

Scholing voor werk

De Grip, A., Van Loo, J. & Sanders, J. (2004). *Werkgelegenheid en Scholing 2003* (ROA-R-2004/1). Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Technologische veranderingen, organisatorische ontwikkelingen en verregaande concurrentie zorgen ervoor dat zowel de structuur van de arbeidsmarkt alsook de inhoud van het werk zich voortdurend aanpast. Deze 'vooruitgang' heeft echter ook een keerzijde. Bepaalde werkenden lopen, wanneer hun competenties tekort schieten, het risico om hun baan te verliezen. Om dat risico te beperken kan om- of bijscholing een belangrijk instrument zijn. Maar om welke groepen werkenden gaat het nu precies? Met welke risico's worden ze geconfronteerd? En volgen diegenen die de grootste risico's lopen wel voldoende scholing? In deze bijdrage vatten we de belangrijkste conclusies uit een onlangs verschenen rapport over deze problematiek samen.

Situering van het onderzoek

Het Lissabonakkoord van de Europese Raad heeft het belang van de scholing van werkenden hoog op de politieke agenda geplaatst. Niet alleen is het voor een dynamische kenniseconomie cruciaal dat het overgrote deel van de beroepsbevolking beschikt over een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt en ervoor zorgt dat haar competenties up-to-date blijven en verder worden ontwikkeld. Ook is een grotere aandacht voor 'een leven lang leren' cruciaal voor het verhogen van de arbeidsdeelname van met name vijftigplussers. Hierbij gaat het primair om het voorkomen van arbeidsmarktuittrede als gevolg van tekortschietende competenties.

Wanneer sociale partners en de overheid over goede informatie beschikken, kan een op de juiste doelgroepen en risico's gericht scholingsbeleid

voorkomen dat werknemers tijdelijk of zelfs permanent verloren gaan voor de arbeidsmarkt. Om in de voor een dergelijk scholingsbeleid benodigde informatie te voorzien, brengt het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in opdracht van het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de risico's van verlies van werk als gevolg van competentieveroudering én de scholingsinspanningen om die risico's te beperken in kaart. Dit doet ROA binnen het raamwerk van het door het Ministerie opgezette Werkgelegenheids- en Scholingsobservatorium (WSO).

De centrale vraagstelling van het WSO kan als volgt worden verwoord: *Welke rol kan de scholing van werkenden spelen om de risico's op verlies van werk vanwege de verschuivingen in de gevraagde competenties te verminderen?*

Risico's op verlies van werk

Vooral in tijden waarin de economie wat minder draait, zoals de laatste jaren het geval is, is het belangrijk om een goed overzicht te hebben van de risico's op verlies van werk die verschillende groepen werkenden lopen. Daarvoor is in de eerste plaats inzicht vereist in de factoren die het risico van verlies van werk vanwege competentieveroudering veroorzaken:

- belastende arbeidsomstandigheden;
- technologische en organisatorische vernieuwingen;

- verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur.

In het onderzoeksrapport wordt op basis van de meest recente informatie in kaart gebracht in hoeverre de werkenden in de verschillende *bedrijfssectoren* met deze risico's worden geconfronteerd. Daarbij wordt er aangegeven welke beroepsgroepen in een bepaalde bedrijfssector het meest geconfronteerd worden met de desbetreffende risicofactoren. Op deze manier ontstaat er een beeld van de groepen werkenden waarvoor de risico's op verlies van werk vanwege competentieveroudering het grootst zijn.

Belastende arbeidsomstandigheden

Ondanks de toenemende aandacht voor de arbeidsomstandigheden waarmee werkenden geconfronteerd worden, is ziekte of arbeidsongeschiktheid toch nog vaak het directe gevolg van het langdurig blootgesteld zijn aan belastende arbeidsomstandigheden. Daarbij kan het gaan om fysiek belastende arbeidsomstandigheden, zoals bijvoorbeeld het regelmatig kracht moeten zetten, het werken in een lawaaierige omgeving of het regelmatig blootstaan aan trilling die veroorzaakt wordt door de machines waarmee het werk wordt uitgevoerd. Daarnaast kunnen bepaalde arbeidsomstandigheden psychisch belastend zijn. Vooral het regelmatig moeten werken onder een hoge tijdsdruk kan leiden tot een grote psychische belasting van werkenden. Deze belasting kan stress of burnout veroorzaken en daarmee het risico op verlies van werk vergroten.

