



Algemeen Secretariaat • Secrétariat Général • Generalsekretariat • Secretariat General • Secretaría General

---

# **EUROFEDOP-SEMINARIE**

**7-8-9 februari 2002  
Fredericia (Denemarken)**

## *VERSLAG*

**"Levenslang leren als een voorwaarde voor  
kwaliteit in de openbare dienst"**

## **1. INLEIDING**

Al in 1974 ondertekende de Algemene Vergadering van het Internationaal Arbeidsbureau (ILO) de Conventie C 140 betreffende betaald scholingsverlof. Artikel 3 van deze conventie zegt o.a. dat: "Beleid moet worden ontwikkeld dat bijdraagt (a) aan de verwerving, verbetering en aanpassing van praktische en beroepsvaardigheden en (b) aan de verbetering van werk en werkzekerheid, (c) tot de sociale en culturele vorming van werknemers en (d) in het algemeen tot de verbetering van continue opleiding en training die de werknemers in staat stelt zich aan te passen aan hedendaagse omstandigheden."

Inmiddels zijn we in het kennistijdperk, de kennismaatschappij en de kenniseconomie aanbeland en nog steeds is levenslang leren geen realiteit. Misschien heeft COM (2001) 678 van de Europese Commissie daarom als titel "*Een Europese Ruimte voor levenslang leren realiseren*" meegekregen.

Ook de Europese Federatie van het Overheidspersoneel wil haar verantwoordelijkheden in dit thema opnemen en organiseerde daarom van 7 tot 9 Februari 2002 een seminarie met als titel "*Levenslang leren als voorwaarde voor kwaliteit in de Openbare dienst*". Vertegenwoordigers van de Europese instituties, Eurofedop-afgevaardigden, werknemers en werkgevers, trachtten op deze gelegenheid de Europese initiatieven op dit gebied in het kader van de openbare dienst te plaatsen.



## **2. THEMA'S**

*(Voor samenstelling panel: zie programma)*

### **2.1 Levenslang leren als een voorwaarde voor kwaliteit in de openbare dienst**

In de veranderende maatschappij, is ook de openbare dienst aan verandering onderhevig en hierbij blijft de vraag of dit een kennismaatschappij voor iedereen is.

De burger is een veeleisende klant geworden die een flexibele, transparante en responsieve dienst verwacht. Om aan deze eisen te voldoen heeft de overheid een aantal organisatorische en technische maatregelen genomen. Talrijke overgangsproblemen hebben nog eens bevestigd dat de werknemer één van de belangrijkste pijlers is. Human Resource Management en het bijbehorende vocabulaire zoals "career-development", "networking" en "personal development" kunnen echter niet vermijden dat levenslang leren voor alle werknemers nog lang geen realiteit is in de meeste organisaties.

Wat verwacht de werkgever op dit gebied en welke rol speelt de werknemer in de scholingsbehoefte? Zonder twijfel is levenslang leren zowel een recht als een plicht voor de werknemer, maar het lijkt erop dat men nog niet de juiste balans heeft gevonden tussen de individuele behoefte voor brede ontwikkeling en de behoefte van de organisatie om een kwalitatief hoogstaande dienst te leveren en te kunnen blijven leveren.



*Nicole Prud'Homme, CFTC (Frankrijk); Anne-Elisabeth Jensen, lid Europees Parlement (Denemarken); Esther Reyes Diez, SATSE (Spanje); Kirsten Holm Svendsen, Personeelchef bij het Deens Ministerie van Voedselvoorziening, Landbouw en Visserij*

## **2.2 Levenslang leren in een Europese context**

Bij verschillende gelegenheden en in talrijke documenten en vergaderingen hebben de Lidstaten en de Europese instituties bevestigd dat levenslang leren een sleutelbegrip is wanneer Europa werkelijk de meest competitieve en dynamische kennismaatschappij ter wereld wil worden.

Niettemin blijven de lidstaten verantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van hun eigen onderwijs- en opleidingssystemen. Mevrouw Jensen, lid van het Europees Parlement (Denemarken), onderstreepte nog eens dat de rol van de Europese instituties veeleer beperkt blijft tot het coördineren van “benchmarking” en het stimuleren van de uitwisseling van goede ervaringen.

Daarnaast zou de Europese Commissie moeten werken aan systemen met betrekking tot het erkennen van non-formele en informele vormen van leren. Tenslotte is het ook aan de Commissie om Europese certificeringen te ontwikkelen zodat er een kennismaatschappij zonder grenzen kan ontstaan.

De ervaringen in verschillende Europese landen tonen aan dat levenslang leren nog lang niet evident is. Belangrijke barrières blijven:

- gebrek aan tijd en geld,
- gebrek aan steun vanwege het management,
- gebrek aan een traditie en een cultuur van levenslang leren.

