

De rol van de overheid bij omscholingsprojecten

Martin Mulder, Jo Thijssen & Fred Geelen

De Directie Arbeidsmarkt van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid speelt een belangrijke rol bij allerlei projecten gericht op post-initiële scholing. Daarbij gaat het er niet alleen om werklozen aan de slag te krijgen. Het gaat er ook om te stimuleren dat ongeschoolden die werk hebben alsnog een startkwalificatie behalen; dat wordt namelijk als een vorm van preventie gezien. Een gesprek met dr. G.E. van Vliet, directeur van de Directie Arbeidsmarkt van het Directoraat-Generaal voor Algemene Beleidsaangelegenheden.

'Steeds meer mensen zullen in hun werkzame leven één of meerdere keren worden omgeschoold', voorspelt Van Vliet. Omscholing wordt in de boeken gedefinieerd als het realiseren van een discontinuë stap in de loopbaanontwikkeling. 'Een heel bruuske stap', meent Van Vliet. Een minder ingrijpende methode om de kloof tussen arbeidsvraag en -aanbod te overbruggen is, zijns inziens, bijscholing. Volgens de directeur van de Directie Arbeidsmarkt kan een werknemer met bijscholing in veel gevallen voorkomen dat hij/zij zich in de toekomst moet laten omscholen. Met name in situaties waarin de aard van de werkzaamheden geleidelijk verschuift, is bijscholing een adequate oplossing. Bijscholing zal omscholing echter nooit geheel kunnen uitbannen. Daarvoor acht Van Vliet de dynamiek van en de discontinuïteit op de arbeidsmarkt te groot. Hij herinnert daarbij aan omvangrijke en ingrijpende veranderingen in de werkgelegenheid als gevolg van de neergang van de textielindustrie en de sluiting van de steenkoolmijnen. Voorbeelden van recentere datum zijn de saneringsoperaties bij Philips, DAF en Fokker. In alle gevallen hebben veel betrokkenen zich moeten laten omscholen om elders emplooi te kunnen vinden.

Startkwalificatie

Om de kans op omscholing te verkleinen is het, volgens Van Vliet, van belang dat op de arbeidsmarkt mensen verschijnen met een goede startkwalificatie; mensen die niet alleen in staat zijn een specifieke functie goed uit te oefenen, maar die ook beschikken over een aantal algemene vaardigheden en bovendien geleerd hebben dat leren niet ophoudt met het vinden van een baan. Dat dit geen theoretisch praatje is, illustreren de 750 werknemers die eind mei door Fokker ontslagen werden. Werkgevers staan in de rij voor deze veelal goed opgeleide arbeidskrachten, meldde de Volkskrant. De meesten volgden behalve een opleiding aan LTS, MTS, HTS of HEAO aanvullende bedrijfs cursussen. Dat ze een redelijke kans op werk maken (ten koste van lager geschoolde werklozen) bewijzen de ex-collega's die in de tweede ontslagronde zijn weggeorganiseerd: tweederde ging binnen vier maanden elders aan de slag. Van Vliet vindt dat in de discussie omtrent omscholing ook naar de kwaliteit van het initieel beroeps onderwijs moet worden gekeken. Hij onderstreept die noodzaak door erop te wijzen dat van de werkende bevolking 1,9 miljoen personen niet over een beroepskwalificatie op het niveau van het primair leerlingwezen beschikken. Dit zijn mensen met alleen een LBO- of MAVO-opleiding. Een categorie

werkenden die bij de lopende en aanstaande veranderingsprocessen extra kwetsbaar zijn. 'Een gigantisch probleem', vertelt Van Vliet. Een probleem waaraan de overheid zowel in preventieve als in curatieve zin iets probeert te doen. Van Vliet attendeert in dit verband op het vorig jaar gestarte project Stimulering Leerlingwezen. Een initiatief waarmee men de instroom in het leerlingwezen ('typisch een opleiding die veel mensen de mogelijkheid biedt een startkwalificatie te verwerven') weer een positieve impuls wil geven. Het streven is de instroom van leerlingen in het leerlingwezen in drie jaar op te krikken van 50.000 naar 70.000. De belangrijkste doelgroep vormen werkloze jongeren die na een paar jaar ongeschoold werk te hebben verricht tot bezinning komen en alsnog een vak willen leren, maar niet iedere dag van de week op school willen zitten. Behalve op werkzoekenden richt het project zich ook op werkenden die nog niet over de eerder genoemde startkwalificatie beschikken.

