



## Postinitieel onderwijs essentieel

**Auteur(s):**

Grip, A. de

*De auteur is werkzaam bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en hoogleraar scholing en arbeidsmarkt aan de Universiteit Maastricht. [A.deGrip@ROA.unimaas.nl](mailto:A.deGrip@ROA.unimaas.nl)***Verschenen in:**

ESB, 88e jaargang, nr. 4412, pagina D28, 4 september 2003

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

kennis

*Handelskennis is met name praktijkkennis, die men na het schoolleven opdoet. Hoe staat Nederland er op dit gebied voor?*

Nederland is een handelsnatie in hart en nieren. Dat weerspiegelt zich ook in het onderwijs. Maar liefst twee universiteiten zijn gestart als een Handelshogeschool, waarin de relatie met de maatschappelijke behoefte aan afgestudeerden duidelijk voorop stond:

"Voor het hogere handelsonderwijs is thans, door het voortvarende Rotterdam, voldoende gezorgd. Te Rotterdam heeft men ingezien, dat een koopman recht heeft op praktische hogere vorming. Er wordt in Nederland nog altoos te veel tijd en geld besteed om op universiteiten kennis in te pompen, die toch na 't examen overbodig is en in elk geval een zaak van luxe is, die de leergierigen uit den eigen zak geheel behoorden te bekostigen"<sup>1</sup>.

**Vereiste competenties: ook bèta**

Terecht merkt de wrr op dat de kennis die nodig is om de aloude koopmanstraditie in stand te houden niet vergeten mag worden. In veel grote bedrijven verschuift de kernactiviteit van het produceren van producten, dat vaak wordt uitbesteed naar lagelonenlanden, naar het (internationaal) vermarkten van deze producten. Dit vereist dat er veel meer aandacht komt voor de zogenaamde zachte kant van innovatieprocessen: nieuwe organisatievormen, innovatieve logistieke concepten, nieuwe management- en marketingconcepten, enzovoort<sup>2</sup>. Om dergelijke innovaties in een globaliserende economie te kunnen verwezenlijken, moet de beroepsbevolking beschikken over competenties op het terrein van marketing, administratie, organisatie, logistiek, talen en kennis van andere culturen. Maar dat is niet genoeg. Ook een handelskenniseconomie heeft behoefte aan bèta en technische kennis. Dat geldt zeker voor de binnenlands geproduceerde uitvoer, waarvoor de kennis van (potentiële) afzetmarkten zich moet vertalen in de ontwikkeling van producten die optimaal inspelen op de marktvrage, in termen van productkenmerken en de kwaliteit van de dienstverlening. Internationale handel geeft op deze manier vaak een belangrijke impuls aan onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten gericht op de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten.

Maar ook voor de doorvoer van goederen is er veel meer nodig dan alleen handelskennis. De 'wederuitvoer' is momenteel goed voor circa veertig procent van de totale uitvoer van ons land, met een bruto marge die schommelt tussen de tien en elf procent van de exportwaarde. Het is zaak de toegevoegde waarde van de wederuitvoer te optimaliseren. Cruciaal hierbij is dat voorkomen wordt dat de Nederlandse economie verwordt tot een economie van 'dozenschuivers', die er niet in slagen voldoende waarde toe te voegen.

**Slechts een subtopper**

Helaas is er in Nederland nog steeds geen informatie voorhanden over de competenties waarover de beroepsbevolking beschikt. Dit maakt het onmogelijk om een scherp beeld te schetsen van de sterke punten en de eventuele lacunes in het menselijk kapitaal. Ik zal daarom in dit artikel moeten volstaan met enkele meer indirecte indicatoren.

