

De urgentie van een leven lang leren

Werkgevers in Nederland worden steeds meer geconfronteerd met een krappere wordende arbeidsmarkt als gevolg van ontgroening en vergrijzing. Limburg ligt hierbij voorop op de rest van Nederland. De Nederlandse overheid heeft in dit kader een plan van aanpak opgesteld om te investeren in een leven lang leren. Hoewel al veel aan scholing van werkenden wordt gedaan is het besef van een leven lang leren onder Limburgse werkgevers nog beperkt.

In Nederland is steeds meer sprake van een kenniseconomie die eist dat mensen gedurende de loop van hun leven moeten blijven leren. In dit kader hebben het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen een plan van aanpak tot 2011 opgesteld genaamd Doorpakken met Leren & Werken (2007). De bewindslieden van beide ministeries willen een leven lang leren in de regio bevorderen. In dit artikel worden de resultaten van een onderzoek naar een leven lang leren uit de regio Limburg gepresenteerd.

Nederland heeft te maken met een krappere wordende arbeidsmarkt: in het eerste kwartaal van 2008 stonden bijna een kwart miljoen vacatures open, zo blijkt uit CBS-cijfers. Dit heeft direct te maken met de opgaande conjunctuur. Daarnaast spelen echter ook meer structurele oorzaken op demografisch gebied: een geringer aantal jongeren dat op de arbeidsmarkt instroomt (ontgroening) en een groot aantal ouderen dat de arbeidsmarkt verlaat (vergrijzing). Daarmee samenhangend wordt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking ook snel ouder. Limburg ligt hierin voorop op de rest van Nederland: de potentiële beroepsbevolking (de bevolking van 15 tot 64 jaar) daalt er al sinds 1995 en zal tussen nu en 2040 met ruim een derde afnemen (Provincie Limburg, 2008). Het inzetbaar houden van (oudere) werknemers (*employability*) door middel van scholing of bijscholing speelt een belangrijke rol om de krapte tegen te gaan. Volgens de Raad voor Werk en Inkomen moet er daarom zelfs een zelfstandige tweede leerweg komen voor volwassen werknemers en werklozen, vooral op hoger en middelbaar onderwijsniveau. Dit staat in een gezamenlijk actieplan van publieke en private onderwijsorganisaties, sociale partners en gemeenten (Raad voor Werk en Inkomen, 2008). Tevens is dergelijke scholing, gericht op het onderhouden en uitbreiden van menselijk kapitaal, nodig om de inzetbaarheid van werknemers te verbreden (Schippers, 2008). De vraag die in dit artikel aan de orde wordt gesteld,

is in hoeverre het idee van een leven lang leren gedeeld wordt door Limburgse werkgevers en in welke mate zij scholing inzetten als maatregel tegen de krapte op de arbeidsmarkt. In de meting van de Barometer van de Economie in Limburg (BEL) is in het vierde kwartaal van 2007 nader ingegaan op het idee van een leven lang leren en op het scholen en opleiden van werknemers in het kader van de krappere wordende arbeidsmarkt. De BEL is een initiatief van de Kamer van Koophandel, de Limburgse Werkgevers Vereniging, MKB-Limburg, Flycatcher Internet Research, L1 Radio & Televisie en Etil. Aan het onderzoek van de BEL hebben 308 bedrijven uit alle sectoren deelgenomen. Daarnaast heeft een representatieve steekproef van Limburgse huishoudens (consumenten) deelgenomen aan het onderzoek. Alle bedrijven en 315 consumenten die een betaalde baan hadden (werknemers), hebben de vragen over krapte ingevuld. Van de werkgevers ervoer 37 procent krapte op de arbeidsmarkt. Volgens 38 procent van de werknemers ervoer hun werkgever krapte op de arbeidsmarkt. Ervaren krapte wil zeggen dat de werkgevers merken dat het moeilijk is om geschikte werknemers te vinden voor het vervullen van bepaalde vacatures binnen het bedrijf. Uiteindelijk ondervonden zestig bedrijven (negentien procent) ook schade als gevolg van de krapte. Negen procent van de werknemers gaf aan dat op hun werk schade wordt ondervonden van de krapte. Bij deze schade kan gedacht worden aan bijvoorbeeld een hoger ziekteverzuim, een hogere werkdruk, minder omzet, kwaliteitsverlies of minder aandacht voor patiënten of leerlingen.