Budgetten

Het ministerie van SZW is niet de enige overheidsinstantie die zich met scholingsvraagstukken bemoeit. Van Vliet wijst er met nadruk op dat zijn departement op dat gebied samenwerkt met de ministeries van Economi-

Dr. M. Mulder is deeltijd universitair docent bij de faculteit der Toegepaste Onderwijskunde van de Universiteit Twente en zelfstandig adviseur op het gebied van beroeps- en bedrijfsopleidingen.

Drs. J.G.L. Thijssen is hoofd Sociaal Beleid & Onderzoek bij de Centrale Dienst Personeel van Rabobank Nederland.

A.P.C. Geelen is freelance journalist.



Dr. G.E. van Vliet, directeur Arbeidsmarkt, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

sche Zaken en Onderwijs & Wetenschappen. Niet in de laatste plaats omdat zaken als arbeidsmarkt, economie en scholing (initieel en post-initieel) met elkaar verweven zijn. Hoeveel de overheid precies in omscholing investeert kan Van Vliet niet aangeven, aangezien de budgetten voor om-, her- en bijscholing niet afzonderlijk worden vastgesteld. Voor Van Vliet zijn het drie verschijningsvormen die vloeiend in elkaar overgaan. Voor het gemak groepeerde hij de investeringen naar sector. Om te beginnen onderscheidt Van Vliet de volwasseneducatie in de vorm van deeltijdonderwijs op bijvoorbeeld MBO-, HBO- of WO-niveau. Daaraan wordt door het ministerie van O&W op jaarbasis circa 1,6 miljard gulden uitgegeven. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) is verantwoordelijk voor de organisatie van de aanvangsscholing voor werklozen. Een taak die wordt gefinancierd uit het totaal budget van 1,7 miljard gulden dat Arbeidsvoorziening jaarlijks van de overheid ontvangt. Het deel van het budget dat aan scholing wordt besteed, wordt verdeeld onder instituten als de Centra voor Beroepsoriëntatie en Beroepsopleiding (CBB's), waar werklozen bepaalde basisvaardigheden krijgen bijgebracht en de Centra Vakopleiding en de Vrouwenvak scholen, waar vakspecifieke kennis wordt onderwezen. Voor scholing, arbeidsinpassing en uitzendarbeid ontvangen de 28 Regionale Bureaus voor de Arbeid (RBA's) jaarlijks een subsidiebedrag van circa vierhonderd miljoen gulden. Met dat geld worden onder andere de Kaderregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing (KBS) en de Kaderregeling Scholing (KRS) gefinancierd. Uit dat laatste potje worden momenteel ongeveer 80.000 mensen geschoold, waarvan 85

procent werkloos is. Een potje waar overigens op bezuinigd gaat worden.

Subsidies

De bekostiging van onderwijs en scholing is in Nederland als volgt verdeeld: het initieel onderwijs komt voor rekening van O&W, de scholing van werkenden wordt door het bedrijfsleven betaald en de scholing van werklozen door Arbeidsvoorziening. Volgens Van Vliet is dit een 'ruw' geschetst beeld van de situatie. In werkelijkheid vervagen de grenzen tussen de verschillende verantwoordelijkheden. Hij wijst erop dat vijftien procent van het KRS-budget (dat is dertig tot veertig miljoen gulden) wordt besteed aan de scholing van werkenden. Een ander voorbeeld is de financiering van het leerlingwezen: O&W draagt de kosten van het theoretisch gedeelte van het programma, de praktische invulling wordt

•
'Vaak heeft het met vooroordelen te maken dat men zijn laaggeschoolden niet opleidt'
•

door het bedrijfsleven betaald, mede gesubsidieerd door Arbeidsvoorziening. Daar komt bij dat het bedrijfsleven de kosten gemaakt voor scholing in mindering kan brengen op de vennootschapsbelasting. Het Sociaal en Cultu-

reel Planbureau heeft becijfert dat op die manier in de periode 1991 - 1992 voor twee miljard gulden aan scholingskosten is afgetrokken. Op jaarbasis komt dat overeen met een indirecte overheidssubsidie van ongeveer 700 miljoen gulden.

