

Duurzame inzetbaarheid

Inventarisatie van doelgroepen en de noodzaak tot scholing

Onderzoek uitgevoerd door TNO in opdracht van de 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.

November 2011

Inhoudsopgave

1	Inleiding en probleemstelling	10
1.1	Aanleiding voor dit onderzoek.....	10
1.2	Het belang van scholing en ontwikkeling.....	10
1.3	Leeswijzer.....	11
2	Beschrijving van het onderzoek.....	12
2.1	Centrale doelstelling.....	12
2.2	Uitgangspunten bij het onderzoek.....	12
2.3	Onderzoeksopzet	13
2.4	Stap 1: Inventarisatie van doelgroepen voor scholingsbeleid.....	13
2.4.1	Kwalificatieveroudering nader toegelicht	14
2.4.2	Factoren die risico's verhogen.....	15
2.4.3	Gebruikte databronnen.....	16
2.5	Stap 2: Doelgroepen voor scholing uitgebreid in beeld	17
2.6	Stap 3: Per doelgroep inhoud scholings- en ontwikkelings- noodzaak in beeld	17
3	Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt	19
3.1	Aantal en aandeel werknemers zonder startkwalificatie	19
3.1.1	Sectoren met veel werknemers zonder startkwalificatie	19
3.1.2	Beroepen met veel werknemers zonder startkwalificatie	21
3.1.3	Kwetsbare groepen: gebrek aan startkwalificatie	22
3.2	Uitstroomrisico's	22
3.2.1	Uitstroomrisico werkloosheid of non-participatie	23
3.2.2	Uitstroomrisico WIA	23
3.2.3	Kwetsbare groepen: Uitstroomrisico's	24
3.3	Risico's van kwalificatieveroudering.....	25
3.3.1	Slijtage.....	25
3.3.2	Atrofie, functie-inhoudelijke en bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering.....	26
3.3.3	Risico's op kwalificatieveroudering door arbeidsmarkt- ontwikkelingen	27
3.3.4	Kwetsbare groepen; risico's van kwalificatieveroudering	28
3.4	Risico-verhogende factoren	29
3.5	Kwetsbare groepen; belangrijkste doelgroepen	30
4	Scholingsnoodzaak bij kwetsbare groepen	32
4.1	Schoonmakers	32
4.1.1	Beschrijving van de doelgroep.....	32
4.1.2	Ontwikkelingen arbeidsmarkt	33
4.1.3	Loopbanen (blijven, groeien of vertrekken)	34
4.1.4	Scholingsnoodzaak	37
4.1.5	Scholingsaanbod	38
4.2	Vrachtwagenchauffeurs in beroepsgoederenvervoer	39
4.2.1	Beschrijving van de doelgroep.....	40
4.2.2	Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt.....	41
4.2.3	Loopbanen (blijven, groeien of vertrekken)	42
4.2.4	Scholingsnoodzaak	44
4.2.5	Scholingsaanbod	46
4.3	Gastheer, –vrouw in de horeca.....	47

4.3.1	Beschrijving van de doelgroep.....	47
4.3.2	Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt.....	48
4.3.3	Loopbanen (blijven, groeien of vertrekken)	48
4.3.4	Scholingsnoodzaak	52
4.3.5	Het scholingsaanbod voor gastheren en gastvrouwen	53
4.4	Drukkers, nabewerkers in de grafimedia.....	55
4.4.1	Beschrijving van de doelgroep.....	55
4.4.2	Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt.....	56
4.4.3	Loopbanen (blijven, groeien en vertrekken)	57
4.4.4	Scholingsnoodzaak	59
4.4.5	Het scholingsaanbod voor drukkers en nabewerkers	60
4.5	Werknemers in de tuinbouw en hoveniers.....	61
4.5.1	Beschrijving van de doelgroep.....	61
4.5.2	Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt.....	62
4.5.3	Loopbanen (blijven, groeien vertrekken).....	63
4.5.4	Scholingsnoodzaak	65
4.5.5	Het scholingsaanbod voor werknemers in de tuinbouw en hoveniers	65
5	Conclusies en discussie	67
5.1	Doel en vraagstelling	67
5.2	Hoofdvragen 1, 2: Kwetsbaarheid van groepen werknemers (hoofdstuk 2)	67
5.3	Hoofdvraag 3: Scholingsnoodzaak en –behoeften (hoofdstuk 4)	69
5.4	Discussie.....	70
A	Betrokkenen bij dit onderzoek.....	74
B	Tabellenbijlage.....	77
C	Scholingsbehoefte bij doelgroepen	87
	Literatuurlijst.....	88

Samenvatting

Aanleiding en doelstelling

De Raad voor Werk en Inkomen heeft TNO gevraagd om een actueel inzicht te verschaffen in groepen werknemers met een relatief kwetsbare arbeidsmarktpositie en hun scholingsnoodzaak en -behoeften. Dit inzicht ontbreekt nog, maar het kan wel helpen bij het verder vormgeven aan landelijk, regionaal en sectoraal scholingsbeleid. Passende scholing zou, gezien de aard van de kwetsbaarheid van groepen werknemers, de inzetbaarheid van deze groepen werknemers wellicht kunnen versterken en verduurzamen.

Hoofdvragen

De centrale doelstelling is vertaald naar een drietal hoofdvragen:

- 1) In welke branches en in welke beroepsgroepen hebben werknemers een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt als het gaat om duurzame inzetbaarheid?
- 2) Hoe is de actuele situatie/positie van deze werknemers te typeren, gezien persoonlijke kenmerken, baankenmerken en ontwikkelingen in de branche (bijv. werkgelegenheid)?
- 3) Wat is op het gebied van scholing (nog) nodig, wenselijk en haalbaar om deze werknemers blijvend inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt en hen perspectief te bieden?

Hoofdvraag 1 en 2: Kwetsbaarheid van groepen werknemers (hoofdstuk 3)

Aanpak

In dit onderzoek is allereerst gekeken naar de kwetsbaarheid van groepen werknemers in termen van enerzijds hun actuele kwalificatieniveau (al dan niet een startkwalificatie) en anderzijds de uiteenlopende risico's die werknemers lopen dat hun kwalificaties verouderen als gevolg van ontwikkelingen in de werknemer zelf of in de omgeving.

We hebben de volgende criteria gebruikt om tot een inschatting te komen van de kwetsbaarheid van werknemers in een beroepsgroep en/of bedrijfssector:

- 1) Aantal en aandeel werknemers zonder startkwalificatie (<MBO-2).
- 2) Uitstroomrisico naar werkloosheid, WIA en non-participatie.
- 3) Risico's van 'kwalificatieveroudering':
 - a. Technische kwalificatieveroudering in termen van slijtagerisico's (fysiek en psychisch) en 'atrofie' (in termen van ervaringsconcentratie).
 - b. Economische kwalificatieveroudering in termen van functie-inhoudelijke en bedrijfsspecifieke veroudering en veroudering als gevolg van veranderingen in de arbeidsmarkt.
- 4) Aanwezigheid van risico-verhogende factoren, waaronder leeftijd, stabiliteit van de arbeidsrelatie, chronische aandoeningen en scholingsdeelname in 2007, 2008 en 2009.

Resultaten

Branches en beroepsgroepen die op basis van deze criteria tot de relatief kwetsbare groepen kunnen worden gerekend zijn in eerste instantie de beroepsgroepen *koks, kelners en buffetbedienden* in de horecasector (in de branche worden dit 'gastheren en gastvrouwen' genoemd) en *huisbewaarders en schoonmaakpersoneel* in de branche reiniging gebouwen.

Voor deze groepen geldt dat:

- Relatief veel personeel werkzaam is zonder startkwalificatie.
- Relatief hoge uitstroomrisico's gelden naar werkloosheid, non-participatie en/of wia.
- Er verschillende bovengemiddelde risico's zijn van kwalificatieveroudering.
- Er een beneden-gemiddelde scholingsdeelname is in 2007, 2008 en/of 2009.

Daarnaast gelden (Vrachtwagen)chauffeurs (branche goederenvervoer) en werknemers in de tuinbouw en hoveniers (branche tuinbouw) als relatief 'kwetsbaar'. Vrachtwagenchauffeurs worden onder andere geconfronteerd met gevaarlijk en fysiek zwaar werk, maar ook met psychosociale belasting in de zin dat er sprake is van een work-life disbalans. Ook bouwen chauffeurs een zeer functie-specifieke kennis en ervaring op, gezien hun lange verblijf in hetzelfde beroep bij dezelfde werkgever. Werknemers in de tuinbouw worden met ongunstige arbeidsmarktperspectieven (krimpende werkgelegenheid) en met meerdere slijtagetrisico's geconfronteerd (fysiek en mentaal zwaar werk). Voor de schoonmakers, de gastheren en de gastvrouwen, de vrachtwagenchauffeurs en de werknemers in de tuinbouw worden in dit rapport de kwetsbaarheid en de scholingsnoodzaak en –behoefte verder verkend.

De analyse van kwetsbare groepen levert ook beroepen op waar werknemers op zichzelf goed zijn opgeleid, maar waar veranderingen in het werk zelf en in de omgeving, dermate zijn, dat werknemers toch relatief kwetsbaar zijn en scholing nodig is. Een voorbeeld van zo'n beroepsgroep zijn de drukkers en nabewerkers. Bij hen signaleren we een goed kwalificatieniveau, maar tegelijkertijd verhoudingsgewijs veel kwalificatieverouderingsrisico's en risico-verhogende factoren. Het gaat dan bijvoorbeeld om een hoge psychosociale belasting en risico van burnout en veel mensen met rugklachten waardoor vervroegde uitval dreigt. We zien daarnaast veel veranderingen in en om het werk, waardoor geleerde kwalificaties relatief snel kunnen 'verouderen' en we zien een gemiddeld hoge leeftijd en lange verblijfsduren, waardoor een geconcentreerde ervaring dreigt en daarmee ook een relatief beperkte waarde op de externe arbeidsmarkt (buiten de grafische industrie). In dit rapport is ook voor de drukkers en nabewerkers nader onderzocht waar scholingsnoodzaak en –behoefte vooral liggen.

Beroepsgroepen die wel aandacht verdienen als het gaat om verduurzaming van de inzetbaarheid, maar die in dit rapport niet verder worden bestudeerd zijn onder andere bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen, alpha-hulpen, ziekenverzorgenden (met name thuiszorg, maar ook verpleeg- en verzorgingshuizen) en bijvoorbeeld winkeliers, winkelbedienden en verkopers, laders, lossers, inpakkers en grondwerk- en kraanmachinisten.

Hoofdvraag 3: Scholingsnoodzaak en –behoefte (hoofdstuk 4)

Aanpak

In het vierde hoofdstuk van dit rapport wordt uitgebreid stilgestaan bij de scholingsbehoeften en –noodzaak van de werknemers in vijf van de meest kwetsbare groepen werknemers. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de scholingsnoodzaak voor schoonmakers (4.1), vrachtwagenchauffeurs (4.2), gastheren en –vrouwen (4.3), drukkers en nabewerkers (4.4) en werknemers in de tuinbouw en hoveniers (4.5). Voor elke groep is op basis van deskresearch, verdiepende interviews en focusgroepbijeenkomsten in beeld gebracht welke scholingsnoodzaak er is en welke scholingsnoodzaak er verwacht wordt. Voor de focusgroepen zijn praktijkdeskundigen over de verschillende beroepsgroepen uitgenodigd (brancheorganisaties, O&O-fondsen, kenniscentra, bonden, individuele werkgevers)¹. De scholingsnoodzaak is geïnventariseerd voor een drietal 'scenario's': blijven, groeien en vertrekken.

¹ Voor zover bonden niet aanwezig (konden zijn) bij de focusgroepbijeenkomsten, is een concept-tekst van de betreffende hoofdstukken voor een reactie voorgelegd aan vertegenwoordigers van sectorale bonden. Dit is voor drie beroepsgroepen het geval geweest.

Resultaten

De basis: Nederlandse taal

Duurzame inzetbaarheid op de Nederlandse arbeidsmarkt begint, zo blijkt, met het beheersen van de Nederlandse taal op een basisniveau. Kennis van de Nederlandse taal draagt bij aan mondigheid en assertiviteit, zelfvertrouwen, zelfrespect en empowerment. Ook voor veilig werken, communiceren met collega's, leidinggevenden en klanten en reflecteren op eigen en andermans functioneren vormt beheersing van de Nederlandse taal op een basisniveau de start. Het leervermogen en de leerbereidheid zouden ook kunnen toenemen bij een betere beheersing van de Nederlandse taal.

Vakkennis- en vaardigheden: Producten, processen, veiligheid en wetgeving

Scholing op vakkennis is bij elke van de doelgroepen in meer of mindere mate noodzakelijk. Scholing op vakkennis blijkt bovendien van belang voor zowel de blijvers als de groeiers. Het gaat vooral om kennis van (nieuwe) materialen en producten (bijvoorbeeld schoonmaakmiddelen, motoren en machines), kennis van processen (logistiek, maar bijvoorbeeld ook bereiding en productie), en om kennis van veiligheid, wetgeving (bijvoorbeeld rust- en rijtijden en ARBO) en ICT (o.a. boordcomputers). Scholing op vakkennis lijkt extra belangrijk voor werknemers voor wie doorgroei naar specialist (specialisatie) het doel is, bijvoorbeeld voor gastheren en gastvrouwen die zouden willen en kunnen doorgroeien naar sommelier.

Houding: Flexibiliteit, aanpassingsvermogen en 'een brede blik'

Andere competenties zijn flexibiliteit, aanpassingsvermogen, leervermogen en leerbereidheid en een bredere (toekomst)blik. Omdat het meer om houdingsaspecten gaat dan om vaardigheden of kennis lijken naast scholing en training vooral coaching en begeleiding op het werk relevant. In hoeverre daar voldoende aandacht voor is in dit onderzoek niet nader onderzocht.

Communicatie, sociale vaardigheden en culturele verschillen

Ook scholing op communicatieve en sociale vaardigheden wordt in elk van de onderzochte doelgroepen gevraagd. Deze competenties worden steeds belangrijker, zowel voor werknemers van wie verwacht wordt dat ze in het huidige beroep aan het werk kunnen blijven als voor de mensen voor wie groei mogelijk lijkt en voor werknemers voor wie vertrek meer in de lijn der verwachting ligt. Specifiek voor de gastheren en gastvrouwen wordt het belang van overtuigingskracht, entertainment en durf in de communicatie met klanten nog benadrukt, net als het omgaan met (culturele) verschillen. Het laatste geldt voor de omgang met klanten, maar ook voor de omgang met collega's en leidinggevenden.

Commercieel, ondernemend en leidinggeven

Ook scholing op commerciële competenties, zoals ondernemerschap, initiatief, resultaat en klantgerichtheid, prioriteren en pro-activiteit is in alle branches belangrijk, dat blijkt vooral te gelden voor de 'groeiers', maar ook van blijvers wordt steeds meer op dit vlak gevraagd. Scholing op leidinggevende competenties zoals coaching, besluitvaardigheid en reflectie op anderen is geboden voor groeiers. Ook die competenties komen voor meerdere doelgroepen terug.

Opscholing naar startkwalificatieniveau, en verder...

Bij enkele doelgroepen is, ten slotte, scholing tot minimaal het niveau van MBO2 (startkwalificatieniveau) of zelfs MBO3, of erkenning van dat niveau, indien het door ervaring al bereikt is, wenselijk. We zien deze opscholingswens terug bij de gastheren en gastvrouwen (blijvers en de groeiers) en bij de chauffeurs (groeien naar planner).

Conclusies en discussie (hoofdstuk 5)

Centrale conclusie uit dit onderzoek is dat bij de onderzochte kwetsbare groepen scholing zeker noodzakelijk is voor het kunnen versterken van de arbeidsmarktpositie. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn het kunnen beschikken over basisvaardigheden: goede beheersing van de Nederlandse taal, en sociale en communicatieve vaardigheden. Verondersteld wordt dat de versterking van deze basisvaardigheden de mondigheid, assertiviteit en het zelfbewustzijn versterken (empowerment). Daarop volgt dan in eerste instantie het bijhouden van vakkennis en vaardigheden, werken aan flexibiliteit, aanpassingsvermogen en toekomstgerichtheid en het stimuleren van individuele mogelijkheden voor groei, bijvoorbeeld gericht op meer leidinggevende taken (coaching, begeleiding en instrueren) of specialisaties in verschillende richtingen.

Er is scholingsaanbod beschikbaar

Uit de focusgroepen en globale inventarisatie van opleidingsgidsen en sites van O&O-fondsen leiden we af dat er op de benodigde competenties in grote lijnen zeker een scholingsaanbod beschikbaar is. Dat geldt dus zowel voor de noodzakelijke scholing op taal, vakkennis, communicatie, commercie en leiderschap, als voor scholing op motivatie en houding². Kritische noten zijn er over het ontbreken van specifieke trajecten en over de transparantie van het scholingsaanbod. Ook is er – veelal vanuit ESF – subsidie voor scholing beschikbaar, maar de bijbehorende administratieve verplichtingen weerhouden bedrijven soms van het daadwerkelijk aanvragen. In hoeverre de scholingstrajecten daadwerkelijk worden aangeboden aan werknemers en onder welke condities is in het kader van dit onderzoek niet onderzocht. Ook is niet onderzocht of de aangeboden scholing aansluit bij de wensen van werkgevers en werknemers betreffende scholingsvorm, kosten, moeilijkheidsgraad etc.

Gebruik van beschikbare scholingsaanbod kan wellicht beter

Wel signaleren we dat er bij zowel werkgevers als bij werknemers anno 2010 onvoldoende prikkels of teveel drempels zijn om van het ruim beschikbare aanbod ook gebruik te maken. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld hun mensen niet missen in de productie, ze krijgen geen signaal van de werkvloer dat er behoefte is aan scholing, zien de voordelen en opbrengsten van scholing niet, of ze wensen gewoonweg niet te investeren in werknemers die morgen bij de concurrent zouden kunnen werken. Werknemers komen echter ook zelf vaak niet met voorstellen voor scholing. Of de beperkte scholingsdeelname onder werknemers voortkomt uit angst, een gebrek aan urgentiebesef, een gebrek aan vertrouwen in het eigen kunnen of uit een gebrek aan inzicht in de vele mogelijkheden is in dit onderzoek niet nagegaan. Hieraan wordt aandacht besteed in een onderzoek van IVA, wat tegelijkertijd met het onderhavige onderzoek is uitgevoerd³. Het lijkt gezien de gesignaleerde risico's en de verwachte personeelstekorten in de komende jaren, sowieso wenselijk te zoeken naar manieren om werkgevers en werknemers in beweging te krijgen en houden voor een beter gebruik van het, zo blijkt, beschikbare scholingsaanbod voor verduurzaming van de inzetbaarheid van werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

² T.a.v. houding en motivatie gaat het in belangrijke mate om coaching en begeleiding. In hoeverre hierop aanbod beschikbaar is, is in het onderzoek niet meegenomen.

³ P. Gielen e.a. *Vakkrachten in de ontwikkeling. Praktische mogelijkheden om lager opgeleiden tot scholing te bewegen*. Tilburg, mei 2011.

Tot slot: enkele aanvullende onderzoeksvragen

Dit onderzoeksrapport laat zien welke groepen werknemers naar verhouding het meest in aanmerking zouden komen voor activiteiten gericht op de verduurzaming van hun inzetbaarheid door scholing, welke scholing daar dan precies voor nodig is en vooral ook dat die scholing in principe nu al beschikbaar is. Het beschikbare aanbod wordt echter, zo blijkt ook, nog niet voldoende aangesproken door zowel werkgever als werknemer. Dat roept enkele aanvullende vragen op die we in dit onderzoek nog niet (afdoende) konden beantwoorden:

1. Sluit het aanbod van scholing wel goed aan bij de scholingsbehoeften van de werknemers met de meest kwetsbare arbeidsmarktpositie zelf?
2. Wordt scholing zo aangeboden dat het alle werknemers bereikt en/of aanspreekt? En kan iedereen ook een beroep doen op het scholingsaanbod of zijn er voor bepaalde groepen juist extra belemmeringen?
3. Wie betaalt er voor de scholing en wie juist niet?
4. Kunnen werknemers de nodige scholing ook onder werktijd volgen, of is die ruimte er juist niet?
5. Hoe kunnen werknemers én werkgevers worden gestimuleerd beter gebruik te maken van het, zo blijkt, beschikbare scholingsaanbod?
6. Bij welke groepen flexwerkers staat de duurzame inzetbaarheid het meest onder druk? Welke rol kan scholing spelen bij het verduurzamen van die inzetbaarheid en hoe kan scholing op een flexibiliserende arbeidsmarkt het best worden ingericht?

1 Inleiding en probleemstelling

1.1 Aanleiding voor dit onderzoek

In Nederland zijn meer dan 1,5 miljoen mensen aan het werk zonder startkwalificatie. Deze groep werkenden is, mede vanwege het gebrek aan een startkwalificatie, relatief kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Zij hebben bijvoorbeeld een aantoonbaar grotere kans op (tijdelijk) verlies van werk, en, als zij hun werk verliezen, hebben zij een relatief kleinere kans om snel weer een nieuwe baan te vinden. Daarnaast zijn er honderdduizenden mensen aan het werk in beroepen of in functies die in de komende jaren, soms ingrijpend, zullen veranderen of zelfs verdwijnen. Ook deze werkenden verkeren in een relatief kwetsbare positie.

Oorzaken voor deze kwetsbare positie liggen in de veranderende werkgelegenheidsstructuur, waarbij industrie en landbouw (productie) plaatsmaken voor diensten, maar ook in elkaar snel opvolgende technologische en organisatorische veranderingen, veranderende consumentvoorkeuren, mondialisering en bijvoorbeeld veranderingen in gebruikelijke manieren van werken (werken op afstand, werken in netwerken, werken met computers of andere elektronica en ICT-middelen). Al deze veranderingen doen verschuivingen optreden in de vraag naar kennis en vaardigheden, in de banen voor niet- en laagopgeleiden, maar ook in de banen van gekwalificeerde vakmensen.

Behalve de verschuivingen in de werkgelegenheid (de vraagzijde van de arbeidsmarkt) is er sprake van een toenemende vergrijzing in de bevolking en op de arbeidsmarkt (de aanbodzijde), waardoor 'langer doorwerken' (tot 65, 66 of zelfs 67 jaar) een toenemend maatschappelijk belang krijgt. Langer doorwerken betekent steeds vaker ook de keuze voor een 'tweede loopbaan', bijvoorbeeld bij mensen die in fysiek zware beroepen actief zijn geweest en die, al dan niet gedwongen door de omstandigheden, de laatste decennia van hun loopbaan in een ander beroep aan de slag moeten en wellicht ook willen. Om langer door te kunnen werken is allereerst een goede gezondheid nodig, maar daarnaast dienen werknemers te beschikken over de noodzakelijke set kennis en vaardigheden om niet alleen langer te kunnen doorwerken, maar dat ook op een prettige en productieve manier te kunnen doen.

1.2 Het belang van scholing en ontwikkeling

Scholing en ontwikkeling zijn belangrijke wapens in de strijd voor behoud van werk, behoud van arbeidstevredenheid en behoud van productiviteit. Gezond, productief en prettig doorwerken is dus gebaat bij passende scholing en bij ruimte voor ontwikkeling. Scholing is echter niet vanzelfsprekend, zeker niet bij laagopgeleide werknemers, zo concludeert onder andere de Europese Commissie (2009), op basis van cijfers en prognoses van Cedefop (2009) in haar *New Skills for New Jobs Agenda*.

In Nederland blijft de scholingsdeelname van laagopgeleide werknemers (ongeveer 30%) achter bij de scholingsdeelname van middelbaar (ongeveer 44%) en hoger opgeleide werknemers (ongeveer 53%) (Fouarge, Schils & De Grip, 2009). Het verschil wordt de laatste jaren bovendien geleidelijk groter (Fouarge et al., 2009). Van laagopgeleide, maar ook van middelbaar opgeleide vakmensen, wordt echter wel degelijk een continu onderhoud van kennis en vaardigheden gevraagd, soms substantieel en soms zelfs is volledige omscholing naar een ander vakgebied aan de orde. Voor de Nederlandse economie wordt de behoefte aan 'upskilling' nog eens benadrukt in de meest recente arbeidsmarktanalyse van de RWI (RWI, 2010) en in een recente studie van het Sociaal en Cultureel Planbureau naar het aantal banen voor laagopgeleiden (Josten, 2010). Hierin concludeert het SCP dat het aantal banen voor laagopgeleiden wel gelijk zal blijven, wellicht zelfs zal toenemen en dat de werknemers in deze banen hard nodig blijven.

Wel zal het werk in deze banen wellicht aan complexiteit winnen. Bovendien is er een verschuiving in de aard van deze banen, waarbij dienstverlening een steeds belangrijker rol gaat spelen.

Onderhoud van de kwalificaties van laag- en ook middelbaar geschoolden, al of niet werkzaam, is aan de orde en het belang van scholing daarbij is evident. Maar welke zijn nu eigenlijk de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt? Wat maakt hen zo kwetsbaar? En wat voor scholing hebben deze meest kwetsbare groepen eigenlijk nodig? Is dat vakgerichte bijscholing om in de huidige functie bij te blijven? Of biedt omscholing om van beroep te kunnen veranderen meer kansen, omdat het huidige beroep juist dreigt te verdwijnen? Of is herscholing aan de orde om op het gewenste niveau te komen voor het huidige beroep dat een stuk complexer is geworden? Allemaal zeer interessante en belangrijke kennisvragen met een grote maatschappelijke relevantie.

De RWI heeft TNO daarom gevraagd onderzoek te doen om een actueel en volledig inzicht te krijgen in de actuele scholingsnoodzaak en -behoefte bij de werknemers met de meest kwetsbare arbeidsmarktpositie. Dit inzicht ontbreekt nog, maar is van belang bij het verder vormgeven aan landelijk, regionaal en sectoraal scholingsbeleid. Dit rapport beschrijft de resultaten van het onderzoek.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de opzet en stappen in het onderzoek. Tevens beschrijven we per stap welke onderzoeksvragen we beantwoorden en welke activiteiten we daarbij verrichten. In de hoofdstukken 3 en 4 beschrijven we de resultaten. In hoofdstuk 3 laten we zien in welke beroepsgroepen en bedrijfssectoren werknemers een relatief kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben en op basis van welke criteria we tot deze conclusie komen. Hoofdstuk 3 eindigt met een opsomming van vijf relevante doelgroepen voor scholingsbeleid. In hoofdstuk 4 beschrijven we voor elk van deze doelgroepen de belangrijkste kenmerken, de meest relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de doorgroeimogelijkheden/loopbaanpaden. Ook gaan we in op de scholingsbehoeften voor de vijf onderscheiden doelgroepen. In hoofdstuk 5 trekken we de belangrijkste conclusies uit het onderzoek.

2 Beschrijving van het onderzoek

2.1 Centrale doelstelling

Het centrale doel in dit onderzoek is om een beter zicht te geven in de verschillende situaties waarin de meeste kwetsbare groepen werknemers zich bevinden en in de aard en inhoud van de noodzakelijke en wenselijke scholing om die situatie te versterken.

In dit onderzoek staat een drietal hoofdvragen centraal:

- 1) In welke branches en in welke beroepsgroepen hebben werknemers een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt als het gaat om duurzame inzetbaarheid?
- 2) Hoe is de actuele situatie/positie van deze werknemers te typeren, gezien persoonlijke kenmerken, baankenmerken en ontwikkelingen in de branche (bijv. werkgelegenheid)?
- 3) Wat is op het gebied van scholing (nog) nodig, wenselijk en haalbaar om deze werknemers blijvend inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt en hen perspectief te bieden?

2.2 Uitgangspunten bij het onderzoek

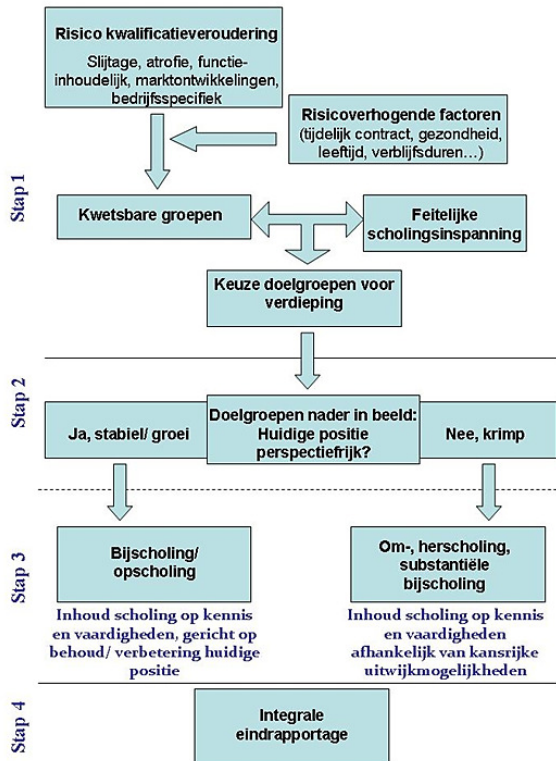
Bij de beantwoording van de in paragraaf 2.1 genoemde onderzoeksvragen gelden de volgende uitgangspunten:

- Doelgroepen voor dit onderzoek zijn allereerst alle werkenden die niet beschikken over een diploma op minimaal MBO-2 niveau. Werkenden dus zonder startkwalificatie. In branches/beroepsgroepen waar ook MBO-2 mogelijk onvoldoende is om op termijn inzetbaar te blijven worden ook de mensen met een MBO-2 diploma of hoger meegenomen in het onderzoek.
- Het onderzoek richt zich uitsluitend op werkenden.
- Het begrip scholing wordt breed ingestoken en omvat zowel functiegerichte scholing als meer algemene scholing gericht op generieke kwalificaties, beroepsopleidingen voor zittend personeel, duaal opleiden, trajecten met EVC, taalcursussen (NT2) en algemeen vormende scholing. Informele scholing en 'learning on the job' zijn nadrukkelijk interessant.
- 'Mobiliteit' (veranderen van functie, baan, beroep of werkgever) maakt deel uit van het onderzoek, zij het alleen daar waar werknemers in zogenoemde fuikfuncties (functies met beperkte of geen doorgroeimogelijkheden) werken waarin ze dreigen vast te lopen. De aandacht gaat ook dan echter voornamelijk uit naar de inhoud van de scholing die nodig is om de benodigde mobiliteit te realiseren.
- Dit onderzoek is primair op de inhoud van scholing gericht.
- De doelgroepen voor scholingsbeleid worden in het project beschreven aan de hand van aard en omvang van risico's van kwalificatieveroudering. We onderscheiden verschillende vormen van kwalificatieveroudering, namelijk slijtage, atrofie, functieinhoudelijke kwalificatieveroudering, kwalificatieveroudering door marktontwikkelingen en bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering.

2.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek is uitgevoerd in vier opeenvolgende stappen. Onderstaand schema 2.1 toont deze stappen. In de paragrafen 2.4 tot en met 2.6 lichten we de stappen 1, 2 en 3 nader toe. Stap 4 is deze eindrapportage en wordt om die reden op deze plaats niet verder toegelicht.

Schema 2.1 Onderzoeksopzet



2.4 Stap 1: Inventarisatie van doelgroepen voor scholingsbeleid

De sub-vragen die centraal staan in de eerste stap zijn:

- 1) In welke branches en beroepsgroepen werken in absolute en in relatieve termen veel mensen zonder startkwalificatie?
- 2) Zijn er groepen, met een vergrote kans op verlies van werk als gevolg van meerdere of verhoogde risico's op kwalificatieveroudering?
- 3) Welke kwetsbare groepen kunnen worden onderscheiden op basis van:
 - de aard en omvang van het risico dat zij hebben op veroudering van kwalificaties;
 - risico-verhogende factoren, zoals een tijdelijk dienstverband, een slechte gezondheid of een hoge leeftijd; en
 - een geringe feitelijke scholingsinspanning en de trend daarin.

Bij de selectie van doelgroepen voor scholingsbeleid kijken we allereerst per beroepsgroep en bedrijfssector naar het absolute en relatieve aantal werknemers zonder startkwalificatie. Vervolgens kijken we naar de risico's van kwalificatieveroudering voor werknemers in deze beroepsgroepen en bedrijfssectoren.

2.4.1 Kwalificatieveroudering nader toegelicht

Kwalificatieveroudering is het proces waarbij waardevermindering van iemands menselijk kapitaal optreedt. Dit proces wordt vooral beschreven en verklaard vanuit de human capital theorie⁴. In de economische literatuur⁵ wordt een onderscheid gemaakt tussen vijf vormen van kwalificatieveroudering. Twee vormen van *technische kwalificatieveroudering* en drie vormen van *economische kwalificatieveroudering*.

Bij technische kwalificatieveroudering gaat het om slijtage en atrofie. Onder *slijtage* wordt een vermindering van de inzetbaarheid door afname van fysieke en mentale capaciteiten verstaan. Belastende arbeidsomstandigheden spelen hierin een centrale rol. Dit betreft niet alleen fysieke belastingsfactoren zoals het werken in een ongemakkelijke houding of repeterende bewegingen, maar ook mentale belasting door het doen van geestelijk of emotioneel zwaar werk. Slijtage leidt ertoe dat werknemers niet langer 'rendabel' kunnen worden ingezet, met als gevolg een verslechterende arbeidsmarktpositie en een verhoogd risico op verlies van werk of vervroegde uittrede van de arbeidsmarkt. Bij het vaststellen van het risico van slijtage is gekeken naar fysiek en psychisch belastende arbeidsomstandigheden. *Aτροφie* impliceert een waardevermindering van menselijk kapitaal door het langere tijd niet of onvoldoende gebruiken van bepaalde kwalificaties, bijvoorbeeld als iemand zich tijdelijk terugtrekt uit de arbeidsmarkt om voor kinderen te zorgen, wanneer iemand 'in between jobs' is. Aτροφie doet zich echter ook voor wanneer iemand zich verregaand specialiseert en daardoor nog slechts een deel van de aanwezige kwalificaties gebruikt. Deze vorm wordt ook wel ervaringsconcentratie genoemd⁶.

Bij economische kwalificatieveroudering gaat het om een waardedaling van iemands menselijk kapitaal als gevolg van veranderingen van buitenaf. Aan economische kwalificatieveroudering kunnen technologische, organisatorische en arbeidsmarktontwikkelingen ten grondslag liggen. Er worden drie vormen van economische kwalificatieveroudering onderscheiden: functie-inhoudelijke kwalificatieveroudering, kwalificatieveroudering als gevolg van verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur (bijvoorbeeld: krimpende beroepen) en bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering. *Functie-inhoudelijke kwalificatieveroudering* treedt op wanneer competentievereisten voor bepaalde functies veranderen. Daardoor kan zich de situatie voor gaan doen dat mensen die in betreffende functie werkzaam zijn op den duur niet meer kunnen voldoen aan deze veranderde eisen. Deze mensen hebben kwalificaties die niet langer toereikend zijn voor een adequate functie vervulling. Het kan daarbij gaan om veranderende eisen waardoor een hoger opleidings- of abstractieniveau vereist is. Maar het kan ook zo zijn dat additionele eisen worden gesteld bijvoorbeeld doordat voor een bepaalde functie steeds meer sociale vaardigheden worden gevraagd. In dergelijke gevallen is er sprake van een opwaardering van functies. *Kwalificatieveroudering door verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur (marktontwikkelingen)* vindt plaats wanneer de vraag naar bepaalde functies of zelfs beroepen afneemt. Deze vorm van kwalificatieveroudering doet zich voor wanneer de werkgelegenheid in een bepaalde bedrijfssector of beroepsgroep krimpt. Zo worden bijvoorbeeld door de inkrimping van de varkensstapel veel varkenshouders geconfronteerd met een dreigend verlies van werk, waardoor hun vakkennis en vaardigheden hun marktwaarde verliezen. Dit kan worden aangeduid als kwalificatieveroudering door sectorale verschuivingen in de werkgelegenheid.

⁴ Becker, G. (1962) Investments in human capital: A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70 (5), 9-49.

⁵ Grip, A. de en Loo, J. van (2002) The economics of skills obsolescence: a review, in: A. de Grip, J. van Loo en K. Mayhew (red.), *The economics of skills obsolescence*, Research in Labor Economics, nr. 21, JAI Press, blz. 1-26.

