

Formele opleidingskwalificaties en competenties: wat telt voor laagopgeleiden?

De discussie over 'overscholing' wordt gedomineerd door onderzoeksgegevens die betrekking hebben op formele opleidingskwalificaties. Deels is dit terecht, omdat aangenomen mag worden dat formele opleidingskwalificaties in belangrijke mate een afspiegeling vormen van het feitelijke productiviteits- of leervermogen van de beroepsbevolking, zoals de traditionele 'human-capital'-theorie ons doet geloven. Ook kunnen formele opleidingskwalificaties door de vraagzijde van de arbeidsmarkt beschouwd worden als indicatoren voor andere belangrijk geachte eigenschappen, zoals de 'credential'-theorie (in haar verschillende varianten) stelt. Deels kunnen er ook vraagtekens gezet worden bij discussies over 'overscholing' alléén in termen van formele opleidingskwalificaties. Afgezien van de vraag in hoeverre formele opleidingskwalificaties en functieniveau op een vergelijkbare wijze gemeten kunnen worden, wijzen interpretatieverschillen bij de verklaring van geconstateerde 'overscholing' erop dat er bij een vergelijking tussen beschikbare en vereiste kwalificaties meer onder de horizon is dan alléén formele opleidingskwalificaties en op z'n minst dat de betekenis van formele opleidingskwalificaties niet eenduidig te bepalen is. In onderzoek zijn inmiddels allerlei extra-variabelen betrokken en als interfererend geduid in de relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau, zoals werkervaring, post-initiële scholing en verschillende persoons- en achtergrondkenmerken.

Inleiding

Tot nu toe is opvallend weinig aandacht besteed aan de betekenis van vaardigheden of competenties waarover (potentiële) arbeidskrachten de beschikking hebben of geacht worden te beschikken, los van formele opleidingskwalificaties. Opvallend niet alleen omdat daarmee de betekenis van formele opleidingsdiploma's inclusief het civiele effect daarvan beter bepaald zou kunnen worden, maar ook omdat zo interessante informatie boven water gehaald zou kunnen worden voor het beleid en de praktijk met betrekking tot de toekomstige organisatie, vormgeving en inhoud van formele opleidingswegen. Tegen de achtergrond van de veelal turbulente, veelkoppige maar vooral ook onzekere ontwikkelingen in het arbeids-

bestel, lijkt het ons geen overbodige luxe om in discussies over 'overscholing' meer dan tot nu toe het geval is (ook) de betekenis van competenties te betrekken.

In dit artikel trachten wij daaraan een bijdrage te leveren door resultaten te presenteren van een onderzoek dat het ITS in opdracht van de OSA heeft verricht naar competenties die kritisch zijn voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden (Den Boer e.a., 1998; Hövels e.a., 1998). Laagopgeleiden zijn in dat onderzoek gedefinieerd als degenen met een opleiding op VBO-/MAVO-niveau of lager. In termen van Huygen c.s. [Asselberghs e.a., 1998] betreft het hier de (opleidingsniveau)categorien 'lager' en 'uitgebreid lager'. Hoewel het degenen uit de onderkant van ons formele opleidingsgebouw betreft, mag aangenomen worden

* De auteurs zijn verbonden aan het ITS-Wetenschap voor Beleid en Samenleving in Nijmegen. Ben Hövels is daarnaast als bijzonder hoogleraar verbonden aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de KUN.

dat de betekenis van competenties zich per definitie juist hier nog het scherpst manifesteert: formele opleidingskwalificaties spelen immers bij laagopgeleiden niet of nauwelijks een rol.

In het navolgende wordt eerst kort ingegaan op de specifieke beleidsachtergrond van het onderzoek en op de onderzoeksaanpak. Vervolgens worden enkele van de meest in het oog springende resultaten gepresenteerd, waarbij een onderscheid gemaakt is tussen vereiste competenties voor toegang tot betaalde arbeid, voor handhaving in het arbeidsproces en voor (verticale) doorstroom binnen arbeidsorganisaties. Het artikel besluit met een aantal conclusies voor beleid en praktijk ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden.

Achtergrond en onderzoeksaanpak

De werkloosheid onder laagopgeleiden is bijna tweemaal zo hoog als onder middelbaar en hoger opgeleiden. Het onderzoek van Huygen c.s. naar de werkgelegenheidsstructuur in Nederland wijst er op dat de situatie voor lager opgeleiden zich ook weinig florissant ontwikkelt: *'Personen met alleen een basisopleiding of een opleiding op MAVO- of VBO-niveau hebben niet alleen de hoogste kans op werkloosheid, hun werkloosheidskans is in de periode 1990-1995 ook het sterkst toegenomen. Binnen de werkgelegenheidsstructuur is daarnaast de verdringing – afgemeten aan de stijging van het gemiddelde opleidingsniveau naar functie-niveau – het sterkst op de laagste functie-niveaus'* (Asselberghs e.a. 1998, p. 62). Niet onbelangrijk daarbij is het inzicht dat – in tegenstelling tot wat nogal eens verondersteld wordt – het aandeel van laaggeschoolde functies in de werkgelegenheid per saldo nauwelijks of niet blijkt te zijn gedaald (Asselberghs e.a. 1998; de Beer, 1997; Salverda, 1997).