Urgentie en bewustzijn van een leven lang leren

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap formuleren in Doorpakken met Leren & Werken (2007) de doelstelling om in drie jaar tijd negentigduizend nieuwe leerwerktrajecten te realiseren. Twee aandachtspunten binnen dit gestelde doel zijn de sectoren zorg en techniek waar in de nabije toekomst de grootste personeelstekorten gaan ontstaan. In de BEL gaf naast de industriesector (bijna tachtig procent), ongeveer driekwart van de bedrijven in de sectoren groothandel en commerciële dienstverlening aan dat ze hun werknemers de afgelopen drie jaar hebben geschoold (tabel 1). Aan de BEL hebben geen werkgevers uit de zorgsector deelgenomen, waardoor deze sector niet kan worden vergeleken

HANS KASPER,
VIVIAN BACKERRA EN
MARLEEN CREMERS
Wetenschappelijk directeur Etil bv en hoogleraar Marketing Universiteit Maastricht, onderzoeker Etil bv en senior adviseur Etil bv

met het plan van aanpak van de ministeries. In het plan van aanpak van de ministeries wordt vermeld dat het urgentiebesef van een leven lang leren nog onvoldoende is. In de BEL kwam naar voren dat slechts 28 procent van de werkgevers zelf aangaf zich voldoende bewust te zijn van het belang van een leven lang leren. Dit bevestigt de aanname van de ministeries dat het urgentiebesef van een leven lang leren onder werkgevers nog beperkt is, ook in Limburg. Werkgevers vinden overigens ook dat werknemers zich nog onvoldoende bewust zijn van hoe belangrijk een leven lang leren is: 67 procent van de werkgevers vond dat werknemers zich niet bewust zijn dat een leven lang leren belangrijk is om te kunnen blijven werken.

Ondanks dat nog geen derde van de werkgevers zich bewust is van het urgentiebesef van een leven lang leren, vond een ruime meerderheid van de werkgevers scholing belangrijk genoeg om verplichte bijscholing in de arbeidsvoorwaarden op te nemen (72 procent). Daarnaast was meer dan de helft (52 procent) van mening dat langdurig werklozen die bereid zijn tot bijscholing een vaste baan in het vooruitzicht gesteld moeten krijgen. Dit sluit aan op het onderzoek Personeel op Peil van MKB-Nederland (2007), waarin ondernemers en werknemers tevens voor

Slechts 28 procent van de werkgevers gaf zelf aan zich voldoende bewust te zijn van het belang van een leven lang leren

het opnemen van verplichte scholing in het arbeidscontract zijn en voor een baangarantie voor langdurige werklozen die scholing willen volgen. Meer dan een derde van de werkgevers (36 procent) gaf echter aan dat er geen tijd voor bijscholing is vanwege een te hoge werkdruk. Werkgevers lijken dus iets te willen doen om mensen bij te scholen, zoals verplichte bijscholing of een baangarantie, ondanks factoren als een hoge werkdruk en het beperkte besef van het belang van scholing.

Scholing als remedie tegen de krapte

Van de werkgevers gaf 37 procent aan dat hun bedrijf geconfronteerd werd met een krapte op de arbeidsmarkt. De sectoren waarin door de helft van de bedrijven of meer de krapte werd ervaren waren de industrie en de bouw (tabel 1). Driekwart van de grote bedrijven van meer dan vijftig werknemers gaf aan de krapte te ervaren, ten opzichte van dertig procent van de kleine bedrijven van minder dan vijftig werknemers. Van de 114 bedrijven die krapte hadden ervaren, ondervond in alle sectoren behalve de detailhandel de helft of meer van de werkgevers schade als gevolg van de krapte. Gemiddeld heeft dus bijna twintig procent van de Limburgse bedrijven eind 2007 krapte op de arbeidsmarkt ervaren en er schade van ondervonden. Een meerderheid van de bedrijven gaf aan dat ze momenteel of het komende jaar behoefte hebben aan scholing binnen het bedrijf (zestig procent). Deze behoefte doet zich vooral voor op het niveau van hoger beroepsonderwijs (47 procent). Ook moet de opleidingsbehoefte op middelbaar en lager beroepsonderwijs niveau niet worden onderschat: 44 procent heeft behoefte aan scholing op middelbaar beroepsonderwijs niveau 3 en 4, en 42 procent op een lager opleidingsniveau (tot en met mbo-niveau 1 en 2). Tot slot heeft een op de zes werkgevers behoefte aan scholing op wetenschappelijk onderwijsniveau. In de BEL is gevraagd welke maatregelen werkgevers over het algemeen nemen om problemen als gevolg van de krapte aan te pakken. In totaal gaf 65 procent

Tabel 1

Bewustzijn van een leven lang leren, ervaren krapte onder werkgevers en kenmerken scholing werknemers naar sector en grootte bedrijven.

