

Tweede Kamer

31 201 Trendnota Arbeidszaken Overheid 2008

nr. 1 Brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Den Haag, 18 september 2007

[...]

INLEIDING

Deze tijd vraagt om een overheid die zich opstelt als bondgenoot van de samenleving, die betrouwbaar wil zijn en die samen met burgers aan oplossingen werkt. Professionals in de publieke sector zijn degenen die daaraan concreet handen en voeten geven.

Bestuurlijke afspraken en coördinatie

Sectorenmodel De sectoralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg sinds 1993 heeft haar verdiensten bewezen. Sectorwerkgevers hebben veel ruimte gekregen voor eigen accenten bij de vormgeving van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Bij een aantal sectoren (Gemeenten, Provincies, Waterschappen en Onderwijs) is het werkgeverschap op afstand gezet van de politieke rol van het kabinet¹. Hierdoor heeft zich een werkgeverschap ontwikkeld dat – net als in de markt- en zorgsector – in opdracht van de aangesloten werkgevers het arbeidsvoorwaarden- en HRM-beleid ontwikkelt. Daarnaast zijn er sectoren (Rijk, Politie, Defensie, Rechterlijke Macht, Primair Onderwijs) waar de werkgever lid is van het kabinet. Beide groepen werkgevers werken samen in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO). Mede vanwege dit hybride karakter heeft het VSO geen plaats in de **Stichting van de Arbeid (STAR)** en in de **Sociaal-Economische Raad (SER)**, terwijl de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO) via hun vakcentrales wel in deze overlegorganen zijn vertegenwoordigd. De minister van BZK streeft er daarom naar – in overleg met de betrokken vakministers – met het VSO bestuurlijke afspraken te maken. Voor de komende periode kunnen deze betrekking hebben op onder andere participatie, diversiteit en de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek. In voorkomende gevallen kunnen de centrales van overheidspersoneel hierbij worden betrokken

[...]

Bevordering sociale innovatie

De **SER** en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) hebben het begrip activerende participatiemaatschappij geagendeerd. Participatie is de sleutel tot sociale cohesie. Tegelijkertijd hebben werkgevers- en werknemersorganisaties het begrip sociale innovatie geïntroduceerd. Onder deze noemer probeert men te komen tot vernieuwing van CAO's. Het oogmerk daarbij is het beter presteren van ondernemingen en organisaties. Daarbij is de tendens dat organisaties steeds vaker de ruimte krijgen om een eigen invulling te geven aan de gemaakte afspraken. Het kabinet wil deze ontwikkelingen die ook in de voorbereiding van overheids-CAO's en bij overheidsorganisaties zichtbaar zijn, bevorderen.

[...]

1.5 Respect voor burgers én voor ambtenaren

Professionals met publiekscontact zijn het gezicht van de openbare sectoren het eerste (en soms enige) directe contact dat burgers met de overheid hebben. De kwaliteit van de dienstverlening moet dus zichtbaar zijn¹. Het vertrouwen van burgers in de overheid hangt mede af van de wijze waarop zij door overheidsambtenaren worden bejegend en of hun vragen efficiënt en deskundig worden beantwoord. Naast politieke verantwoording en democratische controle is een goede dienstverlening een verantwoording naar burgers toe. Burgers moeten erop kunnen rekenen dat ambtenaren hun functie

¹ SER (2005), *Ondernemerschap voor de publieke zaak*, Den Haag.

zorgvuldig, betrouwbaar, fatsoenlijk en effectief uitoefenen. Goed ambtenaarschap staat voor integriteit. Nog steeds heeft één op de zeven ambtenaren weinig vertrouwen in de integriteit van de eigen organisatie. Integriteit van overheidsorganisaties en hun ambtenaren is al een aantal jaren een belangrijk aandachtspunt. Ook de komende jaren blijft het voeren van een evenwichtig en samenhangend integriteitsbeleid een prioriteit.

