

cfo

Overheid

magazine

januari 1998, nummer 1, jaargang 13



'Employability' instrument voor versteviging positie werknemer

Voorlopig geen stadsprovincie in Rotterdam
pagina 6+7

Opleidingen medezeggenschap CFO-kaderleden in 1998
pagina 10-12

Voorwaarden ziekenvondsverzekering 65-plussers aangepast
pagina 31



CNV-BOND

Voor Overheid, Zorgsector en
Verzelfstandigde Overheidsinstellingen

CFO Magazine

Maandblad van de CFO:
CNV-bond voor Overheid,
Zorgsector en Verzelfstan-
digde Overheidsinstellingen
Carnegielaan 1,
2517 KH Den Haag,
Postbus 84500,
2508 AM Den Haag.
Telefoon: 070-4 167 167
Fax afd. Publiciteit:
070-4 167 130



Editie op geluidscassette voor
leden met een leeshandicap
(selectie uit CFO Magazine)
bel: 070-4 167 167 (vragen naar
ledenadministratie).

Redactie:

Dammis de Geus en
Jan Spijk, 070-4 167 140/141
redactiesecretarissen:
Marja Greve en
Anne-Claire Klenk
070-4 167 142.

Advertenties:

Telefoon: 070-4 167 142.

CNV-nieuws:

Voor dit nieuws is de alge-
meen christelijke vakcentrale
CNV verantwoordelijk,
Postbus 2475,
3500 GL Utrecht.
Telefoon: 030-2 913 911.

Grafische Verzorging:

Drukkerij
Zuidam & Zonen b.v.
Postbus 23
3440 AA Woerden

Abonnementsprijs voor die-
genen die geen lid van de CFO
kunnen zijn: f 70,08 per jaar.

Het volgende nummer ver-
schijnt op 14 februari a.s.

Hoofdkantoor Den Haag

Carnegielaan 1
2517 KH Den Haag
Postbus 84500
2508 AM Den Haag
Telefoon: 070-4 167 167
Fax: 070-4 167 100
Postbankrekening 9117

regio I

Friesland, Groningen en Drenthe

Regiokantoor Assen
Beilerstraat 10
9401 PK Assen
Postbus 10085
9400 CB Assen
Telefoon: 0592-33 24 44
Fax: 0592-31 70 76

Regiocoördinator:
G. Hof

Bureamedewerker:
H.L. Meerema

Regiobestuurder Overheid:
A. de Jonge en G. Hof

Regiobestuurder Zorgsector:
H.G. Aardema

Regiobestuurder V.O.I.:
R.G.W. van Dael

Regiomedewerker Onderwijs:
G. Wiarda

regio II

Gelderland en Overijssel

Regiokantoor Apeldoorn
Tutein Noltheniuslaan 2
7316 BH Apeldoorn
Postbus 10361
7301 GJ Apeldoorn
Telefoon: 055-5 265 500
Fax: 055-5 223 954

Regiocoördinator:
M.H.M. Matser

Bureamedewerker:
H. Ruiter-Bonnet
vacature

Regiobestuurders Overheid:
P.J.H. Fey en M.H.M. Matser

Regiobestuurders Zorgsector:
H.J. Glas en C.A.C.M. v. Sprang

Regiobestuurder V.O.I.
Th. Quist

regio III

Noord-Holland, Utrecht en Flevoland

Regiokantoor Hilversum
Minister Hartsenlaan 7
1217 LR Hilversum
Postbus 500
1200 AM Hilversum
Telefoon: 035-6 729 111
Fax: 035-6 280 091

Regiocoördinator:
H. van der Wind

Bureamedewerkers:
T.J.G. van Vulpen,
M.J.C. Sniijders
(telefonisch bereikbaar van
08.30-12.30 uur)

