

NL

Leren voor vakbekwaamheid

**Tweede rapport over onderzoek naar
het beroepsonderwijs in Europa:
Samenvatting**

Leren voor vakbekwaamheid

Tweede rapport over onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa:
samenvatting

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Cedefop Reference series

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2002

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op Internet via de Europaserver (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische gegevens bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2002

ISBN 92-896-0023-3

© Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, 2002
Overneming met bronvermelding toegestaan.

Printed in Italy

Het **Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding** (Cedefop), opgericht in 1975, verstrekt informatie en analyses op het gebied van beroepsonderwijsstelsels, beleid en onderzoek.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postadres:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 310 490 111
Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.gr
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interactieve website: www.trainingvillage.gr

Pascaline Descy, Manfred Tessaring
Cedefop

Het manuscript werd in november 2000 voltooid.

Dankbetuiging

De auteurs willen graag hun dank uitspreken aan alle onderzoekers die een bijdrage hebben geleverd aan het onderzoeksrapport (zie bijlage). Zij danken al degenen die daadwerkelijk steun hebben verleend aan deze publicatie, in het bijzonder Johan van Rens, Stavros Stavrou en een aantal Cedefop-collega's, de raad van bestuur van Cedefop en collega's van de Europese Commissie.

Verder willen wij graag iedereen bedanken die betrokken was bij de organisatie en voorbereiding van dit rapport, in het bijzonder:

Béatrice Herpin en Litza Papadimitriou-von Herff voor de projectorganisatie en redactionele werkzaamheden;

Silvia del Panta voor de compilatie van Europese onderzoeksprojecten;

de vertaaldienst van Cedefop voor de vertalingen en revisies van het document;

de publicatiedienst van Cedefop voor het voorbereiden van het rapport voor de drukkerij.

Gepubliceerd onder verantwoordelijkheid van:

Johan van Rens, directeur

Stavros Stavrou, adjunct-directeur

Inhoud

Inleiding	3	4. Ondernemerschap en de Europese werkgelegenheidsstrategie	24
Deel een — Beroepsonderwijsstelsels, coördinatie met de arbeidsmarkt en sturing	4	5. Ontwikkeling en meting van menselijke hulpbronnen	27
1. Regelgeving, coördinatie, sturing en samenwerking in beroepsonderwijsstelsels	4	6. Onderzoek naar de behoefte aan vaardigheden en opleidingen aan de hand van bedrijfsenquêtes	28
2. Financiering van het beroepsonderwijs	5	Deel vier — Werkgelegenheid, economische prestaties en gebrekkige afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt	29
3. De status van het beroepsonderwijs ten opzichte van het algemeen onderwijs	7	1. Werkgelegenheid in Europa	29
4. Certificatiesystemen, beoordeling en erkenning van bekwaamheden	9	2. Onderwijs en economische prestaties	30
5. Docenten in het beroepsonderwijs, ontwikkeling van de taken, professionalisering en sturing van de opleidingsstelsels	10	3. De dynamiek van arbeidsmarkten en bekwaamheden	31
Deel twee — Permanente educatie en bekwaamheden: uitdagingen en hervormingen	11	4. Gebrekkige afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt	32
1. Permanente educatie: van concept tot een nieuw onderwijsparadigma?	11	5. Toekomstige vaardigheidsvereisten	36
2. Bekwaamheden, leerprocessen en didactische innovaties voor nieuwe beroepsprofielen	14	Deel vijf — Individuele prestatie, overgang naar het beroepsleven en sociale uitsluiting	37
3. Individualisering en differentiatie binnen het beroepsonderwijs	16	1. Opleiding en individuele prestaties	37
4. Bedrijfsopleidingen	17	2. Overgang van onderwijsstelsel naar beroepsleven	39
Deel drie — Beroepsopleiding en werkgelegenheid vanuit het perspectief van het bedrijfsleven	18	3. Sociale uitsluiting en reïntegratie via beroepsonderwijs	42
1. Mondialisering en de behoefte aan vaardigheden	18	Deel zes — Onderzoeksactiviteiten buiten de Europese Unie	45
2. Interne, externe en beroepsspecifieke arbeidsmarkten	20	1. Onderzoek naar beroepsonderwijs in de landen in Midden- en Oost-Europa	45
3. De rol van het MKB in onderwijs en werkgelegenheid	21	2. Onderzoek naar het beroepsonderwijs in andere landen buiten de EU	48
		Bijlage: bijdragen aan het achtergrondrapport van het tweede onderzoeksverslag	51

Gebruikte afkortingen		IRL	Ierland	gramma's en dergelijke, met name op nationaal niveau.)
Landenaanduiding		JP	Japan	LMOE
A	Oostenrijk	L	Luxemburg	landen van Midden- en Oost-Europa
AU	Australië	LV	Letland	EU
B	België	LT	Litouwen	Europese Unie
BG	Bulgarije	N	Noorwegen	BBP
CH	Zwitserland	NL	Nederland	bruto binnenlands product
CA	Canada	NZ	Nieuw-Zeeland	IALS
CZ	Tsjechische Republiek	P	Portugal	International Adult Literacy Survey (OESO-project)
D	Duitsland	PL	Polen	ICT
DK	Denemarken	RO	Roemenië	informatie- en communicatietechnologie
E	Spanje	S	Zweden	ISCED
EE	Estland	Sco	Schotland	International Standard Classification of Education
EL	Griekenland	SK	Slowakije	(C)LFS
Eng	Engeland	SL	Slovenië	(Community) Labour Force Survey/Europese enquête naar het arbeidspotentieel
EU	Europese Unie	UK	Verenigd Koninkrijk	NGO
F	Frankrijk	US	Verenigde Staten van Amerika	niet-gouvernementele organisatie
FIN	Finland			MKB
GB	Groot-Brittannië			midden- en kleinbedrijf
HU	Hongarije			TSER
I	Italië			programma van de EG inzake gericht sociaal-economisch onderzoek
			Vaak gebruikte afkortingen	
			(Behoudens enkele uitzonderingen worden hier geen afkortingen gegeven van instellingen, organisaties, projecten, scholingspro-	

Reeks Cedefop-verslagen over onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa

Eerste onderzoeksrapport

Cedefop, 1998. *Vocational education and training — the European research field. Background report 1998*, Tessaring M., ed. Cedefop-referentiedocument; 2 delen. Luxemburg: EUR-OP. 352 blz. (deel 1), 321 blz. (deel 2) — uitsluitend verkrijgbaar in het Engels

ISBN 92-828-3612-6 (delen 1 en 2)

Prijs (exclusief BTW in Luxemburg): 19 EUR (delen 1 en 2)

Tessaring M., 1998. *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe 1998*. Cedefop-referentiedocument (2e druk 1999). Luxemburg: EUR-OP. 294 blz. (ook verkrijgbaar in het Duits, Frans en Spaans)

ISBN 92-828-3488-3 (EN) (ook verkrijgbaar in het Duits, Frans en Spaans)

Prijs (exclusief BTW in Luxemburg): 19 EUR

Tweede onderzoeksrapport

Descy P., Tessaring M., (eds.), 2001. *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report*. Cedefop-referentiereeks; 3 delen. Luxemburg: EUR-OP. 430 blz. (deel 1), 610 blz. (deel 2), 460 blz. (deel 3)

ISBN 92-896-0034-9 (delen 1, 2 en 3)

Prijs in Luxemburg (exclusief BTW): EUR 21 (delen 1, 2 en 3)

Descy P., Tessaring M., 2001. *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report*. Cedefop-referentiereeks. Luxemburg: EUR-OP. 441 blz. (in de loop van 2001 ook verkrijgbaar in het Duits, Frans en Spaans)

ISBN 92-896-0029-2 (EN); ISBN 92-896-0028-4 (DE); ISBN 92-896-0030-6 (FR); ISBN 92-896-0027-6 (ES)

Prijs (exclusief BTW in Luxemburg): 19 EUR

Descy P., Tessaring M., 2001. *Leren voor vakbekwaamheid. Tweede rapport over onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa: samenvatting*. Cedefop-referentiereeks. Luxemburg: EUR-OP. 52 blz. Gratis verkrijgbaar in elf EU-talen

ISBN 92-896-0023-3 (NL)

De onderzoeksverslagen zijn uitsluitend via de nationale EU-verkoopkantoren verkrijgbaar (zie de voorlaatste achterkantpagina).

Delen van het onderzoeksrapport en van deze samenvatting zijn ook via het Electronic Training Village van Cedefop toegankelijk (www.trainingvillage.gr).

Leren voor vakbekwaamheid: samenvatting

Dit document is een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en conclusies in het tweede verslag over het onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa, „Training and learning for competence”. Dit onderzoek maakt deel uit van de reeks Cedefop-rapporten, waarmee in 1998 een begin is gemaakt. Het doel van deze rapporten is een uitgebreid overzicht te geven van de huidige stand van zaken op het gebied van onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa, van de belangrijkste theoretische en conceptuele uitgangspunten en empirische bevindingen. Vervolgens worden in de rapporten de gevolgen voor beleid, onderzoek en praktijk besproken.

Deze samenvatting geeft een overzicht van de hoofdthema's, bevindingen en conclusies uit het tweede onderzoeksrapport. Voor een dieper inzicht in specifieke onderwerpen wordt verwezen naar het syntheseverslag en/of het achtergrondverslag.

Inleiding

Definitie en rol van het beroepsonderwijs

Volgens een brede definitie omvat het beroepsonderwijs alle min of meer georganiseerde of gestructureerde activiteiten — ongeacht of ze tot een erkend diploma leiden — die erop zijn gericht mensen de kennis, vaardigheden en bekwaamheden bij te brengen die zij nodig hebben en die toereikend zijn om een of meerdere banen te kunnen vervullen. Personen die een initiële of voortgezette beroepsopleiding volgen, bereiden zich op deze manier voor op werk of op een aanpassing van hun vaardigheden aan veranderende eisen.

Beroepsonderwijs is niet afhankelijk van de locatie van het instituut, van de leeftijd of andere kenmerken van de deelnemers, of van eerder verworven kwalificaties van de deelnemers. Inhoudelijk kan het beroepsonderwijs op een specifieke baan zijn gericht, op een breed scala van banen of beroepen, of op een combinatie van beide. Het beroepsonderwijs kan ook gebieden bestrijken uit het algemene onderwijs. Beroepsonderwijs en permanente educatie worden in ieder land echter anders gedefinieerd.

Functie en doelstellingen van onderzoek naar het beroepsonderwijs

Onderwijsbeleid moet, evenals alle andere vormen van beleid, rekening houden met complexe verbanden tussen het onderwijs en het sociaal-economisch stelsel. Door onderzoek kunnen deze verbanden worden geanalyseerd, geïdentificeerd en verklaard en krijgen we beter inzicht in oorzaken en gevolgen. Op basis hiervan kunnen we bepalen met welke middelen en strategieën pro-

blemen op de beste wijze kunnen worden opgelost. Onderzoek naar het beroepsonderwijs heeft met name de volgende doelstellingen:

- a) de beschrijving en verklaring van systemen, voorwaarden en kaders voor de processen die een rol spelen bij het verwerven en hernieuwen van beroepsvaardigheden en -bekwaamheden;
- b) informatieverstrekking over de wisselwerking tussen het beroepsonderwijs en andere gebieden van sociale actie. Deze wisselwerking heeft betrekking op het wettelijke en institutionele kader, op sociale, economische, technologische en demografische veranderingen en op het gedrag van alle betrokkenen op deze gebieden;
- c) het aantonen van de relevantie van de onderzoeksresultaten voor de keuzemogelijkheden en besluitvorming van de diverse hoofdrolspelers.

Rapportage over het onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa

Het Cedefop publiceert regelmatig rapporten over onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa met als doel inzicht te geven in onderzoeksvraagstukken op dit gebied in Europa. Dit doel wordt bereikt door de bevindingen van diverse onderzoeksdisciplines samen te voegen en tegelijkertijd duidelijk het verband te bepalen tussen initieel en voortgezet beroepsonderwijs en andere gebieden van sociale actie. Verder wijzen de rapporten op de implicaties van de onderzoeksresultaten voor de verschillende betrokkenen — politici, instellingen, sociale partners, ondernemingen, individuen — en vestigen zij de aandacht op gebieden die nog onvoldoende zijn onderzocht.

Het tweede onderzoeksrapport bouwt voort op het eerste, dat in 1998/1999 ⁽¹⁾ werd gepubliceerd. Enkele onderwerpen zijn uitgediept, terwijl andere zijn bijgesteld op basis van recente onderzoeksgegevens. Er zijn ook nieuwe onderwerpen geïntroduceerd om een beter beeld te geven van de huidige discussie.

Het tweede onderzoeksrapport bestaat uit drie publicaties:

- a) deze *samenvatting* met een overzicht van de hoofdthema's, bevindingen en conclusies uit het tweede onderzoeksrapport;
- b) een *syntheseverslag*, dat een algemeen overzicht biedt van de huidige staat van het onderzoek naar de beroepsopleiding in Europa en van de voornaamste theoretische en conceptuele benaderingswijzen, empirische bevindingen en implicaties voor besluitvormers en onderzoekers;
- c) het *achtergrondrapport* (in drie delen; in feite de basis voor het syntheseverslag), met bijdragen over uiteenlopende onderwerpen van vermaarde onderzoekers uit heel Europa.

De bijlage bevat een lijst van bijdragen aan het achtergrondrapport. Andere bibliografische referenties zijn niet in deze samenvatting opgenomen. De volledige referentielijst is te vinden in het syntheseverslag.

Deel een Beroepsonderwijsstelsels, coördinatie met de arbeidsmarkt en sturing

In het eerste deel komen de coördinatie, financiering en sturing van de stelsels voor het beroepsonderwijs aan de orde. Na een algemene beschrijving van de coördinatieprincipes en de betrokkenen volgt een uiteenzetting over de financieringsmechanismen van de initiële beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de actieprogramma's ten behoeve van werklozen. In dit eerste deel wordt tevens een overzicht gegeven van de hervormingen die zijn ingevoerd om de status van het beroepsonderwijs te verbeteren,

⁽¹⁾ Zie pagina 2 voor bibliografische referenties over de onderzoeksrapporten van Cedefop.

alsmede van de nieuwe methoden voor certificatie van bekwaamheden. Ten slotte komt ook het veranderende profiel van deskundigen in het beroepsonderwijs aan de orde.

1. Regelgeving, coördinatie, sturing en samenwerking in beroepsonderwijsstelsels

Het sturingsbeleid voor het beroepsonderwijs is gericht op de afstemming van de onderwijsstelsels op de behoeften van individuele personen, de arbeidsmarkt en de samenleving in het algemeen. Coördinatie speelt in dit geheel een essentiële rol, namelijk een evenwicht tot stand te brengen tussen de — soms tegengestelde — belangen van de verschillende betrokkenen (overheid, arbeidsmarkt en individuen).

In ieder land bestaan er complexe verbanden tussen het beroepsonderwijs, de economie, de arbeidsmarkt en werkgelegenheid. Bovendien wordt de coördinatie van het beroepsonderwijs bemoeilijkt door de sterk gedifferentieerde structuur en de vele specialismen.

De twee meest tegengestelde coördinatiemechanismen van beroepsopleidingsstelsels zijn aan de ene kant door de overheid geleide sturing en aan de andere kant vraagsturing. Elementen van beide beleidsvormen zijn in meer of mindere mate terug te vinden in alle stelsels. In de praktijk berust de sturing op een combinatie van beide mechanismen, maar er wordt tevens gekeken naar nieuwe coördinatiemethoden, zoals corporatistische sturing of het gebruik van netwerken.

- In het geval van *geleide planning* is de overheid verantwoordelijk voor de afstemming van het aanbod op de vraag (zowel van individuele burgers als van de arbeidsmarkt) en voor de organisatie van de opleiding. Sturing door de overheid via centraal geleide planning heeft over het algemeen invloed op het onderwijsaanbod. Beroepsopleidingsstelsels kunnen echter niet uitsluitend gestuurd worden via een systeem van centraal geleide planning, aangezien het voorspellen van veranderingen in de vraag maar tot op zekere hoogte mogelijk is.
- Wordt het *opleidingsbeleid afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt*, dan moeten de volgende principes worden gehanteerd: decentralisatie, deregulering en delegatie van bevoegdheden. Marktregulering is gebaseerd op *feedback* vanuit gebruikers van het beroepsonderwijs. De onder-

wijsmarkt en de arbeidsmarkt zijn dus afhankelijk van elkaar.

- De tweedeling markt-overheid werd (en wordt vaak nog steeds) beschouwd als de kernvraag in de discussie over de manier waarop de onderwijsstelsels gecoördineerd moeten worden. Elk coördinatiemodel kent echter zwakke punten en het is dan ook zaak te streven naar het best mogelijke compromis waarmee de onderwijsstelsels zonder al te veel bureaucratische procedures in de behoeften van de markt kunnen voorzien. Dit compromis zou tevens ruimte moeten bieden voor alternatieve oplossingen, zoals corporatistische regelgeving of het gebruik van netwerken (waarbij partijen met verschillende belangen zijn aangesloten), om zo de flexibiliteit en het reactieve vermogen van het beroepsonderwijs te vergroten.

De *beroepsorganisaties en sociale partners* spelen een coördinerende rol doordat ze actoren samenbrengen die in principe dezelfde belangen hebben. Werkgeversorganisaties, vakbonden, verenigingen van docenten en ouders enzovoort, fungeren zo als schakel tussen het meso- en macroniveau, tussen vraag naar en aanbod van scholing binnen het beroepsopleidingsstelsel en tussen vraag naar en aanbod van vaardigheden en bekwaamheden op de arbeidsmarkt (figuur 1).

De *netwerken* houden rechtstreekse maar informele banden in stand tussen de betrokkenen. Een goed functionerend netwerk is meer gebaseerd op vertrouwen dan op financiële belangen of formeel gezag.

Opleidingsstelsels worden gestuurd op basis van een strategie die de beleidskeuzes volgt: verdeling van de beslissingsbevoegdheid (decentralisatie, participatie van de sociale partners enz.), wijziging van de structuur van de opleiding en van de doelstellingen van het onderwijsprogramma en aanpassing van de onderwijs- en leerprocessen.

De keuze van het sturingssysteem moet gebaseerd zijn op een analyse van zwakke schakels en knelpunten binnen de structuren, zodat geschikte oplossingen kunnen worden gevonden.

2. Financiering van het beroepsonderwijs ⁽²⁾

De financiering van *het initiële beroepsonderwijs* komt voornamelijk van de overheid (met inbegrip van de regionale overheden). Dat geldt niet voor het leerlingwezen, dat een substantiële bijdrage ontvangt van het bedrijfsleven. Het budget voor de initiële beroepsopleiding neemt in een groot aantal landen (in absolute zin) toe, al dalen hier en daar de kosten per eenheid.

⁽²⁾ De conclusies in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een onderzoek naar de financieringsmechanismen van de beroepsopleiding in Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Nederland, Oostenrijk, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Zweden (Cedefop-project).

Figuur 1 — Coördinatie actoren en taken

	Beroepsonderwijsstelsel		Arbeidsmarkt	
	Onderwijsvraag	Onderwijsaanbod	Aanbod bekwaamheden	Vraag naar kwalificaties en bekwaamheden
	Wetgeving, politieke partijen			
	Actoren in het onderwijs		Actoren op de arbeidsmarkt	
Macroniveau (nationaal, regionaal, lokaal)	Studenten- en ouder-organisaties	Overheid, docenten-organisaties	Werknemers-organisaties	Werkgevers-organisaties
Mesoniveau (organisaties)	Vertegenwoordigers studenten en ouders	Onderwijsaanbieders	Werknemersvertegenwoordigers	Ondernemingen
Microniveau (individueel)	Individuele huishoudens	Docenten, trainers enz.	Individuele werknemers	Individuele werkgevers

Bron: Lassnigg, 2001. „Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training”. In: Descy P., Tessaring M., eds., *Training in Europe*, Vol. 1.

Ondanks een aantal vernieuwingen blijft de financiering van het initiële beroepsonderwijs voornamelijk gebaseerd op de instroom (*input*)⁽³⁾. In het kader van overheidsbezuinigingen worden de criteria echter wel aangescherpt en worden de toekenningsformules steeds ingewikkelder.

Met uitzondering van het inputmodel — het klassieke, meest gebruikte model — wordt in alle financieringsmodellen (financiering op basis van resultaten, scholingsvouchers enz.) met wisselend succes getracht de prestaties te beïnvloeden en bepaalde factoren te optimaliseren: efficiëntie, effectiviteit, kwaliteit en rechtvaardigheid. Deze doelstellingen worden alsmaar belangrijker, omdat de budgetten voor het initiële beroepsonderwijs ondanks het gelijkblijvende kostenniveau steeds verder zullen inkrimpen vanwege de stijging van de overheidsuitgaven op andere terreinen.

De invoering van strategieën van levenslang leren versterkt de rol van de *permanente beroepseducatie*. De budgetten hiervoor zijn overigens in de meeste landen gestegen.

De directe kosten van permanente beroepseducatie worden hoofdzakelijk gedragen door het bedrijfsleven. Bij de overheden leeft niettemin de wens het

aandeel van particuliere investeringen (ondernemingen en particulieren) verder te vergroten.

Het financieringsmechanisme van permanente educatie is afhankelijk van de keuze van het sturingssysteem: regelgeving door de overheid, regelingen op basis van afspraken tussen de sociale partners of marktregulering. Samen vormen zij een continuüm: elke vorm komt in elk van de onderzochte landen voor, maar in wisselende combinaties. Eén vorm heeft echter de overhand en beïnvloedt de manier waarop de financiële middelen worden toegekend.

In de toekomst zullen er mechanismen moeten komen die de opleidingsmogelijkheden en de financiële middelen rechtvaardig verdelen over de ondernemingen (met name het midden- en kleinbedrijf), de verschillende sectoren en individuen. Daarbij moet erop worden toegezien dat de financiering van de opleiding afhankelijk wordt gemaakt van de behaalde resultaten. Bovendien moet concurrentie tussen de aanbieders een grotere rol gaan spelen.

Het budget voor de *scholing van werklozen* is gestegen naar rato van de toename van de werkloosheid. Behalve in het Verenigd Koninkrijk worden hiervoor in alle landen meer middelen beschikbaar gesteld, zelfs wanneer er sprake is van gelijkblijvende of dalende werkloosheidscijfers. Dit soort beroepsopleidingen wordt grotendeels gefinancierd door de overheid.

⁽³⁾ Een vorm van forfaitaire financiering die berust op berekeningsformules die per land verschillen en waarin verschillende variabelen een rol spelen: inschrijving en deelname alsmede aard en duur van het programma.

Tabel 1 — Financiering van de permanente educatie						
Land	Periode (1e jaar = 100)	Vergelijkend financieringsniveau (1996-1997)				
		Overheid	Bedrijfsleven	Individuele uitgaven/uitgaven huishoudens		
Oostenrijk	1986-1997	188	-	-	-	-
Denemarken	1985-1996	263	162	-	-	-
Engeland	1986/7-1996/7	261	-	-	-	-
Frankrijk	1987-1996	174	187	206	-	-
Finland (1)	1986-1996	-	143	700	-	-
Spanje (2)	1995-1996	-	142	-	-	-
Nederland	1986-1996	-	161	110	-	-

(1) In tegenstelling tot andere landen heeft Finland alle gegevens vóór 1996 geïndexeerd op het niveau van 1996.

(2) Financieringsbedragen gebaseerd op scholingsheffingen die geïnd zijn bij werkgevers en werknemers, exclusief EU-bijdragen.

Bron: Elson-Rogers S., Westphalen S-A., 2000. *Financing training in the European Union*. Werkdocument. Cedefop, Thessaloniki.

Er zijn verschillende hervormingen doorgevoerd om de opleiding van werklozen doeltreffender te maken. Deze hervormingen zijn te verdelen in drie hoofdcategorieën: overdracht van taken naar regionale organen en arbeidsbureaus, meer tussenkomst van de overheid bij overleg met regionale en lokale betrokkenen en verdergaande privatisering van het aanbod.

Kort gezegd willen de overheden met het oog op kostenbeheersing maatregelen invoeren die de efficiëntie van het beroepsonderwijs verbeteren. Het gaat daarbij om decentralisatie van regelgeving en financiering, maar ook om de invoering van nieuwe mechanismen voor de toekenning van financiële middelen op basis van een nauwkeuriger meting van de instroom (*input*) en uitstroom (*output*). In sommige gevallen gaan deze maatregelen gepaard met een grotere autonomie van de opleidingsinstellingen, en met een sterkere concurrentie tussen de aanbieders.

Sommige vernieuwingen op het gebied van financiering hebben te maken met de mechanismen voor toekenning van financiële middelen, zoals bijvoorbeeld financiering op basis van resultaten en opleidingsvouchers.

Financiering op basis van resultaten (FBR) is een nieuwe financieringsvorm waarbij de toekenning van de middelen, of van een deel daarvan, niet alleen afhankelijk wordt gemaakt van inputcriteria (inschrijving en deelname, aard en duur van het programma), maar ook van een aantal prestatiegebonden criteria waaraan de opleidingsinstellingen moeten voldoen. FBR leidt tot meer efficiëntie bij de aanbieders; zij worden aangespoord de kwaliteit van hun beleid en hun scholingsaanbod te verbeteren en de besteding van hun inkomsten te optimaliseren. Deze vorm van financiering kan bovendien als sturingsmechanisme gebruikt worden om bepaalde essentiële doelstellingen te verwezenlijken.

Ondanks de mogelijke voordelen op het gebied van sturing en efficiëntie kan FBR ook een aantal negatieve neveneffecten hebben. Deze vorm van financiering kan leiden tot „afroming” van de best presterende studenten, vershraling van het aanbod ten gunste van programma’s met een hoog slagingspercentage, oververeenvoudiging van de inhoud van de programma’s, verhoging van de kosten voor evaluatie en follow-up, verlaging van de beoordelingsnormen ten behoeve van hogere slagingspercentages en eenzijdige nadruk op kortetermijnresultaten.

Een systeem van *opleidingsvouchers* is meer gericht op het stimuleren van de onderwijsvraag dan het onderwijsaanbod. De vouchers worden

toegekend aan belanghebbenden, die deze kunnen besteden in de onderwijs- of opleidingsinstelling van hun keuze.

Het toekennen van door de overheid gefinancierde vouchers gebeurt met duidelijke prioritaire doelstellingen: stimulering van de onderwijsvraag door individuele burgers aan te sporen met een opleiding naar keuze te starten, een betere toegankelijkheid tot particuliere aanbieders en kwaliteitsverhoging van het beroepsonderwijs (studenten zijn zich immers bewust van de investering die ze maken).

Voor het gebruik van opleidingsvouchers zijn behalve een uiterst flexibel stelsel (bv. in de vorm van opleidingsmodules) ook voorzieningen vereist op het gebied van studieadvies en beroepsvoorlichting, zodat iedere deelnemer in staat is een verantwoord opleidingstraject samen te stellen. Dit stelsel kan echter ontaarden in een loodzwaar systeem met aanzienlijke administratieve kosten.

De innovaties op het terrein van financiering van het beroepsonderwijs zijn vooralsnog bescheiden van omvang en de beschikbare gegevens zijn nog verre van toereikend. Een afgewogen oordeel over de doeltreffendheid en het effect van deze nieuwe financieringsvormen is derhalve nog niet te geven. Op basis van meer gedetailleerde nationale en internationale gegevens en van systematisch onderzoek naar het effect van de nieuwe financieringsmechanismen zou het mogelijk moeten zijn de bestedingen in het beroepsonderwijs nauwkeurig door te lichten en de vernieuwingen en institutionele hervormingen te evalueren. In het streven naar grotere efficiëntie en effectiviteit van het beroepsonderwijs moet ook een meer betrouwbare kostenbatenanalyse een plaats krijgen.

3. De status van het beroepsonderwijs ten opzichte van het algemeen onderwijs

De aantrekkingskracht en de status van het beroepsonderwijs worden voor een groot deel bepaald door de sociale erkenning en door de mogelijkheden die het op de arbeidsmarkt biedt in termen van werk, salaris, functieniveau en loopbaanperspectieven. De status van het beroepsonderwijs varieert dan ook van land tot land.