'De aanbodkant op orde'

Bij een groeiende vraag op de arbeidsmarkt en een in absolute zin per saldo vrijwel gelijk blijvende omvang van de laaggeschoolde werkgelegenheid, is het voor beleid een van de belangrijkste uitdagingen om processen van 'ontdringing' op gang te brengen. In principe zijn daarvoor twee benaderingen denkbaar, te weten: (1) een benadering via de 'bovenkant', werkgelegenheidsgroei aan de bovenkant van de ar-

beidsmarkt, gekoppeld aan een actief scholings- en loopbaanbeleid binnen arbeidsorganisaties moet zorgen voor 'trek in de schoorsteen'; (2) een benadering via de 'onderkant', directe creatie van banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Voor welke van deze benadering ook gekozen wordt, een belangrijke randvoorwaarde voor kansen op succes is om de onderkant van het arbeidsaanbod 'op orde te brengen'. Bij het vegen van de schoorsteen is het van belang om ervoor te zorgen dat laagopgeleiden over de vaardigheden beschikken die nodig zijn om voldoende inzetbaar te zijn, en daarbij tevens adequate antwoorden te vinden op veranderend 'vakmanschap' aan de onderkant. Hetzelfde geldt bij directe creatie van laaggeschoolde werkgelegenheid, al was het maar om (potentiële) werknemers voldoende wendbaar en weerbaar te laten zijn onder het huidige maatschappelijke gesternte van 'een leven lang leren' en 'employability'. Al was het maar om bij autonome initiatieven aan de onderkant, bijvoorbeeld in de sfeer van zelfstandig ondernemerschap, voldoende bagage aan te reiken om te kunnen slagen. Eén van de kernvragen is steeds welke vaardigheden vereist zijn om het arbeidsaanbod 'op orde' te brengen (Leijnse, 1997).

Het onderzoek

Deze vraag was tevens de kern van de vraagstelling van het ITS-onderzoek naar kritische vaardigheden¹ voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden. Daarover is al wel het een en ander bekend uit eerder onderzoek, waarin vooral geattendeerd is op het belang van 'sociaal-normatieve' vaardigheden naast 'technisch-instrumentele'. Moelker heeft enige jaren geleden nog eens aangetoond dat sociaal-normatieve 'vaardigheden' op arbeidsmarkt van toenemend belang zijn (Moelker, 1992).

Onderzoek tot nog toe was echter niet veel verder gekomen dan de constatering dat zeker voor laagopgeleiden sociaal-normatieve vaardigheden van groot belang zijn. Over hoe het nu precies zit met de verhouding tussen verschillende soorten vaardigheden en waarover het dan gaat zijn nog nauwelijks empirische gegevens voorhanden. Derhalve is de vraagstelling van het ITS-onderzoek toegespitst op de vraag welke vaardigheden nu precies van belang zijn voor de arbeidsmarktpositie van laag-

opgeleiden en hoe die zich tot elkaar verhouden.

Het veldwerk voor het onderzoek is verricht in de eerste helft van 1997, dat wil zeggen in een periode van hoogconjunctuur waarin zich op verschillende deelarbeidsmarkten in toenemende mate krapte ging manifesteren. Het onderzoek heeft zich geconcentreerd op de vraagzijde van de arbeidsmarkt en is gefaseerd opgezet. Het accent lag op telefonische interviews en een schriftelijke enquête met een groot aantal werkgevers uit verschillende bedrijfssectoren.

Een *telefonische* benadering van een aselecte steekproef van 981 werkgevers ressorteerde in een respons van ruim 650 werkgevers (=67%). Daarvan bleken er ruim 400 (een of meer) laagopgeleide werknemers in dienst te hebben gehad. De telefonische interviews met werkgevers die wel laagopgeleiden in dienst hadden, hebben zich vervolgens geconcentreerd op de vraag naar vaardigheden die in de ogen van betrokken werkgevers cruciaal zijn voor in hun arbeidsorganisatie concreet bestaande functies van laagopgeleiden, alsmede op door hen gehanteerde selectiecriteria voor laagopgeleid personeel.

Dit is verder gedocumenteerd en uitgediept via een *schriftelijke enquête* onder de ruim 400 werkgevers met laagopgeleiden in dienst. Deze schriftelijke enquête leverde een respons op van bijna 130 werkgevers (=30%)². In de schriftelijke enquête zijn betrokken werkgevers verder doorggevraagd over vaardigheden van laagopgeleide werknemers in hun bedrijf.

Aanvullend daarop zijn *case-studies* verricht in twintig strategisch geselecteerde arbeidsorganisaties, waar gesprekken zijn gevoerd zowel met de werkgever als met een (laagopgeleide) werknemer. Daarin is getracht om voor de kwantitatieve gegevens uit de voornoemde onderdelen van het onderzoek nadere verklaringen te vinden. Om ook informatie te krijgen van bronnen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, is de drietrapsbenadering aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt ten slotte aangevuld met enkele gesprekken met representanten van regionale arbeidsvoorzieningsorganisaties (waaronder uitzendorganisaties) en ook met enkele laagopgeleide (langdurig) werklozen.

De geschetste aanpak maakte het mogelijk om een redelijk representatieve doorkijk te ge-

ven op arbeidsorganisaties waar wel en arbeidsorganisaties waar geen laagopgeleiden werkzaam zijn; bovendien bood het voor arbeidsorganisaties met laagopgeleid personeel een in kwantitatief opzicht gedifferentieerd zicht op vaardigheidseisen en selectiecriteria voor laagopgeleiden. Via de aanvullende kwalitatieve benadering van case-studies konden deze kwantitatieve gegevens verder uitgediept en ingekleurd worden.

Wat de opzet van het onderzoek betreft rest ons om met enige nadruk op te merken dat het merendeel van de verzamelde informatie betrekking heeft op bedrijfsniveau. Om niet het risico te lopen in abstracties te blijven steken, is de vraagstelling over vaardigheidseisen aan laagopgeleid personeel per bedrijf toegespitst op één concrete functie en wel de functie die door de betrokken werkgevers als de belangrijkste voor laagopgeleiden in het betreffende bedrijf werd beschouwd. Per bedrijf is dus niet het hele palet van functies voor laagopgeleid personeel in het onderzoek betrokken, maar heeft het onderzoek zich geconcentreerd op één functie als exemplarisch 'ijkpunt'. Daarvoor kunnen wel uitspraken gedaan worden op geaggregeerd (bedrijfs-)niveau, maar niet op het niveau van individuele arbeidsplaatsen of laagopgeleiden.