Regiobestuurders Overheid:
E.C. Grootendorst, H. van der
Wind en J.C. Broeders

Regiobestuurders Zorgsector:
M.E. Nieuwsma en S.J.C. v.d. Ven

Regiobestuurder V.O.I.:
C.P.F. van der Wal

Regiomedewerker Onderwijs:
A. v.d. Brink

regio IV

Zuid-Holland

Regiokantoor Rotterdam
Heemraadssingel 163
3022 CE Rotterdam
Telefoon: 010-4 482 200
Fax: 010-4 773 339

Regiocoördinator:
A.A. Bal

Bureamedewerker:
E. Koomen (telefonisch bereik-
baar van 08.30-12.30 uur)

Regiobestuurders Overheid:
J. van Doorn, C.E. Hoeksma en
W.P. Stolk

Regiobestuurders Zorgsector:
A.A. Bal en H. Stapel

Regiobestuurder V.O.I.:
A.M.G. Lohman

regio V

Noord-Brabant, Limburg en Zeeland

Regiokantoor Eindhoven
Fazantlaan 3
5613 CA Eindhoven
Postbus 6190
5600 HD Eindhoven
Telefoon: 040-2 466 687
Fax: 040-2 467 479

Regiocoördinator:
P.J.E.M. Kamps

Bureamedewerker:
C.H.G. Kneepkens

Regiobestuurders Overheid:
P.J.E.M. Kamps, J.C.M. van de
Voorde en P.F.E. Hüngens

Regiobestuurder Zorgsector:
H.M. Meulblok

Regiobestuurder V.O.I.:
B.M. Satter

Regiomedewerker Onderwijs:
H.W.C. Verbeek

Leden opgelet

Met het oog op een zo goed
mogelijke dienstverlening
willen wij de leden erop atten-
deren dat bij vragen of pro-
blemen op of met het werk, in
eerste instantie contact moet
worden opgenomen met het
regiokantoor bij u in de buurt.
Op uw ledenpas staat onder
welk regiokantoor u valt.
Op deze pagina zijn alle adres-
sen en telefoonnummers van
onze vijf regiokantoren ver-
meld.

Drie jaar rust aan pensioenfront

Na veel praten en lang wikken en wegen hebben het kabinet en de sociale partners op 9 december jl. het pensioenconvenant getekend. Kenmerk van dit convenant is dat het kabinet zich tot het jaar 2001 niet met de aanvullende pensioenen bemoeit. Daar tegenover staat dat de sociale partners (werkgevers en werknemers) de pensioenkosten gaan beheersen en de pensioenen gaan moderniseren. Overigens hebben diverse pensioenfondsen (zoals ABP en PGGM) die modernisering reeds ingezet.

Enige tijd geleden was het kabinet van plan de pensioenregelingen te versoberen. In plaats van een pensioen gebaseerd op het laatstverdiende loon gaf het kabinet de voorkeur aan een middelloonsysteem. Daarnaast wilde het kabinet het 'gemiddeld' loon ook nog eens aan een plafond verbinden. Dit alles moest via wetgeving worden afgedwongen. Sociale partners hebben zich sterk verzet tegen wettelijk ingrijpen. Pensioenen vormen een integraal onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en het past daarom niet dat de overheid zich daar direct mee bemoeit. Het resultaat van dit verzet is dat het kabinet haar plannen overboord heeft gezet en in ieder geval de komende drie jaar niet zal ingrijpen in het pensioenstelsel.

Het scheelde overigens maar een haar of het CNV had het convenant niet ondertekend. Ten eerste ging het om een principieel punt. Pensioenen zijn een zaak van werknemers en werkgevers en de overheid dient op gepaste afstand te blijven. Ten tweede bestond er met name bij de CFO en de Onderwijsbonden CNV een groot wantrouwen jegens de overheid als werkgever. Deze bonden waren bang dat er onder mom van matiging van de pensioenkosten bezui-

nigd zou gaan worden op de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren. Het CNV eiste daarom de belofte van de overheid als werkgever de pensioenen niet als bezuinigingsmaatregel te gebruiken. Minister H.F. Dijkstal heeft uiteindelijk die garantie afgegeven. Hoewel het eerste bezwaar daarmee niet is weggenomen is toch besloten het pensioenconvenant te ondertekenen. Daarmee zal, als alle partijen zich aan hun beloften houden, er voor een periode van drie jaar rust aan het pensioenfront zijn.

