooit kunnen doen. En dat terwijl de OV-fiets echt een enorm succes is, omdat het treinreizigers helpt om sneller van het station naar hun eindbestemming te komen.

Natuurlijk heb ik als vertegenwoordiger van de werknemers een vakbondsbelang. NS heeft de beste arbeidsvoorwaarden. Niet alleen financieel. Machinisten bij NS worden veel beter opgeleid, dat komt de veiligheid op het spoor ten goede. En als een machinist van Arriva in de avonduren een aanrijding met een persoon heeft, staat hij er bovendien helemaal alleen voor. Ze letten daar zo scherp op de kosten, dat er geen manager meer aanwezig is om zo'n collega op te vangen en te begeleiden.

'DE REGIONALE VERVOERDERS HEBBEN EVENMIN GELD VOOR CONDUCTEURS OP DE TREIN, OF EXTRA HANDHAVERS OM RADDRAAIERS, WAAR NODIG, IN TOOM TE HOUDEN'

De regionale vervoerders hebben evenmin geld voor conducteurs op de trein, of extra handhavers om raddraaiers, waar nodig, in toom te houden. Dit levert op korte termijn misschien een besparing op, maar het gaat wel ten koste van de sociale veiligheid van zowel personeel als treinreizigers. Als mensen zich straks niet meer veilig voelen, zullen ze de trein gaan mijden. Wat hebben deze besparingen je dan werkelijk opgeleverd?

Bovendien zie je dat de regionale vervoerders zich vooral richten op de lijnen met aanzienlijke reizigersstromen. Daar valt geld te verdienen. Maar dit betekent niet dat inwoners van dun bevolkte regio's geen recht hebben op goed openbaar vervoer. Zij zijn nu aangewezen op vrijwilligers die bereid zijn om een buurtbus te rijden. Dit is geen duurzaam model.

FNV Spoor is tegen marktwerking. Maar als het kabinet dan toch wil vasthouden aan de markt, zorg dan in ieder geval dat de eisen aan alle vervoerders gelijk zijn. Dus dezelfde arbeidsvoorwaarden, allemaal rijden met conducteurs en dezelfde opleidingseisen voor personeel. Zodra we de concurrentie dwingen om dezelfde kwaliteit te leveren als de NS, maak ik mij al veel minder zorgen over de uitkomst van eventuele nieuwe aanbestedingen."

4.1.3 ERVARING UIT HET BUITENLAND, CASE VERENIGD KONINKRIJK

In het Verenigd Koninkrijk zijn vriend en vijand het er over eens; de privatisering van de spoorwegen is mislukt

Geen land in Europa is zo voortvarend aan de slag gegaan met de privatisering van de spoorwegen als het Verenigd Koninkrijk. Onder leiding van de conservatieve premier John Major werd het Britse staatsspoorbedrijf British Rail opgeknipt en in stukken verkocht aan de hoogste bidder. Maar waar heeft dit toe geleid?

'Onze ervaring met geprivatiseerde spoorwegen is bovenal dat het kostbaar en inefficiënt is.' Dit zegt beleidsanalist

Kam Gill van de Britse vakorganisatie TUC. 'Treinkaartjes in Groot Brittannië zijn 40 procent duurder dan in de rest van Europa. En ondanks de privatisering is het spoor hier nog altijd afhankelijk van miljarden ponden aan subsidies.'

'Vanaf de dag dat de Britse spoorwegen werden geprivatiseerd, kampt het spoor met een gebrek aan investeringen om de dienstregeling robuust en veilig te houden. Dit leidde al snel tot levens- gevaarlijke situaties op het spoor', aldus Gill. Met als absoluut dieptepunt het treinongeluk bij Hatfield in het jaar 2000, waarbij vier mensen om het leven kwamen.

De treinramp was een direct gevolg van een spoorbedrijf dat broodnodig onderhoud aan het spoor achterwege liet om de winst van de onderneming te optimaliseren. 'Na het dramatische ongeval zijn de veiligheidseisen weliswaar fors aangescherpt, maar daarmee zijn niet alle problemen van het Britse spoor opgelost', zegt Gill.

'DE TREINRAMP WAS EEN DIRECT GEVOLG VAN EEN SPOORBEDRIJF DAT BROODNODIG ONDERHOUD AAN HET SPOOR ACHTERWEGE LIET OM DE WINST'

Vervoerders die een concessie willen bemachtigen in het Verenigd Koninkrijk doen alles om de kosten te drukken. 'Ze proberen met minimale bezetting het spoor te exploiteren', aldus Gill. 'Bij concessiewisselingen en de invoering van nieuwe dienstregelingen is het fundamenteel dat er voldoende tijd en geld wordt geïnvesteerd in het opleiden van personeel', vertelt de Britse vakbondsman. 'Afgelopen jaar hebben we hier honderden vertragingen gehad die rechtstreeks zijn terug te voeren op het gebrek aan training.'

De overlast voor de reiziger wordt versterkt door het gebrek aan welwillendheid tussen de verschillende spoorbedrijven om elkaar, waar nodig, te hulp te schieten. Simpelweg omdat de verschillende aanbieders er geen belang bij hebben om de ander te helpen. Bij de volgende aanbesteding zijn het tenslotte weer concurrenten, en dan komt het goed uit wanneer de prestaties van de ander tegen zijn gevallen.

'EEN LANG VERHAAL KORT; NA EEN 25 JAAR DUREND MARKTEXPERIMENT HEBBEN DE BRITTEN HUN BUIK NU VOL VAN DE HUIDIGE SPOORORDENING'

Een lang verhaal kort; na een 25 jaar durend marktexperiment hebben de Britten hun buik nu vol van de huidige spoorordering. In een uiterst kritisch rapport concludeerde een speciaal ingestelde onderzoekscommissie onder leiding van voormalig British Rail-topman Keith Williams het huidige marktmodel op het Britse spoor failliet. Het Britse kabinet beraadt zich momenteel opnieuw over de toekomst van het spoor.

4.2 STREEKVERVOER

4.2.1 HET VERHAAL VAN TIJS, BUSCHAUFFEUR EN LID CENTRALE ONDERNEMINGSRAAD Q-BUZZ

"ik kan je vertellen dat het iedere keer slechter wordt."

Tijs de Vries heeft de hele overgang van stadsvervoer naar geprivatiseerd vervoer meegemaakt. Hij zit nu in zijn 3de concessie periode, beter is het er niet op geworden.

"Ik begon mijn loopbaan bij wat toen nog het stadsvervoer van Dordrecht was. Als de gemeenteraad destijds behoefte had aan een nieuwe busverbinding, konden ze met ons in gesprek om een plan te maken. Zij legden dan een busbaan aan, wij verzorgden de route. Nu het openbaar vervoer door de provincie wordt aanbesteed, heeft de gemeente geen enkele invloed meer op de routes en dienstregelingen.

'NU HET OPENBAAR VERVOER DOOR DE PROVINCIE WORDT AANBESTEED, HEEFT DE GEMEENTE GEEN ENKELE INVLOED MEER OP DE ROUTES EN DIENSTREGELINGEN'

Zelf heb ik nu drie aanbestedingen meegemaakt in het regionale openbaar vervoer, en ik kan je vertellen dat het iedere keer slechter wordt. Bij de laatste aanbesteding had de nieuwe vervoerder beloofd met elektrische bussen te gaan rijden. Dat is natuurlijk mooi, maar het is echt ondoenlijk om op het moment dat de concessie wisselt van de één op de andere dag op nieuw materieel over te schakelen.

De elektrische bussen waar we mee rijden zijn nog lang niet uitontwikkeld. We hebben zeker het eerste jaar heel veel technische problemen gehad. Tot overmaat van ramp is de dienstregeling op de eerste dag van de nieuwe concessie ook nog eens volledig omgegooid. Een nieuwe dienstregeling is altijd even wennen voor zowel chauffeurs als reizigers. Tel daar de problemen met het nieuwe materieel bij op, en je begrijpt waarom het busvervoer het eerste jaar na de aanbesteding een enorme puinhoop is geweest.

