



Per email verzonden aan:

Itai Birger, Kim Bruggeman, Elja Dekker en André van de Wetering

Datum

19 januari 2026

Ons kenmerk

UTR-CBB-20260119-HJ-LC

Betreft / Onderwerp

Overleg inzet model sociale veiligheid

Doorkiesnummer

--

Email contactpersoon

henri.janssen@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Beste Itai, Kim, Elja en André,

Inleiding

Al twee cao-onderhandelingen geleden, tijdens de cao-onderhandelingen 2022, heeft FNV spoor als enige bond een inzet gedaan om de 'sociale' veiligheid voor de medewerkers bij NS te verbeteren. De basis van onze inzet was om meer volledig bevoegd personeel binnen te krijgen en te behouden, plus een minimale ondergrens.

In 2024 is uiteindelijk gestart met een tripartite overleg om de 'sociale' veiligheid op en rond de perrons voor de medewerkers bij het rijden personeel en V&S te verbeteren. Dit is een overleg met vakbonden, ondernemingsraad Reizigers en NS.

NS heeft daar haar plannen ter verbetering van de 'sociale' veiligheid gepresenteerd, een nieuw inzetmodel. In het kort behelst het plan van NS om de 'sociale' veiligheid voor de medewerkers te verbeteren op hoofdlijnen drie veranderingen in de organisatie.

- 1 Vermindering van het aantal vaste back-upstations van 18 naar 12 (a-stations) plus 43 stations met bezetting op bepaalde tijd (B-stations).
- 2 Het invoeren van een V&S-licht en een meewerkend voorman.
- 3 Het stoppen met de sociaal veiligheidsafspraken: de dubbele bemensing HC's van donderdag t/m zaterdag na 22.00 uur; dubbele bemensing Nachtnet/Early Birds en de anti-agressie diensten gesteld door V&S van zondag t/m woensdag na 22.00 uur.

Deze vrijgekomen FTE op andere (datagestuurde) momenten via een verbeterde Beke-systeem inzetten.

Inmiddels heeft er vele malen overleg plaatsgevonden, maar tot op heden heeft NS FNV Spoor niet duidelijk kunnen maken hoe de door NS gewenste veranderingen daadwerkelijk bijdragen aan meer veiligheid voor het NS-personeel. Er zijn vele vragen gesteld, maar deze zijn niet beantwoord of geven nog steeds geen duidelijk beeld van de meerwaarde van de voorstellen van NS.

FNV Spoor is inmiddels van mening dat de voorgestelde veranderingen, zolang de basis bij V&S niet op orde is, geen positieve bijdrage zullen leveren aan het verbeteren van de veiligheid van het personeel op de trein, de perrons en op de stations. Ook de ondernemingsraad Reizigers heeft zich inmiddels uitgesproken over de voorgestelde plannen. Zij zijn van mening dat de tijd van 'pleisters plakken' geweest is, en dat er nu eindelijk concrete maatregelen moeten komen. Daarnaast vinden zij dat het nu toch echt tijd is voor echte maatregelen en dat dit niet lang meer kan wachten. Om maar een bekend liedje van een zangeres aan te halen: 'het duurt te lang'. Wij onderschrijven deze mening.

Analyse

De huidige situatie die tot gevolg heeft dat er onvoldoende sociale veiligheid is, komt in de basis door een structurele onderbezetting over de hele lijn. In de zorg luidde de kreet ooit: 'meer handjes aan het bed'. FNV Spoor vindt: 'meer handjes op en rond het perron en in de trein'. Niet door 'pleisters te plakken' of het 'ene gat met het andere dichten', maar door structureel de bezetting te verhogen. Dat er onvoldoende bezetting is, wordt ook door NS in verschillende overleggen bevestigd. Het lukt NS echter niet om dit probleem op te lossen en daarom kiest NS voor het plakken van pleisters.

Volgens FNV spoor komt dit te kort aan bezetting door drie zaken:

- 1 tekort aan instroom,
- 2 te hoge uitstroom en doorstroom,
- 3 te hoog ziekteverzuim (16%).

De makkelijkste reactie van FNV Spoor zou zijn om hiernaar te blijven wijzen en te blijven herhalen dat NS dit moet oplossen. FNV Spoor kiest daar echter niet voor. FNV Spoor zal een aantal voorstellen indienen voor de korte en middellange termijn. Deze voorstellen zullen bijdragen tot een structurele oplossing voor het eigenlijke probleem: 'onderbezetting' van de sociale onveiligheid voor het personeel bij NS. Uiteraard staan onze voorstellen niet los van al mogelijke lopende verbeteringen, zoals pilot met bodycams of het gebruik van geweldsmiddelen.

Sociaal-veiligheidsrisico's van het NS-voorstel

Zolang de basis niet op orde is, zien wij de plannen van NS als pleisters plakken en de gaten met nieuwe gaten vullen. Afschalen van het aantal back-upstations van 18 naar 12, waarbij er wel meer B-stations met flexibele bezetting komen, zien wij - zolang er tekorten aan V&S bestaan - als een grote verslechtering. Ook het introduceren van V&S-licht (met BOA-bevoegdheid, zonder geweldsbevoegdheid), brengt in onze optiek enorme risico's voor V&S'ers zelf, het Walpersoneel en het treinpersoneel met zich mee. Een V&S-team kan enkel naar een melding worden gestuurd, als ze beide medewerkers volledig bevoegd zijn. De nieuwe functie kan ervoor zorgen dat huidige volledig bevoegde V&S'ers, al dan niet bewust, overstappen naar de lichtere functie. Dan vergroot NS de tekorten alleen maar in plaats van dat het veiliger wordt.