De vakbonden gaan zich nu inspannen voor een verdere modernisering van de pensioenregelingen en beheersing van de pensioenkosten. Modernisering betekent bijvoorbeeld dat pensioenen dienen te worden aangepast aan veranderingen in de samenleving, zoals het tweeverdienersschap, het toenemend aantal alleenstaanden en de veranderende arbeidspatronen. Concreet houdt dit in dat tweeverdieners, alleenstaanden en mensen met een laag inkomen en/of een deeltijdbaan een beter pensioen zullen krijgen. Pensioenkosten kunnen worden beheerst door te streven naar een verantwoorde loonontwikkeling en door aanpassingen in een pensioenregeling kostenneutraal te financieren.

De CFO hoopt dat het pensioenconvenant tot rust leidt op het pensioengebied en dat er met de overheid als werkgever open gesproken kan worden over de toekomst van de pensioenregelingen voor ambtenaren. Zonder dat het kabinet dit aangrijpt als een manier om te bezuinigen op de arbeidsvoorwaarden. Mocht dit niet het geval zijn, dan voelt de CFO zich niet meer gebonden aan het convenant.

in h o u d

Foto voorpagina

De term 'employability' klinkt steeds vaker. Bij politici, werkgevers en vakbonden. De CFO ziet employability als een instrument om de positie van werknemers te verstevigen. Scholing is hierbij zeer belangrijk (pagina 18-20).

Foto: Ton Borsboom (CBS, Voorburg)

CFO bezorgd over werkdruk keurmeesters	5
Politiek getouwtrek over stadsprovincies	6+7
Onrust groenvoorziening Apeldoorn	7
ABP-pensioenen per 1-1-'98	8
Opleidingen medezeggenschap voor CFO-kaderleden	10-12
Doelgroepentrainingen CNV	13
Inschrijving CFO-bungalows 1998	14

Interview met ds. Jan Eerbeek, hoofdpredikant bij het ministerie van Justitie	16+17
Mokum als voorbeeld van armoedebestrijding	22+23
Tijdelijke reparatie inkomenstoets ANW voor AWW-ers	26+27
Groen licht voor CFO-begroting	28
'Het is nu tijd om met CFO-beleid te oogsten'	29
Zoeklicht: de magie van het radiozendamateurisme	30

Editie Overheid

ISSN 1380-5878

CFO-leden hebben het maar gemakkelijk.

Wie lid is van CFO heeft geluk, vinden wij van ZVA Ziektekostenverzekeringen. Want CFO-leden kunnen profiteren van de voordelen en diensten van ZVA. Zoals de Keuze Bewust Polis. Die een aantrekkelijk basispakket combineert met de scherpste premie die er is. Meer weten? Stuur onderstaande bon in of bel: 0800 - 0610. **ZVA** denkt verder.

Ik maak het mezelf liever niet onnodig moeilijk.
Stuur mij meer informatie over de Keuze Bewust Polis.

Naam: _____ Voorletters: _____ m/v

Adres: _____

Postcode: _____ Plaats: _____

Telefoon: _____

Werkzaam bij: _____ Plaats: _____

Lid CFO: _____ ja/nee

Geb. datum: _____ Geb. datum partner: _____

Geb. datum kind(eren): _____

(Toetreding tot 50 jaar) www.zva.nl

Stuur deze bon in een envelop zonder postzegel naar:
ZVA Ziektekostenverzekeringen, Antwoordnummer 93120, 2200 ZP Noordwijk.

5020



'Future Card' 1 jaar gratis voor CFO-leden

Het in het novembernummer van CFO Magazine aangekondigde project 'Future Card' waartoe de Jongerenorganisatie CNV een service-bv heeft opgericht maakt de tongen goed los.

