



Employability in Nederland

Auteur(s):

Grip, A. de
Loo, J. van
Sanders, J.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4189, pagina 116, 12 februari 1999

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

Employability moet, zo lijkt het. Maar hoe emplooibaar zijn Nederlandse werknemers en wat zijn de wensen van bedrijven?

Het begrip employability staat steeds meer centraal in discussies over arbeidsmarktbeleid. In de meeste publicaties over employability wordt het begrip opgevat als functionele flexibiliteit van arbeidskrachten. Daarmee doelt men op de toenemende behoefte van werknemers aan grotere taak- en functiewisselingen, en op de groeiende behoefte van werkgevers om te kunnen inspelen op in de toekomst benodigde kwalificaties ¹. De werknemer van de toekomst wordt gezien als een zelfredzame persoon die de zekerheid van een baan inruilt voor de zekerheid van werk. Werkenden verkrijgen deze zekerheid door er voortdurend voor te zorgen dat zij over een voor de arbeidsmarkt aantrekkelijk kennis- en vaardighedenpakket beschikken.

Weinig is bekend over de feitelijke inspanningen van bedrijven en werknemers ter bevordering van die employability. Bovendien is weinig bekend over de mate waarin in de verschillende bedrijfssectoren daadwerkelijk behoefte bestaat aan emplooibare werknemers. Om in deze informatiebehoefte te voorzien is door het ROA in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de sectorale employability-index ontwikkeld.

Deze index kan gebruikt worden om bedrijfssectoren op het punt van de employability van de werkenden te vergelijken. Organisaties kunnen, op basis van vergelijking tussen de eigen bedrijfsgegevens en het gemiddelde voor hun sector, een employabilitybeleid ontwikkelen. Tenslotte kan de index ook voor werknemers een praktisch nut hebben, daar hij de mogelijkheden aangeeft die de verschillende bedrijfssectoren hen bieden voor de ontwikkeling van de eigen employability.

De index belicht een drietal facetten die bepalend zijn voor de employability van werkenden in de desbetreffende bedrijfssector ²:

- » de behoefte aan emplooibaar personeel;
- » de daadwerkelijke inzetbaarheid;
- » de effectueringscondities.

Vraag naar employability

De toenemende belangstelling voor de employability van werknemers komt voort uit een aantal technologische, organisatorische, economische en demografische ontwikkelingen. Naarmate deze ontwikkelingen een belangrijkere rol spelen binnen een sector is de behoefte aan employability groter ³. Technologische ontwikkelingen, en dan met name ontwikkelingen in de informatie- en communicatietechnologie, leiden vooral tot functiespecifieke kwalificatieveroudering. Daarbij zijn aanwezige kennis en vaardigheden niet langer toereikend voor een adequate functievervulling en bestaat een verhoogd risico op verlies van werk ⁴.

Ook organisatorische veranderingen doen een beroep op het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid van werknemers. Steeds vaker wordt de organisatiestructuur opgezet vanuit een behoefte aan flexibiliteit. Organisatorische veranderingen zijn overigens vaak sterk gerelateerd aan technologische veranderingen.

Ontwikkelingen in de concurrentieverhoudingen kunnen eveneens van invloed zijn. Daarbij kan vooral gedacht worden aan de 'globalisering' van afzetmarkten. Deze heeft voor werknemers vaak verstreckende implicaties, met name omdat er een omschakeling van arbeidsintensieve productie naar kennisintensieve productie vereist wordt.

Tenslotte vragen demografische ontwikkelingen aandacht. Allereerst leidt de vergrijzing van de beroepsbevolking ertoe dat veel van de uittredingswegen wegens financieringsproblemen voor oudere werknemers worden afgesloten (VUT, WAO). Bovendien maakt de ontgroening het voor werkgevers belangrijker om werknemers langer aan de slag te houden; het zal immers steeds moeilijker worden om jonge werknemers aan te trekken.

[tabel 1](#) geeft een overzicht van de mate waarin de genoemde ontwikkelingen hun doorwerking hebben in de sector.

Tabel 1. Employability-behoefte van bedrijven (vraag) en indicatoren van ontwikkelingen die voor die vraag van belang zijn

bedrijfssector	indicatoren voor employability-behoefte				employability-behoefte per sector, indexcijfer
	techno-logisch ^a	organi-satorisch ^b	econo-misch ^c	demo - grafisch ^d	
energie	0,78	94	0,34	1,97	113
chemie	0,70	38	0,72	0,83	105
metaal en elektrotechniek	0,46	76	0,58	0,66	104
overheid en onderwijs	0,73	61	0,03	1,32	103
horeca, reparatie en zakelijke diensten	0,60	100	0,04	0,34	101
overige industrie	0,53	40	0,35	0,62	99
transport en communicatie	0,50	50	0,33	0,61	99
voeding	0,42	42	0,53	0,42	99
bank- en verzekeringswezen	0,95	30	0,03	0,37	98
landbouw en visserij	0,15	33	0,48	0,98	97
quartaire diensten	0,47	44	0,03	0,59	96
handel	0,50	37	0,07	0,33	94
bouw en onroerend goed	0,27	35	0,03	0,54	92

- a. Percentage werkenden dat bij de uitoefening van het werk een computer gebruikt.
b. Gebaseerd op het percentage bedrijven waarbinnen reorganisaties hebben plaatsgevonden en het percentage bedrijven waarvan de positie is veranderd.
c. Export van de sector als percentage van de totale productie van de sector.
d. Ratio van het percentage oudere werknemers (50-64 jarigen) en het percentage jongeren (16 -29 jarigen).

