

19 Regionale scholingsdiscrepanties en het scholingsbeleid voor werkzoekenden

Jeroen Delmee, Patrick van Eijs, Andries de Grip¹

19.1 Inleiding

De Nederlandse economie wordt geconfronteerd met grote veranderingen. Sociaal-economische en technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller. Deze ontwikkelingen hebben ook hun weerslag op de arbeidsmarkt. De eisen die gesteld worden aan het arbeidsaanbod worden steeds hoger en veranderen bovendien vaak snel, wat een grote flexibiliteit en dynamiek van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt vraagt. De aansluiting tussen vraag en aanbod komt daardoor continu onder druk te staan, waardoor er arbeidsmarktdiscrepanties op de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt ontstaan. Om door middel van een adequaat arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid de aansluitingsproblematiek het hoofd te bieden, is informatie over de huidige en toekomstige discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van groot belang.

Gezien het feit dat zowel de vraag naar als het aanbod van arbeid in belangrijke mate regiospecifieke elementen bevat, heeft de aansluitingsproblematiek ook een regionale dimensie, waardoor er ook een regiospecifieke aanpak van de problematiek gewenst is (Evers, 1994). Een dergelijke regiospecifieke aanpak heeft bovendien als voordeel dat de betrokken sociale partners, arbeidsvoorzieningsorganisaties, regionale en gemeentelijke overheden en onderwijsinstellingen op regionaal niveau met elkaar in contact staan om de aansluiting tussen vraag en aanbod te verbeteren. Het belang hiervan wordt ook steeds meer onderkend, gezien de toenemende regionalisering van het arbeidsmarktbeleid bijvoorbeeld bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (Scholten en Overdiep, 1994). Deze regionalisering van het arbeidsmarktbeleid betekent ook dat niet alleen de beschikbaarheid van landelijke arbeidsmarktinformatie, maar ook de beschikbaarheid van regionale informatie van groot belang is voor het voorkomen en bestrijden van discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

In dit kader is in de provincie Limburg het initiatief genomen tot de ontwikkeling van een regionaal arbeidsmarktinformatiesysteem *RAIL* (Regionale Arbeidsmarkt Informatie Limburg). Centraal in dit informatiesysteem staan de huidige en toekomstige *kwantitatieve* en *kwalitatieve* discrepanties op de Limburgse arbeidsmarkt. Tevens wordt aandacht ge-

¹ De auteurs zijn verbonden aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Correspondentie richten aan:
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Postbus 616
6200 MD Maastricht
tel. 043-3883736
fax: 043-3210999
e-mail: P.vanEijs@roa.unimaas.nl

schonken aan de eventuele implicaties van de discrepanties voor het (arbeidsmarkt)beleid van de verschillende actoren op de Limburgse arbeidsmarkt.

Bij- en omscholing is één van de belangrijkste beleidsinstrumenten die gebruikt kunnen worden om discrepanties tussen arbeidsvraag en -aanbod te verhelpen. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt – mede als gevolg van de verdergaande ontgroening en vergrijzing – wordt bij- en omscholing van werklozen ook een steeds belangrijker instrument om de tekorten aan direct inzetbare arbeidskrachten het hoofd te bieden (ROA, 1997). Deze bijdrage gaat in op het gebruik van arbeidsmarktinformatie voor het bij- en omscholingsbeleid van (niet werkende) werkzoekenden. Daarbij zal de in het kader van het RAIL-project gegenereerde arbeidsmarktinformatie als illustratie worden gebruikt.¹ De volgende vragen staan hierbij centraal:

1. Welke informatie is relevant als richtlijn voor het bij- en omscholingsbeleid?
2. Op welke manier kan deze informatie in kaart gebracht worden?
3. In welke segmenten van de Limburgse arbeidsmarkt dient het bij- en omscholingsbeleid in het licht van de aansluitingsproblematiek gericht te worden?²

Om bovenstaande vragen te beantwoorden wordt in deze bijdrage in de eerste plaats een relatie gelegd tussen enerzijds de verschillende typen discrepanties en anderzijds de wijze waarop het scholingsbeleid een instrument kan vormen om deze discrepanties te bestrijden. Vervolgens wordt een methodiek ontwikkeld die het mogelijk maakt de aansluitingsproblematiek in een arbeidsmarktsegment te typeren. Dit resulteert in een raamwerk waarin de aansluitingsproblematiek zich op drie manieren kan openbaren. Elk type problematiek vraagt om een specifieke invulling van het bij- en omscholingsbeleid:³

1. Een *ruime* arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door voldoende direct inzetbaar aanbod om de vraag te vervullen. *Omscholing* kan in dat geval een middel zijn om de arbeidsmarktkansen van de werkzoekenden te vergroten.
2. Een *krappe* arbeidsmarkt met een *kwalitatief aansluitingsprobleem*. Dit type arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een tekort aan direct inzetbaar arbeidsaanbod. Daarentegen is er wel voldoende arbeidsaanbod met de juiste opleidingsachtergrond, maar met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. *Bijscholing* is derhalve een effectief middel om de aansluitingsproblematiek te verminderen.

¹ Overigens wordt in het RAIL-project, naast de hier gepresenteerde discrepantie-analyses, ook informatie gegenereerd over de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen op korte en middellange termijn.

² Hierbij is, ten aanzien van het begrip scholing, een aantal opmerkingen op zijn plaats. Ten eerste dient opgemerkt te worden dat hier alleen aandacht geschonken wordt aan wat men zou kunnen aanduiden als het *marktconforme* scholingsbeleid. Aan de vraag of scholingsprogramma's om andere redenen – bijvoorbeeld in het licht van problemen van achterstandsgroepen – wenselijk of effectief zijn wordt hier geen aandacht geschonken. Ten tweede dient het begrip 'scholing' ruim geïnterpreteerd te worden. Het gaat hier om zowel vakinhoudelijke scholing als arbeidsmarktgerichte begeleiding in de meest ruime zin van het woord. Hierbij kan gedacht worden aan sollicitatietraining, beroepskeuzebegeleiding etc.

³ Bijscholing is hierbij gedefinieerd als scholing die de opleidingsachtergrond niet verandert; omscholing als scholing die wel invloed heeft op de opleidingsachtergrond. Omscholing kan daarbij zowel een niveauverhogend als een richtingveranderend effect hebben.

3. Een *krappe* arbeidsmarkt met een *kwantitatief* aanbodtekort. Dit type arbeidsmarkt wordt niet alleen gekenmerkt door een tekort aan direct inzetbaar arbeidsaanbod, maar ook door een tekort aan aanbod van werkzoekenden met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze laatste groep kan door middel van *bij- en omscholing* het arbeidsmarktperspectief aanzienlijk verbeterd worden. Daarnaast kan *omscholing* het arbeidsaanbod in deze segmenten vergroten.

Aan de hand van deze typering van de arbeidsmarktsituatie in de verschillende arbeidsmarktsegmenten kan vervolgens inzicht worden verkregen in de wijze waarop het bij- en omscholingsbeleid zo effectief mogelijk bij kan dragen aan het verminderen van de tekorten op (delen van) de arbeidsmarkt. Hiertoe worden twee maatstaven gepresenteerd die respectievelijk de bij- en de omscholingsperspectieven van werkzoekenden in kaart brengen. Hierbij staat de vraag centraal welke werkzoekenden, gezien hun opleidingsachtergrond en de tekorten op de verschillende arbeidsmarktsegmenten, de grootste kans hebben om via bij- of omscholing hun arbeidsmarktkansen te vergroten.

