

# Meldpunt Verdringing

-Onderzoeksrapport-

september 2014

## Meldpunt verdringing

CNV Publieke Zaak

### Inhoud

Inleiding .....	2
‘Nieuwe werklozen’ .....	2
Jonge mensen zonder baan .....	2
Kwaliteit van dienstverlening .....	3
Maatschappelijk probleem .....	3
Meldingen per categorie .....	4
Q&A’s meldpunt Verdringing .....	11

## **Inleiding**

Op 7 augustus heeft CNV Publieke Zaak een digitaal meldpunt verdringing geopend. Verdringing is dat (voorheen) betaald werk wordt uitgevoerd door onbetaalde krachten, al dan niet met behoud van uitkering. De meldingen stroomden binnen. In anderhalve week tijd zijn ruim 150 meldingen ontvangen van verontruste leden. Na een kleine maand zijn dit 208 meldingen. Het zijn stuk voor stuk persoonlijke verhalen van mensen die aan den lijve het probleem van verdringing ondervinden of het van dichtbij meemaken. Naast schrijvende voorbeelden van verdringingen, kwamen er ook andere effecten aan het licht: jonge mensen met diploma vinden moeilijk een baan en de kwaliteit van dienstverlening neemt af. Een maatschappelijk probleem volgens CNV Publieke Zaak.

## **'Nieuwe werklozen'**

De kern van verdringing: het werk verdwijnt niet, maar de betaalde (en hiervoor opgeleide) krachten komen ongewild terecht in een uitkeringssituatie. Deze 'nieuwe werklozen' moeten ook weer een plek krijgen op de arbeidsmarkt, met alle systeemkosten van dien. Vaak betreft het oudere werknemers, die alleen vrijwillig of in laaggeschoolde arbeid aan de slag kunnen. Zo was er een melding van een verzorgende die werd ontslagen door een verpleeghuis en werd gevraagd om haar taken op vrijwillige basis voort te zetten. Er ontstaat als het ware een domino-effect: verdringing leidt op zijn beurt weer tot nieuwe verdringing. Voor de werkgever weliswaar een directe (personele) kostenbesparing, maar voor de samenleving als geheel een grote kostenpost.

## **Jonge mensen zonder baan**

Een ander gevolg is dat jonge mensen met een diploma geen betaald werk kunnen vinden, omdat bedrijven liever onbetaalde krachten aannemen. Hierdoor ontstaat een groep jonge werklozen die nauwelijks aan een betaalde baan kan komen. Stagiairs en vrijwilligers krijgen bovendien veel te veel verantwoordelijkheden toegeschoven, omdat zij het werk van gediplomeerden overnemen. Een stagiair wordt in het diepe gegooid, vaak zonder begeleiding. Zo kregen we een melding binnen van iemand met twee werkzoekende kinderen. Ze konden geen betaalde baan vinden, maar konden wel aan de slag als onbetaalde stagiair. Of van iemand die ziet dat stagiairs op zijn afdeling nooit een contract aangeboden krijgen, omdat de werkgever liever een nieuwe stagiair aanneemt. Sommige instellingen zijn volledig afhankelijk geworden van de inzet van vrijwilligers en stagiairs. Een ongewenst arbeidsmarkteffect in onze ogen.

### **Kwaliteit van dienstverlening**

Uit de reacties komt nog een neveneffect van verdringing aan het licht. Kostenoverwegingen geven vaak de doorslag boven de vraag of de kwaliteit op peil blijft. De kwaliteit van dienstverlening is volgens onze leden in het geding. Groepen demente ouderen die door één vrijwilliger zonder gedegen kennis worden begeleid. Een crisisopvang die 's nachts door vrijwilligers wordt gerund, maar hierdoor de veiligheid van de cliënten niet kan waarborgen. Een brandweerman die onveilige situaties ziet ontstaan doordat er steeds meer vrijwillige brandweerlieden (met ernaast een fulltime baan) worden ingezet in de nachtdienst. Afname van kwaliteit van dienstverlening, omdat de beroepskrachten verdwijnen, leidt in onze ogen ook tot economische maatschappelijke schade.

