

Dynamiek op de arbeidsmarkt en de employability van werkenden

Aan het eind van de 20e eeuw leek aan zowat alles een eind te komen. Wat dit betreft is het niet zo vreemd dat er na Fukuyama's (1993) algehele end of history door sommigen ook een 'eind van het beroep' wordt voorspeld. Zonder het adagium 'aan alles komt een eind' te willen tarten, zal geprobeerd worden in dit artikel een wat genuanceerder beeld te schetsen: er verdwijnen tal van beroepen, maar daarnaast ontstaan er ook veel nieuwe. Bovendien is dat niet iets van deze tijd, maar vrijwel van alle tijden. We hebben het dan in feite niet over het verdwijnen van het beroep, maar over verschuivingen in de beroepenstructuur van de werkgelegenheid.

In dit artikel zal vanuit een tweetal invalshoeken op deze problematiek worden ingegaan. In de eerste plaats zal een beeld worden geschetst van de dynamiek die zich voordoet op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het overigens niet alleen om de verschuivingen die zich voordoen in de beroepenstructuur van de werkgelegenheid, maar ook om de verschuivingen in het niveau en de aard van de gevraagde competenties binnen beroepen. In aanvulling op dit 'macro' perspectief, zal worden ingegaan op de betekenis die deze dynamiek op de arbeidsmarkt heeft voor de employability van individuele werkenden. Daarbij gaat het in feite om de vraag of we er nog wel van mogen uitgaan dat we onze gehele loopbaan in hetzelfde beroep werkzaam blijven en onze initiële opleiding op dit ene beroepspectief moeten richten.

Dynamiek op de arbeidsmarkt

In een aantal artikelen in het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* over de 'winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt' worden de verschuivingen in de beroepenstructuur van de werkgelegenheid vanaf de jaren zeventig van de vorige eeuw in beeld gebracht (De Grip, 1986; De Grip, 1987; De Grip & Dekker, 1993; De Grip & Van Loo, 2000). Deze artikelen spitsten zich toe op de groei- en krimpberoepen in de verschillende tijdvakken. Voordat hier verder op zal worden ingegaan, zal eerst worden aangegeven dat er op dit punt weinig nieuws onder de zon is. Dit blijkt als we nog verder terug gaan door te kijken naar de groeiberoepen aan het eind van de negentiende eeuw.¹

Veel van de beroepen die honderd jaar gele-

den de beste werkgelegenheidsperspectieven boden, behoren al jaren lang tot de vergetelheid. Zo'n blik verder terug in het verleden laat ook zien hoe sterk de groeiberoepen op de arbeidsmarkt verweven zijn met de technologische ontwikkeling. Een fraai voorbeeld hier-

Tabel 1 Groeiberoepen in 1899

- Rijwielsteller en radermakers
- Blikslager en moertappers
- Spanningregelaars
- Assuradeurs en busbodes
- Builenvullers en siccareurs

maar ook:

- Onderwijzers
- Verplegers

Bron: CBS

* De auteur is hoofd afdeling Arbeidsmarkt en Scholing van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt en hoogleraar scholing en arbeidsmarkt aan de Universiteit Maastricht.

van zijn de spanningsregelaars, die een belangrijke rol vervulden bij de elektrificering van de samenleving. Een functie die honderd jaar later lijkt te zijn overgenomen door de automatiseringsdeskundigen. Aan de andere kant blijkt dat er ook sprake is van 'blijvers' op de arbeidsmarkt: de leerkrachten en verpleegkundigen.

Groeiberoepen en krimpberoepen

Als we meer specifiek kijken naar de verschuivingen in de beroepenstructuur van de werkgelegenheid in de afgelopen dertig jaar, komt er ook een interessant patroon naar voren. De jaren zeventig kenmerken zich door een sterke groei van de werkgelegenheid in de collectieve ('quartaire') sector. Het zijn in deze periode dan ook vooral de beroepen in de quataire sector die sterk in belang toenemen. We zien in deze periode een sterke groei van het aantal werkenden in de beroepsklassen leerkrachten, genees- en verpleegkundigen en sociale wetenschappers, -hulpverleners, e.d.. Daarnaast doet de grootste werkgelegenheidsgroei zich voor in de kantoorberoepen: diverse administratieve functies, boekhouders, kassiers, e.d.