*Hoe beoordelen werknemers hun handelskennis?*

[tabel 1](#) laat zien dat Zweden op handelskennis onder afgestudeerden in het hoger onderwijs het hoogst scoort, al moet daarbij wel bedacht worden dat het hier gaat om de percepties van de afgestudeerden zelf<sup>3</sup>. Nederland bevindt zich bij de meeste competenties in de subtop. Met name bij de houdingsaspecten scoort Nederland relatief hoog. Ook schatten de afgestudeerden in het hoger onderwijs in ons land hun talenkennis en economisch denken relatief hoog in. Als we bedenken dat nog slechts 27 procent van de leerlingen in het havo en vwo Frans in het vakkenpakket kiest en 37 procent Duits, dan heeft de hoge score voor de vreemde talenkennis waarschijnlijk vooral betrekking op het Engels.

**Tabel 1. Percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs dat aangeeft op het moment van afstuderen in hoge mate over bepaalde competenties te beschikken, 1994-1995**

Duitsland	Italië	Nederland	Frankrijk	vk	Zweden
-----------	--------	-----------	-----------	----	--------

kennis en technieken							
beheersing van buitenlandse talen	29	28	39	29	14	50	
plannen/coördineren/organiseren	39	31	37	35	51	54	
economisch denken	28	23	29	25	25	41	
documenteren van informatie	39	39	38	61	61	59	
werk-gerelateerde vaardigheden							
onderhandelingsvaardigheden	11	26	24	19	26	19	
houdingsaspecten							
initiatief	44	49	57	47	64	69	
aanpassingsvermogen	50	56	71	66	64	81	
assertiviteit, besluitvaardigheid	48	66	59	37	44	51	
mondelinge presentatie/spreekvaardigheid	56	63	54	41	67	66	
schriftelijke presentatie/schrijfvaardigheid	69	60	65	59	75	76	
tolerantie, begrip voor	57	60	64	60	64	72	

Bron: ROA.

### Een leerrijke werkomgeving

Hoewel een goed initieel onderwijs een essentiële basis vormt voor iedere kenniseconomie<sup>4</sup>, vereist een hoogwaardige handelskenniseconomie dat de beroepsbevolking juist in het postinitieel onderwijs op brede schaal zijn handelskennis vergroot. Daarbij gaat het vooral om de verbreding van de kennis en vaardigheden die men in het initiële onderwijs heeft opgedaan. Bij dit soort competentieverbreiding is de combinatie van werken en leren meestal de meest efficiënte leerroute. Niet alleen omdat het gaat om competenties die iemand minder goed in de schoolbanken kan leren, maar vooral ook om de kennisverwerving op maat te kunnen snijden.

[tabel 2](#) geeft een beeld van de mate waarin de Nederlandse bevolking zich bijschoolt in de competenties die kenmerkend zijn voor een handelskenniseconomie. Uit de tabel blijkt dat slechts een beperkt aantal bedrijven hun personeel faciliteert om talencursussen te volgen. Het meest gebeurt dit nog in de chemie. Cursussen op het terrein van verkoop en marketing en boekhouding dan wel financiën worden daarentegen veel vaker aangeboden, met name in het bank- en verzekeringswezen. Ook training gericht op het verbeteren van persoonlijke vaardigheden wordt vaker aangeboden, vooral in de energiebedrijven, die overigens evenals het bank- en verzekeringswezen over de gehele linie veel investeren in het op peil houden en verder ontwikkelen van de competenties van hun personeel.

**Tabel 2. Percentage bedrijven waarin bepaalde interne of externe opleidingen worden gevolgd, 1999**

bedrijfssector	talen		verkoop en marketing		boekhouding/ financiën		persoonlijke vaardigheden	
	intern %	extern %	intern %	extern %	intern %	extern %	intern %	extern %
voeding	-	12	-	18	-	11	9	19
chemie	6	32	-	22	-	32	14	23
metaal en elektrotechniek	1	15	2	16	2	16	5	15
overige industrie	2	11	3	16	-	18	6	19
energie	-	25	-	24	-	36	-	46
bouw en onroerend goed	-	1	-	13	-	16	2	18
handel en reparatie	2	10	10	31	1	18	8	21
transport en communicatie	2	9	3	5	2	13	7	14
bank en verzekeringswezen	4	17	13	30	18	66	18	26
horeca/zakelijke dienstverlening	2	8	6	16	5	24	11	27
kwartaire diensten	-	18	-	19	-	17	7	40
totaal	2	9	5	19	2	20	8	21

Bron: cbs, Enquête bedrijfsopleidingen, 1999.