⁶ Thijssen, J.G.L. (1996). *Leren, leertijd en loopbaanperspectief*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

Ten slotte kan het voorkomen dat werkkenden als gevolg van overtolligheid door ontwikkelingen op bedrijfsniveau van bedrijf moeten veranderen of dat werknemers als gevolg van bijvoorbeeld fusies of overnames kennis en kunde die ze hebben van bedrijfsspecifieke processen niet meer kunnen inzetten. Het bedrijfsspecifieke menselijk kapitaal (bijvoorbeeld kennis van specifieke apparatuur en procedures) gaat in dat geval verloren: *bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering*. Zeker wanneer mensen gedurende langere aaneengesloten perioden bij dezelfde werkgever hebben gewerkt wordt een bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal opgebouwd. Dat lijkt risicovol. Dit is de derde vorm van economische kwalificatieveroudering.

In schema 2.2 geven we aan hoe we de verschillende vormen van kwalificatieveroudering operationaliseren.

Schema 2.2 Indicatoren voor absolute en relatieve omvang van doelgroepen en indicatoren voor risico's van kwalificatieveroudering

	Bron#	Indicator
Omvang	EBB	Aantal werkkenden zonder startkwalificatie naar sector/beroep
Relatieve omvang	EBB	Percentage werkkenden zonder startkwalificatie naar sector/beroep
Slijtage	NEA 2009	Avond en nacht werk
	NEA 2009	Gevaarlijk werk
	NEA 2009	Fysieke belasting
	NEA 2009	Psychosociale belasting
	NEA 2009	Sociale context (steun, agressie/geweld/intimidatie/discriminatie)
Atrofie	NEA 2009	Functieduur/ ervaringsconcentratie (zelfde werkgever en zelfde functie)
Functie-inhoudelijk	NEA 2009	Organisatorische veranderingen (reorganisatie)
	NEA 2009	Automatisering
	NEA 2009	Uitbreiding van functie
Bedrijfsspecifiek	NEA 2009	Verblijfsduur huidige werkgever
	NEA 2009	Overname/fusie
Marktontwikkelingen	AIS (ROA)	Conjunctuurgevoeligheid beroep/sector
	AIS (ROA)	Verwachte uitbreidingsvraag beroep/sector
	AIS (ROA)	Arbeidsmarktperspectieven beroep/ sector
	AIS (ROA)	Uitwijkmogelijkheden naar sectoren per beroep
	NEA 2009	Baanonzekerheid beroep/ sector

#: EBB = Enquête Beroepsbevolking, NEA = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, AIS = Arbeidsmarkt Informatie Systeem.

2.4.2 Factoren die risico's verhogen

Behalve naar de risico's zelf kijken we ook naar de factoren die risico's van kwalificatieveroudering, en daarmee de kans op uitval uit het arbeidsproces, kunnen versterken. In schema 2.3 geven we een overzicht van de factoren die we laten meewegen. Het gaat om factoren waarvan onderzoek heeft aangetoond dat ze samenhangen met iemands actuele inzetbaarheid. Uit de analyse is een prioritering voortgekomen van vijf branches/beroepsgroepen die in aanmerking komen voor een verdieping naar de precieze scholingsnoodzaak en behoefte. De prioritering van de vijf branches en beroepsgroepen op basis van de kwantitatieve analyse hebben we getoetst bij vier externe arbeidsmarktexperts (zie bijlage A voor de ge-interviewden).

Schema 2.3 Risico-verhogende factoren en overige indicatoren

Risico-verhogende Factoren	NEA 2009	Aard en omvang dienstverband (deeltijd/flex)
	NEA 2009	Promotie
	NEA 2007/2008/2009	Scholing/ trainingsdeelname
	NEA 2009	Werk/thuis interferentie
	NEA 2009	Burnout-risico
	NEA 2009	Hoge leeftijd
	NEA 2009	Klachten bewegingsapparaat
	NEA 2009	Arbeidshandicap
	NEA 2009	Verzuim
Overige indicatoren	EBB	Werkloosheid/ non-participatie per sector
	UWV	Instroom WIA per sector

2.4.3 Gebruikte databronnen

Voor de prioritering van de doelgroepen is in dit onderzoek gebruik gemaakt van drie verschillende databronnen: de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS, de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS, het ArbeidsmarktInformatie-systeem (AIS) van ROA en de publicatie 'Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2009' van UWV. We beschrijven hieronder deze databronnen.

De *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)* van TNO en CBS is een jaarlijks steekproefonderzoek dat wordt gehouden onder werknemers tussen de 15 en 65 jaar die in Nederland wonen. De NEA is voor het eerst afgenomen in 2003 en wordt sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS. De NEA bevat over meerdere jaren, voor de Nederlandse werknemerspopulatie representatieve gegevens over arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. De NEA bevat veel informatie over arbeidsrisico's en is daarmee een uitstekende bron voor de identificatie van risicogroepen van verschillende vormen van kwalificatieveroudering, met name 'slijtage'.

De *Enquête Beroepsbevolking (EBB)* van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is een steekproefonderzoek dat maandelijks wordt gehouden onder personen van 15 jaar of ouder in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen of tehuizen. De EBB bevat over meerdere jaren, voor de Nederlandse bevolking representatieve gegevens over het scholingsniveau van personen. We gebruiken gegevens uit de EBB om per beroep en sector aantal en aandeel werknemers zonder startkwalificatie en uitstroomrisico's naar werkloosheid en/of non-participatie vast te stellen.

Het *Arbeidsmarkt Informatie Systeem (AIS)* van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Het ROA becijfert in het kader van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA) de arbeidsmarkt perspectieven naar opleiding, beroep en sector. Deze gegevens worden beschikbaar gemaakt via het ArbeidsmarktInformatiesysteem (AIS), AIS bevat gegevens op het aggregatieniveau van 34 bedrijfssectoren, 127 beroepsgroepen en 104 opleidingstypen, die rechtstreeks te koppelen zijn aan de sector-, beroepen- en opleidingenindelingen die het CBS gebruikt in onder andere de EBB en die TNO en CBS gebruiken in de NEA. Centraal staan in de AIS de arbeidsmarktmarktprognoses op de middellange termijn (5 jaar).

Ten slotte gebruiken we de publicatie '*Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2009*' van UWV. Dit om WIA uitstroomrisico's te indiceren.

2.5 Stap 2: Doelgroepen voor scholing uitgebreid in beeld

Per nader te onderzoeken branche/beroepsgroep volgde in stap 2 een nadere analyse van de doelgroepen voor scholing en de noodzaak van scholing bij die doelgroepen.

De vragen die bij deze tweede stap centraal staan zijn:

- 1) Wat zijn relevante achtergrondkenmerken van in stap 1 onderscheiden doelgroepen voor scholingsbeleid?
- 2) Doen zich knelpunten voor in loopbaanpatronen voor deze doelgroepen?
- 3) Welke vormen van kwalificatieveroudering doen zich voor?
- 4) Wat zijn relevante ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt voor deze doelgroepen?
- 5) Wat zijn de arbeidsmarktperspectieven voor deze doelgroepen?
- 6) Hoe urgent is een verbetering van de inzetbaarheid voor deze doelgroepen en wat zijn de meest kwetsbare groepen?

Bovenstaande onderzoeksvragen zijn beantwoord met behulp van deskresearch op bronnen van en over de geselecteerde doelgroepen, aangevuld met een aantal telefonische interviews met vertegenwoordigers van de branches c.q. vertegenwoordigers van de beroepsgroepen die we onderscheiden. In bijlage A is een overzicht te vinden van de geïnterviewde personen.

2.6 Stap 3: Per doelgroep inhoud scholings- en ontwikkelingsnoodzaak in beeld

In stap 3 is voor de onderscheiden doelgroepen onderzocht welke scholing (nog) noodzakelijk en gewenst is, gezien de aard en omvang van de risico's van kwalificatieveroudering en de actuele arbeidsmarktperspectieven.

De volgende onderzoeksvragen staan centraal:

- 1) Wat is er nodig om inzetbaar te blijven in (min of meer) dezelfde functie (blijven)?
- 2) Wat is er nodig voor doorstroom naar hogere of andere functies in de branche of de beroepsgroep (groei)?
- 3) Zijn er voor de hand liggende beroepen/branches te onderscheiden waar werknemers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie naar zouden kunnen overstappen?
- 4) Welke kansrijke uitwijkmogelijkheden zijn te onderscheiden:
 - a. Welke competenties zijn gewenst om een succesvolle overstap naar een ander beroep of een andere branche mogelijk te maken? (vertrekken)
- 5) Welke scholing is noodzakelijk en gewenst, gezien de aard en omvang van de risico's van kwalificatieveroudering, het niveau van de werkenden en de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt?
- 6) In hoeverre wordt er al in de noodzakelijke en gewenste richting geschoold?
 - a. Welke mogelijkheden zijn voor ontwikkeling?
 - b. Welke ervaringen zijn er?
 - c. Wat ontbreekt er nog? En waarom?
 - d. Wat is er nodig om de ontbrekende gewenste scholing te organiseren?
- 7) Voor welke scholingsinitiatieven zijn financiële middelen beschikbaar vanuit de scholingsfondsen in de betreffende branches/beroepsgroepen, vanuit ESF regelingen en andere overheidsregelingen? In hoeverre worden die middelen ook benut? Hoe is dat verder te stimuleren?
- 8) Voor welke van de benodigde initiatieven zijn er (nog) géén financiële middelen beschikbaar?

Antwoord op de bovenstaande onderzoeksvragen hebben we gezocht in focusgroepen.

Voor de focusgroepen zijn praktijkdeskundigen over de verschillende beroepsgroepen uitgenodigd (brancheorganisaties, O&O-fondsen, kenniscentra, bonden, individuele werkgevers)⁷. Een overzicht van de deelnemers is te vinden in bijlage A. In de focusgroepen zijn de perspectieven van de onderscheiden doelgroepen uitgebreid bediscussieerd. Ook is ingegaan op de inhoudelijke scholingsbehoeften in termen van kennis en vaardigheden, het actuele scholingsaanbod en het gebruik daarvan, lacunes in het scholingsaanbod en mogelijkheden om die lacunes op te vullen. Ook de beschikbaarheid van financiële middelen vormde een thema. De agenda voor de sessies was dermate vol dat er hooguit globaal is gesproken over het beschikbare opleidingsaanbod. Om hier toch enige zicht op te krijgen zijn de focusgroepen aangevuld met een scan van het opleidingsaanbod aan de hand van opleidingsgidsen en sites van bijvoorbeeld opleidingsfondsen.

⁷ Voor zover bonden niet aanwezig (konden zijn) bij de focusgroepbijeenkomsten, is een concept-tekst van de betreffende hoofdstukken voor een reactie voorgelegd aan vertegenwoordigers van sectorale bonden. Dit is voor drie beroepsgroepen het geval geweest.

3 Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk zoeken we naar de belangrijkste doelgroepen voor scholingsbeleid. Voor deze zoektocht is primair gebruik gemaakt van kwantitatieve gegevens over de risicopositie van groepen werknemers. Deze bevindingen zijn vervolgens getoetst bij enkele arbeidsmarktdeskundigen (zie bijlage A). De volgende vier criteria zijn gehanteerd om tot een afbakening van doelgroepen te komen:

1. Aantal en aandeel werknemers zonder startkwalificatie (paragraaf 3.1).
2. Uitstroomrisico werkloosheid, WIA/WAO en non-participatie (o.a. WWB en vroegpensioen) (paragraaf 3.2).
3. Risico's van kwalificatieveroudering (paragraaf 3.3) (zie ook het kader op deze bladzijde).
4. Aanwezigheid van risico-verhogende factoren (paragraaf 3.4).

We eindigen dit hoofdstuk in paragraaf 3.5 met een conclusie. Deze paragraaf bevat onder andere een selectie van de belangrijkste doelgroepen voor scholingsbeleid in de Nederlandse arbeidsmarkt.

Kwalificatieveroudering

Kwalificatieveroudering is het proces waarbij waardevermindering van iemands menselijk kapitaal optreedt. We maken een onderscheid tussen vijf vormen van kwalificatieveroudering. Twee vormen van *technische kwalificatieveroudering* en drie vormen van *economische kwalificatieveroudering*.

Technische kwalificatieveroudering:

- Slijtage: vermindering van de inzetbaarheid door afname van fysieke/mentale capaciteiten.
- Atrofie: een waardevermindering van menselijk kapitaal door het langere tijd niet of onvoldoende gebruiken van bepaalde kwalificaties.

Economische kwalificatieveroudering:

- Functie-inhoudelijke kwalificatieveroudering: competentievereisten voor bepaalde functies veranderen.
- Kwalificatieveroudering als gevolg van verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur: de vraag naar bepaalde functies of zelfs beroepen neemt af.
- Bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering: werkenden als gevolg van overtolligheid door ontwikkelingen op bedrijfsniveau van bedrijf moeten veranderen of dat werknemers als gevolg van bijvoorbeeld fusies of overnames kennis en kunde die ze hebben van bedrijfsspecifieke processen niet meer kunnen inzetten.

3.1 Aantal en aandeel werknemers zonder startkwalificatie

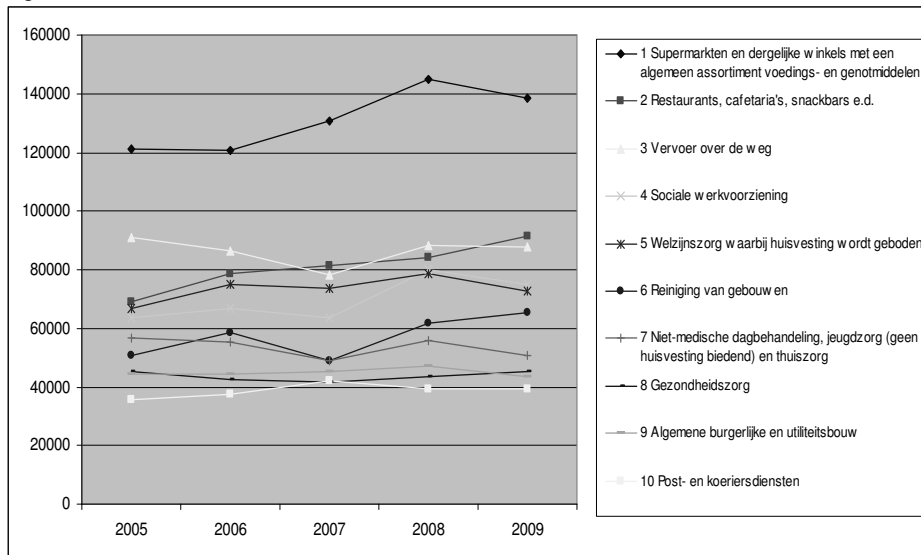
In deze paragraaf laten we zien in welke branches en beroepsgroepen veel werknemers zonder startkwalificatie werkzaam zijn. We gaan dit na aan de hand van absolute en relatieve gegevens; aantallen en aandelen dus.

3.1.1 Sectoren met veel werknemers zonder startkwalificatie

In Figuur 3.1 geven we allereerst de tien branches met de meeste werknemers zonder startkwalificatie in absolute zin. Vooral in de supermarkten werken veel mensen zonder startkwalificatie; ongeveer 140.000.

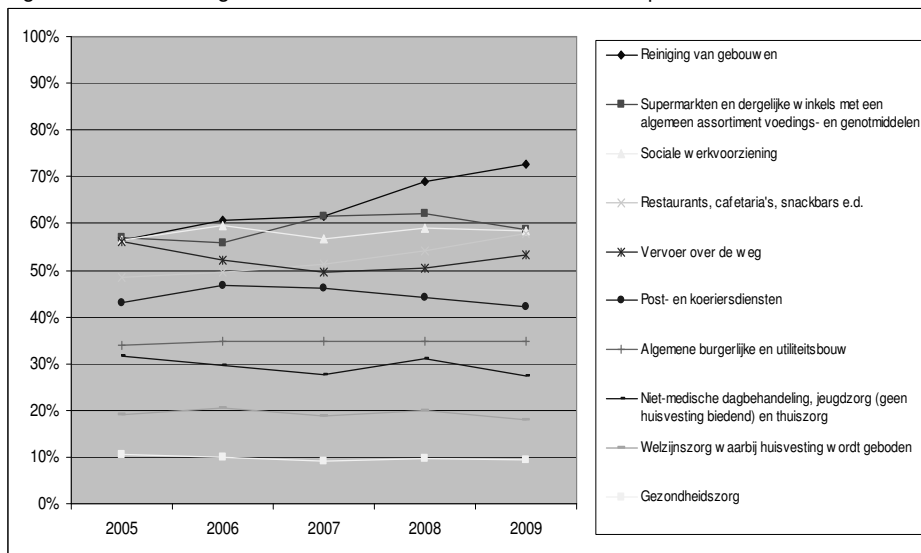
Dat aantal nam tussen 2005 en 2008 fors toe, maar daalde, mede als gevolg van de economische recessie, in 2009 licht. In restaurants, cafetaria's en snackbars en in het wegvervoer werken ongeveer 90.000 mensen zonder startkwalificatie. In zowel de sociale werkvoorziening werken ongeveer 75.000 personen zonder startkwalificatie. Dat geldt ook voor de sector welzijnszorg, maar ook in andere zorg-gerelateerde branches werken in absolute zin veel personen zonder startkwalificatie. Ook de sectoren niet-medische dagbehandeling en thuiszorg en gezondheidszorg staan met bijna 50.000 werknemers zonder startkwalificatie in de top 10. Andere branches in de top 10 zijn de reiniging van gebouwen, algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en post- en koeriersdiensten.

Figuur 3.1 Aantal werknemers zonder startkwalificatie naar branche



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking

Figuur 3.2 Percentage werknemers zonder startkwalificatie per branche



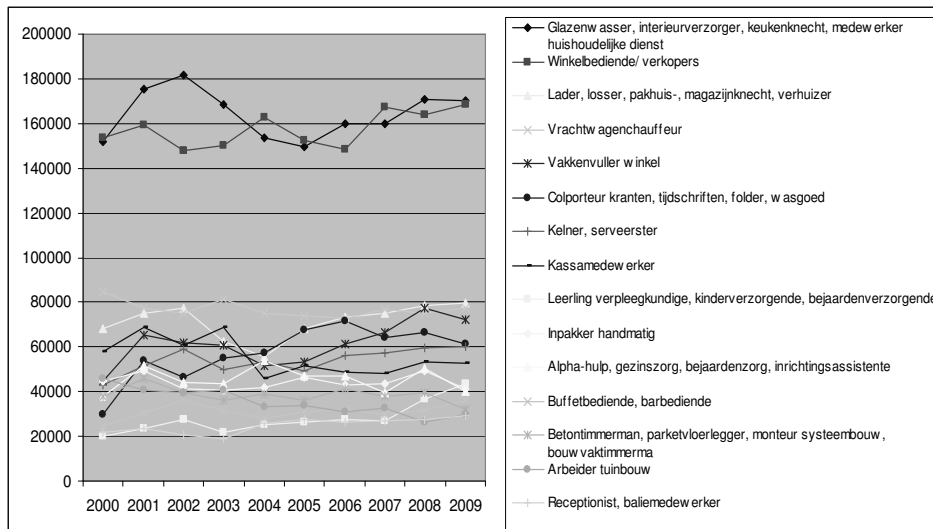
Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking

Figuur 3.2 geeft van de top 10 van branches het *aandeel* werknemers zonder startkwalificatie weer. In de branches reiniging van gebouwen is dat aandeel met ruim 70% het grootst en bovendien stijgend. De supermarkten, sociale werkvoorziening en restaurants, cafetaria's en snackbars volgen met bijna 60%. Opmerkelijk is de geleidelijke toename van dat aandeel bij de restaurants. Bij de supermarkten en in de sociale werkvoorziening is het aandeel personen zonder startkwalificatie vrij stabiel. In de gezondheidszorg, welzijnszorg en niet-medische dagbehandeling ligt het aandeel werknemers zonder startkwalificatie beneden de 30%.

3.1.2 Beroepen met veel werknemers zonder startkwalificatie

Figuur 3.3 geeft de 15 beroepsgroepen waar in absolute termen veel mensen werkzaam zijn zonder startkwalificatie. Tevens wordt voor dat absolute aantal de trend weergegeven vanaf 2000. Er is geen onderscheid gemaakt naar 'echte' banen en/of bijbanen van studenten of scholieren.

Figuur 3.3 Beroepsgroepen met in absolute zin de meeste werknemers zonder startkwalificatie, 2000-2009



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking

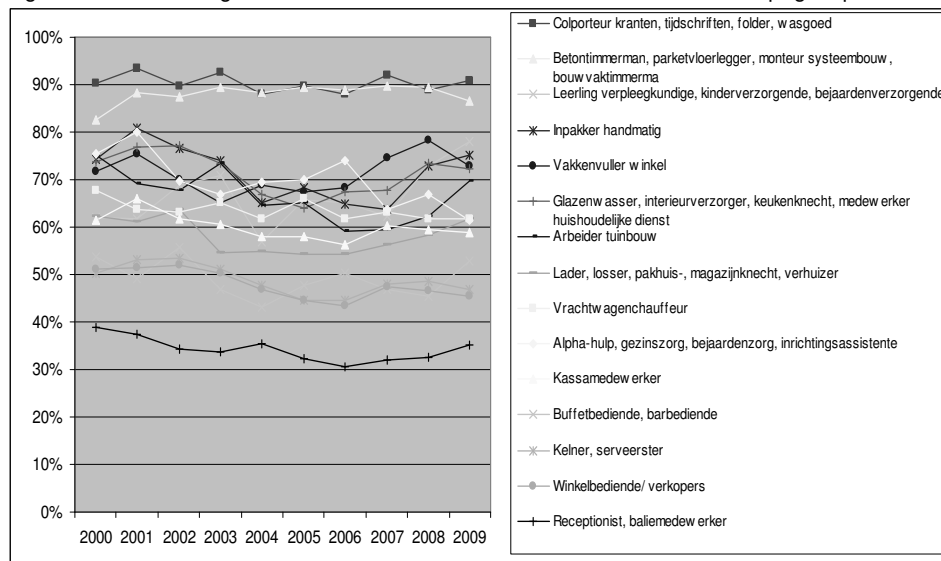
Er zijn anno 2009 ongeveer 170.000 glazenwassers, interieurverzorgers, keukenknechten en 170.000 winkelbedienden/verkopers die (nog) niet beschikken over een startkwalificatie. Ook de laders, lossers en magazijnknechten en vrachtwagenchauffeurs staan met zo'n 80.000 werknemers zonder startkwalificatie in de top 15, gevolgd door 75.000 vakkenvullers die nog niet beschikken over een startkwalificatie.

Van de beroepsgroepen waar in absolute termen de meeste werknemers zonder startkwalificatie werken, geven we in Figuur 3.4 weer hoeveel procent van alle werknemers in de betreffende beroepsgroep (nog) niet beschikt over een startkwalificatie. Procentueel zijn het vooral de colporteurs (bezorgers) van kranten, tijdschriften en folders en beton- en bouw-timmerlieden die opvallen. Binnen deze beroepsgroepen beschikt ruim 90% niet over een startkwalificatie.

Van de 55.000 leerling verpleegkundigen, kinderverzorgenden en bejaardenverzorgenden die in 2009 werkzaam zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt, beschikt driekwart (nog) niet over een startkwalificatie (+/-75%).

Ook onder de 55.000 inpakkers, de 100.000 vakkenvullers en de 235.000 glazenwassers, interieurverzorgers en keukenknechten in Nederland is een startkwalificatie eerder uitzondering dan regel. Van alle werknemers in deze drie beroepsgroepen beschikt driekwart (nog) niet over een startkwalificatie. Een deel van deze mensen volgt waarschijnlijk naast hun werkzaamheden als vakkenvuller, inpakker of glazenwasser wel een kwalificerende opleiding.

Figuur 3.4 Percentage werknemers zonder startkwalificatie naar beroepsgroep



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking EBB

3.1.3 Kwetsbare groepen: gebrek aan startkwalificatie

Op basis van het eerste criterium: (relatief) veel werknemers zonder startkwalificatie en trends, concluderen we dat vooral de volgende groepen werknemers 'kwetsbaar' zijn. We kijken naar zowel aantal als aandeel werknemers zonder startkwalificatie:

- Glazenwassers, interieurverzorgers met bijzondere aandacht voor de branche reiniging van gebouwen.
- Kassamedewerkers, winkelbediendes/verkopers, met bijzondere aandacht voor de supermarkten/winkels met een algemeen assortiment voedings- en genotmiddelen.
- Vrachtwagenchauffeurs (vervoer over de weg).
- Bejaardenverzorgers/kinderverzorging en alpha-hulpen, met bijzondere aandacht voor de branche welzijnszorg met huisvesting (verpleeg- en verzorgingshuizen) en niet-medische dagbehandeling en thuiszorg.
- Betontimmerlieden, parketvloerlegger, monteur systeembouw en bouwvaktimmerlieden, met bijzondere aandacht voor de algemene burgerlijke en utiliteitsbouw.

3.2 Uitstroomrisico's

In deze paragraaf gaan we na in hoeverre sectoren worden gekenmerkt door een relatief grote uitstroom naar werkloosheid, non-participatie en WIA. Met non-participatie bedoelen we personen (15 tot 65 jaar) die in Nederland wonen, zonder werk en die niet actief op zoek zijn naar werk of hiervoor niet direct beschikbaar zijn. Het gaat bijvoorbeeld om mensen in de bijstand of mensen die vervroegd zijn uitgetreden. De gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS (tabel 3.2) en de publicatie 'Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2009' van UWV (tabel 3.3).

3.2.1 Uitstroomrisico werkloosheid of non-participatie

In tabel 3.2 geven we een overzicht van de bedrijfssectoren met het percentage werklozen en niet-participerende⁸ lager opgeleiden per sector. Hiertoe is bepaald in hoeverre personen met werk één jaar later werkloos of niet-participerend zijn. De gegevens in de tabellen zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking 2003/'04-2008/'09 (dus meerdere jaren samen genomen, aangezien anders de aantallen te laag zouden zijn). De sectoren met een hoog percentage (hoger dan 2,1) uitstroom naar werkloosheid zijn donkergrijs gemaakt. Is het percentage werklozen gelijk of net onder het gemiddelde, dan is de cel lichtgrijs gekleurd.

Tabel 3.2. Percentage uitstroom naar werkloos of non-participatie per sector

	Werkloos %	Non-participatie %	Totaal (werkenden, werklozen en niet-participerenden)
Landbouw/visserij	1,3	5,8	605.390
Delfstoffenwinning	1,5	5,8	12.198
Industrie	2,6	5,2	2.148.612
Energie en waterleiding	0,9	4,8	35.335
Bouwnijverheid	1,3	3,5	1.168.947
Handel	2,1	6,0	2.820.075
Horeca	2,6	9,3	796.662
Vervoer en communicatie	1,6	4,9	1.125.090
Financiële instellingen	2,3	4,9	173.425
Zakelijke dienstverlening	3,0	7,2	1.169.964
Openbaar bestuur	1,5	3,8	447.870
Onderwijs	2,0	6,1	188.659
Gezondheids- en welzijnszorg	1,3	4,9	1.222.431
Cultuur en overige dienstverlening	2,1	6,2	461.772
Personeel in dienst van huishoudens	0,0	15,4	12.348
Internationale gemeenschapsorganen	0,0	0,0	1.151
Vraag niet gesteld	1,8	12,3	26.163
Onbekend	2,9	8,6	503.316
Totaal	2,1	5,8	12.919.408

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 2003/'04-2008/'09

We zien dat de zakelijke dienstverlening een hoog uitstroompercentage naar werkloosheid kent. Ook vanuit de industrie, horeca en financiële instellingen is het percentage werklozen hoger dan gemiddeld. In de derde kolom is de non-participatiegraad per sector te zien. In de sector Personeel in dienst van huishoudens is de non-participatie opvallend hoog. Ook de horeca en de zakelijke dienstverlening scoren hoog op non-participatie. Wanneer sectoren een hoog uitstroompercentage naar werkloosheid hebben én een hoog uitstroompercentage naar non-participatie, dan is de sector 'donkergrijs' gemaakt. Dit is alleen het geval voor de horeca en voor de zakelijke dienstverlening.

3.2.2 Uitstroomrisico WIA

De gegevens in tabel 3.3 zijn afkomstig van het UWV. Deze gegevens zijn niet te specificeren naar opleidingsniveau of naar beroepen. De cijfers in deze tabel gaan dus niet uitsluitend over lager opgeleiden. In tabel 3.3 zijn de sectoren te zien waar in 2009 relatief veel instroom in de WIA plaatsvond. Dit biedt aanknopingspunten om sectoren te benoemen waar het risico op arbeidsongeschiktheid groter is dan in andere sectoren.

⁸ Niet-participerenden zijn ingedeeld in de sector waar zij het laatst werkzaam waren.

We gaan ervan uit dat lager opgeleide werknemers relatief kwetsbaar zijn in die bedrijfssectoren waar in 2009 bovengemiddeld veel nieuwe WIA uitkeringen werden verstrekt. Dat betekent meer dan 0,52 nieuwe uitkeringen per 100 verzekerden. De tien sectoren waar naar verhouding in 2009 de meeste nieuwe WIA uitkeringen werden geregistreerd zijn de 'donkergrijze' sectoren. De andere sectoren die bovengemiddeld scoren zijn de 'lichtgrijze' sectoren.

Tabel 3.3. Sectoren met bovengemiddeld aantal nieuwe WIA uitkeringen in 2009⁹

Sector	Aantal nieuwe WIA uitkeringen in 2009 per 100 verzekerden
Visserij	1,52
Taxi- en ambulancevervoer	0,98
Textielindustrie	0,97
Reiniging	0,93
Uitzendbedrijven	0,85
Horeca catering	0,85
Tabakverwerkende industrie	0,84
Havenclassificeerders	0,83
Dakdekkersbedrijf	0,82
Houten emballage-ind., houtwaren- en borstelindustrie	0,78
Werk en (re)integratie	0,77
Slagers overig	0,74
Schildersbedrijf	0,74
Stukadoorsbedrijf	0,73
Meubel- en orgelbouwindustrie	0,66
Suikerverwerkende industrie	0,64
Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	0,63
Slagersbedrijven	0,60
Koopvaardij	0,57
Grafische industrie	0,56
Binnenscheepvaart	0,54
Besloten busvervoer	0,53
Bewakingsondernemingen	0,53
Gemiddeld	0,52

Bron: UWV, Informatie sociale verzekeringen naar sectoren, 2009

De meeste nieuwe WIA uitkeringen zien we bij de visserij. Op elke 100 verzekerden kwam er in deze branche 1,5 nieuwe WIA uitkering bij. In de top 10 staan ook drie industriesectoren, namelijk textielindustrie, tabakverwerkende industrie en houten emballage industrie. We zien ook een tweetal schoonmaaksectoren, namelijk reiniging en havenclassificeerders (schoonmaak van schepen). De top tien wordt volgemaakt met de taxi- en ambulancevervoer, uitzendbedrijven, horeca/catering en dakdekkersbedrijf.

3.2.3 Kwetsbare groepen: Uitstroomrisico's

De tabel met de gegevens over werkloosheid en non-participatie is lastig met de tabel met de WIA gegevens te vergelijken, aangezien er een andere sectorindeling is gebruikt (tabel 3.2 is afkomstig van EBB en tabel 3.3 van UWV). Verschil is ook dat de tabel met uitstroomgegevens naar werkloosheid en non-participatie van het CBS alleen gebaseerd is op werknemers *zonder* startkwalificatie, terwijl in de WIA-tabel geen onderscheid naar opleidingsniveau is gemaakt.

⁹ Gegeven worden de sectoren zoals die in de bestanden van UWV worden aangegeven. De sectoraanduiding kan daarmee afwijken van CAO-sectoren.

In de WIA-tabel zien we een aantal industrieën terugkomen als risicovol (textiel, tabakverwerkende en houten emballage industrie). In tabel 3.2 zagen we de sector industrie ook al terugkomen vanwege het hoge percentage uitstroom naar werkloosheid. Ook horeca en (landbouw en) visserij komt in beide tabellen terug als risicosector.

De kans op werkloosheid en non-participatie is in de horeca zeer hoog en ook de nieuwe uitstroom naar de WIA in 2009 is bovengemiddeld. Verder zien we in tabel 3.2 een hoge uitstroom naar non-participatie vanuit zakelijke dienstverlening en ook personeel in dienst van huishoudens. Daartoe behoort ook de schoonmaakbranche (reiniging van gebouwen, schepen en particuliere schoonmaak) en het uitzendwezen. Daar zien we ook veel nieuwe WIA uitkeringen in 2009 (tabel 3.3). Voor de sectoren handel, onderwijs en cultuur en overige diensten zien we in tabel 3.2 een bovengemiddelde uitstroom naar non-participatie. In tabel 3.3 zien we in de top 10 geen sectoren die binnen deze hoofdsectoren vallen.

De belangrijkste doelgroepen voor scholingsbeleid die we op grond van het criterium uitstroomrisico naar werkloosheid, WIA en non-participatie benoemen zijn:

- Horeca (catering)
- Industrie; met in het bijzonder:
 - Houten emballage industrie, houtwaren- en borstelindustrie
 - Textiel
 - Tabaksverwerkend
- Zakelijke dienstverlening, met in het bijzonder
 - Uitzendbedrijven
 - Reiniging
 - Havenclassificeerder (schoonmaak van schepen)
- Landbouw en visserij, met in het bijzonder visserij

3.3 Risico's van kwalificatieveroudering

In deze paragraaf geven we op basis van vooral de NEA en AIS gegevens een overzicht van risico's van veroudering van kwalificaties, verbijzonderd naar beroep en branche. De tabellen waarop we deze paragraaf baseren vindt u in bijlage B. We starten met een overzicht van de beroepsgroepen en sectoren waar lager opgeleide werknemers vooral worden geconfronteerd met slijtage-risico's (tabellen B1 en B2). Daarna geven we een overzicht van andere risico's van kwalificatieveroudering, namelijk atrofie, functie-inhoudelijke en bedrijfs-specifieke veroudering (tabellen B3 en B4) en risico's van kwalificatieveroudering als gevolg van arbeidsmarktontwikkelingen (tabellen B5 en B6).

3.3.1 Slijtage

Onder *slijtage* wordt een vermindering van de inzetbaarheid door afname van fysieke en mentale capaciteiten verstaan. Belastende arbeidsomstandigheden spelen hierin een centrale rol. Slijtage leidt ertoe dat werknemers niet langer 'rendabel' kunnen worden ingezet, met als gevolg een verslechterende arbeidsmarktpositie en een verhoogd risico op verlies van werk of vervroegde uittrede van de arbeidsmarkt.

In bijlage B geven we in de tabellen B1 en B2 voor een selectie van bedrijfssectoren weer in hoeverre laag opgeleide werknemers worden geconfronteerd met risico's van slijtage. Wij komen tot de conclusie dat vooral buschauffeurs en politiepersoneel belangrijke doelgroepen vormen. Zij scoren bovengemiddeld hoog op vier van de vijf indicatoren voor slijtage-risico (avond/nachtwerk, gevaarlijk werk, psychosociale belasting en sociale context).

Ook de laders en lossers, verpleegkundigen/ziekenverzorgenden en werknemers in de tuinbouw-/hoveniers worden tot de belangrijkste doelgroepen gerekend. Zij worden bovengemiddeld geconfronteerd met drie van de vijf risicofactoren (waaronder fysieke en psychosociale belasting).

De 'lichtgrijze' beroepsgroepen in tabel B2 behoren weliswaar niet tot de primaire aandachtsgroepen op grond van slijtage, maar ze verdienen wel blijvende aandacht. Schilders en metselaars bijvoorbeeld hebben weliswaar met 'maar' twee van de vijf risicofactoren te maken (gevaarlijk werk en fysieke belasting), maar op die bewuste risico's zijn het wel de beroepsgroepen waar het risico het groots is. Ook loodgieters, fitters en lassers hebben relatief vaak gevaarlijk en fysiek zwaar werk, maar daar staat tegenover dat zij relatief weinig psychosociale belasting in het werk ervaren.

3.3.2 *Atrofie, functie-inhoudelijke en bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering*

In de tabellen B3 en B4 geven we een overzicht van de bedrijfssectoren en beroepsgroepen waarin voor lager geschoolden verhoogde risico's van atrofie, functie-inhoudelijke en bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering gelden.