De fysieke belasting is het hoogst in de bouwsector, de metaal- en landbouw en visserij. In deze sectoren zijn het voornamelijk de werkenden in de technische beroepen die sterk worden geconfronteerd met fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Daarnaast hebben veel verpleeghulp en ziekenverzorgenden in de gezondheidszorg te maken met fysieke belasting tijdens het werk. Wellicht mede als gevolg van de wat ruimere arbeidsmarkt en de minder goede economische omstandigheden is de psychische belasting de laatste paar jaar iets afgenomen. Toch speelt tijdsdruk in bepaalde sectoren nog steeds een prominente rol. Zo werkt in de transportsector en de quartaire diensten bijna

een op drie werkenden onder een hoge tijdsdruk. Daarnaast hebben diegenen die werkzaam zijn in het bank- en verzekeringswezen regelmatig te maken met psychische belasting doordat ze regelmatig onder een hoge tijdsdruk moeten werken. Het gaat in de transportsector vooral om vliegers, scheepskapiteins en leidinggevenden. In de quartaire diensten worden vooral journalisten en kunstenaars regelmatig geconfronteerd met een hoge tijdsdruk. Ook juristen en managers vormen in bepaalde sectoren risicogroepen doordat ze tijdens hun werk regelmatig met hoge tijdsdruk in aanraking komen.

Wanneer er zowel onder tijdsdruk als regelmatig met een beeldscherm gewerkt moet worden, is groot dat de kans op RSI (Repetitive Strain Injury of muisarm). In het bank- en verzekeringswezen wordt het meeste beeldschermwerk verricht, en aangezien werkenden in deze sector ook regelmatig te maken krijgen met een hoge tijdsdruk, is het risico op verlies van werk als gevolg van RSI relatief hoog. Voor de sectoren horeca en zakelijke dienstverlening en overheid en onderwijs geldt dit ook, zij het in mindere mate. Programmeurs en systeemanalisten worden logischerwijze het meest met beeldschermwerk geconfronteerd. In de handel lopen deze werknemers een groot risico op verlies van werk door RSI aangezien er zowel sprake is van regelmatig beeldschermwerk als een hoge tijdsdruk. Binnen het bank- en verzekeringswezen zijn het vooral de juristen die zowel met regelmatig beeldschermwerk als hoge tijdsdruk geconfronteerd worden. In de zakelijke dienstverlening zijn het de accountants die een hoog risico lopen op deze combinatie. Hetzelfde geldt voor journalisten in de grafische industrie en productieplanners in de transportsector. Informatici worden er dan weer vooral in het bank- en verzekeringswezen mee geconfronteerd.

Technologische en organisatorische ontwikkelingen

Technologische en organisatorische ontwikkelingen hebben een grote invloed op het werk en de organisatie daarvan. Ze vragen om veranderingen in de manier van werken, veranderingen in de organisatie en leiden ertoe dat er voortdurend aandacht moet zijn voor kennis en vaardigheden die

up-to-date zijn. Uit het onderzoek komt naar voren dat het bank- en verzekeringswezen eruit springt op het vlak van technologische en organisatorische veranderingen. Een tweede sector die sterk beïnvloed wordt hierdoor is de sector overheid en onderwijs. In deze publieke sector worden de meeste procesvernieuwingen doorgevoerd die vooral gericht zijn op planmatiger werken, kwaliteitszorg, veiligheid, informatieverstrekking en communicatie via netwerken. Ook is er relatief vaak sprake van reorganisaties en ingrijpende veranderingen in het dienstenpakket.

