

Het einde van het beroep?

Nabeschouwing en onderzoeksagenda

In de conferentie 'Het einde van het beroep?' stonden drie vragen centraal: 1) welke veranderingen tekenen zich af in beroepen en functies? 2) welke consequenties hebben deze veranderingen voor onderwijs en scholing? 3) welke onderzoeksthema's verdienen naar aanleiding van 1 en 2 in de toekomst extra aandacht? In deze nabeschouwing worden deze vragen beantwoord, voornamelijk op basis van de bijdragen van de auteurs aan dit themanummer. Geconcludeerd wordt dat er ondanks een aantal wezenlijke veranderingen op de arbeidsmarkt geen tekenen zijn dat het beroep zijn bestaansrecht verliest. Bovendien is het beroep onmisbaar in de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt. Wel is het een reële vraag of het beroep een minder belangrijke rol speelt in de loopbaan en levenscyclus van mensen. Daarover zijn vooralsnog weinig gegevens voorhanden. De beschreven veranderingen op de arbeidsmarkt zijn aanleiding om extra aandacht te schenken aan een drietal onderzoeksthema's: arbeidsmarkttransities, arbeidsoriëntaties en postinitieel onderwijs. Daarnaast blijft het van onverminderd belang onderzoek te doen naar de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt, zowel vanuit vraag- als aanbodzijde.

Inleiding

De afgelopen decennia hebben zich belangrijke sociaal-culturele en sociaal-economische veranderingen voltrokken zoals individualisering, emancipatie, technologisering en globalisering. Deze ontwikkelingen hebben hun weerslag op de rol van arbeid in onze samenleving. Soms zijn de gevolgen evident: dat de arbeidsparticipatie van de vrouw is toegenomen als gevolg van emancipatie zal niemand verbazen. Niet zelden is het daarentegen onduidelijk wat de consequenties van maatschappelijke veranderingen voor het arbeidsbestel zijn en wordt de discussie daarover vertroebeld door vermenging van feiten en ideologie. In de ogen van werkgevers of werknemers nastrevenswaardige toekomstbeelden zoals werkgevers- of werknemersflexibiliteit worden al te vaak gepresenteerd als reeds verwezenlijkte veranderingen op de arbeidsmarkt. Bovendien is de voorgestelde werkelijkheid vaak behept met in-

terne tegenstrijdigheden. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer zowel numerieke flexibiliteit als investeringen in scholing worden aanbevolen. Dat dit alles gepaard gaat met verwarring is bij uitstek te zien in het *employability*-debat. Voor de OSA is deze kluwen van feit en fictie aanleiding geweest om de conferentie te organiseren waar de bijdragen die in dit themanummer zijn opgenomen gepresenteerd werden. Centraal tijdens de conferentie stonden *niet* modieuze thema's zoals *employability* of flexibilisering, maar *de toekomst van het beroep*. Deze keuze kwam voort uit de behoefte aan reflectie op de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt, waarbij het beroepsbegrip een sleutelrol speelt.

In de conferentie zijn drie vragen gesteld:
1 welke veranderingen tekenen zich af in beroepen en functies?
2 welke consequenties hebben deze voor onderwijs en scholing?

* Drs. Ch.J. de Wolff is medewerker van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek te Tilburg

3 welke onderzoeksthema's verdienen naar aanleiding van 1 en 2 in de toekomst extra aandacht?

In deze nabeschuiving wordt getracht enige antwoorden op bovenstaande vragen te formuleren aan de hand van bijdragen van deelnemers aan de conferentie.

Veranderingen in beroepen en functies: feit en fictie

In de *employability*-discussie wordt benadrukt dat beroepen en functies in een aantal opzichten behoorlijk aan het veranderen zijn. In de eerste plaats verdwijnen stereotype loopbanen, zo luidt de gangbare opvatting. Mede als gevolg van toenemende individualisering zou er sprake zijn van bijvoorbeeld méér baan- en beroepsmobiliteit en méér afwisseling van perioden van werken en niet-werken. Op deze manier kan in loopbanen ruimte worden gecreëerd om zorgtaken te verrichten, scholing te volgen en vrijwilligerswerk te doen. De toegenomen veranderlijkheid van loopbanen zou niet alleen tegemoet komen aan de steeds verder uiteenlopende wensen van individuen, maar tevens koren op de molen zijn van werkgevers die in hun streven naar flexibiliteit, technologische vernieuwing en optimale dienstverlening en een daarop toegesneden arbeidsorganisatie steeds hogere eisen stellen aan brede inzetbaarheid en capaciteiten van hun werknemers (Ministerie van EZ, 1997).

Een consequentie van deze voorstelling van zaken rond het thema *employability* is dat voor het beroep een minder belangrijke rol lijkt te zijn weggelegd op de arbeidsmarkt. Deze conclusie wordt inderdaad door verscheidene onderzoekers getrokken. Voor individuen zou als gevolg van de geschetste veranderingen het beroep veelal geen leidraad meer zijn voor de loopbaan. In de woorden van Sennett (1998, p.9): 'Flexible capitalism has blocked the straight roadway of career, diverting employees suddenly from one kind of work into another. The word 'job' in English of the fourteenth century meant a lump or piece of something which could be carted around. Flexibility today brings back this arcane sense of the job, as people do lumps of labor, pieces of work, over the course of a lifetime.' Het is dit type banen

waaraan Mok in dit themanummer refereert als hij het heeft over problemen van werkenden op de typische bedrijfsdeelmarkt. Mok vermoedt dat bedrijfsdeelmarkten ten opzichte van beroepsdeelmarkten aan belang winnen en dat daardoor op de arbeidsmarkt bedrijfs-specifieke competenties en brede inzetbaarheid belangrijker worden dan beroepscompetenties. Bovendien gaat het door hem veronderstelde krimpen van de beroepsdeelmarkt gepaard met het verlies van beroepspraktijken waarin beroepssocialisatie plaats kan vinden en met het minder weerbaar worden van werkenden op de arbeidsmarkt. Op typische bedrijfsdeelmarkten is volgens hem geen plaats voor een duidelijke beroepsmoraal en beroeps-solidariteit. Volgens Meijers (1998) resulteert dit alles in een verlies van arbeidsidentiteit en desoriëntatie in studie- en loopbaankeuze.