Atrofie impliceert een waardevermindering van menselijk kapitaal door het langere tijd niet of onvoldoende gebruiken van bepaalde kwalificaties, bijvoorbeeld als iemand zich tijdelijk terugtrekt uit de arbeidsmarkt om voor kinderen te zorgen. Atrofie doet zich ook voor wanneer iemand zich verregaand specialiseert en daardoor nog slechts een deel van de aanwezige kwalificaties gebruikt.

Functie-inhoudelijke kwalificatieveroudering treedt op wanneer competentievereisten voor bepaalde functies veranderen. Daardoor kan zich de situatie voor gaan doen dat mensen die in betreffende functie werkzaam zijn op den duur niet meer kunnen voldoen aan deze veranderde eisen. Het kan gaan om veranderende eisen waardoor een hoger opleidings- of abstractieniveau vereist is. Het kan ook zo zijn dat additionele eisen worden gesteld doordat voor een bepaalde functie steeds meer sociale vaardigheden worden gevraagd.

Bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering doet zich voor wanneer werkenden als gevolg van overtolligheid door ontwikkelingen op bedrijfsniveau van bedrijf moeten veranderen of dat werknemers als gevolg van bijvoorbeeld fusies of overnames kennis en kunde die ze hebben van bedrijfsspecifieke processen niet meer kunnen inzetten. Het bedrijfsspecifieke menselijk kapitaal (bijvoorbeeld kennis van specifieke apparatuur en procedures) verliest in dat geval zijn waarde.

Voor de 'donkergrijze' sectoren en beroepsgroepen geldt dat er bovengemiddelde risico's zijn op minimaal twee van de drie vormen van kwalificatieveroudering (atrofie, functie-inhoudelijk en bedrijfsspecifiek. Voor de 'lichtgrijze' sectoren en beroepen geldt dat er bovengemiddelde risico's zijn op minimaal 1 van de drie vormen. Voor sommige sectoren en beroepen is sprake van 'compensatie' van bestaande risico's door een beneden-gemiddelde score op een van de andere vormen van kwalificatieveroudering.

Tien bedrijfssectoren laten bovengemiddelde risico's zien op minimaal twee van de drie vormen van kwalificatieveroudering. De machine-industrie, post- en telecommunicatie en gemeenten en provincies zijn de sectoren waar lager opgeleide werknemers voor elk van de drie vormen van kwalificatieveroudering met verhoogde risico's worden geconfronteerd. Zeer bedrijfs- en functie-specifieke vaardigheden en relatief veel veranderingen in en om de functie vergroten het risico dat de aanwezige kwalificatie relatief snel veroudert.

Ook de lager opgeleide werknemers in de aardolie- en chemische industrie, in de metaal- en elektronische industrie, in het overig vervoer (w.o. personenvervoer), ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingshuizen en de lager opgeleide werknemers bij politie en overig openbaar bestuur worden geconfronteerd met bovengemiddelde risico's van kwalificatieveroudering.

Wat betreft de 'lichtgrijze' sectoren, lopen werknemers bij bouwinstallatiebedrijven vooral het risico dat zij vanwege de lange verblijfsduur bij de huidige werkgever zijn gaan beschikken over een zeer bedrijfsspecifiek pakket van kennis en vaardigheden. In de drie andere 'lichtgrijze' sectoren is sprake van het bovengemiddeld vaak voorkomen van overnames of fusies. Dit kan ertoe bijdragen dat het bedrijfsspecifieke pakket van kennis en vaardigheden minder bruikbaar is of wordt. Om die reden worden ook deze werknemers tot doelgroepen voor scholing gerekend.

Bij de beroepsgroepen vallen loodgieters en lassers, drukkers, buschauffeurs, postdistributiepersoneel, politiepersoneel en verpleegkundigen/ziekenverzorgenden op. Bij loodgieters, drukkers, buschauffeurs, postdistributiepersoneel en politie zien we risico's van een zeer bedrijfsspecifieke ervaring als gevolg van een lange verblijfsduur bij de huidige werkgever. Loodgieters en lassers, drukkers en buschauffeurs combineren dat risico met een risico op een zeer functie-specifieke ervaring, waardoor ervaringsconcentratie dreigt. Drukkers en politiepersoneel worden geconfronteerd met bovengemiddeld veel organisatorische veranderingen die het risico van functie-inhoudelijke kwalificatieveroudering vergroten. Tabel B4 laat ook voor de 'lichtgrijze' beroepen boekhouders, bejaarden/kinderverzorgers en alpha-hulpen risico's zien.

3.3.3 Risico's op kwalificatieveroudering door arbeidsmarktontwikkelingen

Tabellen B5 en B6 geven voor bedrijfssectoren en beroepsgroepen een overzicht van de risico's op kwalificatieveroudering als gevolg van arbeidsmarktontwikkelingen en verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur. We baseren ons op een viertal indicatoren voor die ontwikkelingen. De gegevens zijn afkomstig uit het ArbeidsmarktInformatieSysteem van ROA. Omdat in dat systeem een eigen indeling in beroepsgroepen en bedrijfssectoren wordt gehanteerd, zijn de resultaten van de voorgaande tabellen voor andere vormen van kwalificatieveroudering niet één op één koppelbaar.

Kwalificatieveroudering door arbeidsmarktontwikkelingen vindt plaats wanneer de werkgelegenheid in een bepaalde bedrijfssector of beroepsgroep krimpt. Zo worden bijvoorbeeld door de inkrimping van de varkensstapel veel varkenshouders geconfronteerd met een dreigend verlies van werk, waardoor hun vakkennis en vaardigheden hun marktwaarde verliezen.

In tabel B5 presenteren we voor bedrijfssectoren de risico's van kwalificatieveroudering vanwege ontwikkelingen en verwachte ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Anders dan voor de beroepsgroepen (tabel B6) beschikken we niet over informatie over uitwijkmogelijkheden en arbeidsmarktperspectieven per bedrijfssector. Derhalve baseren we ons op de twee overgebleven indicatoren, conjunctuurgevoeligheid en uitbreidingsvraag tot 2014 (werkgelegenheidskrimp).

De 'donkergrijze' sectoren landbouw en visserij en metaalproducten vallen op door de relatief sterke werkgelegenheidskrimp. De sector metaalproducten is bovendien een conjunctuurgevoelige sector. Voor de 'lichtgrijze' sectoren in tabel B5 wordt tot 2014 een gemiddeld krimpende werkgelegenheid verwacht. Dat impliceert dat werknemers in deze sectoren weliswaar kwetsbaar zijn voor verlies van werk, omdat de werkgelegenheid afneemt, maar het risico is niet meer dan gemiddeld.

Tabel B6 laat zien dat chauffeurs en vakkenvullers zich in de meest risicovolle situatie bevinden. Chauffeurs hebben bijvoorbeeld te maken met enerzijds een grote conjunctuurgevoeligheid, waardoor hun arbeidsmarktpositie gevoeliger is voor schommelingen in de economische conjunctuur. Anderzijds is de verwachting dat zij tot 2014 nog te maken hebben met een krimpende werkgelegenheid. Voor vakkenvullers geldt weliswaar een hoog aantal baanopeningen tot 2014, maar de verwachting is ondanks dat de werkgelegenheid zal dalen (vooral door de geringe vervangingsvraag). De conjunctuurgevoeligheid van deze sector is relatief groot en de uitwijkmogelijkheden zijn beperkt. Ook agrarische arbeiders, confectiearbeiders, grafisch productiepersoneel, interieurverzorgers en receptionisten en administratieve employés zijn verhoudingsgewijs kwetsbaar. De meeste groepen vooral vanwege een krimpende werkgelegenheid.

3.3.4 Kwetsbare groepen; risico's van kwalificatieveroudering

Op basis van deze paragraaf, waarin naar verschillende vormen van kwalificatieveroudering is gekeken om doelgroepen voor scholingsbeleid af te bakenen, concluderen we dat tot de belangrijkste doelgroepen behoren:

- Drukkers en aanverwante beroepen, voor wie alle vormen van kwalificatieveroudering een in meer of mindere mate voor risico's zorgen. Psychosociale belasting en risicovolle sociale context, worden gecombineerd met een groot risico op een zeer bedrijfs- en functie-specifiek pakket aan kennis en vaardigheden, een veranderlijke functie-inhoud en een matig arbeidsmarktperspectief, waarbij sprake is gemiddeld van een krimpende werkgelegenheid (uitgaande van de gegevens voor de beroepsgroep grafisch productiepersoneel).
- Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden e.d. in de sector overig vervoer en communicatie (w.o. personen), voor wie slijtage een belangrijk risico vormt (avond/nachtwerk, gevaarlijk werk, psychosociale belasting en een risicovolle sociale context). Daarbij komt een zeer bedrijfs- en functie-specifiek pakket van kennis en vaardigheden. Bovendien bevinden de chauffeurs zich op een arbeidsmarktsegment dat naar verwachting krimpt tot 2014, zij het niet meer dan gemiddeld.
- Vrachtwagenchauffeurs in de sector wegvervoer (goederen), voor wie risico's van slijtage zich voordoen (avond/nachtwerk, gevaarlijk werk), maar voor wie ook geldt dat zij het risico lopen dat zij over een zeer functie-specifiek pakket van kennis en vaardigheden beschikken dat mogelijk niet of slechts beperkt in andere functies te gebruiken is. Vrachtwagenchauffeurs bevinden zich net als de buschauffeurs op een arbeidsmarktsegment dat naar verwachting nog zal krimpen tot 2014.
 - Politiepersoneel, brandweer e.d., voor wie vooral risico's van slijtage zich voordoen (avond/nachtwerk, gevaarlijk werk, psychosociale belasting en een risicovolle sociale context). Bovendien wordt deze doelgroep geconfronteerd met relatief veel functie-inhoudelijke en organisatorische veranderingen en een zeer bedrijfsspecifieke ervaring. Ook is er voor aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten sprake van een krimpende werkgelegenheid tot 2014, zij het gemiddeld.
 - Verpleegkundigen en ziekenverzorgenden in ziekenhuizen, overige gezondheidszorg (thuiszorg) en verpleeg en verzorgingshuizen. Zij kampen met slijtagerisico's (avond/nachtwerk, fysieke en psychosociale belasting). Mogelijk ook met een risicovolle sociale context. Bovendien is er relatief vaak sprake van reorganisaties, overnames en fusies en zijn uitwijkmogelijkheden beperkt.
 - Werknemers in de tuinbouw/agrarische arbeiders in de landbouwsector, voor wie slijtagerisico's gelden, maar ook ongunstige arbeidsmarktperspectieven c.q. een krimpende werkgelegenheid.

- Werknemers die werkzaam zijn in de beroepsgroepen schilders, loodgieters en lassers, metselaars, voedingsmiddelen- en drankbereiders, laders en lossers, boekhouders, postdistributiepersoneel, bejaardenverzorgers, gezinsverzorgers en alpha-hulpverleners, winkeliers, winkelbedienden en verkopers (vakkenvullers), koks, kelners en buffetbedienden en huisbewaarders en schoonmakers (interieurverzorgers) vormen allen eveneens om uiteenlopende redenen een doelgroep, zij het dat ze met niet meer dan 1 of 2 van de onderscheiden risico's van kwalificatieveroudering worden geconfronteerd. Het cumulatieve risico van kwalificatieveroudering is daarmee beperkt.

3.4 Risico-verhogende factoren

In deze paragraaf gaan we na of bepaalde beroepsgroepen of bedrijfssectoren zich onderscheiden doordat er relatief veel risico-verhogende factoren aanwezig zijn, zoals een hoge leeftijd en het vaak voorkomen van flexibele en/of deeltijdarbeid, ervaren onbalans tussen werk en privé, klachten aan het bewegingsapparaat, arbeidshandicaps, burn-out of verzuim. Naarmate deze factoren meer aanwezig zijn in een sector of beroepsgroep, is het risico op uitval van werknemers en kwalificatieveroudering van werknemers hoger. We kijken hierbij uitsluitend naar de risico-verhogende factoren voor werknemers met maximaal een opleiding op MBO-1 niveau en vergelijken de resultaten steeds met de totale groep van werknemers zonder startkwalificatie. Voor scholingsdeelname hebben we drie opeenvolgende jaren in kaart gebracht, zodat de trend zichtbaar wordt¹⁰. Voor een compleet overzicht van de belangrijkste bevindingen verwijzen we naar de tabellen B7 en B8 in de bijlage.

Bij de sectorvergelijkingen valt vooral de sector post en telecommunicatie op door het grote aantal risico-verhogende factoren. Werknemers in deze sector hebben een relatief hoge leeftijd, weinig scholing en promotie, relatief vaak rugklachten en een hoog gemiddeld verzuimpercentage. Naast de post en telecommunicatie valt ook de overige gezondheidszorg (w.o. thuiszorg) in negatieve zin op. Deze sector wordt gekenmerkt door een hoge leeftijd, veel deeltijdwerk en het relatief vaak voorkomen van RSI klachten. Warenhuizen en supermarkten vallen op door de weinige scholing die wordt gevolgd. Een positief punt daar is de lage gemiddelde leeftijd. Hetzelfde geldt voor de horeca. Het wegvervoer valt in negatieve zin op door de hoge gemiddelde leeftijd, door de lage scholing in 2007 en door de onbalans tussen werk en privé.

Drukkers, boekhouders/kassiers, postdistributiepersoneel, winkeliers, koks en kelners en huisbewaarders/schoonmaakpersoneel vormen de 'grijze' beroepen in tabel B8. Voor deze beroepen geldt dat er minimaal drie risico-verhogende factoren een rol spelen. Drukkers hebben bijvoorbeeld een relatief hoge leeftijd, vaker klachten aan het bewegingsapparaat en een verhoogd risico op burn-out. Met uitzondering van de drukkers wordt is in alle 'donkergrijze' beroepen de scholingsdeelname laag. Boekhouders en kassiers, postdistributiepersoneel en huisbewaarders/schoonmakers combineren een gemiddeld hoge leeftijd met veel deeltijdwerk en weinig scholingsdeelname. Bij postdistributiepersoneel is bovendien nog sprake van relatief weinig doorgroei of promotie. Bij boekhouders en kassiers zien we relatief vaak een onbalans tussen werk en privé. Voor de 'lichtgrijze' beroepsgroepen in tabel B8 geldt dat er op minimaal twee risico-verhogende factoren bovengemiddeld wordt gescoord. Het gaat om buschauffeurs, vrachtwagenchauffeurs, laders en lossers, maar ook om bejaardenverzorgers en werknemers in de tuinbouw. Hoewel politiepersoneel en verpleegkundigen/ziekenverzorgenden ook negatief scoren op twee factoren, worden deze beroepsgroepen gekenmerkt door een hoge scholingsdeelname.

¹⁰ Voor de overzichtelijkheid is puur gekeken naar de totale scholingsdeelname, ongeacht de aanleiding voor scholing (bv. in het kader van een sociaal plan, promotie, e.d.).

3.5 Kwetsbare groepen; belangrijkste doelgroepen

In dit hoofdstuk onderscheiden we de belangrijkste doelgroepen voor scholingsbeleid. In deze zoektocht is zowel gebruik gemaakt van kwantitatieve bronnen (verschillende databestanden) als van kwalitatieve bronnen (raadpleging experts). De volgende criteria zijn gehanteerd om tot een afbakening van doelgroepen te komen:

- 1 Aantal en aandeel werknemers zonder startkwalificatie (paragraaf 3.1).
- 2 Uitstroomrisico werkloosheid, WIA en non-participatie (paragraaf 3.2).
- 3 Risico's van kwalificatieveroudering (paragraaf 3.3).
- 4 Aanwezigheid van risico-verhogende factoren (paragraaf 3.4).

Tabel 3.4 vat de uitkomsten van de analyses kort samen. De 'donkergrijze' beroepen in de tabel gelden als primaire doelgroepen voor verdiepend onderzoek naar de precieze scholingsbehoefte en -noodzaak. In tabel 3.4 zijn alleen de beroepsgroepen opgenomen die voldoen aan minimaal één van de geldende criteria (omvang, risico's van kwalificatieveroudering en aanwezigheid van risico-verhogende factoren). Toegevoegd is de kolom met actuele scholingsdeelname. De resultaten uit paragraaf 3.2 zijn niet in de tabel opgenomen. Uiteraard is bij de uiteindelijke selectie van doelgroepen wel meegewogen dat (volgens de cijfers in die paragraaf) de uitstroom naar werkloosheid relatief groot is in de industrie, de zakelijke dienstverlening (w.o. reiniging en uitzend) en de horeca en dat in de horeca, sommige industriële sectoren en in de reiniging en het uitzendbedrijf ook de uitstroom naar de WIA relatief groot is.

Tabel 3.4 Samenvatting resultaten doelgroepenanalyse, beroepsgroepen

Beroepsgroepen	Omvang	Kwalificatieveroudering	Risico-verhogende factoren	Scholingsdeelname
1 Schilders			+	+
2 Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.			+	+
3 Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers			+	+
4 Drukkers en verwante functies				
10 Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.				
11 Vrachtwagenchauffeurs				
12 Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.				
15 Boekhouders, kassiers, e.d.				
16 Postdistributiepersoneel				
18 Vertegenwoordigers, handelsagenten				
19 Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers				
22 Koks, kelners, buffetbedienden				
23 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)				
24 Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.				+
28 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden				+
29 Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen, alpha-hulpen, e.d.				
41 Werknemers in de tuinbouw, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.				
	= neutraal (geen risico, geen compensatie)			
	= hoog risico			
	= enig risico			
+	= compenseert risico's (relatief gunstig)			

Op grond van de analyses in dit hoofdstuk is besloten om primair de aandacht te richten op de 'donkergrijze' beroepsgroepen *koks, kelners en buffetbedienden* (branche horeca) en *huisbewaarders en schoonmaakpersoneel* (branche reiniging gebouwen). Deze beide beroepsgroepen zijn niet alleen omvangrijk in de zin dat veel personeel werkzaam is zonder startkwalificatie, maar ook signaleren we bovengemiddelde uitstroomrisico's, bovengemiddelde risico's van kwalificatieveroudering en bovengemiddeld veel risico-verhogende factoren. De beroepsgroepen vallen nog extra op door de beneden-gemiddelde scholingsdeelname onder werknemers zonder startkwalificatie.

Daarnaast wordt aandacht besteed aan (*Vrachtwagen*)*chauffeurs* (branche goederenvervoer) en *werknemers in de tuinbouw en hoveniers* (branche tuinbouw). Vrachtwagenchauffeurs worden geconfronteerd met gevaarlijk en fysiek zwaar werk, een zeer functie-specifieke kennisopbouw en een krimpende werkgelegenheid. Werknemers in de tuinbouw worden eveneens met ongunstige arbeidsmarktperspectieven en slijtagerisico's geconfronteerd. Daarbovenop komen risico-verhogende factoren zoals een relatief hoog risico 'op te branden' (burn-out).

Ten slotte is nader gekeken naar de scholingsbehoefte en -noodzaak binnen de beroepsgroep *drukkers en verwante functies* (branche grafische industrie). Voor de drukkers signaleren we meerdere kwalificatieverouderingsrisico's en risico-verhogende factoren. Bovendien zien we een relatief grote uitstroom naar de WIA vanuit de sector grafische industrie. In het vervolg van dit rapport wordt uitgebreider aandacht besteed aan de vijf doelgroepen voor scholingsbeleid, zoals ze hierboven genoemd.

De vijf beroepen waar we ons in het verdere onderzoek op richten zijn:

1. Schoonmakers
2. Vrachtwagenchauffeurs beroepsgoederenvervoer over de weg
3. Gastheer/-vrouw in de horeca
4. Drukkers en nabewerkers, grafische industrie
5. Werknemers in de tuinbouw, hoveniers

Tabel 3.4 geeft nog voor een drietal andere groepen aanleiding nader onderzoek te doen naar de scholingsbehoeften en –noodzaak. Het gaat dan om de 'grijze' beroepsgroepen *bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen en alpha-hulpen en verpleegkundigen en ziekenverzorgende* (met name thuiszorg, maar ook verpleeg- en verzorgingshuizen). Dit vanwege de relatief grote risico's van kwalificatieveroudering en de aanwezigheid van verschillende risico-verhogende factoren. Daarbij dient wel vermeld dat de werkgelegenheid voor deze beroepsgroepen zich relatief gunstig ontwikkelt, zodat zij minder kwetsbaar zijn als het gaat om verlies van arbeid en arbeidsmarktpositie. Om die reden is besloten deze groep voor dit onderzoek buiten beschouwing te laten voor dit onderzoek. Ook de 'donkergrijze' beroepsgroepen *winkeliers, winkelbedienden en verkopers en laders, lossers, inpakkers en grondwerk- en kraanmachinisten* worden in dit onderzoek niet nader onderzocht. Belangrijkste reden hiervoor is het vermoeden dat een substantiële groep scholieren en studenten in deze beroepsgroepen werkzaam zijn met een bijbaan. Zij volgen naast hun werk mogelijk een kwalificerende opleiding en zijn om die reden minder kwetsbaar te noemen. Nader onderzoek hiernaar is echter aanbevelenswaardig.

4 Scholingsnoodzaak bij kwetsbare groepen

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van de verdiepende studie (resultaten hoofdstuk 3, verdiepende interviews en focusgroepbijeenkomsten) naar de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie van de in hoofdstuk 3 onderscheiden kwetsbare groepen en de scholingsnoodzaak die daaruit voortvloeit. We behandelen achtereenvolgens:

1. Schoonmakers (paragraaf 4.1).
2. Vrachtwagenchauffeurs beroepsgoederenvervoer over de weg (paragraaf 4.2).
3. Gastheer/-vrouw in de horeca (paragraaf 4.3).
4. Drukkers en nabewerkers, grafische industrie (paragraaf 4.4).
5. Werknemers in de tuinbouw, hoveniers (paragraaf 4.5).

We gaan in dit hoofdstuk in op de specifieke scholingsnoodzaak bij vijf doelgroepen. Per doelgroep beschrijven we kort en puntsgewijs:

- De belangrijkste kenmerken van de doelgroep (werknemers en werk).
- De meest relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (aanbod en vraagzijde) en de arbeidsmarktperspectieven per saldo.
- De loopbaanmogelijkheden (blijven, groeien en vertrekken).

We koppelen de scholingsnoodzaak vervolgens aan het actuele scholingsaanbod om vast te stellen waar de belangrijkste lacunes liggen. Per doelgroep geven we aan het einde van elke paragraaf een samenvatting van de urgentie van scholing. We betrekken hierbij enerzijds de resultaten uit hoofdstuk 3 over risico's van kwalificatieveroudering en risico-verhogende factoren (behoefte/noodzaak op inhoud). Anderzijds maken we gebruik van de resultaten uit de verdiepende interviews en uit de focusgroepen waar we vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en opleiders hebben gevraagd te reageren op de eerste resultaten van de deskresearch. Zie bijlage A voor alle betrokkenen bij de interviews en de focusgroepen.

4.1 Schoonmakers

Onderstaande informatie hebben we op verschillende manieren en uit verschillende bronnen verzameld, namelijk:

- Deskresearch (resultaten hoofdstuk 3; De Ruig & Grijpstra, 2007; Lemmens, 2008, Van Ommeren, Bouma en Stroeker, 2010; Zwinkels, Ooms en Sanders, 2009; www.osb.nl/schoonmaaksector).
- Verdiepende interviews (OSB, RAS en SVS Schoonmaak).
- Focusgroepen (FNV Bondgenoten, RAS, SVS Schoonmaak, ROC Mondriaan, ROC Amsterdam, Savantis Training & Advies, Carling Opleidingen, CNV Vakmensen).

We hebben de tekst uit deze paragraaf aan alle deelnemers en genodigden van de focusgroepen voorgelegd. Dit betekent dat naast bovengenoemde deelnemers ook Hago en VSP Schoonmaak hebben kunnen reageren. Opmerkingen hebben we waar relevant verwerkt.

4.1.1 Beschrijving van de doelgroep

Aantallen en opleidingsniveau

- Er zijn anno 2009 ongeveer 65.000 schoonmakers zonder startkwalificatie werkzaam in de branche reiniging van gebouwen. Ruim 70% van de schoonmakers heeft geen startkwalificatie.

Achtergrondkenmerken werknemers

- Relatief veel werknemers hebben een niet-Nederlandse nationaliteit.
- De gemiddelde leeftijd onder de schoonmakers is hoog (2009; gemiddeld 43 jaar).
- Het percentage vrouwen in de sector is hoog (2009; 68%).
- Bij glazenwassers en specialisten gaat het juist vaker om lager opgeleide mannen, zij werken voltijd en hebben de Nederlandse nationaliteit.
- Een deel van de schoonmakers doet het werk als 'bijspringbaantje', bijvoorbeeld als de kostwinner zonder werk zit. Er zijn echter ook werknemers die van het werk in de schoonmaak moeten leven. Onduidelijk is hoe de verhouding tussen deze groepen ligt.
- De scholingsdeelname is lager dan gemiddeld onder werknemers zonder startkwalificatie (zie tabel B8, bijlage B).

Achtergrondkenmerken werk

- Schoonmakers ontvangen een relatief laag loon, aldus de deelnemers uit de focusgroep. Daarbij wordt er veel met kleine contracten gewerkt (2009: 76% deeltijd), gedeeltelijk ook omdat het werk met name in deeltijd wordt aangeboden.
- Er wordt relatief veel met tijdelijke contracten gewerkt (2009: 24% tijdelijk).
- De doorstroommogelijkheden zijn beperkt.
- Het schoonmaakwerk is hoger dan gemiddeld fysiek belastend (zie hoofdstuk 3).
- In de focusgroepen komt naar voren dat de (ervaren) werkdruk relatief hoog ligt.
- "Vijf krachten velden zorgen voor druk op schoonmakers: (wet- en regelgeving, opdrachtgever, werknemers van opdrachtgever, eigen werkgever en het thuisfront)", aldus deelnemers in de focusgroepbijeenkomst.
- De sectoren 'reiniging' en 'havenclassificeerders (schoonmaak schepen)' vallen op door een relatief hoog aantal nieuwe WIA uitkeringen in 2009.
- Schoonmakers zijn meestal 'objectgebonden'. Dat betekent dat schoonmakers formeel regelmatig van werkgever veranderen, terwijl ze wel gewoon hetzelfde werk blijven doen in hetzelfde object. Wel wijzigen bij een verandering van werkgever vaak de eisen die aan een schoonmaker worden gesteld. Vaak is dat overigens een wijziging ten negatieve die meer werkdruk oplevert.

4.1.2 Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Vraag naar schoonmakers neemt toe en verandert:

- De vergrijzing in de sector leidt tot een toename van de vervangingsvraag.
- Er wordt door de branche groei verwacht van de vraag vanuit de zorg, particuliere huishoudens en van scholen en kinderdagverblijven. De branche verwacht een toename van de vraag naar zorg als gevolg van de vergrijzing en daarmee ook een toename van de vraag naar schoonmaakdiensten in die zorg. Een vergelijkbare redenering geldt de schoonmaak op scholen en in kinderdagverblijven. De toenemende vraag naar voor-schoolse, tussenschoolse en naschoolse opvang genereert eveneens een toename van de vraag naar schoonmaakdiensten.
- Tevens wordt groei van de vraag verwacht door een toename van de verbreding in het dienstenaanbod (schoonmaak in combinatie met bijvoorbeeld catering of onderhoud). Deze verbreding ontstaat met name vanuit marktverwegingen, maar biedt ook kansen voor een bredere inzetbaarheid van personeel.
- Ook signaleren deelnemers aan de focusgroep een ontwikkeling naar dagschoonmaak (schoonmaak tijdens kantooruren). Dit vraagt andere competenties, meer sociale vaardigheden en taalvaardigheid. Dagschoonmaak betekent dat schoonmakers tijdens kantooruren schoonmaken in plaats van voor of na kantooruren. Schoonmakers werken in dat geval veel minder anoniem en van hen wordt verwacht dat ze kunnen communiceren met de werknemers van de bedrijven waar ze schoonmaken. Een dergelijke ontwikkeling vraagt andere competenties.

Aanbod van arbeid blijvend onder druk:

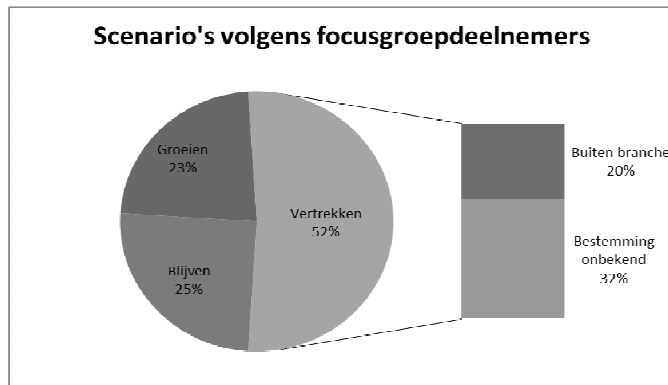
- Relatief slecht imago ten opzichte van andere sectoren met laaggeschoold werk, waardoor sprake is van:
 - Beperkte instroom van schoonmaakpersoneel.
 - Hoog verloop binnen het actuele personeelsbestand.
- Veel tijdelijke contracten, laag betaald werk en deeltijdwerk waardoor veel dynamiek en 'onvoorspelbaar aanbod'.

Per saldo:

- ROA verwacht in haar meest recente prognoses voor 2014 een krimpende werkgelegenheid. Dat impliceert dat er volgens ROA dus geen nieuwe banen bijkomen.
- Wel wordt er veel vervangingsvraag verwacht door hoog verloop, veel pensioen (vergrijzing), veel tijdelijke krachten. Er blijft dus veel vraag.
- Al met al worden door de branche blijvende tekorten verwacht op de middellange termijn.
- Uitdaging voor de branche is dus om schoonmakers in dienst te krijgen en ze ook in dienst te houden.

4.1.3 Loopbanen (blijven, groeien of vertrekken)

Voor de beschrijving van de loopbaanperspectieven van schoonmakers zijn we in de focusgroepen nagegaan in hoeverre schoonmakers die nu in de sector werkzaam zijn, naar verwachting van de deelnemers nog tot hun 65^{ste} zullen blijven, zullen groeien of zullen vertrekken met een al dan niet bekende bestemming. Aan de focusgroep is deelgenomen door vertegenwoordigers van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, ROC Amsterdam, ROC Mondriaan, Savantis, RAS, Carling en SVS Schoonmaak (zie ook bijlage A).



4.1.3.1 Blijven

Inschatting van de deelnemers aan de focusgroepen is dat een kwart van de schoonmakers die nu werkzaam zijn in de branche ook zal blijven werken in het huidige beroep. Om te kunnen blijven is het nodig dat deze schoonmakers meegroeien met ontwikkelingen in het werk. Dat impliceert in eerste instantie *taalvaardigheid*. Om instructies te kunnen lezen en opvolgen, maar ook om instructies te kunnen geven, interpreteren en, indien nodig, tegen spreken, is een gemeenschappelijke taal vereist. Beheersing van de Nederlandse taal op een basisniveau is een must.

Het wordt daarnaast steeds meer geëist dat schoonmakers zelf in staat zijn om binnen de opgelegde werkdruk en binnen de verschillende krachtenvelden, instructies zelf te wegen en juist die instructies op te volgen die in een bepaalde situatie ook de best passende zijn.

Schoonmakers ontvangen immers instructies vanuit verschillende krachtenvelden (werkgever, objectleider, opdrachtgever, werknemers van opdrachtgever, en familie). Omdat schoonmakers object-gebonden zijn, krijgen zij regelmatig te maken met een nieuwe werkgever, nieuwe richtlijnen en nieuwe instructies, ook al blijven zij bij dezelfde opdrachtgever in hetzelfde pand schoonmaken. Dat vraagt van de schoonmaker van nu, maar ook van de schoonmaker van morgen, een *groot aanpassingsvermogen*. De schoonmaker van morgen moet dus *flexibel kunnen opereren* 'in de sandwich' en belangen kunnen afwegen. Naast taalvaardigheid zijn *mondigheid*, *zelfreflectie* en *zelfvertrouwen* hiertoe onmisbaar. Van schoonmakers wordt verwacht dat zij in staat zijn om een situatie die zich in hun werk voordoeft zelf in te schatten, te wegen en er dan passend op te reageren.

Van de schoonmaker wordt ook verwacht dat hij bij de beslissingen die hij neemt meer *resultaatgericht* handelt. Welke instructies op te volgen en welke instructies te geven, moet dus niet alleen situatie-afhankelijk zijn, maar ook ingegeven door het verwachte effect op het resultaat van het werk. Aandacht voor de kwaliteit van de eigen dienstverlening, de kwaliteit van de dienstverlening van collega's en oog voor mogelijke verbeteringen daarin hoort bij het werk van de schoonmaker van morgen. Het hoeft niet te blijven bij aandacht voor service nu en oog voor verbetering. De schoonmaker wordt ook steeds meer geacht zelf *initiatief* te nemen voor deze verbeteringen.

De deelnemers aan de focusgroep verwachten een toename van de dagschoonmaak. Dat impliceert dat schoonmakers steeds minder 'anoniem' hun werk zullen doen. Ze zullen meer en meer tijdens kantooruren werkzaam zijn in het zicht van werknemers in de panden die worden schoongemaakt. Daardoor wordt waarschijnlijk een groter beroep gedaan op de *sociaal –relationele en communicatieve vaardigheden* van de schoonmakers. Ook in de communicatie met deze groep werknemers zijn taalvaardigheid en zelfvertrouwen gewenst.

Er worden in het werkproces zelf geen grote veranderingen verwacht. Geen nieuwe technologie, nieuwe machines of nieuwe producten, in ieder geval geen schokken in die vernieuwingen, louter geleidelijke ontwikkelingen waar een schoonmaker mee te maken krijgt. Om daarmee om te gaan is vooral *aanpassingsvermogen* gewenst en soms ook enige *kennis van nieuwe schoonmaakmiddelen* of *arbo-eisen*. Andere extra vakinhoudelijke of vaktechnische kennis of hele nieuwe kennis acht de branche echter niet nodig voor de schoonmaker die als schoonmaker wil en kan blijven werken.

4.1.3.2 Groeien

Aangezien schoonmakers vaak op hun object blijven en niet meegaan met contracten, wisselen zij automatisch ook regelmatig van werkgever. Groeien impliceert in de schoonmaakbranche daarom niet alleen groeien als schoonmaker bij de huidige werkgever, maar ook groeien in de schoonmaakbranche als geheel. Volgens de deelnemers aan onze focusgroep is groei voor één op de vijf schoonmakers die nu actief zijn in de branche weggelegd. Groei start met doorstroommogelijkheden. De schoonmaaksector kent echter relatief weinig doorstroommogelijkheden. De kansen op groei zijn dan ook beperkt.

Twee groeiroutes liggen voor de hand:

- Schoonmaker → Sleutelpannd of Leidinggevende/ voorman/ objectleider
- Schoonmaker → Specialist (hotels, bungalows, vloeren etc)

In de focusgroepen wordt daar een derde groeiroute aan toegevoegd, namelijk leiding geven aan werknemers vanuit de Sociale Werkvoorziening (SW). Het gaat dan om mensen met een psychische of fysieke handicap en een indicatie voor de Sociale Werkvoorziening. Mensen dus die niet direct volledig productief kunnen worden ingezet of dat niet zonder begeleiding kunnen.

In de schoonmaaksector wordt steeds meer gebruik gemaakt van deze arbeidskrachten. In 2007 bestond de SW-schoonmaak uit 4.000 fte (Van Gerven en De Haas, 2007). De verwachting is dat dat ook in de toekomst meer zal gaan gebeuren. Leiding geven aan deze specifieke groep arbeidskrachten vraagt specifieke vaardigheden van de schoonmakers. Vooral het *coachende* aspect van leiding geven wordt genoemd.

De verticale groei komt weinig voor. Slechts 5% van de schoonmakers stroomt op dit moment bijvoorbeeld door naar de positie van objectleider, aldus de deelnemers aan onze focusgroep hierover. Verdere doorgroei naar bijvoorbeeld rayonmanager is zelfs erg zeldzaam te noemen. Weinig rayonmanagers zijn zelf ooit als schoonmaker begonnen. Een oorzaak voor de beperkte doorgroei, die in het kader van dit onderzoek extra interessant is, is deels dat van objectleiders erg veel wordt verwacht. Daar waar schoonmakers al te maken hebben met verschillende krachtenvelden, hebben objectleiders en leidinggevenden dat in versterkte mate. De eisen voor wat betreft *taalvaardigheid, communicatieve vaardigheden, zelfvertrouwen, zelfreflectie, ondernemend vermogen en initiatief* en ook *resultaatgerichtheid* gelden derhalve in versterkte mate voor schoonmakers die willen en kunnen doorgroeien naar een leidinggevende positie.