De verdere opzet van deze bijdrage is als volgt. In paragraaf 19.2 wordt aandacht geschonken aan het conceptuele raamwerk dat hierboven al kort uiteen is gezet en de daaruit voortvloeiende indicatoren. In paragraaf 19.3 wordt ingegaan op de beschikbare data en de wijze waarop de benodigde informatie op basis van deze gegevens is geconstrueerd. In paragraaf 19.4 worden de aansluitingsproblemen en de daaraan gerelateerde marktconforme bij- en omscholingsperspectieven in beeld gebracht voor de arbeidsmarktsegmenten voor het VBO en het MBO in de provincie Limburg. Deze resultaten geven de mogelijkheid inzicht te verkrijgen in de discrepanties op de Limburgse arbeidsmarkt naar opleidingstype en kunnen richting geven aan het Limburgse scholingsbeleid.¹ De bijdrage wordt in paragraaf 19.5 afgesloten met de conclusies.

19.2 Aansluitingsproblemen en scholing

Aansluitingsproblemen

Aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kunnen zich op verschillende manieren manifesteren. Zo kan er een onderscheid gemaakt worden tussen *kwantitatieve* en *kwalitatieve* aansluitingsproblemen. Van Hoof en Dronkers (1980) omschrijven deze als volgt:

- *Kwantitatieve aansluitingsproblematiek*: de onevenwichtigheid tussen de aantallen beroepsbeoefenaren met bepaalde kwalificaties die zich aanbieden op de arbeidsmarkt en de aantallen beschikbare functies die voor deze beroepsbeoefenaren een adequate functie vervulling betekenen.

¹. In deze bijdrage ligt de nadruk op de VBO- en MBO-opleidingen, aangezien de arbeidsmarkt voor het HBO en het WO een meer landelijk karakter heeft. Overigens dient tevens opgemerkt te worden dat een soortgelijke analyse uitgevoerd zou kunnen worden naar beroep.

- *Kwalitatieve aansluitingsproblematiek*: de discrepantie tussen kennis, instelling en vaardigheden waarover aanbieders van arbeid op grond van hun opleiding beschikken en de eisen dienaangaande die er in de functies die voor deze beroepsbeoefenaren een adequate functievervulling betekenen, worden gesteld (Van Hoof en Dronkers, 1980, blz. 23).

Er kan een relatie gelegd worden tussen het karakter van de discrepanties op de arbeidsmarkt zoals deze door Van Hoof en Dronkers wordt geschetst, en de manier waarop scholingsinstrumenten gebruikt kunnen worden om de aansluitingsproblematiek te verhelpen (De Grip, 1987). Wanneer er sprake is van kwalitatieve discrepanties kan bijscholing een effectief middel zijn om deze te verminderen. Wanneer de aansluitingsproblematiek vooral een kwantitatief karakter heeft, zal daarentegen omscholing van het beschikbare arbeidsaanbod een meer effectief middel zijn.

Voor een effectief scholingsbeleid dienen derhalve de volgende twee vragen beantwoord te worden:

1. Is er sprake van kwantitatieve of kwalitatieve discrepanties in de verschillende arbeidsmarktsegmenten?
2. In welke arbeidsmarktsegmenten dienen de scholingsactiviteiten geconcentreerd te worden om de aansluitingsproblemen zo effectief mogelijk aan te pakken?

Typering van de aansluitingsproblematiek

Uitgangspunt is het eenvoudige principe dat een vergelijking van het aantal openstaande vacatures en het aantal niet-werkende werkzoekenden de vraag-aanbodverhouding binnen een arbeidsmarktsegment weergeeft. Hierbij spreekt men van een tekort wanneer het aantal vacatures het aantal werkzoekenden overtreft en van een overschot wanneer het aantal werkzoekenden groter is dan het aantal vacatures. Echter, niet alle werkzoekenden zijn in staat direct volgens de maatstaven van de werkgever de, gezien hun opleidingsachtergrond, passende functies adequaat te vervullen. Met andere woorden, de afstand tot de arbeidsmarkt is niet voor elke werkzoekende gelijk. Daarom wordt er in discrepantie-analyses vaak een onderscheid gemaakt tussen *direct inzetbare werkzoekenden* en *werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt* (Hartog, 1980). Een deel van de werkzoekenden heeft een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt dat zij niet direct inzetbaar zijn en dus niet als reële concurrenten beschouwd kunnen worden van andere werkzoekenden met dezelfde opleidingsachtergrond.

Werkgevers zijn dus primair geïnteresseerd in direct inzetbare werkzoekenden. Het ligt dan voor de hand om de *arbeidsmarktkrapte-indicator* AK_i in een bepaald arbeidsmarktsegment te definiëren als de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal direct inzetbare werkzoekenden in het betreffende arbeidsmarktsegment:

$$AK_i = \frac{V_i}{U_i^d}$$

waarbij V_i het aantal openstaande vacatures in arbeidsmarktsegment i weergeeft en U_i^1 het aantal direct inzetbare werkzoekenden in arbeidsmarktsegment i . Wanneer de arbeidsmarktcrapte-indicator groter is dan één, is er sprake van een tekort aan direct inzetbare werkzoekenden in arbeidsmarktsegment i . Wanneer de arbeidsmarktcrapte-indicator kleiner is dan één, is er sprake van een overschot.

Wanneer er een tekort aan direct inzetbare werkzoekenden is op arbeidsmarktsegment i – dat wil zeggen dat de arbeidsmarktcrapte-indicator groter is dan één – dan zullen de werkgevers zich moeten wenden tot werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Door middel van een scholings- of begeleidingstraject zal getracht moeten worden de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig te verkleinen dat deze werkzoekenden in aanmerking komen voor de vervulling van één van die vacatures. De *indicator aard van de discrepantie* (IAD_i) geeft aan in hoeverre niet-direct inzetbare werkzoekenden in het eigen segment beschikbaar zijn voor de 'resterende' vacatures. De IAD_i is gedefinieerd als de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures waar geen direct inzetbare werkzoekenden tegenover staan en het aantal niet-direct inzetbare werkzoekenden in segment i :

$$IAD_i = \frac{\max(V_i - U_i^1, 0)}{U_i^2}$$

Hierbij geeft U_i^2 het aantal niet-direct inzetbare werkzoekenden in het betreffende segment weer. Wanneer de arbeidsmarktcrapte-indicator groter is dan één, dan wordt de teller bepaald door het verschil tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal direct inzetbare werkzoekenden voor arbeidsmarktsegment i . IAD_i geeft dan de verhouding weer tussen het aantal 'resterende' plaatsen in segment i en het aantal niet-direct inzetbare werkzoekenden in datzelfde segment. Wanneer de arbeidsmarktcrapte-indicator AK_i kleiner is dan één, dan is de teller nul en is IAD_i dus ook nul. Er zijn dan zoveel direct inzetbare werkzoekenden beschikbaar in dat arbeidsmarktsegment, dat de kans dat de werkgever een werkzoekende met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zal nemen voor de vervulling van een vacature als nihil te beschouwen is.