	Industrie N=27	Bouw N=24	Groothandel N=24	Detailhandel N=52	Commerciële diensten N=181	Grote bedrijven N=48	Kleine bedrijven N=260	Totaal N=308
Bewust LLL¹	11 (41%)	6 (25%)	7 (29%)	4 (8%)	57 (32%)	19 (40%)	66 (25%)	85 (28%)
Onvoldoende bewust LLL	11 (41%)	11 (46%)	9 (38%)	28 (54%)	76 (42%)	17 (35%)	118 (45%)	135 (44%)
Behoefte scholing komende jaar	20 (74%)	15 (63%)	14 (58%)	25 (48%)	112 (62%)	45 (94%)	141 (54%)	186 (60%)
Ervaren krapte	14 (52%)	12 (50%)	9 (38%)	13 (25%)	66 (37%)	36 (75%)	78 (30%)	114 (37%)
Schade krapte	8 (57%)	6 (50%)	6 (67%)	6 (46%)	34 (52%)	21 (58%)	39 (50%)	60 (53%)
Ervaren krapte en schade krapte	8 (30%)	6 (25%)	6 (25%)	6 (12%)	34 (19%)	21 (44%)	39 (15%)	59 (19%)
Opleidingsniveau scholingsbehoefte:	N=20	N=15	N=14	N=25	N=112	N=45	N=141	N=186
- Lager en vmbo	5 (25%)	8 (53%)	3 (21%)	5 (20%)	11 (10%)	16 (36%)	16 (11%)	32 (17%)
- Mbo 1 en 2	9 (45%)	10 (67%)	6 (43%)	10 (40%)	12 (11%)	24 (53%)	23 (16%)	47 (25%)
- Mbo 3 en 4	14 (70%)	6 (40%)	8 (57%)	17 (68%)	36 (32%)	26 (58%)	55 (39%)	81 (44%)
- Hbo	6 (30%)	6 (40%)	10 (71%)	4 (16%)	62 (55%)	23 (51%)	65 (46%)	88 (47%)
- Wo	2 (10%)	2 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (23%)	6 (13%)	24 (17%)	30 (16%)
Scholing afgelopen 3 jaar	21 (78%)	16 (67%)	18 (75%)	32 (62%)	134 (74%)	48(100%)	173 (67%)	221 (72%)
Doel scholing:	N=21	N=16	N=18	N=32	N=134	N=48	N=173	N=221
- vergroten vakkennis	19 (91%)	17 (88%)	18 (83%)	27 (84%)	108 (81%)	43 (90%)	140 (81%)	183 (83%)
- verbeteren vaardigheden	17 (81%)	11 (69%)	12 (67%)	23 (72%)	83 (62%)	37 (77%)	109 (53%)	146 (66%)
- persoonlijke ontwikkeling	10 (48%)	8 (50%)	10 (56%)	14 (44%)	49 (37%)	26 (54%)	65 (38%)	91 (41%)
- vergroten veiligheid	9 (43%)	11 (69%)	5 (28%)	9 (28%)	23 (17%)	25 (52%)	32 (19%)	57 (26%)
- vergroten kansen op arbeidsmarkt	1 (5%)	1 (6%)	1 (6%)	0 (0%)	5 (4%)	5 (10%)	3 (2%)	8 (4%)

¹ LLL is de afkorting voor een Leven Lang Leren

van de werkgevers aan dat ze maatregelen namen om met de krapte om te gaan. Deze groep bestond echter niet alleen uit werkgevers die zelf al krapte ervoeren, maar ook uit een kleine groep werkgevers die nog geen last had van de krapte. Maar liefst 86 procent van de werkgevers die krapte ervoeren heeft in de afgelopen drie jaar werknemers geschoold.

Een belangrijke maatregel om met problemen als gevolg van de krapte om te gaan is dus scholing van werknemers. 38 procent van de werkgevers noemde scholing van hun werknemers als een belangrijke maatregel tegen de krapte. Ook werkgevers die geen last hadden van krapte deden aan scholing van werknemers. Krapte is dus niet de enige reden om het menselijk kapitaal op peil te houden of te vergroten.

In alle sectoren gaf de meerderheid van de werkgevers aan dat hun werknemers scholing hebben gekregen. In de industrie was dit aandeel het grootst met 78 procent en in de detailhandel was deze groep het kleinst met 62 procent. In de industrie gaf meer dan de helft van de werkgevers die krapte ervoeren aan dat ze werknemers hebben geschoold (62 procent) de afgelopen drie jaar.

In alle sectoren was de scholing voornamelijk gericht op het vergroten van de vakkennis (83 procent) en het verbeteren van de vaardigheden (66 procent). Dit gold het meeste voor de industrie sector. 41 procent gaf aan dat de scholing gericht was op de persoonlijke ontwikkeling, waarvan de bedrijven in de industrie-sector dit het vaakst aangaven. Een kwart van alle bedrijven had het vergroten van de veiligheid als scholingsdoel, met de bouw als best vertegenwoordigde sector (69 procent). Slechts vier procent gaf aan dat de scholing was gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.