Om als objectleider of voorman een team van schoonmakers op locatie te kunnen aansturen is beschikken over bovenstaande kwaliteiten een vereiste. Daarnaast wordt *reflectie op andermans acties en initiatieven* belangrijker. Er wordt ten slotte nog *besluitvaardigheid* gevraagd en *belangenafweging*.

Naast verticale doorgroei (leiding geven) is ook horizontale doorgroei mogelijk naar specialist of zelfs 'dubbele' specialist. Met het laatste wordt bedoeld dat een schoonmaker zich specialiseert in twee richtingen, bijvoorbeeld vloerenreiniging én onderhoud. Vooralsnog wordt dit pad met name bewandeld door mannen.

De specialistische schoonmaak is volgens de deelnemers aan onze focusgroepen dan ook nog altijd een mannenwereld. Specialisatie heeft voors en tegens, zeker waar het gaat om persoonlijke groei. Vergaande specialisatie zorgt er enerzijds voor dat schoonmakers beter inzetbaar zijn op een bepaald specialistisch vakgebied. Aan de andere kant vernauwt specialisatie juist de inzetbaarheid van werknemers op andere vakgebieden. Het laatste is moeilijker te combineren met de ambitie van de schoonmaakbranche om op termijn juist een breder dienstenpakket aan te bieden waarin bijvoorbeeld schoonmaak, catering, onderhoud en groenvoorziening worden gecombineerd. Dubbele specialisatie wordt in de sector beschouwd als de gulden middenweg en een aantrekkelijk groeipad. Het maakt breder inzetbaar dan eenzijdige specialisatie, maar voorkomt een te breed profiel waardoor van specialisatie en van specialisten geen sprake meer is. Voor dubbele specialisatie zijn naast de competenties voor schoonmakers in het algemeen vooral *extra vaktechnische vaardigheden* noodzakelijk. Kennis van *speciale schoonmaakmiddelen en -technieken*, maar ook *kennis van catering, onderhoud of groen* kan relevant zijn, afhankelijk van de specialisatie. Overigens blijken opdrachtgevers (nog?) niet altijd even enthousiast over dubbele specialisaties. Ze zien de combinatie van schoonmaak en catering bijvoorbeeld nog niet altijd zitten.

4.1.3.3 Vertrekken

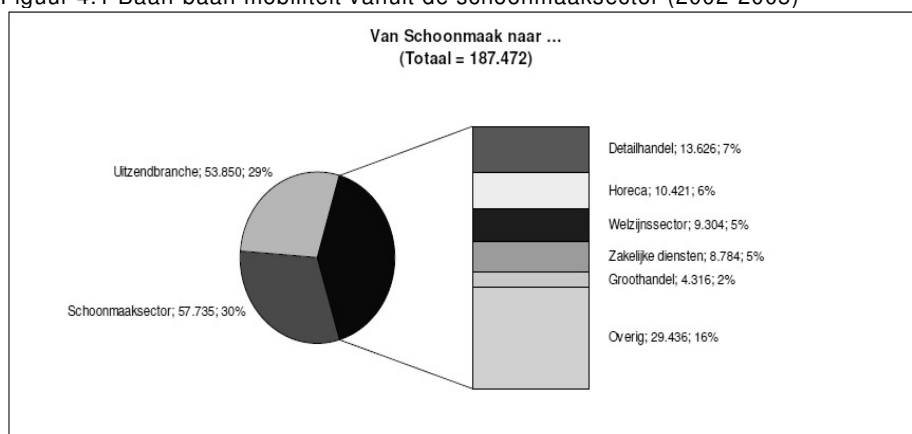
Hoewel uitstroom naar andere sectoren vanuit de schoonmaakbranche in eerste instantie ongewenst is voor de branche, gezien de verwachte ontwikkelingen in de vraag naar schoonmaakpersoneel, de beperkte instroom en het hoge verloop, is de verwachting van de deelnemers aan onze focusgroepbijeenkomst dat ongeveer de helft van alle schoonmakers voor zijn of haar 65^{ste} uit de branche vertrokken is. Van de helft hiervan zal de bestemming moeilijk te voorspellen zijn en is het dus lastig om de scholingsnoodzaak vast te stellen. Zo zijn er volgens werkgevers schoonmakers die van de ene op de andere dag niet meer komen opdagen en van wie ook niet bekend is waar ze zijn gebleven.

Van de andere helft van de vertrekkers zal de bestemming wel bekend zijn, maar er wordt op dit moment geen informatie over bijgehouden. Exit-gesprekken zijn eerder uitzondering dan regel. Sectoren die volgens vertegenwoordigers van de branche wel aantrekkelijk kunnen zijn voor vertrekkers zijn detailhandel, zorg, catering, huishoudelijk werk, recreatie en facilitaire diensten. Voor de specialisten (vloeronderhoud, glazenwasser) zou ook de bouwsector op termijn weer ruimte kunnen gaan bieden. Ook postkamer en taxi worden door deelnemers aan de focusgroepen genoemd als mogelijke bestemmingen.

Onderzoek van TNO in opdracht van de RWI naar baan-baan-mobiliteit in de periode 2002-2005 bevestigt overigens dat mobiliteit vanuit de schoonmaaksector vooral plaatsvindt naar de detailhandel, de horeca en de welzijnssector. Ongeveer 30% van de schoonmakers vertrekt naar de uitzendbranche (zie figuur 4.1) (Zwinkels, Ooms & Sanders, 2009).

Om de mobiliteit van werknemers vanuit de schoonmaakbranche naar een andere branche te faciliteren, zijn vooral *taalvaardigheid*, *mondigheid*, *zelfvertrouwen* en *zelfreflectie* nodig. Ook *rekenvaardigheid* wordt genoemd. Deze meer algemene competenties zijn nodig voor vrijwel elke overstap. Voor een overstap naar de bouwsector is daarnaast extra *vakspeciale kennis* nodig, afhankelijk van het specialisme van een schoonmaker en de gevraagde specialisatie in de bouw.

Figuur 4.1 Baan-baan mobiliteit vanuit de schoonmaaksector (2002-2005)



Bron: Zwinkels et al., 2009

4.1.4 Scholingsnoodzaak

De conclusie die we trekken uit bovenstaande inventarisatie is dat de scholingsnoodzaak voor schoonmakers groot is en dat ook de urgentie groot is. Op termijn worden immers tekorten verwacht. Op korte termijn vanwege de vergrijzing en de daarmee samenhangende vervangingsvraag en op de langere termijn vanwege de verwachte groei van de werkgelegenheid en anderzijds het tanend aanbod door de beperkte instroom, het hoge verloop en het slechte imago van de branche. Voor de branche is het dus belangrijk om werknemers vast te houden en hen optimaal uit te rusten met de gewenste competenties voor het schoonmaakwerk van nu en dat van de toekomst. Scholing is nodig om werkzaam te kunnen blijven, maar ook om te kunnen groeien in de branche. Scholing lijkt bovendien zinvol omdat verbreding van de inzetbaarheid van schoonmakers gewenst is. De schoonmaakbranche wil zich ontwikkelen tot een branche met een breed dienstenaanbod dat zich niet beperkt tot schoonmaak, maar dat meerdere facilitaire diensten integreert, zoals catering, onderhoud, planten water geven en de bemanning van de postkamer. Dat vereist breed inzetbare arbeidskrachten. Door middel van scholing kan die 'droom' dichterbij komen.

Scholing kan ten slotte helpen bij het vergroten van de aantrekkingskracht van de branche, het verbeteren van het imago en vergroten van de doorstroomkansen (groeimogelijkheden), zodat de instroom van arbeidskrachten mogelijk kan worden versterkt en het verloop kan worden tegengegaan.

We constateren dat voor zowel blijvers als groeiers en vertrekkers scholing, coaching en begeleiding nodig is op algemene vaardigheden, zoals mondigheid, assertiviteit en zelfvertrouwen. Ook sociale vaardigheden en resultaatgerichtheid vragen blijvend aandacht. Het begint echter allemaal met de Nederlandse taal. Zonder kennis van de Nederlandse taal zijn mondigheid en assertiviteit lastig, zeker in het krachtenveld waarbinnen schoonmakers opereren. Empowerment van schoonmakers, via mondigheid, zelfvertrouwen en zelfrespect begint met taalvaardigheid.

Welke scholing nodig is vatten we samen in het onderstaande schema.

	Blijvers	Groeiers	Vertrek
Basiskennis			
Taalvaardigheid			
Rekenvaardigheid			
Vakkennis en –vaardigheden			
Kennis (nieuwe) schoonmaakmiddelen			
Mentaliteit/ houding			
Assertiviteit (mondigheid)			
Betrokkenheid bij kwaliteit			
Aanpassingsvermogen			
Zelfreflectie			
Zelfvertrouwen/ durf			
Zelfstandig			
Stressbestendigheid			
Communicatie/ sociaal			
Mondigheid			
Inlevingsvermogen			
Sociaal-relatieel/ vaardig			
Commercieel			
Resultaatgerichtheid			
Management/ leiding geven			
Instrueren		Objectleider/ LG	
Coaching en begeleiding		Objectleider/ LG	
Prioriteren/ plannen		Objectleider/ LG	
Besluitvaardigheid		Objectleider/ LG	
Reflectie op gedrag van anderen		Objectleider/ LG	

4.1.5 Scholingsaanbod

Volgens de deelnemers aan de focusgroepbijeenkomst zijn op de benodigde competenties opleidingen en cursussen beschikbaar. Vrijwel alles wordt bovendien vanuit ESF en vanuit de RAS mede gefinancierd. Zo zijn er afspraken over een verplichte taaltraining in het eerste jaar dat een schoonmaker in dienst is. Taalvaardigheid is daarmee 'afgedekt'. Ook is er de verplichte basisopleiding voor schoonmakers waarin alle benodigde competenties aan bod komen. Daarbij horen naast mondigheid, assertiviteit, zelfvertrouwen en empowerment ook resultaatgerichtheid, betrokkenheid bij kwaliteit, initiatief en ondernemend vermogen, aanpassingsvermogen en zelfreflectie. Opgemerkt wordt wel dat scholing wellicht niet voor alles de beste oplossing is.

Mondigheid bijvoorbeeld komt deels met ervaring en met taalvaardigheid, maar is deels ook persoonlijkheid en is in die zin maar beperkt ontwikkelbaar. Ontwikkeling van mondigheid zou dus deels via scholing kunnen, maar ook in het werk zelf moeten worden gestimuleerd en er zou in wervings- en selectieprocedures op kunnen worden gelet. Ook voor de schoonmakers die willen groeien naar een leidinggevende rol is er scholingsaanbod. Het traject coachend leiding geven bevat de belangrijke elementen die nodig zijn voor deze verticale stap. Herhaling van deelname aan het traject lijkt raadzaam, zodat enerzijds schoonmakers die leiding geven zelf hun leiderschap verder kunnen ontwikkelen, maar ook zodat het traject zelf kan worden ontwikkeld aan de hand van inzichten uit de praktijk. De schoonmaakbranche wordt vooralsnog niet gekenmerkt door een sterke scholingscultuur. Gebruik van het beschikbare aanbod blijft dan ook, zo is de algemene opvatting, sterk achter. Daarvoor wordt in de focusgroepen een aantal oorzaken genoemd.

Allereerst zijn werkgevers huiverig om te investeren in arbeidskrachten die bij wijze van spreken morgen voor een andere werkgever werken. De objectgebondenheid van de schoonmakers speelt daarin mogelijk ook een rol. Het branchebelang wordt daarbij snel uit het oog verloren. Dat een schoonmaker die morgen voor een andere werkgever werkt, mogelijk overmorgen weer terug is, staat niet op het netvlies. Deze situatie kan wellicht blijven voortduren zolang het aanbod van schoonmakers volstaat. De verwachting is echter dat, dat zeker op de langere termijn, niet het geval zal zijn. Op dat moment zal de arbeidsmarktkrapte druk gaan uitoefenen op de werkgever om aantrekkelijk te zijn en te blijven voor schoonmaakpersoneel, bijvoorbeeld door werknemers meer werkzekerheid en loopbaanperspectief te bieden en door structureel aandacht te besteden aan functionerings- en ontwikkelgesprekken. De scholingsvraag zal daarmee bij zowel werkgever als werknemer waarschijnlijk ook versneld loskomen.

Volgens de deelnemers aan de focusgroep zijn de schoonmakers zelf ook niet altijd even geïnteresseerd in scholing. Oorzaken liggen volgens hen deels in zelfbeeld en zelfvertrouwen, maar mogelijk ook in de aard van de arbeidscontracten. Deelnemers aan de focusgroepen geven echter wel aan dat de scholingsbereidheid redelijk goed is aan te wakkeren. Daarbij komt dat opleidingsbeleid meestal geen onderdeel is van het personeelsbeleid bij schoonmaakbedrijven. Opleidingsbeleid zou professioneler en strategischer kunnen. Ook daar is echter, zo lijkt het, 'druk' voor nodig. Enerzijds kan arbeidsmarktkrapte voor die druk zorgen, anderzijds kan ook druk vanuit werknemers of een werknemerscollectief een bijdrage leveren. Druk van de werknemer blijft tot voor kort echter beperkt, mogelijk als gevolg van een gebrek aan taalvaardigheid en algemene mondigheid en/of vanwege de tijdelijkheid van contracten. Recente acties op Schiphol worden door de branche wat dit betreft wel als een voorbode gezien van meer werknemersdruk en acties, mogelijk ook gericht op scholingsmogelijkheden.

4.2 Vrachtwagenchauffeurs in beroepsgoederenvervoer

Onderstaande informatie hebben we op verschillende manieren en uit verschillende bronnen verzameld, namelijk:

- Deskresearch (resultaten hoofdstuk 3; Van der Aa, Van Nuland, Viertelhuizen, 2009; Factsheet Arbeidsmarktonderzoek 2009; Transport in cijfers, 2009; Arbeidsmarktonderzoek Beroepsgoederenvervoer, 2009; Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie Kenniscentrum Transport en Logistiek 2009-2010; Studiegids Goederenvervoer 2011).
- Verdiepende interviews (Transport en Logistiek Nederland, FNV Bondgenoten).
- Focusgroepen (Mobiliteitscentrum Transport, SITA, Simon Loos, STAOBB-KNV, VTL).

We hebben de tekst uit deze paragraaf aan alle deelnemers en genodigden van de focusgroepen voorgelegd. Dit betekent dat naast bovengenoemde deelnemers ook FNV Bondgenoten, Syntens, Rijnberg Logistics, Gezond Transport en Den Hartogh hebben kunnen reageren. Opmerkingen hebben we waar relevant verwerkt.

4.2.1 Beschrijving van de doelgroep

Aantal en opleidingsniveau

- Er zijn in 2009 ongeveer 125.000 vrachtwagenchauffeurs werkzaam in Nederland. Daarvan hebben er ongeveer 80.000 geen startkwalificatie, zo laten CBS gegevens zien. Ongeveer 60% van de vrachtwagenchauffeurs beschikt daarmee volgens de CBS gegevens niet over een startkwalificatie. Dat percentage is sinds 2000 licht gedaald.
- Kanttekening is dat uit verdiepende studie (interviews en focusgroepen) blijkt dat ongeveer 80% van de vrachtwagenchauffeurs wel beschikt over een chauffeursdiploma (vakopleiding). Dat diploma is vergelijkbaar met een startkwalificatie. Dat zou impliceren dat niet 60%, maar ongeveer 12% (1/5^e van 60%) niet over een startkwalificatie beschikt.

Achtergrondkenmerken werknemers

- Vrouwen en alloctonen lijken zich minder aangetrokken te voelen tot het beroep. In de branche werken vooral autochtone mannen.
- Licht vergrijsde populatie (2009; gemiddeld leeftijd chauffeurs +/-43 jaar).
- De scholingsdeelname onder chauffeurs is gemiddeld in vergelijking met andere groepen lager opgeleiden. Er is voor de branche een regeling voor verplichte nascholing (Richtlijn Vakbekwaamheid) die bijdraagt aan de scholingsdeelname. Buiten verplichte scholing is de scholingsdeelname echter beperkt.

Achtergrondkenmerken werk

- Vrachtwagenchauffeurs verdienen een relatief laag basisloon en ze maken verhoudingsgewijs lange werkweken. Mogelijk is er een verband tussen het lage basisloon, de lange werkweken en de nacht en weekenddiensten. Vrachtwagenchauffeurs zouden lange dagen kunnen maken en op ongebruikelijke uren willen werken om hun lage basisloon aan te vullen.
- Er is sprake van relatief 'stabiele' arbeidsrelaties: weinig tijdelijk werk, weinig deeltijdwerk.
- Veel chauffeurs zijn werkzaam in het midden- en kleinbedrijf.
- Laageletterdheid is een aandachtspunt bij oudere chauffeurs (vrachtbrieven).
- Er is sprake van een relatief zware (fysieke) belasting:
 - veel avond/nachtwerk;
 - gevaarlijk werk;
 - eenzaam, zittend, weinig beweging, klachten bewegingsapparaat.
- Er is sprake van een relatief hoge 'sociale' belasting, onder andere door de onbalans tussen werk en privé.
- Vrachtwagenchauffeurs werken relatief lang in dezelfde baan, bij dezelfde baas ('eens een chauffeur, altijd een chauffeur').
- Verdieping laat vele vernieuwingen zien die het werk volgens de deelnemers aan de focusgroep-bijeenkomsten enerzijds 'verschrallen', maar die het werk anderzijds ook compliceren:
 - Verschraling is er door de intrede van boordcomputers en navigatie, waardoor kaartlezen en improviseren minder nodig is. Ook door het verdwijnen van douane en de daarbij behorende formaliteiten binnen de EU en de 'elektronisering' van de vrachtwagen zelf is het beroep van vrachtwagenchauffeur 'verschraald'.
 - Het beroep is tegelijkertijd echter ook complexer geworden. Regelgeving rond rust- en rijtijden, belading enzovoorts maken het werk moeilijker.

4.2.2 Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt

Vraag naar vrachtwagenchauffeurs blijft, maar verandert:

- In 2010 nam de werkgelegenheid nog licht af. De economische recessie was daar mede voor verantwoordelijk. Er waren minder vacatures en één op de 6 à 7 bedrijven heeft zelfs een overschot. Dat laatste geldt volgens de geraadpleegde experts waarschijnlijk vooral voor kleinere bedrijven en in bepaalde regio's. De personeelsoverschotten worden in bedrijven van gemiddelde grootte weggewerkt door inkrimping van de flexibele schil (ZZP-ers).
- Tot 2015 wordt door de branche naar 58.000 nieuwe chauffeurs gezocht. Dat is vooral vervangingsvraag (49.000) doordat chauffeurs met pensioen gaan of om andere redenen vertrekken. Er wordt echter ook een geringe uitbreidingsvraag verwacht (9.000 nieuwe banen).
- Eenvoudig nationaal en internationaal van A naar B vervoer lijkt steeds minder door de goed opgeleide Nederlandse vrachtwagenchauffeurs te gaan gebeuren en steeds meer door minder goed geschoolde buitenlandse chauffeurs. Deze markt zal dan ook naar verwachting steeds meer door buitenlandse bedrijven worden overgenomen. Daardoor zal de Nederlandse vrachtwagenchauffeur zich mogelijk meer toeleggen op complex vervoer, vervoer van grote stukken, gevaarlijke stoffen of koelvervoer. De kennis die gevraagd wordt van de Nederlandse chauffeur die een dergelijke stap maakt, verandert, net als de eisen aan betrouwbaarheid en stiptheid.
- De sector is zeer conjunctuurgevoelig. Eén en ander hangt dus sterk af van het tempo waarin de economie in de komende jaren zal aantrekken.
- Andere ontwikkelingen die van invloed zijn op de vraag naar chauffeurs:
 - Handelsbarrières binnen de Europese Unie vallen verder weg. Daardoor vindt productieverplaatsing plaats naar bijvoorbeeld MOE-landen (i.e. Midden- en Oost Europese landen). Dat stuwt de vraag naar chauffeurs op. Het is echter de vraag of dat de vraag naar Nederlandse vrachtwagenchauffeurs ook doet toenemen. Het zal immers meestal gaan om eenvoudig transport van A naar B. De concurrentie met buitenlandse chauffeurs is in die markt groot.
 - Koopkracht van burgers in bijvoorbeeld de MOE-landen versterkt. Daardoor ontstaat ook meer vraag naar producten en dus meer vraag naar transport.
- Nederlandse vervoerders vestigen zich meer en meer ook in de MOE-landen zelf. De regiefunctie (logistiek management) blijft dan in Nederland, chauffeurs van elders gaan echter vervoeren.

Aanbod van arbeid blijvend onder druk door:

- Instroom vanuit onderwijs en dus instroom van jongeren in de sector loopt terug en zal niet volstaan om de tekorten in 2015 op te vangen.
- Zij-instroom is beperkt, mogelijk deels vanwege de hoge kosten van het verplichte chauffeursdiploma.
- Intenties om instroom van vrouwen en allochtonen te stimuleren.

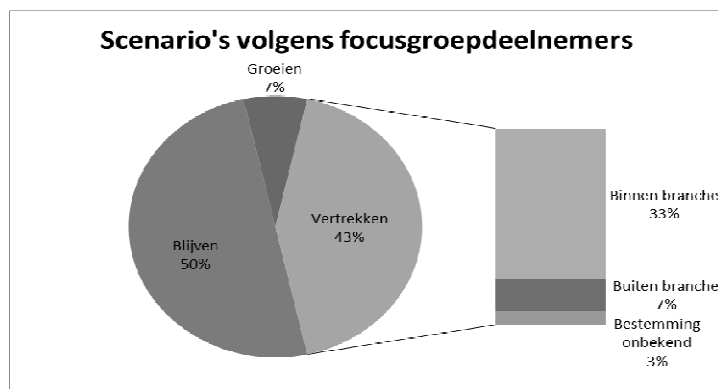
Per saldo:

- Werkgelegenheid blijft de komende jaren naar verwachting op orde. Er wordt door de branche een uitbreidingsvraag verwacht van ongeveer 9.000 en een vervangingsvraag van 49.000 chauffeurs.
- Het werk voor de Nederlandse chauffeurs wordt mogelijk wel complexer en/of gespecialiseerder. Vooralsnog voldoen de chauffeurs echter aan de gestelde eisen. Uitdaging is om nieuwe chauffeurs te werven voor dit complexere werk en zittende chauffeurs te helpen door te stromen.

- Uitdaging voor de branche is om (zij)-instroom op te voeren en voortijdige uitstroom terug te dringen. Dat heeft implicaties voor het scholingsbeleid, maar ook voor beleid rond arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

4.2.3 Loopbanen (blijven, groeien of vertrekken)

Voor de beschrijving van de loopbaanperspectieven van vrachtwagenchauffeurs zijn we in de focusgroepen nagegaan in hoeverre vrachtwagenchauffeurs die nu in de sector werkzaam zijn, naar verwachting van de deelnemers nog tot hun 65^{ste} zullen blijven, zullen groeien of zullen vertrekken met een al dan niet bekende bestemming. Aan de focusgroep is deelgenomen door vertegenwoordigers van Mobiliteitscentrum Transport, SITA, Simon Loos, STAORB-KNV en VTL (zie ook bijlage A).



4.2.3.1 Blijven

De inschatting van de deelnemers aan de focusgroep is dat de helft van de vrachtwagenchauffeurs die nu werken in de branche dat ook zal kunnen en willen blijven doen tot het 65^{ste} levensjaar. Om te kunnen blijven werken als vrachtwagenchauffeur is wel bijscholing nodig. Dat impliceert een behoefte aan scholing op *wetgeving (belading en verplichte rij- en rusttijden), besturen, navigeren en communiceren in de moderne vrachtauto (krachtiger motor, boordcomputer en navigatie), gedisciplineerd rijden (op tijd, minder schade), vooruitdenken en stadsdistributie*.

Daarnaast zou scholing betrekking moeten hebben op een versterking van de *pro-activiteit* van chauffeurs zelf (*ondernemend vermogen*) waar het gaat om de eigen ontwikkeling (ten behoeve van het werk als chauffeur, maar ook voor de eigen ontwikkeling loopbaan). Werknemers kunnen gemotiveerd worden om te scholen door hen bijvoorbeeld regelmatig in aanraking te laten komen met de toekomst en de eisen die die toekomst aan hen zal stellen. Motivatie en plezier in het werk zijn de sleutelbegrippen en de vrachtwagenchauffeur zelf zou geprikkeld moeten worden om dat plezier en die motivatie ook zelf op peil te houden.

4.2.3.2 Groeien

Van de 100 vrachtwagenchauffeurs die nu werkzaam zijn, zal volgens de deelnemers aan de focusgroepbijeenkomst zo'n 40% kunnen en willen groeien in het huidige beroep (7%) of vertrekken richting een ander beroep in het beroepsgebedenvervoer (33%). Een aantal groeimogelijkheden wordt door deelnemers aan de focusgroep genoemd:

- Chauffeur → Warehouse/ logistiek
- Chauffeur → Planner
- Chauffeur → Speciaal transport
- Chauffeur → Mentorchauffeur
- Chauffeur → ZZP/ondernemer

Er zijn dus enkele groeimogelijkheden, maar deze mogelijkheden worden weinig gebruikt. Doorgroei naar warehouse en logistiek wordt door chauffeurs zelf eerder als een horizontale beweging gezien, niet als 'groei'. Er zijn volgens de deelnemers aan de focusgroep géén specifieke (extra) competenties nodig voor deze overstap.

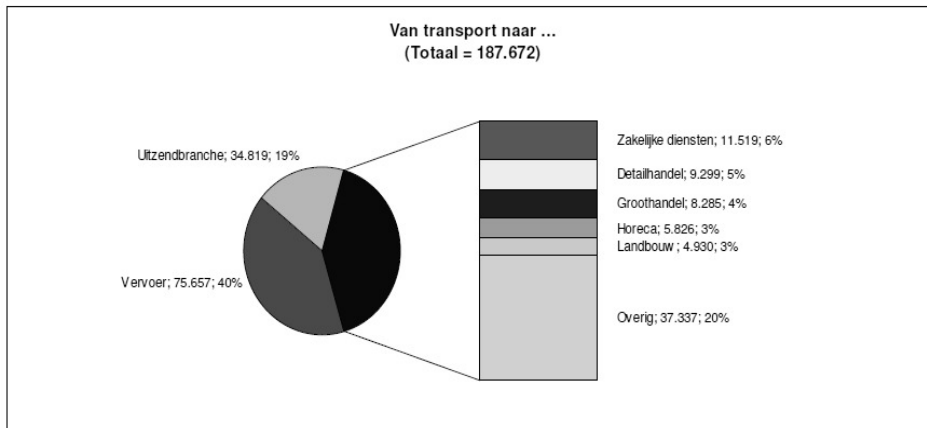
Een andere optie die wordt genoemd is doorgroei naar planner. Planners functioneren volgens de deelnemers aan de focusgroepen minimaal op MBO3 niveau en is dus te beschouwen als verticale groei. De overstap wordt door de vrachtwagenchauffeurs echter niet echt als een promotie gezien. Om als chauffeur door te kunnen groeien naar de functie van planner is allereerst *oog voor de gezondheid en het welzijn van chauffeurs* nodig. Daarvoor is vooral *inlevingsvermogen* gewenst en dat komt mogelijk mede met *praktijkervaring als chauffeur*. Ervaring is sowieso van belang voor planners. Andere competenties die van belang zijn voor een overstap naar planner, zijn *communicatieve en commerciële vaardigheden, stressbestendigheid, resultaatgerichtheid en computervaardigheden*. Op dit moment is er overigens een trend dat een steeds kleiner percentage van de planners ooit zelf als chauffeur heeft gewerkt. Dat is volgens de focusgroepeelnemers een nadeel. De taak van planners ligt mede om die reden vooral bij het rijdend houden van de vrachtwagens en nog veel minder bij het welzijn van de chauffeurs. Om chauffeurs langer inzetbaar te houden zou er meer oog moeten zijn voor hun gezondheid en welzijn. Dit zou ook tot de taken van planners kunnen worden gerekend. Als chauffeurs worden opgeleid tot planner dan zou dit een onderdeel kunnen zijn van hun scholing.

Doorgroeien naar speciaal transport is het derde, belangrijke, groeipad. Als gezegd lijkt het erop dat het eenvoudige A naar B transport op de Nederlandse transportmarkt meer en meer zal worden uitgevoerd door buitenlandse chauffeurs en buitenlandse transportondernemingen. De Nederlandse transportondernemingen maken daarbij mogelijk een geleidelijke beweging naar hoogwaardig en gespecialiseerd transport. Daar kunnen vrachtwagenchauffeurs in meegroeien door zich te specialiseren in bepaalde vormen van dat speciaal transport, bijvoorbeeld transport van gevaarlijke stoffen, levende dieren of koeltransport. Voor een dergelijke groei is vooral *speciale vakkennis* nodig. Het pad richting mentorchauffeur is niet echt een groeipad, aldus de deelnemers aan de focusgroep. Ervaren chauffeurs doen het mentor-chauffeurschap er meestal bij. Het gaat bij mentor-chauffeurschap vooral om het doorgeven van ervaring en vakinhoudelijke kennis. Fulltime mentorchauffeurs zijn er nauwelijks en het zijn voornamelijk oudere krachten. Ervaring is de belangrijkste 'competentie' die een chauffeur nodig heeft om als mentorchauffeur te kunnen optreden. Daarnaast gaat het vooral om *communicatieve vaardigheden*. Het laatste groeipad is het pad naar zelfstandig ondernemer. Om als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan is bij de vrachtwagenchauffeurs kennis nodig van het ondernemersvak (*wet- en regelgeving, marketing, plannen, administratie, calculatie, communicatie*). Speciaal voor dit ontwikkelpad heeft VTL een aantal ondernemersopleidingen ontwikkeld, niet alleen voor het nationale en internationale beroepsgoederenvervoer, ook voor het taxibedrijf of het busbedrijf.

4.2.3.3 Vertrekken

Hoewel vertrek naar andere sectoren of andere beroepen binnen de branche op de middellange termijn ongewenst is gezien de verwachte tekorten aan chauffeurs, is de verwachting dat zo'n 10% van de chauffeurs niet tot hun 65^{ste} in de branche werkzaam zal blijven. De branches die het meest voor de hand liggen als bestemming, zijn het openbaar vervoer, internationaal busvervoer en combibedrijven (bussen, touringcars, taxi's). Ook ambulancevervoer wordt genoemd. Onderzoek van TNO in opdracht van de RWI naar baan-baan-mobiliteit in de periode 2002-2005 bevestigt dat werknemers in de transportsector die van baan veranderen in belangrijke mate binnen de vervoersbranche blijven (40%) (zie figuur 4.2).

Figuur 4.2 Baan-baan mobiliteit vanuit de sector transport (2002-2005)



Bron: Zwinkels et al., 2009

Er is in al deze gevallen niet echt sprake van 'groei', aldus de deelnemers aan de focusgroep. Het niveau waarop het werk wordt verricht is ongeveer vergelijkbaar. Er zijn echter wel degelijk andere competenties vereist. Vooral *communicatievaardigheden* zijn relevant. Vrachtwagenchauffeurs werken immers vooral in een isolement, waar chauffeurs van touringcars en taxi's juist intensief contact hebben met klanten en reizigers. Voor het ambulancetransport is zelfs een echt andere opleiding nodig. Omscholing is dan aan de orde.

Belangrijke competenties voor een overstap naar het openbaar vervoer zijn *klantgerichtheid* en *servicegerichtheid*. De ervaring is overigens tot nog toe dat vrachtwagenchauffeurs niet snel overstappen naar openbaar vervoer of touringcar. Scholing gericht op klantcontact lijkt zinvol.

Chauffeurs die uit de branche vertrekken gaan in de meeste gevallen pas zoeken als ze fysiek niet meer verder kunnen als chauffeur. Ze zijn dan vaak al op hogere leeftijd, waardoor omscholingstrajecten niet meer voor de hand liggen. Potentiële werkgevers hebben ook meestal niet de bereidheid nog fors te investeren in een dergelijk traject. Van belang is om die reden dat chauffeurs worden gestimuleerd en ondersteund om zich in een eerder stadium en niet als het al te laat is, te oriënteren op loopbaanmogelijkheden binnen, maar vooral ook buiten de branche. *Loopbaanoriëntatie* maakt inmiddels deel uit van de MBO opleiding (leren, loopbaan, burgerschap). Maar ook voor ervaren krachten die al langer in de branche werken zou versterking van oriëntatie op de eigen loopbaan wenselijk zijn.

4.2.4 Scholingsnoodzaak

De conclusie die we trekken uit bovenstaande is dat de scholingsnoodzaak voor vrachtwagenchauffeurs vooral ligt in vakinhoudelijke bijscholing om ontwikkelingen in het beroep te kunnen volgen. Verder dient de aandacht zich te richten op het stimuleren van instroom en het beperken van uitstroom, gezien de verwachte tekorten. Om de uitstroom te beperken ligt in eerste instantie werken aan arbeidsomstandigheden, gezondheid en leefstijl voor de hand. Scholing kan daar ook een rol in spelen.

Voor de blijvers en groeiers is de vakinhoudelijke scholing er in voldoende mate, aldus de deelnemers aan de focusgroepbijeenkomst. Aan nieuw vakinhoudelijk scholingsaanbod is geen directe behoefte (verwezen wordt o.a. naar de Studiegids 2011 Goederenvervoer van VTL, www.vtl.nl). We constateren wel een groeiende behoefte aan *ondernemend vermogen* en *pro-activiteit* (nemen van eigen verantwoordelijkheid).

Binnen de branche is op dit moment nog nauwelijks sprake van een cultuur, waarbij het vanzelfsprekend is na te denken over volgende loopbaanstappen als werken in de huidige functie (bv. bij fysieke klachten) niet meer mogelijk is. Belangrijk is om werknemers te stimuleren na te laten denken over volgende loopbaanstappen en hierbij de benodigde ondersteuning te bieden. Dat begint al met het goed gestructureerd voeren van gesprekken over de toekomst (functioneringsgesprekken, POP gesprekken, loopbaangesprekken en/of ontwikkelgesprekken). Deze gesprekken hebben tot doel de oriëntatie van chauffeurs op hun eigen toekomst te versterken. Om de inzetbaarheid van vrachtwagenchauffeurs te verduurzamen is dus niet alleen scholing van henzelf van belang, maar ook scholing van hun leidinggevenden of hun planners op het structureel en goed voeren van gesprekken over ontwikkeling. Vanuit Gezond Transport wordt hiertoe al een en ander ondernomen. Zo zal in Maart 2011 een demo-site in de lucht zijn, waarop vooral levensfasebewust personeelsbeleid onder werknemers bekend wordt gemaakt. Dat zal gebeuren aan de hand van een tiental praktijkvoorbeelden. Voor werknemers wordt een brochure in de vorm van een landkaart ontwikkeld, waarop de analogie van een rit wordt vertaald naar de loopbaan (tank je wel eens bij, neem je de juiste afslag, mijd doodlopende wegen etc.). De site en de brochure worden ontwikkeld in opdracht van de sociale partners in de sector.

Om de al werkende chauffeurs de pensioenleeftijd te laten halen, zijn ook gezondheid en vitaliteit belangrijke onderwerpen. Scholing kan helpen chauffeurs zich bewust te laten worden van ongezond gedrag en de effecten ervan op de eigen toekomst. Ook scholing voor leidinggevenden waardoor zij beter in staat zijn chauffeurs te helpen hun leefstijl te verbeteren lijkt interessant.

Welke scholing nodig is vatten we samen in het onderstaande schema.