- In landen waar sprake is van nauwe banden tussen het onderwijssysteem en de arbeidsmarkt

(Denemarken, Duitsland, Hongarije, Nederland, Oostenrijk en de Tsjechische Republiek) is een statusverbetering van het beroepsonderwijs afhankelijk van twee aspecten: enerzijds het vergroten van de kansen op een baan van hoger niveau voor mensen met een diploma van algemeen of vakgericht middelbaar onderwijs, en anderzijds het toegankelijker maken van hoger onderwijs voor mensen met een beroepsopleiding.

- In landen waar het onderwijssysteem minder nauw verbonden is met de arbeidsmarkt (Australië, Canada, Japan, Verenigde Staten) moeten deze banden versterkt worden met als doel werkgevers meer te betrekken bij onderwijs en opleiding, bijvoorbeeld door partnerschappen tussen scholen en bedrijven of stages tijdens de opleiding.
- In landen waar de banden tussen het onderwijssysteem en de arbeidsmarkt per sector variëren (Engeland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Noorwegen, Portugal, Schotland, Spanje en Zweden) moet een coherente structuur tot stand gebracht worden voor de gehele sector van het hoger voortgezet onderwijs (bovenbouw/studiehuis).

Uit onderzoek in een aantal landen (België, Engeland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Noorwegen, Oostenrijk, Schotland en Spanje) zijn vier strategieën naar voren gekomen voor hervorming van het hoger voortgezet onderwijs (zie tabel 2).

De strategie van het *benadrukken van het beroepskarakter* heeft tot doel het specifieke karakter van het beroepsonderwijs te bevorderen door het aanbieden van specifieke curricula van beroepsonderwijs en het creëren van nauwe banden tussen werkgevers en aanbieders van opleidingen (Estland, Hongarije, Oostenrijk en Spanje).

De strategie van *wederzijdse verrijking* is gericht op toenadering tussen alle schooltypen door nauwe samenwerking met behoud van het eigen karakter (Finland, Noorwegen).

De strategie van *verbinding* betekent de invoering van een gemeenschappelijke kwalificatie-, certificatie- en erkenningsstructuur waardoor het beroepsonderwijs en het algemeen onderwijs theoretisch gelijkgeschakeld kunnen worden (Engeland, Frankrijk).

In de strategie van *vereniging* worden het beroepsonderwijs en het algemeen onderwijs samengevoegd tot één enkel stelsel van hoger voortgezet onderwijs (bovenbouw/studiehuis). Dit systeem, waarin alle jongeren hetzelfde basis-

Tabel 2 — Hervormingsstrategieën van het beroepsonderwijs in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs ter verbetering van de status van het beroepsonderwijs tegenover het algemeen vormend onderwijs

<i>Benadrukken van het beroepskarakter</i>	Nadruk op de specifieke aard van het beroepsonderwijs door specifieke beroepscurricula en een nauwe band tussen werkgevers en aanbieders (A, E, EE, HU)
<i>Wederzijdse verrijking</i>	Toenadering tussen alle schooltypen door nauwere samenwerking maar met behoud van het eigen karakter (FIN, N)
<i>Verbinding</i>	Invoering van een gemeenschappelijke kwalificatie-, certificatie- en erkenningsstructuur om de beroepsopleiding en het algemeen onderwijs in theoretisch opzicht gelijk te schakelen (Eng, F)
<i>Vereniging</i>	Samenvoeging van het beroepsonderwijs en het algemeen onderwijs tot één stelsel van voortgezet onderwijs. Alle jongeren volgen hetzelfde basisprogramma. Rechtvaardiger verdeling van de kansen op toegang tot vervolgonderwijs (S, Sco)

Bron: Lasonen J., Manning S., 2001. „How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe”. In: Descy P., Tessaring M., eds., *Training in Europe*, Vol. 1.

programma volgen, leidt tot een rechtvaardiger verdeling van de kansen op toegang tot vervolgonderwijs (Schotland, Zweden).

Elk hervormingsprogramma kan elementen ontleenen aan een of meer van bovengenoemde strategieën, en in de loop der tijd kunnen ook wijzigingen optreden in de koers van het nationale beleid. Toch hebben alle hervormingen met elkaar gemeen dat zij tegemoetkomen aan — of anticiperen op — ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsorganisatie, die kwalitatieve veranderingen op het gebied van kennis en bekwaamheden noodzakelijk maken. Doel van de hervormingen is dan ook de banden tussen de arbeidsmarkt en het beroepsonderwijs te verster-

ken door het reactief vermogen van de opleidingsstelsels te vergroten.

De *tweevoudige kwalificaties* zijn weer een ander aspect van de hervormingen. Het betreft hier beroepskwalificaties die zowel toegang bieden tot gekwalificeerde banen als tot het hoger beroeps- onderwijs en met name universitair onderwijs. In alle landen waar deze tweevoudige kwalificaties bestaan, vinden dergelijke opleidingen plaats in het voltijdse, reguliere onderwijs.

Meer dan de traditionele studierichtingen kunnen tweevoudige kwalificaties de status van het beroepsonderwijs verbeteren: zij combineren het verwerven van bekwaamheden met persoonlijke ontplooiing, zij vergroten de mobiliteit, zowel binnen het onderwijssysteem als op de arbeidsmarkt, en zij vergemakkelijken de overstap van onderwijs naar werk. De keerzijde van de medaille is dat dit systeem nogal eenzijdig gericht is op de beste leerlingen. Derhalve moeten de tweevoudige kwalificaties deel uitmaken van een flexibel en transparant onderwijssysteem: aan de instroomzijde moeten ze toegankelijk zijn voor leerlingen afkomstig uit verschillende studierichtingen van het algemeen of beroepsonderwijs, terwijl ze aan de uitstroomzijde mogelijkheden moeten bieden tot vervolgstudies in het hoger onderwijs.

Voor welke strategie ook gekozen wordt, het is niet eenvoudig het imago van de beroepsopleidingsstelsels te verbeteren; in veel Europese landen komen daar immers vooral de leerlingen terecht die mislukt zijn in het algemene onderwijs. Toch is op bepaalde terreinen substantiële vooruitgang geboekt. Op dit moment wordt gewerkt aan een herpositionering van het beroepsonderwijs binnen de onderwijssystemen en daarbij wordt rekening gehouden met de arbeidsmarkt.

4. Certificatiesystemen, beoordeling en erkenning van bekwaamheden

Onze certificatiesystemen zijn aan verandering onderhevig. Het klassieke diploma als bewijs van individuele bekwaamheden komt steeds meer ter discussie te staan. Er verschijnen nieuwe certificatiemodellen, met name systemen waarin niet-reguliere leerprocessen gevalideerd worden.

In een arbeidsmarkt waarin mobiliteit een steeds belangrijkere factor wordt, neemt de intrinsieke waarde van een „titel” gaandeweg toe. Tegelijkertijd

leidt de inflatie van diploma's tot strengere eisen voor beroepskwalificatie.

Certificatie wordt steeds meer een onafhankelijk en op zichzelf staand onderdeel van de beroepsopleiding (verzelfstandiging). Bij het zoeken naar instrumenten waarmee de bekwaamheden van mensen gemeten kunnen worden, komt het accent steeds meer te liggen op het vermogen van mensen om bekwaamheden te mobiliseren en minder op de manier waarop deze bekwaamheden zijn verworven. Deze benadering heeft een positief effect en leidt tot nieuwe vormen van erkenning (met name op het terrein van niet-reguliere leerprocessen).

Door de invoering van een strategie voor permanente educatie wordt het noodzakelijk rekening te houden met alternatieve methoden voor de verwerving van bekwaamheden en verbanden te leggen tussen de diverse leerfasen op verschillende momenten in het leven.

De inzichtelijkheid van gecertificeerde vaardigheden en hun betekenis voor de arbeidswereld leiden weliswaar tot grotere flexibiliteit, maar zij krijgen pas echt legitimiteit op brede schaal met de aanvaarding van bepaalde normen. Er moet dus gezocht worden naar een goed evenwicht tussen enerzijds een niveau dat gedetailleerd genoeg is om de specifieke bekwaamheden van een persoon te definiëren en anderzijds een niveau dat algemeen genoeg is om erkenning van die bekwaamheden in een zo breed mogelijk spectrum mogelijk te maken.

Op dit moment liggen voorstellen op tafel voor nieuwe certificatiemodellen. Daarin worden verschillende wegen erkend waarlangs kennis verworven kan worden, met name leeractiviteiten op de werkplek, in de vrije tijd of in het privé-leven. Bij de beoordeling richt men zich op de verworven bekwaamheden als zodanig en blijft de manier waarop de vaardigheden verworven zijn buiten beschouwing.

De Europese landen kunnen in vijf clusters verdeeld worden wanneer het gaat om de waarde die wordt toegekend aan niet-reguliere leerprocessen, om reeds in gang gezette institutionele en/of methodologische initiatieven en om reeds uitgevoerde proefprojecten.

a) De eerste groep omvat *Duitsland* en *Oostenrijk*. Beide landen staan nogal terughoudend tegenover niet-reguliere leeractiviteiten. De noodzaak van nieuwe beoordelingsmethodologieën wordt in het beroepsonderwijs onvoldoende onderkend, al worden er wel enkele proefprojecten uitgevoerd.

b) De mediterrane landen *Griekenland, Italië, Portugal* en *Spanje* vormen de tweede groep. Deze landen hebben een minder sterke traditie van beroepsonderwijs, waardoor niet-reguliere leeractiviteiten de belangrijkste vorm van verspreiding en hernieuwing van vaardigheden zijn geworden. Toch zijn er nu ook diverse methodologische en institutionele oplossingen aangedragen. Zowel de openbare als de particuliere sector hebben gewezen op het nut van erkenning van niet-reguliere leeractiviteiten. Desondanks zijn er in de praktijk nog niet genoeg stappen ondernomen.

c) De Scandinavische landen (*Denemarken, Finland, Noorwegen* en *Zweden*) vormen de derde groep, die in twee subcategorieën uiteenvalt. In Finland en Noorwegen is de kwestie van erkenning van niet-reguliere leerprocessen een van de belangrijkste discussiepunten over het beroepsonderwijs. In deze landen vinden dan ook vele proefprojecten plaats en worden ingrijpende hervormingen doorgevoerd. De beide andere landen, Denemarken en Zweden, hebben tot nu toe weinig interesse getoond voor deze kwestie.

d) In het vierde cluster, dat gevormd wordt door *Ierland, Nederland* en het *Verenigd Koninkrijk*, komt de invloed tot uiting van de *national vocational qualifications (NVQ's* — nationale beroepskwalificaties) in het leerproces tussen landen onderling. In deze lidstaten is het principe van leren buiten de reguliere systemen vrijwel algemeen aanvaard. Ook in andere landen worden pogingen ondernomen om een systeem in te voeren dat is gebaseerd op het NVQ-model (bv. in sommige autonome regio's van Spanje).

e) De laatste groep omvat *België* en *Frankrijk*, waar het criterium meer van geografische aard is. Frankrijk heeft een pioniersrol vervuld op het terrein van definiëring, beoordeling en erkenning van niet-reguliere bekwaamheden. Dit land kent een zeer lange traditie en een zeer uitgebreide ervaring op dit gebied, maar toch genieten dit soort leeractiviteiten in de samenleving nog maar weinig erkenning. België staat nog aan het begin van een ontwikkeling op dit terrein en heeft nog geen besluiten genomen over de te volgen koers.

Andere initiatieven op sectoraal niveau en binnen de verschillende branches dragen nog verder bij aan de complexiteit en de uitgestrektheid van het onderwerp.

De Europese Unie (zie het witboek „Onderwijzen en leren: naar een cognitieve samenleving” en diverse programma's) heeft zich ingezet om deze

vraagstukken duidelijker te definiëren en de processen aangemoedigd die op nationaal niveau in gang zijn gezet. Intensieve activiteiten op nationaal niveau komen echter eerder voort uit de noodzaak van concrete oplossingen voor nieuw ontwikkelde verbanden tussen reguliere en niet-reguliere leerprocessen dan uit het streven naar transparante, op Europees niveau geharmoniseerde systemen.

Uit de maatregelen die op min of meer uitgebreide schaal zijn genomen, blijkt dat niet-reguliere leeractiviteiten nog altijd gezien worden als een subcategorie van reguliere leerprocessen. Het eigen karakter van deze vorm van leren, die leidt tot de verwerving van specifieke vaardigheden, wordt nog niet erkend. Deels is dat een gevolg van het feit dat in het bedrijfsleven formele kwalificaties nog altijd de basis vormen voor de indeling van werknemers in verschillende functie-niveaus, salarisschalen en CAO's.

De betrouwbaarheid en validiteit van niet-reguliere leeractiviteiten wordt bepaald op basis van technische en instrumentele criteria. De rechtsgeldigheid en de legitimiteit daarentegen worden beoordeeld op basis van normatieve criteria. Zelfs een perfect methodologisch model heeft geen enkele waarde wanneer een adequaat institutioneel en politiek kader ontbreekt. Hoewel de institutionele structuren slechts een gedeeltelijke oplossing bieden, mag aan deze dimensie niet worden voorbijgegaan.

5. Docenten in het beroepsonderwijs, ontwikkeling van de taken, professionalisering en sturing van de opleidingsstelsels

Drie nieuwe ontwikkelingen in het onderwijsveld veranderen het profiel van deskundigen in het beroepsonderwijs: het ontstaan van leerorganisaties, de grotere nadruk op bekwaamheden en niet-reguliere leerprocessen en de groeiende invloed van de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT).

De uitdagingen aan het beroepsonderwijs lijken een grotere professionalisering van de docenten noodzakelijk te maken. Bovendien verdient het aanbeveling onderzoek te doen naar de vraag in hoeverre deze professionalisering van invloed is op de sturing van het beroepsonderwijs en op het aanknopen van nauwere banden met de arbeidsmarkt.

Van oudsher bestaat professionalisering van het vak van docent en trainer uit versterking van de pedagogische kwalificaties met als doel betere instructie en facilitering. Gevolg van deze aanpak is dat de functie van opleiders in het beroepsonderwijs steeds meer gelijkenis gaat vertonen met de functie van docenten in het algemeen onderwijs.

De brede verspreiding van pedagogische kennis en vaardigheden moet echter vergezeld gaan van bijscholingsprogramma's die docenten voorbereiden op hun nieuwe taken (administratie, planning, onderzoek enz.).

Er bestaat een sterke fragmentatie van de verschillende categorieën deskundigen (docenten, trainers, tutoren, managers van menselijke hulpbronnen (HRM), opleidingsorganisatoren enz.) maar er is een steeds grotere convergentie van de functies merkbaar. Formele integratie lijkt echter moeilijk te realiseren. Er zijn wel alternatieve oplossingen mogelijk: het ontwikkelen van gemeenschappelijke elementen in docententraining (niveau, methode en inhoud) en nieuwe functies (onderzoek, verbanden tussen initieel beroepsonderwijs en de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen — HRD); nauwere samenwerking met de arbeidsmarkt en de sociale partners; en invoering van leerlinggerichte programma's en veelzijdige leeromgevingen, vooral in de permanente educatie.

Het scala van taken en functies rond de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen (HRD) kan als uitgangspunt dienen voor de professionalisering van de diverse betrokkenen in het beroepsonderwijs. Zo is het denkbaar de rol van de docenten in de verschillende organisatiestructuren (onderwijsinstellingen en bedrijfsleven) te diversifiëren om hun opleiderstaken te verrijken met taken in het kader van de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen (HRD).

Deel twee

Permanente educatie en bekwaamheden: uitdagingen en hervormingen

In dit deel wordt het vraagstuk van permanente educatie benaderd vanuit een pedagogische invalshoek. Aan de orde komen de verschillende elementen van de strategie voor levenslang leren: welke bekwaamheden moeten ontwikkeld worden,

welke didactische en methodische structuren zijn er nodig en welke hervormingen dienen binnen de onderwijsstelsels doorgevoerd te worden met het oog op individualisering en flexibiliteit van de leertrajecten? Ook komen nieuwe in-company leermethoden (verwerven van vaardigheden op de werkplek) aan de orde die verband houden met de invoering in leerorganisaties.

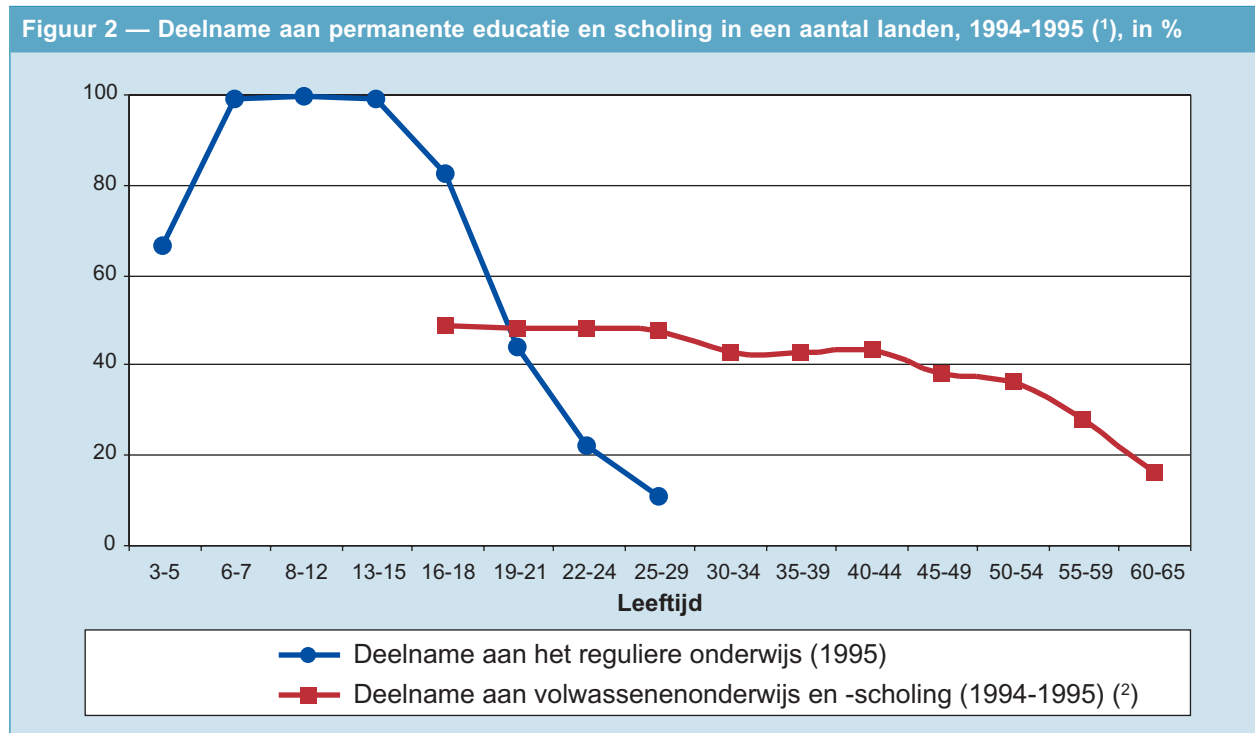
1. Permanente educatie: van concept tot een nieuw onderwijsparadigma?

In een samenleving waarin door de mondialisering, de technische vooruitgang en de nieuwe communicatietechnologieën het menselijk kapitaal een factor van essentieel belang is geworden, gaat de opkomst van het concept permanente educatie samen met het groeiend besef dat leerprocessen voor verwerving en actualisering van kennis en vaardigheden van groot belang zijn.

Het concept permanente educatie is in de jaren zeventig ontstaan. Onderwijs en opleiding golden destijds als systematische, geïnstitutionaliseerde structuren. Het belang van buiten de formele institutionele structuren verworven vaardigheden werd nauwelijks onderkend (behalve in enkele landen; denk bijvoorbeeld aan het Duitse duale stelsel). Vakmensen in de praktijk realiseerden zich dat het niet voldoende was het traditionele onderwijs uit te breiden tot alle perioden van het leven en zij beseften dat nieuwe methoden noodzakelijk waren. Toch lag het accent meer op de inhoud van de programma's dan op de leerprocessen of op de leerling.

Sindsdien hebben zich ingrijpende veranderingen voltrokken op de arbeidsmarkt en binnen de onderwijsstelsels, met name als gevolg van de ontwikkelingen op sociaal-economisch terrein, de technologische vooruitgang en de demografische verschuivingen. Dit heeft onder meer geleid tot een veel grotere deelname van volwassenen aan scholing (figuur 2).

Deze veranderingen hebben het belang aange-toond van arbeidsgeschiktheid ofwel inzetbaarheid (*employability*). Dit houdt in dat de bekwaamheden van werknemers op peil gehouden en ontwikkeld moeten worden door hun de kennis en capaciteiten aan te reiken die zij nodig hebben om in hun beroepsleven permanent aan het werk te blijven. Ieder individu moet daarom in staat gesteld worden als autonome leerling (*self-directed learner*) zelf zorg te dragen voor levenslange inzetbaarheid. In termen van arbeids-



⁽¹⁾ % van iedere leeftijdsgroep in het reguliere onderwijs (3-29 jaar) en deelname aan onderwijs en scholing voor volwassenen (16-65 jaar); niet gewogen gemiddelde van negen landen (B, CA, CH, IRL, NL, NZ, S, UK, US).

⁽²⁾ Met uitzondering van voltijds studenten onder de 24 jaar.

Bron: OESO, 1998. „Education policy analysis”. Parijs: OESO (CERI).

geschiktheid/inzetbaarheid kan permanente educatie beschouwd worden als een noodzaak en een recht voor iedereen. De overheid en andere bevoegde organen op onderwijs- en opleidingsgebied moeten in dit verband dan ook adequate voorwaarden en leeromgevingen scheppen.

Een overzicht van de belangrijkste elementen van het nieuwe concept van permanente educatie geeft een goed beeld van de uitdagingen die overheden, onderwijsstelsels, bedrijven en individuen te wachten staan.

a) *Initieel onderwijs moet gericht zijn op de verwerving van een minimaal aantal „vitale” basisvaardigheden (life skills).* De initiële opleiding kan beschouwd worden als een instrument dat de mens in staat stelt een toereikend niveau van arbeidsgeschiktheid en aanpassingsvermogen te verwerven. Daartoe krijgen zij de capaciteiten en vaardigheden aangereikt die zij nodig hebben om zich gedurende hun gehele leven te kunnen aanpassen aan de veranderingen in werk en werkomgeving.

Deze initiële fase van onderwijs is cruciaal, daar het hier gaat om een unieke „investering” in de

ontwikkeling van vaardigheden, waarvan men levenslang profijt heeft. Jongeren dienen op zijn minst toegerust te worden met een basispakket dat bestaat uit de basis- en sleutelvaardigheden die houvast bieden in latere leeractiviteiten.

b) *Bedrijfsleven en individuen spelen een sleutelrol in de strategie voor permanente educatie.* Zij moeten investeren in de ontwikkeling van hun potentieel, en daarin moeten zij ondersteund worden door een overheidsbeleid dat is gericht op het scheppen van een gunstig economisch en sociaal klimaat.

De bereidheid om meer te investeren in opleiding is een kwestie van particulier initiatief, ook voor het bedrijfsleven. Nationale overheden moeten zich dan ook inspannen om bedrijven en particulieren aan te sporen tot investering in opleiding.

In het kader van de herstructurering van de markt, de zich wijzigende arbeidsorganisatie en de toenemende concurrentie — factoren die nog versterkt worden door de snelle verspreiding van de nieuwe technologieën — moeten bedrijven doordrongen raken van de noodzaak om bekwaamheden van het

personeel via opleiding voortdurend op peil te houden teneinde hun concurrentiepositie te versterken en hun voortbestaan te garanderen.

c) *Definiëring, waardering en erkenning van niet-reguliere leeractiviteiten* is een cruciale fase in de implementatie van een strategie van levenslang leren. Het wordt namelijk steeds belangrijker een samenhang tot stand te brengen tussen de verschillende vormen van leren in alle fasen van het leven (*lifewide learning*) op verschillende tijdstippen in het leven (*lifelong learning*).

d) De overgang van een instructiegebonden onderwijsvorm naar een constructivistische benadering — waarin een actieve inzet van de individuele leerling vereist is en waarin sprake is van contextuele leerprogramma's en probleemgestuurd onderwijs — heeft tot gevolg dat de taken van *docenten* en *trainers* in het bedrijfsleven, bij opleidingsinstituten en in scholen volledig opnieuw moeten worden gedefinieerd. In deze nieuwe benadering is de didactische situatie minder voorspelbaar en is de praktijk beter, zo niet geheel, in het onderwijs geïntegreerd. Tot op heden beperkte de docent/trainer zich ertoe te onderwijzen, te demonstreren en uit te leggen. In de nieuwe leerstructuren zal hij of zij een meer adviserende functie hebben en sturend moeten optreden.

e) Verschillende *kansarme groepen* moeten in aanmerking komen voor specifieke maatregelen om elke toename van ongelijkheid te voorkomen bij de toegankelijkheid van het onderwijs. Het gaat bijvoorbeeld om:

- jongeren die het reguliere onderwijs verlaten zonder het niveau van hoger voortgezet onderwijs (bovenbouw/studiehuis) bereikt te hebben;
- laagopgeleide werknemers;
- oudere werknemers;
- werklozen of werknemers die werkloos dreigen te worden;
- allochtonen en etnische minderheden.

f) Als de nieuwe *informatie- en communicatietechnologieën (ICT)* als didactisch hulpmiddel worden gebruikt, dan bieden ze individuele leerlingen een aanzienlijke mate van flexibiliteit (keuzevrijheid van onderwerpen, leermomenten en leermethoden, met name via Internet). Dat is ook een van de redenen waarom elektronisch leren (*elearning*) een van de hoofddoelstellingen van de Europese Commissie is geworden. De ontwikkelingen in de ICT-sector kunnen echter ook nieuwe vormen

Tabel 3 — Hervorming van institutionele kaders ten behoeve van een strategie van permanente educatie

Te ontwikkelen verbanden	Doelstelling
Horizontale verbanden binnen het onderwijsstelsel	Vergroting mobiliteit van het individu door dwarsverbanden tussen de verschillende onderwijssectoren
Verticale verbanden tussen basisonderwijs en vervolgonderwijs	Soepeler overgang tussen de verschillende fasen van verwerving van bekwaamheden/vaardigheden
Verbanden tussen onderwijsbeleid en werkgelegenheidsbeleid	Versterking van de samenwerking tussen de actoren (bijv. ministeries van Onderwijs en Werkgelegenheid, sociale partners) en van de samenhang tussen de verschillende beleidsvormen en de getroffen maatregelen
Verbanden tussen het onderwijsveld en het arbeidsbestel	Vereenvoudiging van de overgang tussen de stelsels, vergroting van het reactieve vermogen van de opleidingsstelsels, bewustmaking van het bedrijfsleven van de voordelen op lange termijn van het beroeps- onderwijs en vertrouwd maken van jongeren met de arbeidsmarkt

Bron: auteurs.

van sociale uitsluiting en marginalisering tot gevolg hebben, omdat ze in het nadeel werken van mensen die slechts in beperkte mate toegang hebben tot deze technologieën of daarmee minder vertrouwd zijn (dat geldt met name voor personen die specifieke leerbehoeften hebben en/of afkomstig zijn uit lagere sociale milieus).

De institutionele kaders dienen zodanig hervormd te worden dat verbanden tussen de verschillende elementen van de onderwijsstelsels en tussen leren en werken tot stand gebracht of versterkt kunnen worden (tabel 3):

- horizontale verbanden binnen het onderwijsstelsel, waaruit dwarsverbanden ontstaan tussen de verschillende onderwijssectoren met als doel de mobiliteit van individuen te vergroten;
- verticale verbanden tussen de stelsels voor initieel onderwijs en vervolgonderwijs met het oog op een soepele overgang tussen beide fasen van vaardigheidsverwerving;

- verbanden tussen onderwijsbeleid en werkgelegenheidsbeleid teneinde de samenwerking tussen de verschillende actoren te versterken (bv. de ministeries van Onderwijs en Werkgelegenheid, de sociale partners);
- verbanden tussen het onderwijsveld en het arbeidsbestel om de overgang van het ene systeem naar het andere te vereenvoudigen, het reactief vermogen van de opleidingsstelsels te vergroten, de aandacht van het bedrijfsleven te vestigen op de voordelen op lange termijn van de beroepsopleiding en jongeren vertrouwd te maken met de arbeidsmarkt.

