WITBOEK

OVER DE PROBLEMEN EN OPLOSSINGEN VAN DE MEDEWERKERS IN DE PUBLIEKE SECTOR

STEUNPUBLIEKESECTORNU.NL

VOORWOORD

Bijna 1 miljoen mensen werken in de publieke sector voor Nederland. Hun werk is essentieel, ook zonder coronacrisis. De regering steunt op hen om Nederland draaiend te houden. Maar de regering als de grootste werkgever van ons land, geeft er niets voor terug: de cao-onderhandelingen voor de een miljoenen mensen werkzaam in het onderwijs, bij defensie, op ministeries, gemeentehuizen, bij provincies, de rechterlijke macht en de universitair medische centra zijn door kabinet afgebroken, lopen erg moeizaam of er zijn karige tussencao's afgesproken, zoals onlangs bij politie. Het kabinet als werkgever heeft voor deze mensen geen loonstijging over en ook komt er niet extra (structureel) geld om de werkdruk te verminderen en te zorgen voor goede ondersteunende voorzieningen. De formatie van een nieuw kabinet is het moment om het roer om te gooien en die miljoen essentiële werkers te geven wat ze nodig hebben, en verdienen.

Wij zien in alle overheidssectoren dat het piept en kraakt bij de uitvoering van de publieke taken. Het gaat niet goed. Het onderwijs kent door tekort aan bevoegde leraren met 27% het hoogste percentage burn-out klachten, terwijl dat landelijke 17% is (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019), politie en defensie hebben te weinig personeel voor de veiligheidstaken, gemeenten hebben vacaturestops ingesteld om financiële tekorten op te vangen die ontstaan zijn door de centralisatie van de jeugdzorg, bij de publieke omroep zijn het flexcontracten wat de klok slaat en het lukt uitvoerende Rijksdiensten als het gevangeniswezen steeds moeilijker om de dienstroosters in te vullen door de continue ondercapaciteit. Daar komt nog bij, dat de menselijke maat ver te zoeken is: politieke regelgeving en strakke centrale richtlijnen geven medewerkers niet het gevoel dat zij medezeggenschap hebben bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden of dat er vertrouwen is in hun vakmanschap en professionaliteit. De verhalen en de cijfers in dit witboek liegen er niet om.

Nederland verkeert al meer dan een jaar in crisis. Wat ons land nu nodig heeft, is voldoende overheidspersoneel, dat goed opgeleid is en de beschikking heef over goede ondersteunende middelen (ICT, oefenmateriaal). Er komen grote maatschappelijke en economische opgaven op ons af. Niet alleen om uit de crisis te komen, maar ook voor het uitvoeren van de digitale innovatie, energietransitie en inclusieve arbeidsmarkt. Alleen medewerkers die een fatsoenlijk loon krijgen, een vast contract hebben en goede arbeidsvoorwaarden, medewerkers waarbij werk en privé in balans is, alleen die medewerkers kunnen de uitvoering van de publieke taken aan.
Als we daar niet voor kunnen zorgen, dan blijven overheidsmedewerkers overstappen naar andere, niet-overheidssectoren, omdat ze daar meer betaald krijgen. Wij zien dat al bij defensie, bij technisch en ICT-personeel. De uitvoering van de cruciale, publieke taken komt zo in het geding.

Wij roepen de formerende partijen dringend op om het roer om te gooien en nu daadwerkelijk te gaan investeren in een sterke overheid: in het belang van de medewerkers en in het belang van Nederland:
steun de publieke sector nu!

De vakbonden van Politie, Defensie, Onderwijs en ambtenaren werkzaam bij Rijk, Gemeenten, Provincies, Rechterlijke Macht, Universitaire Medische Centra en Waterschappen.