[...]

2. Verhogen van de participatie en het bevorderen van meer diversiteit

2.2 Van baan zekerheid naar werk zekerheid

De **SER** pleit in zijn middellangetermijnadvies voor het tegengaan van vermijdbare werkloosheid en het begeleiden naar ander werk voorafgaand aan voorzienbaar ontslag². De WRR verwacht dat toenemende internationale concurrentie zal leiden tot meer baancreatie en –destructie en bedrijven zal noodzaken hun producten en diensten vaker aan te passen. Een dynamische economie vereist dat werknemers zich tijdig hebben kunnen voorbereiden op ander werk en niet in een (langdurige) uitkerings situatie terechtkomen. Daarbij maakt de afname van het arbeidsaanbod in de toekomst een optimale allocatie van het arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt nog belangrijker. De Nederlandse arbeidsmarkt moet daarom flexibeler en dynamischer worden². Vanuit dezelfde gedachtegang heeft de **Stichting van de Arbeid** in maart 2006 de nota «Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt» uitgebracht met aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid. De **Stichting** gaat ervan uit dat duurzame inzetbaarheid van werknemers cruciaal is voor de productiviteit van ondernemingen en de arbeidsmarktpositie van werknemers. Het moet werknemers mogelijk worden gemaakt minder afhankelijk te zijn van de huidige baan of functie. Werkzekerheid dus boven baan zekerheid.

[...]

Het belang van mobiliteit en scholing

Goed werknemerschap

Om de juiste man en vrouw op de juiste plaats te krijgen, moet iedereen zijn verantwoordelijkheid nemen. De werknemer moet opleidingen voorstellen en volgen, moet resultaat afspraken willen maken en bereid zijn om die ook te willen halen. De **SER** spreekt in dit verband over goed werknemerschap. Dit houdt in dat werknemers in hun opstelling en gedrag rekening houden met de belangen van de organisatie en de organisatiedoelen, vanuit de overtuiging dat dit voordeel biedt voor allen.³

[...]

Intersectorale mobiliteit

De **SER** wijst op het belang van de inzet van de A&O-fondsen voor het bevorderen van brede en duurzame inzetbaarheid van de werknemer, ook naar andere sectoren toe (intersectorale mobiliteit). Over de afslanking in de sector Rijk is de minister van BZK met de bonden overeengekomen dat begeleiding van werk naar werk vooropstaat. Daarbij wordt uitdrukkelijk ook gekeken naar de mogelijkheid om overtollige ambtenaren in te zetten in het onderwijs, uiteraard rekening houdend met de bevoegd- en bekwaamheidseisen die aan docenten worden gesteld. Dit is een duidelijke breuk met

² SER (2006), *Welvaarts groei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economische beleid op middellange termijn*, Den Haag.

³ SER (2006), *Welvaarts groei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economische beleid op middellange termijn*, Den Haag.

de aanpak van het vorige kabinet, waarbij veel oudere overheidswerknemers vervroegd met pensioen zijn gegaan.

Vertaling in huidig en toekomstig beleid:

- De cursusdeelname naar leeftijd in de overheidssectoren zal worden gemonitord.
- Ambtenaren die door de afslanking van de rijksoverheid zullen moeten afvloeien, worden zoveel mogelijk van werk naar werk begeleid.

[...]

Arbeidsverhoudingen moderniseren

De **Stichting van de Arbeid** wijst op het belang van modernisering van de arbeidsverhoudingen. Eigentijdse arbeidsverhoudingen worden met name gekenmerkt door meer open relaties tussen werkgever en werknemer, en door open communicatie over de koers van de organisatie⁴. Voor het onderwijs streeft het kabinet naar het vergroten van de verantwoordelijkheden van leraren en naar professionalisering van het leraarsberoep.

[...]

⁴ Stichting van de Arbeid (2005), *Op weg naar een meer productieve economie*, Den Haag.