	Blijvers	Groeiers	Vertrek
Basis			
Gezondheid/ vitaliteit			
Vakkennis en –vaardigheden			
ICT kennis en vaardigheden (o.a. ook boordcomputers)		Planner/ operator	
Logistieke kennis (processen)		Planner/ operator	
Wetgeving (rij- en rusttijden)			
Stadsdistributie			
Materiaalkennis (zowel vrachtwagen als lading)			
Mentaliteit/ houding			
Toekomstgericht			
Gemotiveerd			
Leerbereidheid			
Flexibiliteit			
Pro-activiteit			
Stressbestendigheid		Planner	
Communicatie/ sociaal			
Communicatief vaardig		Mentor	
Inlevingsvermogen		Planner	
Commercieel			
Resultaatgerichtheid		Planner	
Klantgerichtheid/ dienstverlenend		Planner	
Commercieel inzicht			
Ondernemerschap			

4.2.5 Scholingsaanbod

Het scholingsaanbod voor vrachtwagenchauffeurs is vrij uitgebreid. Zeker voor de blijvers. Er is een MBO 2 opleiding chauffeur (BOL en BBL). Voor het MBO-2 diploma chauffeur leert een chauffeur niet alleen vak kennis, maar ook bijvoorbeeld Nederlands, Duits en (Leren, Loopbaan, Burgerschap) en rekenen. Samen met het C rijbewijs en de examens voor code 95 (verplichte nascholing) vormt dit het MBO2 diploma. Als een chauffeur alleen zijn code 95 examens aflegt en het vrachtwagenrijbewijs heeft, beschikt hij wel over een vakdiploma en een beroepskwalificatie, maar niet over een diploma op startkwalificatieniveau.

In de Studiegids Goederenvervoer 2011 van VTL staan bovendien meer dan 100 vakinhoudelijke trainingen en opleidingen voor het goederenvervoer en ook tientallen scholingstrajecten voor doorstroom naar warehouse, op- en overslag en opleidingen voor planners, teamleiders en andere leidinggevende rollen. Het aanbod bevat bovendien enkele branche-overstijgende trajecten, zoals de opleidingen wegvervoer Bus en wegvervoer Taxi, opleidingen voor vrachtwagenchauffeurs die een eigen onderneming willen starten en een tiental opleidingen en trainingen gericht op gezondheid en arbo (zie ook www.vtl.nl). Het opleidings- en ontwikkelingsfonds van de sector transport en logistiek (SOOB) biedt de mogelijkheid subsidie aan te vragen voor scholing bij gecertificeerde instituten.

Er is voor de branche een regeling voor verplichte nascholing (Richtlijn Vakbekwaamheid) die bijdraagt aan de scholingsdeelname. De regeling verplicht chauffeurs om per 5 jaar minimaal 35 uur aan scholing deel te nemen. De vakinhoudelijke opleidingen in de Studiegids tellen vrijwel allemaal mee voor deze 35 uur. Die opleidingen zijn nodig om als chauffeur aan het werk te blijven en om zich te specialiseren. Dat geldt niet voor de meer algemene 'groei'-trajecten (management) en ook minder voor de branche-overstijgende 'vertrekkers'-trajecten. De trainingen planner wegtransport en de trainingen fysieke belasting, veilig werken en leefstijl worden wel meegeteld voor de regeling.

De bekendheid, het gebruik en het rendement lijken te kunnen worden verbeterd, hoewel de scholingsdeelname onder vrachtwagenchauffeurs op een gemiddeld niveau ligt. Ruim één derde van de vrachtwagenchauffeurs nam in 2009 deel aan interne of externe scholing. In 2007 en in 2008 was dat ook al zo. Buiten de verplichte bijscholing is de deelname aan opleidingen, trainingen en cursussen beperkter. Mogelijke oorzaken zijn volgens de deelnemers aan de focusgroep een gering geloof in eigen leervermogen en het niet zien van een noodzaak tot scholing door de chauffeurs, maar ook terughoudendheid bij werkgevers vanwege de (verlet)kosten en de lange werkweken.

Deelnemers in de focusgroepen wijzen er ten slotte op dat een substantieel deel van de in het verleden opgeleide chauffeurs inmiddels niet meer in de branche werkzaam is en dat 35 uur in 5 jaar niet bijster veel is, gezien de ontwikkelingen in de sector. Dat recent opgeleide chauffeurs de branche verlaten, heeft vooral te maken met de onregelmatigheid van het werk en de onverenigbaarheid van het werk met een regelmatig privé-leven. Vooral van de toch al niet grote groep jonge instromers houdt een te groot deel het werk zelf relatief snel voor gezien.

Voor groeiers is het scholingsaanbod groot. Er zijn trajecten voor zowel de doorstroom naar planner, bijvoorbeeld via een erkend BBL traject (Planner Wegtransport), als voor de doorstroom naar mentorchauffeur en specialist (bijvoorbeeld pluimvee, kiepauto, sierteelt, zeecontainer en andere). Aan de trajecten voor planners wordt volgens de deelnemers aan de focusgroep ook goed deelgenomen. Dat is vooral de laatste jaren het geval. Er worden geen directe lacunes ervaren in het scholingsaanbod voor groeiers. Wel wordt expliciet aandacht gevraagd voor het voeren van ontwikkel- en functioneringsgesprekken met vrachtwagenchauffeurs, onder andere ook over gezondheid en leefstijl.

Voor vertrekkers is scholing volgens de deelnemers aan de focusgroepen niet echt een issue. Stages, bijvoorbeeld op een bus of een touringcar, lijken een betere weg om mensen kennis te laten maken met mogelijkheden elders. Mobiliteitscentrum Transport heeft de ervaring dat plaatsen van vrachtwagenchauffeurs op personenvervoer in beginsel moeizaam is. Bij de kleine groep die een dergelijke overstap gemaakt heeft is het wel goed gegaan. Voor een dergelijke overstap is dan wel enige training in communicatie, dienstverlening en klantgerichtheid nodig. Het scholingsaanbod op dergelijke competenties is voorhanden.

4.3 Gastheer, -vrouw in de horeca

Onderstaande informatie hebben we op verschillende manieren en uit verschillende bronnen verzameld, namelijk:

- Deskresearch (resultaten hoofdstuk 3; Arbeidsmarktanalyse 2010; Beroepscompetentieprofiel gastheer/gastvrouw; Jaarverslag Kenwerk 2009; Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2010-2011; www.kenniscentrumhoreca.nl).
- Verdiepende interviews (Kenwerk, FNV Horeca).
- Focusgroepen (Kenwerk, Koninklijke Horeca Nederland, Hotel Theater Figi& Slot Zeist, Mercure Hotel, Bilderberg).

We hebben de tekst uit deze paragraaf aan alle deelnemers en genodigden van de focusgroepen voorgelegd. Dit betekent dat naast bovengenoemde deelnemers ook Stichting Vakbekwaam Horeca, Landstede, KPC Groep, FNV Horeca, CNV Vakmensen en hotel Savarin hebben kunnen reageren. Opmerkingen hebben we waar relevant verwerkt.

4.3.1 Beschrijving van de doelgroep

De Gastheer, -vrouw werkt over het algemeen in hotel-/restaurantbedrijven. Hij of zij heeft kennis van en producten en bereidingswijzen en informeert en adviseert gasten hierover. Indien er sprake is van cateringwerkzaamheden op locatie, voert hij of zij tevens full-service werkzaamheden uit. Hij of zij voert de werkzaamheden uit in opdracht van een leidinggevende.

Bron: Kenwerk (2007), Kwalificatiedossier Medewerker bediening/fastfood/café-bar 2006-2007, uitstroomdifferentiatie Gastheer.

Aantal en opleidingsniveau

- In 2009 zijn er ongeveer 120.000 gastheren/gastvrouwen aan het werk. Daarvan beschikt ongeveer de helft niet over een formele startkwalificatie, zo laten CBS gegevens zien. Dat percentage is sinds 2000 vrijwel gelijk gebleven. Opvallend is de lichte daling tot aan 2006, die in periode 2006-2009 weer teniet is gedaan.

Achtergrondkenmerken werknemers

- De man/vrouw verdeling is ongeveer 50/50.
- Jonge populatie (2009; gemiddeld 32 jaar). Daar zijn de koks ook bij meegerekend.
- Veel jongeren werken in de branche in een bijbaantje (+/- 41%).

Achtergrondkenmerken werk

- Instabiele arbeidsrelaties: veel tijdelijk werk, veel deeltijdwerk, vaak geen vast aantal uren (oproep) en korte verblijfsduren, mede als gevolg van grote aantal mensen die het werk doen als bijbaantje naast de studie.
- Jongeren in de horeca die in bijbaantjes werken doen dat werk over het algemeen maar kort. Voor de gastheren en gastvrouwen die het werk als hoofdbaan hebben en dus langere tijd achtereen werkzaam zijn gelden risico's van slijtage.
- Het werk is zowel fysiek als psychisch (sociaal) relatief zwaar. Het "zware en stressvolle werk, de onregelmatige diensten, het geringe salaris en de beperkte doorgroei mogelijkheden zijn belangrijke redenen voor vertrek volgens deelnemers aan de focusgroep.

- Vanuit de horeca is er een hoog uitstroomrisico naar werkloos en niet-participatie, zo bleek in hoofdstuk 3. Het is niet duidelijk voor welke beroepsgroepen dat geldt en of ook de gastheren/-vrouwen vaak uitstromen naar werkloos of niet-participatie.
- Het is een populaire branche voor instroom, maar binden is lastig, "Afwisselend, werksfeer en werken met klanten" zijn redenen voor instroom.
- Scholingsdeelname in de horeca is gering (zie tabel B7 in bijlage).

4.3.2 Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt

De vraag naar gastheren en gastvrouwen blijft in aantal gelijk, de aard verandert:

- Dalende omzet impliceert dalende werkgelegenheid, men verwacht dus géén uitbreidingsvraag (extra banen). Vooral in de partycatering, fast-servicesector en hotelsector, verwacht men geen uitbreidingsvraag, wel blijvende vervangingsvraag.
- Hoog verloop door tijdelijke contracten, veel bijbaantjes, daardoor ook een structurele vervangingsvraag vanwege de aard van de branche.
- Vervangingsvraag is niet (meer) op VMBO niveau, wel op MBO niveau.
- Het werk van de gastheren en gastvrouwen is werk op het MBO niveau dat nu nog wordt gedaan door ervaren krachten met hooguit een VMBO diploma.

Aanbod van arbeid blijvend onder druk:

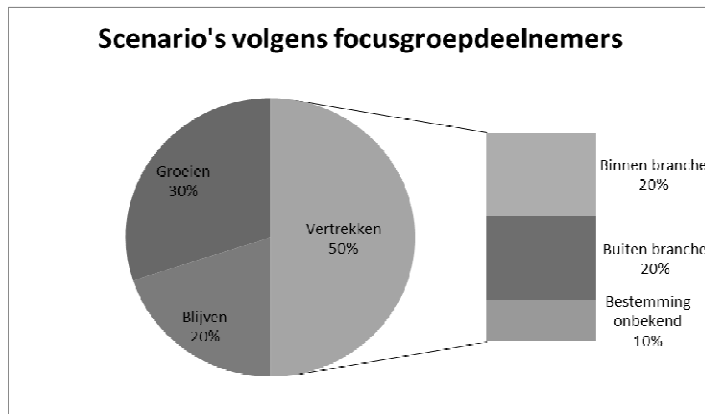
- Er is sprake van een 'matig' opleidingsrendement: 37% van de gediplomeerden MBO horeca werkt ook in de horeca, daardoor weinig stabiele instroom.
- Enige concurrentie is er vanuit de zorg en vanuit detailhandel, maar ook vanuit contractcatering en schoonmaak (horeca wel een populaire branche voor jonge instroom).
- Op zichzelf is er voldoende aanbod. Het is niet moeilijk mensen te vinden, het is wel lastig om mensen met de juiste instelling en motivatie te vinden.
- Het aanbod zit bovendien vooral op VMBO niveau. Dat volstaat niet voor de functie van gastheer/gastvrouw.
- Vasthouden van de juiste mensen blijkt een nog grotere uitdaging.

Per saldo:

- Geen grote uitbreiding verwacht, wel blijvende vervangingsvraag door hoog verloop en daarmee gunstige vooruitzichten voor de werknemers.
- Aansluiting aanbod van VMBO bij vraag naar MBO impliceert dreiging structurele mismatch.
- Genoeg instroom en aanvoer, maar moeilijk om goed gekwalificeerd personeel met de juiste instelling en betrokkenheid te vinden en te behouden.
- Arbeidsmarktperspectieven voor gastheren/gastvrouwen zijn al met al goed.

4.3.3 Loopbanen (blijven, groeien of vertrekken)

Voor de beschrijving van de loopbaanperspectieven van gastheren en gastvrouwen zijn we in de focusgroepen nagegaan in hoeverre gastheren en gastvrouwen die nu in de sector werkzaam zijn, naar verwachting van de deelnemers nog tot hun 65^{ste} zullen blijven, zullen groeien of zullen vertrekken met een al dan niet bekende bestemming. We hebben de deelnemers gevraagd daarbij de scholieren en studenten in bijbaantjes niet mee te tellen. Aan de focusgroep is deelgenomen door vertegenwoordigers van Bilderberg groep, Mercure, Koninklijke Horeca Nederland, Kenwerk en AF&BM, Association of Food & Beverage Management (zie ook bijlage A).



4.3.3.1 Blijven

Een op de vijf gastheren en gastvrouwen die het beroep nu uitoefent zal dat, zo verwachten de deelnemers aan de focusgroep, ook willen en kunnen blijven doen. Dat is exclusief de studenten en scholieren in bijbaantjes. De deelnemers aan de focusgroep betwijfelen of gastheren/gastvrouwen er nu ook echt zelf voor kiezen dat beroep te blijven uitoefenen tot hun 65^{ste}. De meesten willen volgens hen wel doorgroeien. Dat is voor deze 20% dus niet weggelegd. De deelnemers achten het wel wenselijk dat gastheren/gastvrouwen wat langer in die functie zouden blijven. Ze weten veel en het zijn vaak ook betrouwbare krachten op wie je kunt bouwen.

Om te kunnen blijven is allereerst nodig dat gastheren/gastvrouwen *meegaan met de tijd*. Dat impliceert dat ze accepteren dat traditionele waarden en normen veranderen, dat klanten, maar ook collega's, management en werkomgeving veranderen. Daar moeten ze mee om kunnen gaan. Ze moeten die veranderingen accepteren en er vervolgens ook naar handelen. *Aanpassingsvermogen* en *inlevingsvermogen* zijn kerncompetenties. Dat impliceert bijvoorbeeld dat gastheren en gastvrouwen goed inhaken op de grotere culturele diversiteit van klanten en collega's. Die grotere diversiteit heeft consequenties voor de serviceverwachting bij klanten en dus voor de gevraagde service en klangerichtheid. *Service- en klantgerichtheid* is volgens de deelnemers aan de focusgroep niet volledig te scholen. Het is geen trucje dat gastheren en gastvrouwen kunnen leren en toepassen. Het is persoonlijkheid. Gastheren en gastvrouwen moeten service niet alleen toepassen, maar ze moeten het ook *willen* toepassen. Servicegerichtheid moet dus zoveel mogelijk geïnternaliseerd zijn. Intrinsieke motivatie en het vasthouden en onderhouden daarvan is een must.

Andere verwachtingen van de gastheren en gastvrouwen die blijven zijn dat ze sneller en efficiënter gaan werken, dat ze ten allen tijde kunnen entertainen en een goed verhaal hebben voor de klant. Niet alleen over producten zelf en over bereidingswijzen maar ook, en dat wordt in de toekomst steeds belangrijker, over de manier waarop producten zijn geteeld. Onderhoud van de *product- en proceskennis* is daarvoor een vereiste. Onderhoud van deze kennis vraagt van de gastheren en gastvrouwen bovendien om een grote *leerbereidheid*, een behoorlijk *leervermogen* en het *vermogen om zelf, maar ook met anderen te reflecteren op het eigen handelen* en op de consequenties van dat handelen voor collega's en klanten. Zelfreflectie speelt daarin een belangrijke rol. Niet alleen op het eigen handelen, maar ook op de eigen kennis en de eigen vaardigheden. Mede in relatie tot dat gevraagde leer- en selectieve vermogen lijkt het minimale opleidingsniveau geleidelijk te verschuiven van een VMBO naar een MBO niveau, óók voor de 'blijvers'.

Omgaan met (culturele) verschillen en veranderingen, service- en klantgerichtheid, maar ook reflectie met anderen op het eigen handelen en dat van collega's vragen ten slotte, nog meer dan al het geval was, om een redelijke tot goede *beheersing van de Nederlandse taal*. *Beheersing van het Engels* en wellicht zelfs nog een derde taal wordt voor de gastvrouw/gastheer ook steeds belangrijker. Niet alleen om te *communiceren* met een steeds breder aanbod van klanten, maar ook om goed te communiceren met een steeds internationaler personeelsbestand in de horeca.

4.3.3.2 Groeien

Ongeveer een derde van de gastheren/gastvrouwen zou volgens de deelnemers aan de focusgroep kunnen en ook willen groeien in het beroep dat ze nu hebben. Doorgroei in de functie zelf is mogelijk door middel van opscholing van gastheer/gastvrouw op niveau 2, via zelfstandig gastheer/gastvrouw op niveau 3 naar leidinggevende op niveau 4. De deelnemers aan de focusgroep noemen doorgroei naar leidinggevende wel wat anders dan groei in de functie. Doorgroei *in het vak* zelf houdt wel op bij zelfstandig gastheer/gastvrouw. Dat impliceert volgens de deelnemers in de focusgroep dat de gastheer/gastvrouw die het vak 20 jaar uitoefent, in principe op hetzelfde niveau staat als de beginnende zelfstandige gastheer/gastvrouw. Deelnemers aan de focusgroep geven overigens aan dat een opleiding op MBO niveau 2 eigenlijk onvoldoende is voor de moderne gastheer/gastvrouw. Er is meer nodig. Daarbij volstaat opleiding alleen echter niet. Waar het ook om gaat is praktijkervaring of, zoals de deelnemers in de focusgroep het omschrijven: 'levenservaring'.

Behalve groei in het vak zelf (tot zelfstandig gastheer/gastvrouw) is er nog een vijftal andere groeiscenario's geschetst:

- Gastheer/gastvrouw → Chef de rang/ eerste medewerker (verticaal)
- Gastheer/gastvrouw → Supervisor (verticaal)
- Gastheer/gastvrouw → Restaurantmanager/ Food & Beverage Manager (hotel) (verticaal/management)
- Gastheer/gastvrouw → Sommelier (specialisatie)

Deze groeipaden zijn overigens vooral beschikbaar in de grotere ondernemingen. Voor gastheren en gastvrouwen die bij kleinere bedrijven werken, zijn de genoemde paden mogelijk wel interessant, maar ze zullen er dan in veel gevallen voor van werkgever moeten veranderen.

Om te kunnen groeien naar de leidinggevende functies van supervisor, restaurantmanager en F&B manager zijn allereerst leidinggevende capaciteiten van belang. Het gaat dan vooral om *coaching* van mensen. Dat is volgens de deelnemers aan de focusgroep het meest zwaarwegend, maar tegelijkertijd ook het lastigste onderdeel voor gastheren/gastvrouwen die zouden willen doorgroeien naar de rol van bijvoorbeeld supervisor. Daarvoor is een opleiding op niveau 4 (MBO) overigens noodzakelijk.

Voor doorgroei naar de functie van F&B manager zijn leidinggevende capaciteiten, zoals coaching en begeleiding niet voldoende. Ook *commercieel en financieel* inzicht is nodig, mensen moeten kunnen *plannen* en ook *innoveren*. Specifieke aandacht zou er moeten zijn voor het *multidisciplinaire denken*. Om door te kunnen groeien naar de rol van F&B manager moet de gastheer/gastvrouw in staat zijn bij te dragen aan het functioneren van de gehele organisatie. Daarvoor is een brede scope nodig. Groeien in de eigen organisatie naar een hogere leidinggevende functie wordt als lastig ervaren. Vooral het feit dat gastheren/gastvrouwen leiding gaan geven aan hun gewezen directe collega's. Dat blijkt lastig en vraagt van de gastheer/gastvrouw dat hij of zij stevig in de schoenen staat. Dat lijkt overigens een algemeen aandachtspunt, niet een specifiek punt voor de gastheren/gastvrouwen.

Voor doorgroei naar sommelier of chef de rang is vooral (aanvullende) productkennis van belang. Dat is overigens niet anders dan voor de gastheren/gastvrouwen die 'blijven', maar de benodigde kennis is wel veel specifiek en 'dieper'. Voor doorgroei naar chef de rang of sommelier is het verder van belang dat ze kunnen entertainen en dat ze enthousiast en gemotiveerd zijn. Dit is echter lastiger schoolbaar, zo geven de deelnemers aan de focusgroep aan. Voor doorgroei naar sommelier is verder nodig dat een gastheer/gastvrouw een zekere flair heeft, 'outgoing' is en dat er geen sprake is van 'plankenkoorts'. Zekerheid uitstralen dus. Ten slotte is het voor gastheren/gastvrouwen die willen doorgroeien van belang dat ze kunnen verkopen en dat ze kunnen overtuigen.

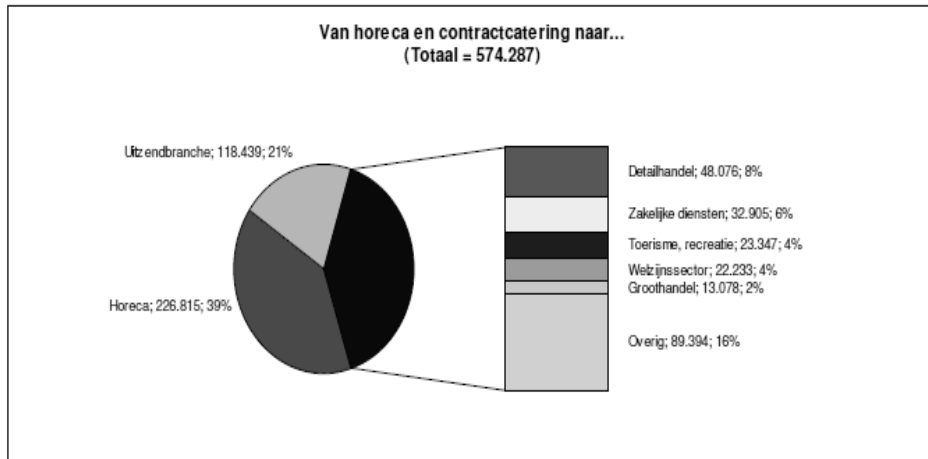
4.3.3.3 *Vertrekken*

De helft van de nu werkzame gastheren/gastvrouwen zal niet in het beroep werkzaam blijven of erin doorgroeien, zo verwachten de deelnemers aan onze focusgroep. Iets minder dan de helft hiervan zal weliswaar vertrekken uit het beroep van gastheer/gastvrouw maar wel actief blijven in de horeca. De rest zal naar verwachting vertrekken naar een andere sector. Vertrekken binnen de branche kan overigens ook worden gezien als horizontaal 'groeien', wanneer gastheren/gastvrouwen bijvoorbeeld aan het werk gaan in de keuken (kok) of bij de receptie (front-officemedewerker). Is een dergelijk vertrek aan de orde dan is overigens wel behoefte aan omscholing, aldus de deelnemers aan de focusgroep. Dergelijke scholingstrajecten zijn overigens ook beschikbaar via de ROC's. Vertrekken gastheren/gastvrouwen naar een andere branche dan is dat volgens de deelnemers aan onze focusgroep vooral naar de uitzendbranche (als intercedent), bedrijfscatering, bank- en verzekeringswezen en zorg. Ook het (horeca-)onderwijs en de sales worden genoemd. Ook voor deze trajecten is op- en/of omscholing noodzakelijk, maar ook in dit geval zijn er scholingstrajecten voor handen, aldus de deelnemers aan de focusgroep.

Figuur 4.3 laat de baan-baan mobiliteit van werknemers in de horeca – dus niet uitsluitend gastheren en gastvrouwen- zien voor de periode 2002-2005. De figuur bevestigt in grote lijnen de opvattingen van de deelnemers in de focusgroep. Bijna 40% van de horecamedewerkers die van baan veranderen blijft in de branche actief. Iets meer dan 20% gaat naar de uitzendbranche. Verder is er naar verhouding nog veel mobiliteit richting detailhandel en zakelijke diensten (sales), toerisme en recreatie en welzijn.

In het algemeen geldt volgens de deelnemers aan de focusgroep eigenlijk dat daar waar dienstverlening, service en klantgerichtheid van belang is, de gastheren/gastvrouwen met beperkte extra scholingsinspanning aan de slag zouden kunnen. Gastheren en gastvrouwen zijn in het algemeen namelijk dienstverlenend, flexibel, ze schakelen snel, zijn stressbestendig en gewend aan hectiek. Ze kunnen dus, aldus de deelnemers aan de focusgroep, relatief gemakkelijk in andere branches en sectoren aan de slag. Dat is overigens op het eerste gezicht wel in tegenspraak met de resultaten in tabel 3.2, eerder in dit rapport. Deze tabel liet zien dat medewerkers uit de horeca juist relatief vaak uitstromen naar inactief of werkloos (zie tabel 3.2). Mogelijk geldt echter deze uitstroom naar inactief of werkloos vooral voor andere beroepsgroepen in de horeca dan de gastheren/gastvrouwen. Dat zou nader moeten worden onderzocht.

Figuur 4.3 Baan-baan mobiliteit vanuit de sector horeca (2002-2005)



Bron: Zwinkels et al., 2009

Enige vakinhoudelijke scholing zou op zijn plaats zijn, afhankelijk van de branche waar men terecht komt. Die scholing zal echter in de 'ontvangende' branche wel worden aangeboden, veronderstellen de deelnemers aan de focusgroep. Vaak is niet bekend naar welke andere sector gastheren en -vrouwen overstappen, en of ze wel aan het werk zullen blijven ('bestemming onbekend'). Bestemmingen van deze mensen zijn diffuus en nauwelijks te sturen en het gaat om heel verschillende mensen. De ene is weerbaar en weet precies wat hij of zij wil en dat dat het gastheerschap of gastvrouwschap niet is. Anderen 'overkomt' de mismatch en zij hebben grote moeite zichzelf een nieuwe bestemming te geven. Scholing voor deze mensen organiseren lijkt moeilijk, temeer daar de bestemming onbekend is en dus ook het directe doel van een traject ontbreekt. Loopbaantrajecten behoren wel tot de mogelijkheden.

Binnen de groep vertrekkers met onbekende bestemming gaat het overigens, net als in de schoonmaak, vaak om jongeren die van de ene op de andere dag niet meer komen opdagen. Binnen deze groep gaat het dan nog extra vaak om leerlingen tot MBO niveau 2, minder om werknemers of leerlingen op hogere niveaus. Voor deze extra kwetsbare groepen is vooral psychische steun van belang. Juist die steun en die coaching ontbreekt vaak.

De deelnemers aan de focusgroep vragen zich af of scholing en vooral ook of de huidige scholingsinstituten, kunnen bijdragen aan de 'standvastigheid' en 'weerbaarheid' van deze jongeren. Daarbij komt nog het probleem dat er voor de jongeren op MBO niveau 2 steeds minder vacatures zijn, in ieder geval in de horeca. Zij moeten dus hoger worden opgeleid, zeker waar het gaat om dienstverlening en omgang met klanten. Zij zouden echter ook kunnen kiezen voor de wereld van het fastfood. Daar ontstaan juist wel veel vacatures voor de gastheren/-gastvrouwen op MBO 2 niveau. Fastfood is echter wel een heel ander vakgebied, met een heel andere cultuur.

4.3.4 Scholingsnoodzaak

Conclusie die we op basis van het voorgaande trekken over de actuele scholingsnoodzaak bij gastheren en gastvrouwen is dat zowel voor de blijvers als voor de groeiers de nodige scholing gewenst is. Bij vertrekkers is dat veel minder het geval. Gastheren en gastvrouwen die vertrekken vanuit de horeca zijn in het algemeen voldoende geschoold om elders aan het werk te kunnen, zo is de mening van de deelnemers aan onze focusgroep.

Bij een enkeling schort het aan weerbaarheid en/of bereidheid tot een langere woon-werk reistijd, waardoor het langer kan duren om een goede volgende bestemming te vinden.

Welke scholing nodig is vatten we samen in het onderstaande schema.

	Blijvers	Groeiers	Vertrek
Basis			
Taalvaardigheid (NL +)			
Vakkennis en –vaardigheden			
Kennis van producten		Sommelier/ chef	
Kennis van bereidingswijzen		Sommelier/ chef	
Mentaliteit/ houding			
Innovatief		F&B manager	
Aanpassingsvermogen			
Leerbereidheid			
Flexibiliteit (geografisch)			
Weerbaar			
Lef, durf ("geen plankenkoorts")			
Snelheid			
Communicatie/ sociaal			
Omgaan met (culturele) verschillen			
Commercieel			
Servicegerichtheid			
Klantgerichtheid			
Commercieel inzicht		F&B managers	
Overtuigingskracht			
Kunnen verkopen, goed verhaal, entertainen		Sommelier	
Efficiency			
Management/ leiding geven			
Coachen		Supervisor/ manager	
Begeleiden		Supervisor/ manager	
Leiding geven		Supervisor/ manager	
Planning		F&B managers	
Multidisciplinair denken		F&B managers	

Bij de scholingsnoodzaak voor blijvers en groeiers ligt de nadruk op (interculturele) communicatie met zowel de klant als met collega's, omgaan met verschillen tussen mensen en groepen en kennis. Dat betekent dat gastheren/gastvrouwen voortdurend op de hoogte moeten zijn en blijven van bereidingswijzen en producten en dat ze die kennis ook goed kunnen overbrengen. Om zichzelf op de hoogte te houden van ontwikkelingen is aanpassingsvermogen, leerbereidheid en leervermogen gewenst. Voor de gastheren en gastvrouwen die willen en ook kunnen doorgroeien naar management zijn daarnaast vooral coachen/begeleiden en leiding geven van belang, maar ook commercieel inzicht en bijvoorbeeld plannen.

4.3.5 Het scholingsaanbod voor gastheren en gastvrouwen

Volgens deelnemers aan de focusgroep zijn er opleidingen en trainingen op de benoemde competenties beschikbaar. Taaltrainingen worden in ruime mate aangeboden, ook specifiek gericht op de sector. Vakinhoudelijke opleidingen op *productkennis* en *kennis van bereidingswijzen* zijn eveneens beschikbaar. Deze worden inmiddels wel steeds vaker via korte e-learning of in-company aangeboden. Bilderberg's www.runeenhotel.nl/actie is een voorbeeld van een dergelijke werkwijze.

E-learning en in-company trajecten zijn er vooral in grotere ondernemingen en in ketens. Er zijn dan ook veel voorbeelden van grote bedrijven die het goed doen als het om scholing gaat (LaPlace, McDonalds). In de focusgroep waren met name grote bedrijven vertegenwoordigd, dus hoe de scholing er bij kleine bedrijven uit ziet is niet bekend. Grote bedrijven vermoeden wel dat het voor kleine bedrijven lastiger is om ontwikkeltrajecten op te zetten als klein bedrijf, vanwege de kosten. De Stichting Sociaal Fonds Horeca biedt hiervoor toegang tot gesubsidieerde opleidingen.

Men is er in de branche verder van overtuigd dat het vak van gastheer/gastvrouw zeker niet alleen op school kan worden geleerd. *Flair, extravert zijn, kunnen 'entertainen', leerbereidheid, geen plankenkoorts hebben* en uit jezelf service *willen* verlenen zijn geen makkelijk schoolbare 'competenties'. Veel leer je in de praktijk en, zo geven deelnemers aan de focusgroep aan, levenservaring is nodig.

Scholing gericht op andere vakgebieden en opscholing naar bijvoorbeeld sommelier of restaurantmanager, waarbij scholing van MBO niveau 2 naar niveau 3 en 4 nodig is, is ook beschikbaar. Voor gastheren/gastvrouwen op niveau 2 is echter blijvend aandacht nodig, ook als ze eenmaal aan het werk zijn. Eigenlijk is dat niveau onvoldoende, in ieder geval voor hotels en de betere restaurants. De doorstroom naar niveau 3 is ingericht, maar blijkt voor niveau 2 leerlingen lastig. Deelnemers aan de focusgroep wijten dat deels aan een verschil in mentaliteit tussen de gastheren/gastvrouwen op niveau 2 en de zelfstandige gastheren/gastvrouwen op niveau 3. Extra cursussen zijn hier nodig. Voor ervaren gastheren/gastvrouwen zonder diploma is een EVC traject beschikbaar om de ervaring en het functioneren op niveau 3 of 4 erkend te krijgen. Ook hier wordt echter weinig gebruik van gemaakt. Voor de gastheren/gastvrouwen met een opleiding op niveau 2 die moeite hebben zich te handhaven op de opleiding en in de branche zijn er allerlei speciale initiatieven zoals The Colour Kitchen, Fifteen en keukens in zorginstellingen, waar jongeren meer achter de schermen, en met strakke leiding en onder goede begeleiding, aan hun vakmanschap kunnen werken. Zo blijven zij wel voor de branche behouden.

Ook is er groeiende ruimte voor gastheren/gastvrouwen op MBO2 niveau in de fastfood restaurants. Mogelijk kunnen deze jongeren op een later moment doorstromen naar niveau 3 of 4 opleidingen en naar hotels en/of betere restaurants. Waar het aan schort, aldus de deelnemers aan de focusgroep, is overzicht over het totale scholingsaanbod en communicatie daarover, zodat het gebruik van het aanbod verder kan toenemen. Ongeveer 15 jaar geleden was het scholingsaanbod voor de branche en voor de gastheren/gastvrouwen zelf nog overzichtelijk. Inmiddels is het gros van zowel de werkgevers als de werknemers het overzicht kwijt, aldus de deelnemers in de focusgroep. Een instrument om betere keuzes te maken in het aanbod zou helpen.

Voor scholing is ESF beschikbaar en die wordt ook gebruikt. Ook zijn er in de cao afspraken gemaakt over rechten op scholing voor werknemers. Die rechten impliceren dat een werkgever per kalenderjaar een budget vaststelt voor de kosten van ontwikkeling van personeel. Dat budget bedraagt minimaal 1% van de cumulatieve jaarloonsom van de onderneming vóór de loonheffing.

Deelnemers aan de focusgroep geven ten slotte aan dat werknemers scholingskansen wel aanpakken, maar meestal niet uit eigen beweging. Als werkgevers het actief aanbieden wordt het aanbod opgepakt. Ook wijzen zij op het belang van flexibiliteit van de kant van werkgevers. Scholing is niet de enige weg naar duurzame inzetbaarheid. Ook aanpassing van werktijden en aandacht voor andere aspecten van het werk, zoals de fysieke en psychosociale belasting, de werktijden enzovoorts kan bijdragen aan een verduurzaming van de inzetbaarheid van gastheren en gastvrouwen.

Een laatste kritische kanttekening bij het huidige scholingsaanbod is dat we zien dat de uitstroom vanuit de horeca naar werkloosheid en inactiviteit (non-participatie) relatief hoog is en dat het rendement van de huidige opleiding matig is. Een belangrijke vraag, die in dit onderzoek onbeantwoord blijft, is of het beperkte opleidingsrendement en deze uitstroom verband houden met de aard en de organisatie van het werk in de branche of ook met het scholingsaanbod (initieel én post-initieel). Of een versterking van de aangeboden scholing nog kansen biedt voor vergroting van het opleidingsrendement en of scholing eraan kan bijdragen dat werknemers langer voor de branche behouden blijven, verdient nadere studie. Dit is overigens ook een conclusie in de meest recente Rapportage Arbeidsmarkt- en Onderwijsinformatie 2010-2011 van Kenwerk, waarin gepleit wordt voor "onderzoek naar de mogelijke oorzaken en redenen voor het grote verlies van potentiële arbeidskrachten".

4.4 Drukkers, nabewerkers in de grafimedia

Onderstaande informatie hebben we op verschillende manieren en uit verschillende bronnen verzameld, namelijk:

- Deskresearch (resultaten hoofdstuk 3; Grafimedia in cijfers 2009; Grafimediabranche feiten en cijfers, 2009; Mijnen en Teunen, 2010, Zwinkels, Ooms en Sanders, 2009).
- Verdiepende interviews (GOC).
- Focusgroepen (GOC, Technicom, Grafisch Lyceum, UWV werkbedrijf).

We hebben de tekst uit deze paragraaf aan alle deelnemers en genodigden van de focusgroepen voorgelegd. Dit betekent dat naast bovengenoemde deelnemers ook KVGGO, FNV Kiem, Grafische Bedrijfsfondsen en CNV Dienstenbond hebben kunnen reageren. Opmerkingen hebben we waar relevant verwerkt.