In de jaren tachtig zijn de quataire beroe-

pen, met uitzondering van de genees- en verpleegkundige beroepen, niet langer de 'winnaars' op de arbeidsmarkt. In deze periode worden in de collectieve sector tal van 'bezuinigingen' doorgevoerd, waardoor de werkgelegenheidsgroei in de sector stagneert. In de jaren tachtig doet de grootste werkgelegenheidsgroei zich daardoor niet voor bij de quataire beroepen, maar bij de leidinggevende functies. Er is in deze periode als het ware sprake van een *managementhausse*. Daarnaast rukken in de tweede helft van de jaren tachtig ook de automatiseringsdeskundigen op.

De beroepen, waar het aantal werkenden tussen 1990 en 1995 in absolute zin het sterkst is toegenomen, blijken zonder uitzondering dienstverlenende beroepen te zijn. In een aantal van deze beroepen zijn veel mensen werkzaam met een relatief klein dienstverband, zoals de beroepsgroepen verzorgend personeel, verkoper, laders en lossers en interieurverzor-gers. Relatief gezien groeit de werkgelegenheid in deze periode het sterkst in de *adviseurbe-roepen*, die sterk vertegenwoordigd zijn in de zakelijke dienstverlening: accountants, onder-wijskundigen en pedagogen, activiteitenbege-leiders en medewerkers arbeidsbemiddeling, architecten en bouwkundig projectleiders en

Tabel 2 Grootste groeiberoepen 1971-1981

	Toename	%
Leerkrachten	108.400	69
Diverse administratieve functies	105.200	35
Genees- en verpleegkundigen	87.600	62
Boekhouders, kassiers, e.d.	70.000	34
Sociale wetenschappers en hulpverleners	53.000	136

Bron: CBS

Tabel 3 Grootste groeiberoepen 1981-1985 en 1985-1990

1981-1985	Toename	%
Genees- en verpleegkundigen	38.800	17
Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	33.000	25
Toezichthoudend/leidinggevend productiepersoneel	27.400	37
1985-1990		
Directeuren, bedrijfsleiders en leidinggevend en industrie	114.000	47
Systeemanalisten, programmeurs en begeleiders	66.000	134
Hogere leidinggevend en	44.000	80

Bron: CBS

Tabel 4 Grootste groeiberoepen 1990-1995

<i>Absoluut gezien</i>	<i>Relatief gezien</i>
• Boekhouders en secretaresses • Verzorgend personeel • Chauffeurs • Verkopers • Laders en lossers • Interieurverzorgers	• Accountants • Onderwijskundigen en pedagogen • Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling • Medisch secretaresses • Architecten en bouwkundig projectleiders • Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers • Organisatiedeskundigen

Bron: CBS

organisatiedeskundigen. Daarnaast is er een relatief hoge werkgelegenheidsgroei in de *staf-functies*, die traditioneel meer op de quataire sector zijn gericht, zoals onderwijskundigen en medisch secretaresses.

Tegenover de groeiberoepen staan de beroepsgroepen waarin de werkgelegenheid de afgelopen jaren sterk is gekrompen. Bij deze krimpberoepen zijn de agrarische beroepen en de ambachts- en industriële beroepen sterk oververtegenwoordigd. Deze krimpberoepen hebben voor het merendeel betrekking op laag geschoolde arbeid, hoewel ook in een aantal geschoolde beroepsgroepen er sprake is van een afnemende werkgelegenheid. Meer details hierover zijn te vinden in de verschillende hierboven genoemde 'winnaars en verliezers' artikelen.

Al met al kan geconcludeerd worden dat de beroepen waarin de werkgelegenheid de afgelopen dertig jaar is gegroeid een opmerkelijk patroon laten zien. Duidelijk blijkt dat steeds meer mensen werkzaam zijn in dienstverlenende beroepen. Het gaat hier duidelijk om een voortschrijdende structurele ontwikkeling, zonder een duidelijk conjunctureel patroon. In de jaren zeventig concentreert de groei van de dienstverlenende beroepen zich in de quataire beroepen. Vanaf de jaren tachtig neemt de commerciële dienstverlening het voortouw. In de quataire sector gaat het daarbij om duidelijk afgebakende beroepsgroepen, die alleen door mensen die over het juiste diploma beschikken kunnen worden uitgeoefend. Wanneer de werkgelegenheidsgroei verschuift naar de beroepen in de commerciële dienstverlening is er globaal gesproken sprake van twee patronen. Aan de ene kant groeien de leidinggevenden uit tot steeds grotere beroepsgroepen, die ook steeds meer adviseurs en staf-

personeel nodig hebben om de zaak optimaal aan te sturen. Aan de andere kant ontstaat er in de lagere functieregioenen meer werkgelegenheid in allerlei functies waarin mensen vaak in kleine deeltijdbanen werkzaam zijn. Bij deze lagere functies is de 'tertiariserings' van de werkgelegenheid overigens mede het gevolg van het uitbesteden van dit werk door industriële bedrijven. Hierbij kan men denken aan de 'outsourcing' van schoonmaakwerk, catering, e.d.

