

Inleiding

De problematische aansluiting tussen opleidingen en arbeidsmarkt

Dit nummer van het *Tijdschrift van Arbeidsvraagstukken* gaat grotendeels over scholingsdiscrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Tekorten doen zich vooral voor bij de vraag naar geschoold personeel. Zo heeft gemiddeld bijna een kwart van de bedrijven in de middelgrote en kleine industrie een tekort aan geschoold personeel, aldus een recent onderzoek. Overschotten op de arbeidsmarkt betreffen vooral ongeschoolde werknemers. Hofman, Nieuwenhuis en In 't Veld stellen in dit nummer voor meer interne opleidingsmogelijkheden te creëren, opdat het vereiste vooropleidingsniveau van vacatures verlaagd kan worden. Mijs inziens zou de tendens dat voor functies steeds hogere vooropleidingseisen gesteld worden, hiermee misschien afgeremd kunnen worden. In het bijzonder bij technologische vernieuwingen worden hoge scholingseisen gesteld. Vaak wordt bij voorbaat al betwijfeld of het opleidingsniveau van het zittende personeel wel voldoende is om probleemloos te kunnen werken met de nieuwe technologie. Eigenlijk zouden bedrijven het liefst jonge, hooggeschoolde mannen met een technische opleiding van de arbeidsmarkt willen recruterende, ware het niet dat dat natuurlijk geen reden kan zijn om het zittende personeel te ontslaan. De ervaring heeft ondertussen geleerd, dat de hoge opleidingseisen bij technologische trajecten waarschijnlijk minder hoog ingezet kunnen worden. Voorwaarde is dat de cursussen voor het zittende personeel goed georganiseerd worden en dat de programmatuur aan de wensen van de betreffende afdeling voldoet en voldoende gebruikersvriendelijk is.

Van der Krogt maakt in zijn artikel een interessante analyse van de opleidingsactiviteiten als één van de maatregelen om beschikbare en vereiste kwalificaties beter op elkaar aan te laten sluiten, waarbij hij drie verschillende organisatietypen en daarbij passende opleidingsstrategieën onderscheidt. Zullen organisaties door een grotere inspanning wat betreft hun opleidingsactiviteiten inderdaad een betere aansluiting met de arbeidsmarkt kunnen realiseren? Of is daarvoor meer nodig, bijvoorbeeld een minder grote nadruk op vooropleiding als wervingscriterium en meer nadruk op ervaring en on-the-job training in langere job-ladders op de interne arbeidsmarkt? Ook zou dit een intern opleidingsbeleid vergen waarin niet alleen opleidingen ten behoeve van het functioneren in de huidige functie gerealiseerd worden, maar ook opleidingen ten behoeve van toekomstige functies. Maar juist hierover zijn in organisaties regelmatig conflicten. Moeten werknemers deze opleidingen uit eigen zak betalen en in eigen tijd voltooien of juist niet?

Het artikel van Scholten over het arbeidsvoorzieningsbeleid sluit aan op de vraag naar de oorzaken van scholingsdiscrepanties op de arbeidsmarkt. Waarom is de doelstelling van volledige werkgelegenheid in de jaren tachtig niet gehaald? Zal de nieuwe tripartiete en regionale structuur van het arbeidsvoorzieningsbeleid hierin wel slagen? De auteur concludeert dat het arbeidsmarktbeleid nog onvoldoende hiervoor toegerust is en dat meer 'maatwerk' noodzakelijk is, onder meer in de vorm van scholings- en werkervaringstrajecten.

* Kea Tijdens is lid van de redactie van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*.