De laatste ontwikkeling is dat de overheid van plan is scholing van werkenden direct te subsidiëren. Het gaat daarbij met name om subsidie van scholing van lager opgeleide en oudere werknemers; werknemers die relatief weinig deelnemen aan scholing van werkenden. Deze subsidie kan worden verkregen via de nieuwe vierde doelstelling van de structuurfondsen van de Europese Unie (ESF). Voor het verwerven van deze subsidie uit Brussel is co-financiering van de scholingprogramma's door de lidstaten vereist. Deze co-financiering kan gedeeltelijk worden gevonden in het scholingsbudget van Arbeidsvoorziening. De voorkeur van Van Vliet gaat echter uit naar co-financiering door de opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Dergelijke O&O-fondsen worden in toenemende mate op bedrijfstakniveau ingesteld. Bedrijven die een bepaald percentage van de loonsom in zo'n fonds storten, kunnen, onder bepaalde voorwaarden, hun scholingskosten (gedeeltelijk) op het fonds verhalen. De voordelen zijn legio. Zo wordt het risico kleiner dat een opgeleide werknemer wordt weggekocht door een bedrijf uit de eigen bedrijfstak, dat minder tot niets aan scholing doet. Verder wordt de hoogte van de opleidingsuitgaven minder afhankelijk van conjunctuurschommelingen. Een bijkomstigheid is ook dat in CAO-onderhandelings scholingsactiviteiten vaak kunnen worden uitgeruild tegen loonstijgingen. Bovendien zorgt een bedrijfstaksgewijze aanpak voor een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de scholingsmarkt van werkenden. Volgens Van Vliet kan een aanpak via de O&O-fondsen stimulerend werken op de scholingsinspanning van werkgevers en leiden tot een zekere gewinning op dat gebied ('Vaak heeft het met vooroordelen te maken dat men zijn laaggeschoolden niet opleidt'). De tendens dat steeds meer CAO's op bedrijfsniveau worden afgesloten, hoeft wat Van Vliet betreft geen roet in het eten te gooien. Belangrijker vindt hij de ontwikkeling dat steeds meer scholingsafspraken buiten de CAO worden gemaakt. Als voorbeeld wijst hij op de Kaderregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing (KBS). Een regeling waarbij de arbeidsvoorziening bedrijfstakken fond-

sen, als co-financiers, een welkome aanvulling op dit scholingspotje vormen: 'Het zou een nieuwe groei en bloei van de bedrijfstaksgewijze scholing kunnen betekenen'.

Actief en passief arbeidsmarktgeld

Van Vliet beaamt de kritiek dat ten aanzien van werklozen relatief gezien te veel accent wordt gelegd op de opvang van inkomensachteruitgang en minder op scholing en herplaatsing van werklozen. 'Er is in Nederland naar verhouding inderdaad te weinig actief arbeidsmarktgeld. Er zou meer geld moeten worden ingezet om werklozen via scholing, werkervaringsplaatsen en sollicitatiebegeleiding aan werk te helpen. De vraag is alleen waar haal je dat geld vandaan? Haal je het van het passieve arbeidsmarktgeld - de uitkeringen - af, dan betekent dat per definitie een uitkeringsverlaging. Een belangrijke politieke

'Er zou meer geld moeten worden ingezet om werklozen via scholing, werkervaringsplaatsen en sollicitatiebegeleiding aan werk te helpen'.

beslissing. Kies je voor een verhoging van de overheidsuitgaven dan is een verzwarend van de collectieve lastendruk het gevolg. Dat leidt op haar beurt weer tot werkgelegenheidsverlies en dus tot meer werkloosheid. Met het nemen van zo'n beslissing moet je dus heel voorzichtig zijn'. Zelf twijfelt hij aan de noodzaak van dergelijke overwegingen op dit moment. Hij wijst daarbij op het budget van Arbeidsvoorziening dat zijns inziens 'behoorlijk' is om de problemen het hoofd te kunnen bieden. 'Het is een interessante gedachte om, op het moment dat er echt plannen komen om meer te doen aan trajectbemiddeling of scholing van werklozen, te kijken of daarvoor niet bepaalde uitstroomfondsen van bedrijfsverenigingen of incentive-budgetten van de gemeentelijke sociale diensten kunnen worden gebruikt'.