De verschuiving van de werkgelegenheid van agrarische en industriële beroepen naar beroepen in de commerciële en niet-commerciële dienstensector roept de vraag op of hierdoor ook het karakter van de beroepsgroepen waarin de meeste mensen werkzaam zijn sterk is veranderd, in de zin van het verdwijnen van duidelijk herkenbare beroepsgroepen met een specifiek op het desbetreffende beroep gerichte beroepsopleiding. Dezelfde vraag doet zich voor bij de verschuiving van de werkgelegenheid van directe productiefuncties naar leidinggevende, administratieve en staffuncties binnen de industrie. In de volgende paragraaf zal hier nader op worden ingegaan.

Relatie tussen initiële opleiding en beroep

Herkenbare beroepsgroepen kenmerken zich doorgaans door een specifiek op het desbetreffende beroep gerichte beroepsopleiding. In de praktijk is er echter nooit sprake van een 1 op 1 relatie tussen opleiding en beroep. Van Hoof en Dronkers (1980) wezen er ruim twintig jaar geleden reeds op dat de veronderstelling dat er op de arbeidsmarkt sprake is van een directe relatie tussen opleiding en beroep een 'naïeve' denkwijze is. Mensen met eenzelfde opleidingsachtergrond komen altijd al in geheel ver-

schillende beroepen terecht en veel functies worden uitgeoefend door mensen met een geheel andere opleidingsachtergrond. Dit betekent echter niet dat de opleiding die iemand heeft gevolgd er niet meer toe doet voor wat betreft de beroepen waarin men werk vindt. Vaak kan men met een bepaalde opleiding verschillende kanten op, maar er is doorgaans toch sprake van een beperkt beroependomein. Binnen dit beroependomein kunnen twee segmenten worden onderscheiden: de min of meer opleidingsspecifieke vakdeelmarkt en het *potentiële* uitwijksegment. Dit uitwijksegment heeft betrekking op de functies waarin men met een beperkte inwerktijd goed zou kunnen functioneren. Minstens zo belangrijk voor iemands perspectieven op dit uitwijksegment is of werkgevers hem of haar ook voor dit werk selecteren. Dit laatste zal in sterke mate worden bepaald door de situatie op de arbeidsmarkt van de desbetreffende beroepsgroep. Zo hebben de laatste jaren veel mensen werk gekregen in ICT-beroepen, zonder dat ze daarvoor eerst een vakspecifieke opleiding hebben gevolgd. Aangenomen mag worden dat dit uitwijkperspectief veel kleiner zal worden wanneer er op de arbeidsmarkt voldoende aanbod is van mensen met specifiek op deze beroepen gerichte opleidingen.

Bekeken vanuit het perspectief van het beroep blijken er grote verschillen te bestaan tussen de mate waarin er mensen met uiteenlopende opleidingsachtergronden in het beroep werkzaam zijn. Tabel 5 geeft een overzicht van enkele beroepsgroepen, waarin er vrijwel alleen mensen met een specifiek op dit beroep gerichte opleiding werkzaam zijn. De lijst wordt duidelijk gedomineerd door de typisch quartaire beroepen, met de elektromonteurs als een enkele uitzondering.

Daarnaast zijn er ook beroepsgroepen waar de opleidingsachtergrond van de werkenden er slechts in zeer beperkte mate toe lijkt te doen. Tabel 6 laat zien dat het hier vooral gaat om leidinggevende, adviseurs- en commerciële functies, terwijl het conciërgerberoep emplooi biedt aan lager opgeleiden ongeacht hun specifieke opleidingsachtergrond.

Tabel 5 en 6 laten zien dat de beroepsgroepen waarin de afgelopen jaren werkgelegenheid sterk is toegenomen, zowel betrekking hebben op beroepen die alleen door mensen die over het juiste diploma beschikken kunnen

worden uitgeoefend, (de quartaire beroepen en de staffuncties), als op beroepen waarin de werkenden uiteenlopende opleidingsachtergronden hebben (de leidinggevende functies). Wat dit betreft is er dus geen enkele aanwijzing voor een algehele verschuiving van de werkgelegenheid in de richting van minder coherente beroepsgroepen. Integendeel, onder de sterkst gegroeide beroepsgroepen zitten veel echte professies.