Er is veel belangstelling voor. De future card geeft jongeren van 16 tot en met 23 jaar tegen betaling van f 27,50 per jaar het recht op gebruik van een support desk. Deze desk beantwoordt vragen en geeft advies over vele onderwerpen waarvoor jongeren belangstelling hebben. Future cardgebruikers krijgen ook het 'Future Magazine', kortingen op een Internetaansluiting en mobiel telefoneren, gratis sollicitatietraining en nog veel meer. De future card is voor jongeren een aanrader. De CFO heeft besloten de leden van

16 tot en met 23 jaar één jaar lang gratis een future card aan te bieden. Van dit aanbod kunnen ook alle nieuwe leden van 16 tot en met 23 jaar gebruik maken. Alle jongeren in de genoemde leeftijdscategorie hebben inmiddels van de CFO een informatiepakket ontvangen met een aanbod. Nieuwe leden ontvangen een informatiepakket bij de welkomstbrief. CFO-leden kunnen zich bij 'Future Card' inschrijven door het aanvraagformulier terug te sturen naar de ledenadministratie van de CFO, postbus 84500, 2508 AM Den Haag. De CFO draagt zorg voor de verdere verwerking. Binnen een paar weken valt dan het future card welkomstpakket op de deurmat. De future card is een waardevolle aanvulling op het CFO-lidmaatschap. Dus: gewoon doen en één jaar gratis!

"CNV-Opinie Regio" verschijnt februari

De verbondsraad van het CNV heeft besloten dat in 1998 "CNV-Opinie-Regio" wordt uitgegeven in zes verschillende edities. Alle CFO-leden ontvangen het eerste nummer begin februari. Het blad dat in 1998 twee keer verschijnt wil de leden informeren over het regiowerk van het CNV. "CNV-Opinie Regio" bevat een algemeen deel en in het hart een katern met specifieke informatie over het CNV-regiokantoor in de regio waar u woont. Aan deze nieuwe uitgave is duidelijk behoefte gezien de onbekendheid bij velen van het regiowerk.

Belastingzittingen

In het eerste nummer vindt u per CNV-regio alle informatie met betrekking tot de CNV-belastingzittingen. Zoals bekend helpt het CNV u bij het invullen van het aangifteformulier 1997 voor de inkomstenbelasting. Deze informatie vindt u dus niet meer in CFO Magazine. Ook het nieuws met betrekking tot de TOV-cursussen van CNV en bonden vindt u in 1998 in "CNV-Opinie Regio".

(Advertentie)

Vakantieaanbiedingen

Zoekt u een vertrouwd vakantieadres? De adressenlijst van CNV-leden ligt weer voor u klaar!

Vakantiewoningen, bungalows, caravans, logies met ontbijt/half pension enzovoorts in binnen- en buitenland.

Ook vraag en aanbod van ruil-, oppassen particuliere woningen.

Aanvragen per post of telefoon bij:
Mevr. M.C. v.d. Wal
Vroonstraat 2
4175 CN Haafthen
telefoon (niet op zondag s.v.p.)
0418-591893



(Advertentie)



montfort-tochten

BELEEF HET MEE MET MT!

MT, Montfort-Tochten, ontdekkingsreizen in geloven. MT organiseert volledig verzorgde groepsreizen onder deskundige toegewijde leiding. Ook voor reizen naar Santiago de Compostela en Assisi. Speciale informatie-middagen over reizen naar Israël.