Reizigers zitten helemaal niet te wachten op iedere tien jaar een nieuwe vervoerder. Zij willen gewoon dat de bus rijdt. Eén keer te laat komen omdat de bus niet komt opdagen, vergeven ze ons nog wel. Maar als het in korte tijd twee keer of vaker is gebeurd, dan is het afgelopen. Dan kopen ze wel een autootje om zeker te weten dat ze zich kunnen verplaatsen. Dat is hier massaal gebeurd. We hebben, voorheen populaire lijnen, helemaal zien doodbloeden omdat we na verschillende aanbestedingen tegen bodentarieven op geen enkele manier in staat zijn geweest om de continuïteit van de dienstregeling te garanderen.

‘WE HEBBEN, VOORHEEN POPULAIRE LIJNEN, HELEMAAL ZIEN DOOBBLOEDEN’

En dit is geen kritiek aan mijn werkgever he. Zij doen echt hun best om het zo goed mogelijk te organiseren. Maar openbaar vervoer is complex, en de aanbestedingspolitiek dwingt hen het werk zo goedkoop te verzorgen, dat het simpelweg niet langer mogelijk is om de reiziger een betrouwbare dienstregeling aan te bieden.”

4.2.2 BREDERE CONTEXT

“We zijn in Nederland vergeten dat de toegang tot het openbaar vervoer een van de grondrechten is”

We zijn in Nederland vergeten dat de toegang tot het openbaar vervoer een van de grondrechten is die zijn vastgelegd in de universele verklaring van de rechten van de mens. Dit zegt Brigitta Paas, bestuurder OV Streek bij FNV. “In het streekvervoer is de marktwerking volstrekt doorgeschoten, tegenwoordig draait het alleen nog maar om de vraag hoe we in korte tijd zoveel mogelijk geld kunnen verdienen.”

In de vijftien jaar dat Paas nu werkt in het streekvervoer, heeft ze de markt zien verslechteren. De provincies stellen steeds onrealistische eisen aan de vervoerders, die op hun beurt vooral zijn gebrand op het uitkeren van bonussen en dividenden aan het management en aandeelhouders. Ondertussen hebben passagiers en chauffeurs het nakijken; de prijs van buskaartjes en de werkdruk stijgen.

‘ONDERTUSSEN HEBBEN PASSAGIERS EN CHAUFFEURS HET NAKIJKEN; DE PRIJS VAN BUSKAARTJES EN DE WERKDruk STIJGEN’

‘Voor de punctuele uitvoering van de dienstregeling maakt het nogal uit of je ’s ochtends om half acht rijdt in de regen, of halverwege de middag op een zonnige dag. Maar daar wordt door de werkgevers veel te weinig rekening mee gehouden. Tegenwoordig wordt tot op de minuut geregistreerd of chauffeurs zich houden aan de rijtijden. Als een chauffeur teveel minuten achter op schema loopt, wordt hij op het matje geroepen.’

‘Natuurlijk is dit lastig voor chauffeurs, maar het is ook voor de reiziger een slechte ontwikkeling. Ik ken verhalen van chauffeurs die, als ze een paar minuten achterlopen op hun dienstregeling liever niet meer willen stoppen voor een moeder met een kinderwagen of iemand in een rolstoel. Niemand wil deze ontwikkeling, de chauffeur zelf ook niet. Maar als ze nog meer minuten verliezen – instappen met een rolstoel of kinderwagen kost nu eenmaal tijd – mensen

nu eenmaal meer tijd – zijn ze zelf de pineut.’

‘Als aanbestedende overheid zou je in de concessie kunnen regelen dat een goede dienstverlening aan de reiziger zwaarder wordt gewogen dan domweg vast te houden aan de punctualiteitscijfers, maar dit gebeurt niet. In plaats daarvan leggen ze vervoerders boetes op als de bussen teveel vertraging oplopen. En dus zien vervoerders er op hun beurt streng op toe dat de chauffeurs op tijd rijden. Helaas heeft dat met goede service aan de reiziger niets te maken.’

Het is niet de enige eis van de provincies die het werk in de bus bemoeilijken. ‘Op dit moment willen bijna alle provincies elektrische bussen hebben. Dit is een mooi streven, alleen zijn er eigenlijk nog geen goede elektrische bussen op de markt. Het gevolg? Elektrische bussen worden binnen de reguliere dienstregeling pas voor het eerst grondig getest. Ik ken busvervoerders die permanent bezig zijn om alle kinderziektes op te lossen in deze bussen, omdat ze steeds stuk gaan.’

‘De fabrikant stelt bijvoorbeeld dan hun bus 300 kilometer kan rijden. Dit geldt misschien voor een lege bus met mooi weer. Maar als je vijftig passagiers aan boord hebt, de kachel brandt en de wifi is ingeschakeld, is het bereik veel beperkter. Soms kunnen bussen hierdoor letterlijk hun dienstregeling niet afmaken, waardoor reizigers tevergeefs bij de haltes wachten op bussen die niet komen.’

‘Op dit moment ligt er veel te veel macht bij de vervoersexperts van de provincies en de vervoersbedrijven. Zij bepalen hoe een dienstregeling eruit ziet, met welk materieel wordt gereden en hoe chauffeurs hun werk moeten doen. Als simpele buschauffeur mag je daar niets van zeggen, maar wij zien hoe de ‘experts’ voortdurend afspraken maken die in praktijk helemaal niet uitvoerbaar zijn.’

‘ALS JE EEN VACATURE ZIET VOOR EEN CHAUFFEUR, ZIT DAAR STEEVAST EEN UITZENDBUREAU TUSSEN’

‘Ondertussen komt er geen chauffeur meer in dienst bij de vervoerders. Als je een vacature ziet voor een chauffeur, zit daar steevast een uitzendbureau tussen. Door niemand in dienst te nemen, hopen de vervoerders te besparen op hun loonkosten. Ondertussen vallen de heren werkgevers zelf als een van de weinigen in de semi-publieke sector niet onder de Balkenende-norm. Als ik tien procent zou verdienen van de bonussen en salarissen die ze zichzelf uitkeren, zou ik al in mijn handen knijpen.’

‘De marktwerking in het streekvervoer werkt niet. De kosten zijn nu vele malen hoger dan er ooit voor was begroot, onderwijl is een klein groepje bestuurders zichzelf enorm aan het verrijken met overheidsgeld. De passagier betaalt hiervoor de rekening; de kaartjes op de bus worden steeds duurder. Als onze overheid het busvervoer weer in eigen beheer zouden nemen, en we al die beloningen en dividenduitkeringen zouden schrappen, kun je het openbaar vervoer gratis maken. Zoveel geld lekt er nu weg in het streekvervoer.’

4.3 TAXI DOELGROEPENVERVOER

4.3.1 HET VERHAAL VAN TEA, TAXICHAUFFEUR DOELGROEPENVERVOER

‘We doen prachtig werk, maar onze behandeling door de markt is waardeloos’

Tea Panneman werkt zeventien jaar als taxichauffeur in het doelgroepenvervoer. Ze voelt de gevolgen van mislukte marktwerking tot in haar taxi. “Als je steeds benadeeld wordt door je werkgever, word je daar ziek van.”

“Als WMO-taxichauffeur breng ik mensen van en naar het ziekenhuis. Dit varieert van dialysepatiënten en kankerpatiënten die bestraald moeten worden tot ouderen die bijvoorbeeld slecht ter been of dementerend zijn. Mijn klanten hebben allemaal aparte zorg nodig. Daar moet je mee kunnen omgaan.”

