

# Bedrijfsopleidingen

## Ontwikkelingen, knelpunten en kansen

Discussies over 'scholing' lijken als een slingerbeweging te verlopen. In de jaren zestig was er een scherp oog voor het verband tussen onderwijsniveau en economische groei. Het ging daarbij vooral om onderwijs in de brede zin, met name gericht op jongeren. In de jaren zeventig verschoof de aandacht: onderwijs werd vooral gezien als middel tot emancipatie van achtergebleven groepen. In de jaren tachtig staat het onderwijs weer vooral in de belangstelling in haar relatie tot de economische (en technologische) ontwikkeling. Meer dan in het verleden worden de richting en de vormgeving in direct verband gebracht met de arbeidsmarktsituatie en de behoeften van bedrijven. Daarbij is niet alleen de overheid een belangrijke partij, maar ook het bedrijfsleven. De rol van de laatgenoemde is in de discussie tot nu toe relatief onderbelicht. Daarom zullen in dit artikel vooral de scholingsinspanningen van het bedrijfsleven centraal staan. Er wordt ingegaan op de kwantitatieve omvang van scholing door bedrijven, het cursusaanbod, buitenlandse ervaringen en aanknopingspunten voor het overheidsbeleid.

### Waarom schoolt men?

Naar schatting volgden in 1986 zo'n 800.000 werkkenden een bedrijfsopleiding (in welke vorm dan ook), waarbij 'on the job' training niet is meegeteld. Ter vergelijking: bekend is dat de particuliere opleidingsinstituten jaarlijks 1,2 miljoen deelnemers hebben, een groep die deels met de voorgaande samenvalt (Van der Meer, 1987). Exclusief het leerlingwezen spelen naar schatting in maximaal 10% van de gevallen scholen onder de hoede van het ministerie van O&W of eigen instituten van de Arbeidsvoorziening een rol (Van den Berg en Warmerdam, 1987). Bekend is daarnaast dat ongeveer de helft van de opleidingen in grote bedrijven uitsluitend intern plaatsvindt en minder dan 10% uitsluitend extern. In kleinere bedrijven is het externe aandeel aanmerkelijk groter.

Er zijn in wezen vier redenen voor bedrijven om te scholen (vgl. Wijers e.a. 1986). De eerste is dat er van technologische verandering sprake is, en dat deze gepaard gaat met een behoefte aan nieuwe kwalificaties. Het belang van scholing bij

technologise verandering kan niet hoog genoeg worden ingeschat. Een al iets ouder voorbeeld daarvan is te vinden in een Engels onderzoek naar het grootste knelpunt bij invoering en gebruik van micro-electronica in enkele landen in 1983 (Vickery en Wurzburg, 1987). Een tekort aan kennis was in Frankrijk en West-Duitsland het belangrijkste knelpunt (in meer dan 50% van de gevallen), dat vaker werd genoemd dan dat van ontwikkelingskosten en economische situatie samen. In Engeland was scholing ook het belangrijkste knelpunt, maar werd het iets minder vaak genoemd dan de andere twee samen. Bij scholing uit technologische overwegingen gaat het echter minder dan voorheen om pure technische scholing, maar meer om een breder aanbod, inclusief de aandacht voor bijvoorbeeld vereiste organisatorische veranderingen.

Een tweede reden wordt gevormd door wijzigingen in commerciële omstandigheden. Een onderneming wil meer 'klantgericht' gaan werken en heeft haar organisatie drastisch gewijzigd. Vanwege veranderde afzetcondities wordt het bijvoorbeeld nodig geacht een intensieve verkooptraining te organiseren.

Een derde reden, die kan samenvallen met de vorige, is het streven van bedrijven een eigen 'cultuur' te vormen, een eigen stijl van werken. Deze vorm van scholing kan per definitie alleen in het

\* Dr P.A. Boot is verbonden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal voor Algemene Beleidsaangelegenheden. Dit artikel werd geschreven op persoonlijke titel, met dank aan prof. dr. J. Heijke, dr. A. de Grip, drs. R. Janssen voor stimulerend commentaar op eerdere concepten.

bedrijf zelf plaatsvinden, hoewel externe instituten er zeer wel een deel als 'maatwerk' bij voor hun rekening kunnen nemen.

Een vierde reden, die nu nog niet van veel gewicht is, maar die in de toekomst zwaarder zal worden, is de demografische ontwikkeling. Tot nu toe – en bij een gemiddelde mobiliteit van school naar baan van plm. 2% per jaar kon dat ook heel goed – vond de invulling van de meeste veranderingen van functies plaats door jonge mensen aan te nemen. In de wat verdere toekomst zal dat minder simpel zijn. Dit wordt in Nederland echter eerst na 1995 werkelijk van belang.

**Bedrijfsopleidingen: het aanbod**

*Naar grootteklasse*

Het is een bekend gegeven dat de intensiteit van bedrijfsopleidingen – gerekend per werkende – in het algemeen met de bedrijfsomvang toeneemt. Dit verschijnsel doet zich voor in alle landen waarvan cijfers bekend zijn.

Tabel 1 illustreert dit voor Nederland.

