

CEDEFOP

Nr. 3/1994

ISSN 0378-4959

BEROEPSOPLEIDING

EUROPEES TIJDSCHRIFT



Opleiding: een bouwsteen voor de Europese Unie

Beleid, programma's, ervaringen





CEDEFOP
Europees Centrum
voor de Ontwikkeling
van de Beroepsopleiding

Jean Monnet Huis
Bundesallee 22
D-10717 Berlijn
Tel.: 49-30+88 41 20
Telex: 184 163 eucen d
Fax: 49-30+88 41 22 22

Zetel van het CEDEFOP
m.i.v. 01.09.1994:
THESSALONIKI (GR)

Het CEDEFOP is een Europese organisatie, die door de Raad van Ministers van de Europese Unie in het leven is geroepen (Verordening [EEG] nr. 337/75 van de Raad van 10 februari 1975). Ze wordt bestuurd door een Raad van Bestuur waarin vier groepen vertegenwoordigd zijn, namelijk werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, de regeringen van de lid-staten, en de Europese Commissie.

Uit hoofde van artikel 2 van zijn oprichtingsverordening heeft het CEDEFOP tot taak „de Commissie bij te staan ten einde de beroepsopleiding en de voortgezette opleiding op communautair niveau te bevorderen en te ontwikkelen.“

In het kader van zijn werkzaamheden met een wetenschappelijk en meer technisch karakter dient het CEDEFOP relevante, nauwkeurige en op de Gemeenschap toegesneden kennisementen te produceren, die van belang zijn voor de behandeling van de vraagstukken uit het werkprogramma waaraan door de Raad van Bestuur goedkeuring is verleend.

Het werkprogramma van het CEDEFOP is op twee belangrijke vraagstukken gericht, namelijk

- ontwikkelingen op het gebied van de kwalificaties
- ontwikkelingen in de beroepsopleidingssystemen.

De uitvoering van het werkprogramma vindt plaats via

- studies en analyses
- informatieverspreiding (in verschillende vormen en op verschillende gegevensdragers) en
- schepping van mogelijkheden voor de uitwisseling en transfer van informatie.

Hoofdredactie: Fernanda Oliveira Reis

Redactiecomité:

Voorzitter:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Frankrijk

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sanchez Fierro

Gunnar Eliasson

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Université Libre de Bruxelles (ULB), België
 CEDEFOP

Manchester University, Groot-Brittannië
 Asociación de Mutuas de Trabajo, Spanje
 The Royal Institute of Technology (KTH), Zweden
 Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italië
 Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal
 Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST-CNRS), Frankrijk

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

CEDEFOP

CEDEFOP

Humboldt-Universität Berlin, Duitsland

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Duitsland

Vertegenwoordigster van de Raad van Bestuur:

Anne-Françoise Theunissen Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), België

Onder verantwoordelijkheid van:

Johan van Rens, directeur

Enrique Retuerto de la Torre, adjunct-directeur

Stavros Stavrou, adjunct-directeur

Technische productie DTP: Axel Hunstock, Berlijn

Sluitingsdatum kopij 10.11.1994

Realisatie en coördinatie:

Bernd Möhlmann

Barbara de Souza

Overneming met bronvermelding toegestaan, behalve voor commerciële doeleinden.

Catalogus-nummer: HX-AA-94-003-NL-C

Verantwoordelijk voor de vertalingen:

Agnes Heuer

Printed in

the Federal Republic of Germany, 1995

Lay-out:

Zühlke Scholz & Partner

Werbeagentur GmbH, Berlijn

De publikatie verschijnt drie maal per jaar in het

Spaans, Deens, Duits, Grieks, Engels, Frans,

Italiaans, Nederlands en het Portugees

De meningen in dit tijdschrift komen voor rekening van de auteurs. Het Europees tijdschrift voor de beroepsopleiding biedt een forum voor uiteenlopende en soms ook onderling tegenstrijdige analyses en standpunten en wil zo een bijdrage leveren aan een fundamentele, kritische discussie over de toekomst van de beroepsopleiding in Europa.

Uitnodiging tot het inzenden van artikelen

Het redactiecomité wil het inzenden van artikelen bevorderen. De artikelen (5 à 10 bladzijden; 30 regels per bladzijde; 60 aanslagen per regel) kunnen opgestuurd worden naar het redactiecomité,

dat beoordeelt of wel of niet tot publikatie wordt overgegaan en de auteurs van de beslissing op de hoogte stelt. De manuscripten van de artikelen worden niet geretourneerd.



Opleiding: een bouwsteen voor de Europese Unie

Het beleid en de programma's van de Gemeenschap

Het beroepsopleidingsbeleid van de Europese Unie 10

Antonio Ruberti

De perspectieven die het Witboek op het gebied van de beroepsopleiding biedt.

De programma's van de Europese Gemeenschap op het gebied van de beroepsopleiding 15

Patrick Clemenceau

Van de actieprogramma's van eind jaren tachtig tot het LEONARDO-Programma. Een nieuwe juridische grondslag en een rationalisering en vereenvoudiging van de activiteiten.

Investeren in mensen:

Het beleid en de prioriteiten van het Europees Sociaal Fonds 23

Antonio Kastrissianakis

"Door de hervorming van juli 1993 is de reikwijdte van het ESF sterk uitgebreid en vallen nu ook het human resources development in brede zin en de verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt onder het ESF."

Het standpunt van een hoofdrolspeler

De valstrikken van de markteconomie voor de opleidingen van de toekomst: niet alleen in kaart brengen, maar ook aan de kaak stellen 29

Ricardo Petrella

Human resources en beroepsopleidingen die ondergeschikt worden gemaakt aan de eisen van de economie en de gevaren die daaraan verbonden zijn

Evaluaties van het Europees Sociaal Fonds: problematiek, voorbeelden

Evaluatie van de resultaten van de activiteiten van het Europees Sociaal Fonds: een ingewikkelde opgave Enkele specifieke problemen van evaluaties 36

Jordi Planas, J. Casal

"Het evalueren van de activiteiten van het ESF is door de politieke implicaties die eraan verbonden zijn, de dimensie van de activiteiten, en de verscheidenheid van de betrokken gebieden een bijzonder ingewikkelde zaak."

De communautaire initiatieven op het gebied van de human resources: ervaringen met en resultaten van transnationale programma's ter stimulering van de beroepsopleiding en de werkgelegenheid 44

Erwin Seyfried

Uit de evaluatie van het HORIZON-initiatief in Duitsland kunnen een aantal lijnen worden afgeleid voor de modernisering van de beroepsopleiding in Europa.

Het Europees beleid op het gebied van onderwijs en beroepsopleiding afgezet tegen de arbeidsmarkt en de Europese eenwording..... 3

Alain d'Iribarne

Onderzoek naar de ontwikkeling van het Europees beleid op het gebied van de beroepsopleiding toont aan dat een belangrijke stap is gedaan in de richting van de Europese eenwording.



Transnationale activiteiten en projecten

Opleidingen in Europa groeien naar elkaar toe - projecten in het kader van het PETRA-Programma succesvol 51

Uwe Lorenzen

Een voorbeeld van transnationale projecten waarin op originele wijze een koppeling wordt gelegd tussen het opdoen van concrete werkervaring en een kennismaking met de cultuur "elders".

Binationale opleidingen voor allochtone jongeren 55

Werner Lenske

Binationale opleidingen: een belangrijk antwoord op de vraag naar werknemers op de Europese arbeidsmarkt

Het Europees Interactief Netwerk van Gemeentelijke Overheden voor het Beleid inzake Etnische Minderheden 59

Maria José Freitas

"Er wordt door de gemeenten, naast de netwerkactiviteiten, ook op eigen initiatief samengewerkt (...). De toegevoegde waarde die deze samenwerking oplevert, is essentieel voor het ELAINE-netwerk." (het European Local Authority Interactive Network on Ethnic Minority Policies)

Van vergelijkend onderzoek naar politieke besluitvorming

De hervorming van de technische opleidingen in Groot-Brittannië: een voorbeeld van een institutioneel leerproces aan de hand van een Europese vergelijking 65

Arndt Sorge

Uit de analyse van de manier waarop de resultaten van vergelijkend internationaal onderzoek meegenomen zijn bij de hervorming van een beroepsopleidingsstelsel kan veel worden geleerd over dat wat Europa met al haar verschillen en overeenkomsten is. Een dergelijke analyse toont ook aan dat er een nieuwe dialoog nodig is tussen de wetenschap en de politiek.

Leesstof

Selectie uit de literatuur 77

Voor u gelezen 91

Binnengekomen bij de redactie 93



Het Europees beleid op het gebied van onderwijs en beroepsopleiding afgezet tegen de arbeidsmarkt en de Europese eenwording

Het beleid van de Europese Gemeenschap ten aanzien van het onderwijs en de beroepsopleiding vormt een goed vertrekpunt voor een denkproces over een beleid voor ieder deelgebied afzonderlijk, dat de Europese eenwording moet begeleiden. Gezien de tijd die is verstreken sinds het Verdrag van Rome¹, is een onderzoek op zijn plaats naar de ontwikkeling die zich op de middellange termijn heeft voorgedaan. In deze ontwikkeling zijn door economische, sociale en institutionele factoren veranderingsprocessen op gang gekomen die elkaar soms gedeeltelijk overlappen en soms in strijd met elkaar waren, maar die samen een belangrijke stap vooruit vormden in de richting van een Europese ruimte, waarin méér samenhang is, maar waarin specifieke nationale kenmerken niettemin een prominente plaats innemen.

Over het geheel genomen heeft de Europese Gemeenschap zich geconfronteerd gezien met de klassieke problemen van alle overheidsbeleid, hetgeen nog gecompliceerder werd door het supranationale karakter van de Europese instellingen. Het ging er voor de Gemeenschap allereerst om de lijnen uit te zetten voor bij voorrang te ontwikkelen activiteiten, die in overeenstemming waren met haar taakstelling en vanuit economisch en sociaal oogpunt relevant werden geacht. Het is bekend hoe moeilijk dat was: er waren immers veel partijen bij betrokken en deze partijen hadden vaak sterk uiteenlopende visies. Nadat was vastgesteld wat de prioriteiten waren, moest worden bepaald welke

vorm het meest geschikt was voor de activiteiten, welke ondersteunende instellingen en maatschappelijke hoofdrolspelers erbij betrokken zouden moeten worden, en of er activiteiten moesten worden ontwikkeld op supranationaal, nationaal of regionaal niveau. Dit zijn geen eenvoudige keuzen: vaak moet er een compromis worden gevonden tussen dat wat politiek nodig is en dat wat technisch haalbaar is. Vervolgens moesten - op financieel en menselijk vlak - de benodigde middelen worden vrijgemaakt, die zelden in de gewenste hoeveelheid en kwaliteit op de juiste plaats beschikbaar zijn. Het spreekt verder voor zich dat er voor overheidsactiviteiten behoefte is aan kennis uit analyses of evaluaties. Om die reden moesten de activiteiten vergezeld gaan van onderzoek en moest er een informatiesysteem worden opgezet.

Voor overheidsactiviteiten staan, ongeacht het toepassingsgebied, slechts een aantal instrumenten ter beschikking. Van oudsher zijn dergelijke activiteiten vooral gebaseerd op wetten en regelgeving met een algemene strekking, die als zodanig voor iedereen gelden. In diezelfde zin kunnen dergelijke activiteiten ook gebaseerd zijn op richtlijnen die eveneens een bindend karakter hebben, maar waarbinnen wel specifieke bepalingen en voorschriften kunnen worden uitgevaardigd, waarmee nauwkeuriger omliggende doelstellingen kunnen worden bereikt. De activiteiten kunnen ook beperkt blijven tot resoluties of aanbevelingen, die geen bindend karakter hebben, maar in de pas



Alain d'Iribarne

Directeur onderzoek van het CNRS bij het Laboratoire d'Economie et Sociologie du

Travail. Van 1991 tot 1994 hoofd van de afdeling Mens- en Maatschappijwetenschappen van het CNRS.

De auteur schetst de ontwikkeling van het Europees beleid op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding vanaf het Verdrag van Rome tot nu. Hij zet de activiteiten van de Gemeenschap af tegen de politieke, sociale en economische ontwikkelingen en onderstreept daarbij dat "er een belangrijke stap vooruit" is gedaan "in de richting van een Europese ruimte, waarin méér samenhang is, maar waarin specifieke nationale kenmerken niettemin een prominente plaats innemen." Hij vestigt tevens de aandacht op veranderingen door de tijd heen, op verschuivingen in het Europees beleid, die het gevolg zijn van nationale ontwikkelingen, en op de hoofdzakelijk economisch getinte invalshoek, die na het Witboek over "groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid" geleidelijk aan terrein heeft gewonnen.

1) Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap. Titel gewijzigd in artikel G, lid 1 van het Verdrag van de Europese Unie, gepubliceerd in het Verdrag van de Europese Unie, Verdragsteksten, deel 1, Luxemburg, Bureau voor officiële publikaties van de Europese Gemeenschappen, 1993.



“...dat de Europese Commissie op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding, (...) zeer voorzichtig is geweest met regelgeving en richtlijnen. Ze heeft er de voorkeur aan gegeven haar energie en middelen vooral te steken in modelprojecten en verspreiding van informatie.”

“Achteraf bezien lijken aan het gevoerde beleid duidelijk twee invalshoeken ten grondslag te hebben gelegen: een sociaal-politieke invalshoek die gericht was op de Europese eenwording en op bepaalde ideeën over democratische verhoudingen (...) en een economische invalshoek, die gebaseerd was op de duidelijke wil om in het kader van de nieuwe en toenemende internationale concurrentie een zo efficiënt mogelijke productie te bewerkstelligen.”

“Ondanks de ruimere doelstellingen in het Verdrag van Maastricht moeten we paradoxaal genoeg zeggen dat de tweede [economische] invalshoek nooit eerder zo veel nadruk heeft gekregen als in het Witboek over groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid uit 1993, waarin enorm veel betekenis wordt toegekend aan technologische vernieuwingen.”

lopen met overheidsstandpunten waarmee andere hoofdrolspelers in de publieke en particuliere sector tot handelen moeten worden bewogen. Men kan daarnaast ook afzien van rechtstreekse beïnvloeding en volstaan met het stimuleren van modelprojecten, verkennende projecten en demonstratieprojecten, die een des te overtuigendere voorbeeldfunctie zullen vervullen en des te meer navolging zullen vinden, als er aanvullende activiteiten op het gebied van de informatieverbreiding plaatsvinden.

Het is duidelijk dat de Europese Commissie op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding, in tegenstelling tot haar andere beleid dat vooral betrekking heeft op het economische gebeuren (de werking van de markt) en de grondrechten, zeer voorzichtig is geweest met regelgeving en richtlijnen. Ze heeft er de voorkeur aan gegeven om haar energie en middelen vooral te steken in modelprojecten en verspreiding van informatie. Haar herhaaldelijk uitgesproken voornemen om het subsidiariteitsbeginsel zo breed mogelijk toe te passen kan voor een belangrijk deel worden verklaard uit het feit dat het onderwijs en de beroepsopleiding de afspiegeling vormen van de sociale en institutionele structuren van een land en zich daarnaast ook lenen voor economische instrumentalisatie. De Commissie had ook alleen voor dit laatste kunnen kiezen. Achteraf bezien lijken aan het gevoerde beleid duidelijk twee invalshoeken ten grondslag te hebben gelegen: een sociaal-politieke invalshoek die gericht was op de Europese eenwording en op bepaalde ideeën over democratische verhoudingen - gelijke kansen, bestrijding van sociale uitsluiting, elitevorming, enz. -, en een economische invalshoek, die gebaseerd was op de duidelijke wil om in het kader van de nieuwe en toenemende internationale concurrentie een zo efficiënt mogelijke productie te bewerkstelligen.

Deze twee invalshoeken zijn door de tijd heen van wisselend belang geweest. Ondanks de ruimere doelstellingen in het Verdrag van Maastricht² moeten we paradoxaal genoeg zeggen dat de tweede invalshoek nooit eerder zo veel nadruk heeft gekregen als in het Witboek over groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid uit 1993, waarin enorm veel

betekenis wordt toegekend aan technologische vernieuwingen. Het Witboek stelt dat de onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels diepgaand moeten worden gewijzigd, wanneer men het hoofd wil bieden aan de uitdagingen die technologische veranderingsprocessen, omwentelingen in het bedrijfsleven, en ontwikkelingen op het gebied van de produktiesystemen met zich meebrengen, het kwalificatieniveau als belangrijke factor voor het concurrentievermogen en de groei op wil schroeven, de competentie van de werkenden wil bijstellen, en de informatiemaatschappij voor velen toegankelijk wil maken. Dit impliceert dat mensen gedurende hun hele leven recht op onderwijs en beroepsopleiding moeten krijgen.

Wanneer het Europees beleid ten aanzien van het onderwijs en de beroepsopleiding tegen de arbeidsmarkt en de Europese eenwording wordt afgezet, dan moet er praktisch gezien een onderscheid worden gemaakt tussen de activiteiten die betrekking hebben op het onderwijs, de beroepsopleidingen, de overstap van school naar werk, de universiteit en het functioneren van de arbeidsmarkt. Ook is vereist dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende fasen in de activiteiten van de Gemeenschap, namelijk de totstandkoming van het Verdrag van Rome en de daaropvolgende periode tot het midden van de jaren tachtig, de actieprogramma's die medio jaren tachtig in het verlengde van de Europese Akte zijn opgesteld, en tot slot de plannen die verbonden zijn met de uitvoering van het Witboek.

1. Van de ondertekening van het Verdrag van Rome tot medio jaren tachtig

Aan deze periode, die toch van groot belang is geweest voor de uitstippeling van een Europese koers op het gebied van onderwijs en beroepsopleiding, wordt al te vaak geen aandacht besteed, omdat het allemaal te lang geleden is en omdat het in die fase om pionierswerk ging. Toen het Verdrag van Rome werd ondertekend, waren bepaalde politici zich be-

2) Verdrag betreffende de Europese Unie, ondertekend te Maastricht op 7 februari 1992, in PB nr. C 191 van 29.07.1992.



wust van het belang van het onderwijs voor de consolidatie van Europa, en waren zij ook voorstanders van een Europees onderwijsbeleid. De teksten van de verdragen tot oprichting van de Europese Gemeenschap waren echter zo vaag dat internationale juristen er verschillende interpretaties aan konden geven. Wanneer men de bepalingen nauwkeurig onder de loep neemt, dan blijkt dat het verdrag alleen expliciet inging op de beroepsopleidingen: (art. 41) coördinatie op het gebied van de landbouw; (art. 57) onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels; (art. 118) beroepsopleiding en voortgezette vorming op sociaal gebied; en (art. 128) de toepassing van een gemeenschappelijk beleid met betrekking tot de beroepsopleiding dat kan bijdragen tot een harmonische ontwikkeling zowel van de nationale economieën als van de gemeenschappelijke markt. Het EGKS-verdrag (art. 56) voorzorg in steun voor de financiering van herstelling van werknemers. Het EGA-verdrag voorzorg in de mogelijkheid scholen op te richten voor de opleiding van specialisten op het gebied van de kernenergie, evenals een instelling op universitair niveau.

Pas tussen 1969 en 1974 eisten de regeringsleiders, met steun van het Europees Parlement, voor Europa het recht op om een politieke gemeenschap te vormen en besloten ze te streven naar samenwerking op het gebied van het onderwijs (rapport van Henri JANNE over het gemeenschappelijke onderwijsbeleid van februari 1973). In 1973 werd binnen de Commissie de portefeuille onderzoek, wetenschap en onderwijs in het leven geroepen, die werd toevertrouwd aan commissaris Ralf DAHRENDORF. Deze presenteerde reeds in maart 1974 een plan voor een actieprogramma onder de naam "Onderwijs in de Europese Gemeenschap". In dit document werd expliciet gesteld dat er voorrang moest worden verleend aan de ontwikkeling van een beleid voor samenwerking op onderwijsgebied en voor systematische uitwisseling van informatie en ervaringen. In juni van datzelfde jaar werd een onderwijscommissie opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de lid-staten en de Commissie, die tot taak hadden een actieprogramma voor te bereiden dat in 1976 van start zou gaan.

Uit deze documenten valt heel goed op te maken met welke onderwerpen men zich in die tijd op de diverse gebieden vooral bezig hield.

Het onderwijs wordt met het oog op een versterking van de mobiliteit tussen de lid-staten ingezet als instrument voor de integratie en voor de bevordering van gelijke kansen.

Op 15 oktober 1968 werd in Verordening nr. 1612 bepaald dat elk kind van een onderdaan van een lid-staat die werkzaam is of is geweest op het grondgebied van een andere lid-staat, onder dezelfde voorwaarden als de onderdanen van die staat moet worden toegelaten tot het algemeen vormend onderwijs, het leerlingstelsel en het beroepsonderwijs, indien dat kind op het grondgebied van genoemde staat woont. Op basis van deze verordening werden er programma's voor taalonderwijs ontwikkeld op scholen, en werd, in het verlengde hiervan, financiële hulp gegeven voor het verblijf van leraren vreemde talen in de landen van de te onderwijzen taal. De activiteiten voor kinderen uit de landen van de Gemeenschap hadden expliciet ten doel om hun integratie te bevorderen, aangezien de Gemeenschap het risico wilde vermijden dat er een lompoproletariaat zou ontstaan van ontheemden, die hun eigen cultuur waren kwijtgeraakt en zich die van het land van vestiging niet hadden eigen gemaakt. Om die reden vaardigde de Commissie in 1977 een richtlijn uit over onderwijs in de taal van het gastland en in de taal en de cultuur van het land van herkomst. Parallel daaraan werd het Europees Sociaal Fonds ingeschakeld - 90.000 kinderen profiteerden in 1980 van activiteiten ter bevordering van hun opname in het onderwijs - en werden modelprojecten opgezet, die gericht waren op een verbetering van de opvangmethoden en het onderwijs in de moedertaal.

De overige activiteiten waren gericht op specifieke doelgroepen, zoals gehandicapte jongeren en met name vrouwen. Ten opzichte van vrouwen werd het onderwijs discriminatie verweten, omdat het hen niet dezelfde mogelijkheden bood als mannen.

"Pas tussen 1969 en 1974 eisten de regeringsleiders, met steun van het Europees Parlement, voor Europa het recht op om een politieke gemeenschap te vormen en besloten ze te streven naar samenwerking op het gebied van het onderwijs (...)"

Op basis "van Verordening nr. 1612" van "15 oktober 1968" (...) werden er programma's voor taalonderwijs ontwikkeld op scholen (...), die expliciet tot doel hadden om de integratie (...) "van de kinderen van immigranten uit de landen van de Gemeenschap" te bevorderen (...).

"De overige activiteiten waren gericht op specifieke doelgroepen, zoals gehandicapte jongeren en met name vrouwen."

In februari 1975 richt de Gemeenschap het CEDEFOP op.



“Op 13 december 1976 nam de Raad van ministers van Onderwijs een resolutie aan met het oog op de ontwikkeling van modelprojecten en onderzoek in de lid-staten. Het doel was de opleiding van werkzoekende jongeren te bevorderen (...)”

“In 1981 reorganiseerde de Europese Commissie haar diensten en werd het onderwijs ondergebracht bij het sociale beleid. Parallel hieraan besteedde het Europees Sociaal Fonds, nog steeds in 1981, meer dan 40% van haar financiële middelen aan steun voor bijna 320.000 jongeren.”

“Tegen het eind van de jaren zeventig constateerden de mensen met verantwoordelijkheden in de Gemeenschap dat, ondanks de aanzienlijke uitbreiding van het aantal studenten aan de universiteiten van de lid-staten, het aantal uitwisselingen en de mobiliteit van studenten beperkt bleven. Er werd daarom nadruk gelegd op activiteiten die ten doel hadden deze mobiliteit te versterken.”

Beroepsopleidingen worden ter bestrijding van de werkloosheid onder jongeren gekoppeld aan steunmaatregelen voor de overstap van school naar werk

Terwijl de Europese Gemeenschap in 1976 4,5 miljoen werklozen telde, waarvan een derde jonger dan 25 jaar was, was dat aantal in 1982 reeds gestegen tot 11 miljoen, waarvan ongeveer 40% jonger dan 25 was. De Europese Commissie begon dan ook steun te verlenen aan de activiteiten die door de lid-staten ontplooid werden ter bestrijding van dit nieuwe verschijnsel in het Europa van na de oorlog. In het licht van de situatie op de arbeidsmarkt was de hoofddoelstelling daarbij om jongeren beter voor te bereiden op hun overstap naar de maatschappij.

In februari 1975 richtte de Gemeenschap in Berlijn het CEDEFOP op, dat tot taak kreeg om de beroepsopleiding en de verdere scholing van volwassenen op Europees niveau te bevorderen en te ontwikkelen. Van het CEDEFOP werd gevraagd zich bezig te houden met de relaties tussen het onderwijs en de beroepsopleiding en met het oog daarop een inventarisatie te maken van de meest recente onderzoekswerkzaamheden, bij te dragen aan de coördinatie en ontwikkeling van onderzoekswerk, de uitwisseling van informatie en ervaringen te bevorderen, en hulp te bieden bij de initiatieven die een concrete oplossing voor de problemen op het gebied van de beroepsopleiding dichterbij konden brengen. In de Raad van Bestuur van het CEDEFOP werden vier groepen opgenomen (de regeringen van de lid-staten, de Europese Commissie, werkgeversorganisaties, en werknemersorganisaties) om duidelijk de grote betekenis te onderstrepen van de rol van de sociale partners bij alles wat met de beroepsopleiding te maken heeft.

Op 13 december 1976 nam de Raad van ministers van Onderwijs een resolutie aan met het oog op de ontwikkeling van modelprojecten en onderzoek in de lid-staten. Het doel was de opleiding van werkzoekende jongeren te bevorderen, de invoering van een doorlopend proces van studie- en beroepskeuzebegeleiding te stimuleren, en de voorbereiding op het beroepsleven tijdens de leerplichtige periode te verbeteren.

In 1981 reorganiseerde de Europese Commissie haar diensten en werd het onderwijs ondergebracht bij het sociale beleid. De Commissie wilde zo duidelijk maken dat, in nauwe samenhang met de problemen op het gebied van het sociale beleid en de werkloosheid onder jongeren, in het Europees onderwijsbeleid zeer veel belang werd gehecht aan opleidingen op school en beroepsopleidingen. Parallel hieraan besteedde het Europees Sociaal Fonds, nog steeds in 1981, meer dan 40% van haar financiële middelen aan steun voor bijna 320.000 jongeren. In dit kader subsidieerde het Fonds opleidingsprogramma's en financierde het nieuwe steunmaatregelen die ten doel hadden om jongeren aan een baan in het bedrijfsleven te helpen of om banen in de dienstverlenende sector te scheppen.

Op 24 mei 1982 besloten de Raad en de ministers van Onderwijs om een nieuw netwerk van modelprojecten op te zetten. Doel was het nationale beleid in elk van de lid-staten in de periode 1983 - 1986 te schragen. Daartoe werd hulp verstrekt aan een beperkt aantal geografische gebieden en werd een actief proces van wisselwerkingen op gang gebracht tussen de school en de omgeving daarbuiten. De nadruk kwam daarbij te liggen op lokale samenwerkingsverbanden tussen scholen, instellingen voor vervolgonderwijs, overige maatschappelijke instellingen, arbeidsbureaus, sociale partners, enz.

De universiteiten en mobiliteit binnen de Gemeenschap

Tegen het eind van de jaren zeventig constateerden de mensen met verantwoordelijkheden in de Gemeenschap dat, ondanks de aanzienlijke uitbreiding van het aantal studenten aan de universiteiten van de lid-staten, het aantal uitwisselingen en de mobiliteit van studenten beperkt bleven. Er werd daarom nadruk gelegd op activiteiten die ten doel hadden deze mobiliteit te versterken. Zo werden er "handboeken voor studenten" samengesteld met informatie over de universitaire stelsels in elk land en over de toelating tot de studierichtingen aldaar, werd er in 1976 een oproep gedaan aan de regeringen van de lid-staten om de toelating tot de universiteiten voor studenten uit een andere lidstaat te vergemakkelijken, werd er een financieringssysteem ontwikkeld om ver-



blijven van ten minste drie maanden aan een universiteit van een andere lid-staat in het kader van gemeenschappelijke studieprogramma's mogelijk te maken, en werd een soortgelijk financieringssysteem voor verblijven in het buitenland van docenten en bestuurders opgezet. Tussen 1976 en 1982 namen 450 universiteiten uit alle lid-staten deel aan 260 uitwisselingsprojecten, wat nog niet veel was.

Met het idee van een Europese ruimte voor universiteiten - de vorming van een Europese elite - als uitgangspunt richtte de Commissie in het najaar van 1976, na een groot aantal initiatieven van het Europees Parlement, het Europees Universitair Instituut in Florence op. Dit instituut, dat op postdoctorale studenten gericht is, heeft tot taak "een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het culturele en wetenschappelijke erfgoed in Europa, in al zijn eenheid en verscheidenheid".

Hoewel de academische erkenning van diploma's, studiepunten en studieprestaties sinds de oprichting van de Gemeenschap op de agenda stond, en de Raad van Europa en de UNESCO zich inzetten voor internationale overeenkomsten over equivalenties, werd er nog maar nauwelijks vooruitgang geboekt met de onderlinge erkenning van diploma's. Dit probleem, dat in 1981 en 1982 opnieuw werd opgepakt door de Raad van ministers van Onderwijs, verenigd binnen de Onderwijsraad, leidde tot de oprichting van een werkgroep die het onderwerp moest bestuderen, ... hetgeen erop neerkwam dat het in de ijskast werd gezet.

Het streven naar een Europese arbeidsmarkt

Toen de scholing voor werkenden in de lid-staten zich in het begin van de jaren zeventig begon te ontwikkelen, had de Europese Gemeenschap weinig belangstelling voor dit element van de arbeidsmarkt. Zij bleef zich richten op maatregelen voor jongeren. Wel bleef zij op grond van artikel 52 en 54 van het Verdrag van Rome streven naar de totstandbrenging van een Europese arbeidsmarkt. Uit hoofde van deze bepalingen was de Gemeenschap verplicht de toegang tot werkzaamheden anders dan in loondienst en de uitoefening daarvan, evenals de alge-

mene vrijheid van vestiging en de volledige vrijheid van verkeer te bevorderen. Hield de Europese Gemeenschap zich niet bezig met de academische erkenning van diploma's, in 1975 publiceerde zij wel een eerste richtlijn over de erkenning van de diploma's van artsen. Door de erkenning van deze diploma's stelde ze de vrijheid van vestiging van artsen aan de orde. De richtlijn werd later gevolgd door richtlijnen voor tandartsen, dierenartsen, verloskundigen, verpleegkundigen, en voor architecten, ingenieurs, opticiens, apothekers en belastingadviseurs.

De ontwikkeling van een informatienetwerk

Om de uitwisseling van informatie te bevorderen werd een netwerk opgezet onder de naam "Euridyce" en werden een centrale Euridyce-dienst bij de Commissie en vestigingen in de lid-staten opgericht. In het actieprogramma van 1976 werd voorrang gegeven aan vier hoofdthema's:

- overstap van school naar werk;
- onderwijs in en leren van vreemde talen;
- opleiding van migrerende werknemers en hun gezinsleden;
- maatregelen en voorwaarden voor de toelating tot universitaire studies.

2. De opzet van actieprogramma's na 1985

Hetzelfde soort analyse kan worden uitgevoerd voor de periode die volgde op de ondertekening van de Europese Akte³. In deze periode, d.w.z. na 1985-1986 zette de Gemeenschap verscheidene programma's voor verschillende doelstellingen op, waarop Patrick CLEMENCEAU verderop in dit nummer ingaat, én het LEONARDO-programma, dat vanaf 1995 wordt uitgevoerd en dat in dit nummer wordt toegelicht door Antonio RUBERTI. Deze programma's komen hier dan ook minder uitgebreid aan de orde. Door deze programma's in een bredere context te plaatsen, kunnen we echter aantonen dat er door de tijd heen sprake is van een grote continuïteit in de keuzen die gemaakt zijn bij het Europees beleid. De Commissie is, zoals P. CLEMENCEAU in zijn artikel on-

"Toen de scholing voor werkenden in de lid-staten zich in het begin van de jaren zeventig begon te ontwikkelen, had de Europese Gemeenschap weinig belangstelling voor dit element van de arbeidsmarkt. Zij bleef zich richten op maatregelen voor jongeren. Wel bleef zij op grond van artikel 52 en 54 van het Verdrag van Rome streven naar de totstandbrenging van een Europese arbeidsmarkt."

³) Europese Akte, ondertekend op 17 februari 1986 te Luxemburg en op 28 februari 1986 te Den Haag, in PB nr. L 169 van 29.06.1987



“(...) dat het Europa van de jaren tachtig, zij het niet overal even sterk, aan concurrentievermogen verloor, moeite had om haar produktieapparaat te herstructureren, terwijl de situatie op de arbeidsmarkt (...) voor alle categorieën verslechterde (...)”

“(...) werden de eerste specifieke activiteiten die gericht waren op gelijke kansen - voor vrouwen, gehandicapten en migranten - niet meer tot prioriteit verheven, omdat daarmee de gevolgen van de structurele ontwikkelingen niet erg doeltreffend konden worden bestreden.”

“In aansluiting op eerdere programma's legde het PETRA-programma van 1988 vooral het accent op inspanningen ter bestrijding van de werkloosheid onder en de sociale uitsluiting van jongeren.”

“Er traden echter twee verschuivingen op in de aandachtsgebieden van de Gemeenschap. In de eerste plaats verschoof de aandacht van de school naar het bedrijfsleven. In de tweede plaats kwam er steeds meer aandacht voor technologische ontwikkelingen (...)” [het COMETT-programma (1986), (...) EUROTECNET-programma (1987)].

derstreept, op zoek gebleven naar “goede praktijkvoorbeelden”, die ze experimenteel kan laten toepassen en daarna bekend kan maken. Dit is ook de reden dat ze groot belang hecht aan de financiering van modelprojecten en aan informatie over deze projecten.

Tegelijkertijd zien we echter vaak vrij duidelijke accentverschuivingen in de hoofdthema's van de programma's, die overigens meestal terug te voeren zijn op koersveranderingen in het nationale beleid. Zowel de thema's in de programma's als het nationale beleid zijn sterk afhankelijk van de economische en sociale ontwikkelingen en worden ook bijgesteld op grond van ervaringen uit het verleden. Zo zien we dat het Europa van de jaren tachtig, zij het niet overal even sterk, aan concurrentievermogen verloor, moeite had om haar produktieapparaat te herstructureren, terwijl de situatie op de arbeidsmarkt onder druk van de stijgende werkloosheid - het aantal werklozen in de EEG nam toe van 12 miljoen in 1982 tot zo'n 17 miljoen in 1993 - voor alle categorieën verslechterde, maar met name voor degenen die weinig of geen beroepsopleiding hadden genoten. Tegen deze achtergrond werden de eerste specifieke activiteiten die gericht waren op gelijke kansen - voor vrouwen, gehandicapten en migranten - niet meer tot prioriteit verheven, omdat daarmee de gevolgen van de structurele ontwikkelingen niet erg doeltreffend konden worden bestreden.

In aansluiting op eerdere programma's legde het PETRA-programma van 1988 vooral het accent op inspanningen ter bestrijding van de werkloosheid onder en de sociale uitsluiting van jongeren. Hiertoe bevorderde het programma dat jongeren ook na de leerplichtige periode een initiële beroepsopleiding konden volgen en werd onder andere getracht het aantal uitvallers op school terug te dringen door pedagogische vernieuwingen. Ook het ERASMUS-programma voor de uitwisseling van studenten en docenten had veel succes, hetgeen erop wees dat het hoger onderwijs zich duidelijk had opengesteld voor Europa.

Er traden echter twee verschuivingen op in de aandachtsgebieden van de Gemeenschap. In de eerste plaats verschoof de aandacht van de school naar het bedrijfs-

leven. Daarbij wilde men niet alleen de banden tussen de school en het bedrijfsleven bevorderen of, zo die al bestonden, versterken, maar was het ook de bedoeling dat het bedrijfsleven door een belangrijker rol op het gebied van de vervolgopleidingen (FORCE-programma 1991) actiever invloed zou kunnen gaan uitoefenen op de arbeidsmarkt. Deze verschuiving leek erg laat te komen, gezien de ontwikkelingen op nationaal niveau. In de tweede plaats kwam er steeds meer aandacht voor technologische ontwikkelingen, en met name voor technologische ontwikkelingen op informatie- en communicatiegebied: voorbeelden zijn de transfer van technologieën van de universiteiten naar het bedrijfsleven door middel van het COMETT-programma (1986), en de verwerking van de gevolgen van technologische ontwikkelingen in de kwalificaties door middel van het EUROTECNET-programma (1987).

Deze, overwegend economische, aandachtsgebieden kregen duidelijk de overhand na het Witboek over “groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid”, dat tot kader heeft gediend voor zowel het LEONARDO-programma als het vierde Kaderprogramma voor onderzoek en ontwikkeling. Het feit dat zich onder de programma's voor onderzoek en ontwikkeling voor het eerst een programma bevindt dat aan sociaal-economische aspecten is gewijd, verdient hier bijzondere aandacht. In de introductie en presentatie van de algemene onderzoeksdoelen van het “gerichte sociaal-economische” programma staat dat de onderzoeksactiviteiten van het programma ten doel hebben “nieuwe kennis te verschaffen en helderheid te scheppen voor de toekomstige besluitvorming (...), zodat de grondslag wordt gelegd voor een duurzame ontwikkeling van de Europese economieën en zo de internationale concurrentie het hoofd kan worden geboden en er werkgelegenheid kan worden geschapen”. Het sociaal-economische programma richt zich op drie gebieden, namelijk onderwijs en beroepsopleiding, en daarnaast op de integratie en sociale uitsluiting in Europa. Er wordt in aangegeven dat “het onderzoekswerk op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding informatie zal moeten leveren voor de communautaire initiatieven op dat gebied, zoals het LEONARDO-programma en het ADAPT-programma van het Euro-



pees Sociaal Fonds, maar dat het onderzoekswerk bovendien voortdurend in samenhang moet worden ontwikkeld met het CEDEFOP en het Euridyce-netwerk.

Op het eerste gezicht is de aanwezigheid van het onderwijs en de beroepsopleiding in een Europees onderzoeksprogramma alleen maar verheugend, omdat er zoveel behoefte is aan kennis. Maar bij nadere bestudering van de gepresenteerde doelstellingen voor dit programma komt men tot de verbijsterende ontdekking dat er sprake is van een vrijwel volledige overlapping met de taakomschrijving die het CEDEFOP al sinds zijn oprichting heeft. Er wordt namelijk gesteld dat het programma alle personen die in Europa betrokken zijn bij het onderzoek op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding, evenals - meer in het algemeen - alle verantwoordelijke mensen voor het onderwijs in de Europese landen, op korte termijn een pakket gemeenschappelijke informatie, kennis en referenties moet verschaffen over met name de Europese dimensie en elementen van de problemen op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding. Op de middellange termijn moet het programma, op basis van onderzoek naar de Europese aspecten van de problemen in kwestie, uitmonden in een gemeenschap van onderzoekers die zich bezighouden met het onderwijs en de beroepsopleiding in Europa. Op de lange termijn moet het programma de Europese functie van het onderwijs en de beroepsopleiding versterken.

Om deze algemene doelstelling van het onderzoeksprogramma op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding te verwezenlijken, zijn drie grote onderzoeksgebieden in kaart gebracht, waarvoor ook weer doelstellingen zijn omschreven:

- onderwijs- en beroepsopleidingsbeleid ter "verbetering van de kennis over de manier waarop de onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa kunnen en moeten voorzien in de nieuwe, zich ontwikkelende behoeften van de samenleving en de Europese burgers" [maar ook ter] "vermeerdering van de kennis over de meer specifieke Europese aspecten van deze problemen en over de verschillende onderdelen daarvan";
- "de factoren en mechanismen die het mogelijk maken de algemene kwaliteit van het onderwijs en de beroepsopleidingen in Europa op te schroeven, en het vernieuwend vermogen van het onderwijsstelsel te verbeteren", met bijzondere aandacht voor docenten en nieuwe technologieën;
- "de benodigde competenties, kwalificaties en kennis om te voorzien in de behoeften van de sociaal-economische systemen in Europa".

De vraag wat de betekenis is van een zo grote overlapping lijkt hier op zijn plaats. Wat het antwoord ook moge zijn, een verduidelijking van de toekomstige koers zal iedereen ten goede komen.

In het vierde Kaderprogramma voor onderzoek in ontwikkeling zien we "dat zich onder de programma's voor onderzoek en ontwikkeling voor het eerst een programma bevindt dat aan sociaal-economische aspecten is gewijd (...)"

"(...) bij (...) bestudering van de gepresenteerde [onderwijs- en scholings-] doelstellingen voor dit programma komt men tot de verbijsterende ontdekking dat er sprake is van een vrijwel volledige overlapping met de taakomschrijving die het CEDEFOP al sinds zijn oprichting heeft."



Antonio Ruberti

Van 06.01.93 tot 23.01.95 lid van de Europese Commissie, rector-magnificus van La Sapienza Universiteit te Rome, en van 1987 tot 1992 Minister van Wetenschappen in Italië.



“De Europese Unie is zo gestructureerd dat ze met haar activiteiten slechts indirect invloed kan uitoefenen op de bijstelling van de onderwijs- en scholingssystemen in de lid-staten. De Europese Unie, die noodzakelijkerwijs praktisch en via programma’s te werk moet gaan, beoogt de hoofdrolspelers en beleidsmakers in de lid-staten te helpen bij het in kaart brengen van gemeenschappelijk na te streven doelstellingen. De lid-staten blijven verantwoordelijk voor het beleid. Het beleid van de Europese Gemeenschap, dat zich richt op de realisatie van het LEONARDO-Programma, (...) loopt geheel in de pas met het subsidiariteitsbeginsel, dat is vastgelegd in het Verdrag van de Europese Unie.”

“Het Witboek beoogt wegen te vinden waardoor nieuwe impulsen kunnen worden gegeven aan de werkgelegenheid in de Gemeenschap, dat wil zeggen aan het hele samenstel van onderwijs en scholing, sociale voorzieningen, arbeidsorganisatie, de interne markten van bedrijven en de arbeidsmarkt.”

Het beroepsopleidingsbeleid van de Europese Unie

De beroepsopleiding in het Witboek

In het Witboek voor groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid, dat de Commissie het licht heeft doen zien, wordt ingegaan op een vraag die voor de Unie van essentieel belang is: hoe kan - met behulp van de belangrijke instrumenten waarover de Europese Gemeenschap beschikt - een ontwikkelingsmodel worden ingevoerd, dat een nieuw evenwicht tot stand brengt tussen groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid en een einde maakt aan de gevolgen van het tekort aan werkgelegenheid en de uitsluitingsprocessen op de arbeidsmarkt, die een te groot stempel drukken op de huidige tijd?

Het Witboek beoogt wegen te vinden waardoor nieuwe impulsen kunnen worden gegeven aan de werkgelegenheid in de Gemeenschap, dat wil zeggen aan het hele samenstel van onderwijs en scholing, sociale voorzieningen, arbeidsorganisatie, de interne markten van bedrijven en de arbeidsmarkt. Human resources - en dus onderwijs en scholing - zijn in dit verband, zo wordt in het Witboek nadrukkelijk gesteld, een factor van betekenis. De ontwikkeling van het menselijk potentieel is het middel bij uitstek om met succes de uitdagingen op te kunnen pakken, die de technologische ontwikkelingen en de daarmee gepaard gaande maatschappelijke veranderingen in de Europese Unie met zich meebrengen.

Om ervoor te zorgen dat het bedrijfsleven zich kan herstructureren en de produktiesystemen zich verder kunnen ontwikkelen, moeten de human resources en de toegang tot kennis in een nieuw sociaal-economisch paradigma worden geplaatst. Ondernemingen weten vandaag de dag dat ze alléén technologische veranderingen kunnen blijven doorvoeren en

hun voorsprong op bedrijven in andere, reeds lang of recent tot ontwikkeling gekomen landen op de wereldmarkt kunnen behouden als werknemers hun competenties en kwalificaties tijdens hun werkende bestaan bijstellen. Het komt er dan ook op aan dat erkend wordt dat opleiding de belangrijkste factor voor het concurrentievermogen en de groei is en er maatregelen worden genomen die het kwalificeringsproces ten goede komen.

In het rapport dat in het kader van de follow-up op het Witboek onder de titel “Europa en de wereldwijde informatiemaatschappij” is verschenen, wordt nog duidelijker naar voren gebracht dat een aanpassing van de onderwijs- en scholingsvoorzieningen met het oog op de in het Witboek genoemde doelstellingen noodzakelijk is. Doordat in de productiesector en bij de commerciële en niet-commerciële dienstverlening op steeds grotere schaal nieuwe informatie- en communicatietechnologieën worden toegepast, ontstaan er nieuwe mogelijkheden om kennis te verwerven, maar neemt tegelijkertijd ook de behoefte aan meer en betere onderwijs- en scholingsmogelijkheden voor iedereen toe. Door de groeiende toegang tot informatie, de bredere verspreiding van informatie, en de steeds groter wordende mogelijkheden voor de overbrenging en verwerking van informatie staan we voor revolutionaire ontwikkelingen. Bij de voorbereiding van de Europese burgers op deze ontwikkelingen hebben onderwijs en scholing een cruciale rol te spelen. De in het Witboek beschreven doelstelling om alle Europese burgers gedurende hun hele leven recht op onderwijs en scholing te geven is tegen deze achtergrond volledig terecht.

Voorts dient in het oog te worden gehouden dat het economische systeem in zekere zin, meer dan vroeger, afhankelijk is van creatieve en innoverende vermogens en van onderwijs- en scholings-



instellingen, en in het bijzonder van universiteiten en de wetenschappelijke kennis die ze aanleveren. De beheersing van de "informatie"-maatschappij is een van de belangrijkste vraagstukken waarmee we vandaag de dag geconfronteerd worden. Door sleutelfactoren als innovatie, onderzoek en ontwikkeling, en telecommunicatienetwerken wordt de verwerking en overdracht van informatie als structurerend element voor productieprocessen en maatschappelijke verhoudingen versterkt. Alles duidt erop dat onderwijs en scholing instrumenten voor de integratie en beheersing van de informatie-maatschappij zijn. In het licht van de enorm snelle veranderingen op sociaal-economisch gebied zijn onderwijs en scholing een onmisbare voorwaarde voor de transfer en benutting van het nog braakliggende kapitaal bij verschillende generaties, maar ook voor de vernieuwing van dat kapitaal bij een enkele generatie.

Bijstelling van de systemen

Er is, zoals in het Witboek aanbevolen, een begin gemaakt met een grondige bijstelling van de onderwijs- en scholings-systemen. De betrokken hoofdrolspelers, en in de eerste plaats de overheden van de lid-staten, zijn zich ervan bewust dat in dit verband een groot aantal veranderingen nodig is. De aanpassingen in de onderwijs- en scholingssystemen zijn echter eerder te herleiden tot een toenemend aantal - schijnbaar soms ongeordende - plaatselijke of sectorale veranderingen dan op structurele hervormingen van het hele stelsel. De lid-staten zien wel in dat de kwaliteit van de opleidingssystemen verbeterd moet worden en dat er een oplossing moet worden gevonden voor twee essentiële vraagstukken die in het Witboek worden genoemd, namelijk de verhoging van het initiële opleidingsniveau bij jongeren en de ontwikkeling op zeer brede schaal van daarop aansluitende scholingsmogelijkheden.

Tegen de achtergrond van de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage onder jongeren en het grote aantal werkloze jongeren in sommige lid-staten wordt in het nationale beleid voorrang aan de problematiek van de jeugdwerkloosheid gegeven. De vermindering van de werkloos-

heid onder jongeren vergt een versterking van de maatregelen waarmee voorkomen wordt dat jongeren het onderwijs of de initiële beroepsopleidingen voortijdig verlaten, zodat het aantal jongeren dat zonder voldoende basisopleiding op de arbeidsmarkt verschijnt, wordt beperkt. Daarnaast is ook een toenemend aantal maatregelen nodig om de overstap van kansarme groepen jongeren naar het werkende bestaan te vereenvoudigen en te begeleiden. Daarbij moet hen met name de "garantie" worden gegeven dat ze opnieuw kunnen terugkeren tot het scholingsproces. Dergelijke maatregelen blijken echter ook meer en meer nodig te zijn voor het merendeel van de jongeren die hun opleiding afmaken, met inbegrip van de jongeren die in het bezit zijn van een kwalificatie. De opwaardering van de beroepsopleidingen binnen het hele pakket initiële opleidingen, de vergroting van de aantrekkelijkheid van beroepsopleidingen, en de verbetering van de beroepskeuzebegeleiding zijn tevens punten waaraan in de lid-staten veel aandacht wordt besteed en waarvoor veel initiatieven worden ontwikkeld.

Over de verdere ontwikkeling van de scholingsmogelijkheden die op de initiële opleidingen aansluiten vindt in alle lid-staten voortdurend overleg plaats tussen de overheid en de diverse hoofdrolspelers, en óók tussen de maatschappelijke hoofdrolspelers onderling, zowel op regionaal niveau als binnen de verschillende branches en/of groepen bedrijven. We kunnen constateren dat, hoewel iedereen het erover eens is dat er een betere toegang tot de beroepsgerichte bij- en nascholing moet komen, de daadwerkelijke toegangsmogelijkheden nog altijd onvoldoende en in hoge mate ongelijk verdeeld zijn over de verschillende categorieën werknemers en bedrijven. Hoewel erkend wordt dat de sociaal-economische omstandigheden steeds sneller veranderen, is er geen sprake van dat er meer vaart wordt gezet achter de daadwerkelijke verbetering van de toegangsmogelijkheden tot scholing, wat tot gevolg heeft dat competenties minder snel worden bijgesteld dan in de huidige tijd noodzakelijk is. Er wordt ingezien dat er prioriteit moet worden gegeven aan de verdere ontwikkeling van de investeringen van ondernemingen in opleidingen - vooral als het om het midden- en kleinbedrijf

"Om ervoor te zorgen dat het bedrijfsleven zich kan herstructureren en de produktiesystemen zich verder kunnen ontwikkelen, moeten de human resources en de toegang tot kennis in een nieuw sociaal-economisch paradigma worden geplaatst."

"De aanpassingen in de onderwijs- en scholings-systemen zijn echter eerder te herleiden tot een toenemend aantal - schijnbaar soms ongeordende - plaatselijke of sectorale veranderingen dan op structurele hervormingen van het hele stelsel."

"(...) twee essentiële vraagstukken die in het Witboek worden genoemd, namelijk de verhoging van het initiële opleidingsniveau bij jongeren en de ontwikkeling op zeer brede schaal van daarop aansluitende scholingsmogelijkheden."



“(...) de belangrijkste elementen van het beleid van de Unie (...)”
- “de verbetering van de kwaliteit en het innoverend vermogen van de beroepsopleidingen (...)”
- “een gemeenschappelijk raamwerk van doelstellingen, die in de optiek van de Commissie binnen de Unie na te streven beleidsprioriteiten vormen (...)”
- “(...) de beroepsopleidingen te verbeteren door de totstandkoming van partnerships tussen alle hoofdrolspelers te bevorderen en vooral (...) een nauwe samenwerking te bewerkstelligen tussen de sociale partners.”
- “(...) de procedure voor de follow-up en de evaluatie van het LEONARDO-Programma, die gezamenlijk ten uitvoer wordt gebracht door de Commissie en de lid-staten (...)”

gaat waarvoor een groot aantal nieuwe formules zijn ontwikkeld (partnerships op scholingsgebied, vervangingsregelingen, scholingsfondsen, enz.) - maar dit heeft nog niet tot de resultaten geleid die in verband met de ontwikkelingen in het bedrijfsleven noodzakelijk zijn. Een positief punt in dit verband is dat er samenwerkingsverbanden tussen overheidssectoren en particuliere sectoren zijn ontstaan en dat er gestreefd wordt naar meer samenhang in en bundeling van de werkzaamheden op dit terrein en de middelen die daarvoor worden aangewend.