ISRAEL
JORDANIE
PORTUGAL
GRIEKENLAND
LA SALETTE
LOURDES
ROME



Ik wil graag inlichtingen. Stuur mij de reisgids 1998 van Montfort-Tochten.
Naam _____

Adres _____

Postcode/plaats _____

CFO



Montfort-Tochten

Postbus 5, 6570 AA Berg en Dal. Tel. 024-6843333

Tel. 024-6843333

Fax 024-6842214



MONTFORT-TOCHTEN IS EEN AKTIVITEIT VAN DE NEDERLANDSE MONTFORTANEN

Het wordt even wennen voor ds. Jan Eerbeek. Van gevangenispredikant in het Huis van Bewaring in Scheveningen naar de kantorenkolos van het Haagse ministerie van Justitie. Tot voor kort leidde hij kerkdiensten in de gevangenis, maar in zijn nieuwe baan zal hij daar niet zo veel meer aan toekomen. Per 1 januari is hij hoofdpredikant bij het ministerie van Justitie. "Ik zal echter veel contact houden met het werkveld", is zijn verwachting.



'Gevangenispredikant moet vooral goed kunnen luisteren'

Het interview met ds. Jan Eerbeek vond plaats toen hij nog (net) gevangenispredikant was in het Huis van Bewaring in Scheveningen. Zijn werkkamer ademt een oecumenische sfeer. Naast het harmonium en vele bijbelboeken, hangt er ook een Mariabeeld en een gedicht van Huub Oosterhuis aan de wand.

Betrokken

In het gesprek met CFO Magazine toont Eerbeek zich enorm betrokken bij het gevangenispastoraat. Al bijna twintig jaar werkt hij met gedetineerden. Eerst in de jeugdgevangenis (Vught); later in het Huis van Bewaring (Den Bosch en Scheveningen). Daarnaast was hij docent en regisseur van IKON-kerkdiensten op de radio. De in Den Haag opgegroeide Eerbeek voelt zich thuis in het gevangenispastoraat. "Ik heb altijd willen werken bij mensen die kwetsbaar zijn. Ik kwam via ds. Joop Spoor in contact met gedetineerden. Spoor is tegenwoordig bekend vanwege zijn werk voor Nederlanders die in buitenlandse gevangnissen zitten opgesloten. Mensen die in de gevangenis ko-

men, bevinden zich in de crisis van het leven. Ze verliezen niet alleen hun vrijheid, maar worden helemaal op zichzelf teruggeworpen. Zaken als schuld, angst en twijfel grijpen om zich heen."

Gesprekken

In het Huis van Bewaring wachten gedetineerden op hun rechtszaak. Het verblijf varieert van enkele weken tot vele maanden. Gedetineerden zijn zelf vrij in hun keuze of ze contact willen met een geestelijke verzorger. Wat heeft de kerk een gedetineerde eigenlijk te bieden? "Veel gedetineerden hebben buiten de gevangenis geen band met de kerk. Maar als je in de gevangenis terecht komt, grijp je terug naar je wortels. Vaak zijn mensen opgegroeid met het geloof en ze zoeken daarom contact met predikant of pastoor. Als gevangenispredikant moet je heel veel luisteren. Je hoort het levensverhaal van mensen en probeert ook inzicht te krijgen in de desbetreffende persoon. Op die manier ontstaat er een vertrouwensrelatie. Het opbouwen van die vertrouwensrelatie is heel belangrijk,

want veel gedetineerden staan met wantrouwen in het leven. Vanuit die verstoorde relatie kun je proberen dingen uit het verleden te verwerken en een nieuwe weg te zoeken."

Rituelen

Naast de gesprekken zijn de kerkdiensten een belangrijk moment voor gedetineerden. "Heel veel gedetineerden hebben nog nooit zoets ervaren als gemeenschapszin of verbondenheid met anderen. We proberen aansluiting te zoeken bij het leven van gedetineerden. Een belangrijk ritueel in kerkdiensten is bijvoorbeeld het aansteken van kaarsen. Ik heb gemerkt dat rituelen en sfeer in kerkdiensten van groot belang zijn. In de bajes zie je hoe kwetsbaar en broos het leven is. Wat mij betreft zie je dan de kracht van het Evangelie. Ook in de gevangenis ben je voor God een mens met een naam. Tijdens de kerkdiensten proberen we een gezellige sfeer te creëren. Het kopje koffie na afloop van de dienst en het napraten is voor gedetineerden daarom heel belangrijk. Het gevangenispastoraat betreft de buitenwereld heel bewust