De vraag is of het gerechtvaardigd is deze pessimistische conclusies te trekken. Tijdens de conferentie is duidelijk geworden dat het gangbare *employability*-verhaal een te simpele en soms onjuiste weergave is van de complexe werkelijkheid op de arbeidsmarkt. De Grip onderstreept in zijn artikel dat er op sommige vlakken inderdaad sprake is van toegenomen beroepsdynamiek. Er zijn essentiële verschuivingen in de beroepenstructuur opgetreden: beroepen in de agrarische en industriële sector hebben plaats gemaakt voor beroepen in de commerciële en niet-commerciële dienstverlening en binnen de industrie is de werkgelegenheid verschoven van directe productiefuncties naar leidinggevende, administratieve en staf-functies. Verder signaleert hij snellere veranderingen in competenties die vereist zijn binnen beroepen en een toenemend belang van *key-skills*. Dit alles heeft tevens tot gevolg dat in het algemeen hogere eisen worden gesteld aan kwalificaties en het vermogen tot een leven lang leren. Aan de andere kant waarschuwt hij dat *employability* te vaak ten onrechte wordt geassocieerd met brede inzetbaarheid. Dit laatste is lang niet in alle beroepen en sectoren noodzakelijk en wenselijk. In sommige beroepen, zoals die van medisch specialisten, leidt niet verbreding maar specialisatie tot een hogere graad van *employability* (dat wil zeggen tot *het vermogen om werk te verkrijgen en te behouden*). Het belang van vakspecifieke kennis en vaardigheden moet dus niet onderschat worden, aldus De Grip.

Deze stelling wordt onderschreven door Hövels en Den Boer die op basis van hun onderzoek naar veranderingen in vereiste competenties in een zestal uiteenlopende beroepen tot soortgelijke conclusies komen. Tussen en binnen beroepen is sprake van zo veel variatie, dat het onmogelijk is in zijn algemeenheid vast te stellen of beroeps- c.q. bedrijfsversterkende vaardigheden zoals flexibiliteit en sociaal en communicatieve vaardigheden belangrijker worden dan vakspecifieke of bedrijfsspecifieke vaardigheden. Sommige beroepen, zoals verpleegkundigen en accountants, komen naar voren als duidelijk afgebakende beroepsgroepen, ondanks de dynamiek op deze deelarbeidsmarkten. Andere beroepen, zoals de multimediamvormgevers, zijn zeer diffuus. De grote diversiteit tussen en binnen beroepen weerspiegelt ten dele de variatie in de wijze waarop het productie- of dienstverleningsproces in arbeidsorganisaties is ingericht. Een eenduidige ontwikkeling in de toepassing van organisatieprincipes is afwezig. Zo kan in eenzelfde organisatie tegelijk sprake zijn van differentiatie en generalisatie van de producten of dienstverlening en uit dien hoofde kunnen verschillende eisen worden gesteld aan beroepsbeoefenaren (Dankbaar, 2000).

In de bijdragen van De Grip en Hövels en Den Boer stond de vraagzijde van de arbeidsmarkt centraal. Ook vanuit aanbodzijde kunnen vraagtekens geplaatst worden bij ontwikkelingen zoals die worden weergegeven in het *employability*-debat en die het beroep zouden uithollen. Zijn levens- en loopbaanpatronen werkelijk zo veel grilliger geworden als wordt voorgesteld? Uit onderzoek op basis van de OSA-aanbodpanels 1985-1998 blijkt hiervan vooralsnog geen sprake te zijn (Allaart, 2001). Noch baanmobiliteit, noch stromen van en naar werkloosheid, noch stromen van werk naar niet-participatie in deze periode zijn aanleiding om te spreken van toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt. De dynamiek is eerder kleiner dan groter geworden, wat mede tot uiting komt in de toename van lange baanduren. Hoewel in dit onderzoek maar enkele relevante transitieën zijn bestudeerd, illustreren de uitkomsten dat de vermeende grilligheid in loopbanen met enige scepsis bejegend dient te worden. Het staat voorlopig nog niet vast dat mensen gedurende hun levensloop vaker van beroep wisselen dan vroeger.

Bovenstaande kanttekeningen bij trends op het gebied van *employability* plaatsen de veronderstelde uitholling van het beroep in een ander daglicht. Geconcludeerd moet worden dat er vooralsnog geen directe aanwijzingen zijn dat het beroep er in het kundige arbeidsbestel minder toe doet dan vroeger. Het zijn echter niet alleen factoren aan vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt die een rol spelen bij veranderingen binnen beroepen en de relatie tussen onderwijs en beroepen. In de bijdragen van Mok, Hövels en Den Boer, Leijnse en Hutschemaekers komt de invloed van machtsprocessen en instituties op beroepsvorming nadrukkelijk naar voren. Of bepaalde beroepen vervagen en uiteindelijk zullen verdwijnen of niet is dus niet volledig afhankelijk van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Organisaties zoals beroepsverenigingen, brancheverenigingen, landelijke organen beroepsonderwijs en onderwijsinstellingen kunnen, daarin mede gesteund door wet- en regelgeving, de positie van bepaalde beroepen op de arbeidsmarkt aanmerkelijk versterken. Indien wenselijk, kunnen zij een *reddingspoging* ondernemen om het beroep te behouden (Mok, in dit themanummer). Werkgevers en werknemers zijn met andere woorden geen willoze, passieve subjecten die zijn overgeleverd aan externe krachten op de arbeidsmarkt. Ze kunnen het heft in eigen hand nemen door hun beroep al dan niet actief op de kaart te zetten. Over de wenselijkheid daarvan wordt ingegaan in de volgende paragraaf.