**Tabel 1. Aanbod van cursussen naar bedrijfsomvang (in %) van aantal bedrijven per grootteklasse)**

	1981	1986
5- 9 werknemers		43
10- 19 werknemers	30,6	54
20- 49 werknemers	42,1	67
50- 99 werknemers		82
100-199 werknemers	54,7	91
200-499 werknemers		96
meer dan 500 werknemers	77,3	98

Bron: CBS

Bovenstaande cijfers dienen vooral als indicatie gezien te worden. Bij nadere analyse naar bedrijfstak lijken ze voor 1981 namelijk niet altijd even plausibel.<sup>1</sup> Het is waarschijnlijk dat in dat jaar veel bedrijven hun praktijkleerplaatsen van het leerlingwezen ook bij het scholingsaanbod hebben meegerekend. In 1986 bleven in elk geval 'on the job training' en het leerlingwezen expliciet buiten de vraagstelling. Toch lijkt het patroon duidelijk: een constante toeneming per grootteklasse. Grote bedrijven hebben vrijwel alle een scholingsaanbod, maar ook in het middenbedrijf geldt dat voor een grote groep. Ten opzichte van

1981 is vooral in het middenbedrijf het aanbod sterk gestegen.

Uit een recent overzicht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat van de 66 grote cao's<sup>2</sup> (van toepassing op 2,1 miljoen werknemers waar na mei 1986 een nieuw contract werd gesloten) er in 35 gevallen voor in totaal ruim 1,2 miljoen werknemers van afspraken over scholing sprake is. Deze richten zich echter vooral op jongeren. In de meeste gevallen zijn die afspraken nieuw.

Nu is het denkbaar dat bij het verschil naar grootteklasse van een 'sectoreffect' sprake is: men vindt dan relatief veel grote bedrijven in sectoren met intensieve scholingsinspanningen, en daarom lijken de grote bedrijven veel te doen.

Uit een overzicht van de activiteiten per bedrijfstak geldt echter dat daarbinnen ook van een verschil naar grootteklasse sprake is (zie tabel 2). Naarmate de bedrijven groter worden neemt dit verschil af: afgezien van de bouw (87%) en landbouw (80%) heeft in alle genoemde bedrijfstakken meer dan 90% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers een scholingsaanbod. Gebeurt er werkelijk zoveel minder in de kleine bedrijven? Er zal daar wel degelijk van kennisoverdracht sprake zijn, maar op een relatief minder geformaliseerde manier. Veel kennisoverdracht is dan 'on the job', of vindt plaats door korte cursussen bij leveranciers van apparatuur.<sup>3</sup>

Toch staat vast dat het scholingsaanbod in kleine bedrijven geringer is. Hiervoor zijn tenminste drie oorzaken. Allereerst 'werkt' een klein bedrijf anders dan een groot. Men is er relatief sterker bezig met de 'dagelijkse productie', en tracht problemen op te lossen op het moment dat ze zich voordoen. Daarbij wordt er minder vooruit gepand, en is er zodoende minder ruimte voor gestructureerde cursussen. Een tweede oorzaak is dat werknemers er zelf minder reden hebben om te scholen – binnen het bedrijf zijn er immers niet veel carrièremogelijkheden – en dat voor de ondernemer het gevaar relatief groot is dat bijgeschoold personeel sneller vertrekt. Door de grotere carrièremogelijkheden is dat gevaar in grote bedrijven geringer.

Een derde oorzaak is dat kleine bedrijven soms wel willen scholen, maar dat er geen goede mogelijkheden of adequate structuren zijn waarbinnen dit kan plaatsvinden. Onderzoek van Poutsma c.s. uit 1987 geeft hiervan een illustratie.

Tabel 2. Bedrijven met opleidingsactiviteiten naar bedrijfstak (1986, in procenten)

	Totaal	waarvan bedrijven met:	
		5-9 werknemers	20-49 werknemers
Landbouw, visserij	40	37	50
Industrie	56	40	63
Bouwnijverheid	45	34	57
Handel, horeca en reparatie	51	41	65
Transport, communicatie	42	26	57
Bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	75	66	85
Overige dienstverlening	70	43	76

Bron: CBS

*Naar bedrijfstak*

Ook naar bedrijfstak zijn de inspanningen verschillend. Uit tabel 2 komt naar voren dat de banken, het verzekeringswezen en de zakelijke en overige dienstverlening vrij actief zijn. In het laatste geval gaat het in sterke mate om de gezondheidszorg, i.c. om de in-service opleidingen voor ziekenverzorgenden en werkenden in bejaarden- en verpleegtehuizen. Het aandeel van opleidingen ten behoeve van de (eerste) vakopleiding speelt daarin een grote rol. Ook speelt in de overige dienstverlening het effect van de relatief grote instellingen mee.

Nader onderzoek van het CBS leerde dat 'bedrijfsklassen en -groepen die onderling uitgebreide economische relaties onderhouden in dezelfde mate actief (lijken) wat betreft de opleiding van hun personeel' (Luijendijk, 1987) (b.v. hoge activiteit in toelevering, productie en handel van electrotechnische producten, geringe activiteit in de 'kolom' van de bouw en hout).

Deze verschillen zeggen nog weinig over de lengte en kosten van de aangeboden scholing. In Nederland zijn daarover alleen gegevens bekend voor grote ondernemingen. Ten opzichte van de loonsom blijken de scholingsuitgaven hoog in de banken en verzekeringsmaatschappijen, in het transport (met name bij de NS, sloop- en luchtvaart) en in de overige dienstverlening. De uitgaven zijn relatief laag in de bouw (Wijers e.a., 1986). Het is interessant dat dit overeenkomt met in Beieren in 1980 gevonden resultaten. Scholingsinspanningen waren daar het hoogst in achtereenvolgens verzekeringen, banken, transport, metaal- en elektro-industrie, en veel lager in de chemie en houtindustrie (Hölderhof en Beckers, 1985).