Tien jaar geleden werden de verschillende elementen van levenslang leren nog afzonderlijk bestudeerd. Tegenwoordig lijken de meeste landen te kiezen voor een *meer holistische benadering* van dit concept. Daarmee wordt beoogd zowel initieel als voortgezet beroepsopleiding en zowel reguliere als niet-reguliere leeractiviteiten onder te brengen in één samenhangend geheel.

2. Bekwaamheden, leerprocessen en didactische innovaties voor nieuwe beroepsprofielen

De inhoud van functies verandert alsnar sneller, met name vanwege de volgende twee factoren:

- de introductie van nieuwe technologieën, waarin de nadruk ligt op intellectuele vaardigheden en praktische vaardigheden van minder belang zijn;
- de uitbreiding van nieuwe organisatieparadigma's, waarin nieuwe eisen worden gesteld aan de diversiteit, flexibiliteit en kwaliteit van de werkpraktijk.

In de vraag naar vaardigheden op de arbeidsmarkt liggen tegenstrijdige eisen besloten: de werkgevers zoeken mensen die zich aan vele omstandigheden kunnen aanpassen (dat wil zeggen: generalisten), maar tegelijkertijd dienen zij onmiddellijk inzetbaar te zijn (dat wil zeggen: specialisten).

De meeste mensen zullen in de loop van hun beroepsleven gedwongen zijn zich te laten bijscholen en van baan te veranderen. Het beroepsopleiding moet er dan ook op gericht zijn mensen te voorzien van een breed basispakket van technische, methodologische en organisatorische bekwaamhe-

den, en van communicatie- en leervaardigheden. Bovendien zou het beroepsopleiding specifieke vaardigheden moeten bieden die de overgang van leren naar werken vergemakkelijken. Deze tegenstrijdigheid lijkt te vragen om een herdefiniëring van het beroepsopleiding, waarbij de term „kwalificatie” vervangen moet worden door het ruimere concept „bekwaamheid” (tabel 4).

Het concept „bekwaamheid” is tegenwoordig een universele term geworden. Het wordt in verschillende wetenschappelijke disciplines gebruikt, vaak in uiteenlopende betekenissen. In de context van werkgelegenheid neemt het steeds meer de plaats in van formele kwalificatie. In het onderwijs wordt het verwerven van bekwaamheid steeds meer het uiteindelijke doel. Het concept bekwaamheid komt op in een context van sociaal-economische crisis en hervorming van de werkorrganisatie, hetgeen op zich al de overgang naar een nieuw managementmodel rechtvaardigt. Er worden zelfs pogingen in het werk gesteld om te komen tot een definitie van de bekwaamheden waarover mensen moeten beschikken om hun plaats in onze samenleving te verwerven.

Tabel 4 — Veranderingen in bekwaamheden als gevolg van de komst van nieuwe technologieën en nieuwe vormen van werkorrganisatie

Factoren	Oude inhoud	Nieuwe inhoud
Verantwoordelijkheidsgevoel	Gebaseerd op gedrag, zoals inspanning en discipline	Gebaseerd op het nemen van initiatieven
Deskundigheid	Gekoppeld aan ervaring	Cognitief — Het vaststellen en oplossen van problemen
Onderlinge afhankelijkheid	Sequentieel; hiërarchisch	Systematisch; teamwork
Onderwijs en scholing	Voor eens en voor altijd verworven	Permanente educatie
Leren	Passief — Geschoold worden	Verantwoordelijkheid voor eigen leerproces — Zelfstudie, permanente educatie

Bron: Green A., Wolf A., Leney T., 1999. *Convergence and divergence in European education and training systems*. Institute of Education. Universiteit van Londen. Bedford Way Papers, blz. 128, aangepast door de Europese Commissie, programma Eurotecnet.

Op het terrein van beroepsopleiding en arbeidsanalyse werd vaardigheid van oudsher beschouwd als een zeer specifiek element dat niet los kon worden gezien van een functie. Technische en sociale ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat men is gaan zoeken naar transversale bekwaamheden als aanvulling op specifieke vaardigheden.

In Europa circuleren verschillende modellen met voorstellen voor aanpassing van de inhoud en curricula van beroepsopleidingsstelsels. Twee hoofdrichtingen kunnen worden onderscheiden:

- a) een benadering die de verwerving van elementaire en generieke bekwaamheden bevordert;
- b) een stroming waarin het accent wordt gelegd op overdraagbare (sleutel)vaardigheden en breed inzetbare beroepsbekwaamheden.

De eerste benadering, die gericht is op de verwerving van *elementaire en generieke vaardigheden*, staat centraal in de discussie in de Angelsaksische landen. Ook in andere landen wordt gewerkt op basis van deze aanpak, maar in minder sterke mate (D, DK, NL).

Deze benadering bevordert het verwerven van algemeen elementaire en/of cognitieve vaardigheden die noodzakelijk zijn voor het vervullen van een hele reeks of zelfs alle denkbare functies: wiskundig inzicht, lees- en schrijfvaardigheid, probleemoplossend vermogen en sociale vaardigheden, zowel in algemeen communicatief opzicht als in interpersoonlijke relaties. Het gaat hier in zekere zin om inputvaardigheden (*entry skills*).

In de benadering waarin de *overdraagbare (sleutel)bekwaamheden* en de *breed inzetbare beroepsbekwaamheden* centraal staan (een benadering die bijvoorbeeld in Denemarken, Duitsland en Oostenrijk de overhand heeft), wordt uitgegaan van vaardigheden die uitstijgen boven arbeidsindelingen en traditionele beroepsprofielen. De nadruk ligt op sociaal-communicatieve vaardigheden, strategische doeltreffendheid, met name probleemoplossend vermogen, organisatorische vaardigheden en leidinggevende capaciteiten. Deze bekwaamheden verschillen niet wezenlijk van die waarop de nadruk wordt gelegd in de op generieke vaardigheden gerichte benadering. Voor de verwerving van deze vaardigheden is een andere didactische aanpak vereist. De reden daarvoor is dat zij in deze benadering niet los gezien kunnen worden van een context of een heel scala van situaties.

Definities van vaardigheden/bekwaamheden

Vaardigheid: de kennis en ervaring die noodzakelijk zijn om een bepaalde taak te kunnen verrichten of functie te kunnen uitoefenen en/of het resultaat van onderwijs, scholing en ervaring dat samen met de relevante knowhow kenmerkend is voor technische kennis.

Bekwaamheid: het aangetoonde en individuele vermogen gebruik te maken van de knowhow, vaardigheden, kwalificaties of kennis om bekende en nieuwe werksituaties en -eisen aan te kunnen.

Generieke vaardigheden: de vaardigheden die het levenslang leren schragen; niet alleen lezen, schrijven en rekenen (de zogenaamde basisvaardigheden), maar ook communicatieve, probleemoplossende en besluitvormende vaardigheden, creatief denken, computervaardigheden, vaardigheden om in teamverband te kunnen werken en leervaardigheden.

Overdraagbare bekwaamheden: bekwaamheden die mede van belang zijn voor andere banen en bezigheden dan die men nu heeft of kort geleden heeft gehad.

Kernvaardigheden: de reeks vaardigheden die de elementaire en generieke vaardigheden aanvullen en waardoor men in staat is:

- gemakkelijker nieuwe kwalificaties te verwerven;
- zich aan een veranderende technologische of organisatorische omgeving aan te passen; en/of
- mobieler te zijn op de arbeidsmarkt, ook door loopbaanontwikkeling.

Bronnen: Bjørnåvold J., Tissot P., 2000. *Glossary on identification, assessment and validation of qualifications and competences; transparency and transferability of qualifications*. Werkdocument. Cedefop, Thessaloniki.

Europese Stichting voor opleiding, 1998b. *Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms*. Turijn: ETF (on line). Beschikbaar op Internet: <http://www.etf.it/etfweb.nsf/pages/downloaden>.

De problemen die samenhangen met de beroepspraktijk treden niet geïsoleerd op, maar in beroepsspecifieke combinaties. In dit verband kan dan ook gesproken worden van transversale beroepsproblemen (*occupational core problems*). Wanneer dit soort problemen zich voordoet, moet de werknemer bewust een aantal kennelementen en vaardigheden aanwenden om adequaat en snel een oplossing voor het probleem te vinden. Het omgaan met deze problemen bepaalt het werk- en efficiëntieniveau van specifieke groepen gekwalificeerde werknemers. Willen beginners ervaren

vakmensen worden, dan zullen zij moeten bewijzen dat zij doeltreffend met deze transversale beroepsproblemen weten om te gaan. Het vermogen van een werknemer om oplossingen te vinden voor dit soort problemen is bepalend voor zijn deskundigheidsniveau.

Tijdens het leerproces kunnen de leerlingen de transversale beroepsproblemen gebruiken om vakspecifieke bekwaamheden en deskundigheid te verwerven, maar ook om meer algemene vaardigheden te ontwikkelen, namelijk hun probleemoplossend vermogen en hun metacognitieve vaardigheden. De leerling wordt namelijk geconfronteerd met complexe, tegenstrijdige en onzekere zaken, en die confrontatie draagt bij tot de ontwikkeling van overdraagbare bekwaamheden.

Het lijkt erop dat onderzoekers en pedagogen in het beroepsonderwijs niet zozeer verdeeld zijn over de aard van de vaardigheden die het individu in staat stellen tot aanpassing aan verschillende situaties, maar meer over de methoden om deze bekwaamheden te verwerven en hun toepassing in de betreffende beroepssituaties.

Sommige onderzoekers zijn van mening dat elementaire vaardigheden (lees- en schrijfvaardigheid, wiskundig inzicht) en generieke vaardigheden (probleemoplossend vermogen, communicatieve eigenschappen, leervaardigheden) overgedragen moeten worden. Anderen erkennen weliswaar de waarde van dit soort vaardigheden, maar wijzen erop dat *bekwaamheden afhankelijk zijn van een context* en niet buiten die context ontwikkeld kunnen worden.

Er zijn didactische innovaties voorgesteld op basis van elk van beide visies. Ze hebben met elkaar gemeen dat zij gericht zijn op autonome leerprocessen en op de ontwikkeling van vaardigheden via probleemgestuurd onderwijs. Bovendien berusten ze alle op een pedagogische benadering waarin de actieve inzet van de individuele leerling een grotere rol speelt dan in het klassieke onderwijs (traditioneel klassikaal onderwijs of eenvoudig imiteren van gedragingen op de werkplek).

3. Individualisering en differentiatie binnen het beroepsonderwijs

Teneinde de diversiteit en de kwaliteit van het leerproces te waarborgen en de invoering mogelijk te maken van een strategie voor permanente

educatie moet het beroepsonderwijs onder meer nieuwe flexibele methoden invoeren en verdergaande individualisering mogelijk maken. Hieronder worden enkele voorbeelden op nationaal niveau gegeven, aangevuld met voorstellen voor verdere hervormingen.

In het streven naar flexibiliteit en individualisering worden in Europa verschillende wegen bewandeld:

- versterking van de *samenhang* tussen initieel en voortgezet onderwijs;
- uitbreiding van de *modulaire aanpak* binnen de opleidingssectoren (ter bevordering van een flexibele benadering van bekwaamheden);
- invoering van programma's waarin beroepskwalificaties en algemene kwalificaties *gecombineerd* worden (met name tweevoudige kwalificaties);
- *verruiming* van de keuzemogelijkheden binnen de opleidingen (ter bevordering van individuele trajecten voor persoonlijke ontplooiing en beroepsontwikkeling).

Deze hervormingen zijn erop gericht de flexibiliteit en de differentiatie binnen het beroepsonderwijs te vergroten. Bovendien moeten ze bijdragen tot een verbetering van het imago van het beroepsonderwijs en de positie van het beroepsonderwijs ten opzichte van het algemeen onderwijs versterken (zie hierboven).

In *Nederland* en het *Verenigd Koninkrijk* is de mening dat voor een individueel gerichte strategie voor levenslang leren de geleidelijke invoering van een volledig modulair stelsel noodzakelijk is. Een dergelijk stelsel zou ook moeten leiden tot een beter reactief vermogen van het beroepsonderwijs op veranderingen in het bedrijfsleven en tot dwarsverbanden tussen het algemeen onderwijs, de reguliere beroepsopleidingen en het leerlingwezen.

In *Frankrijk* is het onderlinge overstappen tussen het algemeen onderwijs en het beroepsonderwijs formeel mogelijk gemaakt. De flexibiliteit is vergroot door erkenning van reeds verworven kennis en eerder opgedane beroepservaring, waarmee studiepunten kunnen worden behaald. Er is bijvoorbeeld een beroepsvariant van het eindexamen middelbare school ingevoerd, een studierichting met tweevoudige kwalificatie.

In *Duitsland* heeft men gekozen voor een beleid van interne differentiatie om de dynamiek en flexibiliteit binnen de programma's te bevorderen. Een tweede pijler van het hervormingsbeleid is gericht

op verdergaande individualisering van beroepskwalificaties en op een soepeler overgang tussen initiële en voortgezette beroepsopleidingen.

In Denemarken krijgen alle jongeren, ook degenen die een beroepsopleiding volgen, dezelfde algemene basisopleiding, waardoor de mobiliteit tussen de verschillende vervolgoopleidingen wordt vergroot. Bovendien wordt gebruikgemaakt van een modulair systeem waarin op individuele basis combinaties van leereenheden gemaakt kunnen worden, zodat de onderwijsprogramma's beter afgestemd zijn op de behoeften van bepaalde doelgroepen.

Een voorwaarde voor een succesvolle strategie van levenslang leren is de invoering van verwisselbare kwalificaties (deelkwalificaties of volledige kwalificaties) met behulp waarvan men kan switchen tussen algemeen onderwijs, initiële beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en hoger onderwijs. Daarvoor is een stelsel nodig dat niet, zoals nu, lineair is (met opeenvolgende fasen), maar waarin bekwaamheden op verschillende plaatsen en op verschillende momenten verworven kunnen worden en waarin de verwerving van bekwaamheden belangrijker is dan het verzamelen van diploma's.

Wanneer het mogelijk is extra kwalificaties te verkrijgen die binnen de voortgezette beroepsopleiding erkend zijn en wanneer mensen met een beroepsopleidingsdiploma een voortgezette beroepsopleiding op hbo- of universitair niveau kunnen volgen, zal het beroepsonderwijs als geheel aantrekkelijker worden.

Een consequente uitbreiding van de keuzemogelijkheden voor voortgezette beroepsopleiding op de werkplek is ook noodzakelijk. Het lijkt erop dat de nieuwe arbeidsorganisatiemodellen meer leermogelijkheden bieden dan de traditionele vormen van arbeidsverdeling.

4. Bedrijfsopleidingen

De nieuwe arbeidsorganisatiemodellen vergroten dus de mogelijkheden voor professionalisering en leren op de werkplek. In het moderne arbeidsproces geïntegreerd onderwijs wijkt echter sterk af van pedagogisch gerichte onderwijsvormen. In de meest gewaagde scenario's zijn de nieuwe arbeidsvormen gelijkwaardig aan nieuwe leervormen.

Scholing op het werk mag niet beperkt blijven tot ervaringsleren of tot training op de werkplek. Het

Tabel 5 — Soorten ervaringsleren

Ervaringsleren		
Informeel leren: buiten een organisatie of regulier kader om. Resultaten worden duidelijk zonder dat hiernaar expliciet is gestreefd		Bewust leren: specifieke leeractiviteiten om bepaalde resultaten te behalen
Leren door ervaring: impliceert een proces van reflectie	Leren door betrokkenheid: vindt zonder reflectie of onbewust plaats	

Bron: Dehnbostel P., Dybowski G., 2001. „Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths”. In: Descy P., Tessaring M., eds., *Training in Europe*, Vol. 1, aangepast door de auteurs.

is onmogelijk via louter informele of niet-reguliere leeractiviteiten een volwaardige beroepsbekwaamheid te verwerven; dat soort leervormen is vanuit cognitief oogpunt immers beperkt, daar er geen ruimte is voor reflectie op de verrichte activiteit. Deze leeractiviteiten moeten dan ook vergezeld gaan van vormen van intentioneel leren, zodat het niet bij louter technische of economische doelstellingen alleen blijft en zodat het reflectief vermogen en de persoonlijke ontwikkeling van de leerling gestimuleerd worden (tabel 5).

De organisatie- en leermodellen die kenmerkend zijn voor de moderne arbeidsprocessen kunnen in twee hoofdcategorieën ingedeeld worden:

- a) vormen van het type „leerorganisatie”, waarin intentionele en informele leeractiviteiten systematisch met elkaar gecombineerd worden en die verdergaan dan wat strikt noodzakelijk is op de werkplek;
- b) arbeidsorganisatiemodellen waarin bekwaamheden op informele wijze en via ervaringsleren verworven worden en waarin die bekwaamheden beperkt blijven tot hetgeen vereist is in de werksituatie.

Leeractiviteiten op de werkplek die als innovatief kunnen worden beschouwd, overstijgen de louter informele leerprocessen, omdat in deze leervormen leren en werken systematisch gecombineerd zijn.

Een leerorganisatie is een onderneming die het volledige arbeidspotentieel mobiliseert om de doeltreffendheid van de organisatie als geheel en van ieder individu afzonderlijk te vergroten, zulks door voortdurend na te denken over de manier

waarop strategische en dagelijkse taken het beste uitgevoerd kunnen worden en door een leervriendelijke omgeving te creëren. De inhoud van het werk wordt zo de inhoud van het leerproces; samen vormen ze een spiraal van permanente verbetering.

De invoering van deze in het arbeidsproces geïntegreerde, zelfgestuurde leervormen is ook gebaseerd op economische overwegingen in samenhang met bedrijfsreorganisaties. Deze initiatieven leiden tot nieuwe opleidingsperspectieven en beantwoorden op deze manier aan economische en pedagogische doelstellingen van zowel economische als pedagogische aard, omdat ze bijdragen tot:

- een meer relevante inhoud,
- een toename van perspectieven voor persoonlijke ontplooiing en individuele autonomie van de leerlingen,
- optimalisering van de productiviteit en de prestaties,
- vergroting van het inzicht van alle betrokkenen in reorganisaties,
- de verwerving van bekwaamheden die voldoen aan de toekomstige eisen van de arbeidsmarkt.

Leren binnen moderne arbeidsprocessen levert een aantal voordelen op in termen van oriëntatie en motivatie en leidt bovendien tot een direct verband tussen de verwerving van kennis en de concrete toepassing ervan. Deze organisatievorm heeft echter nogal wat implicaties voor de functies en de taken van degenen die verantwoordelijk zijn voor opleidingen en de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen (HRD), maar ook voor iedere werknemer die op enig moment de functie van opleider op zich neemt.

Erkenning van het constructieve karakter van leren en versterking van de verbanden tussen leren en arbeidsproces leiden tot de nodige wijzigingen in de werkomstandigheden en -methoden van de opleider. Diens functie wordt hoe langer hoe meer die van coördinator binnen de leerorganisatie, waar werken en leren samengaan. In dit opzicht krijgt de opleider naast zijn traditionele taken een aantal extra taken: die van teamleider, woordvoerder, projectleider, kwaliteitsbeheerder enz. Deze ontwikkeling is ook al aan de orde gekomen in het kader van de nieuwe taken van de beroepskrachten binnen het beroepsonderwijs.

Deel drie Beroepsopleiding en werkgelegenheid vanuit het perspectief van het bedrijfsleven

Het derde deel van dit rapport is gericht op bedrijven en hun rol bij opleiding en werkgelegenheid. Na een analyse van de mogelijke effecten van mondialisering op de arbeidsorganisatie en -vaardigheden volgt een bespreking van de structuren en het functioneren van interne en beroepsspecifieke arbeidsmarkten en de gevolgen daarvan voor het verwerven en benutten van vaardigheden. Vervolgens komen aan de orde: onderzoek naar het MKB, zelfstandig werkenden en ondernemerschap, en naar de gevolgen voor de groei, het scheppen van banen en de verrijking van vaardigheden. Daarnaast komen de verschillende benaderingswijzen van de ontwikkeling en meting van menselijke hulpbronnen op bedrijfsniveau aan de orde, alsmede de potentiële bijdrage van bedrijfsonderzoeken als aanvulling op arbeidskrachtenenquête.

1. Mondialisering en de behoefte aan vaardigheden

Er bestaat geen helder of eenvoudig verband tussen „mondialisering”, de verdeling van de arbeid en de opleidingsbehoefte in het bedrijfsleven. Veranderingen in de verdeling van arbeid worden steeds vaker toegeschreven aan het mondialiseringsproces, dat naar verwachting nieuwe eisen zal stellen aan vaardigheden, bekwaamheden en werkhouding van werknemers.

Door de afnemende gebondenheid aan specifieke locaties en tijdsbeperingen bij de productie van goederen en diensten ontstaan nieuwe concurrentiecriteria voor de wereldmarkten. Om aan deze criteria te voldoen, worden productie- en werkprocessen gereorganiseerd en nieuwe eisen gesteld aan de vaardigheden van de werknemers. Het empirisch bewijs voor de veranderingen in productieprocessen is echter niet altijd eenduidig, maar biedt ruimte aan zowel de meer traditionele, „neotayloristische” aanpak als aan nieuwe benaderingswijzen van organisatorische aanpassing.

„Productie-intelligentie” — een combinatie van theoretische, empirische en digitale kennis, systeemkennis en kennis over arbeidsprocessen, managementkwaliteiten en internationale en

sociale bekwaamheden — zal zonder twijfel aan belang winnen.

Desalniettemin is het niet reëel ervan uit te gaan dat deze nieuwe bekwaamheden in iedere baan een even belangrijke rol spelen. In combinatie met nieuwe informatie- en communicatietechnologieën leidt de mondialisering soms juist tot arbeid waarvoor slechts een minimum aan vaardigheden vereist is. Bovendien zullen lang niet alle werknemers aan steeds weer nieuwe en zwaardere functievereisten kunnen voldoen.

Er is dus geen algemene trend te bespeuren naar de „rehabilitatie” van arbeid. Onder invloed van onder meer de mondialisering is er op de arbeidsmarkt juist steeds meer sprake van een *polarisatie* tussen banen met een zwaar vaardighedenprofiel en banen die minder informatie- en kennisintensief zijn.

Dit stelt de beroepsopleidingsstelsels voor een grote uitdaging. Zij moeten ertoe bijdragen dat degenen die buiten de hoogste en middencategorieën van geschoold personeel vallen, niet worden uitgesloten. Er moet binnen het stelsel van

beroepsopleidingen ruime aandacht worden geschonken aan ICT-toepassingen en de daaruit voortvloeiende opleidingsbehoeften (bv. „elearning”). Verder wordt de ICT-sector zelf geconfronteerd met een tekort aan vaardigheden, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Het beroeps- onderwijs zou op zijn minst moeten bijdragen aan het terugdringen van het kwalitatieve tekort.

Het wijdverbreide gebruik van geavanceerde informatietechnologieën leidt niet alleen tot aanvullende opleidingseisen en -behoeften, maar heeft ook gevolgen voor de wijze waarop het onderwijs wordt aangeboden, bijvoorbeeld door middel van open leercentra, afstandsonderwijs, zelfgestuurd onderwijs en opleidingsvoorzieningen voor mensen die de lessen niet regelmatig kunnen bijwonen. In dit opzicht zou „mondialisering” een positieve bijdrage kunnen leveren aan verbetering van en aanvulling op de vaardigheden die een mondiale samenleving vereist (tabel 6).

Tabel 6 — Kennis en vaardigheden in een mondiale economie

Kennis, vaardigheden en bekwaamheden	Onderliggende reden
Kennis	
Theoretische kennis	Werk als een probleemoplossend proces
Technische (digitale) kennis	Invoering van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën
Praktijkkennis, gerelateerd aan het arbeidsproces	Grotere onzekerheid, risicovolle situaties door technische integratie
Vaardigheden en bekwaamheden	
Beroepsvaardigheden, velerlei vaardigheden	Integratie van taken, despecialisatie, teamwerk
Internationale vaardigheden	Mondialisering van markten en productie
Sociale vaardigheden	Rechtstreekse interactie met en tussen werkgroepen, klantgerichtheid, rechtstreekse interactie met leveranciers
Leidinggevende vaardigheden	Platte hiërarchie, decentralisatie, grotere uitwisseling van informatie
Arbeidsmentaliteit	
Kwaliteitsbewustzijn, betrouwbaarheid	Kwaliteit en tijd als hoofdaspecten van wereldwijde concurrentie
Creativiteit, ondernemerschap	Vernieuwingsgezindheid als hoofdelement van wereldwijde concurrentie
Leiderschap	Coördinatie van autonome werkgroepen
Nieuwe positieve eigenschappen met betrekking tot het werk	Inzet, betrouwbaarheid, industrieel burgerschap („industrial citizenship”)

Bron: Schienstock G. et al., 1999. *Information society, work and the generation of new forms of social exclusion (Sowing): Literature review*. Tampere: universiteit van Tampere, Work Research Centre, blz. 83.

2. Interne, externe en beroepsspecifieke arbeidsmarkten

Het debat over de bijdrage van opleidingen aan economische groei en werkgelegenheid betreft zowel het overheidsbeleid als de rol van ondernemingen en individuen bij het genereren en accumuleren van menselijk kapitaal. Er is behoefte aan duidelijkheid over de structuur, het functioneren en de mobiliteit van interne, externe en beroepsgerichte arbeidsmarkten, en de effecten daarvan voor de verwerving en benutting van vaardigheden.

Onderzoek naar interne en beroepsgerichte arbeidsmarkten toont aan dat de keuze van het maatschappelijk model en de daaruit voortvloeiende *samenhang tussen loon en arbeid* binnen Europa van land tot land verschilt. De op neoklassieke theorieën en de theorie van het menselijk kapitaal gestoelde benaderingswijzen worden bekritiseerd, maar dat geldt ook voor de meer sociologische benaderingswijzen, die uitgaan van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt en van de segmentatietheorie.

Al deze modellen zijn slechts ten dele in staat om de samenhang te verklaren tussen loon en arbeid, en de

daaruit voortvloeiende *samenhang tussen vaardigheden en arbeid*. Met andere woorden, zij kunnen niet volledig inzichtelijk maken welke rol individuen, werkgevers, sociale partners, opleidingsinstellingen en de overheid spelen bij de koppeling tussen de arbeidsmarkt en het opleidingsstelsel.

Er is vooralsnog niet bijzonder veel empirisch bewijs geleverd voor het samenspel tussen alle soorten arbeidsmarkten — externe, interne en beroepsgerichte — en hun verband met onderwijs, opleiding en vaardigheden. Gecombineerde longitudinale analyses van personen en bedrijven bevinden zich nog in een vroeg stadium. In dergelijke analyses zal ook rekening gehouden moeten worden met institutionele kenmerken en de invloed van andere actoren op de modaliteiten van bedrijfsinterne opleiding en tewerkstelling (tabel 7).

Longitudinale analyses moeten ook een antwoord geven op de vraag of, en zo ja op welke wijze, een benadeelde positie in onderwijs, opleiding en vroege loopbaan later in het arbeidsleven met behulp van voortgezette beroepsopleidingen of doelgerichte programma's kan worden gecompenseerd.

Tabel 7 — Kenmerken van beroepsspecifieke en interne arbeidsmarkten		
Functie	Beroepsspecifieke arbeidsmarkt	Interne arbeidsmarkt
Scholing	Leercontract	Ervaring die in de onderneming wordt opgedaan
Aard van de scholing in de loop van het arbeidsleven	Gestandaardiseerd volgens de beroepsprincipes	Niet gestandaardiseerd, specifiek voor het betrokken bedrijf
Overdraagbaarheid van de kwalificatie	Binnen het beroep	Binnen het bedrijf
Invloed	Niet erkend in termen van verwerving van vaardigheden of inkomen	Grote invloed van verwerving van vaardigheden en inkomen
Kwalificatieniveau bij verandering van bedrijf	Behoud van kwalificatieniveau	Afname van het kwalificatieniveau
Controle op de werkinhoud	Gebaseerd op de verdediging van het beroep	Gebaseerd op een systeem van regels die voor alle werknemers van de onderneming gelden (bijv. classificatiesysteem)
Organisatie van werkenden	Beroeps- of brancheorganisaties	Ondernemings- of sectororganisaties
Hoofdthema van onderhandelingen over flexibiliteit	Regels voor de afbakening van de verschillende functies	Algemene regels die voor alle werkenden gelden

Bronnen: Eyraud J.-F., Marsden D., Silvestre J.-J., 1990. „Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France”. *Revue internationale du travail*, 4, blz. 551-569; Hanchane S., Méhaut P., 2001. „Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms”. In: Descy P., Tessaring M., eds., *Training in Europe*, Vol. 2.