Onderwijs en arbeidsmarkt

De vraag naar de gevolgen van de toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt voor onderwijs en scholing is niet nieuw. Reeds 20 jaar geleden wezen Van Hoof en Dronkers (1980) in dit verband op het belang van een flexibele afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Deze zou bereikt kunnen worden door middel van brede beroepsopleidingen waarin leerlingen onder meer zogenaamde *sleutelkwalificaties* opdoen die hun '...in staat moeten stellen zich snel en zonder veel moeite aan te passen aan een veranderende arbeidsplaatsenstructuur, waarin zij in de loop der tijd verschillende arbeidsplaatsen zullen bezetten...'. Daarnaast bepleitten zij meer investeringen in

scholing op de werkplek. Tussen initiële en postinitiële scholing zou een duidelijke taakverdeling moeten komen. Initiële, beroepsgerichte scholing zou moeten plaatsvinden in het reguliere beroepsonderwijs. Voor aanvullende functiegerichte scholing zouden werkgevers en werknemers zelf moeten zorgdragen.

Deze opvatting over de rol van initiële en postinitiële scholing is inmiddels gemeengoed geworden (Van Hoof, 1998). De afgelopen jaren hebben vele institutionele vernieuwingen op het terrein van opleiding en scholing plaatsgevonden die overeenkomen met bovenstaande taakverdeling. De meest recente vernieuwing is de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) met de daaraan verbonden kwalificatiestructuur in 1997. Deze wet houdt onder meer in dat de overheid alleen nog maar *brede* beroepsopleidingen bekostigt, die zich richten op bedrijfsoverstijgende en duurzame kwalificaties die in meer functies of beroepen toepasbaar zijn (Ministerie van OCW, 1996). Dit type onderwijs kan na afronding van de initiële fase aangevuld worden met meer bedrijfs- en functiegerichte scholing in de postinitiële fase. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij individuele werkgevers en werknemers. Zij dienen dus ook de kosten te dragen. Ook in het hoger beroepsonderwijs is de afgelopen periode sprake geweest van verbreding van het curriculum. Leijnse stelt in zijn bijdrage aan dit themanummer dat het hoger beroepsonderwijs er de afgelopen twintig jaar in is geslaagd 'te evolueren van een vakopleiding op hoger niveau tot een brede undergraduate-opleiding'.

De vraag is nu wat er de afgelopen periode met al deze onderwijsvernieuwingen is bereikt. Bereidt het onderwijs leerlingen tegenwoordig beter voor op de snel veranderende arbeidsmarkt dan vroeger? Met andere woorden: is er nu sprake van een betere afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt? Van Hoof (1998) constateert dat op diverse fronten inderdaad sprake is van een betere aansluiting. De vroeger veel door werkgevers geuite slogan 'ze kunnen geen hamer meer vasthouden' is nog maar zelden te horen. Desalniettemin is de huidige situatie nog verre van ideaal. In recente aanbevelingen van de Stuurgroep Evaluatie WEB (2001) komt naar voren dat de kwalificatiestructuur voor een deel nog steeds is gebaseerd op een te rechtstreekse vertaling van

smalle en gedetailleerde beroepsprofielen. De kwalificaties zijn daardoor vaak te snel gedaeterd. Er zijn te veel kwalificaties (ruim zeventhonderd) die elkaar ook nog eens voor een deel overlappen. Dit aantal groeit steeds verder: er komen nieuwe kwalificaties bij, maar verouderde kwalificaties worden nauwelijks afgebouwd. En ondanks het grote aantal kwalificaties is de aandacht voor branche-overstijgende en -doorsnijdende kwalificaties onvoldoende. Sleutelkwalificaties komen eveneens onvoldoende aan bod in de kwalificatiestructuur. Al met al betekent dit dat het doel van de WEB, namelijk het ontwikkelen van brede en duurzame kwalificaties, nog niet bereikt is (Ministerie van OCW, 2001).

De genoemde problemen komen voor een belangrijk deel voort uit de gekozen institutionele vormgeving van de WEB en met name de sleutelrol die de branchegewijs georganiseerde LOB's (landelijke organen beroepsonderwijs) daarin vervullen. De 22 LOB's zijn niet volledig dekkend voor de beroepenstructuur. Sommige beroepen blijven daardoor buiten beschouwing; andere beroepen komen meermaalen in een ander, branchespecifiek jasje in de kwalificatiestructuur naar voren. Samenwerking tussen de LOB's om gezamenlijk te besluiten tot een spaarzame beschrijving van branche-doorsnijdende en branche-overstijgende kwalificaties komt nauwelijks van de grond. Aan de ene kant wordt dit veroorzaakt doordat LOB's de belangen behartigen van branches die zich vaak onvoldoende herkennen in brede kwalificaties. Daarnaast spelen financiële belemmeringen een rol: LOB's worden onder meer bekostigd op basis van het aantal kwalificaties dat ze in onderhoud hebben. De infrastructuur van LOB's heeft bovendien een sterk conserverende in plaats van vernieuwende werking. Beroepen en kwalificaties evolueren sneller dan de branchestructuur van LOB's.

Mok bekritiseert in zijn bijdrage aan dit themanummer de inrichting van het beroepsonderwijs vanuit een andere invalshoek. Zijn kritiek houdt in dat het beroepsonderwijs te vraggestuurd is: het beroepsonderwijs zou zijn veranderd in bedrijfsopleiding. Volgens hem moeten niet de eisen van het bedrijfsleven richtinggevend zijn, maar de eisen die vanuit het beroep (c.q. de beroepsbeoefenaren) aan het onderwijs gesteld worden. Dit maakt werknemers beter weerbaar op de arbeidsmarkt. Bo-

vendien zou het beroepsonderwijs meer sociale en morele vaardigheden moeten bijbrengen, vaardigheden die door werkgevers onvoldoende op hun merites worden geschat.