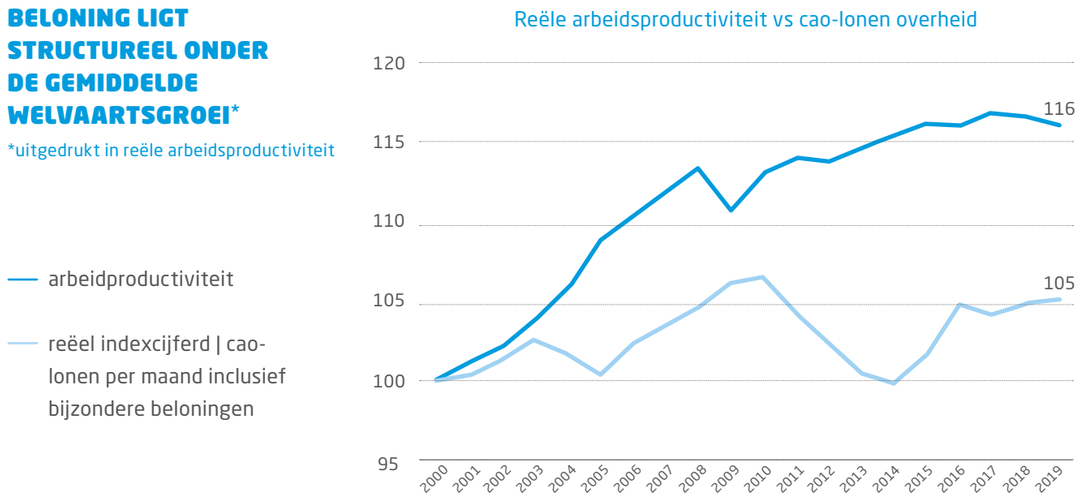
J. Hoffer, voorzitter van Algemene Centrale voor Overheidspersoneel FNV
J. Debie, voorzitter van Ambtenarencentrum

FEITEN EN CIJFERS

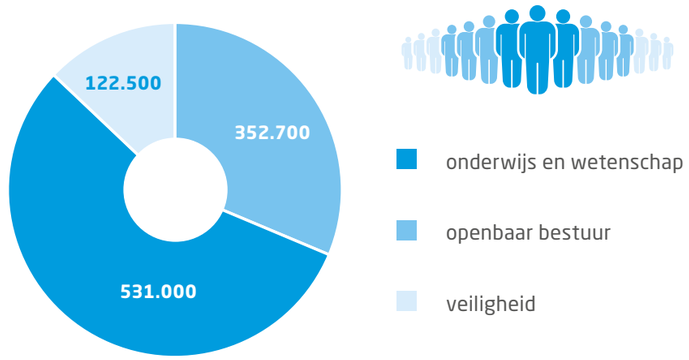
ONDERWIJS EN WETENSCHAP	Primair en Voortgezet Onderwijs, MBO, HBO en WO Universitaire Medische Centra en Onderzoekinstellingen
VEILIGHEID	Politie, Marechaussee, Defensie
OPENBAAR BESTUUR	Ministeries, Gemeenten, Provincies, Waterschappen en Rechterlijke Macht Uitvoeringsdiensten als GGD, RIVM, BOA, Brandweer, Rijkswaterstaat, Veiligheidsregio, Gevangenissen/DJI, Douane en Milieu omgevingsdiensten

BELONING LIGT STRUCTUREEL ONDER DE GEMIDDELDE WELVAARTSGROEI*

*uitgedrukt in reële arbeidsproductiviteit



BIJNA 1 MILJOEN MENSEN WERKEN VOOR DE PUBLIEKE TAKEN



Chiem
Marinier bij Defensie

ONDERBEZETTING EN ONDERBETALING BIJ DEFENSIE

‘Ik ben Chiem en ik ben marinier. Mijn 32.000 collega’s bij Defensie en ik staan samen voor de veiligheid van mensen in Nederland, maar zo nodig buiten onze grenzen. Ik heb geweldig werk. Maar het is niet altijd even makkelijk. We hebben een flinke onderbezetting, daardoor kunnen we onze veiligheidstaken niet goed uitvoeren. Ook oefenen we met verouderd materieel en krijgen we te weinig opleiding, scholing en training. Daarnaast is onze beloning te laag als je kijkt naar onze taken en verantwoordelijkheid en de risico’s die we lopen. Ik zie dat veel collega’s kort na hun dienverplichting Defensie verlaten, omdat ze ergens anders meer kunnen verdienen. En ik kan het ze eigenlijk niet kwalijk nemen. Onze minister weigert ons een normale loonsverhoging te geven. Dat is geen manier om waardering voor je eigen personeel te tonen?!’