Ontwikkelingen in de structuur van de werkgelegenheid

De minder goede economische omstandigheden van de laatste tijd hebben tot gevolg dat de werkgelegenheid in Nederland momenteel in verschillende sectoren krimpt. Ondanks het verwachte bescheiden herstel op de langere termijn zal de toekomstige groei niet in alle arbeidsmarktsegmenten even sterk merkbaar zijn. Een deel van de verschillen tussen bedrijfssectoren kan verklaard worden door een voortschrijdende verschuiving van de werkgelegenheid van de industriële sectoren naar de dienstverlening. Voor zeven van de in totaal dertien bedrijfssectoren wordt er op de middellange termijn een krimpende werkgelegenheid verwacht. De totale werkgelegenheid zal naar verwachting afnemen in de landbouw en visserij, de voedingssector, de chemie, de metaalektro, de overige industrie, de bouw en de sector transport en communicatie. Vooral werkenden in agrarische, technische of transportberoepen lopen daarom de komende jaren het risico hun werk door werkgelegenheidsontwikkelingen te verliezen. Dit vertaalt zich vooral in een werkgelegenheidskrimp voor werkenden met alleen basisonderwijs of een lagere beroepsopleiding.

In bijna alle bedrijfssectoren is de laatste jaren sprake geweest van een forse teruggang in de scholingsdeelname. In de chemiesector zelfs met maar liefst 24 procentpunten. De afnemende scholingsparticipatie van werkenden illustreert de grote conjunctuurgevoeligheid van de scholingsinvesteringen in het bedrijfsleven. Kennelijk bezuinigen veel bedrijven sterk op hun scholingsinvesteringen bij een inzakkende bedrijvigheid.

Gemiddeld volgden werkenden in Nederland in de periode 2000-2002 ongeveer 0,8 cursus. Per werkende is in totaal in diezelfde periode ongeveer 11 uur aan cursussen besteed. De werkenden in de energiesector volgen gemiddeld de meeste cursussen: in twee jaar tijd wordt per werknemer bijna anderhalve cursus gevolgd. Het zijn echter de werknemers in de voedingssector en het bank- en verzekeringswezen die de meeste tijd aan cursussen hebben besteed: ruim 17 uur. De sector overheid en onderwijs volgt met gemiddeld 15,5 uur cursus per werkende. Parttimers, voor het merendeel vrouwen, nemen aanzienlijk minder deel aan cursussen.

ICT-, management- en communicatiecursussen worden het meest gevolgd. Zo'n 10% van de werkenden heeft in de periode 2000-2002 aan een of meer van deze cursussen deelgenomen. In de bouwsector en de metaalektro – twee sectoren waar de fysieke belasting hoog is – worden er relatief veel cursussen op het gebied van milieu, veiligheid en arbeidsomstandigheden gevolgd.

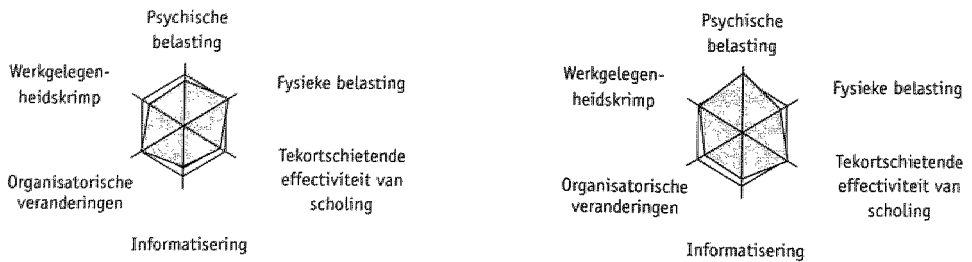
Risicoprofielen, doelgroepen voor het scholingsbeleid en kansrijke scholing

De gegevens over de risico's die werkenden lopen en de scholingsinspanningen op zich geven een beperkt beeld omdat het niet mogelijk is een beeld te krijgen over de ernst van de risico's op competentieveroudering *in relatie tot* de scholingsinspanningen. Daarom worden deze gegevens in het laatste gedeelte van *werkgelegenheid en scholing 2003* met elkaar gecombineerd. Dat resulteert in risicoprofielen, waarin de verschillende risico's op competentieveroudering en de scholingsdecline grafisch worden afgebeeld. In figuur 1 worden, ter illustratie, twee sectorale risicoprofielen weergegeven voor respectievelijk de voedingsindustrie en de sector transport en communicatie. Deze risicoprofielen zijn zeshoeken die gebaseerd zijn op vijf indicatoren die de ernst van de risicofactoren aangeven en één indicator voor de mate waarin effectieve scholing tekortschiet

Voor alle facetten in het risicoprofiel is een kwalitatieve typering gegeven van de ernst van het risico op kwalificatieveroudering. Daarbij wordt er gekeken naar drie kwalificaties.