Veel van de geschetste problemen met de kwalificatiestructuur zouden wellicht opgelost kunnen worden door het beroep een meer centrale plaats te geven bij de vormgeving van de kwalificatiestructuur en het beroepsonderwijs. Een sterkere oriëntatie op beroepen in plaats van op bedrijven levert de arbeidsmarkt werknemers op die breed en duurzaam inzetbaar zijn. Het verleent werknemers bovendien een sterkere arbeidsidentiteit, mits in het curriculum voldoende aandacht wordt geschonken aan sociale en morele vaardigheden. De vraag is echter welke institutionele vormgeving hier het best bij past. Wellicht is het een optie om het overleg over de inrichting van de kwalificatiestructuur uit te breiden met organisaties van beroepskrachten zelf. Tijdens de conferentie zijn enkele voor- en nadelen van een dergelijk scenario aantrekkelijk gevonden omdat in de huidige overlegstructuur de inspraak van beroepsbeoefenaren beperkt is. Immers, de vakbonden die beroepsbeoefenaren zouden moeten vertegenwoordigen hebben in tegenstelling tot beroepsverenigingen doorgaans een geringe betrokkenheid bij arbeidsinhoudelijke aspecten. Aan de andere kant bestaan er lang niet voor alle beroepen beroepsverenigingen en bestaat er dus een reëel gevaar voor uitsluiting van bepaalde beroeps categorieën. Vooral de beroepen op lager opleidingsniveau zijn slecht georganiseerd. Uit de bijdrage van Hutschemaekers aan dit themanummer blijkt bovendien dat de macht van beroepsverenigingen kan leiden tot een professionaliseringsfuik.

Een drastischer maatregel waarmee het probleem van beroepsverenigingen omzeild wordt is het overleg niet te organiseren per bedrijfstak, maar per beroependomein. Dit zal waarschijnlijk leiden tot bredere, branche-doorsnijdende en -overstijgende kwalificaties en meer transparantie in de kwalificatiestructuur. Bovendien biedt overleg per beroependomein meer mogelijkheden om te anticiperen op vernieuwingen in het beroepenveld. De aanbeveling van de Stuurgroep Evaluatie WEB om de 22 landelijke organen voor het beroepsonderwijs te vervangen door vier sectorinstituten

(voor techniek, economie, zorg en welzijn en landbouw) toont enige verwantschap met dit voorstel, zij het dat de door deze commissie gekozen domeinen wel zeer breed zijn. Een nadeel van de organisatie per beroependomein of sector is dat deze ten koste kan gaan van de herkenbaarheid van kwalificatiestructuur voor het bedrijfsleven. De eerste reacties van VNO-NCW en MKB-Nederland op dit voorstel van de Stuurgroep Evaluatie WEB waren dan ook negatief (Sanou, 2001).

Een voorbeeld van een benadering waarbij gewerkt is aan de verbetering van de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt door uit te gaan van beroependomeinen, vinden we in de sector zorg en welzijn. In zorg en welzijn baseren werkgevers en werknemers hun kwalificatiebeleid, dat ze gezamenlijk en in overleg met het onderwijsveld ontwikkelen, op vijf beroependomeinen: Verpleging, Verzorging, Sociaal Pedagogisch werk, Maatschappelijke dienstverlening en Sociaal-cultureel werk (Hens, 1992). In de beroependomeinen staan het beroepsmatig handelen, de kwalificaties en kwalificatieniveaus van de zorg- en sociaal-agogische functies centraal. Om deze beroependomeinen te kunnen vormen, zijn allerlei bestaande indelingen in beroepen, functies, werksoorten en werkvormen die van oudsher in de sector voorkwamen, overboord gezet en vervangen door brede clusters van verwante diensten, taken en functies: de beroependomeinen. Omwille van de herkenbaarheid voor de beroepspraktijk zijn binnen beroependomeinen weer beroepsvarianten onderscheiden. De huidige indeling en inrichting van de sociaal-agogische opleidingen in het secundair beroepsonderwijs zijn in belangrijke mate op de indeling in domeinen gebaseerd. Inmiddels gebeurt dit ook voor de sociaal-agogische opleidingen in het HBO. Deze aanpak in zorg en welzijn zou nog aan kracht winnen als hierbij ook aanpalende bedrijfstakken worden betrokken (zoals het onderwijs en de sportsector) zonder dat daarmee het aantal beroependomeinen belangrijk toeneemt.

Tot dusver is in deze paragraaf alleen de relatie tussen *initieel* onderwijs en arbeidsmarkt belicht. Welke gevolgen hebben de geconstateerde veranderingen in het beroepenveld voor het *postinitieel* onderwijs? Dynamiek op de arbeidsmarkt en rappe wijzigingen in vereiste beroepscompetenties leiden ertoe dat in het initi-

eel onderwijstraject verkregen competenties al gauw economisch verouderd zijn. Daardoor wordt bijscholing en omscholing door middel van postinitieel onderwijs steeds belangrijker, zoals Van Hoof en Dronkers in 1980 al voorspelden. Het toenemende belang van een leven lang leren wordt klaarblijkelijk onder ogen gezien door werkgevers en werknemers. De afgelopen decennia is deelname aan cursussen op de werkplek aanmerkelijk gestegen (Fouarge et al., 1999).

Een belangrijk deel van de postinitiële scholing vindt plaats in het kader van sectoraal opleidingsbeleid. Bedrijven binnen branches maken onderling afspraken over scholing en verankeren deze veelal in bedrijfstak-CAO's. Met de oprichting van scholingsfondsen en het verplicht stellen van afdrachten daaraan worden de scholingskosten binnen branches gecollectiveerd, waardoor bedrijven gestimuleerd worden te investeren in bedrijfsoverstijgende scholing. Door de koppeling van postinitiële scholing aan sectorgrenzen bestaan ten aanzien van sectorale scholing soortgelijke problemen als ten aanzien van de kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs: als gevolg van verkoking is er sprake van overlap en intransparantie van het scholingsaanbod. Er wordt onvoldoende recht gedaan aan leerbehoeften buiten de traditionele CAO-domeinen (Hövels et al., 2000). Het zou de kansen op de arbeidsmarkt van werknemers ten goede komen wanneer de scholing een bedrijfsoverstijgender en meer beroepsgericht karakter zou krijgen. Eén manier waarop dat tot stand kan komen is wanneer de landelijke kwalificatiestructuur meer richtinggevend wordt voor postinitiële scholing. Dit vergemakkelijkt bovendien de implementatie en effectiviteit van EVC (erkenning van elders verworven competenties)-projecten (Klarus, 1998). Bovendien is te verwachten dat scholing een bedrijfsoverstijgender karakter krijgt wanneer meer wordt samengewerkt tussen scholingsfondsen en schotten tussen sectorgrenzen worden geslecht. Net als bij het overleg over de kwalificatiestructuur zou bij het overleg over postinitiële onderwijs in plaats van het bedrijfsleven het beroep meer centraal moeten staan. Bovendien zou het beleid van landelijke organen of van wat daarvoor in de plaats komt, meer doelbewust moeten worden afgestemd op het beleid van CAO-partners (Van Hoof, 1998; Hövels et al., 2000).

