

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/68560>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-06 and may be subject to change.

De toekomst van de arbeid (1)

Arbeid is arbeid gebleven

BEN DANKBAAR

Toen de Partij van de Arbeid ruim zestig jaar geleden werd opgericht, dacht men bij het woord 'arbeid' vooral aan de fabrieksarbeider of de bouwvakker — ook al bekleedden veel partijgenoten heel andere beroepen. Tegenwoordig werkt het grootste deel van de beroepsbevolking in dienstverlenende sectoren: in kantoren, winkels, ziekenhuizen en scholen. De fysieke belasting is, over het geheel genomen, minder zwaar geworden. Er wordt daarentegen meer geestelijke inspanning van mensen gevraagd.

Liever dan van arbeiders spreken we nu van werknemers. Bij het horen van het woord arbeid denken we aan inspanning, moeite, zweet. Dan hebben het liever over werk (werk, werk...), want die term associëren we met creativiteit en doelgerichtheid. Door werk leveren wij een bijdrage aan de samenleving; door arbeid voorzien wij in ons levensonderhoud. Ook andere talen kennen twee verschillende aanduidingen voor het productief bezig zijn (travail, ouvrage; labour, work). Dat Engelsen onder 'labour' ook barensweeën verstaan onderstreept nog maar eens de onaangename connotaties van het arbeidsbegrip. Het mooiste is het natuurlijk als arbeid en werk samenvallen, dus als ik in mijn onderhoud kan voorzien met activiteiten waarin ik iets van mijn creativiteit kwijt kan.

De oprichters van de PvdA was het te doen om behartiging van de belangen van mensen

Over de auteur Ben Dankbaar is hoogleraar bedrijfskunde aan de Radboud Universiteit Nijmegen en voorzitter van de PvdA-afdeling Nijmegen

Noot zie pagina 35

die arbeiden om in hun onderhoud te voorzien, terwijl ze daar weinig voldoening uit putten en er veel ongemakken en weinig geld aan overhielden. Sinds die tijd is er in de sfeer van de arbeidsomstandigheden veel gedaan om te voorkomen dat mensen relatief vroeg uitvallen vanwege arbeidsongeschiktheid — niet alleen in fabrieken en op bouwplaatsen, maar ook in bijvoorbeeld ziekenhuizen en verpleeginrichtingen. Daar staat tegenover dat in de meeste sectoren de werkdruk is opgevoerd, de normen zijn verhoogd en de beoordeling is verscherpt. Mensen nemen hun werk mee naar huis, scheidslijnen tussen werk en privé vervagen. Burn-out is een veelgebezigde term geworden. Onze arbeid is veranderd, maar 'arbeid' gebleven.

TECHNOLOGIE EN CONCURRENTIE

Arbeid verandert onder invloed van technologische, economische en sociale ontwikkelingen. Sommige soorten werk zijn verdwenen als gevolg van automatisering. Als vandaag de dag alle betalingsopdrachten zouden moeten worden verwerkt met de methoden van 1960, zou pakweg de helft van de Nederlandse bevolking bij een bank moeten werken. Sommige soorten werk zijn verplaatst naar landen waar de lonen lager zijn (maar ook daar worden vaak geavanceerde technieken gebruikt). Door automatisering en globalisering is het aandeel van de industrie in de nationale werkgelegenheid geslonken en dat van diensten gegroeid. Het opleidingsniveau van de werkende bevolking is

gestegen en stijgt nog steeds. Als gevolg daarvan verandert de arbeidsorganisatie en kunnen aan werknemers nieuwe eisen worden gesteld.

De drijvende kracht achter alle ontwikkelingen is de concurrentie tussen bedrijven. Sociaal-democraten hebben zich altijd gerealiseerd dat arbeidszekerheid en inkomen in een kapitalistisch bestel afhankelijk zijn van het concurrentievermogen van bedrijven. Een samenleving die rekening houdt met de veranderende eisen die de concurrentie stelt aan de arbeidsorganisatie en de werknemers, doet het beter dan een samenleving die daar niet op reageert of zelfs actief probeert de bestaande toestand te handhaven. Rekening houden met veranderende concurrentievoorwaarden moet niet worden verward met slaafse aanpassing aan werkgeverswensen. In de praktijk betekent het dat actief mee wordt vormgegeven aan moderne arbeidsorganisaties en de wijze waarop competenties van werknemers worden benut. Meestal hebben werkgevers zelf ook geen vastomlijnde voorstelling van de arbeidsorganisatie waarmee de nieuwe omgevingseisen het beste tegemoet getreden kunnen worden.

