

Omscholing en arbeidsparticipatie

Martin Mulder

In het Persoonlijk waarmee dit themanummer wordt geopend geeft Thijssen (1994) een vijftal redenen aan voor omscholing. Vanuit het perspectief van de individuele persoon ligt aan die redenen een belang ten grondslag dat kan worden aangeduid met het blijvend streven naar arbeidsparticipatie. Anders gezegd: deelname aan omscholing kan worden verklaard vanuit het streven naar het vinden, behouden en verbeteren van betaalde arbeid.

De omvang van de deelname aan omscholingsactiviteiten is groot, ofschoon daarover geen precieze cijfers bekend zijn. Er zijn wel budgetten bekend voor bedrijfsopleidingen, scholing van werkenden die met werkloosheid bedreigd worden en voor scholing van werklozen, maar omscholing wordt daarbinnen niet onderscheiden. De omvang van de omscholingsactiviteiten voor werklozen en met werkloosheid bedreigden laat zich echter gemakkelijk raden als de ontwikkeling van de werkloosheid gedurende de afgelopen jaren worden beschouwd: sinds 1991, toen de werkloosheid 'slechts' 319.000 mensen omvatte, is de werkloosheid opgelopen tot 520.000 mensen in het eerste kwartaal van dit jaar. In Tabel 1 is deze ontwikkeling weergegeven.

Tabel 1: Geregistreerde werkloosheid in Nederland

Jaar	Aantal	Percentage
1990 ¹	346.000	—
1991 ¹	319.000	—
1992 ²	336.000	—
1993 ²	415.000	—
1994 1e kwartaal ²	520.000	8,1
1994 2e kwartaal ³	461.000	7,1

¹ Bron: CBS, Statistisch Jaarboek, 1993.

² Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kwartaalbericht Arbeidsmarkt, eerste kwartaal 1994.

³ Bron: NRC, 14 juli 1994.

Bij de cijfers in Tabel 1 moet echter worden opgemerkt dat verschillende bronnen elkaar deels tegenspreken wat betreft de werkloosheidscijfers. Dat zal ongetwijfeld te maken hebben met verschillen in definities en gehanteerde meetmethoden. De verschillen zijn echter klein. Het is verheugend dat in het tweede kwartaal van 1994 een trendbreuk is geconstateerd in de ontwikkeling van de werkloosheid. Was het aantal geregistreerde werklozen gedurende het eerste kwartaal nog 520.000 personen, gedurende het tweede kwartaal is dat aantal gedaald tot 461.000. Deze daling van de werkloosheid is gecorrigeerd voor de seizoensinvloed. Het is immers bekend dat gedurende de zomermaanden in bepaalde sectoren veel arbeid wordt gevraagd (bijvoorbeeld in de land- en tuinbouw en de toeristenindustrie), terwijl er in deze sectoren in de winter veel minder werk is.

Met geregistreerde werklozen wordt bedoeld: mensen zonder werk of met een baan van minder dan 12 uur per week die bij een arbeidsbureau als werkzoekende staan ingeschreven, en die direct beschikbaar zijn voor een baan van minimaal 12 uur per week. In percentages uitgedrukt is de werkloosheid gedaald van 8,1% (gedurende het eerste kwartaal van 1994) van de beroepsbevolking naar 7,1% (gedurende het tweede kwartaal van 1994). Deze opleving wordt



Dr. M. Mulder is part-time werkzaam bij de Universiteit Twente, zelfstandig adviseur en lid van de redactie van Opleiding & Ontwikkeling.

in het algemeen toegeschreven aan het herstel van de economie. Het IMF voorspelde een matige groei van de Nederlandse economie. De economie zou +0,8% groeien, ofschoon die groei zou achterblijven bij andere industriële landen (ministerie van SZW, 1994). Deze verwachting werd overigens niet ondersteund door andere indicatoren (waaronder de belangrijkste graadmeter voor de economische groei, het Bruto Binnenlands Produkt en de conjunctuurttest van het Centraal Bureau voor de Statistiek). Het is derhalve te hopen dat de plotselinge ommekeer in de ontwikkeling van de werkloosheid niet eenmalig is, maar dat de trend zich doorzet gedurende de volgende kwartalen. Want werkloosheid is het schrikbeeld van veel werkenden en uiteraard een enorm probleem voor de werklozen zelf, zoals bijvoorbeeld bleek tijdens de massa-ontslagen bij gerenommeerde bedrijven als Philips, DAF en Fokker.

Kan omscholing helpen?

Kan omscholing helpen? Uit recent onderzoek van het RBA Zeeland is gebleken dat opleiding en ervaring de belangrijkste factoren zijn die plaatsing van werkzoekenden in een baan bepalen. Dus omscholing helpt? Die conclusie is te voorbarig, omdat in het Zeeuwse onderzoek niet exclusief is gekeken naar de relatieve bijdrage van omscholing aan plaatsing van werkenden in een baan. Het zou dus even goed kunnen zijn dat de vooropleiding de bepalende factor is geweest, en niet de aanvullende scholingsactiviteiten.