IK WIL GRAAG:

- meer collega’s: er zijn 9.250 vacatures bij Defensie;
- een fatsoenlijke beloning en een goede cao;
- betere oefen- en opleidingsfaciliteiten om onze (inter)nationale taken goed en veilig te kunnen uitvoeren.

Vacatures
2021: 9.250
2015: 3.190
bron: Personeelsrapportage Defensie

Werkplezier en uitstroom

- 66% werkt niet meer met plezier
- Slechts 54% heeft vertrouwen in toekomst.
- Gemiddelde uitstroom (niet pensioen gerelateerd) 1.000 per jaar.
- Vertrekmotieven: gebrek aan loopbaanontwikkeling (34%) en balans werk/privé (27%).

bron: Personeelsrapportage Defensie 2020 en artikel AD

NAVO afspraken Defensiebudget
Door de lidstaten is de norm van 2% bruto binnenlands product in 2024 afgesproken. In 2019 is dit 1,3%.
bron: Miljoenennota

> Veel collega’s verlaten Defensie, omdat ze ergens anders meer kunnen verdienen.

Marzena
Docent op havo/vwo

‘Ik ben Marzena en ik werk met veel plezier al 20 jaar als docent op havo/vwo. Op mijn school gaat het goed, maar dat geldt helaas lang niet voor alle scholen. Veel van mijn collega’s hebben te maken met veel te volle klassen: 30 leerlingen per klas is geen uitzondering. Hierdoor hebben ze te weinig tijd om ieder kind de aandacht te geven die het verdient. De voorbereiding van lessen of extra begeleiding van leerlingen gebeurt vaak noodgedwongen in eigen tijd, want door alle administratieve rompslomp zitten de werkdagen al overvol. Het lerarentekort is nijpend, het lukt helaas nog steeds niet om voldoende, goed gekwalificeerde docenten te vinden. Ik maak me daar zorgen over, want daardoor stijgt de werkdruk van mij en mijn collega’s en daalt de kwaliteit van ons onderwijs. Het piept en kraakt in het onderwijs en leerlingen zijn daar de dupe van. Er moet werk gemaakt worden van het aantrekkelijker maken van ons mooie beroep, zodat er meer onderwijscollega’s komen én blijven voor de jonge generaties.’

IK WIL GRAAG:

- meer collega’s met vaste banen, zodat we met elkaar kunnen bouwen aan goed onderwijs op de scholen;
- meer autonomie in mijn werk: ik weet als professional wat het beste is voor mijn leerlingen;
- een fatsoenlijk loon, dat past bij mijn ervaring en opleiding.

> Met minder volle klassen en lagere werkdruk wordt ons beroep aantrekkelijker en verbetert de kwaliteit van het onderwijs.

VOLLE KLASSEN EN TE HOGE WERKDRUK IN HET ONDERWIJS

- Aantal medewerkers: 286.000
- Boven de nu al grote leraren-tekorten, is er over 10 jaar in het VO een extra tekort van 1.700 voltijd-leraren en in het PO een extra tekort van 1.440.
  bron: Trendrapportage Arbeidsmarkt Banen po, vo en mbo 2020, min. OCW
- Een derde van de vacatures in voortgezet onderwijs geldt als moeilijk vervulbaar.
- Om de kwaliteit van de lessen en het onderwijs te borgen, is in 2017 afgesproken dat alle lessen worden gegeven door bevoegde leraren. Er worden echter nog steeds heel veel lesuren door niet-bevoegde docenten gegeven: in het Vmbo 16 % en op Havo 12 %. Genoeg bevoegde leerkrachten betekenen extra structurele kosten van € 235 mln. voor 2021 t/m 2025.
- Het onderwijspersoneel kent met 27% het hoogste percentage burn-out klachten.
  bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019
- Door de toenemende werkdruk en een achtergestelde loonontwikkeling stopt 25% van de instromers na 5 jaar.
- Leerlingen zitten in te grote klassen. Om beter onderwijs mogelijk te maken, geeft de AOb aan dat in 2025 alle schoolklassen moeten bestaan uit maximaal 21 leerlingen. Om dit mogelijk te maken zijn structurele investeringen nodig: € 975 mln. in 2021 oplopend tot € 1.950 mln. in 2025.
- Er is een loonkloof van leraren werkzaam in het primair en voortgezet onderwijs. Het dichten ervan vraagt om een investering van € 850 mln. (2021 t/m 2025).
- De bestaande systematiek van lumpsumfinanciering maakt dat overheidsgelden onvoldoende in de klas terecht komen.