Ds. Jan Eerbeek

...in de bajes zie je hoe broos het leven is...

bij de kerkdiensten. "Er zijn veel contacten met kerkelijke gemeenten in Den Haag en daarbuiten. De diensten in het Huis van Bewaring zijn onderdeel van de hele kerk. Regelmatig bezoeken mensen van deze kerkelijke gemeenten onze diensten. Bovendien praten vrijwilligers met de gedetineerden over hun leven. Dat scheidt een band. Ook doen kerken rond de feestdagen speciale dingen voor gedetineerden." De kerkdiensten in het Huis van Bewaring in Scheveningen hebben een oecumenisch karakter; er wordt nauw samengewerkt tussen de protestantse en de katholieke geestelijke verzorging.

Romantisch

Eerbeek waakt ervoor het gevangenisleven al te romantisch voor te stellen. De werkelijkheid is vaak rauw en wie eenmaal weer in de burgermaatschappij komt, raakt het spoor vaak snel bijster. Het criminele pad is verleidelijk en uiteindelijk wacht niet zelden een nieuwe gevangenisstraf. "Circa 75% komt weer in aanraking met Justitie. In mijn overtuiging is gevangenisstraf alleen geloofwaardig als je mensen helpt als ze weer op vrije voeten komen."

Exodus

Vandaar dat hij een aantal jaren geleden de stichting Exodus ('Uittocht', genoemd naar het tweede Bijbelboek) oprichtte. "Bij de begeleiding van gedetineerden kom je er al snel achter dat er een complex aan problemen ligt. Het is vaak een combinatie van problemen rond werk, relatie en huisvesting. Daarop moet je je begeleiding dan ook richten."

Drie panden

Exodus huurt drie panden in Den Haag, waar ex-gedetineerden kunnen verblijven. In de fietsmakerij kunnen gedetineerden werkervaring opdoen. Kleine stapjes op de weg terug naar een gewoon leven in de maatschappij. De stichting maakte verder afspraken met werkgevers (VNO/NCW) en welzijnsinstellingen voor werkervaringsplekken in bedrijven. "De resultaten zijn erg

goed. We doen dit nu een aantal jaren en driekwart komt niet meer terug op het criminele pad. Natuurlijk vallen sommigen wel weer terug, maar de individuele begeleiding slaat duidelijk aan. Dit heeft ertoe geleid dat er ook dergelijke initiatieven in Amsterdam, Utrecht en Alkmaar zijn gestart."

Duidelijke regels

De begeleiding is overigens niet vrijblijvend, want er zijn voor de ex-gedetineerden ook duidelijke regels. "Drugs en alcohol zijn verboden. De urine wordt regelmatig onderzocht om te kijken of mensen zich hieraan houden. Wie de regels overtreedt krijgt een gele kaart. Dit kan leiden tot uiteindelijk de rode kaart. Aan de andere kant kun je bij goed gedrag ook weer een eerder gekregen gele kaart inleveren."

Nieuwe baan

Sinds 1 januari heeft Jan Eerbeek een nieuwe baan. Zijn officiële functie is hoofdpredikant bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) op het ministerie van Justitie. Hij geeft vanaf deze datum leiding aan alle gevangenispredikanten (circa 70) in Nederland. Dat betekent gesprekken voeren met deze predikanten, vergaderingen bijwonen en zaken regelen op het gebied van personeelsbeleid en scholing. Ook de contacten met plaatselijke kerken zijn hierbij van belang. Zoals onlangs uit onderzoek bleek, gaat de ontkerkelijking nog steeds door. "Ik denk dat de kerk meer aansluiting moet zoeken bij ontwikkelingen in de maatschappij. Veel mensen zijn op zoek naar het bestaan van het leven. Men voelt zich minder bij de kerk betrokken, maar is wel met geloofszaken bezig. Je ziet dat op scharniermomenten van het leven, bij blijdschap en bij rouw, mensen zich toch weer met het geloof gaan bezighouden. Met dat gegeven moet de kerk verder."