4.4.1 Beschrijving van de doelgroep

De drukker is er verantwoordelijk voor dat een project op precies de wijze waarop het aan-geleverd wordt, wordt omgezet naar een fysiek product. De nabewerker is verantwoordelijk voor alles wat met gedrukte media gebeurt vanaf het moment dat het uit de drukpers komt tot het moment dat het product in zijn geheel af is en klaar is voor de klant.

Aantal en opleidingsniveau

- De beroepsgroep(en) drukkers en nabewerkers vormen geen doelgroep die opvalt door het grote aandeel van aantal werknemers zonder startkwalificatie. Het merendeel van de drukkers en nabewerkers is opgeleid op MBO-3 niveau.
- We constateren op basis van de analyses in hoofdstuk 3 dat voor deze beroepsgroep een aantal andere ontwikkelingen gaande is die de duurzame inzetbaarheid van drukkers en nabewerkers onder druk zetten en de beroepsgroep daarom toch tot een doelgroep voor scholingsbeleid maken.

Achtergrondkenmerken werknemers

- Vergrijsde populatie met een hoge gemiddelde leeftijd van 45 jaar. Volgens de deelnemers aan de focusgroep ligt de gemiddelde leeftijd zelfs nog hoger.
- Onder de drukkers en nabewerkers zijn verhoudingsgewijs veel mannen, aldus de deelnemers in de focusgroepen.
- Drukkers rapporteren relatief lange verblijfsduren. Gemiddeld werken zij 12 jaar in dezelfde functie en 17 jaar bij dezelfde werkgever. Daardoor ontstaat het risico van ervaringsconcentratie, waardoor veranderen moeilijk wordt.
- Post-initiële scholing is vooral functie-gerelateerd en on the job en daarmee minder op arbeidsmarkt gerelateerde kennis en vaardigheden. De sterke leerlingwezentraditie heeft hier mede toe bijgedragen, aldus de focusgroep.

Achtergrondkenmerken werk

- Er wordt een hoge mate van psychosociale belasting ervaren, mogelijk als gevolg van de relatief hoge mate van ongewenst gedrag (agressie, geweld, intimidatie en/of pesten) door klanten (extern) en/of collega's en leidinggevenden (intern) (zie bijlage B).
- Daarmee samen hangt mogelijk ook het verhoogde risico op burnout dat we vinden bij drukkers en nabewerkers. Deelnemers aan de focusgroepbijeenkomst wijzen op eerder onderzoek dat stress als gevolg van werkdruk vooral bij nabewerkers wordt gesignaleerd en minder bij de drukkers.
- Fysieke belasting is beperkt, maar er worden wel relatief veel rugklachten gerapporteerd. 45% van de drukkers geeft aan klachten te hebben aan de rug.
- Vanuit de grafische industrie zien we, mogelijk als gevolg van de genoemde psychosociale en mentale belasting, een bovengemiddelde uitstroom naar de WIA.
- Drukkers rapporteren bovendien erg veel reorganisaties en functie-uitbreidingen, waardoor het risico groot is dat hun kennis en vaardighedenpakket verouderd is en niet optimaal aansluit bij de eisen die het huidige werk aan hen stelt.
- Veel en voortdurende vernieuwingen, media (internet), ICT, digitale printsystemen, nadruk op advies.
- Tijdens de focusgroepbijeenkomst wordt gewezen op de relatief gunstige arbeidsvoorwaarden bij ontslag (gouden ketenen) en de rem die die voorwaarden zetten op het eigen initiatief van werknemers om 'in beweging te komen'.
- Veel MKB, waardoor relatief weinig structurele aandacht van individuele bedrijven voor HRM faciliteiten/deskundigheid en voor strategisch scholingsbeleid volgens deelnemers aan de focusgroepen.

4.4.2 Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt

De vraag naar drukkers en nabewerkers trekt op korte termijn aan, zo wordt door de deelnemers aan de focusgroep verwacht. De vraag verandert echter ook:

- Vergrijzing zorgt nu al voor hoge en toenemende vervangingsvraag.
- Efficiëncyslagen (automatisering van drukprocessen) in het recente verleden maken dat geen extra vraag wordt verwacht (geen uitbreidingsvraag).
- Internationalisering/globalisering en digitalisering zorgen waarschijnlijk voor een lichte toename in de vraag naar drukwerk van Nederlandse bedrijven en verandering van vraag, bijvoorbeeld meertaligheid. Dat heeft vooral te maken met een verwachte nieuwe vraag vanuit het buitenland.
- Nieuwe technologieën en verdergaande digitalisering zorgen voor veranderende vraag naar arbeid, er zijn meer ICT skills nodig en men moet beter leren omgaan met automatisering.
- Klanten en klantwensen veranderen, andere eisen aan dienstverlening en kwaliteit:
 - Databeheer ligt meer en meer bij klanten zelf en de adviesrol komt bij grafische bedrijven. De adviesrol ligt overigens bij grotere bedrijven niet bij de drukkers. De verschuiving speelt vooral bij kleinere bedrijven.
 - Crossmedia, combinaties van verschillende media. Speelt echter nog niet direct bij drukkers, nabewerkers.
- Duurzaamheid. Vraag naar productie met alternatieven voor chemische producten, alternatieven voor bepaalde papiersoorten etc. Dat vraagt kennis van drukkers over deze alternatieven.

Aanbod van drukkers en nabewerkers staat onder druk:

- Actuele personeelsbestand is sterk vergrijsd. Forse uitstroom dus op korte termijn.
- Opleidingen voor drukkers en nabewerkers trekken vooralsnog weinig jongeren. De instroom is daarmee in de komende jaren beperkt.

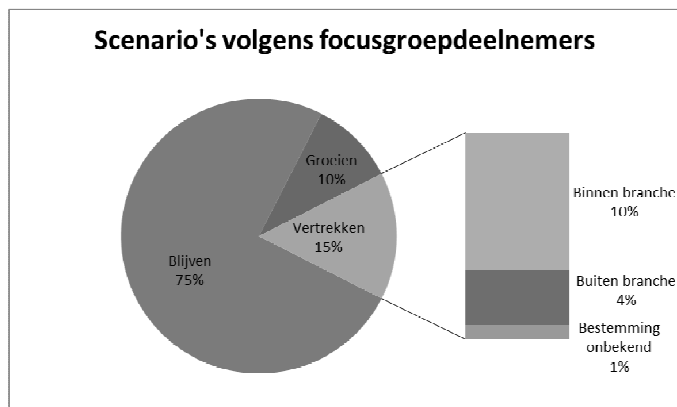
- De economische recessie van de afgelopen jaren heeft verschillende drukkers hun baan gekost. Zij zijn inmiddels omgeschoold en werkzaam in andere sectoren. Mogelijk komen zij niet meer terug naar de branche.
- Het beroep van drukker en nabewerker is een mannenberoep. Het vak trekt weinig andere en nieuwe doelgroepen. Vrouwen zijn bijvoorbeeld zeldzaam.
- Vooral tekort aan technisch geschoold personeel dreigt.

Per saldo:

- Actueel tekort aan drukkers en nabewerkers, vooral aan vouwers en snijders.
- Tekort ontstaat doordat de instroom achterblijft en er sprake is van forse vergrijzing en dus uitstroom van oudere werknemers. Automatisering en efficiencycyclagen hebben ervoor gezorgd dat er minder mensen gevraagd worden en dat de uitbreidingsvraag negatief blijft.
- Geen nieuwe banen dus, maar wel forse vervangingsvraag. Vooral technisch personeel nodig.
- Vraag verandert van vraag naar drukkers/nabewerkers voor het bedienen van 1 soort drukpers in vraag naar procesoperators in de grafische industrie die meerdere machines kunnen besturen. Dat impliceert verbreding van het werk en het aanleren van nieuwe vaardigheden.

4.4.3 Loopbanen (blijven, groeien en vertrekken)

Voor de beschrijving van de loopbaanperspectieven van drukkers en nabewerkers zijn we in de focusgroepen nagegaan in hoeverre drukkers en nabewerkers die nu in de sector werkzaam zijn, naar verwachting van de deelnemers nog tot hun 65^{ste} zullen blijven, zullen groeien of zullen vertrekken met een al dan niet bekende bestemming. Aan de focusgroep is deelgenomen door vertegenwoordigers van het Grafisch Lyceum, Technicom, UWV mobiliteitscentrum en Kenniscentrum GOC. Het kenniscentrum GOC vertegenwoordigde tevens FNV Kiem (vakbond) en KVGGO (zie ook bijlage A).



4.4.3.1 Blijven

Blijven en bijblijven heeft, gezien de vooruitzichten op forse krimp en grote tekorten de voorkeur. Driekwart van de nu werkzame drukkers en nabewerkers zouden, volgens de deelnemers aan de focusgroepebijeenkomst, ook kunnen en willen blijven. Om werkzaam te kunnen blijven is wel enige bijscholing nodig. Wat versterkt zou moeten worden is allereerst de (*functionele*) *flexibiliteit* van de drukkers en nabewerkers. Versterking van de flexibiliteit bij drukkers en nabewerkers zou eraan bij moeten dragen dat drukkers en nabewerkers *breder inzetbaar* zijn en *minder 'machinegebonden'*. Brede competenties vergroten de inzetbaarheid en de mobiliteitskansen tijdens de loopbaan.

Daarnaast is er behoefte aan meer *logistieke kennis* en aan meer *materialenkennis*, vooral voor wat betreft het gebruik van andere meer *duurzame grondstoffen en papiersoorten*. Werknemers hebben vaak al mbo2 of -3, maar moeten hun kennis op genoemde competenties bijhouden en verbreden.

4.4.3.2 Groeien

Er zijn voor drukkers en nabewerkers goede mogelijkheden om te groeien. Volgens de deelnemers aan de focusgroep worden die mogelijkheden echter nog maar beperkt benut. Van de drukkers/nabewerkers die werkzaam zijn zal 10% volgens de deelnemers aan onze focusgroep kunnen en ook willen groeien. De belangrijkste doorgroeimogelijkheden zijn:

- Drukkers/nabewerker → voorman, ploegchef, bedrijfsleider
- Drukker/nabewerker → commercie, buitendienst

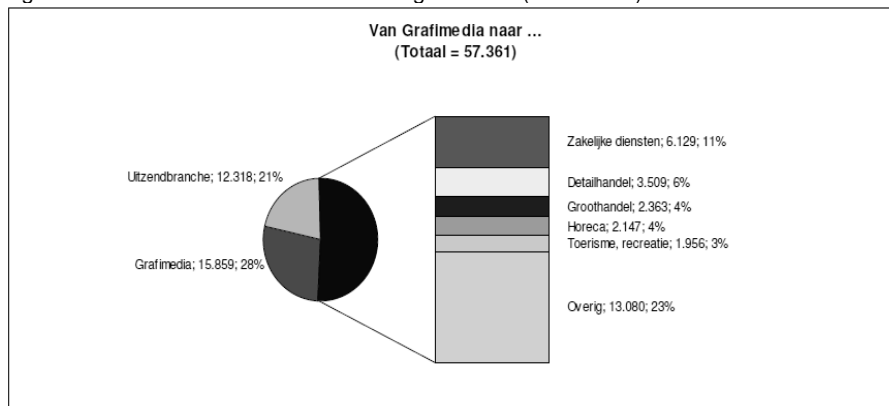
Om te kunnen groeien naar de functie van voorman, ploegbaas of bedrijfsleider zijn naast *functionele flexibiliteit*, *logistieke* en *materialenkennis* ook een aantal andere vaardigheden nodig. Van belang is vooral *communicatie*. Om te kunnen groeien naar de functie van voorman moet een drukker of nabewerker allereerst kunnen communiceren. Niet alleen met zijn medewerkers en met zijn leidinggevende, maar ook met commerciële medewerkers in de buitendienst. In de kleinere drukkerijen krijgt de voorman ook vaak direct contact met de klant. Daar hoort dus ook steeds meer een adviesrol bij. Scholing die daarvoor nodig is richt zich op *communicatie en klantgerichtheid*. Ook leiderschapscompetenties worden genoemd. Dat impliceert *resultaatgerichtheid*, *coaching*, *kwaliteitsbewaking*, *zelfstandigheid* enzovoorts.

Voor groei meer gericht op de commercie en de buitendienst, zijn uiteraard de *adviesvaardigheden* en de communicatieve vaardigheden extra van belang. Ook *commerciële en ondernemersvaardigheden* zijn van belang voor drukkers die willen doorgroeien naar een functie in de buitendienst.

4.4.3.3 Vertrekken

Hoewel vertegenwoordigers in de branche drukkers en nabewerkers niet graag zien vertrekken gezien de verwachte tekorten op de middellange termijn, ligt voor 15% vertrek wel in de lijn der verwachting. Tweederde van deze vertrekkers, zo schatten de deelnemers aan onze focusgroep is, zal echter wel voor de branche bewaard blijven. Voor 5% van de nu actieve drukkers en nabewerkers achten de deelnemers een toekomst binnen de branche onwaarschijnlijk.

Figuur 4.4 Baan-baan mobiliteit vanuit de grafimedia (2002-2005)



Bron: Zwinkels et al., 2009

Naar de bestemming van de drukkers en nabewerkers is een aantal jaren door GOC onderzoek gedaan. Uit dat onderzoek kwam vooral naar voren dat mensen die de branche verlieten echt iets anders gingen doen en niet zo vaak iets vergelijkbaars gingen doen in een aanpalende branche. Onderzoek van TNO in opdracht van de RWI naar baan-baan-mobiliteit in de periode 2002-2005 laat een vergelijkbaar beeld zien. Van de werknemers in de grafimedia die van baan veranderen blijft iets meer dan een kwart in de branche werkzaam (28%) (zie figuur 4.4). Iets meer dan 20% vertrekt naar de uitzendbranche. De rest vertrekt vooral naar de zakelijke diensten.

De procesindustrie, door deelnemers in de focusgroep genoemd als een interessante bestemming voor drukkers en nabewerkers die de sector wel zouden willen of moeten verlaten, zien we in de periode 2002-2005 niet terug. Minder dan 3% van de werknemers die mobiel werd ging in de procesindustrie aan de slag.

Voor drukkers die niet in de branche kunnen of willen blijven werken, maar wel iets vergelijkbaars zouden willen doen is, zo geven de deelnemers uit de focusgroep aan, lijkt vooral de procesindustrie wel een optie. Ook in die branche wordt immers veel gewerkt met machines, er is sprake van een vergelijkbare mentaliteit, er is vraag vanuit die sector, er wordt daar ook in ploegen gewerkt en het is financieel aantrekkelijk om daar aan het werk te gaan. De laatste jaren is het werk van de drukkers en nabewerkers steeds meer ook gaan lijken op het werk van een procesoperator. Voor een dergelijke beweging is vooral scholing nodig op *sociale vaardigheden*, *teamwork* en *veiligheidsbewust* werken. Ook zou extra vaktechnische scholing nodig zijn, vooral gericht op *rekenvaardigheden*.

4.4.4 Scholingsnoodzaak

Welke scholing er voor de drukkers en nabewerkers nodig is vatten we samen in het onderstaande schema.

	Blijvers	Groeiers	Vertrek
Vakkennis en –vaardigheden			
Logistieke kennis (processen)			
Procesoperator			Procesindustrie
Materiaalkennis			
Rekenvaardigheid			
Mentaliteit/ houding			
Toekomstgericht			
Leerbereidheid			
Flexibiliteit			
Pro-activiteit			
Stressbestendigheid			
Communicatie/ sociaal			
Communicatieve vaardigheden			
Teamwork			
Commercieel			
Klantgerichtheid			
Ondernemerschap			
Management/ leiding geven			
Leiderschap			
'Staf en kader'			

Uit het voorgaande concluderen we dat ook voor de grafische industrie en in het bijzonder voor de drukkers en de nabewerkers scholing noodzakelijk is en blijft. Voor zowel de blijvers, de groeiers als de vertrekkers zijn communicatieve vaardigheden, functionele flexibiliteit, logistieke kennis en materialenkennis van belang. Ook leiderschapscompetenties worden vooral voor de drukkers/nabewerkers die in hun vak willen en kunnen doorgroeien van belang geacht. Daar waar vertrek binnen de branche impliceert een vertrek naar een hogere functie bij een ander werkgever, zijn naast communicatieve vaardigheden en leiderschapscompetenties ook ondernemersvaardigheden en klantgerichtheid nodig.

4.4.5 *Het scholingsaanbod voor drukkers en nabewerkers*

Het aanbod van scholing voor drukkers en nabewerkers die in het beroep werkzaam willen en ook kunnen blijven is groot en actueel, zo oordelen de deelnemers aan de focusgroepbijeenkomst. Opleidingen gericht op materialenkennis, communicatieve en commerciële vaardigheden, logistiek en procesoperator zijn beschikbaar en goed toegankelijk. Opleider Stivako (www.stivako.nl) biedt bijvoorbeeld algemene introductieopleidingen grafimedia voor (zij-)instromers, waarin materialenkennis, productkennis, ontwikkelingen en processen centraal staan, maar ook het reilen en zeilen in het grafisch bedrijf wordt behandeld. Ook bieden zij commerciële opleidingen verkoop & advies voor beginnende accountmanagers en ordermanagers en vakinhoudelijke trainingen zoals crossmedia en zeefdruk, communicatietrainingen, trainingen leidinggeven en gesprekstechnieken. Ook GOC biedt tal van trainingen en opleidingen, niet alleen op logistieke en materialenkennis, maar ook op communicatie en commercie (www.goc.nl).

Verbreding van de inzetbaarheid (functionele flexibiliteit) wordt in eerste instantie door de deelnemers aan de focusgroep niet in verband gebracht met scholing. Het lijkt de deelnemers van de focusgroep vooral iets wat in het werk zelf opgedaan wordt. Inmiddels is in het reguliere onderwijs (ROC's) wel al sprake van verbreding, waarbij leerlingen leren werken op verschillende machines. Ook wordt in het reguliere onderwijs bij ROC's de laatste jaren meer aandacht besteed aan competenties rond leren en loopbaanoriëntatie (LLB). Deze competenties dragen ertoe bij dat werknemers ook zichzelf leren wendbaar te houden op de arbeidsmarkt.

De (nieuwe) vakkennis die nodig is om bij te blijven, deels ook verband houdend met gebruik van nieuwe machines en materialen, zit nog niet altijd voldoende in de basisopleiding van het reguliere onderwijs (ROC's). In de focusgroepbijeenkomst wordt hierover ook zorg geuit. Vooral het feit dat dergelijke vakkennis in de basisopleiding steeds meer onder druk staat doordat andere eisen aan de opleidingen worden gesteld noemt men zorgelijk. Voor het bijspijkeren van vakkennis (vellen bewerken, brocheren, binden, snijden, vouwen, diepdruk, offset, digitaal drukken etc.) zijn op dit moment wel voldoende specifieke cursussen beschikbaar (www.goc.nl). Het scholingsaanbod wordt zelfs 'vooruitstrevend' genoemd. Gebruik van verschillende machines en materialen zou op de werkplek kunnen worden geleerd. Ook daarvoor zijn er volgens de deelnemers aan de focusgroep voldoende mogelijkheden. Dat zou bijvoorbeeld via de in-company trainingen van GOC en Stivako kunnen of via de e-learning trajecten van GOC.

Het beschikbare aanbod wordt, ondanks dat er volgens de deelnemers aan de focusgroepen voldoende stimuleringsmiddelen zijn (ESF, GOC), nog te weinig gebruikt. Voor de opscholing van drukkers en nabewerkers naar het niveau van de procesoperator is een kopcursus procesoperator druktechniek beschikbaar (zie ook <http://www.goc.nl/Procesoperator-druktechniek.aspx>). Dit traject is speciaal voor dit groeitraject ontwikkeld.

Voor de groei naar leidinggevende functies is het traject 'Staf en Kader' ontwikkeld. Dat traject is ook beschikbaar in modules. De Staf & Kader opleiding wordt door meerdere in de branche actieve opleidingsinstituten aangeboden, waaronder Stivako/Dienstencentrum (www.stivako.nl) en GOC (www.goc.nl). De opleiding Staf en Kader kent drie varianten; Bedrijfsmanagement, Order- en Accountmanagement en Productiemanagement, duurt 18 maanden en kent een studiebelasting van 21 dagen. De opleiding is te volgen met ESF subsidie. Om deel te kunnen nemen aan de opleiding Staf en Kader is een MBO-3 niveau overigens vereist. Er is echter ook een schakeltraject beschikbaar voor mensen die dit niveau (nog) niet hebben (Introductie Grafimedia). GOC biedt ook andere trajecten aan voor leidinggevendenden (leidinggevende A). De opleiding Staf en Kader wordt overigens, zo geven de deelnemers van de focusgroep aan, nog te weinig ingezet. Volgens de deelnemers aan de focusgroep heeft dat vooral te maken met de combinatie van productiedruk en een gebrek aan financiële middelen bij de werkgevers. Een drukkerij kan haar mensen niet te lang missen.

Vanuit de branche zijn in de CAO afspraken gemaakt over scholing. Ook ESF (Europees Sociaal Fonds) en EGF subsidies (Europees Globaliseringsfonds) zijn beschikbaar. Voor werknemers die zouden willen en ook kunnen (of moeten) vertrekken naar de procesindustrie (branche-overstijgend) is er eveneens scholingsaanbod. Door Technicom is daar in samenwerking met het UWV mobiliteitscentrum een speciaal traject voor opgezet. Technicom (<http://www.technicom.nl>) is een opleidingsinstituut voor de (proces-)industrie en retailbranche. Gemiddeld duurt zo'n schakeltraject echter wel 4, 5 of 6 maanden (afhankelijk van het startniveau van de deelnemer). Na het traject zelf volgt dan nog een praktijkopleiding (BBL-traject) van 1 à 1,5 jaar.

Dat heeft er mede toe bijgedragen dat een grote groep van de mensen die aan het traject begonnen zijn, voortijdig is afgehaakt. Vooral een gebrek aan leerervaring heeft daarbij een rol gespeeld. Dat pleit voor een soort voorschakeltraject, waarin eerst gewerkt wordt aan het loslaten van het werk en de branche en het stimuleren van de scholingsintentie.

4.5 Werknemers in de tuinbouw en hoveniers

Onderstaande informatie hebben we op verschillende manieren en uit verschillende bronnen verzameld, namelijk:

- Deskresearch (resultaten hoofdstuk 3; Toekomstagenda 2010-2015; Wit, Wilkens, Donker van Heel, 2011).
- Verdiepende interviews (Aequor, VHG, FNV Bondgenoten).
- Focusgroepen (Actor/Colland, LTO (Noord), Aequor, Productschap tuinbouw, Frugiventa, VHG, Nederlandse Bond van Boomkwekers, Mobiliteitscentrum Glastuinbouw, FNV Bondgenoten).

We hebben de tekst uit deze paragraaf aan alle deelnemers van de focusgroepen voorgelegd. Opmerkingen hebben we waar relevant verwerkt.

4.5.1 Beschrijving van de doelgroep

Aantal en opleidingsniveau

- We richten ons in deze paragraaf op agrarische (tuinbouw) arbeiders in de glasgroenten, fruit- en bloembollenteelt en boomkwekerij, maar ook op de hoveniers.
- Ongeveer 30.000 arbeiders in de tuinbouw zijn laagopgeleid. In de glastuinbouw heeft 76% van de werknemers geen startkwalificatie, onder de hoveniers is dat 28%.
- 31% is 'groen' opgeleid en 10% is technisch opgeleid.

Achtergrondkenmerken werknemers

- Man/vrouw verdeling is in de glastuinbouw redelijk evenwichtig, 43 % is vrouw. Bij de hoveniers is 35% vrouw.
- 12% van de werknemers is allochtoon.
- Relatief jonge populatie, 30% van de werknemers is ouder dan 45 jaar (gemiddelde leeftijd van werknemers bedraagt +/- 36 jaar).
- 23% van de werknemers is eigenaar of meewerkende gezinslid. Veel familiebedrijven dus.
- Scholingsdeelname was in 2007 en 2008 relatief gering. In 2009 'gemiddeld'.
- Relatief laag ziekteverzuim (zie hoofdstuk 3), wel relatief veel werknemers met chronische aandoening (arbeidsgehandicapten).

Achtergrondkenmerken werk

- Werknemers zijn loyaal, maar beschikken relatief vaak over een tijdelijk contract. Relatief instabiele arbeidsrelaties dus: 64% is vaste medewerker (in fruit- en bloembollenteelt zelfs maar 32%).
- 80% van de werkgevers maakt gebruik van uitzendkrachten (veel uitzendarbeid).
- Burnout-risico relatief hoog en iets hogere psychosociale belasting.
- Het werk kan fysiek inspannend zijn, maar is volgens de focusgroepeelnemers niet per se 'zwaar'. Onderzoek onder werknemers in de sector zonder startkwalificatie laat echter relatief hoge scores zien voor fysieke belasting en gevaarlijk werk.
- Er zijn wel steeds meer technische mogelijkheden (automatisering) om het werk te verlichten.
- Het werk is vaak routinematig.
- Het komt ook voor dat men een allergie ontwikkelt voor het product waar men mee werkt.
- Relatief grote kans om 'vast te lopen', vanwege de beperkte uitwijkmogelijkheden. Men is vaak goed in één ding, is dat 'ding' niet meer nodig, dan ontstaat het risico van uitval.

4.5.2 Relevante ontwikkelingen arbeidsmarkt

Vraag naar werknemers stabiel, wellicht dalend:

- Werkgelegenheid neemt over het algemeen licht af (sterkste in de glastuinbouw).
- Schaalvergroting (met name glastuinbouw), waardoor het aantal bedrijven afneemt en de schaal toeneemt, efficiencylagen, automatisering.
- Wel ontstaat hierdoor meer vraag naar leidinggevende kwaliteiten bij zowel werknemers in de tuinbouw als hoveniers (mede gevolg van de schaalvergroting).
- Meer vraag naar functies in logistiek, HR, marketing, heftruck (eveneens gevolg van de schaalvergroting).
- Overheid krimpt en bezuinigt. Dus zal er waarschijnlijk minder vraag komen naar maai en schoffelwerk van de kant van de gemeenten.
- Meer vraag naar specialistische kennis zowel bij hoveniers als bij werknemers in de tuinbouw.
- Mechanisatie zal de vraag naar 'handjes' in de tuinbouw drukken.
- Ten slotte enige verplaatsing van de bedrijvigheid naar buitenland, zowel van tuinbouw als van boomkweek, waardoor vraag naar arbeid in Nederland afneemt.

Aanbod van werknemers:

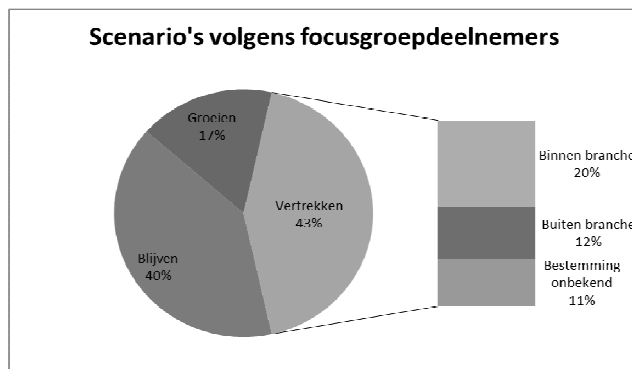
- Enerzijds aanbod onder druk door slecht imago van de branche (zwaar fysiek werk), waardoor beperkte instroom.
- Anderzijds laagopgeleiden goed te vervangen door tijdelijke inhuur uitzendarbeid of door Sociale Werkvoorziening en instroom vanuit MOE landen, vooral voor het eenvoudigere werk.

Per saldo:

- ROA voorziet een werkgelegenheidskrimp (negatieve uitbreidingsvraag), niet volledig gedeeld door deelnemers aan de focusgroep-bijeenkomst.
- Er zal in de vraag naar verwachting in kwantitatieve termen redelijk tot goed te voorzien zijn, maar de vraag is of dat kwalitatief ook zo is.
- Uitdaging voor de branche is om zichzelf te blijven voorzien van werknemers die voldoende gekwalificeerd zijn om ofwel het fysiek en mentaal zware werk in de tuinbouw te blijven doen of om door te stromen bij een van de in omvang toenemende tuinbouw, boomteelt of hoveniersbedrijven.
- De grote loyaliteit die werknemers in de tuinbouw volgens de deelnemers aan onze focusgroepbijeenkomst hebben, biedt hiervoor een uitstekende voedingsbodem.

4.5.3 Loopbanen (blijven, groeien vertrekken)

Voor de beschrijving van de loopbaanperspectieven van werknemers in de tuinbouw en hoveniers zijn we in de focusgroepen nagegaan in hoeverre degenen die nu in de sector werkzaam zijn, naar verwachting van de deelnemers nog tot hun 65^{ste} zullen blijven, zullen groeien of zullen vertrekken met een al dan niet bekende bestemming. Aan de focusgroep is deelgenomen door vertegenwoordigers van Actor/Colland, LTO en LTO Noord, Aequor, Productschap Tuinbouw, Frugiventa, VHG, de Nederlandse Bond van Boomkwekers, Mobiliteitscentrum Glastuinbouw en FNV Bondgenoten (zie ook bijlage A).



4.5.3.1 Blijven

De deelnemers aan de focusgroepen schatten in dat 40% van de huidige werknemers zal blijven werken in het huidige beroep. Deze groep werknemers zal dus moeten meegroeien met de ontwikkelingen in de sector. De deelnemers aan de focusgroep geven aan dat hier toe boven alles *flexibiliteit* en *leervermogen* nodig zijn.

Door de ontwikkelingen in de keten zijn bedrijven daarnaast steeds meer betrokken bij de afzet van de producten. Dit impliceert nieuwe activiteiten waarbij meer klantcontact hoort. Dat vereist een versterking van de *sociale en communicatieve vaardigheden*, maar ook van de kennis van producten. Ook is er sprake van innovaties zoals naar de klein-verpakking en er is behoefte aan een groter bewustzijn en dus ook meer *kennis van voedselveiligheid*, daarbij hoort ook *wetenschappelijke kennis (voedselveiligheid, maar ook flora en fauna wetgeving)*.

Wat verder een rol speelt in de ontwikkeling in functies is de automatisering. Werknemers moeten steeds meer omgaan met nieuwe technologieën, waardoor zij ook moeten gaan beschikken over *computervaardigheden*, wellicht ook vaker over een *heftruckdiploma*, *VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers)*, en vaardigheden voor uitvoeren en werken volgens de *pad-registratie* (weegstelsel voor registratie van productiviteit per pad, door medewerker zelf) etc.

De hoveniers tenslotte moeten ook steeds meer *zelfstandig en klantgericht* werken. Het komt er dus op neer dat de blijvers aan de ene kant hun *technische vaardigheden* en *vak-kennis (vooral voedselveiligheid)* en aan de andere kant hun *sociale vaardigheden* op peil moeten houden of verder ontwikkelen. En dat ze die kennis en vaardigheden ook zelf op peil willen en kunnen houden.

4.5.3.2 Groeien

De deelnemers aan de focusgroepen denken dat 17% van de huidige werknemers kunnen groeien binnen de sector. De groeipaden die het meest voor de hand liggen zijn:

- Medewerker → leidinggevende/ voorman
- Medewerker → allround medewerker
- Medewerker → specialist

De schaalvergroting biedt hier kansen. Doordat organisaties steeds groter worden, ontstaan er ook nieuwe functies. Er komen meer leidinggevende functies, meer functies in de logistiek, marketing etc. Competenties die hiervoor vereist zijn, zijn *zelfstandigheid, pro-activiteit, sociale vaardigheden*, kortom *managementvaardigheden*. Echter, niet iedereen kan leidinggevende worden: daar zijn weer niet voldoende plekken voor en niet iedereen heeft het in zich.

Een andere doorgroeimogelijkheid is doorgroeien tot allround medewerker; een verbreding van de functie. Bij kleine bedrijven komt dit vaak vanzelf voor, bij grotere bedrijven is het echt een functie om naar toe te groeien. Competenties die hiervoor nodig zijn, zijn *flexibiliteit, een brede blik* hebben, medewerkers en leerlingen kunnen *coachen en begeleiden*.

Tenslotte is specialisatie ook een manier om door te groeien binnen de sector. Hier is *specialistische vakkennis* van belang. Uiteraard verschillen de eisen en inhoud hiervan per functie en per specialisatie.

4.5.3.3 Vertrekken¹¹

De deelnemers aan de focusgroepen denken dat 20% van de huidige werknemers vertrekken naar een ander bedrijf binnen de branche. De deelnemers aan de focusgroepen geven aan dat de werknemers die naar een ander bedrijf overstappen, daar vaak dezelfde functie uit gaan oefenen. Bij kleine tuinders zie je vaak dat ze worden overgenomen door een ander bedrijf, dus werknemer wisselt dan wel van bedrijf, maar niet van functie. De overstap naar een ander bedrijf is dus vaak binnen dezelfde sector en vaak ook binnen hetzelfde product, dus van tomaatteleelt naar tomaatteleelt, niet naar paprikateleelt. Wanneer een werknemer naar een ander product overstapt, is ook nieuwe *productkennis* vereist, zoals *teeltkennis*.

De deelnemers aan de focusgroepen denken dat 12% van de huidige werknemers vertrekken naar een andere branche. Werknemers die naar een andere branche vertrekken blijven vaak wel in de periferie van de tuinbouw en hoveniers, zoals teeltadviesbureaus, toelevanciers, handel etc. De bloemenveiling en groothandel zijn ook mogelijke nieuwe branches voor werknemers die vertrekken. Werknemers met een wat hoger opleidingsniveau vervullen daar dan bijvoorbeeld commerciële en logistieke functies en werknemers met een lager opleidingsniveau worden bijvoorbeeld heftruckchauffeur. De beveiligings- en taxibranche zijn ook mogelijkheden om naar uit te wijken voor werknemers. Bij de boomkwekerij vertrekken werknemers incidenteel naar de zorg.

¹¹ In het onderzoek van Zwinkels et al. (2009) wordt tuinbouw als branche niet apart behandeld. Voor deze sector is dus geen extra informatie over de baan-baan mobiliteit te geven.

Van de werknemers vertrekt 11% volgens de deelnemers aan de focusgroepen met een onbekende bestemming. De redenen voor vertrek zijn vaak heel specifiek. Als de reden voor vertrek is omdat een bedrijf sluit, is dat voor ouderen wel een probleem. Zij vinden dan moeilijk een nieuwe baan. Maar dit is niet een probleem specifiek voor de tuinbouw, dit speelt ook voor andere branches.

4.5.4 Scholingsnoodzaak

We concluderen dat voor zowel de blijvers als de groeiers flexibiliteit en zelfstandigheid vereiste competenties zijn. Voor de vertrekkers hangt het er vanaf waar ze naartoe vertrekken, welke competenties ze nodig hebben. Nieuwe productkennis is vaak wel vereist. In onderstaand schema hebben we samengevat welke competenties nodig zijn per scenario. Dit geeft ook aan welke scholing nodig is voor deze groepen.

	Blijvers	Groeiers	Vertrek
Basis			
Gezondheid/ vitaliteit			
Vakkennis en –vaardigheden			
ICT kennis en vaardigheden			
Productkennis/ teeltkennis			
Specialistische vakkennis			
Leervermogen			
Mentaliteit/ houding			
Toekomstgericht			
Zelfstandigheid			
Flexibiliteit			
Pro-activiteit			
Communicatie/ sociaal			
Communicatief vaardig			
Samenwerken			
Commercieel			
Klantgerichtheid/ dienstverlenend			
Management/ leiding geven			
Managementvaardigheden			
Coachen			
Begeleiden			

4.5.5 Het scholingsaanbod voor werknemers in de tuinbouw en hoveniers

Er zijn veel mogelijkheden tot scholing, ook op de beschreven competenties (zie o.a. www.colland.nl en www.colland-esf.nl). Er is ESF subsidie en daar wordt ook gebruik van gemaakt. Daar is echter nog ruimte voor verbetering. In de tuinbouw spelen de scholingsconsulenten van het productschap Tuinbouw een belangrijke rol. Zij verbinden de scholingsaanbieders met de werkgevers. Scholingsconsulenten kunnen ook de vertaalslag maken van alle mogelijke subsidies en opleidingen naar een concreet advies voor werkgevers. Ook kunnen zij helpen met een weg te zoek in de bureaucratie van alle regelingen, zoals gedigitaliseerde aanvragen, want daar zijn werkgevers erg ontevreden over. Op EVC trajecten komen niet veel mensen af. Als men al een opleiding wil gaan doen, wordt er wel naar EVC trajecten gekeken, maar men gaat niet een EVC traject beginnen om zijn kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het opstellen van een EVC is ook erg veel werk, aldus de deelnemers aan de focusgroep. Formele scholing is zeker niet de enige manier om kennis en vaardigheden op peil te houden.