**Scholing en typen bedrijven: Frankrijk**

Omdat er nog niet zo erg veel bekend is over de verhouding tussen scholingsinspanningen en andere kenmerken van bedrijven – bijvoorbeeld wat de relatie is met de winstontwikkeling, of financiële positie – zullen we kort aandacht schenken aan het enige Westeuropese land waarover dergelijke informatie wel beschikbaar is, Frankrijk. Vooral de *typering* van de bedrijven naar scholingsinspanning doet vermoeden dat er overeenkomsten met de Nederlandse situatie zijn.

Uit hoofde van de Wet op het wederkerend onderwijs ('formation continue'), die elk bedrijf met meer dan 10 werknemers verplicht een bepaald percentage van de loonsom aan scholing te besteden, dan wel aan een bedrijfstakfonds af te dragen, is in Frankrijk gedetailleerde informatie over scholingsinspanningen beschikbaar (Dayan, 1986; Géhin, 1986). De voornaamste indicatoren die van invloed zijn op de intensiteit daarvan zijn, in volgorde van belangrijkheid, de volgende:

- *kapitaalintensiteit* (deze blijkt ook een relatie te vertonen met de groei van investeringen op wat langere termijn), het gemiddeld loon per werknemer – dat sterk blijkt samen te hangen met de initiële scholingsgraad – en de *arbeidsproductiviteit*;
- enkele factoren die de 'omgeving' van de onderneming nader bepalen, waarmee feitelijk wordt bedoeld de *financiële situatie*, vooral gekenmerkt door de omvang van de ingehouden winst, zoals die in de verhouding van eigen en vreemd vermogen tot uitdrukking komt;
- de *'mate van anticipatie en aanpassing'*, geïnificeerd door de inspanningen voor onderzoek en ontwikkeling en het aandeel van hogeschoolen in bedrijven en bedrijfstakken.

De eerste factor zou wat meer van de verschillen kunnen verklaren dan de andere twee te samen.

Aan de hand van deze factoren kon vervolgens een verdeling worden gemaakt in vier typen bedrijven en bedrijfstakken. De *eerste groep* bestaat uit de 'monopolies': openbaar nut en producenten van informatieverwerkende apparatuur. De scholingsinspanningen zijn hier het hoogst. In het openbaar nut speelt het 'sociale element' (onderhandelingen met vakbonden, ondernemingsraad) een wat grotere rol; in de informatie-industrie gaat het om 'economisch' beleid in meer strikte zin. De werknemers zijn in deze sectoren al hooggeschoold: slechts een kwart van hen is volledig ongeschoold, een relatief groot deel heeft hoger of universitair technisch onderwijs.

De *tweede groep* bestaat uit vooral de *traditionele 'zware industrie'*: staal, scheepsbouw, rubber, automobieliindustrie, maar ook productie van synthetische garens. In deze sectoren was de winstgevendheid in het nabije verleden vaak laag. De vermogenspositie is slecht. In een herstructureringsproces wordt getracht 'een sprong naar voren' te maken. In dat kader is sprake van hoge scholingsinspanningen, die vrij sterk zijn geïnstitutionaliseerd in cao-afspraken. Het personeelsbestand wordt gekenmerkt door veel geschoolde vaklieden en middenkader. Het kwalificatieniveau van werknemers is hier, vanwege de jarenlange scholing in bedrijven zelf, ook vaak aanmerkelijk hoger dan het initiële opleidingsniveau.

De *derde groep* bestaat uit enerzijds 'speerpunt-bedrijven' (vliegtuigbouw, electronica, hoogwaardige chemie), anderzijds bedrijven waarin van oudsher veel relatief goed geschoolde vaklieden werken (procesindustrie, machinebouw). In deze bedrijven zijn de scholingsinspanningen ook vrij hoog, maar vooral ongelijk verdeeld over de werknemers: in de speerpuntbedrijven geconcentreerd bij zeer hooggeschoolden, in de 'vakliedenindustrie' bij hen die al een vakopleiding hebben gevolgd.

De *vierde groep* bestaat uit bedrijven waarin weinig scholing plaatsvindt, en is vrij divers (kleding, textiel, schoenen, delen van de voedingsmiddelenindustrie). In het algemeen is het opleidingsniveau hier laag, werken er veel vrouwen of is het aandeel van 'dienstenachtige' beroepen hoog. Voor zover scholing plaatsvindt is deze selectief.

Tabel 3 toont de dominantie van de eerste groep (de monopolies). Daaruit blijkt hoe sterk het ge-

middelde – uitgedrukt in de loonsom en in absolute bedragen – door de eerste vijf sectoren omhoog wordt gedrukt. Daarna worden de verschillen tussen de bedrijfstakken veel geringer. Afgezien van deze 5 kwamen de andere 37 industriële bedrijfstakken uit op scholingsinspanningen tussen 3 en 1% van de loonsom. Het wettelijke minimum is 1,1%; daaronder is een onderneming premieplichtig.

**Tabel 3. Scholingsinspanningen in Frankrijk, 1982: percentage uitgedrukt in de bruto loonsom.**

	aandeel in loonsom	per werknemer
1. electriciteit	6,77%	6778 F.
2. productie informatie-verwerkende apparatuur	5,95%	8546 F.
3. gas	5,48%	5553 F.
4. kolenmijnbouw	5,36%	4662 F.
5. olie industrie	3,22%	4614 F.
gemiddelde industrie	1,92%	1711 F.1
gemiddelde excl. eerste vijf	1,45%	1162 F.1
1) ongewogen gemiddelde		

Bron: Dayan e.a., 1986.

Vanwege de gedetailleerde informatie is in Frankrijk niet alleen bekend hoeveel bedrijven per grootteklasse scholingsinspanningen leveren, maar ook in welke mate (zie tabel 4). Opmerkelijk is dat het aantal bedrijven met scholingsaanbod vrij goed in de buurt ligt van het Nederlandse (ongeveer tussen dat van 1981 en 1986 in).