Intensivering van beleid

Wat betreft de scholing van werklozen en laaggeschoolde werkenden mogen we in de nabije toekomst vooral een 'intensivering' van het hierboven uiteengezette beleid verwachten. Van Vliet: 'Het is natuurlijk aantrekkelijk om ieder keer weer iets origineels te bedenken. Het is echter nog maar de vraag of daar wel behoefte aan is en of men eigenlijk niet meer van hetzelfde wil. Simpel gezegd: er moet nog meer geschoold worden. In kwantitatief opzicht is de deelname aan scholing nog onvoldoende. We moeten beseffen dat, ongeacht leeftijd of niveau, de noodzaak tot scholing groot is. Iedereen moet de kans krijgen zich te scholen of bij te scholen. Het zou op zich al een geweldige vernieuwing zijn als we er in slagen aan dat streven handen en voeten te geven'. Ook de oudere, langdurig werklozen worden in dit proces niet vergeten. Naast passende arbeid zal deze groep werklozen straks ook passende scholing moeten accepteren. 'Een cliënt zal harde argumenten moeten hebben om zo'n scholingsaanbod af te wijzen. Heeft hij die niet, dan volgen er sancties en wordt er gekort op de uitkering'. Daar staat als 'positieve stimulans' tegenover dat iemand, die met succes een opleiding heeft gevolgd, beloond zou kunnen worden in de vorm van een premie. De vraag is of het reëel is te veronderstellen dat er binnen het huidige leerlingwezen 10.000 of meer leerlingen extra kunnen worden opgevangen. 'Ja', meent Van Vliet, 'Maar dat gaat niet vanzelf. Hij wijst erop dat negentig procent van de bedrijven nog niet beschikt over plaatsen waar mensen kunnen worden opgeleid. Capaciteit genoeg, meent de directeur van de Directie Arbeidsmarkt, die eraan toevoegt dat het wel 'noeste arbeid' vergt om bedrijven van het nut van dergelijke voorzieningen te overtuigen. Om dat proces te bevorderen is sinds kort een zogenoemd 'aanjaagteam' operationeel. Een team waarvoor SZW, O&W en het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening elk gedurende drie jaar twee ambtenaren hebben vrijgesteld. Hun opdracht is via gesprekken met landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties in alle bedrijfstakken, RBA's en scholen (ROC's, MBO's) de stand van zaken in het leerlingwezen te inventariseren. Het uiteindelijke doel is te komen tot een optimale infrastructuur voor het leerlingwezen.

Minimumloon

Goede wil kan de overheid niet ontzegd worden. De werkelijkheid kan echter weerbarstig zijn. Zo voorspellen sombere publikaties dat in Nederland de werkgelegenheid verder zal afnemen, dat een produktiviteitsstijging niet met méér banen gepaard zal gaan, en dat een verhoging van het scholingsniveau vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt tot verdringing zal leiden, waardoor met name de laaggeschoolden niet meer aan werk komen. Van Vliet ziet de toekomst optimistisch tegemoet: 'Ik geloof niet dat er in de toekomst geen werkgelegenheidsgroei meer zal zijn. Er zijn nog tal van onvervulde behoeften en potentiële banen. Kijk bijvoorbeeld naar de gezondheidszorg of de recre-

'Ik geloof niet dat er in de toekomst geen werkgelegenheidsgroei meer zal zijn'.

atieve sector. De vraag is alleen hoe kunnen we het organiseren dat die banen ook daadwerkelijk gerealiseerd worden'. Volgens Van Vliet speelt de ontwikkeling van Nederland in de internationale concurrentiestrijd een heel belangrijke rol bij de oplossing van dit vraagstuk. Van Vliet, zelf nauw betrokken geweest bij de tot standkoming van het rapport van de Organisatie van Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) over de werkgelegenheid in de geïndustrialiseerde wereld, memoreert dat de toenemende internationale concurrentie, met name vanuit Zuid-Oost Azië, Oost-Europa en Latijns-Amerika, zal leiden tot grote verschillen in de internationale arbeidsverdeling: 'Bepaalde typen arbeid zullen hier verdwijnen en dat hoeft niet eens laagwaardige arbeid te zijn. Het kan ook hoogwaardige, routinematige arbeid zijn. Wij zullen onze winst moeten zoeken op terreinen waar we in vergelijking met de rest sterk zijn. En daar komt het aspect scholing om de hoek kijken; één van de belangrijkste wapens in die concurrentiestrijd is de kwaliteit van onze beroepsbevolking, van laag- tot hoogopgelei-