Sociaal-democratisch beleid met betrekking tot de arbeidsorganisatie heeft altijd twee pijlers gekend. In de eerste plaats is er beleid gericht op de ondersteuning van de ontwikkeling van mo-

Sociaal-democraten weten dat arbeidszekerheid en inkomen in een kapitalistisch bestel afhankelijk zijn van het concurrentievermogen van bedrijven

derne arbeidsorganisaties, die bedrijven helpen concurrerend te zijn en tevens ruimte bieden voor de persoonlijke ontwikkeling van werknemers. In de tweede plaats is er beleid gericht op het beschermen van werknemers tegen negatieve aspecten van de arbeidsorganisatie zoals die

uiteindelijk tot stand komt, bijvoorbeeld door de regulering van arbeidstijden en het vastleggen van minimumeisen voor de kwaliteit van het werk. In iedere ontwikkelingsfase van het kapitalisme wordt opnieuw gezocht naar een sociaal compromis tussen het concurrentievermogen van bedrijven en de kansen voor werknemers om van hun arbeid 'werk' te maken.

EEN OPEENSTAPELING VAN EISEN

Tabel 1 (p. 30-31) geeft een overzicht van de wijze waarop concurrentie, arbeidsorganisatie en beleid zich in de afgelopen decennia hebben ontwikkeld. Essentieel voor een goed begrip van dit overzicht is de observatie van Bolwijn en Kumpe dat de eisen waaraan bedrijven moeten voldoen in de loop van de tijd op elkaar gestapeld worden.¹ Draaide de concurrentie in de eerste periode na de Tweede Wereldoorlog vooral om efficiency (prijs, massaproductie), later kon een bedrijf niet meer overeind blijven als kwaliteit daar niet bij kwam. Vervolgens moest het bedrijf flexibel worden en leren snel te reageren op klantenverlangens, zonder efficiency en kwaliteit in te leveren. In de jaren negentig moest een bedrijf in een land als Nederland steeds vaker ook innovatief zijn om gezond te blijven. Betrekkelijk nieuw is de eis van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, met aandacht voor mensenrechten, duurzaamheid en de 'ecologische voetafdruk' van het bedrijf. Niet alle bedrijven hebben in dezelfde mate en op hetzelfde moment te maken gekregen met deze opeenstapeling van eisen, maar de algemene trend is voor alle bedrijven en bedrijfstakken gelijk geweest.

De opeenstapeling van eisen leidt tot een opeenstapeling van managementstrategieën. Mechanisering en automatisering zijn van oudsher gericht op efficiency door het elimineren van arbeid. Die strategie wordt nog steeds gevolgd, maar er wordt niet meer zoveel geschreven over de gevolgen van automatisering voor de arbeid. Dat onderwerp is al in alle richtingen verkend en geanalyseerd. Terwijl in de jaren vijftig

en zestig van de vorige eeuw automatisering de aandacht trok van kritische sociologen en vakbonden, ligt er tegenwoordig niemand meer van wakker. En zo is het ook gegaan met de kwaliteitszorg, de uitbesteding en de allianties. Tegenwoordig worden de boekenplanken in de managementafdeling van de boekhandel gevuld met studies over ‘corporate governance’ en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Automatisering, kwaliteitszorg, uitbesteding en samenwerking zijn nog steeds belangrijk — bedrijven hebben er soms zelfs hele afdelingen voor ingericht — maar de methoden, de problemen en de risico’s zijn grotendeels bekend en vastgelegd in handboeken en richtlijnen, waar mogelijk zelfs gestandaardiseerd.

Globalisering kreeg geen aparte vermelding in bovenstaande opsomming, omdat dat verschijnsel vaak een aspect is van de genoemde managementstrategieën. Bedrijven gaan de grenzen over om beter te kunnen voldoen aan de eisen die de concurrentie stelt. Ze gaan allianties aan met bedrijven in andere landen, geven onderzoeksopdrachten aan buitenlandse instellingen, nemen deel aan internationale gremia voor het ontwikkelen van internationale milieunormen. Globalisering is geen omgevingseis, zoals efficiency, kwaliteit en innovativiteit dat zijn. Klanten vragen niet om globalisering, maar bijvoorbeeld wel om een zodanig snelle en flexibele levering dat productie in hun nabijheid onvermijdelijk is. Wie mondiale markten