**Tabel 4. Scholingsinspanningen in Frankrijk naar grootte, 1984**

Aantal werknemers	aandeel in loonsom	bedrijven met aanbod
10-19	1,16%	34%
20-49	1,22%	54%
50-499	1,46%	80%
500-999	2,04%	95%
meer dan 2000	3,45%	97%

Bron: Géhin e.a., 1986

**Tabel 5. Deelname aan scholing naar functie aantal deelnemers als deel van betreffende functiegroep, 1984**

Omvang bedrijf	Totaal	Onge- schoolden	Geschool- de arbei- ders	Beambten	Technici midden kader	Ingenieurs hoger- kader
10-49 werknemers	9,1	3,2	5,3	9,3	15,8	18,8
50-499 werknemers	16,2	6,8	11,5	16,5	26,7	30,6
> 500 werknemers	33,3	15,6	29,0	31,6	46,8	47,6
alle	22,5	9,9	18,0	20,8	37,3	34,8

Bron: Géhin, 1986

In de bedrijven tot 200 werknemers zijn de onderlinge verschillen gering. De inspanningen van zeer kleine, kleine of middenbedrijven verschillen in dezelfde mate: ruwweg een vijfde geeft minder dan 1,09% van de loonsom aan scholing uit, drievijfde zit rond het verplichte minimum of net hoger, iets meer dan 10% spendeert tussen 1,5 en 3% van de loonsom en minder dan 5% van deze bedrijven geeft meer dan 3% van de loonsom aan scholing uit.

Er bestaat dus wel een groep kleine en middelgrote bedrijven met forse scholingsinspanningen, maar deze is relatief niet groot. Daarnaast is opvallend dat juist van de zeer grote bedrijven (met meer dan 2000 werknemers) de inspanningen in Frankrijk sinds 1980 het snelst zijn toegenomen. Zo'n 38% van de werknemers volgt daar jaarlijks een scholing, wat wederom vergelijkbaar is met het Nederlandse deelnamepercentage.

Uit Frankrijk is ook een nauwkeuriger verdeling van deelname aan scholing naar functie bekend die – ook omdat de globale indruk ervan dezelfde is als uit Nederlands onderzoek naar voren komt – illustratief kan zijn voor de situatie in ons land (zie tabel 5).

De deelname is het grootst voor het middenkader, op kleine afstand gevolgd door het hogere kader. In de kleinere en middelgrote bedrijven is het juist het hogere kader dat het meest aan scholing deelneemt. Er zijn twee duidelijke 'kloven': tussen de ongeschoolden en geschoolden, en tussen de geschoolden in lagere functies en het middenkader. Vooral in de grote ondernemingen is het verschil in deelname tussen 'white collars' en 'blue collars' niet erg groot. Ook in Nederland worden de meeste inspanningen besteed aan middelbaar en hoger management. Wel verwachten grote bedrijven dat in de toekomst een 'inhaalbeweging' voor

lager management en uitvoerende medewerkers kan plaatsvinden.

### Deelnemers

#### *Mannen en vrouwen*

Het aantal deelnemers aan bedrijfsopleidingen stijgt zeer sterk. Naar schatting is dit in de periode 1983-1986 verdubbeld (zie tabel 6). Hierbij zij opgemerkt dat de vraagstelling van de onderzoeken niet exact dezelfde was. Mogelijke verschillen die daarvan het gevolg kunnen zijn lijken per saldo echter niet erg groot.<sup>4</sup> Ook zou dit zeer wel kunnen sporen met de ontwikkeling van jaar tot jaar: een toename van zo'n 25 à 30% jaarlijks. Uit analyses van cao's waarin bepalingen over scholing voorkomen, blijkt dat er daar van een versnelling van de toename sprake is. De deelname van mannen en vrouwen is relatief in ongeveer dezelfde mate toegenomen. Men dient zich te realiseren dat de in tabel 6 genoemde percentages deelname op een moment betreffen. Over de pe-

**Tabel 6. Deelname aan bedrijfs cursussen, als deel van de werkzame beroepsbevolking in % op een moment.\***

	1979	1983	1985	1986
mannen	2,8	8,5	13,9	16,8
vrouwen	2,1	7,0	10,4	14,6
allen	2,6	8,1	12,8	16,1

\* In 1983 werd gevraagd naar 'interne bedrijfs cursussen', in 1985 en 1986 naar door het bedrijf georganiseerde cursussen exl. hobby cursussen, EHBO, introductie cursussen e.d.

Bron: 1979 en 1983 CBS; 1985, 1986 OSA.

Tabel 7. Verschillen in deelname aan bedrijfsopleidingen door mannen en vrouwen (in procenten)

	Mannen			Vrouwen			Totaal 1986
	1982	1985	1986	1982	1985	1986	
opleiding aanwezig	52,8	53	50,5	43,5	50,7	47,5	48,9
waarvan deelname		13,9	16,8		10,4	14,6	16,1
deelnamekans		26,2	33,3		20,5	30,8	32,9

Bron: 1982, Schippers (1986); 1985, 1986 OSA.

riode mei 1985-oktober 1986 nam bijvoorbeeld 32,1% van de werkenden aan een bedrijfsopleiding deel, op jaarbasis bijna 22%.

Waarom bestaan er verschillen in deelname tussen mannen en vrouwen? In principe zijn drie redenen denkbaar: (1) bedrijven bieden vrouwen minder vaak scholing aan dan mannen, (2) vrouwen reageren vaker negatief op het aanbod of nemen minder eigen initiatieven (kleinere deelnemingsgraad) of (3) er werken meer vrouwen in bedrijven zonder scholingsaanbod.

