



KAMPIOEN FLEXWERK

Een zwartboek over flexwerk bij de
gemeente Amsterdam. Flexwerkgroep
Amsterdam, ondersteund door FNV Overheid.

Oktober 2016



INHOUDSOPGAVE

TEVEEL FLEXWERK BIJ GEMEENTE AMSTERDAM: OPRICHTING WERKGROEP	04
Gemeente Amsterdam kampioen flexwerk	04
Gemeente: 'flex is noodzakelijk en flexers willen geen vaste baan'	05
Flexwerkgroep: 'onderbouwing gemeente over flex is onbetrouwbaar'	05
Indicatie van omvang flexwerk bij gemeente Amsterdam	05
Flexwerkers zijn vooral uitzendkrachten	05
Cluster Sociaal kampioen flexwerk	06
Ruim een kwart werkt langer dan 3 jaar als flexer	06
Amsterdam: gedraag je als fatsoenlijk werkgever	06
VERHALEN VAN UITZENDKRACHTEN	09
Uitzendkracht: gesol van uitzendbureau naar uitzendbureau	09
Een vaste kracht: veel waardering voor tijdelijke krachten	10
Uitzendkracht: verspilling	10
Uitzendkracht: inzet wordt niet beloond	11
Uitzendkracht: onzekerheid knaagt	11
Uitzendkracht: rechtspositie niet helemaal gelijk	12
Uitzendkracht: bang om werk te verliezen	12
Jobhunters: resultaat telt niet	13
Uitzendkracht: steeds korte verlenging	14
Uitzendkracht: heil elders zoeken	15
Uitzendkracht: stress door onzekerheid	15
Uitzendkracht: zorg om continuïteit	15
Uitzendkracht: het lijkt op willekeur	16
Uitzendkracht: veel wisseling in uren	17
Twee handhavers: niet solliciteren	17
Referenties	17
COLOFON	19

TEVEEL FLEXWERK BIJ GEMEENTE AMSTERDAM: OPRICHTING WERKGROEP

In 2015 richtten kaderleden van FNV Overheid samen met een aantal uitzendkrachten de flexwerkgroep gemeente Amsterdam op. Aanleiding was de vaststelling dat de gemeente Amsterdam op grote schaal flexwerkers inzet voor reguliere werkzaamheden. De flexwerkgroep heeft als doel op te komen voor de belangen van flexwerkers. Deze groep flexwerkers werkt voor de gemeente op basis van inhuur via uitzendbureaus en detachingsbedrijven. Sommigen (een minderheid) werken als zzp-er. Er werken zeer veel 'flexers' bij de onderdelen Reiniging, Armoedebestrijding en het Gemeentelijk Callcenter. Maar ook andere onderdelen van de gemeente zetten flexwerkers in. Flexwerkers blijken mensen van allerlei niveau. Laagopgeleid, hoogopgeleid, jong en oud.

Uit de contacten met de flexwerkers bleek dat flexwerkers:

- vaak op korte termijn horen of hun contract al dan niet wordt verlengd, waarbij het gebruikelijk is dat het contract niet langer duurt dan 3 maanden;
- de baan- en inkomensonzekerheid erg onplezierig vinden;
- aangeven dat hun arbeidsvoorwaarden slechter zijn dan die van het vaste personeel.

Daarnaast bleek dat het vaste personeel 'last' heeft van de flexwerkers, omdat er voortdurend nieuwe mensen moeten worden ingewerkt. En dat moet gebeuren naast het gewone werk, waardoor de werkdruk oploopt.

"Het is mij al jaren een doorn in het oog dat tijdelijke krachten al jaren structureel werk doen, hun kracht en skills bewijzen en daar nooit voor beloond zijn/worden met een vaste of tijdelijke aanstelling"

De flexwerkgroep stelde op basis van deze ervaringen een aantal eisen op (zie kader). We zijn er nog niet, want op veel plekken in de gemeente bestaat nog steeds veel

flexwerk. Kennelijk hebben managers de macht om hun eigen gang te gaan, ondanks afspraken die voor alle onderdelen van de gemeente worden gemaakt. Zo horen we ook vaak dat managers flexwerkers onder flinke druk zetten om niet al te kritisch te zijn, want er zijn voldoende andere flexers die aan het werk willen. Ook dat moet stoppen: managers moeten met respect omgaan met flexwerkers!

GEMEENTE AMSTERDAM KAMPIOEN FLEXWERK

Steeds meer gemeenten maken gebruik van flexwerkers, zoals uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden, zzp-ers, inleners van andere gemeenten en SW-ers. De inzet van flexwerk wordt doorgaans noodzakelijk gevonden voor het opvangen van pieken in het werk. Verder organiseren gemeenten het werk steeds vaker in projecten, waarvan de financiering op termijn niet altijd zeker is.¹ En om die reden denken gemeenten dat zij medewerkers tijdelijk, dus voor de klus, moeten aannemen.

De gemeente Amsterdam is hier geen uitzondering op, alleen zien we dat het flexwerk bij de gemeente veel vaker voorkomt dan in andere gemeenten. De

Met deze ervaring stelde de flexwerkgroep vier eisen aan de gemeente om **flexwerk terug te dringen**:

1. een vaste baan bij uitvoering van structureel werk;
2. gelijk werk tegen gelijke arbeidsvoorwaarden volgens de gemeente cao;
3. het recht te solliciteren op interne vacatures;
4. stopzetting van de contracten van drie maanden of minder, contracten moeten minimaal zes maanden duren.

De flexwerkgroep heeft verschillende keren met de gemeente Amsterdam overleg gehad over deze eisen. Zoals het er nu naar uitziet worden twee eisen ingewilligd:

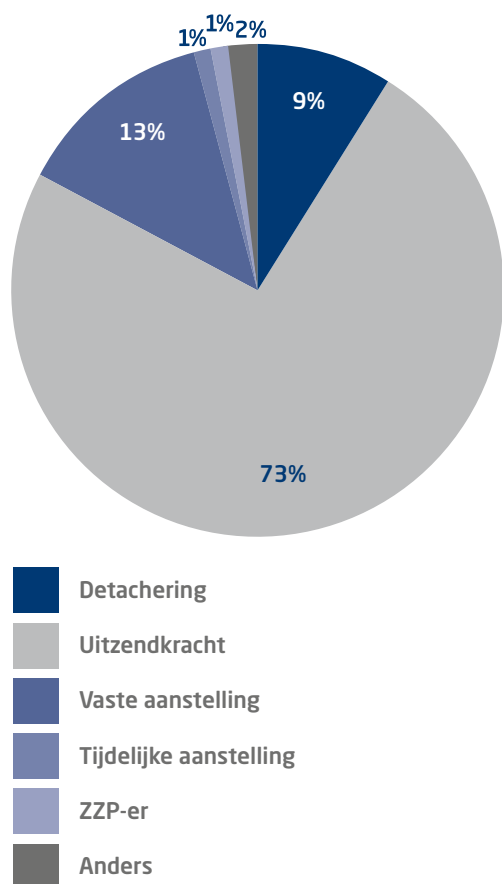
1. contracten met een minimale duur van zes maanden;
2. flexwerkers mogen mee solliciteren op interne vacatures.

Personeelsmonitor Gemeenten laat zien dat gemeenten gemiddeld 15% van de loonsom uitgeven aan de inhuur van externen. Bij de grote gemeenten ligt dat percentage op 17% en bij de gemeente Amsterdam is dat minimaal 22%. Daarmee is de gemeente Amsterdam kampioen flexwerk.

GEMEENTE: 'FLEX IS NOODZAKELIJK EN FLEXERS WILLEN GEEN VASTE BAAN'

De gemeente Amsterdam heeft volgens de gemeentesecretaris ongeveer 13.500 medewerkers in dienst en er werken ongeveer 3.000 flexwerkers bij gemeente.² Dat zou betekenen dat de gemeente een flexibele schil heeft van 22%. Dit is al een hoog percentage en we vragen ons af of de gemeente Amsterdam met dit hoge aantal flexwerkers binnen de Roemernorm blijft (genoemd naar de huidige SP-fractievoorzitter Emile Roemer). De Roemernorm zegt dat overheden niet meer dan 10% van de loonkosten mogen besteden aan externe inhuur.³

Deze flexibele schil is, volgens de gemeente noodzakelijk om pieken en dalen op te kunnen vangen. Dat



Figuur 1: type contracten in %

De gegevens zijn gebaseerd op antwoorden van 294 flexwerkers.

het gaat om een tijdelijke situatie blijkt volgens de gemeente omdat een klein deel van de flexwerkers langer dan 1,5 jaar werkt voor de gemeente. Daarbij geeft de gemeente aan dat veel flexwerkers niet perse geïnteresseerd zijn in een vaste baan bij de gemeente.