Figuur 1.

Risicoprofielen voor de sectoren voeding en transport en communicatie



Bron: ROA/CBS/OSA

'laag' (tussen het middelpunt van het profiel en de binnenste zeshoek);
 'gemiddeld' (tussen de binnenste en de buitenste zeshoeken); en
 'hoog' (buiten de buitenste zeshoek).

De indicatoren zijn zo gedefinieerd dat een hoge score staat voor een relatief ongunstige situatie. Op deze manier is het mogelijk om direct te zien in hoeverre er zich binnen een sector grote risico's voordoen. De figuur laat zien dat er in beide sectoren sprake is van risico's op competentieveroudering, maar dat de aard daarvan wel verschilt. In de voedingssector is de fysieke belasting en de psychische belasting door tijdsdruk relatief groot. Ook zijn er veel organisatorische veranderingen. Hoewel werknemers in de voedingsindustrie wel geconfronteerd worden met een krimpende werkgelegenheid en een informatisering van de werkzaamheden, zijn de risico's op competentieveroudering als gevolg daarvan niet bijzonder groot, in

vergelijking met andere sectoren. Wel is de effectiviteit van de scholingsinspanningen slechts gemiddeld. Werkenden in de voedingsindustrie lopen daardoor het risico hun werk als gevolg van competentieveroudering te verliezen.

De sector transport en communicatie valt juist op doordat de psychische belasting erg groot is. De mate van fysieke belasting is minder hoog dan in de voedingsindustrie. Daarnaast is er sprake van een krimpende werkgelegenheid. De overige risicofactoren hebben een gemiddelde invloed. De effectiviteit van de scholingsinspanningen schiet behoorlijk tekort, waardoor het risico op verlies van werk vanwege competentieveroudering groot is.

Om te kunnen bezien wat er op het vlak van scholing gedaan kan worden om de risico's op competentieveroudering en verlies van werk te verminderen, worden er in het onderzoek naast de sectorale risicoprofielen *doelgroepen voor het scholingsbeleid*

Tabel 1.

Doelgroepen voor het scholingsbeleid in de sectoren voeding en transport en communicatie en risicofactoren

Bedrijfssector	Doelgroepen	Risicofactor(en)
Voeding	Mechanische operators	Krimpende werkgelegenheid
Transport en communicatie	Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevendenden in het transport	Tijdsdruk
	Schippers en conducteurs	Krimpende werkgelegenheid

Bron: Werkgelegenheid en scholing 2003. ROA

bepaald. Dit zijn beroepsgroepen in bedrijfssectoren die momenteel grote risico's op competentieveroudering lopen, mede omdat hierop onvoldoende wordt ingespeeld door het volgen van de gewenste bij- of omscholing. Tabel 1 geeft voor de voedingsindustrie en voor de sector transport en communicatie voor alle doelgroepen een overzicht van de risicofactoren waarmee ze geconfronteerd worden.

Mechanisch operators in de voedingsindustrie en schippers en conducteurs in de transport en communicatie worden geconfronteerd met een krimpende werkgelegenheid. Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevenden in het transport hebben te maken met een grote tijdsdruk. Voor deze doelgroepen geldt dat de huidige scholingsinspanningen onvoldoende zijn om de risico's te beperken.