Resultaten van het onderzoek

De kernvraag in het onderzoek was dus welke vaardigheden werkgevers van kritisch belang achten voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden. Zoals gezegd hebben we de vraagstelling hiernaar toegespitst op één concrete functie voor laagopgeleiden per arbeidsorganisatie, en wel die functie die door de betreffende arbeidsorganisatie zelf als de belangrijkste voor laagopgeleiden in de betreffende arbeidsorganisatie wordt beschouwd. Door middel van de schriftelijke enquête is van 129 arbeidsorganisaties met laagopgeleiden in dienst onder andere informatie verkregen over een veertigtal vaardigheidsaspecten voor laagopgeleiden in de geselecteerde functie.

Daarbij is – zoals gezegd – telkens onderscheid gemaakt tussen vaardigheden die vereist zijn om in een functie te kunnen intreden, zich in het arbeidsproces te kunnen handhaven en binnen het bedrijf door te kunnen stro-

men naar functies van hoger niveau. In het navolgende gaan we eerst in op vereiste vaardigheden voor intrede.

Vereiste vaardigheden voor intrede

Vaardigheden die kritisch zijn voor de intrededans van laagopgeleiden in het arbeidsproces blijken met name te liggen in de sociaal-normatieve sfeer. Tekenend voor het grote belang dat werkgevers hechten aan sociaal-normatieve vaardigheden is de samenstelling van de 'top-vijf' van concrete vaardigheidsaspecten die bij intrede van laagopgeleide werknemers prioriteit hebben: de bereidheid om zich in te zetten voor het werk, betrouwbaarheid, loyaliteit, werkdiscipline en het werk aantrekkelijk vinden. Opvallend is dat deze 'top-vijf' geheel bestaat uit vaardigheden die verwijzen naar loyaliteit aan de arbeidsorganisatie en aan het werk.

De 'subtop' wordt uitgemaakt door vaardigheidsaspecten die betrekking hebben op sociale en communicatieve vaardigheden, fysieke vaardigheden en schoolbaarheid. Schoolbaarheid verwijst zowel naar de bereidheid als het vermogen om te leren en/of bij te scholen.

De onderzoeksresultaten geven aanleiding om nog eens expliciet het belang te onderstrepen van het onderscheid binnen het containerbegrip 'sociaal-normatieve vaardigheden', tussen sociaal-normatieve vaardigheden in strikte zin en sociaal-communicatieve vaardigheden (vgl. ook Hövels, 1993). De eerste categorie verwijst expliciet naar normatieve aspecten die betrekking hebben op binding met en loyaliteit aan de arbeidsorganisatie en het werk. Zij kan in zekere zin ook omschreven worden in termen van sociale disciplineren. De tweede categorie verwijst naar vaardigheidsaspecten als communicatief vermogen, contactuele vaardigheden, goed met mensen kunnen omgaan, goede omgangsvormen, klantgerichtheid en dergelijke. Interessant is in dit verband de aanvulling via mondelinge toelichtingen door bedrijven dat 'het moet klikken met de directe collega's'. Genoemde vaardigheidsaspecten – bovenal de sociaal-normatieve vaardigheden in strikte zin – kunnen vanuit het toegangsperspectief voor laagopgeleiden als het meest kritisch worden beschouwd.

De vijf laagst scorende vaardigheidsaspecten op de intredelijst (van veertig aspecten) zijn de volgende: het kunnen omgaan met de compu-

ter, leidinggevende vaardigheden, bereidheid om te reizen voor het werk, vaktechnische vaardigheden en vakkennis. Werkgevers hechten bij intrede van laag opgeleide werknemers dus slechts geringe waarde aan technisch-instrumentele vaardigheden, zoals vakkennis en vaktechnische vaardigheden. Het verschil in belangrijkheidsscores is dermate groot dat bij intrede van laagopgeleiden in feite niet langer gesproken kan worden van een nevenschikt maar van een ondergeschikt belang van technisch-instrumentele ten opzichte van sociaal-normatieve en ten opzichte van sociaal-communicatieve vaardigheden. De eerste kolom in Tabel 2 illustreert dat nog eens.

Ook uit de casestudies blijkt dat werkgevers bij de selectie van laagopgeleid personeel in vaktechnisch opzicht weinig eisen stellen. Belangrijk is wel dat voor werkgevers niet direct duidelijk is 'wat voor vlees zij in de kuip hebben' en zij zich derhalve in hun selectiebeleid nogal eens laten leiden door vooropleiding als criterium en bij voorkeur een diploma MAVO of VBO, met name 'LTS'. Voor werkgevers worden deze labels gezien als indicator voor doorzettingsvermogen, leervermogen en – vooral wanneer het een LTS-diploma betreft – een zekere affiniteit met het werk. Kennelijk spelen diploma's en/of certificaten bij intrede een belangrijke rol als 'screeningsdevice'.

Verschillen naar bedrijfssector en bedrijfsomvang

Factoranalyse op het belang bij intrede van de lijst van veertig vaardigheidsaspecten heeft geresulteerd in een zevental clusters van vaardigheidsaspecten. Tabel 1 laat zien wat de (gemiddelde) factorscores zijn op de onderscheiden vaardigheidsclusters per bedrijfssector.