Bescheidenheid

Eerbeek zal het werk in de gevangenis zeker missen. "In mijn nieuwe baan kan ik echter op landelijk niveau iets doen voor het justitiepastoraat. Incidenteel zal ik echter nog wel eens voorgaan in een kerkdienst." Een aantal zaken moet hij door zijn nieuwe baan opgeven. Hij is teruggetreden als voorzitter van

de stichting Exodus en heeft zich niet herkiesbaar gesteld voor de Haagse gemeenteraad. Deze activiteiten waren voor hem belangrijk om afstand te kunnen nemen van het werk.

Structurele oplossingen

"Soms raak je er niet los van. Dan is het belangrijk er met je partner over te kunnen praten of andere activiteiten te ontwikkelen. Ik heb altijd geloofd in structurele oplossingen voor mensen in problemen. Het opzetten van de stichting Exodus is daarvan een goed voorbeeld. In de praktijk probeer je op die manier wat voor gedetineerden te betekenen en hen op weg te helpen naar een normaal leven. Verder heb ik het politieke werk altijd leuk gevonden. De gesprekken met de burgers in de oude stadswijken zijn vaak waardevol. Ik neem gelukkig geen grote afstand van het gevangenispastoraat. Juist in mijn nieuwe baan heb ik volop contacten met het werkveld."

JAN SPIJK

Cel met uitzicht

Geen uitzicht

**Alles is een vraag
onduidelijk en vaag**

**Niet weten wat er gaat gebeuren
niet weten wat de toekomst brengt
alleen een schuldgevoel dat krenkt**

**Als ik in de spiegel kijk naar m'n gezicht
denk ik: heb ik wel een uitzicht?**

**Een TBS-gestelde
M. (Vught)**

Uit 'Cel met uitzicht'. Bundel gedichten en schilderijen van gedetineerden. Uitgegeven door stichting Exodus in Den Haag. Meer informatie: tel. 070 - 3 51 41 61

CFO juicht betere inzetbaarheid en weerbaarheid toe

'Employability' instrument voor versterking positie werknemer

Op 11 december 1997 heeft de algemene vergadering van de CFO de arbeidsvoorwaardennota voor 1998 en 1999 vastgesteld. Als speerpunt van beleid is onder andere voor de werkgelegenheid gekozen. Ouderen en de zogenoemde 'doelgroepen' krijgen daarbij extra aandacht. Om hen langer bij het arbeidsproces te betrekken ofwel meer kans op een baan te geven is 'employability' een belangrijk instrument. Employability is een nieuw begrip dat de tongen flink los maakt. Bij politici, werkgevers en vakbonden en zelfs onlangs bij de Europese Top over de werkgelegenheid in Luxemburg heeft het onderwerp prioriteit. Employability is ook een lastig begrip. Het wordt in één adem genoemd met flexibiliteit. Daarover zijn de meningen verdeeld. De CFO geeft in dit artikel haar visie op employability.

Employability is een samentrekking van twee engelse woorden: Employment en Adaptability. Dit betekent 'werk' respectievelijk 'aanpassingsvermogen'. Het gaat er om werknemers beter bemiddelbaar te maken op de arbeidsmarkt. In goed Nederlands wordt wel gesproken van de 'inzetbaarheid' en 'weerbaarheid' van werknemers. Politiek, werkgevers en bonden zijn het er over eens dat de inzetbaarheid van werknemers moet toenemen. Door technische ontwikkelingen en de internationale concurrentie veranderen functies en taken veel sneller dan vroeger. Voortdurend worden nieuwe producten en diensten aangeboden. Organisatiestructuren en functieprofielen worden daarop aangepast. Om aan die nieuwe functie-eisen te kunnen voldoen moet de werknemer zijn kennis en vaardigheden blijven vernieuwen. Het CNV heeft niet voor niets 'een-leven-lang-leren' op de CAO-agenda geplaatst.