Maatschappelijke modellen en benaderingswijzen zijn altijd in hoofdzaak gericht geweest op de verbanden tussen opleiding, arbeidsverhoudingen en personeelsmanagement. De meeste volstaan met een beschrijving van structurele kenmerken en houden geen rekening met veranderende omstandigheden.

De samenhang tussen opleiding, mobiliteit en loon/loopbaan is echter niet stabiel: de samenhang verschilt per type arbeidsmarkt, periode, land en regio. Dergelijke verschillen gelden ook voor het beleid ten aanzien van het concurrentievermogen van bedrijven, interne en externe flexibiliteit, de strijd tegen sociale uitsluiting en nieuwe combinaties van opleiding en werk.

Ingrijpende veranderingen, zoals de ontsluiting van Europa, de mondialisering, de uitbreiding van onderwijs, de veranderende arbeidsorganisatie enz., zouden aanleiding moeten zijn voor de vorming van dynamische modellen, zodat het perspectief kan verschuiven van louter een beschrijving van maatschappelijke ruimten naar een analyse van de modaliteiten van transformatie (of van voortbestaan).

Daarom moet er in het onderzoek aanzienlijk meer aandacht worden geschonken aan vergelijkende studies op interdisciplinaire basis die uitgaan van zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens, met name op bedrijfsniveau.

3. De rol van het MKB in onderwijs en werkgelegenheid

Het midden- en kleinbedrijf (MKB) wordt tegenwoordig beschouwd als de voornaamste stuwende kracht achter economische ontwikkelingen, innovatie en verbetering van de werkgelegenheid. De doorslaggevende rol van het MKB bij economische groei en werkgelegenheid wordt gestaafd door empirisch bewijs: 99,8 % van alle ondernemingen in Europa heeft minder dan 250 medewerkers in dienst, en het MKB biedt werk aan een meerderheid van de Europese beroepsbevolking (zie tabel 8).

Zelfstandig werkenden en familiebedrijven vormen onder de kleine ondernemingen nog altijd de meerderheid, vooral in het zuiden van Europa. Er is echter een toenemende afhankelijkheid (of onderlinge afhankelijkheid) te bespeuren tussen deze bedrijfjes en andere kleine of grotere onder-

Tabel 8 — Ondernemingen en werkgelegenheid (1) in Europa, 1994-1996, EU-15, in %

Omvang (aantal werknemers)	Ondernemingen (1996)	Werkgelegenheid (1994)
0-9	93,0	27,5
10-49	5,9	15,3
50-249	0,9	11,1
0-249 (MKB)	99,8	53,9
250 +	0,2	46,1
Totaal	100,0	100,0

(1) Met uitzondering van landbouw (in de landbouw werkt 5,4 % van de totale Europese beroepsbevolking).

Bronnen: **ondernemingen:** Trouvé P. et al., 2001. „The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States”. In: Descy P., Tessaring M., eds., *Training in Europe*, Vol. 2, gebaseerd op ENSR (1997, blz. 326, met uitzondering van landbouw en geleide sectoren); **werkgelegenheid:** Europese Commissie, 1998. *Werkgelegenheid in Europa 1998*. Luxemburg: EUR-OP (figuur 117, gebaseerd op „Enterprises in Europe” en op de Europese enquête naar het arbeidspotentieel (CLFS); met uitzondering van de landbouw en de huishoudelijke diensten, met inbegrip van energie).

nemingen. Tegelijkertijd worden steeds meer ondernemers/eigenaren manager van een kleine of middelgrote onderneming en dat gaat gepaard met veranderingen in strategie, bijvoorbeeld inzake de resultaten op de lange en de korte termijn. Deze ontwikkeling heeft ook gevolgen voor het opleidings-, wervings- en werkgelegenheidsbeleid van bedrijven.

In enkele landen wordt al geruime tijd onderzoek gedaan naar het MKB, maar het duurde tot de jaren tachtig voordat deze sector door economen en sociologen werd herontdekt. Te midden van de neergang van massaproductie, decentralisatie, de opkomst van de tertiaire sector en de hardnekkige werkloosheid kwamen de voordelen van flexibele kleinschalige structuren duidelijk naar voren. De verwachting is dat deze flexibiliteit ondernemingen beter in staat stelt zich te vernieuwen, hun concurrentievermogen te vergroten en in te spelen op veranderende markten. De *specificiteit* en tegelijkertijd de *diversiteit* van het MKB — zeker in een Europese context — staan echter een coherente analyse van hun rol bij beroepsopleiding en werkgelegenheid in de weg.

Er is binnen het onderzoek een veelheid aan benaderingswijzen ontstaan die de weerslag vormen van verschillende definities, het economi-

sche gewicht en de historische ontwikkeling van het MKB in de Europese landen. Tot voor kort was het MKB echter nooit zelf het onderwerp van onderzoek in Europa, met uitzondering van Duitsland en Italië.

Het MKB is daarentegen van toenemend belang voor nationaal en transnationaal *beleid* ten aanzien van modernisering, vernieuwing en de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen. Dat is niet verbaazingwekkend, gezien de groei van de dienstensector en de voortgaande reorganisatie van grote ondernemingen, de moeilijkheden die grote bedrijfsconcentraties ondervinden en de voordelen van kleine en flexibele eenheden. Het MKB wordt echter vooral beschouwd als veelbelovend instrument in de strijd tegen werkloosheid en voor de ontwikkeling van een dynamische economie.

In dit kader is een groot deel van het MKB-onderzoek gewijd aan de primaire sector, en bestaat voornamelijk uit weinig aandacht voor de dienstensector en internationaal vergelijkend onderzoek. Het onderzoek moet zich sterker richten op de sectoren waar de meeste banen worden geschapen, namelijk zakelijke en persoonlijke dienstverlening, recreatie/toerisme, horeca, gezondheidszorg, onderwijs enzovoort, en op vereiste vaardigheden in deze sectoren.

Het verband tussen de oprichting van ondernemingen en het scheppen van arbeidsplaatsen is niet altijd direct duidelijk. De snelle stijging van productie- en werkgelegenheidscijfers binnen het midden- en kleinbedrijf komt eigenlijk alleen voor rekening van een relatief klein aantal ambitieuze en snelgroeiende bedrijven. De meeste van deze superpresterende kleine en middelgrote bedrijven zijn te vinden in de dienstensector en hebben verhoudingsgewijs evenveel hoogopgeleide werknemers in dienst als grotere ondernemingen, zeker als ze zich inmiddels van microbedrijfje tot een kleine onderneming hebben ontwikkeld. Microbedrijfjes hebben echter meer lager en middelmatig geschoolde werknemers in dienst dan gemiddeld (vooral vrouwen) (tabel 9).

Het MKB is zowel banenschepper als banenvernietiger. Het ontstaan en weer verdwijnen van bedrijven en banen, de zogenaamde *creative destruction* (Schumpeter), is een cruciaal onderdeel van de economische dynamiek, van de krachten achter structurele verandering en reactivering van arbeidsmarkten. Dergelijke schommelingen kunnen er echter ook toe leiden dat banen op losse schroeven komen te staan, en kunnen zowel werknemers als werkgevers ervan weerhouden optimaal in menselijke hulpbronnen te investeren.

Onderwijsniveau (ISCED) (2)	Bedrijfsomvang (aantal werknemers)					
	Alle sectoren			Dienstverlening		
	1-10	11-49	50 +	1-10	11-49	50 +
Mannen						
Hoog	18,1	21,4	27,9	34,5	37,3	39,9
Gemiddeld	42,3	47,5	45,2	39,6	38,9	37,7
Laag	39,6	31,1	26,9	25,9	23,8	22,4
Alle niveaus	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Vrouwen						
Hoog	17,2	24,3	24,9	28,0	35,5	35,0
Gemiddeld	44,5	44,8	45,1	46,5	39,8	42,1
Laag	38,3	30,8	30,0	25,5	24,7	22,9
Alle niveaus	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Met uitzondering van de landbouw.

(2) Hoog: ISCED 5-7; gemiddeld: ISCED 3; laag: ISCED 0-2.

Bron: Eurostat (Europese Commissie, 1998. *Enterprises in Europe. Fifth report — Data 1994-1995*. Luxemburg: EUR-OP, blz. 105).

De politiek moet bij steun aan startende ondernemingen bepalen waarop zij haar maatregelen het best kan richten. Hoe kunnen de best presterende ondernemingen die de meeste banen opleveren al in een vroeg stadium worden herkend? En moet het beleid zich ook toelagen op de *kwaliteit van het werk* in termen van stabiliteit, duurzaamheid en arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden?

Bij pogingen om de specifieke bijdrage te meten die het MKB levert aan de groei van de werkgelegenheid doen zich talloze moeilijkheden voor — niet alleen vanwege de voortgaande economische hervormingen, maar ook omdat de termen „scheppen” en „werkgelegenheid” zelf niet duidelijk omschreven zijn.

Een van de problemen betreft de keuze van de juiste *analysemethode*, bijvoorbeeld voor het onderscheid tussen voorraden en stromen, het bruto- en netto-aantal gecreëerde banen en het gebruik van een representatieve steekproef versus longitudinale gegevens. Ook moet bepaald worden in hoeverre de werkgelegenheidstoename endogeen is, dat wil zeggen aangedreven door de oprichting van ondernemingen en hun daaropvolgende groei, of exogeen, bijvoorbeeld het resultaat van uitbestedingsactiviteiten van grotere bedrijven. Ook dit onderscheid is van invloed op de vaardigheidsbehoeften en de diverse opleidingsstrategieën van het MKB.

Gezien de diversiteit van het MKB en de verankering in een specifieke omgeving was het onderzoek gericht op de evaluatie van de effecten die het MKB met zijn *opleidings- en werkgelegenheidsactiviteiten* sorteert (figuur 3).

Dergelijk onderzoek heeft bijvoorbeeld het volgende aan het licht gebracht.

- De meeste Europese jongeren komen tijdens de initiële opleiding in het MKB terecht, vooral in het kader van het leerlingwezen. Hoewel sommige kleine ondernemingen hoger opgeleide jongeren in dienst nemen, wordt het merendeel van de sector gekenmerkt door laaggeschoolde en weinig zekere banen. Dit is een van de redenen waarom een aanzienlijk aantal jongeren kleine ondernemingen na de opleidingsfase verlaat.
- Het MKB is aanzienlijk minder betrokken bij *voortgezette beroepsopleidingen* dan grote bedrijven. Het aanbieden van voortgezette beroepsopleidingen is ook afhankelijk van de strategische oriëntatie en het profiel van de ondernemer-eigenaar. In de meeste gevallen betreft het opleidingen die vaardigheden aan actuele eisen aanpassen en

Figuur 3 — De rol van de werkgevers in initieel beroepsopleiding en bijscholing/permanente educatie

Rol werkgever → ↓		Bijscholing/permanente educatie		
		Gering	Redelijk	Sterk
Initieel beroepsopleiding	Gering	Spanje	België	Finland, Zweden
	In geringe mate geformaliseerd	Griekenland, Italië, Portugal		Verenigd Koninkrijk
	In de minderheid en geïnstitutionaliseerd		Ierland, Luxemburg, Nederland	Frankrijk
	Dominant en geïnstitutionaliseerd		Duitsland, Oostenrijk	Denemarken

Bron: Aventur, F., Campo, C., Möbus, M., 1999. *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*. Céreq BREF, nr. 150, februari.

worden zij informeel op het werk aangeboden. Met name kleine bedrijven in de hightechsector of bedrijven die door een manager worden gerund, tonen echter steeds meer afhankelijkheid van formele opleidingsmaatregelen, van samenwerking, netwerken en externe opleidingsinstellingen of van nieuwe, door ICT ondersteunde opleidingsvormen.

Ieder Europees land benadert op een andere manier de *politieke maatregelen* ter ondersteuning van de voortgezette beroepsopleiding in kleine bedrijven. In sommige landen bestaan hiervoor wettelijke verplichtingen, terwijl andere juist een *laissez-faire* beleid voeren tegenover de werkgevers. Sommige landen hebben overgangsregelingen opgenomen in CAO's of in hun samenwerking met de sociale partners.

Het *wervings- en personeelsbeleid* van het MKB wordt vaak beïnvloed door het ontbreken van een personeelsplan voor de langere termijn, door kortetermijnbeslissingen over personeelswerving om in een tijdelijke vraag te kunnen voorzien en door informele selectieprocedures. Gezien het feit echter dat het MKB meer jongeren opleidt en vaker voormalige (veelal oudere) werklozen en familieleden in dienst heeft dan grotere bedrijven, kan het fungeren als „tussenmarkt” voor arbeidspotentieel die de overgang tussen opleiding, werkgelegenheid, werkloosheid en thuiswerk vergemakkelijkt.

Er is behoefte aan aanvullend onderzoek dat rekening houdt met regionale aspecten en de diversificatie van het MKB en overeenkomstige beleidsmaatregelen.

4. Ondernemerschap en de Europese werkgelegenheidsstrategie

Ondernemers worden veelal beschouwd als „voortbrengers van verandering en groei”. Het is echter niet altijd duidelijk onder welke voorwaarden startende ondernemingen levensvatbaar zijn, en evenmin welke bijdrage nieuwe bedrijven (veelal behorend tot het MKB) leveren aan groei en werkgelegenheid.

In het meeste huidige onderzoek ligt de nadruk op het „*sociale kapitaal*” van de ondernemer. In dit kader kunnen vier categorieën ondernemers worden onderscheiden, met deels uiteenlopende zakelijke, werkgelegenheids- en opleidingsstrategieën:

- a) telgen uit een ondernemersgeslacht;
- b) ondernemers uit innerlijke behoefte;
- c) ondernemers door aanpassing (bv. vanwege werkloosheid of bestaansonzekerheid);
- d) ondernemers door het benutten van een goede gelegenheid.

Er is inmiddels veel onderzoek verricht naar de mechanismen die een rol spelen bij het opstarten van ondernemingen en het verband met de arbeidsmarkt. Toenemende werkloosheid kan mensen een extra „duw” geven in de richting van een eigen bedrijf, terwijl de nieuwe vraag naar goederen en diensten de oprichting van nieuwe bedrijven kan aantrekken. Er is echter weinig empirisch bewijs dat het belang van de „duw”-factor staat. De oprichting van ondernemingen lijkt daarom in eerste instantie te worden gestimuleerd door de marktvrage.

Onderzoek heeft inmiddels geleid tot een complex beeld van het *voortbestaan van ondernemingen* en de daaraan verbonden gevolgen voor de werkgelegenheid. Algemeen genomen is tussen 50 % en 60 % van de nieuwe ondernemingen in Europa en de Verenigde Staten vijf jaar na de oprichting nog actief, hoewel het percentage varieert per bedrijfstak, regio en land. Snelle groei is onder nieuwe ondernemingen een uitzondering.

Het overlevingsproces is echter complexer dan vaak wordt aangenomen. Bedrijfssluitingen duiden lang niet altijd op een „mislukking”, maar kun-

nen ook betekenen dat de oprichter een aantrekkelijker alternatief heeft gevonden, en ze gaan ook zeker niet altijd gepaard met financiële verliezen. Het is daarom niet altijd zinvol om „bedrijfssluiting” gelijk te stellen aan „mislukking”.

Over de factor *innovatie* bestaat nog meer onduidelijkheid. Over het algemeen is het MKB niet innovatiever dan het grootbedrijf. Zelfs onder snelgroeende kleine bedrijven zijn superieure productiviteitscijfers of innoverende activiteiten eerder uitzondering dan regel. Er is geen sprake van een technologisch determinisme, hoewel er in de eerste fase na de oprichting wel een positief verband kan worden aangetoond tussen innovatie en overleving.

In veel gevallen bieden technologie en innovatie een beginnende onderneming geen duidelijk voordeel. Veel bepalender zijn factoren als de specifieke positie van de onderneming op de markt en binnen de keten van toegevoegde waarde, de regionale verankering, de innovatieve omgeving en de contacten met universiteiten of onderzoeksinstituten. Als nieuwe ondernemingen gevestigde markten betreden, zullen ze moeten vechten om te overleven of om hun onafhankelijke positie te behouden.

De steun die momenteel van overheidswege wordt geboden, omvat niet alleen financieel en menselijk kapitaal, maar poogt ook de ondernemersgeest te bevorderen en een „*ondernemerscultuur*” te vestigen door loonkosten en lasten te verlagen en administratieve of fiscale barrières weg te nemen. Ongedifferentieerde steunmaatregelen zullen de sociale en geografische onevenwichtigheden in ontwikkeling echter niet per definitie verhelpen en kunnen dus hun doel, een significante verbetering van de werkgelegenheid, voorbij schieten.

Onderzoekers en beleidsmakers krijgen steeds meer interesse in *zelfstandig ondernemerschap* als bron van werkgelegenheid en als alternatief voor werk in loondienst of werkloosheid. De vragen die zich in dit verband opwerpen, zijn nauw verwant aan vraagstukken inzake het MKB en ondernemerschap.

Het is echter niet eenvoudig onderzoek op dit terrein te verrichten, vanwege de heterogeniteit van het zelfstandig ondernemerschap (bv. in de landbouw, de vrije beroepen, het „quasi-zelfstandig ondernemerschap”) en de uiteenlopende juridische en fiscale definities van zelfstandig ondernemerschap in de verschillende landen.

Aan de hand van specifieke steunmaatregelen proberen overheden met name werklozen, risicogroepen en vrouwen aan te moedigen zich als zelfstandige te vestigen. Die maatregelen zijn niet in de laatste plaats bedoeld om de innovatie en economische groei te bevorderen, banen te scheppen en de werkloosheid terug te dringen.

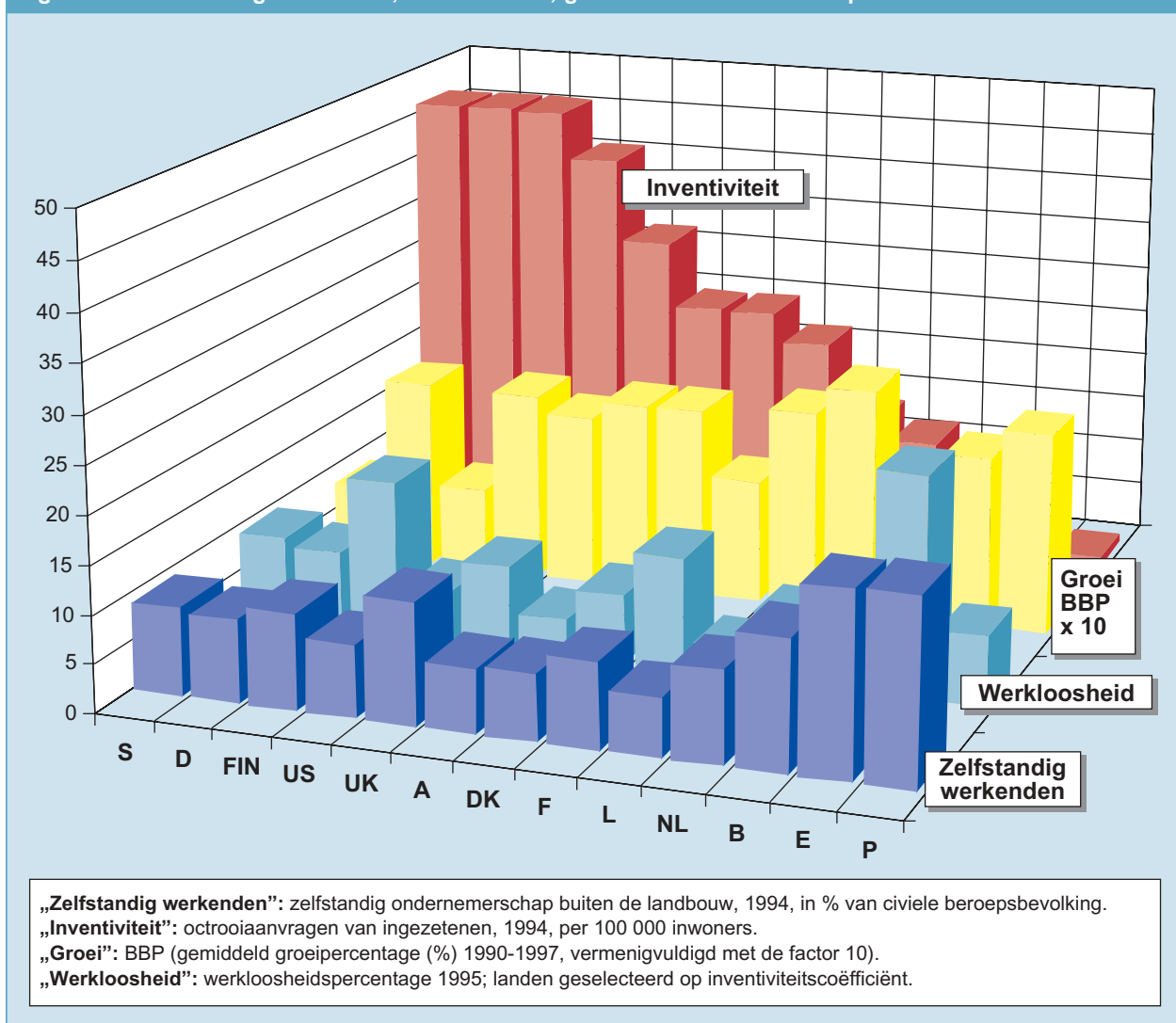
Uit gegevens van Eurostat en de OESO blijkt evenwel dat er in de meeste landen op macroniveau geen nauw verband tussen deze factoren kan worden aangetoond (figuur 4).

De meeste geïndustrialiseerde landen kennen programma's voor werklozen, vooral langdurig werklozen, die het zelfstandig ondernemerschap onder deze mensen bevorderen. Er is inmiddels enig

succes geboekt, maar de resultaten en intensiteit van deze programma's blijven wisselend. De deelname aan dergelijke maatregelen is vooralsnog beperkt, en bovendien worden de middelen deels inefficiënt ingezet doordat ze ook ten goede komen aan werklozen die sowieso al hadden besloten zelfstandig ondernemer te worden.

De „*nieuwe sociale economie*”, dat wil zeggen de non-profitsector tussen de overheid en de markt, is een nieuw segment dat nauw verbonden is met het midden- en kleinbedrijf en het ondernemerschap. Ondernemers die een sociale onderneming opzetten, combineren economische en sociale doelstellingen en verschillen daarmee wezenlijk van de klassieke opvatting van de ondernemer zoals

Figuur 4 — Zelfstandig werkenden, werkloosheid, groei en inventiviteit in bepaalde landen



Bronnen: OESO, 1998. *Fostering entrepreneurship*. The OECD Jobs Strategy. Parijs: OESO; Europese Commissie, 1998. *Werkgelegenheid in Europa*, 1998, Luxemburg: EUR-OP.

Schumpeter die hanteerde. Sociale ondernemingen voldoen aan behoeften waar de openbare sector en de markt niet of slechts gedeeltelijk in voorzien. De meeste van deze organisaties hebben een sociaal doel, bijvoorbeeld laaggeschoolde mensen of werklozen weer aan een baan helpen of steunen bij hun omschakeling op het zelfstandig ondernemerschap, of, meer in het algemeen, de plaatselijke of regionale ontwikkeling stimuleren.

Steeds meer coöperatieve ondernemingen, verenigingen en consumentenorganisaties worden opgericht om door middel van arbeid de sociale integratie op plaatselijk niveau te bevorderen, veelal in combinatie met milieudoelstellingen. Op deze wijze hebben sociale ondernemingen een aantal taken overgenomen van de openbare sector, die zich steeds verder terugtrekt uit bepaalde sectoren van het sociale leven.

Er wordt steeds meer onderzoek verricht naar de verbanden tussen *de opleiding en de prestaties van ondernemers* in termen van overlevingskansen, winstgevendheid, groei van hun bedrijf en hun bijdrage aan de werkgelegenheid. De meeste studies wijzen uit dat technologische knowhow, hoge opleiding en specifieke kennis van het segment noodzakelijke voorwaarden vormen voor succes. Daaronder vallen ook kennis van plaatselijke markten en integratie in netwerken met andere bedrijven en/of universiteiten en onderzoeksinstellingen.

Dit vraagt om een doelgericht ondersteunend beleid waarin informatie, advies, opleiding en begeleiding van even groot belang zijn als de toegang tot (risico)kapitaal en het opheffen van juridische en administratieve barrières. Op maat gesneden advies en opleidingsprogramma's zijn inmiddels geïntegreerd in vrijwel alle Europese programma's ter bevordering van het ondernemerschap.

Vanuit het perspectief van onderwijs en opleiding moet echter al in een veel vroeger stadium worden begonnen met de bevordering van ondernemerschap en zelfstandigheid, namelijk tijdens de leerplichtfase en de initiële opleiding. „Zelfstandig handelen” wordt een centrale bekwaamheid in alle sectoren van het arbeidsleven. Dit geldt niet alleen voor potentiële ondernemers, maar voor alle werknemers die worden geacht hun werk zelfstandig te kunnen plannen, uitvoeren en beheersen. Werknemers worden dankzij de nieuwe arbeidsorganisatie, in combinatie met hun veranderende verwachtingen en doelstellingen ten aanzien van hun werk, loopbaan en levensloop, „ondernemers van hun eigen arbeidscapaciteit”.

Al tijdens de leerplichtfase moet de basis voor zelfstandigheid worden gelegd. De eerste aanzet daartoe kan worden geleverd door opdrachten waarin leerlingen kleinschalige projecten uitvoeren als lid van een team waarin ze steeds een andere rol vervullen. Dergelijke onderwijsprojecten zijn bovendien uiterst zinvol voor het verwerven van essentiële kwalificaties en sociale vaardigheden.

Leerlingen zouden al voordat ze aan hun beroepsopleiding beginnen in contact gebracht kunnen worden met de wereld van de arbeid of bestaande contacten kunnen intensiveren, met als doel zelfstandig te leren handelen, zelfvertrouwen te kweken, sociale vaardigheden te verwerven en een eerste indruk op te doen van de arbeidswereld.

Op een latere leeftijd, tijdens het voortgezet onderwijs, zou de optie van zelfstandig ondernemerschap een *opleidingsdoel* op zich kunnen worden. Er is in de Europese landen een breed scala van gerelateerde activiteiten ontwikkeld, bijvoorbeeld bedrijfssimulaties, teamprojecten, planningsoefeningen of rollenspelen, „leerkantoren”, modelprojecten en dergelijke. In dit stadium moeten de interne en externe aspecten van het ondernemerschap worden bijgebracht via een constructief, en niet zozeer instructief, leerproces en daarnaast ook ervaringsgewijs buiten het klaslokaal. Deze aanpak bevordert creativiteit, motivatie, initiatief, zelfvertrouwen, risicobereidheid en samenwerking.

In de meeste landen worden de concrete advisering, ondersteuning en opleiding van potentiële bedrijfsoprichters hoofdzakelijk ondergebracht binnen het hoger onderwijs of maatregelen van permanente educatie. Veel van deze maatregelen worden gesteund door de Europese Commissie, vooral in het kader van de Europese sociale en regionale fondsen. De nadruk in deze programma's verschuift en komt steeds sterker te liggen op *doelgerichte maatregelen* in plaats van meer algemene maatregelen. De onderstaande doelstellingen — die elkaar deels overlappen — kunnen daarbij worden onderscheiden:

- a) bevordering van het ondernemerschap in innoverende en hightechsegmenten, met name binnen de dienstensector;
- b) bevordering van zelfstandigheid onder jonge volwassenen, vrouwen en langdurig werklozen;
- c) ondersteuning van achtergestelde bevolkingsgroepen, waaronder immigranten en mensen in de schaduw economie;
- d) bevordering van gunstige omgevingsfactoren voor startende ondernemingen, bijvoorbeeld

door het oprichten van wetenschapsparken en technologiecentra en door middel van begeleiding, informele particuliere investeerders/adviseurs (*business angels*), *business incubators*, centrale loketten, enzovoort.