Net zomin als krapte de enige reden is voor scholing, is scholing de enige manier om krapte aan te pakken. Werkgevers noemen ook andere maatregelen; 25 procent van hen die krapte ervoeren gaf aan dat ze intensiever samenwerkten met onderwijsinstellingen en negen procent dat ze hun wensen beter afstemden met onderwijsinstellingen. Om krapte aan te pakken heeft dertien procent van de bedrijven herintreders en elf procent werklozen in dienst genomen en verder geschoold en opgeleid. Drie andere maatregelen die door meer dan een kwart van de werkgevers werden genomen tegen de krapte, zijn het harder trekken aan mensen die elders werken om bij het bedrijf te komen werken (39 procent van de werkgevers die krapte ervoeren), het verhogen van de beloning (salaris, bonus, tegemoetkoming) (37 procent), en het inhuren van zelfstandigen zonder personeel (28 procent).

In het kader van de vergrijzing is het van belang om ook oudere werknemers breed inzetbaar te houden en ze te scholen. Uit een onderzoek van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (2008) blijkt dat werknemers die ouder zijn dan vijftig jaar en geen scholing hebben gevolgd 25 procent meer kans hebben om uit te treden. Met andere woorden, ouderen die meer aan scholing doen, blijven ook langer op de arbeidsmarkt. In het artikel van Schippers (2008) kwam naar voren dat maar een kleine groep werkgevers een opleidingsplan heeft voor oudere werknemers en dat een leven lang leren om brede inzetbaarheid te bevorderen meestal ophoudt rond 45 jaar. In de BEL waren werknemers die de afgelopen drie jaar scholing konden krijgen bij hun bedrijf veelal tussen de 35 en 54 jaar oud. Het lijkt erop dat ook werkgevers in Limburg nauwelijks gericht zijn op het scholen van werknemers die 55 jaar of ouder zijn.

Redenen om niet te scholen

In totaal deden 87 werkgevers (28 procent) niet aan scholing. De twee belangrijkste redenen waarom zij geen scholing aanboden aan hun werknemers waren dat er geen behoefte was aan scholing (29 procent) en dat er geen personeel werkzaam was (eenmanszaken, 26 procent). Drie overige redenen die werden genoemd (veertien procent) zijn dat de kennis in de sector niet of nauwelijks verandert, dat de drukte het niet toelaat om werknemers te scholen, en dat het rendement van scholing te gering is.

ouderen die meer aan scholing doen, blijven ook langer op de arbeidsmarkt

Conclusie

Veel bedrijven zijn wel gericht op het scholen van werknemers. Dit gebeurt echter niet altijd met als doel om personeelstekorten te voorkomen als gevolg van de krappe arbeidsmarkt. Met andere woorden: de gedachte van een leven lang leren lijkt onder een

groot deel van de werkgevers te bestaan, maar men beseft nog niet hoe urgent het uitvoeren van een beleid rond een leven lang leren is, zelfs niet bij een krappe arbeidsmarkt.

De scholingsbehoefte is het hoogste bij grote bedrijven en in de industrie, bouw en commerciële dienstverlening. De scholingsbehoefte bevindt zich op een vrij hoog opleidingsniveau, namelijk op mbo- en hbo-niveau, meer in detail op het niveau van Mbo 3 en 4 en Hbo bachelor.

De noodzaak van een leven lang leren moet dus nog verder onder de aandacht gebracht worden. Het bewustzijn rondom dit verschijnsel is ten dele aanwezig. Het verdient aanbeveling het belang van scholing van werknemers nog nadrukkelijker naar voren te brengen onder werkgevers en werknemers. Alleen zo kan bereikt worden dat werknemers breed inzetbaar blijven, en langer kunnen blijven werken. En alleen zo kan werkgarantie in de plaats komen van baangarantie.

LITERATUUR

Ministerie van OCW en Ministerie van SZW (2007) *Doorpakken met Leren & Werken. Plan van aanpak 2008-2011*. Den Haag: OCW en SZW

MKB-Nederland (2007) *Personeel op Peil: onderzoek naar de positie van mkb-ondernemers*. Delft: MKB-Nederland

Fouarge, D. en T. Schils (2008) *Training older workers. Does it help make them work longer?* Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Provincie Limburg (2008) *Bevolkingsprognose 2008-2040*.

Maastricht: Provincie Limburg.

Raad voor Werk en Inkomen (2008) *Permanente opleiding beroepsbevolking in de steigers*. Den Haag: RWI.

Schippers, J. (2008) *Werkgevers in een krappe arbeidsmarkt*. ESB, 93, (4533S) 10-15. 16