Taxichauffeur in het doelgroepenvervoer is een vak dat wordt onderschat. Tot vorige zomer reed ik zestien jaar op leerlingenvervoer. Acht jongeren met ADHD rondrijden kan zwaar zijn, het kan tenslotte flink escaleren. Elke dag weer moet je ze corrigeren. Als chauffeur moet je orde houden in de bus én het verkeer in de gaten houden. Daarvoor moet je sterk in je schoenen staan.

'TAXICHAUFFEUR IN HET DOELGROEPENVERVOER IS EEN VAK DAT WORDT ONDERSCHAT'

Ik ervaar aan den lijve wat de gevolgen van de marktwerking zijn. Gemeenten besteden het vervoer aan en hebben een heel eisenpakket. Vervoersbedrijven schrijven te laag in omdat ze het werk graag willen hebben. Ze gaan snel akkoord met een lage prijs. Om toch nog iets te verdienen, beknipten ze vervolgens op het loon van de werknemers.

Ze gaan hierin heel ver. Toeslagen worden niet uitbetaald, werkkleding niet vergoed en werktijd wordt geregeld wegzet als pauze. Op die manier snoepen ze geld weg bij chauffeurs. Tanken en het wassen van de auto normeren ze op één uur per maand, terwijl dit ons in praktijk veel meer tijd kost. Natuurlijk zouden we gewoon betaald moeten worden voor deze uren, maar dat is nu niet het geval. We krijgen niet het loon waar we recht op hebben.

Als je het uitzoekt en erover klaagt, dan corrigeren ze het vaak wel. Maar een maand later gebeurt weer precies hetzelfde, en moet je het wederom aankaarten. Als je steeds benadeeld wordt door je werkgever en elke maand moet zeuren om je centen, dan word je daar ziek van. Soms letterlijk. De onvrede leidt tot een uitstroom van chauffeurs. Die gaan wat anders zoeken.

Veel chauffeurs kennen hun eigen cao niet. Sommige werkgevers maken hier misbruik van. Bijvoorbeeld als ze het contract van een chauffeur willen terugbrengen van 40 naar 32 uur. Dan dreigen ze met ontslag als je niet tekent. Chauffeurs die niet weten wat hun rechtspositie is tekenen dan wel.

'VERVOERDERS DOEN ALLES OM DE KOSTEN TE DRUKKEN'

Vervoerders doen alles om de kosten te drukken. Ze maken misbruik van mensen met een uitkering die verplicht aan het werk moeten op de taxi. De eerste drie maanden werken zij met behoud van uitkering. Omdat ze dan weinig kosten, worden ze soms 60 uur per week aan het werk gezet. Zodra ze via het uitzendbureau komen en dus duurder uit zijn, gaan ze direct terug in uren.

De meeste chauffeurs hebben een band met de mensen die ze vervoeren. Cliënten vertellen je lief en leed, dat geeft voldoening. Het werk zelf is prachtig, maar de manier waarop we behandeld worden door werkgevers en gemeenten, is waardeloos. En dit gebeurt allemaal uit naam van marktwerking."

4.3.2 BREDERE CONTEXT

"Chauffeurs draaien op voor mislukte marktwerking"

Marktwerking leidt tot een neerwaartse spiraal in het doelgroepenvervoer, zegt bestuurder WMO Taxi Minke Jansma.

Arbeidsvoorwaarden van chauffeurs staan onder druk en de kwaliteit van het contractvervoer keldert. Chauffeurs en cliënten krijgen dagelijks de rekening gepresenteerd. "Een kwartiertje wachten op de klant wordt niet uitbetaald."

"Bij taxi denken de meeste mensen aan de straattaxi. Maar 80 procent van al het taxivervoer in Nederland is aanbesteed. Denk aan leerlingenvervoer naar speciaal onderwijs, vervoer naar dagbesteding, gehandicaptenvervoer

of het brengen en halen van medewerkers van sociale werkplaatsen. De meeste cliënten zijn kwetsbaar en hebben extra zorg nodig. Die kunnen niet door zomaar iedereen met een rijbewijs vervoerd worden. Taxichauffeur is een vak.

'80 PROCENT VAN AL HET TAXIVERVOER IN NEDERLAND IS AANBESTEED'

Toch werken vervoerders vanwege de dalende tarieven steeds vaker met uitzendkrachten, gesubsidieerde krachten of vrijwilligers. Ze doen dit omdat opdrachtgevers, waaronder met name gemeenten en zorgverzekeraars, het contractvervoer inkopen tegen onrealistisch lage prijzen. Om mee te dingen naar een opdracht, moeten vervoerders hun werk voor bodemprijzen aanbieden. De lage vergoedingen zetten de arbeidsvoorwaarden onder druk.

In totaal zijn er zo'n 70 a 100 aanbestedingen per jaar voor zorgvervoer. De gemiddelde looptijd van een opdracht is twee tot zes jaar. In de sector werken ongeveer 30.000 chauffeurs die door deze manier van aanbesteden maar moeten afwachten of zij een vast contract krijgen met voldoende uren om van te leven.

Na een aanbesteding is de winnende vervoerder wettelijk verplicht om het personeel van de voorganger in dienst te nemen. Om te voorkomen dat ook de meer ervaren, duurdere krachten overstappen naar de nieuwe vervoerder, doet deze vaak een zo onaantrekkelijk mogelijk aanbod.

Twee derde van de kosten van het vervoer gaan op aan arbeid. In combinatie met de bodemtarieven in de markt, komt de naleving van de cao hierdoor onder druk te staan. Werkgevers sjoemelen met het correct betalen van arbeidstijd. Een kwartiertje wachten op een klant of oponthoud in een file worden soms niet uitbetaald. Ook het wassen en tanken van de taxibus moet de chauffeur vaak in zijn eigen tijd doen. De kwaliteit van het taxivervoer holt hierdoor achteruit. Chauffeurs hebben geen tijd om de zorg te leveren die nodig is, zoals leerlingen conform de veiligheidsprotocollen in de riemen te zetten.

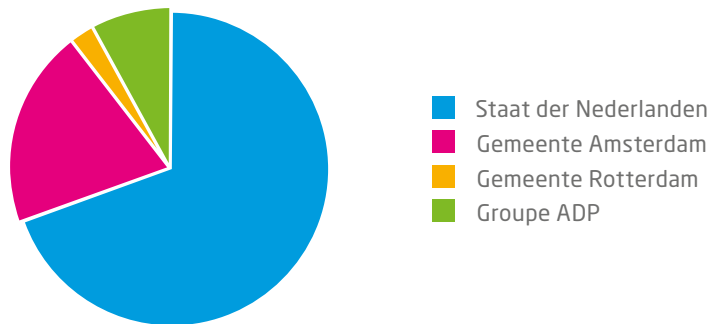
'CHAUFFEURS HEBBEN GEEN TIJD OM DE ZORG TE LEVEREN DIE NODIG IS, ZOALS LEERLINGEN CONFORM DE VEILIGHEIDSPROTOCOLLEN IN DE RIEMEN TE ZETTEN'

Sommige vervoerders houden er een schimmige urenadministratie op na. Voor chauffeurs is deze vaak niet te controleren. Ze krijgen minder uren betaald dan ze hebben gewerkt. Chauffeurs die dienst hebben, worden niet correct ingeroosterd en verdienen niets in de uren dat ze stilstaan. Wij hebben onderzocht dat chauffeurs zo tussen de 6 en 24 uur per maand mislopen. Een werkgever bespaart op deze manier tot 450 euro per chauffeur per maand.

Het is onacceptabel dat chauffeurs opdraaien voor de financiële risico's die vervoerders nemen bij de aanbestedingen van contractvervoer."

5. SCHIPHOL

GOED OM TE WETEN, SCHIPHOL IS VAN ONS ALLEMAAL.



