

Advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid
inzake het Nationaal actieprogramma 'een leven lang leren'

Advies nummer 16
's-Gravenhage, 27 juli 1998

Advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid inzake het nationaal actieprogramma 'Een Leven Lang Leren'

Inleiding

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft op 23 februari 1998 het Nationaal Actieprogramma 'Een Leven Lang Leren', zoals dat is vastgesteld in de Ministerraad van 23 januari 1998, toegestuurd aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP). In de aanbiedingsbrief geeft de Minister aan dat met het Nationaal Actieprogramma 'Een Leven Lang Leren' een samenhangend beleidsprogramma wordt gepresenteerd en dat hierin de aanbevelingen van het Presidium van het Kennisdebat zijn uitgewerkt tot concrete en samenhangende maatregelen, die nodig zijn om te komen tot een leven lang leren voor elke burger. Het lijkt de Minister zinvol om over het Nationaal Actieprogramma met de ROP overleg te voeren, met name over hoe voorstellen hieruit verder kunnen worden uitgediept. De Minister meent dat er voldoende raakvlakken zijn met recente ontwikkelingen in het arbeidsvoorwaardenoverleg en stelt dat met name de afspraken die gemaakt zijn in het najaarsoverleg met de Stichting van de Arbeid in dit opzicht als richtinggevend zijn te beschouwen, ook voor het arbeidsvoorwaardenoverleg binnen de overheid.

De ROP stelt het op prijs, nadat in werkgroepverband overleg is gevoerd op ambtelijk niveau, een schriftelijk advies uit te brengen over het onderhavige Actieprogramma. Dit advies is inhoudelijk op hoofdlijnen vastgesteld in de plenaire vergadering van de ROP op 24 juni 1998.

Uitgangspunten

Veel werkprocessen van de overheid en het onderwijs zijn kennisintensief. Kennis is echter in sterke mate onderhevig aan veroudering. Ook werkwijzen worden complexer en veranderen steeds vaker. Goede en toegespitste scholing voor overheids- en onderwijsmedewerkers is van vitaal belang om kennis op peil te houden, inzicht continu te verscherpen en zich nieuwe vaardigheden en technieken eigen te maken. De kwaliteit van overheidsdiensten en -producten is immers sterk afhankelijk van de kwaliteit van het 'menselijk kapitaal': het management en de medewerkers. Om die kwaliteit te kunnen waarborgen is het bieden van op de individu toegesneden loopbaanbegeleiding en scholingsfaciliteiten noodzakelijk. Het is essentieel voor de kwaliteit van diensten en producten van overheid en onderwijs dat de komende periode fors geïnvesteerd wordt in de employability van het overheids- en onderwijspersoneel. De snel veranderende maatschappelijke eisen aan deze diensten en producten maken dit nodig. Daarbij vraagt de arbeidsmarktpositie van werkenden en werkzoekenden voortdurend aandacht.

Instemming met de intentie van 'Een leven lang leren'

De ROP onderschrijft op hoofdlijnen het gedachtegoed van het actieprogramma 'Een leven lang leren'. Daarin wordt terecht geen onderscheid gemaakt tussen profit en non-profit organisaties. Dit past in het kabinetsbeleid van normalisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bij de overheid. Het actieprogramma zal worden geconcretiseerd door het beschikbaar stellen van een instrumentarium bestaande uit employability-adviseurs, een 'gereedschapskist' voor employability, het keurmerk 'Investor in people', onderhoudscontracten en assessment centers. De ROP dringt erop aan dit instrumentarium naar verhouding in gelijke mate ten goede te laten komen van de overheid en de marktsector. De ROP gaat ervan uit dat het actieprogramma *alle* werkgevers oproept om binnen de voor hen

beschikbare middelen aandacht te geven aan scholing en dat de in het programma voorgestelde stimuleringsmiddelen (bijvoorbeeld employability-adviseurs) zowel voor de overheid als voor de marktsector beschikbaar komen. In het advies van de Stichting van de Arbeid (StAr) 'Een leven lang lerend werken' van 3 juni 1998 wordt eveneens het belang aangegeven van het integreren van werken en leren gedurende het gehele economisch actieve leven. Daarbij wordt het kabinet opgeroepen flankerend beleid te ontwikkelen waardoor sociale partners gestimuleerd worden een lerende organisatie te creëren met een bedrijfscultuur die open staat voor kennisvernieuwing en -vergroting.