Hoewel bepaalde bedrijfssectoren in de schriftelijke enquête te weinig vertegenwoordigd zijn voor een systematische toets op significantie, illustreert dit overzicht dat de eerder – op itemniveau – gesignaleerde tendens geen grote verschillen vertoont per bedrijfssector. Sociaal-normatieve vaardigheden (i.c. werkhouding, motivatie en bedrijfsbinding) zijn in alle bedrijfssectoren de belangrijkste intrededvaardigheden voor laagopgeleiden. Vakkennis en vaktechnische vaardigheden zijn in alle bedrijfssectoren – met uitzondering van de landbouw en de niet-commerciële dienstverlening – de minst belangrijke. Vakkennis en vaktech-

Tabel 1 Clusters van vaardigheidsaspecten per bedrijfssector: belang voor intrede (1=niet belangrijk, 4=zeer belangrijk)

	over-all (N=121)	industrie (N=32)	bouw (N=16)	handel (N=38)	horeca (N=7)	transp. (N=11)	financ. zakelijk (N=12)	niet commerc (N=13)
werkhouding	3.3	3.4	3.3	3.4	3.4	3.3	3.2	3.5
motivatie en bedrijfsbinding	3.2	3.3	3.2	3.2	3.5	3.3	3.1	3.4
sociale en communicatieve vaardigheden	2.9	2.7	2.7	3.1	3.1	2.9	2.7	2.9
fysieke vaardigheden	2.9	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.8	2.4
schoolbaarheid	2.8	2.7	3.0	3.0	2.9	2.5	2.6	3.0
zelfstandige werkuitvoering	2.6	2.6	2.6	2.7	3.1	2.7	2.6	2.8
vakkennis en vaktechnische vaardigheden	2.3	2.2	2.6	2.3	1.9	2.4	1.9	2.5

nische vaardigheden scoren als intrede-eis voor laagopgeleide het allerlaagst in de horeca en de financieel-zakelijk dienstverlening.

Een opvallend gegeven uit het onderzoek is dat kleine bedrijven (2-4 werknemers) over het hele palet van vaardigheden gemiddeld hogere eisen stellen aan laagopgeleid personeel dan grotere. In het kleinbedrijf zijn de volgende intrede-eisen duidelijk van meer dan gemiddeld belang: zich goed schriftelijk kunnen uitdrukken, klantgerichtheid, brede inzetbaarheid, het werk kunnen plannen, leidinggevende vaardigheden en eigen initiatief. Dit kleinbedrijf-profiel steekt scherp af tegen dat van het middenbedrijf (5-99 werknemers) en het grootbedrijf (meer dan 100 werknemers), waar geen enkele vaardigheid hoger dan gemiddeld scoort. Het grootbedrijf profileert zich in 'negatieve zin' doordat ze een aantal vaardigheden als intrede-eis duidelijk van minder dan gemiddeld belang acht. Dat zijn: vaktechnische vaardigheden, rekenen op basisniveau, een verzorgd uiterlijk en ambitie. Het middenbedrijf neemt een tussenpositie in.

Verklaringen voor de gevonden verschillen hebben we in het onderzoek niet kunnen vinden. Het lijkt aannemelijk dat die gezocht moeten worden in het feit dat in kleine bedrijven functies - ook die van laagopgeleiden - een relatief breed takenpakket omvatten, een groter beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen functioneren, vaak minder mogelijkheden aanwezig zijn voor coaching en begeleiding, en de afbreukrisico's relatief groot geacht worden.

Vanuit beleidsperspectief zijn de geconstateerde verschillen tussen kleine en grotere bedrijven belangrijk, gezien de verwachting dat

werkgelegenheidsvooruitzichten voor laag opgeleid personeel vooral in het midden- en kleinbedrijf te vinden zijn.

Vereiste vaardigheden voor handhaving

Dat vakkennis en vaktechnische vaardigheden als intrede-eis laag scoren, betekent niet dat ze voor de functie-uitoefening van laagopgeleiden onbelangrijk zijn.

Tabel 2 laat dit zien door (op item-niveau) de belangrijkheidsscores van de voor intrede meest en de voor intrede minst belangrijke vaardigheden te confronteren met de belangrijkheidsscores voor handhaving in het arbeidsproces.

Vakkennis en vaktechnische vaardigheden die van laagopgeleiden gevraagd worden zijn vaak dermate functie- of bedrijfsspecifiek dat ze pas in het bedrijf zelf kunnen worden geleerd. Zij worden dan ook belangrijker voor laagopgeleiden naarmate deze langer in het betrokken bedrijf werkzaam zijn. Als vaardigheidseis om zich in het arbeidsproces te kunnen handhaven blijken deze technisch-instrumentele vaardigheden voor laagopgeleide werknemers dan ook net zo kritisch als strikt sociaal-normatieve en sociaal-communicatieve vaardigheden.

Laagopgeleide werknemers dienen bereid en in staat te zijn vakkennis en vaktechnische vaardigheden tijdens de functie-uitoefening te leren, ook al gaat het daarbij veelal om vaardigheden van relatief eenvoudige aard. Scholingsactiviteiten voor laagopgeleiden die het meest door bedrijven van belang worden geacht hebben betrekking op een combinatie van inwerken, begeleiden in de functie en het 'zelf al doende leren'. Zowel werkgevers als laagopge-

Tabel 2 Belang vaardigheden voor intrede en voor handhaving (1 = niet belangrijk, 4 = zeer belangrijk)

	<i>belangrijkheidsscore voor intrede</i>	<i>belangrijkheidsscore voor handhaving</i>
<i>meest belangrijk bij intrede</i>		
werkmotivatie	3.8	3.8
betrouwbaarheid	3.6	3.7
loyaliteit	3.4	3.5
werkdiscipline	3.4	3.6
werk aantrekkelijk vinden	3.4	3.5
<i>minst belangrijk bij intrede</i>		
kunnen omgaan met computer	1.5	1.8
leidinggevende vaardigheden	1.7	2.4
bereidheid om te reizen voor het werk	2.1	2.2
vaktechnische vaardigheden	2.2	3.1
vakkennis	2.3	3.3

leide werknemers zelf zijn vrij stellig in hun overtuiging dat voor het verwerven van vaardigheden die essentieel zijn voor het adequaat vervullen van een functie, het leren op de werkplek het belangrijkste is. Dit geldt in het bijzonder voor laagopgeleiden (vgl. ook Onstenk, 1997; Thomas e.a., 1998). Aan andere (meer formele) vormen van leren kennen zij een minder prominente rol toe, ten hoogste een flankerende/ondersteunende rol. Naarmate voor een functie meer vaktechnische vaardigheden zijn vereist, wordt een goede initiële opleiding van meer belang geacht.