Het beleid van de Unie

De Europese Unie is zo gestructureerd dat ze met haar activiteiten slechts indirect invloed kan uitoefenen op de bijstelling van de onderwijs- en scholingssystemen in de lid-staten. De Europese Unie, die noodzakelijkerwijs praktisch en via programma's te werk moet gaan, beoogt de hoofdrolspelers en beleidsmakers in de lid-staten te helpen bij het in kaart brengen van gemeenschappelijk na te streven doelstellingen. De lid-staten blijven verantwoordelijk voor het beleid. Binnen een Europa zonder grenzen, waarin de verschillende culturele en historische bijzonderheden behouden blijven, beogen de aanvullende steunmaatregelen van de Unie de diverse samenwerkingsverbanden en punten van overeenkomst te versterken. In dat verband draagt de Unie er met name toe bij dat er een gemeenschappelijk pakket ervaringen en goede praktijkvoorbeelden wordt opgebouwd.

Een beleid dat gebaseerd is op subsidiariteit

Het Verdrag van de Europese Unie gaat uit van de vaststelling dat de belangrijkste rol bij de financiering en verwezenlijking van maatregelen op het gebied van de beroepsopleiding is weggelegd voor de overheden van de lid-staten en de sociale partners. Het is de taak van de Unie om te stimuleren en te innoveren. De Unie bevordert dat men op vrijwillige basis nader tot elkaar komt, ondersteunt kwalitatief goed werk binnen de systemen en helpt het innoverend vermogen verbeteren. Uitgaande van een

raamwerk van gemeenschappelijke doelstellingen kan de Unie steun geven aan transnationale activiteiten, die de convergentie van de verschillende vormen van opleidingsbeleid in de Gemeenschap ten goede komen.

Het beleid van de Europese Gemeenschap, dat zich richt op de realisatie van het LEONARDO-Programma, dat voor eind 1994 in al zijn onderdelen moet zijn goedgekeurd en vanaf 1 januari 1995¹ moet worden uitgevoerd, loopt geheel in de pas met het subsidiariteitsbeginsel dat is vastgelegd in het Verdrag van de Europese Unie. Dit Verdrag sluit de harmonisering van de nationale systemen uit, erkent dat de lid-staten volledig verantwoordelijk zijn voor de organisatie van de systemen en voor de inhoud van opleidingen, en dat de Unie verantwoordelijk is voor een beroepsopleidingsbeleid dat de maatregelen van de lid-staten ondersteunt en aanvult.

Uitgaande van het gemeenschappelijke standpunt ten aanzien van het LEONARDO-Programma, waaraan door de Raad op 18 juli 1994 goedkeuring is verleend, kunnen reeds nu de belangrijkste elementen van het beleid van de Unie worden aangegeven.

1. De verbetering van de kwaliteit en het innoverend vermogen van de beroepsopleidingen wordt absoluut noodzakelijk geacht voor een beleid dat op groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid gericht is, en in het bijzonder voor de versterking van het vermogen van de Europese economieën om werkgelegenheid te scheppen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te flankeren.

2. De activiteiten van de Unie die als ondersteuning van en aanvulling op de maatregelen van de lid-staten dienen, vallen onder een gemeenschappelijk raamwerk van doelstellingen, die in de optiek van de Commissie binnen de Unie na te streven beleidsprioriteiten vormen om de kwaliteit en het innoverend vermogen op het gebied van de beroepsopleiding te verbeteren.

3. De activiteiten van de Unie beogen de beroepsopleidingen te verbeteren door de totstandkoming van partnerships tussen alle hoofdrolspelers te bevorderen en

1) Opmerking van de redactie: zie het "Besluit van de Raad van 6 december 1994 tot vaststelling van een actieprogramma voor de ontwikkeling van een beleid van de Europese Gemeenschap inzake beroepsopleiding" in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen, L 340, van 29.12.1994, uitgegeven door het Bureau voor officiële publikaties van de Europese Gemeenschappen te Luxemburg.



vooral door op alle niveaus - ook op uitvoerend niveau - een nauwe samenwerking te bewerkstelligen tussen de sociale partners.

4. Om de activiteiten van de Unie zichtbaarder te maken, wordt de procedure voor de follow-up en de evaluatie van het Programma versterkt. Deze procedure wordt gezamenlijk ten uitvoer gebracht door de Commissie en de lid-staten en de betrokken instanties, en met name het Raadgevend Comité voor de Beroepsopleiding worden hierover regelmatig geïnformeerd.

Transnationale maatregelen

Om de verschillende hoofdrolspelers een coherent en homogeen ondersteuningskader te bieden, is in het LEONARDO-Programma profijt getrokken uit de ervaringen die met vorige programma's (COMETT, FORCE, PETRA, EUROTECNET en LINGUA) zijn opgedaan. De nadruk ligt zowel op de ontwikkeling van transnationale samenwerkingsverbanden bij projectwerkzaamheden, waardoor de hoofdrolspelers rechtstreeks bij het een en ander betrokken worden en er netwerken ontstaan, als op transnationale uitwisselingen van studenten, jongeren in opleiding en opleidingsdeskundigen.

Overeenkomstig de ervaringen die eerder in het kader van het PETRA-Programma zijn opgedaan, wil het LEONARDO-Programma het accent leggen op de ontwikkeling van samenwerkingsverbanden tussen verschillende opleidingsinstellingen in verschillende lid-staten en in dat kader ook op de uitwisseling van jonge werknemers. Bij de samenwerking tussen deze instellingen gaat het er vooral om dat er kwalificatieprofielen ontstaan die in het veld erkenning vinden. In diezelfde geest wordt door het LEONARDO-Programma ook steun verleend aan gemeenschappelijke projecten die de overstap van jongeren naar maatschappij en werkend bestaan ten goede komen, en daarbij wordt vooral steun gegeven aan samenwerkingsvormen tussen instellingen voor initiële opleidingen en bedrijven op regionaal en lokaal niveau. Er wordt met name zeer veel nadruk gelegd op transnationale uitwisselingen van opleiders en deskundi-

gen op het gebied van initiële beroepsopleidingen, waartoe ook degenen worden gerekend die verantwoordelijk zijn voor de beroepskeuzebegeleiding.

Het LEONARDO-Programma, dat de nadruk legt op de kwaliteitsverbetering van de systemen voor beroepsgerichte bij- en nascholing en op stimulering van het innoverend vermogen op opleidingsgebied (ook wat betreft multimediaal onderwijs en afstandsonderwijs), kan een belangrijke bijdrage leveren aan de ideeën en activiteiten die de lid-staten en de sociale partners op dit terrein ontwikkelen. Door steun te geven aan gemeenschappelijke projecten op het gebied van beroepsgerichte bij- en nascholing, en met name aan projecten die betrekking hebben op een bepaalde sector of een bepaald thema, en door de uitwisseling van goede praktijkvoorbeelden (en de uitwisseling van opleiders), is het LEONARDO-Programma in staat in te spelen op dat wat de hoofdrolspelers op het gebied van de beroepsgerichte bij- en nascholing in de verschillende lid-staten doen. Door uit te gaan van de ervaringen die zijn opgedaan met programma's als FORCE en COMETT, biedt het LEONARDO-Programma de mogelijkheid om de verschillende benaderingen naast elkaar te leggen, die op zeer complexe terreinen gehanteerd worden, zoals bijvoorbeeld bij de opstelling van interne scholingsplannen van bedrijven, concerns of bedrijfstakken, óf bij zaken als de individuele of collectieve aanpak van de beroepsgerichte bij- en nascholing.

In de maatregelen van het LEONARDO-Programma is een evenwicht gevonden tussen voortzetting en continuering van de activiteiten uit het COMETT-, FORCE-, EUROTECNET-, LINGUA- en PETRA-Programma die hun waarde reeds hebben bewezen, en de ontwikkeling van nieuwe activiteiten en maatregelen. Door middel van de nieuwe maatregelen kan de Unie werken aan de in het Witboek met nadruk genoemde doelstelling van lifelong learning, aan de verruiming van de mogelijkheden om project-resultaten en innovaties op grotere schaal bekend te maken, aan de verdere uitbouw van de uitwisseling van opleiders en, wat een belangrijk punt is, aan de ondersteuning van het overleg tussen de sociale partners.

"(...) is in het LEONARDO-Programma profijt getrokken uit de ervaringen die met vorige programma's (COMETT, FORCE, PETRA, EUROTECNET en LINGUA) zijn opgedaan. De nadruk ligt (...) op de ontwikkeling van transnationale samenwerkingsverbanden bij projectwerkzaamheden (...)"



“Ten aanzien van de toepassingsgebieden voor de verschillende maatregelen kan worden gezegd dat, naast de traditionele samenwerkingsgebieden uit de actieprogramma's COMETT, PETRA en FORCE, er vooral nadruk wordt gelegd op beroepskeuzebegeleiding, talenonderwijs, gelijke kansen via en binnen opleidingen, stimulering van de uitwisseling van opleiders, en steun voor het overleg tussen de sociale partners.”

“Daarnaast zijn ook versterkte inspanningen nodig om ervoor te zorgen dat de project-resultaten, de hieruit voortvloeiende innovaties en de resultaten van transnationale model-projecten, met name als het om technologische innovaties gaat, op grotere schaal bekendheid krijgen.”

“Daarnaast zal ook de onderlinge afstemming tussen de activiteiten uit het LEONARDO-Programma, het SOCRATES-Programma en de programma's die door de Unie en het Europees Sociaal Fonds zijn opgezet, worden versterkt.”

“Er zullen eveneens zeer veel middelen worden vrijgemaakt voor onderzoek, analyses en een uitgebreide uitwisseling van gegevens over het héle terrein van de beroepsopleiding.”

De maatregelen zijn verdeeld over twee grote deelgebieden. In het eerste deelgebied staan de opleidingssystemen en -voorzieningen, in het tweede deelgebied staan de opleidingsmaatregelen en de opleidingsmarkt centraal. Deze verdeling loopt tamelijk nauw in de pas met het aanvankelijke voorstel van de Commissie en draagt tevens tot meer helderheid en zichtbaarheid bij. Dit element wordt nog versterkt doordat er een dubbele selectieprocedure wordt toegepast voor de projecten, waarbij bekeken wordt of ze betrekking hebben op de systemen of op de markt, zodat het mogelijk wordt om alle hoofdrolspelers op ruime schaal bij de projecten te betrekken. In dit verband moet er met nadruk op worden gewezen dat, met het oog op het subsidiariteitsbeginsel, in het gemeenschappelijke standpunt overeengekomen is dat de lid-staten sterker bij de selectie van de projecten moeten worden betrokken, zodat er een duidelijkere koppeling tot stand komt tussen de transnationale maatregelen en de verschillende beleidsvormen van de lid-staten.

Voorrangsgebieden

Ten aanzien van de toepassingsgebieden voor de verschillende maatregelen kan worden gezegd dat, naast de traditionele samenwerkingsgebieden uit de actieprogramma's COMETT, PETRA en FORCE, er vooral nadruk wordt gelegd op beroepskeuzebegeleiding, talenonderwijs, gelijke kansen via en binnen opleidingen, stimulering van de uitwisseling van opleiders, en steun voor het overleg tussen de sociale partners. De sociale partners, die een essentiële rol spelen op het gebied van de beroepsgerichte bij- en nascholing, krijgen met het LEONARDO-Programma een ondersteunend raamwerk aangereikt om specifieke werkzaamheden, waarin ze een rol te spelen hebben, in gang te zetten, of om meer kennis te verwerven van innovatieprocessen waarbij alle maatschappelijke hoofdrolspelers in het veld betrokken zijn. Met haar maatregelen zal de Unie ook op alle daarvoor passende niveaus een concrete bijdrage leveren aan de dialoog over de verdere ontwikkeling van de beroepsgerichte bij- en nascholing.

Daarnaast zijn ook versterkte inspanningen nodig om ervoor te zorgen dat de project-resultaten, de hieruit voortvloeiende

innovaties en de resultaten van transnationale model-projecten, met name als het om technologische innovaties gaat, op grotere schaal bekendheid krijgen. Er zullen specifieke maatregelen worden getroffen om innovaties bekend te maken en methodieken, resultaten en middelen voor de beroepsopleiding binnen opleidingssystemen en -voorzieningen onder de aandacht te brengen, en daarbij zal ook gebruik worden gemaakt van telematica-netwerken en open en afstandsonderwijs. Daarnaast zal ook de onderlinge afstemming tussen de activiteiten uit het LEONARDO-Programma, het SOCRATES-Programma en de programma's die door de Unie en het Europees Sociaal Fonds zijn opgezet, worden versterkt.

Er zullen eveneens zeer veel middelen worden vrijgemaakt voor onderzoek, analyses en een uitgebreide uitwisseling van gegevens over het héle terrein van de beroepsopleiding. De veelbelovende resultaten van het FORCE-Programma (dat gericht is op de beroepsgerichte bij- en nascholing) tonen aan hoe belangrijk dit soort werkzaamheden zijn om geleidelijk een raamwerk van onderling vergelijkbare en erkende gegevens tot stand te brengen, waartegen de mensen in het veld en met name beleidsmakers hun eigen variabelen en gegevens kunnen afzetten. Dit onderzoeks- en analyseprogramma binnen LEONARDO zal worden afgestemd en kan gebaseerd worden op de onderzoeksprogramma's uit het sociaal-economische deel van het Vierde Kaderprogramma voor Onderzoek en Ontwikkeling.

Ten slotte

Met het LEONARDO-Programma krijgt de Europese Gemeenschap de beschikking over een beleidsmatig en praktijkgericht instrument dat een beslissende bijdrage kan leveren aan de verwezenlijking van de in het Witboek gestelde doelstellingen. Die doelstellingen zijn ambitieus en lijken in sommige opzichten zelfs gewaagd. Het is echter duidelijk dat ze door de kwalificering van mannen en vrouwen, een andere arbeidsorganisatie, een ruimere toegang tot kennis, en de bekendmaking van innovaties en resultaten uit Research and Development gerealiseerd kunnen worden. Het beroepsopleidingsbeleid van de Unie zal daar dan ook op worden afgesteld.



De programma's van de Europese Gemeenschap op het gebied van de beroepsopleiding dertig jaar samenwerking, activiteiten en overleg

Het Europa van de opleidingen... De Europese scholingsmarkt... Transnationale partnerships op het gebied van de beroepsopleiding (...).

Deze termen zijn in het dagelijks taalgebruik en in de wereld van de opleiders gangbaar geworden. Voor de opleiders zijn het referenties geworden voor hun werkzaamheden en werkwijzen. In sommige gevallen verwijzen de genoemde begrippen naar nog te verwezenlijken doelstellingen, maar dit neemt niet weg dat de Europese eenwording op het gebied van de beroepsopleiding concreet en tastbaar is.

Het Europa van de beroepsopleidingen is, zoals de opstellers van het Verdrag van Rome al vooruit hebben gezien, geleidelijk aan, in etappes tot stand gekomen. Die dertig jaar Europese eenwording op het gebied van de beroepsopleiding kunnen snel worden geschetst. We willen daarbij echter geen uitputtende beschrijving geven, maar slechts stilstaan bij enkele etappes en enkele belangrijke keerpunten aangeven.

I. Het fundament: de Algemene Beginselen

De werkzaamheden van de Gemeenschap op het gebied van de beroepsopleiding zijn reeds op een zeer vroeg tijdstip van start gegaan. Het Besluit van de Raad van 2 april 1963 (1), waarin ter toepassing van artikel 128 van het Verdrag van Rome de Algemene Beginselen voor een gemeenschappelijk beroepsopleidingsbeleid zijn vastge-

legd, kan namelijk als basisdocument worden beschouwd. Drie kenmerken van deze tekst verdienen de aandacht.

In de eerste plaats hebben de vaders van de Gemeenschap in deze tekst geen afstand gedaan van het idee van een gemeenschappelijk beroepsopleidingsbeleid. Anders gezegd, de bundeling en zelfs convergentie van het beleid van de lid-staten in een "gemeenschappelijk beleid" was destijds een doelstelling van de Gemeenschap. De diversiteit en autonomie van de systemen, waarover vandaag de dag in de discussie over de subsidiariteit zoveel gesproken wordt, stonden toen nog niet zo op de voorgrond als vandaag de dag.

Bij dat wat hiervoor gezegd is moet wel de kanttekening worden geplaatst dat het gemeenschappelijke beroepsopleidingsbeleid niet meer behelsde dan de goedkeuring van algemene beginselen, die in zekere zin als uitgangspunten dienden voor het nationale beleid. Het was niet de bedoeling om de nationale systemen via het gemeenschappelijke beroepsopleidingsbeleid tot een eenheid te smeden, maar om enkele belangrijke, gemeenschappelijke doelstellingen te formuleren, waardoor aan alle burgers in de Gemeenschap dezelfde mogelijkheden op het gebied van de beroepsopleiding zouden kunnen worden geboden. Het vraagstuk van die te formuleren gemeenschappelijke doelstellingen is dertig jaar later bij het LEONARDO-Programma (2) en bij het Witboek voor groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid (3) opnieuw voorwerp van intensieve discussies geweest.

**Patrick
Clemenceau**

*Hoofdadmirateur bij
Directoraat-Generaal XXII
Onderwijs, opleiding en
jeugdzaken van de Europese
Commissie*

De auteur geeft een korte inventarisatie van de actieprogramma's die na 1980 ten uitvoer zijn gebracht en belicht ze tegen de achtergrond van de verschillende fases en een aantal belangrijke uitgangspunten van het Europese eenwordingsproces. Vervolgens schetst hij de doelstellingen van het beroepsopleidingsbeleid, zoals neergelegd in het Verdrag van de Europese Unie, en de grote lijnen van het LEONARDO-Programma, dat de spil van dit beleid vormt.



In het Besluit van 1963 is tevens bepaald "(...) dat de activiteiten van de Gemeenschap te zamen met de lid-staten en - dit is een heel sterk punt - te zamen met de sociale partners moeten worden uitgevoerd. Met het oog op deze doelstelling werd in het Besluit een Raadgevend Comité voor de Beroepsopleiding in het leven geroepen, dat dertig jaar lang het forum zou worden voor overleg, discussies en beraadslagingen over de door de Commissie voorgestelde activiteiten en koers."

"Het gemeenschappelijke beroepsopleidingsbeleid begon echt een hoge vlucht te nemen vanaf 1985-1986 (...). De programma's die na 1985 tot stand kwamen, probeerden oplossingen aan te dragen voor specifieke problemen (...). Het ging er daarbij niet om dat er (...) een paar gemeenschappelijke richtlijnen werden uitgezet, maar dat er concrete actieprogramma's op touw werden gezet voor buitengewoon belangrijke problemen, zoals bijvoorbeeld de jeugdwerkloosheid, en de verdere ontwikkeling van het concurrentievermogen van ondernemingen."

"Kenmerkend voor de programma's uit de jaren tachtig was dat er gestreefd werd naar rechtstreeks uit te voeren activiteiten."

Comett "(...) was het eerste grootschalige programma dat tot doel had de transfer van technologische innovaties te stimuleren."

Tot slot moet ook nog gewezen worden op het feit dat deze tekst nog steeds actueel is. De belangrijke doelstellingen op het gebied van de beroepsopleiding en het merendeel van de beginselen die in het Besluit worden genoemd, zijn nog steeds van grote betekenis. Zo kunnen we bijvoorbeeld vaststellen dat de opstellers van de teksten indertijd al vooruitzagen dat het levenslang leren bevorderd moest worden.

Het Besluit van 1963 bevatte naast de algemene beginselen ook een regel waaraan sindsdien voortdurend is vastgehouden, namelijk dat de activiteiten van de Gemeenschap te zamen met de lid-staten en - dit is een heel sterk punt - te zamen met de sociale partners moeten worden uitgevoerd. Met het oog op deze doelstelling werd in het Besluit een Raadgevend Comité voor de Beroepsopleiding in het leven geroepen, dat dertig jaar lang het forum zou worden voor overleg, discussies en beraadslagingen over de door de Commissie voorgestelde activiteiten en koers. Dit comité, dat volgens sommigen te log is, is een van de pijlers van de activiteiten van de Gemeenschap op het gebied van de beroepsopleiding en onderscheidt zich in dat opzicht van andere organen.

II. De verdere ontwikkeling: uitvoering van actieprogramma's

Het gemeenschappelijke beroepsopleidingsbeleid begon echt een hoge vlucht te nemen vanaf 1985-1986, toen de Raad een serie besluiten nam over te starten actieprogramma's en daarin ook de veelbelovende bevindingen en resultaten van de eerste experimentele programma's verwerkte, zoals het eerste Programma voor de overstap van jongeren naar volwassenheid en werkend bestaan (4a) van eind jaren zeventig en het tweede Programma op dit gebied (4b) van begin jaren tachtig.

Deze uitbreiding van de gemeenschappelijke programma's op het gebied van de beroepsopleiding vond plaats tegen de achtergrond van de Europese Akte en met het oog op de totstandkoming van de Interne Markt. De begaantheid met de ontwikkeling van de mens en de culturele ontwikkeling, die een prominente

plaats innam in de Algemene Beginselen uit 1963, maakte plaats voor doelstellingen die meer in het teken stonden van de economie, en sommigen zeggen zelfs van economisme.

De programma's die na 1985 tot stand kwamen, probeerden oplossingen aan te dragen voor specifieke problemen, die voor het merendeel - dat moeten we hier onderstrepen - nog steeds op de politieke agenda staan. Het ging er daarbij niet om dat er, zoals in het Besluit van 1963 nog het geval was, een paar gemeenschappelijke richtlijnen werden uitgezet, maar dat er concrete actieprogramma's op touw werden gezet voor buitengewoon belangrijke problemen, zoals bijvoorbeeld de jeugdwerkloosheid, en de verdere ontwikkeling van het concurrentievermogen van ondernemingen.

Kenmerkend voor de programma's uit de jaren tachtig was dat er gestreefd werd naar rechtstreeks uit te voeren activiteiten. Het centrale idee achter deze programma's was dat men de verschillende manieren waarop te werk werd gegaan, in verband met de problemen waarmee alle lid-staten te kampen hadden, meer naar elkaar toe wilde brengen, de verschillende los van elkaar ontwikkelde benaderingen beter met elkaar wilde vergelijken, en "goede voorbeelden" in kaart wilde brengen en er, indien mogelijk, voor wilde zorgen dat ze elders ingang vonden. Dit engagement van de Gemeenschap bij concrete activiteiten was een belangrijke stap vooruit. De Gemeenschap nam hier een zeer belangrijke rol op zich bij de ontwikkeling van vernieuwende activiteiten met een transnationale dimensie, die daarna nog veel meer op de voorgrond zou komen te staan, en schiep zo bij uitstek een kader voor experimenten en de transfer van vernieuwingen.

2.1. Een kort overzicht van de actieprogramma's

COMETT (5a, 5b)

Dit programma, dat in 1986 van start ging, was het eerste grootschalige programma dat tot doel had de transfer van technologische innovaties te stimuleren. Een van de doelstellingen van het programma was om, aan de hand van structurele samenwerking tussen het hoger onderwijs en



het bedrijfsleven, de transfer van de resultaten van onderzoeks- en ontwikkelingswerk richting bedrijfsleven via opleidingen te stimuleren. Een andere doelstelling was om impulsen te geven aan de verdere uitbouw van op initiële opleidingen aansluitende scholingsmogelijkheden in het hoger onderwijs. Het COMETT-Programma was op onderwijs- en scholingsgebied de tegenhanger van het ESPRIT-Programma (6a,6b) op het gebied van research en development. Het idee van samenwerking tussen het hoger onderwijs, d.w.z. tussen de wereld van de wetenschap en het onderzoek, en het bedrijfsleven en de economische wereld is vandaag de dag, nu er zoveel nadruk ligt op de mondialisering van de markten en de globalisering van de technologieën, actueler dan ooit tevoren.

EUROTECNET (7)

De vernieuwingen op het gebied van de beroepsopleidingen, die het gevolg zijn van technologische ontwikkelingen, vormden het vertrekpunt van het EUROTECNET-Programma, dat in 1987 van start ging en in 1990 werd verlengd. Dit programma was gericht op het in kaart brengen van de manier waarop technologische ontwikkelingen doorwerken in de kwalificatiesystemen en opleidingsmethoden. In zekere zin bereidde het EUROTECNET-Programma de weg voor de doelstellingen ten aanzien van de kwaliteit van de opleidingen en de vernieuwing van de opleidingen, die in het LEONARDO-Programma centraal staan.

PETRA (8a,8b)

In de jaren tachtig nam de werkloosheid onder jongeren massaal toe en werd er naar oplossingen gestreefd, waardoor de overstap van de school naar het werkende bestaan eenvoudiger zou worden. Het doel van het PETRA-Programma voor de initiële opleiding van jongeren was vanaf 1988 om alle jongeren een brede en erkende basiskwalificatie te verschaffen en hen daartoe de mogelijkheid te bieden om ná de leerplicht gedurende één jaar of, indien mogelijk, gedurende twee jaar een beroepsopleiding te volgen. Het programma wilde een sterke gemeenschappelijke bijdrage leveren aan het beleid ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid en legde daartoe nieuwe normen op het gebied van de beroepsopleiding in de Ge-

meenschap vast en bracht meer systeem aan in de samenwerking tussen de initiële opleidingssystemen, die zich geleidelijk aan meer open begonnen te stellen voor samenwerking en transfers.

FORCE (9)

De verdere ontwikkeling van de bij- en nascholing en van scholingsplannen en programma's in het bedrijfsleven vormde de doelstelling van het FORCE-Programma, dat in 1991 van start ging. Met het FORCE-Programma werd beoogd te bewerkstelligen dat er méér en efficiëntere investeringen zouden worden gedaan in de scholing van werkenden. Het Programma stimuleerde daartoe de totstandkoming van partnerships die ertoe moesten bijdragen dat overheden, ondernemingen - en met name kleine en middelgrote ondernemingen - de sociale partners en de afzonderlijke werknemer meer oog gingen krijgen voor de voordelen van investeringen in bij- en nascholing.

2.2 De transnationale dimensie van de actieprogramma's

De actieprogramma's, die tussen 1985 en 1990 van start gingen, legden de grondslag voor de ontwikkeling van en experimenten met instrumenten voor transnationale samenwerking, zoals partnerships; uitwisselingsprogramma's voor leerling-werknemers, studenten, praktijkopleiders, en deskundigen; beschrijvingen van de systemen; en netwerken voor meer permanente vormen van samenwerking tussen de lid-staten in de Gemeenschap.

Uitwisselingen

De actieprogramma's op het gebied van de beroepsopleiding zijn op zich geen mobiliteitsbevorderende programma's. De uitwisselingen zijn gericht op specifieke doelgroepen en schragen het opleidingsproces of maken er deel van uit. Hierbij moet worden aangetekend dat de uitwisselingen van jongeren en praktijkopleiders, nadat het ERASMUS-Programma (10a,10b) voor het hoger onderwijs de richting had gewezen, veel aan de bekendheid en vermaardheid van de actieprogramma's van de Gemeenschap hebben bijgedragen. Ze vormen het meest bekende en wijdverbreide "beeld" dat men van die programma's heeft.

EUROTECNET "(...) was gericht op het in kaart brengen van de manier waarop technologische ontwikkelingen doorwerken in de kwalificatiesystemen en opleidingsmethoden."

"Het doel van het PETRA-Programma (...) was (...) om alle jongeren een brede en erkende basiskwalificatie te verschaffen en hen daartoe de mogelijkheid te bieden om ná de leerplicht gedurende één jaar of, indien mogelijk, gedurende twee jaar een beroepsopleiding te volgen."

"De verdere ontwikkeling van de bij- en nascholing en van scholingsplannen en programma's in het bedrijfsleven vormde de doelstelling van het FORCE-Programma (...)"

"(...) dat de uitwisselingen van jongeren en praktijkopleiders, (...) veel aan de bekendheid en vermaardheid van de actieprogramma's van de Gemeenschap hebben bijgedragen."



“(...) zijn er zeer goede resultaten behaald met de planning, nadere uitwerking, opzet en verdere ontwikkeling van transnationale modelprojecten, die uitmondten in gemeenschappelijke opleidingsmodules of zelfs gemeenschappelijke opleidingen.”

□ In het kader van het PETRA-Programma kregen in 1992 en 1993 zo'n 20 000 jongeren de gelegenheid om een opleiding in een andere lid-staat te volgen of er werkervaring op te doen. Hierdoor is er een werkelijke gemeenschappelijke dimensie toegevoegd aan de opleidingen die jongeren in de nationale systemen volgen.

□ Het FORCE-Programma is bevorderlijk geweest voor de mobiliteit van praktijkopleiders en, meer in het algemeen van human resources managers en opleidingshoofden uit het bedrijfsleven, en de sociale partners die verantwoordelijkheden hebben op het gebied van de verdere scholing. In 1991 en 1992 werden 400 human resources managers, 430 praktijkopleiders, 130 personeelsvertegenwoordigers en 40 vakbondsleden mobiel in het kader van het uitwisselingsprogramma, dat een snelle transfer van innovaties, de vorming van stabiele partnerships, en de uitvoering van activiteiten op het gebied van de bij- en nascholing ten doel had.

□ Met de uitwisseling van 28 000 studenten in het kader van het COMETT-Programma kon slechts voor een klein gedeelte tegemoet worden gekomen aan het grote aantal aanvragen (vijf maal zoveel aanvragen als plaatsen). Naar dit soort uitwisseling bestaat veel vraag, daar jongeren door een studieverblijf in het buitenland daadwerkelijk op het werkende bestaan worden voorbereid en hun kansen op een baan zo toenemen. Voorts is gebleken dat een dergelijke uitwisseling ook goed is voor de samenwerking tussen het hoger onderwijs en het bedrijfsleven. De uitwisseling van 1000 mensen uit het hoger onderwijs en het Europese bedrijfsleven heeft eveneens - en met name door de zogeheten “tacit knowledge”, d.w.z. de kennis die op basis van ervaring is verkregen - een bijdrage geleverd aan de technologische transfers tussen de wereld van het hoger onderwijs en de wereld van het bedrijfsleven.

Modelprojecten

Als aanzet tot de vorming van een Europese markt voor beroepsopleidingen zijn er zeer goede resultaten behaald met de planning, nadere uitwerking, opzet en verdere ontwikkeling van transnationale

modelprojecten, die uitmondten in gemeenschappelijke opleidingsmodules of zelfs gemeenschappelijke opleidingen. Dit zwaartepunt in de werkzaamheden is duidelijk niet zo bekend als de uitwisselingen, maar kan desalniettemin ingrijpende en duurzame veranderingsprocessen teweegbrengen, als daardoor opleiders en andere mensen in het veld concreet betrokken worden bij de ontwikkeling en het gebruik van nieuwe, en op transnationale voet gebaseerde opleidingsproducten.

□ In het kader van het PETRA-Programma werden ruim 700 projecten uitgevoerd en werkten 14 000 docenten en opleiders en 85 000 jongeren mee aan de werkzaamheden van het in 1988 tot stand gebrachte netwerk voor de ontwikkeling van en tests met nieuwe en vernieuwende opleidingsproducten.

□ De 430 FORCE-projecten richtten zich op de opleidings- en kwalificatiebehoeften van ondernemingen, die het leeuwedeel uitmaakten van de 3500 partners die bij de projecten betrokken waren. In het kader van de projecten werd langs drie lijnen via opleidingen ingespeeld op de veranderingsprocessen in het bedrijfsleven: opleidingen als instrument ter bestrijding van de werkloosheid doordat de competenties van werknemers op peil gehouden en gediversifieerd worden; opleidingen als instrument voor de ontwikkeling van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en nieuwe competenties die nodig zijn voor het voortbestaan van ondernemingen; opleidingen als instrument voor ontwikkeling, met name door aanpassing aan nieuwe technologieën.

□ Het EUROTECNET-Programma is bevorderlijk geweest voor de ontwikkeling van nieuwe flexibele antwoorden op opleidingsproblemen, waaraan via een netwerk van projecten bekendheid werd gegeven. In dit verband zijn te noemen de conceptuele benaderingen ten aanzien van de huidige en toekomstige trends in de technologische ontwikkelingen (mogelijkheden voor zelfstandige leerprocessen; kwalificerende organisatievormen; competenties/sleutelkwalificaties); case-study's over deze conceptuele benaderingen; analyses van opleidingsbehoeften via een bedrijfstak-benadering; ontwikkeling van een instrumentarium waarmee de



nieuwe antwoorden bekend konden worden gemaakt

□ De 7000 cursussen die op uiteenlopende technologische gebieden ontwikkeld werden in het kader van COMETT II waren bestemd voor 200 000 mensen, waarvan er 140 000 uit het bedrijfsleven afkomstig waren. Het cursusmateriaal (3000 cursus-pakketten) dat ontwikkeld werd, was bestemd voor zo'n 500 000 mensen in Europa. In vergelijking met COMETT I hebben de cursussen in het kader van COMETT II steeds meer afnemers - vooral onder vrouwen - gevonden. Verschillende projecten hebben aangetoond welke impact nieuw en in het bijzonder multimediaal cursusmateriaal in vergelijking met traditionele opleidingen heeft.

Studies en onderzoek

Een fundamenteel gegeven waarvan bij de werkzaamheden van de Gemeenschap en bij de verder uit te bouwen samenwerking wordt uitgegaan is dat de opleidingssystemen in de lid-staten qua organisatievorm, betrokkenheid van de verschillende hoofdrolspelers, en qua financiering zeer divers zijn. Om greep te krijgen op die diversiteit van de systemen voor initiële opleidingen en de daarop aansluitende verdere scholing en om inzicht te krijgen in de manier waarop ze functioneren is het absoluut noodzakelijk dat er met elkaar vergelijkbare gegevens komen en de uitwisseling van informatie en ervaringen tussen de lid-staten verbeterd wordt.

□ In het kader van het FORCE-Programma werden overzichten samengesteld van de beschikbare gegevens over de bij- en nascholing in het bedrijfsleven. Daarnaast wordt binnenkort een begin gemaakt met een statistisch onderzoek, dat met de hulp van EUROSTAT zal worden uitgevoerd. Dit statistische onderzoek zal voor het eerst onderling vergelijkbare Europese gegevens opleveren over scholingsactiviteiten en scholingskosten in Europese ondernemingen, plus een objectieve inschatting van de scholingsinspanningen en de kwaliteit van de scholing voor werkenden in het bedrijfsleven.

□ Aan de hand van drie bedrijfstakonderzoeken (detailhandel; dranken- en levensmiddelenindustrie; garagebedrijf)

kon een inventarisatie worden gemaakt van de belangrijkste scholingsmethoden in de bedrijfstakken. Een vierde bedrijfstakonderzoek (wegvervoer) gaat binnenkort van start. Al deze onderzoeken hebben de aanzet gegeven tot de vorming van Europese netwerken van bedrijfstakken (onderzoekinstellingen, ondernemingen, sociale partners), waarbij alle hoofdrolspelers uit de twaalf lid-staten betrokken zijn.

□ Op basis van analyses van het c.a.o.-beleid kon de balans worden opgemaakt van activiteiten, akkoorden, en het collectief overleg van de sociale partners op het gebied van de bij- en nascholing. Hierdoor kan de betrokkenheid van de sociale partners, die een hoofdrol spelen bij de bij- en nascholing van de werkenden in de Gemeenschap, worden versterkt.

De netwerken

Er zijn verschillende soorten transnationale netwerken voor uitwisseling en samenwerking tot stand gebracht. Ze verschaffen een permanent kader voor samenwerking en bieden de mogelijkheid om de resultaten van die samenwerking verder uit te bouwen.

□ Het netwerk van de nationale coördinatiediensten van het PETRA-Programma, die verantwoordelijk waren voor de uitvoering van het programma in de lid-staten, is een buitengewoon belangrijke pijler geworden voor transnationale samenwerking, voor de vernieuwing van de initiële opleidingen en, meer in het algemeen, voor de overstap van jongeren naar maatschappij en werkend bestaan. Op een lager niveau vormen het netwerk van transeuropese opleidingspartnerships voor jongeren en het netwerk van de nationale bureaus voor beroepskeuzebegeleiding een eerste belangrijke schakel in de richting van verdere samenwerking.

□ In het kader van het COMETT-Programma werden 205 samenwerkingsverbanden op opleidingsgebied tussen het hoger onderwijs en het bedrijfsleven opgezet. Deze samenwerkingsverbanden fungeren in zekere zin als interface tussen het hoger onderwijs en het bedrijfsleven. Een aantal van die samenwerkingsverbanden hebben een "regionale" taakstelling, andere richten zich op een bepaalde "bedrijfstak" waar met een bepaalde technologie

"(...) is het absoluut noodzakelijk dat er met elkaar vergelijkbare gegevens komen en de uitwisseling van informatie en ervaringen tussen de lid-staten verbeterd wordt."

"In het kader van het FORCE-Programma werden overzichten samengesteld van de beschikbare gegevens over de bij- en nascholing in het bedrijfsleven. Daarnaast wordt binnenkort een begin gemaakt met een statistisch onderzoek, dat met de hulp van EUROSTAT zal worden uitgevoerd."

"Aan de hand van drie bedrijfstakonderzoeken (detailhandel; dranken- en levensmiddelenindustrie; garagebedrijf) kon een inventarisatie worden gemaakt van de belangrijkste scholingsmethoden in de bedrijfstakken."

"Op basis van analyses van het c.a.o.-beleid kon de balans worden opgemaakt van activiteiten, akkoorden, en het collectief overleg van de sociale partners op het gebied van de bij- en nascholing."

"Er zijn verschillende soorten transnationale netwerken voor uitwisseling en samenwerking tot stand gebracht. Ze verschaffen een permanent kader voor samenwerking en bieden de mogelijkheid om de resultaten van die samenwerking verder uit te bouwen."



“(...) brengen de bepalingen in artikel 127 van het Verdrag van de Europese Unie belangrijke veranderingen met zich mee ten opzichte van de juridische situatie die voortvloeide uit artikel 128 van het Verdrag van Rome.”

Doelstellingen van het beroepsopleidingsbeleid, zoals neergelegd in het Verdrag van de Europese Unie:

- “de aanpassing aan veranderingen in het bedrijfsleven, die met name door opleiding en omscholing eenvoudiger moet worden***
- de verbetering van de initiële beroepsopleidingen en de daarop aansluitende scholingsmogelijkheden, zodat de overstap naar de arbeidsmarkt en de herintrede op de arbeidsmarkt gemakkelijk wordt***
- de verbetering van de toegang tot beroepsopleidingen en de bevordering van de mobiliteit van praktijkopleiders en mensen die een opleiding volgen, en in het bijzonder jongeren***
- de bevordering van de samenwerking op opleidingsgebied tussen onderwijs- en scholingsinstellingen en het bedrijfsleven***
- de verdere uitbouw van de uitwisseling van informatie en ervaringen ten aanzien van vraagstukken die voor alle opleidingssystemen van belang zijn.”***

“De rol van de Gemeenschap als katalysator komt tot uiting in een gemeenschappelijk raamwerk van doelstellingen, dat in het LEONARDO-Programma is vastgelegd.”

wordt gewerkt. Doordat deze samenwerkingsverbanden nauw met elkaar verbonden zijn, kunnen de beschikbare competenties op een bepaald gebied en de behoefte aan opleidingen bij de invoering van technologische innovaties goed in kaart worden gebracht. Het COMETT-programma heeft via die samenwerkingsverbanden een aanzet gegeven tot Europees overleg tussen het hoger onderwijs en het bedrijfsleven over opleidingen, overleg dat voordien zo goed als niet plaatsvond. Door dit overleg kunnen opleidingen worden ontwikkeld die beter aansluiten op het bestaande aanbod en de werkelijke opleidingsbehoeften.

III. Het LEONARDO-Programma, een nieuwe juridische grondslag en rationalisering van de activiteiten

3.1 Het Verdrag van de Europese Unie, een nieuw referentiekader

Wat de verantwoordelijkheden van de Gemeenschap en de lid-staten betreft brengen de bepalingen in artikel 127 van het Verdrag van de Europese Unie belangrijke veranderingen met zich mee ten opzichte van de juridische situatie die voortvloeide uit artikel 128 van het Verdrag van Rome. Artikel 127 bepaalt namelijk dat de Gemeenschap tot taak heeft een beroepsopleidingsbeleid ten uitvoer te brengen dat het beleid van de lid-staten ondersteunt en aanvult, terwijl de activiteiten van de Gemeenschap vroeger gericht waren op de vastlegging van algemene beginselen voor een gemeenschappelijk beroepsopleidingsbeleid.

Dit beroepsopleidingsbeleid moet afgestemd zijn op vijf belangrijke doelstellingen, die in de pas lopen met de belangrijke vraagstukken in de Gemeenschap en de Gemeenschap een bijzondere verantwoordelijkheid geven bij:

- de aanpassing aan veranderingen in het bedrijfsleven, die met name door opleiding en omscholing eenvoudiger moet worden
- de verbetering van de initiële beroepsopleidingen en de daarop aansluitende scholingsmogelijkheden, zodat de over-

stap naar de arbeidsmarkt en de herintrede op de arbeidsmarkt vergemakkelijkt wordt

- de verbetering van de toegang tot beroepsopleidingen en de bevordering van de mobiliteit van praktijkopleiders en mensen die een opleiding volgen, en in het bijzonder jongeren
- de bevordering van de samenwerking op opleidingsgebied tussen onderwijs- en scholingsinstellingen en het bedrijfsleven
- de verdere uitbouw van de uitwisseling van informatie en ervaringen ten aanzien van vraagstukken die voor alle opleidingssystemen van belang zijn.

De tekst sluit expliciet uit dat de Gemeenschap de wettelijke bepalingen en regelgeving van de lid-staten harmoniseert en bevestigt dat de lid-staten verantwoordelijk zijn voor de inhoud en organisatie van de opleidingsprogramma's. Dit is een buitengewoon belangrijk punt in de bepalingen. Van harmonisering is niet afgezien omdat dat doel moeilijk te bereiken is, maar omdat harmonisering contra-productief werkt en niet in overeenstemming is met de doelstellingen van de Unie. De diversiteit van de systemen en de verantwoordelijkheid van de lid-staten voor de organisatie en de inhoud van de opleidingen worden hiermee erkend als fundamentele uitgangspunten voor het beleid van de Gemeenschap. De belangrijkste rol bij de financiering en uitvoering van de opleidingsactiviteiten blijft voorbehouden aan de overheden van de lid-staten en de sociale partners. Het is de taak van de Gemeenschap om impulsen te geven en te innoveren.

3.2 De hoofdlijnen van het LEONARDO-Programma

De rol van de Gemeenschap als katalysator komt tot uiting in een gemeenschappelijk raamwerk van doelstellingen, dat in het LEONARDO-Programma is vastgelegd. Het raamwerk geeft de belangrijkste doelstellingen op opleidingsgebied weer, die ingedeeld zijn onder de nummers kwaliteitsverbetering en versterking van het innoverend vermogen op het gebied van de beroepsopleiding. De rol die de Gemeenschap als katalysator te spelen heeft, is belangrijk en vereist dat er in de toekomst nog andere instrumenten tot ontwikkeling worden gebracht.



De gemeenschappelijke maatregelen die in het LEONARDO-Programma worden genoemd, zijn de praktische tegenhangers van de doelstellingen die in het raamwerk omschreven zijn. Deze maatregelen zijn bedoeld als ondersteuning van en aanvulling op de activiteiten van de lid-staten en geven daartoe een transnationale dimensie aan activiteiten op het gebied van de beroepsopleiding. Met het LEONARDO-Programma beoogt de Gemeenschap haar maatregelen en activiteiten te vereenvoudigen en verregaand te rationaliseren.

Doordat het type maatregelen dat bij de voorgaande programma's werd gehanteerd (modelprojecten gericht op samenwerking; programma's voor de uitwisseling van de verschillende doelgroepen; onderzoeken en analyses) wederom systematisch wordt toegepast, is er voor continuïteit gezorgd. Daarnaast moet echter ook gewezen worden op de belangrijke plaats die voor de verspreiding en bekendmaking van de resultaten van het werk wordt ingeruimd. De indruk bestaat dat de produkten die voortgekomen zijn uit de transnationale partnerships bijzonder interessant zijn, maar dat er in de Gemeenschap als geheel nog veel te weinig gebruik van wordt gemaakt. Door grotere inspanningen op dit terrein zou het concept van de Europese scholingsmarkt of, liever gezegd, van een Europese Ruimte voor scholing - het gaat immers niet alleen om particuliere aanbieders - daadwerkelijk veel meer gestalte kunnen krijgen.

Een tweede punt waarop wij moeten wijzen, is dat er onderscheid wordt gemaakt tussen activiteiten die op de systemen gericht zijn en activiteiten die op de markt gericht zijn. Het is niet de bedoeling om met dit onderscheid ondoordringbare schotten op te trekken tussen dat wat particulieren doen en dat wat de overheid doet, maar om een beter beeld te krijgen van de impact en effecten van de activiteiten van de Gemeenschap op de nationale systemen. Sommige activiteiten zijn in hoofdzaak bestemd voor de direct bij de uitvoering betrokkenen (ontwikkeling van een opleidingsmodule voor bepaalde technologieën waarvan slechts een beperkt aantal bedrijven gebruik maakt, bijvoorbeeld), terwijl andere activiteiten op een bredere doelgroep mikken (ontwikkeling van opleidingsmodules ten aanzien van sleutel-competenties bij beroeps-

opleidingen en bij- en nascholing). Het is de bedoeling dat er door dit onderscheid naar richting - en naar manier waarop te werk wordt gegaan - een betere koppeling kan worden gelegd tussen de activiteiten van de Gemeenschap en het beleid van de lid-staten.

De doelstelling die gericht is op transversale samenwerking van mensen en instellingen die op uiteenlopende terreinen werkzaam zijn en het idee van "lifelong learning", d.w.z. van een doorlopend leerproces gedurende het hele leven zijn van fundamenteel belang voor het LEONARDO-Programma. Het is duidelijk dat samenwerking tussen mensen die op verschillende gebieden werkzaam zijn, om de bekende redenen, in de lid-staten moeilijk te bereiken en soms heel beperkt is. Maar het is ook duidelijk dat transversale samenwerking een fundamenteel element is in de relatie tussen de wereld van het onderwijs en de economie. De Gemeenschap kan een beslissende rol spelen bij het op gang brengen van een dergelijke samenwerking. Het idee van de partnerships, die de spil van de activiteiten van de Gemeenschap vormen, moet op brede schaal ingang vinden. De direct bij de opleidingen betrokkenen in de verschillende landen, culturen en systemen moeten leren hoe ze kunnen samenwerken in gemeenschappelijke partnerships en hoe ze die gezamenlijk kunnen opzetten. Dit is niet alleen belangrijk voor de mensen die op verschillende terreinen werkzaam zijn (initiële beroepsopleidingen, bij- en nascholing) maar ook voor de afbraak van de institutionele en organisatorische barrières, die de doelmatigheid van de systemen en vooral hun innoverend vermogen en vermogen tot verdere ontwikkeling in de weg staan.

Met het oog op de impact en de aanzetten die van het Programma moeten uitgaan, wordt zeer veel nadruk gelegd op de koppeling van de verschillende instrumenten. In het LEONARDO-Programma wordt daarom veel plaats ingeruimd voor de afstemming op andere activiteiten van de Gemeenschap. De activiteiten in het kader van het LEONARDO-Programma hebben vooral betrekking op de voorbereiding van opleidingsactiviteiten, de ontwikkeling van vernieuwende produkten en methoden, en de verbreiding van de

"De gemeenschappelijke maatregelen die in het LEONARDO-Programma worden genoemd, zijn de praktische tegenhangers van de doelstellingen die in het raamwerk omschreven zijn."

"Doordat het type maatregelen dat bij de voorgaande programma's werd gehanteerd (...) wederom systematisch wordt toegepast, is er voor continuïteit gezorgd. Daarnaast moet echter ook gewezen worden op de belangrijke plaats die voor de verspreiding en bekendmaking van de resultaten van het werk wordt ingeruimd."

"De doelstelling die gericht is op transversale samenwerking van mensen en instellingen die op uiteenlopende terreinen werkzaam zijn en het idee van "lifelong learning", d.w.z. van een doorlopend leerproces gedurende het hele leven zijn van fundamenteel belang voor het LEONARDO-Programma."

"In het LEONARDO-Programma wordt daarom veel plaats ingeruimd voor de afstemming op andere activiteiten van de Gemeenschap."



behaalde resultaten. Het LEONARDO-Programma is slechts zijdelings gericht op steun voor de uitvoering van opleidingsactiviteiten als zodanig. Vandaar dat er gestreefd wordt naar complementariteit tussen de activiteiten in het LEONARDO-Programma en de gelden die in het kader van het Europees Sociaal Fonds worden vrijgemaakt voor de uitvoering - van planning tot concrete realisatie - van concrete opleidingsactiviteiten.

Op een aantal andere punten in het programma moet eveneens gewezen worden, hoewel we in dit stadium nog niet met zekerheid kunnen zeggen wat voor reikwijdte ze zullen hebben. Het te ontwikkelen evaluatie-instrumentarium, dat de Commissie en de lid-staten gezamenlijk tot stand zullen brengen, kan er bijvoorbeeld in belangrijke mate toe bijdragen dat de activiteiten van de Gemeenschap en hun impact op de nationale systemen, de beroemde "spin-off" zichtbaarder worden en meer bekendheid krijgen. De uitbreiding van de Gemeenschap met de Scandinavische landen, die een heel lange, en in zekere opzichten ook een zeer eigen traditie hebben op het gebied van de beroepsopleiding, kan eveneens tot een nieuwe dynamiek en tot samenwerking bij nieuwe thema's leiden. In dit verband kunnen we

denken aan de ervaring die deze landen hebben opgedaan met het gebruik van communicatie-technologieën en aan hun benadering van het levenslange leren.

De huidige actieprogramma's lopen ultimo 1994 ten einde. Ze hebben belangrijke en concrete resultaten opgeleverd en daarmee het fundament gelegd voor transnationale samenwerking. Deze veelbelovende resultaten hebben aangetoond dat méér en systematischere samenwerking van groot belang is en een belangrijke bijdrage kan leveren. Het LEONARDO-Programma is opgezet om nog een stap voorwaarts te doen. Het Programma heeft ambitieuze doelstellingen. Door de rationalisering van de activiteiten wordt de impact en zichtbaarheid van het Programma naar alle waarschijnlijkheid versterkt. Dit is des te belangrijker nu de beroepsopleidingen een steeds grotere rol te spelen krijgen bij de versterking van het Europese concurrentievermogen en de bestrijding van de werkloosheid. Door de steun voor de kwaliteitsverbetering en de versterking van het innoverend vermogen zal de Gemeenschap, tegen de achtergrond van de begrotingsproblemen in de lid-staten, heel beslissende impulsen kunnen geven en tot meer samenhang in doelstellingen en maatregelen kunnen bijdragen.

Noten

1. Besluit van de Raad van 2 april 1963 houdende vaststelling van de algemene beginselen voor de toepassing van een gemeenschappelijk beleid met betrekking tot de beroepsopleiding, in PB nr. 63 van 20.04.1963, blz. 1338.

2. Gemeenschappelijk standpunt (EG) Nr. 31/94 door de Raad vastgesteld op 18 juli 1994 met het oog op de aanneming van het Besluit van de Raad tot vaststelling van een actieprogramma voor de ontwikkeling van een beleid van de Europese Gemeenschap inzake beroepsopleiding, in PB nr. C 244 van 31.08.1994, blz. 17.

3. Groei, concurrentievermogen, werkgelegenheid - Naar de 21e eeuw: wegen en uitdagingen. Witboek, COM (93) 700 def., 05.12.1993.

4a. Resolutie van de Raad en van de ministers van Onderwijs, in het kader van de Raad bijeen van 13 december 1976 betreffende de maatregelen die moeten worden getroffen ter verbetering van de voorbereiding van jongeren op het arbeidsproces en ter vergemakkelijking van de overgang van school naar beroepsleven, in PB nr. C 308 van 30.12.1976, blz. 1.

4b. Resolutie van de Raad en van de ministers van Onderwijs, in het kader van de Raad bijeen van 12 juli 1982 betreffende de maatregelen die moeten worden getroffen ter verbetering van de voorbereiding van jongeren op het arbeidsproces en ter

vergemakkelijking van de overgang van school naar beroepsleven, in PB nr. C 193 van 28.07.1982, blz. 1.

5a. Besluit van de Raad van 24 juli 1986 tot aanneming van het programma betreffende samenwerking tussen universiteit en onderneming inzake opleiding op het gebied van de technologie (COMETT), in PB nr. L 222 van 08.08.1986, blz. 17.