Fiscale faciliteit

De ROP constateert dat in het nationaal actieprogramma 'Een leven lang leren' in herinnering wordt geroepen dat het kabinet al eerder heeft besloten per 1 januari 1998 een fiscale faciliteit van fl. 235 miljoen in te stellen ten behoeve van scholing. De gekozen reikwijdte en systematiek (via de vennootschapsbelasting) leidt er echter toe dat deze niet ten goede komt van werkgevers in de non-profitsector. Het kabinet heeft aangekondigd dat zal worden bezien of voor werkgevers in de non-profitsector een analoge regeling kan worden uitgewerkt. De ROP is van mening, zoals eerder verwoord in een gezamenlijke brief van werkgevers en werknemers aan de informateurs van 14 mei 1998, dat fiscale stimuleringsmaatregelen voor scholing in de marktsector hun vertaling moeten krijgen in parallelle financieringsfaciliteiten voor overheid en onderwijs.

Intensivering opleidingsbeleid nodig

Een aantal ontwikkelingen heeft invloed op de kans van slagen van het gedachtegoed van 'Een leven lang leren' bij overheid en onderwijs. De vergrijzingsproblematiek raakt de overheid eerder en forsler dan de marktsector in een snel krupper wordende arbeidsmarkt. Daarbij past een beleid van gerichte aandacht voor de wervingspositie, een concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket en prioriteit voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. De ROP verwijst daarbij naar het eerdergenoemde advies van de StAr, waarin het belang wordt aangegeven van het ontwikkelen van de basiskwalificaties van personeel, te weten: kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen, omdat daarmee het personeel in staat wordt gesteld ook in de toekomst een 'arbeidsmarkt-relevante' positie te kunnen behouden. De ROP is van mening dat de komende jaren flink zal moeten worden geïnvesteerd in het werven en zeker ook het behouden van gemotiveerd personeel, alleen al om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen die ontstaat door de vergrijzing. Stimulering van het opleidingsbeleid voor overheids- en onderwijspersoneel is onmisbaar voor een activerend personeelsbeleid gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van specifieke groepen personeel zoals ouderen en laag opgeleiden. Voorts is scholing één van de instrumenten voor het kunnen werven van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, zoals herintreders en langdurig werklozen.

Tenslotte is scholing onmisbaar voor het kunnen bijhouden van de steeds snellere technologische ontwikkelingen bij de informatieverwerking en om het management zich de toepassing van moderne technieken voor een efficiëntere bedrijfsvoering eigen te laten maken.

Conclusie

Verbetering van de kwaliteit van het overheidsproduct stelt hoge eisen aan de personele bezetting van het overheidsapparaat. De huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, gecombineerd met een vergrijzend personeelsbestand en een sterk stijgende vervangingsvraag van de overheid in de nabije toekomst, vormen forse argumenten voor het intensiveren van inspanningen van de overheid op het terrein van de employability van haar

werknemers. Als deze inspanningen uitblijven voorziet de ROP dat de ambtelijke dienst, zeker op termijn, tekort zal schieten en dat door kwaliteitsverlies van de organisatie de functie van de overheid als bewaker van het publiek domein in gevaar komt. Een kabinet dat het concept van 'Een leven lang leren' algemeen maatschappelijk van belang acht, kiest daarmee ook voor een instrumentarium dat zich uitstrekt tot de overheids- en onderwijssector. De randvoorwaarden voor scholing in de markt- en overheidssector dienen gelijk getrokken te worden. De problematiek van de vergrijzing geeft de problematiek van de employability van het overheids- en onderwijspersoneel de komende periode een scherp profiel. In dat licht is voor het employability-vraagstuk zowel op het niveau van het kabinetsbeleid, als in de sectoren en instellingen een hoge prioriteitstelling noodzakelijk in termen van investeringen in het scheppen van randvoorwaarden. De sociale partners bij overheid en onderwijs zijn bereid investeringen in scholing en opleiding die prioriteit te geven en verwachten daarbij van het kabinet betekenisvolle ondersteuning.

Door de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid uitgebrachte adviezen:

1. Tijdelijke Wet bevrozing lonen, 1994.
2. Mogelijkheden tot versterking van werkgelegenheid in laagbetaalde functies, 1994.
3. De positie van de overheid, 1994.
4. Nederlandse sollicitatiecode, 1994.
5. Kabinetsvoornemens ten aanzien van de ZW, WAO en AAW, 1995.
6. Wet op het ouderschapsverlof, 1995.
7. Voorstel van Wet OOW, 1996.
8. Leeftijdsgrenzen in wet- en regelgeving, 1996.
9. Wetgeving ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie, 1996.
10. Arbeid en Zorg, 1996.
11. Werken aan Zekerheid, 1997.
12. Taakafbakening pensioenfondsen, 1998.
13. Kansen op combineren: Arbeid, Zorg en Economische Zelfstandigheid, 1998.
14. Werving en selectie, 1998.
15. Organisatie uitvoering sociale zekerheid, 1998.

Voor bestelling en informatie:

Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP)
Postbus 556
2501 CN 's- Gravenhage
Telefoon 070 - 3 765 765
Telefax: 070 - 3 457 528
E-mail: lv13@caop.nl
Internet: <http://www.caop.nl>