5. Ontwikkeling en meting van menselijke hulpbronnen

De „ontwikkeling van menselijke hulpbronnen” (Human Resource Development) betreft het activeren en ontwikkelen van kennis en vaardigheden binnen bedrijven. De waarden en beleidsvormen die ten grondslag liggen aan een humanistische „Europese” opvatting van het arbeidsleven en van de onderwijscultuur contrasteren met het concurrerende instrumentele model van het „beheer van menselijke hulpbronnen” (Human Resource Management). Dit model gaat uit van neotayloristische uitgangspunten over arbeidsorganisatie en van een neoliberale economische visie waarin mensen worden beschouwd als „hulpbronnen” die kunnen worden aangesproken om de productiviteit en de economische prestaties van het bedrijfsleven te verbeteren.

Dit werpt de vraag op welke rol er in de toekomst is weggelegd voor het Europese beleid ten aanzien van de „ontwikkeling van menselijke hulpbronnen” (HRD).

De mondialisering stelt ons voor de uitdaging maatschappelijke kaders te vormen voor nieuwe vormen van samenwerking tussen organisaties onderling en tussen ondernemingen en kennisproducenten. Vanuit deze optiek bevordert de neoliberale oplossing het leren van mensen, bedrijven en regio's en de ontwikkeling van een geschikte leeromgeving.

Het *meten van het menselijk kapitaal van een bedrijf*, dat wil zeggen de kennis, vaardigheden, bekwaamheden en andere kenmerken van de medewerkers, houdt nauw verband met de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen (HRD) en is zelfs een noodzakelijke eerste vereiste daarvoor. De verslaglegging over het menselijk kapitaal betreft het meten van waarden en processen bij de verwerving, ontwikkeling en verspreiding van kennis.

Met het groeiende belang van kennis als immaterieel activum wordt de verslaglegging over het menselijk kapitaal beschouwd als een methode waarmee de prestaties en toekomstige strategieën

van ondernemingen kunnen worden ingeschat. De meeste strategische managementtools die de afgelopen jaren zijn ontwikkeld, maken gebruik van een dergelijke methode. Er bestaat hierover echter nog veel onduidelijkheid.

Nieuwe benaderingswijzen zijn in opkomst waarin de verslaglegging over en het beheer van het menselijk kapitaal van ondernemingen worden gecombineerd. Zij richten zich op specifieke elementen of op het totaal van aspecten die een rol spelen bij het menselijk kapitaal en de benutting daarvan. Ondernemers tonen in toenemende mate, en om verschillende redenen, interesse in de verslaglegging (*reporting*) over menselijk kapitaal (tabel 10). De programma's blijven hoofdzakelijk gericht op de inputzijde (kosten), maar sommige bieden ook een evaluatie van het rendement (opbrengst) op basis van een gestandaardiseerd kader. Steeds meer ondernemingen werken met alternatieve systemen voor interne en externe verslaglegging. Desalniettemin is er vooralsnog geen algemeen aanvaarde methode voor verslaglegging over menselijk kapitaal uitgekristalliseerd.

Internationale organisaties hebben evenals de meeste nationale regeringen nog geen duidelijk standpunt uitgesproken over standaardisering en verspreiding van rapportage-instrumenten. Het lijkt echter waarschijnlijk dat de voorkeur zal uitgaan naar rapportagesystemen waarin in ieder geval een minimum aan gestandaardiseerde indicatoren is opgenomen.

Tenzij er algemene benaderingswijzen worden ontwikkeld die door regeringen en/of internationale organisaties worden ondersteund, zal de verslaglegging over het menselijk kapitaal hoogstwaarschijnlijk worden afgestemd op de behoeften van het management. Dit zal ten koste gaan van de aandacht voor andere voordelen van verslaglegging, bijvoorbeeld bij het aantrekken van geschoolde werknemers. Indien echter een reeks *minimumindicatoren* wordt vastgesteld, zullen de mogelijkheden van verslaglegging over het menselijk kapitaal waarschijnlijk ten goede komen aan zowel het management als andere belanghebbenden.

Tabel 10 — Belangrijkste uitgangspunten voor verslaglegging over menselijk kapitaal				
Benaderingswijze	Kostenberekening personeelsbeleid	Administratie menselijk kapitaal	Beheer menselijk kapitaal	Strategisch management
Ontstaansperiode	Halverwege de jaren zestig	Begin jaren zestig	Eind jaren zeventig	Begin jaren negentig
Kenmerken	Financieel nut van personeelsselectie	Financiële waarde van het menselijk kapitaal van de onderneming	Leren en verspreiden van kennis als interne managementstrategie	Combinatie van financiële indicatoren, menselijk kapitaal, interne bedrijfsprocessen, klantenrelaties en innovatie
Toegepaste methoden	Bruikbaarheidsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Administratie menselijke hulpbronnen • Kostenberekening en administratie menselijke hulpbronnen 	<ul style="list-style-type: none"> • De lerende organisatie • Kennismanagement 	De evenwichtige werknemerslijst („balanced scorecard”)
Verslagleggingskader	Kostenbatenberekening	Jaarrekening	Sociaal jaarverslag (indien bestaand)	Metingen algemene prestaties

NB: De ontstaansperiode geeft aan wanneer voor het eerst hiervan sprake is. De aangegeven methoden kunnen daarom ook van veel vroegere datum zijn.

Bron: Westphalen S.-Å., 2001. „Reporting on human capital: objectives and trends”. In: Descy P., Tessaring M., eds., *Training in Europe*, Vol. 2.

6. Onderzoek naar de behoefte aan vaardigheden en opleidingen aan de hand van bedrijfsenquêtes

Zowel de actoren op de arbeidsmarkt als onderzoekers tonen in toenemende mate belangstelling voor solide empirische gegevens over de ontwikkeling van de vraag naar arbeid en vaardigheidsvereisten op ondernemingsniveau, als aanvulling op de overzichten over de beroepsbevolking. Dergelijke bedrijfsenquêtes zouden inzicht moeten bieden in een aantal belangrijke kwesties, zoals tekorten en behoeften aan vaardigheden, de onderbenutting van menselijke hulpbronnen, verbanden tussen concurrentievermogen en investering in menselijk kapitaal, en de evaluatie van met publieke middelen gefinancierde opleidingsmaatregelen.

Er zijn aan de vraagzijde (bij bedrijven) echter veel minder gegevens beschikbaar dan aan de aanbodzijde (werknemers). Hoewel er systematisch wordt gewerkt aan het verzamelen van grote aantallen bedrijfsgegevens, gaat veel van die informatie niet in op aspecten die met opleiding en vaardigheden te maken hebben.

Bedrijfsenquêtes kunnen inzicht bieden in de maatregelen die bedrijven treffen ten behoeve van flexibiliteit en de daaruit voortvloeiende behoefte aan vaardigheden. Veranderingen in de organisatiestructuur van een onderneming leiden vaak tot een toename van zowel de vraag naar geschoolde werknemers als de behoefte aan bijscholing. Een centrale bepalende factor bij de benutting en inzet van werknemers is de algehele bedrijfsstructuur, het productieconcept, prestaties, menselijke hulpbronnen en strategieën. Al deze aspecten moeten dan ook in de bedrijfsenquêtes aan de orde komen.

Dit geldt ook voor de analyse van de herstructurering van zakelijke processen. Dergelijke analyses bestrijken de gehele keten van toegevoegde waarde van een onderneming, met inbegrip van onderaannemers en inkopers, en wijzen op de noodzaak dat de kwalificaties van medewerkers beter worden benut.

De *samenvoeging van bestanden*, waarbij gegevens over werkgevers en werknemers worden

gecombineerd, zal naar verwachting nader inzicht bieden in aspecten van opleiding en bijscholing en uitdagende perspectieven openen voor nader onderzoek naar het beroepsonderwijs. Dit onderzoeksgebied is sinds vijf jaar duidelijk in opkomst.

Er zijn goede redenen om rekening te houden met zowel particuliere voorkeuren als ondernemingsstrategieën op het gebied van opleiding. Die strategieën en voorkeuren kunnen ook niet los van elkaar worden gezien: bij de keuze voor een bepaalde opleiding zal een individu rekening houden met het bestaande aanbod en de mogelijkheden die de opleiding later zal bieden op de arbeidsmarkt. De ondernemingen zelf houden bij het vaststellen van het opleidingsprogramma rekening met het aanbod aan menselijke hulpbronnen op de interne en externe arbeidsmarkt.

Er staan nog diverse vragen open over de opzet van bedrijfsenquêtes en het uitwerken van samengevoegde gegevensbestanden van werkgevers en werknemers, en vooral over internationaal vergelijkend onderzoek.

De ervaring die inmiddels is opgedaan met bestaande nationale studies leert dat in de bedrijfsenquêtes in ieder geval rekening gehouden moet worden met de volgende punten:

- het verdient de voorkeur de enquête op te zetten als een *panel*. Deze vorm biedt aanzienlijke voordelen bij het verzamelen, samenvatten en verwerken van de gegevens;
- een onderzoek onder een representatieve groep werknemers binnen ondernemingen is onontbeerlijk voor de totstandkoming van *samengevoegde bestanden met gegevens van werkgevers en werknemers* en voor de vergelijking van verschillende ramingen en voorkeuren aan beide zijden;
- *econometrische methoden* bieden het grootste potentieel voor de analyse van bedrijfsenquêtes — vooral als het longitudinale studies betreft. In de enquête dient daarom een aantal zaken te worden opgenomen die inzicht bieden in de voornaamste factoren die van invloed zijn op de opleidingsactiviteiten van ondernemingen en, op basis van de samengevoegde bestanden, in de factoren die door vraag en aanbod worden aangedreven;
- *internationale vergelijkingen* — op basis van gezamenlijke activiteiten in verscheidene landen — zijn nuttig voor het kwalificeren van nationale bevindingen over bijvoorbeeld de opleidingsinzet van ondernemingen, huidige en toekomstige vaardigheidseisen, wervings- en tewerkstellingsbeleid enz. De eerste stappen in deze

richting zijn inmiddels gezet in de beroepsonderwijsenquêtes (*Continuing Vocational Training Surveys*), en de bedrijfsdemografieën van Eurostat bieden verdere mogelijkheden ⁽⁴⁾.

Deel vier

Werkgelegenheid, economische prestaties en gebrekkige afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt

In deel vier van dit rapport komt een reeks vraagstukken aan de orde over vaardigheden/bekwaamheden en hun relatie met werkgelegenheid en arbeidsmarkten. Deel vier begint met een korte uiteenzetting van recente werkgelegenheidstrends en een bespreking van de economische en sociale voordelen van onderwijs en opleiding. Vervolgens wordt de vraag gesteld of de conventionele definities van formele vaardigheden aangevuld of zelfs vervangen zouden moeten worden door de opvatting van bekwaamheden zoals die in werkelijkheid op de arbeidsmarkt worden „verhandeld”. Dit betreft eveneens de gebrekkige afstemming tussen vaardigheden en arbeidsmarkt en de verschillende aspecten daarvan — werkloosheid, overbevoegdheid en tekorten aan vaardigheden — die vanuit een theoretisch en een empirisch perspectief worden besproken. In het laatste hoofdstuk komen de voordelen en problemen aan de orde die samenhangen met prognoses van gewenste vaardigheden, zowel op nationaal en regionaal niveau als op bedrijfsniveau. Vervolgens worden verscheidene hiermee verband houdende activiteiten in de Europese landen besproken.

1. Werkgelegenheid in Europa

De meest recente gegevens wijzen op een verbetering van de werkgelegenheidssituatie in Europa en een afname van het werkloosheidscijfer. De verschuiving van de werkgelegenheid naar de dienstensector en banen voor hoogopgeleiden zet zich voort. Niettemin blijven er tussen de EU-lidstaten onderling enorme verschillen bestaan. Ook tussen mannen en vrouwen en tussen oudere en

⁽⁴⁾ Deze gegevens zijn hoofdzakelijk ontleend aan handelsregisters en bieden geen informatie over kwesties betreffende vaardigheden en opleiding.

jongere werknemers zijn aanzienlijke verschillen in werkloosheid te bespeuren.

Hoewel de werkloosheidscijfers over het algemeen weer zijn gaan dalen, blijft de werkloosheid hoog, vooral de langdurige werkloosheid. Bovendien is er in de afgelopen tien jaar van hoge werkloosheid een aanzienlijk aantal mensen buiten de formele statistieken gevallen: vermoed wordt dat de „verborgen werklozen” in de EU bijna 40 % uitmaken van alle mensen die onder bepaalde voorwaarden graag zouden werken (tabel 11).

Verder is het werkloosheidspercentage onder jongeren de afgelopen jaren weliswaar licht afgenomen, maar is het nog altijd meer dan tweemaal zo hoog als het werkloosheidspercentage onder volwassenen (figuur 8). Het feit dat bijna 50 % van de werkloze jongeren naar een eerste baan zoekt, is symptomatisch voor de moeizame overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt — hoewel er van land tot land aanzienlijke verschillen bestaan.

Tabel 11 — De samenstelling van het beroepsbevolkingspotentieel naar geslacht, EU-15, 1999		
Status	1 000	%
Werkende beroepsbevolking ⁽¹⁾	155 273	85,5
<i>Voltijds werknemers</i>	105 901	58,3
<i>Zelfstandig werkenden, werkers in een familiebedrijf</i>	21 098	11,6
<i>Werknemers met een deeltijdbaan</i>	27 370	15,1
Werklozen ⁽²⁾	16 156	8,9
<i>Minder dan een jaar werkloos</i>	8 595	4,7
<i>Langdurig werkloos</i>	7 309	4,0
„Verborgen werkloosheid” ⁽³⁾	10 140	5,6
Totaal beroepsbevolkingspotentieel ⁽⁴⁾	181 569	100,0

(1) Inclusief mensen zonder verklaring over hun beroepsstatus.

(2) Inclusief mensen zonder verklaring over de duur van hun werkloosheid.

(3) Mensen die onder bepaalde voorwaarden graag zouden werken, maar niet als werkloos zijn geregistreerd.

(4) Inclusief mensen zonder verklaring.

Bron: Eurostat, Franco A., 2000. *Labour Force Survey. Principal results 1999*. Statistics in Focus, Theme 3-5/2000 (Community labour force survey 1999); eigen compilatie.

2. Onderwijs en economische prestaties

De bijdrage van onderwijs en menselijk kapitaal aan groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid is een van de meest controversiële discussiepunten onder onderzoekers en beleidsmakers. Bovendien worden vaardigheden in verband gebracht met additionele — en veelal immateriële — voordelen of „externe aspecten”, zoals het effect op de gezondheid, de criminaliteit en de vermindering van werkloosheid en sociale uitsluiting.

Met name in het onderzoek naar economische groei zijn de endogene invloeden op groei en welvaart, te weten technische vooruitgang en menselijk kapitaal, lange tijd veronachtzaamd, en werd de nadruk gelegd op investeringen in fysiek kapitaal en op „arbeid” in het algemeen. De theorieën over endogene groei en de daarop gebaseerde empirische toepassingen hebben echter een nieuw inzicht opgeleverd. In deze theorieën worden onderzoek en ontwikkeling, technische vooruitgang, menselijk kapitaal en kennis beschouwd als endogene aandrijvers van economische groei die minstens zo belangrijk zijn als het fysieke kapitaal.

De significante positieve effecten van onderzoek en ontwikkeling, menselijk kapitaal en kennis op de economische groei zijn door een aantal onderzoeken min of meer bevestigd. Andere studies zijn daar echter minder optimistisch over. Bovendien wijzen de critici erop dat dergelijke nieuwe benaderingswijzen vooralsnog geen wezenlijk nieuwe inzichten hebben opgeleverd in de mechanismen die ten grondslag liggen aan dynamische groeipatronen. Er moet echter nog veel nader onderzoek op deze terreinen worden verricht. Ook is er behoefte aan een verbeterde en meer samenhangende databank ten behoeve van internationaal vergelijkend onderzoek.

Diverse studies naar de externe effecten van onderwijs, opleiding en vaardigheden wijzen op een positieve correlatie (hoewel niet noodzakelijkerwijs op een causaal verband) tussen menselijk kapitaal en bijvoorbeeld gezondheid, vermindering van crimineel gedrag enz.

Deze aspecten zijn echter nog niet geïntegreerd in een allesomvattende maat voor groei, welvaart en kwaliteit van het bestaan. Dat geldt ook voor het effect van vaardigheden op werkloosheid, hoewel er sterke aanwijzingen zijn dat een persoon die over

hogere ontwikkelde vaardigheden beschikt, aanzienlijk minder kans loopt gedurende een langere periode tijdens zijn of haar werkzame leven werkloos te zijn. Dit heeft ook gevolgen voor de overheidsuitgaven ten behoeve van de werkloosheidsbestrijding en komt daarmee indirect ten goede aan de economische groei.

3. De dynamiek van arbeidsmarkten en bekwaamheden

De meeste studies naar het verband tussen onderwijs en werkgelegenheid gaan uit van formele kwalificaties en daarmee van een functioneel verband tussen beide systemen.

Voor een beter inzicht in datgene wat op de arbeidsmarkt wordt „verhandeld” en de gevolgen daarvan voor ongelijkheden die samenhangen met vaardigheden, moet het concept op twee verschillende manieren worden verbreed. Enerzijds moeten de verschillende tijdschalen waarbinnen onderwijs, opleiding en productie totstandkomen in beschouwing worden genomen; anderzijds moet er aandacht worden besteed aan het begrip „bekwaamheid” als vector van uiteenlopende — formele en niet-formele — menselijke productieve capaciteiten.

Vanaf het moment dat er nieuwe vaardigheidsvereisten worden vastgesteld, duurt het nog geruime tijd voordat die vereisten in de desbetreffende opleidingen zijn ingevoerd en afgestudeerden met de benodigde vaardigheden de arbeidsmarkt betreden. Ondernemingen hebben echter vaak op korte termijn al behoefte aan mensen die over nieuwe vaardigheden beschikken. De asynchrone ontwikkeling van de behoefte aan vaardigheden en de beschikbaarheid van die vaardigheden op de arbeidsmarkt kan een „varkenscyclus” in gang zetten en zo contraproductief werken.

Dit werpt de vraag op hoe vaardigheidsvereisten in een zo vroeg mogelijk stadium kunnen worden vastgesteld. Vraag en aanbod van *formele* kwalificaties (bijv. de behoefte aan vervangend en nieuw personeel, het aanbod van pas afgestudeerden) kunnen op de korte en middellange termijn worden voorspeld op basis van bepaalde vooronderstellingen en vervolgens op elkaar worden afgestemd. De behoefte aan en het aanbod van bekwaamheden is daarentegen slechts in beperkte mate te voorspellen.

Dit gaat verder dan het klassieke probleem van ontoereikende informatie over functievereisten voor een bepaalde baan en over het toekomstig functioneren van een persoon in die baan. De „productieve waarde” van een persoon met een bepaalde combinatie van eigenschappen hangt af van het samenspel tussen die persoon en zijn of haar werkomgeving, en van de waardering van zijn of haar bekwaamheden op het werk. In de loop van hun beroepsleven maken mensen gebruik van ervaringen binnen en buiten het werk om hun repertoire van bekwaamheden aan te passen en uit te breiden.

Daarom moet het onderzoek — met inbegrip van empirisch onderzoek — zich veel meer dan voorheen richten op *bekwaamheden*. Er moet nog veel onderzoek worden gedaan naar de korte- en langetermijnperspectieven en coördinatievereisten van het mechanisme dat het ontstaan van vaardigheidsbehoeften en de uiteindelijke benutting van die vaardigheden bepaalt.

Er is dringend behoefte aan relevante onderzoeksgegevens over mogelijke toekomstige ontwikkelingen en over de gebrekkige aansluiting tussen de vraag naar en het aanbod van personeel buiten de formele categorieën. Hetzelfde geldt voor de analyse van de veelvoudige interacties tussen de vraag naar en het aanbod van bekwaamheden, de gevolgen van een onderwijsuitbreiding voor de arbeidsmarkten en de benutting van bekwaamheden, alsmede de rol van instellingen en andere actoren in dit proces.

Zowel overproductie als onderbenutting van bekwaamheden lijken verspilling. Een van de grootste problemen waar moderne economieën voor staan is het vinden van manieren om de verspilling van menselijke hulpbronnen te vermijden. Het is ook een politiek probleem, in de ware zin des woords, omdat het door de ontoereikende informatie en de asynchrone ontwikkeling van vaardigheidsbehoeften en -benutting onmogelijk is een oplossing te vinden op basis van alleen economische of sociale berekeningen, hoe betrouwbaar die ook zijn.

Bekwaamheden komen tot stand door de samenwerking en het samenspel tussen onderwijs en bedrijfsleven. Elk van beide systemen bepaalt zijn eigen strategie in reactie op ontwikkelingen binnen het andere.

De overgang van school naar werk is een bijzonder moment in de „confrontatie” van deze twee systemen: het moment waarop hun verschillende belangen zich doen gelden. Precies op dat moment is de verhouding tussen bedrijfsleven en onderwijs te kenmerken als die tussen klant en leverancier. In zijn rol als klant is het bedrijfsleven er dan ook op uit de beste producten tegen de laagste prijzen in de wacht te slepen. Een bedrijf beschouwt vaardigheden als een halffabriek dat moet bijdragen aan het rendement op de bedrijfsinvestering.

Het onderwijsstelsel is echter bedoeld om iedereen in staat te stellen zich optimaal te ontplooiën en zichzelf blijvende kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Ondanks ontoereikende informatie wordt het onderwijsstelsel geacht ver vooruit te kijken en de hele levenspanne van een individu te overzien. Op zijn minst een deel van de kennis die het onderwijs en niet-formele leerwegen bieden, wordt gebruikt in een toekomstige samenleving waar nog weinig betrouwbare gegevens over bekend zijn.

Een van de doelstellingen is daarom het ontwikkelen van in ieder geval die kaderbekwaamheden die waarschijnlijk op langere termijn bruikbaar zullen zijn en die de beste basis vormen voor verdere opleiding.

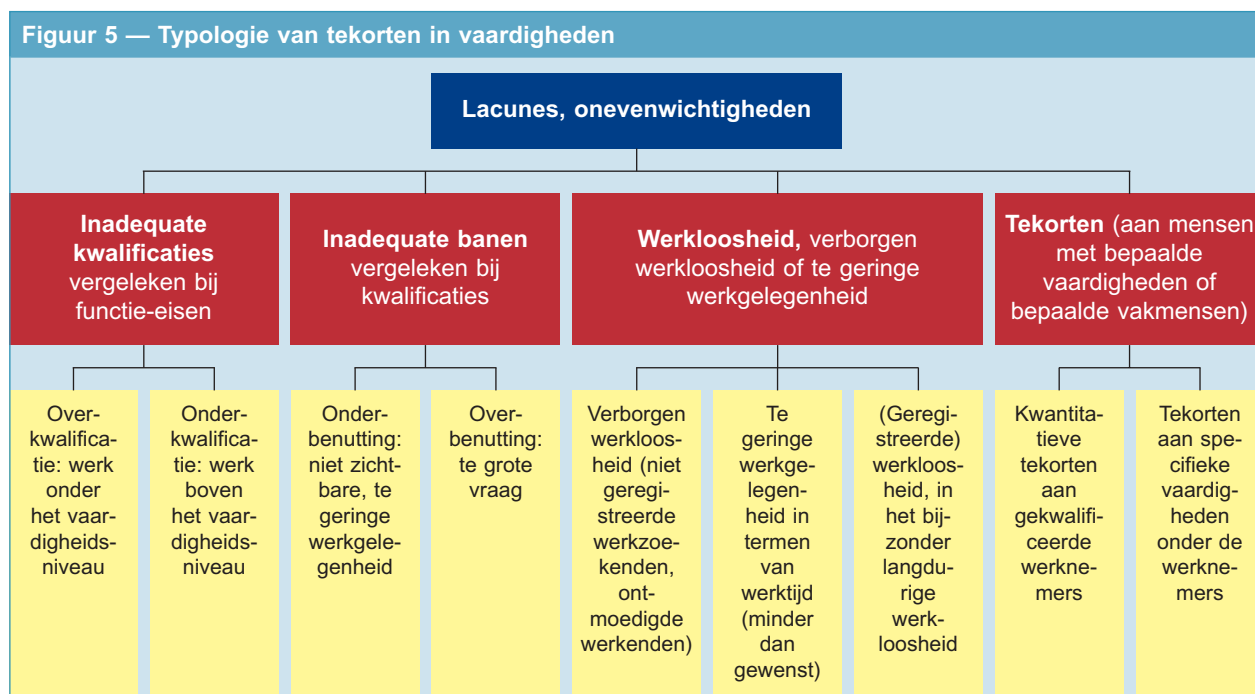
4. Gebrekkige afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk wordt de gebrekkige aansluiting van vaardigheden op de arbeidsmarkt vanuit drie perspectieven belicht: langdurige werkloosheid, overkwalificering van werknemers en tekorten aan vaardigheden (figuur 5). Deze verschijnselen komen in de meeste EU-lidstaten tegelijk voor.

a) *Werkloosheid.* Longitudinaal onderzoek in de afgelopen 35 jaar wijst uit dat het werkloosheidscijfer zich in de OESO-landen na iedere economische recessie op een hoger niveau stabiliseert (figuur 6).

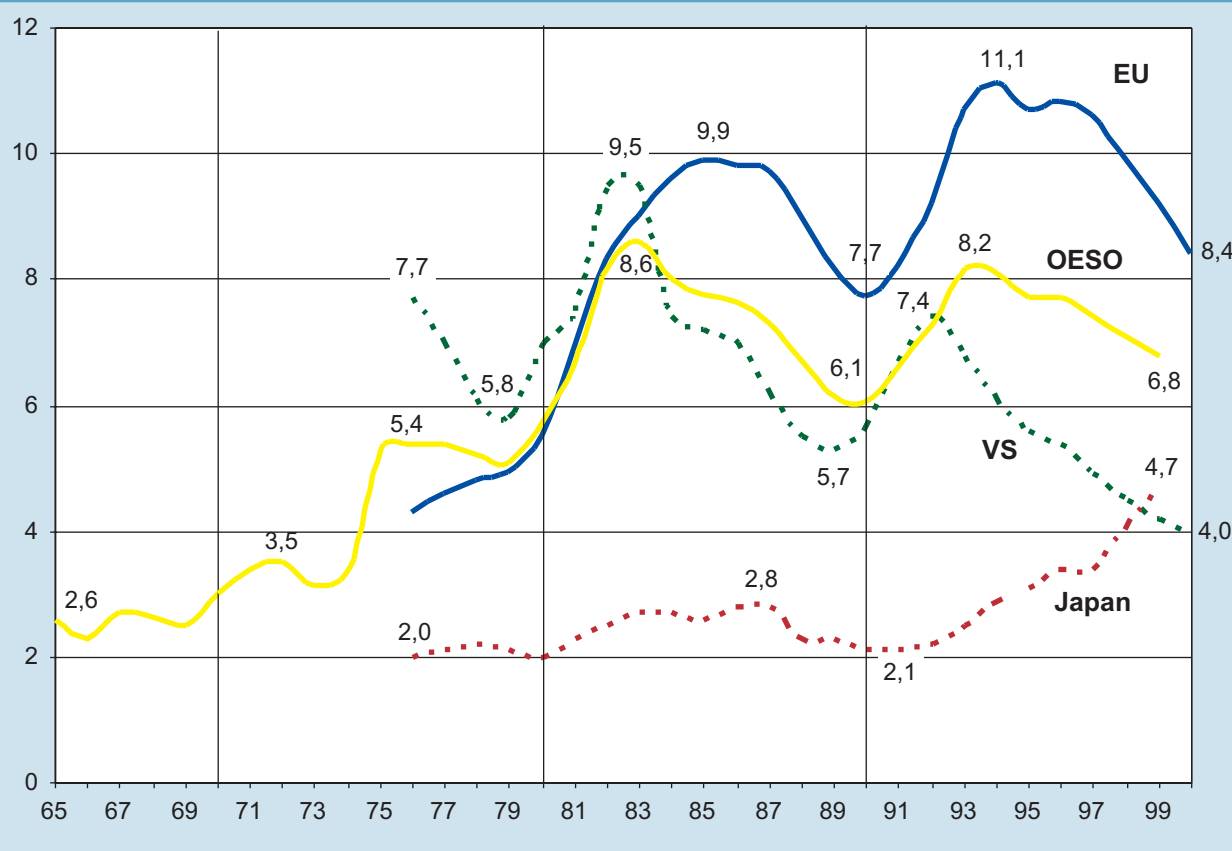
Onderzoekers verklaren dit verschijnsel als „hysteresis”, ofwel hardnekkige continuering van in dit geval de werkloosheid, wegens de afnemende kans van werkzoekenden een baan te vinden naarmate zij langer werkzoekend zijn („uitkeringsafhankelijkheid”). Langdurig werklozen worden steeds moeilijker inzetbaar door het verlies of de veroudering van vaardigheden en werkhouding, of wegens hun gedaalde status in de ogen van potentiële werkgevers.