De arbeidsmarktcrapte-indicator AK_i en de indicator aard van de discrepantie IAD_i maken het mogelijk een nadere typering te geven van de aansluitingsproblematiek in een arbeidsmarktsegment. Er worden drie situaties onderscheiden:

1. *Een ruime arbeidsmarkt.* Een ruime arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een overschot aan direct inzetbare werkzoekenden voor de vervulling van de openstaande vacatures in arbeidsmarktsegment i . Met andere woorden, de arbeidsmarktcrapte-indicator is kleiner dan één. De kansen voor de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zijn zeer gering om op het betreffende segment een baan te vinden. Omscholing naar een arbeidsmarktsegment j , waar sprake is van krapte,

kan een middel zijn om de kansen op het vinden van een baan voor die werkzoekenden te vergroten.

2. *Een krappe arbeidsmarkt met een kwalitatief aansluitingsprobleem.* In dit geval is er een tekort aan direct inzetbare werkzoekenden om alle vacatures te vervullen. De arbeidsmarktcrapte-indicator is dus groter dan één. Maar er zijn wel voldoende niet-direct inzetbare werkzoekenden binnen het segment aanwezig om het 'gat' te dichten. Met andere woorden, de indicator aard van de discrepantie is kleiner dan één. Het probleem is echter dat deze werkzoekenden niet geheel aan de eisen van de werkgever voldoen, oftewel de afstand tot de arbeidsmarkt is te groot. Daarom is er ruimte binnen dit segment om deze werkzoekenden aanvullende scholing en begeleiding te geven zodat deze afstand (tenminste gedeeltelijk) overbrugd wordt en zo de kans op een baan vergroot wordt. Zij zullen echter concurrentie ondervinden van werkzoekenden uit andere segmenten met een ruime arbeidsmarkt, die via omscholing hun kansen op de arbeidsmarkt trachten te vergroten.
3. *Een krappe arbeidsmarkt met een kwantitatief aanbodtekort.* In dit geval zijn zowel de arbeidsmarktcrapte-indicator als de indicator aard van de discrepantie groter dan één. Het aantal openstaande vacatures overtreft in dat geval het totaal aan direct inzetbare en niet-direct inzetbare werkzoekenden in het betreffende arbeidsmarktsegment. Bijscholing zou de perspectieven voor de niet-direct inzetbare werkzoekenden aanzienlijk verbeteren. Naast bijscholing is er binnen dit arbeidsmarktsegment ook ruimte om werkzoekenden uit andere segmenten om te scholen zodat ze binnen dit segment inzetbaar zijn.

Scholingsperspectieven

De arbeidsmarktsituatie in elk arbeidsmarktsegment kan op deze manier getypeerd worden. De bovenstaande indicatoren geven echter geen specifiek inzicht in hoe goed de perspectieven voor bijscholing van niet-direct inzetbare werkzoekenden en voor omscholing van werkzoekenden in de segmenten met een ruime arbeidsmarkt zijn. Wanneer er in een segment sprake is van een krappe arbeidsmarkt met een kwalitatief aansluitingsprobleem, dan zijn er voor de vervulling van de openstaande vacatures twee mogelijkheden, te weten de bijscholing van een niet-direct inzetbare werkzoekende binnen het eigen segment of de omscholing van een werkzoekende uit een ander segment. Hierbij wordt verondersteld dat omscholing alleen plaatsvindt bij direct-inzetbare werkzoekenden uit een segment waarin sprake is van een ruime arbeidsmarkt. De basisgedachte van deze veronderstelling is enerzijds dat omscholing voor werkzoekenden in een krappe arbeidsmarkt niet efficiënt is en anderzijds dat omscholing van niet-direct inzetbare werkzoekenden van het ene naar het andere segment - gezien hun afstand tot de arbeidsmarkt - zoveel tijd en inspanning vergt dat dit op de korte termijn niet als een reële optie gezien kan worden om in de arbeidsvraag te voorzien.

De *bijscholingsperspectieven* voor een niet-direct inzetbare werkzoekende zijn afhankelijk van een aantal factoren. In de eerste plaats wordt het perspectief beïnvloed door de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal direct inzetbare werkzoekenden binnen het eigen segment. Is er sprake van een ruime arbeidsmarkt, dan zijn de kansen op werk door middel van bijscholing nihil. Is het aantal vacatures echter groter dan het aantal direct inzetbare werkzoekenden, dan zullen er hoe dan ook openstaande vacatures resteren. In de tweede plaats worden de bijscholingsperspectieven beïnvloed door het aantal andere niet-direct inzetbare werkzoekenden in het betreffende arbeidsmarktsegment. Wanneer dit aantal relatief groot is, zal de concurrentie om het beschikbare aantal vacatures ook groot zijn, waardoor het perspectief om door middel van bijscholing een baan te verkrijgen slecht is. Een laatste factor die van invloed is op de bijscholingsperspectieven, is het aantal werkzoekenden uit andere segmenten die door middel van omscholing in aanmerking zouden kunnen komen voor de beschikbare vacatures. Hierbij wordt verondersteld dat voor deze omscholing alleen de direct inzetbare werkzoekenden uit aanverwante segmenten in aanmerking komen. Niet alleen de beschikbaarheid van direct inzetbare werkzoekenden speelt echter een rol, maar ook de mate van verwantschap tussen de arbeidsmarktsegmenten. Naarmate de verwantschap tussen het krappe segment en het ruime segment groter is, wordt omscholing een reële optie om de arbeidsmarktkansen van de werkzoekenden in het ruime segment te vergroten en de krapte van het andere segment te verminderen. De omscholing van bijvoorbeeld lasser naar bankwerker zal gemakkelijker zijn dan van lasser naar piloot. De niet-direct inzetbare bankwerkers zullen hun bijscholingsperspectieven dus sterker zien dalen door het aanbod van lassers dan door het aanbod van niet-direct inzetbare piloten. Daarom is er een maatstaf gebruikt die de mate van verwantschap weergeeft tussen twee segmenten i en j . Deze maatstaf wordt gebruikt als indicator voor de mate van concurrentie die werkzoekenden in een krap arbeidsmarktsegment i ondervinden van werkzoekenden in een ruim arbeidsmarktsegment j .