Op deze vraag geeft ander onderzoek uitsluitend, ofschoon ook dat onderzoek niet specifiek is gericht op het effect van omscholing. In het onderzoek wordt ook aandacht geschonken aan de positie van laag-opgeleiden, de groep die het het meest moeilijk heeft op de arbeidsmarkt, en die over het algemeen het minst participeert in post-initiële opleidingsactiviteiten. In het onderzoek waarop wordt gedoeld, dat is uitgevoerd door het Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS, 1994), is nagegaan wat de effecten zijn van de initiële opleiding en additionele scholing op de beroepsloopbaan. Het onderzoek is gebaseerd op een cohort mensen dat in 1965 het basisonderwijs heeft verlaten. Deze groep mensen is gevolgd door ze regelmatig vragen te stellen over allerlei zaken, waaronder deelname aan aanvullende opleidingsactiviteiten en de arbeidsmarktpositie. Deze groep is het laatst in 1987 ondervraagd. In het totale onderzoek staat de vraag centraal welke factoren van invloed zijn op de beroepsloopbaan. Hierbij is gelet op het verschil in effect tussen de initiële opleiding en de aanvullende scholing op de beroepsloopbaan. Uit het onderzoek blijkt dat additionele scholing in het algemeen leidt tot een hogere be-

ning, een hogere kwaliteit van het werk, minder uitstroom uit het arbeidsproces ten behoeve van het verrichten van huishoudelijke taken, tot een grotere mate van herintreding en tot een grotere mate van bereidheid tot verandering van baan. Met deze algemene effecten wordt het belang van additionele scholing onderstreept.

Uit het onderzoek blijkt verder dat sociale afkomst, aanleg, geslacht en sectorkeuze meer invloed hebben op de beroepsloopbaan van laag-opgeleiden dan de initiële opleiding. En verder: binnen de groep laag-opgeleiden blijkt additionele scholing méér invloed op de beroepsloopbaan uit te oefenen dan de initiële opleiding.

De conclusie is dat additionele scholing helpt. Redelijkerwijs mag worden aangenomen dat omscholing in principe dus ook helpt. Die aanname wordt ondersteund door de bijdragen aan dit themanummer, maar niet echt 'bewezen'. Effecten van omscholingsprogramma's zijn ook lastig aantoonbaar. Aan effectiviteitsstudies ligt denken in termen van causaliteit ten grondslag. En bij causaliteit is sprake van oorzaken en gevolgen, ofwel van interventies en effecten. Het omscholingsprogramma is de interventie en de plaatsing van werklozen in het arbeidsproces of de loopbaanontwikkeling van de werkende kunnen worden opgevat als de effecten. Maar het zal duidelijk zijn dat plaatsing of loopbaanontwikkeling afhankelijk zijn van meer factoren dan uitsluitend deelname aan het omscholingsprogramma. Als het gaat om plaatsing van werklozen, dient bijvoorbeeld gecorrigeerd te worden naar de arbeidsmarktpositie van de deelnemers vóór deelname aan het omscholingsprogramma. Het is namelijk niet ondenkbaar dat personen met een betere arbeidsmarktpositie meer deelnemen aan omscholingsprogramma's en dat plaatsing mede wordt bepaald door die uitgangspositie. Hetzelfde geldt mutatis mutandis voor de loopbaanontwikkeling van werkenden. Als de invloed van omscholingsprogramma's op de loopbaanontwikkeling wordt nagegaan, moet worden gecorrigeerd voor verschillen in loopbaanperspectief vóór de deelname aan het omscholingsprogramma.

In ieder geval dient er bij effectiviteitsonderzoek bij voorkeur een meting vooraf en een meting achteraf plaats te vinden. Dat is bij veel onderzoek helaas een probleem, omdat veel onderzoek naar de effecten van (om)scholingsprogramma's éénmalig plaatsvindt, kort van duur is, en na deelname aan het omscholingsprogramma plaatsvindt. Methodologisch gezien zouden experimenten met omscholingsprogramma's moeten uitwijzen of deze programma's de gewenste effecten hebben. Experimenten met omscholingsprogramma's zijn om begrijpelijke redenen ethisch en sociaal-maatschappelijk niet verdedigbaar. Aan wie zou men een verbeterde arbeidsmarktpositie of een verbeterd loopbaanperspectief willen onthouden?

Vanuit het perspectief van de werkloze of de met werkloosheid bedreigde is de omscholingsbereidheid en de daaraan ten grondslag liggende motivatie tot arbeidsparticipatie, een belangrijke voorwaarde voor het slagen van deelname aan omscholingsprogramma's. Het is verheugend te kunnen constateren dat het scholingsbeleid in toenemende mate is gericht op het bevorderen van die motivatie. Scholingsincentives voor diverse actoren, inclusief de deelnemers zelf, moeten helpen de participatie aan scholingsprogramma's en de daarop volgende participatie aan arbeid te verhogen.