den. De laagst opgeleiden zullen het startkwalificatie-niveau moeten hebben. De hoogst opgeleiden moeten excellente ingenieurs, economen en managers zijn. Met kwalitatief hoogwaardige menselijke hulpbronnen moeten we de strijd winnen en niet met goedkope arbeid of grondstoffen'. De verwachting dat Nederland uiteindelijk alleen nog maar ruimte biedt aan hoogwaardige werkgelegenheid en laagwaardige arbeid uitbesteed aan de Derde Wereld, wordt niet voor de volle honderd procent door Van Vliet onderschreven. Om laaggeschoolden aan het werk te helpen en te houden acht hij het wel van belang dat de loonkosten worden verlaagd. 'Arbeid is te duur', aldus Van Vliet, die uitlegt dat de produktiviteit van laagwaardige arbeid voor werkgevers vaak niet opweegt tegen de kosten. Een verlaging van de loonkosten kan, volgens hem, van substantiële betekenis voor de werkgelegenheid zijn. 'Een lastig probleem', oordeelt Van Vliet over de onderkant van de arbeidsmarkt. Als oplossing denkt hij aan het creëren van zoveel mogelijk werkgelegenheid: 'Het gaat er in eerste instantie om meer banen te scheppen en in de tweede plaats het allocatie-proces via loonkostensubsidies dusdanig te beïnvloeden dat bepaalde werknemers weer aantrekkelijk worden voor werkgevers'.

Nuttige vakken

Minister Andriessen van Economische Zaken wordt verweten dat hij in het kader van de bevordering van de werkgelegenheid te zeer heeft gegokt op het scheppen van banen in de dienstverlenende sector en het Nederlands industriebeleid heeft verwaarloosd. Een situatie die niet verbeterd, nu blijkt dat steeds minder mensen voor technische en bèta-studies kiezen. Een bewuste sturing van overheidswege in de richting van een bepaalde onderwijskeuze, acht Van Vliet ongewenst. 'Lichte vormen van sturing', zoals voorlichting en maatregelen in de sfeer van studiefinanciering, zijn in zijn ogen wel geoorloofd. Een 'genuanceerde aanpak' waarvan ook het VNO een voorstander is. Deze werkgeversorganisatie wil geld uittrekken om leerlingen via voorlichting naar de 'juiste' plaats te dirigeren. Als dat niet helpt, kan de prijs per studie omhoog of omlaag. Van Vliet attendeert erop dat de sturingsmogelijkheden ten aanzien van werklozen groter zijn. Hij memoreert dat de arbeidsbureaus

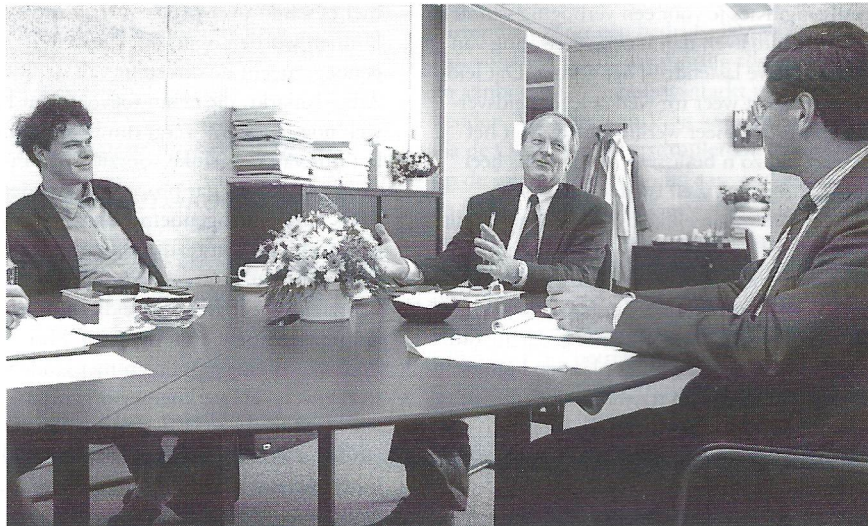
bij omscholing van werklozen nadrukkelijk rekening houden met de perspectieven op de arbeidsmarkt. De discussie over 'nuttige' vakken brengt Van Vliet tot de vraag of het met het oog op de arbeidsmarkt nog wel zo belangrijk is welk soort opleiding men volgt: 'Wordt het niet steeds belangrijker dat mensen algemene vaardigheden leren ontwikkelen? Vaardigheden zoals het vermogen bepaalde problemen systematisch te analyseren en op een creatieve manier op te lossen. En het beschikken over goede schriftelijke, mondelinge en sociale vaardigheden? Zijn dat niet de kwaliteiten die je eigenlijk in ieder beroep nodig hebt? En worden die kwaliteiten op een bepaalde manier niet eigenlijk in iedere opleiding gerealiseerd? Het is misschien wat overdreven om te stellen dat de aard van de opleiding er helemaal niet toe doet. Als er een tekort aan bèta-studenten is, dan moet er stevig propaganda gemaakt worden om meer studenten die richting op te krijgen. Maar ik vraag mij af of het voor de arbeidsmarkt niet belangrijker is dat mensen over algemene vaardigheden beschikken. Want dat maakt hen juist zo flexibel'. In het Kwartaalbericht van SZW lezen we: 'Voor een goede ontwikkeling van de arbeidsmarkt is het met name van belang dat 'transferable skills' worden aangekweekt; vaardigheden die niet alleen in het eigen bedrijf van nut zijn, maar die er ook toe leiden dat werkenden ook gemakkelijker elders inzetbaar zijn. Het gaat daarbij in toenemende mate om het 'leren te leren', in plaats van het aanleren van zeer functie-specifieke vaardigheden. Dit leervermogen vergroot het