5.1 HET VERHAAL VAN CHANTAL, TEAMLEIDER BEVEILIGING SCHIPHOL

'Tijd om te pauzeren hebben we niet'

Chantal Raghoebarsing is teamleider bij een van de vier beveiligingsbedrijven op Schiphol. De werkdruk is hoog, de arbeidstijden zijn zwaar en er is een groot verloop in het personeelsbestand. "Soms voelt het alsof ik ze opnieuw moet opvoeden."

"Ik werk nu dertien jaar als beveiliging. In 2015 verloor het beveiligingsbedrijf waar ik werkte de aanbesteding, dus ging al het vaste personeel over naar de winnaar. Zo ben ik ook bij mijn huidige werkgever terechtgekomen.

Mijn contractvorm en salaris bleven na de overstap hetzelfde, maar mijn nieuwe werkgever hanteert andere werktijden. We moeten nu vaak veel vroeger beginnen en de diensten zijn langer. We werken nu dus harder voor hetzelfde geld. Vanwege de hoge werkdruk en zware werktijden, zijn er veel zieken. De werkdruk op de collega's neemt hierdoor flink toe.

Na 2,5 uur werken hebben wij recht op een pauze. Vaak moet ik in die 20 minuten pauze van de ene controlepost naar de andere lopen, snel wat eten of naar het toilet. Zo heb je niet het gevoel dat je een rustmoment hebt gehad.

Ik ben teamleider en heb dus de verantwoordelijkheid over de post waar ik sta. Ik moet overal op letten: Hoe staan de collega's, hoe is hun houding en gedrag. Alles moet precies volgens procedure verlopen en we kunnen ons geen fouten permitteren. We mogen tijdens onze dienst evenmin gaan zitten en dat is een zware belasting voor ons lichaam.

'WE MOGEN TIJDENS ONZE DIENST EVENMIN GAAN ZITTEN EN DAT IS EEN ZWARE BELASTING VOOR ONS LICHAAM'

'Het tekort aan collega's wordt aangevuld met personeel van andere bedrijven, of zzp'ers. Deze collega's zijn nieuw en onbekend met het werk. Als teamleider ben ik verantwoordelijk voor ze. Ook moet ik de nieuwe personeelsleden inwerken. Dat vind ik leuk, maar ik ben wel streng. Vaak zijn het nog jonge mensen die aan het begin van hun carrière staan. Dus soms voelt het alsof ik ze opnieuw moet opvoeden.

Nieuwe collega's goed inwerken kost veel tijd en energie, maar dit is ons niet altijd gegund. Ze maken hierdoor wel eens fouten waar wij als teamleiders op worden aangesproken. Dat voelt onredelijk. Soms weten ze de weg op Schiphol nog niet en verdwalen ze op hun weg naar een andere post. Natuurlijk zouden we ze graag even brengen, maar die tijd hebben we helaas niet.

'NIEUWE COLLEGA'S GOED INWERKEN KOST VEEL TIJD EN ENERGIE, MAAR DIT IS ONS NIET ALTIJD GEGUND'

Dit jaar is er een nieuwe aanbesteding van het beveiligingswerk op Schiphol. Misschien gaan we daarna weer naar een andere werkgever. Dit leidt tot veel onrust op de werkvloer.

5.2 BREDERE CONTEXT

"Prijsvechter Schiphol ziet personeel als wegwerpartikel"

"Marktwerking op Schiphol is doorgeslagen" zegt campagneleider Joost van Doesburg van FNV. Dat gaat ten koste van de mensen die er werken. "Schiphol is een prijsvechter die zijn mensen gebruikt als wegwerpartikelen."

"Schiphol heeft de allerlaagste landings- en afhandelingstarieven van alle grote vliegvelden in Europa. Daarmee is de luchthaven zo succesvol dat het volledig is uitverkocht. Het maximum aantal van 500.000 vliegbewegingen per jaar is bereikt. Toch houdt Schiphol de luchthavengelden - het bedrag dat luchtvaartmaatschappijen moeten betalen om van en naar de luchthaven te vliegen - laag. Dit gaat ten koste van de 68.000 mensen die op de luchthaven werken.

'DIT GAAT TEN KOSTE VAN DE 68.000 MENSEN DIE OP DE LUCHTHAVEN WERKEN'

Van de luchthavengelden worden diensten betaald die het afhandelen van de vluchten mogelijk maken. Zoals beveiliging, de bagage-afhandeling en het in- en uitchecken van passagiers.

Schiphol koopt al deze diensten in. Omdat het een staatsbedrijf is, moet Schiphol diensten zoals beveiliging, schoonmaak en busvervoer aanbesteden. Al jaren is daarbij niet de kwaliteit leidend, maar de prijs. Degene die de dienst tegen de laagste prijs levert, krijgt de concessie. Dat zet enorme druk op deze bedrijven om kosten te besparen.

Maar dat is nog niet alles. Om de concurrentie te vergroten laat Schiphol zoveel mogelijk spelers toe. De gemiddelde luchthaven in Europa heeft maximaal twee bedrijven die vluchten afhandelen. Schiphol heeft er zes. De afhandelingskosten zijn hierdoor extreem laag.

Deze diensten worden allemaal verricht door mensen. Door de mannen en vrouwen op de platforms, op de bagagewagentjes, achter de balies. Het zijn deze mensen die uiteindelijk de prijs betalen. Zij werken tegen een minimumloon onder slechte arbeidsomstandigheden. De meesten zijn flexwerkers en arbeidsmigranten. Want die klagen niet als ze met een man minder een vliegtuig leeg moeten halen. 's Nachts en in de vroege ochtend worden voornamelijk stagiairs ingeschakeld want die krijgen geen toeslag als ze op ongunstige tijden moeten werken.

'HET ZIJN DEZE MENSEN DIE UITEINDELIJK DE PRIJS BETALEN. ZIJ WERKEN TEGEN EEN MINIMUMLOON ONDER SLECHTE ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN. DE MEESTEN ZIJN FLEXWERKERS EN ARBEIDSMIGRANTEN. WANT DIE KLAGEN NIET ALS ZE MET EEN MAN MINDER EEN VLIEGTUIG LEEG MOETEN HALEN.'

Natuurlijk hebben de bedrijven die de diensten aanbieden ook een eigen verantwoordelijkheid. Maar Schiphol bepaalt als marktmeester de marktomstandigheden. De luchthaven staat te boek als een banenmotor. Maar de arbeidsvoorwaarden zijn onder de maat en het verloop is enorm. Het bedrijf gebruikt zijn mensen als wegwerpartikelen. Wie vandaag naar het uitzendbureau gaat kan morgen aan de slag op Schiphol. Zonder opleiding,

ervaring, of enige relevante kennis van zaken, kun je zo op een platform aan het werk. Dat brengt de vliegveiligheid in gevaar.

Het is hoog tijd dat Schiphol zijn verantwoordelijkheid neemt en sociale eisen stelt aan de bedrijven aan wie zij concessies verleent. Wie hier zijn diensten wil aanbieden, zou zijn mensen minimaal 130 procent van het minimumloon moeten betalen en een vast contract moeten aanbieden. Economisch kan het, Schiphol is tenslotte al uitverkocht. Waarom zou je dan nog blijven prijsvechten?"

6. SCHOONMAAK

6.1 HET VERHAAL VAN ABDEL EN BENNAISSA, INBESTEED SCHOONMAKERS RIJKSOVERHEID

'We horen er nu echt bij.'

Abdel Kourtit en Bennaissa El Alguiouen werkten beiden als schoonmaker bij CSU. Na respectievelijk dertien en acht jaar werken, werden ze in 2016 'inbesteed' en kwamen ze in dienst van de Rijksoverheid. Het is een verschil van dag en nacht. "We horen er nu echt bij."

'Respectloos, dat is hoe ze bij schoonmaakbedrijven met mensen omgaan. Ze persen het zweet uit je lichaam. Alles moet in zo min mogelijk tijd. Voor een toiletgroep met twee wc's krijg je dertig seconden. Voor 3.000 vierkante meter stofzuigen een uur, en zeven verdiepingen afnemen moet in 90 minuten.