De bijscholingsperspectieven B_i geven de kansen weer voor niet-direct inzetbare werkzoekenden om via bijscholing hun arbeidsmarktkansen in hun 'eigen' segment te vergroten. Hoe groter B_i , hoe beter de perspectieven zijn. De bijscholingsperspectieven voor de niet-direct inzetbare werkzoekenden op arbeidsmarktsegment i B_i zijn als volgt gedefinieerd:

$$B_i = \frac{V_i - U_i^1}{U_i^2 + \sum_{j=m+1}^n S_{ij} (U_j^1 - V_j)}$$

Hierbij staat V_i wederom voor het aantal vacatures in segment i , U_i^1 voor het aantal direct inzetbare werkzoekenden in het betreffende segment en U_i^2 voor het aantal niet-direct inzetbare werkzoekenden in segment i . S_{ij} is de indicator die de mate van verwantschap tussen de arbeidsmarktsegmenten i en j weergeeft. De indicator heeft een

waarde tussen nul en één en stijgt in waarde wanneer de mate van verwantschap groter is.¹ Verder worden de arbeidsmarktsegmenten opgedeeld in twee groepen. De eerste groep 1 tot m bevat alle segmenten waarvoor de arbeidsmarkt-krapte-indicator groter of gelijk is aan één en er dus sprake is van krapte, terwijl de tweede groep $m+1$ tot n betrekking heeft op de arbeidsmarktsegmenten waar de arbeidsmarkt-krapte-indicator kleiner is dan één. Alleen werkzoekenden uit deze laatste deelgroep worden als concurrenten beschouwd, aangezien alleen omscholing vanuit ruime arbeidsmarktsegmenten een reële optie is.

Vanuit het oogpunt van de (niet-direct inzetbare) werkzoekende geven goede bijscholingsperspectieven aan dat bijscholing de arbeidsmarktkansen aanzienlijk kan vergroten. De keerzijde is dat vanuit het oogpunt van de werkgever een goed bijscholingsperspectief aangeeft dat bij- en omscholing geen afdoende middel vormen om de krapte te verhelpen. Er zijn, gegeven het aantal openstaande vacatures, te weinig geschikte kandidaten – niet-direct inzetbare werkzoekenden binnen het eigen segment en werkzoekenden uit aanverwante ruime segmenten – beschikbaar die door middel van een scholingsprogramma kunnen voldoen aan de door de werkgever gestelde eisen.

De *omscholingsperspectieven* voor direct inzetbare werkzoekenden in een arbeidsmarktsegment dat gekenmerkt wordt door een ruime arbeidsmarkt worden door soortgelijke factoren bepaald als de hierboven uiteengezette bijscholingsperspectieven. In de eerste plaats worden de omscholingsperspectieven beter wanneer het aantal vacatures in de arbeidsmarktsegmenten met een krappe arbeidsmarkt groter wordt. Verder worden de omscholingsperspectieven van een werkzoekende beïnvloed door het aantal andere direct inzetbare werkzoekenden die voor omscholing in aanmerking komen. Een laatste factor is het aantal niet-direct inzetbare werkzoekenden die binnen het arbeidsmarktsegment waarop de omscholing zich richt voor bijscholing in aanmerking komen. Verder worden alle factoren gewogen naar de mate van verwantschap tussen het eigen segment i en segment j waarnaar omgeschoold zou kunnen worden. De omscholingsperspectieven voor werkzoekenden in een ruim arbeidsmarktsegment i O_i zijn als volgt gedefinieerd:

$$O_i = \frac{\sum_{j=1}^m S_{ij} \left(\frac{V_j - U_j^1}{U_j^2} \right)}{\sum_{j=m+1}^n S_{ij} (U_j^1 - V_j)}$$

Hierbij geeft V_j het aantal vacatures in segment j weer. U_j^1 staat voor het aantal direct inzetbare werkzoekenden in segment j . S_{ij} geeft de mate van verwantschap tussen segment i en j weer. U_j^2 , ten slotte, geeft het aantal niet-direct inzetbare werkzoekenden

¹ Zie, voor meer details, Borghans, 1992.

in segment j aan. Verder zijn de segmenten wederom in twee deelgroepen opgedeeld, in de segmenten 1 tot en met m is sprake van een krappe arbeidsmarkt, terwijl de segmenten $m+1$ tot en met n gekenmerkt worden door een ruime arbeidsmarkt. In de teller van de omscholingsperspectieven staat de indicator aard van de discrepantie voor segment j . Dit betekent dat naarmate het aanbodtekort in segment j meer kwantitatief van aard is – dat wil zeggen, wanneer IAD_j groter is – zijn de omscholingsperspectieven voor werkzoekenden in de andere ruime segmenten beter. De noemer bevat alle werkzoekenden die voor omscholing in aanmerking komen. Dit zijn alle direct inzetbare werkzoekenden in de ruime arbeidsmarktsegmenten voor wie geen vacatures in het eigen segment beschikbaar zijn. Zowel de factoren in de teller als in de noemer zijn gewogen op basis van de verwantschapsmaatstaf S_{ij} . Krapte in een segment j dat grote verwantschap vertoont met het ruime segment i zal de omscholingsperspectieven van werkzoekenden in segment i in sterkere mate positief beïnvloeden dan de krapte in een segment k dat slechts een geringe verwantschap met segment i heeft. Om dezelfde reden geeft de noemer van de omscholingsperspectieven aan dat werkzoekenden in een segment j , waarin vrijwel dezelfde kennis en vaardigheden een rol spelen, sterker concurreren met werkzoekenden in segment i en dus een grotere (negatieve) invloed hebben op de omscholingsperspectieven van werkzoekenden uit segment i dan werkzoekenden in arbeidsmarktsegment l dat vrijwel geen verwantschap met segment i heeft.

19.3 De data: bronnen en methodiek

In deze paragraaf zal worden ingegaan op de arbeidsmarktgegevens die zijn gebruikt om een empirische analyse naar opleidingstype voor de provincie Limburg uit te kunnen voeren op basis van het in de vorige paragraaf beschreven conceptuele raamwerk. Om deze analyses uit te kunnen voeren, is een aantal gegevens noodzakelijk. Voor de openstaande vacatures moet bekend zijn welke opleiding vereist is. Aan de andere kant moet van werkzoekenden de opleidingsachtergrond bekend zijn. Bovendien moet er een criterium zijn om een onderscheid te maken tussen direct inzetbare werkzoekenden en werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Ten slotte dienen er data beschikbaar te zijn die het mogelijk maken de mate van verwantschap tussen de verschillende opleidingsachtergronden van de werkzoekenden te bepalen.

Databronnen

Als basis voor ons onderzoek hebben wij gebruikgemaakt van de beschikbare data uit het Primair Gemeenschappelijk Informatiesysteem (PGI) van Arbeidsvoorziening Limburg. Dit informatiesysteem levert voor Noord- en Midden-Limburg en Zuid-Limburg informatie over zowel de werkzoekenden die ingeschreven staan bij Arbeidsvoorziening als de openstaande vacatures die bij Arbeidsvoorziening zijn ingediend.

Verondersteld wordt dat de geregistreerde werkzoekenden in PGI een goed beeld geven van de werkloze arbeidsreserves in Limburg.¹ Uit dit PGI-bestand zijn allereerst de niet-werkende werkzoekenden geselecteerd. De werkende werkzoekenden zijn niet in de analyse meegenomen. Indien zij een andere baan vinden, dan zorgen zij immers tevens voor een nieuwe vacature. Netto levert dit geen verandering in de discrepantie tussen vraag en aanbod op. Daarbij wordt de veronderstelling gemaakt dat de stromen van werkende werkzoekenden tussen de verschillende arbeidsmarktsegmenten elkaar opheffen.