Met het toenemende belang van postinitieel onderwijs doet zich een tweede trend voor: die van grensvervaging tussen initieel en postinitieel onderwijs. Het is niet meer altijd zo dat jongeren eerst een (beroeps)opleiding voltooien, daarna gaan werken en in aanvulling daarop eventueel een door de werkgever betaalde cursus volgen. Soms wordt al gewerkt tijdens de (beroeps)opleiding en soms wordt een (beroeps)opleiding gevolgd na de intrede op de arbeidsmarkt. Er zijn op dit moment verschillende praktijkvoorbeelden van grensvervaging voorhanden, zoals experimenten met EVC, experimenten met scholingsvouchers en onderhoudscontracten in het hoger onderwijs. De grensvervaging brengt de vraag met zich mee welke competenties wanneer het best geleerd kunnen worden. Het oude antwoord (eerst beroepsgerichte competenties in het initieel onderwijs, daarna functiespecifieke competenties in het postinitieel onderwijs) is niet meer vanzelfsprekend. Ook de daaraan gekoppelde budgettaire verantwoordelijkheidsverdeling (de overheid draagt zorg voor initieel onderwijs, werkgevers en werknemers dragen zorg voor postinitieel onderwijs) verdient daarom wellicht heroverweging.

Onderzoeksthema's voor de toekomst

De conferentie en dit themanummer hebben met 'Het einde van het beroep?' een retorische vraag als titel meegekregen. Zo langzamerhand mag duidelijk worden dat het verdwijnen van het beroep niet wenselijk is, maar ook niet voor de hand ligt. Op macroniveau is sprake van een komen en gaan van beroepen, maar deze dynamiek is van alle tijden. Binnen beroepen zijn geen eenduidige tekenen van beroepsvervaging te signaleren. Zoals in bovenstaande paragraaf reeds is gezegd, kan het beroep bovendien niet gemist worden in de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt. Hoewel sommigen in het kader van het *employability*-debat de verleiding niet kunnen weerstaan om de rol van het beroep op de arbeidsmarkt en in de afstemming onderwijs-arbeidsmarkt te bagatelliseren, moet dus geconcludeerd worden dat het beroep zijn bestaansrecht nog altijd niet verloren heeft. Desalniettemin is er wel degelijk sprake van een aantal wezenlijke veranderingen in ons arbeidsbestel en de rol van het

beroep daarbinnen: een toegenomen diversiteit en dynamiek in de omgeving van en de vormgeving van arbeidsorganisaties, een toegenomen diversiteit en dynamiek in vereiste competenties en verhoging van functie-eisen. Ook is het een reële vraag of het beroep een minder belangrijke rol speelt in de loopbaan en levenscyclus van mensen. Daarover zijn voornamelijk weinig gegevens voorhanden.

Gegeven deze veranderingen blijft het daarom van onverminderd belang onderzoek te doen naar de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt, zowel vanuit vraagzijde (bijvoorbeeld onderzoek naar veranderingen in door werkgevers vereiste competenties en de achtergronden daarvan) als vanuit aanbodzijde (bijvoorbeeld aansluitingsonderzoek onder schoolverlaters zoals het ROA dat al jaren verricht). Daarnaast springen er drie onderzoeksthema's uit die gegeven de veranderingen ons inziens extra aandacht behoeven:

- 1 Arbeidsmarkttransities
- 2 Arbeidsoriëntaties
- 3 Postinitieel onderwijs

Ad 1 Arbeidsmarkttransities: de arbeidsmarkt als 'film' in plaats van 'foto'

Zoals hierboven betoogd is, is de arbeidsmarkt de laatste decennia in een stroomversnelling geraakt. Veranderingen in beroepenstructuur en binnen beroepen volgen elkaar steeds sneller op. Ook bestaat het vermoeden dat in loopbanen meer differentiatie optreedt. Het is alleen lang niet altijd even duidelijk hoe groot deze dynamiek is en welke variaties er voorkomen. Onderzoek waarin transities centraal staan zou hierin duidelijkheid kunnen scheppen.

Alweer enige jaren geleden is door Günther Schmid van het Wissenschaftszentrum Berlin het concept van de Transitionele Arbeidsmarkt gelanceerd (Schmid, 1998; Schmid, 2000). Schmid beveelt met dit idee een arbeidsmarktbeleid aan dat gericht is op het bevorderen van *overbruggingen* tussen inactiviteit en reguliere arbeid. Een dergelijk beleid zou in de plaats moeten komen van het oude ideaal van volledige en continue arbeidsparticipatie omdat het de sociale integratie bevordert, meer mensen in het arbeidsproces betreft, het mogelijk maakt de arbeidsdeelname van mensen af te stemmen op hun persoonlijke levensloop en de deuren

opent naar levenslang leren.

De transitionele arbeidsmarkt van Schmid is te beschouwen als een normatief kader voor arbeidsmarktbeleid. Wanneer het ontdaan is van zijn normatieve lading, kan het benut worden als handzaam kader voor onderzoek naar arbeidsmarkttransities. Zo'n kader is opportuun wanneer men recht wil doen aan de dynamiek op de arbeidsmarkt ofwel wanneer men zicht wil krijgen op de arbeidsmarkt als 'film' in plaats van 'foto' (zie bijvoorbeeld het OSA-meerjarenprogramma 1999-2002; Mufels, 2001).