'RESPECTLOOS, DAT IS HOE ZE BIJ SCHOONMAAKBEDRIJVEN MET MENSEN OMGAAN'

Als je ziek bent moet je toch komen werken of een vrije dag opnemen, anders word je ontslagen. Een collega moest de dag na haar chemokuur komen werken, anders kreeg ze niet uitbetaald. Wie ziek is wordt soms drie keer per dag gebeld door HR. De bedrijfsarts zit vaak in een andere stad. Hoe kom je daar als je ziek bent?

Waarom ze zo met mensen omgaan? Schoonmaakbedrijven sluiten contracten af voor drie of vier jaar. Daarna moeten ze opnieuw onderhandelen met de opdrachtgever. En die wil altijd minder betalen voor schoonmaakwerk. Als ze de klant verliezen, gaat het personeel over naar de winnende partij. Waarom zouden ze investeren in mensen die ze na een paar jaar misschien weer kwijt zijn?

De meeste schoonmakers gaan één keer in de twee jaar met vakantie. Daar sparen we voor. Maar schoonmaakbedrijven sjoemelen met vakantie-uren. Een collega van ons werkte bij een universiteit. In de kerstvakantie waren ze gesloten dus het schoonmaakbedrijf moest voor vervangend werk zorgen. Dat gebeurde niet. Toen heeft de werkgever aan het einde van de maand gewoon een week vakantie afgeboekt.

Ze bekibbelen op alles. Om van het ene pand naar het andere te komen, krijgen we een vergoeding van €1,50. Dat is afgesproken in de cao. Maar als je daar zelf niet achteraan gaat, krijg je niets. Veel schoonmakers weten niet waar ze recht op hebben en dat wil het schoonmaakbedrijf graag zo houden.

Waar ze wel snel mee zijn, is waarschuwen. Zodra je bijvoorbeeld aankaat dat je meer tijd nodig hebt voor je werk, krijg je een waarschuwingsbrief thuisgestuurd. Daarin staat dat je hebt geweigerd om je werk te doen, terwijl je alleen om meer tijd vroeg. Elke waarschuwingsbrief eindigt met dezelfde zin: 'Als je dit nog eens doet, moeten we je ontslaan.

'WAT HET GROTE VERSCHIL IS NU WE ZIJN INBESTEED? RESPECT. ZE BESCHOUWEN ONS HIER ALS COLLEGA'

Wat het grote verschil is nu we zijn inbesteed? Respect. Ze beschouwen ons hier als collega, en we maken een praatje. We mogen overal gaan en staan waar we willen. We hebben een eigen kantoortje, gewoon op de gang in plaats van in de kelder. Bij schoonmaakbedrijven heerst een sterke hiërarchie. De directeur staat aan de top, dan komen de regiodirecteur, de regiomanager, de locatiemanager, de objectleider en de voorman. De schoonmaker bungelt helemaal onderaan de ladder. Bij de Rijksschoonmaakorganisatie is dat anders. Hier kunnen we altijd direct bij de manager of de directeur terecht.

‘Om de schoonmaakbedrijven tegemoet te komen, is ons salaris voor de eerste vijf jaar gelijk gebleven. Maar de overige arbeidsvoorwaarden zijn wel veel beter. We krijgen nu onze reiskosten vergoed en mogen overdag werken zodat we ’s avonds met onze gezinnen kunnen eten. Als je hier ziek bent, mag je doorbetaald thuis blijven. Zonder dat de werkgever hier vrije dagen voor inhoudt. We krijgen bij het Rijk ook meer tijd om ons werk te doen. Maar het belangrijkste is de waardering. We horen er nu echt bij.’

6.2 PERSPECTIEF VANUIT FNV OVERHEID

“Met de Rijksschoonmaakorganisatie laat de overheid zien dat het ook anders kan”

Marktwerking in de schoonmaak is volledig doorgeschoten en ondermijnt de welvaart, zegt FNV-bestuurder Overheid Marieke Manschot. ‘Met de Rijksschoonmaakorganisatie laat de overheid zien dat het ook anders kan.’

In 2012 is in het regeerakkoord afgesproken dat mensen in lage loonschalen, zoals schoonmakers en beveiligers, zouden worden ‘inbesteed’. Waar zij eerst voor een extern bedrijf werkten dat werd ingehuurd, komen ze nu in vaste dienst bij de overheidsorganisatie of het ministerie waarvoor ze werken. In 2016 is uiteindelijk gestart met het in dienst nemen van de schoonmakers. Op dit moment zijn 1.400 schoonmakers langs deze route ambtenaar geworden.

‘DE MAATREGEL IS EEN TEGENGELUID TEGEN HET DOORGESCHOTEN MARKT- EN EFFICIENCY DENKEN DAT NEDERLAND IN ZIJN GREEP HOUDT’

De maatregel is een tegengeluid tegen het doorgeschoten markt- en efficiency denken dat Nederland in zijn greep houdt. Als schoonmaker in dienst van de overheid ben je geen onderdeel van een verdienmodel. Je voert weliswaar een dienst uit, maar je hoeft geen winst te maken voor je baas. De overheid gaat als werkgever daarom beter met deze mensen om.

Bij schoonmaakbedrijven is dat vaak anders. Daar worden mensen gezien als winstmachines. Omdat geld verdienen op één staat, moeten mensen in een noodvaart hun werk doen. Wie ziek is moet zo snel mogelijk weer aan de bak of wordt ontslagen. De menselijke maat is volledig zoek.

Bij de overheid zijn de arbeidsvoorwaarden beter. Schoonmakers hoeven niet meer aan de randen van de dag te werken. Ze horen er gewoon bij en zijn onderdeel van de organisatie. Mensen voelen zich daardoor gezien en gerespecteerd. Dat heeft een positief effect op de kwaliteit van het werk en het welzijn van schoonmakers.

‘SCHOONMAKERS HOEVEN NIET MEER AAN DE RANDEN VAN DE DAG TE WERKEN. ZE HOREN ER GEWOON BIJ EN ZIJN ONDERDEEL VAN DE ORGANISATIE. MENSEN VOELEN ZICH DAARDOOR GEZIEN EN GERESPECTEERD.’

We moeten niet vergeten dat een slechte behandeling van werknemers de samenleving ook geld kost. Blijve gerespecteerde werknemers worden minder snel ziek. Beter arbeidsvoorwaarden leiden ook tot minder (problematische) schulden en bijbehorende problemen. Dat zijn allemaal kosten die op de samenleving worden afgewenteld. Bedrijven zouden daar ook naar moeten kijken. Als ze alleen oog hebben voor het belang van de markt, dan leggen de werknemers het loodje.

Met de Rijksschoonmaakdienst laat de overheid zien dat het ook anders kan. Nieuw is het overigens niet. We noemen het nu ‘inbesteden’ maar vroeger was het heel normaal dat de beveiligers, de cateringmedewerker en de schoonmaker in dienst waren. Maar door het efficiency-denken zijn we die menselijke benadering kwijtgeraakt. En dat is riskant. Want het ondermijnt de welvaart van veel werkenden in ons land.

6.3 PERSPECTIEF VANUIT FNV SCHOONMAAK

“Opdrachtgevers moeten niet voor een dubbeltje op de eerste rang willen zitten”

“Marktwerking heeft schoonmakers verweesd, ze horen nergens echt bij.” Dit zegt FNV-bestuurder Schoonmaak Renate Bos-van der Cruijzen. “Schoonmakers worden niet meer als mensen gezien, maar als productiefactoren waarmee in korte tijd zoveel mogelijk moet worden verdiend.”