Tevens worden er jaarlijks een groot aantal vacatures bij Arbeidsvoorziening ingediend. In tegenstelling tot de werkzoekenden kan men bij deze vacaturecijfers niet veronderstellen dat deze een volledig beeld geven van het totale aantal vacatures in Limburg. Werkgevers zijn immers niet verplicht elke vacature aan te melden bij Arbeidsvoorziening. De vacature-enquête van het CBS is daarom gebruikt als tweede databron om tot een compleet en actueel beeld te komen van de vacatures in Limburg. Dit betreft zowel de reguliere vacature-enquête als de vacature-enquête voor overheid en onderwijs (CBS, 1995a, 1995b).

De mate van verwantschap tussen twee opleidingstypen is ten slotte bepaald op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De EBB maakt het mogelijk de relatie tussen opleiding en beroep te analyseren. Op deze wijze kan inzicht worden verkregen in de mate van verwantschap van het beroepsdomein van de verschillende opleidingen.

Werkzoekenden

PGI registreert van alle werkzoekenden een aantal persoonlijke gegevens. Van nageoeg alle niet-werkende werkzoekenden is onder meer bekend welke opleiding zij gevolgd hebben en van de meesten is ook bekend aan welk beroep zij de voorkeur geven (het zogenoemde wensberoep). Verder wordt in het PGI-systeem een *fase-indeling* gehanteerd. Deze indeling typeert de werkzoekenden op een schaal van één tot vier naar gelang hun bemiddelbaarheid op de arbeidsmarkt. Werkzoekenden in fase 1 zijn te beschouwen als redelijk kansrijk op korte termijn een baan te vinden. Zij kunnen derhalve beschouwd worden als de groep direct bemiddelbaren. Werkzoekenden in fase 2 en 3 hebben een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt, waardoor zij de nodige bij- en/of omscholing zouden moeten volgen om toe te kunnen treden tot de arbeidsmarkt. Werkzoekenden in fase 4 hebben een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt dat zij voorlopig niet in staat zijn een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. In onze analyse worden de werkzoekenden teruggebracht tot enerzijds de werkzoekenden in fase

¹ Opgemerkt dient te worden dat deze cijfers niet met de officiële werkloosheidscijfers vergeleken kunnen worden. Voordeel van het gebruik van cijfers van Arbeidsvoorziening is dat een volledig beeld wordt gegeven van de arbeidsreserve. Een belangrijk nadeel zou enige vervuiling kunnen zijn. Zie hiervoor tevens de in ESB gevoerde discussie (Hoffman, 1997, en Thijssen, 1997).

1 (U^1) en anderzijds de werkzoekenden in fase 2 en 3 (U^2). De werkzoekenden in fase 4 zijn in de analyses verder buiten beschouwing gelaten.

Vacatures

De vacaturecijfers zijn bepaald met behulp van twee databronnen, de vacaturecijfers uit PGI en de vacature-enquête van het CBS. De vacatures die in PGI zijn opgenomen geven geen totaal beeld van alle vacatures in Limburg. Anderzijds dateert de vacature-enquête uit 1995 en geven de cijfers voor Limburg te weinig celvulling om bruikbaar te zijn. Om bruikbare cijfers voor het aantal openstaande vacatures per arbeidsmarktsegment te verkrijgen zijn, de volgende stappen doorlopen:

1. Bepaal het aantal openstaande vacatures voor Limburg per beroepsgroep, opleidingstype en bedrijfssector op geaggregeerd niveau

Als vertrekpunt is het aantal openstaande vacatures per beroepsgroep, opleidingstype en bedrijfssector in PGI bepaald. Deze vacatureaantallen zijn geaggregeerd naar een niveau van 13 beroepsgroepen, 13 opleidingstypen en 13 bedrijfssectoren. Aan de hand van de vacature-enquête van het CBS is voor de 13 beroepsgroepen, opleidingstypen en bedrijfssectoren vastgesteld welk percentage van het totale aantal vacatures bij Arbeidsvoorziening aangemeld wordt. Op basis van deze percentages zijn de vacaturecijfers opgehoogd om zo tot een representatief aantal vacatures per beroepsgroep c.q. opleidingstype c.q. bedrijfssector te komen. Bijvoorbeeld, stel dat uit de vacature-enquête zou blijken dat van alle vacatures voor lager technisch personeel vijftig procent wordt aangemeld bij Arbeidsvoorziening. Verder is bekend dat bij Arbeidsvoorziening Limburg 25 vacatures voor lager technisch personeel openstaan, dan wordt geconcludeerd dat er in Limburg 50 vacatures voor lager technisch personeel bestaan. De op deze manier verkregen aantallen zijn om een aantal redenen nog niet direct bruikbaar. Het aantal vacatures naar beroep kan verschillen van het aantal vacatures naar opleiding. Bovendien zijn de aantallen op een tamelijk hoog aggregatieniveau bepaald en is het binnenwerk van de vacaturematrices sector maal beroep en beroep maal opleiding niet bekend.

2. Bepaal met behulp van de RAS-methode hoe de matrices sector maal beroep en beroep maal opleiding voor de vacatureaantallen zijn opgebouwd voor Limburg

Om de aantallen openstaande vacatures verder uit te kunnen splitsen is er op basis van data uit de vacature-enquête van het CBS een raster opgesteld voor de kruistabellen sector maal beroep en beroep maal opleiding. Deze tabel is opgesteld voor heel Nederland omdat een gelijksoortige tabel specifiek voor Limburg te veel lacunes bevat. Op basis van deze verdeeltabellen en de in stap 1 gegenereerde geaggregeerde Limburgse totalen is door middel van de zogenoemde RAS-methode een invulling aan de verdeeltabellen voor Limburg gegeven. RAS is een methode om met behulp van randtotalen en een binnenwerk de cellen van de matrix, volgens de verhouding van dit binnenwerk, zo

te vullen dat de cellen optellen tot de randtotalen.¹ De randtotalen worden gevormd door het in stap 1 bepaalde totale aantal vacatures in Limburg uitgesplitst naar respectievelijk beroepsgroep, opleidingstype en naar bedrijfssector. Het binnenwerk wordt gevormd door de aantallen vacatures voor Nederland van respectievelijk de matrix sector maal beroep en de matrix beroep maal opleiding uit de vacature-enquête. Van dit binnenwerk zijn niet de aantallen in de cellen maar de verhoudingen tussen de verschillende cellen belangrijk. Na een iteratieproces zijn de cellen van die matrices zo gevuld dat de aantallen vacatures in die cellen optellen tot het totale aantal openstaande vacatures voor Limburg per beroepsgroep en per opleidingstype. Een soortgelijke methodiek is gebruikt om een Limburgse vacaturematrix sector maal beroep te construeren.

3. Desaggregeer de vacatureaantallen uit de cellen van de matrices

Deze in stap 2 gegenereerde Limburgse matrices zijn gedesaggregeerd aan de hand van PGI-vacaturecijfers. Op basis van gegevens over openstaande en vervulde vacatures die bij Arbeidsvoorziening zijn ingediend, zijn de cellen van die geaggregeerde matrices verder uiteen getrokken. Bijvoorbeeld, stel dat er uit de geaggregeerde matrix blijkt dat er in Limburg 200 vacatures zijn voor middelbaar economisch personeel in de handel. Stel bovendien dat uit de vacaturegegevens van Arbeidsvoorziening blijkt dat er 45 vacatures voor commercieel medewerkers zijn en 15 vacatures voor secretaresses en dat deze twee groepen samen het middelbaar economisch personeel in de handel vormen. Dan worden die tweehonderd vacatures voor Limburg conform de verdeling 45-15 over commercieel medewerkers en secretaresses in de handel verdeeld. Dit betekent dat er in de sector handel naar schatting 150 vacatures zijn voor commercieel medewerkers en 50 vacatures voor secretaresses.