FLEXWERKROEP: 'ONDERBOUWING GEMEENTE OVER FLEX IS ONBETROUWBAAR'

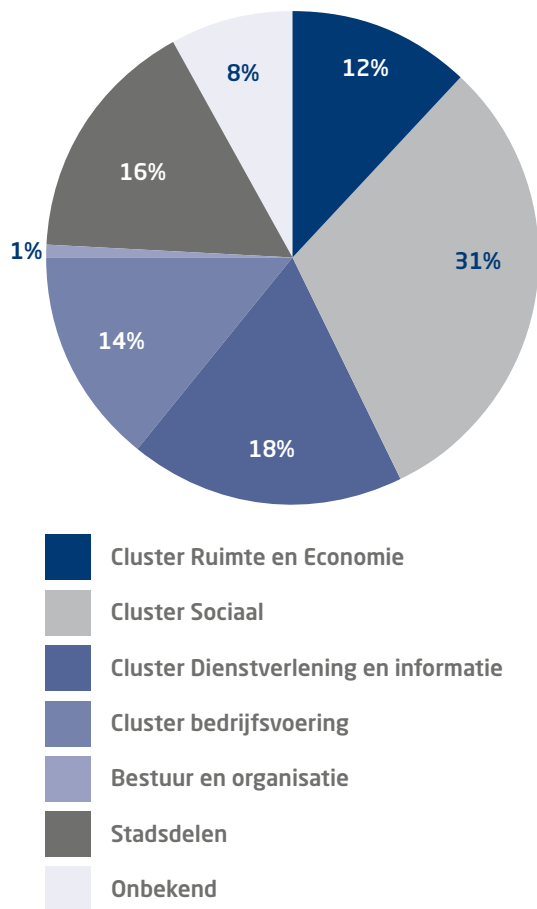
De flexwerkgroep heeft een andere kijk op het flexwerk dan de gemeente. In de eerste plaats plaatst de werkgroep grote vraagtekens bij de genoemde cijfers. De ervaring is dat de gemeente slecht in staat is om betrouwbare cijfers te laten zien. Er zijn afdelingen waar het percentage flexwerk zeer hoog is, zoals bij het gemeentelijk call center, bij de afdeling Armoedevoorziening en bij de Reiniging. Bij die drie afdelingen alleen al zitten ruim 800 flexers! Verder zegt de gemeente dat maar een klein deel van de flexwerkers langer dan 1,5 jaar voor de gemeente werkt. Een onderbouwing van dat cijfers geeft de gemeente niet. De ervaring van de flexwerkgroep is dat er veel flexwerkers langer dan 2 jaar, soms wel meer dan 10 jaar, bij de gemeente structureel werk doen. Hoe komt de gemeente aan dit getal? Door de reorganisatie van 2015 is de hele organisatie opnieuw ingedeeld en is als het ware de teller op 'nul' gezet. Dat betekent misschien dat flexwerkers die al voor die tijd bij de gemeente werkten maar ten dele zijn meegeteld.

INDICATIE VAN OMVANG FLEXWERK BIJ GEMEENTE AMSTERDAM

De flexwerkgroep organiseerde in het voorjaar van 2016 een actie om de problematiek van het flexwerk onder de aandacht te brengen. Via een oproep op intranet is aan flexwerkers gevraagd om deel te nemen aan een bijeenkomst (deze was op 17 maart 2016). In die oproep is aan flexwerkers gevraagd om hun ervaringen op te schrijven. Hoewel we dit niet zien als een representatieve enquête onder flexwerkers, zijn we wel van mening dat het een goede indicatie geeft van de omvang van het flexwerk. De gegevens die hieronder worden weergegeven zijn gebaseerd op 320 ingevulde formulieren.

FLEXWERKERS ZIJN VOORAL UITZENDKRACHTEN

Uit figuur 1 blijkt dat het overgrote deel van de flexwerkers werkt als uitzendkracht bij de gemeente (73%). De andere flexwerkers zijn in de minderheid (detachering, een tijdelijke aanstelling en zzp-ers). Een deel van de deelnemers had een vaste aanstelling (13%). Dat zij deelnamen aan de bijeenkomst van 17 maart 2016 verbaast niet, want zij merken bij uitstek



Figuur 2: werkzaam bij cluster in %
De gegevens zijn gebaseerd op antwoorden van 280 flexwerkers.

het werken met tijdelijke krachten op de afdeling: het steeds weer moeten inwerken van nieuwe mensen, de tweedeling tussen vaste en tijdelijke medewerkers en de discontinuïteit in de dienstverlening.

CLUSTER SOCIAAL KAMPIOEN FLEXWERK

Bij welk cluster werken de flexwerkers die interesse hadden in de bijeenkomst? Figuur 2 laat zien dat 31% van de flexwerkers werkt in het cluster sociaal. Verder werkt 18% bij het cluster Dienstverlening en Informatie, 16% bij de stadsdelen, 14% bij het cluster Bedrijfsvoering en 12% bij Bestuur en Organisatie. Daarmee is het cluster Sociaal volgens de flexwerkers binnen de gemeente de onbetwiste kampioen flexwerk.

RUIM EEN KWART WERKT LANGER DAN 3 JAAR ALS FLEXER

Tenslotte hebben we gevraagd hoe lang de flexwerkers voor de gemeente Amsterdam werken (zie figuur 3). Van de flexwerkers die het vragenformulier hebben

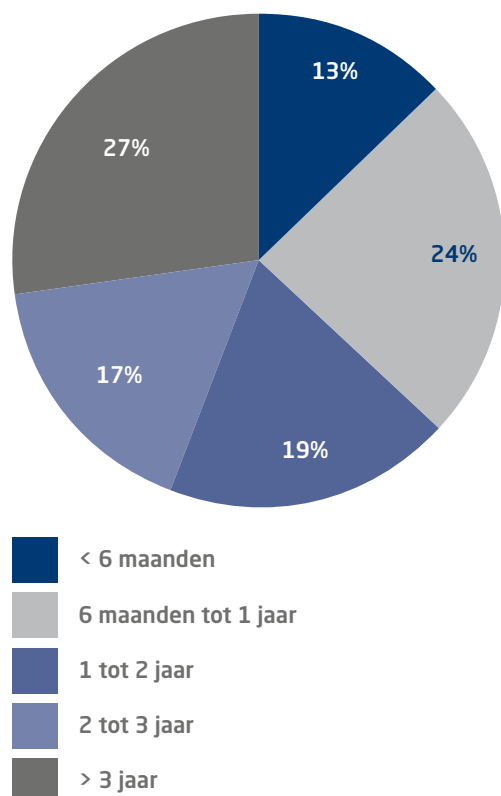
ingevuld geeft 27% aan langer dan drie jaar te werken voor de gemeente, gevolgd door de groep die tussen 6 maanden en een jaar voor de gemeente werkt (24%). In totaal 19% van de flexwerkers werkt 1 tot 2 jaar voor de gemeente, 17% werkt 2 tot 3 jaar voor de gemeente

“Er zijn weinig doorgroeimogelijkheden en perspectieven voor uitzendkrachten waardoor de motivatie een stuk minder is. Want hoe goed je ook je best doet, je krijgt er toch geen vast contract voor terug.”

en tenslotte 13% werkt er korter dan 6 maanden. Kortom een flinke groep flexwerkers (44%) werkt langer dan 2 jaren voor de gemeente. Wij trekken de conclusie dat het niet gaat om een klein deel van de flexwerkers, maar juist dat het gaat om een behoorlijk aantal dat kennelijk langdurig werkzaamheden uitvoert voor Amsterdam.