“Als je schoonmakers vraagt voor wie ze werken, noemen ze altijd de opdrachtgever. Ze werken bij de Belastingdienst of de universiteit, nooit bij CSU of GOM. Wanneer de opdrachtgever de schoonmaakwerkzaamheden opnieuw inkoopt, gaan de schoonmakers meestal mee met de winnende partij. Ze werken daardoor vaak jaren achter elkaar bij dezelfde opdrachtgever.

‘ALS JE SCHOONMAKERS VRAAGT VOOR WIE ZE WERKEN, NOEMEN ZE ALTIJD DE OPDRACHTGEVER. ZE WERKEN BIJ DE BELASTINGDIENST OF DE UNIVERSITEIT, NOOIT BIJ CSU OF GOM.’

Iedere drie tot vier jaar wisselen opdrachtgevers van schoonmaakbedrijf. In de meeste gevallen omdat ze willen bezuinigen. Er is altijd een andere partij in de markt die het werk goedkoper aanbiedt. Maar aangezien de prijs van schoonmaakwerk voor 80 tot 90 procent wordt bepaald door de loonkosten, gaan dit soort aanbestedingen altijd ten koste van het personeel.

Op de uurloren zelf kan niet worden bezuinigd, die liggen vast. Maar schoonmaakbedrijven kunnen hun personeel wel sneller laten werken, en besparen op andere arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld door de pauze- en kleedruimtes van schoonmakers onder te brengen in de kelder, en ze alleen nog 's nachts of in de randen van de dag te laten werken.

Schoonmakers zijn net weeskinderen, ze horen nergens echt bij. Zelf voelen ze zich meer verbonden met de opdrachtgever waar ze schoonmaken dan met het schoonmaakbedrijf waar ze in dienst zijn. Maar dat gevoel is niet wederzijds. Omdat ze op de loonlijst van een extern bedrijf staan, voelen opdrachtgevers zich niet verantwoordelijk. Schoonmaak is vaak de sluitpost op de begroting en het is gemakkelijk bezuinigen op een ingekochte dienst.

‘OMDAT ZE OP DE LOONLIJST VAN EEN EXTERN BEDRIJF STAAN, VOELLEN OPDRACHTGEVERS ZICH NIET VERANTWOORDELIJK’

Tegelijkertijd voelen sommige schoonmaakbedrijven zich ook niet verantwoordelijk voor hun werknemers. Omdat de kans bestaat dat hun mensen overgaan naar de concurrent wanneer zij het contract met de opdrachtgever verliezen, voelen zij weinig noodzaak om te investeren in hun personeel. Integendeel, zij zien schoonmakers niet als ‘hun mensen’ maar als productiefactoren waaraan ze in die drie jaar zoveel mogelijk moeten verdienen.

Het is een sector waarin de meeste mensen slecht zijn met woorden en niet goed op de hoogte zijn van hun rechten. Daar wordt structureel misbruik van gemaakt. Als ergens bekibbeld kan worden, al is het bedrag nog zo minimaal, dan zullen ze het niet laten. Snipperdagen inhouden als iemand ziek is, dreigen met ontslag wanneer iemand meer tijd vraagt, het gebeurt te vaak. Dat zijn geen incidenten.

De wil om te verbeteren is er overigens wel in de sector. Maar vaak is het geld er niet. Opdrachtgevers hebben daar ook een rol in. Die moeten niet voor een dubbeltje op de eerste rang willen zitten. Ze moeten zich realiseren dat ze arbeid kopen. Als een schoonmaakbedrijf het werk voor een heel lage prijs aanbiedt, moet een opdrachtgever zich afvragen hoe dat kan.

Er verandert wel wat in de sector gelukkig. Schoonmaakbedrijven staan open voor verandering. En steeds meer grote opdrachtgevers nemen zelf schoonmakers in dienst. Afgezien van waardering en betere arbeidsvoorwaarden krijgen schoonmakers ook een ander carrièreperspectief. Als ze vast in dienst zijn bij een zorginstelling bijvoorbeeld, kunnen ze misschien een zijstap maken naar verzorgende.”

7. BOUW

'DE MARKT WERKT. VOOR DE OPDRACHTGEVER DAN'

"Marktwerking in de bouw werkt uitstekend," zegt bestuurder Hans Crombeen van FNV Bouw. Voor de opdrachtgever wel te verstaan. "Zij lopen geen enkel risico en betalen een veel te lage prijs voor wat ze kopen."

"Opdrachtgevers gaan altijd voor de laagste prijs. Bij bouwers leidt dit tot krampachtig gedrag om de kosten zo laag mogelijk te houden. Dat betekent grote risico's nemen en zoveel mogelijk bezuinigen op personeel en materiaal. Zo willen ze de concurrentie voor zijn.

'MARKTWERKING BETEKENT GROTE RISICO'S NEMEN EN ZOVEEL MOGELIJK BEZUINIGEN OP PERSONEEL EN MATERIAAL'

Natuurlijk kan een opdrachtgever ook anders aanbesteden. Dan kijkt de inkoper naar de economisch meest voordelige inschrijving en wegen aspecten zoals kwaliteit, duurzaamheid of hinder eveneens zwaar mee. Maar in de praktijk gebeurt dit weinig.

Eigenlijk is niemand in de bouwwereld hier echt blij mee. Opdrachtnemers niet, maar opdrachtgevers evenmin. Toch blijkt het lastig om hier vanaf te komen. Paradoxaal genoeg houden bouwbedrijven dit systeem zelf in stand. Zodra een opdrachtgever een aanbesteding gunt aan een partij die niet de laagste prijs heeft geboden, spannen de verliezende' bouwbedrijven een rechtszaak aan. En niet zelden met succes.

Om aantrekkelijker te zijn, trekken bouwers alle risico's naar zich toe. Iedere vertraging of technische tegenvaller nemen ze voor hun rekening. Maar de gemiddelde marge van drie tot vier procent is niet voldoende om die risico's af te dekken. Bij de zeesluizen van IJmuiden kreeg BAM een tegenvaller van 700 miljoen euro voor zijn kiezen. Dat heeft het bedrijf een zeer grote verliespost opgeleverd.

Opdrachtgevers hebben ook een verantwoordelijkheid bij aanbestedingen. In het verleden waren opdrachtgevers inhoudelijk veel meer betrokken bij het bouwproject. Toen werkten daar meer technische mensen die goed konden inschatten wat een realistische prijs was. Nu bestellen ze gewoon een tunnel van A naar B, met zo min mogelijk overlast.

'IN HET VERLEDEN WAREN OPDRACHTGEVERS INHOUDELIJK VEEL MEER BETROKKEN BIJ HET BOUWPROJECT. TOEN WERKTEN DAAR MEER TECHNISCHE MENSEN.'

Bouwbedrijven besteden vaak tonnen aan het opstellen van een offerte. Dan wil je die opdracht wel winnen. Dus gaan ze kosten schrappen om de goedkoopste te zijn. In een sector waarin 50 tot 80 procent van de kosten opgaat aan arbeid, kun je op je vingers natellen wie hiervan de dupe is. Het personeel.

Omdat het werk vaak meerdere keren wordt onderaanbesteed, is op de bouwplaats vaak moeilijk te achterhalen wie voor welk bedrijf werkt. De laatste onderaannemer koopt het personeel in bij bureaus die via schimmige constructies arbeiders uit de Oekraïne via Polen naar Nederland importeren. Oekraïners zijn goedkoper en nemen genoeg met slechte arbeidsvoorwaarden. Hun kwaliteiten als bouwvakker doen niet ter zake.

'DE LAATSTE ONDERAANNEMER KOOPT HET PERSONEEL IN BIJ BUREAUS DIE VIA SCHIMMIGE CONSTRUCTIES ARBEIDERS UIT DE OEKRAÏNE VIA POLEN NAAR NEDERLAND IMPORTEREN'

Opdrachtgevers zouden de creativiteit en het lef moeten hebben om op meerdere voorwaarden te toetsen in een tender. Door niet alleen naar de prijs te kijken, maar ook het sociaal beleid van een bedrijf op te nemen in hun aanbesteding. Verder zouden ze moeten kijken naar de omgang van bouwbedrijven met eerdere opdrachtgevers, en naar de diploma's van de bouwvakkers die worden ingezet. Uiteindelijk wordt iedereen daar beter van."