Tabel 1. Trends in arbeid en bedrijf

Periode	Omgevings-eisen	Ondernemings-strategieën	Arbeidsorganisatie	Eisen aan werknemers
1950 1970	Efficiency	Automatisering	Lopende band Taylorisme Industrial engineering Bureaucratie	Discipline en regelmaat
1970 1980	Efficiency Kwaliteit	Automatisering Kwaliteitszorg	Taakverbreding Taakverrijking	Discipline en regelmaat Vakkennis
1980 1990	Efficiency Kwaliteit Flexibiliteit	Automatisering Kwaliteitszorg Uitbesteding	Celstructuren Zelfsturende teams	Discipline en regelmaat Vakkennis Zelfstandig handelen
1990 2000	Efficiency Kwaliteit Flexibiliteit Innovativiteit	Automatisering Kwaliteitszorg Uitbesteding Allianties	Business units Crossfunctionele teams Projectorganisatie	Discipline en regelmaat Vakkennis Zelfstandig handelen Creativiteit
2000 2010	Efficiency Kwaliteit Flexibiliteit Innovativiteit MVO	Automatisering Kwaliteitszorg Uitbesteding Allianties Open innovatie	Cross-company teams Incubators High-tech campus	Discipline en regelmaat Vakkennis Zelfstandig handelen Creativiteit Communicatieve vaardigheden

© Ben Dankbaar (geïnspireerd op Bolwijn & Kumpe; 1998, zie noot 1)

betreedt, zal die zelden enkel vanuit Nederland kunnen bedienen. Activiteiten kunnen worden verplaatst naar andere landen omdat daar de noodzakelijke kennis aanwezig is (research in Californië) of omdat de lonen er lager zijn (softwareontwikkeling in India; assemblage van auto's in Tsjechië). Mechanisering en automatisering, maar ook slimme organisatievormen, maken verplaatsing van werk lang niet altijd noodzakelijk.

Wat betekent dit nu voor de arbeidsorganisatie en de eisen die aan werknemers worden gesteld? In de vierde kolom van tabel 1 staan verschillende concepten die in de loop der jaren zijn ontwikkeld voor de organisatie van arbeidsprocessen. Om de tabel niet te om-

vangrijk te maken zijn de vermeldingen in de kolom niet gestapeld, maar ook hier geldt dat de verschillende concepten tot het vaste repertoire van het management zijn gaan behoren. De lopende band komen we in de massaproductie nog altijd tegen en bureaucratische principes zijn nog steeds van toepassing in grote ambtelijke organisaties. Later zijn taakverrijking en taakverbreding toegepast om het werk van mensen aangenamer te maken, maar ook om de flexibiliteit van de organisatie te vergroten en de kwaliteitscontrole in het normale werk te integreren (en dus goedkoper te maken). Hedendaagse organisatieconcepten maken gebruik van de zelfsturende teams die in de jaren tachtig modern waren, al worden daar nu

Vervolg tabel 1

Risico's voor werknemers	Corrigerend beleid	Ondersteunend beleid
Ontslag Geestdodend werk Stress (oude stijl) Zwaar en ongezond werk	CAO, AVV WOR 1950 WW WAO	COP Loonmatiging
	Uitbreiding medezeggenschap	COB-SER
	Arbeidsomstandighedenwet 1980	TAO-programma
	WEBA Arbowet 1994 Flexwet 1999	Flexwet 1999
Stress (nieuwe stijl) Verdwijnen scheiding tussen werk en privé	Financiering van kinderopvang Balkenende-norm voor hoge inkomens in de publieke sector	Competentiegericht leren in het mbo Topinstituten tussen wetenschap en bedrijfsleven Platform bèta-techniek

andere concepten aan toegevoegd, gericht op innovatieprocessen en samenwerking over de grenzen van de onderneming heen.