Behalve vakkennis en vaktechnische vaardigheden blijven verder ook vaardigheidsaspecten die verwijzen naar een grotere zelfstandigheid in de functie-uitoefening na enige tijd sterk aan belang te winnen. Het gaat dan bijvoorbeeld om zelfstandig werken, verantwoordelijkheid nemen, problemen kunnen oplossen en het werk kunnen plannen. De casestudies laten zien of dat ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt sprake is van een toenemende complexiteit van het werk, een grotere nadruk op kwaliteitsaspecten en verbreding van functies. Dit wijst er op dat ook hier 'veranderend vakmanschap' aan de orde is.

Laagopgeleid personeel dat niet aan genoemde handhavingseisen kan (of wil) voldoen, loopt – zo lijkt het – extra-risico's om 'ingeruild' te worden. Sociaal-normatieve en sociaal-communicatieve vaardigheden blijven overigens ook na verloop van tijd belangrijk en de dominantie van leren op de werkplek als handhavingmechanisme verklaart wellicht

het feit dat ook het vermogen en de bereidheid om te leren door werkgevers als intrede-eis redelijk belangrijk geacht worden.

In het algemeen doen vakkennis en vaktechnische vaardigheden er dus niet toe ~~doen~~ als intrede-eis, maar des te meer als handhavingseis. Op deze hoofdtendens doen zich ook variaties voor, zo blijkt met name uit de case-studies. In de eerste plaats hebben wij in het onderzoek intredefuncties voor laagopgeleiden aangetroffen waar vakkennis en vaktechnische vaardigheden in het geheel niet van belang zijn en sociaal-normatieve vaardigheden doorslaggevend blijven, ook vanuit handhavingsperspectief (meestal functies van ongeschoold niveau). Met name in de horeca en de landbouw komen we die tegen. Een tweede uitzondering op de hoofdtendens betreft functies voor laagopgeleiden waar technisch-instrumentele vaardigheden bij intrede tot op zekere hoogte wel degelijk van belang zijn, met name als het om doorgroefuncties naar vakmanschap blijkt te gaan (meestal functies van laaggeschoold niveau of hoger). Vooral de bouw levert hiervan voorbeelden.

Vereiste vaardigheden voor doorstroom

Echt opvallende verschillen tussen vaardigheden die vereist zijn voor handhaving en voor (verticale) doorstroom blijken niet te bestaan. Om de kans op doorstroming naar een hogere functie mogelijk te maken dient er telkens 'net een schepje bovenop' alle ook voor handhaving vereiste vaardigheden gedaan te worden; extra van belang blijken leidinggeven, ambitie, ver-

mogen en bereidheid om te leren. Wanneer gekeken wordt naar selectiecriteria voor door-groei in een bedrijf, is het meest opvallende gegeven – zo blijkt uit de casestudies – dat werkgevers (opleiding) diploma's/certificaten niet expliciet als criterium hanteren. Werkgevers noemen vooral vaardigheden doorslaggevend als ambitie, intelligentie, bereidheid en vermogen om te leren, sociale en communicatieve vaardigheden, vakken en vaktechnische vaardigheden en flexibiliteit. De feitelijke ervaring met betrokkenen in het bedrijf zelf maakt dat de rol van diploma's als 'screenings-device' op de interne arbeidsmarkt van het bedrijf zelf kennelijk veel minder belangrijk is. Niettemin blijken ook hier de VBO-ers en MAVO'ers eerder boven te komen drijven dan degenen onder VBO/MAVO-niveau, volgens werkgevers vooral vanwege hun denkniveau, in het bijzonder hun leervermogen.

Crucialer voor de interne mobiliteitskansen van laagopgeleiden is echter het gegeven dat de doorstroommogelijkheden binnen de onderzochte arbeidsorganisaties in het algemeen beperkt blijken te zijn. Het onderzoek bevat geen gegevens over de vraag in hoeverre dit te maken heeft met barrières ten gevolge van ontbrekend loopbaanbeleid voor de niveaus net boven de laagopgeleiden en/of met te weinig 'trek in de schoorsteen' binnen de hele organisatie. In het kleinbedrijf lijkt die eventuele trek deels ook buiten de eigen arbeidsorganisatie gezocht te moeten worden. Haast overbodig te zeggen dat ook dit onderzoek laat zien dat het grootbedrijf nog het vaakst – zij het op beperkte schaal – doorstroommogelijkheden voor laagopgeleiden kent.

Implicaties voor beleid

Het leger van laagopgeleide werklozen en werknemers vormt een groot economisch en maatschappelijk probleem. Datzelfde geldt voor jongeren in de onderste regionen van ons opleidingsgebouw, met name de vroeg- en voortijdige schoolverlaters; zij dreigen de werklozen van de toekomst te worden. De huidige hoogconjunctuur en de snelle groei van de werkgelegenheid bieden juist nu mogelijkheden om deze problematiek effectief aan te pakken. Dat wil zeggen met uitzicht op succes en wel zodanig dat laagopgeleiden tevens gewapend wor-

den tegen minder voorspoedige ontwikkelingen in de werkgelegenheid op termijn.

Het is niet onwaarschijnlijk dat de uitkomsten van het onderzoek mede zijn bepaald door de huidige conjunctuur en de krappe arbeidsmarktsituatie waarmee veel bedrijven geconfronteerd worden. Er kan immers worden verondersteld dat vaardigheidseisen die werkgevers aan laagopgeleiden stellen aan fluctuaties onderhevig zijn. Dit neemt niet weg dat de onderzoeksuitkomsten een afspiegeling vormen van de situatie zoals die anno vóórjaar 1997 reëel was en het lijkt erop dat personeelsvoorzieningsproblemen sindsdien alleen nog maar zijn toegenomen. Het ijzer dient gesmeed te worden als het heet is en dat lijkt nu het geval.