Upgrading en verandering in de aard van de kwalificatie-eisen

Naast de verschuivingen in de beroepenstructuur van de werkgelegenheid is er ook binnen veel beroepsgroepen sprake van een toename van de kwalificatie-eisen. Dit wordt doorgaans aangeduid als de *upgrading* van de kwalificatie-eisen. In de economische literatuur werden in eerste instantie twee oorzaken voor deze upgrading van de kwalificatie-eisen naar voren gebracht. We spreken hier wel van het 'trade versus technology debate'. Volgens auteurs als Wood (1994) is de upgrading van de opleidings-eisen vooral het gevolg van een mondiaal specialisatieproces. De bedrijfssectoren waarin veel lager opgeleiden werkzaam zijn verplaatsen zich naar de minder ontwikkelde econo-

Tabel 5 Beroepsgroepen waarin vrijwel alleen mensen met een specifieke opleiding werkzaam zijn

- Geestelijken
- Leraar basisonderwijs
- Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers
- Artsen
- Verplegende en doktersassistenten
- Medisch analisten
- Elektromonteurs

Bron: ROA (1999)

Tabel 6 Beroepsgroepen met veel substitutiemogelijkheden tussen mensen met uiteenlopende opleidingsachtergronden

- Managers
- Commercieel medewerkers
- Organisatie-adviseurs
- Technisch-bedrijfskundig medewerkers
- Conciërges

Bron: ROA (1999)

mieën. De westerse landen specialiseren zich in de meer kennisintensieve bedrijfssectoren. Anderen zien daarentegen de *technologische ontwikkeling* als de belangrijkste oorzaak van de upgradering van kwalificatie-eisen (zie bijv. Groot & De Grip, 1991; Wolff, 2000). Men spreekt in dit verband van *skill-biased technological change*. Technologische vernieuwingen leiden tot een toenemende complexiteit van functies en daarmee tot een toenemende vraag naar hoger opgeleiden.

Technologische vernieuwingen bewerkstelligen bovendien vaak organisatorische veranderingen, die op hun beurt de kwalificatie-eisen in veel functies weer doen veranderen. In het verleden bestond vooral het beeld dat organisatorische veranderingen tot een versimpeling van het werk leidden (bijv. Braverman, 1974). Meer recent onderzoek laat daarentegen zien dat organisatorische veranderingen de kwalificatie-eisen doen stijgen (zie bijv. Caroli, 1998; Lynch & Black, 1998). Een belangrijke rol speelt daarbij dat massaproductie in alle sectoren plaats maakt voor op de consument afgestemd maatwerk. Hierbij wordt de kwaliteit van de geleverde goederen en de kwaliteit van de dienstverlening steeds belangrijker.

Technologische vernieuwingen, organisatorische veranderingen en de toenemende aandacht voor de kwaliteit van de dienstverlening zijn in feite sterk met elkaar verweven ontwikkelingen. Uit onderzoek van Bresnahan c.s. (1999) komt naar voren dat het gebruik van informatietechnologie gepaard gaat met diverse veranderingen in de organisatie en veranderingen in de aan de klant geleverde diensten. Skill-biased technological change is niet simpelweg het gevolg van het werken met gebruiksvriendelijke PC's. Dit PC-gebruik spitst zich immers grotendeels toe op tekstverwerking, spreadsheets en het maken van grafieken, wat slechts een zeer beperkte invloed heeft op de moeilijkheidsgraad van het werk. De toenemende vraag naar hoger opgeleiden is vooral het gevolg van het feit dat een optimaal gebruik van ICT, *veranderingen* vereist in de organisatie en bovendien legio mogelijkheden biedt de dienstverlening aan de klant te verbeteren. Deze complementariteit tussen de invoering van ICT, organisatorische veranderingen en de kwaliteit van de dienstverlening vormt de basis voor de skill-biased technological change.

