

Column

Werken in de collectieve sector: een revival?

Werken in de collectieve sector kon zich in het verleden vaak niet meten met het werken in de marktsector: associaties als niet dynamisch, niet efficiënt, logge bureaucratie enzovoort werden nogal eens gebezigd en leidden er toe dat in de beeldvorming een werkgever in de collectieve sector geen werkgever van de eerste keus was. Nog afgezien van de vraag of die beeldvorming was gestoeld op de werkelijkheid, lijkt er de laatste tijd een herwaardering van het werken in de collectieve sector plaats te vinden. Is dat een kenteken van verandering in denken over de verhouding tussen overheid en markt? Zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hier debet aan? Leidt de economische conjunctuur tot verschuiving in de communicerende vaten van de werkgelegenheid in de marktsector en collectieve sector?

Eenduidige oorzaken zijn zelden aan te wijzen, maar drie ontwikkelingen lijken toch wel een belangrijke rol te spelen:

- 1 De structureel krappe arbeidsmarkt in relatie met het unieke karakter van het werk dat in de collectieve sector wordt verricht. De krappe arbeidsmarkt leidt tot verschillende effecten in de markt en in de collectieve sector. Een tekort aan arbeidskrachten leidt in de marktsector tot prijs- en productieaanpassing. In de collectieve sector heet die aanpassing wachttijsten in de zorg, het naar huis sturen van schoolkinderen of een groter onveiligheidsgevoel. En dan wordt duidelijk dat werken in de collectieve sector veelal gelijk staat aan het werken aan de kwaliteit van de (dagelijkse) samenleving. Dat besef is de laatste jaren gegroeid.
- 2 Burgers en bedrijven stellen terecht steeds

hogere eisen aan de producten die de collectieve sector levert. Wanneer je thuis bijna 24 uur per dag via internet een verzekering kunt afsluiten, maar een halve dag vrij moet nemen voor je bouwvergunningaanvraag leidt dat tot irritatie én de noodzaak fors te investeren in moderne informatie- en communicatietechnieken. De verbeterde dienstverlening door de Belastingdienst laat zien welke enorme verbeteringen kunnen worden bereikt.

- 3 Recente incidenten en rampen hebben het besef doen toenemen dat een sterke, transparante, normstellende en handhavende overheid nodig is. Om met het Sociaal Cultureel Planbureau te spreken: een overheid die richting geeft, ruimte laat, rekenschap aflegt en resultaten bereikt.

Nu is een herwaardering van het werken in de collectieve sector natuurlijk een aardige observatie, maar de vraag ligt voor de hand of die herwaardering ook leidt tot andere keuzes op de arbeidsmarkt. Ook hier maar weer eens drie sleutelfactoren: arbeidsmarktcommunicatie, arbeidsvoorwaarden en baantevredenheid.

De arbeidsmarktcommunicatie in de collectieve sector is en wordt sterk gemoderniseerd. Door de bezuinigingsslagen in de afgelopen decennia en de afslankingsoperaties die daarvan het gevolg waren, was de collectieve sector nauwelijks zichtbaar op de arbeidsmarkt; het was gewoon niet nodig. Recentelijk wordt weer fors geïnvesteerd in arbeidsmarktcampagnes. Wat daarbij opvalt is dat meer en meer het sterke punt van het werken in de collectieve sector naar voren komt: werken in de collectieve sec-

* Martin van Rijn is directeur-generaal Management en Personeelsbeleid bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

tor is werken met inhoud. Veel mensen voelen zich aangetrokken door maatschappelijk relevant werk. De communicatiecampagnes van de laatste tijd versterken daardoor niet alleen het imago van de collectieve sector, zij versterken ook het gevoel van trots bij hen die al eerder kozen voor een baan in de collectieve sector.

Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden is het nodige in gang gezet en staat er nog het nodige op de rails. Bij de Voorjaarsnota investeerde het Kabinet ruim 1,8 miljard euro in de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de collectieve sector, met name bij Onderwijs en Zorg. In veel sectoren worden de arbeidsvoorwaarden geïndividualiseerd via à la carte-systemen, zodat grotere keuzevrijheid voor werknemers ontstaat. In Onderwijs en Zorg worden carrièrelijnen verkort en wordt meer functiedifferentiatie toegepast. Bij het Rijk vindt een herijking van het beloningstelsel plaats, met meer ruimte voor competentie- en prestatiebeloning. In veel sectoren zijn de keuzemogelijkheden voor minder of meer werken fors uitge-

breid. Gevoegd bij het feit dat de loonontwikkeling in de collectieve sector al sinds enige jaren de gemiddelde ontwikkeling in de markt volgt, kan de conclusie niet anders zijn dan dat op arbeidsvoorwaarterrein minder belemmeringen zijn dan vroeger om de herwaardering van het werken in de collectieve sector te faciliteren.

Ten slotte de baantevredenheid. Werkers in de collectieve sector zijn over het algemeen tevreden met hun werk. Vooral inhoud van het werk, de keuzemogelijkheden tussen werk, zorg en privé en de algemene arbeidsomstandigheden scoren goed. Minder tevreden is men met de stijl van leidinggeven en het organisatie- en personeelsbeleid.

Daarin zit de belangrijkste uitdaging voor de toekomst voor wat betreft het werken in de collectieve sector: het behouden van eenmaal aangetrokken personeel. De herwaardering van de collectieve sector zal leiden tot een nieuwe discussie over organisatie en werkwijze in de collectieve sector!