### **Maatschappelijk probleem**

Verdringing is dus een groot maatschappelijk probleem aan het worden. CNV Publieke Zaak zal er in de CAO-onderhandelingen alles aan doen om de werkgevers bij de les te houden: vrijwillige inzet is prima, maar niet ten koste van de kwaliteit en de medewerkers. Er moeten duidelijke afspraken komen over de mate waarin je op een verantwoorde manier onbetaalde krachten kunt inzetten in organisaties. Vrijwilligers en stagiairs zijn in onze ogen zeer waardevol, maar additioneel aan het reguliere werkproces. De focus op kosten is té ver doorgeschoten. De inzet van vaste krachten blijft in onze visie noodzakelijk om de kwaliteit én continuïteit van dienstverlening te blijven waarborgen. Het is de hoogste tijd dat het Kabinet de maatschappelijke effecten van verdringing onderzoekt en hier paal en perk aan gaat stellen.

Aantal meldingen: 208 (stand op 04/09/2014)

Uit welke sectoren: o.a (rijks)overheid, VVT, Ghz, Ziekenhuizen, Welzijn, Kerken, Bibliotheken, Kinderopvang, Onderwijs, Brandweer

## Meldingen per categorie

1. Vaste krachten worden in het kader van bezuinigingen ontslagen en het werk wordt overgenomen door stagairs en vrijwilligers of door mensen met een 0-uren contract. Bij ontslag komt de vaste kracht in de WW of bijstand en soms als vrijwilliger of flexwerker in dezelfde organisatie terecht.

“In september komen er veel HBO-V stagiaires bij ons op afdeling neurologie werken, terwijl er nu 3 FTE uit moet vanwege de bezuinigingen. We zijn best wel blij met al die handen omdat het steeds schaarser wordt, maar het is wel gek. De 3FTE worden trouwens niet ontslagen maar herplaatst op een andere plek in het ziekenhuis.”

“In kader van de reorganisatie is er door leidinggevenden en ondersteunend personeel van leidinggevenden gezegd dat er in de toekomst met mantelzorgers gewerkt gaat worden. Zo min mogelijk professionals (kostenbesparend) en dan vrijwilligers of ongeschoold personeel (goedkoper) gebruiken om bepaalde taken te gaan uitvoeren. Vast personeel wordt dan als flexwerker ingezet en moeten dan gaten vullen die ontstaan door vertrek vaste krachten”

“Een verzorgende in het verpleeghuis van mijn Moeder die ontslagen werd ( kort voor haar pensioen, na lange dienstjaren ) en in het ontslaggesprek de vraag kreeg – gezien de ontstane personele nood ( sic ) – of zij dan een deel van haar taken op vrijwillige basis wilde doen.”

“Wij werkten eerst in 2 diensten: ‘s ochtends 4,5 uur en ‘s avonds 3 uur, ‘s avonds werd er dan gekookt. Nu is de avonddienst komen te vervallen en gaan wij tussen de middag koken, hiervoor krijgen we dan slechts 1/2 uurtje meer tijd. Dit terwijl je veel drukker bent, veel bewoners moeten geholpen worden met eten. Eten bestellen, keukenkastjes schoonmaken en een woordje is niet meer ter sprake. En nu wordt er dus TOCH een beroep op vrijwilligers gedaan voor de avond, of familie om bij te springen. Dis scheelt de organisatie 2,5 uur per dag, per afdeling (5 afd) te erg voor woorden. En straks per 1 oktober gaan er nog meer klappen vallen bij ons.”

2. Vaste krachten krijgen in het kader van bezuinigingen minder uren, die opgevuld worden door vrijwilligers/stagairs. Ze worden wel geacht de vrijwilligers te coachen. Werkdruk neemt toe door extra taken en onderbezetting. Vb werkdruk/coachen!