De eisen die aan werknemers worden gesteld zijn ook opeengestapeld (zie kolom 5 van de tabel). In de jaren vijftig werd wel gezegd dat lopendebandwerkers hun hersens bij de portier mochten afgeven. Tegenwoordig wordt van zo'n werknemer verwacht dat hij creatief nadenkt over mogelijkheden om het werk eenvoudiger te maken, fouten te vermijden en materiaal te besparen. Hij maakt deel uit van een team waarin zulke ideeën worden besproken en als het team een bijzonder idee heeft, mag het dat misschien wel presenteren op een internationale bijeenkomst van de prijswinnende teams van de onderneming. Tot op zekere hoogte worden in de moderne arbeidsorganisatie aan alle werknemers eisen gesteld die vroeger alleen werden gesteld aan professionals die hoger onderwijs hadden gevolgd. In de moderne economie zijn vrijwel alle werknemers ten minste een klein beetje professional geworden. Naast discipline, regelmaat en vakkennis verwacht de werkgever van de werknemer betrokkenheid, zelfstandig handelen en meebeslissen, creatief oplossingen aandragen en goede communicatieve vaardigheden. Het is dus logisch dat aan zulke competenties aandacht wordt besteed in het huidige mbo. Discussies over de hervorming van het curriculum van het mbo gaan ook niet over de vraag of dergelijke competenties belangrijk zijn, maar over de methoden waarmee ze kunnen worden aangeleerd en over de noodzaak om deze competenties te verwerven in combinatie met de gedegen vak kennis die onverminderd belangrijk is.

32

ONDERSTEUNEND EN CORRIGEREND BELEID

De hier beschreven trends in de arbeidsorganisatie suggereren dat de kwaliteit van de arbeid in de afgelopen decennia is toegenomen. Er wordt meer van werknemers verlangd, maar velen kunnen zich ook beter ontplooiën in hun werk. Toch blijft er sprake van risico's. Dat

kan ook niet anders, aangezien werkgevers, voortgedreven door de concurrentie, zullen streven naar steeds hogere productiviteit en volledige benutting van alle capaciteiten van de werknemer. Waar de grens ligt, waar benutting verandert in uitbuiting en uitputting, is niet altijd van tevoren duidelijk aan te geven.

In de loop der tijd zijn sommige risico's kleiner geworden — door veranderingen in de arbeidsorganisatie, maar ook door regelgeving. Zware lasten tillen mag bijvoorbeeld niet meer en is vaak ook niet meer nodig doordat werkzaamheden zijn gemechaniseerd. Vroeger werd gesproken over stress in de zin dat werknemers wel een taakstelling kregen, maar onvoldoende middelen en bevoegdheden om die taak te kunnen uitvoeren. Sinds de invoering van taakverbreding en zelfsturing is de kans op dat soort stress geslonken, maar er is een nieuw soort stress voor in de plaats gekomen: spanningen die voortvloeien uit het feit dat het werk nooit af is, er altijd te weinig tijd is en er altijd problemen zijn die nog niet zijn opgelost. Het is niet eenvoudig om regels te verzinnen waarmee dit soort stress voorkomen kan worden. In Korea gaat in sommige kantoren tussen de middag het licht uit om de mensen te dwingen een pauze te nemen, maar je kunt niemand dwingen om tijdens die pauze niet aan het werk te denken.

Sommige werknemersrisico's zijn onveranderd gebleven, zoals het risico van ontslag. In de concurrentiestrijd tussen bedrijven zijn er altijd winnaars en verliezers en bij de verliezers zullen ontslagen vallen. Ontslag verbieden is niet mogelijk in een kapitalistische economie. Wat wel kan, is afspraken maken en regels opstellen voor een transparant personeelsbeleid dat werknemers de ruimte geeft om zich te kwalificeren voor een volgende baan. Het is goed dat de wetgever ondernemingsraden heeft gecreëerd die zich daarmee kunnen bezighouden.

Dat brengt ons bij de laatste twee kolommen van tabel 1. Corrigerend beleid en ondersteunend beleid richten zich op respectievelijk het inperken van risico's voor werknemers en het bevorderen van de totstandkoming

van arbeidsorganisaties die voldoen aan de eisen van de tijd. Bij dat laatste kan natuurlijk gedacht worden aan allerlei maatregelen in de sfeer van onderwijsbeleid, industriebeleid en innovatiebeleid die stuk voor stuk een impact hebben op de ontwikkeling van moderne arbeidsorganisaties. Het zou ondoenlijk zijn om die allemaal in de tabel op te nemen. Genoteerd zijn nu vooral programma's en maatregelen die zich specifiek richten op arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen.

Meer dan in het verleden is het noodzakelijk om te differentiëren tussen soorten werknemers en hun behoeften aan corrigerend beleid

De Commissie Opvoering Productiviteit (COP) onderzocht in de jaren vijftig, met steun van de Nederlandse overheid, de Amerikaanse methoden van massaproductie en verspreidde het evangelie van Ford en Taylor in het bedrijfsleven hier. Dat werk werd later in het kader van de SER voortgezet en verbreed naar nieuwe thema's, zoals kwaliteitsbeleid en flexibele automatisering. Het TAO-programma (Technologie, Arbeid en Organisatie) aan het einde van de jaren tachtig werd gevoed door het sociotechnische denken dat veel ruimte gaf aan zelfsturende teams.