AMSTERDAM: GEDRAAG JE ALS FATSOENLIJK WERKGEVER

De gemeente Amsterdam maakt op grote schaal gebruik van flexwerkers. Het argument is dat het gaat



Figuur 3: hoe lang bent u werkzaam voor de gemeente in %
De gegevens zijn gebaseerd op antwoorden van 278 flexwerkers.

om tijdelijk werk, bijvoorbeeld bij de opvang van pieken of omdat het gaat om werkzaamheden die op projectbasis worden uitgevoerd. Wij stellen daar een paar vragen bij:

- Hoe tijdelijk is tijdelijk nu een deel van de flexwerkers aangeven al een ruim aantal jaren voor de gemeente te werken. Bovendien vragen we ons af of het tijdelijke werk ook geldt voor het management. Want als het werk tijdelijk is, kan het ook tijdelijk worden gemanaged.
- Wij vinden dat alle risico's op flexwerkers worden afgewenteld. Hun arbeidssituatie is onzeker, van het ene op het andere moment kan hun werk ophouden. De gemeente noch het uitzendbureau voelen zich verantwoordelijk voor de flexwerker. Daarnaast blijkt dat er weinig tot niets wordt gedaan om ervoor te zorgen flexwerkers zich kunnen ontwikkelen zodat zij goed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.⁴ Wij vinden dat niet passen bij goed werkgeverschap.
- Flexwerk is voor de organisatie niet goed. Het leidt tot spanning tussen vaste medewerkers en de flexwerkers, bovendien leidt het tot een angstcultuur. Flexwerkers durven niet kritisch te zijn uit angst dat hun contract niet wordt verlengd. Daarmee zijn de flexwerkers een makkelijke speelbal voor grillig managementgedrag. Dit blijkt ook uit diverse meldingen die de flexwerkgroep heeft ontvangen over intimidatiepraktijken en willekeur.
- Ook voor vaste medewerkers is het lastig om met veel flexwerkers te werken. Zij moeten voortdurend investeren in nieuwe medewerkers, die vaak na verloop van tijd weer vertrekken. Daarmee is de tijd die is gestoken in het leren van het vak en de opgedane kennis weer weg. Ook het persoonlijk aspect speelt een rol. Veel vaste krachten balen ervan dat zij een goede band opbouwen met hun flexcollega, daar fijn mee kunnen samenwerken, en dat die dan weer moet vertrekken. Ook komen er signalen binnen van vaste krachten die ook wel de ongelijkheid zien en dit niet eerlijk vinden.

"Ik heb met ernstige rugklachten doorgewerkt, bang als ik was mijn baan te verliezen."

- Bovendien vragen wij ons af of de gemeente in staat is om de burgers goed te bedienen met zoveel tijdelijk personeel. Wij vinden dat kwaliteit van dienstverlening samenhangt met kwaliteit van arbeid. Daarbij hoort dat medewerkers optimaal zijn toegerust om hun werk te doen en kunnen beschikken over besluitmogelijkheden in hun werk. En dat de

organisatie de randvoorwaarden schept waardoor medewerkers hun toegevoegde waarde kunnen leveren aan de burger. Daarbij horen goede ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden. In flexkrachten wordt minimaal geïnvesteerd. Hoe goed kunnen zij hun werk dan doen? Hoe goed bedient een minimaal getrainde medewerker van Vergunningen, het call-center, de reiniging, dienstverlening, communicatie, de burger?

"Nieuwe collega flexwerkers moeten hun eigen kledingpakket t.w.v. 400 euro betalen, dit wordt in termijnen van het salaris ingehouden. Tevens is de opleiding voor de machines voor eigen rekening, zij krijgen die uren niet betaald. In de winter is er minder werk waardoor je minder uren maakt; om je vaste lasten toch te kunnen blijven betalen neem je vakantie uren op in de wintermaanden."

- Hoe fatsoenlijk is het als mensen die hetzelfde werk doen ongelijk worden behandeld? De flexwerker die langdurig ziek is, een been breekt of kanker krijgt, staat zo op straat. Bij zwangere flexers wordt het contract simpelweg niet verlengd. Dan ben je dus je baan kwijt. Flexwerkers mogen aan allerlei regelingen niet meedoen, zoals meedoen aan een mantelzorgregeling, bepaalde feestdagen moeten zij zelf betalen, de pensioensopbouw is zeer mager, de eerste en soms tweede ziektedag betalen ze zelf, allerlei cursussen en trainingen zijn niet voor uitzendkrachten, enzovoorts. Ondertussen verwacht de gemeente wel 100% inzet!
- De lachende derden zijn de uitzendbureaus die veel geld verdienen aan de gemeente. We weten dat uitzendkrachten duurder zijn dan vaste krachten en daar profiteren vooral de uitzendorganisaties van. Laat de gemeente eens een rekensom maken hoeveel geld er wordt verdiend door uitzendbureaus met belastinggeld, dat door de burgers wordt opgebracht.
- Tenslotte wordt vaak genoemd dat flexwerkers zelf bewust kiezen voor tijdelijke contracten. Deze stelling die graag door werkgevers wordt gebruikt is nergens op gebaseerd. Geen enkel onderzoek, geen enkele vragenronde of enquête heeft uitgewezen dat veel flexers geen vaste baan willen. Het is dan ook wel gênant dat het mensen zijn die zelf een goede en zekere baan hebben met een riant salaris die dit beweren. Het blijkt iedere keer dat ook jongeren uiteindelijk een zeker vooruitzicht willen hebben op een meer vaste en langdurige arbeidsrelatie.⁵ De flexwerk-



groep krijgt vrijwel continu van flexwerkers te horen dat zij graag een vaste baan willen. Men ziet een uitzendcontract als een manier om bij de gemeente binnen te komen. Als blijkt dat dat vaste contract al- maar uitblijft is de wanhoop en frustratie best groot. Daarbij doet het er in deze discussie niet toe of mensen een vast contract willen of niet. De gemeente hoort mensen die structureel werk doen een vast contract aan te bieden. Degenen die het niet willen, kunnen het altijd weigeren, maar wij zijn benieuwd, wie dat aanbod afslaat.

Kortom, het wordt tijd dat de gemeente afstapt van het grootschalig gebruik van flexkrachten en zich gaat gedragen als een fatsoenlijke werkgever. Een werkgever die werkt maakt van strategische planning voor de inzet van personeel in plaats van een hapsnap aanpak die bestaat uit het vullen van gaten in de organisatie met flexwerk. ■

WIJ ROEPEN DE GEMEENTE OP OM WERK TE MAKEN VAN DUURZAAM WERK EN ECHTE BANEN.

VERHALEN VAN UITZENDKRACHTEN

Hier volgt een aantal verhalen van uitzendkrachten. Zij beschrijven hun ervaringen als flexkracht bij de gemeente Amsterdam. De verhalen zijn een selectie uit de vele verhalen die de flexwerkgroep ontving. De flexwerkgroep heeft de verhalen enigszins redactioneel aangepast en de verhalen geanonimiseerd.

UITZENDKRACHT: GESOL VAN UITZENDBUREAU NAAR UITZENDBUREAU

In juni 2010 begon ik bij één van de stadsdelen. Leuk werk, veel geleerd. Alleen bleef het bij uitzendwerk, terwijl het na enkele jaren (t/m 2015) wel structureel begon te worden. Desondanks bleef het volgens mijn leidinggevendenden onmogelijk om me in dienst te nemen. Ik werkte voor het stadsdeel via Randstad in een detachingsconstructie. Iets aantrekkelijker dan te werken als uitzendkracht.

GEEN VASTE AANSTELLING

Medio 2013 liet Randstad me weten dat mijn Fase C (vaste aanstelling bij uitzendbureau) eraan zat te komen (vanwege een korte onderbreking van de opdracht was dat in feb 2014) en dat ze die natuurlijk niet aan zouden gaan, ook al zou de inlener (het Stadsdeel) dat wel willen. Want dan zou Randstad aan me vast zitten. Ook al word je dat bij indiensttreding in het vooruitzicht gesteld. Dan zit je gevangen: onmogelijk om vast werk te krijgen, maar via een uitzend- of detachingsbureau werken kan ook niet, want die zitten altijd aan je vast vanwege opgebouwde rechten. Verplicht werkloos dus. Sowieso verviel de opdracht eind 2013 vanwege het terugkeren van een vaste kracht die langdurig ziek was geweest. Gelukkig kon ik bij een ander onderdeel van de gemeente terecht. Daar ging ik aan de slag via Creyf's. Creyf's meldde me dat al mijn eerder opgebouwde rechten vervielen, omdat ik via een ander bureau voor een ander onderdeel van de gemeente ging werken. Bijna 3 jaar aan opgebouwde rechten van tafel geveegd. Ik heb geprotesteerd, maar zij bleven volhouden dat dit het geval was.