4. Aggregeer over de cellen op gedesaggregeerd niveau om zo een gedetailleerd beeld te krijgen van de vacatureaantallen per beroep, opleiding en bedrijfssector

Na deze desaggregatie zijn de aantallen van de gedesaggregeerde matrix weer geaggregeerd over de kolommen respectievelijk de rijen om zo te komen tot een totaal aantal vacatures in Limburg op een gedesaggregeerd niveau van 127 beroepsgroepen, 113 opleidingstypen en 13 sectoren. In deze bijdrage zijn de zo verkregen cijfers voor het aantal openstaande vacatures naar opleidingstype gebruikt.

De mate van verwantschap tussen opleidingen

In het conceptuele raamwerk dat uitmondt in maatstaven voor de bijscholings- en omscholingsperspectieven speelt de maatstaf S_{ij} voor de mate van verwantschap tussen de beroepsdomeinen van twee opleidingstypen i en j een belangrijke rol. Op basis van de aandelen van de verschillende beroepsgroepen in de werkgelegenheid naar oplei-

¹ Zie voor meer details Van Eijs en Borghans, 1996.

dingstype wordt de verwantschap tussen twee opleidingen bepaald.¹ Wanneer de werkenden uit twee verschillende opleidingstypen in veel dezelfde beroepsgroepen actief zijn, dan zal de maatstaf een waarde aannemen die dicht bij één ligt, terwijl de maatstaf een lage waarde, dat wil zeggen dicht bij nul, aanneemt wanneer de werkenden met deze opleidingstypen in totaal verschillende beroepsgroepen actief zijn.

19.4 Aansluitingsproblemen en scholingsperspectieven op de Limburgse arbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt het in paragraaf 19.2 beschreven conceptuele kader gebruikt om inzicht te verkrijgen in de discrepanties op de Limburgse arbeidsmarkt in het voorjaar van 1997, verbijzonderd naar opleidingstype. Tevens wordt getracht inzicht te verkrijgen in de bij- en omscholingsperspectieven op de Limburgse arbeidsmarkt.

Typering arbeidsmarktsituatie

Aan de hand van de arbeidsmarktcrapte AK_i en de indicator aard van de discrepantie IAD_i kan een indicatie verkregen worden van de aard van de aansluitingsproblematiek verbijzonderd naar opleidingstype. In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de VBO- en MBO-opleidingen waarvoor zowel de arbeidsmarktcrapte als de indicator aard van de discrepanties groter zijn dan één. Er is met andere woorden sprake is van een *kwantitatief aanbodtekort*. De in deze tabel genoemde opleidingstypen worden niet alleen gekenmerkt door een tekort aan direct inzetbare werkzoekenden ($AK_i > I$), maar er is bovendien onvoldoende aanbod van werkzoekenden met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt ($IAD_i > I$). Voor het opleidingstype MBO/LLW handel is er bijvoorbeeld slechts één direct inzetbare werkzoekende beschikbaar per 2,35 openstaande vacatures. Bovendien is het aantal werkzoekenden met deze opleidingsachtergrond die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben niet toereikend om het tekort aan direct inzetbare werkzoekenden aan te vullen. Wanneer alle direct inzetbare werkzoekenden werk hebben gevonden, is er voor elke 1,42 dan nog openstaande vacature immers slechts één niet-direct inzetbare werkzoekende beschikbaar. In deze arbeidsmarktsegmenten zal een combinatie van bij- en omscholingsinstrumenten soelaas bieden. De bijscholing van niet-direct inzetbare werkzoekenden met de betreffende opleidingsachtergrond is immers niet toereikend; omscholing van werkzoekenden uit andere arbeidsmarktsegmenten is noodzakelijk om het aanbodtekort bij de in de tabel genoemde opleidingstypen te doen verdwijnen.²

¹ Opgemerkt dient te worden dat deze matrices betrekking hebben op landelijke cijfers. Dit impliceert dat aangenomen wordt dat de mate van verwantschap tussen opleidingen geen regionale component heeft.

² Aangezien op het moment van meting geen niet-werkende werkzoekenden met de opleiding MBO/LLW gezondheidstechniek beschikbaar waren, is de arbeidsmarktcrapte voor dit opleidingstype onbepaald.

tabel 1 opleidingstypen met een kwantitatief aansluitingsprobleem in Limburg, februari-maart 1997

opleidingstype	AK_i	IAD_i
MBO/LLW handel	2,56	1,42
VBO beveiliging	2,35	1,08
MBO/LLW operationele techniek	2,04	1,71
VBO vervoer	1,63	1,26
MBO/LLW gezondheidstechniek	.	1,53

Tabel 1 laat zien dat het aantal segmenten waar de arbeidsmarkt krapte een geheel kwantitatief karakter heeft relatief klein is. Uit tabel 2 blijkt dat in een wat groter aantal segmenten de discrepantie tussen vraag en aanbod meer kwalitatief van aard is. De in de tabel genoemde opleidingstypen worden weliswaar gekenmerkt door een tekort aan direct inzetbare werkzoekenden ($AK_i > 1$), maar er zijn voldoende werkzoekenden met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar ($IAD_i < 1$). Bijscholing zou dus in deze arbeidsmarktsegmenten een afdoende middel kunnen zijn om het tekort aan direct inzetbare werkzoekenden te doen verdwijnen.

tabel 2 opleidingstypen met en kwalitatief aansluitingsprobleem in Limburg, februari-maart 1997

opleidingstype	AK_i	IAD_i
MBO/LLW procestechniek	2,40	0,49
MBO/LLW horeca	1,76	0,75
VBO horeca	1,25	0,19
MBO sociaal-cultureel	1,24	0,19
MBO/LLW verpleegkunde	1,18	0,11
MBO/LLW landbouw en veeteelt	1,04	0,07
MBO/LLW motorvoertuigtechniek	1,02	0,02

In de overige arbeidsmarktsegmenten op lager en middelbaar niveau is er sprake van een ruime arbeidsmarkt. Het aantal direct inzetbare werkzoekenden is groter dan het aantal openstaande vacatures. Er is in deze segmenten geen sprake van een tekort aan arbeidskrachten met de betreffende opleidingsachtergrond. Dit betekent overigens niet dat er in deze segmenten geen recruiteringsproblemen kunnen optreden. Immers, ook geografische immobiliteit, specifieke leeftijds- of ervaringseisen of de onaantrekkelijkheid van de aangeboden banen voor de werkzoekenden kunnen tot recruiteringsproblemen leiden.