Wat is daarvoor nodig? Deze vraag is niet zo gemakkelijk te beantwoorden, want juist de onderkant van de arbeidsmarkt zit – zowel aan de aanbods- als aan de vraagkant – gecompliceerd in elkaar. Niettemin wagen we ons hier aan een aantal beleidssuggesties naar aanleiding van de onderzoeksresultaten. Daarbij assumeren wij dat gegevens over de vereiste competenties van laagopgeleide *werkenden* tevens indicatief zijn voor de toegangs- en handhavingkansen voor laagopgeleide *werklozen*.

Competentie-ontwikkeling

Het onderzoek wijst op het grote belang van extra-aandacht voor *normatieve en sociale kanten* van de competentie-ontwikkeling bij laagopgeleiden, als voorwaarde voor toegangskansen tot betaalde arbeid en als basis voor competentie-ontwikkeling in technisch-instrumentele zin.

Voor een vergroting van de toegangskansen van laagopgeleide (*langdurig*) werklozen lijkt de consequentie van het onderzoek een verdere toespitsing van het scholingsaanbod op normatieve en communicatieve vaardigheden. Dit onder meer vanuit de veronderstelling dat tot nu toe wellicht onvoldoende onderkend is dat de afstand tot de arbeidsmarkt met de werkloosheidsduur toeneemt, niet alleen door obsolescentie van vaardigheden maar vooral door het teloorgaan van de dagelijkse discipline en de verwijdering uit sociale netwerken waarin betaalde arbeid wordt verricht en verdeeld. Hoewel hier reeds via verschillende wegen aan wordt gewerkt, lijken scholing en trajectbemiddeling van (*langdurig*) werklozen door middel

van 'training' in normatieve en communicatieve vaardigheden, werkhouding en dergelijke met andere woorden een stevige extra-impuls nodig te hebben.

Van deze aanbeveling gaat de suggestie uit dat 'sociale disciplineren' of 'vermaatschappelijking' alléén betrekking hebben op de werklozen zelf. Echter, ook van de kant van bedrijven zou wat dit betreft het een en ander gedaan kunnen worden. Hier lijkt met name een meer open en tolerant recruiteringsgedrag op zijn plaats. Bedrijven zouden zich kunnen realiseren dat zich binnen (sub-)culturen en gedragspatronen die zich los van gangbare bedrijfsculturen hebben ontwikkeld, een voor hen niet onbelangrijk competentie-potentieel bevindt.

Wat het *initieel onderwijs* betreft lijkt het cruciaal om – zeker aan de onderkant van het opleidingsgebouw – het onderscheid tussen het leren van technisch-instrumentele en sociaal-normatieve vaardigheden niet te sterk aan te zetten, maar beide meer met elkaar te integreren. In verband daarmee wordt het tijd om echt werk te gaan maken van een eigen arbeids- en beroepsdidagie, waardoor krachtige en zinvolle leeromgevingen worden gestimuleerd (vgl. ook Kraayvanger e.a., 1998). Daarbij kan gedacht worden aan probleemgestuurd leren of varianten hiervan met eigen en nauwe koppelingen tussen praktijk en theorie, doen en denken. Zo is niet alleen leerpsychologisch winst te boeken, maar wordt ook goed aangesloten bij nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en eisen, en kan – juist ook aan jongeren in de onderste regionen van het opleidingsgebouw (denk aan het VMBO en het secundair beroepsonderwijs) – een strategisch voordeel verschaft worden in de maatschappij van morgen (Geurts, 1998).

Verder lijkt het van belang om met volle kracht te (blijven) streven naar een 'startkwalificatie' en in elk geval om van bestaande mogelijkheden tot invoering of benutting van assistent-kwalificaties en (deel) certificering gebruik te maken. Interessant daarbij is de aanbeveling die de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) enige tijd geleden deed dat bij kwetsbare groepen niet gestreefd moet worden naar een steeds hoger niveau, maar naar de juiste balans tussen 'vakbekwaamheid' en sociale vaardigheden (RMO, 1997). Overigens lijkt de tijd rijp voor een systematische studie naar de vraag hoe onderwijsinstellingen

i.c. ROC's nu in de praktijk blijken om te gaan met de 'onderkant'.

Koppelingen van leren en werken

Het onderzoek wijst op het belang van een nauwe *koppeling tussen werken en leren*. Vak-kennis en vaktechnische vaardigheden die van laagopgeleiden gevraagd worden zijn vaak dermate bedrijfs- of functiespecifiek dat ze alleen in het bedrijf zelf geleerd kunnen worden. Leren op de werkplek – al dan niet ondersteund of geflankeerd door meer schoolse i.c. formele vormen van leren – blijkt daartoe voor laagopgeleiden, het instrument bij uitstek, zo laat het onderzoek zien.

Combinaties van leren en werken – zowel in het kader van het initiële beroepsonderwijs als in het kader van leren tijdens de loopbaan – lijken met andere woorden de schakel te vormen tussen toegang tot en handhaving in het arbeidsproces. Als zodanig zijn ze een kernelement voor beleid gericht op een meer stabiele positie van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt.

Het leerlingwezen (tegenwoordig de 'beroepsbegeleidende leerweg') biedt bij uitstek mogelijkheden om vorm te geven aan meer of minder traditionele combinaties van leren en werken (vgl. Frietman & Hövels, 1994). Het blijkt zich de afgelopen jaren ook steeds meer ontwikkeld te hebben tot een leerweg voor werkenden. Dit laatste dient (verder) gestimuleerd te worden. Tevens verdient het leerlingwezen (meer) systematisch aandacht als leerweg voor werkzoekenden. De realiteit gebiedt echter te erkennen dat het leerlingwezen voor bepaalde categorieën te hoog gegrepen zal zijn. Daarom zal er in die gevallen naar goede alternatieven gezocht dienen te worden.