5b. Besluit van de Raad van 16 december 1988 tot aanneming van de tweede fase van het programma betreffende samenwerking tussen universiteit en onderneming inzake opleiding op het gebied van de technologie (COMETT II) (1990-1994), in PB nr. L 13 van 17.01.1989, blz. 28.

6a. Besluit van de Raad van 28 februari 1984 inzake een Europees programma voor onderzoek en ontwikkeling op het gebied van informatietechnologie (Esprit), in PB nr. L 67 van 09.03.1984, blz. 54.

6b. Beschikking van de Raad van 11 april 1988 inzake het Europees Strategisch Programma voor onderzoek en ontwikkeling op het gebied van informatietechnologie (Esprit), in PB nr. L 118 van 06.05.1988, blz. 32.

7. Besluit van de Raad van 18 december 1989 tot vaststelling van een actieprogramma ter bevordering van de innovatie op het gebied van de beroepsopleiding in verband met de technologische veran-

dering in de Europese Gemeenschap (Eurotecte), in PB nr. L 393 van 30.12.1989, blz. 29.

8a. Besluit van de Raad van 1 december 1987 betreffende een actieprogramma voor de beroepsopleiding van jongeren en de voorbereiding van jongeren op het leven als volwassene en in een beroep, in PB nr. L 346 van 10.12.1987, blz. 31.

8b. Besluit van de Raad van 22 juli 1991 tot wijziging van Besluit 87/569/EEG betreffende een actieprogramma voor de beroepsopleiding van jongeren en de voorbereiding van jongeren op het leven als volwassene en in een beroep (Petra), in PB nr. L 214 van 02.08.1991, blz. 69.

9. Besluit van de Raad van 29 mei 1990 tot vaststelling van een actieprogramma voor de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap (Force), in PB nr. L 156 van 21.06.1990, blz. 1.

10a. Besluit van de Raad van 15 juni 1987 tot vaststelling van het communautaire actieprogramma inzake de mobiliteit van studenten (Erasmus), in PB nr. L 166 van 25.06.1987, blz. 20

10b. Besluit van de Raad van 14 december 1989 tot wijziging van Besluit 87/327/EEG tot vaststelling van het communautaire actieprogramma inzake de mobiliteit van studenten (Erasmus), in PB nr. L 395 van 30.12.1989, blz. 23.



Investeren in mensen: Het beleid en de prioriteiten van het Europees Sociaal Fonds

Men is het er tegenwoordig alom over eens dat het voor de economische groei en het concurrentievermogen steeds belangrijker wordt om via onderwijs en scholing te investeren in menselijk kapitaal.

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) investeert al ruim vijfendertig jaar in mensen en heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de opbouw van een Sociaal Europa, dat uitgaat van het idee dat elke burger recht heeft op een goede basisopleiding en een vaste baan.

In deze vijfendertig jaar heeft het ESF een aantal ingrijpende veranderingen doorgevoerd. De taken, de reikwijdte, de middelen en de prioriteiten ervan zijn regelmatig bijgesteld, om ervoor te zorgen dat het Fonds een zo effectief mogelijk instrument in het Europees beleid voor human resources development werd.

De belangrijkste recente veranderingen die het ESF zowel op inhoudelijk als procedureel vlak heeft ondergaan, hebben zich in 1988 voltrokken bij de algemene hervorming van het structuurbeleid van de Gemeenschap voor de periode 1989-1993, en in 1993 bij de hervorming voor de periode 1994-1999. Het jaar 1994 is derhalve een keerpunt, dat zowel het einde markeert van de eerste periode als de start van een nieuwe, veel ambitieuzere hervorming.

1. De dimensie van de human resources in de Structuurfondsen van de Gemeenschap: een globale evaluatie van de periode 1989 - 1993

De Structuurfondsen zijn opgezet om de economische en sociale samenhang te

bevorderen en met name de verschillen tussen de regio's te verkleinen.

Een dergelijke belangrijke en veeleisende opdracht kan alleen goed worden uitgevoerd met behulp van lange-termijnafspraken, aanzienlijke financiële middelen en een samenhangende aanpak, waarin de human resources een integraal onderdeel vormen van het totaalbeleid.

In de periode 1989 - 1993 was de steun van de Gemeenschap op het gebied van het structuurbeleid georganiseerd rond vijf hoofddoelstellingen:

- ontwikkeling en structurele aanpassing van regio's met een ontwikkelingsachterstand;
- omschakeling van in verval geraakte industriële regio's;
- bestrijding van de langdurige werkloosheid;
- vergemakkelijking van de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;
- aanpassing van de landbouwstructuren en de ontwikkeling van het platteland.

Het ESF verleende als enig fonds steun voor de derde en vierde doelstelling en droeg daarnaast, samen met de andere Structuurfondsen, bij aan alle andere doelstellingen.

Tussen 1989-93 werd in het kader van dit beleid ongeveer 78.000 miljoen Ecu aan Gemeenschapsgeld (tegen de koers van 1994) besteed aan de ontwikkeling van de infrastructuur, investeringen in de productiesector en de human resources. Ongeveer twee derde daarvan was bestemd voor de ontwikkeling en structurele aanpassing van regio's met een ontwikkelingsachterstand, waar 70 miljoen mensen wonen, ongeveer een vijfde van de totale bevolking van de Unie. In



Antonio Kastrissianakis

Vanaf september 1993 bij Directoraat-Generaal V van de Commissie hoofd van de unit voor de

beleidscoördinatie van en de informatie over het Europees Sociaal Fonds.

“Het Europees Sociaal Fonds (ESF) investeert al ruim vijfendertig jaar in mensen en heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de opbouw van een Sociaal Europa, dat uitgaat van het idee dat elke burger recht heeft op een goede basisopleiding en een vaste baan. (...) De belangrijkste recente veranderingen die het ESF zowel op inhoudelijk als procedureel vlak heeft ondergaan, hebben zich in 1988 voltrokken bij de algemene hervorming van het structuurbeleid van de Gemeenschap voor de periode 1989-1993, en in 1993 bij de hervormingen voor de periode 1994-1999. Het jaar 1994 is derhalve een keerpunt, dat zowel het einde markeert van de eerste periode als de start van een nieuwe, veel ambitieuzere hervorming.”

De meningen in dit artikel komen uitsluitend voor rekening van de auteur en komen niet per se overeen met het standpunt van de Europese Commissie.



“In de periode 1989 - 1993 was de steun van de Gemeenschap op het gebied van het structuurbeleid georganiseerd rond vijf hoofddoelstellingen:

- ontwikkeling en structurele aanpassing van regio's met een ontwikkelingsachterstand;***
- omschakeling van in verval geraakte industriële regio's;***
- bestrijding van de langdurige werkloosheid;***
- vergemakkelijking van de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;***
- aanpassing van de landbouwstructuren en de ontwikkeling van het platteland.”***

“Er werd bijzondere nadruk gelegd op de opwaardering van de onderwijs-/beroepsopleidingsstelsels en daarmee op de verbetering van de kwaliteit van de aangeboden opleidingen. Tegelijkertijd werd een aanzienlijk deel van de inspanningen gericht op de verruiming van de toegang tot het onderwijs en de beroepsopleiding.”

“Het leeuwedeel van de gelden van de Gemeenschap werd, behalve voor de regio's met een ontwikkelingsachterstand, gebruikt voor ondersteuning van nationale beleidsmaatregelen die gericht waren op de inschakeling van langdurig werklozen en jongeren in het arbeidsproces.”

het totaal besteedde de Gemeenschap ongeveer 25.000 miljoen Ecu aan human resources development.

Bij de beoordeling van de effecten van het beleid dat tussen 1989-1993 ten uitvoer werd gebracht, moet rekening worden gehouden met het feit dat de economische en sociale problemen in deze periode steeds groter werden.

De ontwikkeling van regio's met een ontwikkelingsachterstand

De hulp van de Gemeenschap voor deze regio's maakte tussen 1% en 3,5% van het Bruto Binnenlands Produkt uit. In het geval van Griekenland, Ierland en Portugal kwam dat neer op ongeveer 10% van de totale investeringen.

In het algemeen konden de betrokken regio's, vooral Portugal, Spanje en Ierland, gedurende deze periode hun relatieve positie in de Unie in termen van Bruto Binnenlands Produkt per hoofd verbeteren.

Hoewel de werkloosheid in de meeste regio's toenam, werd een verdere achteruitgang door de steun van de Gemeenschap voorkomen en werden ongeveer 500.000 banen geschapen.

Voor de ontwikkeling van de human resources, een terrein waarop de achterstand van deze regio's net zo groot is als op het gebied van de infrastructuur en het produktiekapitaal, trok de Gemeenschap ongeveer 12.500 miljoen Ecu uit, hetgeen neerkwam op ongeveer 50% van alle middelen die het ESF kon besteden.

Er werd bijzondere nadruk gelegd op de opwaardering van de onderwijs-/beroepsopleidingsstelsels en daarmee op de verbetering van de **kwaliteit** van de aangeboden opleidingen. Tegelijkertijd werd een aanzienlijk deel van de inspanningen gericht op de verruiming van de **toegang** tot het onderwijs en de beroepsopleiding. Als gevolg daarvan ging het scholingsniveau van jongeren tussen 15-19 en 20-26 omhoog.

Om de blokkades voor verdere ontwikkeling uit de weg te ruimen, die het gevolg waren van zwakke programmerings-, implementatie-, bewakings- en evaluatie-

mechanismen, werd vooral technische steun verleend. Deze technische bijstand werd veelal gebruikt om het institutionele en wettelijke kader te moderniseren. In veel gevallen leidden deze veranderingen tot decentralisatie, een toegenomen betrokkenheid van werkgevers en vakbonden, en een grotere rol voor de lokale overheden. Daarnaast werden bepaalde voorzieningen opgezet, zoals monitoring-bureaus, om te kunnen anticiperen op de vraag naar bepaalde kwalificaties en andere behoeften van de arbeidsmarkt.

Bestrijding van langdurige werkloosheid en bevordering van de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces

Het leeuwedeel van de gelden van de Gemeenschap werd, behalve voor de regio's met een ontwikkelingsachterstand, gebruikt voor ondersteuning van nationale beleidsmaatregelen die gericht waren op de inschakeling van langdurig werklozen en jongeren in het arbeidsproces. Tussen 1989-1993 hebben ongeveer 7,5 miljoen mensen kunnen profiteren van activiteiten, waarmee 10.500 miljoen Ecu aan Gemeenschapsgeld gemoeid waren.

In de meeste gevallen werd ter voorbereiding op hogere kwalificaties en werk een basisopleiding geboden, gevolgd door een aansluitende opleiding die uitmondde in erkende kwalificaties. De Gemeenschap besteedde daarbij lang speciale aandacht aan gehandicapten en andere groepen die het bijzonder moeilijk hebben bij hun opstap naar de arbeidsmarkt. Dit blijkt ook uit het feit dat ongeveer 10% van de steun naar de opleiding van gehandicapten en 4% naar de opleiding van migranten ging.

Hoewel de financiële steun van de Gemeenschap in vergelijking met de nationale uitgaven op dit terrein relatief bescheiden was, heeft de Gemeenschap toch een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van innoverende benaderingen, vooral waar het om de integratie van achtergestelde groepen ging. Er werd bijvoorbeeld steun verstrekt aan projecten waarin werklozen niet alleen werkervaring opdeden of een opleiding kregen, maar tevens de leefomgeving in een bepaald gebied opknaptten. Er werden coöperaties of andere ondernemingsvormen ontwik-



keld die in de eerste plaats bedoeld waren voor werklozen, maar die bovendien nuttige diensten of producten opleverden.

De financiering van de Gemeenschap had een gunstig effect op de transnationale uitwisseling van ervaringen en gegevens over goede praktijkvoorbeelden op terreinen zoals lokale werkgelegenheidsinitiatieven, de oprichting van kleine en middelgrote ondernemingen, de opleiding van opleiders, geavanceerde technologische opleidingen, en de optimale benutting van lokale mogelijkheden voor het scheppen van werk.

2. Nieuwe uitdagingen en prioriteiten: het ESF-beleid voor de periode 1994-1999

Ondanks de aanzienlijke vooruitgang die dank zij de steun van de Structuurfondsen in de voorafgaande periode kon worden geboekt, staat de Unie als gevolg van de onaanvaardbaar hoge werkloosheidscijfers op het ogenblik voor een enorme economische uitdaging. Europa telt momenteel bijna 19 miljoen werklozen, ruim 50 miljoen mensen leven op of onder de armoedegrens, en ongeveer 5 miljoen jongeren beschikken niet over kwalificaties of basisvaardigheden.

Deze cijfers zijn nog maar het topje van de ijsberg. Een wellicht even ernstig probleem is dat er voor veel burgers van de Unie **geen volledige werkgelegenheid** is, een verschijnsel dat in veel lid-staten gepaard gaat met een zeer lage participatiegraad.

Uit al deze cijfers blijkt dat een beter management en een betere benutting van de grootste rijkdom van de Unie, haar human resources, op zijn plaats is.

Om verandering in deze situatie te brengen en de cruciale uitdaging aan te gaan heeft de Commissie een beleid voor de middellange termijn uitgestippeld, dat beschreven staat in het Witboek over groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid dat in december 1993 door de Raad is goedgekeurd.

In het Witboek wordt een blauwdruk gepresenteerd voor een nieuwe Europese

werkgelegenheidsstructuur, waarbij wordt uitgegaan van twee fundamentele doelstellingen: de verwezenlijking van duurzame groei en de verwezenlijking van méér werkgelegenheidscheppende groei.

De kernelementen van het in het Witboek gepresenteerde beleid ter bestrijding van de werkloosheid behelzen een gedeeltelijke accentverschuiving van een curatieve naar een preventieve aanpak, de overstap van inkomensbehoud naar meer actieve arbeidsmarktmaatregelen, en versterking van lokale initiatieven op basis van partnerships.

Wil de Unie zich staande kunnen houden op een mondiale markt met toenemende concurrentie, dan moet de prijs van de arbeid niet alleen in termen van initiële kwalificaties, maar ook in de zin van een levenslange bijstelling van het menselijk kapitaal, een fundamentele verandering ondergaan. Jonge mensen zullen de overstap naar de arbeidsmarkt niet kunnen maken en werknemers zullen zich niet op de arbeidsmarkt kunnen handhaven, als zij op school niet worden toegerust met de vereiste competentie en motivatie en daarna niet in de gelegenheid worden gesteld om opnieuw in zichzelf te investeren.

Dit is echter alleen mogelijk als er een ingrijpende herstructurering plaatsvindt van de arbeidsvoorziening, het onderwijs en de beroepsopleiding in de Unie. Voor een dergelijke herstructurering zijn niet alleen de drastische nieuwe beleidsmaatregelen uit het Witboek nodig, maar ook omvangrijke financiële middelen.

Deze omvangrijkere financiële middelen zullen voornamelijk worden verstrekt via de Structuurfondsen.

Tussen 1994-1999 zal de financiële steun van de Europese Unie voor het structuurbeleid aanzienlijk toenemen, tot ongeveer 165.000 miljoen Ecu tegen de koers van 1994. De steun van de Gemeenschap zal tegen de eeuwwisseling nog sterker gericht worden op de regio's met een ontwikkelingsachterstand. In deze regio's en de nieuwe Oostduitse regio's, die als gevolg van hun overstap naar de markteconomie belangrijke veranderingen ondergaan, wonen 90 miljoen mensen, ongeveer een kwart van de bevolking van

“Europa telt momenteel bijna 19 miljoen werklozen, ruim 50 miljoen mensen leven op of onder de armoedegrens, en ongeveer 5 miljoen jongeren beschikken niet over kwalificaties of basisvaardigheden.”

“De kernelementen van het in het Witboek gepresenteerde beleid ter bestrijding van de werkloosheid behelzen een gedeeltelijke accentverschuiving van een curatieve naar een preventieve aanpak, de overstap van inkomensbehoud naar meer actieve arbeidsmarktmaatregelen, en versterking van lokale initiatieven op basis van partnerships.”

“Tussen 1994-1999 zal de financiële steun van de Europese Unie voor het structuurbeleid aanzienlijk toenemen, tot ongeveer 165.000 miljoen Ecu tegen de koers van 1994.”



“Uitgaande van de aanbevelingen van het Witboek zijn er drie thema’s vastgelegd waaraan bij de activiteiten voorrang moet worden verleend:

- verbetering van de toegankelijkheid en de kwaliteit van het onderwijs en de initiële beroepsopleidingen, (...)***
- verbetering van het concurrentievermogen en voorkoming van werkloosheid (...)***
- verbetering van de kansen op werk voor mensen die langdurig werkloos en van de arbeidsmarkt uitgesloten zijn (...)*”**

“Ter aanvulling op de voornaamste activiteiten van het ESF zijn er twee nieuwe communautaire initiatieven op het terrein van de human resources ontwikkeld.

Het eerste initiatief heeft betrekking op de werkgelegenheid en de ontwikkeling van de human resources (...) [NOW, HORIZON, YOUTHSTART] (...) Het tweede initiatief, ADAPT, is onderdeel van de activiteiten die betrekking hebben op de aanpassing aan veranderingsprocessen in het bedrijfsleven.

de Unie. De sterk gestegen financiële middelen (ca. 44.000 mecu voor 1994-1999) van het ESF zullen zo worden aangewend dat er zoveel mogelijk banen worden behouden en zoveel mogelijk nieuwe banen bijkomen.

Door de hervorming van juli 1993 is de reikwijdte van het ESF sterk uitgebreid en vallen nu ook het human resources development in brede zin en de verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt onder het ESF. Verder werd er een nieuwe doelstelling op papier gezet, die gericht is op de aanpassing van werknemers aan veranderingsprocessen en het preventieve aspect van de strijd tegen de werkloosheid. Mensen die werkloos dreigen te worden en van de arbeidsmarkt dreigen te worden uitgesloten, vallen voortaan ook onder het ESF (zie overzicht).

Bij de hervorming is ook veel nadruk gelegd op een versterking van de instellingen voor de arbeidsvoorziening, verbreding van de maatregelen die rechtstreeks tot werk leiden, vergroting van de verscheidenheid en verbetering van de kwaliteit van de initiële opleidingen, en verbetering van de voorzieningen voor onderwijs, beroepsopleidingen, onderzoek, wetenschappen en technologieën in de meest kansarme regio's.

Niet alleen de reikwijdte van het ESF is verruimd, maar het Fonds is ook een veel flexibeler beleidsinstrument geworden, waarmee beter kan worden ingespeeld op de veranderende eisen van de arbeidsmarkt en de specifieke ontwikkelingsproblemen van de lid-staten.

Uitgaande van de aanbevelingen van het Witboek zijn er drie thema's vastgelegd waaraan bij de activiteiten voorrang moet worden verleend:

1. Verbetering van de toegankelijkheid en de kwaliteit van het onderwijs en de initiële beroepsopleidingen, met name door de verdere ontwikkeling van het jeugdgarantieplan "YOUTHSTART" en versterking van het human capital op het gebied van onderzoek, wetenschap en technologie.
2. Verbetering van het concurrentievermogen en voorkoming van werkloos-

heid door aanpassing van de beroepsbevolking aan veranderingsprocessen via systematische bij- en nascholing.

3. Verbetering van de kansen op werk voor mensen die langdurig werkloos en van de arbeidsmarkt uitgesloten zijn via een pakket maatregelen dat tot integratie leidt.

De bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is een integraal onderdeel van alle drie thema's.

De nadruk op de initiële beroepsopleidingen en het initiële onderwijs is van wezenlijk belang, omdat ze op de lange termijn doorwerken in het concurrentievermogen (prioriteit 1). Belangrijk is hier onder meer dat er steun zal worden gegeven voor een gegarandeerde toegang tot onderwijs en beroepsopleidingen die tot erkende kwalificaties en werkervaring leiden, er activiteiten zullen worden ontwikkeld waarmee het risico van mislukkingen op school wordt tegengegaan en voorkomen wordt dat leerlingen de school voortijdig verlaten, en er fundamentele worden gelegd voor de vorming van een flexibele, breed opgeleide, goed gekwalificeerde en mobiele beroepsbevolking.

Vooraf voor de meest kansarme regio's is het van grote betekenis dat er steun wordt verstrekt voor de hervormingen van de initiële beroepsopleidings- en onderwijsstelsels, zodat er kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, nieuwe technologieën en economische veranderingen. Gebleken is dat de kwaliteit op de arbeidsmarkt een belangrijke factor is bij beslissingen over investeringen en de clustering van onderzoeks- en ontwikkelingsfaciliteiten ertoe kunnen bijdragen dat er "pools" van mensen met specialistische vaardigheden ontstaan die stimulerend kunnen werken op de economische ontwikkeling.

Om de mogelijkheden van het human capital ten volle te benutten moeten er manieren worden gevonden om ondernemingen te helpen bij het opzetten van effectieve interne scholingssystemen (prioriteit 2). Daarbij kan het gaan om de ontwikkeling van bedrijfsopleidingen, de opstelling van opleidingsplannen, mana-



gementontwikkeling, en maatregelen waarmee kan worden ingespeeld op de trends op de arbeidsmarkt. Ook moet rekening worden gehouden met de bijzondere problemen waarmee middelgrote en kleine ondernemingen te maken hebben, als ze binnenshuis in de eigen opleidingsbehoefte willen voorzien. Met behulp van met name de technieken en technologieën van het afstandsonderwijs kunnen hiervoor rendabele en flexibele oplossingen worden gevonden. Daarnaast moeten er ook methoden worden ontwikkeld om de kwaliteit en relevantie van het opleidingsaanbod te verbeteren. Gedacht kan worden aan de opzet van gedecentraliseerde netwerken van officieel erkende opleidingscentra voor de bij- en nascholing van personeel. Bijzonder belangrijk is daarbij dat er maatregelen worden genomen voor de bewaking van en het toezicht op de activiteiten en voor de certificering van de kwalificaties van zowel de opleiders als degenen die een opleiding hebben gevolgd.

In deze tijd van toenemende werkloosheid en concurrentie op de arbeidsmarkt hebben de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt extra hulp nodig om meer kans op een baan te maken (prioriteit 3). Er is behoefte aan een uitgebreid pakket van goed op elkaar afgestemde maatregelen, die een traject uitzetten naar de wereld van de werkenden. Naast gehandicapten en migranten dreigen ook ex-gevangenen, druggebruikers, langdurig werklozen, ouderen en jongeren zonder kwalificaties voor altijd van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten. Er is steun nodig voor beroepskeuzevoorlichting en -begeleiding en voor opleidings- en bemiddelingsactiviteiten en andere bijkomende maatregelen die specifiek zijn toegesneden op de behoeften van deze mensen.

Ter aanvulling op de voornaamste activiteiten van het ESF zijn er twee nieuwe communautaire initiatieven op het terrein van de human resources ontwikkeld. Deze initiatieven, die ook een bijdrage zullen leveren aan de verwezenlijking van bovengenoemde prioritaire doelen, worden gekenmerkt door een transnationale, innovatieve en bottom-up-benadering.

Het eerste initiatief heeft betrekking op de werkgelegenheid en de ontwikkeling

van de human resources en bestaat uit drie onderdelen: NOW, dat gericht is op de bevordering van gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt; HORIZON, dat gericht is op de oplossing van de problemen die ten grondslag liggen aan de marginalisering en daaruit voortvloeiende slechte kansen op werk van mensen met specifieke problemen, en YOUTHSTART, dat jongeren onder de twintig aan werk of een erkende vorm van onderwijs of scholing probeert te helpen.

Het tweede initiatief, ADAPT, is onderdeel van de activiteiten die betrekking hebben op de aanpassing aan veranderingsprocessen in het bedrijfsleven. Het heeft vier nauw met elkaar samenhangende doelstellingen: werknemers, en vooral degenen die als gevolg van veran-

Structuurfondsen van de Gemeenschap

I. Doelstellingen voor de periode 1994-1999

- | | |
|-----------------|--|
| Doelstelling 1 | ontwikkeling en structurele aanpassing van minder ontwikkelde regio's |
| Doelstelling 2 | herstructurering van regio's of deelregio's die zwaar door de achteruitgang in het bedrijfsleven worden getroffen |
| Doelstelling 3 | bestrijding van langdurige werkloosheid en vergemakkelijking van de inschakeling van jongeren en met uitsluiting bedreigde personen in het arbeidsproces |
| Doelstelling 4 | aanpassing van werknemers aan de gewijzigde omstandigheden in het bedrijfsleven en aan de ontwikkelingen in de productiesystemen. |
| Doelstelling 5a | snellere aanpassing van de structuren in de landbouw |
| Doelstelling 5b | ontwikkeling van het platteland |

II. Grondbeginselen van de activiteiten

- | | |
|-----------------|--|
| Concentratie | .. op prioritaire vraagstukken en specifieke doelgroepen door middel van een regionale aanpak |
| Partnerships | .. met nationale en regionale overheden, organen die verantwoordelijk zijn voor de voorbereiding en tenuitvoerlegging van de programma's |
| Additionaliteit | .. door medefinanciering van nationale en regionale programma's en projecten |
| Bewaking | .. door middel van follow-up en evaluaties van de resultaten |

III. Beschikbare middelen

Het totale budget van de Structuurfondsen voor 1994-1999: 141.471 miljoen Ecu, waarvan 96.346 miljoen Ecu voor doelstelling 1, hetgeen inhoudt dat in 1999 70% van al het geld van de Structuurfondsen besteed wordt aan doelstelling 1.



“De ervaring uit het verleden leert dat er op drie strategische punten actie moet worden ondernomen: er moet een einde worden gemaakt aan de te lage investeringen in menselijk kapitaal (...) de managementsystemen moeten worden versterkt (...) de partnerships en de rol van lokale hoofdrolspelers moeten worden verbreed (...)”

“Het ESF kan alleen een optimaal effect teweegbrengen, als de flexibiliteit van het Fonds wordt vergroot en de evaluatiemechanismen worden versterkt.”

deringen in het bedrijfsleven werkloos dreigen te raken, helpen bij hun aanpassing aan de steeds sneller verlopende veranderingen in de organisatie en structuur van het werk; bedrijven - vooral door middel van prikkels voor aanpassingen en niet-materiële investeringen - helpen bij de verbetering van hun concurrentievermogen; werkloosheid voorkomen door de verbetering van de kwalificaties van werknemers; en ten slotte schepping van nieuwe banen en ontwikkeling van activiteiten.

De lid-staten hebben deze prioritaire thema's voor een groot deel overgenomen in hun op de Structuurfondsen gerichte programma's voor de periode 1994-1999, maar de implementatie van deze programma's stuit nog steeds op bepaalde beleidsmatige, institutionele en procedurele belemmeringen. De ervaring uit het verleden leert dat er op drie strategische punten actie moet worden ondernomen:

a) Er moet een einde worden gemaakt aan de te lage investeringen in menselijk kapitaal

Er moet een lange-termijnvisie worden ontwikkeld en deze visie moet worden vertaald in voldoende financiële middelen voor de human resources en in een evenwichtiger verhouding tussen de steun voor de operationele kant van de opleidingen én de middelen die beschikbaar worden gesteld voor de verbetering van de kwaliteit van de beroepsopleidingen, het onderwijs en de arbeidsvoorziening.

b) De managementsystemen moeten worden versterkt

Zwakke plannings- en programmeringsystemen vormen een belemmering voor effectieve activiteiten van de Structuurfondsen. Er is met name behoefte aan een betere coördinatie tussen de ministeries en tussen nationale en regionale overheden en andere relevante hoofdrolspelers. De toekenning van financiële steun zou doorzichtiger moeten worden gemaakt. Daarnaast zou er ook voor moeten worden gezorgd dat de gevolgen voor de

werkgelegenheid en vaardigheidsontwikkeling steeds worden meegenomen bij beslissingen over de financiering van infrastructuur en produktieve investeringen.

Een betere bewaking, evaluatie en besturing zijn nodig om de kwaliteit van de gemeenschappelijk gefinancierde activiteiten te verbeteren. Met behulp van betere gegevens en gekwantificeerde indicatoren kan een betrouwbaarder beeld van de geboekte vooruitgang worden verkregen.

c) De partnerships en de rol van lokale hoofdrolspelers moeten worden verbreed

Er moet niet alleen een nauwere samenwerking komen tussen de departementen, er moet ook gewerkt worden aan bredere partnerships met NGO's, wijkorganen, lokale overheden, de partners uit het maatschappelijk en economisch leven, en de particuliere en de openbare sector, die nieuwe kennis en deskundigheid in kunnen brengen. De ervaring heeft geleerd dat het plaatselijk niveau en een gedecentraliseerd management steeds belangrijker aan het worden zijn. De ontwikkeling van implementatiemechanismen die een bottom-up-benadering mogelijk maken is vooral relevant voor de bestrijding van uitsluitingsprocessen, de bevordering van de aanpassing aan de gewijzigde omstandigheden in het bedrijfsleven, en de benutting van de nieuwe mogelijkheden van lokale werkgelegenheidsinitiatieven, waarbinnen veel ervaring buiten de overheidssector is opgedaan.

Het ESF kan alleen een optimaal effect teweegbrengen, als de flexibiliteit van het Fonds wordt vergroot en de evaluatiemechanismen worden versterkt. Om effectief te opereren in deze tijd van ingrijpende structurele en industriële veranderingen moet de programmering geen statisch, maar een dynamisch karakter hebben. Met behulp van doorlopende evaluaties kunnen minder effectieve maatregelen worden stopgezet en kan ervoor worden gezorgd dat het zwaartepunt komt te liggen op de belangrijkste behoeften en de meest effectieve activiteiten.



De valstrikken van de markteconomie voor de opleidingen van de toekomst: niet alleen in kaart brengen, maar ook aan de kaak stellen

Een beroepsopleidingsbeleid voor de komende jaren uitstippelen, is verre van eenvoudig. We staan namelijk voor een structurele kloof tussen economische groei en werkgelegenheid (d.w.z. er wordt steeds meer geproduceerd met behulp van steeds minder mensen) enerzijds en - als gevolg van de economische liberalisering, deregulering en privatisering - voor een toenemende globalisering van de productie anderzijds. Tegen deze achtergrond kunnen we het niet langer laten bij vrij vertrouwde werkzaamheden, zoals het analyseren van gegevens en het in kaart brengen van te verwachten ontwikkelingen en mogelijke problemen, maar moeten we overstappen op minder dankbare werkzaamheden. We moeten bestaande situaties en problemen aan de kaak stellen, die het gevolg zijn van de keuzes, die in het kader van de belangrijkste instituties en spelregels door de aan de macht zijnde groeperingen zijn gemaakt.

Dat aan de kaak stellen zal op twee manieren moeten gebeuren. In de eerste plaats zullen we specifiek de vier valstrikken aan de pranger moeten stellen, waarin het opleidingsbeleid - maar niet alleen het opleidingsbeleid - door de steeds verder geliberaliseerde, gedereguleerde, geprivatiseerde en op concurrentie berustende markteconomie - terecht is gekomen. En ten tweede zal diezelfde markteconomie meer in het algemeen aan de kaak moeten worden gesteld. De markteconomie leidt namelijk tot omvangrijke verspilling van kennis en kunde, competentie en creativiteit die op dit moment in de wereld worden voortgebracht en daartegen zal verzet moeten worden aangetekend.

1. De mens legt het af tegen de "human resources"

Onder invloed van een aantal managementfilosofieën en de eis dat men tot integrale produktiviteit moet komen, heeft de menselijke arbeidskracht in de afgelopen twintig jaar opnieuw een depersonalisering- en desocialiseringsproces ondergaan: arbeid is een hulpbron van de onderneming geworden, de "human resources".

De omvorming van de menselijke arbeidskracht van "produktiefactor" tot "hulpbron" - een proces dat gestimuleerd is en als vooruitgang wordt aangemerkt (wordt er niet van alle kanten gezegd dat de "human resources" de belangrijkste hulpbron zijn waarover het bedrijfsleven of een land beschikt?) - heeft twee belangrijke "politieke" en sociale gevolgen. In de eerste plaats is er voor de arbeidskracht van de enkeling (de werknemer) en de georganiseerde arbeidskracht (groep werknemers, werknemersklasse) zowel binnen de onderneming als binnen de samenleving als geheel geen actieve rol meer weggelegd bij overleg, onderhandelingen, conflicten of eensgezindheid ten opzichte van het kapitaal (de andere "produktiefactor") van de enkeling (de kapitalist) of een groep (groep kapitalisten, kapitalistenklasse).

In de theorie en de praktijk van de "industrial relations" was tot het eind van de jaren zestig nog wél een actieve rol voor de menselijke arbeidskracht weggelegd. Maar als "hulpbron" is de arbeids-



Ricardo Petrella

Bij de Commissie van de Europese Gemeenschappen gedurende zestien jaar hoofd van het

FAST-Programma (Forecasting and Assessment in Science and Technology). Sinds november 1994 hoofd van de nieuwe afdeling voor sociaal onderzoek aldaar.

De huidige "structurele kloof tussen economische groei en werkgelegenheid" en de globalisering van de productie, die hand in hand gaat met "economische liberalisering, deregulering en privatisering", vormen uitdagingen voor het uit te stippelen opleidingsbeleid. Tegen deze achtergrond wijst de auteur op de "valstrikken" van een aantal denkbeelden, die momenteel wijdverbreid zijn. Het gaat om denkbeelden over de centrale plaats van de human resources, de noodzakelijke verbetering van hun kwalificatieniveau, en de manier waarop de human resources in naam van het concurrentievermogen en de "kennis- en informatie- en communicatie-economie" moeten worden ingeschakeld en beheerd. Deze elementen brengen het gevaar van de "meest grootschalige verspilling van kennis en creativiteit aller tijden" met zich mee.



“(...) heeft de menselijke arbeidskracht (...) opnieuw een depersonalisering- en desocialiseringsproces ondergaan: arbeid is een hulpbron van de onderneming geworden, de “human resources”.

“(...) als “hulpbron” is de arbeidskracht van de mens niet langer een maatschappelijke figuur. Het zijn de onderneming-het kapitaal en de samenleving-de economie die de arbeid structureren.”

“Terwijl de human resources - in de discussies veelvuldig - in het middelpunt van de strijd om integrale produktiviteit en kwaliteit worden geplaatst, zijn het de ondernemers die de human resources organiseren, beheren, inzetten, degraderen, bijscholen en vooral afdanken.”

“Het hangt voortaan van het werktuig af of de werkende mens mag blijven of wordt vervangen. En dat gebeurt (...) met de goedkeuring van de vakorganisaties, die het gebod van “produktief zijn om de concurrentie aan te kunnen” tot het hunne hebben gemaakt.”

kracht van de mens niet langer een maatschappelijke figuur. Het zijn de onderneming-het kapitaal en de samenleving-de economie die de arbeid structureren. Beide proberen tegen zo laag mogelijke kosten de hoogst mogelijke bijdrage uit de “human resources” te halen voor de produktiviteit en, vooral, voor de concurrentiepositie van de onderneming en het land.

Daar arbeid geen enkele betekenis meer heeft als maatschappelijke figuur, is arbeid - en dit is een tweede gevolg - een speelbal van de produktiviteit geworden en is ze buiten elke politieke, sociale en culturele context komen te staan. In de huidige markteconomie vormen de “human resources” een hulpbron die overal beschikbaar is. De enige beperkingen die de beschikbaarheid en een geheel vrije exploitatie ervan in de weg staan, liggen op het financiële vlak (de kosten).

De eerste valstrik werkt heel effectief. Net als de natuurlijke hulpbronnen en de grondstoffen of die andere volstrekt nieuwe hulpbron - de informatie - heeft de hulpbron arbeid op maatschappelijk vlak geen inbreng, geen maatschappelijke vertegenwoordiging meer. Een hulpbron heeft geen burgerrechten, noch politieke, sociale of culturele rechten; een hulpbron heeft voornamelijk tot taak een doorslaggevende bijdrage te leveren aan het goed functioneren, de verdere ontwikkeling en het hoogst mogelijke rendement van ondernemingen. De “human resources” zijn een middel geworden, waarvan de gebruiks- en ruilwaarde in termen van geld bepaald wordt door de bedrijfsbalans. Terwijl de human resources - in de discussies veelvuldig - in het middelpunt van de strijd om integrale produktiviteit en kwaliteit worden geplaatst, zijn het de ondernemers die de human resources organiseren, beheren, inzetten, degraderen, bijscholen en vooral afdanken.

Nu de werkende mens “hulpbron” is geworden, is de mens met kapitaal niet langer zijn/haar tegenspeler. Zijn/haar tegenspeler is voortaan de machine, met name de zogeheten “intelligente machine”, het “intelligente werktuig”, de robot. Het hangt voortaan van het werktuig af of de werkende mens mag blijven of wordt ver-

vangen. En dat gebeurt niet alleen met instemming van de overheid (de overheid heeft van de gedereguleerde, geprivatiseerde, geliberaliseerde en op concurrentie berustende markteconomie de taak gekregen om het bedrijfsleven van de beste “human resources” te voorzien), maar ook in toenemende mate met de goedkeuring van de vakorganisaties, die het gebod van “produktief zijn om de concurrentie aan te kunnen” tot het hunne hebben gemaakt.

2. Hoe hoger opgeleid, hoe beter

Volgens de gangbare opvattingen is het dan ook vanzelfsprekend dat ondernemingen die - dank zij overheidsmaatregelen op het gebied van onderwijs en scholing - over gekwalificeerde “human resources” beschikken en - dank zij belastingvoordelen en financiële steun van de overheid - in staat zijn daar tegen zo min mogelijk extra kosten zo snel mogelijk gebruik van te maken, productiever zijn en concurrerender kunnen werken. De betrokken mensen hebben, zo wordt beweerd, in dat geval ook meer kans om werk te vinden en aan het werk te blijven.

Net als ieder ander waren ook wij ervan overtuigd dat dit een juiste en relevante bewering was. Ze wordt ten dele ook door de werkloosheidsstatistieken bevestigd. Deze tonen namelijk aan dat de werkloosheid vooral de “human resources” treft die weinig of helemaal niet gekwalificeerd zijn en dat de kans om betaald werk te vinden (zelfs om opnieuw werk te vinden) bij personen met een hoger opleidingsniveau nog steeds groter is.

Maar de werkelijkheid ziet er soms toch ook anders uit.

Hoewel mensen met de beste kwalificaties **ten opzichte** van minder gekwalificeerden meer kans hebben om aan werk te komen, wordt een steeds groter aantal gekwalificeerde en hoog gekwalificeerde mensen met werkloosheid geconfronteerd.

Daar komt nog bij dat een bedrijf dat voor de concurrentiestrijd veel gekwalificeerd personeel nodig heeft, er niet alleen eer-



der toe geneigd is om niet-gekwalificeerd personeel af te stoten (waardoor een conflict tussen gekwalificeerd en niet-gekwalificeerd personeel ontstaat), maar ook gekwalificeerd personeel aan de kant zet. "Oudere" gekwalificeerde werknemers (d.w.z. van boven de vijftig) worden dan, bijvoorbeeld, vervangen door jongeren die hun opleiding net achter de rug hebben (dit gebeurde onlangs bij IBM, toen duizenden ingenieurs en hoger personeel van boven de eenenvijftig met de VUT werden gestuurd, waardoor een belangenconflict tussen de verschillende leeftijdscategorieën ontstond).

Wanneer ondernemingen het aantal banen met langlopende contracten en met contracten voor onbepaalde duur terugbrengt en meer banen in het leven roept met kortlopende contracten, variabele werktijden of deeltijdbanen, die geen enkele garantie bieden voor de toekomst, dan neemt de concurrentie tussen de gekwalificeerde werknemers onderling ook nog toe, omdat iedereen er op uit is zijn eigen baan veilig te stellen. Zo valt met name in de ontwikkelde landen in de driehoek Japan, Verenigde Staten en Europa, en vooral in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk een steeds duidelijker scheidslijn te constateren tussen het zogeheten vaste personeelsbestand, de "permanent workforce", dat ongeveer 20% van alle banen in een onderneming in beslag neemt en de rest. De rest bestaat uit banen die eindeloos veel verschillende juridische constructies hebben en vooral een vergaarbak vormen voor mensen die - hoe je het ook bekijkt - qua arbeidsvoorwaarden in een instabiele, onzekere en kwetsbare situatie verkeren.

In de maatschappij is een nieuwe stratificatie aan het ontstaan. Aan de ene kant zien we een **deel** van de groep gekwalificeerden en hoog-gekwalificeerden, dat er in slaagt een goed betaalde, vaste en zekere baan te krijgen (de nieuwe "adel" met **excellente** kennis, kunde en competenties). En aan de andere kant vinden we alle anderen - onder wie vooral niet- of nauwelijks-gekwalificeerden - die slechts gedeeltelijk toegang hebben tot onzeker, slecht betaald en sociaal laag-gewaardeerd werk.

De nadruk die wordt gelegd op kwalificaties als toegangkaartje dat de meeste

kansen op de arbeidsmarkt" biedt, keert zich, met andere woorden, tegen de "human resources". Zij die weinig of niet gekwalificeerd zijn, raken beklemd in de valstrik van wankelende baantjes, onzekerheid en uitsluitingsprocessen en zij die gekwalificeerd en hooggekwalificeerd zijn raken gevangen in de "gouden kooi" die het bedrijfsleven hen biedt.

3. Globalisering van de economie: aan de wereldwijde concurrentie valt niet te ontkomen. "Arbeiders aller landen, kwalificeert u!"

Er wordt ons overal en voortdurend verteld dat de economie een globale economie aan het worden is. Als gevolg van de liberalisering van het kapitaalverkeer in de Verenigde Staten in 1974, heeft er in de afgelopen twintig jaar een snel en belangrijk globaliseringsproces van de markten, het kapitaalverkeer en vooral van de financiële dienstverlening plaatsgevonden. De globalisering van het kapitaalverkeer en het financiële verkeer heeft vervolgens sterke, nieuwe impulsen gegeven aan de globalisering van de productie van goederen en diensten, de handel, de bedrijven, het ondernemingsbeleid, de markten van kapitaal- en consumptiegoederen. Daarbij speelde ook de globalisering van de nieuwe informatie-, communicatie- en transporttechnologieën een rol. De effecten daarvan, die nu nog maar pas zichtbaar beginnen te worden, zullen nog toenemen als de wereld eenmaal over de befaamde "digitale snelwegen" voor informatie en communicatie beschikt.

Door de globalisering van de economie zijn de markten in een zeer snel tempo concurrerend geworden en zijn er open wereldmarkten ontstaan, waarop niemand zich meer achter "nationale barrières" kan verschuilen. Door dit economische globaliseringsproces staat elke onderneming, elke gemeente, elke regio en elk land dan ook in vrije concurrentie tegenover andere ondernemingen, gemeentes, regio's en landen. Zij moeten zich met elkaar meten en alleen de sterkste, de scherpst concurrerende, best toegeruste,

"(...) de werkloosheidsstatistieken (...) tonen namelijk aan dat de werkloosheid vooral de "human resources" treft die weinig of helemaal niet gekwalificeerd zijn (...).

Maar de werkelijkheid ziet er soms toch ook anders uit.

(...) Een steeds groter aantal gekwalificeerde en hoog gekwalificeerde mensen wordt met werkloosheid geconfronteerd."

De nadruk die wordt gelegd op kwalificaties als toegangkaartje dat de meeste kansen op de "arbeidsmarkt" biedt, keert zich (...) tegen de "human resources". Zij die weinig of niet gekwalificeerd zijn, raken beklemd in de valstrik van wankelende baantjes, onzekerheid en uitsluitingsprocessen en zij die gekwalificeerd en hooggekwalificeerd zijn raken gevangen in de "gouden kooi" die het bedrijfsleven hen biedt."



“Geheel in lijn met die wereldwijde concurrentiestrijd is het opleidings- en aanwervingsbeleid dan ook bij voorrang gericht op

□ het opleiden en zo goedkoop mogelijk inschakelen van goed gekwalificeerd personeel (...)

□ het afzien van scholingsactiviteiten voor weinig of slecht gekwalificeerde mensen (...)

“Terwijl ondernemers ervan uitgaan dat het hun belangrijkste rol is om op de verschillende vestigingsplaatsen de meest gunstige omstandigheden te scheppen voor het concurrentievermogen van hun “nationale” ondernemingen, voeren de nationale overheden een beleid dat de “plaatselijke nationale” ondernemingen van “human resources” moet voorzien, die het meest geschikt zijn of geschikt kunnen worden gemaakt voor de behoeften van het wereldwijd concurrerende, geliberaliseerde, gedereguleerde en geprivatiseerde bedrijfsleven.”

kortom die ondernemingen, gemeentes, regio's en landen die zich tijdig hebben voorbereid op de nieuwe en door de globalisering van de markten onvermijdelijk geworden “knokpartijen” komen als overwinnaars, of in elk geval levend, uit dit strijdperk te voorschijn. De concurrentie van allen tegen allen, op alle fronten, wordt als de belangrijkste drijfveer voor alle hoofdrolspelers in het economisch leven - zij het in de particuliere sector, zij het in de overheidssector - beschouwd.

Elke onderneming die wil concurreren in een geliberaliseerde, gedereguleerde, en geprivatiseerde economie, die een globale economie aan het worden is, moet - zo wordt er beweerd - naar verlaging van de produktiekosten, verbetering van de kwaliteit en verdere uitbreiding van het pakket produkten en diensten streven. Daarvoor moet de onderneming rechtstreeks of via concentraties of samenwerkingsovereenkomsten op alle solvante en rendabele markten ter wereld aanwezig zijn. Hiervan hangt het af of het bedrijf zijn aandeelhouders dividend zal kunnen uitkeren en zeker of het zal blijven bestaan en in de toekomst zal groeien.

Een van de doeltreffendste middelen om een dergelijke doelstelling te verwezenlijken is het op “agressieve” en intelligente wijze inschakelen van de “human resources”, en met name van degenen die aan de uiterste rand van die “human resources” staan, namelijk de hoogst- en laagstgekwalificeerden, de best- en slechtstbetaalden, en de oudsten en jongsten.

Geheel in lijn met die wereldwijde concurrentiestrijd is het opleidings- en aanwervingsbeleid dan ook bij voorrang gericht op

□ het opleiden en zo goedkoop mogelijk inschakelen van goed gekwalificeerd personeel (wat steeds vaker tot uiting komt in het beleid van ondernemingen om activiteiten over te plaatsen naar lokaties waar goed opgeleide “human resources” het goedkoopst zijn. Voorbeeld: de vestiging van de boekhouding van Swissair in Calcutta).

□ het afzien van scholingsactiviteiten voor weinig of slecht gekwalificeerde mensen, waarbij vaak gebruik wordt gemaakt van goedkope, laag gekwalifi-

ceerde “human resources” in arme landen (bedrijven ontplooiën reeds lang activiteiten in landen waar de “human resources” 30 tot 50 maal goedkoper zijn dan in de meest ontwikkelde landen ter wereld).

In een economie, die het bedrijfsleven graag nog verder geliberaliseerd, gedereguleerd en geprivatiseerd wil zien, kunnen ondernemingen zo al naar gelang hun behoeften op een groot aantal kaarten zetten. De doelstelling van ondernemingen is dus niet om werkgelegenheid te scheppen of een groot aantal mensen de beste en meest relevante opleiding te bieden. Dat is, zoals de ondernemers zelf duidelijk en openlijk verklaren, niet het doel waarnaar zij streven. Hun doelstelling is: winst maken en dus concurreren. Daarom “exploiteren” ze de human resources op alle lokaties die in hun ogen het beste en het meest winstgevend zijn.

Terwijl ondernemers ervan uitgaan dat het hun belangrijkste rol is om op de verschillende vestigingsplaatsen de meest gunstige omstandigheden te scheppen voor het concurrentievermogen van hun “nationale” ondernemingen, voeren de nationale overheden een beleid dat de “plaatselijke nationale” ondernemingen van “human resources” moet voorzien, die het meest geschikt zijn of geschikt kunnen worden gemaakt voor de behoeften van het wereldwijd concurrerende, geliberaliseerde, gedereguleerde en geprivatiseerde bedrijfsleven.

Twee woorden zijn daarbij sleutelwoorden geworden, namelijk “excellence” en aanpassingsvermogen. We weten waartoe de systematische verheerlijking van dat “boven anderen willen uitsteken” heeft geleid. Het is en blijft “schone schijn”. En het aanpassingsvermogen, dat inmiddels tot eis is geworden, is niet minder verraaderlijk.

De human resources hebben zich maar aan te passen aan de eisen van het bedrijfsleven, de markt en de technologische ontwikkelingen.

Tegen de achtergrond van de wereldwijde concurrentie is de mens en de menselijke arbeidskracht nog nooit zo sterk onderworpen geweest aan technologische eisen als nu. Zelden horen we een onder-



nemer, wetenschapper, bureaucraat, technocraat of politicus zeggen dat de technologieën zich moeten aanpassen aan de arbeidskracht van de mens of dat de concurrentieprincipes zich aan hebben te passen aan de behoeften van de mens, en vooral van de mens in de minst-ontwikkelde gemeentes, gebieden en landen. Er wordt maar zelden op gewezen dat ondernemingen hun investeringsbeleid en organisatievorm aan moeten passen aan de opleidingseisen van hun personeel, zodat dat geïnformeerd is, een actieve bijdrage kan leveren aan het reilen en zeilen van de onderneming en aan de ontwikkeling van een onderneming die dichtbij de burger staat. De eis dat de mens zich aan moet passen aan de technologieën en de markt overheerst alles. In alle landen ter wereld is "aanpassingsvermogen" een van de hoofdideeën achter ieder beroepsopleidingsprogramma en -beleid geworden.

De valstrik die de globalisering van de concurrentie met zich meebrengt, heeft in het aanpassingsvermogen aan nieuwe technologieën haar economische "ratio" en haar sociale "legitimatatie" gevonden.

4. In de nieuwe, globale en op informatie en communicatie gebaseerde economie is kennis de hulpbron bij uitstek

"Knowledge economy", "information economy" en ook "knowledge society", en "information society" zijn de "catchwords" geworden voor de overgang, die zich op dit moment voltrekt van een ontwikkelde en op materiële hulpbronnen en tastbaar kapitaal (equipment, infrastructuur) gebaseerde "geïndustrialiseerde" economie en maatschappij naar een "andere" op immateriële hulpbronnen (kennis) en immaterieel kapitaal (software, informatie- en communicatiediensten) gebaseerde economie en maatschappij.

In dit licht is het een eenvoudige en in sommige opzichten ook terechte stap om ervan uit te gaan dat kennis een fundamentele hulpbron van de nieuwe economie zal zijn en dat de "human resources" die kennis produceren, overdragen en

verspreiden, in de nieuwe globale economie een centrale plaats zullen gaan innemen.

Het onderzoeks- en ontwikkelingsbeleid en meer in het algemeen het wetenschaps- en technologiebeleid is dan ook een sleutelbeleid in de nieuwe kennis-economie en -maatschappij aan het worden. Dit beleid wordt overal in dienst gesteld van de het bedrijfsleven, dat als de belangrijkste hoofdrolspeler voor de organisatie, het management, de benutting en spreiding van de immateriële hulpbron bij uitstek, de "human resources" wordt beschouwd.

Het wetenschaps- en technologiebeleid heeft voornamelijk tot doel het bedrijfsleven betere wetenschappelijke uitgangspunten te verschaffen en zo het concurrentievermogen van de ondernemingen op de wereldmarkten te versterken. Dit geldt zowel voor het beleid van de Verenigde Staten als voor dat van Nederland, de Duitse Bondsrepubliek en Japan, voor het beleid van Spanje en Zuid-Korea, Italië en Maleisië, het Verenigd Koninkrijk (dat spreekt vanzelf) en het nieuwe China met zijn socialistische markteconomie, en zowel voor Québec als Argentinië.

Lezen we de officiële stukken van de regeringen en de beleidsnota's van de andere betrokken hoofdrolspelers (universiteiten, bedrijfsleven, werkgeversorganisaties, vakbonden, beheers- en managementmaatschappijen) over het opleidingsbeleid, dan zien we hetzelfde beeld. Het beleid is er vooral op gericht om de "human resources" van het land van meer, betere en gevarieerdere kennis te voorzien, zodat het bedrijfsleven concurrerend kan worden of blijven.

Het is een gebed zonder eind! De heilige die wordt aangeroepen is de onderneming: de onderneming die zichzelf onder invloed van een tweevoudig dematerialisatieproces - kennis wordt de belangrijkste produktiefactor en informatie en communicatie worden de dragers van aangewende kennis - als **virtuele onderneming** bestempelt en dat ook steeds meer wil zijn.