Welke transitie verdienen nu nader onderzoek? Mensen kunnen verschillende posities innemen op de arbeidsmarkt. Schmid onderscheidt vijf *regimes*: werkend, werkloos, onderwijs volgend, actief in privé-huishouden en gepensioneerd. Daarbinnen kunnen weer tal van verdere nuanceringen aangebracht worden. Bij werkenden kan bijvoorbeeld een onderscheid gemaakt worden naar status (in loondienst of zelfstandig), contract, aantal uren, beroep en sector. Ook kan een ingenomen arbeidsmarktpositie gecombineerd worden met één of meer van de vier andere *regimes*. Gegeven alle mogelijke nuanceringen is het aantal te onderzoeken transitie schier eindeloos. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat om goed zicht te krijgen op de dynamiek op de arbeidsmarkt het wenselijk is de stromen binnen het *regime 'werkend'* en tussen het *regime 'werkend'* en de vier overige *'regimes'* in kaart te brengen. Door middel van longitudinaal onderzoek zou de relatie tussen levenslopen en loopbaanpatronen verduidelijkt moeten worden. Daarnaast is het in het licht van de bijdragen aan dit themanummer interessant om aandacht te schenken aan een aantal specifieke aspecten van transitie, die hieronder kort worden aangeduid.

a Transitie tussen beroepen en sectoren

Onderzoek zou zich meer moeten richten op het in kaart brengen van loopbanen en daarbij in het bijzonder op overgangen tussen beroepen en functies. In de tijd waarin schoolverlaters een baan voor het leven kozen en de vereiste competenties in die baan minder aan verandering onderhevig waren, was het afdoende om de overgang tussen onderwijs en *de eerste baan* te bestuderen. Nu het onderwijs geacht wordt vooral een goed startpunt te zijn voor

een loopbaan, is het van belang verder te kijken dan het traditionele aansluitingsonderzoek doet (Allen et al., 2000). Aan de hand van loopbaanonderzoek kan bestudeerd worden in hoeverre het beroep nog als een ijkpunt beschouwd kan worden voor een loopbaan. Is er sprake van meer beroepsmobiliteit? En zo ja, treedt deze mobiliteit op binnen of tussen beroepsdomeinen? Interessante vraag is daarbij in hoeverre (bepaald) onderwijs opleidt voor een beroeps- of bedrijfsdeelmarkt. In het *employability*-debat wordt er van uitgegaan dat de bedrijfsdeelmarkt groeit ten koste van de beroepsdeelmarkt. Of dit werkelijk het geval is en voor welke beroepen, functies en opleidingen dat geldt, zou nader onderzocht moeten worden. Het antwoord kan belangrijke consequenties hebben bij het bepalen welke kennis en vaardigheden wanneer in de onderwijs- en beroepsloopbaan aangeleerd zouden moeten worden (zie ook de voorgaande paragraaf).

b Transitie van en naar zelfstandig ondernemerschap

Doordat competenties in economisch en technisch opzicht sneller veranderen dan vroeger, wordt tegenwoordig van iedere werknemer verwacht dat hij zich opstelt als individuele *werkondernemer*. Iedereen draagt zelf de verantwoordelijkheid over het bewaken van zijn *employability* door tijdig van baan te veranderen of scholing te volgen. Dit vereist een vrijheid van denken en handelen die wel eens slecht zou kunnen sporen met het door sommigen veronderstelde verlies van beroepsidentiteit op de typische bedrijfsdeelmarkt. Mok spreekt in zijn bijdrage aan dit themanummer de overtuiging uit dat het relatief grote aantal jonge *zzp'ers* (zelfstandigen zonder personeel) in de ICT-sector mede veroorzaakt wordt door het ontsporen van de werkgevers-werknemers-relatie. Hij verwacht met andere woorden een grote toestroom van op de bedrijfsdeelmarkt in loondienst werkenden naar de positie als zelfstandige. Het is de moeite waard om te onderzoeken of dit werkelijk het geval is en zo ja of er sprake is van duurzaam ondernemerschap. Daarmee wordt tevens een antwoord verkregen op de meer algemene vraag in hoeverre het wenselijk is in het initieel onderwijs in het algemeen aandacht te schenken aan ondernemersvaardigheden.

c Transitie tussen onderwijs, scholing en werk

Initieel onderwijs vormt de basis voor de beroepsloopbaan en verdere training gedurende de beroepsloopbaan. De eerste baan na het schoolverlaten kan beschouwd worden als een cruciaal moment in de beroepsloopbaan. In die zin is het, zoals eerder gezegd, van onverminderd belang transitie tussen initieel onderwijs en werk te blijven monitoren. Daarnaast zijn tal van andere vormen van scholing en training mogelijk: van leerlingwezen-achtige leer-werktrajecten tot alternerende periodes van werken en leren. Onderzoek naar de overgangen tussen onderwijs, scholing en werk in loopbanen geeft zicht op de mate waarin aansluitend op initieel onderwijs in verschillende beroepen en sectoren geïnvesteerd wordt in een leven lang leren. Daaruit kan worden afgeleid in hoeverre het initieel onderwijs een goede voorbereiding vormt op postinitieel onderwijs. Daarnaast levert het inzicht op in de opbrengst van postinitieel onderwijs voor de verdere beroepsloopbaan.

d Longitudinaal onderzoek onder arbeidsorganisaties

In de publicaties van Schmid wordt vooral aandacht geschonken aan de levenscyclus van *mensen* als ijkpunt voor arbeidsmarktbeleid. Wanneer dit kader geadopteerd wordt voor onderzoeksdoeleinden, dreigt de vraagzijde van de arbeidsmarkt er bekaaid van af te komen. Met name voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is het van belang dat er ook oog is voor ontwikkelingen binnen *arbeidsorganisaties*. Vragen omtrent veranderingen in vereiste beroepscompetenties en (onder)benutting van competenties zijn bij uitstek gebaat bij longitudinale gegevens binnen bedrijven. Ideaal is wanneer deze gegevens bovendien gekoppeld zijn aan gegevens over werknemers, zoals in recent onderzoek van Groeneveld (2001) naar overscholing.