aanpassingsvermogen van het individu'. De roep om flexibiliteit mag dan toenemen, in omscholingsprojecten wordt nog steeds vooral de nadruk gelegd op onmiddellijke toepasbaarheid van kennis op een specifieke arbeidsplaats. Van Vliet erkent dat er een spanningsveld bestaat tussen aan de ene

•
*Het succes van omscholing
is 'vrij behoorlijk'*
•

kant de wens werklozen met gerichte cursussen zo snel mogelijk aan werk te helpen en aan de andere kant het inzicht dat het beschikken over algemene vaardigheden van groot belang is. Een spanningsveld dat met name bij laaggeschoolde werklozen voelbaar is. Van Vliet: 'Het is onverstandig een laaggeschoolde werkloze eerst een brede startkwalificatie aan te bieden en vervolgens nog eens een vakopleiding te laten volgen. De motivatie om drie jaar aan een scholingsproject deel te nemen, brengt hij niet op. Zo iemand moet je zo snel mogelijk aan een baan helpen. Vervolgens kun je alleen maar hopen dat in die werksituatie de behoefte aan verdere scholing groeit. Of anders: dat zijn werkgever die behoefte erkent'. Niet alleen laagopgeleide, ook hoogopgeleide werklozen hebben zo hun problemen bij het betreden van de arbeidsmarkt. De overstap

foto: AVEQ Fotografie- & AV Producties



Jo Thijssen (l) en Fred Geelen (l) in gesprek met dr. G.E. van Vliet (m).

van hogeschool of universiteit naar bedrijfsleven maakt in sommige gevallen een complete attitudeverandering noodzakelijk en vergt dus meer dan alleen een specifieke omscholingscursus. Om werkloze academici in dat proces te begeleiden zijn onder andere in Amsterdam en Utrecht 'Top Centra' ingericht. Ze krijgen daar sollicitatie-trainingen en worden voorgelicht over wat hen op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven te wachten staat.