De "virtuele onderneming" is veel meer dan alleen telewerk in alle mogelijke vor-

"In alle landen ter wereld is "aanpassingsvermogen" een van de hoofdideeën achter ieder beroepsopleidingsprogramma en -beleid geworden."

"(...) is het een eenvoudige en in sommige opzichten ook terechte stap om ervan uit te gaan dat kennis een fundamentele hulpbron van de nieuwe economie zal zijn en dat de "human resources" die kennis produceren, overdragen en verspreiden, in de nieuwe globale economie een centrale plaats zullen gaan innemen."

"Lezen we de officiële stukken van de regeringen en de beleidsnota's van de andere betrokken hoofdrolspelers (...) dan is het opleidingsbeleid "er vooral op gericht om de "human resources" van het land van meer, betere en gevarieerdere kennis te voorzien, zodat het bedrijfsleven concurrerend kan worden of blijven."

"Het is een gebed zonder eind! De heilige die wordt aangeroepen is de onderneming (...)"



“Als de overgang naar een kenniseconomie en -maatschappij in het teken blijft staan van liberalisering, deregulering, privatisering en concurrentie op wereldschaal en als die trends bepalend zijn voor de ontwikkeling en toepassing van de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën, dan zal er bij de opleidingen van de toekomst in de wereld geheid sociale apartheid ontstaan. Een sociale apartheid, die gebaseerd zal zijn op kennis en ongelijkheid tussen de ‘human resources’ ”

men. De “virtuele onderneming” meent de verwerving en uitwisseling van kennis met de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën in de hand te hebben en beschouwt zichzelf als de geschikteste organisatievorm voor de kenniseconomie, die tegen het eind van deze eeuw aan het ontstaan is, en als hét model dat in de volgende eeuw de overhand zal hebben.

Van alle kanten krijgen we steeds weer te horen dat men vooral het “intellect” in de hand zal moeten hebben en zal moeten exploiteren, en dat de macht voorbehouden zal blijven aan het individu of de groep die over het “kennismonopolie” beschikt. Dit verklaart ook - zo zegt men - waarom de “jacht op kennis”, de “jacht op competenties”, de “strijd om kennis” en het daarbij behorende opleidings- en scholingsbeleid zo belangrijk zijn geworden. Het verklaart ook waarom gemeentes er, met behulp van universiteiten en beroepsopleidingen, naar streven om “knappe koppen” aan zich te binden, die nieuwe ondernemingen zouden kunnen aantrekken. En vandaar ook dat er een beleid wordt gevoerd dat gericht is op de ontwikkeling van “technopools”, “kenniscentra”, “centres of excellence”, waar steeds selectievere beroepsopleidingen worden gegeven voor “elites van briljante lieden”, die weinig directe contacten hebben met de omgeving.

Door de kenniseconomie en de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën, zo wordt gesteld, verandert de aard van het werk en valt de “human resources” de “eer” te beurt om in netwerken te worden ondergebracht en uit hun omgeving te worden weggehaald, zonder dat ze geografisch mobiel hoeven te worden. De ontwikkeling van de kennisindustrie in een economie zonder grenzen, waarin “virtuele ondernemingen” de overhand hebben, maakt van ons allemaal “menselijke terminals”. We worden “human resources”, die zich aan de hand van de voorschriften van de nieuwe “kennismonopolies” en geheel in dienst van hen virtueel over digitale informatie- en communicatiesnelwegen bewegen.

In deze situatie:

□ raken de “human resources” al hun bindingen kwijt met de lokaties waar van

oudsher vermogen gegenereerd wordt; ze gaan een nomadenbestaan leiden zonder dat ze van hun plek komen;

□ hebben de “human resources” geen rechtstreekse band meer met de plaatselijke of regionale samenleving - de specifieke context waarbinnen de herverdeling van kapitaal gestructureerd wordt en plaatsvindt -, en krijgen ze in plaats daarvoor ook geen rechtstreekse band met de wereldgemeenschap;

□ worden de “human resources” rondtrekkende “groupware” (en winnen ze in vergelijking met de “hardware” en de “software” aan betekenis);

□ worden de “human resources” een computergestuurd “ding”, dat - al naar gelang de nieuwe criteria voor de produktiviteit van bedrijven-netwerken - virtueel rondtrekt tussen de centra in de wereld waar met behulp van netten van co-producenten winst wordt gemaakt.

Het is een valstrik om de “human resources” te reduceren tot een instrument, dat in de eerste plaats de rentabiliteit van ondernemingen (die steeds meer “virtuele ondernemingen” willen zijn) en de aan de aandeelhouders (die ook steeds meer “virtueel” worden) uit te keren dividenden ten goede moet komen. Maar qua economische, sociale en politieke consequenties en implicaties, is de “nobelere” globalisering van de “human resources” in de kenniseconomie en -maatschappij ook een valstrik. En hoe “nobeler” die globalisering, des te fnuikender de valstrik.

Als de overgang naar een kenniseconomie en -maatschappij in het teken blijft staan van liberalisering, deregulering, privatisering en concurrentie op wereldschaal en als die trends bepalend zijn voor de ontwikkeling en toepassing van de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën, dan zal er bij de opleidingen van de toekomst in de wereld geheid sociale apartheid ontstaan. Een sociale apartheid, die gebaseerd zal zijn op kennis en ongelijkheid tussen de “human resources” “Human resources” die voor virtuele bedrijven, “centres of excellence”, “technologische centra”, “networks of intelligence”, informatie- en communicatiesnelwegen en “intelligente



ziekenhuizen" niet meer relevant zijn, zullen dan namelijk als verouderd en waardeloos worden beschouwd, aan de kant worden gezet en aan hun lot worden overgelaten. Voor hen zullen er geen mogelijkheden zijn om iets nieuws te leren, en zij zullen evenmin in aanmerking komen voor omscholings- of inhaal-cursussen. Dit lot zal zowel de enkeling als de gezamenlijke "human resources" van dorpen, wijken, steden, regio's of landen en zelfs continenten treffen (Afrika is in dit verband een toepasselijk voorbeeld).

Er zal een steeds duidelijkere sociale scheidslijn zichtbaar worden tussen "nobeles" human resources (georganiseerd in wereldomspannende, corporatistisch getinte gilden van beroepsbeoefenaren) en "plebejische" human resources. Deze nieuwe slaven zullen werkzaam zijn in nieuwe, over de hele wereld gevestigde werkplaatsen van de "imperiums van het intellect", die door de nieuwe "kennis-monopolies" (onderling bondgenoten en vijanden in een "Hanze-achtig" globaal netwerk) zullen worden opgebouwd.

De wijdverbreide verspilling moet worden tegengegaan

Zonder al te somber te willen zijn, is dit toch de situatie waarmee de wereld van de opleidingen in de toekomst geconfronteerd zal worden en waarin al onze landen door de tot op heden nog aan voorschriften gebonden markteconomie - die de pretentie heeft het huidige en toekomstige functioneren van de wereldeconomie en -samenleving te kunnen sturen - momenteel gebracht worden. Een situatie, die gekenmerkt wordt door de meest grootschalige verspilling van kennis en creativiteit aller tijden.

In de landen die invloedrijk zijn en de toekomst van de wereld in handen hebben, wordt alle competentie, alle kennis, alle intellect geëxploiteerd en geklasseerd door degenen die aan de touwtjes trekken. De belangrijkste maatstaf hierbij is of er een duidelijke en concrete bijdrage aan de produktiviteit en het concurrentievermogen wordt geleverd van onderne-

mingen, die op de solvente markten van de meest ontwikkelde landen opereren.

Dat de verspilling nog niet zo volledig, allesomvattend en verregaand is als mogelijk zou zijn, komt enerzijds doordat de markteconomie nog geen kans heeft gehad om haar invloedssfeer in alle landen en op alle terreinen te vestigen en uit te breiden, en anderzijds doordat er overal, in onze ontwikkelde samenlevingen en daarbuiten, verzetshaarden tegen de markteconomie zijn ontstaan en zijn blijven bestaan. Dat is te danken aan politici, mensen aan universiteiten, ondernemers, vakbondsmensen, plaatselijke overheden, stichtingen en verenigingen, die de mening zijn toegedaan en geloven dat de kennis van de mens en zijn/haar intellect niet bij voorrang gedefinieerd, geëvalueerd, geëxploiteerd, aangepast, verspreid en hergebruikt moeten worden voor een economie die uitsluitend gericht is op de produktie van rijkdommen voor een minderheid van de mensen die geld hebben en dat ook gebruiken. Zij menen en geloven dat de exploitatie van de kennis van de mens en zijn/haar creatieve vermogens - vooral nu wij en onze kinderen voor het eerst in de geschiedenis van de mensheid wereldburgers aan het worden zijn - nauw verbonden moet zijn met een economie, die in principe en in concreto ten dienste staat van de materiële behoeften en de fundamentele immateriële verlangens van de gehele wereldbevolking.

In die zin is het opleidingsbeleid als producent en distributeur van "gemeenschapsgoederen", zoals kennis en kunde, een integraal en doorslaggevend onderdeel van een proces in de richting van een economisch doeltreffende, sociaal rechtvaardige en politiek democratisch ontwikkeling in de wereld.

Opleidingen mogen niet louter en alleen een wapen in de strijd zijn om markten te veroveren en concurrenten uit te schakelen. Opleidingen moeten een doeltreffend middel zijn om de gemeenschappelijke rijkdommen in de wereld, die bezit van ons allemaal zijn, te vermeerderen.

Opleidingen moeten niet buitensluiten, maar juist tot méér vormen van samen "leven" en samen "ontwikkelen" bijdragen. Het is van immens belang dat er door velen in die richting wordt gewerkt.

"Dat de verspilling nog niet zo volledig, allesomvattend en verregaand is als mogelijk zou zijn, komt enerzijds doordat de markteconomie nog geen kans heeft gehad om haar invloedssfeer in alle landen en op alle terreinen te vestigen en uit te breiden, en anderzijds doordat er overal, in onze ontwikkelde samenlevingen en daarbuiten, verzetshaarden tegen de markteconomie zijn ontstaan en zijn blijven bestaan."

"Opleidingen moeten niet buitensluiten, maar juist tot méér vormen van samen "leven" en samen "ontwikkelen" bijdragen. Het is van immens belang dat er door velen in die richting wordt gewerkt."



Jordi Planas

Professor aan de Vrije Universiteit van Barcelona en hoofd van de werkgroep voor onderzoek op het gebied van onderwijs en arbeid bij het Instituut voor Onderwijswetenschappen van dezelfde universiteit.



Joaquim Casal

Professor aan de Vrije Universiteit van Barcelona en onderzoeker in bovengenoemde werkgroep.



Evaluatie van de resultaten van de activiteiten van het Europees Sociaal Fonds: een ingewikkelde opgave. Enkele specifieke problemen van evaluaties

In opdracht van de evaluatie-unit van het Europees Sociaal Fonds coördineerde de auteur een werkgroep van deskundigen uit de lidstaten, die een methodologie moesten uitwerken voor evaluaties ex post van mede door het Europees Sociaal Fonds gefinancierde programma's. Aan de hand van zijn ervaringen schetst hij de belangrijkste vraagstukken die aan dit soort evaluaties verbonden zijn:

- spanningen tussen de sociale en de economische lijn in het scholings- en werkgelegenheidsbeleid,
- het ontstaan van een vraag die zeer sterk inhaakt op dat wat aangeboden wordt,
- een beperkte benadering van de relatie scholing-werk,
- moeilijkheden bij de afbakening van de doelgroepen,
- tekortkomingen van statistieken en indicatoren,
- discrepantie tussen het moment waarop de uitkomsten van evaluaties beschikbaar zijn en het moment waarop nieuwe programma's worden gepland.

In 1990-1991 gaf de evaluatie-unit van het Europees Sociaal Fonds (ESF) ons opdracht om een werkgroep te coördineren van Europese deskundigen, die werkzaam zijn bij instellingen met veel ervaring op het gebied van evaluaties (CEREQ - Frankrijk, IAB - Duitsland, ISFOL - Italië en de Universiteit van Warwick (IER) - Verenigd Koninkrijk). Doel van de werkgroep was een methodologie uit te werken voor evaluaties ex post van mede door het Europees Sociaal Fonds gefinancierde programma's (Planas en García, 1991). Daarna hebben we informeel verschillende evaluaties gevolgd die in enkele landen ten uitvoer zijn gebracht en hebben wij zelf enkele evaluaties gemaakt van door het ESF ondersteunde activiteiten in Spanje.

De ideeën in dit artikel zijn gebaseerd op onze coördinatie-activiteiten, onze overzichten van de Europese gang van zaken op dit gebied en onze directe, op verschillende niveaus opgedane ervaringen met evaluaties van de activiteiten van het ESF en andere programma's van de Gemeenschap.

In ons voorstel aan de evaluatie-unit van het Europees Sociaal Fonds hebben we een aantal methodologische hoofdlijnen aangegeven, waarop we hieronder nader zullen ingaan (Planas en García, 1991).

Het **hoofddoel** van de bij de hervorming van de Structuurfondsen geïnitieerde evaluaties was ongetwijfeld om de doeltreffendheid van de structuurmaatregelen van de Gemeenschap te verbeteren. Vanuit dit oogpunt werd het van fundamenteel belang geacht om onder andere de **evaluatie-gewoontes** van de lidstaten in kaart te brengen en verder tot ontwikkeling te brengen. Deze gewoontes moesten vervolgens worden ingebracht in "partnerships", zodat de nodige samenwerking zou kunnen ontstaan.

In het licht van deze hoofddoelstelling moeten er bij evaluaties vier verschillende aspecten aan de orde komen:

- beoordeling van de doeltreffendheid van de activiteiten in verhouding tot de aanvankelijk gestelde doelen (resultaten).
- bepaling van de doeltreffendheid van de doelstellingen van de activiteiten (scholings-, integratie-, herintredingsprocessen, enz.).
- bepaling van de effecten die de activiteiten hebben voor de bevolkingsgroep(en) waarop ze gericht zijn en voor het gebied waar ze worden uitgevoerd (positieve en negatieve, voorziene en onvoorziene effecten).
- bepaling van de doelmatigheid van de activiteiten.

Evaluaties draaien met andere woorden om drie belangrijke punten. In de eerste plaats moet worden nagegaan of de oorspronkelijk vastgelegde doelstellingen



volledig, voldoende of onvoldoende door de activiteiten zijn gerealiseerd. In de tweede plaats moet worden geanalyseerd in hoeverre de middelen voor de activiteiten en programma's efficiënt, rationeel en optimaal ingezet zijn en de realisatie van de uitdrukkelijk gestelde doelen mogelijk hebben gemaakt. En in de derde plaats moet worden geanalyseerd in hoeverre men erin geslaagd is recht te doen aan het "gelijkheidsbeginsel". Er moet, met andere woorden, worden nagegaan wat de effecten van de scholingsprogramma's zijn als het om het bewerkstelligen van gelijke kansen, het wegwerken van achterstanden, of positieve discriminatie van kansarme werkzoekenden gaat.

Uit de analyse die wij in onze werkgroep hebben uitgevoerd, kan worden afgeleid dat evaluaties de volgende belangrijke functies vervullen:

□ **Meetinstrument** (Kwantificeren of kwalificeren?):

Iedere evaluatie impliceert het doen van metingen, maar evalueren is meer dan het eenvoudigweg meten van eindresultaten. Enerzijds vormen de gegevens die met behulp van een meting zijn verkregen op zichzelf geen evaluatie; de gegevens moeten worden geïnterpreteerd en deze interpretatie vormt de basis van de evaluatie. Anderzijds zijn niet alle effecten van een activiteit kwantitatief meetbaar en in een goede evaluatie moeten kwantitatieve aspecten (die later gekwalificeerd zullen moeten worden) in verband worden gebracht met kwalitatieve aspecten.

□ **Interpretatie en instrument voor de besluitvorming:**

Evaluaties worden als een proces beschouwd waarin gegevens in kaart worden gebracht en geanalyseerd, die een bijdrage kunnen leveren tot rationele besluitvorming.

□ **Intern leerproces:**

Evaluaties vormen een instrument (of zouden dat moeten zijn) waarmee meer kennis kan worden verkregen over de vraag hoe degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de activiteiten en die daar uit hoofde van hun be-

roep bij betrokken zijn, te werk zijn gegaan.

□ **Terrein voor overleg tussen de verschillende hoofdrolspelers:**

Evaluaties vormen (of zouden dat moeten zijn) de basis voor de uitwisseling van ideeën tussen de betrokken hoofdrolspelers (in het bijzonder de sociale "partners"). Een evaluatie is geen verzameling gegevens voor beperkt gebruik, maar een instrument dat de participatie van de verschillende betrokken hoofdrolspelers mogelijk maakt.

Deze criteria kunnen ook negatief geformuleerd worden, dat wil zeggen, we kunnen ook zeggen wat een **evaluatie niet moet zijn**:

□ Evaluaties mogen niet worden gereduceerd tot kwantificeringen van activiteiten en ogenschijnlijk objectieve resultaten.

□ Evaluaties mogen niet worden verward met administratieve controles en inspecties. Er moet dan ook een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de doelen en methodologie van deze administratieve werkzaamheden en de doelen en methodologie van evaluaties ex post.

□ Evaluaties mogen niet alleen bestaan uit balansen van de resultaten. Ze moeten tevens een analyse geven van processen en lijnen uitzetten voor toekomstige beslissingen: iedere evaluatie behelst tevens een terugkoppeling.

□ Evaluaties mogen geen mechanisme of vorm van zelfkastijding worden, waarmee slechts de beperkingen en mislukkingen van de ten uitvoer gebrachte activiteiten worden benadrukt, ze moeten vooral de directe of indirecte positieve aspecten naar voren brengen die daar het gevolg van zijn geweest.

Het evaluatiebeleid van het ESF is nog in ontwikkeling. De "evaluatie-traditie" van het ESF moet dus nog worden opgebouwd. Het is dan ook niet onze bedoeling hier een algemene balans op te maken van het evaluatieproces (daarvoor ontbreekt het ons bovendien aan gespecificeerde gegevens). We willen hier eenvoudigweg een aantal overwegingen te berde brengen over de problemen die volgens ons, zowel qua vorm als qua in-

"Het hoofddoel van de bij de hervorming van de Structuurfondsen geïnitieerde evaluaties was ongetwijfeld om de doeltreffendheid van de structuurmaatregelen van de Gemeenschap te verbeteren. Vanuit dit oogpunt werd het van fundamenteel belang geacht om onder andere de evaluatiegewoontes van de lidstaten in kaart te brengen en verder tot ontwikkeling te brengen."

"Het evaluatiebeleid van het ESF is nog in ontwikkeling. De 'evaluatie-traditie' van het ESF moet dus nog worden opgebouwd.(...)"

"We willen hier eenvoudigweg een aantal overwegingen te berde brengen over de problemen die volgens ons, zowel qua vorm als qua inhoud, aan het evalueren van de activiteiten van het ESF verbonden zijn."



“Bij de ESF-activiteiten (...) bestaan twee beleidslijnen of doelstellingen naast elkaar: een sociale doelstelling d.w.z. steunverlening aan kansarme groepen, en een economische doelstelling, d.w.z. voortbrenging van zo veel mogelijk kwalitatief hoogwaardige human resources en versterking van het concurrentievermogen. (...) “Dit soort tegenstellingen spelen niet alleen op macro-sociaal niveau, maar doen zich ook in de praktijk van alledag voor en kunnen daar zeer kwalijke effecten sorteren.”

houd, aan het evalueren van de activiteiten van het ESF verbonden zijn.

Het evalueren van de activiteiten van het ESF is door de politieke implicaties die eraan verbonden zijn, de dimensie van de activiteiten, en de verscheidenheid van de betrokken gebieden een bijzonder ingewikkelde zaak.

Wanneer er, gestimuleerd door de administratieve diensten van het ESF, steeds meer evaluaties zullen worden gemaakt, zullen ook allerlei kwesties en problemen steeds duidelijker op de voorgrond treden, waarvan we er hier slechts zes noemen die ons het meest relevant lijken: 1) de tegenstelling tussen de sociale en de economische lijn in het beleid, 2) het gevaar van een vraag die zich veel te sterk richt op dat wat aangeboden wordt, 3) een enigszins beperkte benadering van de relatie tussen scholing en werkgelegenheid, 4) de moeilijkheden rond de afbakening van de doelgroepen, 5) de tekortkomingen van statistieken en indicatoren, en ten slotte, 6) de discrepantie tussen het moment waarop de uitkomsten van evaluaties beschikbaar komen en de planning van nieuwe activiteiten.

1. Een sociaal of economisch probleem? Sociale steunverlening of produktiviteit?

Een eerste type problemen bij de beoordeling van de resultaten van de activiteiten die mede gefinancierd worden door het Europees Sociaal Fonds (hier verder “ESF-activiteiten” genoemd), heeft te maken met de uiteindelijke doelstellingen van die activiteiten. Bij de ESF-activiteiten (zoals in menig nationaal beleid) bestaan twee beleidslijnen of doelstellingen naast elkaar: een sociale doelstelling d.w.z. steunverlening aan kansarme groepen, en een economische doelstelling, d.w.z. voortbrenging van zo veel mogelijk kwalitatief hoogwaardige human resources en versterking van het concurrentievermogen.

Dat deze twee lijnen naast elkaar bestaan weerspiegelt slechts een tegenstelling, die inherent is aan de ontwikkeling van het

onderwijsbeleid en de veranderingen binnen de scholingssystemen. Dit punt is reeds door vele auteurs naar voren gebracht, en is expliciet verwoord door M. Carnoy en H. Levin (1985). Volgens hun analyses is er door de verzorgingsstaat en de economische structuur van de ontwikkelde landen een tegenstelling ontstaan tussen de wens naar democratisering, de discussie over gelijke kansen, en compensatie voor achterstanden aan de ene kant én aan de andere kant het feit dat er mechanismen en impulsen moeten worden gevonden die bevorderlijk zijn voor de ontwikkeling van het concurrentievermogen, de winsten en de produktiviteit.

Bovendien mag niet worden vergeten dat een keuze voor alléén produktie en rentabiliteit nog niet betekent dat het gestelde doel ook wordt bereikt. J. Delors wees er in dit verband op dat de door de werkloosheid aan de oppervlakte gekomen spanningen aangetoond hebben dat het voor de produktiviteit en het concurrentievermogen van het allergrootste belang is dat de maatschappelijke samenhang behouden blijft (en uitsluitingsprocessen bijgevolg bestreden moeten worden).

Aan de andere kant is ook duidelijk dat dit soort tegenstellingen niet alleen op macro-sociaal niveau spelen, maar zich ook in de praktijk van alledag voordoen en daar zeer kwalijke effecten kunnen sorteren. Dit komt in het kader van extern gemaakte evaluaties het duidelijkst naar voren bij indicatoren die aangeven of activiteiten doeltreffend zijn geweest. Wanneer men bijvoorbeeld het succes van scholingsactiviteiten afmeet aan het percentage mensen dat werk heeft gevonden, dan kan dit het nadelige effect hebben dat opleidingsinstellingen bij hun selectie voorrang gaan geven aan mensen die het makkelijkst aan een baan kunnen worden geholpen en mensen die veel moeilijker plaatsbaar zijn buiten de boot vallen.

2. Oplossingen voor nog te vinden problemen?

Wanneer men gemeenschappelijke doelstellingen en initiatieven voor alle Europese landen tracht uit te werken,



bestaat het gevaar dat er van de overheid van de lid-staten en vanuit de lid-staten zelf een respons komt die in de pas loopt met de centrale voorstellen en dat programma-managers zich sterker oriënteren op de eisen waardoor ze hun programma's goedgekeurd kunnen krijgen dan op specifieke behoeften.

Deze relatie tussen voorstellen en respons, die in dit geval voorhanden is tussen de doelen en initiatieven van het ESF enerzijds en de Operationele Programma's die vanuit de verschillende landen worden ingediend anderzijds, is wel omschreven als "het aandragen van oplossingen voor nog te vinden problemen" (Kingdon, 1984).

Door deze relatie neemt het risico toe dat de vitaliteit aan de basis wordt aangetast en er een bureaucratische respons wordt ontwikkeld die toegesneden is op reeds geplande oplossingen, en nieuwe initiatieven achterwege blijven. Op het niveau van de regering van de lid-staten en binnen de lid-staten zelf bestaat de neiging om met een respons te komen die in de pas loopt met de oplossingen die het Fonds aanbiedt, en voorstellen in te dienen die vooral voldoen aan "dat wat verwacht wordt" (hetgeen tot uiting komt in de doelen en initiatieven van de Gemeenschap), en veel minder aan dat wat in een bepaald gebied nodig is. Deze behoeften vragen om creatievere antwoorden die beter inhaken op de problemen, die alle landen gemeenschappelijk hebben, maar die al naar gelang het land toch een andere vorm, intensiteit en inhoud hebben.

Het spreekt voor zich dat een heldere en gedetailleerde formulering van de doelstellingen - voor zover mogelijk - noodzakelijk is om de resultaten te kunnen beoordelen. Als dit niet gebeurt, zal men bij de uitvoering van de maatregelen en ook bij de evaluatie daarvan steeds weer stuiten op tekortkomingen in de omschrijvingen van de desbetreffende doelstellingen.

Dit brengt echter ook weer twee soorten gevaren met zich mee voor de kwaliteit van de evaluaties. Ten eerste is het een probleem om indicatoren vast te stellen en de resultaten van activiteiten te "beoordelen", als de doelen en doelgroepen gestandaardiseerd zijn en dus in mindere

mate naar een bepaalde werkelijkheid verwijzen. En ten tweede bestaat het gevaar dat er tautologische informatie-mechanismen ontstaan die alleen helderheid verschaffen over dat wat a priori al bekend was.

3. De relatie tussen scholing en werkgelegenheid

De ESF-activiteiten zijn grotendeels op scholing gericht. Dit brengt met zich mee dat men bij de evaluatie van de effecten ervan te maken krijgt met de problemen rond de relatie tussen scholing en werkgelegenheid, die volgens sommigen "introuvable" (onvindbaar) is (Tanguy, 1986). Tegenover de complexe relatie tussen scholing en werkgelegenheid worden veel te vaak simplificaties geplaatst, waarbij directe verbanden worden gelegd tussen scholing en de latere arbeidssituatie van degenen voor wie de scholing bestemd was.

Kijken we naar de huidige stand van zaken in het onderzoek naar de relatie tussen scholing en werkgelegenheid (Planas, 1993), dan komen wij automatisch uit bij bredere en complexere interpretatiemodellen, waarin ook rekening wordt gehouden met andere aspecten, zoals attitudes en verwachtingen van degenen die worden geschoold, de relatie tussen scholing en voordien gevolgd onderwijs, de relatie tussen scholing en andere belangrijke aspecten van degenen die worden geschoold, onvoorzien gebruik van het scholingsaanbod, enz.

Het valt niet te verwachten dat de evaluaties van de ESF-activiteiten antwoorden zullen opleveren voor dit grote aantal theoretische en praktische vragen rond de relatie tussen scholing en werkgelegenheid. Maar we moeten wel vermijden dat er simplificaties plaatsvinden, waardoor we de werkelijke resultaten van scholing niet meer kunnen vatten en beoordelen. Waarschijnlijk zullen we enkele veronderstellingen in het scholingsbeleid moeten bijstellen, die er veel te veel van uitgaan dat er een theoretisch kader van directe verbanden tussen scholing en werkgelegenheid bestaat.

Doordat de relatie tussen scholing en werkgelegenheid complex is, is er voor-

"Op het niveau van de regering van de lid-staten en binnen de lid-staten zelf bestaat de neiging om met een respons te komen die in de pas loopt met de oplossingen die het Fonds aanbiedt, en voorstellen in te dienen die vooral voldoen aan 'dat wat verwacht wordt' (...)"

"(...) worden veel te vaak simplificaties geplaatst, waarbij directe verbanden worden gelegd tussen scholing en de latere arbeidssituatie van degenen voor wie de scholing bestemd was."



“In doelstelling 3 en 4 van de Structuurfondsen (tot 1993) wordt een beknopte beschrijving gegeven van de belangrijkste doelstellingen en van de doelgroepen van scholing, namelijk langdurig werklozen en jongeren.”

zichtigheid geboden met het leggen van oorzakelijke verbanden met de uiteindelijke situatie van de geschoolden. Te hooggespannen verwachtingen ten aanzien van de effecten van scholing op de kansen om aan werk te komen kunnen immers tot teleurstellende evaluaties leiden. Bovendien moeten we beseffen dat scholing effecten heeft die niet direct te vertalen zijn in een baan, maar die relevant zijn voor de ontwikkeling van de vakbekwaamheid.

Het feit dat scholing in het algemeen als een antwoord op werkgelegenheidsproblemen wordt gezien, brengt twee risico's met zich mee. Ten eerste is er het gevaar dat werklozen verantwoordelijk worden gesteld voor hun eigen werkloosheid, "omdat ze niet voldoende geschoold zijn". En het tweede risico is dat men in iedere willekeurige situatie - wanneer andere antwoorden ontbreken - zijn toevlucht neemt tot scholing. Hierbij doet de misvatting opgeld dat scholing, ook als het directe nut ervan onduidelijk is, in ieder geval geen kwaad kan.

Een van de belangrijkste functies van evaluaties ex post is dat gemeten en geïnterpreteerd wordt hoe doeltreffend scholing is geweest in termen van het aantal werklozen dat een baan heeft gevonden, of bijvoorbeeld in termen van een hoger kwalificatiepeil bij werkenden.

In het algemeen wordt bij evaluatieprocessen een te technocratische en rechtlijnige weg gevolgd. Er wordt gekeken naar het percentage werklozen dat een baan vindt (het percentage arbeidscontracten dat in een bepaalde periode na afloop van de scholing is afgesloten). Dit percentage is een relevant gegeven, maar er gaan belangrijke feiten achter verborgen die in de evaluatie moeten worden meegewogen. In feite moet er rekening worden gehouden met drie punten:

a) Het percentage mensen dat een baan vindt en het percentage dat opnieuw geschoold wordt, is afhankelijk van de economische conjunctuur waarin een land op een bepaald moment verkeert (economische groei, stagnatie of recessie), en van de indeling en regulering van de arbeidsmarkt en het werkgelegenheidsbeleid (afname van het aantal banen, vergoedin-

gen voor de aanstelling van nieuwe werknemers, enz.). De mate waarin de doelstellingen worden bereikt (d.w.z. de doeltreffendheid van de scholing) is afhankelijk van de economische situatie en van de situatie op de arbeidsmarkt in het desbetreffende gebied. De mate waarin scholing succes heeft dan wel mislukt staat niet los van de context waarbinnen scholing plaatsvindt.

b) Uit het percentage mensen dat een baan vindt is geen duidelijk verband af te lezen tussen scholing en de mate waarin de overstap naar de arbeidsmarkt geslaagd is. Er hoeft geen duidelijk oorzakelijk verband of duidelijke overeenkomst te zijn tussen het soort scholing dat men heeft gehad en het soort werk dat men krijgt.

c) Scholing leidt wel vaak tot vaardigheden, kennis en attitudes die beslissend kunnen zijn voor het verkrijgen van werk, ook als er geen duidelijke overeenkomst is tussen de genoten opleiding en de gevonden baan. De aspecten van dit "indirecte oorzakelijke verband" zijn niet erg helder en in evaluaties moeilijk naar voren te halen.

4. Afbakening van de doelgroepen in verband met de doelstellingen van het ESF

In doelstelling 3 en 4 van de Structuurfondsen (tot 1993) wordt een beknopte beschrijving gegeven van de belangrijkste doelstellingen en van de doelgroepen van scholing, namelijk langdurig werklozen en jongeren.

In de praktijk veroorzaakt deze omschrijving echter belangrijke problemen. Gelet op de huidige structuur van de arbeidsmarkt en de overstap naar het werkende bestaan door jongeren, is het namelijk op z'n minst achterhaald om, aan de hand van de periode dat men als werkloos geregistreerd staat of op basis van leeftijd, een onderscheid te maken tussen langdurig werklozen en jongeren.

Uit een groot aantal sociologische studies over jongeren, blijkt dat de leeftijdscohorten als sociale en onderscheidende indicatoren voor de overstap van jonge-



ren naar het volwassen leven, moeten worden herzien en eigenlijk onbruikbaar zijn (CEDEFOP, 1994, Galant en Cavalli, 1993). In recent onderzoek naar de manier waarop jongeren de overstap naar het werkende bestaan maken wordt niet langer de nadruk gelegd op leeftijdscohorten, maar op de verschillende trajecten die daarbij worden afgelegd. Voor het overheidsbeleid dat gericht is op de opname van jongeren door de arbeidsmarkt, is het veel belangrijker dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende manieren waarop jongeren de overstap naar het werkende bestaan maken, dan dat de leeftijdenschaal - al naar gelang de vermoedelijke duur van het overstapproces - wordt ingekort dan wel uitgebreid.

Uit recent onderzoek blijkt verder dat het merendeel van de groep langdurig werklozen die het meeste profijt heeft van door de fondsen gefinancierde scholing, jonger dan 35 jaar is, en dat een groot deel van hen herintredende vrouwen met kinderen zijn (Casal, García, Merino, 1994). Het is zelfs zo dat het criterium van een bepaald aantal maanden geregistreerde werkloosheid geen goede indicator blijkt te zijn om uit te maken wie, in de strikte betekenis van het woord, langdurig werkloos is. In de periode dat men een werkloosheidsuitkering ontvangt, wordt er immers in veel gevallen minder of geen druk op de arbeidsmarkt uitgeoefend en bovendien kan er een zeer sterke wisselwerking bestaan tussen de tijd dat men een werkloosheidsuitkering ontvangt en langdurige werkloosheid.

Met de gewijzigde doelstellingen 3 en 4 van het ESF heeft men een substantiële verandering trachten aan te brengen en een deel van de zwakke punten bijgesteld. Doelstelling 3 refereert nu aan werkloze bevolkingsgroepen, groepen die op zoek zijn naar een eerste baan, of die het risico lopen van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten. Doelstelling 4 heeft betrekking op werknemers die een volledige arbeidsbetrekking hebben, maar in verband met de versterking van het concurrentievermogen en de aanpassing aan veranderingen scholing nodig hebben. Deze nieuwe formuleringen zullen een positieve uitwerking hebben, hoewel er nog altijd bepaalde tekortkomingen zijn. We noemen hier twee die in onze

ogen het belangrijkste zijn: de afbakening van de doelgroepen ten opzichte van de arbeidsmarkt en de verschillende niveaus waarop scholing plaatsvindt.

Het is waarschijnlijk beter om aan basis-situaties en -trajecten te refereren die tijdens het werkende bestaan mogelijk zijn dan om allerlei groepen (bijvoorbeeld jongeren, werknemers, langdurig werklozen, enz.) in statistische termen van elkaar te onderscheiden. Vooral omdat er al zo lang en met veel moeite geprobeerd is om groepen te identificeren en af te bakenen, die kunnen worden gebruikt als speerpunten voor het overheidsbeleid, is het wellicht verrassend dat we met zo'n voorstel komen. In dit bestek kunnen we natuurlijk niet uitgebreid toelichten waarom we dit voorstellen. We verwijzen dan ook naar recente sociologische analyses van de overstap naar het werkende bestaan, die aantonen dat het zinvoller is de verschillende stadia in de afgelegde trajecten te bestuderen, dan een beschrijving te geven van de maatschappelijke profielen van groepen mensen, die gepresenteerd worden alsof het dingen zijn.

In dit verband verwijzen we naar vier belangrijke situaties (CEDEFOP, 1994; Casal, García, Merino, 1994):

a) Uitsluiting van de overstap naar het werkende bestaan:

Deze situatie, waarin sprake is van een stagnatie of blokkade, is kenmerkend voor mensen die vrijwel geheel zijn uitgesloten van de primaire arbeidsmarkt. Uitsluiting is niet hetzelfde als "langdurig werkloos" zijn, maar verwijst naar trajecten die worden gekenmerkt door chronische werkloosheid (het traject in het werkende bestaan bestaat vooral uit perioden dat men van de arbeidsmarkt is uitgesloten), of naar werkzaamheden op de secundaire arbeidsmarkt.

b) Overstap van het niet-werkende naar het werkende bestaan:

In deze situatie verkeren voor het merendeel mensen die voor het eerst of opnieuw de arbeidsmarkt opgaan (werklozen die op zoek gaan naar een baan). Er vallen zowel jongeren onder, die bezig zijn de overstap naar het werkende bestaan te maken, als herintredende vrou-

“Het is waarschijnlijk beter om aan basis-situaties en -trajecten te refereren die tijdens het werkende bestaan mogelijk zijn dan om allerlei groepen (...) in statistische termen van elkaar te onderscheiden.”



“Doordat deze systemen zich in de verschillende lid-staten op verschillende manieren ontwikkelen en ze ieder hun eigen kenmerken hebben, is het meestal moeilijk om (...) referentie-elementen op een rijtje te zetten voor evaluaties en plannings (...).”

wen, en migranten die proberen een arbeidscontract te krijgen. Deze groepen hebben gemeenschappelijk dat ze hun scholingsniveau moeten verbeteren en moeten zien te achterhalen wat de geëigende manieren zijn om aan een baan te komen (voorlichting, enz.).

c) Afwisseling van werkloosheid en werk:

Het gaat hier om werkenden en werklozen die deel uitmaken van een arbeidsmarkt met zeer veel rotatie. Hieronder zijn jongeren met een leer-arbeidsplaats, dagloners, free-lance medewerkers, seizoenarbeiders, enz., maar ook mensen die werkzaam zijn op de secundaire arbeidsmarkt. Deze groepen hebben gemeenschappelijk dat ze zich in een onzekere arbeidspositie bevinden: ze hebben afwisselend wel of geen werk, leven soms van een werkloosheidsuitkering, wisselen van functie, enz.

d) Stabiele arbeidssituatie:

Het gaat hier om mensen met een vaste baan. Zij beschikken over een arbeidscontract van onbepaalde duur of werken voor zichzelf. Het gaat in ieder geval om een vaste, stabiele arbeidssituatie. Het spreekt voor zich dat een deel van deze mensen werkzaam is binnen bedrijven die mogelijk moeten inkrimpen, en dus het risico loopt op latere leeftijd werkloos te worden.

Om een scholings- en werkgelegenheidsbeleid uit te stippelen en te evalueren, zou ook rekening moeten worden gehouden met het scholingsniveau van degenen die zich in de hiervoor genoemde situaties bevinden.

Door de vier hiervoor genoemde situaties en de individuele scholingsniveaus aan elkaar te relateren zou men de doelgroepen voor scholing kunnen vaststellen.

5. De kwaliteit van de communautaire en nationale systemen voor statistische gegevens

De kwaliteit van plannings en evaluaties hangt deels af van de kwaliteit van

de instrumenten waarmee binnen een bepaald onderzoeksgebied, bij een bepaald deel van de bevolking en bij bepaalde activiteiten statistische gegevens worden vergaard.

In ons technische voorstel (Planas, García, 1991) hebben we reeds naar voren gebracht dat er voor een goed evaluatiebeleid - vooral als daarin een zekere continuïteit wordt nagestreefd - zo uitgebreid mogelijk gebruik dient te worden gemaakt van de beschikbare statistische gegevens en, wanneer deze ontbreken, de beschikbare instrumenten verbeterd of nieuwe instrumenten ontwikkeld moeten worden.

Een deel van de hiervoor beschreven problemen is te wijten aan de tekortkomingen in de genoemde statistische informatiesystemen. Doordat deze systemen zich in de verschillende lid-staten op verschillende manieren ontwikkelen en ze ieder hun eigen kenmerken hebben, is het meestal moeilijk om grip te krijgen op bepaalde hiervoor omschreven situaties en referentie-elementen op een rijtje te zetten voor evaluaties en plannings (CEDEFOP, 1993; Planas, García, 1991).

De problemen in verband met de statistische informatiesystemen - waarvan de oplossing een zeer positieve invloed zou hebben op de mogelijkheden om de ESF-activiteiten te evalueren - zijn van uiteenlopende aard en hebben te maken met ten minste drie aspecten:

a) de relevantie van de variabelen en de mogelijkheden die ze bieden om zaken van elkaar te onderscheiden;

b) het diachronische karakter van de variabelen in longitudinale termen, zodat het mogelijk wordt om afgelegde trajecten te analyseren, en niet langer statistische situaties;

c) de betekenis van de gegevens voor het gebied waar de ESF-activiteiten ten uitvoer worden gebracht.

Met behulp van de systemen zou inzicht moeten worden verkregen in de veranderingen die spelen, de tendensen die daarin te bespeuren zijn en de specifieke kenmerken van de verschillende doelgroepen in de verschillende lid-staten. En in het kader van de Europese Gemeen-



schap zou een impuls moeten worden gegeven aan de instrumenten waarmee internationale verbanden kunnen worden gelegd. Dit impliceert dat de statistische informatiesystemen van de verschillende lid-staten en Eurostat en de evaluaties van de Structuurfondsen nauw op elkaar moeten worden afgestemd.

6. Feed-back van de uitkomsten van evaluaties ex post

Last but not least heeft een laatste groep problemen en knelpunten te maken met de tijden waarop evaluaties worden uitgevoerd. Uit de opgedane ervaringen met evaluaties van de effecten van scholing voor bepaalde bevolkingsgroepen (opname door de arbeidsmarkt en herscholing) blijkt wederom dat het nuttig is om longitudinale onderzoeken van zo'n drie maanden tot een jaar te doen, zodat kan worden nagegaan in hoeverre de scholing van invloed is geweest op het traject dat mensen in het werkende bestaan hebben afgelegd (Planas, García 1991).

Daar er een bepaalde periode verstrijkt tussen het begin en het einde van de scholing, en er daarna bovendien tijd nodig is om de evaluaties ex post uit te voeren, de benodigde informatie bij elkaar te brengen en de resultaten te analyseren, hebben de conclusies en aanbevelingen uit de evaluaties ex post geen weerslag op volgende scholingsprogramma's. Die programma's worden namelijk, om redenen die voor zich spreken, geïmplementeerd, voordat de andere programma's zijn afgesloten.

Literatuur

Burgarelli A. 1991. *Metodi di valutazione dei programmi operativi di FSE*. ISFOL. Rome (Mimeo).

Carnoy M. en Levin H. 1985. *Schooling and Work in the Democratic State*. Stanford University Press. Stanford USA.

Casal J., García M. en Merino R. 1994. *Evaluació ex-post de polítiques públiques de formació, ocupació i orientació*. ICE-UAB. Mimeo.

CEDEFOP 1993. *Formation et marché du travail: l'utilisation des données pour la prise de décision*. CEDEFOP. Berlijn.

CEDEFOP 1994. *The Determinants of Transitions in Youth*. CEDEFOP. Berlijn.

Evaluaties ex post strekken zich over een langere periode uit en kunnen geen positief effect hebben op de volgende twee programma's. Sterker nog, een evaluatie ex post van scholingsprogramma's wordt logischerwijs beïnvloed door de economische conjunctuur en de conjunctuur van de arbeidsmarkt (groei of recessie). Dit betekent dat de conjunctuur waarschijnlijk van grote invloed is op de aanbevelingen die op basis van de evaluatie worden gedaan.

Bij wijze van slotwoord willen we er nog op wijzen dat het, in het licht van de functie van de Structuurfondsen voor de maatschappelijke samenhang en de economische ontwikkeling binnen de Europese Unie, van groot belang is dat er bijzondere aandacht wordt besteed aan toetsingen van de doeltreffendheid van de structuurmaatregelen van de Gemeenschap.

Toetsing van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de genoemde structuurmaatregelen is van fundamenteel belang voor het overleg tussen de maatschappelijke hoofdrolspelers onderling en tussen deze hoofdrolspelers en de Commissie.

Wij zijn, om al deze redenen, van mening dat de hier besproken problemen en risico's, zowel in beleidsmatig als in budgettair opzicht, bijzondere aandacht van de Commissie en de andere communautaire instellingen dienen te krijgen, zodat er voor de effecten van de structuurmaatregelen van de Europese Unie significante, transparante en vergelijkbare toetsings- en informatiesystemen tot stand komen.

Europese Commissie 1994. *Crecimiento, competitividad y empleo* (Groeï, concurrentievermogen en werkgelegenheid) Bureau voor officiële publikaties van de Europese Gemeenschap. Brussel-Luxemburg.

Galant O. en Cavalli A. 1993. *L'allongement de la jeunesse*. Observatoire du changement sociale. Poitiers.

Kingdon J. W. 1984. *Agenda alertatives and public policy*. Little Brown. Boston

Lindley R. 1991. *Methods of evaluation for the European Social Fund*. University of Warwick. (Mimeo).

Planas J. 1993. *Els usos formatius dels joves y la seva inserció professional*. UAB.

“Evaluaties ex post strekken zich over een langere periode uit en kunnen geen positief effect hebben op de volgende twee programma's.”

Planas J., García M. 1991. *Méthodologie pour l'évaluation ex-post des Programmes Opérationnels co-financés par le F.S.E*. ICE-UAB, Barcelona.

Romani C. 1991. *Insertion professionnelle des jeunes et lutte contre le chômage de longue durée. Réflexion pour l'élaboration d'un guide méthodologique d'évaluation*. CEREQ. Paris. (Mimeo).

Tanguy L. (o.l.v.) et al. 1986. *L'introuvable relation formation/emploi*. La Documentation Française. Paris.



Erwin Seyfried

Vanaf 1993 professor sociale psychologie en hoofd van de Forschungsstelle für Berufsbildung,

Arbeitsmarkt und Evaluation aan de Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege te Berlijn. Daarvoor hoofd van de afdeling revalidatie-onderzoek aan het Psychologisches Institut van de Freie Universität te Berlijn.



In dit artikel wordt de betekenis onderzocht van de communautaire initiatieven die in het kader van het Europees Sociaal Fonds op het gebied van de human resources tot ontwikkeling worden gebracht. Hierbij wordt in het bijzonder ingegaan op een aantal problemen bij de uitvoering van deze initiatieven en op de ervaringen met en de resultaten van het HORIZON-initiatief in de Bondsrepubliek. De uitspraken in dit artikel stelen op onderzoek dat door de auteur en zijn medewerkers bij de "Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation" te Berlijn verricht is [zie ook de literatuurgegevens aan het slot van dit artikel].

De communautaire initiatieven op het gebied van de human resources: ervaringen met en resultaten van transnationale programma's ter stimulering van de beroepsopleiding en de werkgelegenheid

1. De communautaire initiatieven

Door de hervorming van de Structuurfondsen in 1988 heeft de Europese Commissie voor het eerst de mogelijkheid gekregen om op eigen initiatief aan de lid-staten voorstellen te doen voor door de Structuurfondsen te subsidiëren activiteiten, die voor de Gemeenschap van bijzonder belang zijn (zie artikel 11 van Verordening nr. 4253/88 van de Raad, gewijzigd bij Verordening nr. 2082/93 van de Raad). Terwijl de lid-staten de prioriteiten voor de interventies van de Structuurfondsen gewoonlijk zelf in Operationele Programma's vastleggen, heeft de Commissie met de zogeheten communautaire initiatieven een instrumentarium ter beschikking gekregen waarmee ze - in aanvulling op het nationale beleid - vanuit een gemeenschappelijke visie richting kan geven aan het structuur-, opleidings- en werkgelegenheidsbeleid.

Van dit instrumentarium is sindsdien druk gebruik gemaakt: de Commissie heeft intussen namelijk ruim twaalf communautaire initiatieven het licht doen zien. En voor de periode 1994-1999 is 9% van de financiële middelen van de Structuurfondsen, ofte wel 13,45 miljard Ecu voor de communautaire initiatieven gereserveerd.

1.1 Kenmerken van de communautaire initiatieven op het gebied van de human resources

Verreweg de meeste initiatieven zijn tot nu toe tot uitvoering gebracht onder de hoede van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO). In het kader van de steunverlening op het gebied van de human resources en dus onder verantwoordelijkheid van het Europees Sociaal Fonds (ESF) zijn in 1990 in eerste instantie voorstellen gedaan voor drie initiatieven, namelijk EUROFORM, NOW en HORIZON (zie Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen van 29-12-1990, nr. C 327/05). EUROFORM was in het verlengde van de interne markt gericht op de ontwikkeling van nieuwe beroepskwalificaties en nieuwe werkgelegenheid, NOW op gelijke kansen voor vrouwen op het gebied van beroepsopleidingen en werkgelegenheid, en HORIZON op een betere toegang tot de arbeidsmarkt voor gehandicapten en andere kansarme groepen. Met deze initiatieven was een totaalbedrag van 760 miljoen Ecu gemeoid.

De communautaire initiatieven hebben hun Europese dimensie te danken aan het feit dat lokale projecten slechts dan steun krijgen, wanneer in het kader van transnationale partnerships wordt samengewerkt met projecten uit andere lid-staten.



Daarbij wordt prioriteit verleend aan projecten, waarin wordt samengewerkt met partners uit de gebieden die onder doelstelling 1 van de Structuurfondsen vallen, d.w.z. de economisch zwakste regio's binnen de Gemeenschap. Op deze wijze wil men de transfer van ervaringen en know-how naar deze regio's bevorderen en tevens een bijdrage leveren aan de sociale samenhang in de Gemeenschap. Tegelijkertijd vormen de communautaire initiatieven op het gebied van het human resources development ook een eerste aanzet in de richting van een Europese dimensie op het gebied van de beroepsopleiding en de inpassing van kansarme groepen in de maatschappij.

De communautaire initiatieven op het gebied van de human resources verschillen echter niet alleen door hun transnationale karakter van de traditionele steun van het Europees Sociaal Fonds. De interventies van het Europees Sociaal Fonds in het kader van de zogeheten Communautaire Bestekken zijn van oudsher gericht op de hoofdlijnen van het arbeidsmarktbeleid van de afzonderlijke lid-staten. Deze interventies hebben primair een kwantitatief karakter en maken ieder afzonderlijk geen deel uit van een gemeenschappelijk beleid. De communautaire initiatieven daarentegen zijn projectgerichte programma's die primair een kwalitatief karakter hebben.

1.2 Problemen bij de uitvoering van de communautaire initiatieven op het gebied van de human resources

De drie hierboven genoemde communautaire initiatieven voor de ontwikkeling van de human resources waren aanvankelijk gepland voor de periode 1991-1993, maar moesten als gevolg van vertragingen bij de praktische uitvoering verlengd worden tot eind 1994. Deze vertragingen deden zich voornamelijk voor, doordat de Commissie de communautaire initiatieven opgestart had voordat de voor de uitvoering noodzakelijke structuren, procedures en gegevens voorhanden waren. De communautaire initiatieven zijn weliswaar in eerste instantie als transnationale programma's bedoeld, maar het transnationale aspect speelde in de meeste gevallen in de lid-staten niet mee bij de uitwerking van de maatregelen en de pro-

jecten. Het transnationale aspect was meer een middel en een noodzakelijke voorwaarde om lokale activiteiten gefinancierd te krijgen dan een op zichzelf staand doel in de richting van een gemeenschappelijk beleid. De start met het praktische werk op lokaal niveau werd bovendien bemoeilijkt doordat de lid-staten bij de uitvoering van de verschillende fasen van het programma niet met elkaar in de pas liepen en er geen behoorlijke strategie voor de afstemming tussen de transnationale partnerships was. Ook op ander vlak ontbrak het aan duidelijke uitgangspunten en onderlinge afstemming. De communautaire initiatieven moesten innovatieve programma's zijn, maar een definitie van wat onder innovatief verstaan moest worden ontbrak. Het was de bedoeling om de communautaire initiatieven op het gebied van de human resources tot ontwikkeling te brengen in nauwe samenhang met andere, aanverwante programma's van de Gemeenschap, maar werkbare lijnen om tot die vereiste synergie te komen, vielen niet te ontdekken.

Vanuit Europees oogpunt zijn de communautaire initiatieven, ondanks de zwakke punten bij de uitvoering ervan, toch van eminent belang, aangezien zij aan de hoofdstroom traditionele interventies van het Europees Sociaal Fonds een kwalitatieve, projectgerichte component toevoegen en aan de beroepsopleiding en het arbeidsmarktbeleid in de lid-staten een gemeenschappelijke Europese dimensie geven.