Haaks op dit beleid staat de intentie in verschillende regio's langdurig laag-opgeleide werklozen af te schrijven als kansloos, om ze te verschuiven van de kaartenbakken van het arbeidsbureau naar de gemeentelijke sociale dienst. De institutionele infrastructuur is ook na de reorganisatie van de arbeidsvoorziening nog niet optimaal, hetgeen ook geconcludeerd wordt door Moraal (1994). Hij heeft een beschrijving gegeven van de herziening van dit stelsel en concludeert dat de verbeterde plaatsingsresultaten van de gewestelijke arbeidsbureaus (die inderdaad hebben plaatsgevonden) niet kan worden toegeschreven aan de institutionele infrastructuur, maar aan verbeterde interne bedrijfsprocessen en het actief verbeteren van externe netwerken.

Omscholing: van lot tot kans

Thijssen suggereert in zijn Persoonlijk een verandering in de perceptie van omscholing. Was het voorheen iemands lot, nu is het een kans. Weinigen zullen geneigd zijn Thijssens suggestie tegen te spreken. Omscholing is inderdaad een geaccepteerd fenomeen. In dat opzicht ligt het in het verlengde van de algehele 'emancipatie' van de opleiding en ontwikkeling van volwassenen. Dezelfde ontwikkeling heeft immers de Human Resource Development (HRD) doorgemaakt? Werd dit voorheen als een kostenpost beschouwd, steeds meer is men gaan inzien dat HRD een strategische investering is, die van cruciaal belang is voor de continuïteit van de organisatie. Dit perspectief heeft een belangrijke uitstraling gehad op deelname aan bedrijfsopleidingen.

Deze ontwikkeling in de perceptie van HRD in het algemeen en omscholing in het bijzonder past bij de Nederlandse-Engelse benadering van de Human Resource Management (HRM). Uit onderzoek van Evans, Lank & Farquhar (1989) blijkt dat de Nederlands-Engelse HRM-cultuur is gericht op voortdurende beoordeling, opleiding, begeleiding en ontwikkeling. De aansluiting tussen vooropleiding en beroep is diffuus. De Duitse HRM-benadering is veel functionalistischer. Na de initiële opleiding komt men in het Duale systeem (ook hoger opgelei-

den) en volgt men een strak gereguleerd trainingsprogramma, waarin men regelmatig wordt beoordeeld. Na selectie voor hogere posities in de organisatie schiet men vrij verticaal door in de beroepskolom, om binnen het eigen specialisme te blijven. Er is weinig horizontale mobiliteit, de loopbaan is smal en de gevolgen zijn inflexibiliteit en beperkte horizontale en verticale communicatie. Omscholing in een dergelijke cultuur is welhaast een schande. Maar dat er in Duitsland het nodige aan het veranderen is, beschrijft Van Lotringen (1994) in zijn artikel met de veelzeggende titel 'Van dr. Sorgenfrei naar dr. Arbeitslos'. Het Duitse hoger onderwijs is sterk traditioneel ingesteld, de studenten zijn uit op een bliksemcarrière, de opleidingsprogramma's in het Duale systeem zijn gefixeerd door de wijze waarop ze zijn gereguleerd, terwijl bedrijven meer en meer een beroep doen op flexibiliteit, minder hiërarchie en meer teamwork. Dit zijn zaken die vergeleken met de traditionele functionalistische HRM-cultuur volstrekt nieuw zijn, die de nodige aanpassing op de arbeidsmarkt vergen en die bovendien nopen tot een omslag in het denken over omscholing.

Deze omslag is in Nederland zoals eerder aangegeven reeds gemaakt. Bijvoorbeeld: het onderwijs gold enkele decennia geleden als een bijzonder betrouwbare werkkring. Als men maar voldoende aktes had, kon men gerust onderwijs geven tot aan het pensioen. Nascholing moest zelfs nog worden uitgevonden. Maar de tijd dat onderwijsakten werden beschouwd als een levensverzekering is voorbij. Veel docenten zijn reeds omgeschoold.

Voor werkzoekenden biedt dit perspectief op omscholing nieuwe kansen. Voor bepaalde werknemers is omscholing in bepaalde omstandigheden noodzaak. Omscholing zal hun kansen op (blijvende) arbeidsparticipatie in ieder geval vergroten.

Literatuur

- CBS (1993). *Statistisch jaarboek 1993*. 's-Gravenhage; SDU.
- ITS (1994). *Opleidingsniveau en beroepsloopbaan*. Nijmegen: eigen uitgave.
- Lotringen, C, van (1994). Van dr. Sorgenfrei naar dr. Arbeitslos. *Intermediair*, 30, 28, p. 35.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1994). *Kwartalbericht Arbeidsmarkt*. Den Haag: Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie.
- Moraal, D. (1994). Reform of the delivery system of active labour market policy in The Netherlands. Mulder, M. & Nijhof, W.J. (Eds.) *Education and training for work*. Enschede: University of Twente, Faculty of Educational Science and Technology, 12-14.
- Mulder, M., Thijssen, J.G.L. & Geelen, F. (1994). De rol van de overheid bij omscholingsprojecten. *Opleiding & Ontwikkeling*, 6, 9.
- Thijssen, J.G.L. (1994). Omscholing: van ongelukkig incident tot geaccepteerd fenomeen? *Opleiding & Ontwikkeling*, 6, 9.