



## Het meten van overscholing

**Auteur(s):**

Groeneveld, S.M.

*De auteur is werkzaam als assistent in opleiding aan de faculteit der sociale wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam en verbonden aan het Erasmus Centre for Labour Market Analysis (ECLA).*

**Verschenen in:**

ESB, 81e jaargang, nr. 4061, pagina 511, 5 juni 1996

**Rubriek:****Trefwoord(en):**

onderwijs, scholing

*Niet alleen is het verband tussen overscholing en verdringing niet eenduidig, overscholing is ook moeilijk meetbaar.*

**Bij het meten van overscholing kunnen drie methoden onderscheiden worden. Bij de eerste methode wordt het functieniveau als indicator van vereiste opleiding gekozen. Daartoe wordt aan elke functie eerst een beroepencode volgens de CBS-beroepenclassificatie 1984 toegekend. Vervolgens worden de respondenten op basis van de beroepencode voorzien van een functieniveau. Om tot uitspraken te komen over overscholing wordt het functieniveau geconfronteerd met het genoten opleidingsniveau<sup>1</sup>. Vervolgens wordt het percentage overschoolde dan wel onderbenutte werknemers bepaald.**

In een tweede meet-methode wordt niet gekeken naar het functieniveau, maar naar de gevraagde opleiding. Gevraagde opleiding is gemeten met de vraag 'welk opleidingsniveau wordt op dit moment door het management minimaal noodzakelijk geacht om uw functie uit te kunnen voeren?'. Vervolgens wordt de gevraagde opleiding vergeleken met genoten opleiding. Wanneer het door het management minimaal noodzakelijk geachte opleidingsniveau lager is dan het genoten opleidingsniveau (bijvoorbeeld: een academicus in een hbo-functie), is er sprake van onderbenutting.

Kunnen de eerste twee metingen worden beschouwd als objectieve metingen, omdat het de onderzoeker is die vereiste dan wel gevraagde opleiding met beschikbare opleiding confronteert, de derde meting kan worden beschouwd als een subjectieve meting. Aan functievervullers wordt gevraagd of zij voor hun functie over een te lage, juist een goede of een te hoge opleiding beschikken. Of er sprake is van overscholing wordt dus door de werknemers zelf bepaald.

### Verschillende metingen, verschillende uitkomsten

Het ligt voor de hand dat verschillende metingen verschillende uitkomsten opleveren. Onderzoek waarin de drie methoden vergeleken worden, leverde op dat het percentage overschoolde binnen dezelfde populatie werknemers volgens meting één 30,7% bedraagt, volgens de tweede meting 19,3% en volgens de derde meting 13,4%<sup>2</sup>. Het percentage onderbenutte respondenten is dus veruit het hoogst volgens de eerste meting. De derde meting geeft de laagste uitkomst.

Een verklaring voor het feit dat de tweede meting een ander resultaat geeft dan de eerste meting is dat in de tweede meting het niveau van de daadwerkelijke werkzaamheden wellicht beter wordt geschat dan in de eerste meting. Een bezwaar tegen de eerste meting is dan ook dat werkzaamheden die behoren bij een bepaalde functiebenaming in werkelijkheid in niveau kunnen verschillen. Toch wordt aan deze werkzaamheden volgens de eerste meting hetzelfde functieniveau toegekend. Ook in de derde meting wordt wellicht een betere schatting gegeven van het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht<sup>3</sup>.

Met andere woorden: de verschillende methoden meten verschillende zaken. In de eerste methode gaat het om de opleiding die minimaal vereist is voor een functie, terwijl de derde methode meer oog heeft voor de opleiding die in de werkelijkheid benut wordt.

### Discrepantie

Uit dit overzicht blijkt, dat het van groot belang is bij onderzoek naar overscholing om voor verschillende jaren dezelfde meetmethode te gebruiken. Hier doet zich een probleem voor met het onderzoek van Groot en Maassen van den Brink<sup>4</sup>. Zij hanteren voor het jaar 1982 een methode die overeenkomt met de tweede meting, en voor 1995 een methode analoog aan meting drie. Zij vinden voor 1995 een percentage overschoolde werknemers van ruim 24% tegenover bijna 22% in 1982. Men kan zich afvragen of de conclusie dat overscholing in de afgelopen dertien jaar nauwelijks is toegenomen kan worden toegeschreven aan de verschillende meetmethoden voor beide jaren. Het percentage overschoolde volgens meting drie valt immers aanzienlijk lager uit dan volgens meting twee. Het is dus zeer wel mogelijk dat overscholing in de onderzochte periode aanzienlijker is toegenomen dan uit dit onderzoek naar voren komt. Of dit ook betekent dat er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt, is weer een andere vraag

---

<sup>1</sup> Opleidingsniveau is gecodeerd volgens de Standaard Onderwijs Indeling (SOI-78). De volgende opleidingsniveaus worden

onderscheiden: uitgebreid lager, middelbaar, semi-hoger en hoger.

2 De data zijn afkomstig uit E. Bax, A.J. Steijn en M.C. de Witte, *Vragenlijst automatisering, risicoperceptie en arbeidsbeleving*, Rijksuniversiteit Groningen, 1994. Zie voor het hier gepresenteerde onderzoek S.M. Groeneveld, *Automatisering in goede banen leiden. Een verkennend onderzoek naar de relatie tussen automatisering en de balans van gevraagde en aangeboden kwalificaties van werknemers*, Rotterdam (doctoraalscriptie EUR), 1995.

3 Een verklaring voor de lage score volgens de derde meting kan ook worden gebaseerd op de zogenoemde 'paradox van de arbeidssatisfactie' en het verschijnsel van cognitieve dissonantie: werknemers die geen kans maken op een functie die bij hun opleidingsniveau past, zullen hun verwachtingen ten aanzien van hun arbeidssituatie aanpassen. Bijgevolg is de ervaren discrepantie tussen functievereisten en beschikbare opleiding kleiner dan 'objectief' gemeten discrepanties. Zie A.L. Mok, *In het zweet uws aanschijns ...Inleiding in de arbeidssociologie*, Stenfert Kroese, Leiden/Antwerpen, 1990, blz. 98.

4 W. Groot en H. Maassen van den Brink, [Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt](#), *ESB*, 24 januari 1996, blz. 74-77.