“In mijn bedrijf is een reorganisatie aan de gang, en hierdoor krijgen collega's een contract aangeboden met minder uren dan dat zij voorheen hadden. Tegelijkertijd zijn er oproepkrachten aangenomen die de tekorten op de werkvloer in gaan vullen. Het zijn weliswaar ook betaalde krachten, maar mijns inziens is dit ook een vorm van verdringing.”

“Ik werk op de ochtenden in de zorg 16 uur per week. sinds ongeveer 6 weken doen bijstandsgerechtigden en WW-ers mijn werk. Bijvoorbeeld de ontbijtjes, met cliënten wandelen en de cliënten naar de dagopvang brengen. Dit kost mij ongeveer 45 minuten werk per dag. Het gevolg is nu dat ik maar zo'n 3 uur per dag werk en nu voor 16 uur werken 5 tot 6 ochtenden per week om 7 uur moet beginnen ipv 4 ochtenden werk.”

“Het laatste jaar wordt ons steeds op het hart gedrukt om ALLE activiteiten door vrijwilligers te laten uitvoeren, we mogen ze enkel nog maar sturen en niet zelf uitvoeren, omdat we vanaf volgend jaar niet meer via de indicatie vergoed worden. Verder moeten we steeds meer vrijwilligers werven en inzetten in restaurant, huiskamers e.d. waar eerst wel betaalde krachten stonden en die nu praktisch niet meer kunnen functioneren zonder de vrijwilligers.”

3. Er ontstaan onveilige situaties op het werk doordat er te weinig gekwalificeerd personeel aanwezig is: bijv.: slaapwachtfuncties in crisisopvang, vrijwilligers in de brandweer worden teveel ingezet, receptioniste/vrijwilligers moet ook bewoners met verslikingsgevaar eten geven.

“Binnen de brandweer is het een tendens aan het worden om vrijwillige brandweermensen mee te laten draaien in beroepsdiensten die nu door 24-uurdienst medewerkers gedaan worden. Zij doen dus dan hetzelfde werk naast hun gewone baan van 36-38 of 40 uur en zijn een stuk goedkoper.”

“De vrijwilligers zijn vaak niet op de hoogte van de problematiek die speelt bij onze cliënten, zijn niet opgeleid als BHV'er en weten zich vaak niet te weren in crisissituaties. Het is dan ook vooral een keuze geweest om geld te besparen. Uiteindelijk heeft het geleid tot een situatie waarbij de medewerkers er niet zeker van zijn dat er s'nachts een veilige situatie is. Dit hebben we zelf deels opgelost door een ander nachtteam (met wel betaalde krachten) achterwacht te laten zijn.”

“Op mijn verpleegunit zijn de huiskamerdiensten in de avond (17-20 uur) opgeheven. Zij boden de benodigde ondersteuning tijdens de maaltijd en ondersteuning met eten geven, afwas etc. Deze mensen hebben we hard nodig op een PG afdeling. De diensten probeert men nu op te vullen met vrijwilligers die we helaas lang niet altijd kunnen krijgen. Daardoor is er ook op diverse momenten geen toezicht meer op bewoners die valgevaarlijk zijn.”

4. De kwaliteit van dienstverlening neemt af door de grootschalige (onjuiste) inzet van vrijwilligers

“Bij ons in de bibliotheek (hoofdvestiging) zijn dit jaar 4 vrijwilligers aangenomen, die hetzelfde werk doen. Eén van mijn collega's is 63 jaar, haar man is al met pensioen. Zij denkt er over om te gaan stoppen. Deze uren gaan dan naar vrijwilligers. Dit alles in het kader van de bezuinigingen. Ook de kwaliteit van het werk gaat mijns inziens behoorlijk achteruit.”