1.3 Perspectieven voor de communautaire initiatieven op het gebied van de human resources

Inmiddels staat het vast dat de communautaire initiatieven op het gebied van de human resources - zij het met de voor de Commissie gebruikelijke vertraging en een enigszins gewijzigde doelstelling - van 1994 tot 1999 worden voortgezet (zie Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen van 1-7-94, nr. C 180/10). NOW en HORIZON worden gecontinueerd in het kader van een nieuw communautair initiatief met de titel "WERKGELEGENHEID EN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT". Daarnaast wordt er een nieuw project gestart met de naam YOUTH

"Door de hervorming van de Structuurfondsen in 1988 heeft de Europese Commissie voor het eerst de mogelijkheid gekregen om op eigen initiatief aan de lid-staten voorstellen te doen voor door de Structuurfondsen te subsidiëren activiteiten, die voor de Gemeenschap van bijzonder belang zijn (...)"

"Het transnationale aspect was meer een middel en een noodzakelijke voorwaarde om lokale activiteiten gefinancierd te krijgen dan een op zichzelf staand doel in de richting van een gemeenschappelijk beleid."

"De communautaire initiatieven moesten innovatieve programma's zijn, maar een definitie van wat onder innovatief verstaan moest worden ontbrak."

"Vanuit Europees oogpunt zijn de communautaire initiatieven, ondanks de zwakke punten bij de uitvoering ervan, toch van eminent belang, aangezien zij aan de hoofdstroom traditionele interventies van het Europees Sociaal Fonds een kwalitatieve, projectgerichte component toevoegen en aan de beroepsopleiding en het arbeidsmarktbeleid in de lid-staten een gemeenschappelijke Europese dimensie geven."



START, dat de inpassing van jongeren op de arbeidsmarkt ten goede moet komen. EUROFORM wordt daarentegen geschrapt. Voor 1994-1999, d.w.z. voor de zes jaar van het programma zijn de volgende begrotingen gereserveerd:

Overzicht 1

Begroting voor het communautaire initiatief "WERKGELEGENHEID" van 1994-1999 (in miljoen ecu)

activiteiten NOW	370 mecu
activiteiten HORIZON	730 mecu
activiteit YOUTH START	300 mecu
<hr/>	
Totale begroting voor het initiatief "WERKGELEGENHEID"	1.400 mecu

"Door de recessie (...) is de inpassing van maatschappelijke probleemgroepen op de arbeidsmarkt steeds moeilijker geworden."

De razendsnelle ontwikkelingen op technologisch vlak leiden tot steeds nieuwe kwalificatie-eisen. "Voor iedereen die problemen heeft met het leveren van prestaties, voor werknemers met een handicap of andere manco's waardoor ze niet aan deze eisen voldoen, betekent dit dat de kansen op een baan steeds kleiner worden."

In de Bondsrepubliek is "het aantal werklozen onder de gehandicapten (...) ongeveer tweemaal zo hoog als het gemiddelde aantal werklozen op de hele bevolking. Bovendien blijven gehandicapten en andere kansarme groepen aanzienlijk langer werkloos dan de gemiddelde werkloze."

Daarnaast wordt in het kader van het Europees Sociaal Fonds een initiatief ontwikkeld met de naam ADAPT, dat gericht is op de "aanpassing van werknemers aan veranderingen in de productiesector" en op stimulering van de werkgelegenheid (zie Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen van 1-7-94, nr. C 180/09). Dit initiatief is bedoeld als aanvulling op de nieuwe doelstelling 4 van het Europees Sociaal Fonds, die primair gericht is op voorkoming van werkloosheid door tijdige verdere ontwikkeling van de kwalificaties van werkenden. Ook voor ADAPT zullen de Europese Structuurfondsen in de periode 1994-1999 naar alle waarschijnlijkheid 1,4 miljard ecu vrijmaken.

2. Het HORIZON-initiatief

Het huidige en het toekomstige HORIZON-initiatief beoogt de inpassing van gehandicapten en bepaalde kansarme groepen in de wereld van het werk te bevorderen. Voor het thans lopende programma staat in drie jaar 304 miljoen ecu ter beschikking.

Dat een programma voor deze groepen nodig is, blijkt wel uit het feit dat gehandicapten en andere kansarme groepen zich in alle Europese landen - ondanks ten dele grote nationale inspanningen - met uitsluiting uit het werkende bestaan en de maatschappij geconfronteerd zien. Tijdens de aanhoudende economische groei in de jaren tachtig kwamen er in de

Europese Unie weliswaar veel nieuwe arbeidsplaatsen bij, maar het aantal langdurig werklozen steeg tegelijkertijd ook. Door de recessie, die aan het begin van de jaren negentig aanvankelijk onopgemerkt voortschreed en later steeds duidelijker aan den dag trad, is de inpassing van maatschappelijke probleemgroepen op de arbeidsmarkt steeds moeilijker geworden. HORIZON is op mensen gericht die niet alleen werkloos zijn, maar daarnaast door hun marginale positie in de maatschappij bijzonder moeilijk in te passen zijn.

De genoemde probleemgroepen hebben, zo blijkt uit de statistieken, in de eerste plaats geen beroepsopleiding genoten. En dat terwijl een beroepsgerichte kwalificatie nog meer dan vroeger een absolute voorwaarde is om een baan te vinden. De situatie op de arbeidsmarkt moet namelijk ook worden gezien tegen de achtergrond van de razendsnelle ontwikkelingen op technologisch vlak, die steeds tot nieuwe kwalificatie-eisen leiden. In de belangrijkste deelgebieden van de productiesector, overheidssector en dienstverlening worden steeds hogere eisen gesteld aan sleutelvaardigheden op economisch, technologisch en sociaal gebied. Voor iedereen die problemen heeft met het leveren van prestaties, voor werknemers met een handicap of andere manco's waardoor ze niet aan deze eisen voldoen, betekent dit dat de kansen op een baan steeds kleiner worden. Het percentage werklozen bij deze groepen ligt in de Bondsrepubliek dan ook duidelijk hoger dan bij andere bevolkingsgroepen. Het aantal werklozen onder de gehandicapten is ongeveer tweemaal zo hoog als het gemiddelde aantal werklozen op de hele bevolking. Bovendien blijven gehandicapten en andere kansarme groepen aanzienlijk langer werkloos dan de gemiddelde werkloze. Deze mensen hebben economisch gezien dan ook met grote onzekerheid te kampen en lopen maatschappelijk gezien het risico dat ze uit de boot vallen.

Een van de oorzaken van dit probleem is dat het voor deze groepen moeilijk is om toegang tot beroepsopleidingen te krijgen. Het gevolg daarvan is dat ze weinig gekwalificeerd zijn, wat hun inpassingsmogelijkheden in het arbeidsproces beperkt. Er moeten dan ook betere oplei-



dingsmogelijkheden voor deze groepen komen. Bovendien moeten er ook arbeidsplaatsen tot stand worden gebracht, die toegesneden zijn op de bijzondere situatie van deze mensen.

In tegenstelling tot de traditionele activiteiten van het Europees Sociaal Fonds staan bij het HORIZON-initiatief de specifieke problemen van gehandicapten en andere kansarme groepen centraal. Terwijl de Operationele Programma's van de lid-staten overwegend in het teken staan van de problemen op het gebied van het arbeidsmarktbeleid, richt het HORIZON-initiatief zich óók op sociaal-politieke problemen, die bepalend zijn voor de uitsluiting van de doelgroepen uit de maatschappij. Het spreekt vanzelf dat er in het kader van het HORIZON-initiatief geen sociale uitkeringen worden verstrekt. Doelstelling is en blijft de inpassing van de desbetreffende groepen in het werkende bestaan. Met het HORIZON-initiatief heeft het Europees Sociaal Fonds naast zijn taakstelling op het terrein van het arbeidsmarktbeleid echter ook een sociaal-politieke dimensie gekregen, daar de maatregelen die voor steun in aanmerking komen inhaken op de concrete sociale omstandigheden, die de inpassing van de genoemde doelgroepen in het werkende bestaan in de weg staan.

3. Ervaringen met en eerste resultaten van het HORIZON-initiatief in de Bondsrepubliek

Uitgaande van een door de Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation bij de Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege te Berlijn verrichte evaluatie van het HORIZON-initiatief in de Bondsrepubliek, vatten we hieronder de belangrijkste resultaten samen van een eerste onderzoek bij 107 projecten en bij een vrij representatieve selectie van 1.217 deelnemers.

3.1. Overzicht van de deelnemers aan projecten in het kader van het HORIZON-initiatief

Voor gehandicapten worden in het kader van het initiatief 45 projecten gesubsidi-

eerd, voor kansarme groepen 22 projecten, en voor migranten 33 projecten. Zes projecten zijn gericht op gemengde groepen deelnemers en bij vijf projecten zijn er geen deelnemers in de eigenlijke betekenis van het woord. Bij de projecten die voor begin 1994 onder de loep werden genomen, waren 3.379 personen betrokken, die als volgt over de afzonderlijke doelgroepen te verdelen zijn:

Overzicht 2

HORIZON-deelnemers in de Bondsrepubliek

Gehandicapten	1.520 personen	(45%)
Kansarme groepen	506 personen	(15%)
Migranten	1.353 personen	(40%)
Totaal aantal deelnemers	3.379 personen	(100%)

Twee derde van de deelnemers bestaat uit mannen. Bij de kansarme groepen is het percentage vrouwen het laagst (25%), bij de migranten is het percentage vrouwen het hoogst (43%). Een belangrijk doel van het initiatief, nl. een gelijk aantal deelnemers van beide seksen, is daarmee dus niet gerealiseerd.

Het gemiddelde onderwijs- en scholingsniveau van de HORIZON-deelnemers is bij alle drie de doelgroepen zonder uitzondering laag:

- meer dan twee derde van de deelnemers beschikt niet over een beroepsgerichte vooropleiding
- meer dan 40% van de jeugdige deelnemers heeft geen enkel schooldiploma
- nog eens 45% heeft alleen een eindexamen van de 'Hauptschule' (vgl. MAVO in Nederland)
- van de jongeren uit de kansarme groepen heeft zelfs 54% zijn of haar opleiding op school niet afgemaakt.

Bijna de helft van de HORIZON-deelnemers heeft nog nooit een baan gehad. De meeste deelnemers schrijven hun werkloosheid toe aan het feit dat ze geen beroepsopleiding hebben. Bovendien kampen veel HORIZON-deelnemers met persoonsgebonden sociale problemen:

"(...) richt het HORIZON-initiatief zich óók op sociaal-politieke problemen, die bepalend zijn voor de uitsluiting van de doelgroepen uit de maatschappij."

Uit de "evaluatie van het HORIZON-initiatief in de Bondsrepubliek" (...) blijkt dat "een belangrijk doel van het initiatief, nl. een gelijk aantal deelnemers van beide seksen, daarmee dus niet gerealiseerd is, het gemiddelde onderwijs- en scholingsniveau van de HORIZON-deelnemers bij alle drie de doelgroepen (...) laag is (...) en bijna de helft van de HORIZON-deelnemers nog nooit een baan heeft gehad."



“Met het HORIZON-initiatief is het gelukt om mensen uit de achterstandsgroepen te bereiken, die door objectief vaststelbare en meer in de persoon gelegen manco's heel slechte kaarten op de arbeidsmarkt hebben.”

maar

“Slechts bij een kleine 25% van de projecten worden reguliere opleidingen gegeven die uitmonden in een diploma.”

“De transnationale samenwerking heeft vaak nog een betrekkelijk vrijblijvende vorm en inhoud. Het ontbreekt aan duidelijke ideeën over gemeenschappelijk te bereiken doelstellingen.”

- 40% van alle deelnemers heeft huisvestingsproblemen
- een derde heeft last van eenzaamheid en alleen zijn
- 25% heeft problemen door schulden
- alcohol- en drugsproblemen spelen - volgens de deelnemers zelf - echter slechts bij minder dan 10% een rol.

De gehandicapten zijn ten opzichte van de andere kansarme groepen iets ondervertegenwoordigd. Aan de andere kant heeft men bij de groep gehandicapten ook mensen bereikt, die bij andere maatregelen tot nog toe slechts onvoldoende steun hebben gekregen. Zo is 8% van de deelnemers verstandelijk gehandicapt en heeft 14% psychische problemen. Vergelijken met de andere groepen is een onevenredig hoog aantal van hen afkomstig uit sociale werkplaatsen. Met hun inpassing in bedrijfsmatige activiteiten worden op het gebied van de beroepsmatige revalidatie nieuwe wegen gegaan. Lichamelijk en zintuiglijk gehandicapten zijn met 5%, resp. 3% sterk ondervertegenwoordigd.

Met het HORIZON-initiatief is het gelukt om mensen uit de achterstandsgroepen te bereiken, die door objectief vaststelbare en meer in de persoon gelegen manco's heel slechte kaarten op de arbeidsmarkt hebben. Dit geldt vooral voor werkloze jongeren zonder afgesloten schoolopleiding en allochtone meisjes.

3.2 Ten uitvoer gebrachte maatregelen

Met de middelen uit het HORIZON-initiatief heeft men vooral de psycho-sociale begeleiding in de projecten aanzienlijk kunnen uitbreiden. Dit werkte door in de kwaliteit van de beroepsgerichte scholingsmaatregelen voor de desbetreffende doelgroepen.

De beroepsgerichte scholingsmaatregelen in het kader van het initiatief zijn vooral geconcentreerd op de metaal- en houtsector, administratieve en commerciële beroepen, en de diverse dienstverlenende sectoren. De vakrichting van de beroepsgerichte scholingsmaatregelen wordt echter maar zelden bepaald aan de hand van

gerichte analyses van de situatie op de regionale arbeidsmarkt.

Slechts bij een kleine 25% van de projecten worden reguliere opleidingen gegeven die uitmonden in een diploma. Bij het merendeel van de projecten reikt men aan de deelnemers alleen een niet-erkend deelname-certificaat uit, dat op de arbeidsmarkt vermoedelijk niet veel waarde heeft.

3.3 Transnationale samenwerking

Transnationale samenwerking is een eis om voor steun van het initiatief in aanmerking te komen, maar de aangegane partnerships blijken niet altijd even goed op elkaar te zijn afgestemd. De meeste overeenstemming is nog op het vlak van de doelgroepen te vinden, veel minder bevredigend is de afstemming echter bij de doelstellingen en de inhoud van de scholingsmaatregelen.

De transnationale samenwerking heeft vaak nog een betrekkelijk vrijblijvende vorm en inhoud. Het ontbreekt aan duidelijke ideeën over gemeenschappelijk te bereiken doelstellingen. Slechts bij 40% van de projecten is er een gemeenschappelijk plan voor werkzaamheden met de partners. Door de gebrekkige afstemming bij de verschillende fasen van het programma (zie hierboven) is er bovendien weinig tijd voor transnationale samenwerking en kan er duidelijk minder worden bereikt.

De betrekkelijk vrijblijvende uitwisseling van pedagogische concepten neemt bij de projecten de belangrijkste plaats in, terwijl bij slechts ongeveer de helft van de projecten naar concrete uitwisseling van lesmateriaal of leerplannen wordt gestreefd en men slechts bij een klein aantal marktgericht opererende projecten producten en procédés uitwisselt.

Bij veel projecten worden niet meer dan een paar algemene gegevens uitgewisseld. Slechts zelden wordt er gestreefd naar dat wat werkelijk bepalend is voor een samenwerkingsverband, namelijk planning van een gemeenschappelijk te maken product of uitwisseling van concrete producten en materialen.

Aan de uitwisseling van deelnemers wordt verhoudingsgewijs weinig belang toege-



kend, al bestaan er op dit punt verschillen tussen de doelgroepen. Bij dit soort uitwisseling staat vooral de culturele dimensie op de voorgrond. Vakkundig gezien levert de transnationale uitwisseling op dit niveau waarschijnlijk niet zoveel op.

De meeste project instanties hebben de werkzaamheden in verband met de organisatie en uitvoering van transnationale activiteiten behoorlijk onderschat. Ook dit is er een indicatie voor dat er op dit punt een zorgvuldigere planning moet worden gemaakt.

4. Conclusies voor toekomstige communautaire initiatieven

Aan de hand van de resultaten van de evaluatie van het initiatief, die we hier voor op een rijtje hebben gezet, kunnen hieronder enkele voorlopige conclusies voor toekomstige initiatieven worden geformuleerd.

4.1 Kwaliteit van de scholingsmaatregelen

Alles bij elkaar genomen wordt er in het kader van de projecten, die via het HORIZON-initiatief worden gesubsidieerd, een heel scala aan beroepsgerichte scholingsmaatregelen aangeboden, die zijn afgestemd op de uitgangssituatie van de deelnemers. De kwaliteit van de scholingsmaatregelen zou in vaktechnisch opzicht echter nog aanzienlijk kunnen worden verbeterd. Daarbij verdienen o.a. de volgende stappen aanbeveling:

□ Bij de planning van beroepsgerichte scholingsmaatregelen moet meer rekening worden gehouden met de kansen die de deelnemers mogelijk wijs op de regionale arbeidsmarkt hebben.

□ Men zal zich in ieder geval veel sterker moeten gaan bezighouden met de vraag hoe de diplomering, die op dit moment niet voldoet, verbeterd kan worden. De deelnemers moeten de mogelijkheid krijgen om vakdiploma's van een hoger niveau te behalen.

□ Veel projecten bereiden de deelnemers reeds voor op een baan, maar de hulp bij

het zoeken naar werk zou nog veel sterker moeten worden gericht op de wereld van het werk en het bedrijfsleven.

4.2 Transnationale uitwisseling

Om de kwaliteit van de transnationale uitwisseling te verbeteren zouden de volgende punten moeten worden aangepakt.

□ De onderlinge afstemming tussen de projecten die deel uitmaken van een partnership, moet worden geoptimaliseerd. Daarbij zou men kunnen uitgaan van :

- de doelgroep, met een differentiatie naar soort handicap of sociale achterstand
- de leeftijd, het kwalificatieniveau en de mate waarin mensen gehandicapt zijn
- de met de projecten te bereiken doelen en de middelen ter verwezenlijking daarvan.

□ De medewerkers van de projecten die deel uitmaken van partnerships moeten over voldoende talenkennis voor transnationale samenwerking beschikken. De samenwerking tussen de partners dient formeel te worden geregeld, er moet een gemeenschappelijk doel op papier worden gezet, en er dienen werkplannen voor de verwezenlijking van de doelstellingen te worden opgesteld.

□ Voor de samenwerking moet een gemeenschappelijk inhoudelijk zwaartepunt worden gekozen (bijv. ontwikkeling van een leerplan of module, uitwerking van bedrijfseconomische uitgangspunten of van een evaluatieplan) en de specifieke bijdragen van de verschillende partners moeten eveneens worden vastgelegd.

□ De transnationale activiteiten moeten inhoudelijk gezien tot betere scholingsmogelijkheden en/of een betere inpassing van de deelnemers in het arbeidsproces bijdragen.

□ Bij de uitwisseling van deelnemers moet beroepsgerichte scholing en praktische medewerking aan het project van de Europese partner centraal staan. Om tot goede resultaten te komen, moet er voor de uitwisseling een redelijke tijdspanne zijn (minstens twee weken). Bovendien is er voor de inschakeling van deelnemers bij een project van een Europese partner

“De meeste project instanties hebben de werkzaamheden in verband met de organisatie en uitvoering van transnationale activiteiten behoorlijk onderschat.”

“Alles bij elkaar genomen wordt er in het kader van de projecten, die via het HORIZON-initiatief worden gesubsidieerd, een heel scala aan beroepsgerichte scholingsmaatregelen aangeboden, die zijn afgestemd op de uitgangssituatie van de deelnemers. De kwaliteit van de scholingsmaatregelen zou in vaktechnisch opzicht echter nog aanzienlijk kunnen worden verbeterd.”



Een uiterst belangrijk aspect voor de kwaliteitsverbetering van de transnationale uitwisseling is gelegen in "(...) de diploma's van de opleidingen die mensen in een met andere Europese partners uitgevoerd project volgen."

"Dergelijke kwaliteitsverbeterende activiteiten in het kader van het communautaire initiatief WERKGELEGENHEID zouden niet in de laatste plaats ook goed zijn voor de algehele modernisering van de beroepsopleidingen in Europa."

"Op EU-niveau is vooral een intensievere uitwisseling tussen het communautaire initiatief WERKGELEGENHEID en de nieuwe Europese programma's op het gebied van de beroepsopleiding, zoals het LEONARDO-programma en het SOCRATES-programma op zijn plaats."

In de discussies zou (...) de totstandbrenging van een Europese ruimte voor de beroepsopleiding centraal moeten staan. Voor dergelijke vraagstukken lijkt het CEDEFOP dé instantie bij uitstek te zijn, daar het de primaire taak van het CEDEFOP is om de beroepsopleiding in Europa tot ontwikkeling te brengen."

een nauwkeurige planning en een zorgvuldige voorbereiding van de zijde van de projectmedewerkers nodig.

□ Een uiterst belangrijk aspect is gelegen in de diploma's van de opleidingen die mensen in een met andere Europese partners uitgevoerd project volgen. Er moeten voor iedereen controleerbare uitgangspunten en normen worden geformuleerd, die ook tot een opwaardering van de diploma's van de deelnemers kunnen leiden.

5. Algemene eisen

Uitgaande van de uitkomsten van de evaluatie van het HORIZON-initiatief in de Bondsrepubliek, verdient het aanbeveling om in het kader van het nieuwe communautaire initiatief WERKGELEGENHEID vooral iets te doen aan de vaktechnische kwaliteit van de steunverlening aan kansarme groepen op de arbeidsmarkt. Om ervoor te zorgen dat ook deze mensen een beroepsopleiding kunnen afronden, moet de ontwikkeling van organisatorische, leerplan-technische en methodisch-didactische scholingsconcepten met veel nadruk worden gestimuleerd. Om hen toegang tot de beroepsopleidingen te verschaffen, moeten er veel flexibeler mogelijkheden komen. Daarnaast zouden ook nieuwe modellen voor gefaseerde opleidingen uitgetest moeten worden, en in het kader van de opleidingen zou veel meer speelruimte moeten worden gecreëerd voor individuele hulp bij het leerproces. Dergelijke kwaliteitsverbeterende activiteiten in het kader van het communautaire initiatief WERKGELEGENHEID zouden niet in de laatste plaats ook goed zijn voor de algehele modernisering van de beroepsopleidingen in Europa.

In transnationale samenwerkingsverbanden zouden nieuwe modulaire scholingsmodellen kunnen worden ontwikkeld en uitgetest, die zo mogelijk ook dienen uit te monden in beroepskwalificaties. Dit zijn zeer vergaande doelstellingen, die de project instanties nauwelijks alleen zullen kunnen verwezenlijken. In de lidstaten zullen dergelijke voornemens geflankeerd moeten worden door dienovereenkomstige overeenkomsten tussen de sociale partners en beroepsorganisaties. Maar het gaat hier natuurlijk ook om een Europese aangelegenheid. Op EU-niveau is vooral een intensievere uitwisseling tussen het communautaire initiatief WERKGELEGENHEID en de nieuwe Europese programma's op het gebied van de beroepsopleiding, zoals het LEONARDO-programma en het SOCRATES-programma op zijn plaats. In de discussies over de vaktechnische kant van de zaak zouden de huidige modaliteiten en toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de certificering en - daarmee samenhangend - de totstandbrenging van een Europese ruimte voor de beroepsopleiding centraal moeten staan. Voor dergelijke vraagstukken lijkt het CEDEFOP dé instantie bij uitstek te zijn, daar het de primaire taak van het CEDEFOP is om de beroepsopleiding in Europa tot ontwikkeling te brengen.

Ter verbetering van de kwaliteit van de communautaire initiatieven op het gebied van de human resources zou ten slotte ook doelgerichte steun kunnen worden gegeven voor bij- en nascholingscursussen, die door derden aan de transnationaal samenwerkende projecten gegeven zouden kunnen worden. Ook hier is een belangrijke taak weggelegd voor zowel de Europese Commissie als het CEDEFOP, maar ook voor de nationale coördinatoren in de lidstaten.

Literatuur

Seyfried, E.: Erste Bilanz der Gemeinschaftsinitiativen HUMANRESSOURCEN - HORIZON. Eine Synthese der nationalen Studien. Research report for the European Commission, DG V, Brussels 1992.

Seyfried, E., Bühler, A. and Schütte, F.: Zwischenbericht: Evaluation der Gemeinschaftsinitiative HORIZON in der Bundesrepublik Deutschland. Research report for the Federal Ministry for Labour and Social Research, Bonn 1994.



Opleidingen in Europa groeien naar elkaar toe - projecten in het kader van het PETRA-Pro- gramma succesvol

Het PETRA-Programma was het tot nu toe grootste EU-programma voor de beroepsopleiding en de voorbereiding van jongeren op het werkende bestaan en de volwassenheid. Het programma ging in 1988 van start. In 1992 ging de tweede fase in en eind 1994 liep het programma af. In het kader van het programma werd steun verleend aan uiteenlopende maatregelen en initiatieven. Deze maatregelen en initiatieven richtten zich onder andere op verblijven en praktijkstages voor leerling-werknemers en jonge werknemers in het buitenland, maar ook op internationale samenwerking bij vraagstukken op het gebied van beroepskeuzebegeleiding en beroepsopleiding.

Een onderdeel van het programma had de opbouw van een Europees netwerk van partnerships op het gebied van de beroepsopleiding tot doel. In dit netwerk stonden de ontwikkeling van de inhoudelijke kant van de beroepsopleidingen voor jongeren én van gemeenschappelijke opleidingen en bij- en nascholingsmogelijkheden voor praktijkopleiders centraal. Tussen 1988 en 1993 werden 820 projecten in het netwerk van partnerships opgenomen (zie de tabel). Twee van deze projecten vonden plaats in Duitsland, Spanje, Italië en Denemarken.

Het PETRA-Programma bood ruimte voor allerlei initiatieven op het vlak van de informatie-uitwisseling en de uitwisseling tussen de verschillende opleidingen onderling. In 1991 startte de afdeling Onderzoek van het Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. een programma, waarin het zwaartepunt lag op een in samenwerking met verscheidene Duitse en buitenlandse opleidingscentra

te ontwikkelen produkt, en in deze context op informatieve bijeenkomsten en uitwisselingen tussen de bij het project betrokken leerling-werknemers en praktijkopleiders. Het doel van het programma was om de opleidingssystemen van andere Europese landen te leren kennen, de samenwerking tussen jongeren uit verschillende beroepsopleidingen te bevorderen, en meer begrip voor andere culturen te kweken.

De "recycling-installatie"

Voor het eerste project kon de medewerking worden ingewonnen van Duitse ondernemingen, nl. Carl Schenk AG in Darmstadt, Leica in Weilburg, VDO Adolf Schindling AG in Frankfurt en Babenhausen, het Spaanse Instituto de Maquina Herramienta (IMH) in Elgoibar, en het particuliere opleidingsinstituut En.A.I.P. te Bologna (Italië). Op deze manier werkten niet alleen verschillende landen met elkaar samen, maar ook verschillende soorten opleidingsinstellingen. Terwijl in Duitsland ondernemingen meewerkten, was in Spanje een bedrijfsoverkoepelende instelling bij het project betrokken, en in Italië een niet bedrijfsgebonden opleidingsinstelling.

De Duitse ondernemingen schakelden leerling-werknemers van het tweede en derde opleidingsjaar voor het project in. In die fase van hun opleiding beschikken ze reeds over de nodige kennis over hun beroep en over een beginpakket vakspecifieke kennis. Bovendien is op dat tijdstip gegarandeerd dat de leerling-werknemers gedurende de tijd van het project nog in opleiding zijn.



Uwe Lorenzen

Hoofd van de afdeling Opleidingen bij VDO Adolf Schindling AG, Babenhausen

Om de beroepsopleidingen in de lid-staten te stimuleren, maakt de Europese Commissie voornamelijk gebruik van Europese programma's voor onderwijs en scholing. Het PETRA-Programma (1988 tot 1994) was een van de omvangrijkste programma's op het gebied van de beroepsopleiding. Een van de onderdelen van het PETRA-Programma was gericht op grensoverschrijdende samenwerking tussen vernieuwende projecten. In dit artikel brengt Uwe Lorenzen verslag uit over twee projecten, die tussen 1991 en 1994 gerealiseerd zijn door jongeren en praktijkopleiders in opleidingscentra in de Bondsrepubliek, Spanje, Italië, en Denemarken.



In Italië “maakten de partners voor het eerst met elkaar kennis. In het kader van een eerste project-bespreking over de gang van zaken werd bovendien informatie gegeven over de stad, het land en het opleidings-systeem. (...) Bij deze gelegenheid bleek dat men nogal sceptisch was over de vraag of het duale systeem ook in Italië kan worden ingevoerd.”

Bij “(...) de eerste coördinatiebijeenkomsten met alle bij het project betrokken jongeren en begeleiders uit Duitsland, Italië en Spanje (...) bleek dat de communicatie bemoeilijkt werd door taalproblemen”

Foto: recycling-systeem voor elektronische printplaten



CEDEFOP

Voor de samenwerking in het kader van het project moest eerst nog een geschikt produkt worden gevonden. De opleidingshoofden van de Duitse ondernemingen kregen daarom van de projectleider, de heer Calchera (Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft) de opdracht ideeën te ontwikkelen. In september 1991 dienden de opleidingshoofden hun voorstellen in. Nadat de voors en tegens ervan waren bekeken, besloot men in het kader van het project **een recycling-systeem voor elektronische printplaten** te ontwikkelen.

Vervolgens moesten er buitenlandse partners voor het project worden gevonden. Nadat ook deze moeilijkheid uit de weg was geruimd, vond er een ontmoeting plaats met de verantwoordelijke opleidingshoofden en praktijkopleiders in Bologna. Hier maakten de partners voor het eerst met elkaar kennis. In het kader van een eerste project-bespreking over de gang van zaken werd bovendien informatie gegeven over de stad, het land en het opleidingssysteem. De Italianen lieten tevens zien hoe hun opleidingen in de praktijk functioneren en aan de Universiteit van Bologna werd een uiteenzetting gegeven over de opleidingssystemen in Spanje en Duitsland. Bij deze gelegenheid bleek dat men nogal sceptisch was over de vraag of het duale systeem ook in Italië kan worden ingevoerd.

Aan het slot van de bijeenkomst gingen de deelnemers akkoord met een globaal

concept voor de ontwikkeling van een recycling-systeem voor elektronische componenten uit printplaten. Nadat de afzonderlijke onderdelen van de installatie op papier waren gezet, kreeg iedere groep opleiders de taak om te zamen met de leerling-werknemers een planning voor het uit te voeren werk te maken.

Aan de hand van deze afspraak werd in de verschillende opleidingsinstellingen een begin gemaakt met de planning, de eerste constructies en realisaties. De opleidingsafdeling van VDO in Babenhäusen had de taak gekregen om zich te buigen over het verwijderen van de elektronische componenten uit de printplaten. Dit bleek moeilijker dan aanvankelijk was aangenomen. Na verschillende discussies en werkzaamheden kwam men tot de slotsom dat afknippen de enige mogelijkheid was. Bij een bijeenkomst in het gebouw van het Bildungswerk werden vervolgens eerste afspraken gemaakt tussen de bij het project betrokken Duitse bedrijven.

In mei en juni 1992 vonden in Elgoibar de eerste coördinatiebijeenkomsten plaats met alle bij het project betrokken jongeren en begeleiders uit Duitsland, Italië en Spanje. Het gastvrije onthaal van de jongeren in de Spaanse gastgezinnen kwam de verdere samenwerking zeer ten goede. De contacten werden echter bemoeilijkt door taalproblemen. Jongeren die onvoldoende Engels spraken, moesten zich bij de project-besprekingen en hun contacten met de gastgezinnen met handen en voeten verstaanbaar maken. Na afloop wezen de jongeren er dan ook op dat ze door hun verblijf in Elgoibar een andere kijk hadden gekregen op de betekenis van een gemeenschappelijke taal en de lessen Engels. Tijdens hun tweede verblijf in Elgoibar volgden de Duitse leerling-werknemers de opleidingen aan het Spaanse instituut. Tijdens hun verblijf deden ze allerlei nieuwe indrukken op van de Spaanse cultuur en het Spaanse opleidingssysteem. Nadat de jongeren weer in Duitsland waren teruggekeerd, gingen ze zo gemotiveerd aan de slag dat in augustus 1992 in Italië gesproken kon worden over de eindmontage van de installatie.

In de zogeheten PETRA-week, die door het Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft in november 1992 georganiseerd



werd, was het dan eindelijk zo ver. De mechanische onderdelen van de installatie werden aangevoerd uit de betrokken landen en bij VDO in Frankfurt door alle leerling-werknemers en jongeren gemoniteerd. Voordat alles daadwerkelijk in elkaar paste, moesten er nog oplossingen worden gevonden voor een aantal problemen. Alleen de pneumatische en elektronische sturing ontbraken nog. Deze werd in het voorjaar van 1993 uit Italië aangevoerd en aangesloten. De installatie kon vervolgens onder luid applaus van alle betrokken begeleiders, leerling-werknemers en praktijkopleiders voor het eerst in werking worden gesteld. Het project was zo'n succes geworden dat de installatie op beurzen, bij evenementen en in alle betrokken ondernemingen tentoongesteld kon worden.

Het "mobiele weerstation"

Tijdens de PETRA-week organiseerde het Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft ook een Europa-dag. Bij die gelegenheid kwamen er nieuwe partners uit Nederland en Denemarken bij, met wie men een tweede project wilde plannen en uitvoeren. Op de Europa-dag gaven de begeleiders van de bij het project betrokken ondernemingen ten overstaan van de aanwezige docenten van scholen voor beroepsonderwijs, opleidingshoofden en vertegenwoordigers van andere opleidingsinstellingen een presentatie van hun opleidingssysteem en de werkzaamheden in het project.

Te zamen met de technische school uit Aalborg, Denemarken begon men in het voorjaar van 1993 met de uitvoering van het tweede project, een weerstation. Ook dit project werd weer in verschillende delen opgesplitst:

- de opleidingsafdeling van VDO Babenhausen zorgde voor de ontwikkeling van de registratie-apparatuur en de evaluatie-elektronica voor de metingen;
- VDO Frankfurt ontwikkelde de interface tussen de registratie-apparatuur en de computer;
- EnAIP Bologna ontwikkelde een Meteosat-ontvangstinstallatie die de ontvangen gegevens bewerkt;
- IMH Elgoibar nam de geleiding van de schotelantenne voor zijn rekening;

- TS Aalborg zorgde voor de grafische weergave van de metingen op de PC;
- en de opleidingsafdeling van firma Schenk te Darmstadt ten slotte bouwde een windrad voor de opwekking van elektriciteit, zodat het weerstation, onafhankelijk van het elektriciteitsnet, op een schip of ergens op een terrein zou kunnen worden ingezet.

Ook in de loop van dit project vonden er weer coördinatiebijeenkomsten plaats en reisde men naar Denemarken en de reeds bekende landen om informatie uit te wisselen. Het project verliep voorspoedig. De aanloopmoeilijkheden, die gewoon zijn bij zo'n complex stuk werk, waren bij het eerste project al uit de weg geruimd. De door de Duitse ondernemingen ontwikkelde onderdelen voor het station werden op 23 september 1994 op een terrein in het Odenwald door leerling-werknemers gemonteerd. De gegevens over het weer werden zichtbaar op analoge apparatuur, die men zelf ontwikkeld had.

Evaluatie

Achteraf bezien waren beide projecten in het kader van het PETRA-Programma voor alle betrokkenen zeer waardevol. Door de unieke combinatie van praktisch werk

Sindsdien kijken de jongeren "(...) anders aan tegen de betekenis van een gemeenschappelijke taal en de lessen Engels."

"Door de unieke combinatie van praktisch werk en de uitwisseling van informatie over de verschillende opleidingssystemen en culturen kwamen de deelnemers, de opleidingsinstellingen en de landen nader tot elkaar. Toen het programma van het Bildungswerk van start ging, stond het helemaal nog niet vast dat er uiteindelijk wel zo'n positief oordeel over het werk in de projecten uit de bus zou komen."

Petra: verblijven in het buitenland en projecten in de lid-staten				
Activiteiten Lid-staten	Verblijven in het buitenland	ENTP- projecten	Jeugd- initiatieven	Informatie- en adviescentra
B	1015	56	106	3
DK	852	42	71	1
D	7430	96	151	10
GR	1134	57	96	1
E	4585	100	109	0
F	5723	89	129	4
IRL	552	51	83	2
I	5501	92	112	2
L	219	33	16	1
NL	1682	53	53	1
P	1232	59	73	2
UK	5506	92	130	1
EU Totaal	35431	820	1129	28
Bron: Task Force Menselijke hulpbronnen 1994				



“De verwerving van sleutelkwalificaties werd in de ondernemingen door verschillende project-werkzaamheden gestimuleerd.”

“Dit soort samenwerking en het daaruit resulterende begrip voor andere culturen is bevorderlijk voor de eenwording in Europa.”

en de uitwisseling van informatie over de verschillende opleidingssystemen en culturen kwamen de deelnemers, de opleidingsinstellingen en de landen nader tot elkaar.

Toen het programma van het Bildungswerk van start ging, stond het helemaal nog niet vast dat er uiteindelijk wel zo'n positief oordeel over het werk in de projecten uit de bus zou komen. Er namen immers verschillende landen met uiteenlopende opleidingssystemen aan de projecten deel. Daarnaast waren er ook op het punt van de apparatuur en pedagogische methoden verschillen tussen de betrokken opleidingsinstellingen. Maar er waren ook gemeenschappelijke elementen waardoor deze verschillen opgevangen werden, namelijk de techniek en de opsplitsing van de projecten in afzonderlijke onderdelen. Door de oriëntatie op de techniek en de opsplitsing van het geheel in op korte termijn uit te voeren taken konden de verschillen in kwalificatieniveau tussen de betrokken jongeren en jonge volwassenen weggewerkt worden.

De praktijkopleiders en de jongeren uit de verschillende landen zijn zeer gemotiveerd en met groot enthousiasme aan de slag gegaan. De taken die de afzonderlijke bedrijven gekregen hadden werden zelfstandig uitgevoerd en er werden ook geheel zelfstandig oplossingen gevonden

voor de problemen die zich bij het werk voordeden. Voor de problemen met de mechanische en elektronische koppelingen werden door de jongeren tijdens de project-besprekingen zelf oplossingen naar voren gebracht. Alle moeilijkheden en problemen konden op deze manier uit de weg geruimd worden.

De verwerving van sleutelkwalificaties werd in de ondernemingen door verschillende project-werkzaamheden gestimuleerd. De werkzaamheden deden een groot beroep op de creativiteit van de jongeren en hadden positieve effecten op hun vakkundige, methodische en sociale competentie. Bovendien verliep het teamwork in de regio en tussen de regio's zeer goed.

Bij VDO in Babenhausen beseft men reeds lang dat een gemeenschappelijke taal in de wereld van het werk van cruciaal belang is. Alle leerling-werknemers krijgen naast het normale opleidingsprogramma dan ook lessen Engels. Dit kwam de leerling-werknemers bij de project-besprekingen met de buitenlandse partners goed van pas.

De begeleidende programma's op cultureel en sociaal terrein werden door alle betrokkenen gewaardeerd. Dit soort samenwerking en het daaruit resulterende begrip voor andere culturen is bevorderlijk voor de eenwording in Europa.

Literatuur

Calchera, F. (Hrsg.): Projektarbeit auf europäisch, Die Erfahrungen des Ariadne-Projekts, Frankfurt 1994 (hrsg. v. Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft)

Müller - Solger, H.: Europäische Förderprogramme für die Aus- und Weiterbildung. In: W. Schlaffke

(Hrsg.): Qualifizierter Nachwuchs für Europa, Köln 1992, S. 70 bis 81.

Wiegand, U.: PETRA - Das war's. In: Der Arbeitgeber, 46. Jg., 1994, D.765/766



Binationale opleidingen voor allochtone jongeren

In de komende jaren zal er een stijgende vraag zijn naar vakmensen, die niet alleen een gedegen beroepsopleiding hebben gehad, maar ook andere talen spreken, vertrouwd zijn met de gewoontes en mentaliteit in andere landen en dus in een internationale omgeving kunnen werken. Om straks te kunnen voldoen aan de toenemende vraag naar vakmensen met op maat gesneden opleidingen, dient de samenwerking tussen de nationale onderwijssystemen te worden versterkt.

Tegen deze achtergrond brengt het Institut der deutschen Wirtschaft te Keulen, met steun van het Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung en het Europees Sociaal Fonds, al sinds 1988 binationale modelprojecten ten uitvoer, waarin allochtone jongeren een beroepsopleiding krijgen.

Het eerste modelproject in deze serie is in 1988 opgestart voor Griekse jongeren, in 1991 volgde een vergelijkbaar project voor Spaanse jongeren, in 1993 voor Italiaanse en Turkse jongeren, en in 1994 is een begin gemaakt met een Duits-Portugees opleidingsprogramma. Het Duits-Griekse programma wordt sinds het einde van de modelfase in juni 1992 verzorgd door het Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft te Frankfurt, terwijl het Institut der deutschen Wirtschaft de verantwoordelijkheid heeft voor de coördinatie en wetenschappelijke begeleiding van de overige binationale programma's.

Achtergrond

De modelprojecten hebben de volgende achtergrond:

1) Uit de ontwikkelingen in de kwalificatie-eisen in de Europese economie komt duidelijk naar voren dat een gedegen beroepsopleiding van doorslaggevend belang is om werk te vinden en in een

beroep hogerop te komen. Het aantal banen voor ongeschoolden loopt steeds verder terug.

2) De arbeidsmarkten in Europa, die tot nu toe bijna volledig landgebonden waren, groeien steeds meer samen tot één Europese arbeidsmarkt.

3) Door de toenemende internationalisering en globalisering van de markten worden er andere eisen aan het aantal en het type kwalificaties van vakmensen gesteld.

4) Allochtone jongeren, die in de Bondsrepubliek wonen, zijn duidelijk ondervertegenwoordigd in de Duitse beroepsopleidingen. Terwijl zeventig procent van de Duitse jongeren een beroepsopleiding volgt, is dat onder de allochtone jongeren momenteel niet meer dan zo'n veertig procent.

5) Een bijzonder sterk punt bij allochtone jongeren is dat ze in de regel tweetalig zijn. Indien men erin zou slagen om deze competentie in de beroepsopleidingen mee te nemen en, voor zover het te leren vak betreft, te bevorderen, zouden allochtone jongeren méér mogelijkheden op de arbeidsmarkten krijgen.

6) En last but not least is het van belang dat getracht wordt om de mobiliteit van vakmensen tussen landen door specifieke opleidingsconcepten inhoudelijk te onderbouwen.

De opzet

Het vertrekpunt voor de modelprojecten was een in opdracht van het CEDEFOP uitgevoerde studie van het Institut der deutschen Wirtschaft en een Grieks partnerinstituut (Institute of Economic and Industrial Research te Athene) uit 1986 (zie Holl, Uwe/Lenske, Werner/Hassid, Joseph/Kioulafas, Kyriakos: *Berufsbildung der zweiten Generation griechischer Wanderarbeitnehmer in der Bundesrepublik*



Werner Lenske

Hoofd van de afdeling "Kwalificatieonderzoek" en het project-team

"Binationale opleidingsinitiatieven" bij het Institut der deutschen Wirtschaft te Keulen.

Het Institut der deutschen Wirtschaft te Keulen brengt sinds 1988 binationale modelprojecten ten uitvoer, waarin allochtone jongeren een beroepsopleiding krijgen. Het kleine aantal allochtone jongeren dat in Duitsland een beroepsopleiding volgt en de ontwikkelingen op het gebied van de kwalificaties in Europa vormen de achtergrond voor deze modelprojecten. Door de ontwikkelingen op het gebied van de kwalificaties en de internationaliserings- en globaliseringstrends op de markten stijgt namelijk de vraag naar vakmensen die niet alleen een gedegen beroepsopleiding hebben gehad, maar op hun vakgebied ook in een andere taal kunnen spreken, en vertrouwd zijn met de gewoontes en mentaliteit in andere landen.



Het vertrekpunt voor de modelprojecten was een in opdracht van het CEDEFOP uitgevoerde studie.

“Voor het begin van ieder afzonderlijk modelproject moest veel tijd en werk worden gestoken in de selectie van de beroepen waarvoor opleidingen zouden worden gegeven.”

Bij de selectie werd gekeken naar “(...) functiebeschrijvingen in arbeidsmarktsectoren die als sectoren met toekomst werden beschouwd.”

“Aan de hand hiervan ontstonden ‘binationale kwalificatieprofielen’ (...). Daarna werd bepaald welke in de nationale opleidingssystemen te leren beroepen het beste pasten bij de ‘binationale kwalificatieprofielen’ (...).”

“De selectie van beroepen waarvoor opleidingen zouden kunnen worden gegeven was noodzakelijk, maar niet voldoende om te bereiken dat de “Door de hervorming van de Structuurfondsen in 1988 heeft de Europese Commissie voor het eerst de mogelijkheid gekregen om op eigen initiatief aan de lid-staten voorstellen te doen voor door de Structuurfondsen te subsidiëren activiteiten, die voor de Gemeenschap van bijzonder belang zijn (...).”

CEDEFOP

Deutschland - Griechenland, Berlijn, 1987). Aan de hand van een analyse van het opleidingspeil en de kwalificatieprofielen van Griekse immigranten in de Bondsrepubliek en van de herintredeprocessen van naar hun vaderland terugkerende Grieken kon worden vastgesteld dat er een aanbod aan opleidingen moest komen, dat inspeelde op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkten van twee EG-landen en op de motivatie van buitenlandse werknemers om te leren en op hun behoefte aan kwalificaties.

De grondslagen die voor dergelijke opleidingen op papier werden gezet, zagen er als volgt uit:

1) Om de mobiliteit van vakmensen tussen Griekenland en Duitsland te ondersteunen en migratie voor de afzonderlijke werknemer tot een calculeerbaar risico te maken, moeten er beroepsopleidingen worden ontwikkeld, die voorbereiden op de eisen die in beide landen in een beroep worden gesteld.

2) Bij de selectie van binationale beroepsopleidingen moet rekening worden gehouden met de economische ontwikkelingen en de vraag naar vakmensen op de middellange termijn in beide landen.

3) Om mensen op de lange termijn goede kansen op de arbeidsmarkt te geven, moet er bij de invulling van de binationale beroepsopleidingen rekening worden gehouden met de algemene, niet-landgebonden trends in de vraag naar kwalificaties en de kwalificatie-eisen.

4) Er moeten opleidingen worden gegeven voor beroepen of werkzaamheden die niet alleen in beide landen actueel zijn, maar - door een groeiende behoefte aan vakmensen - daarnaast ook toekomst hebben. Voor de concrete selectie van de opleidingen moet daarom worden vastgesteld naar welke beroepen en werkzaamheden, onder invloed van de economische en technologische ontwikkelingen in beide landen, steeds meer vraag zal zijn en welke beroepen en werkzaamheden qua kwalificatieprofiel in beide landen relatief veel gemeenschappelijk hebben.

Voor het begin van ieder afzonderlijk modelproject moest veel tijd en werk worden gestoken in de selectie van de

beroepen waarvoor opleidingen zouden worden gegeven.

Daar de beroepsopleidingssystemen van de bij de projecten betrokken landen duidelijk van elkaar verschillen en een beroep met een gelijkkluidende beroepsbenaming er in het ene land inhoudelijk dan ook heel anders uit kan zien dan in het andere land, werd er bij de selectie van de beroepen voor de modelprojecten eerst gekeken naar mogelijke werkterreinen, respectievelijk naar “karakteristieke” functiebeschrijvingen in arbeidsmarktsectoren die als sectoren met toekomst werden beschouwd. Aan de hand hiervan ontstonden “binationale kwalificatieprofielen”, die een beeld gaven van de eisen die in beide landen aan vakmensen op een bepaald terrein of bij bepaalde werkzaamheden gesteld worden. Daarna werd bepaald welke in de nationale opleidingssystemen te leren beroepen het beste pasten bij de “binationale kwalificatieprofielen”, d.w.z. er werd bekeken of het merendeel van de niet-landgebonden functie-elementen in een dienovereenkomstig beroep terug te vinden was. Bij het in kaart brengen van deze “Europese beroepen” werd nauw samengewerkt met de arbeidsvoorziening van beide landen en de Ministeries van Werkgelegenheid.

Uit de selectie van de beroepen voor alle binationale modelprojecten kwamen uiteindelijk drie grote beroepenclusters te voorschijn, namelijk:

- 1) commerciële beroepen
- 2) metaalbewerkende en -verwerkende beroepen
- 3) elektrotechnische beroepen

Alle deskundigen die aan de selectie hebben meegewerkt, zijn van mening dat in deze drie clusters de beste kansen voor groei en werkgelegenheid liggen en de vraag naar binationaal opgeleide vakmensen in de betrokken landen zal stijgen.

De uitvoering van de modelprojecten

De selectie van beroepen waarvoor opleidingen zouden kunnen worden gegeven was noodzakelijk, maar niet voldoende om te bereiken dat de *binationale*



opleidingen hand in hand zouden gaan met een verbetering van de kansen voor de jongeren op de arbeidsmarkten van beide landen. Een specifiek doel van de modelprojecten is dat de opleidingen in de Bondsrepubliek gelijktijdig een voorbereiding moeten bieden op *de concrete beroepseisen in het desbetreffende partnerland.*

Met het oog hierop zijn de volgende modaliteiten, die ook in de CEDEFOP-studie als noodzakelijk waren omschreven, bij de uitvoering van de modelprojecten in acht genomen:

Opleidingen in het leerlingwezen

In de projecten wordt met opleidingen in het kader van het Duitse duale systeem (vgl. het Nederlandse leerlingwezen) gewerkt. Dit is van belang voor de realisatie van de eerste doelstelling van de projecten, namelijk het verbeteren van de kansen van de jongeren op de Duitse arbeidsmarkt.

Extra vaktheorie in de eigen taal

Naast de opleiding in het kader van het Duitse duale systeem krijgen de jongeren ook nog vaktheorie in hun eigen taal. Hiermee wil men bereiken dat er tijdens de opleiding in de Bondsrepubliek recht wordt gedaan aan de kwalificatie-eisen van beide landen. Op deze manier wordt er bovendien actief met de tweetaligheid van de jongeren gewerkt en wordt hun beheersing van beide talen tijdens de opleiding gestimuleerd. De aanvullende vaktheorie in de eigen taal neemt drie uur per week in beslag, en wordt gedurende de h ele opleiding gegeven, d.w.z. gedurende drie   vier jaar. De inhoudelijke kant van dit aanvullende onderwijs wordt verzorgd door binationale teams van deskundigen, waarin ervaren praktijkopleiders/praktijkmensen uit de betrokken landen zitting hebben.

Praktijkstage

De jongeren lopen daarnaast ook gedurende een aantal weken stage bij een bedrijf in het betrokken partnerland. Deze stages moeten een aanvulling bieden op de gevolgde vaktheorie in de eigen taal en de jongeren, voor zover mogelijk, een realistische kijk geven op de eisen die in een bepaald beroep in het betrokken land

aan mensen gesteld worden en op de omstandigheden waarin gewerkt wordt. De stages hebben verder ook nog tot doel om de uitwisseling van informatie over verschillen en overeenkomsten op het punt van beroepsopleidingen, functieprofielen, eisen, arbeidsorganisatie, arbeidsmarktstructuren, enz. tussen Duitsland en de betrokken partnerlanden te stimuleren.

Certificering

Om ervoor te zorgen dat de jongeren hun specifieke (binationale) kwalificaties uit de opleidingen in de modelprojecten ook kunnen gebruiken als ze later de arbeidsmarkt opgaan, worden er door de betrokken instellingen in de Bondsrepubliek en het desbetreffende partnerland procedures voor de certificering uitgewerkt, waarmee de verworven kennis kan worden gedocumenteerd. De politieke erkenning van diploma's door beide landen staat daarbij niet op de voorgrond. Het gaat er veeleer om de jongeren documenten mee te geven die een duidelijk beeld geven van de basiskennis en extra kennis die ze hebben verworven en de terreinen waarop ze mogelijk kunnen worden ingezet.

Ervaringen

Sinds 1988 hebben alles bij elkaar genomen zo'n 700 jongeren voor een opleiding in het kader van de modelprojecten gekozen (zie grafiek). Ongeveer een kwart daarvan heeft de opleiding met succes beëindigd en 92 procent daarvan heeft vervolgens werk gevonden in de Bondsrepubliek.