Zolang de basis bij V&S niet op orde is, kunnen wij niet meewerken aan het huidige voorstel van NS. Zodra de basis wél op orde is, staan wij open om over een nieuw verbeterd inzetmodel te praten.

Voorstellen FNV Spoor middellange termijn

FNV Spoor stelt voor om de extra financiën van 20 miljoen euro, die het kabinet ter beschikking heeft gesteld, te reserveren en te oormerken voor de onderstaande onderzoeken en verbeteringen.

1. Tekort aan instroom

De arbeidsmarkt is krap en de vijver waaruit NS zijn toekomstig personeel moet vissen is klein. Daarnaast is binnen deze vijver veel concurrentie. De doelgroep die NS nodig heeft, kan kiezen voor functies bij Defensie, bewaking, toezicht (gemeente, provincie, waterschap BOA) en politie.

FNV Spoor stelt voor om een benchmarkonderzoek uit te voeren naar arbeidsvoorwaarden bij de concurrenten op de arbeidsmarkt. Niet alleen op loon, maar ook rooster, arbeidstijd, verlof, werkweek enz.

Negatieve verschillen die uit dit onderzoek naar voren komen ten opzichte van de concurrenten op de arbeidsmarkt minimaal gelijk trekken maar uiteraard bij voorkeur verbeteren.

2. Te hoge uitstroom

Wanneer de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden minimaal op het niveau liggen van de concurrenten, zal de uitstroom en in mindere mate de doorstroom afnemen. Wanneer de bezetting op orde is en daardoor ook de werkdruk en werksfeer verbeteren, zal dat zeker ook bijdragen aan het verminderen van de uit- en doorstroom.

Om meer duidelijkheid te krijgen over de reden van uitstroom, stelt FNV Spoor voor om met iedere medewerker die de organisatie verlaat een exitgesprek te houden. De uitkomsten hiervan worden gedeeld met de vakbonden en de ORR en dient NS te verbeteren.

3. Te hoog ziekteverzuim

Hoog ziekteverzuim kan vele oorzaken hebben, zoals onderbezetting, hoge werkdruk, slechte roosters en de stijl van leidinggeven enz.

FNV Spoor stelt voor een onafhankelijke partij een gedegen onderzoek te laten uitvoeren naar de oorzaken van het hoge ziekte verzuim. Op basis van de drie belangrijkste oorzaken dienen concrete verbeteringen te worden toegepast. Het streven moet zijn om binnen drie jaar op het landelijk gemiddelde van de sector vervoer van 6,3% te komen.

Ook hier moet er een brede bewustwording ontstaan over het veel te hoge ziekteverzuimpercentage en de noodzaak dit te verbeteren.

Voorstel FNV Spoor korte termijn

De ondernemingsraad riep het al: ‘het duurt te lang’.

- 1 *FNV Spoor stelt voor om direct eenzelfde proces te starten als ten tijde van de tijdelijke ‘Noodmaatregel in oktober 2022’. Toen was er een urgente situatie omdat NS te weinig hoofdconducteurs in dienst had, om volgens dienstregeling alle treinen te rijden. Nu is er wat partijen betreft een urgente situatie die om draconische maatregelen vraagt ter bevordering van de veiligheid van het NS-personeel. Hoewel er eerst scepsis was over de toepassing van deze tijdelijke maatregel was er uiteindelijk groot draagvlak. Het signaal moet wel zijn: het is vijf voor twaalf en met z’n allen de schouders eronder. NS gaat structureel investeren.*
 - (a) *Bewustwording van de hele organisatie over de noodzaak en de maatregelen.*
 - (b) *Extra inzet vragen van het gehele personeel om bij te dragen in deze tijdelijk noodmaatregel om de veiligheid te verbeteren.*
 - (c) *Extra inzet van externe beveiligingsbureau’s op de plekken, locaties en ploegen waar tekorten zijn.*
- 2 Wij wijzen er ten overvloede op dat de veiligheidsafspraken zoals vermeld onder punt 3 van de inleiding, al ruimte bieden om regionaal af te wijken van de bezettingsafspraken. Wij roepen NS op dat, indien men van deze optie met de SSVO gebruik wenst te maken, wij van mening zijn de daarmee vrijgekomen HC-diensten, niet weg te bezuinigen maar, al dan niet datagestuurd, in te zetten.
- 3 Start met verbeteren van de BEKE en de positie van medezeggenschapsafvaardiging SSVO, waarbij deze afgevaardigde een VETO stem krijgen en vrijgemaakt worden voor structureel achterbanberaad.
- 4 Breng de 250 HC-diensten per direct terug, in afstemming met SSVO en ORR, op de langere treinen, dan wel datagestuurd als extra HC, dan wel baanvakken.

Voor het overleg op 26 januari zijn wij helaas niet beschikbaar. Uiteraard zijn wij bereid om onze voorstellen, in een nog nieuw te plannen eerstvolgende overleg ‘inzet model sociale veiligheid’, toe te lichten.

Wij zien een reactie met interesse tegemoet.

Namens de FNV Spoor werkgroep Sociale Veiligheid/NS,

Karel de Buijzer en Henri Janssen