Ad 2 Arbeidsoriëntaties

Tijdens de conferentie is meermalen geopperd (maar niet empirisch onderbouwd) dat loopbanen een steeds minder vastomlijnd karakter hebben. Zoals eerder gezegd kunnen kwalificatie-eisen in hoog tempo veranderen en daarmee ook de loopbaanperspectieven van een werknemer. Afbrokkelende perspectieven dienen tijdig gerepareerd te worden door middel

van scholing of werkervaring. Tegelijkertijd bestaan er voor individuen steeds meer mogelijkheden om, al dan niet tijdelijk, het roer om te gooien. Men kan bijvoorbeeld kiezen voor een loopbaanonderbreking in de vorm van sabbatsverlof, scholingsverlof of zorgverlof.

De voorspelbaarheid van de toekomst en de vele keuzemogelijkheden bieden individuen de kans om hoogst individuele loopbaanbeslissingen te nemen. Aan de andere kant is de beroeps- en loopbaankeuze er niet gemakkelijker op geworden. Vroeger was beroepskeuze een stap voor het leven; daarna rolde het balletje vanzelf wel verder en werd de loopbaan vooral bepaald door restricties die vanuit de werkgever, privé-situatie of het talent werden opgelegd. Tegenwoordig staan gedurende de loopbaan, met name in de aanvangsfase, vele keuzemogelijkheden open die optimaal benut kunnen en moeten worden.

Het is de vraag hoe individuen tegenover deze toegenomen keuzevrijheid en ongebondenheid staan. Zijn zij in staat een bevredigende invulling te geven aan de rol van arbeid in hun leven? Hoe doen zij dat? Hoe ver kijken zij vooruit? Gaan zij op zoek naar vastigheid of geven zij de voorkeur aan flexibele arbeidsrelaties zodat zij hun tijd op de gewenste manier kunnen verdelen over zorg en arbeid? Hoe verhouden hun wensen zich tot wensen van werkgevers en wat betekent dit voor de relatie tussen werknemers- en werkgeversflexibiliteit? Uit het OSA-aanbodpanel blijkt dat de meeste mensen nog altijd een vaste baan begeren. Ook internationaal onderzoek wijst uit dat zekerheid van een baan een aantrekkelijk attribuut is. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de baanmobiliteit de afgelopen 15 jaar niet is toegenomen (Allaart, 2001). Toch bestaat er nog weinig kennis over wensen van individuen met betrekking tot de rol van arbeid en vrije tijd in hun leven. Inzicht in arbeidsoriëntaties zou benut kunnen worden bij de evaluatie en heroverweging van bestaande institutionele arrangementen.

Ad 3 Postinitieel onderwijs

Overheid en sociale partners trachten investeringen in postinitieel scholing door werkgevers en werknemers te stimuleren door middel van een uitgebreid pakket van beleidsmaatregelen. De maatregelen zijn zeer uiteenlopend. Sommige dragen een generiek karakter, andere zijn

gericht op specifieke doelgroepen; sommige zijn gericht op werkgevers andere op werknemers; sommige verlichten de scholingskosten, andere beogen slechts voorlichting; enzovoort. Over de effectiviteit van dit type maatregelen is vooralsnog weinig bekend. Weliswaar kan worden nagegaan in hoeverre van de subsidies en maatregelen gebruik wordt gemaakt, maar onduidelijk blijft daarbij of dit dead-weight-effecten zijn. Gericht onderzoek op effectiviteit van dergelijk stimuleringsbeleid en de slaag- en faalfactoren is daarom zeer gewenst.

Speciale aandacht is daarbij gewenst voor de effectiviteit van sectoraal opleidingsbeleid en de invloed daarvan op het scholingsbeleid van bedrijven. Zoals in de vorige paragraaf is gezegd, draagt scholing in het kader van CAO-afspraken vaak een te bedrijfs- of branchespecifiek karakter. Het zou de *employability* van werkenden ten goede komen wanneer postinitieel scholing meer beroeps- en minder branche-gericht zou worden. Er is nog veel onduidelijk over hoe dit het beste verwezenlijkt kan worden: door scholingsbeleid in te richten rond het individu of rond instituties? En indien gekozen wordt voor het laatste: door te kiezen voor de bedrijfsingang, de brancheingang, de (bedrijfs)netwerkingang of de beroepsingang (Hövels et al., 2000)? De voor- en nadelen van deze scenario's zouden door middel van onderzoek in kaart kunnen worden gebracht. Bij beroepentheoretische benaderingen kan te rade worden gegaan of en zo ja hoe daarbij een rol weggelegd kan zijn voor beroepsverenigingen.

Aan het toenemend belang van postinitieel scholing kleef het gevaar dat deze een tweedeling in de hand werkt (Crouch et al., 1999). Terwijl initieel scholing voor iedereen toegankelijk is, wordt de toegang tot postinitieel scholing vooral bewaakt door de werkgever. Scholingsbeleid vormt een onderdeel van personeelsbeleid van individuele bedrijven en onttrekt zich daarmee aan de directe invloedssfeer van overheid en sociale partners. Door een selectief scholingsbeleid van werkgevers zijn scholingsinspanningen in de praktijk met name gericht op mannen, jongeren, hoog opgeleiden en werknemers met een vaste baan (Fouarge et al., 1999). Bovendien zijn het vooral grote bedrijven die hun werknemers scholen (Fouarge et al., 2000). Overheid en sociale partners trachten deze selectiviteit te doorbreken

door middel van stimuleringsmaatregelen voor specifieke doelgroepen. Zoals gezegd bestaat er nog weinig zicht op de netto-effectiviteit van dit beleid. Om te waken voor uitsluiting van minder kansrijke categorieën van werknemers is het van belang te monitoren in hoeverre er sprake is van evenredige deelname aan postinitiële scholing door werknemers met uiteenlopende kenmerken (De Wolff, 2001).