Bijscholingsperspectieven

Wanneer er sprake is van een krappe arbeidsmarkt ($AK_i > 1$), dan zijn er bijscholingsperspectieven voor de niet-direct inzetbare werkzoekenden in het betreffende arbeidsmarktsegment. Naarmate de krapte groter is en het aansluitingsprobleem een meer kwantitatief karakter heeft, zijn de bijscholingsperspectieven voor de werkzoekenden

beter. Naarmate er meer werkzoekenden beschikbaar zijn in het eigen segment of in segmenten die een grote mate van verwantschap vertonen, worden de bijscholingsperspectieven slechter. In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de bijscholingsperspectieven voor werkzoekenden in krappe arbeidsmarktsegmenten. Uit de tabel blijkt dat de bijscholingsperspectieven het best zijn voor werkzoekenden met de opleiding MBO/LLW handel. Uit tabel 1 bleek dat dit segment gekenmerkt wordt door een kwantitatief aanbodtekort. Bovendien wordt er relatief weinig concurrentie ondervonden van werkzoekenden in ruime arbeidsmarktsegmenten met een grote mate van verwantschap met MBO/LLW handel. Deze twee factoren leiden tot relatief goede bijscholingsperspectieven. De keerzijde van de medaille is dat scholingsinstrumenten in dat geval een relatief ineffectief middel zijn om de arbeidsmarktcraptes in dit segment te bestrijden. Enerzijds zijn er weinig niet-direct inzetbare werkzoekenden voor bijscholing beschikbaar; het tekort heeft immers een kwantitatief karakter. Anderzijds zijn er weinig werkzoekenden die in aanmerking komen voor omscholing – werkzoekenden uit ruime arbeidsmarktsegmenten met een grote mate van verwantschap met MBO/LLW handel – beschikbaar. Ook voor VBO vervoer en, in mindere mate, VBO beveiliging geldt dat het kwantitatieve aansluitingsprobleem leidt tot relatief goede bijscholingsperspectieven voor de werkzoekenden.

tabel 3 bijscholingsperspectieven per opleidingstype

opleidingstype	B_i
MBO/LLW handel	0,17
VBO vervoer	0,08
VBO beveiliging	0,05
MBO/LLW horeca	0,03
MBO sociaal-cultureel	0,03
MBO/LLW operationele techniek	0,02
MBO/LLW verpleegkunde	0,02
MBO/LLW procestechniek	0,01
MBO/LLW gezondheidstechniek	0,01
MBO/LLW landbouw en veeteelt	0,00
MBO/LLW motorvoertuigtechniek	0,00
VBO horeca	0,00

Ook het opleidingstype MBO/LLW operationele techniek wordt, zoals uit tabel 1 bleek, gekenmerkt door een kwantitatief aanbodtekort. Hoewel er, gezien het kwantitatieve karakter van het aansluitingsprobleem, slechts weinig concurrentie vanuit het eigen segment wordt ondervonden, blijken de bijscholingsperspectieven voor de niet-direct inzetbare werkzoekenden relatief slecht. Blijkbaar zijn er voldoende werkzoekenden met een aanverwante (technische) opleiding beschikbaar voor omscholing. Dit betekent dat er een groot aantal concurrenten is voor de werkzoekenden met als opleidingsachtergrond MBO/LLW operationele techniek, hetgeen de perspectieven om via bijscholing de ar-

beidsmarktkansen te vergroten slechter maakt. Dit betekent overigens wel dat omscholingsprogramma's een effectief middel kunnen zijn voor werkgevers om het kwantitatieve aansluitingsprobleem in dit segment te lijf te gaan.

Tabel 3 laat zien dat er voor werkzoekenden met een in tabel 2 genoemde opleidingsachtergrond waarvoor er sprake is van een kwalitatief aansluitingsprobleem geringe bijscholingsperspectieven zijn. Blijkbaar zijn er in deze segmenten niet alleen voldoende werkzoekenden beschikbaar voor bijscholing, het aansluitingsprobleem is immers kwalitatief van aard, daarnaast is er relatief veel concurrentie van werkzoekenden met een aanverwante opleidingsachtergrond. Werkgevers zullen derhalve weinig moeite hebben via scholingsprogramma's het aansluitingsprobleem in deze arbeidsmarktsegmenten te bestrijden.

Omscholingsperspectieven

Wanneer er in een bepaald arbeidsmarktsegment sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt, dan biedt dit werkzoekenden in aanverwante segmenten het perspectief om via omscholing de arbeidsmarktkansen te vergroten. Hoe groter de krapte in de aanverwante segmenten, en hoe minder concurrentie er ondervonden wordt van andere werkzoekenden, hoe beter de omscholingsperspectieven zijn. Omscholing is overigens alleen een reële optie wanneer werkzoekenden geconfronteerd worden met een ruime arbeidsmarkt in hun 'eigen' segment. Bij een krappe arbeidsmarkt zullen zij immers een baan in het eigen segment prefereren. In tabel 4 wordt een overzicht gegeven van de opleidingstypen, die gekenmerkt worden door een ruime arbeidsmarkt, waarvoor de omscholingsperspectieven het best zijn. De tabel laat zien dat voor het opleidingstype MBO/LLW apothekersassistent de omscholingsperspectieven het best zijn, vanwege het kwantitatief aanbodtekort op de arbeidsmarkt voor de verwante opleiding MBO/LLW gezondheidstechniek en de geringe concurrentie van werkzoekenden met een andere opleidingsachtergrond. Dit betekent dat omscholing van werkzoekenden met de opleidingsachtergrond MBO/LLW apothekersassistent het tekort aan werkzoekenden met MBO/LLW gezondheidstechniek kan verminderen.

tabel 4 omscholingsperspectieven per opleidingstype

opleidingstype	O_i
MBO/LLW apothekersassistent	0,0043
MBO/LLW milieu en groene ruimte	0,0035
MBO/LLW elektrotechniek	0,0021
MBO/LLW bedrijfskunde	0,0021
MBO/LLW geld, bank en belastingen	0,0020
MBO/LLW administratie	0,0019
MBO/LLW brood en banket	0,0017
MBO/LLW grond-, weg- en waterbouw	0,0015
MBO openbare orde en veiligheid	0,0015
VBO landbouw en natuurlijke omgeving	0,0014

De relatief goede omscholingsperspectieven voor de opleidingen VBO landbouw en natuurlijke omgeving en MBO/LLW milieu en groene ruimte vloeien voort uit de krapte op de arbeidsmarkt voor MBO/LLW landbouw en veeteelt. Omscholing kan derhalve ook hier een effectief middel zijn om de krapte te verminderen. Voor werkzoekenden met als opleidingsachtergrond VBO landbouw en natuurlijke omgeving zal de omscholing vooral het karakter hebben van een niveauverhoging, terwijl voor MBO/LLW milieu en groene ruimte vooral aanvullende scholing op het eigen (MBO-)niveau vereist is. Dit illustreert dat omscholing zowel een niveauverhogend als een richtingveranderend karakter kan hebben.

De krapte op de arbeidsmarkt voor MBO/LLW operationele techniek zorgt voor relatief goede omscholingsperspectieven voor werkzoekenden met de opleiding MBO/LLW grond-, weg- en waterbouw. Gezien het kwantitatieve karakter van het aansluitingsprobleem is omscholing van werkzoekenden met de opleiding MBO/LLW grond-, weg- en waterbouw zowel een effectief middel om de arbeidsmarktkansen voor deze werkzoekenden te vergroten als om de krapte op de markt voor MBO/LLW operationele techniek te verminderen.