Van 243 jongeren heeft men ondertussen de antwoorden op een vragenlijst over hun ervaringen met de opleidingen binnen.

Bij de motieven om aan de modelprojecten deel te nemen, brengt het merendeel van de jongeren (94%) naar voren dat ze door de geboden extra's een aanvulling op een beroepsopleiding hoopten te krijgen ("verdergaande opleiding"). Hetzelfde percentage jongeren denkt dat de geboden opleiding een goed uitgangspunt is om later in het land van herkomst te kunnen werken. Niet minder dan 87% is van mening dat ze door het project betere kansen op de arbeidsmarkt in het land van herkomst hebben gekregen en  en op de twee jongeren (53%)

"Om ervoor te zorgen dat de jongeren hun specifieke (binationale) kwalificaties uit de opleidingen in de modelprojecten ook kunnen gebruiken als ze later de arbeidsmarkt opgaan, worden er door de betrokken instellingen in de desbetreffende partnerlanden procedures voor de certificering uitgewerkt (...)"

94% van de jongeren "(...) denkt dat de geboden opleiding een goed uitgangspunt is om later in het land van herkomst te kunnen werken."

"Door de stages in de landen van herkomst hebben de jongeren een concretere indruk gekregen van de manier waarop hun beroep in het land van herkomst wordt uitgeoefend en van de manier waarop daar gewerkt wordt."



“Een deel van de Duitse bedrijven die (...) meewerken aan de binationale modelprojecten doen dit vooral omdat ze daardoor de mogelijkheid hebben om jongeren een tweetalige opleiding te geven.”

“Één op de drie ondernemingen is van mening dat er door de Interne Markt in Europa steeds meer vraag zal zijn naar vakmensen, die kennis in huis hebben over de werkzaamheden die in andere landen van de EG in een bepaald beroep worden verricht, vertrouwd zijn met de manier waarop daar gewerkt wordt, en op hun vakgebied ook in een andere taal uit de voeten kunnen.”

denkt, door de verworven extra kwalificaties, ook meer kans op de Duitse arbeidsmarkt te maken en op de lange termijn ook meer mogelijkheden hebben om hogerop te komen (55%). Interessant is dat één op de zeven jongeren (14%) op uitdrukkelijk verzoek van bij het leerlingwezen betrokken ondernemingen aan een project deelnam en 8% helemaal niet aan een beroepsopleiding begonnen was, als de specifieke opleidingen in het kader van de modelprojecten er niet geweest waren.

Op de vraag of ze aan de hand van hun eigen ervaringen ook andere jongeren zouden aanraden om aan de modelprojecten deel te nemen, antwoordde 96% volmondig “ja” en 95% zou, als ze vandaag de dag opnieuw voor de keus zouden staan, weer aan een project deelnemen.

Door de stages in de landen van herkomst hebben de jongeren een concretere indruk gekregen van de manier waarop hun beroep in het land van herkomst wordt uitgeoefend en van de manier waarop daar gewerkt wordt. De voorstelling die ze daarvoor van het een en ander hadden, beruiste veelal op dat wat ze in vakanties hadden gezien en soms dat nog niet eens. Een kwart van de jongeren geeft dan ook aan dat ze nu andere of heel andere ideeën hebben over de wereld van

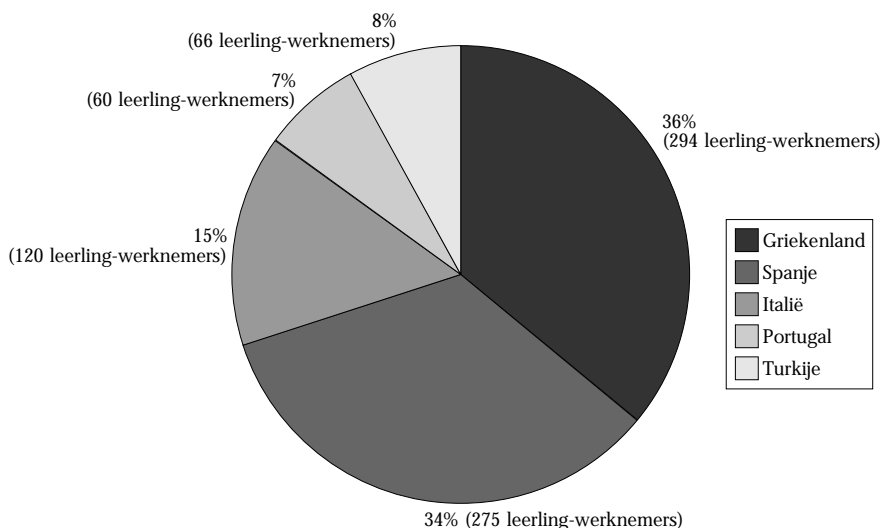
het werk in hun land van herkomst. 61% heeft het over ideeën die “gedeeltelijk” of “iets” veranderd zijn en slechts één op de zeven (14,6%) stelt dat ze door de stage geen andere visie hebben gekregen. Interessant is dat 70% van de jongeren vermeldt dat de stages belangrijk en nuttig zijn geweest voor het verdere verloop van de opleiding in de Bondsrepubliek. Naar het zich laat aanzien heeft dit opleidingsgedeelte een positieve invloed gehad op de motivatie van de jongeren om een beroepsopleiding te volgen, in die zin dat ze door de stages plannen voor zichzelf zijn gaan maken die meer en meer in de pas liepen met de doelstellingen van de opleidingen. Niet minder dan zo'n 60% kan zich namelijk in principe wel voorstellen later ooit eens in het land van herkomst te werken. Één op de vijf heeft zelfs concrete plannen in die richting en slechts 2% sluit dit voor zichzelf absoluut uit.

Een deel van de Duitse bedrijven die sinds 1988 meewerken aan de binationale modelprojecten doen dit vooral omdat ze daardoor de mogelijkheid hebben om jongeren een tweetalige opleiding te geven. Vooral ondernemingen die zaken doen of willen gaan doen met bedrijven in de betrokken partnerlanden of daar dochterondernemingen hebben, zijn van mening dat de behoefte aan tweetalige vakmensen zal toenemen en juichen dergelijke opleidingsinitiatieven dan ook toe.

Het merendeel van de ondernemingen die bij de opleidingsprojecten betrokken waren, geeft aan dat vakmensen met dit soort extra kwalificaties in de toekomst steeds belangrijker zullen worden en pleit er overigens voor om soortgelijke opleidingsinitiatieven ook voor Duitse jongeren te ontwikkelen.

Één op de drie ondernemingen is van mening dat er door de Interne Markt in Europa steeds meer vraag zal zijn naar vakmensen, die kennis in huis hebben over de werkzaamheden die in andere landen van de EG in een bepaald beroep worden verricht, vertrouwd zijn met de manier waarop daar gewerkt wordt, en op hun vakgebied ook in een andere taal uit de voeten kunnen. Één op de vijf ondernemingen beoogt de jongeren na hun opleiding in te zetten op terreinen, waarvoor hun extra kwalificaties bijzonder nuttig en nodig zijn.

Deelnemers aan binationale projecten (in het totaal: 815)





Het Europees Interactief Netwerk van Gemeentelijke Overheden voor het Beleid inzake Etnische Minderheden

Het Europees Interactief Netwerk van Gemeentelijke Overheden voor het Beleid inzake Etnische Minderheden, dat in 1990 in het leven is geroepen door het Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS) in Maastricht en dat sinds 1 januari 1993 financiële steun krijgt van Directoraat-Generaal V van de Europese Commissie, is inmiddels uitgegroeid tot een betrouwbaar Europees netwerk voor informatie over kwesties rond etnische minderheden¹ op plaatselijk (gemeentelijk) niveau. ELAINE is vooral gericht op het plaatselijke beleid, omdat de directe behoeften van etnische minderheden vooral op dit niveau tot uiting komen. Plaatselijke overheden lopen dan ook voorop bij vernieuwende maatregelen om de marginalisering van etnische minderheden tegen te gaan.

Het Europees Centrum voor Werk en Samenleving, een onderzoekscentrum met een gevestigde reputatie dat zich met name met beleid bezighoudt, heeft ervaring met projecten op het gebied van beroepsopleiding, professionalisering, interactieve netwerken, evaluaties en monitoring, multiculturele zaken en het sturen van veranderingsprocessen in organisaties. Hierdoor kan het centrum het ELAINE-netwerk de kennis leveren die de aan het netwerk deelnemende gemeenten nodig hebben om de vraagstukken rond etnische minderheden, ondanks verschillen in historische, politieke of sociaal-culturele achtergrond, met elkaar te kunnen vergelijken.

Een van de belangrijkste doelen van het netwerk is te bewerkstelligen dat gemeenten van elkaars ervaringen leren. Dit leerproces wordt bevorderd doordat mede-

werkers van plaatselijke overheden in staat worden gesteld om met elkaar van gedachten te wisselen over gemeenschappelijke knelpunten en doordat er informatie wordt verschaft over de manier waarop de problemen elders in Europa worden aangepakt. Dat het netwerk zich zo snel ontwikkelt (meer dan 25 gemeenten doen mee), toont aan dat gemeenten het nut inzien van de uitwisseling van praktijkervaring op het gebied van multiculturele zaken. Het succes van het netwerk is voor een deel te danken aan de voortdurend toenemende kwaliteit van de officiële en informele uitwisseling tussen gemeenten en aan het feit dat men steeds beter elkaars ervaringen en kennis leert benutten. Deze verbeterde kwaliteit van de uitwisseling geeft aan dat ELAINE goed functioneert.

De organisatiestructuur van het netwerk rust op drie pijlers: het coördinatiepunt, de deelnemende gemeenten en een stuurgroep. Het coördinatiepunt van ELAINE (dat zich bij het ECWS bevindt) is verantwoordelijk voor de coördinatie, planning en organisatie van het programma van het netwerk. Het fungeert als schakel tussen de gemeenten en zorgt ervoor dat kennis afkomstig uit de gemeenten en aanvullend onderzoek in de informatiestroom terechtkomen. De deelnemende gemeenten hebben als belangrijkste taak informatie te verschaffen over de know-how die ze aan de hand van projecten en praktijkervaring hebben opgedaan. De uitwisseling van know-how vindt plaats via activiteiten en diensten van ELAINE (bijvoorbeeld workshops over één thema, enquêtes, de ELAINE-NewsFax, de Infobank, vergaderingen, en vertegenwoordiging van het netwerk op conferenties van an-



Maria José Freitas

Vanaf 1993 onderzoeksmedewerker aan het Europees Centrum voor Werk en Samenleving te

Maastricht en momenteel verantwoordelijk voor het Europees Interactief Netwerk van Gemeentelijke Overheden voor het Beleid inzake Etnische Minderheden (ELAINE).

ELAINE is een door de Europese Commissie gesubsidiëerd netwerk van het Europees Centrum voor Werk en Samenleving. Doel van het netwerk is de samenwerking en uitwisseling van know-how tussen gemeenten met een beleid voor etnische minderheden te bevorderen. Een van de aspecten waarmee het netwerk zich bezighoudt is de beroepsopleiding en de rol die de gemeenten op dit terrein spelen. In dit artikel worden een aantal plaatselijke opleidingsinitiatieven beschreven. Hoewel de ervaringen uit een gemeente nooit helemaal kunnen worden overgenomen door een andere gemeente, levert ELAINE toch een goed platform voor vergelijkingen van gemeentelijke beleidsinitiatieven en uitwisseling van kennis op Europees niveau.

1) Etnische minderheden is de Nederlandse term die bij het ELAINE-netwerk wordt gebruikt ter verwijzing naar mensen met een andere etnische achtergrond dan de autochtone meerderheid. Daar ELAINE een veeltalig netwerk is, worden er verschillende termen gebruikt in de verschillende netwerktalen.



“De aan ELAINE deelnemende gemeenten hebben in de loop der tijd geleerd hoe ze nuttige gemeenschappelijke elementen uit de informatie kunnen halen en kunnen gebruiken bij de uitstippeling en uitvoering van nieuw beleid in de eigen gemeente.”

dere organisaties). De stuurgroep, ten slotte, is een groep contactpersonen (doorgaans uit bij ELAINE aangesloten gemeenten) die het coördinatiepunt voortdurend advies en steun geeft.

De ervaring heeft geleerd dat het niet voldoende is om documenten te verspreiden waarin de problemen en de aanpak daarvan in de diverse gemeenten in Europa naast elkaar worden gezet. De informatie moet, los van de omvang, ligging of historische achtergrond van de gemeenten, praktisch nut hebben. Ze moet tevens worden afgestemd op de specifieke behoeften van de gemeenten. Dergelijke informatie wordt verkregen via documenten, actieve deelname aan workshops met bezoeken aan projecten, en workshop-verslagen, die eveneens belangrijk zijn voor het leerproces van de deelnemende gemeenten.

Hoewel een beleid niet zonder meer in een andere gemeente of een ander land kan worden toegepast, is het wel zo dat een langdurige en intensieve uitwisseling van ideeën en informatie op de lange termijn haar weerslag kan vinden in nieuw beleid en nieuwe maatregelen. De aan ELAINE deelnemende gemeenten hebben in de loop der tijd geleerd hoe ze nuttige gemeenschappelijke elementen uit de informatie kunnen halen en kunnen gebruiken bij de uitstippeling en uitvoering van nieuw beleid in de eigen gemeente. De gemeenten die vanaf 1990 bij ELAINE zijn aangesloten, hebben voortdurend vooruitgang op dit punt geboekt.

Er worden voortdurend evaluaties door de betrokkenen gemaakt. Deze evaluaties, die in de hele projectopzet verweven zitten, vinden plaats aan de hand van feedback uit de gemeenten, de stuurgroep en DG V van de Europese Commissie. Als voorbeeld kunnen hier de werkgroep-bijeenkomsten over sub-thema's worden genoemd, die tijdens de ELAINE-workshops worden georganiseerd, omdat gemeenten diepgaander op bepaalde sub-thema's van het beleid willen ingaan. Het is opvallend dat dit soort verzoeken in de loop der tijd steeds gericht en specialistischer zijn geworden. Ook dit duidt op vooruitgang en is in overeenstemming met het dynamische leerproces dat ELAINE voorstaat.

Beroepsopleiding

Om het belang van de beroepsopleiding kan men in de moderne samenleving niet meer heen, omdat met beroepsopleidingen niet alleen kan worden ingespeeld op veranderingen (een reactieve rol), maar omdat ze ook een leidraad bieden voor veranderingsprocessen, de bewaking van veranderingen mogelijk maken, en mensen voorbereiden op een proces van levenslange bij- en nascholing (een proactieve rol)². De arbeidsmarkt is momenteel aan snelle veranderingen onderhevig en sterk op bepaalde sleutelvaardigheden gericht. Flexibiliteit, veelzijdigheid en sociale vaardigheden staan thans op alle niveaus van de arbeidsmarkt centraal.

Uit pragmatisch beleidsoverleg binnen het ELAINE-netwerk is het volgende gebleken:

1. Er zijn waarschijnlijk meer overeenkomsten te vinden tussen gemeenten die zich voor dezelfde problemen geplaatst zien, dan tussen gemeenten in hetzelfde land.
2. De integratie* van etnische minderheden wordt vooral bevorderd door lokale, niet-officiële initiatieven.
3. Het is heel zinvol om (gemeenschappelijke) elementen uit het in de verschillende landen gehanteerde beleid te halen en met behulp daarvan een eigen model voor het lokale beleid te ontwikkelen
4. Lokale overheden nemen initiatieven op terreinen waar het landelijk beleid het laat afweten.

* Integratie vereist dat de leden van een samenleving zich aan elkaar aanpassen.

2) CLEO-project, Van leren op de vloer tot lerende organisatie, ECWS, 1992.



Beroepsopleidingen voor etnische minderheden zijn extra belangrijk, omdat de status en het welzijn van bepaalde groepen mensen zoals etnische minderheden sterk afhankelijk zijn van hun kansen op werk, ook op langere termijn. Bovendien nemen de kennis van de taal van het gastland en de interactie tussen mensen door beroepsopleidingen toe.

Bij de beroepsopleidingen voor etnische minderheden moet speciale aandacht worden besteed aan opleidingsprogramma's voor allochtone jongeren en vrouwen. De toegankelijkheid van en de deelname aan beroepsopleidingen is vaak beperkt doordat het aan opleidingsfaciliteiten ontbreekt, de voorlichting gebrekkig is en er taalbarrières bestaan. Een andere factor die meespeelt, is de geringe stimulering van huis uit.

Hieronder volgt een beschrijving van verschillende plaatselijke (beroeps)opleidingsinitiatieven voor etnische minderheden in Europa, die zijn voortgekomen uit het ELAINE-netwerk.

Opleidingsinitiatieven in Antwerpen (B)

De gemeente Antwerpen besteedt in het bijzonder aandacht aan de verbetering van het communicatieproces op scholen met veel kinderen uit etnische minderheden, omdat er weinig communicatie is tussen de directie en de docenten enerzijds, en de allochtone kinderen en hun ouders anderzijds. Dit is niet alleen toe te schrijven aan de taalbarrière, maar ook aan de verschillen tussen de onderwijssystemen. Om verbetering te brengen in de situatie van leerlingen uit etnische minderheden, zijn er speciale interculturele medewerkers aangesteld die als schakels fungeren tussen ouders, docenten en leerlingen. Verder probeert men de gebrekkige communicatie te verbeteren door speciale taalcursussen te geven aan allochtone moeders die het Nederlands slecht beheersen. Door hun gebrekkige kennis van de taal kunnen de moeders hun kinderen niet goed begeleiden en steunen tijdens hun schooltijd. Het onvermogen van de moeders in deze sociale context, wordt negatief voor het kind geacht.

Daarnaast worden allochtone jongeren geholpen bij het vinden van een baan en

worden jongeren die een deeltijdopleiding volgen, extra begeleid. Werkloze jongeren die een deeltijdopleiding volgen, hebben namelijk extra steun nodig om de overstap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken. Daar komt nog bij dat het bedrijfsleven nauwelijks geïnteresseerd is in jongeren die in deeltijd een opleiding volgen, en zeker niet als het om jongeren uit etnische minderheden gaat. Allochtone jongeren krijgen sociaal-psychologische hulp en worden ook geassisteerd bij het oplossen van problemen die demotiverend werken.

Ook de particuliere sector draagt een steentje bij aan de scholing van allochtone jongeren in Antwerpen. Dit geschiedt via een reeks particuliere initiatieven onder de naam "Vitamine W", die in eerste instantie zijn opgestart om hulp te bieden aan laaggeschoolden, langdurig werklozen, vluchtelingen, migranten en anderen die moeilijk aan de slag komen. Allochtone jongeren die een deeltijdopleiding volgen, worden hierbij ondergebracht in werkervaringsprogramma's van buurtorganisaties. In dat kader hebben ze geholpen met de verbouwing van een oud schoolgebouw tot een buurtcentrum en met de renovatie van een oud overdekt zwembad tot een ontmoetingsplaats en recreatiecentrum. Op die manier doen de jongeren werkervaring op, waardoor ze makkelijker soortgelijk betaald werk kunnen vinden.

Opleidingsinitiatieven in Den Haag

Het beleid van de gemeente Den Haag is erop gericht de kwaliteit en de resultaten van de basiseducatie voor volwassenen te verbeteren. Hiertoe worden de cursussen die door de hele stad heen worden gegeven, geïntensiveerd en gecentraliseerd. Het gevolg hiervan is dat het vrijwillige karakter van de basiseducatie voor volwassenen enigszins verloren gaat en dat mensen die om sociale redenen aan dit onderwijs deelnemen, eerder uit de boot vallen. Om die reden wordt er in Den Haag extra aandacht geschonken aan taalonderwijs voor etnische minderheden en voor bepaalde subgroepen binnen deze doelgroep.

Het afgelopen jaar is er een niet-intensieve (2,5 tot 5 uur per week), flexibele (op verschillende lokaties) en tijdelijke

"De gemeente Antwerpen besteedt in het bijzonder aandacht aan de verbetering van het communicatieproces op scholen met veel kinderen uit etnische minderheden, omdat er weinig communicatie is tussen de directie en de docenten enerzijds, en de allochtone kinderen en hun ouders anderzijds."

"Ook de particuliere sector draagt een steentje bij aan de scholing van allochtone jongeren in Antwerpen. Dit geschiedt via een reeks particuliere initiatieven onder de naam "Vitamine W", die in eerste instantie zijn opgestart om hulp te bieden aan laaggeschoolden, langdurig werklozen, vluchtelingen, migranten en anderen die moeilijk aan de slag komen."

"Om die reden wordt er in Den Haag extra aandacht geschonken aan taalonderwijs voor etnische minderheden en voor bepaalde subgroepen binnen deze doelgroep."



“Een initiatief dat Den Haag voor 1995 plant betreft de openstelling op zaterdag van de instellingen voor basiseducatie (...)”

“Door middel van een kennismakings-/actieproject worden allochtone vrouwen en moeders naar de basiseducatie voor volwassenen toe geleid.”

(maximaal één jaar) opstapcursus Nederlands georganiseerd gericht op laag- en ongeschoolde allochtonen, waarna ze kunnen overstappen op intensievere lessen Nederlands als tweede taal. De doelgroep bestaat uit mensen voor wie de stap naar de reguliere basiseducatie voor volwassenen te groot is en voor mensen die niet zeker weten of dat wel de meest geschikte onderwijsvorm voor hen is. Potentiële leerlingen worden in de opstapgroep voorbereid op de basiseducatie voor volwassenen en kunnen onder leiding van een onderwijsmedewerker hun behoeften en mogelijkheden kenbaar maken. Een opstap-groep heeft dus ook een selecterende functie. Als duidelijk wordt dat de basiseducatie voor volwassenen niet de meest geschikte onderwijsvorm is voor een leerling, worden andere mogelijkheden bekeken.

Met opstap-groepen kan tevens worden voldaan aan verzoeken van organisaties (bijvoorbeeld scholen voor basiseducatie, buurtcentra en moskees), die in hun eigen faciliteiten cursussen basiseducatie willen aanbieden. Hierbij wordt voorrang gegeven aan groepen voor vrouwen. De groepen uit de reguliere basiseducatie functioneren echter niet altijd even goed bij instellingen die niets met basiseducatie te maken hebben. Het is moeilijk homogene groepen te vormen en voldoende leerlingen te vinden voor een cursus. Daar komt nog bij dat sommige organisaties ernaar streven om de faciliteiten voor de basiseducatie extra aantrekkelijk maken voor hun specifieke doelgroep.

De opstapcursussen verkeren nog in een experimentele stadium. Er zijn reeds afspraken gemaakt met de organisaties voor de opstapcursussen aangaande de cursusduur, de overgang naar de reguliere basiseducatie en eventuele vormen van sociaal-cultureel werk, kinderopvang en leerlingenaantallen. Met de huidige subsidie kunnen twaalf groepen vijf uur per week les krijgen. Er wordt voorrang gegeven aan leerlingen die van plan zijn over te stappen naar de reguliere basiseducatie voor volwassenen.

Een initiatief dat Den Haag voor 1995 plant betreft de openstelling op zaterdag van de instellingen voor basiseducatie (omdat dat vaak de enige dag is dat werkende volwassenen onderwijs kunnen

volgen). Etnische minderheden die een basiscursus Nederlands hebben gevolgd op het werk, kunnen zich dan op zaterdag voorbereiden op het NT2-examen (Nederlandse taal 2). Op dit moment zijn maar weinig instellingen bereid om op zaterdag open te gaan vanwege de extra kosten die dat met zich meebrengt (het gebouw moet langer openblijven en het personeel moet overwerk betaald krijgen). Aan de hand van dit project kan worden vastgesteld of er onder volwassenen belangstelling is voor cursussen in het weekend. Voorlopig wordt er met twee groepen gestart. Als het experiment slaagt, zullen de cursussen op zaterdag worden opgenomen in het reguliere aanbod van de instellingen.

Er wordt in Den Haag speciale aandacht geschonken aan vrouwen uit etnische minderheden. In dit verband subsidieert de gemeente de stichting Ontmoeting met Buitenlandse Vrouwen, zodat er thuis les kan worden gegeven aan allochtone vrouwen die normaal de deur niet uitgaan. De doelgroep van deze stichting zijn vrouwen die zelf nooit de weg naar de basiseducatie voor volwassenen of andere faciliteiten zouden hebben gevonden. Gehoopt wordt dat deze vrouwen na een aantal lessen thuis door de stichting de overstap naar de reguliere volwasseneneducatie in klasverband wagen.

Door middel van een kennismakings-/actieproject worden allochtone vrouwen en moeders naar de basiseducatie voor volwassenen toe geleid. Vanaf 1 januari 1993 is er een projectmedewerker aangesteld die tot taak heeft allochtone vrouwen en moeders die vrij geïsoleerd leven, bijeen te brengen en te interesseren voor lessen in groepsverband, die in samenwerking met de instellingen voor basiseducatie worden georganiseerd. Dit is geen gemakkelijke taak omdat de vrouwen zeer moeilijk te bereiken zijn. Er moeten dan ook huisbezoeken worden afgelegd en de vrouwen moeten ook intensief worden begeleid. Ook wordt het speciaal voor dit project ontwikkelde voorlichtingsmateriaal niet altijd even goed begrepen. De scholen voor basiseducatie, die een belangrijke schakel zouden kunnen vormen, beschikken vaak niet over de faciliteiten om met de moeders te praten. Ook is er een tekort aan geschikte klaslokalen voor groepslessen.



Het is geen eenvoudige opgave om allochtone vrouwen die thuis les krijgen, zover te krijgen dat ze klassikaal les gaan volgen aan een instelling voor basis-educatie. Deze doelgroep heeft extra begeleiding en aandacht nodig, twee zaken die de instellingen niet kunnen bieden. Dit heeft tot gevolg dat een groot aantal allochtone vrouwen met de lessen stopt. Er is onlangs extra geld ter beschikking gesteld om de overgang naar de basis-educatie te bevorderen. Er is ook een overeenkomst ondertekend door de stichting en de instellingen voor basiseducatie, waarin ieders taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot de overgang van de lessen aan huis naar klassikaal onderwijs beschreven staan. Er is een speciaal registratiesysteem ontwikkeld voor de doelgroep en wanneer nieuwe leerlingen dreigen te stoppen met de cursus, kunnen de instellingen een beroep doen op de stichting.

Een groep die vaak wordt vergeten zijn de ouderen uit etnische minderheden. Het valt voor deze groep niet mee om oud te worden in een vreemd land, omdat hun sociale netwerk beperkt is en ze weinig afweten van hun rechten en de beschikbare zorg en voorzieningen³. Voor deze allochtone ouderen zijn in 1993 in Den Haag studiekringen opgestart. Deze studiekringen helpen ouderen niet alleen zo lang mogelijk zelfstandig te blijven, maar zorgen er ook voor dat ze zich meer betrokken voelen bij de maatschappij en zich beter thuis gaan voelen. De methodiek van de studiekringen, die gebaseerd is op de eigen inbreng en zelfwerkzaamheid van ouderen, kan ook op allerlei onderwijsniveaus worden toegepast (in principe tot aan het universitaire onderwijs toe). Een studiekring is in feite een groep ouderen (die doorgaans niet meer werken) die zich gezamenlijk over een onderwerp buigen dat ieders interesse heeft. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kennis en ervaring van de deelnemers. Het gaat daarbij zowel om het leerproces als om het sociale contact. Deze studiekringen voor allochtone ouderen zijn opvallend in trek en momenteel zijn er dertien actief. Een kring bestaat uit tien à vijftien personen, en er liggen plannen voor nog eens vijftien groepen. De supervisors zijn ook afkomstig uit de doelgroep.

ELAINE-workshop in Mannheim (D) over beroepsopleidingen

Plaatselijke overheden spelen een steeds grotere rol in het beroepsopleidingsbeleid. Dit blijkt onder andere uit de huidige activiteiten in de bij ELAINE aangesloten gemeenten en kwam ook naar voren tijdens de ELAINE-workshop over beroepsopleidingen voor etnische minderheden in Mannheim (december 1992). De deelnemers aan deze workshop brachten een bezoek aan plaatselijke steunprojecten, waaronder een school met speciale cursussen voor etnische minderheden en een voorlichtingscentrum waar leerlingen uit kansarme groepen worden begeleid bij de overgang van school naar werk. De combinatie van onderwijs en praktijkervaring, hetgeen kenmerkend is voor het Duitse duale stelsel, stond centraal.

Al voor de workshop in Mannheim was reeds een aantal interessante opleidingsprojecten⁴ voor etnische minderheden van start gegaan. Tijdens de discussies over deze projecten werd vastgesteld dat er sprake is van een duidelijke trend naar een meer gedecentraliseerde aanpak op het gebied van de beroepsopleiding (als gevolg van de steeds sterker wordende banden van de opleidingen met de lokale en regionale arbeidsmarkt). Hierdoor zijn de lokale overheden beter in staat initiatieven te ontplooiën en invloed uit te oefenen op het beleid.

De Duitse ervaringen waren vooral interessant voor de Britse deelnemers, omdat de beroepsopleidingsprogramma's voor etnische minderheden in Duitsland een officiële karakter hebben, terwijl die in Groot-Brittannië minder gestructureerd zijn en bijvoorbeeld vaker door een organisatie van etnische minderheden zelf worden georganiseerd. De Nederlandse deelnemers, die ook aan een niet zo sterk geïnstitutionaliseerd systeem gewend zijn, konden op een aantal hoofdpunten overeenkomsten ontdekken met het Duitse duale stelsel, zoals op het punt van de verbeterde faciliteiten voor de beroepsopleiding, en de medewerking aan projecten in samenwerking met lokale opleidingsinstellingen, organisaties voor maatschappelijk welzijn, organisaties van etnische minderheden en het plaatselijke bedrijfsleven (dat voor het zo be-

“Voor deze allochtone ouderen zijn (...) in Den Haag studiekringen opgestart.”

“Al voor de workshop in Mannheim was reeds een aantal interessante opleidingsprojecten voor etnische minderheden van start gegaan. Tijdens de discussies over deze projecten werd vastgesteld dat er sprake is van een duidelijke trend naar een meer gedecentraliseerde aanpak op het gebied van de beroepsopleiding (...)”

3) Verslag van de ELAINE-workshop uit 1994 over lokaal overheidsbeleid jegens bejaarden uit etnische minderheden, 26-28 mei 1994.

4) Aan de orde kwamen onder andere een begeleidingscentrum in Genk (B), dat taalonderwijs, theorielessen en praktijkervaring in bedrijven voor jonge werkloze migranten met elkaar combineert; vakscholen in Stuttgart (D) met speciale lessen voor Duitse en allochtone jongeren met taal- en leerproblemen; en centra voor ondernemers en scholing in Sheffield (GB), waar cursussen worden gegeven aan zwarten en mensen uit de etnische minderheden die een eigen bedrijf willen starten.



langrijke sociale netwerk zorgt naast de opleiding).

Hoewel alle in Mannheim vertegenwoordigde gemeenten dezelfde doelstellingen nastreefden, liepen de gehanteerde methoden uiteen al naar gelang de context en de mogelijkheden. Maar doordat plaatselijke beleidsmedewerkers kennis konden maken met de manier waarop in de verschillende gemeenten in de praktijk met vergelijkbare beleidsdoelstellingen werd omgegaan, keerden ze naar huis terug met nieuwe ideeën en een bredere kijk op beleidsmaatregelen, die uiteindelijk in nieuw beleid kunnen worden verwerkt dat beter tegemoet komt aan de behoeften van etnische minderheden in hun stad.

Slotopmerkingen

Het opbouwen van een Europees interactief netwerk is niet alleen een gigantische onderneming, maar ook een langdurig proces. Toch blijft ELAINE bij al zijn activiteiten streven naar een diepgaande, interactieve uitwisseling van praktijkervaringen onder plaatselijke beleidsmedewerkers.

ELAINE's inspanningen om toegang te verschaffen tot informatie, contactpersonen en Europese ontwikkelingen op het gebied van het minderhedenbeleid hebben reeds in bilaterale samenwerkingsinitiatieven geresulteerd van de bij ELAINE aangesloten gemeenten (zowel op het gebied van het minderhedenbeleid als daarbuiten). Er wordt door de gemeenten, naast de netwerkactiviteiten, ook op eigen initiatief samengewerkt (de zogeheten "spinn-offs"). De toegevoegde waarde die deze samenwerking oplevert, is essentieel voor het ELAINE-netwerk en de Europese activiteiten om de samenwerking tussen de landen in Europa te bevorderen. Door deze samenwerking nemen de mogelijkheden voor een overdracht van beleidsinitiatieven toe en wordt kennis makkelijker toegankelijk.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Maria José Freitas
Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS)
Coördinatiepunt voor ELAINE
Postbus 3073
6202 NB Maastricht



De hervorming van de technische opleidingen in Groot-Brittannië: een voorbeeld van een institutioneel leerproces aan de hand van een Europese vergelijking

Inleiding

Dit tijdschrift beweegt zich tussen twee polen, namelijk wetenschap en praktijk, in. Een van de belangrijkste gebeurtenissen in mijn loopbaan is geweest dat ik op het spanningsveld tussen deze twee polen werkzaam ben geworden en heb mogen aanschouwen hoe de uitkomsten van internationaal vergelijkend onderzoek meegewogen werden bij de ontwikkeling van het technische onderwijsstelsel van een land. Het is mijn stelling dat dit soort institutionele leerprocessen een buitengewoon belangrijke rol bij dit tijdschrift spelen en dat dergelijke leerprocessen zich vaker voordoen dan aangetoond is. Institutionele leerprocessen kunnen internationale componenten hebben, maar hoeven niet perse plaats te vinden binnen de officiële internationale programma's die op de beroepsopleidingen gericht zijn. Het is vooral vanuit dit oogpunt dat er aandacht aan moet worden besteed. Het is zelfs mogelijk dat dergelijke processen belangrijker zijn dan de stroom aanbevelingen, richtlijnen, programma's en modelprojecten, die op het niveau van de Europese Unie het licht zien. Uiteindelijk draait het bij deze processen namelijk om het beroepsopleidingsbeleid van de lidstaten, dat uit hoofde van het subsidiariteitsbeginsel stellig van belang zal blijven. Tegen deze achtergrond wil ik hier dan ook mijn eigen ervaringen op een rijtje zetten. Deze ervaringen hebben vooral te maken met de volgende vraagstellingen:

□ Welke centrale motieven zijn van belang voor de verdere ontwikkeling van de beroepsopleiding in Europa?

□ Hoe en wat kunnen we leren van vergelijkingen van de verschillende opleidingssystemen?

□ Hoe moeten we aankijken tegen het snijvlak tussen wetenschap en politiek, of, anders gezegd, tegen de vertaling die de overheid aan het een en ander geeft?

Ontstaan en samenstelling van een werkgroep voor hervormingen

In 1975 trad ik als onderzoeksmedewerker in dienst bij het St. Antony's College te Oxford. Korte tijd daarvoor had ik via mijn promotor in Münster kennis gemaakt met een aantal bezoekers uit Engeland, die meer te weten wilden komen over de positie van ingenieurs, leidinggevend en ondernemers in Duitsland. Hun belangstelling ging uit naar de concrete ervaringen die in andere landen met het management van ondernemingen en de opleidingen voor technici en ingenieurs waren opgedaan en naar de vraag of men aan de hand van deze ervaringen het prestatievermogen van de Britse industrie op kon krikken.

Mijn eigen werkzaamheden hadden rechtstreeks te maken met het Britse gedeelte van een vergelijkend onderzoek naar organisatiestructuren, beroepsopleidingen en arbeidsverhoudingen, waaraan het reeds lopende vergelijkende werk over Frankrijk en Duitsland moest worden toegevoegd. Het ging hierbij om "fundamenteel wetenschappelijk onderzoek", dat inhaakte op de "societal effect approach",



Arndt Sorge

Vanaf 1992 professor Industrie- und Organisationssoziologie aan de faculteit der sociale wetenschappen van de Humboldt Universität te Berlijn.

De auteur analyseert hier de manier waarop de uitkomsten van een internationaal vergelijkend onderzoek meegenomen zijn bij de hervorming van een nationaal beroepsopleidingsstelsel. Als direct betrokkene brengt hij de beperkingen en tegenstellingen van het uitwisselingsproces en de uitwisselingsmechanismen tussen wetenschap, politieke besluitvorming en de vertaling daarvan in de praktijk voor het voetlicht. Daarbij wijst hij op de grote betekenis van een vergelijkende aanpak voor een echt leerproces over dat wat Europa te bieden heeft en op de noodzaak van een dergelijke uitwisseling en denkt hij in algemene termen na over de bijdrage die deze uitwisseling kan leveren voor de maatschappelijke praktijk.



Dergelijke institutionele leerprocessen zijn belangrijker (...) dan de stroom aanbevelingen, richtlijnen, programma's en modelprojecten, die op het niveau van de Europese Unie het licht zien"

Het uitgangspunt lag bij mijn eigen werkzaamheden aan het Britse gedeelte van (...) een vergelijkend onderzoek naar organisatiestructuren, beroepsopleidingen en arbeidsverhoudingen, waaraan het reeds lopende vergelijkende werk over Frankrijk en Duitsland moest worden toegevoegd."

Een reeks bijeenkomsten vond plaats bij het Department of Industry. "Bij deze bijeenkomsten waren mensen met uiteenlopende achtergronden aanwezig, zoals industriëlen, ambtenaren van ministeries, wetenschappers, journalisten, vertegenwoordigers uit de wereld van de politiek, en vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties."

Behandeld werden (...) vraagstukken (...) die te maken hadden met internationale vergelijkingen rond het thema "ingenieurs en leidinggevend in de productiesector - socialisatiepatronen, functies, arbeidsorganisatie, organisatiestructuren, en arbeidsverhoudingen".

die door het Laboratoire d'économie et de sociologie du travail in Aix-en-Provence (Maurice et al. 1982) op het gebied van arbeid, organisatie en arbeidsverhoudingen ontwikkeld was.

Hoewel er sprake was van een interdisciplinaire academische aanpak, kwam de impuls tot het vergelijkende onderzoek van een Franse overheidsinstantie, die wilde weten waarom de salarisverschillen tussen de verschillende hiërarchische niveaus in Frankrijk zo veel groter waren dan in Duitsland. Er was dus sprake van een mix uit fundamenteel wetenschappelijk en toegepast wetenschappelijk onderzoek. Tegen deze achtergrond was óók ik erin geïnteresseerd om de toepasbaarheid in het oog te houden. Om die reden was ik ook al in Münster de gesprekspartner van de reeds genoemde groep bezoekers geweest. Van die bezoekers noem ik hier onder andere Michael Fores van het Department of Industry, Peter Lawrence die in opdracht van het Department of Industry aan de faculteit voor werktuigkunde van de universiteit van Southampton aan een project over Duitse ingenieurs werkte, en Lyam Hudson, professor psychologie in Edinburgh.

Nadat ik aan mijn baan in Oxford was begonnen, bleef ik in contact met de mensen die ik eerder in Münster had ontmoet. Bij deze contacten vervulde een serie bijeenkomsten bij het Department of Industry een hoofdrol. In dat kader kwamen regelmatig vraagstukken aan de orde die te maken hadden met internationale vergelijkingen rond het thema "ingenieurs en leidinggevend in de productiesector - socialisatiepatronen, functies, arbeidsorganisatie, organisatiestructuren, en arbeidsverhoudingen". Bij deze bijeenkomsten waren mensen met uiteenlopende achtergronden aanwezig, zoals industriëlen, ambtenaren van ministeries, wetenschappers, journalisten, vertegenwoordigers uit de wereld van de politiek, en vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Er werd op een ongewoon open en ongedwongen manier en zonder beperkende regels, in een werkgroepachtige sfeer met elkaar gediscussieerd. Michael Fores, die de bijeenkomsten organiseerde, stimuleerde ons en zorgde er met zeer persoonlijk gestelde uitnodigingen en papers op humoristische

wijze voor dat er een goede sfeer was en alle deelnemers zich inzetten.

Er namen, al naar gelang het te behandelen thema, telkens weer andere mensen aan de bijeenkomsten deel. Er ontstond echter vrij snel een kleine kring van mensen, die bijna altijd aanwezig waren en die in de tijd tussen twee bijeenkomsten in ook bij elkaar kwamen. Deze kleine kring bestond uit Michael Fores (1), Peter Lawrence (2), Ian Glover (3) en mijzelf.

(1) Michael Fores, de organisator van de bijeenkomsten, was bouwkundig ingenieur en had gedurende vele jaren in het buitenland (o.a. in Griekenland, Turkije, en Australië) in de bruggenbouw gewerkt. Daarna was hij meer in de wereld van de academici terechtgekomen, waarmee hij na zijn studie te Cambridge vertrouwd was dan men bij deze man met zijn opgestroopte mouwen en praktische instelling aannam. Hij hield zich vanuit een historische, filosofische en economische invalshoek bezig met vraagstukken omtrent de beroepen van ingenieurs en de techniek en was daardoor ook "internal consultant" bij het ministerie geworden.

(2) Peter Lawrence had geschiedenis gestudeerd en kwam daarna bij de sociologie terecht. Hij gaf een vaste aanstelling als docent organisatiekunde aan de Strathclyde University (Glasgow) op om mee te werken aan een project over Duitse ingenieurs, hoewel dat project van beperkte duur was. Zijn kennis over Duitsland had hij opgedaan tijdens zijn tijd bij het leger. In diezelfde periode had hij ook Duits geleerd.

(3) Ian Glover was socioloog en werkte aan een proefschrift over theorieën en onderzoeksresultaten op het gebied van managementgedrag. Zijn sterke punt was dat hij ongelooflijke hoeveelheden materiaal terug kon brengen tot ongelooflijk veelomvattende bundelingen en er dan ook nog in slaagde om daaruit een bikkelharde centrale these af te leiden. De ten dele ruwe toon van onze argumentaties, waarmee we in onze kring gewoonlijk opereerden, is nu nog goed terug te vinden in zijn publikaties (zie bijv. Glover (1992)).

(4) Ikzelf bracht mijn werk uit mijn eigen project in en voelde me sterk betrokken



bij de discussies over techniek, technici en management. Bepaalde zaken, die ook al bij mijn werk in Münster belangrijk waren geweest, werden hier namelijk vanuit een geheel ander gezichtspunt bekeken en aan de andere kant kwamen ook mijn persoonlijke interesses, die ik aan de vliegerij en mijn tijd bij het leger had overgehouden, niet tekort.

De leden van de kleine kring ontmoetten elkaar in telkens wisselende constellaties ook privé en de bijeenkomsten bij het ministerie eindigden geregeld in een naburige pub. Zowel Ian Glover als Peter Lawrence verrichtten onderzoek in opdracht van het Ministerie, ik evenwel niet. Ons gevoel dat ons iets met elkaar verbond en we een gemeenschap vormden had eigenlijk ook maar weinig te maken met een onderzoeksopdracht of de financiering daarvan. Veel belangrijker was dat we geleidelijk aan tot de overtuiging waren gekomen dat we samen aan een heel spannend onderwerp werkten en elkaar veel te zeggen hadden. Hoewel de kern van onze kring uit wetenschappers en onderzoekers bestond, waren we het er met elkaar van harte over eens dat de gangbare wetenschappelijke opvattingen en academische bedrijvigheid tot niets zouden leiden. Michael Fores stak dit ook niet onder stoelen of banken.

Naast de reeds genoemden waren er ook nog mensen met een "gevestigde" reputatie bij onze discussies aanwezig, zoals Liam Hudson die zich bezighield met de structuren van waarnemingsprocessen bij technici en wetenschappers, Alistair Mant die al vele jaren als psycholoog verbonden was aan het Tavistock-Instituut en een provocerend boek over Britse managers aan het schrijven was, de deskundige krijgsgeschiedenis Correlli Barnett, en naderhand ook John Child die onderzoek deed naar organisatievormen en management. Een heel belangrijk stuk werk werd geleverd door Brigitte May, die in opdracht van het Ministerie een uitstekende inventarisatie van het managementonderzoek in Duitsland had gemaakt (May 1974). Daarnaast kwamen er ook bijdragen uit het onderzoek over Duitse ingenieurs van Peter Lawrence (Hutton et al. 1977; Hutton en Lawrence 1982) en uit mijn project (Maurice et al. 1980; Sorge en Warner 1986). We publiceerden daarnaast in telkens wisselende constellaties ook in tijdschriften.

Een groot deel van wat er geschreven werd kwam in de grijze literatuur terecht of was alleen voor "intern gebruik" bestemd. Belangrijk voor de brede groep mensen die bij het project betrokken waren, was vooral dat er niet alleen over bepaalde documenten of voordrachten gesproken werd, maar dat de discussies veel dieper gingen. Bijna terloops werd daarbij telkens opnieuw een heel scala van thesen geformuleerd, waarmee de afzonderlijke deelnemers vervolgens bij hun dagelijkse werk rekening konden houden.

Op zekere dag bestempelde Michael Fores onze kleine kring vanwege zijn vrij grote stabiliteit, de elkaar aanvullende interesses van de betrokkenen, en de overeenstemming op het punt van de thematiek als "barbershop". Een "barbershop" is in Engeland een klein, meerstemmig koor. De term verwijst naar de gewoonte die tal van kappers en hun medewerkers er vroeger op na hielden om bij wijze van vermaak voor zichzelf en de klanten tijdens het werk een lied aan te heffen.

Centrale motieven voor de verdere ontwikkeling van de beroepsopleiding

Deze "barbershop" kwam na een jaar zingen uit op een vrij helder hoofdmotief, dat tegen eind 1976 vaste contouren had. Dit hoofdmotief kan als volgt worden beschreven:

- 1) Het prestatievermogen van Britse industriële ondernemingen is beperkt doordat er in de maatschappij, in het onderwijs en in de organisatiestructuur van de ondernemingen weinig betekenis wordt toegekend aan techniek en technische beroepen.
- 2) De techniek en de technische beroepen trekken in Groot-Brittannië duidelijk minder gediplomeerde schoolverlaters aan en bieden haast geen uitzicht om hoger op te komen (Bayer en Lawrence 1977). Promoties zijn veeleer weggelegd voor mensen die voor de algemene managementrichting hebben gekozen.
- 3) Aan praktische kwalificaties, kennis van details, vakkundigheid en een stabiele

Er ontstond een kring van wetenschappers en onderzoekers die het er met elkaar over eens waren "(...) dat de gangbare wetenschappelijke opvattingen en academische bedrijvigheid tot niets zouden leiden."



“Over deeloplossingen voor nauw omliggende problemen - zoals productiviteit, concurrentievermogen, beroepsopleidingen of managementmethoden - dachten wij echter niet na. We (...) zochten voortdurend naar dwarsverbanden tussen onderwijs- en scholingsstelsel, arbeidsverhoudingen, bedrijfsorganisatie, sociale geschiedenis, sociale stratificatie, opvattingen over techniek, en bedrijfseconomie.”

positie in het uitgeoefende beroep wordt zowel door de leefomgeving als door de formele structuren (personeelsbeleid, arbeidsmarkt) heel weinig waarde toegekend. In die zin is de onderwaardering voor de techniek een onderdeel van een algemeen cultureel en institutioneel syndroom. Bij hogere posities en hogere opleidingen staan wisselingen van beroep, despecialisatie, en veelvuldige veranderingen van baan op de voorgrond.

4) In het beleid van ondernemingen wordt heel veel nadruk gelegd op financiële, boekhoudkundige, commerciële en beleidsmatige uitgangspunten. Doordat het prestatievermogen los van techniek en vakkundigheid wordt gezien, vinden er weinig technische innovaties plaats en kan de effectiviteit en efficiency niet verbeterd worden.

5) Praktijkervaring, beroepsopleidingen en academisch onderwijs hebben zich in de maatschappij op geheel eigen wijze ontwikkeld. Dit staat het op handelingen gerichte kunnen in georganiseerde structuren vaak in de weg. Handelingsgerichte competentie lijkt in Groot-Brittannië veel meer dan elders iets individueels, iets wat niet certificeerbaar is, en een niet te controleren uitkomst van een opleidingsproces, dat op zich niet te sturen is. Aan de status van een opleidingsinstelling wordt meer belang toegekend dan aan praktische, vakkundige aspecten.

6) De maatschappij heeft een zeer gespleten beeld van de ingenieur en de technicus. Beiden worden in verband gebracht met werkzaamheden die specifiek zijn voor een bepaald vakgebied, bepaalde beroepsorganisaties, en een bepaalde sociale status. Bij ingenieurs en technici wordt gedacht aan “ambachtslieden”, voor wie men maar weinig waardering kan opbrengen, tot “technologen” die hun minderwaardigheidscomplex ten opzichte van wetenschappers aan gerenommeerde universiteiten proberen te compenseren door met nadruk wetenschappelijk te werk te gaan en daardoor het risico lopen dat ze de voeling met de praktijk verliezen.

7) De organisatiestructuur van ondernemingen is met al haar naar beroep, functie en status gedefinieerde sub-groepen eveneens zeer versplinterd. Aan het col-

lectief kan hierdoor maar moeilijk een gemeenschappelijke richting worden gegeven. De techniek vervult geen schakelfunctie over de grenzen tussen de verschillende beroepsgroepen heen.

8) In de cultuur en instituties van Groot-Brittannië wordt techniek weggestopt in een gat, dat zich ergens tussen “arts” en “science” bevindt, of wordt techniek eenzijdig als een onderdeel van de “science” gezien. In Noord-Europa en op het vasteland neemt techniek een gelijkwaardigere en duidelijker afgebakende plaats naast de kunst en de wetenschap in.

Wij oefenden daarnaast ook stevige kritiek uit op de universalistische en normatieve managementtheorieën. Bepalend voor onze kritiek was onder andere Hartmann. Deze had reeds in 1959 op de culturele en maatschappelijke relativiteit van management-doctrines gewezen. Tot het eind van de jaren zeventig werden de Duitse managementmethoden, vooral in vergelijking met het Amerikaanse management, als niet meer up-to-date beschouwd. Hartmann was de eerste die deze visie met nadruk bekritiseerde. In 1973 stelde het consultancy-bureau Booz, Allen & Hamilton in een van hogerhand in opdracht gegeven rapport vast dat het Duitse management en de Duitse organisatiestructuren niet meer bij de tijd waren. In dit verband wezen zij erop dat er niet doortastend genoeg aan de vorming van “divisions” werd gewerkt, er veel te weinig onderscheid werd gemaakt tussen staf- en lijnfuncties, de rentabiliteit van projecten niet gedetailleerd genoeg werd ingeschat, de stijl van leidinggeven te personalistisch was, en er vanuit de toen in zwang zijnde managementmethoden bezien nog een aantal andere manco’s waren. Hartmann daarentegen stelde met nadruk dat deze kritiek niet gebaseerd was op bewezen functionele zwakke punten, maar een cultureel imperialistische inslag had (Lawrence 1992, blz. 94 ev.).

Over deeloplossingen voor nauw omliggende problemen - zoals productiviteit, concurrentievermogen, beroepsopleidingen of managementmethoden - dachten wij echter niet na. We voerden een zeer brede, vergelijkende, kritische discussie over cultuur en instituties. Daarbij zochten we voortdurend naar dwarsverbanden tussen onderwijs- en scholingsstelsel,



arbeidsverhoudingen, bedrijfsorganisatie, sociale geschiedenis, sociale stratificatie, opvattingen over techniek, en bedrijfs-economie.

Onze boodschap wordt doorgegeven

De organisator van onze "barbershop" en de bijeenkomsten in bredere kring, Michael Fores vormde een netwerk van mensen die openstonden voor onze boodschap. Onze boodschap drong door tot de meer praktisch opererende niveaus van het Ministerie, werd daar opgepakt, bewerkt en vertaald in duidelijk zichtbare conferenties. De Parliamentary Secretary of State engageerde zich en in december 1976 werd onder leiding van Peter Carey, een hooggeplaatst beleidsambtenaar bij het Ministerie, en met medewerking van Michael Edwards (die toentertijd aan het hoofd stond van British Leyland) een conferentie georganiseerd. De conferentievoordrachten werden door de Britse Staatsuitgeverij gepubliceerd (Fores en Glover 1978). Het Ministerie bereidde tevens een workpaper voor, waarin een aantal belangrijke resultaten en gegevens voor te ontwikkelen activiteiten op een rijtje werden gezet. Ook hieraan gaf de conferentie haar zegen.