Tilila
Basispolitiezorg

ONDERCAPACITEIT DOOR VERGRIJZING EN SLECHTE SYSTEMEN BIJ DE POLITIE

> Ik houd echt mijn hart vast als ik zie hoeveel collega's om me heen tegen hun pensioen aanzitten

'Ik ben Tilila en werk in de basispolitiezorg. Ik vind dat ik een afwisselende, boeiende en nuttige baan heb. Ook de collegialiteit in mijn team geeft me energie. De waardering die iedereen voor ons heeft, zie ik helaas niet terug in de beloning. Zelfs voor 2021 is er geen loonstijging, terwijl Nederland door de coronacrisis en de extra behoefte aan beveiliging van personen, meer dan ooit een beroep op ons doet. Een ander probleem is de krappe inzetbare capaciteit. Er zijn te weinig agenten om alle taken goed te kunnen doen. Dat komt doordat het politiekorps vergrijst: er komen te weinig nieuwe, jonge medewerkers bij. Daardoor komt bijvoorbeeld de zware last van nachtdiensten bij een steeds kleinere groep te liggen. Dat geldt ook voor de extra inzet van politiemedewerkers in verband met de coronamaatregelen of extra beveiliging.
Dag in dag uit zijn de roosters nog maar moeilijk rond te krijgen. Als ik vakantie aanvraag voor over een half jaar, krijg ik te horen dat dat lastig is en ik maar met collega's moet overleggen om diensten te ruilen. Als ik wil oefenen om goed getraind op straat te kunnen werken, krijg ik ook vaak te horen dat "de capaciteit dat even niet toelaat". Ik houd echt mijn hart vast als ik zie hoeveel collega's om me heen tegen hun pensioen aanzitten. Hoe moeten we dan straks alles doen?!
Ik mis ook goed werkende ICT- en communicatiemiddelen die me flink wat administratieve rompslomp zouden besparen. Zeker bij politietaken op straat is een goede communicatie erg belangrijk. Je wilt je kunnen richten op het contact met de burger en niet afgeleid worden door administratieve verplichtingen.'

IK WIL GRAAG:

- meer collega's op straat en bij de recherche, maar ook in de ondersteuning (veel mensen zijn wegbezuinigd in de afgelopen tien jaar);
- gebruiksvriendelijke ICT bij de uitvoeringstaken op straat;
- een verantwoorde uitrusting en voldoende gelegenheid om te trainen;
- een fatsoenlijke loonsverhoging, die past bij de extra inzet die nu van ons wordt gevraagd.

- De Nationale Politie bestaat uit 10 regionale eenheden, een landelijke eenheid, een Politiedienstencentrum (PDC) en de Politieacademie
- Operationele sterkte begin 2021: 50.400 (incl. politiestudenten)
- Tussen 2021 en 2025 gaan ruim 11.000 operationele (uitvoerende) politiemedewerkers met pensioen, de instroom van nieuwe medewerkers blijft daarbij achter. Gevolg: de komende jaren (tijdelijke) onderbezetting in een situatie van (structurele) ondercapaciteit.
- Er is onvoldoende tijd om de 32 verplichte trainingsuren per jaar te halen.