Uit tabel 7 komt naar voren dat er inderdaad wat minder vrouwen in bedrijven werken met een scholingsaanbod, maar dat het verschil in 1986 kleiner is dan in 1982. Ook komt daaruit naar voren dat de kans op deelname bij gegeven scholingsaanbod geringer is.

De 'human capital' theorie verklaart dit vooral daaruit, dat vrouwen doorgaans korter bij een bedrijf blijven en een investering in hun opleiding voor de ondernemer zodoende minder rendabel is. Volgens een globale berekening behouden mannen in Nederland een baan gemiddeld 2 keer zo lang als vrouwen (ministerie van SZW, 1987). Daarnaast zal het geringe aanbod vermoedelijk samenhangen met het type functies dat zij bekleeden. Of vrouwen zich minder vaak uit eigen initiatief voor een cursus aanmelden is mij niet bekend. Wel zijn hierover Duitse gegevens voorhanden. Oudere Westduitse vrouwen – vanaf 40 jaar – blijken zich juist *vaker* uit eigen initiatief voor cursussen aan te melden dan oudere Westduitse mannen, terwijl er voor jongere mannen en vrouwen geen verschil is. Het deelnamepercentage verschilt echter juist bij de leeftijdsgroepen boven de 30 jaar (tot 30 jaar is er in Duitsland in het geheel geen verschil in deelname tussen mannen en vrouwen (Blaschke, 1986).

Het is dus vooral het geringere scholingsaanbod aan vrouwen – samenhangend met relatieve oververtegenwoordiging van hen in bedrijven zonder zo'n aanbod en de hoge mobiliteit van vrouwen – dat het wat lagere deelnamepercentage van

vrouwen verklaart. Tenslotte zij opgemerkt dat weinig bekend is over het *type* scholing dat mannen en vrouwen volgen. Dat zou wel eens aanmerkelijk kunnen verschillen!

#### Sterke toename?

Ongeveer de helft van de werkenden is werkzaam in een organisatie waarin bedrijfsopleidingen worden georganiseerd. Onduidelijk is in welke mate dit aandeel toeneemt. Indien aan *bedrijven* wordt gevraagd, of zij scholing aanbieden, neemt het percentage dat dat zegt te doen toe van 34% in 1981 tot 56% in 1986. Indien aan *werkenden* wordt gevraagd of er van een scholingsaanbod in hun bedrijf sprake is, neemt dit af van 50,1% in 1982 naar 48,9% in 1986 (CBS; Schippers, 1986; OSA). Het lijkt er op dat het laatstgenoemde cijfer (afkomstig uit het OSA-survey) het scholingsaanbod onderschat, want juist bij de zeer grote bedrijven geeft men een laag aanbodpercentage; blijkbaar weten veel werknemers in grote bedrijven of instellingen niet dat er van scholing sprake is. De intensivering van scholingsinspanningen vindt zijn oorzaak ten dele in een groter aantal scholende arbeidsorganisaties (scholingsaanbod), maar vooral in een intensivering van de scholingsinspanningen van bedrijven en instellingen die in dit opzicht al actief zijn.

In 1985 nam een kwart van degenen die werkten in instellingen die actief waren op het gebied van opleidingen daaraan ook deel, in 1986 was dat een derde.

#### Deelname naar leeftijd

Volgens de 'human capital' theorie zullen scholingsinspanningen door bedrijven groter zijn voor jongeren dan voor ouderen. Cijfers bevestigen dat: er is sprake van aanmerkelijke verschillen (zie tabel 8). Omdat het leerlingwezen niet is meegerekend, geven de cijfers over deelname door jongeren nog een onderschatting van de feitelijk door bedrijven en instellingen ondernomen scholingsactiviteiten.

**Tabel 8. Deelname aan bedrijfsopleidingen naar leeftijdscategorie**

	1983	1985	1986
20-24 jaar	12,6	17,1	22,7
25-29 jaar	11,2	17,8	23
30-34 jaar	8,1	11,7	17,6
35-39 jaar	7	11,8	17,1
40-44 jaar	4,4	12,7	8,8
45-49 jaar	5,7	12,2	11,1
ouder dan 49	1,4	5,6	2,7

Bron: 1983, CBS; 1985, 1986, OSA.

De groep werkenden tussen 20 en 30 jaar neemt vrij gelijkmatig en het meest intensief aan bedrijfsopleidingen deel. Ook de verdeling over de dertigers is vrij gelijkmatig. Een caesuur is zo rond de dertigjarige leeftijd te vinden. Voor de wat ouderen lijken de uitkomsten wat wisselender. Ouder dan 50-jarigen nemen nauwelijks (meer) aan scholing deel, terwijl zij toch nog zo'n 16% van de werkzame beroepsbevolking vormen. Voor deze categorie werkenden zal het erg moeilijk blijken om bij de huidige technologische en organisatorische veranderingen volwaardig in de bedrijven en instellingen te kunnen blijven functioneren. Veertigers vormen wat dat betreft een tussencategorie, met een lagere deelname dan jongeren, maar aanzienlijk hoger dan vijftigers. Opmerkelijk is de grotere deelname van de 45-49-jarigen dan van de 40-44 jarigen in 1983 en 1986.

Het lijkt erop dat de toename ten opzichte van de deelname in 1983, behalve voor diegenen die ouder dan 40 jaar zijn, vrij gelijkmatig verloopt, en dat de verschillen daarmee in gelijke mate in stand blijven.