8. MEDIA EN PUBLIEKE OMROEPEN

ACHTER DE SCHERMEN VANDAAN. DE ECHTE WERELD VAN MEDIAMAKERS

Wie bij een baan op het Media Park in Hilversum denkt aan glitter, glamour en topinkomens, komt bedrogen uit. Achter de façade van mooie decorstukken, omroepbazen en een paar dozijn uitstekend betaalde presentatoren, gaat een leger van flexkrachten en zzp'ers schuil die met hun arbeidsvoorwaarden betalen voor iedere bezuiniging op de publieke omroep.

Dit blijkt uit een serie gesprekken die belangenbehartigers van FNV hebben gevoerd met cameramensen, technici, redacteurs en andere medewerkers op het Media Park, voor het manifest "Achter de schermen vandaan" (2019).

Politiek Den Haag heeft de afgelopen jaren bezuiniging op bezuiniging gestapeld bij de publieke omroep. Al 250 miljoen euro sinds 2010. Naar nu blijkt vangt het personeel de zwaarste klappen van het bezuinigingsbeleid op. Om in tijden van slinkende budgetten programma's te kunnen blijven produceren worden bezuinigingen afgewenteld op makers. Dit gebeurt heel veel via omroepmedewerkers met tijdelijke contracten en zzp'ers en heel veel via aan- en uitbesteding, waarbij facilitaire broadcast bedrijven elkaar beconcurreren op arbeidskosten.

'DE BEZUINIGINGEN OP DE PUBLIEKE OMROEP RAKEN ONS ALLEMAAL. DE PUBLIEKE OMROEP IS EEN BINDENDE FACTOR BINNEN ONZE SAMENLEVING.'

De bezuinigingen op de publieke omroep raken ons allemaal. De publieke omroep is een bindende factor binnen onze samenleving, met programma's die informeren, misstanden onthullen, inspireren, amuseren, en waarin de veelstemmigheid en veelkleurigheid van Nederland tot uiting komt. De vele journalistieke redacties van de publieke omroep zijn bovendien een van de pijlers onder onze democratie. In deze tijden van nepnieuws en desinformatie, is het belang van de publieke omroep groter dan ooit.

Om de maatschappelijke taak goed te kunnen vervullen, is het noodzakelijk dat we voorwaarden scheppen waarin mediamakers in volledige programmatische en redactionele vrijheid het publiek van onafhankelijke informatie kunnen voorzien. Fatsoenlijke arbeidscontracten en baanzekerheid zijn onderdeel van deze voorwaarden. De overheid is hier mede verantwoordelijk voor, uiteindelijk worden alle mensen die in opdracht van de omroep werken betaald met publiek geld.

De bezuinigingen op de publieke omroep hebben hun weerslag op de gehele mediaketen. Naast de freelancers die de omroepen rechtstreeks inhuren, worden veel beeld- en geluidstechnici en cameramensen ingehuurd via facilitaire bedrijven. Verreweg het grootste deel van de kosten van deze bedrijven bestaat uit de loonkosten van de arbeidskrachten die ze leveren. Het gevolg? De concurrentie wordt vooral gevoerd op arbeidsvoorwaarden, waardoor de lonen dalen en de secundaire arbeidsvoorwaarden worden uitgekleed.

'DE MEESTEN VAN HEN VALLEN NIET ONDER EEN CAO, EN HEBBEN DERHALVE EEN ZEER ZWAKKE RECHTSPOSITIE.'

De pijn wordt verhevigd door het feit dat de meeste werknemers in deze sterk competitieve markt nauwelijks beschermd zijn tegen de uitwassen van marktwerking. De meesten van hen vallen niet onder een cao en hebben derhalve een zeer zwakke rechtspositie. De bezuinigingen op de omroep hebben een race naar beneden in gang gezet. De FNV wil deze doorbreken, opdat alle mediamakers zich straks weer verzekerd weten van hun financiële toekomst.

PROGRAMMA'S MAKEN HEEFT EEN PRIJS!

Minister Slob bepaalt het budget voor de publieke omroep...



Daar wordt iets op gevonden...



9. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN: DOORGESLAGEN MARKTDENKEN IS EEN KEUZE, KIES ANDERS!

Wat FNV betreft is de situatie helder; het marktdenken in de (semi-)publieke sector is doorgeslagen. Dit geldt zowel voor het aantal publieke diensten en voorzieningen die in meerdere of mindere mate zijn vermarkt, als voor de op marktprikkels geschoeide managementcultuur binnen onze publieke voorzieningen. We kunnen deze trend keren, maar dit vergt wel heldere politieke keuzes.

9.1 KEUZE 1 : NIET ALLES HOEFT NAAR DE MARKT, PRIVATISERING IS DOORGESLAGEN.

We moeten afscheid nemen van het idee dat de introductie van (meer) marktwerking automatisch leidt tot beter functionerende publieke diensten. De praktijk heeft bewezen dat deze stelling zelden opgaat. Het zou veel beter zijn om scherp naar het karakter van een sector te kijken, om op basis hiervan te bepalen of een sector zich al dan niet leent voor marktwerking.

Om te beginnen kunnen we stellen dat alle diensten en voorzieningen die nooit failliet mogen gaan, zich niet lenen voor marktwerking. Faillissementen, en de bijbehorende creatieve destructie, zijn inherent onderdeel van de vrije markt.

Diensten die gebaat zijn bij grote, goed op elkaar afgestemde netwerken, zoals bijvoorbeeld het openbaar vervoer, lenen zich evenmin voor marktwerking. De kracht van een dergelijk netwerk valt en staat bij de mate waarin de onderlinge samenwerking binnen het netwerk is geoptimaliseerd. Zodra deze netwerken worden opgeknipt in tal van losse concessies, neemt de complexiteit van het netwerk toe. In gewone mensentaal zal dit leiden tot slechter op elkaar afgestemde OV-verbindingen.

Sectoren waarin de afnemers (patiënten, cliënten of consumenten) niet over dezelfde informatie beschikken als de aanbieders, lenen zich evenmin voor de meeste marktprikkels. In de zorg hebben patiënten te weinig kennis van de behandelingen die ze afnemen om een goede inschatting te kunnen maken wat ze nodig hebben. Wanneer we dit combineren met een financieel belang bij de aanbieders om zoveel mogelijk zorg aan te bieden, zullen de commerciële prikkels hier eerder een prijsopdrijvend effect hebben dan dat goede zorg voor iedereen wordt gegarandeerd. We zien dit in de Verenigde Staten ook daadwerkelijk gebeuren. Daarom is het van belang dat medische professionals vanuit hun professie kunnen kijken wat wel en niet noodzakelijk is en niet vanuit het mogelijk rendement voor de instelling.

Bovenstaande is slechts een greep uit de vele argumenten om terughoudend te zijn met marktwerking in de publieke sector. Het punt is dat de markt op vele fronten faalt, terwijl de overheid zelf veel beter in staat is om burgers een goede dienstverlening te bieden. Durf daar als overheid en politiek voor te staan!

9.2 KEUZE 2: STA ALS OVERHEID OOK ALS OPDRACHTGEVER VOOR GOED WERK

Als de overheid wel besluit om taken door private organisaties te laten uitvoeren, betekent dit niet dat zij van haar publieke verantwoordelijk voor goed werk is ontslagen. De overheid is als opdrachtgever in bijna alle gevallen de belangrijkste spelverdeler en heeft de taak om de kwaliteit van werk te borgen. Dit geldt in moreel opzicht omdat het werk wordt verricht door burgers. En praktisch omdat de kwaliteit van de arbeid direct verband houdt met de kwaliteit van de dienstverlening.