Onzes inziens verdienen ook in dat verband leermogelijkheden op de werkplek bijzondere aandacht, niet alleen in de reguliere werkgelegenheid van laagopgeleiden, maar ook in het kader van de additionele werkgelegenheidscreatie. Met name de doorstroom- en handhavingsmogelijkheden in reguliere arbeid lijken daardoor substantieel versterkt te kunnen worden.

In sommige bedrijven bestaan redelijke mogelijkheden om te leren op de werkplek, in andere is dat minder het geval. Een probleem is dat die ruimte in grote bedrijven in het algemeen vaker aanwezig is dan in het midden- en

kleinbedrijf, maar dat het MKB over de hele linie relatief hoge eisen blijkt te stellen aan laagopgeleiden. Gezien de werkgelegenheidsvooruitzichten zullen laagopgeleiden het in de toekomst vooral van het MKB moeten hebben. Concreet kan hierbij aan een tweetal speerpunten voor beleid gedacht worden.

Allereerst zouden CAO-partijen en O&O-fondsen in principe een belangrijke stimulerende rol kunnen spelen bij de creatie van krachtige leeromgevingen op de werkplek zelf³. Er zou naar mogelijkheden gezocht kunnen worden om ook bevordering van (de kwaliteit van) het leren op de werkplek te (co-)financieren, met name voor het MKB. Ander onderzoek heeft gewezen op allerlei institutionele barrières om vanuit O&O-fondsen financiële impulsen te geven aan leren op de werkplek, omdat dit niet als 'scholing' beschouwd wordt en als zodanig minder 'afrekenbaar' is (Grünwald & Moraal, 1998). Ons pleidooi is om hier minder bureaucratisch en inventiever mee om te gaan, bijvoorbeeld door (ook) verbetering van condities voor leren op de werkplek (begeleidingscapaciteit e.d.) subsidiabel te stellen. Meer in het algemeen lijkt gerichte aandacht voor allocatie- en implementatiemechanismen vanuit O&O-fondsen op zijn plaats.

Een tweede speerpunt voor beleid gericht op het bevorderen van leren op de werkplek voor laagopgeleiden kan gezocht worden in versterking van regionale arrangementen tussen voor competentie-ontwikkeling relevante actoren in de regio, waarbij in elk geval ook arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen) betrokken zijn: arbeidsvoorzieningsorganisaties, gemeenten, onderwijsinstellingen, kamers van koophandel, industriële kringen, etc. Vanuit een gemeenschappelijk belang en een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid kan daarbij – in het bijzonder waar het de rol van het MKB betreft – gedacht worden aan de stimulering van samenwerkingsverbanden tussen MKB-bedrijven en aan samenwerkingsverbanden tussen MKB-bedrijven en het grootbedrijf. Het concept van de regionale 'overleg-economie' zal omgezet dienen te worden in een regionale 'actie-economie', waarin betrokken actoren arrangementen maken en effectieve netwerken creëren. Deze zullen niet alleen gericht moeten zijn op de transfer van 'hightech'-kennis, maar ook op gezamenlijke inspanningen om de onderkant daadwerkelijk bij

het arbeidsbestel te betrekken. Steekwoorden in dit verband zijn de 'lerende regio', 'effectieve competentienetwerken' en 'co-makenschap'.

Verzilveren van verworven competenties

Het onderzoek laat zien dat diploma's en certificaten een belangrijke rol spelen als 'screenings-device' voor toegang tot de arbeidsmarkt. Als zodanig lijkt het van belang om door te gaan op de beleidsweg van een 'start- of basiskwalificatie voor iedereen' en op z'n minst certificering van in het onderwijs verworven vaardigheden/competenties. Op interne arbeidsmarkten voor laagopgeleiden lijken diploma's of certificaten er niet veel toe te doen, maar op de externe arbeidsmarkt des te meer, zo blijkt uit het onderzoek.

Tegen die achtergrond is het van belang – juist voor laagopgeleiden – om ook via werker- varing verworven vaardigheden om te zetten in bewijzen daarvan: certificaten. Er zal verder gewerkt dienen te worden aan goede, valide en waarheidsgetrouwe, systemen voor verzilvering i.c. erkenning en van via het leren op de werkplek verworven competenties (vgl. ook Klarus, 1998; Thomas & Frietman, 1998). De inwisseling van baanzekerheid voor werkzekerheid in het kader van de employability discussie, lijkt immers het belang van een grotere wendbaarheid op de externe arbeidsmarkt steeds urgenter te maken.

Tot slot: de onderkant én de bovenkant

Uit het onderzoek komt naar voren dat ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt vereiste vaardigheden aan veranderingen onderhevig zijn. Het zou echter naïef zijn om de bestaande problematiek volledig daaraan toe te schrijven en oplossingsmogelijkheden voor de problematiek alléén te zoeken in het 'op orde brengen' van competenties aan de onderkant. Ook andersoortige factoren spelen een rol, zo heeft onderzoek inmiddels afdoende aangetoond. In ons onderzoek kwam met name de rol van leeftijd en van specifieke wensen met betrekking tot arbeidstijden als zodanig naar voren.

Hoewel in ons onderzoek zelf niet expliciet aan de orde, speelt ook de problematiek van neerwaartse verdringing. Onder andere heeft Salverda erop gewezen dat een geïsoleerde benadering van de onderkant van de arbeidsmarkt

beperkingen heeft die het beleid op het verkeerde been kan zetten. Hij pleit expliciet voor de noodzaak van beleid gericht op 'trek in de schoorsteen', met name door het creëren van werk op hogere functieniveaus (Salverda, 1997).

Wij hebben de neiging om zijn pleidooi te ondersteunen met de nadrukkelijke toevoeging dat een en ander tegelijkertijd een wissel trekt op een goed ontwikkeld loopbaan- en scholingsbeleid van bedrijven. Gezien de (toegenomen) omvang van deeltijdarbeid in de werkgelegenheid lijkt het ons bovendien van belang om niet alleen ten aanzien van voltijds banen 'trek in de schoorsteen' te bevorderen, maar ook deeltijdarbeid expliciet object van dergelijk beleid te maken⁴.