### Opleidingsniveau

Van belang is verder het opleidingsniveau van de deelnemers. Is het zo dat juist de beter geschoolden hun kennis kunnen verdiepen, of fungeren cursussen als een middel waardoor de minst opleiden hun achterstand enigszins verkleinen?

Om de specifieke bedrijfs cursussen een referentiekader te geven, vergelijken we ze met de deelname aan alle opleidingen na het initiële onderwijs. Hierbij is niet aan culturele cursussen e.d. gedacht, maar werd gevraagd naar 'dagopleidingen, part-time opleidingen en bedrijfsopleidingen'. Dit zal ruwweg overeenkomen met de volwasseneneducatie minus een deel van de vorming (zie tabel 9).

Deelname neemt toe met het initiële opleidingsniveau. Ook hier zijn a priori twee oorzaken denkbaar. Voor ondernemingen zal een hoog initieel opleidingsniveau een indicatie zijn van de mate van verdere 'schoolbaarheid' van het personeel. Dit is uiteraard alleen een perceptie, het zegt niets over de daadwerkelijke 'schoolbaarheid'. Ten tweede zullen degenen die in het verleden meer onderwijs hebben gevolgd, een groter vertrouwen hebben in de zinvolheid en het mogelijke succes daarvan.

Verder is het verschil in deelname naar opleidingsniveau tussen specifieke bedrijfsopleidingen en andere vormen van volwasseneneducatie opvallend gering. Het is niet zo dat arbeidsorganisaties opmerkelijk minder inspanningen leveren voor degenen met een laag opleidingsniveau dan de overige volwasseneneducatie. Enig verschil is echter wel aanwezig.<sup>5</sup>

Goede vergelijkingen met de deelname in 1983 zijn niet te maken. Het heeft er echter wel de schijn van dat wat betreft de deelname aan bedrijfs cursussen in de periode 1983-'86 met name de groep

**Tabel 9. Deelname aan bedrijfs- en andere opleidingen\* na het initiële onderwijs (in procenten)**

	<i>Bedrijfs cursussen op één moment</i>		<i>tot. deeln.** cursussen in periode mei 1985-okt. 1986</i>
	1985	1986	
basisonderwijs	0	4,3	5
LBO, mavo	9,1	12,1	13,8
MBO, havo, vwo	12,8	19,1	26,9
HBO	17,5	23,7	22,8
wet. onderw.	12,2	17	

\* Zowel voltooide als onvoltooide opleiding.

\*\* Zowel werkenden als niet-werkenden.

Bron: OSA

met hoger beroepsonderwijs het snelst is gestegen, terwijl dat voor degenen met lager beroepsonderwijs en mavo minder dan gemiddeld is toegenomen.

### Aanknopingspunten voor beleid

De overheid is in het voorafgaande buiten beeld gebleven. Niet helemaal verwonderlijk, want op de snel groeiende 'scholingsmarkt' lijkt zij maar ten dele partij. Toch gaat deze groei ook niet geheel aan haar voorbij. Via het arbeidsvoorzieningsapparaat wordt gepoogd ook werkzoekenden aan scholing te laten deelnemen, waarbij veelal nauw met bedrijven wordt samengewerkt. Het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen ziet dat scholen bijvoorbeeld stichtingen oprichten die zich meer commercieel kunnen opstellen en tracht dit door wetgeving in een breder kader te passen. Het ministerie van Economische Zaken is gaan inzien dat bij de vormgeving van het technologiebeleid scholing een essentieel element is. De activiteiten vertonen echter weinig samenhang en zijn niet gestoeld op één beeld van de feitelijke situatie.

Hoewel er in de uitvoeringspraktijk al heel wat gebeurt en de noodzaak van 'scholing' alom wordt erkend, is er van een visie op de plaats die scholing in het brede sociaal-economisch beleid inneemt, en de consequenties die deze voor het feitelijk beleid met zich mee zou kunnen brengen nog geen sprake. Zo'n visie kan alleen in samspraak met vele betrokkenen tot stand komen. Ik wil deze bijdrage besluiten met vijf punten waarop nader nagegaan zou kunnen worden indien de overheid tot een wat grotere samenhang in de beleidsactiviteiten zou wensen te komen.

*Ten eerste* de vraag of bedrijfsopleidingen als zodanig door de overheid gestimuleerd dienen te worden. 'Technologie' wordt belangrijk genoeg geacht voor financiële ondersteuning, 'investeren' worden ruimhartig gepremieerd. Anderzijds laten de sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid, weten aan overheidsbemoediging in algemene zin niet zoveel behoefte te hebben: het bedrijfsleven wordt primair verantwoordelijk geacht voor scholing van werkenden. Aangezien bij andere vormen van overheidssteun niet altijd even duidelijk is of de beoogde doelen er daadwerkelijk en per saldo mee worden bereikt, is zodoende a priori terughoudendheid op zijn plaats. In principe zijn er twee redenen waarom de overheid in een breder kader bedrijfsopleidingen zou

kunnen stimuleren. In het kader van discussie over de vormgeving van het technologiebeleid is naar voren gekomen dat het knelpunt in technologische innovatie, zeker in het midden- en kleinbedrijf, niet zozeer ligt in tekortschietende onderzoeksinspanningen, maar in de feitelijke introductie van nieuwe technieken. Problemen bij de verandering van de organisatie en de vereiste kwalificatie van het personeel spelen daarbij een rol. Ondersteuning van innovatie vraagt dus om ondersteuning van scholing. Een andere reden is dat er bij investering in scholing sprake is van een zekere mate van 'externe effecten', bijvoorbeeld indien bijgeschoolde werknemers vrij snel uit een bedrijf zouden vertrekken. In zo'n situatie zal de feitelijke geleverde scholingsinspanning minder dan optimaal zijn.