“In een grote gemeente in ons werkgebied wordt de toegang tot welzijn vanaf 1-1-2015 bemenst door vrijwilligers. Zij doen ook de eerste check hulpvraag en handelen ook evt. af. Ook allerlei groepen (bv. lotgenoten rouw) die voorheen werden geleid door werknemers van Welzijn Ouderen worden nu geleid door vrijwilligers. Er zijn al verschillende signalen van onzorgvuldige bejegening waar door gemeente en management weinig mee wordt gedaan.”

5. Jonge mensen met een diploma vinden geen baan, omdat het werk gedaan wordt door stagiairs.

“Bij mij vorige werkgever werd onderzoekswerk aan stagiaires toebedeeld, maar de mooiste voorbeelden waren van medewerkers die met pensioen gingen en in vervolgens onbetaald het werk voortzetten. Dit gebeurde bij meerdere projecten. Vooral onder de jonge tijdelijke medewerkers was dit een doorn in het oog.”

“Twee van mijn kinderen zijn op zoek naar werk op MBO niveau. Reden afwijzing is meestal dat het bedrijf alleen maar stagiairs aanneemt. De stagiair krijgt soms een vergoeding en het bedrijf een subsidie. Als stagiaire werk je bijna fulltime naast een collega die wel conform cao wordt betaald voor hetzelfde werk. Argument van het laatste bedrijf waar mijn zoon solliciteerde was dat ze dringend personeel nodig hadden, maar geen salaris konden bieden. Mijn andere zoon heeft bijna een heel schooljaar op een basisschool stage gelopen (onderwijsassistent) tegen nul vergoeding, het betrof hier 4 dagen per week. Hij stond soms alleen voor de klas.”

6. Stagiairs worden ingezet voor taken die geheel niet bij hun stage horen/buiten het vakgebied vallen of ingezet ter vervanging van betaald werk.

“Mijn zoon volgt opleiding tot sportleraar. Hij loopt veel stage bij verschillende scholen. Vorig jaar heeft hij op een basisschool stage gelopen waarbij stagiairs veelvuldig werden ingezet voor de naschoolse opvang. Dit heeft niets met onderwijs en laat staan bewegingsonderwijs te maken. Scholen verdienen hier geld mee omdat ze gratis personeel hebben om betaalde diensten te verrichten. Hier worden medewerkers uit de kinderopvang verdrongen. Stagiairs zullen het niet melden op straffe van verliezen stageplaats en of slechte beoordeling. Daarnaast leren ze er niets van.”

“Tot enige tijd geleden kwamen veelvuldig nieuwe mensen in dienst voor langere of kortere tijd. Deze plekken worden nu veelvuldig door goedkope stagiaires ingevuld. Hierbij is 3 stagiaires ipv 2 medewerkers heel normaal. Ook bij ons op de servicedesk hebben we een stagiaire nodig om de fte te vullen die niet meer ingevuld mag worden.”



7. Lager geschoold personeel wordt ingezet voor hoger ingeschaalde taken of er is sprake van onderbezetting

“Ik werk op een dagbehandeling psychogeriatric. Afgelopen twee jaar zijn er twee medewerkers (verzorgende en AB-er) vertrokken. Deze worden niet vervangen. Dit moet ondervangen worden door stagiaires en vrijwilligers. Vrijwilligers hiervoor zijn moeilijk te vinden en ben hierdoor vaker alleen werkzaam op groep.”

“Stagiaires en huishoudelijke dienst worden ingezet als begeleider. De huishoudelijke dienst medewerkers (schaal 15) werken dan als begeleider (schaal 35), terwijl de vacature niet wordt ingevuld. Ook stagiaires staan op afdelingen alleen te werken...”

“Tijdens een dagdienst is er een onderbezetting. Ik meld dit bij de leidinggevende en geef aan dat ik met twee niveau 2 werknemers de dienst moet draaien, na een adempauze zeg ik: ' en dan is C er ook wel, de aspirant leerling". Waarop de teamleider snerend antwoordt: "dus al er brand is kan ik melden dat jullie met z'n 3en zijn en niet met z'n 4en....., ja toch, want C is uitstekend in staat om ook wat cliënten te verzorgen..... " "

8. Mensen met een arbeidsbeperking, komen niet meer in aanmerking voor een plek in een SW-bedrijf

“Tegenwoordig is de sociale werkplaats een gewoon productiebedrijf geworden, waar mensen uit de regeling bijstand voorrang hebben op detachering buiten het bedrijf. Er is geen plaats meer voor de gewone WSW-er. Ik word gedwongen te verhuizen naar dagbesteding.”

