

Inleiding

De macht van het getal

Dit nummer van TVA bestrijkt traditiegetrouw een brede waaier aan thema's. Dit stelt de inleider voor een keuzeprobleem. Elk artikel biedt meer dan voldoende discussiestof en is een eigen inleiding waard. Toch is het precies de column in dit nummer die me tot schrijven heeft aangezet. Deze inleiding is dus veeleer een column bij een column. De Gier heeft het in zijn column over de wijze waarop de prestaties van de BV Nederland in beleidsteksten en begrotingsstukken voortdurend vergeleken worden met deze van andere Europese landen. Hij wijst er op dat die drang naar vergelijking voortvloeit uit de groeiende behoefte aan Europese benchmarking. Het is dan ook lang niet typisch Nederlands om zich voortdurend de maat te nemen. Ook Vlaanderen leeft met de druk van het internationale benchmarkgetal.

Ik deel De Giers mening. Benchmarken is nuttig. Internationaal vergelijken is nodig. Maar naarmate het internationaal vergelijken aan belang wint, moeten we ook met meer zorgvuldigheid de kwaliteit van de gehanteerde kengetallen en van hun empirische basis bestuderen. Ook de wijze waarop die kengetallen omgezet worden in stuurgetallen voor het nationale of regionale arbeidsmarktbeleid, moet met een aangescherpte kritische ingesteldheid geëvalueerd worden. We tonen dit aan met behulp van een concreet voorbeeld: de wijze waarop overheid en sociale partners de inspanningen op het vlak van bedrijfsopleiding proberen te stimuleren.

De Vlaamse overheid probeert het project 'LevensLang Leren' leven in te blazen. Bedrijfsopleiding is één van de instrumenten die dit

project kunnen schragen. Meer LevensLang Leren vergt dan ook dat bedrijven hun opleidingsinspanning verhogen. Bij de vormgeving en evaluatie van het LLL-project stellen zich een aantal vragen. Leren we met zijn allen genoeg? Leren we (een leven) lang genoeg? Bieden bedrijven *voldoende* kansen om een Loopbaan Lang te Leren? Hoe bepaal je wat voldoende is? Vooral die 'voldoende'-vragen leiden tot internationale vergelijking. 'Voldoende' wordt daarbij vaak vertaald in 'minstens zoveel als de anderen'. Dus gaan we vergelijken. Met Nederland, Frankrijk, Duitsland. We benchmarken. De wijze waarop dat gebeurt en de wijze waarop internationale positionering zich vertaalt in beleidsbeslissingen, is echter problematisch. We zetten de knelpunten op een rij.

Een eerste vraag die zich stelt bij benchmarking is deze naar het meest geschikte kengetal. De bijdrage van het bedrijfsleven aan het LevensLang Leren wordt veelal gemeten in termen van het niveau van opleidingsinvestering, in relatieve termen uitgedrukt als percentage van de loonkosten. Zowat elke Vlaamse wetenschappelijke bijdrage of beleidstekst over 'LLL' denkt de vinger op de wonde te kunnen leggen door te wijzen op onze 'achterstand': Vlaamse bedrijven investeren gemiddeld minder dan Franse, Nederlandse en Duitse. De macht van dit internationale benchmarkgetal is zo groot dat overheid en sociale partners een stimuleringsbeleid hebben uitgewerkt dat grotendeels gericht is op 'inhalen'. Zo stelden de sociale partners zich in hun interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 als doel het niveau

* Luc Sels is lid van de redactie van Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

van de opleidingsinvestering op te trekken tot een gemiddelde van 1,9% van de loonkost in 2004. Het kengetal is dus vertaald in een stuurgetal, een streefcijfer. Financiële steunmaatregelen moeten dit streefcijfer dichterbij brengen. Opmerkelijk is daarbij dat het kengetal nog nauwelijks ter discussie wordt gesteld. Er zijn nochtans andere kengetallen denkbaar. Denk aan de participatiegraad. Wat meer zorgen baart, is dat de posities in de Europese LLL-race verschillen naargelang de benchmarking waarop men zich baseert en de wijze waarop men het investeringsniveau en de participatiegraad operationaliseert (OECD, 1999). De beschikbare kengetallen bieden dus voor elk wat wils.