In de praktijk is er een derde reden voor overheidsactiviteiten. De overheid wordt, en de Stichtingsakkoorden hebben dat ook verwoord, verantwoordelijk geacht voor tenminste de financiering van her- en bijscholing van werkzoekenden. Voor deze scholing bestaat een veelheid aan instrumenten en instellingen, waarvan de kaderregeling scholing en de Primaire Beroepsgerichte Volwasseneneducatie in omvang de belangrijkste en de Centra voor (Administratieve) Vakopleiding van Volwassenen voor velen de bekendste zijn. In het regeerakkoord is een uitbreiding van het bereik op jaarbasis van deze instrumenten in 1990 ten opzichte van 1986 met 40.000 werkzoekenden voorzien (ongeveer een verdubbeling). Voor de effectiviteit van die scholing (op welke plaats in welke beroepen) en het invullen van een goede praktijkcomponent is de hulp van het bedrijfsleven nodig. Deze zal die hulp eerder geven naarmate ook werkenden van scholingsondersteunende maatregelen gebruik kunnen maken.

Conclusie: voor een aanvullende rol van de overheid zijn wel degelijk goede argumenten aan te voeren.

Indien enig algemeen overheidsbeleid overwogen zou worden, zijn naast de genoemde ervaringen in Frankrijk die in Denemarken en Zweden het bestuderen waard.

Een *tweede* vraagstuk is de zeggenschap. Is bedrijfsscholing een beslissing van de ondernemer, zoals investeringen, of is zij een vraagstuk waarover ook bijvoorbeeld de vakbeweging op bedrijfsniveau zou mee dienen te praten? Dit is temeer van belang, waar zij van invloed is op de voortgang van herverdeling van werk. Veel vakbonden zijn in principe bereid te onderhandelen over

verdere arbeidstijdverkorting die (ten dele) voor scholing wordt gebruikt, mits goede afspraken gemaakt kunnen worden over bijvoorbeeld de kwaliteit van de scholing en bepaalde garanties van deelname door het gehele personeel gegeven kunnen worden. In het kader van de werkloosheidsbestrijding is dit uiteraard een aantrekkelijke optie. Veel werkgevers zijn echter huiverig voor het uit handen geven van hun volledige zeggenschap op dit terrein. De gevolgen voor de arbeidsmarktontwikkeling van dit meningsverschil kunnen zo groot worden, dat een duidelijke stellingname van de overheid wenselijk kan zijn. Ook zouden de werkgevers in de collectieve sector hierin zelf een voortrektersrol kunnen vervullen. Een *derde* vraagstuk is de informatie over de markt. Zoals bekend leert de neoklassieke economische theorie dat één van de condities, waaraan voldaan moet zijn wil 'de markt' tot gunstige uitkomsten leiden, is dat er sprake is van goede, bij de marktpartijen bekende informatie. Dat is op de scholingsmarkt volstrekt niet het geval. In principe zijn dan twee oplossingen denkbaar: men kan trachten te plannen, en men kan dat nalaten maar de markt doorzichtiger te maken. Lange tijd heeft de overheid voor de eerste optie gekomen, tenminste wat dat deel van de markt betreft dat 'volwasseneducatie' wordt genoemd. De laatste jaren is de planningfilosofie afgezworen, maar is niet erg duidelijk hoe de informatievoorziening dan verbeterd kan worden.

Wordt dit een taak van de nieuwe tripartite Arbeidsvoorziening, zoals de SER adviseert? Is dit ook niet iets waarbij particuliere bureaus veel actiever ingeschakeld dienen te worden?

Een *vierde* vraagstuk betreft de uiteindelijke verhouding tussen kosten en baten. Werkzoekenden worden bijgeschoold omdat het hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot, en bedrijven sturen werknemers naar cursussen omdat de personeelsafdeling dat voorstelt. Wat de kosten zijn is maar zeer ten dele bekend. Wat de preciese baten zijn is helemaal onduidelijk. Hierin schuilt een gevaar. Voorlopig zal de scholingsinspanning ongetwijfeld toenemen. Indien echter niet veel energie wordt gestoken in het onderzoek naar de feitelijke verhouding tussen scholingsinspanningen en prestaties (van bedrijven, maar ook van werkzoekenden) is de kans niet denkbeeldig dat een scholingshousse omslaat in een scholingsbaisse, zeker in bedrijven of op momenten waar uitgaven verminderd dienen te worden. Omdat ik er van overtuigd ben — maar empirisch niet kan onderbou-

wen — dat investeren in human capital ook macro-economisch zeer rendabel kan zijn, vind ik dat zo'n omslag geen kans zou moeten krijgen.

Een *laatste* vraag is of de bloei van bedrijfsopleidingen niet vooral een indicatie is van onvoldoende kwaliteit van het reguliere onderwijs. Als dat zo is, zou meer energie gestoken dienen te worden in verbetering van dat onderwijs dan in stimulering van de bedrijfsopleiding. Het lijkt me echter alleen een schijnbare tegenstelling. Wel is van belang na te gaan op welke manier de kloof tussen onderwijs en bedrijf het best kan worden gedicht. Eerder heeft Van Hoof (1986) terecht betoogd dat het reguliere onderwijs alleen noch tot taak heeft noch in staat is de afstand tussen 'school en werk' volledig te overbruggen, en dat de brug tussen die twee feitelijk uit een 'tussengebied' bestaat. Het is onmogelijk op gedetailleerd niveau te voorspellen wat de exacte behoeften op de arbeidsmarkt in de toekomst zullen zijn: omdat de 'gestation period' van het onderwijs nu eenmaal zo lang is dat er sindsdien andere behoeften zijn opgekomen, en omdat 'de' behoefte van de arbeidsmarkt niet eenduidig gedetermineerd is. 'Tussenschakels' zouden op flexibele wijze tussen onderwijs en arbeidsmarkt kunnen bemiddelen. Dit neemt uiteraard niet weg dat getracht kan worden in elk geval te voorkomen dat het arbeidsaanbod bij de schoolkeuze louter op de huidige arbeidsmarktsituatie reageert.