Ook informele scholing is erg belangrijk voor de ontwikkeling van werknemers. Het is hierbij belangrijk dat de leercultuur in organisaties verbeterd wordt. Verder geven de deelnemers aan dat je niet altijd 'groen' onderwijs hoeft te volgen om in de branche te kunnen werken. Er is ook veel vraag naar technisch personeel, dus een technische opleiding kan ook aansluiten. En specialisatie op een onderwerp kan vaak goed geregeld worden binnen een bedrijf.

Met het (na)scholen van werkenden kunnen AOC's nog een slag maken. De AOC's zijn nu nog relatief kleinschalig en vooral ingericht op jongeren en het genereren van instroom van jongeren in de agrarische sector. Dit is uiteraard nodig, maar heeft tot gevolg dat het cursusaanbod niet altijd even goed aansluit bij de wensen van de doelgroep. Als bedrijven bijvoorbeeld werknemers in het laagseizoen op een paar specifieke elementen uit een opleiding willen laten bijscholen, en dat dan liever in een op maat gemaakt 4 weken traject, dan in een traject dat 20 weken duurt met 1 dag in de week scholing, dan zal dat bedrijf zelf de cursus moeten 'vullen' met deelnemers. Dat is misschien voor heel grote bedrijven nog wel te doen, maar voor kleinere bedrijven is dat lastig. Er zouden dan vanuit allerlei kleine bedrijven cursisten gevonden moeten. Er zou in dat geval met open inschrijvingen gewerkt kunnen worden of kleine bedrijven zouden bij trajecten die door grotere bedrijven worden ingekocht kunnen 'aanhaken'. Scholingsconsulenten spelen hierin een steeds belangrijkere rol, zij kunnen deze cursisten 'bij elkaar vegen'. Dit gebeurt al, maar het kan effectiever en slimmer geregeld worden. Daar is dus nog een slag te maken. In principe kunnen dus allerlei opleidingen geleverd worden, maar het georganiseerde eromheen kan nog verbeteren.

Er wordt nu vaak aanbodgericht gewerkt, maar dit zou meer vraaggericht kunnen. Dus waar heeft de doelgroep (werkgevers en werknemers) behoefte aan? De sector (werkgevers, kenniscentra, aanbieders opleidingen) zelf heeft hier uiteraard ook een verantwoordelijkheid in. Zij moeten inzichtelijk krijgen op welke gebieden scholing en ontwikkeling nodig is. Als sector moet men dus duidelijk en inzichtelijk krijgen wat er nodig is aan scholing. Dus welke competenties zijn nu aanwezig en welke hebben we in de toekomst nodig. Hier ligt ook wel het grootste knelpunt: de bewustwording van de werkgevers over het belang om na te denken over een toekomstvisie. Werkgevers hebben niet altijd inzichtelijk welke kant het bedrijf zich op ontwikkelt en welke competenties daarbij nodig zijn. Dat vraagt om een versterking van de koppeling van HRM beleid rond instroom, doorstroom en uitstroom aan de missie en doelstellingen van de bedrijven in de branche.

Voor de vertrekkers rijst de vraag: wie betaalt de scholing van deze groep? Vooral bij intersectorale mobiliteit is dit een vraag. Sommige cursussen die ook in andere sectoren van pas kunnen komen, kunnen wel betaald worden uit een scholingsfonds, maar lang niet alle cursussen.

5 Conclusies en discussie

5.1 Doel en vraagstelling

Het centrale doel van dit onderzoek was een beter inzicht te krijgen in verschillende kwetsbare situaties waarin groepen werknemers zich bevinden. Uitgaande van die specifieke kwetsbare situatie is vervolgens gekeken naar de inhoud van de scholing die gewenst en noodzakelijk is om de inzetbaarheid van werknemers te versterken en verduurzamen. Daartoe is ook naar het aanbod van de benodigde scholing voor de werknemers in kwetsbare situaties gekeken.

De centrale doelstelling is vertaald naar een drietal hoofdvragen voor dit onderzoeksproject, te weten:

- 1) In welke branches en in welke beroepsgroepen hebben werknemers een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt als het gaat om duurzame inzetbaarheid?
- 2) Hoe is de actuele situatie/positie van deze werknemers te typeren, gezien persoonlijke kenmerken, baankenmerken en ontwikkelingen in de branche (bijv. werkgelegenheid)?
- 3) Wat is op het gebied van scholing (nog) nodig, wenselijk en haalbaar om deze werknemers blijvend inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt en hen perspectief te bieden?

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de drie hoofdvragen. Tevens trekken we enkele algemene conclusies naar aanleiding van de bevindingen in dit onderzoek.

5.2 Hoofdvragen 1, 2: Kwetsbaarheid van groepen werknemers (hoofdstuk 2)

In dit onderzoek is gekeken naar de kwetsbaarheid van groepen werknemers in termen van enerzijds hun kwalificatieniveau en anderzijds naar de risico's die werknemers lopen dat hun kwalificaties niet meer toereikend zijn.

We hebben de volgende criteria gebruikt om tot risicoprofielen te komen voor beroepen en bedrijfssectoren:

1. Aantal en aandeel werknemers zonder startkwalificatie.
2. Uitstroomrisico werkloosheid, WIA en non-participatie.
3. Risico's van kwalificatieveroudering.
4. Aanwezigheid van risico-verhogende factoren, waaronder leeftijd, stabiliteit van de arbeidsrelatie en scholingsdeelname in 2007, 2008 en 2009.

De branches en beroepsgroepen die volgens deze maatstaven de meest kwetsbare zijn, zijn besproken in hoofdstuk 3. Het gaat vooral om *koks, kelners en buffetbedienden* (o.a. gastheren en gastvrouwen branche horeca) en *huishoudhouders en schoonmaakpersoneel* (branche reiniging gebouwen). Er is in deze segmenten veel personeel werkzaam zonder startkwalificatie, de uitstroomrisico's naar werkloosheid, non-participatie en WIA zijn relatief groot en we signaleren bovengemiddelde risico's van kwalificatieveroudering. Daarnaast is er in deze beroepsgroepen veel sprake van tijdelijke en flexcontracten en deeltijdwerk. Het gaat in deze groepsgroepen deels om bijbanen van jongeren (horeca) of bijspringbaantjes (schoonmaak), maar een ander deel van de lageropgeleiden werkt er structureel. Deze beroepsgroepen vallen nog extra op door de benedengemiddelde scholingsdeelname onder werknemers zonder startkwalificatie.

Deelnemers aan de focusgroepbijeenkomsten schatten, mede op grond van voornoemde risico's, dat niet meer dan 20-25% van de werknemers in deze twee beroepen tot het 65^{ste} levensjaar in het beroep actief zou kunnen en ook willen blijven (duurzaam inzetbaar is). Voor deze werknemers is in ieder geval scholing gericht op het bijhouden van vakkennis en –vaardigheden gewenst. Voor de overige 75-80% (groeiers en vertrekkers) zijn extra inspanningen wenselijk, bijvoorbeeld op- of omscholing. Daarnaast gelden (*Vrachtwagen)chauffeurs* (branche goederenvervoer) en *werknemers in de tuinbouw en hoveniers* (branche tuinbouw) als 'kwetsbaar'. Vrachtwagenchauffeurs worden geconfronteerd met gevaarlijk en fysiek zwaar werk, en ze bouwen een zeer functie-specifieke kennis op.

Werknemers in de tuinbouw worden met ongunstige arbeidsmarktperspectieven (krimpende werkgelegenheid) en met meerdere slijtagerisico's geconfronteerd (fysiek en mentaal zwaar werk). Daarbovenop komen risico-verhogende factoren zoals een relatief hoog risico om 'op te branden' (burn-out). Deelnemers aan de focusgroepbijeenkomsten schatten dat 40% van de werknemers in de tuinbouw en dat 50% van de vrachtwagenchauffeurs tot het 65^{ste} levensjaar in het beroep actief zou willen en ook zou kunnen blijven (duurzaam inzetbaar is). Voor deze werknemers is scholing gericht op het bijhouden van ontwikkelingen gewenst. Voor de rest (groeiers en vertrekkers) zijn extra inspanningen nodig, wellicht ook scholing.

Bij *drukkers en nabewerkers* signaleren we enerzijds een goed kwalificatieniveau, maar tegelijkertijd verhoudingsgewijs veel kwalificatieverouderingsrisico's en risico-verhogende factoren. Het gaat dan bijvoorbeeld om een hoge psychosociale belasting en risico van burnout en veel mensen met rugklachten waardoor vervroegde uitval dreigt. We zien daarnaast veel veranderingen in en om het werk, waardoor geleerde kwalificaties relatief snel kunnen 'verouderen' en we zien een gemiddeld hoge leeftijd en lange verblijfsduren, waardoor een geconcentreerde ervaring dreigt en daarmee ook een relatief beperkte waarde op de externe arbeidsmarkt (buiten de grafische industrie). Van de drukkers en nabewerkers zou 75% in het beroep actief kunnen en willen blijven, zo schatten deelnemers aan de focusgroepbijeenkomst.

Beroepsgroepen die wel de aandacht verdienen als het gaat om verduurzaming van de inzetbaarheid middels scholing, maar die in dit onderzoek niet nader zijn onderzocht zijn de *bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen en alpha-hulpen en leerling verpleegkundigen en ziekenverzorgende* (met name thuiszorg, maar ook verpleeg- en verzorgingshuizen). De kwetsbaarheid van deze groepen schuilt allereerst in het gebrek aan een startkwalificatie. Voor beide groepen zorgberoepen zien we bovendien relatief grote risico's van kwalificatieveroudering (fysieke, sociale psychische belasting, veel organisatorische veranderingen en beperkte uitwijkmogelijkheden) en verschillende risico-verhogende factoren (hoge leeftijd, veel deeltijdwerk). Daarbij dient vermeld dat de werkgelegenheid voor deze beroepsgroepen zich relatief gunstig ontwikkelt, zodat deze groep zorgmedewerkers minder kwetsbaar is als het gaat om verlies van arbeid en arbeidsmarktpositie c.q. 'duurzame' inzetbaarheid. Wel staat de inzetbaarheid onder druk vanwege de omstandigheden in het werk nu en in de toekomst.

Winkeliers, winkelbedienden en verkopers en laders, lossers, inpakkers en grondwerk- en kraanmachinisten worden eveneens niet nader onderzocht, maar ze behoren wel tot de meer kwetsbare groepen. Binnen de groep winkeliers, winkelbedienden en verkopers komt dat vooral door een gebrek aan startkwalificatie, maar ook door de relatief instabiele arbeidsrelatie. We verwachten overigens onder de winkelbedienden, maar ook bij de laders en lossers een relatief groot aantal scholieren dat bezig is met een kwalificerende opleiding en dat in een winkel of in een distributiecentrum o.i.d. werkt als bijbaantje. Bij de laders en lossers etc. zien we naast een gebrek aan startkwalificatie ook dat fysieke, psychosociale en sociale belastingsfactoren de duurzame inzetbaarheid mogelijk in gevaar brengen.

5.3 Hoofdvraag 3: Scholingsnoodzaak en –behoeften (hoofdstuk 4)

Bijlage C in dit rapport geeft een compleet overzicht van de actuele scholingsbehoefte per doelgroep in dit onderzoek, zoals deze tijdens focusgroepbijeenkomsten met deskundigen per beroepsgroep zijn geformuleerd.

De basis: Nederlandse taal

Duurzame inzetbaarheid op de Nederlandse arbeidsmarkt begint, zo blijkt, met het beheersen van de Nederlandse taal op een basisoniveau. Kennis van de Nederlandse taal draagt bij aan mondigheid en assertiviteit, zelfvertrouwen, zelfrespect en empowerment. Ook voor veilig werken, communiceren met collega's, leidinggevend en klanten en reflecteren op eigen en andermans functioneren vormt beheersing van de Nederlandse taal op een basisoniveau de start. Het leervermogen en de leerbereidheid zouden ook kunnen toenemen bij een betere beheersing van de Nederlandse taal.

Vakkennis- en vaardigheden: Producten, processen, veiligheid en wetgeving

Scholing op vakkennis is bij elke van de doelgroepen in meer of mindere mate noodzakelijk. Scholing op vakkennis blijkt bovendien van belang voor zowel de blijvers als de groeiers. Het gaat vooral om kennis van (nieuwe) materialen en producten (bijvoorbeeld schoonmaakmiddelen, motoren en machines), kennis van processen (logistiek, maar bijvoorbeeld ook bereiding en productie), en om kennis van veiligheid, wetgeving (bijvoorbeeld rust- en rijtijden en ARBO) en ICT (o.a. boordcomputers). Scholing op vakkennis lijkt extra belangrijk voor werknemers voor wie doorgroei naar specialist (specialisatie) het doel is, bijvoorbeeld voor gastheren en gastvrouwen die zouden willen en kunnen doorgroeien naar sommelier.

Houding: Flexibiliteit, aanpassingsvermogen en 'een brede blik'

Andere competenties zijn flexibiliteit, aanpassingsvermogen, leervermogen en leerbereidheid en een bredere (toekomst)blik. Omdat het meer om houdingsaspecten gaat dan om vaardigheden of kennis lijken naast scholing en training ook coaching en begeleiding op het werk relevant. In hoeverre daar voldoende aandacht voor is in dit onderzoek niet nader onderzocht.

Communicatie, sociale vaardigheden en culturele verschillen

Scholing op communicatieve en sociale vaardigheden wordt in elk van de onderzochte doelgroepen gevraagd. Deze competenties worden steeds belangrijker, zowel voor blijvers, groeiers als vertrekkers. Specifiek voor de gastheren en gastvrouwen wordt het belang van overtuigingskracht, entertainment en durf in de communicatie met klanten nog benadrukt, net als het omgaan met (culturele) verschillen. Het laatste geldt voor de omgang met klanten, maar ook voor de omgang met collega's en leidinggevend.

Commercieel, ondernemend en leidinggeven

Ook scholing op commerciële competenties, zoals ondernemerschap, initiatief, resultaat en klantgerichtheid, prioriteren en pro-activiteit is in alle branches belangrijk, dat blijkt vooral te gelden voor de 'groeiers', maar ook van blijvers wordt steeds meer op dit vlak gevraagd. Scholing op leidinggevend competenties zoals coaching en begeleiding, besluitvaardigheid en reflectie op anderen is geboden voor groeiers. Ook die competenties komen voor meerdere doelgroepen terug.

Opscholing naar startkwalificatieniveau, en verder...

Bij enkele doelgroepen is, ten slotte, scholing tot minimaal het niveau van MBO2 (startkwalificatieniveau) of zelfs MBO3, of erkenning van dat niveau, indien het door ervaring al bereikt is, wenselijk. We zien deze opscholingswens terug bij de gastheren en gastvrouwen (blijvers en de groeiers) en bij de chauffeurs (groeien naar planner).

5.4 Discussie

Risicoprofielen 'kwalificatieveroudering' nuttig voor diagnose kwetsbaarheid

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van risico's van kwalificatieveroudering om de kwetsbaarheid van een bepaalde groep werknemers beter in beeld te krijgen. Dit 'experiment' heeft wat ons betreft een verrijking betekend voor het onderzoek in de zin dat ook doelgroepen die enkel en alleen vanwege lage opleidingsniveaus of uitstroomrisico's niet waren opgevallen, nu wel komen bovendrijven als doelgroepen waar mogelijk extra aandacht nodig is. Ook blijken sommige doelgroepen, waar een gebrek aan startkwalificatie weliswaar een issue is, voorts weinig 'riskant', bijvoorbeeld door een bovengemiddeld scholingsdeelname, een stabiele omgeving of gunstige arbeidsmarktperspectieven.

Er is scholingsaanbod beschikbaar

De inventarisatie van de belangrijkste competenties voor werknemers in kwetsbare situaties om te kunnen blijven of groeien in of vertrekken uit hun huidige beroep en branche levert een uitgebreid overzicht van wat er nodig is aan scholing voor een duurzame inzetbaarheid. Uit de focusgroepen en een globale inventarisatie van opleidingsgidsen en sites van O&O-fondsen leiden we af dat er op de benodigde competenties in grote lijnen zeker een scholingsaanbod beschikbaar is. Scholing op Nederlandse taal, communicatie en sociale vaardigheden, vakkennis, maar ook op het versterken van de flexibiliteit en het leervermogen lijkt er voldoende te zijn. Een ontbrekend aanbod is dus, zo oordelen in elk geval de deelnemers aan onze focusgroepen, niet het probleem. Zeker niet voor de mensen die in hun beroep zouden willen en kunnen blijven werken of voor de mensen die in hun beroep kunnen en willen groeien. Alles wat aan vakinhoudelijke scholing nodig is, is beschikbaar of wordt snel beschikbaar gemaakt. Dat geldt ook voor scholing en training voor groei naar leiderschap of vakinhoudelijke groei in de vorm van specialisatie of juist verbreding. Kritisch noten zijn er over het ontbreken van specifieke trajecten (bijvoorbeeld schakelprogramma's van mbo-2 naar mbo-3) en over de transparantie van het scholingsaanbod.

Ook is er – veelal vanuit ESF – subsidie voor scholing beschikbaar, maar de bureaucratie weerhoudt bedrijven soms van het daadwerkelijk aanvragen. In hoeverre de scholingstrajecten daadwerkelijk worden aangeboden aan werknemers en onder welke condities is niet onderzocht.

Ook is niet onderzocht of de aangeboden scholing aansluit bij de wensen van werkgevers en werknemers betreffende scholingsvorm, kosten, moeilijkheidsgraad etc. Van belang is daarom om hier verder onderzoek naar te doen. Vragen die daarbij centraal zouden kunnen worden gesteld zijn vragen als: Past het beschikbare aanbod wel echt goed bij de meest kwetsbare groepen werknemers en sluit het ook aan bij hun eigen behoeften? Heeft echt iedereen toegang tot het zo ruim beschikbare scholingsaanbod, kan die scholing ook onder werktijd plaatsvinden en wordt die scholing ook door werkgever of branche betaald? Of moet de werknemer het zelf betalen? Deze vragen zouden bij voorkeur ook aan werknemers zelf kunnen worden voorgelegd.

Gebruik van het beschikbare aanbod kan wellicht beter

We hebben het gebruik van het beschikbare aanbod niet uitgebreid onderzocht, maar we signaleren echter wel bij alle doelgroepen dat zowel werkgevers als werknemers onvoldoende prikkels of teveel drempels voelen om van dat ruim beschikbare aanbod gebruik te maken. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld hun mensen niet missen in de productie, ze krijgen geen signalen van de werkvloer dat er behoefte is aan scholing, zien de voordelen en opbrengsten van scholing niet, of ze wensen gewoonweg niet te investeren in werknemers die morgen bij de concurrent zouden kunnen werken. Werknemers komen echter ook zelf vaak niet met voorstellen voor scholing. De oorzaken van deze terughoudendheid kunnen verschillend zijn. Werknemers weten niet wat de mogelijkheden zijn, ze hebben slechte ervaringen met school of voelen geen prikkel of ambitie om zelf het initiatief te nemen. Een structureel loopbaanbeleid met functionerings- en ontwikkelgesprekken kan de noodzaak tot en behoefte aan scholing in beeld brengen. Ook wordt er gesproken van angst bij werknemers. Enerzijds de angst dat aanmelden voor een opleiding door de werkgever wordt geïnterpreteerd als 'ik ben niet tevreden' en anderzijds de angst voor een terugkeer naar de schoolbanken. Dergelijke 'problemen' gelden voor elk van de in dit rapport beschreven doelgroepen en waarschijnlijk ook breder.

Werkgevers in beweging

Dat er een groot en geschikt aanbod van scholing is, maar dat het niet breed gebruikt wordt zou kunnen worden opgevat als een signaal dat de geboden scholing niet overal nodig is. De werkgever kan blijkbaar prima produceren met het arbeidsaanbod dat beschikbaar is. Bij de deelnemers aan onze focusgroepen, maar ook vanuit de recente ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de vooruitzichten en de gesignaleerde risico's van kwalificatieveroudering, is er echter wel de overtuiging dat scholing aan belang zal winnen. De druk vanuit de arbeidsmarkt (dreigende tekorten) zal naar verwachting toenemen en die druk zal werkgevers stimuleren meer te gaan investeren in scholing van hun mensen en meer gebruik te maken van het beschikbare scholingsaanbod. Het gewenste kwalificatieniveau zal niet meer voldoende 'te koop' zijn en moet dus door middel van scholing worden 'gemaakt' ('make' in plaats van 'buy'). Het lijkt wenselijk te zoeken naar manieren om werkgevers in beweging te krijgen en houden voor een beter gebruik van het beschikbare scholingsaanbod en een krachtiger invulling van hun informatieverstrekende rol over het scholingsaanbod richting hun werknemers.

Signalen vanaf de werkvloer stimuleren

Eén van de redenen dat werkgevers niet overgaan tot scholing is dat hen de vraag naar die scholing vanuit de werknemers nog onvoldoende bereikt. Werknemers komen niet om scholing vragen en als ze dat wel doen, dan is de vraag die zij hebben mogelijk onvoldoende gearticuleerd om haar goed op te kunnen pakken. Mogelijk zijn werknemers in de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt niet goed in staat om hun wensen duidelijk te maken. Werkgevers kunnen hierin een sturende rol spelen door meer inzicht te bieden in de loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie, een leercultuur uit te dragen, een opleidingsbeleid op te stellen en scholing en loopbaanplanning aan bod te laten komen tijdens functioneringsgesprekken en ontwikkelgesprekken. Om werknemers te activeren bij het stellen van een scherpe scholingsvraag lijkt daarnaast empowerment nodig. Zelfvertrouwen, zelfdiagnose en zelfrespect zijn daarbij kernbegrippen en een zekere beheersing van de Nederlandse taal zijn nodig om enerzijds om scholing te vragen, maar vaak ook om scholing te volgen. Om de scholingsvragen van werknemers zichtbaar te maken en zeker om dat te doen bij werknemers zonder startkwalificatie, zal eerst moeten worden gewerkt aan de emancipatie van deze groepen werknemers (empowerment). Dat is eigenlijk een maatschappelijk issue.

Angst voor 'investeren in de buurman' niet terecht

Uit de focusgroepen is ook gebleken dat werkgevers terughoudend zijn als het gaat om een investering in scholing, omdat zij bang zijn dat hun investering elders gaat renderen, wanneer een werknemer die net geschoold is door een concurrent wordt weggekocht. Onderzoek naar de vrijwillige mobiliteit van laaggeschoolde werknemers laat zien dat training en functie-uitbreiding alleen voorspellers zijn voor een vrijwillige bedrijfsinterne baanverandering (veranderen van baan bij de huidige werkgever) van laaggeschoolde werknemers, niet voor vrijwillige externe baanveranderingen (veranderen van werkgever) (Sanders et al., 2011). Vergelijkbaar onderzoek uit 2004 op andere paneldata liet ook al zien dat training en ook taakflexibiliteit van lager opgeleiden vooral de interne employability versterken, niet de externe (Sanders & De Grip, 2004). Eén en ander impliceert dat het risico dat een werknemer na training zal vertrekken naar een andere werkgever beperkt is en dat de kans dat een investering in training elders zal renderen beperkt is. Werkgevers zouden hier beter van op de hoogte moeten worden gebracht, zodat zij er meer vertrouwen in krijgen dat hun investering in kwalificaties van werknemers ook waarschijnlijk bij hen zelf rendeert.

Werknemers in beweging brengen

Personeelstekorten zullen er in de komende jaren dus toe bijdragen dat werkgevers hun werknemers meer zullen willen scholen. Die personele tekorten zullen er echter niet automatisch aan bijdragen dat ook werknemers meer initiatief nemen. Dat werknemers zelf ook hun verantwoordelijkheid nemen voor de eigen ontwikkeling is echter wel degelijk wenselijk. Recent onderzoek naar de werkzame elementen bij het stimuleren van scholingsdeelname van lager opgeleiden (Hazelzet et al., 2011) heeft uitgewezen dat scholingsdeelname vooral wordt beïnvloed door scholingsintentie en dat de scholingsintentie op haar beurt kan worden gestimuleerd door mensen een positiever beeld te doen krijgen van scholing (attitude), door het geloof van mensen in een positieve uitkomst van scholing te versterken en door via relevante anderen in de directe omgeving van mensen de meerwaarde van scholingsdeelname te laten zien. De relatie tussen scholingsintentie en scholingsdeelname wordt bovendien nog versterkt wanneer meer 'sociale druk' door relevante anderen wordt uitgeoefend om aan scholing deel te nemen (subjectieve norm) en wanneer iemand meer waarde hecht aan de resultaten die scholing kan hebben (bijvoorbeeld een diploma) ('valentie'). Het parallel aan dit rapport te verschijnen onderzoeksrapport 'Vakkrachten in ontwikkeling' van Gielen, Van der Neut en Nijman (2011) geeft tal van voorbeelden van hoe bedrijven en instellingen en deelname aan scholing onder laagopgeleiden stimuleren.

Wie neemt de verantwoordelijkheid voor scholing van flexwerkers

In vrijwel alle doelgroepen die we nader hebben onderzocht signaleren we relatief instabiele arbeidsrelaties (tijdelijke contracten, uitzend- of oproepbasis of zzp-ers). In dit onderzoek wordt niet specifiek gekeken naar de kwetsbaarheid van de arbeidsmarktpositie van deze verschillende groepen flexwerkers en de rol van scholing bij het verduurzamen van juist ook hun inzetbaarheid. Ook de specifieke scholingsbehoeften en scholingsnoodzaak bij deze groepen flexwerkers bleven tot dusverre onbesproken. Op deze plaats willen we daarom ten slotte specifieke aandacht vragen voor deze 'doelgroep binnen de doelgroepen'. Afhankelijk van de gehanteerde definitie werkt anno 2010 ongeveer één vijfde tot één derde van alle werknemers in een flexibele baan (uitzendwerk, oproepkrachten, invalkrachten, freelancer, zzp en tijdelijke dienstverbanden). Het aantal flexwerkers is in het laatste decennium bovendien gestaag toegenomen (Cörvers, Euwals & De Grip, 2011; Muffels & Wilthagen, 2011), vooral als gevolg van een toename van het aantal zzp-ers. Recent onderzoek onder deze groeiende groep flexwerkers laat zien dat zij vaker vindt dat hun kennis niet goed aansluit bij de door de arbeidsmarkt gevraagde kennis (NB vooral als gevolg van overkwalificatie), dat zij ongunstiger oordelen over de mogelijkheden voor training en hun werkzekerheid en dat voor deze groepen de doorstroming naar een gewenste vaste baan onder druk staat (Muffels & Wilthagen, 2011).

Dat laatste lijkt vooral de laag en middelbaar opgeleiden te raken (Cörvers et al., 2011). De feitelijke deelname van flexwerkers aan opleiding en scholing blijft bovendien iets achter bij de deelname van vaste krachten (Vermeulen en Warmerdam, 2010). Onduidelijk is echter of en in hoeverre het verschil in scholingsdeelname te verklaren is door de door flexwerkers zelf ervaren overkwalificatie of door een tekort aan opleidingsmogelijkheden. Dat vraagt nadere analyse. Een en ander bevestigt echter wel het belang van blijvende aandacht voor de precare positie van flexwerkers binnen de onderscheiden kwetsbare groepen werknemers en de rol die scholing kan spelen bij het versterken van hun positie. De vraag is waar de primaire verantwoordelijkheid voor investeringen in het menselijk kapitaal van flexwerkers nu eigenlijk zou moeten liggen. Vanzelfsprekend verschilt het perspectief tussen de verschillende vormen van flexibele arbeid: mensen met tijdelijke contracten, uitzendkrachten, oproepkrachten of zzp-ers. De uitzendbranche lijkt wat dit betreft in toenemende mate verantwoordelijkheid op zich te nemen. Meer dan 10% van de uitzendkrachten volgt al scholing, driekwart van de uitzendorganisaties schoolt haar uitzendkrachten en bijna de helft verwacht dat in de toekomst ook meer te zullen gaan doen. Recent sprak de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) zelfs de ambitie uit dit percentage te willen verhogen naar 20% (zie ook: www.stoof-online.nl). Uitzendarbeid omvat echter een relatief klein deel van de flexibele schil (ca. 10%). Wat betreft de andere vormen van flexibele arbeid geeft de SER in het advies 'Werk maken van baan-baanmobiliteit'¹² van voorjaar 2011 cao-partijen in overweging dat afspraken ten aanzien van functiegerichte scholing en ontwikkeling – onder te bepalen voorwaarden – ook van toepassing zijn op werknemers met een tijdelijk, oproep of deeltijdcontract. De concrete invulling daarvan zal op cao-niveau gestalte moeten krijgen.

Tot slot: enkele aanvullende onderzoeksvragen

Dit onderzoeksrapport laat zien welke groepen werknemers meer aandacht zouden moeten krijgen op het gebied van scholingsactiviteiten gericht op de verduurzaming van hun inzetbaarheid en welke scholing daar dan precies voor nodig. Het beschikbare scholingsaanbod wordt echter, zo blijkt ook, nog niet voldoende aangesproken door zowel werkgever als werknemer. Dat roept aanvullende onderzoeksvragen op die we in dit onderzoek nog niet (afdoende) konden beantwoorden. Enkele belangrijke vragen zijn:

1. Sluit het aanbod van scholing wel goed aan bij de scholingsbehoeften van de werknemers met de meest kwetsbare arbeidsmarktpositie zelf?
2. Wordt scholing zo aangeboden dat het alle werknemers bereikt en/of aanspreekt? En kan iedereen ook een beroep doen op het scholingsaanbod of zijn er voor bepaalde groepen juist extra belemmeringen?
3. Wie betaalt er voor de scholing en wie juist niet?
4. Kunnen werknemers de nodige scholing ook onder werktijd volgen, of is die ruimte er juist niet?
5. Hoe kunnen werknemers én werkgevers worden gestimuleerd beter gebruik te maken van het, zo blijkt, beschikbare scholingsaanbod?
6. Bij welke groepen flexwerkers staat de duurzame inzetbaarheid het meest onder druk? Welke rol kan scholing spelen bij het verduurzamen van die inzetbaarheid en hoe kan scholing op een flexibiliserende arbeidsmarkt het best worden ingericht?

¹² Sociaal Economische Raad. Werk maken van baan-baanmobiliteit, april 2011.

A Betrokkenen bij dit onderzoek

Stap 1: Selectie van doelgroepen voor scholingsbeleid (mail en/of face to face)

- Patricia Faber, Adviseur Arbeidsmarkt en Onderwijs, FNV Bondgenoten
- Dr. Maurice Gesthuizen, Radboud Universiteit Nijmegen
- Dr. Frank Cörvers, Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)
- Dr. Edith Josten, Senior researcher, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)

Stap 2: Verdiepende interviews per doelgroep (telefonisch en/of face to face)

Beroepsgroep	Bedrijf	Type bedrijf	Geïnterviewde	Functie geïnterviewde
<i>Vrachtwagenchauffeurs</i>	Transport Logistiek Nederland FNV Bondgenoten	Belangenbehartiger in beroepsvervoer Vakbond	Ingrid Stomp Frank Pavijs	Beleidsadviseur Bestuurder Transport en logistiek
	<i>Werknemers in de tuinbouw/hoveniers</i>	Aequor	kennis en communicatiecentrum	Piet Verhoeven
VHG FNV Bondgenoten		branchevereniging groen Vakbond	Jeroen Zijlmans Gerard Roest	Bestuurder Glastuinbouw
<i>Gastheer, gastvrouw</i>	Kenwerk FNV Horeca	Kenniscentrum horeca vakbond	Jan Willem Mans Ben Francooy (per mail gereageerd)	voorzitter
<i>Schoonmakers/glazenwassers</i>	OSB	Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten	Eveline Simons	Beleidssecretaris
	RAS	Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	Mw. Neuteboom	Directeur
	SVS Schoonmaak	Stichting scholing en vorming	Peter Bannink	coördinator productontwikkeling
<i>Drukkers</i>	GOC	Kenniscentrum grafimedia	Jos Teunen	Arbeidsmarktonderzoeker

Stap 3: Deelnemers aan de focusgroep-bijeenkomsten

Beroepsgroep	Bedrijf	Type bedrijf	Deelnemer	Functie deelnemer
<i>Vrachtwagenchauffeurs</i>				
	Mobiliteitscentrum Transport	Mobiliteitscentrum	Hanneke den Engelsen	Adviseur
	Mobiliteitscentrum Transport SITA	Mobiliteitscentrum	Peter Smit	Projectmanager
	Simon Loos	Vervoerder in afvalsector	Anne-Marie de Bruin	HR-manager Randstad Noord
		Logistieke dienstverlener	Eva Stam	P&O adviseur
	STAOBB-KNV	Paritair orgaan binnen de sector Besloten Busvervoer	Hans Disveld	Onderwijs coördinator
	VTL	Kenniscentrum	Judith van Kollenburg	Opleidingsadviseur
<i>Werknemers in de tuinbouw/hoveniers</i>				
	Actor/Colland	Sectororganisatie	Christ Essens	Relatiebeheerder
	Actor/Colland	Sectororganisatie	Astrid Jagdewsing	Relatiebeheerder
	LTO en Aequor	Ondernemers –en werkgeversorganisatie (LTO) en kennis en communicatiecentrum (Aequor)	Paul Steijn	Bestuurder LTO en lid Aequor
	Productschap tuinbouw	Publiek rechtelijke brancheorganisatie	Jaap de Vries	Beleidsmedewerker
	Productschap tuinbouw	Publiek rechtelijke brancheorganisatie	Monique Mentjox	Beleidsmedewerker
	Frugiventa	Ondernemersorganisatie Groenten en Fruit	Leo Welschen	Secretaris
	Aequor	kennis en communicatiecentrum	Piet Verhoeven	Scholingsconsulent Boomkwekerij en Fruitteelt
	VHG	branchevereniging groen	Jeroen Zijlmans	beleidsadviseur onderwijs/arbeidsmarkt
	Nederlandse Bond van Boomkwekers	Sectorale belangenbehartiging voor de boom- en vaste plantenkwekers	Hetty Crooijmans	Vice-voorzitter
	LTO Noord	Agrarische ondernemersorganisatie in de negen provincies boven de Maas	Arend Hekman	Adviseur arbeid
	Mobiliteitscentrum Glastuinbouw	Mobiliteitscentrum	Jolanda Rosloot	Agrarisch adviseur
	FNV Bondgenoten	Vakbond	Gerard Roest	Bestuurder
<i>Gastheer, gastvrouw</i>				
	Kenwerk	Kenniscentrum	Martijn van Holten	Accountmanager horeca
	Koninklijke Horeca Nederland	Ondernemersorganisatie	Paul Schoomans	Beleidsadviseur arbeidsmarkt
	Hotel Theater Figi & Slot Zeist	Hotel	Richard Francke	Operations Manager en voorzitter Association of Food and Beverage Management
	Mercure Hotel	Hotel	Thea van den Meeendonk	Hotelmanager
	Bilderberg	Hotel	Herman Schreuder	Directeur Bilderberg groep
<i>Schoonmakers/glazenwassers</i>				
	FNV Bondgenoten RAS	Vakbond Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmakers Glazenwassersbranche	Ron Meyer Mw. Neuteboom	Bestuurder Directeur
	SVS Schoonmaak	Stichting scholing en vorming	Han Kruijze	Manager Marketing & Sales

Beroepsgroep	Bedrijf	Type bedrijf	Deelnemer	Functie deelnemer
	ROC Mondriaan	ROC	Wouter van den Toorn	Coördinator Onderwijs Facilitaire Dienstverlening
	ROC Amsterdam	ROC	John Fliermann	Programmamanager domein Horeca & Bakkerij, facilitaire dienstverlening toerisme & recreatie, luchtvaartdienstverlening
	Savantis Training & Advies	Kenniscentrum	Anton Van Wezep	Hoofd ontwikkeling opleidingen
	Carling opleidingen	Opleidingen	Gerard Spoor	Directeur
	CNV Vakmensen	Vakbond	Jan Kampherbeek	Bestuurder
<i>Drukkers</i>	GOC	Kenniscentrum grafimedia	Henk Vermeulen	Adjunct-directeur
	GOC	Kenniscentrum grafimedia	Erik Stevens	Bestuursvoorzitter
	Technicom	Opleider procesindustrie	Adri Salome	
	Grafisch lyceum UWV werkbedrijf	Lyceum	Olga Menten Jaap Bousema	Afdelingsdirecteur Mobiliteitsadviseur

B Tabellenbijlage

Tabel B1 Risico van slijtage naar bedrijfssector

Bedrijfssectoren (selectie op aanwezigheid risico's bij lageropgelegiden)	Avond-nacht werk	Gevaarlijk werk	Fysieke belasting	Psychosoc. belasting	Sociale context
2 Aardolie- en chemische industrie	27%	Hoog (b)	Gemiddeld	Gemiddeld	Hoog
3 Metaalproductenindustrie	18%	Hoog (b)	Hoog (c)	Gemiddeld	iets hoger (c)
4 Metaal- en elektronische industrie	17%	Gemiddeld	Hoog (c)	Zeër laag	iets lager
5 Machine-industrie	35%	Zeër hoog	Zeër hoog	Gemiddeld	iets hoger (a)
7 Bouwbedrijven	3%	Gemiddeld	Hoog (a)	iets lager	iets lager
8 Bouwinstallatiebedrijven	2%	Hoog (b)	Hoog (b)	Gemiddeld	iets hoger (c)
9 Afwerking van gebouwen	13%	Zeër hoog	Hoog (a)	Gemiddeld	Gemiddeld
10 Ander type bouwbedrijf	6%	Gemiddeld	Zeër hoog	iets lager	iets lager
13 Warenhuizen en supermarkten	36%	Lager	Hoog (c)	iets hoger (b)	iets hoger (b)
15 Wegvervoer (goederen)	35%	Gemiddeld	Gemiddeld	Hoog (b)	iets hoger (b)
16 Post en telecommunicatie	17%	Gemiddeld	Hoog (c)	Zeër hoog	iets lager
17 Overig vervoer en communicatie	49%	Hoog (a)	Gemiddeld	Hoog (b)	iets hoger (b)
28 Ziekenhuizen	42%	Gemiddeld	Gemiddeld	iets hoger (a)	iets hoger (b)
29 Overig gezondheidszorg	21%	Lager	Gemiddeld	Hoog (b)	iets hoger (b)
30 Verpleeg- en verzorgingshuizen	39%	Lager	Hoog (c)	Zeër hoog	iets hoger (b)
31 Ander type welzijnzorg	21%	Gemiddeld	Lager	iets lager	iets hoger (b)
32 Gemeenten, provincies	15%	Gemiddeld	Lager	iets lager	iets hoger (b)
35 Politie	58%	Hoog (b)	Lager	iets hoger (a)	iets hoger (c)
36 Overig openbaar bestuur/overheid	37%	Hoog (b)	Gemiddeld	iets hoger (a)	Gemiddeld
39 Landbouw, bosbouw en visserij	13%	Gemiddeld	Hoog (c)	iets lager	iets lager
41 Horeca	57%	Gemiddeld	Gemiddeld	Hoog (a)	Gemiddeld

Avond/nacht werk: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) vaker voorkomen van "regelmatig avond en nachtwerk" = donkergrijs.