En hoewel meer investeringen (zowel in tijd als in geld) absoluut noodzakelijk zijn, toonde de presentatie van het Deense Ministerie van Voedsel, Landbouw en Visserij aan dat ook organisatorische maatregelen zoals “job-rotation” en “leave of absence” kunnen bijdragen tot een succesvolle implementatie van levenslange vorming in de brede zin van het woord.

### **2.3 eLearning: theorie en praktijk**

Nieuwe technologieën, zoals eLearning, bieden mogelijkheden voor individuele, gepersonaliseerde en meer flexibele vormen van scholing. In hun toepassing moet er evenwel sprake zijn van een samenhang tussen de pedagogische, technologische en organisatorische aspecten. Zoals de voorzitter van PostEurop, Marc Pouw, aantoonde is de implementatie van eLearningtoepassingen echter een langdurig proces.

Vakbonden moeten er dan ook voor waken dat de samenhang tussen al deze variabelen wordt gerespecteerd. Faciliteiten, tijd en begeleiding blijven belangrijke problemen bij de introductie van bijvoorbeeld eLearning.



*Jens P. Christensen, DG Informatiemaatschappij; Willi Russ, DPVKOM (Duitsland); Pim Gooijers, lid Uitvoerend Bestuur, ACOM (Nederland); Marc Pouw, secretaris-generaal PostEurop (België)*

## **2.4 Rol van de vakbonden en de sociale dialoog met betrekking tot levenslang leren**

Als levenslang leren zowel een recht als een plicht is voor de werknemer dan is de sociale dialoog dé gelegenheid om aan deze specifieke rechten en plichten vorm te geven.

Maar de rol van de vakbonden gaat verder dan dat. Zij moeten ook ervoor waken dat er geen kenniskloof ontstaat waarbij levenslang leren vooral de hoger opgeleiden ten goede komt. Ook in de kennismaatschappij zullen er werknemers met een beperkte scholing zijn en sociale uitsluiting en marginalisatie van bijvoorbeeld oudere werknemers is een reëel risico.

Tenslotte moeten de vakbonden ook de aandacht vestigen op het belang van levenslange vorming voor een actief burgerschap en de democratische waarden en normen in onze maatschappij. In deze context benadrukte de voorzitter van het Europees Centrum voor Werknemersvraagstukken (EZA), dhr. Leo Pauwels, nog eens het belang dat dit Europees netwerk speelt bij de vertegenwoordiging van de werknemers in Europa.

### **3. CONCLUSIES**

Elementen die volgens Eurofedop een belangrijke rol zouden moeten spelen in de sociale dialoog met betrekking tot levenslang leren zijn:

1. Levenslang leren is zowel een recht als een plicht voor de werknemer. In de sociale dialoog moeten deze specifieke rechten en plichten worden vormgegeven. Hierbij moet er een balans zijn tussen de individuele behoefte voor brede ontwikkeling en de behoefte van de organisatie om een kwalitatief hoogstaande dienst te leveren en te kunnen blijven leveren.
2. Levenslange vorming, zoals ondermeer gedefinieerd door de Europese Commissie, gaat veel verder dan het aanleren van specifieke beroepsvaardigheden. De werknemer in de kennismaatschappij is gebaat bij een brede vorming en een breed spectrum aan vaardigheden.
3. Afgezien van die vormen van scholing die direct of indirect van belang zijn voor de loopbaan moet er ook aandacht zijn voor zgn. sociale vorming en de rol die scholing heeft met betrekking tot een actief burgerschap in een democratische samenleving. Op deze manier kan levenslang leren een nieuw instrument zijn om sociale uitsluiting tegen te gaan en de democratische waarden en normen in onze samenleving te stimuleren.
4. Welke plaats is er in de kennismaatschappij voor werknemers met slechts een beperkte scholing? Eén van de belangrijkste taken van vakbonden blijft dan ook om aandacht te eisen voor de meest kwetsbare werknemers. In een samenleving waarin stilstand gelijk is aan achteruitgang ligt sociale uitsluiting en marginalisatie voortdurend op de loer.
5. De openbare dienst vervult een onmisbare voorbeeldfunctie in de maatschappij en levenslang leren in de openbare dienst is daarom ook een absolute prioriteit.

6. Levenslang leren moet meer zijn dan een modewoord of een aantal losse leermodules. Een grondige cultuuromslag moet leiden tot een organisatie met een duidelijke visie over de continue vorming van haar personeel. Dit vraagt eveneens om inzicht in de ontwikkelingen die zich op langere termijn in de maatschappij en dus ook in de openbare dienst gaan voordoen.
7. Levenslange leren biedt eveneens kansen voor vrouwelijke werknemers maar hierbij moet er bijzondere aandacht worden geschonken voor hun behoeften zowel qua inhoud als qua organisatie van deze scholing.
8. Nieuwe technologieën kunnen een hulpmiddel zijn bij vele vormen van scholing mits zij op de juiste manier worden ingezet en er realistische doelstellingen aan zijn verbonden.