bron: beleidsrapportages ministerie JenV en Nederlandse Politiebond

Sabine
Universitair docent
Vrije Universiteit in Amsterdam

TE HOGE WERKDRUK DOOR ONZEKERHEID EN COMBINATIE WETENSCHAP EN ONDERWIJS BIJ UNIVERSITEITEN

'Ik ben Sabine en ik ben universitair docent aan de Economische faculteit van de Vrije Universiteit in Amsterdam. Ik vind onderwijs geven erg leuk, met name aan jonge studenten. Het is fantastisch om hun groei te zien, dat je ze kunt stimuleren om meer te begrijpen en te kunnen dan ze zelf hadden gedacht. Daarnaast vind ik wetenschappelijk onderzoek geweldig. Zo kwam ik bijvoorbeeld voor een onderzoek een manuscript tegen dat vierhonderd jaar kwijt was. Maar het plezier in mijn werk wordt gedrukt door de structurele onder financiering. De situatie in het academisch onderwijs is nijpend. Overwerk is standaard: in het weekend, de avonden, tijdens vakanties en feestdagen. Docenten zouden hun studenten graag meer persoonlijke begeleiding willen geven, maar daar is geen tijd voor. Tegenwoordig ben je als docent alleen maar aan het zenden. Er is geen tijd voor interactie of persoonlijke begeleiding. Ook is de concurrentie binnen de wetenschap ontzettend groot. De toekomst van een wetenschapper is onzeker. Je wordt afgerekend op je wetenschappelijke productie, maar door de zware onderwijslast moet je je onderzoek in je vakantie en de weekenden doen. In de afgelopen weken sprak ik met collega's die huilend op de bank zaten, omdat ze zo moe zijn. Het is hier een wiebelig kaartenhuis. De een na de andere collega stort in.
Daarom moet er structureel meer geld naar het academisch onderwijs, zodat we meer collega's kunnen aannemen. Er moeten vaste contracten komen, zodat docenten weten waar ze aan toe zijn.
Alleen dan kunnen studenten het onderwijs krijgen dat ze verdienen en kan de wetenschap vooruit.'

IK WIL GRAAG:

- Dat niet alleen de onderwijstaken, maar ook de onderzoekstaken van universitaire medewerkers bekostigd worden uit structurele overheidsmiddelen. Bij groeiende studentenaantallen volstaat een compensatie van alleen het onderwijsbudget niet;
- Meer vaste banen voor wetenschappelijk personeel met voldoende tijd voor onderwijs en onderzoek;
- Minder structureel overwerk;
- Een sociaal veilige werkomgeving.

- Aantal mensen werkzaam bij universiteiten: 60.000
- Sinds 2000 is de bekostiging per student vanuit OCW met 25% gedaald.
- Doordat het onderzoek is "geprojectificeerd" en grotendeels afhankelijk is van tijdelijke subsidies, heeft ruim 60% van het wetenschappelijke personeel (inclusief promovendi) een tijdelijke aanstelling. Ook in het HBO is het aandeel tijdelijke contracten hoog: 40%.
- Uit onderzoek blijkt dat er gemiddeld 40% structureel meer uren gewerkt wordt dan volgens de contractomvang is afgesproken.
- Uit onderzoek is ook gebleken dat het gevoel van sociale onveiligheid op de werkvloer groot is. Mede door de precaire onzekere contracten en enorme onderlinge concurrentie, worstelen de universiteiten met een sociaal onveilig werkklimaat.
- Er is een structureel tekort van € 1,1 mld. voor het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

bron: PwC-rapport

> Het is hier een wiebelig kaartenhuis. De een na de andere collega stort in.

Herman
Waterschap Rivierenland

> De natuur houdt geen rekening met onze personeelscapaciteit.

PERSONEELSTEKORT EN ZWAAR WERK BIJ DE WATERSCHAPPEN

'Ik ben Herman en werk bij het Waterschap Rivierenland . Mijn collega's en ik vangen onder andere muskusratten, die onze kades in de polders en dijken aan de kust en bij rivieren aantasten. Mijn tienduizend collega's en ik zijn bij de 21 Waterschappen verantwoordelijk voor de waterveiligheid, waterhuishouding en rioolwaterzuivering in Nederland. Ons werk is misschien niet direct heel zichtbaar, maar daarom niet minder belangrijk. Wij werken keihard om Nederland te beschermen tegen overvloedige regenval, droogte en we bewaken het grondwaterpeil. Ik en veel van mijn collega's bij de waterschappen werken al vanaf jonge leeftijd in een functie die fysiek zeer belastend is. Dit leidt op latere leeftijd tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten en zelfs uitval. Wij willen graag gezond de eindstreep halen.

Daarnaast is voor veel werkzaamheden die wij bij het waterschap uitvoeren, technisch opgeleid personeel nodig. Alleen dat is moeilijk te vinden en dat legt weer extra druk op de medewerkers. Want de natuur houdt geen rekening met onze personeelscapaciteit.'

IK WIL GRAAG:

- meer technisch opgeleide collega's;
- van mijn pensioen genieten na ruim 40 jaar dienst, nu het nog kan.