De behoefte aan employability van werknemers is het grootst in de bedrijfssectoren energie en chemie. In de energiesector doen alle bovengenoemde ontwikkelingen zich voor. Werknemers in de chemie krijgen sterk te maken met technologische vernieuwingen, economische ontwikkelingen en demografische trends. De organisatorische veranderingen in de sector chemie zijn minder van belang.

In de sector metaal en elektrotechniek vormen deze, evenals internationale concurrentie, juist wel weer een determinant van de behoefte aan employability. In de sector overheid en onderwijs speelt met name het relatief grote aantal oudere werknemers een rol.

In de bedrijfssectoren handel en bouw en onroerend goed is de behoefte aan werknemers met een goede employability het geringst. Geen van de genoemde maatschappelijke ontwikkelingen speelt in deze laatste sector een noemenswaardige rol. In de handel zijn alleen technologische ontwikkelingen enigszins van belang.

Aanwezige employability

De aanwezige employability van werknemers in bedrijfssectoren wordt gekarakteriseerd aan de hand van een zestal indicatoren, die tezamen een index van mobiliteit, opleiding en inzetbaarheid vormen. Deze index geeft zowel een indicatie van bereidheid als van vermogen. De bereidheid heeft betrekking op de wil van werknemers om zich bij te scholen (opleiding), op de bereidheid in een andere functie of op een andere locatie te gaan werken (mobiliteit) en op de bereidheid werkzaamheden te verrichten die niet tot de eigen functie behoren (inzetbaarheid). Het vermogen duidt op het vermogen te leren, het vermogen van functie te veranderen en het vermogen zich breed in te zetten.

[tabel 2](#) geeft een overzicht van de employability van werknemers. Uit de tabel blijkt dat werknemers in de sector horeca, reparatie en zakelijke diensten en in het bank- en verzekeringswezen de beste individuele employability hebben. In de eerste sector zijn met name de mobiliteitsbereidheid, het mobiliteitsvermogen en ook de opleidingsbereidheid relatief groot. In het bank- en verzekeringswezen zijn vooral de opleidingsbereidheid en het opleidingsvermogen van de werknemers groot. Het vermogen van werknemers in de chemie om breed te worden ingezet is relatief groot terwijl in de sector energie vooral het opleidingsvermogen groot is. De werknemers die in de sectoren transport en communicatie, quartaire diensten of landbouw en visserij werkzaam zijn, hebben daarentegen de geringste individuele employability. Werknemers in de sector transport en communicatie scoren op alle aspecten van de individuele employability relatief laag. In de quartaire sector zijn vooral de bereidheid om breed te worden ingezet en het mobiliteitsvermogen relatief laag terwijl in de landbouw en visserij met name de mobiliteitsbereidheid laag is.

Tabel 2. De employability van werknemers (aanbod) als resultante van bereidheid en vermogen tot mobiliteit, scholing en inzet in andere werkzaamheden dan de huidige

bedrijfssector	mobiliteit		opleiding		inzetbaarheid		employability werknemer
	bereid-heid	ver-mogen	bereid-heid	ver-mogen	bereid-heid	ver-mogen	
bank- en verzekeringswezen	92	104	119	110	105	85	103
chemie	103	94	102	103	97	112	102
horeca, reparatie en zakelijke diensten	109	112	106	101	96	96	103
energie	93	105	105	112	103	94	102

bouw en onroerend goed	100	109	96	95	103	104	101
overige industrie	101	95	94	96	113	107	101
voeding	114	100	105	95	91	104	101
handel	109	103	92	94	100	106	100
metaal en elektrotechniek	102	104	96	98	105	98	100
overheid en onderwijs	95	88	102	113	97	98	99
landbouw en visserij	85	97	91	91	111	110	97
quartaire diensten	100	92	98	102	87	94	96
transport en communicatie	97	97	94	92	94	93	94

Effectueringscondities

De confrontatie van de aanwezige employability van werknemers in de diverse sectoren met de sectorale employabilityvraag geeft een indicatie van de behoefte die er binnen sectoren bestaat aan employabilitybeleid. De inspanningen die binnen bedrijfssectoren worden gedaan om de behoefte aan employability in te vullen noemen we in navolging van Thijssen, de 'effectueringscondities'⁵.