De Flexwet is een voorbeeld van een maatregel die in zowel de voorlaatste als de laatste kolom kan worden opgevoerd: aan de ene kant biedt die wet werknemers met een tijdelijke baan enige rechtszekerheid; aan de andere kant heeft deze wet regulier gebruik van tijdelijke werkers voor bedrijven eenvoudiger gemaakt. In het moderne tijdperk van open innovatie worden van werknemers additionele competenties verwacht in de communicatie over de grenzen van bedrijven en instituties heen. Men

moet kunnen schakelen tussen de cultuur en logica van universiteiten, bedrijven, overheidsinstellingen, non-profitorganisaties en actiegroepen, die elk op een eigen manier een bijdrage moeten leveren aan het tot stand komen van een duurzame samenleving — de centrale opgave van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Onderwijshervormingen, maar ook stimulansen voor de communicatie tussen universiteiten en bedrijven, dragen bij aan de ontwikkeling van die competenties.

Bij het corrigerend beleid (kolom 6 van de tabel) staan vooral maatregelen vermeld die rechten van werknemers hebben vastgelegd. Het recht om een CAO af te sluiten die onder bepaalde omstandigheden algemeen verbindend wordt verklaard, is daar een voorbeeld van. De Wet op de Ondernemingsraden heeft medezeggenschap geregeld, ook ten aanzien van aspecten van de arbeidsorganisatie. De wetgeving inzake arbeidsomstandigheden heeft de spelregels vastgelegd met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en arbeidsomstandigheden. Wetten met betrekking tot werkloosheid en arbeidsongeschiktheid hebben de risico's voor werknemers niet volledig kunnen wegnemen, maar wel de gevolgen verzacht. Van veel corrigerend beleid kan worden gezegd dat het ook ondersteunend werkt. Zo is al vaak betoogd dat Arbowedgeving en medezeggenschap hebben bijgedragen aan de modernisering van arbeidsorganisaties. Ondernemingsraden, vakbonden en hun adviseurs hebben werkgevers de weg gewezen naar arbeidsorganisaties die productiviteit en uitdagend werk combineerden.

BELEID VOOR DE KENNISECONOMIE

Wat betekent dit alles nu voor de beleidskeuzes van vandaag? Om te beginnen kunnen we concluderen dat er, gezien het cumulatieve karakter van eisen aan bedrijven en werknemers, geen reden is om a priori aan te nemen dat corrigerende acties uit het verleden hun nut hebben verloren. Voor ondersteunende maatregelen ligt dat anders. Onderzoek naar de kenmerken van

het Amerikaanse systeem van massaproductie hoeft nu niet meer gesubsidieerd te worden. Regelgeving met betrekking tot het werk aan de lopende band blijft actueel.

Verder ligt het voor de hand om te veronderstellen dat niet iedereen in staat zal zijn om aan de gestapelde eisen te voldoen. Lager opgeleiden hebben meer competenties dan vroeger werd aangenomen — bovendien hebben zelfstandigheid, creativiteit en communicatie in verschillende werkomgevingen verschillende betekenissen — maar niet iedereen zal altijd aan alle verwachtingen kunnen beantwoorden. Dat wil niet zeggen dat er geen werk is voor mensen die in gebreke blijven. Het betekent wel dat juist voor hen de bescherming die in het verleden is ontwikkeld voor arbeiders die ‘slechts’ aan de eisen van de massaproductie moesten voldoen, van groot belang blijft.

In de derde plaats — en in het verlengde van het vorige punt — is het nu wellicht meer dan in het verleden wenselijk en zelfs noodzakelijk om te differentiëren tussen verschillende soorten werknemers en hun behoefte aan corrigerend beleid. Het is denkbaar dat bepaalde beschermingsconstructies (ontslagrecht, werkloosheidsuitkeringen) voor sommige categorieën werknemers aan importantie hebben ingeboet, omdat hun positie op de arbeidsmarkt sterk is. Voor anderen geldt dat zeker niet. Discussies over arbeid in de kenniseconomie gaan meestal over hoogopgeleide kenniswerkers, alsof er geen werkers met een lagere of middelbare beroepsopleiding meer bestaan. In werkelijkheid zijn die laatsten in de meerderheid. Hun werk mag nu dan kenmerken van professionaliteit en kenniswerk vertonen — in de zorg, bij bewakingsdiensten, in schoonmaakbedrijven en in het grootwinkelbedrijf wordt van werknemers initiatief en creativiteit verwacht — het zou toch niet juist zijn om de positie op de arbeidsmarkt van deze groepen gelijk te stellen aan die van consultants, informatici, universitaire docenten en advocaten. Van hoger opgeleiden in sommige beroepen mag worden verwacht dat zij hun eigen belangen