- Aantal medewerkers: 10.500
- Een regionale structuur met 21 Waterschappen en Dijkgraven.
- Aantal vacatures: ruim 1.700 vacatures (cijfers 2020).

bron: Kennisbank Openbaar bestuur

Natascha
Assistent bedrijfsadministratie
Gemeente Amsterdam

TEVEEL WERKDRUK EN TE WEINIG WAARDERING VOOR AMBTENAREN

> Werken vanuit huis is al moeilijk genoeg, maar helemaal met steeds minder vaste collega's.

'Ik ben Natascha en ik werk als assistent bedrijfsadministratie bij de Gemeente Amsterdam. Ik werk nu alleen vanuit huis en ben sinds februari vorig jaar niet meer naar kantoor geweest. Ik denk dat dat voor mijn collega's met bureaubanen bij andere gemeenten, op provinciehuizen en ministeries niet anders is. Door de decentralisatie van de jeugdzorg, zijn bij de gemeenten financiële tekorten ontstaan. Laatst is daardoor sluipenderwijs weer een reorganisatie gestart. En een reorganisatie betekent weer bezuinigen op vaste collega's en het aannemen van tijdelijke mensen in nieuwe functies. Werken vanuit huis is soms al moeilijk genoeg, maar helemaal met steeds minder vaste collega's en veel onervaren, nieuwe mensen. Probeer iemand maar eens goed in te werken via Zoom. Al die extra werkdruk, onzekerheid en onrust, en we krijgen er niks voor terug. De VNG wil ons niet eens een fatsoenlijke loonsverhoging geven.'

IK WIL GRAAG:

- meer vaste collega's om de werkdruk op een acceptabel niveau te krijgen;
- goede afspraken over hybride werken, met thuiswerkvergoedingen;
- een fatsoenlijk loon en afspraken hierover in de cao. Want in het laatste loonbod van de VNG komt de waardering voor ons werk niet tot uiting.

Provincies

- Aantal medewerkers: 11.000
- Aandeel externe inhuur: 20%

bron: Personeel monitor Provincies 2019

Gemeenten

- Aantal medewerkers: 154.000
- 18% is flexibele bezetting (=detachering, payrolling en uitzendbureaus).
- Een hoge uitstroom van ambtenaren tussen 35 en 55 jaar vanwege betere arbeidsvoorwaarden elders.
- Het aantal vacatures eind 4e kwartaal 2020 is bijna 5.000.
- Het langdurig ziekteverzuim nam toe van 1% naar 4,2%.
- 75% van het ziekteverzuim komt door werkdruk en stress.

bron: Personeelsmonitor 2019

Rijk

- Aantal medewerkers: 127.000
- Er is onderbezetting bij uitvoeringsdiensten als Douane, Dienst Justitiële Inrichting en Rijkwaterstaat met als gevolg hoge werkdruk en roosterdiensten die moeilijk in te vullen zijn.
- Aantal vacatures in vijf jaar tijd gestegen van 5.050 naar 16.700
- De uitstroom is toegenomen van 6.000 in 2015 naar 8.100.
- Het aantal tijdelijke contracten is verdubbeld van 5,5 % in 2015 naar 12%.

bron: beleidsrapportages ministerie BZK en Kennisbank Openbaar Bestuur

Ramesh
Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA)

VEEL ONVEILIGHEID EN WEINIG WAARDERING VOOR BOA'S

'Ik ben Ramesh en ik ben Buitengewoon Opsporings-ambtenaar (BOA). Met 23.500 collega's zorgen we er voor handhaving van wetten en regels en doen we specifieke opsporingstaken. Tijdens de coronacrisis is het belang van ons werk meer dan duidelijk geworden. Het is een leuke en afwisselende baan, maar niet zonder risico's. We krijgen het steeds drukker en werken vaak over, zeker nu de politie door personeelstekort aan bepaalde taken niet meer toekomt. Ook krijgen we steeds meer te maken met agressiviteit van het publiek naar ons toe. Niet iedereen is het eens met de regels die wij moeten handhaven en dan krijgen wij de volle laag. Ik mis echt begeleiding en goede scholing om met die situaties op straat om te kunnen gaan. En een beloning, die past bij ons belangrijke en verantwoordelijke en soms ook gevaarlijke werk.'