De relatief goede omscholingsperspectieven voor de MBO/LLW-opleidingen elektrotechniek en administratie zijn voor een belangrijk deel gerelateerd aan de krapte op de arbeidsmarkt voor respectievelijk de HBO-opleidingen elektrotechniek en accountancy en bedrijfseconomie. Hierbij is dus sprake van niveauverhogende omscholingsperspectieven. Het ligt daarbij voor de hand dat deze omscholing zich richt op de relatief lage functies in het beroependomein van deze HBO-opleidingen.

Het opleidingstype MBO/LLW bedrijfskunde is een voorbeeld van een opleiding die gemiddeld genomen een grote mate van verwantschap vertoont met een relatief groot aantal andere opleidingstypen. Dit maakt werkzoekenden met deze opleidingsachtergrond relatief geschikt voor omscholing. De omscholingsperspectieven zijn dan ook rela-

tief goed. Er is gezien de vele mogelijkheden niet duidelijk aan te wijzen in welke richting deze werkzoekenden omgeschoold dienen te worden.

19.5 Conclusies

In deze bijdrage is een conceptueel kader ontwikkeld dat richting kan geven aan de mogelijkheden door middel van bij- en omscholingsprojecten de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden te vergroten en de aansluitingsproblemen op de regionale arbeidsmarkt te verminderen. Drie vragen stonden daarbij centraal. Ten eerste is aandacht geschonken aan de vraag welke arbeidsmarktinformatie relevant is. Daarbij gaat het om drie soorten informatie: de vraag-aanbodverhouding per arbeidsmarktsegment, de afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden en de mate van verwantschap tussen arbeidsmarktsegmenten. De vraag-aanbodverhouding en de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekenden maken het mogelijk de aansluitingsproblematiek in een specifiek arbeidsmarktsegment te typeren. Deze typering geeft vervolgens aan in hoeverre bij- en omscholing effectieve middelen kunnen zijn om de aansluitingsproblemen te verminderen. Ten slotte kan met behulp van de mate van verwantschap tussen arbeidsmarktsegmenten aangegeven worden in welke arbeidsmarktsegmenten de bij- en omscholingsactiviteiten het meest effectief kunnen zijn.

Ten tweede is ingegaan op de wijze waarop deze informatie verkregen kan worden. Voor een optimaal gebruik voor het bij- en omscholingsbeleid zijn betrouwbare data op een laag aggregatieniveau vereist. Uit deze bijdrage is gebleken dat dit met name voor de arbeidsvraag – de vacatures – problemen oplevert. De nadruk op de regionale arbeidsmarkt is hierbij een extra complicerende factor. Vandaar dat ervoor gekozen is om gedeeltelijk van landelijke cijfers gebruik te maken om regionale cijfers op het gewenste lage aggregatieniveau te reconstrueren.

Ten slotte zijn met behulp van het ontwikkelde conceptuele kader de bij- en omscholingsperspectieven voor VBO'ers en MBO'ers op de Limburgse arbeidsmarkt in kaart gebracht. Deze analyses illustreren dat de combinatie van een typering van de aansluitingsproblematiek voor de verschillende opleidingstypen en de indicatoren voor de bij- en omscholingsperspectieven het mogelijk maken om aan te geven in welke segmenten van de arbeidsmarkt bij- en omscholing een effectief beleidsinstrument kan zijn. Tevens kan worden aangegeven in welke richting werkzoekenden het best geschoold kunnen worden.

Enkele kanttekeningen, die met name betrekking hebben op de cijfers waarop de analyses zijn gebaseerd, zijn echter op hun plaats. Ten eerste moest er gebruik worden gemaakt van standcijfers. Dit heeft onder meer als nadeel dat standcijfers gevoeliger zijn voor meetfouten. Daarnaast kunnen standcijfers een vertekend beeld geven omdat geen rekening is gehouden met bijvoorbeeld seizoeninvloeden. Bovendien geven standcijfers onvoldoende inzicht in vacatie- en werkloosheidsduur, die belangrijke indicatoren van de

ernst van de aansluitingsproblematiek kunnen zijn. Ten tweede nemen bij- en omscholing enige tijd in beslag. Scholingsprogramma's zullen daarom het meest effectief zijn wanneer ze kunnen anticiperen op te verwachten toekomstige knelpunten. Wanneer het scholingsbeleid gebaseerd wordt op de huidige knelpunten bestaat het gevaar dat bij- en omgeschoolde werkzoekenden geconfronteerd worden met een arbeidsmarkt waarop voor de door hen verworven vaardigheden geen sprake meer is van een tekort.

In het licht van deze kanttekeningen ligt het voor de hand het in deze bijdrage ontwikkelde raamwerk toe te passen op prognoses voor de toekomstige aansluitingsproblemen op basis van de te verwachten stromen aan de vraag- en de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Gezien het feit dat bij- en omscholingsprogramma's over het algemeen een relatief korte looptijd hebben, is het een logische volgende stap om het ontwikkelde raamwerk toe te passen op kortetermijnprognoses. In dat geval zal het scholingsbeleid ook een preventief karakter hebben ten aanzien van de verwachte knelpunten op bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt.

Literatuurlijst

- Borghans, L. (1992), *A histo-topographic of the Dutch university studies*, ROA-W-1992/5E, Maastricht.
- CBS (1995a), *Vacature-enquête september 1995*, Den Haag.
- CBS (1995b), *Vacature-enquête voor overheid en onderwijs september 1995*, Den Haag.
- Eijs, P. van, en L. Borghans (1996), 'The use of RAS in manpower forecasting: a micro-economic approach', *Economic Modelling*, vol. 13, pp. 257-287.
- Evers, G. (1994), 'Onderwijs, arbeidsmarkt en aansluiting', in: Grip, A. de, L. van der Laan, J.W.M. Mevissen, M. Vermeulen en E.J.T.A. Willems (red.), *Onderwijs en arbeidsmarkt in de regio*, Eburon, Delft.
- Grip, A. de (1987), *Onderwijs en arbeidsmarkt: scholingsdiscrepanties*, VU-uitgeverij, Amsterdam.
- Hartog, J. (1980), *Tussen vraag en aanbod*, Stenfert Kroese, Leiden.
- Hoffman, L. (1997a), 'Zoeken naar werkloosheid', *ESB*, 82e jaargang, no. 4094, pp. 157-158.
- Hoffman, L. (1997b), 'Naschrift', *ESB*, 82e jaargang, no. 4108, p. 433.
- Hoof, J.J. van, en J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Van Loghum Slaterus, Deventer.
- ROA (1997), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, ROA-R-1997/7, Maastricht.

Scholten, L., en I. Overdiep (1994), 'Evenwicht tussen nationale en regionale beleidsvorming, beleid en actoren', in: Grip, A. de, L. van der Laan, J.W.M. Mevissen, M. Vermeulen en E.J.T.A. Willems (red.), *Onderwijs en arbeidsmarkt in de regio*, Eburon, Delft.

Tijssen, J. (1997), 'Kijk op werkloosheid', *ESB*, 82e jaargang, no. 4108, pp. 430-432.