9. Vrijwilligers haken af of zijn niet te vinden, omdat de taken een te verplichtend karakter krijgen (ze worden ingeroosterd, er wordt een minimum van 16u per week ingesteld, het werk is te zwaar), waardoor er soms te weinig begeleiding aanwezig is of sommige taken gewoonweg niet meer uitgevoerd worden

“Heel goed dat jullie dit inventariseren. Ik werk niet meer maar ik ben altijd tegen vrijwilligerswerk geweest met een verplichtend karakter. Vrijwilligerswerk moet extra zijn en dat is het al heel lang niet meer, het is noodzaak geworden. Bovendien een uitholling van een prachtig beroep.”

“En de 'eis' aan een vrijwilliger van 16 uur per week 'werken', vind ik geen vrijwilligerswerk meer, maar een baan. Ik ben om die reden afgehaakt als vrijwilliger”

“In de zomer hebben we altijd de fiets4daagse en heeft mijn collega altijd begeleiders bij zich om te helpen tijdens deze tocht. Nu heeft ze sinds 4 jaar een vrijwillig familielid, want er is geen medewerker meer. Dat geldt ook voor de jaarlijkse huifkarweek.”

“Eerst hadden we alle vrijheid en konden we overal naar toe met de cliënt(en), maar nu worden vaker vrijwilligers ingezet. Alles moet binnen werktijd gedaan worden, overuren mogen niet gemaakt worden. Uitstapjes waarvoor extra personeel nodig is gaan niet door. Vakanties van cliënten waar nu nog begeleiders meegaan, kunnen waarschijnlijk in de toekomst niet meer mogelijk gemaakt worden. Niet alleen het kostenplaatje, maar ook de extra uren die dit met zich meebrengt.”

10. Hoewel er veel goede vrijwilligers zijn, zijn er ook ongemotiveerde vrijwilligers of vrijwilligers die het als een vrijblijvende bezigheid zien. Het managen van de vrijwilligers is een dagtaak op zich geworden. De werkdruk voor het vaste personeel neemt toe en in sommige gevallen het werkplezier af.

“Huiskamerdiensten van 17.00–20.00u moeten opgevangen worden door vrijwilligers, vandaag de één, morgen een ander of ze komen gewoon niet. Het waren betaalde krachten niveau 1 of 2; zij hebben daardoor geen werk meer. Het samenstellen van de vrijwilligers bezettingslijsten neemt heel veel (werk)tijd in beslag.”

“In de thuiszorg , in de regio Rotterdam worden naast of in plaats van vaste krachten, vrijwilligers aangesteld die voor hun uitkering moeten werken. zij nemen zo de betaalde krachten hun banen in. De zin om te werken voor deze 'vrijwilliger' staat op een veel lager pitje dan van de vaste krachten. Hetgeen niet leuk is voor de vaste krachten die het geld misschien hard nodig hebben.”

11. Vaste medewerkers voelen zich niet gewaardeerd als ze te horen krijgen dat hun baan ook door vrijwilligers gedaan kan worden

“Ik werk met hart én ziel voor de kerk, maar krijg het gevoel dat ik als betaalde kracht niet meer gewenst, maar een kostenpost ben.”

## **Q&A's meldpunt Verdringing**

### *1. Hoeveel meldingen hebben jullie binnengekregen?*

Het meldpunt is op 7 augustus gelanceerd en op 4 september hadden we 208 meldingen binnen.