Het postinitieel leren heeft echter niet alleen betrekking op de cursusparticipatie van de beroepsbevolking. Met name in de Verenigde Staten is er veel aandacht voor het belang van een zogenaamde 'high performance workplace' (HPW) voor de concurrentiepositie van bedrijven<sup>5</sup>. Deze weerspiegelt het belang van een bedrijfsstrategie die het leren op het werk en het gebruik van de bij het personeel aanwezige competenties optimaliseert. De HPW draagt er in belangrijke mate toe bij dat personeelsleden zich kunnen ontwikkelen tot breed gekwalificeerde werknemers<sup>6</sup>. Het is opmerkelijk dat de literatuur op dit terrein zich vrijwel zonder uitzondering beperkt tot het productiepersoneel in industriële bedrijven, zodat ook hier een kennislacune ligt.

## Slot

Zoals de oprichters van de Hoogeschool Rotterdam reeds beseften: een koopman heeft vooral behoefte aan hoogwaardige praktijkkennis. Deze kan men zich met name in een leerrijke werkomgeving na het examen verwerven. De overheid dient dit proces te ondersteunen met een adequate informatievoorziening over de sterke en zwakke punten van het menselijk kapitaal waarover de Nederlandse economie beschikt en de wijze waarop dit menselijk kapitaal wordt verworven en aangewend.

Andries de Grip

---

### Dossier: Handel en transactiekosten

M. Scheltema: [Handelskapitaal](#)

I. Gorissen: [Openheid, overschot en distributie](#)

F.A.G. den Butter en H. Visser: [Handel brengt welvaart](#)

H.P. van Dalen en A.P. van Vuuren: [Hoe groot is de transactiesector?](#)

M.P. Schinkel: [Handelsgeest redt Hollands hachje](#)

E.E.C. van Damme: [Intermediair: mens of markt?](#)

R.H.J. Mosch en I. Verhoeven: [Meer wereld, meer vertrouwen?](#)

A.E. Steenge en G.J. Hospers: [Grenzen aan transactiekostenverlaging](#)

E. Heijting en W. Biegstraaten: [De rol van de overheid](#)

O. Douma: [Standaard uit de kinderschoenen?](#)

S.P.I. Kappelhof: [Oud geld in nieuwe zakken](#)

W.J.J. Manshanden en B. Kuipers: [Staat zonder transport ook het buitenland stil?](#)

A. de Grip: [Postinitieel onderwijs essentieel](#)

P.T. de Beer: [Laat een Arabier niet de onderkant van uw schoenen zien!](#)

W. Jonkhoff: [De handel](#)

---

<sup>1</sup> Uit *Holland Express. Tijdschrift voor kunst, cultuur en verkeer*, 6e jaargang, nummer 21, 24 december 1913.

<sup>2</sup> Ministerie van Financiën/Ministerie van Economische Zaken, *Samenwerken en stroomlijnen: opties voor een effectief innovatiebeleid*, IBO-rapport, Den Haag, 2002.

<sup>3</sup> Mogelijk is de gepresenteerde informatie enigszins gedateerd. Dit geeft aan hoe slecht het gesteld is met de systematische vergelijking van het beschikbare menselijk kapitaal in de Europese Unie.

<sup>4</sup> J.J. Heckman, Policies to foster human capital, *NBER working paper 7288*, Cambridge (Mass.), 1999.

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld C. Ichniowski, K. Shaw en G. Prennushi, The effects of human resource management practices on productivity: a study of steel finishing lines, *American Economic Review*, 1997, blz. 291-313.

<sup>6</sup> A. Lindbeck en D. Snower, Multi-task learning and the reorganisation of work, from Tayloristic to holistic organization, *Journal of Labor Economics*, jrg. 18, 2000, blz. 353-376.