In Nederland is de upgradering van de kwalificatie-eisen in veel functies ook een belangrijke oorzaak voor de sterk toenemende vraag naar hoger opgeleiden. De upgradering van de kwalificatie-eisen leidt echter niet alleen tot een sterk toenemende vraag naar hoger opgeleiden. Het leidt er ook toe dat voor de meeste uitvoerende beroepen tegenwoordig minimaal een mbo-opleiding wordt gevraagd. Ik heb dit eerder wel aangeduid als de 'MBO-isering' van de vakarbeid (De Grip & Dekker, 1993).²

Technologische en organisatorische ontwikkelingen en het toenemend belang van de kwaliteit van de dienstverlening leiden er niet alleen toe dat er hogere opleidingseisen worden gesteld. Ook is er, zoals gezegd, naast de vakspecifieke kennis en vaardigheden een toenemende behoefte aan mensen die beschikken over communicatieve competenties³, vaardigheden om problemen te signaleren en op te lossen en ICT-skills. Men spreekt in dit verband wel van de 'key-skills' waarover de werkenden in een kennisintensieve samenleving moeten beschikken.

De Britse *National Skills Task Force* (1999) noemt een zestal 'key-skills' waarover de werkenden in een kennisintensieve samenleving moeten beschikken:

- communicatieve vaardigheden;
- rekenen/wiskunde;
- informatie- en communicatietechnologie kennis en vaardigheden;
- probleemoplossend vermogen;
- samenwerken met anderen ('teamwork');
- leervermogen ('leren te leren').

Voor de wijze waarop het initieel onderwijs mensen moet voorbereiden op hun latere werksituatie is het belangrijk of dergelijke key-skills het meest efficiënt in het initieel onderwijs kunnen worden verworven of juist als men al op de arbeidsmarkt actief is. Uit de door het ROA uitgevoerde HBO- en WO-Monitor blijkt dat afgestudeerden vinden dat vaardigheden als het kunnen werken in teamverband het beste door *on-the-job training* kunnen worden verworven. Daarentegen vindt men vaker dat de initiële opleiding meer aandacht zou moeten besteden aan het verwerven van communicatieve vaardigheden en het versterken van iemands probleemoplossend vermogen (ROA, 1999).

Het toenemend belang van deze key-skills betekent ook niet automatisch dat de relatie tussen opleiding en beroep losser wordt. In vrijwel alle vakdeelmarkten is het belangrijk dat men naast de vakspecifieke competenties ook beschikt over dit soort key-skills. Bovendien zijn veel van deze key-skills sterk gerelateerd aan de in een bepaald beroep vereiste vakspecifieke competenties. Het beroepsonderwijs moet leerlingen dan ook met name beroepsgerelateerde probleemoplossingsvaardigheden bijbrengen (Onstenk, 1997).

Het belangrijker worden van 'key-skills' speelt mogelijk ook een rol bij de upgradering van de kwalificatie-eisen in diverse beroepsgroepen, omdat van hoger opgeleiden ook wordt verwacht dat ze beschikken over een groter probleemoplossend vermogen en leer- vermogen. Noties die in feite ook zijn terug te vinden in de zogenaamde 'screening theorie' (zie bijv. Thurow, 1975).

Kwalificatieveroudering

Door de upgradering van de kwalificatie-eisen in veel beroepen en de verschuivingen in de gevraagde kwalificaties lopen degenen die werkzaam zijn in een bepaald beroep het risico dat de kennis en vaardigheden waarover ze beschikken op een gegeven moment niet meer toereikend is om hun werk nog langer adequaat te kunnen uitoefenen. In de jaren zeventig spraken onderwijspsychologen (zie bijv. Dubin, 1972) al van de *halfwaarde tijd van een professional*. Deze 'halfwaarde tijd' werd beschreven als de tijd na het afronden van iemands initiële opleiding waarna, vanwege allerlei nieuwe ontwikkelingen, beroepsbeoefenaren nog slechts half zo competent zijn om hun vak uit te oefenen als direct na het behalen van hun diploma. Voor psychologen zelf bedroeg die halfwaarde tijd volgens Dubin tien tot twaalf jaar; voor medici slechts vijf jaar. Ook destijds was er al het besef dat de competenties in veel vakgebieden steeds sneller verouderen. Zo werd de halfwaarde tijd van de competenties van een ingenieur in 1940 nog op twaalf jaar geschat, terwijl dat in de jaren zeventig nog slechts vijf jaar was.

Het verouderen van iemands kwalificaties kan verschillende oorzaken hebben. Aan de ene kant kan er sprake zijn van een *technische*

veroudering van menselijk kapitaal. Hierbij kan men denken aan fysieke of mentale *slijtage* of aan *atrofie*: het verloren gaan van de kennis en vaardigheden waarover mensen beschikken, die werkloos zijn, of dermate gespecialiseerd werk doen dat ze nog slechts een beperkt deel van hun kwalificaties gebruiken. Thijssen (1997) duidde dit aan als ervaringsconcentratie.

