

Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoren eveneens tot de kerntaken van de RWI. Kijk voor meer informatie op www.rwi.nl.



Raad voor
Werk en
Inkomen

Scholing: juist ook voor lager opgeleiden

Je kunt de scholing van werkenden benaderen vanuit de Lissabondoelstellingen.

Nederland wil een competitieve economie worden. Daarom wordt iedereen gestimuleerd om zijn leven lang te leren. Maar je kunt ook beginnen met een gewone vrachtwagenchauffeur van een jaar of vijfenveertig.

Laten we hem Gerard noemen. Gerard werkt vaak lange dagen, en in het weekend, maar krijgt daar wel een salaris met extra toeslagen voor terug. Hij heeft er wel over gedacht om voor zichzelf te beginnen, maar gelukkig heeft hij dat niet gedaan. Collega's die dat wel hebben gedaan, hebben het lastig op dit moment, vooral door de concurrentie van chauffeurs uit Oost-Europa. Zijn vrouw vindt dat hij moet nadenken over zijn toekomst: hoelang wil en kan hij dit werk nog doen? Hijzelf vindt het niet leuk om daarover na te denken... Het gaat nu toch nog best? Ok, hij is vaak moe na een lange werkdag, maar wie is dat niet? Bovendien, zijn baas ziet 'm aankomen als hij iets wil, nee hoor, zijn baas wil liever een goedkope jongeman of een Pool.

Welke van de twee benaderingen je ook kiest, volgens de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is het wenselijk om (te proberen) de scholingsdeelname van lager opgeleiden te verhogen. Hier zijn vier argumenten voor.

- Lager opgeleide werknemers volgen minder scholing dan andere groepen. Tegelijk hebben ze er evenveel baat bij (na gevolgde scholing stijgt het loon en de productiviteit).
- De kans dat iemand werkloos wordt, is klein. Maar als hij eenmaal werkloos is, is dat meestal een langdurige zaak, en zijn nieuwe banen moeilijk te vinden.
- Veel werkgevers vinden scholing belangrijk. Maar ze zijn minder geneigd om te investeren in hun lager opgeleide personeel dan in hun hoger opgeleide personeel. En een deel van de werkgevers is nog steeds bang om te 'scholen voor de concurrent'.

Misschien hopen ze dat de concurrent gaat scholen voor hen?

- In veranderende markten is het essentieel dat bedrijven kunnen meeveranderen. Daarvoor zijn flexibel inzetbare werkrachten nodig. Scholing van werknemers kan daaraan bijdragen.

Het is daarom goed om meer zicht te krijgen op de problemen en mogelijkheden rondom de scholing en ontwikkeling van lager opgeleiden. Daartoe heeft de RWI twee onderzoeken laten uitvoeren. Ten eerste hebben we gekeken naar wie er nu eigenlijk kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt, en om welke reden. TNO heeft criteria en indicatoren ontwikkeld voor verschillende vormen van 'kwalificatieveroudering' van groepen werknemers. Vervolgens wordt gekeken naar de perspectieven van die groepen en naar mogelijkheden voor bijscholing of omscholing. Dit is voor vijf sectoren in kaart gebracht. Sommige groepen lager opgeleiden blijken extra kwetsbaar te zijn vanwege instabiele arbeidsrelaties, grote conjunctuurschommelingen, risico's op fysieke of mentale slijtage, veranderende manieren van werken, een hoge leeftijd en een lage scholingsdeelname.

Het tweede onderzoek laat, eveneens voor vijf sectoren, de ervaringen zien met (het stimuleren van) scholing in bedrijven. Hieruit leren we waarom lager opgeleide werknemers soms opzien tegen het volgen van scholing en vooral wat een bedrijf eraan kan doen om hen over de drempel heen te helpen. Het geeft een overzicht van instrumenten die zijn ingezet om scholing, flexibiliteit en loopbaanbeleid



aantrekkelijker te maken voor werkgevers en werknemers. Zo wordt in het programma Certificering Vakmanschap van Philips gewerkt met workshops ('Leren Werkt!'). In het programma hebben 1638 personen een diploma behaald. Soms worden acties op sectorniveau opgezet. Specifiek voor lager opgeleiden is vanuit de sector 'snoep en koek' (binnen de levensmiddelenbranche) de online leermethode 'zoetwaren-online' opgezet. En zo zijn er nog meer voorbeelden.

De RWI werkt aan een advies over scholing van lager opgeleiden, waarin het belang voor de arbeidsmarkt wordt aangegeven. Werknemers en werkgevers hebben allebei baat bij een door de werknemer gevolgde scholing. Voor de werkgever kan een productiviteitstijging en een betere motivatie en binding van het personeel worden bereikt. Het advies beschrijft wat de verschillende partijen kunnen doen om het leren van lager opgeleiden een impuls te geven. Daarin is ook aandacht voor de rol van regionale initiatieven en de rol van de landelijke overheid.

De onderzoeksrapporten ('Duurzame inzetbaarheid' van TNO en 'Vakkrachten in ontwikkeling' van IVA) en het RWI-advies zullen naar verwachting in december verschijnen, en zijn dan te vinden op www.rwi.nl.

Henk-Jan Jansen, Adviseur Beleid bij de Raad voor Werk en Inkomen
Mechelien van der Aalst, Adviseur Beleid bij de Raad voor Werk en Inkomen