Dit kan door te staan voor de volgende principes.

A) BORG GOEDE ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ AANBESTEDINGEN, STA VOOR GELIJK WERK = GELIJK LOON EN GERELATEERDE KOSTEN

De overheid dient bij het gunnen van opdrachten uit te gaan van goede, en voor alle werkenden gelijke arbeidsvoorwaarden - ongeacht contractvorm - en de hieraan gerelateerde kosten. Deze arbeidsvoorwaarden dienen met de vakbond te zijn vast gesteld in een cao. Indien dit niet gebeurt, ontstaat een race naar beneden waardoor kwalitatief goede middenklasse banen verdwijnen en het vertrouwen in de overheid daalt. Slecht opdrachtgeverschap van de overheid is een belangrijke aanjager van onzeker werk. Om te zorgen dat deze goede arbeidsvoorwaarden ook in de praktijk worden nageleefd, zijn goede eisen rond controle en naleving van belang. Dit geldt niet alleen bij de hoofdaannemer, maar zeker ook bij (eventuele) onderaannemers. Duidelijke afspraken over goede en gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden, plus daaraan gerelateerde kosten, en transparantie van deze kosten, zouden samen met en vrije toegang tot de werkvloer voor de vakbond, bij elke overheidsopdracht gegarandeerd moeten zijn.

B) ZORG VOOR VOLDOEND BUDGETTEN EN OORMERK DEZE BIJ GEDECENTRALISEERDE OVERHEIDSTAKEN

Marktwerking, verzelfstandigingen en decentralisaties zijn vaak hand in hand gegaan met stevige bezuinigingen. De markt zou het namelijk efficiënter kunnen was de gedachte. In de praktijk valt dit echter behoorlijk tegen en betalen werkers en cliënten de prijs. In dit boekwerk is te lezen dat de combinatie van marktwerking en bezuinigen de kwaliteit van werk en maatschappelijke dienstverlening behoorlijk hebben geschaad. Goede kwaliteit heeft een prijskaartje, maar onverstandig bezuinigen is (op lange termijn) nog duurder. De overheid moet erop toezien dat er voldoende budget beschikbaar is om (semi-)publiek werk onder fatsoenlijke voorwaarden te laten uitvoeren. Wanneer het Rijk taken overdraagt aan lagere overheden dient dit met voldoende budget te gebeuren en moeten die budgetten worden geoormerkt, opdat het geld niet aan andere zaken kan worden besteed.

C) ZORG WETTELIJK VOOR GOEDE OVERGANG PERSONEEL BIJ CONCESSIE WISSELING

Werkzekerheid is een belangrijke factor voor werkgeluk (WRR 2017, Verwey-Jonker 2016). Op dit moment wordt deze in veel sectoren bedreigd omdat de overgang van werkzame personen in een instelling of onderneming bij het wijzigen van grote (overheids)opdrachten niet consequent goed is geregeld. Beste voorbeeld hoe het wel kan is - op dit moment - de overgang van werkenden bij een overgang van concessie in de Wet Personen Vervoer 2000. Het is jammer dat niet alle semipublieke overheidswerkers op deze bescherming kunnen rekenen.

D) GEEF WERKNEMERS INSPRAAK OP DE VOORWAARDE OPDRACHTVERSTREKKING

Onze leden hebben dankzij hun jarenlange ervaring op de werkvloer veel meer zicht op de praktische kanten van hun werk dan beleidsambtenaren. Bovendien willen ze niets liever dan kwalitatief goed werk leveren. Betrek de werkvloer daarom bij het opstellen van de gunningseisen, zodat hun ervaring en belangen goed worden meegewogen. Ontwikkel als overheid samen met de vakbonden slimme richtlijnen die waarborgen dat deze belangrijke medezeggenschap gestructureerd en tijdig plaatsvindt.

HET MOET SOCIALER, GEWOON GOED WERK!

- **Zekerheid:** een contract onbepaalde tijd met zekere uren en werktijden is de norm. Flex alleen voor piek en ziek en via een fatsoenlijk uitzendcontract waarbij gelijk werk gelijk beloond wordt. ZZP voor echte ondernemers die door een goed businessmodel, voldoende onderhandelingskracht hebben om een reëel tarief te hebben.
- **Kwaliteit:** je werk goed, veilig en gezond kunnen doen, met voldoende autonomie en ruimte voor scholing en vakmanschap. Een goed rooster dat werk en privé in balans houdt met zeggenschap voor werkenden.
- **Koopkracht:** een cao met een goede loonstijging, een goed pensioen en een verhoging van het wettelijk minimumuurloon naar 14 euro per uur.

10. LITERATUURLIJST

Ark. van. E.,(2015) "Marktwerking in de zorg levert in VS bedroevende resultaten",
FTM.nl bericht 8 augustus 2015, Follow The Money, Amsterdam

DNB (2018) "Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote"
DNBulletin van 1 februari 2018, DNB.nl, De Nederlandse Bank, Amsterdam

ESB (2019) "De toekomst op de rails", ESB 4778S, dossier, Economisch Statistische berichten, Amsterdam

FNV (2019) "Achter de schermen vandaan", FNV, Utrecht

FNV (2018) "FNV visie op zorg en welzijn", FNV, Utrecht

FNV (2018) "samen voor een socialer Nederland", FNV, Utrecht.

FNV (2019) "Schiphol mag eisen stellen aan arbeidsvoorwaarden", FNV.nl bericht 1 oktober 2019,

FTM (2020) "Dossier Zorgcowboys", ftm.nl, Follow The Money, Amsterdam

Heijne S., (2016) "Er zijn nog 17 miljoen wachtenden voor u", de Correspondent, Amsterdam

Judt T.,(2010) "Het land is moe", Uitgeverij Contact, Amsterdam.

Kuiper R., (2014) "De terugkeer van het algemeen belang", Uitgeverij Van Gennep, Amsterdam

Peters J., en Weggeman M., (2019) "Het grote Rijnlandboekje", Business Contact, Amsterdam

Sennett R., (2010) "De cultuur van het nieuwe kapitalisme", J.M. Meulenhoff, Amsterdam

Tjeenk Willink, H.,(2019) "Groter denken, kleiner doen", Prometheus, Amsterdam

Verwey-jonker instituut (2016) "Zoeken naar zekerheid in vast en flexibel werk",
Verwey-jonker instituut, Utrecht

WRR (2020) "Het betere werk", wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid, Den Haag

WRR (2017) "Voor de zekerheid", wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid, Den Haag

COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers

interviews en redactioneel advies Sander Heijne en Sabine Sluijters

Vormgeving Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Opmaak Zippa grafisch ontwerp, Bussum

Druk Repro FNV

Oplage 350

DOORGESLAGEN MARKTDENKEN IS EEN KEUZE, KIES ANDERS!

Steeds meer publieke diensten zijn de afgelopen tientallen jaren geprivatiseerd. De vrije markt moest zorg, vervoer, telecom, bouw goedkoper en sneller maken. Maar, als dat al lukt, wordt de prijs te vaak betaald door werknemers. Arbeidsvoorwaarden zijn inzet van de onderhandelingen en de kwaliteit gaat achteruit. Doorgeslagen marktwerking is een keuze. Kies anders!

In een socialer Nederland hebben we twee opties:

Keuze 1: Niet alles hoeft naar de markt. Je kan als overheid echt dingen zelf blijven doen.

Keuze 2: Sta voor goed werk, ook als overheid en opdrachtgever.

- Borg goede arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingen. Gelijk werk = gelijk loon en gelijke kosten
- Zorg voor voldoende budgetten. Oormerk ze, als het geld naar provincie of gemeente gaat.
- Zorg wettelijk voor goede overgang van het personeel, als een ander bedrijf het werk overneemt
- Geef werknemers inspraak op de voorwaarden van een aanbesteding.