Naast technische kwalificatieveroudering kan er echter ook sprake zijn van *economische kwalificatieveroudering*. Daarbij gaat het niet zozeer om veranderingen in de capaciteiten van mensen, maar om een waardedaling als gevolg van veranderingen van buitenaf. Zo kunnen de voor bepaalde functies vereiste kwalificaties veranderen door het gebruik van nieuwe technologieën en mede daaraan gerelateerde organisatorische veranderingen (zie bijv. Pillay, 1998). Deze vorm van kwalificatieveroudering kan worden aangeduid als *functie-inhoudelijke kwalificatieveroudering*. Met name de toenemende informatisering van het werk in veel beroepen en de noodzaak om meer klantgericht te werken vormen de laatste jaren een belangrijke bron van dit soort kwalificatieveroudering (zie bijv. Borghans c.s., 2000).

De economische veroudering van menselijk kapitaal kan ook het gevolg zijn van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit is het geval als de vraag op een bepaald segment van de arbeidsmarkt sterk krimpt. Immers, als bepaalde beroepen verdwijnen dan verliezen de voor deze functies vereiste kwalificaties hun waarde. Zo worden bijvoorbeeld door de inkrimping van de varkensstapel veel varkenshouders geconfronteerd met een dreigend verlies van werk waardoor hun vakkennis en vaardigheden hun marktwaarde verliezen (ROA, 2000).

De laatste vorm van kwalificatieveroudering die kan worden onderscheiden is de veroudering van bedrijfsspecifieke kwalificaties die optreedt wanneer mensen door bedrijfssluiting of reorganisaties van het bedrijf waarin ze werkzaam waren, hun baan verliezen. In dat geval gaat hun menselijk kapitaal dat bedrijfsspecifiek is verloren. Daarbij kan men denken aan kennis van specifieke apparatuur of procedures.

Employability: een leven lang leren

Wanneer mensen geconfronteerd worden met een veroudering van hun kwalificaties daalt de productiviteit van hun menselijk kapitaal. Men produceert dan minder of dat wat men produceert verliest zijn waarde. Hierdoor kan men zich vaak moeilijk op de arbeidsmarkt handhaven. Om te voorkomen dat deze mensen werkloos worden of de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaten, zijn er in principe twee mogelijkheden: hun beloning moet worden verlaagd of hun productiviteit moet weer worden verhoogd. Om dit laatste te bewerkstelligen zijn er investeringen in bij- of omscholing vereist. Hier ligt denk ik de essentie van de notie dat het in de huidige samenleving niet langer vanzelfsprekend is dat mensen hun hele loopbaan hetzelfde beroep kunnen uitoefenen. Het risico van verlies van werk vanwege kwalificatieveroudering vormt dan ook de basis voor de maatschappelijk gevoelde noodzaak tot 'een leven lang leren'. De 'postinitiële scholing' van werkenden is daarbij primair gericht op het kunnen handhaven van de positie op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen mee te groeien met de eisen die er op de arbeidsmarkt worden gesteld. Op dit punt zijn er echter wel twee opties:

- of men zorgt er door regelmatige *bij*scholing voor dat men zich kan handhaven in het beroep dat men uitoefent;
- of men zorgt er voor dat men door zich om te scholen in staat is uit te wijken naar ander werk.

Bij- en omscholing spelen dan ook een sleutelrol voor de *employability* van werkenden. *Employability* wordt nogal eens ten onrechte simpelweg geïnterpreteerd als een 'brede inzetbaarheid', die iemand in staat stelt tot een zogenaamde 'protean career': een veelvormige, veranderlijke loopbaan (zie bijv. Hall & Moss, 1998). Deze opvatting negeert echter het belang van de vakspecifieke kennis en vaardigheden waarover mensen beschikken. Zo is het voor de 'marktwaarde' van bijvoorbeeld medisch specialisten veel belangrijker hun vak-kennis continu op peil te houden, dan om de competenties te verwerven, die hen in staat stellen om op een gegeven moment hun loopbaan als accountant te kunnen voortzetten.

Daarom is het beter *employability* breder te

definiëren als 'het vermogen van mensen om werk te krijgen en te houden' (zie bijv. De Grip & Sanders, 2000). Voor sommigen betekent dit dat men in staat moet blijven zich te handhaven in het beroep dat men uitoefent. Voor anderen betekent het dat men breed inzetbaar moet zijn, om op een gegeven moment de overstap naar een ander beroep te kunnen maken.