AFSCHUIVEN VERANTWOORDELIJKHEID

Later werd het contract overgenomen door Manpower. Omdat ik toch twijfelde over de juistheid van de informatie van Creyf's, heb ik mijn fase C daar weer eens aangekaart. Toen gingen ze ineens heel vervelend doen. Allereerst werd het niet nagezocht: waarom had ik niet geprotesteerd bij Creyf's? Want Creyf's wist van niets, wat dus onzin was. En of ik het zelf wilde regelen

met Creyf's. Ik zei dat zij mijn contract hadden overgenomen, dus zij ermee aan de slag moesten. Na aandringen gingen ze er toch mee aan de slag. Aan mij de vraag of ik al mijn contracten bij Randstad bij elkaar wilde zoeken. Terwijl een telefoontje van Manpower naar Randstad had volstaan. Veel moeilijk gedoe, maar uiteindelijk kreeg ik dan (om onduidelijke redenen met terugwerkende kracht per 1/10/14, niet februari) een fase-C contract bij Manpower. Toen ze langskwamen, stond er in het contract geen salaris. De intercedente verzekerde me 'met de hand op het hart' dat dat mijn huidige salaris was. Er zat een tweede intercedente bij, dus er was een getuige. Daarom heb ik getekend, onder voorwaarde dat ze die toezegging over mijn salaris per mail zouden nasturen. Dat hebben ze gedaan. Echter, een week later kreeg ik een telefoontje: ze hadden zich vergist. Ik verdien namelijk bij een volgende opdracht niet per se hetzelfde: ik kan maximaal twee loonschalen naar beneden. Dat was gewoon een mededeling. Ik heb gezegd dat er een toezegging is en ik daar dus niet mee akkoord ging. Toen werd de sfeer grimmig: ze zouden mij wel een keer komen uitleggen wat de regels waren. Terwijl zij zelf bij herhaling fouten hadden gemaakt. Ik heb dit uitgespeeld tot aan de manager van de vestiging. Uiteindelijk moesten ze toegeven fout te zitten en boden ze excuses aan.

Ik heb dit ook besproken met de personeelsadviseur van de gemeente. Zij was bereid me te helpen, erg aardig. Dat bleek niet nodig, maar ik waardeerde het gebaar. Maar ik denk niet dat er intern iets mee is gedaan. Terwijl dit toch een geval is wat je intern zou moeten aankaarten. De uitzendbureaus buiten mensen uit en de gemeente Amsterdam is verantwoordelijk als inlener. Maar er zijn intern geen vragen gesteld of is er actie op dit geval ondernomen.

MINDER LOON

Gedurende mijn hele tijd als uitzendkracht, ook tijdens het conflict met Manpower, heb ik gewoon mijn werk gedaan. Met plezier en blijkbaar naar volle tevredenheid, want ik ben inmiddels projectleider. Ik heb ook leuk werk en leuke collega's. Maar de gemeente

Amsterdam zorgt slecht voor zijn uitzendkrachten. Ze voelt zich niet verantwoordelijk als inlener en als zo'n belangrijk overheidsorgaan zou de gemeente het goede voorbeeld moeten geven. Als de overheid zo handelt, hoe kun je dan van commerciële bedrijven verwachten dat ze zich netjes gedragen? De gemeente maakt zelfs misbruik van de situatie: hoe goed ik mijn werk ook doe, ik word al jaren onderbetaald: ik doe het werk van iemand in schaal x, maar word betaald volgens schaal x-2. Dat komt volgens mijn leidinggevers omdat "uitzendkrachten niet mogen worden betaald hoger dan schaal x-2" en daar kunnen ze niets aan doen, omdat "er nu het beleid is dat alle 'promoties' zijn bevroren voor medewerkers van de gemeente". Blijkbaar ben je de ene keer uitzendkracht, maar de andere kant geldt het beleid voor medewerkers in dienst van de gemeente voor je, wat de organisatie het beste uitkomt. Op verdere vragen hierover, wordt door mijn managers gewoonweg niet gereageerd.

EEN VASTE KRACHT: VEEL WAARDERING VOOR TIJDELIJKE KRACHTEN

Wij werken al jaren met "tijdelijke" krachten. Ik zet tijdelijke krachten tussen aanhalingstekens, want daar is in de praktijk geen sprake van. Op de afdeling X werken op dit moment 8 tijdelijke krachten, 20% van alle medewerkers daar. Het is mij al jaren een doorn in het oog dat tijdelijke krachten al jaren structureel werk doen, hun kracht en skills bewijzen en daar nooit voor beloofd zijn/worden met een vaste of tijdelijke aanstelling.

ACHTERSTAND

Mijn afdeling heeft in mijn ogen in deze organisatie een achterstand van 10 jaar en wordt (nog steeds) niet serieus genomen. Het risico bestaat dat deze tijdelijke krachten er zó genoeg van hebben dat ze vertrekken, waar mee veel kennis en skills en ervaring verdwijnt. Sterker nog: dit is al meerdere malen gebeurd. En die kennis, skills en ervaring hebben we (zeker nu!) hard nodig.

INVESTEREN IN TIJDELIJKE KRACHTEN

Sommige collega's van mij en ikzelf hebben veel energie gestoken in tijdelijke krachten, met veel plezier, om ze het vak te leren. Het zijn vaak jonge mensen die de gemeente hard nodig heeft. Het capaciteitstekort bij de afdeling zal, met het geven van vaste of tijdelijke aanstellingen aan deze tijdelijke krachten nog niet eens opgelost zijn maar dan hebben wij in ieder geval de

zekerheid dat deze kennis, ervaring en werkkraft behouden blijft. En ze hebben het gewoon verdiend.

STOP MET BEZUINIGEN

Ik vind het een schandaal dat de medewerkers van de afdeling op één hoop gegooid worden met de rest van de RVE als het gaat om het halen van de bezuinigingsopdracht. Wij verdienen een investering in man/menskracht, geen bezuiniging.

Ik heb zo'n leuke baan, fijne collega's, en wil me met alle liefde blijven inzetten voor ontwikkeling en professionalisering maar bovengenoemd probleem/pijnpoint maakt voor mij dat de motivatie steeds meer zakt naar een dieptepunt.

Er wordt veel inzet van ons verwacht maar op mijn verzoek krijg ik voortdurend "Nee". Of: "We werken eraan". Dat kun je geen 4 jaar of nog veel langer achter elkaar verkopen. Ik zou willen dat iemand eens het lef had om gewoon te zeggen: "Ja, dat regelen we".

UITZENDKRACHT: VERSPILLING

Ik ben 29 jaar oud en ik heb vorig jaar mijn vaste dienstverband bij een andere organisatie opgezegd om een nieuwe uitdaging aan te gaan bij de gemeente. Ik heb destijds zelf gekozen voor doorontwikkeling in plaats van voor de zekerheid van een vast dienstverband.

OP ZOEK NAAR UITDAGING

In juli ben ik hier een jaar werkzaam als uitzendkracht en per december ben ik overstapt naar een andere afdeling omdat mijn functie als assistent te secretarieel was. Ik heb het nu redelijk naar mijn zin hier. Echter een maand geleden heb ik gesproken met de teammanager die mij inhuurt en hij kon mij geen perspectief bieden. Hij heeft gezegd dat ik tot einde van het jaar kan blijven. Maar daarna moet ik weg omdat hij deze constructie niet meer kan verantwoorden.

Vanuit mijn oogpunt vind ik het wel prima. Ik heb een hoop geleerd en ben van plan om tot december nog veel meer te gaan leren en ik vertrouw erop dat ik tegen die tijd een andere baan heb gevonden.