Volgens een rivaliserende opvatting bieden de status van werkzoeker en de daarmee samenhangende afnemende inzetbaarheid echter geen verklaring voor structurele en langdurige werkloosheid. In deze optiek wordt het hoge werkloos-



Bron: auteurs.

Figuur 6 — Werkloosheidspercentages in OESO-landen, de Europese Unie, de Verenigde Staten en Japan, 1965-1975 — 1999-2000



Jaarlijkse gemiddelden; EU, VS, Japan: in % van de beroepsbevolking; OESO-gegevens: in % van civiele beroepsbevolking, gestandaardiseerde werkloosheidspercentages.

Bronnen: OESO, *Economic outlook*, diverse thema's; EU, VS, Japan: Eurostat NewCronos-databank: werkloosheid, thema 3, serie B (diverse thema's); Europese Commissie, 1999c. *Werkgelegenheid in Europa 1999*. Luxemburg: EUR-OP.

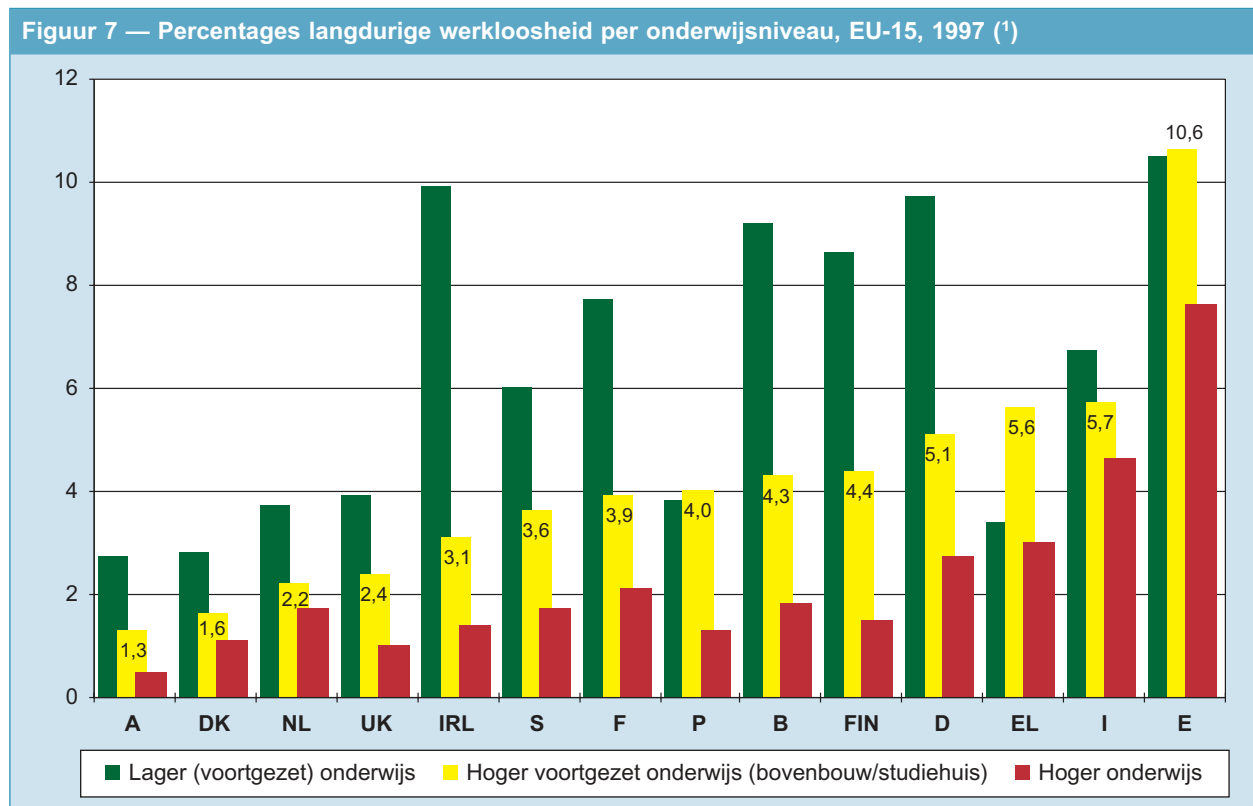
heidscijfer in Europa toegeschreven aan individuele „heterogeniteit” op het gebied van vaardigheden, geslacht en andere kenmerken — die reeds bestonden voordat de betrokkene werkloos werd — en aan de manier waarop werkgevers hun werknemers selecteren.

De argumenten die hiervoor worden aangevoerd, zijn de invloed van technische veranderingen op vaardigheidsvereisten, waardoor hoger opgeleiden worden begunstigd, de deïndustrialisering en de daarmee gepaard gaande verschuiving naar sectoren (met name de dienstverlening) en beroepen waarvoor in eerste instantie hoger opgeleiden in aanmerking komen, en de concurrentie van lagelonenlanden. Al deze factoren hebben vooral nadelige gevolgen voor de lager geschoolden.

De hypothese van heterogeniteit lijkt door empirisch bewijs te worden gestaafd, hoewel de situ-

atie per land verschilt (figuur 7). In ieder land zou moeten worden bekeken welke van de twee verklaringen het meest van toepassing is, en zouden overeenkomstige politieke maatregelen moeten worden getroffen. In gevallen waarin hardnekkige werkloosheid vooral moet worden toegeschreven aan uitkeringsafhankelijkheid is reactivering van langdurig werklozen een geschikte maatregel, in combinatie met opleiding en tijdelijke werkervaring, zodat zij hun vaardigheden op peil kunnen houden. Andere maatregelen zijn psychologische steun, vermindering van de loonkosten en voorlichtingscampagnes onder werkgevers.

In gevallen waarin het argument van de heterogeniteit van toepassing is, vooral waar het de lager opgeleiden betreft, moet het zwaartepunt liggen bij het opleidingsbeleid om het vaardigheidsniveau te verhogen, zowel overdraagbare als prakti-



(1) Langdurige werkloosheid (ten minste één jaar) in % van de beroepsbevolking met hetzelfde onderwijsniveau; geklasseerd naar hoger voortgezet onderwijs.

Bron: Bollens J., 2001. „Unemployment and skills from a dynamic perspective”. In: Descy P., Tessaring M., eds., *Training in Europe*, Vol. 2 (gebaseerd op Eurostat: Community LFS 1997).

sche vaardigheden bij te brengen, informele leerwegen te ondersteunen en in het kader van permanente educatie een voortdurende aanpassing aan de behoeften van de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze vaardigheden zullen uiteindelijk de overgang naar het arbeidsleven vergemakkelijken en de inzetbaarheid op langere termijn vergroten.

In de praktijk komen echter beide oorzaken van langdurige werkloosheid — uitkeringsafhankelijkheid en heterogeniteit — tegelijkertijd voor. Er is dus behoefte aan onderzoek en gecoördineerd beleid dat zich niet uitsluitend op een van deze aspecten toelegt maar ze juist probeert te integreren, rekening houdend met de politieke, economische en sociale context binnen de betrokken landen.

b) Het tweede probleem in de afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt betreft *overkwalificering*, namelijk de tewerkstelling van een werknemer onder zijn opleidingsniveau. Talrijke

studies wijzen uit dat Europese arbeidsmarkten in toenemende mate met dit probleem worden geconfronteerd. Overkwalificering lijkt vooral de lager geschoolde werknemers te treffen, en dan met name vrouwen, en in mindere mate hoger opgeleiden of mannen.

Er zijn verschillende theorieën die het verschijnsel van overkwalificering op zijn minst gedeeltelijk verklaren. Empirische metingen aan de hand van „objectieve”, „subjectieve” of „indirecte” benaderingswijzen hebben allemaal voor- en nadelen (5).

Empirische studies op basis van deze benaderingswijzen geven geen duidelijk beeld voor wat betreft de verschillende landen en tijdvakken. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de landen, tussen jongere en oudere werknemers — afhankelijk van hun status (in een passende functie, werkloos, aan het

(5) De theoretische basis en de wijzen van meting worden in groter detail besproken in het achtergrondrapport en het syntheseverslag.

begin van hun loopbaan) — en tussen mannen en vrouwen. Voorts spelen de houding van werkgevers en werknemers alsmede institutionele regelingen (bijv. werkloosheidsuitkeringen) een grote rol bij het probleem van overkwalificering.

Bovendien is het moeilijk een goed inzicht in dit probleem te krijgen door de uiteenlopende resultaten van studies en benaderingswijzen, zelfs binnen ieder land. Aanzienlijke vooruitgang wordt echter geboekt door de toepassing van longitudinale studies en een uitgebreidere set indicatoren die de overkwalificering in kaart brengen.

Een toename van overkwalificering kan door een aantal beleidsmaatregelen worden bestreden of voorkomen. Zo zou het opleidingsstelsel op dit probleem kunnen inspelen door middel van training in vaardigheden die een breder terrein bestrijken en het op de arbeidsmarkt beter doen. Het beroepsonderwijs zou betere informatie kunnen geven over de huidige en toekomstige vaardigheidsbehoeften, zodat er meer inzicht ontstaat in de risico's en mogelijkheden op de lange termijn bij het kiezen voor — of het politiek promoten van — bepaalde opleidingsprogramma's. Andere mogelijke maatregelen zijn bijvoorbeeld de bevordering van regionale mobiliteit, de herbepaling van werkloosheidsuitkeringen, loon-differentiatie en meer betrokkenheid van mensen bij de financiering van hun eigen opleiding en hoger onderwijs.

Bij het onderzoek dient op veel uitgebreidere schaal gebruik te worden gemaakt van longitudinale studies die ook gegevens bieden over de mate waarin vaardigheden in de loop van een arbeids-carrière worden benut. Verder verdienen ook de niet-formele componenten van vaardigheden meer aandacht: het wordt steeds moeilijker om op basis van uitsluitend formele kwalificaties een verklaring te geven voor de complexe processen van wer-ving, mobiliteit, loopbaan en promotie van werknemers en de benutting van hun vaardigheden.

c) Op de derde plaats manifesteert de gebrekkige aansluiting van de vaardigheden op de arbeidsmarkt zich in een *tekort aan vaardigheden*. Dit tekort wordt steeds vaker beschouwd als een beperkende factor in de ontwikkeling van een kennis- en informatiemaatschappij.

Het tekort aan vaardigheden in de EU-lidstaten betreft in eerste instantie vaardigheden op het gebied van de ICT en techniek. Er is echter ook

Tabel 12 — Tekorten aan IT-vaardigheden in Europa ⁽¹⁾, 1998-2003

	1998	2000	2003
Vraag (x 1 000)	8 772	10 421	13 071
Aanbod (x 1 000)	8 313	9 189	11 331
Tekort (x 1 000)	459	1 232	1 740
Tekort (in %)	5	12	13
<i>Waarvan tekorten aan (in %)</i>			
Internetvaardigheden	14	23	33
toepassingsvaardigheden	4	12	10
diverse vaardigheden	5	10	10
technologische (neutrale) vaardigheden	5	9	14
vaardigheden in hosting	3	3	3

(¹) Europese Unie en Zwitserland.

Bron: IDC (International Data Corporation), Milroy A., Rajah P., 2000. *Europe's growing IT skills crisis*. <http://www.idc.com>

een tekort aan economen, leraren en mensen die in de gezondheidszorg willen werken. Verder klagen veel bedrijven over het gebrek aan basisvaardigheden onder werknemers: reken-, lees- en schrijfvaardigheid, communicatieve vaardigheden en ICT-basisvaardigheden. Een Europees verkennend onderzoek waarin gebruik is gemaakt van interviews met ICT-managers en systeembeheerders en van onderwijsstatistieken voorspelt een tekort aan ICT-medewerkers van meer dan 1,7 miljoen in 2003 (tabel 12).

Tegen deze achtergrond is het huidige nationale en Europese beleid gericht op de bevordering van elearning (elektronisch onderwijs) en de aanleg van een ondersteunende infrastructuur, op training in basisvaardigheden en op de ontwikkeling van de pedagogische kennis van docenten en trainers op het gebied van ICT.

Kritiek op de bewijsvoering voor het tekort aan vaardigheden betreft niet alleen de hier en daar gebrekkige transparantie van de gehanteerde onderzoeksmethodologie. Er luidt ook kritiek vanwege het feit dat het tekort aan opgeleid personeel slechts één van de factoren is die de innovatie en productiviteitstoename van ondernemingen in de weg staan, en vaak niet eens de voornaamste. Een ander serieus tegenargument is dat er op de korte of middellange termijn weliswaar tekorten kunnen bestaan, maar dat die na enkele jaren ook weer kun-

nen verdwijnen. Gezien het aanzienlijke tijdsverloop tussen het ontstaan van een vaardigheidsbehoefte en de benutting van de desbetreffende vaardigheden in de praktijk bestaat er het gevaar van een „varkenscyclus” die op langere termijn tot ernstige problemen kan leiden.

Zo kunnen de huidige tekorten in sommige landen in de ICT-sector wellicht ook de langetermijngevolgen zijn van bezuinigingen op de overheidsuitgaven voor computercursussen en technische opleidingen. Daarnaast kunnen ze het gevolg zijn van de hoge werkloosheid onder computerspecialisten en technici in het verleden, die destijds van invloed was op de studiekeuze van studenten en daardoor enkele jaren later resulteerde in een afname van het aantal afgestudeerden op deze vakgebieden.

Dit gegeven pleit voor een zorgvuldige analyse van cyclische schommelingen — vooral in de beleidsmaatregelen voor onderwijs en opleiding — en de langetermijngevolgen daarvan voor de onderwijs- en opleidingskeuze van studenten en voor het nieuwe aanbod van vaardigheden.

5. Toekomstige vaardigheidsvereisten

De mens kan de toekomst niet met zekerheid voorspellen, maar hij kan wel trachten toekomstige risico's en mogelijkheden in kaart te brengen. Op basis daarvan kunnen politieke maatregelen worden getroffen die moeten voorkomen dat ongelijkheden ontstaan door economische verandering en vraag en aanbod van vaardigheden.

Het doel van de prognoses is besluitvormers op alle niveaus bewust te maken van de gevolgen die bepaalde maatregelen, of het uitblijven daarvan, met zich brengen. Ze kunnen een indicatie geven van de verwachte langetermijnontwikkelingen, bijvoorbeeld in de demografische structuur, en de gevolgen daarvan voor onderwijs, opleiding en werkgelegenheid. Hoe sneller de verandering zich voltrekt, hoe moeilijker het echter wordt betrouwbare voorspellingen te doen.

Prognoses hebben daarom ook een indicatieve en waarschuwende functie, in die zin dat ze de noodzaak van maatregelen aangeven en ongewenste ontwikkelingen al vroeg signaleren. Voorspellingen zijn nooit onfeil-

baar, maar zij kunnen wel dienen als didactisch hulpmiddel dat zorgt voor beter begrip en inzicht bij de actoren ten aanzien van toekomstige mogelijkheden en de wijze waarop zij deze kunnen beïnvloeden.

Dit is de kern van de brede (en eeuwigdurende) discussie over het voorspellen van de interactie tussen vaardigheden en werkgelegenheid, de voor- en nadelen van dergelijke voorspellingen en hun toepassingsmogelijkheden voor individuen, bedrijfsleven en overheid.

Voorspellingen over de vraag naar en het aanbod van vaardigheden kunnen op talloze manieren totstandkomen. De *benaderingswijzen* lopen uiteen van „harde” kwantitatieve weergaven van vraag en aanbod, deels op basis van econometrische modellen en stroom- en overgangsmoedellen, tot een meer kwalitatieve aanpak op basis van bijvoorbeeld scenario's, Delphimethoden, monitoring, vergelijkend onderzoek, panels van deskundigen en „holistische” benaderingswijzen.

Er wordt in verscheidene EU-lidstaten gewerkt aan de kwantitatieve voorspelling van vaardigheidsbehoefte en -aanbod, bijvoorbeeld in Duitsland, Ierland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk, en deels ook in Finland en Zweden. Een aantal Midden- en Oost-Europese landen, met hun kenmerkende achtergrond van geleide economie en arbeidsmarkt, zijn zich momenteel aan het heroriënteren op de benaderingswijzen van de westerse landen. Niet alle Europese landen zijn echter overtuigd van de relevantie en het nut van dergelijke prognoses. Deels vanwege de gebrekkige statistische infrastructuur geven sommige landen de voorkeur aan een meer kwalitatieve aanpak of aan monitoringtechnieken, die in eerste instantie zijn gericht op regionale of plaatselijke netwerken en actoren. Deze vraagstukken worden in het rapport nader toegelicht.

Verder wordt de reikwijdte van de prognoses steeds groter. Dit is bijvoorbeeld te danken aan het gebruik, naast de formele kwalificaties (die in de prognosemodellen vooralsnog de boventoon voeren), van generieke vaardigheden en bekwaamheden, en van gegevens over het bedrijfsleven en, in toenemende mate, over regionale en plaatselijke situaties.

Ook worden toekomstige ontwikkelingen en de respectievelijke strategieën uitgewerkt op

Europees niveau. Als gevolg van de beperkte gegevens en de diversiteit van de Europese economieën en vaardigheidspatronen worden deze prognoses doorgaans echter opgesteld in de vorm van scenario's, vergelijkende studies en verkennende analyses. Deels wordt hierin gebruikgemaakt van de ontwikkeling van relevante indicatoren zoals demografie, economische groei en technologie.

Deel vijf

Individuele prestatie, overgang naar het beroepsleven en sociale uitsluiting

De thema's in deel vijf van dit rapport houden vooral verband met het individuele niveau. Eerst komt het onderzoek aan de orde naar de factoren die de deelname aan scholing bepalen en naar de invloed van scholing op het individuele presteren in termen van salaris, werkloosheid, productiviteit en mobiliteit. Hoofdstuk twee belicht het meest recente onderzoek naar de overgang van onderwijs naar beroepsleven, een thema dat voortdurend in de belangstelling staat van onderzoekers en politieke beleidsmakers. In het derde hoofdstuk ten slotte wordt een beschrijving gegeven van de factoren die leiden tot uitsluiting van de arbeidsmarkt en opleidingsprogramma's. Ook komt hier de situatie van laagopgeleide werknemers aan de orde.

1. Opleiding en individuele prestaties

Algemeen wordt aangenomen dat onderwijs en opleiding aanzienlijke en positieve gevolgen hebben voor de prestaties van individuen en over het algemeen de verschillen in salaris, werkloosheid en andere variabelen tussen die individuen tot op grote hoogte kunnen verklaren. Niettemin levert het onderzoek naar de verspreiding en de effecten van opleidingen zeer uiteenlopende resultaten op, afhankelijk van het nationale onderwijsstelsel en van de aard en kwaliteit van de gegevens en onderzoeksmethoden.

Als geheel genomen is het veronderstelde positieve verband tussen onderwijs en de prestaties van individuen door talloze onderzoeken bevestigd. Mensen met een hogere opleiding hebben

over het algemeen vaker een betaalde baan en een hoger inkomen, laten zich vaker bijscholen, zijn minder vaak werkloos en vaker zelfstandig ondernemer, zijn op regionaal niveau mobieler en werken met meer geavanceerde en technologisch gecompliceerde apparatuur dan hun minder hoog opgeleide collega's.

Hoewel deze bevindingen weinig twijfel laten bestaan over de voordelen van opleiding voor een individu, zijn ze niet per definitie een goede richtlijn voor de beleidsvorming. Er zijn namelijk aanwijzingen dat de bevindingen ernstig worden vertekend door het probleem van *zelfselectie*. Dat wil zeggen dat het presteren van een bepaalde persoon mét een opleiding niet kan worden vergeleken met het presteren van diezelfde persoon zónder opleiding (of met een perfect vergelijkbare controlegroep).

Bovendien kunnen belangrijke verschillen in de gevolgen van opleiding — zoals salaris, werkloosheid en loopbaan — ook aan andere factoren dan uitsluitend onderwijs worden toegeschreven. Aangeboren capaciteiten, heterogeniteit van vaardigheden en voorkeuren, familieachtergrond, politieke gebeurtenissen, gelukkig toeval en economische en technologische ontwikkelingen zijn allemaal relevante factoren die van invloed zijn op de resultaten, zelfs al worden ze in de analyse niet meegewogen.

In grote lijnen lijken de empirische gegevens uit bijvoorbeeld Duitsland en Frankrijk erop te wijzen dat gestructureerde opleidingsstelsels met hoge investeringen in de initiële opleiding, de behoefte aan bijscholing doen afnemen (tabel 13). Omgekeerd laten mensen zich vaker bijscholen in landen met minder gestructureerde stelsels voor de initiële opleiding (zoals het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten).

Sommige bevindingen geven aanleiding tot het plaatsen van vraagtekens bij de rol van de overheid in het onderwijs. Formele onderwijsprogramma's kunnen uiteraard niet iedereen afdoende beschermen tegen alle moeilijke periodes in het leven, maar zij kunnen wel krachtige wapens zijn als zij op het juiste moment, in de juiste mate en met de juiste inhoud worden ingezet. Iemand kan op andere momenten in zijn arbeidsleven meer profijt hebben van andere strategieën, zoals informele leerwegen of verhoogde mobiliteit op de arbeidsmarkt (d.w.z. geografische mobiliteit en mobiliteit in functie of beroep).

Tabel 13 — Jaarlijks rendement van het onderwijs in bepaalde OESO-landen, per geslacht, 1995, in %

	Hoger voortgezet onderwijs (bovenbouw/studiehuis)		Niet-universitair tertiair onderwijs		Universitair onderwijs		Hoger voortgezet onderwijs (bovenbouw/studiehuis)		Niet-universitair tertiair onderwijs		Universitair onderwijs	
	Vrouwen						Mannen					
Australië	12,5		7,9		6,7		7,5		9,7		10,4	
Canada	16,1		28,1		28,5		12,5		23,0		16,5	
Denemarken	11,8		5,1		9,2		10,4		5,2		11,0	
Finland	8,1		12,2		14,3		10,4		10,5		14,8	
Frankrijk	14,1		20,1		12,7		14,2		17,6		14,1	
Duitsland	5,5		8,7		8,2		5,7		16,6		10,9	
Ierland (¹)	28,8		8,2		17,4		18,6		11,7		14,0	
Italië	9,5		-		4,6		10,4		-		9,9	
Nederland	24,4		-		10,5		14,1		-		10,8	
Noorwegen	17,3		7,8		13,3		11,3		9,4		11,6	
Portugal	32,4		-		28,3		33,3		-		27,3	
Zweden	9,9		4,2		5,3		10,9		6,5		8,2	
Zwitserland	22,1		17,7		5,2		19,0		27,1		5,5	
VK	19,1		13,7		19,1		14,3		4,8		12,7	
VS	22,9		10,5		12,6		26,3		8,9		12,6	
<i>Gemiddeld (²)</i>	<i>16,4 (0,44)</i>		<i>11,1 (0,68)</i>		<i>12,5 (0,56)</i>		<i>14,9 (0,46)</i>		<i>10,7 (0,89)</i>		<i>13,6 (0,30)</i>	

(¹) Gegevens hebben betrekking op 1994.

(²) Niet gewogen gemiddelde (tussen haakjes: variantie).

NB: Vetgedrukt betekent: boven gemiddeld.

Bron: OESO, 1998. *Human capital investment. An international comparison*. Parijs: OESO/CERI, tabel A4.4.

Ten behoeve van een ondersteunend beleid voor het beroepsonderwijs is het noodzakelijk om eerst een ontwerp voor toereikend, systematisch en regelmatig onderzoek op te zetten dat het inzicht kan verdiepen in de veelvoudige verbanden tussen activiteiten op het gebied van de beroepsopleiding en hun resultaten. Beperkte begrotingsmiddelen noodzaken een steeds intensievere zoektocht naar bewijs voor de gevolgen en doelmatigheid van opleidingsprogramma's. Het opzetten en uitvoeren van op maat gesneden onderzoek, dat bij voorkeur uitgaat van longitudinale gegevens en dat rekening houdt met de diversiteit in situaties, de heterogeniteit van individuen en de verschillen in opleidingsstelsels, regeringen, markten enz., is echter een kostbare en tijdrovende zaak.

Regelmatig verstrekte Europabrede gegevensbestanden verhogen de kwaliteit van het vergelijkend onderzoek naar het beroepsonderwijs op basis van microdata, of kunnen bij die kwaliteitsverhoging in ieder geval een doorslaggevende rol spelen. Dergelijke gegevens worden onder meer geleverd door de enquête van de Gemeenschap naar de arbeidskrachten (*Community Labour Force Survey*), het Europees panel voor inkomen en levensomstandigheden (*European Community Household Panel*), en de enquêtes naar beroepsonderwijs (*Continuing Vocational Training Surveys*) en naar alfabetisme onder volwassenen (*International Adult Literacy Survey*). Ondanks enkele hardnekkige methodologische problemen zouden dergelijke internationale onderzoeken beter vergelijkbare definities moeten kunnen opleveren van de voornaamste variabelen op het

gebied van menselijke hulpbronnen en opleiding. Bovendien dient de toegankelijkheid van dergelijke gegevensbestanden voor het onderzoek aanzienlijk te worden verbeterd.

2. Overgang van onderwijssysteem naar beroepsleven

De overgangsfase tussen onderwijs en beroepsleven heeft al een of twee decennia lang de aandacht van onderzoekers en politieke beleidsmakers. Voor een gericht beleid is het namelijk van wezenlijk belang inzicht te krijgen in de onderliggende dynamische processen die een rol spelen in deze fase.

In vergelijking tot volwassenen hebben jongeren een betrekkelijk ongunstige positie op de arbeidsmarkt, zowel in termen van werkaanbod als van arbeidskwaliteit. Dit is het geval ondanks een aantal gunstige conjuncturele parameters: geleidelijke afname van het aantal jongeren in de meeste Europese landen, stijging van het onderwijsniveau van jongeren over de gehele linie, verlenging van de schooltijd, groei — naar verhouding groter dan elders — in sectoren waarin jon-

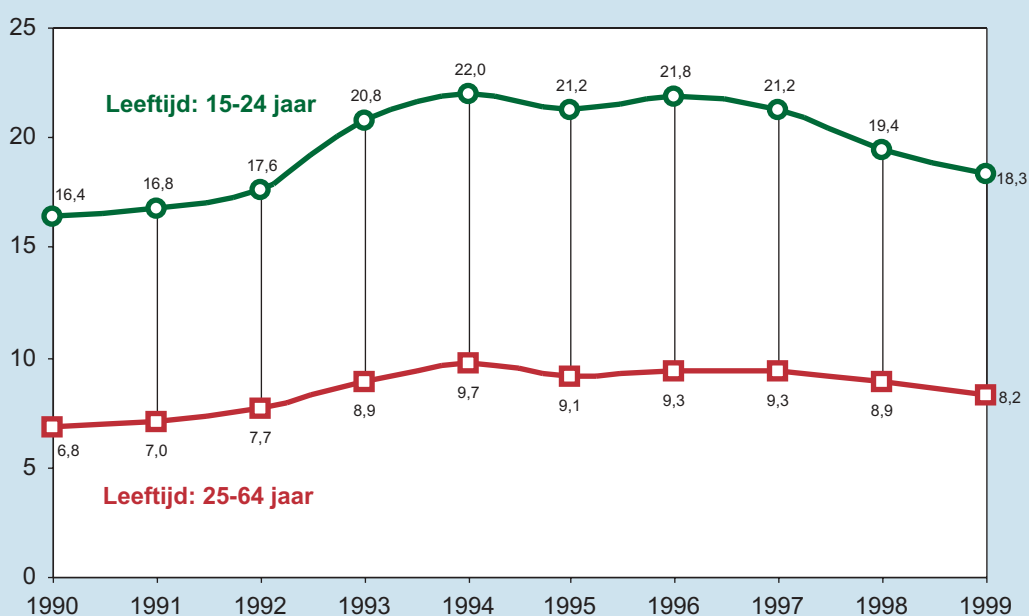
geren het gemakkelijkst werk kunnen vinden en invoering van tal van gerichte maatregelen die zijn bedoeld om de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Jongeren, in het bijzonder de minst opgeleide jongeren, worden meer dan volwassenen getroffen door werkloosheid (figuur 8). Het werk dat zij verrichten biedt minder zekerheid en de overgangperiode tussen het verlaten van het onderwijssysteem en het vinden van een vaste baan wordt alsmaar langer.