De mate waarin iemand breed inzetbaar moet zijn is sterk afhankelijk van de beroepsgroep en de bedrijfssector waarin men werkzaam is. Degenen die werkzaam zijn in beroepsgroepen waar de vakspecifieke opleidingsachtergrond er minder toe doet, zullen doorgaans ook meer baat hebben bij een brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt dan mensen die veel geïnvesteerd hebben in hun vakspecifieke scholing.

Echter, ook andere risico's op kwalificatieveroudering kunnen mensen er toe noodzaken om op een gegeven moment in hun loopbaan uit te wijken naar een andere beroepsgroep. Dit is bijvoorbeeld het geval bij mensen die werkzaam zijn in een beroep waarin de werkgelegenheid sterk afneemt. Ik noemde in dit verband al degenen die werkzaam zijn in de veeteelt. Ook degenen die werkzaam zijn in een beroep waar sprake is van fysiek of psychisch sterk belastende arbeidsomstandigheden, zullen op een gegeven moment in hun loopbaan slechts actief kunnen blijven wanneer ze uitwijken naar een ander beroep. Zo zou de *employability* van bouwvakkers sterk gebaat zijn bij een tijdige omscholing naar een andere beroepsgroep.

Besluit

In de laatste paragrafen ging het niet meer over het verdwijnen van 'het beroep' als zodanig, maar over het individuele perspectief: mensen waarvoor het belangrijk is om op een gegeven moment in hun loopbaan een *ander beroep* te gaan uitoefenen. Dit heeft echter alles te maken met het centrale punt van dit artikel: er is op de arbeidsmarkt sprake van een grote dynamiek. Deze dynamiek is de laatste jaren sterk toegenomen, zoals bijvoorbeeld ook tot uiting komt in de dalende halfwaarde-tijden van de competenties van de beroepsbeoefenaren in tal van beroepen en bedrijfssectoren (zie bijv. OECD, 1998). Vanwege voortdurende

verschuivingen in het consumptiepatroon, internationaliseringsprocessen, technologische en organisatorische vernieuwingen, e.d. zal deze dynamiek op de arbeidsmarkt in de toekomst ongetwijfeld ook zeer groot blijven.

Deze dynamiek leidt echter niet tot het verdwijnen van het beroep in de zin van het verdwijnen van afgebakende beroepsgroepen, waarin veel werkenden een specifiek op het beroep gerichte opleidingsachtergrond hebben. De beroepsgroepen waarin de afgelopen jaren de werkgelegenheid sterk is toegenomen, hebben zowel betrekking op beroepen die alleen door mensen die over het juiste diploma beschikken kunnen worden uitgeoefend, (de quataire beroepen en de staffuncties), als op beroepen waarin de werkenden uiteenlopende opleidingsachtergronden hebben (de leidinggevende functies).

De dynamiek op de arbeidsmarkt heeft, zoals in dit artikel werd aangegeven, niet alleen betrekking op de verschuivingen in de beroepenstructuur, zoals de sterke toename van de werkgelegenheid in de dienstverlenende beroepen en de leidinggevende en staffuncties en het verdwijnen van bepaalde agrarische, ambachts- en industriële beroepen. Ook binnen vrijwel alle beroepsgroepen is er sprake van een grote dynamiek in de competenties die vereist zijn voor een adequate uitoefening van het werk. Daarbij gaat het zowel om een upgradering van de kwalificatie-eisen, als om een verschuiving in de gevraagde competenties. Technologische en organisatorische vernieuwingen vormen op dit punt een continue bron van veranderingen.

De dynamiek van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de risico's op kwalificatieveroudering die daarvan het gevolg zijn, vormen de basis van de momenteel alom ervaren noodzaak tot 'een leven lang leren'. Juist dit laatste moet ons in staat stellen geen speelbal te worden van de maatschappelijke ontwikkelingen in de zin van Sennet's (1998) 'corrosion of character'. Door bij- of omscholing moeten we anticiperen op de risico's op kwalificatieveroudering die we met een bepaalde opleidingsachtergrond in een bepaald beroep lopen. Een leven lang leren is daarom een investering in maatschappelijke weerbaarheid, waarbij - zoals bij iedere investering - rekening moet worden gehouden met zowel rendement als risico. Oftewel in arbeidsmarkttermen: met een optima-

le combinatie van specialisatie en flexibiliteit. Waar dit optimum ligt is een kwestie van maatwerk, afhankelijk van de aard van het beroep dat iemand uitoefent, de mate waarin men reeds heeft geïnvesteerd in vakspecifiek menselijk kapitaal en de risico's op kwalificatieveroudering in het beroep waarin men werkzaam is.