VERSPILLING VAN TALENT

Vanuit het oogpunt van de gemeente vind ik de gang van zaken bizar en dom. Alles wordt in werking gesteld om de burger vooral tevreden te stellen maar met de eigen werknemers, die dit deels moeten waarmaken,

wordt zo makkelijk omgegaan. Dit betekent voor de gemeente:

- Kennis die ik heb opgedaan en waar in is geïnvesteerd gaat weg.
- Vooral de ouderen in dit bedrijf trekken nu de kar en de jongeren worden steeds ingewisseld, hoe ziet men dat over 20 jaar voor zich.
- Er zijn tal van bedrijven die staan te springen om hoger opgeleide jongeren en de gemeente doet weinig om deze jongeren binnen te houden.
- Het waarborgen van vertrouwelijke informatie en bedrijfsprocessen komt sneller in het geding
- De kosten voor externen zijn vele malen hoger door tussenpersonen.
- Om mij heen zie ik vele uitzendkrachten die worden ingezet voor structureel werk maar worden ingewisseld zodra de fase B (meer rechten als uitzendkracht) in gaat.
- Er zijn weinig doorgroeimogelijkheden, en perspectieven voor uitzendkrachten waardoor de motivatie een stuk minder is. Want hoe goed je ook je best doet, je krijgt er toch geen vast contract voor terug.
- De vaste medewerkers om mij heen die met mij werken vinden het ook niet prettig dat er zoveel externen zijn. Zorgt soms ook voor tweedeling op de afdeling.
- Reputatieschade op lange termijn zou mij niets verbazen.

Ik wilde dit alleen even kwijt. Ik heb hier geen winst mee te behalen want ik ga toch weg. Maar ik wens jullie veel succes!

UITZENDKRACHT: INZET WORDT NIET BELOOND

Zojuist las ik u oproep om inzage te krijgen in de situatie waarin ik mij momenteel bevind als uitzendkracht. In eerste instantie vind ik in het algemeen dat de Gemeente Amsterdam voldoende met mijn belangen omgaat als het gaat om werktijden en persoonlijke ontwikkeling. Echter wat betreft mijn contract vind ik dit nog steeds onvoldoende.

Momenteel ben ik sinds 1 februari 2015 uitzendkracht waarin ik nu mijn 2e functie invul. Ik ambieer een vast contract omdat ik middels een vast contract meer zekerheid heb en in de stad kan wonen waar ik werk. Ik kom nu dagelijks vanuit Den Haag naar de gemeente Amsterdam om de stad van dienst te zijn. Voor dat gereis krijg ik dagelijks 3 euro per dag. De eerste ontevredenheid is dus de reiskosten, een struikelblok dat opgelost moet worden.

STRUCTUREEL WERK

Daarnaast doe ik momenteel structureel werk bij de gemeente, zowel in mijn eerste als tweede functie. Ik voorzie niet dat het rustiger wordt maar juist alsmaar drukker. Ik vind het uitzendbureau niet echt een toegevoegde waarde hebben in mijn loopbaan. Ze houden zich aan de cao en aan alle wettelijke regels, maar het is niet meer dan dat.

In de functie die ik momenteel vervul is het noodzakelijk dat je kennis hebt van het gehele beleids-terrein. Mijn rol zowel in mijn eerste functie als tweede functie is intensief en ik zorg ervoor dat mijn leidinggevende altijd tevreden is. Daarnaast kom ik altijd met verbeterpunten en dat maakt mij in het team een volwaardig teamlid. Ik ben zelf ook iemand die initiatieven neemt en tal van contact heeft met stadsdelen, projectleiders, externen etc.

Mocht ik een andere baan vinden dan komt dat door de huidige onzekerheid voor mij binnen de gemeente. Voor gemeente betekent dit dat er veel kennis verloren gaat. Bovendien zal er voor nieuwe medewerkers weer een inwerktraject nodig zijn van minimaal een half jaar. Ik wil niet weg bij de gemeente Amsterdam omdat ik vind dat zij voldoende mogelijkheden en veel aandacht hebben voor ontwikkeling van haar medewerkers. De gemeente Amsterdam is voor je ontwikkeling wel degelijk een goede werkgever. Helaas is de uitzendbasis voor iemand die anderhalf jaar werkt en zich keihard inzet voor de stad Amsterdam niet voldoende om mij tevreden te stellen.

UITZENDKRACHT: ONZEKERHEID KNAAGT

Ik ben begin 20 en sinds september 2014 werk ik voor de Gemeente Amsterdam. Ook heb ik in 2012 bijna een jaar lang stage gelopen voor het halen van mijn mbo niveau 4. Deze heb ik toen der tijd met succes behaald.

Mijn contracten bij de Gemeente A'dam worden telkens met zes maanden verlengd. Dit geeft mij wel voorlopige zekerheid, maar niet het volledige als u begrijpt wat ik bedoel. Ik heb zelf ook ambities die ik wil vervullen en dit kan ik helaas niet waarmaken met een 6 maandencontract. Op 1 juli 2016 is mijn contract verlengd voor 5 maanden. Dit omdat de teamleider aangeeft dat er begin november 2016 vacatures vrijkomen. De teamleider wil dat de externen ook de mogelijkheid krijgen om hierop te solliciteren. U zult natuurlijk begrijpen dat ik me zorgen maak hierover. Stel dat het voor mij als externe niet mogelijk is om begin november 2016 te solliciteren?

Lig ik er dan uit? Hoe zit het met mijn vaste lasten die ik dan niet kan voldoen?

Ik heb tevens meerdere keren bij mijn teamleider aangekaart of het mogelijk is om in vaste dienst te komen. Dit omdat ik de werkzaamheden naar behoren uitvoer en eigenlijk precies hetzelfde werk doe als een collega in vaste dienst. Maar helaas krijg ik keer op keer een antwoord dat ze het zelf ook nog niet weten in verband met de reorganisatie van de afdeling. Ik zou het superfijn vinden als externen in deze gevallen meer zekerheid kregen en weten waar ze aan toe zijn.

UITZENDKRACHT: RECHTSPOSITIE NIET HELEMAAL GELIJK

Ik werk nu al 20 maanden voor de gemeente Amsterdam via een uitzend constructie. Buiten het feit dat ik vind dat structureel werk door uitzendkrachten het weggooien is van gemeenschapsgeld (snelle reken-som maakt ons 2x zo duur als een vaste kracht) gaat dat relatief goed.

- We verdienen het zelfde als collega's in vaste dienst (op 13de maand na!).
- We genieten van de zelfde vrijheden op gebied van werk en privé balans als vaste collega's (misschien wel afhankelijk van de plek waar je zit).

We worden door collega's hetzelfde behandeld.

MAAR ER ZIJN OOK NADELEN

- De onzekerheid over het wel of niet voortzetten van het uitzend contract of omzetting naar vast werk.
- Geen 13de maand terwijl de rest van de verloning identiek is aan de NRG.
- Geen idee bij wie je terecht kan met vragen over je rechts positie.

UITZENDKRACHT: BANG OM WERK TE VERLIEZEN

Ik werk nu ruim 4 jaar onafgebroken als uitzendkracht op functies binnen het vakgebied. Ik doe hetzelfde werk als vaste krachten. Wel ben ik een paar keer van organisatieonderdeel gewisseld, maar dit is normaal binnen deze tak van sport.

VERGROTEN INZETBAARHEID

Ik ben een professional en heb veel geïnvesteerd in mijn werk bij de gemeente. Opleidingen in eigen tijd, een flink netwerk opbouwen, de fitnesses in de vingers krijgen. Daar heb ik de afgelopen jaren moeite in

gestoken. En ik doe mijn werk uitstekend, al zeg ik het zelf. Ook eerdere managers zeggen dat. Daardoor ben ik ook niet zomaar vervangbaar. En verdien ik een vast contract, want ik ben erg nuttig voor de gemeente.

Ik vind het dan ook erg jammer dat de gemeente nogal slordig met mij als uitzendkracht omgaat. Toegezegde verlengingen worden bijvoorbeeld gerust ingetrokken. Als uitzendkracht moet ik veel slikken en incasseren. Ik durf niet zo goed voor mezelf op te komen, want als ik moeilijk doe zit ik (nog meer) op de helling. Ook krijg ik geen kansen om te groeien in mijn werk, om mezelf te verbeteren. Wat ik verbeterd heb was in eigen tijd.

ONGELIJKHEID IS FORS

Daarnaast is de continue onzekerheid vreselijk. Ik leef van contract naar contract. Daar kan ik niet op bouwen. Ik kan mezelf niets permitteren: als ik een been breek of kanker krijg dan ben ik zo mijn baan kwijt. Ik heb met ernstige rugklachten doorgewerkt, bang als ik was mijn baan te verliezen. Ook heb ik een operatie niet laten doen omdat ik niet uit de running wilde zijn. Ik ken verschillende uitzendcollega's die zwanger werden en ontslagen werden. Als uitzendkracht dans je continu op een koord.