Ook al zijn geen volmaakte prognoses denkbaar, zo goed mogelijke zijn mijns inziens gewenst. De behoefte aan bedrijfsopleidingen zal dat echter niet veel beïnvloeden, maar wel zullen bepaalde soorten tussenschakels de kosten daarvan kunnen verminderen (men denke aan de zogenaamde gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten, of aan pogingen om de 'infrastructuur' die ten behoeve van het leerlingwezen was opgezet, ook te benutten voor her- en bijscholing van al langer werkenden).

#### Noten

1. De bouw zou de hoogste scholingsinspanningen hebben. Gegeven alle andere onderzoeksresultaten ter zake is dit niet erg waarschijnlijk.
2. Grote cao's, d.w.z. van toepassing op 5000 of meer werknemers.
3. Ook is hier van een 'schaaleffect' sprake: in een bedrijf met 100 werknemers waarvan er vier jaar lang resp. 50, 30, 10 en 10 per jaar een scholing volgen, terwijl dat er jaarlijks resp. 2, 2, 0 en 0 zijn in een bedrijf met vier personeelsleden, is de mate van deelname over 4 jaar gelijk, terwijl

goed denkbaar is dat het kleine bedrijf twee jaar lang meldt dat er niet van een scholingsaanbod sprake is.

4. Naar schatting is, in elk geval in grote ondernemingen, 10% van de bedrijfskursussen volledig extern; dit geeft een onderschatting voor 1983. Daar staat tegenover dat in de OSA-survey introductiecurcussen worden buitengesloten en in de steekproefpopulatie wat meer ouderen voorkomen dan in die van het CBS (ouderen volgen minder cursussen). Per saldo zal het verschil zodoende niet groot zijn. De vergelijkingen moeten echter vooral als kwantitatieve indicaties worden gezien.
5. Met name op de verschillen van degenen met alleen basisopleiding aan verschillende opleidingen moet men zich niet blindstaren. Het gaat hier om een erg kleine groep (7% van de steekproef), omdat degenen die lager beroepsonderwijs of mavo niet hebben voltooid (9,5% van de steekproef) niet tot de groep met alleen basisonderwijs zijn gerekend. Hun deelname aan cursussen ligt tussen die van degenen met alleen basisonderwijs en van hen met voltooid LBO en mavo.
6. Wel blijkt uit onderzoek dat scholing van werklozen door de Arbeidsvoorziening de kans op het vinden van een baan sterk vergroot (De Koning e.a., 1987). Voorlopige indicaties van het aandeel deelnemers dat een C(A)VV-scholing in begin 1986 succesvol afrondde en feitelijk een baan vond (na een half jaar zo'n 89%) steken goed af tegen het aandeel van een controlegroep met een opleidingsniveau vergelijkbaar met dat van de elders bijgeschoolden (iets minder dan 70% na een halfjaar) en de gemiddelde kans van werklozen om werk te vinden (bij bijvoorbeeld een jaar werkloos minder dan 50%). De mate waarin anderen door C(A)VV-ers worden verdrongen is echter niet bekend.

#### Literatuur

- Berg, J. v.d., en J. Warmerdam (1987), *Opleidingsactiviteiten in arbeidsorganisaties*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Dayan, J.L. e.a. (1986), 'La formation continue dans l'industrie', *Formation emploi*, (okt.-dec.), no. 16, blz. 7 e.v.
- Géhin (1986), 'La formation continue dans les petites et moyennes entreprises; spécificités et paradoxes', *Formation emploi* (okt.-dec.), blz. 77 e.v.
- Holtershof, J., en M. Beckers (1985), *Aufgaben und Organisation der betrieblichen Weiterbildung*, München-Wien.
- Hoof, J.J., van (1986), *Aansluiting tussen onderwijs en arbeid; recente ontwikkelingen en uitgangspunten voor beleid*, OSA-Werkdocument 28, Den Haag.
- Koning, J. de e.a. (1987), *De arbeidsmarkteffecten van het centrum voor (administratieve) vakopleiding van volwassenen*, Ministerie van SZW, Den Haag.
- Lujendijk, R.A.A.J. (1987), *Opleidingsactiviteiten in bedrijven en instellingen*, mimeo, CBS, Den Haag.
- Meer, J. van der (1987), *Pre-advies Opleidingsinstituten*, Enschede.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1987), *Rapportage Arbeidsmarkt*, Den Haag.
- OESO - CERI (1986), *Recurrent Education Revisited*, Paris.
- Ours, J.C. van e.a. (1987), *Openstaande vacatures onder de*

*loep genomen*, OSA-Voorstudie 19, Den Haag.

- Poutsma, E. e.d. (1986), *Automatisering; effecten voor het midden- en kleinbedrijf*, EIM - TU Delft, Zoetermeer - Delft.
- Schippers, J.J. (1986), 'Bedrijfsopleidingen voor vrouwen', *Sociaal Maandblad Arbeid* (jan.).
- Vickery, G. en G. Wurzburg (1987), 'Technology in the Workplace: An International Perspective', *Manpower Policy and Practice* (Summer), blz. 29 e.v.
- Wijers, G.J. e.a. (1986), *Bedrijfsopleidingen in de lift*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.