Een verwante vraag is deze naar de waarde van de geselecteerde kengetallen. Recent onderzoek wijst uit dat de 'opleidingsinvestering als percentage van de loonkosten' een maatstaf is die weinig accuraat en bovendien onvolledig is. Problematisch is vooral de vaststelling dat er geen relatie bestaat tussen de omvang van de investeringen en de kwaliteit van de daarmee uitgebouwde opleidingstrajecten (Sels, Bollens & Buyens, 2000). Zo heeft het niveau van opleidingsinvestering bijvoorbeeld geen predictieve waarde voor de mate waarin bedrijven aandacht besteden aan de diverse stappen van de opleidingscyclus (planning, behoefte detectie, bepalen van leerdoelen, opleiding, transfer naar werkplek en effectevaluatie). Meer (investeren) is dus niet noodzakelijk beter (opleiden). Dit gebrek aan samenhang kan inhoudelijk verklaard worden. In een eerste stap van de opleidingscyclus moet nagegaan worden of een vastgesteld tekort daadwerkelijk een opleidingsprobleem stelt. Hoe meer aandacht besteed wordt aan het voortraject (toetsing opleidingsnut, behoefte detectie), hoe groter de kans is dat de opleidingsinspanning beperkt wordt tot de oplossing van *reële* opleidingsproblemen. In die zin hoeft een lager niveau van investering niet noodzakelijk een gevolg te zijn van een gebrek aan opleidingsgezindheid. Het kan ook een indicatie zijn van effectief opleidingsmanagement, waarbij voldoende aandacht gaat naar screening van potentiële opleidingsproblemen. Kortom, het hanteren en na-

jagen van streefcijfers op het vlak van het investeringsniveau straalt een 'meer is beter'-denken uit, dat op basis van de zwakke correlatie tussen 'kwantiteit' en 'kwaliteit' in vraag gesteld moet worden. De huidige Vlaamse minister van Tewerkstelling heeft dit begrepen en richt de pijlen nu meer op de versterking van de 'randvoorwaarden' voor effectief bedrijfsopleidingsbeleid en minder op verhoging van de investeringen op zich.

Een derde vraag is deze naar de waarde van de empirische basis waarop benchmarking steunt. Als we verschillen vaststellen tussen de niveaus van investering in verschillende landen, moet we met een behoorlijk niveau van waarschijnlijkheid kunnen concluderen dat dit *reële* verschillen in opleidingsinspanning weerspiegelt. Veelal is onduidelijk in welke mate dit het geval. Zogenaamde samenstellingseffecten kunnen het beeld vertroebelen. Indien het ene land meer kapitaalintensieve bedrijven, meer grote bedrijven of meer bedrijven in de kenniseconomie telt dan het andere, kunnen zulke 'samenstellingseffecten' de achterstand/voorsprong mee verklaren. Het valt echter op dat naarmate de kencijfers verder in beleidskringen doordringen, de aandacht voor methodologische beperkingen en waarschuwingen verslapt.

Ik ben het eens met De Giers conclusie dat internationale vergelijking nuttig en nodig is. Het moet echter met meer zorg gebeuren. Kengetallen moeten beter op hun waarde gewikt en gewogen worden. Alvorens we ze vertalen in streefcijfers, moeten we eerst weten of ze wel in de gewenste richting sturen. Ten slotte moet de empirische basis voor internationaal comparatief onderzoek versterkt worden. Dit geldt vooral voor het zogenaamde 'vraagzijde-onderzoek'.

Literatuur

OECD (1999), *Employment Outlook*. Paris: OECD.
Sels, L., J. Bollens & D. Buyens (2000), *Twintig lessen over bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*. Leuven: HIVA.