Ook voel ik de ongelijkheid met vaste krachten en dat is erg pijnlijk. Vaste krachten die maandenlang ziek zijn, of elke week ziek zijn. Dat hoeft ik als uitzendkracht niet te proberen. Vaste krachten krijgen allerlei kansen die ik niet krijg. Gideonsdagen zijn niet voor uitzendkrachten. Opleidingen zijn niet voor uitzendkrachten. Een 13e maand is niet voor uitzendkrachten. Amsterdam Inclusief (een intern gemeentelijk initiatief om iedereen mee te laten doen en ieders talent aan te boren) is niet voor uitzendkrachten. Een goede pensioenvoorziening is niet voor uitzendkrachten. Vaste krachten kregen hier een iPad. Want die hadden ze nodig voor hun werk. Uitzendkrachten niet. Maar wij doen exact hetzelfde werk. Nou hoeft ik geen iPad. Maar het gaat om het principe. Bepaalde feestdagen worden niet betaald, maar het kantoor is dicht dus je kunt niet werken. Als je ziek bent betaal je de eerste twee dagen zelf. Zelden of nooit vraagt men hoe het werk bevalt. Je wordt eigenlijk gewoon geacht te werken, wel volop te presteren, soms voor 2 (zieken/vakantiegangers vervangen et cetera), en verder je mond dicht te houden. Het lijkt wel of al die managers en teamleiders vergeten zijn wie er eigenlijk al het werk zit te doen.

NOODZAKELIJK KWAAD

Het uitzendbureau ervaar ik als een noodzakelijk kwaad. Ze doen niets voor me en willen alleen geld aan me verdienen. Het interesseert ze niet echt wat er met me gebeurt en ze vinden het ook niet erg me te beledigen (door bijvoorbeeld raar te doen met afspraken). Ze praten vooral met de inlener mee. Nou is mijn uitzendbureau nog niet eens het ergste, ik hoor van collega's andere verhalen over hun uitzendbureaus.

Aan het eind van dit kalenderjaar ben ik aan het eind van mijn legale uitzendrit. Dan ga ik ook echt weg als ik geen vast contract krijg. Ik ben iemand met veel kwaliteiten en ik kan niet verder bij de gemeente, ik krijg hier geen kansen, en word kennelijk ook niet op waarde geschat. En dat is dan héél jammer voor de gemeente, want dan gaat iemand met jarenlange ervaring en een groot netwerk ervandoor. Maar ik heb al meer mensen met veel talent verder zien gaan, en zo vernietigt de gemeente heel wat kapitaal.

JOBHUNTERS: RESULTAAT TELT NIET

De jobhunters zijn 4 jaar geleden in het leven geroepen om kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan een betaalde baan te helpen. Dit was noodzakelijk omdat veel kandidaten die op trede 3 zaten al verschillende trajecten hadden doorlopen en met verscheidene gemeentelijke collega's te maken hadden gehad. Ondanks al deze dure en lange trajecten en begeleiding was het nog steeds niet gelukt om deze uitkeringsgerechtigden aan een betaalde baan te helpen. De jobhunters hebben laten zien dat door het leveren van maatwerk het toch echt mogelijk is om veel van de kandidaten die tot deze groep behoren binnen 6 tot 8 weken aan een betaalde baan te helpen en er voor te zorgen dat ze uitkeringsonafhankelijk werden.

KNELPUNT 1: STRATEGISCH KEUZES:

Ondanks dat de jobhunters al 4 jaar succesvol actief zijn voor doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, komen ze niet in aanmerking voor een aanstelling omdat ze betaald worden vanuit tijdelijke gelden. Iedereen ziet het nut en de noodzaak van deze



groep medewerkers in, maar niemand voelt zich geroepen om hier formatieruimte voor te creëren. Sterker nog er zijn bij Koers naar Werk en Werk en Re-integratie de afgelopen maanden in totaal weer 50 nieuwe klantmanagers aangenomen. Ik schat dat je bij de RVE Werk binnen de vaste formatie 700 klantmanagers tegenkomt, maar desalnietemін wordt er doodleuk nog meer van hetzelfde aan de vaste formatie toegevoegd. Al eerder is gebleken dat slechts een beperkt gedeelte van deze beroepsgroep daadwerkelijk in staat is om de kandidaten die ze in caseload hebben zelf aan een betaalde baan te helpen.

KNELPUNT 2: DE GEMEENTE ALS GOED

WERKGEVER:

Als Jobhunter heb je een caseload van een x aantal kandidaten, deze krijgen dan ook een individuele begeleiding naar werk toe. Naast de individuele begeleiding van de kandidaten zijn wij degene die aan tafel zitten met de werkgevers om kansen te creëren op de arbeidsmarkt voor onze kandidaten.

Vanuit de gemeente Amsterdam wordt ons gevraagd om een goede en degelijke match te maken en te zorgen voor langdurige uitstroom. Zelf zijn wij dan ook dag in en dag uit bezig met het opvoeden van onze werkgevers: wat goed werkgeverschap inhoudt en waarom het zo van belang is voor zowel kandidaat als werkgever om een kandidaat meer vastigheid te bieden dan alleen een oproepcontract of 0-uren contract. Het is dan ook zeer pijnlijk om te zien dat de Gemeente Amsterdam langdurige uitstroom hoog in het vaandel heeft voor de werkzoekende maar voor het eigen personeel is dit ver te zoeken.

KNELPUNT 3, DE JOBHUNTER HOORT NERGENS BIJ:

Alle klantenteams werken graag samen met een jobhunter, omdat de jobhunter voor uitstroom van de kandidaten zorgt. Echter er is geen enkele afdeling die zich geroepen voelt om de jobhunter een plek binnen zijn formatie te geven.

Als jobhunter hebben wij een aparte rol. Het huidige team bestaat uit 27 jobhunters en een teammanager die allen tijdelijk worden ingehuurd. We werken dan ook voor iedereen, jongeren, ouderen, Statushouders, Top 600, WSP, W&R enz. Maar als het om een formatieplaats gaat behoren we tot niemand en ook niemand die de noodzaak voelt om ons een vaste aanstelling te geven. Wat daarbij bovendien erg treurig is dat in juli 2015 aan alle Afdelingsmanagers is gevraagd om een lijst samen te stellen met wie er allemaal extern zijn en wie er al langer dan 3 jaar actief zijn. Als dit namelijk

structurele werkzaamheden zouden zijn dan zouden de betreffende medewerkers in aanmerking komen voor een aanstelling. Echter deze vraag is door de toenmalige afdelingsmanager van het WSP nooit doorgezet naar het jobhunteam terwijl daar een grote groep zat die aan de genoemde criteria voldeden. Het bemiddelen van werkzoekenden met een uitkering is namelijk een structurele werkzaamheid waar iedereen binnen het WSP zich mee bezighoudt en dus ook de jobhunters. Als de organisatie het belang van de jobhunter had willen onderkennen dan hadden ze dit vorig jaar al kunnen doen. Echter het MT Werk heeft dat op dat moment daar niet het belang van willen zien.

Wij zijn dus nooit in aanmerking gekomen voor de omzetting van flex- naar vast contract, zoals dat binnen W&R wel gebeurde. De jobhunters voelen zich hierdoor niet serieus genomen door het MT WSP en het MT Werk.

KNELPUNT 4: DE GEMEENTE IS NIET GEÏNTERESSEERD IN RENDEMENT:

De jobhunters behalen op verschillende wijze hun resultaat. Hoofdzakelijk door banen te acquireren voor de kandidaten die ze in hun caseload hebben, maar ook door middel van sollicitatietraining, coaching en nazorg. Het enige resultaat dat nu zichtbaar wordt gemaakt zijn de bemiddelingen die in WBS geregistreerd worden. Bovenop deze bemiddelingen boeken ze ook resultaat doordat door hun activiteiten kandidaten goed voorbereid een sollicitatiegesprek in gaan. Iedereen is erg blij/tevreden met wat wij doen en kunnen ons dan ook niet missen in het proces, echter vaart iedereen wel mee met ons successen. Wij vallen echter zelf tussen wal en schip. Zo worden er dus contracten afgegeven voor klantmanagers terwijl wij het uitvoerende personeel zijn die van intake met de kandidaat tot aan eventuele contractonderhandelingen het proces uitvoeren.