Hoe moet scholing voor deze doelgroepen er nu uitzien om deze doelgroepen een beter perspectief te geven? Op deze vraag proberen we een antwoord te geven door te kijken naar *kansrijke scholingstrajecten*, die de werkenden in de verschillende doelgroepen een beter perspectief op behoud van werk kunnen geven, wanneer ze zich niet meer in hun functie kunnen handhaven. Daarbij kan er sprake zijn van zowel niveauverhogende, richtingveranderende als sectoroverstijgende scholingstrajecten, of een combinatie daarvan. In tabel 2 wordt een overzicht gegeven van de scholingstrajecten en de bijbehorende uitwijkberoepen die de in tabel 1 genoemde doelgroepen perspectief zouden kunnen bieden op behoud van werk als zij zich niet meer in hun huidige functie kunnen handhaven.

Mechanisch operators in de voedingsindustrie zouden door een omscholing tot monteur in de sector handel hun risico op verlies van werk als gevolg van competentieveroudering kunnen beperken. Schippers en conducteurs die werkzaam zijn in de sector transport en communicatie, zouden het meest gebaat zijn bij een scholingstraject dat een overstap naar een openbare orde of veiligheidsberoep in de sector horeca en zakelijke dienstverlening mogelijk maakt. Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevenden in het transport die het risico lopen dat ze hun functie niet langer kunnen uitvoeren, omdat ze vaak onder een hoge tijdsdruk moeten werken, kunnen moeilijk in een andere bedrijfssector terecht zonder ook gelijktijdig van beroep te veranderen. Twee mogelijke uitwijkberoepen bieden perspectief op verbetering: leidinggevende in de sector overheid en onderwijs en beveiligingsemployé. In deze functies is er sprake van een minder grote tijdsdruk terwijl de scholingsparticipatie beduidend hoger ligt.

Besluit

Hoewel het besef dat scholing kan bijdragen aan het behoud van werk wel is doorgedrongen, is het veelal minder duidelijk waar en welke soort scholing moet worden ingezet. Het is belangrijk om te weten welke werkenden het grootste risico lopen hun werk te verliezen en welke scholingsinstrumenten het best kunnen worden toegepast, zodat op basis daarvan het beleid kan worden vormgegeven. Precies deze doelen spelen een sleutelrol in het *Werkgelegenheid en Scholing Observatorium*

Tabel 2.

Meest kansrijke scholingstrajecten voor de doelgroepen voor het scholingsbeleid

Doelgroep	Soort scholingstraject	Uitwijkberoep
<i>Voedingsindustrie</i>		
Mechanische operators	Sectoroverstijgend, Richtingveranderend	Monteurs in de sector handel
<i>Transport en communicatie</i>		
Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevenden in het transport	Sectoroverstijgend, Richtingveranderend	Leidinggevende of beveiligingsemployé in de sector overheid en onderwijs
Schippers en conducteurs	Sectoroverstijgend, Richtingveranderend	Openbare orde en veiligheidsberoep in de sector horeca en zakelijke dienstverlening

Bron: Werkgelegenheid en scholing 2003, ROA

(WSO), waarin de ontwikkelingen die ervoor zorgen dat competenties van werkenden verouderen en de ontwikkelingen op het gebied van scholing periodiek in kaart worden gebracht. Het beeld van deze ontwikkelingen maakt het mogelijk om tijdig inzicht te krijgen in de scholingsactiviteiten binnen sectoren en bedrijven en de lacunes die er op dit punt optreden.

Uit de rapportering blijkt dat veel van de vereiste scholingstrajecten die nodig zijn om verlies van werk vanwege competentieveroudering te voorkomen een sectoroverstijgend karakter hebben. Werkgevers en werknemers hebben kennelijk momenteel onvoldoende prikkels om meer in dergelijke scholing te investeren. In de dynamische arbeidsmarkt van vandaag zijn de met verlies van

werk bedreigde groepen gebaat bij scholing die verder reikt dan de grenzen van beroepen of bedrijven. Sectoroverstijgende scholing kan ook de vroegtijdige arbeidsmarktuitstroom van werknemers verminderen en daardoor een belangrijke rol spelen in het verhogen van de arbeidsparticipatie.

Andries de Grip

Jasper van Loo

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)

Universiteit Maastricht (Nederland)

Jos Sanders

TNO Arbeid

Hoofddorp (Nederland)