Op individueel niveau (schoolverlaters) kan deze overgang beschouwd worden als een fase van statusverandering: van het voltijdse initiële onderwijs maakt de jongere de overstap naar een stabiele positie op de arbeidsmarkt (of mogelijkere wijs naar uitval op de arbeidsmarkt).

Bij het bestuderen van de determinanten voor deze overgang is vergelijkend onderzoek een zeer nuttig hulpmiddel, daar het de mogelijkheid biedt de verschillen en overeenkomsten tussen de verschillende landen op het gebied van onderwijs te meten, de integratieprocessen in de arbeidsmarkt te vergelijken en de bepalende factoren te definiëren.

Figuur 8 — Werkloosheidspercentages 1990-1999: vergelijking van jongeren en volwassenen, EU-12/EU-15



NB: Percentages vóór 1995 hebben betrekking op EU-12.

Bron: Eurostat: CLFS.

De aard van de onderwijsstelsels — de mate van normalisatie en differentiatie, respectievelijk stratificatie — en van de arbeidsmarkten — overwicht van interne markten, regelgeving voor de toegang tot banen — bijvoorbeeld tot beroepsspecifieke markten — varieert in Europa, en dat geldt ook voor de verbanden tussen beide (uiteenlopend van het ontbreken van enig verband tot een web van nauwe verbanden). Voorts is het duidelijk dat de institutionele kenmerken van ieder land van grote invloed zijn op de mate waarin sociaal-economische ongelijkheden weerspiegeld worden in de schoolresultaten, de integratie op de arbeidsmarkt en in de individuele trajecten.

De arbeidsmarktstructuur houdt niet rechtstreeks verband met de onderwijsstelsels, maar heeft waarschijnlijk wel effect op de overgang van jongeren van onderwijs naar een vaste baan.

Wanneer de onderwijsstelsels meer algemeen georiënteerd zijn en wanneer de arbeidsmarkt gedomineerd wordt door de interne markten, vindt verwerving van bekwaamheden door nieuwkomers voornamelijk plaats op de werkplek. Jongeren lopen dus meer kans in lage functies terecht te komen en hebben in vergelijking met mensen die reeds werkzaam zijn in de onderneming een slechtere concurrentiepositie in termen van toegang tot hogere functies, loopbaanperspectieven en baanzekerheid. Op beroepsspecifieke arbeidsmarkten daarentegen hebben nieuwkomers een grotere kans een baan te vinden die overeenkomt met hun specifieke beroepskwalificatie.

De jongeren in Europa komen van land tot land in zeer verschillende situaties terecht wanneer zij de arbeidsmarkt betreden. Afhankelijk van het risicopatroom voor werkloosheid kunnen de Europese landen ingedeeld worden in drie groepen:

- a) Oostenrijk, Duitsland, Nederland en Denemarken, waar de werkloosheid onder jongeren tijdens hun eerste jaar op de arbeidsmarkt relatief laag is (tussen 8 en 14 %);
- b) het Verenigd Koninkrijk, Ierland, België en Frankrijk, waar de werkloosheidscijfers aan het begin van de loopbaan gemiddeld genoemd kunnen worden (18 tot 36 %);
- c) de mediterrane landen (Spanje, Griekenland en Italië), die de hoogste werkloosheidscijfers kennen tijdens het eerste jaar van intrede op de arbeidsmarkt (21 tot 49 %). Portugal vertoont hetzelfde patroon als de tweede groep.

Tijdens de eerste tien jaar op de arbeidsmarkt nemen de verschillen snel af. Na tien jaar vertonen de diverse landen weinig verschil meer op dit punt (figuur 9).

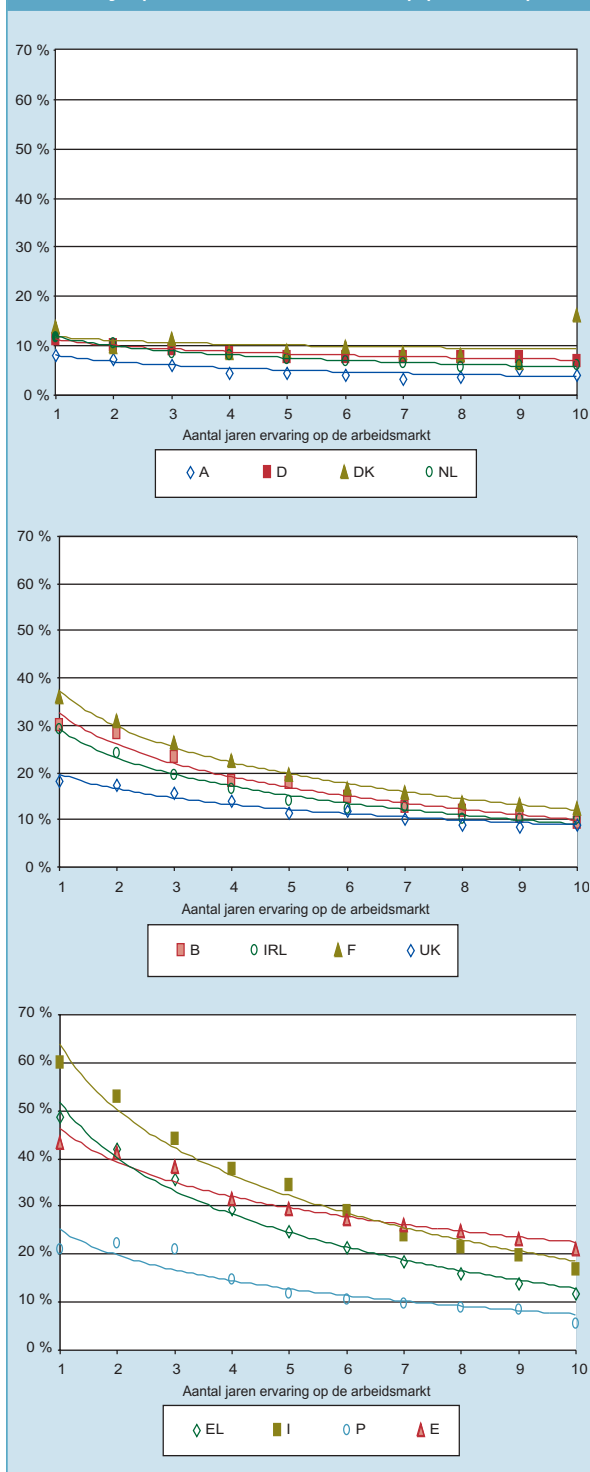
Als de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van een categorie „jongeren” alleen op basis van leeftijd wordt uitgevoerd, dan is de vooronderstelling dat mensen van gelijke leeftijd gelijk geven van homogeen gedrag in termen van opleidingsniveau en leeftijd van intrede op de arbeidsmarkt. Jongeren uit de gekozen leeftijdscategorie kunnen echter in totaal verschillende omstandigheden verkeren (voortzetting van de studie, doubleren, dienstplicht, periode van inactiviteit, beroepsleven/baan en werkloosheid). Het verdient dan ook aanbeveling de overgang te onderzoeken op basis van de anciënniteit van individuen op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen op basis van de tijd die is verstreken sinds het moment waarop zij het onderwijssysteem verlaten hebben.

Zo krijgen nieuwkomers op de arbeidsmarkt vaker een tijdelijk arbeidscontract aangeboden. De vraag is echter of jongeren minder zekere banen krijgen aangeboden vanwege hun gebrek aan ervaring of het ontbreken van dienstjaren in het bedrijf. Als dat het geval is, zouden ook ervaren werknemers die van baan wisselen vooral tijdelijke contracten aangeboden moeten krijgen. Onderzoek naar recente indienstredingen laat zien dat oudere werknemers slechts een klein voordeel hebben op het punt van baanzekerheid (behalve in Zweden). De last van flexibiliteit wordt gedragen door nieuwe werknemers in het algemeen, niet enkel door jongeren.

Toch geeft onderzoek op basis van transversale gegevens geen gedetailleerd inzicht in het overgangsproces dat voorafgaat aan het vinden van een vaste baan. Alleen longitudinale studies blijken voor dit soort analyses geschikt te zijn. Op Europees niveau is echter geen longitudinaal onderzoek verricht dat vergelijkbare gegevens verstrekt over deze overgang.

In het TSER-programma Catewe (*Comparative analysis of transitions from education to work in Europe*) worden de analyses van transversale gegevens uit arbeidskrachtenenquêtes gecombineerd met temporele reeksen (stromen) die zijn verkregen uit enquêtes naar de overgangsfase die in een aantal landen zijn verricht (Frankrijk, Ierland, Nederland en Schotland). Bij het schrijven van dit rapport waren alleen deelresultaten van dit project beschikbaar. Daaruit blijkt dat de longitudinale gegevens (zelfs wanneer ze slechts uit een paar landen afkomstig zijn) in

Figuur 9 — Werkloosheidspercentages naargelang potentiële ervaring op de arbeidsmarkt van jongeren met hoger voortgezet onderwijs (bovenbouw/studiehuis) (ISCED 3)



NB: De merktekens geven actuele waarden aan; de lijnen zijn trendlijnen (logaritmische trends).

Bron: Gangl M., 2000. *European perspectives on labour market entry. A matter of institutional linkages between training systems and labour markets?*, MZES werkdocument 24. Mannheim: Mannheim Zentrum für Europäische Sozialforschung.

combinatie met de transversale gegevens een zeer compleet beeld geven van de overgang van het onderwijssysteem naar het beroepsleven in Europa.

Op dit moment luidt de conclusie van de onderzoekers dat de best presterende Europese onderwijsmodellen gekenmerkt worden door een hoog niveau van integratie en samenwerking tussen overheid, onderwijsaanbieders en werkgevers. Het lijkt dus van wezenlijk belang nauwe banden tot stand te brengen tussen de onderwijsstelsels en de belangrijkste economische actoren, met name op sectoraal, regionaal en lokaal niveau.

Het onderzoek naar de overgangsfase heeft meer gegevens opgeleverd dan andere onderzoeksterreinen binnen het onderwijs. Niettemin zijn er voornamelijk weinig *onderling vergelijkbare* gegevens beschikbaar; het betreft slechts gegevens die zijn ontleend aan de arbeidskrachtenenquête van de Gemeenschap (die niet specifiek over dit onderwerp gaat ⁽⁶⁾) en longitudinale gegevens afkomstig uit vergelijkende databanken die met gedeeltelijke financiering van de Europese Commissie zijn opgezet dankzij samenwerking tussen onderzoekers van enkele landen. Het onderzoek naar de overgangsfase kenmerkt zich door een gebrek aan gegevens over de vraag naar opleiding, met als gevolg dat het huidige onderzoek eenzijdig gericht is op het individuele niveau en op het aanbod. Dit pleit dan ook voor meer enquêtes in het bedrijfsleven.

De totstandkoming van een soepeler overgang tussen leren en werken is een politieke doelstelling met hoge prioriteit. Er is echter geen solide empirische basis waarop de lidstaten en de EU kunnen terugvallen bij de keuze voor de juiste maatregelen. Dat is te wijten aan onvoldoende gegevens en een groot tekort aan vergelijkende studies. Deze lacunes moeten worden aangevuld met adequate databanken en met vergelijkend onderzoek naar het effect van de maatregelen.

⁽⁶⁾ In het jaar 2000 is echter een ad-hocmodule over de overgang opgenomen in de communautaire arbeidskrachtenenquête (CLFS). De voorlopige resultaten daarvan zullen in de tweede helft van 2001 beschikbaar komen.

3. Sociale uitsluiting en reïntegratie via beroepsonderwijs

De ingrijpende structurele veranderingen van de afgelopen twintig à dertig jaar in de economieën van de geïndustrialiseerde landen hebben grote gevolgen gehad voor de arbeidsmarktstructuur en de verhoudingen tussen de sociale klassen. De groep individuele burgers die op een of meerdere sociale terreinen met uitsluiting bedreigd wordt is aanzienlijk groter geworden.

Sociale uitsluiting komt tot uiting in scheidslijnen tussen bepaalde groepen en de rest van de samenleving. Factoren als geslacht, leeftijd, gezondheid, opleidingsniveau of nationaliteit zijn bepalend bij de vraag naar oorzaken van niet-deelneming aan het beroepsleven en aan opleidingsprogramma's.

Onderzoek naar de relatie tussen werkloosheid en sociale uitsluiting wijst uit dat de stelsels van sociale zekerheid in Europa grote verschillen vertonen in de levensstandaard die zij werklozen bieden. Aan de ene kant zijn er de landen in Noord-Europa, waar een groot deel van de werklozen verzekerd is van een betrekkelijk hoge levensstandaard; aan de andere kant bevinden zich enkele Zuid-Europese landen die slechts minimale bijstand verlenen aan werkzoekenden.

Definieert men sociale uitsluiting als een situatie waarin armoede gepaard gaat met sociaal isolement en een gebrek aan mogelijkheden om doelstellingen in het leven te verwezenlijken, dan kan werkloosheid beschouwd worden als een belangrijke risicofactor voor uitsluiting. In de zuidelijke landen echter, waar meer armoede heerst dan in de noordelijke landen, worden werklozen beschermd tegen sociale uitsluiting door de hechte familie- en vriendschapsbanden. Het risico op uitsluiting is groter in landen als Duitsland, Frankrijk of het Verenigd Koninkrijk, die een vrij uitgebreid stelsel van sociale uitkeringen kennen (al gaat het soms om lage of onregelmatige uitkeringen), maar waar de sociale banden minder hecht zijn.

In deze context moeten we niet uit het oog verliezen dat werkloosheid en uitsluiting van de arbeidsmarkt meer samenhangen met een algemene schaarste aan werk en/of met het personeelsbeleid van ondernemingen dan met gedragspatronen, mislukkingen of individuele kenmerken. Via onderwijs vergroten van het menselijk kapitaal van uitgesloten van de arbeidsmarkt is dan ook zeker niet voldoende. Voor het overbruggen van de kloof

die deze mensen scheidt van werkenden moeten ook de structurele en institutionele barrières worden weggenomen.

In sommige gevallen bestaat er echter wel een verband tussen werkloosheid en de keuzes of gedragspatronen van individuen:

a) iemand kan werkloosheid beschouwen als een economisch aantrekkelijke situatie. In een dergelijk geval is de „werkloosheidsvalstrik” dus het gevolg van financiële berekening;

b) de „opleidingsvalstrik” is nog groter, omdat een werkzoekende die aan een opleidingsmaatregel begint niet alleen een financiële inspanning moet leveren (reiskosten, oppas, lesmateriaal enz.), maar ook het zoeken naar een baan tijdelijk moet stopzetten. Scholing wordt dus gezien als een „risicovolle” activiteit, waarvan het (onmiddellijke) resultaat helemaal niet zeker is.

Er zijn geen empirische gegevens beschikbaar die aantonen dat de motivatie van werklozen onderdoet voor die van werkenden. Bovendien blijkt dat een stelsel van werkloosheidsuitkeringen geen negatieve invloed heeft op de wil te werken ⁽⁷⁾ (behalve misschien bij vrouwen in landen met traditionele culturele verschillen tussen man en vrouw) (tabel 14).

In de meeste Europese landen hebben alleen werklozen met een uitkering toegang tot door de overheid gefinancierde scholingsprogramma's (eventueel met de aanvullende eis van een — al dan niet ononderbroken — minimumperiode van werkloosheid). In dat geval kan gesproken worden van *institutionele uitsluiting* van alle groepen werklozen die niet behoren tot de genoemde categorie, met name van niet-geregistreerde werklozen.

Tegen de achtergrond van toenemende overheidsbezuinigingen moeten de opleidingsprogramma's gericht zijn op financiële doelmatigheid, en die wordt beoordeeld aan de hand van de *resultaten van de programma's* (percentage cursisten dat na afloop een baan vindt). Hoe meer de nadruk komt te liggen op efficiëntie, des te meer worden de programma's afgestemd op cursisten die de meeste kans maken de gestelde doelen te bereiken (afroming). Dat heeft een grotere selectiviteit bij de programma's tot gevolg (*economische uitsluiting*).

⁽⁷⁾ Dit vraagstuk kent echter vele facetten; sommige individuen die verklaren „gemotiveerd te zijn om te werken” kunnen bepaalde voorwaarden stellen of niet beschikbaar zijn.

Tabel 14 — Vergelijking van arbeidsmotivatie van werkenden en werklozen (afgezien van financiële noodzaak), EU-15, in %

Land	% voor werk gemotiveerde werklozen	% voor werk gemotiveerde werkenden
DK	82,8	76,3
NL	80,4	67,3
S	78,7	75,9
UK	78,3	53
I	75,6	42,7
EL	74,8	49,4
IRL	71,4	62,1
P	70,7	58,8
D (Oost-)	69	61,2
A	66,7	54
B	60,4	44,4
F	59,4	36,9
FIN	57,5	55,2
E	51,7	35,8
D (West-)	48,7	43,2
EU-15	63,7	48,0

Bron: Gallie D., 2000. *Unemployment, work and welfare*. Gepresenteerd tijdens het seminar „Towards a learning society: innovation and competence building with social cohesion for Europe”, over sociaal-economisch onderzoek en Europees beleid, Portugal, Cascais, 28 tot en met 30 mei 2000.

Wanneer de dienstverleners een zekere vrijheid hebben om hun eigen selectiecriteria op te stellen, wordt de nadruk gelegd op motivatie (de wil om verbetering aan te brengen in zijn of haar situatie). Dat kan leiden tot een vorm van „psychologische uitsluiting”, omdat de motivatie en de behoeften van de werkloze niet alleen bepalend zijn voor zijn/haar wil deel te nemen en voor de kans toegelaten te worden, maar ook voor zijn/haar slagingskansen tijdens de opleiding.

Opleidingsprogramma's die er niet op gericht zijn de kloof te overbruggen tussen de „cultuur” van het individu en de overheersende „cultuur” op de arbeidsmarkt kunnen leiden tot uitsluiting van individuen wier cultuur het minst aansluit bij de dominante cultuur op de arbeidsmarkt (*culturele uitsluiting*).

Activerende maatregelen zijn hoe langer hoe meer in opkomst. Sociale activering en daarmee

samenhangende maatregelen zijn gericht op snelle reïntegratie in de samenleving van individuen die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt en die afhankelijk zijn van sociale steun. In het merendeel van de programma's vindt deze reïntegratie plaats via de arbeidsmarkt. In de jaren negentig is de zogenaamde „workfare”⁽⁸⁾ geïntroduceerd. Daarin wordt financiële bijstand aan werklozen gekoppeld aan het accepteren van een baan. Weigert een werkloze een baan te accepteren, dan volgen sancties, die in het uiterste geval kunnen leiden tot volledige stopzetting van de werkloosheidsuitkering (*politieke uitsluiting*).

De resultaten van *workfare* moeten niet alleen beoordeeld worden op het aantal verkregen banen, maar ook op een aantal andere criteria. Er moet worden gekeken naar de karakteristieken en „de kwaliteit” van deze banen en naar de toekomst van mensen die niet aan het project deelnemen.

Scholing lijkt een doeltreffende activerende maatregel ter bestrijding van werkloosheid. Deze aanpak werkt in het voordeel van de minst begunstigde groepen, omdat de toename van het aantal deelnemers een versoepeling van de selectiecriteria tot gevolg heeft.

In sommige Europese landen is een ontwikkeling gaande naar wat men „*learnfare*”⁽⁹⁾ zou kunnen noemen: de begunstigde is verplicht een opleiding te volgen om in aanmerking te blijven komen voor een werkloosheidsuitkering. Van belang is hierbij dat werklozen gewezen worden op het positieve effect van de maatregel op hun inzetbaarheid. Deze uitleg vergroot de motivatie en rechtvaardigt het dwingend karakter van de maatregel.

Benaderingen waarin de economische context buiten beschouwing blijft, zijn gebaseerd op een model van individuele insufficiëntie; het uitgangspunt is hier dat werkloosheid het gevolg is van een gebrek aan „kwaliteiten” van de betrokkenen. De verantwoordelijkheid voor slagen of mislukken wordt dus bij het individu zelf gelegd. In deze zienswijze heeft de overheid dan ook tot taak scholingsmogelijkheden aan te bieden; van mensen die desondanks werkloos blijven, wordt aangenomen dat ze niet willen werken dan wel daartoe niet in staat zijn.

⁽⁸⁾ Deze term is een combinatie van de Engelse woorden „work” en „welfare”. Deze formule bestaat echter al geruime tijd in een aantal landen.

⁽⁹⁾ In de context van leren betekent deze term de invoering van een verplicht stelsel van onderwijs en opleiding.

Tegen de achtergrond van hoge werkloosheid en diploma-inflatie is een laag opleidingsniveau in toenemende mate synoniem met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De definitie van „risicogroep” is afhankelijk van de sociaal-economische context en van het onderwijsstelsel in ieder land. Desondanks lijkt er in Europa consensus te bestaan over het idee dat voor een goede start in het beroepsleven tegenwoordig minimaal het niveau van hoger voortgezet onderwijs (ISCED 3) vereist is.

Verscheidene hypothesen bieden een mogelijke verklaring voor de geringe kansen op de arbeidsmarkt van de minst opgeleiden (een categorie die in omvang overigens afneemt):

- de herverdeling van arbeid tussen de verschillende sectoren: laaggekwalificeerde banen zijn vooral te vinden in achteruitgaande sectoren;
- de scheefgroei ten gunste van de hoogst opgeleide individuen, die het gevolg is van de opkomst van nieuwe technologieën (*skill biased technological change*) en die leidt tot polarisatie of verstoring van het evenwicht op de arbeidsmarkt (onder- en overkwalificering);
- verdringing op de arbeidsmarkt: op een markt met een zeer groot aanbod van gediplomeerden worden banen waarvoor normaal gesproken laaggekwalificeerde werknemers in aanmerking komen steeds vaker bezet door hoger opgeleide werknemers, met als gevolg dat laaggekwalificeerde werknemers van de arbeidsmarkt worden uitgesloten (diploma-inflatie);
- de toenemende segmentering van de arbeidsmarkt leidt tot een verdeling van werknemers in een harde kern (*core workers*) en een flexibel bestand (*flex workers*, in de zin van marginale arbeidskrachten — *marginal workers*). De eerste categorie werknemers is via vaste, gunstige arbeidscontracten nauw verbonden met de onderneming. Werknemers uit de tweede categorie worden als uitzendkracht of op basis van tijdelijke contracten in dienst genomen en worden voornamelijk ingezet voor functies waarvoor weinig kwalificaties vereist zijn.

Om te voorkomen dat laagopgeleide werknemers uitgesloten worden van scholing, moeten het beroepsonderwijs en het werkgelegenheidsbeleid in het algemeen meer gericht worden op strategieën en instrumenten die de deelname van de minst opgeleiden aan leeractiviteiten kunnen vergroten: doelgroepgericht beleid, participatie van de sociale partners, beroepsbegeleiding en advies, erkenning en aanwending van niet-reguliere leeractiviteiten enzovoort.

De verbetering van de positie van de laagst opgeleide werknemers en van hun beroepsperspectieven is een onmisbare voorwaarde voor handhaving van de economische concurrentiepositie van de Europese landen. Ook is die verbetering van wezenlijk belang om marginalisatie en uitsluiting te voorkomen van een — nog immer aanzienlijk — deel van het arbeidsbestand.

Een ander deel van het vergelijkend onderzoek richt zich in toenemende mate op de vraag welke scholingsprocessen het meest doeltreffend zijn. In het kader van het TSER-programma is een project gefinancierd dat tot doel had de doeltreffendheid te onderzoeken van een aantal op langdurig werklozen gerichte opleidingen in zeven landen: België, Denemarken, Griekenland, Ierland, Nederland, Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk.

Dit onderzoek heeft aan het licht gebracht dat afroming veelvuldig plaatsvindt en een positief effect heeft op de doeltreffendheid van de opleidingen, daar dit in het voordeel werkt van de best presterende deelnemers; deelnemers die daadwerkelijk gebukt gaan onder uitsluiting worden aan hun lot overgelaten. Excessieve vormen van afroming versterken de uitsluiting van de meest kansarme groepen en hebben dan ook hogere sociale kosten tot gevolg.

In de toekomst zal meer onderzoek gedaan moeten worden naar de factoren die bepalend zijn voor de doeltreffendheid van de aangeboden opleidingen en zullen meer gedifferentieerde modellen ontwikkeld moeten worden om het effect van de verschillende programma's te meten.

De toenemende vergrijzing van de arbeidsbevolking zal in de toekomst leiden tot een grotere vraag naar arbeidskrachten. Het zal derhalve steeds belangrijker worden werklozen en inactieven — bij voorkeur na een adequate opleiding — in het arbeidsproces te reïntegreren en de bekwaamheden van alle werknemers te mobiliseren om te kunnen voldoen aan de gestegen vraag. Lukt dat niet, dan zou het gebrek aan evenwicht tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt tot economische recessie kunnen leiden.

Wordt werklozen een opleiding aangeboden die niet zozeer gericht is op betere kwalificaties, maar vooral op hun onmiddellijke inzetbaarheid, dan zal dat een nadelige invloed hebben op de integratieperspectieven wanneer de economische groei zich herstelt en de vraag naar bekwaamheden zich wijzigt. Inspanningen op het terrein van scholing en opleiding moeten dan ook een „duurzaam” karakter hebben, dat wil zeggen dat ze

gericht moeten zijn op de lange termijn en op wisselende werkomstandigheden.

Financiële bijstand van de overheid stelt werklozen enerzijds in staat armoede te vermijden en biedt ze anderzijds de ruimte — daar ze zich niet druk hoeven te maken om hun dagelijkse sociale en materiële bestaan — al hun aandacht te richten op het vinden van een vaste baan die meer aansluit bij hun bekwaamheden en wensen. Worden werklozen gedwongen om het even welke baan te accepteren, dan vermindert dat hun kansen op reïntegratie (ondergekwalificeerd werk zonder baan zekerheid, kans op terugval in werkloosheid).

Flankerende maatregelen moeten ervoor zorgen dat de werklozen betrokken blijven bij de samenleving om het risico van isolement en het daaruit voortvloeiende verlies van sociale identiteit te beperken.

Op individueel niveau is het van wezenlijk belang rekening te houden met de motivatie, het leervermogen en de waardering van mogelijke positieve effecten van scholing. Werklozen willen boven alles zo snel mogelijk aan het werk. Verplichte opleidingsprogramma's zouden dan ook plaats moeten maken voor een langetermijnbeleid dat gericht is op een gemotiveerde terugkeer van de werklozen op de arbeidsmarkt en waarin werkgelegenheid en opleiding gecombineerd kunnen worden.

Deel zes Onderzoeksactiviteiten buiten de Europese Unie

In het eerste hoofdstuk van dit deel wordt de balans opgemaakt van het onderzoek naar het beroepsonderwijs in elf landen in Midden- en Oost-Europa. Er wordt getracht een beeld te schetsen van het reactief vermogen van het onderzoek met het oog op de grote sociaal-economische uitdagingen die voortvloeien uit de overgang van een door de staat geleide planeconomie naar een vrijemarkteconomie. Het doel is inzicht te geven in de belangrijkste zwakke punten van onderzoek naar het beroepsonderwijs in deze landen en de transparantie van het onderzoek te vergroten door het analyseren van de resultaten en de tekortkomingen. In het tweede hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van het onderzoek naar het beroepsonderwijs in een aantal andere landen,

die geen deel uitmaken van de Europese Unie. Tevens wordt in enkele woorden het onderzoek van internationale organisaties belicht.