behartigen. Het is een illusie te denken dat dat voor iedereen kan gelden.

Overigens — en in de vierde plaats — is er tegenwoordig, anders dan voorheen, binnen allerlei organisaties van kenniswerkers (scholen, zorginstellingen, banken en verzekeraars et cetera) sprake van discipline, normen, beoordeling en productiviteitseisen. Deze kenniswerkers zoeken bescherming tegen een toenemende werkdruk, maar zij behoeven niet per se dezelfde bescherming als de fabrieksarbeiders

Beleid dat bedrijven dwingt om verantwoording af te leggen over hun ecologische voetafdruk zal hun concurrentievermogen positief beïnvloeden

uit het verleden. De regelgeving kan minder specifiek zijn. Binnen dit soort organisaties bestaat behoefte aan een realistische berekening van de tijd die voor een goede uitvoering van specifieke taken noodzakelijk is. Voor industriële arbeid zijn daarvoor in het verleden de Tayloristische ‘time and motion’-studies uitgevoerd. De kans bestaat dat voor kenniswerk vergelijkbare methoden zullen worden uitgedacht. Hoeveel uren voorbereiding heeft een docent in het middelbaar onderwijs redelijkerwijs nodig om een uur les te kunnen geven? En hoeveel tijd om bij te blijven in het vak of voor het voorbereiden van een museumbezoek met de hele klas? Het ligt niet voor de hand dat de overheid dit soort normen gaat opstellen, maar als ze er eenmaal zijn, kan dat gevolgen hebben voor de omvang van onder meer de onderwijsbudgetten.

Ondersteunend beleid richt zich in deze tijd op de organisatie van innovatie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het gaat er dan bijvoorbeeld om scholieren en studenten

ertoe aan te sporen zich te verdiepen in bètavakken en techniek. Voor de technische en natuurwetenschappen is een sleutelrol weggelegd bij het oplossen van prangende problemen op het gebied van energie, milieu en klimaat. De Nederlandse economie zal haar vooraanstaande positie verspelen als onze bedrijven daaraan geen bijdrage leveren. Beleid dat bedrijven stimuleert of zelfs dwingt om in die richting te investeren en verantwoording af te leggen over hun ecologische voetafdruk zal het concurrentievermogen van deze bedrijven positief beïnvloeden. Datzelfde geldt voor maatregelen die verhinderen dat de kortetermijnbelangen van aandeelhouders onevenredig veel gewicht in de schaal leggen bij de besluitvorming.

De aanduiding 'kenniseconomie' voor onze economie treft doel, meer dan oude begrippen als postindustriële economie, diensteneconomie of informatie-economie. Met deze term wordt de onzinnige suggestie vermeden dat de industrie of de agrarische sector geen betekenis meer zou hebben. Iedere vluchtige bestudering van onze handelsbalans maakt

duidelijk hoe onzinnig die stelling zou zijn. De term kenniseconomie drukt uit dat in een moderne economie bij alle economische activiteiten wordt gevraagd om 'kenniswerk', dus om werknemers die hun vakkennis autonoom en creatief toepassen. Daarbij past een permanente wisselwerking tussen het bedrijfsleven en het onderwijs, op alle niveaus. De regionale opleidingscentra zouden meer middelen kunnen krijgen om samenwerking met het regionale bedrijfsleven vorm te geven. Het stelsel van lectoren en de financiering van hun toegepaste onderzoeksactiviteiten aan hogescholen kan worden uitgebreid. Onderwijsbeleid, wetenschapsbeleid, innovatiebeleid en industriebeleid zullen meer dan vroeger in onderlinge samenhang vorm moeten krijgen.

Noot

- 1 Bolwijn, P. T. & T. Kumpe (1998), *Marktgericht ondernemen. Management van continuïteit en vernieuwing*. Assen: Van Gorcum (vierde, geheel herziene druk).