Arbeidsmarkt

Bij het verlaten van de schoolbanken houdt het leren tegenwoordig niet op. Hier is niets nieuws onder de zon. Werknemers volgen al jaren regelmatig cursussen. Zij leren zo bijvoorbeeld een nieuw computer-

programma te gebruiken of projectmatig te werken. Deze bedrijfsopleidingen zijn er op gericht de huidige, veranderende functie goed uit te kunnen oefenen. Overheidswerkgevers investeren overigens meer in scholing van werknemers dan het bedrijfsleven.

De werkgever zal echter niet alleen moeten investeren in bedrijfsopleidingen, maar ook in 'algemene' scholing voor de arbeidsmarkt. De kansen op een andere baan worden daarmee vergroot. Dit klinkt een beetje vreemd. Waarom zou de werkgever bevorderen dat zijn werknemer makkelijker een andere baan vindt? De reden is dat algemene scholing de werkgever ook wat oplevert. In geval van fusies en reorganisaties kan overcompleet personeel immers gemakkelijker aan een nieuwe baan worden geholpen. Van gedwongen ontslagen hoeft dan geen sprake te zijn, waardoor de onrust in de organisatie af neemt. Ook binnen de eigen organisatie kunnen de werknemers op die wijze gemakkelijker een ander soort functie vervullen.

De CFO heeft om die reden in de ENB-CAO voor de energiebedrijven, waar jaarlijks zo'n duizend banen verdwijnen, afgedwongen dat 0,5 procent van de loonsom in een opleidingsfonds voor de sector wordt gestort. Het is de bedoeling om voor de waterleidingbedrijven ook zo'n percentage af te spreken. Een groter deel van dit fonds moet in de toekomst worden besteed aan algemene scholing.

Aantrekkelijke werkgever

Werkgevers moeten op de krappe arbeidsmarkt onderling concurreren om werknemers aan te trekken. De tijden lijken voorbij dat de werkgever uit het grote aanbod van werkzoekenden een schaap met vijf poten kon vinden. In een sector als de automatisering is de situatie eerder

andersom. Daar worden snoepreises en flinke premies uitgedeeld om aan werknemers te komen. Ook in de zorgsector dreigt een nijpend tekort aan arbeidskrachten te ontstaan. Het werknemersbestand vergriest, de vraag naar zorg neemt toe en het aantal jongeren dat voor een baan in de zorg kiest is de afgelopen jaren schrikbarend afgenomen. Ziekenhuizen, verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorginstellingen moeten wat extra's te bieden hebben, wil men de keuze voor een beroep in de zorg maken. Het salaris is daarbij allang niet meer prioriteit nummer 1. Een goed aanbod van (algemene) scholingsmogelijkheden maakt de werkgever een stuk aantrekkelijker. Uit recent onderzoek blijkt dat werknemers die via de werkgever veel scholing volgen langer bij die werkgever blijven werken. Kennelijk is de vrees van werkgevers dat werknemers op basis van gevolgde scholing snel een andere baan gaan zoeken ongegrond.

Veelvormige scholing

Bij scholing denk je al gauw aan een leraar in een leslokaal. Scholing op het werk is echter veelvormiger. De klassikale lessen zijn slechts één variant. Het praktijkgerichte leerlingwezen, on-the-job-training en jobroulatie zijn modernere scholingsvarianten. Kernwoorden daarbij zijn praktijk en flexibiliteit. Praktijk, omdat het aanleren van nieuwe vaardigheden vaak centraal staat. Flexibiliteit omdat wisselende functies nieuwe kennis en vaardigheden opleveren. Interne mobiliteitsbureaus moeten daarom ook meer zijn dan een hulpmiddel bij reorganisaties. Een goed mobiliteitsbureau helpt een werknemer ook bij het in kaart brengen van de (benodigde) vaardigheden voor een functie en bij het plannen van een loopbaan.

Lang niet alle groepen werknemers profiteren van scholing. Dit komt