UITZENDKRACHT: STEEDS KORTE VERLENGING

Ik ben eind 2014 bij de gemeente Amsterdam gaan werken als uitzendkracht en heb tot op heden steeds verlengingen gekregen van drie maanden. Vanuit de gemeente vind ik dat er weinig aan wordt gedaan om te proberen uitzendkrachten een vaste aanstelling te geven. Vanuit het uitzendbureau doen ze hun best om iedere keer weer een tijdelijke contract eruit te slepen, meer macht hebben hun daar ook niet over.

Vanaf eind 2014 tot 1 juli 2016 ben ik werkzaam bij afdeling X. Per 1 juli ga ik over naar afdeling Y. Er is voor mij geen mogelijkheid om bij het afdeling X te blijven omdat een vaste medewerker mijn plaats zal gaan innemen. Als uitzendkracht heb ik geen voorrang maar wel de kennis en ervaring. Per 1 juli moet vervolgens de vaste medewerker helemaal worden bijgeschoold en ingewerkt terwijl er een krappe bezetting heerst op de afdeling. Niet erg productief dus.

UITZENDKRACHT: HEIL ELDERS ZOEKEN

Mijn ervaring is dat je als uitzendkracht vaak in een spagaat zit. Als je vragen hebt dan word je regelmatig van het kastje naar de muur gestuurd, omdat je met meerdere partijen te maken hebt. Een van mijn vragen ging over beloning. Ik zit namelijk een schaal lager dan in het gemeentelijke functiehuis staat aangegeven bij mijn functie. Het blijkt dat het functiehuis voor uitzendkrachten nog in de maak is. Mij is bekend dat ABU uitzendkrachten en vaste medewerkers in de basis dezelfde beloning te ontvangen, maar dat lijkt hier niet het geval.

De teamleider verplicht de uitzendkrachten om een planning voortgang en beoordelingscyclus te doorlopen, terwijl dit volgens mij door het uitzendbureau moet gebeuren. Ik heb er persoonlijk geen problemen mee om een functioneringsgesprek met mijn teamleider van de gemeente te voeren, maar ik wilde het toch aangeven. Verder geeft de teamleider heel duidelijk aan dat er geen uitzicht is op een vast contract. Fijn dat je niet aan het lijntje wordt gehouden. Het nadeel is dat een groot aantal uitzendkrachten ergens anders naar zekerheid gaat zoeken.

UITZENDKRACHT: STRESS DOOR ONZEKERHEID

Ik werk sinds mei 2015 voor de Gemeente Amsterdam. Ik heb eerst 2 maanden proeftijd gehad en vervolgens 6 maanden. Vanaf 1 juli 2016 gaat mijn verlening in van 4 maanden. Dit omdat de teamleider aangeeft dat er vacatures vrijkomen. Ik heb het erg naar me zin en zit goed op mijn plek, alleen doordat ik telkens een verlening krijg van een halfjaar lijkt het wel alsof ik niet kan rusten. Een halfjaar is zo voorbij. Je strest altijd wel 3 maanden ervoor. Je gaat rondkijken waardoor je productie achteruit gaat. Je moet alle scenario's afgaan, zoals krijg ik een verlenging? Zo niet waar kan ik terecht? Hoe zit het met WW, heb ik al genoeg jaren

opgebouwd voor een half jaar zodat je goed kijken wat je wilt.

Ik werk bij de gemeente als hoe ik in me eigen bedrijf zou werken. Als ik ziek ben, kom ik het alsnog proberen, als me dochttertje ziek is probeer ik iets te regelen, huisartsbezoekjes probeer ik op dagen in te plannen wanneer ik vrij ben. Ik heb vaker gevraagd naar hoe ik presteer en of er punten zijn die ik eventueel kan veranderen in me zelf (feedback) en het antwoord is altijd positief.

Ik zit met veel vragen waar ik geen concrete antwoord op krijg en dat vind ik erg jammer. Onze afdeling heeft de externe hard nodig en ik hoop dat binnenkort deze GROTE last van me schouders is.

UITZENDKRACHT: ZORG OM CONTINUÏTEIT

Ik ben een uitzendkracht die hier in september al 2 jaar structureel werkt. Ik vind dat de gemeente middelmatig omgaat met mijn belangen. Ik ben hier 3 september 2014 in dienst gekomen en vanaf dat moment is er aan mij verteld dat ik de eerste 3 / 4 maanden op uitzendbasis zou werken en er daarna gekeken zou worden naar een vast dienstverband. Na deze 3 maanden heb ik daar dan ook naar gevraagd en er werd mij verteld dat ze er mee bezig waren. Tot de dag van vandaag zijn ze er 'nog mee bezig'. Hierin vind ik dan ook dat de gemeente niet positief omgaat met mijn belangen. Zelf kom ik graag in vaste dienst van de gemeente ik heb het hier erg naar mijn zin, leuke collega's prettige werksfeer en het werk vind ik interessant.

Als ik kijk naar mijn uitzendbureau vind ik dat zij niet veel doen. Ik werk al een geruime tijd voor het uitzendbureau en zij zijn nog nooit langs geweest voor een gesprek. Er word ook niet gevraagd hoe ik het vind bij de gemeente en of ik op mijn plek zit. Zelf heb ik nu een gesprek aangevraagd met het uitzendbureau, omdat ik enige zekerheid wil hebben over mijn toekomst al dan niet bij de Gemeente Amsterdam.

DRAAIT OP UITZENDKRACHTEN

Mijn contracten worden telkens met 3 maanden verlengd en de arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde. Qua contract ben ik dan ook niet tevreden. Elke 3 maanden is het weer de vraag mag ik blijven of moet ik weg. Er is geen vastigheid en duidelijkheid wat de situatie dan ook vaak onzeker maakt.

Op de afdeling waar ik werk zaten voorheen 4 FTE. Daarna is de situatie veranderd naar 2 FTE en 2 uitzendkrachten. Ik ben er toen bij gekomen als

uitzendkracht waardoor er 3 uitzendkrachten op de afdeling kwamen en 2 FTE. Er zijn vorig jaar 2 uitzendkrachten uitgegaan, omdat zij iets anders hadden gevonden. Wat er nu nog op de afdeling zit zijn dus 2 FTE en 1 uitzendkracht (ikzelf). Er zijn nu tijdelijk 2 coördinatoren, waarvan 1 ook uitzendkracht is. Zijn contract wordt ook met 3 maanden verlengd. Mijn contract verloopt in september en zou het inhouden dat er nog 2 FTE overblijven met 1 coördinator als hij er tegen die tijd nog is. Dit houdt in dat als er 1 van de vaste krachten ziek wordt of een vrije dag wilt er iemand in zijn eentje komt te zitten wat niet te doen is. De situatie is dan ook niet ideaal voor zowel de vaste krachten als voor mijzelf als uitzendkracht. Ook vraag ik mij af wie er mij gaat vervangen als mijn contract niet wordt verlengd. Komt er dan een nieuwe uitzendkracht?

UITZENDKRACHT: HET LIJKT OP WILLEKEUR

Werken voor de gemeente Amsterdam vind ik hartstikke leuk en dat doe ik met veel plezier en inzet al vanaf oktober 2011. Ik heb zonder echte onderbreking eigenlijk altijd in hetzelfde team in dezelfde functie gewerkt als re-integratieconsulent en klantmanager voor de trede 3 doelgroep. Via het detacheringbureau Talenter was ik gedetacheerd van 24 oktober 2011 tot 1 juni 2013 in de functie van re-integratieconsulent. In deze periode heb ik 3 contracten gehad en daarom moest ik juni 2013 zowel bij Talenter als bij het RBA stoppen en op zoek naar een andere werkgever.

NIEUW CONTRACT, SLECHTERE ARBEIDSVOORWAARDEN

Na een periode van 3 maanden WW uitkering werd ik via het uitzendbureau Tempo Team in september 2013 weer gevraagd om te starten in mijn oude team. Omdat de voorgaande periode niet meer telde startte ik toen als uitzendkracht in fase A met minimale arbeidsvoorwaarden. Vanwege de aanbestedingen van de gemeente, ben ik in juni 2014 overgestapt naar Randstad uitzendbureau.