Gevaarlijk werk: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) vaker voorkomen van (1) "regelmatig" gevaarlijk werk, en (2) het voorkomen van ongevallen die gepaard gaan met minstens 4 dagen verzuim. Codering: zeer hoog= vaker regelmatig gevaarlijk werk en vaker een ongeval dat gepaard gaat met verzuim, hoog (a)=vaker een ongeval dat gepaard gaat met verzuim, hoog (b)= vaker regelmatig gevaarlijk werk = donkergrijs, gemiddeld=niet anders dan gemiddeld voor beide aspecten, lager= minder regelmatig gevaarlijk werk en niet anders dan gemiddeld wat betreft ongevallen met minstens 4 dagen verzuim.

Fysieke belasting: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) vaker voorkomen van (1) "regelmatig" kracht gebruiken, (2) "regelmatig" ongemakkelijke werkhoudingen, (3) "regelmatig" herhaalde bewegingen maken. Codering: zeer hoog= alle 3 deze items "regelmatig", hoog (a)= 2/3 items "regelmatig", hoog (b)=2 items negatief ("regelmatig") en 1 item minder regelmatig, hoog (c)=1/3 items "regelmatig" (allen donkergrijs), gemiddeld=niet anders dan gemiddeld voor de 3 aspecten van fysieke belasting, lager=lager dan gemiddeld voor ten minste 2/3 aspect van fysieke belasting.

Psychosociale belasting: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) slechtere score voor de schalen (1) taakisen, (2) autonomie, (3) variatie, (4)= mentale belasting, (5) emotionele belasting. Codering: zeer hoog= 3/5 negatief, hoog (a)=3/5 negatief en 1/5 positief, hoog (b)=2/5 negatief, iets hoger (a)=2/5 negatief en 1/5 positief, iets hoger (b)= 2/5 negatief en 2/5 positief (allen donkergrijs), gemiddeld= niet afwijkend van gemiddelde voor 5/5 schalen of slechts voor 1/5 schalen positief en/of negatief, iets lager= 2/5 positief zonder negatief opvallende schalen of met 1/5 negatief, zeer laag=4/5 schalen positief en 1/5 schalen negatief.

Sociale context: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) slechtere score voor de schalen (1) sociale steun van collega's, (2) sociale steun van leidinggevende, (3) intern ongewenst gedrag, (4) extern ongewenst gedrag. Codering: hoog= 2/4 slechter, iets hoger (a)= 2/4 slechter en 1/4 beter, iets hoger (b)=1/4 slechter, iets hoger (c)=1/4 slechter en 1/4 beter (allen donkergrijs), gemiddeld=niet anders dan gemiddeld voor 4/4 schalen, iets lager=positief voor 1/4 schalen.

Bron: TNO/CBS: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2009

Tabel B2 Risico van slijtage naar beroepsgroep

Beroepsgroepen (selectie op basis van aanwezigheid van één of meerdere risico's bij lageropgeleiden)	Avondnacht werk	Gevaarlijk werk	Fysieke belasting	Psychosociale belasting	Sociale context
1 Schilders	2%	Zeer hoog	Hoog	Gemiddeld	Gemiddeld
2 Loodgieters, lassers, e.d.	7%	Hoog (b)	Hoog	Zeer laag	Gemiddeld
3 Metselaars, timmerlieden, bouwvakkers	6%	Zeer hoog	Zeer hoog	Gemiddeld	Gemiddeld
4 Drukkers en verwante functies	36%	Gemiddeld	Gemiddeld	Zeer hoog (b)	Zeer hoog
5 Voedingsmiddelen- en drankenbereiders	35%	Gemiddeld	Iets hoger	Iets hoger (a)	Gemiddeld
10 Buschauffeurs, treinbestuurders, e.d.	58%	Hoog (a)	Gemiddeld	Zeer hoog (b)	Hoog (a)
11 Vrachtwagenchauffeurs	35%	Hoog (b)	Iets hoger	Gemiddeld	Gemiddeld
12 Laders, lossers, inpakkers e.d.	35%	Gemiddeld	Hoog	Iets hoger (a)	Hoog (b)
15 Boekhouders, kassiers, e.d.	9%	Lager	Lager	Hoog (a)	Gemiddeld
16 Postdistributiepersoneel	17%	Gemiddeld	Gemiddeld	Hoog (b)	Gemiddeld
18 Vertegenwoordigers, handelsagenten	13%	Gemiddeld	Lager	Iets hoger (b)	Gemiddeld
19 Winkeliers, winkelbedienden, verkopers	33%	Lager	Gemiddeld	Iets hoger (b)	Gemiddeld
22 Koks, kelners, buffetbedienden	60%	Gemiddeld	Gemiddeld	Iets hoger (a)	Iets lager
23 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel	24%	Gemiddeld	Iets hoger	Gemiddeld	Gemiddeld
24 Politiepersoneel, brandweer e.d.	70%	Hoog (b)	Lager	Iets hoger (a)	Hoog (a)
25 Kappers, schoonheidsspecialisten	40%	Gemiddeld	Gemiddeld	Gemiddeld	Gemiddeld
28 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden	73%	Gemiddeld	Hoog	Zeer hoog (a)	Gemiddeld
29 Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpverleners, alphahulpverleners, e.d.	23%	Gemiddeld	Gemiddeld	Gemiddeld	Hoog (a)
41 Werknemers in de tuinbouw, hoveniers, e.d.	10%	Hoog (b)	Zeer hoog	Iets hoger (b)	Gemiddeld

Zie

tabel B1 voor uitleg.

Bron: TNO/CBS: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2009

Tabel B3 Risico's van atrofie, functie-inhoudelijke en bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering naar bedrijfssector

Bedrijfssectoren	Atrofie	Functie inhoudelijk			Bedrijfsspecifiek	
	Ervaringsconcentratie (jaar)	Functie-uitbreiding	Reorganisatie	Automatisering	Duur huidige werkgever (jaar)	Overnames, fusies (%)
2 Aardolie- en chemische industrie	8,6	47%	57%	6%	13	11% overname
3 Metaalproductenindustrie	8,9	40%	47%	3%	13	Gemiddeld
4 Metaal- en elektronische industrie	8,6	39%	48%	8%	14	Gemiddeld
5 Machine-industrie	11	33%	67%	5%	15	14% overname
7 Bouwbedrijven	8,8	20%	35%	0%	9,9	Gemiddeld
8 Bouwinstallatiebedrijven	7,4	34%	31%	2%	8,6	9% overname 9% fusie
9 Afwerking van gebouwen	9,0	23%	34%	1%	11	Gemiddeld
10 Ander type bouwbedrijf	8,2	31%	36%	3%	10	9% overname
13 Warenhuizen en supermarkten	4,2	30%	25%	4%	5,7	Gemiddeld
15 Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)	8,6	16%	34%	5%	9,5	Gemiddeld
16 Post en telecommunicatie	9,9	27%	81%	24%	15	Gemiddeld
17 Overig vervoer en communicatie	9,5	26%	42%	5%	13	Gemiddeld
28 Ziekenhuizen	8,9	42%	41%	11%	13	10% fusie
29 Overig gezondheidszorg	8,2	32%	46%	5%	9,9	18% fusie
30 Verpleeg- en verzorgingshuizen	7,3	32%	51%	2%	9,8	21% fusie
32 Gemeenten, provincies	11	39%	43%	13%	16	Gemiddeld
35 Politie	6,6	44%	51%	4%	18	Gemiddeld
36 Overig openbaar bestuur/overheid	6,5	52%	49%	4%	15	Gemiddeld
39 Landbouw, bosbouw en visserij	7,6	34%	24%	9%	9,0	Gemiddeld
41 Horeca	4,0	33%	25%	0%	4,7	Gemiddeld

Atrofie = Ervaringsconcentratie: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) langere duur in huidige functie bij huidige werkgever, met langere duur (donkergrijs).

Functie-inhoudelijk = uitbreiding functie: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) minder vaak uitbreiding van functie in de afgelopen 2 jaar, met: meer uitbreiding (donkergrijs)

Functie-inhoudelijk = Reorganisatie: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) vaker voorkomen van (organisatorische) reorganisatie in afgelopen 12 maanden (donkergrijs).

Functie-inhoudelijk = Automatisering: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) vaker voorkomen van automatisering in afgelopen 12 maanden (donkergrijs).

Bedrijfsspecifiek = Duur huidige werkgever: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) langere verblijfsduur bij huidige werkgever (donkergrijs).

Bedrijfsspecifiek = Overnames, fusies: Selectie op basis van significant ($p < 0.05$, effect size ≥ 0.20) vaker voorkomen van overnames door/van en/of fusies met andere organisaties (donkergrijs).

Bron: TNO/CBS: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2009

Tabel B4 Risico's van atrofie, functie-inhoudelijke en bedrijfsspecifieke kwalificatieveroudering naar beroepsgroep

Beroepsgroepen (selectie)	Atrofie	Functie inhoudelijk			Bedrijfsspecifiek	
	Ervaringsconcentratie (jaar)	Functie-uitbreiding	Reorganisatie	automatisering	Duur huidige werkgever (jaar)	Overnames, fusies
1 Schilders	11	17%	39%	1%	12	Gemiddeld
2 Loodgieters, lassers, e.d.	10	38%	32%	4%	13	Gemiddeld
3 Metselaars, timmerlieden, bouwvakkers	9,0	23%	35%	1%	10	Gemiddeld
4 Drukkers en verwante functies	12	47%	73%	11%	17	Gemiddeld
10 Buschauffeurs, treinbestuurders, e.d.	12	18%	40%	6%	14	10% overname
11 Vrachtwagenchauffeurs	11	19%	35%	3%	11	Gemiddeld
12 laders en lossers	8,1	31%	44%	6%	10	Gemiddeld
15 Boekhouders, kassiers, e.d.	7,9	38%	37%	7%	13	12% fusie
16 Postdistributiepersoneel	9,4	15%	86%	23%	14	Gemiddeld
19 Winkeliers, winkelbedienden, verkopers	4,3	26%	23%	3%	5,6	Gemiddeld
22 Koks, kelners, buffetbedienden	4,6	31%	26%	0%	5,4	Gemiddeld
23 Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel	6,6	21%	28%	1%	8,0	Gemiddeld
24 Politiepersoneel, brandweer e.d.	6,5	44%	55%	5%	13	Gemiddeld
28 Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden	7,4	40%	50%	6%	8,7	22% fusie
29 Bejaarden- en kinderverzorgers, gezins-hulp, alpha-hulpen, e.d.	6,7	22%	50%	7%	8,2	12% fusie
41 Werknemers in de tuinbouw/hoveniers e.d.	7,1	35%	26%	14%	9,1	Gemiddeld

Zie

tabel B3 voor uitleg.
Bron: TNO/CBS: NEA 2009

Tabel B5 Risico's van kwalificatieveroudering door marktontwikkelingen, naar bedrijfssector

Bedrijfssector (selectie)	Marktontwikkelingen	
	Conjunctuurgevoeligheid	Uitbreidingsvraag
Bouw	Gemiddeld	Gemiddeld
Gezondheidszorg	Gemiddeld	Zeer hoog
Handel en reparatie	Gemiddeld	Gemiddeld
Horeca	Gemiddeld	Gemiddeld
Hout- en bouwmaterialen	Gemiddeld	Gemiddeld
Landbouw en visserij	Gemiddeld	Laag
Metaalproducten	Hoog	Zeer laag
Overheid	Zeer laag	Hoog
Overige commerciële dienstverlening	Gemiddeld	Gemiddeld
Overige voedingsproducten	Laag	Gemiddeld
Papier	Laag	Gemiddeld
Textiel	Laag	Gemiddeld
Vlees- en visverwerking	Laag	Gemiddeld
Weg- en railvervoer	Laag	Gemiddeld
Zakelijke dienstverlening	Gemiddeld	Gemiddeld

Marktontwikkelingen = Conjunctuurgevoeligheid: mate waarin de werkgelegenheid in een beroepsgroep gevoelig is voor veranderingen van de economische situatie. Sectoren waarvoor een hoge of erg hoge conjunctuurgevoeligheid geldt, worden gezien als risicovoller ('donkergrijs'). Een lage of erg lage conjunctuurgevoeligheid wordt gezien als gunstig.

Marktontwikkelingen = Uitbreidingsvraag: bepaald aan de hand van de uitbreidingsvraag, ofwel de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Een negatieve uitbreidingsvraag impliceert een daling van de werkgelegenheid. Sectoren waarvoor de verwachte uitbreidingsvraag tot 2014 negatief en laag of erg laag is worden gezien als risicovoller ('donkergrijs'). De beroepsgroepen en sectoren waarvoor de verwachte uitbreidingsvraag negatief is, maar gemiddeld ten opzichte van andere beroepen en sectoren worden gezien als gematigd risicovol omdat er wel sprake is van werkgelegenheidsdaling ('lichtgrijs'). Een positieve uitbreidingsvraag tot 2014 betekent een groei van de werkgelegenheid en dat is gunstig.

Bron: ROA: Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)

Tabel B6 Risico's van kwalificatieveroudering door marktontwikkelingen, naar bedrijfssector

Beroepsgroepen (selectie)					
	Baanopeningen	Conjunctuurgevoeligheid	Uitbreidingsvraag	Arbeidsmarktprospectief	Uitwijkmogelijkheden
Agrarische arbeiders	20%, gem	gemiddeld	-6%, gem	vrijwel geen	gemiddeld
Aspirant politieagenten, soldaten, beveiligingskrachten	15%, gem	zeer laag	-5%, gem	enige	gemiddeld
Bouwwerkers	18%, gem	gemiddeld	3%, hoog	groot	laag
Chaufeurs	14%, laag	hoog	-6%, gem	enige	gemiddeld
Confectie arbeider	0%, zeer laag	laag	-11%, laag	vrijwel geen	gemiddeld
Grafisch productiepersoneel	0%, zeer laag	zeer laag	-9%, gem	geen	gemiddeld
Hulpkrachten horeca en verzorging	29%, hoog	laag	-1%, gem	groot	gemiddeld
Interieurverzorgers	24%, gemiddeld	gemiddeld	-5%, gem	enige	gemiddeld
Kantoorhulpverleners, inpakkers en colporteurs	25%, gemiddeld	gemiddeld	-5%, gem	vrijwel geen	hoog
Laders en lossers	20%, gemiddeld	gemiddeld	-3%, gem	enige	zeer hoog
Receptionisten en administratieve employés	13%, laag	gemiddeld	-12%, laag	groot	zeer hoog
Vakkenvullers	30%, hoog	hoog	-8%, gem	groot	laag
Verkopers	32%, hoog	zeer laag	8%, zeer hoog	groot	laag
Verpleeghulpverleners en leerling-verpleegkundigen	43%, zeer hoog	zeer laag	11%, zeer hoog	zeer groot	zeer laag

Marktontwikkelingen = Baanopeningen: is de totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Beroepsgroepen waarvoor het aantal baanopeningen laag of erg laag is, worden gezien als risicovoller ('donkergrijs'). Een hoog of erg hoog aantal baanopeningen wordt gezien als gunstig.

Marktontwikkelingen = Conjunctuurgevoeligheid: zie tabel 3.8 voor uitleg.

Marktontwikkelingen = Uitbreidingsvraag: zie tabel 3.8 voor uitleg.

Marktontwikkelingen = Arbeidsmarktprospectief (Indicator Toekomstige Knelpunten Beroepsgroepen (ITKB)), vastgesteld op basis van vraag/aanbod verhoudingen. Beroepsgroepen waarvoor geen of vrijwel geen knelpunten worden verwacht in de personeelsvoorziening (aanbod overstijgt de vraag), worden gezien als risicovol ('donkergrijs'). Worden juist grote of zeer grote knelpunten verwacht in de personeelsvoorziening, dan zijn de perspectieven voor werknemers in beroepsgroepen gunstig.

Marktontwikkelingen = Uitwijkmogelijkheden: mate waarin arbeidskrachten met een bepaald beroep terecht kunnen komen in andere beroepsgroepen op een aansluitend of hoger functieniveau. Beroepsgroepen waarvoor de uitwijkmogelijkheden laag of erg laag zijn worden gezien als risicovol ('donkergrijs'). Zijn de uitwijkmogelijkheden daarentegen hoog of erg hoog dan is dat gunstig.

Bron: ROA: Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)

Tabel B7 Risico-verhogende factoren naar bedrijfssector

Bedrijfssector (selectie)	Risico-verhogende factoren										Arbeidshandicap	Verzuim
	Gem leeftijd	Tijdelijk dienstverband	Deeltijdwerk (uur/wk)	Scholing 2007 (% in-tern, extern)	Scholing 2008 (% in-tern, extern)	Scholing 2009 (% in-tern, extern)	Promotie	Onbalans (% werk op thuis, % thuis op werk)	Klachten bewegingsapparaat	Burnout-risico		
2 Aardolie- en chemische industrie	44	9%	36	60, 57	58, 55	60, 50	18%	21, 5	Gem	Hoog	17%	5,6%
4 Metaal- en elektronische industrie	42	18%	37	42, 35	49, 34	50, 41	15%	9, 4	Gem	Gem	24%	3,7%
5 Machine-industrie	46	10%	37	57, 43	30, 34	56, 33	10%	15, 0	Gem	Gem	26%	6,1%
6 Ander type industrie	44	15%	34	39, 26	37, 26	41, 27	9%	9, 3	Gem	Gem	25%	5,1%
7 Bouwbedrijven	40	19%	37	44, 41	48, 41	44, 44	9%	4, 2	Gem	Gem	24%	6,3%
8 Bouwinstallatiebedrijven	33	29%	38	41, 44	41, 53	63, 52	23%	4, 4	Gem	Gem	23%	7,3%
9 Afwerking van gebouwen	39	25%	37	40, 38	26, 24	39, 47	17%	13, 0	Gem	Benen,38%	27%	5,9%
10 Ander type bouwbedrijf	40	25%	37	45, 31	48, 45	49, 48	7%	6, 2	Gem	Gem	20%	3,9%
11 Autohandel en –reparatie	38	34%	33	43, 69	48, 57	40, 48	14%	8, 0	Gem	Gem	23%	1,8%
13 Warenhuizen en supermarkten	28	43%	17	31, 14	35, 23	27, 12	9%	6, 1	Gem	Gem	18%	4,1%
15 Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)	43	19%	37	30, 30	41, 39	39, 39	7%	27, 6	Gem	Gem	21%	4,1%
16 Post en telecommunicatie	45	19%	25	44, 28	31, 15	24, 19	4%	5, 1	Gem	Rug,43%	26%	10%
17 Overig vervoer/ communicatie	44	17%	34	60, 44	57, 42	53, 32	12%	14, 5	Gem	Gem	19%	9,2%
18 Bankwezen	47	18%	30	68, 42	71, 44	73, 57	13%	9, 8	Gem	Gem	29%	2,5%
19 Overig financiële instellingen	45	19%	30	55, 37	69, 61	69, 48	15%	0, 0	Gem	Gem	12%	7,3%
20 Computerservice en informatietechnologie	39	19%	35	40, 24	57, 38	50, 58	29%	15, 5	Gem	Gem	21%	4,4%

Tabel B7 Risico-verhogende factoren naar bedrijfssector (vervolg)

25 Basis- en speciaal onderwijs/ Voortgezet onderwijs	45	13%	29	58, 47	58, 39	41, 36	9%	3, 1	Gem	Gem	42%	5,4%
28 Ziekenhuizen	41	25%	26	49, 28	58, 28	57, 29	10%	9, 1	Gem	Gem	24%	4,8%
29 Overig gezondheidszorg	47	10%	22	52, 34	57, 30	49, 35	9%	5, 2	RSI:52%	Gem	27%	5,1%
30 Verpleeg- en verzorgingshuizen	42	21%	21	58, 32	59, 38	51, 29	10%	5, 0	Gem	Gem	25%	5,8%
32 Gemeenten, provincies	48	6%	31	72, 59	71, 60	58, 55	15%	3, 0	Gem	Gem	36%	4,8%
33 Ministeries	43	21%	34	73, 60	69, 44	76, 42	22%	21, 8	Gem	Gem	15%	3,5%
35 Politie	42	4%	36	77, 49	87, 56	80, 48	15%	14, 11	Gem	Gem	19%	7,9%
36 Ander type openbaar bestuur/overheid	40	26%	35	71, 46	80, 42	72, 38	18%	18, 6	Gem	Gem	12%	2,6%
39 Landbouw, bosbouw en visserij	36	27%	29	23, 20	36, 34	31, 34	10%	10, 3	Gem	Gem	19%	3,2%
41 Horeca	31	49%	22	31, 22	27, 18	23, 15	11%	11, 4	Gem	Gem	17%	4,5%

Hoge Leeftijd: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) andere leeftijd, met hogere leeftijd = donkergrijs

Tijdelijk dienstverband: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) minder vaak vast contract = donkergrijs

Deeltijdwerk: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) minder uren werk per week (gemiddelde) = donkergrijs

Scholingsdeelname: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) minder interne en/of externe training in de afgelopen 2 jaar, met minder vaak training = donkergrijs.

De tabel geeft de scholingsdeelname weer voor drie opeenvolgende jaren, namelijk 2007, 2008 en 2009.

Promotie: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) vaker promotie in de afgelopen 2 jaar, met relatief weinig promotie = donkergrijs

Onbalans werk-thuis: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) vaker (1) negatieve invloed van werk op verantwoordelijkheden thuis en (2) negatieve invloed van thuis op werk.

Kleurcodering: beide factoren vaker aanwezig = donkergrijs, vaker werk-> huis of vaker huis-> werk = lichtgrijs.

Bewegingsapparaat klachten: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) vaker (1) RSI klachten, (2) rugklachten of (3) klachten aan benen in afgelopen 12 maanden = donkergrijs

Burnout risico: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) vaker emotionele uitputting = donkergrijs.

Arbeidshandicap: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) vaker chronisch gezondheidsprobleem dat het werk belemmert, vaker arbeidshandicap = donkergrijs

Verzuim: Selectie op basis van significant (p<0.05, effect size ≥0.20) hoger verzuimpercentage = donkergrijs

Bron: TNO/CBS: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2007, 2008 en 2009

Tabel B8 Risico-verhogende factoren naar beroepsgroep

Beroepsgroepen (selectie)	Risicoverhogende factoren										
	Hoge leeftijd	Tijdelijk dienstverband	Deeltijdwerk (uur/wk)	Scholing 2007 (% in-tern, extern)	Scholing 2008 (% in-tern, extern)	Scholing 2009 (% in-tern, extern)	Promotie	Onbalans (% werk op thuis, thuis op werk)	Klachten bewegings-apparaat	Burnoutrisco	Arbeidshandicap
1 Schilders	42	23%	37	27, 28	45, 36	51, 54	18%	4, 1	Gem	28%	2,8%
2 Loodgieters, lassers, e.d.	41	17%	38	48, 40	44, 47	56, 47	22%	3, 1	Gem	27%	4,9%
3 Metselaars, timmerlieden, bouw	38	22%	39	44, 37	47, 42	43, 44	10%	7, 4	Gem	21%	6,9%
4 Drukkers en verwante functies	45	12%	35	23, 4	39, 24	38, 21	11%	12, 0	Hoog	33%	3,9%
10 Buschauffeurs, treinbestuurders	48	18%	34	47, 32	59, 23	49, 33	8%	13, 2	Gem	14%	10%
11 Vrachtwagenchauffeurs	43	14%	41	37, 38	39, 41	35, 37	7%	29, 8	Gem	19%	6,8%
12 Laders, lossers, inpakkers e.d.	39	17%	36	40, 33	56, 49	41, 34	15%	11, 7	Hoog	21%	3,6%
15 Boekhouders, kassiers, e.d.	44	20%	26	37, 31	44, 37	29, 20	6%	3, 6	Gem	26%	2,5%
16 Postdistributiepersoneel	46	24%	22	44, 28	30, 18	20, 16	2%	6, 0	Gem	22%	2,5%
17 Overig administratieve beroepen	46	14%	29	48, 32	49, 31	49, 33	14%	6, 0	Gem	22%	5,2%
18 Verteenwoordigers, handelaars	45	20%	39	36, 20	51, 40	51, 45	12%	17, 9	Gem	19%	4,6%
19 Winkeliers, winkelbedienden	30	41%	18	32, 18	36, 25	27, 16	10%	7, 1	Gem	19%	4,0%
22 Koks, keizers, buffetbedienden	32	48%	24	33, 20	30, 20	30, 18	12%	14, 2	Gem	15%	4,0%
23 Huisbewaarders, schoonmakers	43	25%	21	23, 18	22, 19	24, 16	7%	2, 1	Gem	26%	5,1%

Tabel B8 Risico-verhogende factoren naar beroepsgroep (vervolg)

24 Politiepersoneel, brandweer e.d.	40	24%	35	76, 49	75, 51	82, 54	12%	19, 12	Gem	Hoog	16%	6,7%
28 Verpleegkundigen, zieken- verzorgenden	36	28%	26	63, 39	76, 38	72, 36	11%	11, 0	Rug: 45% Gem	Gem	29%	5,7%
29 Bejaarden- en kinderverzorgers, gezinshulp, alpha-hulpen, e.d.	43	25%	19	43, 18	51, 32	39, 25	7%	8, 0	Gem	Gem	24%	6,8%
41 Werknemers tuinbouw/ hoveniers e.d.	36	27%	27	31, 28	35, 29	38, 26	11%	9, 5	Gem	Hoog	32%	5,0%

Zie tabel B7 voor uitleg.

Bron: TNO/CBS: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007, 2008 en 2009

C Scholingsbehoefte bij doelgroepen

Blijven ↔

Basiskennis	Vakkennis en -vaardigheden	Mentaliteit/houding	Communicatie/sociaal	Commercieel
Nederlandse taal	Producten	Initiatief/ proactief/ toekomstgericht	Mondigheid	Resultaatgerichtheid
	Nieuwe materialen (bijv. lading, motor, schoonmaakmiddelen)	Aanpassingsvermogen/ flexibiliteit	Inlevingsvermogen	Klantgerichtheid
	Processen (logistiek, bereiding, teelt)	Zelfreflectie	Omgaan met (culturele) verschillen	Servicegerichtheid
	ICT kennis	Zelfstandig		Ondernemerschap
	Wetskennis (bijv. rust- en rijtijden, ARBO)	Stressbestendig		Entertainen/ goed verhaal
	Stadsdistributie	Betrokkenheid bij kwaliteit		
		Leerbereid		
Opscholing voor verduurzaming van de inzetbaarheid van 'blijvers'				
Gastheer/ gastvrouw VMBO/ MBO 1		→	Zelfstandig gastheer/ gastvrouw MBO 2/3	

Groeien ↑

Vakkennis en -vaardigheden	Mentaliteit/houding	Communicatie/sociaal	Commercieel	Management/leidinggeven
Nieuwe producten (motoren, voeding...)	Initiatief/ proactiviteit	Mondigheid	Resultaatgerichtheid	Instrueren
Nieuwe materialen (bijv. lading, motoren en schoonmaakmiddelen)	Aanpassingsvermogen/ flexibiliteit	Inlevingsvermogen	Klantgerichtheid	Reflectie op gedrag van anderen
Processen (logistiek, bereiding)	Zelfreflectie	Omgaan met (culturele) verschillen	Servicegerichtheid	Coaching en begeleiding
ICT / computers/ procesoperator	Zelfstandig		Ondernemerschap	Besluitvaardigheid
Specialistische kennis	Stressbestendig		Overtuigingskracht/ entertainen/ goed verhaal	
Plannen en prioriteren	Betrokkenheid bij kwaliteit			
Lerend vermogen	Leerbereid			
Wetskennis				
Opscholingsbehoeften groeitrajecten VMBO → MBO1/2→MBO3/4				
Vrachtwagenchauffeur MBO 1-2		→	Planner MBO 3 → Procesoperator MBO 3 → ZZP MBO 4	
Gastheer/ gastvrouw MBO 2		→	Zelfstandig gastheer/ gastvrouw MBO 2/3 → Sommelier MBO 3/4 → Restaurantmanager MBO 3/4 → F&B manager MBO 3/4	
Drukkers en nabewerkers		→	Leidinggevende (Staf en Kader) MBO 4 Procesoperator (MBO 3/4)	

Vertrekken ← →

Basiskennis	Mentaliteit/houding	Communicatie/sociaal	Commercieel
Nederlandse taal	Loopbaanoriëntatie/ blik op de toekomst	Mondigheid	Klantgerichtheid
	Weerbaarheid/ standvastigheid	Inlevingsvermogen	Servicegerichtheid
	Geografische flexibiliteit (verhuisbereidheid)		Ondernemerschap
Verduurzaming van de inzetbaarheid van 'vertrekkers'			
Schoonmakers Vrachtwagenchauffeurs Werknemers tuinbouw, hoveniers		→	(Erkenning) startkwalificatie MBO 2

Literatuurlijst

Aa, R. van der, Nuland, E. van , Viertelhuizen, T. (2009). Actualiteitsanalyse Beroepscompetentieprofiel Chauffeur goederenvervoer. In opdracht van VTL. Ecorys, Rotterdam.

Arbeidsmarktanalyse 2010. Bedrijfschap Horeca en Catering

Arbeidsmarktonderzoek Beroepsgoederenvervoer, 2009. VTL, Alphen aan de Rijn.

Beroepscompetentieprofiel gastheer/gastvrouw. Stichting Nationaal Onderwijscentrum van de bedrijfstak Horeca, 2009.

Cörvers, F., Euwals, R. en Grip, A. de (2011). *Labor Market Flexibility in the Netherlands; the role of contracts and self-employment*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB).

Factsheet Arbeidsmarktonderzoek 2009. VTL, Alphen aan de Rijn.

Gerven, B. van en Haas, T. de (2007). SW in de schoonmaak, werkgelegenheid, inzetbaarheid en strategische opties.

Grafimedia in cijfers 2009. Koninklijke KVOG, Kenniscentrum GOC. Drukkerij Roos en Roos, Arnhem.

Grafmediabranche feiten en cijfers, 2009. In opdracht van GOC. Uitgevoerd door Dienstencentrum. Veenendaal.

Jaarverslag Kenwerk 2009.

Josten, E. (2010), *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Lemmens, N. (2008). Schoonmaak in Nederland: een overzicht van de ontwikkelingen. *Facto Magazine*, 9, p. 26-28.

Mijnen, H. en Teunen, J. (2010). *Trends in de creatieve industrie*. GOC.

Muffels, R.J.A. en Wilthagen, T.C.J.M. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *ESB 96 (4602)*, 21 januari 2011.

Gielen, P., Neut, I. van der, Nijman, D-J en (2011). *Vakkrachten in ontwikkeling. Praktische mogelijkheden om lageropgeleiden tot scholing te bewegen*. Tilburg: IVA.

Ommeren, C.M. van, Bouma, S. en Stroeker, N.E. (2010). Van Mens tot Mens; en onderzoek in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zoetermeer: Panteia.

Raad voor Werk en Inkomen (2010). Arbeidsmarktanalyse 2010. Den Haag: RWI.

Raad voor Werk en Inkomen (2008). Van werk naar werk, activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers, de rol van O&O-fondsen en intersectorale mobiliteit. Den Haag: RWI.

Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie Kenniscentrum Transport en Logistiek 2009-2010. VTL, Alphen aan de Rijn.

Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2010-2011. Kenwerk.

Ruig, L. de & Grijpstra, D. (2007). *Werken in de schoomaak- en glazenwassersbranche*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Sanders, J. en Grip, A. de (2004). Training, task flexibility and lower educated workers' employability. *International Journal of Manpower*, 25 (1), pp. 73-89.

Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R. en Hazelzet, A. (nog te verschijnen). Explaining lower educated workers' training intentions. Geaccepteerd voor publicatie in *Journal of Workplace Learning*.

Sanders, J., Dorenbosch, L., Wijk, E. van en Blonk, R. (2011). Arbeidsmarkttransities van lager opgeleiden. In: Gaalen, R. van, Sanders, J., Smits, W. en Ybema, J-F. (red.) *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt, focus op kwetsbare groepen*. CBS/TNO: Den Haag/Hoofddorp.

Studiegids Goederenvervoer 2011. VTL, Alphen aan de Rijn.

Toekomstagenda 2010-2015. Productschap Tuinbouw.

Transport in cijfers, editie 2009. Transport en Logistiek Nederland, Zoetermeer.

Vermeulen, H. en Warmerdam, J. (2010). *Opleidingsmonitor Flexbranche*. Nijmegen: ITS/STOOF.

Wit J. de, Wilkens, M., Donker van Heel, P. (2011). Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2010. In opdracht van: Productschap Tuinbouw. Ecorys, Zoetermeer/Rotterdam.

Zwinkels, W., Ooms, D. & Sanders, J. (2009). Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit. Den Haag: RWI.

Colofon

Duurzame inzetbaarheid. Inventarisatie van doelgroepen en de noodzaak tot scholing is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW Den Haag
Postbus 93048
2509 AA Den Haag
info@rwi.nl
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden veeelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-055-0

November 2011