De uitdaging lijkt met andere woorden te liggen in een geïntegreerd beleid waarin het arbeidsaanbod 'op orde' wordt gebracht en nadrukkelijk aandacht bestaat voor het verband tussen de onderkant en de bovenkant van de arbeidsmarkt. Gemakkelijk zal het allemaal niet zijn om vorm en inhoud te geven aan zo'n geïntegreerd beleid, maar wel de moeite waard en onder de huidige omstandigheden relatief perspectiefrijk. Nogmaals: de personeelsvoorziening in dit land dreigt vast te lopen én sociale uitsluitingsrisico's scherpen zich. Als de noodzaak tot co-makership ergens van toepassing kan worden verklaard dan is het wel hier en nu. En – in dit verband – 'last but not least', door alléén in termen van formele opleidingskwalificaties te denken, komen wij er niet. Daarvoor laten formele opleidingskwalificaties te veel ruimte voor een breed palet aan individuele competenties en wordt tevens voorbij gegaan aan de relevantie van competenties in situaties waar geen sprake is van een formele opleidingskwalificatie.

Noten

- 1 In deze bijdrage hanteren we het begrip vaardigheden in brede zin. Zij omvatten zowel handelingsoriëntaties, als kennis en houdingen. Om hier niet in een terminologische discussie terecht te komen wordt het begrip 'competenties' als synoniem voor vaardigheden gehanteerd. Kwalificaties worden vooralsnog opgevat als gecertificeerde vaardigheden en hebben als zodanig hier een engere betekenis dan bij Van Hoof en Dronkers (1980).
- 2 Vergelijk voor gegevens over de respons en non-respons de bijlagen in het integrale OSA-rapport

(Den Boer e.a., 1998).

- 3 In navolging van de Beer (1997) pleiten we er overigens voor om in het bijzonder voor de traditionele handarbeid in de industrie - een categorie die extra-risico loopt - expliciet ook aandacht te hebben voor tijdige om- en bijscholing.
- 4 Een specifiek aandachtspunt in dit verband is tevens de verdringing van laagopgeleiden door scholieren en studenten, bijvoorbeeld in de horeca en de handel, onder meer ten gevolge van het bestaande stelsel van studiefinanciering [vgl. ISO/Jongerenorganisatie CNV, 1997].

Literatuur

- Asselberghs, K., R. Batenburg, F. Huijgen & M. de Witte (1998), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland deel IV. Bevolking in loondienst naar functieniveau: ontwikkelingen in de periode 1985-1995*, Den Haag: OSA.
- Beer, P. de (1997), 'Wisselende vooruitzichten aan de onderkant van de arbeidsmarkt', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13 (4), 296-310.
- Boer, P. den, J. Frietman & B. Hövels, m.m.v. S. Buursink (1998), *Vaardigheden met perspectief? Een onderzoek naar vaardigheden die van belang zijn voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden*, Den Haag: OSA.
- Dagevos, J., L. van der Laan & J. Veenman (1997), *Verdringing op de arbeidsmarkt*, Assen: Van Gorcum.
- Frietman, J. & B. Hövels (1994), *Varianten van praktijkplaatsen in het leerlingwezen*, Den Haag: VUGA.
- Geurts, J. (1998), 'Praktijkscholen niet gebaat bij slappe thee', in: *de Volkskrant*, 28 januari.
- Grünewald, U. & D. Moraal (eds.) (1998), *Models of financing the continuing vocational training of employees and unemployed, Documentation of a LEONARDO-project in combination with Denmark, Germany, the Netherlands and Norway*, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Hoof, J.J. van & J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Deventer: Van Slothum Slaterus.
- Hövels, B. (1993), 'Terug naar de inhoud op het snijvlak tussen onderwijs en arbeid', in: B. Hövels, L. Römkens, *Notities over kwalificaties*, Den Bosch: CIBB.
- Hövels, B., P. den Boer & J. Frietman (1998), *Kritische vaardigheden voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden*. Paper voor de OSA-conferentie 'Kwalificaties voor laaggeschoold werk', 10 juni 1998, OSA, Tilburg.
- Klarus, R. (1998), *Competenties erkennen. Een studie naar modellen en procedures voor leerwegonafhankelijke beoordeling van beroepscompetenties*, Nijmegen: KU Nijmegen (diss.).
- Kraayvanger, G., B. Hövels & F. Meijers (red.), 1998, *De WEB: van regelgeving naar pedagogische praktijk*, Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum.

- Leijnse, F. (1997), 'Thuiszitters moeten weer aan het werk', in: *de Volkskrant*, 4 oktober.
- Moelker, R. (1992), *Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn? Veranderingen in gevraagde kwalificaties als weerspiegeling van veranderingen in de betekenis van prestatie. Een inhoudsanalyse van personeelsadvertenties*, De Lier: Academisch Boekencentrum (diss.).
- Onstenk, J. (1997), *Lerend leren werken*, Delft: Eburon (diss.).
- RMO (1997), *Werkloos toezien? Activering van langdurig werklozen*, Rijswijk: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Salverda, W. (1997), 'Verdringing en arbeidsmarktbeleid voor de onderkant', in: J. Hartog, e.a., *Creëren van werk aan de onderkant*, Amsterdam: Welboom.
- SER-commissie Sociaal-Economische Deskundigen (1997), *Economische dynamiek en uitsluiting*, Den Haag: SER.
- Thomas, E. e.a. (1998), *Naar scholing op maat in de procesindustrie*, Haarlem: OVP.
- Thomas, E. & J. Frietman (1998), *(H)erkenning van elders verworven competenties. EVC als motor voor employability en 'een leven lang leren*, Nijmegen: ITS.