De periode tot 1 november 2015 kenmerkte zich door veel onduidelijkheid en onzekerheid over de duur van de contracten, deze werden afwisselend verlengd met 1 tot 3 maanden. Ik was per 1 november 2015 in eerste instantie weer blij met een verlenging van mijn contract met 6 maanden. Ik was verrast door het feit dat een aantal flexmedewerkers ook een vaste aanstelling hadden gekregen, waaronder ook enkele zzp-ers. Bij navraag bleek dat het management als criterium

hanteerde om in aanmerking te komen voor een vaste aanstelling, 3 jaar onafgebroken hebben gewerkt bij W&R. Ik was op 1 november 2015 slechts 2 jaar en 2 maanden onafgebroken aan het werk bij W&R. Mijn 6 maanden contract liep tot 1 mei 2016. Ik wist niet wat ik daarna kon verwachten of dat ik dan alsnog een vast contract aangeboden zou krijgen.

GEEN VASTE AANSTELLING

Op 31 maart 2016 is mij door mijn nieuwe tijdelijke teammanager medegedeeld dat ik niet in aanmerking kwam voor een vast contract bij de gemeente Amsterdam omdat ik niet zou voldoen aan het profiel van een klantmanager. Zij vond mij een te 'dedicated' klantmanager die haar klanten te veel zou pamperen. Zij wilde en kon niet onderbouwen hoe en waarom zij tot dit oordeel was gekomen. Hier was met mij niet eerder over gesproken en er waren ook geen signalen geweest. Een schriftelijke onderbouwing werd geweigerd. Een gesprek met de manager B&D bracht mij niet verder. Volgens hem was het besluit 'zorgvuldig' genomen door het teammanagement en ik werd inhoudelijk terugverwezen naar mijn teammanager. Ik heb een gesprek gehad met de manager van Werk & Re-integratie. Hij vertelde mij dat er geen verplichtingen waren naar mij m.b.t. beoordelingen en aanbieden van een contract omdat ik nog steeds een uitzendkracht was. Hij kon ook niet inhoudelijk op mij reageren maar verwees weer terug naar mijn teammanager. Ik heb een mail verstuurd naar het teammanagement waarin ik heb aangegeven dat het in mijn ogen getuigt van geen goed werkgeverschap om een (flex)medewerker na 4½ jaar goede inzet zo plotseling en zonder beoordeling weg te sturen. Ik heb het teammanagement om een onderbouwing gevraagd omdat ik altijd goede beoordelingen heb gehad via een andere teammanager. Hier is niet op gereageerd.

ONDERBOUWING ONTBREEKT

Op 21 april is er nog een gesprek geweest op initiatief van manager B&D, een medewerker P&O en mij. Ik werd daarin bijgestaan door een FNV kaderlid. Directe aanleiding voor dit gesprek was de invulling van mijn werkzaamheden in de laatste 3 maanden en het stoppen van alle onrust die was ontstaan binnen de teams. De laatste 3 maanden breng ik nu door in een ander team omdat de relatie met mijn teamleider niet meer werkbaar was. In dit team is vastgesteld dat ik inhoudelijk wel voldoe aan het profiel van een klantmanager. Er werd mij, op mijn verzoek, nog een onderbouwing beloofd van het negatieve advies dat ik niet zou

voldoen aan het profiel van een klantmanager en daarom moest vertrekken. De manager B&D heeft mij een week na dit gesprek mondeling medegedeeld dat er geen onderbouwing te vinden was maar dat ik desondanks toch moest vertrekken. Het besluit was genomen en daar kon niet op worden teruggekomen. Op 24 mei hebben 8 collega's van mij bij Werk en Re-integratie een vast dienstverband gekregen per 1 juli 2016. Dinsdag 31 mei was de laatste werkdag bij W&R van betreffende tijdelijke teammanager. Mijn contract bij W&R loopt af op 1-8-2016 na 4 jaar en 10 maanden als flexkracht te hebben gewerkt voor de Gemeente Amsterdam.

UITZENDKRACHT: VEEL WISSELING IN UREN

Wij hebben als flexwerkers bij de reiniging weinig zekerheden, zowel op gebied van uren als pensioenen. We kunnen dagelijks afbesteld worden en wijzigen vinden vaak plaats. Soms wel 3 wijzigingen op 1 dag. Mocht je doordeweeks gebeld worden of je kunt werken, en je zegt ja, dan word je vaak op vrijdag gebeld en afbesteld. Hierdoor loop je een dienst in het weekend mis en dus ook je toeslag. Tegelijkertijd wordt jouw dienst aan iemand anders toebedeeld die minder uren heeft gemaakt. Dit gebeurde regelmatig, het werkt in je nadeel als je toezegt.

EIGEN REKENING

Nieuwe collega flexwerkers moeten hun eigen kledingpakket t.w.v. 400 euro betalen, dit wordt in termijnen van het salaris ingehouden. Tevens is de opleiding voor de machines voor eigen rekening, zij krijgen die uren niet betaald. In de winter is er minder werk waardoor je minder uren maakt, om je vaste lasten toch te kunnen blijven betalen neem je vakantie uren op in de wintermaanden.

Als je doordeweeks gebeld wordt of je op dat moment kunt werken durft men geen nee te zeggen omdat men bang is dat hij/zij anders minder diensten krijgt. Je wordt soms teveel dagen achter elkaar ingeroosterd als het te druk is. Meer dan toegestaan is volgens de Arbo. Dit wordt niet in het rooster gezet, zodat het lijkt alsof het allemaal wel klopt.

Als chauffeur heb je veel korte diensten. Nieuwe flexers zitten in de veegdienst en maken wel 40 uur per week in tegenstelling tot de allrounders (chauffeurs), die 25 tot 37 uur per week maken. Verder wordt de draaideur constructie toegepast. Op

het moment dat je voor de C fase in aanmerking komt mag je er (3 of 6) maanden tussenuit. Zo werken flexers al jaren, sommigen zelfs al 10 tot 16 jaar.

TWEE HANDHAVERS: NIET SOLLICITEREN

Wij worden al 2 jaar als handhaver (BOA) ingehuurd door een van de stadsdelen van de gemeente. In eerste instantie voor drie maanden, maar inmiddels al weer voor 2 jaar. We doen hetzelfde werk als de vaste collega's alleen wij ontvangen daarvoor een veel lager salaris. Er lopen hier ook aanvragen voor extra personeel, maar tegen ons wordt simpelweg gezegd dat wij daar niet voor in aanmerking komen.

Noot redactie: Inmiddels is één van de handhavers ontslagen, omdat hij naast zijn handhaafwerk niet wilde werken als verkeersregelaar. Tegen de ander is gezegd dat hij niet moet solliciteren bij de gemeente, want anders volgt er een sanctie.

REFERENTIES

- 1 J. Mevissen e.a., De inzet van flexibele arbeid bij gemeenten. Een onderzoek naar omvang, aard en Achtergronden. Amsterdam: december 2015
- 2 Zie: Brief aan de gemeenteraad van Amsterdam d.d. 26 april 2016
- 3 Zie Binnenlands Bestuur van 27 juni 2016. Overigens stelt minister Plassterk (BZK) dat de norm alleen geldt voor de rijksoverheid.
- 4 Helaas is de gemeente daarin niet uniek. Zie de publicatie Aanbod van arbeid 2016. Den Haag: SCP 2016
- 5 Zie: <http://www.caop.nl/actueel/nieuwsberichten/artikel/artikel/jonge-professionals-brainstormen-over-flexen-en-ontwikkeling/> ■

COLOFON

Uitgave De brochure 'Kampioen flexwerk. Een zwartboek over flexwerk bij de Gemeente Amsterdam' is gemaakt onder verantwoordelijkheid van de Flexwerkgroep Amsterdam. FNV Overheid is mede-initiatiefnemer van de werkgroep en ondersteunt de werkgroep.

De Flexwerkgroep is voorjaar 2015 opgericht op een afdeling van de voormalige Dienst Werk en Inkomen (locatie Teleportboulevard) met het doel de positie van flexkrachten te verbeteren en om de omvang van het flexwerk bij de gemeente Amsterdam terug te dringen.

Contactpersonen van de Flexwerkgroep Amsterdam zijn Roland Siebe en Git van Kleef. Zij zijn bereikbaar via Flexwerkgroep@amsterdam.nl.

Vormgeving en DTP Studio FNV

Fotografie Rob Nelisse

Concept & Branddesign BTM | Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Order 16596 | 60974

Oktober 2016