Noten

- 1 Deze informatie is verzameld door Lex Borghans en Philip Marey ten behoeve van hun presentatie voor de Nederlandse Arbeidsmarkt Dag 2000.
- 2 Borghans en De Grip (2000) laten overigens zien dat wanneer zowel de loonhoogte als de productiviteit van de werkenden met een uiteenlopende opleidingsachtergrond binnen een bepaald beroep verschillen, er niet eenduidig kan worden aangegeven welk opleidingsniveau voor een bepaald beroep vereist is.

Literatuur

- Borghans, L. & A. de Grip (2000), 'Skills and Low Pay: Upgrading or Overeducation?', in: M. Gregory, W. Salverda & S. Bazen, *Labour Market Inequalities*, Oxford University Press, Oxford, 198-223.
- Borghans, L., J. van Loo, E. de Ruyter, M. de Steur, J. Sanders & J.D. Vlasblom (2000), *Organisatieveranderingen en competentie-ontwikkeling. Verslag van een enquête bij het Kantoor*, ROA-R-2000/3, Maastricht.
- Braverman, H. (1974), *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, Monthly Review Press, New York.
- Bresnahan, T.F., E. Brynjolfsson & L.M. Hitt (1999), *Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-level Evidence*, mimeo, Stanford, Cambridge (MA), Philadelphia.
- Caroli, E. (1998), 'Technical Change, Work Organization and Skills: Theoretical Background and Implications for Education and Training', in: *Training for a Working Society*, 102-113, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Dubin, S.S. (1972), 'Obsolescence or Lifelong Education: A Choice for the Professional', in: *American Psychologist*, 27, 486-498.
- Fukuyama, F. (1993), *The End of History and the Last Man*, Penguin Books.
- Grip, A. de & R. Dekker (1993), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt in de jaren '80', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 9 (3), 220-229.
- Grip, A. de (1986), 'Winnaars en verliezers op de ar-

- beidsmarkt in de jaren '70', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2 (1) 41-51.
- Grip, A. de (1987), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1981-1985', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3 (4), 61-69.
- Grip, A. de & J. Sanders (2001), *Naar een Employability Monitor*, ROA, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Grip, A. de & J. van Loo (2000), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1990-1995', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16, 6-17.
- Groot, L.F.M. & A. de Grip (1991), 'Technological Change and Skill Formation in the Banking Sector', in: *Economics of Education Review*, 10, 57-71.
- Hall, D.T. & J.E. Moss (1998), 'The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt', in: *Organizational Dynamics*, 26, 22-36.
- Hoof, J.J. van & J. Donkers (1980), *Onderwijs en Arbeidsmarkt: een verkenning van de relatie tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem*, Deventer: Van Loghum Slaterus
- Lynch, L.M. & S.E. Black (1998), 'Beyond the Incidence of Employer-Provided Training', in: *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 64-81.
- National Skills Task Force (1999), *Delivering Skills for All. Second Report*, Department for Education and Employment/Prolog, Sudbury.
- OECD (1998), *Policy Implications of Ageing Societies*, OECD Working Papers Vol. VI, 21, Paris.
- Onstenk, J.H.A.M. (1997), *Lerend leren werken. Naar een integratie van werken, leren en innoveren* (proefschrift), Eburon, Delft.
- Pillay, (1998), 'Cognitive skills required in contemporary workplaces', in: *Studies in Continuing Education*, 20, 71-81.
- ROA (1999), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, ROA-R-1999/8, Maastricht.
- ROA (2000), *Werkgelegenheid en scholing 1999*, ROA-R-2000/5, Maastricht.
- Sennet, R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, Northon & Company, New York.
- Thijssen, J.G.L. (1997), *Leren om te overleven. Over personeelsontwikkeling als permanente educatie in een veranderende arbeidsmarkt*, Universiteit Utrecht (oratie).
- Thurow, L.C. (1975), *Generating Inequality*, MacMillan, New York.
- Wolff, E. (2000), 'Technology and the Demand for Skills', in: L. Borghans, A. de Grip (Eds.), *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*, Edward Elgar, Cheltenham, 27-56.
- Wood, A. (1994), *North-South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill Driven World*, Clarendon Press, Oxford.