Effect omscholing

Het effect van omscholingsprogramma's wordt bepaald door de mate waarin na die scholing ook daadwerkelijk werk wordt gevonden. Van Vliet stelt dat het succes van omscholing 'vrij behoorlijk' is. Een uitspraak die hij baseert op een recent onderzoek (Groot, W. (1994): 'Het rendement van bedrijfsopleidingen') uitgevoerd in opdracht van SZW. Uit deze studie blijkt dat scholing georganiseerd door de CBB's in 45 procent van de gevallen tot een baan leidt. Van de overige deelnemers begint 25 procent aan een vervolgopleiding. De rest blijft werkloos. Bij de Centra Vakopleidingen vindt 80 procent van de deelnemers na afloop van een opleiding snel werk. Van de 85 procent die bij de Vrouwenvakschool slaagt, vindt driekwart binnen het eerste half jaar werk. Werklozen die via de KRS geschoold worden, kunnen in 65 procent van de gevallen rekenen op een baan, met een grote kans op behoud daarvan. De statistieken wijzen verder uit dat een uitvalpercentage van vijftig bij de CBB's weliswaar groot is. Voor twintig procent is het excuus dat ze werk hebben gevonden. De Centra Vakopleidingen 'kampen' met een uitval van 25 procent. Een cijfer dat ook voor een deel kan worden toegeschreven aan het vinden van emplooi. Van de KRS zijn geen uitvalgegevens bekend. Waarschijnlijk is die uitval te verwaarlozen, omdat de cursussen die in dat verband gevolgd kunnen worden kortlopend zijn. Bij de Vrouwenvakschool haalt 15 procent van de deelnemers het einde van de scholingsperiode niet. De vraag is hoe genuanceerd deze effectmeting van (om)scholingsinstrumenten is en of er bijvoorbeeld rekening is gehouden met de beginsituatie van de verschillende deelnemers. 'Onderzoek heeft uitgewezen dat scholing soms heel ineffectief is en dat mensen zonder scholing eerder een baan zouden hebben gevonden', aldus Van Vliet, die er

meteen aan toevoegt dat zijn opmerking niet moet worden opgevat als een pleidooi tegen scholing. Hij wil er alleen maar mee aangeven dat sommige werklozen ook zonder een opleiding wel aan een baan zouden kunnen komen. Het volgen van een opleiding houdt hen in feite werkloos, ook omdat ze gedurende die periode geen sollicitatieplicht hebben. 'In heel veel gevallen is scholing misschien een omweg. Desondanks blijft het een relevante investering die voorkomt dat mensen daarna weer snel werkloos worden'. Het effect van (om)scholing wordt niet alleen bepaald door het vinden van werk op korte termijn, maar vooral door het behoud van werk op langere termijn. Over de kans

•
'Omscholing is heel vaak een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde bij het vinden van werk'.
•

op behoud van werk dankzij scholing heeft Van Vliet geen gegevens paraat. Wel meent hij dat dit effect moeilijk te meten valt: 'Is iemand werkloos geworden omdat hij niet geschoold is, of omdat hij in een bedrijfstak werkt die met saneringen te kampen heeft?' De vraag aan Van Vliet dus hoe relevant omscholing eigenlijk is bij het vinden van werk. Van Vliet: 'Omscholing is heel vaak een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde bij het vinden van werk. Zonder omscholing kun je het vaak wel schudden. Maar er moet wel nog iets aan worden toegevoegd. En dat 'iets' zit vaak in de sfeer van begeleiding. Begeleiding van de werknemer. Maar ook begeleiding en beïnvloeding van de werkgever. Door een goede relatie met een werkgever op te bouwen, kan een consultant van het arbeidsbureau een werkgever bewegen een langdurig werkloze, die scholing heeft gevolgd, aan te nemen. Want het vooroordeel zit diep. Er zijn genoeg werkgevers die iemand die drie jaar werkloos is, een goede vakopleiding heeft gevolgd en uitermate gemotiveerd is, toch niet in dienst nemen. Dat heeft te maken met een ingeboren wantrouwen: iemand die drie jaar werkloos is? Daar is iets mee aan de hand. Op dat

moment is het enorm belangrijk dat er een goede werkrelatie bestaat tussen consultant en werkgever. Dat soort aanvullende acties zijn vaak nodig, want alleen met het laten volgen van een opleiding help je een werkloze niet aan een baan'.

Dr. G.E. van Vliet (56) was werkzaam bij de vakbeweging en docent arbeids- en organisatiesociologie aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Vanaf 1981 is hij werkzaam als directeur op het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, vanaf 1987 als directeur Arbeidsmarkt. Onderwijs-Arbeidsmarkt is een belangrijk taakgebied van de directie Arbeidsmarkt. Vanuit deze invalshoek verzorgt de directie de SZW-bijdrage aan het initieel (beroeps)onderwijs, scholing van werkenden en van werkzoekenden in nauwe samenhang met O&W, EZ en de sociale partners. Van Vliet is ook vertegenwoordiger van SZW in het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening, hetgeen een extra betrokkenheid impliceert bij het scholingsbeleid van Arbeidsvoorziening.