Onze boodschap vond ook gehoor in de belangrijke dagbladen, die zich zeer gewillig en geëngageerd toonden. Ook het grote publiek had in die tijd wel oor voor kritiek op de toestanden in Groot-Brittannië. Er konden niet genoeg scheldkanonnades worden aangeheven tegen de "professions", "generalistic management", de teloorgang van de techniek, het niet nakomen van deadlines en andere dingen. Als buitenlander voelde ik me bij dergelijke discussies niet erg op mijn gemak. Ik vond dat ik als gast in Groot-Brittannië niet aan dergelijke tirades mee kon doen. Bovendien was ik de mening toegedaan dat er achter dergelijke kritiek bovenal onzekerheid verborgen gaat over wat er realistisch gezien gedaan kan worden, en daarbij het gevaar aanwezig is dat de bestaande structuren - als de emotioneel vermoeiende tirades eenmaal minder worden - nog versterkt uit de bus komen ook. Men maakte mij er tussen neus en lippen door

tal van keren op attent dat men mijn anglofiele opstelling begrijpelijk en ook aardig vond, maar dat ik me als echte Duister toch een keer in krachtigere termen zou moeten uitlaten.

Hoewel we in onze boodschap op grote schaal kritiek op cultuur en instituties hadden gespuid, moest er toch een aantal velden in kaart worden gebracht waarop ingegrepen zou kunnen worden en werden we er uiteindelijk toe gedwongen om een aantal constatering verder uit te werken. Bij de velden waarop ingegrepen mogelijk zouden zijn, werd vooral gedacht aan de vorm van het onderwijs- en scholingssysteem, en met name het technisch onderwijs, en aan de organisatiestructuur van de beroepsorganisaties van ingenieurs. Dit stond natuurlijk haaks op onze oriëntatie op een "maatschappij-analyse". Onze belangstelling voor die analyse had niet zozeer te maken met het feit dat de "barbershop" vooral uit sociologen bestond. Het was vooral onze bruggenbouwer, die eigenlijk het meest gebonden was aan zijn rol als politiek adviseur, Michael Fores die er voortdurend op wees dat er een parallelle en gecoördineerde ontwikkeling in verschillende sectoren van de maatschappij moest plaatsvinden.

Opmerkelijk genoeg kwam hij vanuit zijn praktische instelling tot precies dezelfde conclusies, die Maurice et al. (1982) in hun "societal effect approach" op de voorgrond hadden geplaatst, namelijk dat sociale ingrepen in een specifieke sector van de maatschappij via interdependentieketens verbonden zijn met sociale ingrepen in alle andere sectoren.

Door deze interdependentieketens blijven sociale ingrepen altijd maatschappij-immanent, ook in tijden van maatschappelijke verschuivingen. Ingrijpende veranderingen kunnen dan ook alleen maar doorgevoerd worden, als ze in geconcentreerde vorm in alle sectoren op gang worden gebracht. Dat Fores en Maurice op dit punt op een gemeenschappelijke lijn zaten, was me toentertijd nog niet duidelijk. Achteraf bezien zie ik die gemeenschappelijke lijn veel duidelijker en springt ook de complementariteit van een fundamenteel-wetenschappelijke benadering en de verbinding met de praktijk veel meer in het oog.

Door een netwerk van mensen drong onze boodschap door tot de meer praktisch georiënteerde niveaus van het ministerie.

"Ook het grote publiek had in die tijd wel oor voor kritiek op de toestanden in Groot-Brittannië. Er konden niet genoeg scheldkanonnades worden aangeheven tegen de "professions", "generalistic management", de teloorgang van de techniek, het niet nakomen van deadlines en andere dingen."

Doordat het een en ander operationeel moest worden gemaakt, volgde na de kritiek op cultuur en instituties het in kaart brengen van velden waarop ingegrepen zou kunnen worden, zoals "(...) de vorm van het onderwijs- en scholingssysteem, en met name het technisch onderwijs, en de organisatiestructuur van de beroepsorganisaties van ingenieurs."

"(...) dat sociale ingrepen in een specifieke sector van de maatschappij via interdependentieketens verbonden zijn met sociale ingrepen in alle andere sectoren."



“Bij de beschrijving van de situatie in de Bondsrepubliek werd het Duitse model als een voorbeeld voor Groot-Brittannië gepresenteerd, waardoor de te leren “lessen” uit de vergelijking van beide landen een bijzondere dimensie kregen.”

“Het op gang brengen van duurzame en op het Duitse model geïnspireerde veranderingen in de maatschappij hield (voor ons) echter helemaal niet in dat de Duitse situatie moest worden gekopieerd.”

“De suggestie om iets aan de status en opleidingen van ingenieurs te doen, pakte (het Ministerie) evenwel vrij bereidwillig op.”

Er ontstond een zekere spanning tussen de vraag “(...) naar te instrumentaliseren gegevens voor maatregelen” en de overtuiging dat het noodzakelijk was om “aanzetten voor een denkproces te geven en daarmee een (...) sociale beweging op gang te krijgen.”

=

Het was een realistische inschatting “(...) dat het onzinnig was om met deeloplossingen voor bestaande instituties te komen. Door dergelijke deeloplossingen zouden de hervormingsplannen vermalen worden in de malle molen, die juist verantwoordelijk werd geacht voor dat wat er mis was.”

Bij de beschrijving van de situatie in de Bondsrepubliek werd het Duitse model als een voorbeeld voor Groot-Brittannië gepresenteerd, waardoor de te leren “lessen” uit de vergelijking van beide landen een bijzondere dimensie kregen. Dat Duitsland tot voorbeeld werd opgepoetst, boezemde me angst in. Maar het was nu eenmaal zo dat de Duitse beroepsopleidingen, de verstrengeling van technische werkzaamheden en management, het hoge aanzien van de techniek en ingenieurs in Duitsland, en de centrale rol van de “Facharbeiter” in Duitse ondernemingen buitengewoon veel belangstelling wekten. Deze belangstelling is sindsdien (d.w.z. na 1975-1977) alleen nog maar gegroeid. Hoewel ik daar mede verantwoordelijk voor ben, voel ik me daar toch niet altijd even goed onder. In de loop der tijd ontstond er een trend om het “Duitse model”, zonder enige kennis van de maatschappelijke context en bijzonderheden in Duitsland, op platte en propagandistische wijze te bejubelen. Momenteel slaat dat weer om in kritiek die naar alle waarschijnlijkheid even ongenueanceerd is.

Het op gang brengen van duurzame en op het Duitse model geïnspireerde veranderingen in de maatschappij hield voor Fores echter helemaal niet in dat de Duitse situatie moest worden gekopieerd. Zijn streven ging meer in de richting van een “Society for Manufacturing”, een soort sociale beweging van vooraanstaande mensen uit uiteenlopende functies. Doel van die “Society for Manufacturing” zou zijn een verbetering van de status en de attractiviteit van technische beroepen en méér samenhang tussen die beroepen in het onderwijs, bij de overheid en in het bedrijfsleven te bewerkstelligen. De mogelijkheden van een ministerie om een sociale beweging van de grond te krijgen, zijn echter niet groot. Het Ministerie had dan ook moeite met deze doelstelling. De suggestie om iets aan de status en opleidingen van ingenieurs te doen, pakte het evenwel vrij bereidwillig op. Daar het Ministerie daarmee ook op het terrein van andere ministeries en buitengewoon zelfstandig opererende organisaties kwam, werd het er echter allemaal niet eenvoudiger op. De verantwoordelijkheid voor het onderwijs ligt in Groot-Brittannië namelijk heel sterk bij beroepsverenigingen, universiteiten en plaatselijke onderwijsautoriteiten.

Aangezien het in Groot-Brittannië gebruikelijk is dat belangrijke hervormingsplannen worden uitgewerkt door een “royal commission” met onafhankelijke leden (vooraanstaande mensen met uiteenlopende functies en ereleden), werd bij wijze van volgende stap een commissie opgericht. Deze commissie werd voorgezeten door Monty Finniston, die daarvoor vele jaren voorzitter van de Raad van Bestuur van British Steel was geweest. Het werk van deze commissie kon ik echter niet meer van nabij volgen, daar ik mijn project in Oxford beëindigde en naar Duitsland terugging. Vooral door de verblijven van Michael Fores aan het Wissenschaftszentrum Berlin (mijn nieuwe werkkring) bleef ik echter in nauw contact met onze “barbershop”.

Maar juist op het moment waarop ons voorbereidende werk vruchten begon af te werpen (1978), deed zich een paradoxale ontwikkeling voor. Terwijl de Finniston Commission aan het werk getogen was, nam de motivatie bij de doorslaggevende initiator van ons werk, Michael Fores namelijk steeds verder af. Dit had vooral te maken met het feit dat hij en zijn nieuwe chef het niet goed met elkaar konden vinden. Zijn chef vroeg telkens of hij te instrumentaliseren gegevens voor maatregelen had, terwijl Fores het vooral zijn taak vond om aanzetten voor een denkproces te geven en daarmee de reeds genoemde sociale beweging op gang te brengen. De bouwkundig ingenieur was met andere woorden niet in staat om een technocratische of instrumentalistische visie te omarmen. Hij ging er - en dit was zonder meer realistisch - vanuit dat het onzinnig was om met deeloplossingen voor bestaande instituties te komen. Door dergelijke deeloplossingen zouden de hervormingsplannen vermalen worden in de malle molen, die juist verantwoordelijk werd geacht voor dat wat er mis was.

Fores werd steeds pessimistischer en kwam, realist als hij was, allengs tot de overtuiging dat onze ideeën in de omstandigheden van dat moment geen kans hadden. Er waren zowel politieke als maatschappelijke moeilijkheden in het spel, wat niet wil zeggen dat er zich op dat moment vooral partijpolitieke tegenstellingen voordeden. Nadat Thatcher aan de regering was gekomen, hoopte men een ommekeer teweeg te kunnen bren-



gen door ingrepen in de economische structuren en door versterking van de winst in het bedrijfsleven. Stimulansen voor de techniek en ingenieurs en de betekenis daarvan voor het management kwamen op de tweede plaats.

De ideeën van onze "barbershop" kwamen zogezegd tussen de stoelen van de politiek terecht. De conservatieve regering kon er niet warm voor lopen, terwijl de Labour-regeringen voor haar ook al andere zwaartepunten hadden geformuleerd. Ook zij hadden, zij het met een andere, keynesianische visie en een subsidiebeleid, alles op de economische kaart gezet. Om kort te gaan Fores en de "barbershop" hadden wel het juiste concept, maar de verkeerde maatschappij om het uit te voeren.

Het was dan ook niet meer dan begrijpelijk dat Michael Fores, op het moment dat het werk de meeste vruchten begon af te werpen, het Ministerie vaarwel zei. Hij trok zich terug en verdiende voortaan een karig belegde boterham als vrije man van de wetenschap (zie bijvoorbeeld Fores 1979) en commentator. Als ingenieur met beide benen op de grond kon hij niet om de conclusie heen dat onze ideeën niet in instrumenten konden worden vertaald, en een instrumentalistische aanpak in de bestaande maatschappelijke, politieke en persoonlijke omstandigheden onzinnig was. Maar het was juist een instrumentalistische opstelling die van hem gevraagd werd. Hij zag zich voor de keuze geplaatst tussen het nut dat zijn superieuren aan zijn werk wilde geven en zijn eigen integriteit en koos voor het laatste. Om niet te eindigen als technocraat werd de technicus in hart en nieren een geleerde zonder baan.

De resultaten van de hervormingen

Een van de eerste hervormingen haakte in op de uitkomsten van het onderzoek van Lawrence (Hutton et al. 1977). Hij en de zijnen brachten naar voren dat er in Groot-Brittannië te weinig ingenieurs uit het hoger beroepsonderwijs waren en deze mensen met hun grote praktische ervaring en hun goede opleiding maatschappelijk veel te weinig erkenning kregen.

Daardoor ontbrak het aan een belangrijke schakel tussen werkvloer en fabriek enerzijds en de ontwikkelings- en planningsafdelingen en de leiding anderzijds. Ingenieurs uit het hoger beroepsonderwijs kunnen, zo stelden zij, uitstekend als productiechef worden ingezet, een baan waarbij het vooral op die schakelfunctie aankomt. Daarnaast wezen ze erop dat de opleidingen in het hoger beroepsonderwijs qua status niet zo ver onder de opleidingen aan de technische universiteit lagen en er door dit niet zo grote verschil mogelijkheden waren om de betekenis en het aanzien van het produktiewerk in ondernemingen op te schroeven. Overigens zij hier terzijde nog vermeld dat Stan Hutton, onder wiens leiding het onderzoek werd uitgevoerd, professor machinebouw was en zowel in Engeland als Duitsland ervaring had opgedaan.

De ideeën van deze auteurs werden als volgt in praktijk gebracht. In 1976-77 introduceerden verschillende universiteiten in Groot-Brittannië opleidingen, die moesten voorzien in de behoefte aan hoog opgeleide en gerespecteerde productiechefs. De opleidingen waren echter veel algemener technisch dan in Duitsland. Praktijkstages en studie wisselden elkaar af ("sandwich courses"). Het waren vooral streng selecterende elite-universiteiten (Cambridge, UMIST, Imperial College, Brunel/Henley Management College enz.) die dergelijke opleidingen aanboden.

Hiermee werd een heel verstandige stap gezet in de richting van een hogere status voor productie-ingenieurs. Maar tegelijkertijd werd hierdoor ook een nieuw soort elitaire opleiding voor productiechefs in het leven geroepen. Nagelaten werd om voldoende mensen op te leiden, die tussen de academisch opgeleide ingenieurs enerzijds en de medewerkers en technici aan de onderzijde van de ladder anderzijds een brugfunctie konden vervullen. De mensen die van de nieuwe opleidingen kwamen, waren vooral niet zo geschikt voor kleine en middelgrote ondernemingen als de Duitse "Fachhochschulingenieur". Door de status van de instellingen die de opleidingen verzorgden, waren de opleidingen evenmin geschikt voor mensen met een volledige beroepsopleiding of technici. In die zin

"Om kort te gaan", we hadden "wel het juiste concept, maar de verkeerde maatschappij om het uit te voeren."

"De ideeën (...) werden als volgt in praktijk gebracht. In 1976-77 introduceerden verschillende universiteiten in Groot-Brittannië opleidingen, die moesten voorzien in de behoefte aan hoog opgeleide en gerespecteerde productiechefs."

"Hiermee werd een heel verstandige stap gezet in de richting van een hogere status voor productie-ingenieurs (...)"

maar

"er was (...) geen sprake van een doorslaggevende ommekeer."



“Doordat er in de leerplannen naar Duits voorbeeld links werden gelegd met de praktijk in verschillende specialisaties, trad er bovendien nog een negatief effect op.”

“Er werden met andere woorden heel opmerkelijke maatregelen genomen om verbetering in de problematische situatie te brengen. Maar het centrale probleem werd in wezen niet opgelost, het werd eerder in een nieuwe vorm op een hoger niveau gereproduceerd.”

“Door middel van een hele reeks vergelijkingen van de opleidingen en de produktiviteit in bedrijvenparen in Engeland en Duitsland” kon op overtuigende wijze worden aangetoond “dat de situatie in beide maatschappijen heel verschillend is, het beeld al naar gelang bedrijfstak en beroep varieert”, en kon verduidelijkt worden “hoe er tegen bepaalde verbanden aangekeken moet worden.”

lagen de nieuwe opleidingen geheel in het verlengde van wat er al bestond. Er was met andere woorden geen sprake van een doorslaggevende ommekeer.

Iets soortgelijks gebeurde er ook met de resultaten van het werk van de Finniston Commission. Ik refereer hier aan de beschrijving daarvan door Lee en Smith (1992: 193-195). Een beschrijving vanuit de optiek van de “barbershop” is bij Glover en Kelley (1991) te vinden. Geheel in lijn met de aanbevelingen van de commissie werd er een “Engineering Council” opgericht, die de koepel moest gaan vormen voor de verschillende, versplinterde beroepsorganisaties van ingenieurs. Deze nieuwe “Council” kwam in de plaats van “Council of Engineering Institutions”, die in een heel zwakke positie verkeerde en niet serieus werd genomen. Dit lag overigens niet aan het feit dat ze mensen van rang en stand in huis had, maar slechts over symbolische middelen beschikte.

Voorzitter van de “Council of Engineering Institutions” was de hertog van Edinburgh, die als oud marine-officier en veteraan niet alleen maar koninklijke belangstelling voor techniek had. Bij Michael Fores kon ik een blik werpen op de briefwisseling tussen hem en Prins Philip. Zijn brieven waren pregnant en vakkundig, en hij kon zich door zijn ervaringen in Duitsland veel beter dan de meeste Britten inleven in vergelijkingen tussen Groot-Brittannië en Duitsland. Als lid van de koninklijke familie en door de zwakke positie van de “Council” moest hij echter zich beperken tot ceremoniële taken en kon hij alleen maar uiterst voorzichtig te werk gaan.

De oprichting bij koninklijk besluit werd ook de organisatie, die de plaats innam van de “Council of Engineering Institutions”, d.w.z. de “Engineering Council” noodlottig. De “Engineering Council” kwam daardoor namelijk boven de normale wetgeving en verordeningen te staan. Lee en Smith stellen dat dit er ook de oorzaak van was dat de bevoegdheden van de “Council” beperkt bleven. Hoe dit ook zij, de “Council” slaagde er desalniettemin in een soort van schema van de verschillende diploma’s van ingenieurs uit te werken. De indeling in Chartered Engineer (C. Eng.), Incorporated Engineer

(I. Eng), en Engineering Technician (Eng. Tech.) deed sterk denken aan de bekende Duitse indeling van Diplom-Ingenieur (universitair opgeleide ingenieur), Diplom-Ingenieur/Fachhochschule (ingenieur uit het hoger beroeps onderwijs) en de Techniker (vgl. technicus uit het middelbaar beroeps onderwijs). In deze diploma’s werd een verbinding gelegd tussen theoretisch onderwijs en praktijkervaring en kwam de combinatie ervan ook duidelijker tot uiting dan in de voorgaande diploma’s.

Daarnaast deed de Council zeer veel aan publiciteit voor de opleidingen tot ingenieur en probeerde ze ook andere reserves, en met name vrouwen, voor het ingenieursvak te winnen. Maar ondanks die inspanningen daalde het aantal aanmeldingen voor de opleidingen tot ingenieur aan de universiteiten tussen 1982 en 1990 van 13% tot 8%. Daarbij kwam nog dat onder die studenten zeer veel buitenlanders waren. Lee en Smith (1992: 194) merken in dit verband op dat de technische opleidingen in die tijd steeds meer aan populariteit inboetten. Dit had enerzijds te maken met de deïndustrialisatie die zich in die jaren voordeed. Aan de andere kant konden andere opleidingen met veel meer succes en veel geloofwaardiger naar voren brengen dat ze een heldere structuur hadden en qua verdiensten en aanzien goede perspectieven boden. Doordat er in de leerplannen naar Duits voorbeeld links werden gelegd met de praktijk in verschillende specialisaties, trad er bovendien nog een negatief effect op. De programma’s van de opleidingen, die in vergelijking met de Duitse opleidingen toch al een korte duur hebben (3 à 4 jaar), raakten overvol, waardoor de populariteit van de studies nog verder afnam. Er wordt vandaag de dag dan ook nagedacht over de vraag of het technisch onderwijs niet weer wat algemener zou moeten worden en studenten zich niet zouden moeten specialiseren in post-academische cursussen of de praktijk.

Er werden met andere woorden heel opmerkelijke maatregelen genomen om verbetering in de problematische situatie te brengen. Maar het centrale probleem werd in wezen niet opgelost, het werd eerder in een nieuwe vorm op een hoger niveau gereproduceerd. Aan de slechte positie



van ingenieurs wat betreft maatschappelijk aanzien, salariëring, promotiekansen, en opleidingsniveau van beginners, en aan hun geringe gewicht in het bedrijfsleven is nauwelijks iets wezenlijks veranderd. Duidelijke vooruitgang is er in Engeland wél geboekt bij de high-tech bedrijven, en dat vooral in de buurt van Cambridge en in het noordwesten van Londen langs de Theems. Daar staat echter weer tegenover dat er een verontrustend aantal traditionele produktiebedrijven over de kop zijn gegaan, wat erop duidt dat er in Engeland een kloof bestaat tussen het ingenieursvak en de structuur van de industrie, tussen de traditionele industrietakken en de high-tech bedrijven. Deze kloof verloopt parallel met de scheidslijn tussen Noord en Zuid en de stratificatiestructuur.

In deze periode, toen de resultaten van onze werkzaamheden ook buiten onze "barbershop" bekend werden, liet S. J. Prais van het National Institute of Economic and Social Research van zich horen. Hij was zeer geïnteresseerd in ons werk, omdat hij juist bezig was een reeks in opdracht gegeven onderzoeken op te starten naar de relatie tussen beroepsopleiding en produktiviteit. Ook hier bleek weer dat de boodschap van de in de "barbershop" verrichte werkzaamheden ook tot overheidsinstanties was doorgedrongen. De Duitse beroepsopleidingen in het kader van het duale systeem werden opnieuw, net als op andere tijdstippen in het Engelse verleden, geacht een bijdrage te kunnen leveren aan de oplossing van ook economische problemen.

In de loop der tijd konden Prais en zijn collega's echter door middel van een hele reeks vergelijkingen van de opleidingen en de produktiviteit in bedrijvenparen in Engeland en Duitsland op overtuigende wijze aantonen dat de situatie in beide maatschappijen heel verschillend is, het beeld al naar gelang bedrijfstak en beroep varieert, en verduidelijkten ze hoe er tegen bepaalde verbanden aangekeken moet worden. In dit kader kunnen we bij wijze van voorbeeld refereren aan de studies van Prais et al. (1989) en Steedman en Wagner (1987; 1989). In deze studies werd de lijn van het gestarte onderzoekswerk en de op gang gekomen argumentatie zowel vanuit economisch oogpunt

als vanuit pedagogisch opzicht doorgetrokken.

Dit werk leidde ertoe dat er in Groot-Brittannië opnieuw een heel brede discussie op gang kwam over de hervorming van de beroepsopleidingen. De uitkomsten daarvan zijn inmiddels duidelijk te zien en kunnen hier niet in detail beschreven en becommentarieerd worden (zie nr. 1, 1994 van dit tijdschrift). Opvallend is echter dat de trends die onder de regering Thatcher waren ontstaan ook hier, ondanks ingrijpende institutionele hervormingen, weer naar voren kwamen. De gedeelde verantwoordelijkheid van de sociale partners in de Industrial Training Boards werd niet geoptimaliseerd, maar de Boards werden gewoon afgeschaft. De verantwoordelijkheden voor de opleidingen werden naar Duits voorbeeld wel regionaal gespreid, maar de basis daarvoor, nl. een systeem van een aantal veeleisende en door alle bedrijven erkende beroepen, werd in mijn ogen niet gelegd. Ik denk dan ook dat het nieuwe systeem in de praktijk tot een formalisering en bevestiging van "company skills" zal leiden, die in de loop van de jaren tachtig heen en weer geslingerd zijn tussen "craft skills" en pure "semi-skills". De afzonderlijke ondernemingen zijn, tenminste als we naar de kwalificaties onder het niveau van de technicus kijken, de belangrijkste pijlers van het systeem.

Daarnaast werd er echter ook een aantal belangrijke initiatieven ontwikkeld ter verbetering van het fundament van de beroepsopleidingen. Anders gezegd, er werd een "national curriculum" voor het algemeen vormend onderwijs ontwikkeld. Voor die tijd kende het Britse onderwijs noch verplichte vakken, noch eindtermen voor het examen na het einde van de leerplicht. Door de invoering van het "national curriculum" wordt er nu echter verandering gebracht in het voor Groot-Brittannië zo typische adagio dat het op individuele prestaties aankomt en mensen hun eigen lot zelf in de hand moeten nemen. Op de lange termijn kan dan ook wellicht verwacht worden dat er een einde komt aan de miserable situatie van de beroepsopleidingen, die nu de hiaten van het algemeen vormend onderwijs moeten opvullen of door die hiaten geen successen kunnen boeken. Ook over deze problematiek hadden we in onze "barbershop" gesproken.

Deze studies leidden ertoe "(...) dat er in Groot-Brittannië opnieuw een heel brede discussie op gang kwam over de hervorming van de beroepsopleidingen", waarvan de uitkomst nu te zien is.



“Als we alles bij elkaar nemen, komen we uit bij een balans vol tegenstrijdigheden. Aan de ene kant heerst er tevredenheid over de blijvende institutionele veranderingen en de doorlopende en succesvolle lijn in het onderzoekswerk, maar aan de andere kant is er ook sprake van ontgoocheling over het feit dat de effecten van het werk zo verwaterd zijn.”

“Dat wat ons Europeanen met elkaar verbindt, is het besef en de wetenschap dat gelijksoortige problemen alleen op het eerste gezicht op elkaar lijken en dat ze mede daarom ergens anders ook op andere wijze tot een oplossing worden gebracht. (...) Dat wat Europeanen gemeenschappelijk hebben, omvat dus ook alles wat niet gelijksoortig en verschillend is.”

“Een Europees leerproces stoelt op vergelijkingen en die vergelijkingen moeten wetenschappelijk onderbouwd zijn. Aan de andere kant impliceert een leerproces dat een praktische doelstelling heeft echter ook dat de instellingen, ideologieën, krachten en belangen die met de praktijk te maken hebben mee moeten spelen.”

Balans

Als we alles bij elkaar nemen, komen we uit bij een balans vol tegenstrijdigheden. Aan de ene kant heerst er tevredenheid over de blijvende institutionele veranderingen en de doorlopende en succesvolle lijn in het onderzoekswerk, maar aan de andere kant is er ook sprake van ontgoocheling over het feit dat de effecten van het werk zo verwaterd zijn. Belangrijk is met name de constatering dat de beroepsopleidingen in Groot-Brittannië ingrijpend veranderd zijn aan de hand van een vergelijking met de andere onderwijssystemen in Europa, en met name met het onderwijssysteem in Duitsland. Dit leidde er, alleen oppervlakkig gezien, toe dat de opleidingswegen en diploma's dichter bij elkaar kwamen te staan. Op de langere termijn leidde het institutionele leerproces in Groot-Brittannië echter tot iets heel anders dan wat we in Duitsland in hoofdlijnen zien. Het is met andere woorden mogelijk om uit vergelijkingen lering te trekken, maar dit hoeft nog niet te betekenen dat de institutionele patronen van de landen dan ook meer met elkaar in de pas gaan lopen. Er doet zich een soort leerproces voor, dat alleen op het eerste gezicht onvolkomen is. Naar mijn idee hebben we hier te maken met een leerproces dat volkomen Europees is, in die zin dat een internationale vergelijking plaatselijk en landelijk tot uiteenlopende resultaten leidt. Dat wat ons Europeanen met elkaar verbindt, is het besef en de wetenschap dat gelijksoortige problemen alleen op het eerste gezicht op elkaar lijken en dat ze mede daarom ergens anders ook op andere wijze tot een oplossing worden gebracht. Hoewel de problemen dus slechts gedeeltelijk met elkaar overeenkomen en het institutionele raamwerk overal weer anders is, kunnen we toch iets van andere Europeanen leren. Dat wat Europeanen gemeenschappelijk hebben, omvat dus ook alles wat niet gelijksoortig en verschillend is.

Maken we de balans op, dan moeten we ook aandacht besteden aan de ervaringen die wij hebben opgedaan op het snijvlak tussen wetenschappelijk onderzoek en de vertaling daarvan in overheidsmaatregelen. Een Europees leerproces stoelt op vergelijkingen en die vergelijkingen moeten wetenschappelijk onder-

bouwd zijn. Aan de andere kant impliceert een leerproces dat een praktische doelstelling heeft echter ook dat de instellingen, ideologieën, krachten en belangen die met de praktijk te maken hebben mee moeten spelen. Kijken we naar het snijvlak tussen wetenschap en praktijk in onze “barbershop”, dan valt op dat de vorm van de opdrachten op dat snijvlak van weinig belang was. Ons werk ontleende zijn relevantie aan de zeer intensieve en vrije interactie in onze “barbershop” en de kring die zich daaromheen bewoog. Welke rol de wetenschap, het fundamenteel wetenschappelijk onderzoek, het toegepast wetenschappelijk onderzoek en de vertaling ervan in de praktijk speelde, was in dat geheel niet meer goed te onderscheiden.

Wat ook gezien moet worden, is dat dit onderscheid in de loop der tijd wel steeds duidelijker gemaakt werd. In het licht van de instrumentalistische manier van werken van overheidsinstanties, het belang van op waarden gegrondveste, traditionele institutionele patronen, groeperingen met gevestigde posities, en politieke stromingen kan dit wellicht ook niet anders. Ook hier blijkt weer dat ingrepen in de praktijk het stempel dragen van waarden, tradities en gevestigde belangen. Door verwetenschappelijking van het een en ander en onderzoek wissen we dit stempel niet uit, het wordt er uiteindelijk alleen maar door onderbouwd.

De duidelijke effecten van de inspanningen die in onze “barbershop” bij elkaar kwamen, waren dus niet terug te voeren op een onderscheid tussen fundamenteel wetenschappelijk onderzoek en toegepast wetenschappelijk onderzoek. Geheel in lijn met andere ervaringen had dit toegepast wetenschappelijk onderzoek, dat een “enlightenment model” (“verlichtingsmodel”) tot uitgangspunt had, heel verstrekkende consequenties. Dat toegepast wetenschappelijk onderzoek daartoe leidt, heeft te maken met het feit dat het ook een fundamenteel-wetenschappelijke oriëntatie heeft. Het onderzoek stoelt op een open dialoog, is qua doelstelling en methodiek niet aan nauwe grenzen gebonden en kan voortdurend worden bijgesteld. Hoewel het onderzoek een fundamenteel wetenschappelijke oriëntatie heeft, is het echter ook gericht op een pragmatische vorm van beleidsadviesing.



Bulmer gaat hier (1978) in detail op in. Pragmatische advisering is niet mogelijk zonder een vrije dialoog tussen maatschappelijke hoofdrolspelers en onderzoekers. En het was nu juist die vrije dialoog die in onze "barbershop" zo rijkelijk plaatsvond. En wat in mijn ogen daarvoor zeer bevorderlijk was, was de manier waarop vooraanstaande mensen met heel uiteenlopende achtergronden in Groot-Brittannië met elkaar in informele vriendenkring omgaan. Dit is een van de belangrijke dingen die ik als Duitser in Groot-Brittannië heb geleerd.

De gang van zaken in onze "barbershop" en de kring die zich daaromheen bewoog zouden we heel passend kunnen omschrijven als we het idee van de "reflexive Modernisierung" oppakken (Beck 1986). De modernisering, waaraan wij meewerkten, bestond inderdaad uit een behoorlijke portie reflexieve, wetenschappelijke afwegingen van eigen mogelijkheden en omstandigheden. In de loop der tijd ontworstelde de maatschappelijke werkelijkheid zich uit het raamwerk dat door de verwetenschappelijking van het een en ander was ontstaan en ging alles zijn gewone gang, ook de vernieuwingsprocessen. Uiteindelijk kon dit ook helemaal niet anders. Een "reflexive Modernisierung" zou, zoals reeds gezegd, alleen maar mogelijk zijn geweest als er een sociale beweging over de grenzen van verschillende sectoren heen op gang was gekomen.

De voorwaarden om een dergelijke sociale beweging van de grond te krijgen, waren waarschijnlijk nergens slechter dan in Groot-Brittannië. Kijken we naar het corporatistische overleg in Groot-Brittannië, dan zien we dat er in deze maatschappij al lang een typische verzwakking van alle vormen van corporatisme speelt en er een zeer stabiele trend is in de richting van steeds meer hun eigen gang gaande ondernemingen. De regering Thatcher had het gelijk wellicht toch meer aan haar kant dan wij in die tijd dachten. Zij koos er doodeenvoudig voor om al die punten te versterken, waarmee de Britse maatschappij reeds overweg kon en die daardoor ook veel beter te realiseren waren.

Tot dit ten dele berustende inzicht waren wij ook al in onze "barbershop" gekomen.

Doordat we ons bezighielden met technisch werk en alle andere vormen van werk, waren we vrij gebleven van overdreven "verwetenschappelijkingsideeën" (Fores en Sorge 1987). Vanuit dit vertrekpunt oefenden we ook lang kritiek uit op stromingen die stelden dat de wetenschappelijke fundamenteën in geprofessionaliseerd werk van doorslaggevend belang waren. Deze ideologie was er in onze ogen mede verantwoordelijk voor dat technisch werk versplinterd was geraakt en ondergewaardeerd werd. Als wetenschappelijkheid in de plaats komt van empirische kennis, dan wordt het praktische werk in een beroep de dienstmeid van de wetenschap (Child et al. 1983).

Tegenover deze opvatting brachten wij naar voren dat door nieuwe, wetenschappelijk gefundeerde kennis ook empirische kennis kan ontstaan. Wetenschappelijke of anderszins formeel vastgelegde kennis (Sorge 1985) wordt ook altijd in de praktijk getranscendeerd. Toepassing van kennis mondt uit in transcendentie van kennis. Steeds meer arbeidssociologische studies wijzen op dergelijke transcendenties. In een maatschappij waarin wetenschappelijkheid zo'n enorme algemene betekenis heeft gekregen, worden mensen hoog aangeslagen, krijgen ze macht en bereiken ze wat, als ze de stand van de wetenschap transcenderen. De praktijk in wat voor beroep dan ook transcendeert wetenschappelijke kennis echter net zo zeer als onderzoek.

Deze dialectiek tussen "verwetenschappelijking" enerzijds en "praktificering", traditionalisering en culturele autonomisering anderzijds leken ons reeds toentertijd heel belangrijke elementen voor de ontwikkeling van het avondland, eigenlijk dwars door alle omwentelingen in de loop der tijd heen. Tegenover deze omwentelingen - van de Middeleeuwen tot de huidige tijd en nu ogenschijnlijk weer van een eenvoudige tot een "reflexieve" moderne tijd - stonden wij zeer sceptisch en we brachten dat naar buiten ook. Dat scepticisme op zijn plaats was, is naar mijn idee na die tijd door alle ontwikkelingen - zowel reële ontwikkelingen als de ontwikkelingen in de maatschappelijke dialoog - bevestigd.

Maken we nu over de hele linie de balans op, dan kunnen we het volgende

"De duidelijke effecten van" onze "inspanningen waren niet terug te voeren op een onderscheid tussen fundamenteel onderzoek en toegepast onderzoek. (...) Dit toegepast onderzoek, dat gericht is op een pragmatische vorm van beleidsadviesing" (...), is niet mogelijk "zonder een vrije dialoog tussen maatschappelijke hoofdrolspelers en onderzoekers."

"Als wetenschappelijkheid in de plaats komt van empirische kennis, dan wordt het praktische werk in een beroep de dienstmeid van de wetenschap."

"In een maatschappij waarin wetenschappelijkheid zo'n enorme algemene betekenis heeft gekregen, worden mensen hoog aangeslagen, krijgen ze macht en bereiken ze wat, als ze de stand van de wetenschap transcenderen. De praktijk in wat voor beroep dan ook transcendeert wetenschappelijke kennis echter net zo zeer als onderzoek."



“Verlichting’ draagt bij tot emancipatie, maar wat de eenmaal geëmancipeerden doen, daarop hebben degenen die ‘verlichten’ gelukkig of helaas geen invloed.”

zeggen: wij hadden, waar het de intensiteit van de interactie in onze “barbershop” en daarbuiten betreft, in uitstekende omstandigheden gewerkt. Als hoofdzakelijk wetenschappelijk werkzame groep werden we echter door de bestaande tradities, instituties en krachten met onze neus op de feiten gedrukt. Ons werk had belist zeer vergaande consequenties, maar

die consequenties zagen er in de maatschappelijke praktijk anders uit dan we aangenomen hadden. Dat lag ook geheel in de lijn met het “verlichtingsmodel” van de advisering. “Verlichting” draagt bij tot emancipatie, maar wat de eenmaal geëmancipeerden doen, daarop hebben degenen die “verlichten” gelukkig of helaas geen invloed.

Literatuur

Bayer, H. u. P. Lawrence, 1977 ‘Engineering, education and the status of industry’. *European Journal of Engineering Education*, no.2.

Beck, U., 1986 *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Campus.

Bulmer, M., 1978 ‘The prospects for applied sociology’. *British Journal of Sociology* 29, blz. 128-135

Child, J., M. Fores, I. Glover u. P. Lawrence, 1983 ‘A price to pay? Professionalism and work organization in Britain and West Germany’. *Sociology* 17, blz. 63-78.

Fores, M., 1979 *The myth of technology and industrial science*. Berlin: Internationales Institut für Management und Verwaltung, discussion paper 79-49.

Fores, M. u. I. Glover (Hg.), 1978 *Manufacturing and management*. London: HMSO.

Fores, M. u. A. Sorge, 1978 *The rational fallacy*. Berlin: Internationales Institut für Management und Verwaltung, discussion paper 78-84.

Glover, I., 1992 ‘Wheels within wheels: predicting and accounting for fashionable alternatives to engineering’, in Lee u. Smith (1992), blz. 20-40.

Glover, I. u. M.P. Kelly, 1991 ‘Engineering better management: Sociology and the Finniston Report’, in G. Payne u. M. Cross (Hg.), *Sociology in action*. Basingstoke: Macmillan.

Hutton, S.P. u. P.L. Lawrence, 1981 *German engineers. The anatomy of a profession*.

Hutton, S.P., P.L. Lawrence u. J.H. Smith, 1977 *The recruitment, deployment and status of the mechanical engineer in the German Federal Republic*. London: Department of Industry, Forschungsbericht.

Lawrence, P., 1992 ‘Engineering and management in West Germany: a study in consistency?’, in Lee u. Smith (1992), blz. 72-99.

Lee, G.L. u. C. Smith, 1992 ‘British engineers in context’, in Lee u. Smith (1992), blz. 184-203.

Lee, G.L. u. C. Smith (Hg.), 1992 *Engineers and management. International comparisons*. London u. New York: Routledge.

Maurice, M., F. Sellier u. J.-J. Silvestre, 1982 *Politique d’éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d’analyse sociétale*. Paris: Presses Universitaires de France.

Maurice, M., A. Sorge u. M. Warner, 1980 ‘Societal differences in organizing manufacturing units. A comparison of France, West Germany and Great Britain.’ *Organization Studies* 1, blz. 59-86.

May, B., 1974 *Social, educational and professional background of German management. A review of the literature*. London: Department of Industry, Forschungsbericht.

Prais, S.J., V. Jarvis u. K. Wagner, 1989 ‘Productivity and vocational skills in services in Britain and Germany: Hotels’. *National Institute Economic Review* 89/4, blz. 52-74.

Sorge, A., 1985 *Informationstechnik und Arbeit im sozialen Prozeß. Arbeitsorganisation, Qualifikation und Produktivkraftentwicklung*. Frankfurt a.M.: Campus.

Sorge, A. u. M. Warner, 1986 *Comparative factory organisation. An Anglo-German comparison of management and manpower in manufacturing*. Aldershot: Gower.

Steedman, H. u. K. Wagner, 1987 ‘A second look at productivity, machinery and skills in Britain and Germany’. *National Institute Economic Review* 87/4, blz. 84-95.

Steedman, H. u. K. Wagner, 1989 ‘Productivity, machinery and skills: Clothing manufacture in Britain and West Germany.’ *National Institute Economic Review* 89/2, blz. 41-57.

Europa - Internationaal

Informatie, studies en vergelijkend onderzoek

Competitiveness, equity and skills. Special issue

Singh, A.; Campbell, D.; Capelli, P. en anderen

Internationaal Arbeidsbureau (IAB)

in: International Labour Revue, vol. 133 (2), Genève, IAB, 1994, blz. 179-333 ISSN 0378-5599 (FR)

EN, FR

Dit speciale nummer, dat gewijd is aan de verbanden tussen concurrentievermogen, gelijke kansen en competenties, is het vervolg op een in 1993 bij het Internationale Arbeidsbureau gehouden workshop over nieuwe trends in het opleidingsbeleid. De auteurs hebben expliciet of impliciet beperktere definities gehanteerd om in hun bijdragen concrete en precies omliggende kwesties te kunnen behandelen. A. Singh, die vooral aandacht besteedt aan de economische-groei-modellen en de produktiviteit in de geïndustrialiseerde landen en de ontwikkelingslanden, onderstreept dat kwalificaties van hoog niveau van essentieel belang zijn voor de ontwikkeling van de technische capaciteiten van een land en voor de overbrugging van de kloof tussen Noord en Zuid. D. Campbell gaat in op de strategieën van multinationale ondernemingen en de invloed van het beschikbare potentieel aan competenties op hun beslissingen over investeringen in het buitenland, dat wil zeggen op de mondiale herverdeling van arbeid. P. Capelli en N. Rogovski geven een overzicht van de kwalificaties waarover mensen in onze tijd moeten beschikken die, als gevolg van een nieuwe arbeidsorganisatie of de toepassing van geavanceerde technologieën, met buitengewoon produktieve productiesystemen moeten werken. M. Carnoy constateert dat de toegangsmogelijkheden tot het beroepsonderwijs en beroepsopleidingen in het algemeen ongelijk verdeeld zijn over de verschillende maatschappelijke klassen, seksen en etnische groepen en stelt een methode voor om te meten in hoeverre de overheids-

uitgaven op dit gebied doelmatig en rechtvaardig verdeeld zijn. F. Caillods, ten slotte, besteedt aandacht aan de verscheidenheid van de nationale stelsels voor beroepsonderwijs en beroepsopleidingen en de gemeenschappelijke trends die daarin te herkennen zijn.

Training for change: new approach to instruction and learning in working life

Engeström Y.

International Labour Office (ILO)

Genève, ILO, 1994, 149 blz.

ISBN 92-9016-104-3

EN

Dit is een gids voor mensen in allerlei organisaties die plannings maken voor en onderwijs geven aan volwassenen of jongeren. Het is met name geschreven voor degenen die zich bezighouden met human resources development en opleidingen voor personeel. Het boek gaat uit van een cognitieve visie op leren en onderwijs geven. Het geeft concrete richtlijnen en praktische voorbeelden voor de formulering van cognitieve leerdoelen, de organisatie van de leerstof, de keuze van de leermethode en de opstelling van een leerplan. Het is een nuttig boek voor iedereen die de werkomgeving wil omvormen tot een lerende organisatie. Er wordt zeer veel aandacht besteed aan de inhoud en kwaliteit van het leren en lesgeven.

Creating economic opportunities. The role of labour standards in industrial restructuring

Sengenberger W.; Campbell D.

International Institute for Labour Studies Genève, International Labour Office (ILO), 1994, 439 blz.

ISBN 92-9014-529-3

EN

Markteconomieën zijn altijd aan veranderingen onderhevig, maar nog nooit lag het tempo zo hoog en waren de economische veranderingen en de daaruit voortvloeiende herstructureringen in het bedrijfsleven zo veelomvattend en diep-

Selectie uit de literatuur

Deze rubriek wordt verzorgd door

Maryse Peschel

en de documentatie-afdeling van het CEDEFOP en komt tot stand met medewerking van de nationale organisaties in het documentatienetwerk (zie de laatste bladzijde van de rubriek).

Deze rubriek geeft een overzicht van belangrijke recente publikaties over ontwikkelingen in beroepsopleidingen en kwalificaties op Europees en internationaal vlak. Vergelijkende studies staan hier op de voorgrond, maar er wordt ook aandacht besteed aan nationale studies die in het kader van Europese en internationale programma's tot stand zijn gekomen, aan analyses over de effecten van de activiteiten van de Gemeenschappen in de lidstaten, en aan studies waarin het een of andere land van buitenaf bekeken wordt. Onder het hoofdje "Uit de lidstaten" vindt u een keuze uit belangrijke nationale publikaties.





gaand. In dit werk worden in verschillende hoofdstukken de herstructureringen geanalyseerd op het niveau van het bedrijf en de bedrijfstak, en op regionaal, nationaal en internationaal niveau. Daarbij worden de ervaringen die zijn opgedaan in Duitsland, Zweden, Frankrijk, Italië, de Verenigde Staten, Canada en Australië in de vorm van gedetailleerde *case studies* besproken. Om te laten zien hoe essentieel de rol van arbeidsnormering is bij het creëren van economische kansen, wordt in de overige hoofdstukken het begrip arbeidsnormering vanuit verschillende invalshoeken behandeld, een vergelijkend overzicht gegeven van de effecten van arbeidsnormering, en de ontwikkeling van de arbeidsnormering op het niveau van de Europese Gemeenschap en de internationale economie geschetst.

Paths towards the informational society: Employment structure in G-7 countries, 1920-90

Castells M.; Aoyama Y.
 Internationaal Arbeidsbureau (IAB)
 in: *Revue internationale du travail*, vol. 133 (1), 1994, blz. 5-36
 ISSN 0378-5599 (FR)
 EN, FR

Op basis van een empirische analyse van de werkgelegenheid en de structuur van beroepen in de landen van de G-7 (Duitsland, Canada, Verenigde Staten, Frankrijk, Italië, Japan en het Verenigd Koninkrijk) verdiepen de auteurs zich in de hypothese die ten grondslag ligt aan de theorie van de postindustriële samenleving, die ervan uitgaat dat het aandeel van de tertiaire sector in de totale werkgelegenheid overal voortdurend zal toenemen en dat die groei ook overal op dezelfde manier zal plaatsvinden. In werkelijkheid blijkt uit de ervaringen eerder dat landen zich op heel uiteenlopende manieren ontwikkelen in de richting van de postindustriële samenleving en er afhankelijk van de specifieke culturele en institutionele achtergrond van het betrokken land verschillende produktiemodellen met een hoog kennisgehalte (diensteneconomie of informatie-industrie) zijn. De auteurs introduceren daarom het begrip "informatialisering", omdat aan de hand daarvan een doeltreffender vergelijking van de structurele veranderingen mogelijk is.

OECD employment outlook

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
 Parijs, OECD, 1994, 197 blz.
 ISBN 92-64-14166-9
 EN, FR

In de uitgave van 1994 wordt voorspeld dat de werkloosheid op de korte termijn ongekend hoog zal blijven, hoewel met het cyclisch herstel ook de werkgelegenheid enigszins zal toenemen. Op de middellange termijn zal de werkgelegenheids groei met name vrouwen en oudere werknemers ten goede komen. De vraag naar geschoolde werknemers zal toenemen, maar een aanzienlijk deel van de nieuwe werkgelegenheid zal uit banen voor lager geschoolden bestaan. Verder worden het grote aantal veranderingen van baan en de rol van de nieuwe en kleine bedrijven bij het creëren van werkgelegenheid behandeld en wordt de stand van zaken in het collectieve overleg belicht tegen de achtergrond van de organisatiegraad.

Education 1960 - 1990. The OECD perspective

Papadopoulos G.S.
 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
 Parijs, OECD, 1994, 203 blz.
 ISBN 92-64-14190-1
 EN, FR

In het licht van de volgende eeuw worden de OESO-landen geconfronteerd met belangrijke uitdagingen op onderwijsgebied. Dit boek geeft een historisch overzicht van de onderwijsontwikkeling in de OESO-landen van eind jaren vijftig tot begin jaren negentig, dat van essentieel belang is voor een goed begrip van deze uitdagingen. De auteur beschrijft de ontwikkeling van het onderwijs en de scholing tegen de achtergrond van het algemene sociale en economische beleid. Zo wordt in brede trekken een beeld geschetst van de ontwikkelingen in het onderwijs in de OESO-landen, waarbij ook uitvoerig wordt ingegaan op de belangrijke bijdrage die de OESO op dit terrein levert.



The curriculum redefined: schooling for the 21st century

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
Parijs, OECD, 1994, 230 blz.
ISBN 92-64-14183-9
EN, FR

In dit rapport worden de leerplanhervormingen van de afgelopen tien jaar uitgebreid besproken. Het is niet alleen gebaseerd op conferentiedebatten, maar ook op een groot aantal onderzoeken van het CERI (Centre for Educational Research and Innovation). Discussies over leerplanhervormingen zijn van alle tijden, maar het blijkt dat in veel lid-staten weer een breed debat op gang is gekomen over kwesties die samenhangen met het leerplan - de syllabi, de te gebruiken programma's en de toe te passen methodologieën en pedagogieken, en de beoordelingen. Het gaat erom het onderwijs zo in te richten dat het niet alleen aantrekkelijk is voor de slimsten en knapsten, die er toch wel komen, maar ook voor de anderen, met name de twintig procent die minder begaafd is en die zich niet erg aangesproken voelt door de behandelde onderwerpen en gebruikte methoden op school. Met het oog op deze groep moeten in het leerplan wellicht meer vernieuwende ideeën en methoden worden opgenomen, zodat hun kansen op een waardevol en bevredigend werkend bestaan worden vergroot en het gevaar van langdurige perioden van werkloosheid wordt verminderd.

Women and Structural Change. New perspectives

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
Parijs, OECD, 1994, 200 blz.
ISBN 92-64-14111-1
EN

In deze publikatie brengt een groep deskundigen aan de secretaris-generaal van de OESO verslag uit van een onderzoek naar het verband tussen structurele aanpassingen en de integratie van vrouwen in de OESO-economieën in de jaren negentig. Er wordt in aangegeven welke maatregelen genomen kunnen worden met het oog op de problemen bij het combineren van werk en gezin, de segregatie op het punt van de beroepen,

en flexibele werkgelegenheid. In een technisch gedeelte worden de consequenties geanalyseerd van structurele veranderingen voor de werkgelegenheid van vrouwen, met name de toename van deeltijdwerk en de trends in de dienstensector en bij de overheid, en wordt onderzocht hoe doeltreffend het bestaande beleid voor gelijke kansen is in een context die voortdurend aan verandering onderhevig is.

School: a Matter of Choice

Centre for Educational Research and Innovation (CERI)
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
Parijs, OECD, 1994, 161 blz.
ISBN 92-64-14087-5
EN

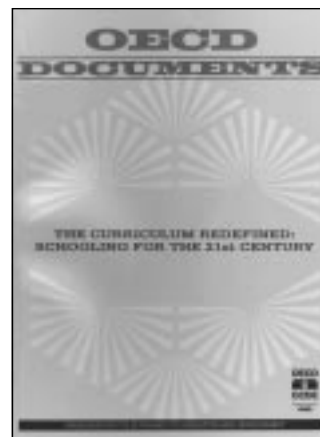
Uit recente ervaringen is gebleken dat een beleid dat een grotere vrijheid bij de keuze van de school voorstaat naast kansen ook gevaren met zich meebrengt. In dit rapport wordt bekeken hoe het beleid in de praktijk functioneert, met name in Australië, Nederland, Nieuw Zeeland, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten. Als gevolg van de concurrentie hebben succesrijke scholen de mogelijkheid om leerlingen te selecteren in plaats van andersom. Daarom geeft keuzevrijheid vermoedelijk de beste resultaten, wanneer scholieren niet allemaal naar dezelfde instelling willen, en de scholen van uiteenlopende onderwijsfilosofieën uitgaan of verschillende specialisaties aanbieden. Dit betekent dat het overheidsbeleid niet alleen de keuzevrijheid maar ook de diversiteit van het onderwijs moet stimuleren.

Information dossiers on the structures of the education systems in the European Community 1993:

The Netherlands

van der Noordt N.; van Dorp A.
Zoetermeer, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, Directie Voorlichting, Bibliotheek en Internationale Betrekkingen EURYDICE, 1993, 125 blz.
EN, NL

Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, Nationale dienst van EURYDICE, Postbus 25000, NL-2700 Zoetermeer





Deze publikatie bestaat uit een beschrijving van het onderwijsstelsel, inclusief het bestuurlijk en politiek kader. Ook statistische en bibliografische informatie is toegevoegd. Nieuwe politieke ontwikkelingen worden kort gesignaleerd.

Les Etats de la Communauté européenne, différentes approches en matière d'aides publiques à la formation des salariés en entreprise

Pol, A.

in: Actualité de la formation permanente (125), Paris, 1993, blz. 118-121

ISSN 0397-331-X

FR

Dit artikel bevat kerngegevens over overheidsinterventies op het gebied van beroepsopleidingen en de manier waarop de ideeën over opleidingsinvesteringen in de verschillende lid-staten worden omgezet in beleid.

Apprenticeship, Alternance, Dual System: Dead Ends or Highways to the Future?

Bertrand O.: Durand Drohin M.: Romani C.

Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ); Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD)

in: Training and Employment, 16, Marseille, CEREQ, 1994, 4 blz.