### *2. Gingen deze allemaal over verdringing?*

Niet alle 208 meldingen gingen over verdringing. Als we puur kijken naar verdringing als het vervangen van betaald werk door onbetaald werk, dan betrof het ongeveer  $\frac{3}{4}$  van de meldingen. We hebben echter ook zeer interessante neveneffecten van verdringing aangetroffen. Veel jonge mensen met een diploma op zak hebben moeite met het vinden van een baan, omdat werkgevers liever stagiairs, vrijwilligers of uitkeringsgerechtigden het werk laten doen. Deze mensen krijgen dus überhaupt geen kans op de arbeidsmarkt.

Ander effect is ook dat de kwaliteit van dienstverlening afneemt. Ofwel doordat de onbetaalde krachten niet (voldoende) gekwalificeerd zijn, ofwel door onderbezetting omdat er niet genoeg mensen op een afdeling staan (vrijwilligers zijn steeds moeilijker te vinden). Er zijn schrijnende voorbeelden gegeven van ronduit onveilige situaties.

### *3. Noemt u er dan eens een paar?*

“Nadat de crisisopvangcentra, beide gelokaliseerd in Utrecht, gefuseerd werden, werd er plotseling gekozen om alle slaapwacht functies te laten vervallen (deze waren eerst betaald onder de cao zorg en welzijn) en is dit een functie geworden voor vrijwilligers. De vrijwilligers zijn vaak niet op de hoogte van de problematiek die speelt bij onze cliënten, zijn niet opgeleid als BHV'er en weten zich vaak niet te weren in crisissituaties. Het is dan ook vooral een keuze geweest om geld te besparen. Uiteindelijk heeft het geleid tot een situatie waarbij de medewerkers er niet zeker van zijn dat er 'snachts een veilige situatie is. Dit hebben we zelf deels opgelost door een ander nachtteam (met wel betaalde krachten) achterwacht te laten zijn.”

óf

“Binnen de brandweer is het een tendens aan het worden om vrijwillige brandweermensen mee te laten draaien in beroepsdiensten die nu door 24-uurdienst medewerkers gedaan worden. Zij doen dan dus hetzelfde werk naast hun gewone baan van 36-38 of 40 uur en zijn een stuk goedkoper.”

óf

“In een grote gemeente in ons werkgebied wordt de toegang tot welzijn vanaf 1-1-2015 bemenst door vrijwilligers. Zij doen ook de eerste check hulpvraag en handelen ook evt. af. Ook allerlei groepen (bv. lotgenoten rouw) die voorheen werden geleid door werknemers van Welzijn Ouderen, worden nu geleid door vrijwilligers. Er zijn al verschillende signalen van onzorgvuldige bejegening waar door gemeente en management weinig mee wordt gedaan.”

óf

“Op mijn afdeling (verpleegunit...) zijn de huiskamerdiensten in de avond (17-20 uur) opgeheven. Zij boden de benodigde ondersteuning tijdens de maaltijd en ondersteuning met eten geven, afwas etc. Deze mensen hebben we hard nodig op een PG (red. psychogeriatrische) afdeling. De diensten probeert men nu op te vullen met vrijwilligers die we helaas lang niet altijd kunnen krijgen. Daardoor is er ook op diverse momenten geen toezicht meer op bewoners die valgevaarlijk zijn. Het is een vervelende situatie die al diverse malen aanhangig is gemaakt, Er zou door de leiding actie op worden ondernomen maar tot op heden is daar nog niets van terecht gekomen. De verzorgende die 's avonds aanwezig is wordt hierdoor extra belast.”

óf

“Ik werk op een dagbehandeling psychogeriatricie. Afgelopen twee jaar zijn er twee medewerkers (verzorgende en AB-er) vertrokken. Deze worden niet vervangen. Dit moet ondervangen worden door stagiaires en vrijwilligers. Vrijwilligers hiervoor zijn moeilijk te vinden en ik ben hierdoor vaker alleen werkzaam op groep.”