Om hiervan een beeld te krijgen kijken we naar naar een tweetal factoren. Scholingsinspanningen in de sector geven aan in hoeverre werknemers de kans krijgen zich te scholen. De verwachte werkgelegenheidsontwikkeling ('uitbreidingsvraag') geeft een beeld van de mogelijkheden van werknemers om vanwege de werkgelegenheidsgroei binnen de sector, van baan te veranderen. Deze condities worden gecombineerd tot één indicator, die een globaal beeld geeft van de mogelijkheden die er binnen een bedrijfssector bestaan om de employability te effectueren.

Uit [tabel 3](#) blijkt dat de effectueringscondities in het bank- en verzekeringswezen het gunstigst zijn. Dit is met name toe te schrijven aan de intensiteit van de scholingsactiviteiten in deze sector. Ook in de sectoren horeca, reparatie en zakelijke diensten en chemie is sprake van relatief gunstige condities. In tegenstelling tot de andere sectoren zijn de effectueringscondities in de horeca echter niet gunstig als gevolg van grote scholingsinspanningen, maar door de relatief hoge uitbreidingsvraag.

Tabel 3. Mogelijkheid tot realiseren van employability (effectuerings-condities), indexcijfer

bedrijfssector	index
bank- en verzekeringswezen	107
horeca, reparatie en zakelijke diensten	106
chemie	105
energie	103
quartaire diensten	102
metaal en elektrotechniek	101
bouw en onroerend goed	100
handel	100
overige industrie	98
transport en communicatie	98
overheid en onderwijs	97
voeding	97
landbouw en visserij	86

De sectorale employability index

Bij het bepalen van de uiteindelijke sectorale employability voor de verschillende bedrijfssectoren wordt voor iedere sector de verhouding van vraag en aanbod van employability gecombineerd met de effectueringscondities. Als in een bedrijfssector de vraag naar werknemers met een hoge employability klein is, terwijl de werknemers wel in hoge mate emplooibaar zijn, en er bovendien sprake is van relatief gunstige effectueringscondities, dan zal de score op de employability-index hoog zijn.

Uit [tabel 4](#) blijkt dat de sector bank- en verzekeringswezen het beste scoort. Hier is de daadwerkelijke employability van de werknemers relatief gunstig, terwijl de employability-behoefte niet uitzonderlijk groot is. Bovendien kan de employability van de werknemers in deze sector goed worden geëffectueerd en verder worden verbeterd vanwege de gunstige effectueringscondities. De sectoren bouw en onroerend goed en horeca, reparatie en zakelijke diensten komen op de tweede en derde plaats. De bouwsector heeft deze positie met name te danken aan een relatief lage employability-behoefte. De sector horeca, reparatie en zakelijke diensten dankt haar plaats aan een relatief hoge employability van de werknemers en aan gunstige effectueringscondities.

Tabel 4. De sectorale employability index. Samengesteld op basis van de vraag naar emplooibare werknemers (laatste kolom [tabel 1](#)), het aanbod ervan (laatste kolom [tabel 2](#)) en mogelijkheden emplooibaarheid te realiseren (laatste kolom [tabel 3](#))

bedrijfssector	sectorale employability-index
bank- en verzekeringswezen	112
bouw en onroerend goed	109
horeca, reparatie, zakel. diensten	109
handel	107
chemie	102

quartaire diensten	102
voeding	100
overige industrie	100
metaal en elektrotechniek	97
energie	93
overheid en onderwijs	93
transport en communicatie	93
landbouw en visserij	86

Het slechtst scoort de sector landbouw en visserij. De individuele employability van de werknemers binnen deze sector is relatief gering. Bovendien zijn de effectueringscondities er ongunstig. In de energiesector is vooral de combinatie van een lage individuele employability van de werknemers en de grote behoefte daaraan vanwege organisatorische, technologische en demografische ontwikkelingen, verantwoordelijk voor de vrij lage positie op de index. In de sector transport en communicatie beïnvloedt vooral de geringe individuele employability van de werknemers de score ongunstig. In iets mindere mate geldt dit ook voor de sector overheid en onderwijs. Daar zijn bovendien de effectueringscondities relatief ongunstig.

Besluit

Met name in het bank- en verzekeringswezen is de employability van de werknemers goed op orde. De employability van werkenden in de sectoren landbouw en visserij, transport en communicatie, overheid en onderwijs en energie schiet daarentegen in verhouding tot andere sectoren duidelijk tekort

1 J.G.L. Thijssen, Employability en employment: terminologie, modelvorming en opleidingspraktijk, *Opleiding & ontwikkeling*, nr. 10, 1997, blz. 9-14.

2 Een uitvoerige beschouwing van de theoretische opbouw en achtergronden van de employability-index is te vinden in A. de Grip, J. van Loo en J. Sanders, *Employability in bedrijf: naar een employability index voor bedrijfssectoren*. ROA-R-1998/10, Maastricht, 1998.

3 S.J.G. van Wijnbergen, Fiscaliteit, onderwijs en inactiviteit, [Preadviezen voor de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde](#), 1998, blz. 43-66.

4 ROA, *Werkgelegenheid en Scholing 1997*, ROA-R-1998/1, Maastricht, 1998.

5 J.G.L. Thijssen, 1997, op.cit.