EN

CEREQ,

10 place de la Joliette,

F-13474 Marseille cedex 02

Geconfronteerd met de chronische jeugdwerkloosheid stellen de beleidsmakers in veel landen op het ogenblik vragen over de rol en de effectiviteit van alternerende opleidingen, waarbij niet alleen onderwijs op school wordt gevolgd maar ook werkervaring wordt opgedaan in bedrijven. Onafhankelijk van de historische en institutionele context worden zowel in Europa als elders fundamentele vragen gesteld. Wat is het effect van alternerende opleidingen op de toetreding van jongeren op de arbeidsmarkt en de afstemming tussen opleiding en werk? Welke economische, organisatorische en pedagogische factoren bepalen het succes van alternerende opleidingen? Wat is de rol van

de hoofdrolspelers uit het maatschappelijk leven bij de opstelling en realisatie van alternerende-opleidingsprogramma's? Dit soort vraagstukken werden door beleidsmakers en deskundigen uit 23 OESO-landen besproken tijdens een seminar, dat door de OESO en CEREQ was georganiseerd en van 12-14 april in Marseille werd gehouden. Er is een beperkt aantal conferentiedocumenten verkrijgbaar bij de OESO in Parijs.

L'Europe et l'insertion par l'économie. Mythe ou réalité? Actes du IV^{ème} Congrès national des Entreprises d'Insertion (Lyon-Bron, november 1993)

Comité National des Entreprises d'Insertion (CNEI)

Paris, CNEI, 1994, 150 blz.

ISBN 2-909932-22-2

FR

In dit werk buigen de zogeheten "Entreprises d'Insertion", die in Frankrijk in het leven zijn geroepen om de uitsluiting van mensen uit de samenleving tegen te gaan, zich over de oorzaken van die uitsluiting. In november 1993 zijn op een colloquium experts en mensen uit de praktijk bijeengekomen met het doel helderheid te verschaffen over de concepten en ervaringen uit te wisselen. Het verslag van dit colloquium bevat het transcript van de ronde-tafeldiscussie over het thema "Europa, uitsluiting en integratie via het economisch leven", en de teksten van drie workshops over de integratie in de samenleving door middel van betaald werk in de andere landen van de Europese Unie, de integratiebedrijven in Frankrijk, en het grote belang van partnerships met het gewone bedrijfsleven. Ook is van vijf workshops een samenvatting opgenomen.

Le marché communautaire de l'emploi

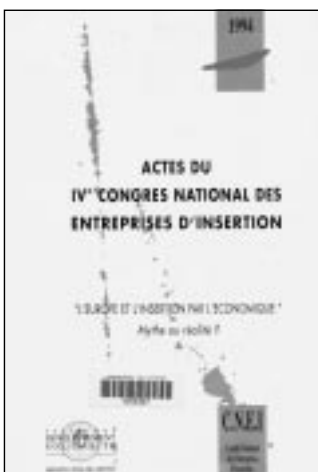
Anne Meyer; Michel Mopin

Paris, La Documentation Française, Problèmes politiques et sociaux, n^o 698, 1993, 69 blz.

ISSN: 0015-9743

FR

Nu de grote Europese markt een feit is, kan worden vastgesteld hoeveel vooruitgang er is geboekt sinds het Verdrag van Rome, dat ten grondslag ligt aan het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap. De instellingen van de Ge-





meenschap hebben, vooral door activiteiten ten behoeve van werkzoekenden, gepensioneerden en mensen die een beroepsopleiding volgen, voortdurend gestreefd naar een bredere toepassing van dit beginsel. Door de totstandbrenging van de Europese Economische Ruimte zullen werknemers in een nog groter geografisch gebied mobiel kunnen worden. Ondanks de uitbreiding van dit recht op mobiliteit is de migratie binnen de Gemeenschap als gevolg van de werkgelegenheidssituatie vrij beperkt gebleven. Een ander probleem is dat de maatschappelijke dimensie van de interne markt, hoewel deze is opgenomen in de verdragen, door de algemene deregulerings-trend zwaar onder druk staat.

LEARNTEC 93. Europäischer Kongreß für Bildungstechnologie und betriebliche Bildung. Tagungsband

Beck U.; Sommer W.;
Karlsruhe, Springer-Verlag, 1994,
XII + 667 blz.
DE

Karlsruher Kongreß und Ausstellungen GmbH, Postfach 1208, D-76002 Karlsruhe

Deze bundel bevat de teksten van de belangrijkste voordrachten, die van 3 tot 5 november 1993 gehouden zijn op de LearnTec 1993 te Karlsruhe. Het centrale thema van de voordrachten is de inschakeling van moderne informatie- en onderwijsmedia op de verschillende deelgebieden van de beroepsopleidingen. De aandacht gaat hierbij in het bijzonder uit naar de vraag hoe uiteenlopende bedrijven met leerling-werknemers met deze media werken. De situatie op het gebied van de onderwijstechnologieën in Canada vormt een ander zwaartepunt in de bundel: er zijn twaalf teksten aan gewijd waarin alle aspecten van de thematiek belicht worden. Een ander "LearnTec Special" staat in het teken van het leren van talen met behulp van moderne media.

Post basic physiotherapy education in the European Community. Continuing Education. Postgraduate Education

Standing Liaison Committee of Physiotherapists within the EC (SLCP)
West Midlands, SLCP, 1994, 109 blz.
ISBN 972-96016-0-7
EN, FR

SLCP General Secretary J. Botteley,
24 High Street, Henley in Arden,
UK-West Midlands B95 5AN

Dit verslag geeft informatie over de ontwikkeling van opleidingen die op de basisopleiding voor fysiotherapeuten aansluiten en verdere studiemogelijkheden in het hoger onderwijs voor afgestudeerden in de landen van de EG. De informatie is ingedeeld in vier rubrieken: bijdragen van 17 Europese fysiotherapieverenigingen, beschrijving van het vervolgonderwijs voor fysiotherapeuten in de nationale onderwijsstelsels, een inventarisatie van terreinen die voor de beroepsgroep van belang zijn, waaronder specifieke belangengroepen, en een gids voor vervolgonderwijs en verdere studiemogelijkheden in het hoger onderwijs.

Orientation professionnelle en Allemagne et en France, utopie et réalité

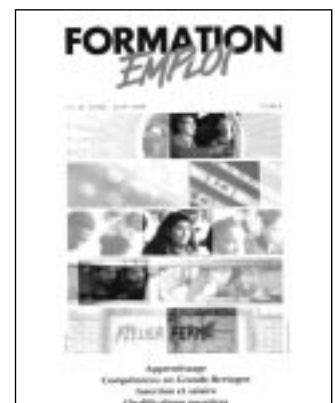
Eckert, H.
Paris, L'Harmattan, 1994, 310 blz.
ISBN 2-7384-2053-2
FR

In deze publikatie wordt een vergelijking gemaakt tussen de school- en beroepskeuzebegeleiding in Frankrijk en Duitsland. Het werk bestaat uit drie delen: in het eerste wordt de historische ontwikkeling van de beroepskeuzebegeleiding behandeld, in het tweede het gebruik van de psychotechniek, en in het derde de actuele ontwikkelingen die zich vooral op het terrein van de beroepenvoorlichting voordoen.

L'évolution de la formation en apprentissage. Une comparaison anglo-saxonne

Gospel, H.C.
Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)
in: Formation emploi, n° 46, Parijs, La Documentation Française, 1994, blz. 3-8
ISSN 0759-6340
FR

In Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Australië werd aanvankelijk met een en hetzelfde leerlingstelsel gewerkt, maar dit stelsel heeft zich in elk van deze landen op een andere manier ontwikkeld. In de Verenigde Staten heeft het leerling-





stelsel in de meeste sectoren al vrij vroeg aan betekenis ingeboet, in Groot-Brittannië is er sinds de jaren tachtig een achteruitgang waar te nemen, en op dit moment staat ook het stelsel in Australië onder druk. In dit artikel wordt ingegaan op de oorzaken van deze achteruitgang, die waarschijnlijk verband houden met institutionele factoren. Ook de gevolgen van de achteruitgang van het stelsel komen aan de orde.

Réforme de la formation professionnelle des jeunes britanniques. Une première évaluation

Steedman, H.; Hawkins, J.

Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)

in: Formation emploi, n^o 46, Parijs, La Documentation Française, 1994, blz. 9-21
ISSN 0759-6340

FR

In dit artikel wordt geanalyseerd welke gevolgen de invoering van de *National Vocational Qualifications* (NVQ) in de Britse alternerende opleidingen voor jongeren (*Youth Training*) heeft voor de omvang en de niveaus van de algemene opleidingen voor beroepen in de bouw. De conclusie luidt dat dit referentiesysteem voor competenties, de wijze waarop de competenties worden beoordeeld, en de financiering van het systeem niet tot grotere maatschappelijke rechtvaardigheid leidt en ook geen mogelijkheid biedt om de kwalificatie-achterstand van Britse jongeren ten opzichte van de andere Europese landen in te lopen. De tekst wordt gevolgd door een commentaar van Vincent Merle en een verslag van het seminar van het tijdschrift Formation emploi over de discussie rond de *National Vocational Qualifications*.

Regional-level development initiatives in Germany

Anglo German Foundation

Poole, 1994, ongepagineerd

EN

Anglo German Foundation Book Sales, BEBC, 15 Albion Close, Parkstone, Poole, UK-Dorset BH12 3LL

In dit verslag van de Anglo-German Foundation wordt onderzocht hoe het overheidsbeleid ter stimulering van het mid-

den- en kleinbedrijf (MKB) kan worden gedecentraliseerd en ontwikkeld. Tegen de achtergrond van een steeds verdergaande verschuiving van de verantwoordelijkheid voor het regionale en industriële beleid van de centrale naar regionale overheden en instellingen wordt onderzocht in hoeverre het Verenigd Koninkrijk, en met name Schotland, baat zou hebben bij het geregionaliseerde economische ontwikkelingssysteem van de Bondsrepubliek. Op grond van de politieke, constitutionele, economische en culturele verschillen tussen de twee landen wordt in het rapport niet geadviseerd het Duitse systeem zonder meer naar het Verenigd Koninkrijk over te planten. Er wordt echter wel op gewezen dat de Duitse ervaringen een sterk argument vormen voor een beleid waarin de verantwoordelijkheid voor de economische ontwikkeling, en vooral de economische ontwikkeling van het MKB, zoveel mogelijk bij regionale en lokale instellingen wordt neergelegd.

Europese Unie, beleid, programma's hoofdrolspelers

Europees Sociaal Beleid - Toekomstige acties voor de Unie. Een witboek

Europese Commissie

COM (94) 333 def., 27.07.1994, 68 blz + 348 blz. (deel B)

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen
ISBN 92-77-72198-7, 92-77-72207-X (Deel B)

ISSN 0254-1513

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Dit witboek, dat gebaseerd is op het uitgangspunt dat Europa behoefte heeft aan een vernieuwend en toekomstgericht sociaal beleid met brede grondslag, stelt een kader vast voor de activiteiten die de Unie moet ontwikkelen om de nieuwe uitdagingen het hoofd te bieden. Het is erop gericht te consolideren wat in het verleden is bereikt en hierop voort te bouwen, met name wat betreft het arbeidsrecht, gezondheid en veiligheid, het vrije verkeer van personen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Daarnaast heeft het als doel het beleid een





nieuwe impuls te geven door nieuwe voorstellen op deze gebieden te doen. Deel B van het Witboek geeft een samenvatting van alle schriftelijke bijdragen die de Commissie heeft ontvangen naar aanleiding van haar oproep daartoe in het groenboek betreffende het Europees sociaal beleid.

De beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap: inzet en perspectieven. Follow-up van het memorandum van de Commissie over de beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap in de jaren negentig

Commissie van de Europese Gemeenschappen: Task Force Menselijke Hulpbronnen, Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, Studies, nr.3, 1994, 74 blz.

ISBN 92-826-7022-8

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Task Force Menselijke Hulpbronnen, Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

De Europese Commissie heeft de aanzet gegeven tot een zeer brede discussie in de lid-staten over haar in 1991 uitgebrachte memorandum over de beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap in de jaren negentig. In dit rapport wordt een samenvatting gegeven van de nationale bijdragen en worden de punten van overeenkomst en verschil onder de aandacht gebracht. De punten waarover men het algemeen eens is, zijn onder andere de noodzaak om beter in te spelen op de behoeften en de veranderingen op het gebied van de kwalificaties, de oproep aan het bedrijfsleven om opleidingsplannen voor de middellange en lange termijn te ontwikkelen, de nadruk op partnerships tussen de maatschappelijke hoofdrolspelers, de decentralisatietrend, het belang van stimulansen voor de persoonlijke motivatie, en de ontwikkeling van een daadkrachtige dienstverlening op het gebied van beroepskeuzebegeleiding. Over het vraagstuk van de erkenning van kwalificaties, die in het kader van de toenemende Europese mobiliteit alom van belang wordt geacht, tekent zich een meerderheid af die wel meer transparantie wenst, maar niet verder wil gaan op de weg van officiële erkenningen. Er wor-

den concrete voorstellen gedaan voor de ontwikkeling op vrijwillige basis van een 'paspoort' waarin de beroepskwalificaties van de houder, met inbegrip van zijn/haar individuele ervaring, zodanig worden vermeld dat hij/zij deze optimaal tot gelding kan brengen.

Die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für de 90er Jahre

Lipsmeier A.; Münk D.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)

in: Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft (Band 114), Bad Honnef, Bock Verlag, 1994, XII + 255 blz.

ISBN 3-87066-725-7

DE

Deze publikatie bundelt de standpunten van de lid-staten van de Europese Unie ten aanzien van het Memorandum van de Commissie over de beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap in de jaren 90. Ze zet de belangrijkste standpunten van de landen over bepaalde gewichtige thema's op het gebied van de beroepsopleiding in een overzicht naast elkaar en gaat in het bijzonder in op de Duitse reactie op het Memorandum. Uit de standpunten van de twaalf lid-staten blijkt dat er een brede consensus bestaat over moderne en toekomstgerichte beroepsopleidingen in Europa en beroepsopleidingen in het licht van de economische, technologische, maatschappelijke en politieke veranderingen een sleutelrol te spelen hebben.

Richtlijn 94/38/EG van de Commissie van 26 juli 1994 tot wijziging van de bijlagen C en D van Richtlijn 92/51/EEG van de Raad betreffende een tweede algemeen stelsel van erkenning van beroepsopleidingen, ter aanvulling van Richtlijn 89/48/EEG van de Raad

Europese Commissie

Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, L 217, Deel 37, 23 augustus 1994, 10 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISSN 0378-7087

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT





Beroepsopleiding en -opvoeding in Midden- en Oost-Europa

Europese Commissie, Task Force Menselijke hulpbronnen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, Studies, nr. 4, 1994, 59 blz.

ISBN 92-826-7199-1

EN, FR, DE, DA, IT, ES, GR, NL, PT

Task Force Menselijke hulpbronnen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken, rue de la loi, 200, B-1049 Brussel

In de herfst van 1992 heeft de Task Force Menselijke hulpbronnen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken van de Commissie een groep van acht deskundigen uit verschillende lid-staten opdracht gegeven tot het schrijven van dit verslag. De analyses en de conclusies die daaruit kunnen worden getrokken zijn bestemd voor de Commissie zelf en voor de lid-staten van de EU. Ze zullen richting helpen geven aan de eerste besluiten van de Europese Stichting voor Opleiding, wanneer deze aan het werk gaat. Het verslag bestrijkt de initiële beroepsopleidingen en beroepsgerichte vervolgoopleidingen in de voormalige volksdemocratieën en de Baltische staten; de staten die uit de Sowjetunie zijn voortgekomen, zijn buiten beschouwing gelaten. Het verslag beschrijft achtereenvolgens de huidige opleidingssituatie in deze landen en de steun die zij uit het buitenland hebben ontvangen. Vervolgens worden de kwesties besproken die verband houden met de vaststelling van een opleidingsbeleid en de opbouw van een institutioneel en politiek systeem dat in staat is dit beleid in het oog te houden en uit te voeren. Ten slotte worden richtsnoeren voor internationale samenwerking voorgesteld en, binnen het aldus geschetste kader, suggesties gedaan voor de bijdrage die de Europese Stichting voor Opleiding zou kunnen leveren.

Europa en de wereldwijde informatiemaatschappij. Aanbeveling aan de Europese Raad

Europese Commissie

Brussel, Directoraat-Generaal XIII, 1994, 36 blz.

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Europese Commissie, DG XIII,

Wetstraat 200,

B-1049 Brussel

Dit rapport is op verzoek van de Europese Raad opgesteld met het doel om de Gemeenschap en de lid-staten specifieke maatregelen aan te bevelen ten aanzien van de infrastructuur op informatiegebied. De groep prominenten die het rapport heeft geschreven, roept de Europese Unie op een einde te maken aan alle starheid waardoor Europa in een ongunstige concurrentiepositie verkeert. Twee van de initiatieven, die in de vorm van experimenten worden voorgesteld, hebben betrekking op de ontwikkeling van telewerken en het afstandsonderwijs.

Voorstel voor een Besluit van de Raad betreffende de voortzetting van de ontwikkeling van het HANDYNET-systeem in het kader van het Besluit 93/136/EEG tot vaststelling van een derde communautair actieprogramma ten behoeve van gehandicapten (HELIOS II 1993-1996) (door de Commissie ingediend). Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, aan de Raad en aan het Economisch en Sociaal Comité. De toepassing van het geautomatiseerde informatie- en documentatiesysteem HANDYNET

Europese Commissie

COM (94) 303 def., 12.07.1994, 94/0168 (CNS), 62 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-77-71853-6

ISSN 0254-1513

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

European training for new and advanced technologies

MacNeill S.; Eva C.

Birmingham, University of Birmingham/Welsh Development Agency, 1994, 12 blz. Research Support and Industrial Liaison, University of Birmingham, Edgbaston, UK-Birmingham B15 2TT

In dit verslag worden geavanceerde technologische opleidingen onderzocht en worden aanbevelingen gedaan voor toekomstige EG-programma's. Europese programma's voor opleidingen en technologie-overdracht, zoals COMETT, FORCE en SPRINT, hebben een nieuwe koers uitgezet en de waarde aangetoond van Europese opleidingsactiviteiten. De behoeften die geconstateerd werden toen



de programma's werden opgezet, zijn nog steeds actueel en daarom moet de bijstand voor technologie-opleidingen op Europees niveau gehandhaafd worden. In dit document wordt ervoor gepleit de toekomstige activiteiten te richten op een strategischere aanpak van op elkaar afgestemde projecten en passende financieringsniveaus.

ERASMUS PROGRAMMA, Verslag van de Commissie, Jaarverslag 1993

Europese Commissie

COM (944) 281, def., 06.07.1994, 43 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-77-71303-8

ISSN 0254-1513

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

FORCE-programma

• Confrontation entre les systèmes de formation continue en Italie, France, Espagne, Grèce et Portugal

Europese Commissie; CONFINDUSTRIA; Conseil National du Patronat Français (CNPF)

Rome, Servizio Italiano Pubblicazioni Internazionali (SIPI), 1993, 337 blz.

EN, FR

SIPI,

Viale Pasteur 6,

I-00144 Roma (wordt herdrukt)

Dit collectieve werk is in het kader van het FORCE-programma geschreven door de sociale partners van de vijf betrokken landen. In het eerste deel wordt het algemene kader van de beroepsopleiding in ieder afzonderlijk land gepresenteerd. In het tweede deel worden de vijf stelsels met elkaar vergeleken op de volgende punten: oorsprong en organisatie van de bij- en nascholing; de manier waarop bedrijven hun behoeften aan opleidingen naar buiten brengen en de desbetreffende opleidingsplannen; initiële beroepsopleidingen, alternerende opleidingen en leerlingstelsels; decentralisatie en verantwoordelijkheden op regionaal en lokaal niveau; financiering en controle; officiële bevestiging en erkenning van verworven kennis/vaardigheden; persoonlijk scholingsverlof; opleidingsaanbod.

• Opleiding in de detailhandel:

- Rapport België**
- Rapport Frankrijk**
- Rapport Ierland**
- Rapport Italië**

Europese Commissie, Force

Opgesteld door het CEDEFOP

Luxemburg, Bureau voor officiële Publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994

Deze reeks rapporten, die in het Engels zijn gepubliceerd door het CEDEFOP, maken deel uit van een reeks nationale studies in het kader van het FORCE-programma over de gang van zaken bij de opleidingen in de detailhandel.

De nationale rapporten kunnen in de taal van het desbetreffende land worden aangevraagd bij de nationale bureaus van het FORCE-programma

Opleiding in de detailhandel. Een onderzoek voor het FORCE-programma. Europees rapport

Kruse, W.; Bertrand, O; Homs, O. en anderen

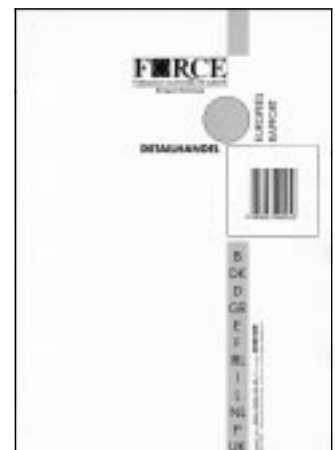
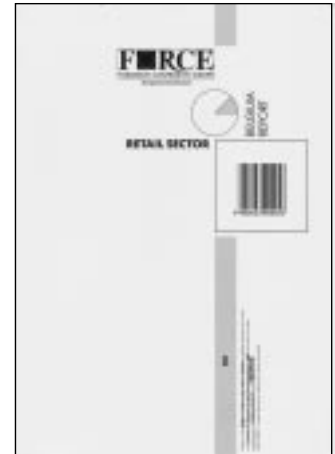
Uitgegeven door het CEDEFOP

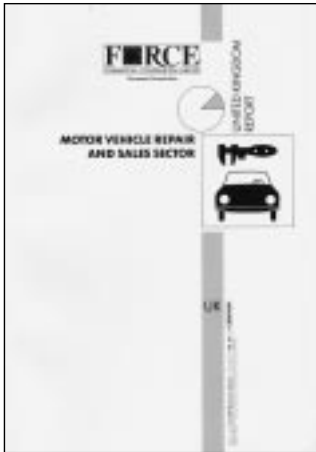
Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 91 blz.

ISBN 92-826-7890-3

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Dit rapport is opgesteld aan de hand van 55 case-study's die in de nationale rapporten zijn gepresenteerd. Het rapport presenteert de verschillende werkwijzen en oplossingen die bedrijven vinden wanneer ze geconfronteerd worden met opleidingsbehoeften. Uit de beschrijving van de sector in het eerste deel en de case-study's in het tweede deel blijkt dat het lage kwalificatieniveau van de werknemers door sommige bedrijven wordt gezien als een handicap bij het streven naar een beter imago, bij het binden van hun klanten en dus bij de handhaving of verbetering van hun concurrentievermogen. Desondanks zijn er door zowel grote als kleinere bedrijven vernieuwende oplossingen geformuleerd.





• **Opleiding in het garagebedrijf:**

- **Rapport Italië**
- **Rapport Luxemburg**
- **Rapport Verenigd Koninkrijk**

Europese Commissie, FORCE
Opgesteld door het CEDEFOP
Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994

Het gaat hier om de eerste, door het CEDEFOP uitgegeven, rapporten van een reeks nationale onderzoeken, die in het kader van het FORCE-programma zijn verricht naar de gang van zaken bij opleidingen in het garagebedrijf (verkoop en reparatie van auto's).

De nationale rapporten kunnen in de taal van het desbetreffende land worden aangevraagd bij de nationale bureaus van het FORCE-programma.

Tewerkstelling en opleiding in de sector herstel en distributie van auto's. Sectoriële survey in opdracht van de Europese Commissie

Denys, J.
Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA); Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB); FORCE-Agentschap
Leuven, HIVA, 1993, 30 blz. + bijlagen
NL, EN
HIVA, E. Van Evenstraat 2 E, B-3000 Leuven

Autobranche i Danmark. En sektoranalyse under EF's FORCE-program

Kobenhavn, Dansk Teknologisk Institut - Arbejdsliv, 1993
ISBN 87-90021-06-1
DA
ACIU, Hesselgade 16, DK-2100 Kobenhavn OE

• **Opleiding in de voedingsmiddelen- en drankenindustrie:**

Tewerkstelling en permanente beroepsopleiding in de voedings- en dranksector. Sectoriële survey in opdracht van de Europese Commissie

Desmedt, M.; Arryn, P.
Researchinstituut voor Arbeid en Tewerkstelling (RIAT) vzw; Vlaamse Dienst voor

Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB); FORCE-Agentschap Antwerpen, RIAT, 1993, 61 blz. + bijlagen
NL
RIAT, Ommeganckstraat 53, B-2018 Antwerpen

Dit onderzoek naar de voedingsmiddelen- en drankenindustrie is verricht in het kader van het FORCE-programma. Het omvat een studie van de werkgelegenheid en de praktische situatie op het gebied van opleiding en werving in de bedrijfstak. De publikatie bevat daarnaast een economische analyse van de sector.

LINGUA-programma:

Lingua compendium

Europese Commissie: Task Force Menselijke hulpbronnen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken
Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 303 blz.
ISBN 92-826-7691-9
DE, EN, FR
Bureau Lingua,
10, rue de Commerce,
B-1040 Brussel

In dit compendium worden de door LINGUA gesteunde projecten naar land gerubriceerd en wordt informatie gegeven over het profiel van de aanvrager en de partners, al naar gelang de sector waarop het project betrekking heeft en de doeltalen. De projecten hebben betrekking op de vijf onderdelen van het Lingua-Programma, namelijk maatregelen ter bevordering van het praktijkonderwijs aan docenten vreemde talen; maatregelen ter bevordering van het leren van vreemde talen in instellingen voor hoger onderwijs; maatregelen om de kennis van vreemde talen op de werkplek te bevorderen; maatregelen ter bevordering van uitwisselingsprogramma's voor jongeren die beroepsgerichte en arbeidsmarktgerichte opleidingen volgen; en bijstand voor de activiteiten van organisaties en organen op Europees niveau die de doelen van LINGUA ondersteunen.



Rapport van de Commissie. Lingua programma. Activiteitenverslag 1993

Europese Commissie

COM(94) 280 def., 06.07.1994, 48 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-77-71293-7

ISSN 0254-1513

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Soziales Krisenmanagement bei Kohle und Stahl

Europese Commissie, Directoraat-Generaal V

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1993, uiteenlopende paginering

ISBN 92-826-5795-7

DE, EN, ES, FR

Europese Commissie, DG V,

Wetstraat 200, B-1049 Brussel

Evolution de l'emploi et des qualifications dans les secteurs des banques et des assurances, étude réalisée pour l'Observatoire Européen de l'Emploi

Belloc, B.

Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques (DARES)

Paris, DARES, 1993, 64 blz.

FR

DARES, 1 Place de Fontenoy,

F-75700 Paris

In deze studie wordt, aan de hand van gegevens uit diverse bronnen, getracht een beeld te schetsen van de recente en toekomstige ontwikkeling van de werkgelegenheid en de kwalificaties in het bank- en verzekeringswezen in Frankrijk. Er wordt aangetoond hoe belangrijk commerciële vakken, specialisaties en veelzijdigheid zijn. Voorts wordt aandacht besteed aan het gevoerde herstructureringsbeleid en aan de technische ontwikkelingen die ingrijpende wijzigingen met zich meebrengen op het gebied van

management, werkgelegenheid en produktiviteit.

Europe Info - Verzeichnis wichtiger Informationsquellen in der Europäischen Union/ Directory of important information sources in the European Union/ Répertoire des principales sources d'information dans l'Union européenne

Europese Commissie, Directoraat-Generaal X, Voorlichting, Communicatie, Cultuur, Audiovisuele Sector

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese gemeenschappen, 1994, 161 blz.

ISBN 92-826-2196-0

Meertalig FR/EN/DE

Manuel du travailleur frontalier, le Nord-Pas-de-Calais, la Lorraine, l'Alsace, Rhône-Alpes, l'Aquitaine

Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

ANPE, Noisy-le-Grand, 1993, 87 blz. + 5 regionale bijlagen

FR

ANPE,

4 rue Galilée,

F-93198 Noisy-le-Grand Cedex

In dit document wordt aandacht besteed aan de situatie van grensarbeiders, hun motivaties, de beschikbare cijfers en de samenwerking tussen grensregio's in het kader van het EFRO. In het tweede wordt een analyse gegeven van het werk van grensarbeiders tegen de achtergrond van het vrije verkeer van werknemers en wordt EURES, het nieuwe informatienetwerk op het terrein van de werkgelegenheid, gepresenteerd. Een hoofdstuk is gewijd aan de beroepsopleiding en aan de erkenning van diploma's. In het derde deel worden de landen gepresenteerd waar Franse grensarbeiders gaan werken. De grensregio's worden in een bijlage beschreven.



Uit de lid-staten



D Perspektiven der dualen Berufsausbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
de secretaris-generaal (ed.)

Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 1994,
111 blz.

ISBN 3-7693-05200-0

DE

In dit werk zijn acht teksten gebundeld die voor het merendeel stelen op voordrachten, die in april 1994 gehouden zijn op het door de Bundesanstalt für Arbeit georganiseerde congres over "Die Zukunft der dualen Berufsausbildung". Door de huidige problemen en de publieke discussie over het beroepsopleidingssysteem in de Bondsrepubliek vergeet men ten dele naar de toekomst te kijken. De beroepsopleidingen in duale vorm zullen hun vooraanstaande betekenis behouden, indien er steun komt uit de sector van de beroepsgerichte vervolgoopleidingen en er flankerende maatregelen in andere onderwijs- en arbeidsmarktsectoren worden getroffen. De teksten in deze bundel beogen een gedachtenwisseling over verbeteringen in de beroepsopleidingen op gang te brengen.

E La realidad de la formación profesional continua en España

Alcaide M. en González M.

In: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, no. 29, Sevilla, 1993, p. 21-52.

ISSN: 0213-0750

ES

In dit artikel wordt een beeld gegeven van de huidige situatie op het gebied van de beroepsgerichte bij- en nascholing in Spanje. Het artikel bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt de structuur van het beroepsopleidingsaanbod in Spanje beschreven (beroepsopleiding in het kader van het onderwijssysteem, beroepsopleiding buiten het onderwijssysteem en beroepsgerichte bij- en nascholing). Aan de orde komen: de verschillende definities en begrippen met betrekking tot de beroepsopleiding, en de opleidingskosten voor Spaanse bedrijven, waarbij wordt uitgegaan van twee statistische bronnen:

de enquête naar de arbeidskosten die gehouden is door het Spaanse Nationale Instituut voor de Statistiek en het jaarverslag van het collectieve overleg in grote bedrijven van het Spaanse ministerie van Economische Zaken en Financiën. In het tweede deel wordt, op basis van een enquête die is gehouden onder de beroepsbevolking, een analyse gemaakt van het belang van de beroepsgerichte bij- en nascholing in Spanje. Hiervoor is onderzoek gedaan onder de beroepsbevolking, zowel onder de actieve beroepsbevolking, als onder werklozen die een opleiding volgen om een of ander beroep uit te kunnen gaan oefenen. Daarbij komen aan bod: het soort opleiding dat men volgt (initiële beroepsvoorbereiding, full-time opleiding, bij- of nascholing); het soort opleidingen tegen de achtergrond van de verschillende soorten opleidingsinstellingen; de opleiding en positie van de actieve beroepsbevolking; en de moeilijkheden die bedrijven ondervinden bij medewerking aan beroepsgerichte bij- en nascholing. In het derde deel wordt, vanuit het oogpunt van de Spaanse regering, de gang van zaken besproken rond het Spaanse Nationale Akkoord inzake beroepsgerichte bij- en nascholing en het tripartiete akkoord dat is gesloten voor de beroepsgerichte bij- en nascholing van werknemers. Daarnaast wordt tevens ingegaan op de financiering van ondersteunende maatregelen bij scholing.

F Savoir et pouvoir, les compétences en question

Aubret, J.; Gilbert, P.; Pigeure, F.
Paris, PUF, 1993, 222 blz.

ISBN 2-13-045928-5

FR

In dit werk wordt getracht de begrippen beoordeling en beroepsmatige competenties te verduidelijken. In het tweede deel wordt de evaluatie van competenties behandeld tegen de achtergrond van een managementprobleem waar industriële bedrijven vaak mee geconfronteerd worden, namelijk de loopbaan van de hogere technici die zij in dienst hebben. Het derde deel bevat een beschrijving van de



verschillende benaderingswijzen en methoden op het gebied van de beoordeling van competenties.

Compétence, mythe, construction ou réalité ?

Minet, F.; Parlier, M.; de Witte, S.
Paris, L'Harmattan, 1994, 232 blz.
ISBN 2-7384-2683-2
FR

Het begrip competentie is in de loop der tijd veranderd; de term, die steeds vaker wordt gebruikt, is bovendien aan slijtage onderhevig. In veertien bijdragen wordt het begrip gesitueerd in de context van de verschillende terreinen van human resources management en nader toegelicht. Vier onderwerpen worden verder uitgewerkt: analyse van het begrip competentie; competenties en arbeidsorganisatie; competenties en opzet van opleidingen; competenties en beroepskeuzebegeleiding.

Sociologie de la compétence professionnelle

Trépos, J.-Y.
Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1992, 224 blz.
ISBN 2-6480-444-1
FR

Wie is competent om te oordelen over iemands beroepsmatige competentie? Op die fundamentele vraag tracht dit werk een antwoord te geven door te laten zien onder welke voorwaarden overeenstemming kan worden bereikt over wat "een goede vakman/vakvrouw" of een "professional" is. De auteur werkt een origineel interpretatiemodel uit om competentieproblemen aan te pakken. Hij laat zien dat de kwalificaties van mensen in een samenleving voortdurend onderwerp van discussie blijven en dat daarbij steeds weer dezelfde vragen aan de orde komen: is iemand competent omdat hij/zij een diploma heeft of is het juist andersom? Kan competentie worden herkend wanneer ze wordt gebruikt of zijn er argumenten nodig om aan te tonen dat competentie bestaat? Ook wordt stilgestaan bij een aspect dat vaak wordt verwaarloosd, en dat hij aanduidt als "de verbeelding omtrent competentie": heeft het publiek niet de neiging op basis van positieve of

negatieve ervaringen te denken in stereotypen over wat een "professional" is?

Analyse des besoins de formation pour les personnels chargés de la réalisation de bilans de compétences.

Rapport final

Gaona'ch, D.
Centre Universitaire de Formation et d'Education Permanente (CUFEP), Université de Poitiers
Poitiers, CUFEP, 1994, 112 blz.
FR
CUFEP, 15 rue Guillaume VII le Troubadour, B.P. 635, F-86022 Poitiers cedex

De "bilan de compétences", een Frans systeem voor het beoordelen van de competentie van mensen, wordt op steeds grotere schaal ingevoerd in Frankrijk en heeft ook een plaats gekregen in de regelgeving voor de bij- en nascholing. Daarom wordt de opleiding van het personeel dat belast is met deze beoordeling steeds belangrijker. In dit rapport worden overwegingen en voorstellen op dit terrein gepresenteerd. In het eerste deel wordt de balans opgemaakt van de plaatsen waar de beoordelingen plaatsvinden. Vervolgens worden de kenmerken geanalyseerd van de mensen die belast zijn met de beoordelingen: de instellingen waaraan ze zijn verbonden, hun vooropleiding, hun voorafgaande werkervaring. De auteur onderscheidt vier kerngroepen van competenties die essentieel zijn voor het werk met de "bilans de compétences" en formuleert vervolgens een aantal voorstellen voor de opleiding van de mensen die zich hiermee bezighouden. Daarbij vraagt hij zich af hoe relevant een specifieke opleiding (op post-secundair niveau) is en benadrukt hij dat het noodzakelijk en urgent is dat er bij- en nascholing komt op dit gebied en dat hierbij de "Centres interinstitutionnels de bilans de compétences" (CIBC, interinstitutionele centra voor competentiebeoordeling) worden betrokken.

Recherches en éducation et formation. Répertoire 1986-1991

Bourgeois, M.-E.; Champy, P.; Grégoire, C.; Sebbah, E.
Centre national de la recherche scientifique (CNRS); Institut de l'information scientifique et technique (INIST)





Paris, Institut National de la Recherche Pédagogique (INRP), 1993, 352 blz.
ISBN 2-7342-0367-7
FR

Dit Franse register bevat een thematische bespreking van 1024 onderzoeksprojecten op het terrein van onderwijs en scholing.



IRL The future of nurse education and training in Ireland

An Bord Altranais (The Nursing Board)
Dublin, An Bord Altranais, 1994, 82 blz.
ISBN 1-872-00258-8
EN

In dit rapport wordt geadviseerd de bestaande structuur van de opleidingen tot verpleegkundige ingrijpend te veranderen en een nationaal netwerk op te zetten van scholen voor verpleegkundigen en verloskundigen. Deze scholen dienen banden te hebben met instellingen in het hoger onderwijs, zodat aan verpleegkundige kwalificaties ook universitaire erkenning kan worden verleend. In het rapport wordt ook geadviseerd 1) verpleegkundigen in opleiding niet langer als ziekenhuismedewerkers te laten werken, 2) bij de opleiding meer aandacht te besteden aan de ambulante gezondheidszorg, 3) de instroom aan te passen aan de behoeften van de gezondheidszorg en 4) het vervolgonderwijs voor gediplomeerden verder te ontwikkelen.

NL Feiten & cijfers/ Facts & figures 1993

Zoetermeer, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1993, 445 blz.
ISBN 90-346-3007-2
Tweetalige versie EN/NL

De hier gepresenteerde feiten en cijfers hebben betrekking op het hoger onderwijs en onderzoek in Nederland. Deze publikatie dient in de eerste plaats achtergrondinformatie te geven over het Hoger Onderwijs- en Onderzoeksplan (HOOP), dat de minister van Onderwijs en Wetenschappen krachtens de wet iedere twee jaar moet publiceren en waarin het regeringsbeleid op dit terrein wordt uiteengezet. De indeling is als volgt: 1) inleiding over het hoger onderwijs, 2) de studenten, 3) onderwijs, 4) arbeidsmarkt,

5) onderzoek, 6) financiën 7) personeel 8) huisvesting en apparatuur, 9) internationale vergelijkingen. De bijlagen bevatten meer specifieke informatie en een aantal tabellen, omschrijvingen van de gebruikte termen en verklaringen van de afkortingen.

P Qualificação e mercado de trabalho

Kovács, I et al.
Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)
Lissabon, IEFP, Estudos 13, 1994, 206 blz.
ISBN 972-732-081-3
PT

Deze studie gaat in op aspecten van de arbeidsmarkt - en in het bijzonder op de behoefte aan arbeidskrachten en het ontoereikende aanbod van geschoolde arbeidskrachten - en op beroepen, kwalificaties, opleidingen, type werkgelegenheid, en de vestiging van bedrijven. In de studie komen drie sectoren aan de orde, namelijk de industrie, de banken- en dienstensector, en de handel en detailhandel. Er wordt een beschrijving gegeven van de belangrijkste aspecten van de arbeidsmarkt, een schatting van de behoefte aan kwalificaties, een analyse van de respons vanuit het onderwijs en de beroepsopleidingen, en van de behoefte aan arbeidskrachten. In de conclusies komen de volgende punten aan de orde: het overwicht van de dienstensector; de naar alle vooruitzicht dalende werkgelegenheid, vooral in de landbouw, de textiel, de schoenenindustrie, en bij de overheid; de toename van het aantal onzekere baantjes; de stijgende behoefte aan duidelijkheid op het gebied van de kwalificaties; de toenemende betekenis van hoogopgeleid personeel; de trends in de richting van specialisering en polyvalentie; de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie waardoor conventionele kwalificaties niet meer in de pas lopen met arbeidsplaatsen; de grote betekenis van geschoolde werknemers; de ontbrekende planning op personeelsgebied bij bijna alle grote bedrijven; de invoering van nieuwe kwalificaties, die afhankelijk is van een passend beleid op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding.



UK Quality assessed

Confederation of British Industry (CBI)
London, 1994, ongepagineerd
EN
CBI Publications, Centre Point,
103 New Oxford Street,
UK-London WC1A 1DU

Er moeten méér middelen ter beschikking worden gesteld voor de handhaving van de kwaliteit en de geloofwaardigheid van de nieuwe beroepskwalificaties die de verbetering van de vaardigheden tot doel hebben, aldus dit rapport. Het CBI doet meer dan 68 aanbevelingen voor een algemene hervorming van de nationale

beroepskwalificaties (NVQ's) en de organen die er verantwoordelijk voor zijn. Het CBI was een van de pioniers van het Britse systeem, dat is gebaseerd op de meting van de competentie die iemand bij de uitvoering van zijn/haar dagelijkse taken aan den dag legt. In dit stuk bewandelt het CBI de gulden middenweg door zich enerzijds voorstander te tonen van de NVQ's en anderzijds voorstellen te doen voor ingrijpende veranderingen. De aanbevelingen omvatten: herziening van de NVQ's om de flexibiliteit ervan te vergroten, meer controlerende bevoegdheden voor de National Council for Vocational Qualifications, en een effectievere marketingstrategie voor NVQ's.

Kwaliteit en relevantie - maatstaven voor een onderwijsbeleid in Europa

Het concurrentievermogen van de Europese economieën is ernstig in gevaar, als het niet lukt om het grote potentieel aan human resources beter te benutten. Er is een onderwijsbeleid nodig, dat sneller en flexibeler op de uitdagingen reageert. Dit is het uitgangspunt van het jongste rapport, dat het Raadgevend Comité voor industrieel onderzoek en ontwikkelingswerk (IRDAC) van de Europese Commissie heeft uitgebracht. Dit rapport met de pragmatische titel "Quality and Relevance"¹ formuleert een aantal aanbevelingen voor werkzaamheden op zeven terreinen, die in het middelpunt van een toekomstig onderwijsbeleid moeten staan.

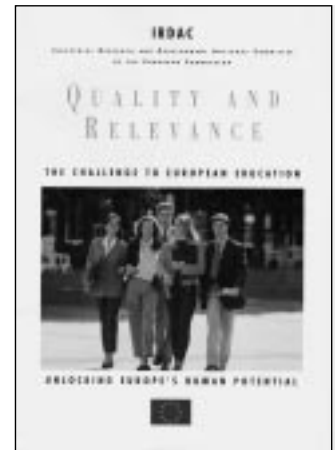
1. Onderwijs is, in de ogen van de leden van het IRDAC-Comité, in eerste instantie - en in het bijzonder voor jongeren - op zich zelf al iets belangrijks en waardevols. Om te kunnen voldoen aan de gestegen vraag naar ruimschoots gekwalificeerde medewerkers, moeten onderwijsprocessen zodanig georganiseerd zijn dat leerlingen en studenten een brede basiskwalificatie verwerven. In het streven naar competentie over de hele linie moet veelzijdigheid gemeengoed worden. Professionaliteit in plaats van specialisatie moet de regel zijn. De eis dat alle niveaus van het onderwijsbestel voor meer competentie, kwaliteit en relevantie moeten zorgen, houdt echter niet in

dat de studietijden moeten worden verlengd. In tegendeel, het is zaak de tijd die in het onderwijs wordt doorgebracht efficiënter gestalte te geven en de verbanden tussen initiële opleidingen, studies in het hoger onderwijs en vervolgoopleidingen opnieuw te definiëren.

2. Het behalen van hogere diploma's is niet per se het beste uitgangspunt voor persoonlijke ontwikkeling. Het komt er veeleer op aan dat mensen hun kwalificaties opfrissen en de eigen capaciteiten verder uitbouwen. Om een ieder afzonderlijk en de maatschappij voor te bereiden op levenslang leren, moeten de onderwijsprogramma's de eerste module in het proces van levenslang leren worden, moeten ondernemingen de leerprocessen bij een ieder afzonderlijk stimuleren, en moeten de overheidsuitgaven anders over initiële opleidingen en vervolgoopleidingen worden verdeeld.

3. De onderwijssector moet, volgens het IRDAC, alerter voor de kosten, efficiënter en produktiever worden. Daarom zouden de kwaliteitsconcepten, die bijvoorbeeld in het bedrijfsleven ontwikkeld zijn, systematisch in alle onderwijssectoren ingang moeten vinden. Kwaliteitsbenaderingen worden met name nodig geacht voor de relevantie van de normen en onderwijshoudens, de interne organisa-

Voor u gelezen



Quality and relevance. The challenge to European education. Unlocking Europe's human potential.
IRDAC - Industrial Research and Development Advisory Committee of the European Communities
Brussel 1994.

Verkrijgbaar bij:
Europese Commissie, Directoraat-Generaal Wetenschappen, onderzoek en ontwikkeling, IRDAC-Secretariaat, mevrouw Kathryn Ross, Wetstraat 200, B-1049 Brussel



tie en het interne management, de docenten, de effectiviteit van de onderwijsmethoden, en voor de vraag welke instanties en diensten er beschikbaar moeten zijn. Onderwijsinstellingen moeten degenen die leren meer als "klant" gaan beschouwen en daar ook naar handelen. De overheid moet er voor zorgen dat de aanbieders van onderwijs zich aan de kwaliteitsnormen houden, hun prestaties systematisch evalueren, en doeltreffende onderwijsmethoden hanteren.

4. Ondernemingen moeten zich ontwikkelen tot "lerende organisaties". Dit houdt in dat ondernemers af zullen moeten stappen van statische, functiegerichte beschrijvingen van afzonderlijke taken, die onvoldoende ruimte bieden voor de capaciteiten van de werknemers. In plaats daarvan moeten er dynamische en qua resultaat open beschrijvingen van werkzaamheden komen, waarin de scheiding tussen werken en leren geleidelijk wegvalt. Verder moeten er in een "open" bedrijfs-cultuur scholingsmogelijkheden worden geboden, dienen de medewerkers gemotiveerd te worden om zich verder te scholen, en moet de verdere ontwikkeling van het personeel bevorderd worden.

5. Om de structurele problemen in het midden- en kleinbedrijf uit de weg te ruimen en innovatieprocessen op gang te brengen, stelt het IRDAC bijzondere stimulerende maatregelen voor. Dergelijke bijzondere maatregelen zouden bijvoorbeeld aanzetten kunnen geven voor de invoering van kwaliteitsbewaking en scholing van het personeel. Samenwerking tussen het midden- en kleinbedrijf en intermediaire organisaties (bijvoorbeeld beroepsverenigingen en -organisaties), grote ondernemingen en onderwijsinstellingen wordt hierbij bijzonder belangrijk geacht.

6. In het rapport onderstreept het IRDAC dat er een nauwe samenhang bestaat tussen research and development, techno-

logische innovaties, onderwijs en concurrentievermogen. Daarom zou de school zich meer moeten richten op de ontwikkeling van wetenschappelijke en technologische competenties. Voor het hoger onderwijs luidt het parool: evenwicht tussen onderzoek en onderwijsactiviteiten, onderwijs door onderzoek, multidisciplinair werk in plaats van specialisaties, en een betere transfer van de resultaten van de onderzoeks- en onderwijsactiviteiten.

7. Het Europees onderwijsbeleid staat, naar de mening van het IRDAC, vooral voor de taak om de samenwerking en de uitwisseling van ervaringen te bevorderen. Door een verbeterde samenwerking op institutioneel vlak en de geleidelijke erkenning van vergelijkbare examenresultaten moet een gefaseerde en door de vraag gestuurde convergentie van diploma's worden bewerkstelligd. Daarnaast is er ook een betere afstemming nodig tussen het structuurbeleid van de EU en het onderwijsbeleid, en tussen de Europese programma's op het gebied van onderzoek en ontwikkeling én de programma's op onderwijsgebied, zodat de synergie-effecten worden versterkt.

Het IRDAC richt zich met zijn aanbevelingen niet alleen tot de mensen die op Europees vlak verantwoordelijk zijn voor het onderwijsbeleid, maar tot een ieder die in Europa verantwoordelijk is voor het onderwijs. Voor de uitvoering van de voorstellen en aanbevelingen wordt méér samenwerking tussen het bedrijfsleven en het onderwijs nodig geacht. Deze samenwerking gaat álle sectoren van het onderwijs aan - van het algemeen vormend onderwijs tot de initiële beroepsopleidingen en van het hoger onderwijs tot de beroepsgerichte vervolgoopleidingen - en moet expliciet als doelstelling worden geformuleerd.

Dr. Reinhold Weiß

Institut der deutschen Wirtschaft, Keulen



Les instances de représentation des salariés dans l'établissement. Comparaison France-Allemagne. Rapport final (Tomes I et II)

Dufour, C.; Hege A.

Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)

Paris, IRES, 1994, 269 p. (I), 484 p. (II)

FR

IRES, 1, bd. du Mont d'Est, F-93192 Paris

Les actions de qualification par alternance

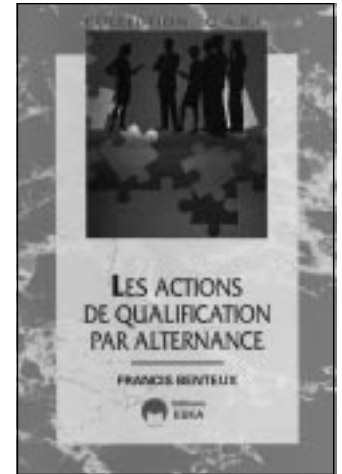
Benteux F.

Paris, Editions Eska, 1994, 159 p.

ISBN 2-86911-175-4

FR

Binnengekomen bij de redactie





Partnerorganisaties in het documentatienetwerk van het CEDEFOP

B

VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)
 ICODOC (Intercommunautair Documentatiecentrum voor Beroepsopleiding)
Frédéric Geers
 FOREM (Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi)
 CIDOC (Centre intercommunautaire de documentation pour la formation professionnelle)
Jean-Pierre Grandjean
 Keizerlaan 11, B-1000 Brussel
 Tel. 322+502 50 01; Fax 322+502 54 74

F



Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente)
Christine Merllié
 Tour Europe Cedex 07
 F-92049 Paris la Défense
 Tel. 331+41252222
 Fax 331+47737420

L

Chambre des Métiers du G.-D. de Luxembourg
 2, Circuit de la Foire internationale
Ted Mathgen
 B.P. 1604 (Kirchberg)
 L-1016 Luxembourg
 Tel. 352+4267671
 Fax 352+426787

D



BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
 Referat K4
Bernd Christopher
Klaus-Detlef R. Breuer
 Fehrbelliner Platz 3, D-10702 Berlin
 Tel. 4930+864 32 230 (B. Christopher)
 4930+864 32 445 (K.-D. Breuer)
 Fax 4930+864 32 607

GR



OEK (Organization for Vocational Education and Training)
Catherine Georgopoulou
 1, Ilioupoleos Street
 17236 Ymittos
 GR-Athens
 Tel. 301+925 05 93
 Fax 301+925 44 84

NL



C.I.B.B. (Centrum Innovatie Beroeps-
 onderwijs Bedrijfsleven)
Gerry Spronk
 Postbus 1585
 NL-5200 BP 's-Hertogenbosch
 Tel. 3173+124011
 Fax 3173+123425

DK



SEL (Statens Erhvervspædagogiske Læreruddannelse)
Søren Nielsen
Merete Heins
 Rigsgade 13, DK-1316 København K
 Tel. 4533+144114 ext. 317/301
 Fax 4533+144214

I



ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori)
Alfredo Tamborlini
Colombo Conti
 Via Morgagni 33, I-00161 Roma
 Tel. 396+445901
 Fax 396+8845883

PT



SICT (Serviço de Informação Científica e Técnica)
Maria Odete Lopes dos Santos
Fátima Hora
 Praça de Londres, 2-1° Andar
 P-1091 Lisboa Codex
 Tel. 3511+8496628,
 Fax 3511+806171

E



INEM (Instituto Nacional de Empleo)
 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Isaias Largo
María Luz de las Cuevas
 Condesa de Venadito, 9
 E-28027 Madrid
 Tel. 341+585 95 80; Fax 341+377 58 87

IRL



FAS - The Training and Employment Authority
Margaret Carey
 P.O. Box 456
 27-33, Upper Baggot Street
 IRL-Dublin 4
 Tel. 3531+6685777; Fax 3531+6609093

UK



IPD (Institute of Personnel and Development)
Simon Rex
 IPD House, Camp Road
 UK-London SW19 4UX
 Tel. 44181+946 91 00
 Fax 44181+947 25 70