4. *Wat is nu precies het probleem?*

De kern van verdringing: het werk verdwijnt niet, maar de betaalde (en hiervoor opgeleide) krachten komen ongewild terecht in een uitkeringssituatie. Deze ‘nieuwe werklozen’ moeten ook weer een plek krijgen op de arbeidsmarkt, met alle systeemkosten van dien. Neveneffecten zijn ook nog dat jonge mensen die net van school komen geen baan kunnen vinden, omdat werkgevers lieve onbetaalde krachten in dienst nemen. En de kwaliteit neemt af. We hebben goed opgeleide krachten, maar deze mensen zitten thuis. Pure kapitaalvernietiging!

5. *Zijn jullie als CNV PZ dan tegen vrijwilligerswerk, stageplekken en werkhervatting door mensen uit de bijstand?*

Nee, we zijn zeker niet tegen vrijwilligerswerk en het openstellen van werkervaringsplekken. Ze zijn zelfs heel waardevol voor een organisatie en de maatschappij. Maar dit zou additioneel moeten zijn aan het reguliere personeelsbestand. Er wordt nog wel eens vergeten dat onbetaalde krachten niet opgeleid zijn voor de specifieke taken of nog begeleiding nodig hebben. Nu worden onbetaalde krachten gelijk gesteld met betaalde, opgeleide krachten en dat is onwenselijk. De focus op kostenbesparing heeft ertoe geleid dat onbetaalde krachten in de plaats van betaalde krachten komen met alle gevolgen van dien (zie vraag 4).

6. *Is het vooral een probleem in zorg en welzijn?*

Nee, we hebben vanuit alle hoeken van onze Vereniging meldingen ontvangen: vanuit de overheid, brandweer, Zorg, Welzijn, Gehandicaptenzorg, ziekenhuizen, SW, onderwijs, kinderopvang, Kerken, Bibliotheken etc.

7. *Dit fenomeen is waarschijnlijk niet nieuw. Waarom hebt u hier niet eerder iets mee gedaan?*

We kregen wel wat signalen binnen van leden, maar wisten niet of het op grote schaal plaatsvond. Daarom hebben we het Meldpunt geopend. En dit aspect van verdringing is ook redelijk nieuw: onbetaalde arbeid verdringt betaalde arbeid (je hebt ook verdringing door buitenlandse arbeiders, verdringing van laaggeschoolde arbeidsplekken door hoogopgeleiden). Uit de hoeveelheid meldingen in korte tijd is wel gebleken dat deze vorm van verdringing een groot probleem is. Doordat er ook nog neveneffecten van verdringing aan het licht zijn gekomen, kunnen we spreken van een maatschappelijk probleem. Het is een gevolg van het ingezette Kabinetsbeleid om te bezuinigen op de publieke sector. De politiek kan hier niet de ogen voor sluiten. Het moet hoog op de agenda komen en er moet wat aan gedaan worden.

8. *Wat gaat u hier zelf verder aan doen?*

We zullen zelf in onze onderhandelingen met werkgevers afspraken maken over verdringing. Vrijwillige inzet is prima, maar niet ten koste van de kwaliteit en de medewerkers. Er moeten duidelijke afspraken komen over de mate waarin je op een verantwoorde manier onbetaalde krachten kunt inzetten in organisaties. Hierbij kun je denken aan een percentage van het personeelsbestand of een afspraak over de taken die gewoon door gekwalificeerde beroepskrachten moeten worden uitgevoerd. Vrijwilligers en stagiairs zijn in onze ogen zeer waardevol, maar additioneel aan het reguliere werkproces. De inzet van vaste krachten blijft in onze visie noodzakelijk om de kwaliteit én continuïteit van dienstverlening te blijven waarborgen.

Ook roepen we het Kabinet op om de maatschappelijke effecten van dit fenomeen in kaart te gaan brengen. De werkgever is goedkoop uit, maar de maatschappij betaalt een hoge prijs. Dit zijn de gevolgen van het ingezette Kabinetsbeleid. Ze mogen hier hun ogen niet voor sluiten.