IK WIL GRAAG:

- meer mogelijkheden en tijd om opleidingen en training te volgen;
- Een loon dat past bij de verantwoordelijkheid en het publiek belang van ons werk.

- Aantal BOA's: 23.500
- Verantwoordelijk voor: toezicht houden op de lokale orde en veiligheid en handhaving/controle op naleven van regels op gebied van o.a. parkeren, milieu en openbaar vervoer.
- BOA's werken met name bij gemeenten, inspectiediensten en organisaties als NS en Staatsbosbeheer.
- 95% van de BOA's wordt geconfronteerd met agressie.

bron: Onderzoeksbureau DSP

> Niet iedereen is het eens met de regels die wij moeten handhaven en dan krijgen wij de volle laag.

Rijco
Omroepmedewerker bij de publieke omroep

Ik ben Rijco van Egdom, omroepmedewerker bij de publieke omroep. Als redacteur werk ik al ruim 10 jaar bij afwisselende omroep organisaties. Steeds op basis van tijdelijke contracten. Dat wordt meer en meer de norm in de omroepwereld. Ik wil graag doorgroeien tot eindredacteur. Maar zoals ieder ander, moet ik me bij nieuw werk eerst bewijzen voor ik stappen kan zetten. Met tijdelijke aanstellingen krijg ik hiervoor simpelweg de kans niet. Toch wil ik mijn werkgever niet pushen om me een vaste aanstelling te geven. Want ik weet: voor mij tien anderen. Daardoor accepteer ik de overeenkomsten maar gewoon.
Ik kijk weleens met jaloezie naar vrienden, die niet in de omroepwereld werken. Zij krijgen veel meer gelegenheid om een relatie op te bouwen met het bedrijf en hun collega's. Hierdoor maken ze zich eerder hard voor de organisatie. Dat zou ik ook wel willen. Ik begrijp ook niet waarom omroepen überhaupt zo vaak met tijdelijke contracten werken. Soms worden er complete redactieteams weggestuurd. Hierdoor raak je als omroep het geheugen van je programma kwijt. Want die redacteuren weten welke onderwerpen ze hebben behandeld en welke fouten ze hebben gemaakt. Een nieuw team moet het wiel opnieuw uitvinden. Dit komt de kwaliteit van je programma niet bepaald ten goede. Kwaliteit- en kapitaalvernietiging, als je het mij vraagt.

KWALITEIT- EN KAPITAAL-VERNIETIGING DOOR TEVEEL TIJDELIJKE CONTRACTEN BIJ DE PUBLIEKE OMROEP

> Geen tijdelijke contracten, maar een vaste aanstelling moet de norm zijn in de omroepwereld.

IK WIL GRAAG:

- Meer zekerheid door een vast contract. Neem bijvoorbeeld in de Mediawet op dat 80% van de medewerkers in vaste dienst treedt.
- Een voldoende en stabielere financiering voor de publieke omroep. De laatste 10 jaar is er zo'n € 350 miljoen af gegaan van het budget. Dat is afgewenteld op werknemers en zzp'ers die aan programma's van de publieke omroep werken. Er moet weer geïnvesteerd worden, want omroepwerk is mensenwerk.
- Bij aan- en uitbesteding moeten producenten en broadcastbedrijven tenminste de cao voor Omroeppersoneel hanteren als norm, en voor zzp'ers de Fair Practice Code.

- Ruim 8 van de 10 omroepmedewerkers vindt dat er teveel gebruik gemaakt wordt van tijdelijke contracten bij de publieke omroep.
- 2 op de 3 medewerkers voelt zich minder gewaardeerd door een tijdelijk contract.
- 4 op de 10 omroepmedewerkers overweegt te vertrekken naar een andere sector.

bron: peiling onder 500 omroepmedewerkers (2020)

WITBOEK #STEUNPULIEKESECTORNU
Is mede mogelijk gemaakt door de mensen achter de interviews.
Wij danken hen voor de openhartigheid.

Uitgave: ACOP FNV
Foto's: Eigendom FNV, coverfoto: Jerry Lampen, portretfoto's: Liesbeth Dinessen
Teksten en redactie: Lammert de Hoop en Marco van Moort
Vormgeving: De Kade

FNV © 2021