Conclusies

Is het einde van het beroep nabij? Nee! Beroepen ontstaan en verdwijnen, maar dat verschijnsel is van alle tijden. Binnen beroepen zijn geen eenduidige veranderingen te signaleren die duiden op beroepsvervaging. Vereiste kwalificaties worden in sommige beroepen generieker en vager, maar in andere beroepen juist vakspecifieker en specialistischer. Variatie voert de boventoon. Geconcludeerd moet worden dat onheilstijdingen over de afkalvende betekenis van het beroep veelal gebaseerd zijn op een te simplistische of foute voorstelling van zaken in de discussie rond *employability*. Niet alleen zijn er geen aanwijzingen dat het beroep zijn bestaansrecht verliest; bovendien is het beroep als onmisbaar te beschouwen in de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt. Wel is het een reële vraag of het beroep een minder belangrijke rol speelt in de loopbaan en levenscyclus van mensen. Daarover zijn vooralsnog weinig gegevens voorhanden.

Aan de andere kant is er wel degelijk sprake van een aantal wezenlijke veranderingen op de arbeidsmarkt in de laatste decennia: een grote diversiteit en dynamiek in de omgeving van en de vormgeving van arbeidsorganisaties en in vereiste competenties. Deze veranderingen hebben gevolgen voor de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt: flexibiliteit in de afstemming en brede beroepsopleidingen zijn belangrijker dan ooit. Daarnaast neemt het belang van postinitieel onderwijs toe. Tegelijkertijd is sprake van grensvervaging tussen initieel en postinitieel onderwijs.

De beschreven veranderingen op de arbeidsmarkt maken het wenselijk om extra aandacht te schenken aan een drietal onderzoeksthema's: arbeidsmarkttransities, arbeidsoriëntaties en postinitieel onderwijs. Bovendien blijft

het van onverminderd belang onderzoek te doen naar de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt, zowel vanuit vraag- als aanbodzijde.

Literatuur

- Allaart, P.C. (2000), *Transities op de Nederlandse arbeidsmarkt 1983-1998*. Lezing gehouden op het tweede Vlaams-Nederlandse Arbeidsmarktcongres 2 maart 2000 te Brussel. Tilburg: OSA.
- Allen, J., A. Glebbeek & R. van der Velden (2000), *Op naar een nieuwe mijlpaal: een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek*. Working paper W2000-3. Maastricht: ROA.
- Boer, P. den & B. Hövels (1999), *Contextontwikkelingen en competenties*. Tilburg: OSA (A171).
- Crouch, C., D. Finegold & M. Sako (1999), *Are skills the answer? The political economy of skill creation in advanced Industrial Countries*. Oxford University Press.
- Dankbaar, B. (2000). *Arbeidsorganisatie en menselijk kapitaal*. Tilburg: OSA (A170).
- Fouarge, D., M. Kerkhofs, M. de Voogd-Hamelink, J.P.Vosse & C.J. de Wolff (1999). *Trendrapport aanbod van arbeid 1999*. Tilburg: OSA (A169).
- Fouarge, D., M. Kerkhofs, M. de Voogd-Hamelink, J.P.Vosse & C.J. de Wolff (2001). *Trendrapport vraag naar arbeid 2000*. Tilburg: OSA (A177).
- Glebbeek, A.C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Groeneveld, S.M. (in druk). *De verdienste van aansluiting. De effecten van overscholing op het inkomen van werknemers van 'Energie'*, paper voor SCHOLAR-seminar.
- Hens, H. (1992), *Proeve van een beroepenstructuur voor zorg en welzijn. Naar een ordening van beroepen en functies*. Utrecht: NIZW.
- Hoof, J.J. van & J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Hoof, J.J. van (1998), Nieuwe institutionele kaders en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 14 (1), 85-96.
- Hövels B., J. Frietman, L. Rutten, H. van den Tillaart & J. Warmerdam (2000), *Hoe leerzaam zijn collectieve afspraken over scholing en opleiding?* Den Haag, Elsevier bedrijfsinformatie.
- Klarus, R. (1998), *Competenties erkennen*, dissertatie, Nijmegen, KUN.
- Meijers, F. (1998), Flexibilisering en zelfsturing, in: Van Gent & Van der Zee: *Competentie en arbeidsmarkt*.
- Ministerie van EZ (1997). *Employability*. Magazine uitgebracht door het Ministerie van EZ, ten behoeve van de employability-conferentie op 8 oktober 1997 in Scheveningen.
- Ministerie van EZ (1997). *Employability*. Verslag van de employability-conferentie op 8 oktober 1997 in

- Scheveningen.
- Ministerie van OCW (1996), *Wet Educatie beroeps-
onderwijs. De wet in hoofdlijnen*. Den Haag:
Sdu.
- Ministerie van OCW (2001). *Sterke instellingen, ver-
antwoordelijke overheid. Brief over het onder-
wijsbeleid op de middellange en langere termijn*.
Den Haag: OCW.
- Ministerie van OCW (2001). *Nieuwsbrief Evaluatie
WEB, Thema 1a, april 2001*.
- Muffels, R.J. (2001), De transitionele arbeidsmarkt.
Een modern en dynamisch perspectief op de ar-
beidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid? In: Van
den Heuvel, N., F. Holderbeke & R. Wielers (red.),
*De transitionele arbeidsmarkt: contouren van een
actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier Be-
drijfsinformatie, 11-53.
- OSA-meerjarenprogramma 1999-2002, Tilburg:
OSA.
- Sanou, L. (2001), 'Stuurgroep Evaluatie WEB stelt in-
grijpende wijzigingen voor', in: *Profiel van be-
roepsonderwijs, educatie en scholing* 6, (10), 14-17.
- Schmid, G. (1995), A new Approach to Labour Mar-
ket Policy: A contribution to the Current Debate
on Efficient Employment Policies. In: *Economic
and Industrial Democracy* (16), 429-456.
- Schmid, G. (1998), *Transitional Labour Markets: A
New European Employment Strategy*. Berlijn:
WZB, FSI 98-206.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The
personal consequences of work in the new capi-
talism*. New York, N.Y.: Norton.
- Stuurgroep evaluatie WEB (2001), *De WEB: naar een-
voud en evenwicht. Eindrapport van de Stuur-
groep Evaluatie WEB*. Zoetermeer: Ministerie van
OCW.
- Wolff, Ch.J. de (2001), Scholingsbeleid mag effectie-
ver. In: *Economisch Statistische Berichten*, 4273:
768-770.