1. Onderzoek naar beroepsonderwijs in de landen in Midden- en Oost-Europa ⁽¹⁰⁾

Over het geheel genomen lijkt het onderzoek met succes gereageerd te hebben op de grote uitdagingen in de overgangperiode. De afgelopen jaren is het nationale onderzoek zichtbaar volwassen geworden; het speelt een steeds prominentere rol in het hervormingsproces. Wel zijn er bepaalde systeemgebonden obstakels (van organisatorische, institutionele en financiële aard) die de ontwikkeling van het onderzoek belemmeren.

De landen in Midden- en Oost-Europa hebben niet alleen te maken met problemen die voortvloeien uit de economische overgang, maar zij zien zich ook voor dezelfde uitdagingen gesteld als de lidstaten van de EU: mondialisering van de economie, technologische veranderingen en opkomst van de informatiemaatschappij. Voor deze landen is de grootste uitdaging van deze „dubbele hervorming” het afronden van de overgang naar een markteconomie en tegelijkertijd het creëren van voldoende banen om een al te grote werkloosheid te vermijden. De machtswisseling heeft de onderzoeksgemeenschap ingrijpend veranderd. Onder het socialistisch bewind werd het onderzoek gedomineerd door de van overheidswege opgelegde politieke retoriek. Toegepast onderzoek was niet aan de orde, omdat het regime er geen behoefte aan had zijn politieke argumenten te staven (of ter discussie te stellen) met empirisch bewijsmateriaal.

Goed onderzoek vereist een alomvattend inzicht in het opleidingsstelsel en in de dynamiek van veranderingsprocessen. Onderzoek naar het beroepsonderwijs in de landen in Midden- en Oost-Europa is echter vaak gericht op de analyse van geïsoleerde elementen. Er wordt nauwelijks getracht een totaaloverzicht te krijgen van het opleidingsstelsel om zo de interacties beter te begrijpen die de werking van het systeem bepalen. Deze gefragmenteerde onderzoeks-aanpak wordt weerspiegeld in de verkokering van de institutionele structuren, die alle gericht zijn op het onderzoek naar één element van het systeem

⁽¹⁰⁾ Albanië, Bulgarije, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.

en die slecht op de hoogte zijn van de onderzoeksresultaten op andere, verwante terreinen.

Een bijkomend zwak punt is het ontbreken van gedegen theoretisch onderzoek naar de sociaal-economische context (in ruime zin) van het beroepsonderwijs. Verder worden de sociale partners nauwelijks betrokken bij het onderzoek, en ook de rol van particuliere bedrijven of non-profitorganisaties is uiterst beperkt. Ten slotte komt het onderzoek naar de burgermaatschappij vooralsnog nauwelijks van de grond.

Het onderzoek naar het beroepsonderwijs wordt voornamelijk gefinancierd uit openbare middelen, waarvoor de belangrijkste onderzoeksinstituten als eerste in aanmerking komen. Onderzoek naar de arbeidsmarkt wordt hoofdzakelijk gefinancierd door de ministeries van Werkgelegenheid, onderzoek naar het beroepsonderwijs door de ministeries van Onderwijs. Deze aanpak leidt tot fragmentatie en een gebrek aan intersectorale samenwerking en contextuele perspectieven, aangezien de onderzoeksterreinen nauw afgebakend zijn.

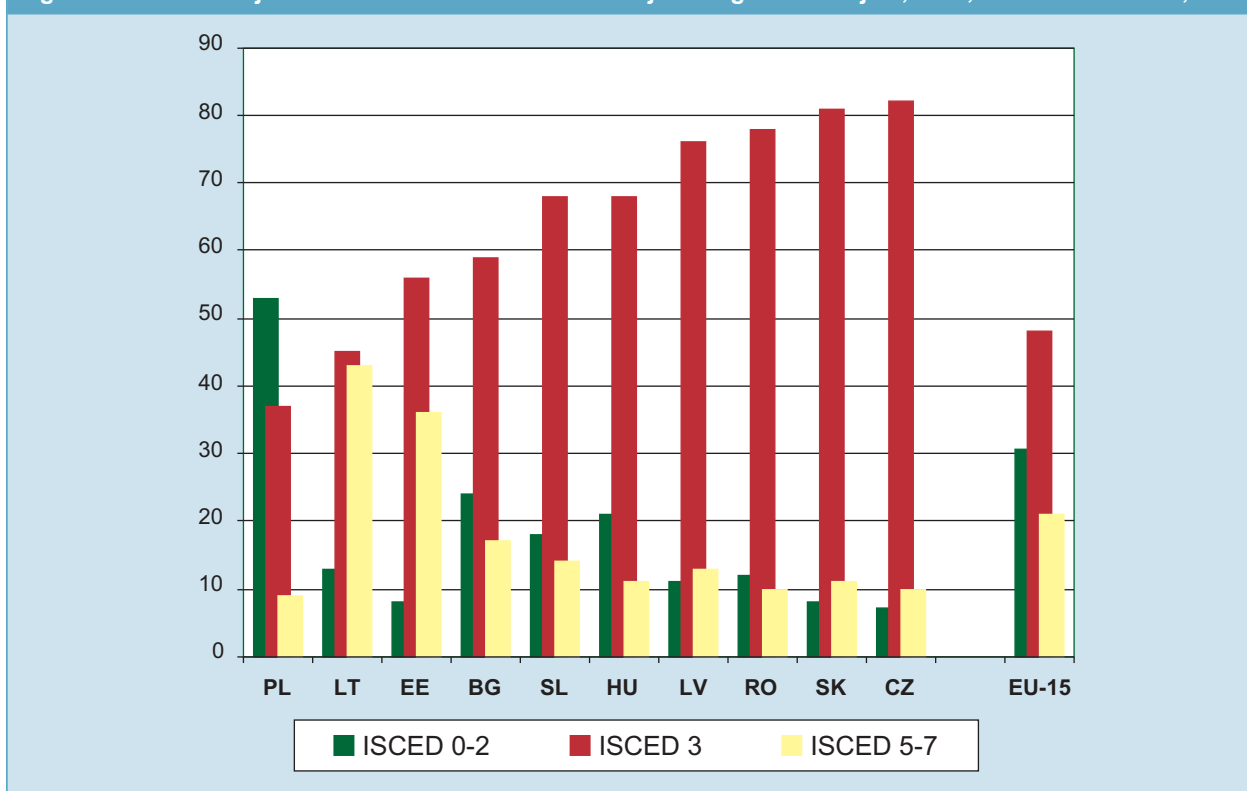
Tegen de achtergrond van de moeilijke economische situatie waarin deze landen thans verkeren, is financiële steun voor het onderzoek van de zijde van de internationale instellingen onontbeerlijk. Met name op het terrein van onderzoek naar beroepsonderwijs is die steun van onschatbare waarde voor de landen in Midden- en Oost-Europa. Wel zouden bepaalde aanpassingen moeten plaatsvinden om de doeltreffendheid van de internationale steun te vergroten en de projecten beter af te stemmen op de behoeften van de afzonderlijke landen. Het accent zou moeten liggen op de totstandkoming van vervolprogramma's, gericht op de implementatie van de resultaten en de aanbevelingen van het onderzoek. Op nationaal niveau is het noodzakelijk coördinatiemechanismen in te voeren ter bevordering van de transparantie van onderzoeksprojecten die dankzij de internationale steun reeds uitgevoerd zijn. Op deze manier worden doublures in het onderzoek voorkomen en worden de nationale prioriteiten gewaarborgd.

In het onderzoek naar beroepsonderwijs in de landen in Midden- en Oost-Europa zijn twee hoofdrichtingen te onderscheiden: onderzoek naar de beroepsopleidingsstelsels en contextueel onderzoek.

Wat het onderzoek naar de *opleidingsstelsels* betreft, kunnen de volgende thema's genoemd worden.

- Met het oog op de invoering van een strategie voor levenslang leren is het van belang dat de onderzoekers een duidelijke visie op de beroepsopleiding ontwikkelen en hun werkzaamheden richten op de verschillende elementen van de onderwijsstelsels. De voorkeur moet dan ook uitgaan naar multidisciplinair onderzoek, omdat daarmee gefragmenteerde analyses — en praktijken — voorkomen kunnen worden (kenmerkend voor het hervormingsproces in de landen in Midden- en Oost-Europa). Helaas is deze versnipperde aanpak op dit moment de regel; de initiële beroepsopleiding wordt afzonderlijk bestudeerd, los van de voortgezette beroepsopleiding en van de rest van het opleidingsstelsel, vaak zelfs zonder dat specifiek verwezen wordt naar de arbeidsmarkt of de sociaal-economische context.
- Onderzoek naar de financiering van het beroepsonderwijs moet gericht zijn op het vinden van wegen om de participatie van werkgevers in de financiering en organisatie van het beroepsonderwijs te vergroten. Het onderzoek moet bovendien met voorstellen komen waarmee de doelmatigheid van de financiering van het beroepsonderwijs verbeterd kan worden.
- Er is geen systematisch onderzoek gedaan naar de voortgezette beroepsopleiding. De initiële beroepsopleiding is betrekkelijk goed in kaart gebracht, maar in het onderzoek naar de vervolopleiding ontbreken gegevens en indicatoren waarmee de ontwikkeling van bepaalde deelsectoren gestaafd kan worden. Ook de onderzoeksresultaten over de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen (HRD) in het bedrijfsleven zijn uiterst mager.
- Het onderzoek naar innoverende onderwijsmethoden (projecten, werkgroepen enz.) zou gecoördineerd moeten worden met de onlangs gestarte studies naar de opleiding van docenten en trainers. De verschillende elementen van deze opleiding (transparantie, standaardisering, actualisering enz.) kunnen niet los gezien worden van de veranderingen die zich voltrekken binnen het gehele onderwijsstelsel (integratie van het onderwijs en de wereld van de arbeid, ontwikkeling van de functie van docent/trainer in het leerproces, nieuwe flexibele leervormen, openstelling van de school voor invloeden van buitenaf en functie van het onderwijsstelsel in het concept levenslang leren).
- De kwestie van de rehabilitatie van organisaties uit de burgermaatschappij (NGO's, openbare organen en beroepsverenigingen, vakbonden) die

Figuur 10 — Onderwijsniveau van de mensen in de leeftijdscategorie 25-29 jaar, 1997, in LMOE en EU-15, in %



Bronnen: LMOE: ETF, nationale waarnemingsposten; EU-15: Eurostat.

NB: Ingedeeld naar ISCED 3 (hoger voortgezet onderwijs; bovenbouw/studiehuis).

door het vorige regime in diskrediet zijn gebracht, zou door de onderzoekers in een ruimer sociologisch perspectief behandeld moeten worden.

Over het *contextuele onderzoek* kunnen de volgende opmerkingen gemaakt worden.

- In al deze landen zijn meer onderzoeksresultaten en statistische gegevens over de werkloosheid voorhanden dan over de werkgelegenheid. Het zou nuttig zijn meer onderzoek te doen naar de werkloosheid en het effect van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen, alsmede naar de rol die deze maatregelen spelen in het overgangsproces. Die gegevens kunnen als uitgangspunt dienen voor een evaluatie van de veranderingen die zich de afgelopen tien jaar in de landen in Midden- en Oost-Europa hebben voltrokken.
- Sociale uitsluiting, een nieuw fenomeen in de landen in Midden- en Oost-Europa, is een thema waarnaar nog weinig onderzoek is verricht.
- Het onderzoek naar de overgang van leren naar werken is zeker te veel gericht op de verhouding school-werk. Andere aspecten, zoals de

overgang van werkloosheid naar een baan, de overstap van de ene soort baan naar een andere of van het ene beroep naar het andere enz., blijven veelal buiten beschouwing.

- In de landen in Midden- en Oost-Europa wordt maar weinig onderzoek gedaan naar de behoeften van de werkgevers ten aanzien van kwalificaties en bekwaamheden en naar de invloed daarvan op onderwijs en opleiding. Dat heeft vooral te maken met de hoge kosten van dit soort onderzoek. In deze economieën die volop in beweging zijn, verandert de inhoud van de functies sneller dan de beroepsnormen. Het is duidelijk dat onderzoek naar de specifieke knowhow of bekwaamheden in dit verband een meerwaarde kan hebben, en dat geldt ook voor een herdefinitie van de huidige beroepsprofielen, gericht op het actualiseren van de beroepsnormen.
- In de landen in Midden- en Oost-Europa richt het onderzoek zich meer op de korte termijn dan op de middellange en lange termijn.

Het belangrijkste onderzoeksresultaat tot op heden is de uitwerking van een concept voor een

stelsel voor de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen (HRD) op nationaal niveau, als onderdeel van het concept permanente educatie.

Het onderzoek op het terrein van het beroepsonderwijs kent echter nog de nodige zwakke punten: te beperkt onderzoeksveld, matige kwaliteit en een gebrekkige methodologische benadering. Ook is een aantal onderzoeksterreinen inefficiënt georganiseerd, bijvoorbeeld wanneer het gaat om:

- globale uitdagingen die samenhangen met de opkomst van op kennis gebaseerde ondernemingen; de dienstensector; het MKB; en vraagstukken over de toegankelijkheid van kennis, informatie en ICT;
- het conceptueel en theoretisch onderzoek naar de processen en resultaten van beroeps-
onderwijs;
- de behoeften van de leerlingen/cursisten binnen de voortgezette opleiding en de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen (HRD) op de werkplek;
- de verspreiding en implementatie van de onderzoeksresultaten;
- multidisciplinair onderzoek en samenwerking tussen instellingen.

Nationaal of transnationaal onderzoek op terreinen waar zich tekortkomingen voordoen verdient steun. Evenzeer moet steun verleend worden aan onderzoeksgebieden die weliswaar beter ontwikkeld zijn, maar waarin een afdoend conceptualiseringsniveau of een adequate methodologische aanpak ontbreekt.

2. Onderzoek naar het beroepsonderwijs in andere landen buiten de EU

Dit hoofdstuk geeft een beknopt overzicht van het onderzoek naar het beroepsonderwijs in een aantal niet-lidstaten van de EU. Consistent en allesomvattend onderzoek wordt echter verhinderd door een reeks factoren. Op de eerste plaats zijn de beschikbare tijd en financiële middelen beperkt. Daarnaast zijn de scheidslijnen binnen het (onderzoek naar) beroepsonderwijs zeer uiteenlopend. Bovendien is de oriëntatie van het onderzoek naar het beroepsonderwijs zeer multi- en interdisciplinair, en zijn de instellingen, verenigingen en onderzoekers in deze landen zeer heterogeen.

Het onderzoek naar de beroepsopleiding richt zich over het algemeen in toenemende mate op de wisselwerking tussen economische ontwikkeling, behoeften op de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding zelf. Verder wordt pragmatisch of beleidsgericht onderzoek verricht naar de evaluatie of ontwikkeling van hervormingen in het opleidingsstelsel. Andere belangrijke onderzoeksgebieden vormen onderwijsprogramma's, didactiek, methodologie en het gebruik van media tijdens de opleiding.

De ondersteuning van thematische netwerken en de informatievoorziening (databanken, onderzoeksresultaten enz.) worden steeds belangrijker. Bij de bevordering en ontwikkeling van nationale stelsels voor de beroepsopleiding wordt veel waarde gehecht aan samenwerking met andere landen en aan hun ervaringen en suggesties. Ook internationale of supranationale organisaties (vooral de Europese Commissie, de IAO, de OESO en Unesco/Unevoc) worden als belangrijke bronnen van informatie en documentatie beschouwd, en als partners voor samenwerking.

Hier volgt een korte beschrijving van onderzoek naar het beroepsonderwijs in een aantal landen.

In *Australië* hebben de hervormingen van het beroepsopleidingsstelsel vanaf het begin van de jaren negentig geleid tot een aanzienlijke uitbreiding van het onderzoek naar het beroepsonderwijs. Een aantal instellingen is inmiddels op regionaal of nationaal niveau actief. Zo richt het Nationaal Centrum voor Onderzoek naar de Beroepsopleiding (NCVR) zich momenteel onder meer op de implicaties van het beroepsonderwijs op economisch en sociaal gebied en op de werkgelegenheid, op de overgang van school naar werk en op de kwaliteit van de beroepsopleidingen zelf.

In de *Verenigde Staten* zijn het met name het federale stelsel en de uiteenlopende opleidings- en onderzoeksactiviteiten die een breed overzicht van de beroepsopleidingen in de weg staan. Het Nationaal Centrum voor Onderzoek naar de Beroepsopleiding (NCRVE) bijvoorbeeld verricht op nationaal niveau onder andere onderzoek naar innoverende manieren waarop onderwijs en werk, onderzoek naar onderwijsprogramma's en eindtermen, prestaties op de werkplek en de ontwikkeling van arbeidsgerelateerde technologische vaardigheden aan elkaar gekoppeld kunnen worden.

Canada is betrokken bij talloze ontwikkelingsprojecten, bij internationale programma's voor onderzoek naar het beroepsonderwijs en bij samenwer-

king met en uitwisseling van onderzoekers in het buitenland. De onderwerpen waarop het Canadese onderzoek naar het beroepsonderwijs zich richt, zijn onder meer de overgang van school naar werk, hervormingen van het beroepsonderwijs en bij- en nascholing, vaardigheidsnormen, politieke en industrieel-sociologische aspecten van de arbeidsmarkt en de oprichting van onderzoeksnetwerken. Dergelijk onderzoek wordt onder meer verricht door de Human Resources Development Canada (HRDC) en door sectorraden.

In *Zuid-Amerika*, met als voorbeelden Brazilië, Argentinië en Uruguay, is sprake van tamelijk uiteenlopende opleidingsstelsels en is het onderzoek naar het beroepsonderwijs overeenkomstig heterogeen.

De economische transformatie van *Brazilië* gaat gepaard met grote aantallen leerlingen die de middelbare school niet afmaken en met een hoog percentage analfabeten. Als prioriteiten in het beleid voor en het onderzoek naar de beroepsopleiding gelden daarom de hervorming van het opleidingsstelsel, de versterking van de banden tussen onderwijs, opleiding, werk en technologie, permanente educatie en de herintegratie van volwassenen en jongeren. Onderzoek op deze terreinen wordt onder meer uitgevoerd door het Internationaal Centrum voor Onderwijs, Arbeid en de Overdracht van Technologie (CIET).

Deze problemen spelen nog sterker in *Argentinië*, waar de initiële opleiding vrijwel uitsluitend door de overheid zelf wordt aangeboden. De toegenomen internationale concurrentie en het feit dat het kwalificatieniveau niet langer aan de eisen van het bedrijfsleven voldeed, hebben echter geleid tot een decentralisatie van de verantwoordelijkheden voor het beroepsonderwijs, en tot toenemende betrokkenheid van de sociale partners. Enkele recente onderzoeksonderwerpen zijn de verbanden tussen onderwijs, groei, arbeidsmarkt en opleiding, ontwikkeling van menselijke hulpbronnen en informatietechnologie. Het Nationaal Onderzoekscentrum voor Menselijke Hulpbronnen (CENEP) is een van de instellingen die bij dit onderzoek zijn betrokken.

In *Uruguay* wordt het belang van onderwijs volledig onderkend. Het percentage analfabeten behoort dan ook tot de laagste ter wereld. De onderzoeksonderwerpen zijn vergelijkbaar met de onderwerpen die voor de andere landen zijn genoemd. Het onderzoek wordt onder meer gesteund door het Inter-Amerikaans Centrum voor Studie en Documentatie (Cinterfor/Cinternet).

In *Japan* verrichten het Japanse Arbeidsinstituut (Nikon Rôdô Kenkyû Kikô) en de Polytechnische Universiteit (Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Daigakkô) (onder auspiciën van het ministerie van Arbeid) talloze onderzoeksactiviteiten op onder meer het gebied van het beroepsonderwijs. Het scala van onderzoeksprogramma's is zeer uitgebreid en omvat onder meer onderzoek naar economische en werkgelegenheidsaspecten, aspecten van het arbeidsleven, de ontwikkeling van arbeidsgerelateerde vaardigheden en het geven en volgen van onderwijs.

In de *Volksrepubliek China* werd in de vroege jaren tachtig een begin gemaakt met de hervorming van het stelsel voor beroepsopleidingen. De hervorming ging gepaard met een toenemende vraag naar onderzoek op het gebied van sturing, hervormingsstrategieën en de monitoring van maatregelen. Het aantal onderzoekers op deze terreinen is echter relatief klein. De onderzoekscentra die hierbij een rol spelen, zijn onder meer het Centraal Instituut voor de Beroepsopleiding (CIET) en het Bureau voor Beroepstests en -Vaardigheden (OSTA). De meeste waarde wordt gehecht aan toegepast onderzoek naar het beroepsonderwijs, bijvoorbeeld inzake sociale en economische ontwikkeling, onderwijsplannen en docenten, onderwijsmanagement en voorlichting en ondersteuning. De opvatting bestaat echter dat het onderzoek naar het beroepsonderwijs nog geen volwaardige theoretische basis heeft en te nauw is verbonden aan de implementatie van het beleid.

Rusland heeft een lange traditie in het beroepsonderwijs en in de ontwikkeling van lesmethoden en beleidsadviezen door onder meer de Russische Academie voor Onderwijs en de Academie voor Beroepsonderwijs. Het onderzoek naar het beroepsonderwijs is echter grotendeels verbonden aan de verschillende niveaus van het beroepsonderwijs — de initiële opleiding en beroepsopleidingen op intermediair niveau. Er zijn talloze gespecialiseerde afdelingen die zich met het onderzoek naar het beroepsonderwijs bezighouden, steeds vaker onder auspiciën van een regionaal bestuur.

In *Zwitserland* is een groot aantal, meest kleinschalige instellingen actief in het onderzoek naar onderwijs en schoolontwikkeling. Deze instellingen worden gecoördineerd door een coördinatie-eenheid. In het voorjaar van 2000 heeft het Federaal Bureau voor Beroepsonderwijs en Technologie (BBT) binnen het onderzoeksveld een aantal nieuwe prioriteiten met de bijbehorende middelen vastgesteld. Het onderzoek richt zich onder meer

op beroepsopleidingsstelsels, bijscholing/permanente educatie, de kosten en baten van de beroepsopleiding, evaluatie, sturing, kwaliteit en innovatie, nieuwe beroepen, jonge mensen, genderaspecten en achtergestelde groepen.

Het syntheserapport bevat tevens een overzicht van de vele onderzoeksactiviteiten op het gebied van het beroepsonderwijs die worden verricht door onderwijsverenigingen en internationale organisaties, met name de Wereldbankgroep, Unesco/Unevoc, de IAO en de OESO ⁽¹¹⁾. Deze organisaties leveren bovendien veel materiaal en talloze statistische gegevens die zeer bruikbaar zijn voor internationale vergelijkingen.

⁽¹¹⁾ Zie voor meer bijzonderheden het syntheseverslag (Descy & Tessaring: „Training and learning for competence”) en de bijdrage van Lauterbach et al. aan het achtergrondrapport (Descy & Tessaring, eds., „Training in Europe”, deel 3).

De onderzoeksactiviteiten van de Europese Commissie, vooral die in het kader van de Leonardo- en TSER-programma's, zijn in de verschillende hoofdstukken van het syntheseverslag opgenomen. Dit geldt ook voor het onderzoek van de OESO. Samenvattingen van diverse relevante Leonardo – en TSER – projecten zijn ook te vinden in het achtergrondverslag (op. cit., deel 3).

Bijlage: bijdragen aan het achtergrondrapport van het tweede onderzoeksverslag ⁽¹²⁾

Gepubliceerd in: Descy P., Tessaring M., 2001. „Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: achtergrondrapport” (drie delen), Luxemburg: EUR-OP. ISBN 92-896-0034-9

Deel een — Beroepsonderwijsstelsels, coördinatie met de arbeidsmarkt en sturing

Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training (VET)

Lorenz Lassnigg

Financing vocational education and training

Andy Green, Ann Hodgson, Akiko Sakamoto, Ken Spours

How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe

Johanna Lasonen, Sabine Manning

Certification and legibility of competence

Annie Boudier, Laurence Coutrot, Édith Kirsch, Jean-Louis Kirsch, Josiane Paddeu, Alain Savoyant, Emmanuel Sulzer

The changing institutional and political role of non-formal learning: European trends

Jens Bjørnåvold

The problems raised by the changing role of trainers in a European context

Mara Brugia, Anne de Bliignières

Deel twee — Permanente educatie en bekwaamheden: uitdagingen en hervormingen

Lifelong learning — How the paradigm has changed in the 1990s

Martina Ní Cheallaigh

Training for new jobs: contents and pilot projects

Jeroen Onstenk

Vocational training and innovative practices in the environmental sector. A comparison of five EU Member States, with specimen cases

Roland Loos

Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths

Peter Dehnostel, Gisela Dybowski

Deel drie — Beroepsopleiding en werkgelegenheid vanuit het perspectief van het bedrijfsleven

Globalisation, division of labour and training needs from a company view

Johan Dejonckheere, Geert Van Hootehem

Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms

Saïd Hanchane (with the assistance of Philippe Méhaut)

The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States

Philippe Trouvé et al.

Human resource development in Europe — at the crossroads

Barry Nyhan

Reporting on human capital: objectives and trends

Sven-Åge Westphalen

Vocational training research on the basis of enterprise surveys: An international perspective

Lutz Bellmann

Deel vier — Werkgelegenheid, economische prestaties en gebrekkige afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt

The skills market: dynamics and regulation

Jordi Planas, Jean-François Giret, Guillem Sala, Jean Vincens

Economic performance of education and training: costs and benefits

Alan Barrett

Unemployment and skills from a dynamic perspective

Joost Bollens

Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment

Felix Büchel

Forecasting skill requirements at national and company levels

Robert A. Wilson

Deel vijf — Individuele prestatie, overgang naar het beroepsleven en sociale uitsluiting

Training and individual performance: evidence from micro-econometric studies

Friedhelm Pfeiffer

The effect of national institutional differences on education/training to work transitions in Europe: a comparative research project (Catewe) under the TSER programme

Damian F. Hannan et al.

Education and labour market change: The dynamics of education to work transitions in Europe. A review of the TSER Programme

Damian F. Hannan, Patrick Werquin

Selection, social exclusion and training offers for target groups

Jan Vranken, Mieke Frans

Training and employment perspectives for lower qualified people

Jittie Brandsma

Deel zes — Onderzoeksactiviteiten buiten de Europese Unie

Research on vocational education and training at the crossroads of transition in Central and Eastern Europe

Olga Strietska-Ilina

VET research in other European and non-European countries

Uwe Lauterbach et al.

⁽¹²⁾ Zie blz. 2 voor bibliografische referentie. Alle bijdragen worden ook als pdf-files beschikbaar gemaakt en kunnen dan vanuit het Electronic Training Village van Cedefop worden geladen (www.trainingvillage.gr/etv/research/index.asp).

BILAGE
ONDERZOEK DAT VERBAND HOUDT MET HET
BEROEPSONDERWIJS NAMENS DE EUROPESE COMMISSIE

Research on vocational education and training in the current research framework of the European Commission

Lieve Van den Brande

Synopsis of selected VET related projects undertaken in the framework of the Leonardo da Vinci I programme

Cedefop

Targeted socio-economic research (TSER): Project synopses

Cedefop

Cedefop (Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding)

Leren voor vakbekwaamheid

Tweede rapport over onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa: samenvatting

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

2002 — VI, 52 blz. — 21 x 29,7 cm

(Cedefop Reference series; 17 — ISSN 1608-7089)

ISBN 92-896-0023-3

Gratis — 4009 NL —

NL

Leren voor vakbekwaamheid

**Tweede rapport over onderzoek naar het beroepsonderwijs in Europa:
Samenvatting**



Europees Centrum voor de
Ontwikkeling van de Beroepsopleiding

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postadres: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interactieve website: www.trainingvillage.gr

Op verzoek gratis verkrijgbaar bij het Cedefop

4009 NL



BUREAU VOOR OFFICIËLE PUBLICATIES
DER EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-896-0023-3



9 789289 600231 >