

Her- en bijscholing van werkenden

een inleiding

Pieter Boot

De laatste jaren is de belangstelling voor scholing van werkenden toegenomen. De publikatie *Bedrijfsopleidingen in de lift* (Wijers e.a., 1986) bleek het startschot voor een stroom geschriften, waarbij zelfs nieuwe gespecialiseerde tijdschriften werden opgericht. Het ging dan ook om een groeiemarkt van imposante omvang. De tijd van de vruchteloze discussies over 'education permanente' leek vergeten.

Na enkele jaren euforie is het inzicht in de samenstelling van deze markt aanzienlijk toegenomen. Het aanbod blijkt zeer ongelijk verdeeld over grote en kleine ondernemingen en instellingen, terwijl ook de deelname van verschillende categorieën personeel erg ongelijk is. Op de achtergrond is hier en daar sprake van een machtsstrijd over wie het in scholingsland voor het zeggen heeft. Ondertussen lijken centrale afspraken tussen werkgeversorganisaties, vakbonden en de overheid heel redelijk nageleefd te worden.

Deze bijdrage tracht enig overzicht te geven van ontwikkelingen en achtergronden inzake de scholing van werkenden in Nederland, mede in vergelijking tot ons omringende landen. Hierbij wordt ook kort op de rol van de overheid ingegaan. Het laatste komt uitgebreider in het hierna volgende artikel van Leynse aan bod.

1 Het belang van scholing van werkenden.

Er zijn ontwikkelingen aan zowel aanbod- als vraagzijde van de arbeidsmarkt te onderkennen die wijzen op een toenemend belang van scholing door volwassenen. Het aantal jongere schoolverlaters zal afnemen, zodat nieuwe kennis minder via hen bedrijven en instellingen zal binnenkomen. Voortgaande technologische en organisatorische veranderingen

vragen niet alleen, en wellicht ook niet zozeer, om hoger onderwijs van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt, maar vooral om voortdurende verandering van kennis en kunde van degenen die al tot de beroepsbevolking behoren. Er is een toenemend besef gekomen van het belang van de 'menselijke faktor' voor falen en slagen van ondernemingen.

'Volwasseneducatie', het geheel van het geïnstitutionaliseerd leren van hen die het initieel onderwijs hebben verlaten en na kortere of langere tijd weer aan een scholing deelnemen, laat zich ruwweg in drieën splitsen. Allereerst de scholingsactiviteiten die door bedrijven of instellingen voor hun werknemers worden georganiseerd of waaraan deelname wordt gestimuleerd. Vervolgens de scholing van werklozen gericht op het (weer) krijgen van een baan. Een tenslotte andere edukatieve activiteiten voor volwassenen, variërend van basisedukatie tot Open Universiteit en van cursus kunstgeschiedenis tot informatika bijscholing.

Ter inleiding op het artikel van Leynse komen niet alle activiteiten aan bod. We beperken ons tot de beroepsgerichte scholing van volwassenen. Ook de scholing van werklozen wordt uitgesloten. Dan blijven twee grote groepen over: de door bedrijven of instellingen georganiseerde scholing van werknemers, en de beroepsgerichte scholing door volwassenen op eigen initiatief ondernemen. Over het laatste is minder bereid dan over het eerste, zodat waar we deelname aan opleidingen behandelen de bedrijfsopleidingen de meeste aandacht zullen krijgen. Deze vormen ook het belangrijkste deel van de beroepsgerichte scholing.

Ten tijde van het meest recente OSA-arbeidsmarkt survey, een uitgebreide enquête die in oktober 1988 bij meer dan 4000 mensen in de leeftijd van 15-60 jaar werd gehouden waarbij men geen volledig dagonderwijs diende te volgen (de 'potentiële beroepsbevolking'). Door bedrijven georganiseerde cursussen blijken dan een groot aandeel uit te maken van de 'volwassenenedukatie'. Ten tijde van de OSA-survey, volgde 15,1% van de 'potentiële beroepsbevolking' één en andere vorm van cursus of opleiding. Op hetzelfde moment volgde 5,9% van de werkenden een door het bedrijf of de instelling waar zij werkten georganiseerde cursus. Wat de werkenden betreft is dat dus meer dan een derde van alle scholingsactiviteiten en uiteraard een groter aandeel van de beroepsgerichte scholing.

Omschrijving

Er bestaan nogal wat definities van het begrip bedrijfsopleiding. Een heldere en veel gebruikte is die van Mulder e.a. (1988, 17). Bij bedrijfsopleidingen gaat het om:

- niet-regulier verzorgde opleidingen (dat wil zeggen waarvoor het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen geen structurele bekostigingsverantwoordelijkheid heeft),
- die beroeps-, functie- of loopbaangericht zijn,

- waaraan alleen wordt deelgenomen door werknemers van ondernemingen en instellingen,
- die intern en extern georganiseerd kunnen worden,
- die buiten de werksituatie,
- al dan niet binnen werktijden,
- en op initiatief van de werkgever of werknemer plaatsvinden.

De term bedrijfsopleidingen slaat dus niet alleen op (partikuliere) bedrijven, maar ook op instellingen in de kwartaire sektor. De zogenaamde 'on-the-job training' wordt er niet onder begrepen.¹ Ook de praktijkkomponent van het leerlingwezen valt doorgaans niet onder het begrip, hoewel het hierbij veelal wel om door bedrijven georganiseerde opleidingsactiviteiten gaat. Het leerlingwezen heeft echter toch vooral het karakter van een initiële beroepsopleiding en is nog steeds sterk op jongeren gericht. In deze bijdrage gaan we daar dan verder niet op in, hoewel er waar dat relevant is wel aan gerefereerd zal worden.

Figuur 1 *Deelname aan beroepsgerichte volwassenenedukatie*

werkenden		werkzoekenden		bevolking	
				volwassenen, niet-beroeps-	
door bedrijf gefinancierd of georganiseerd		niet door bedrijf gefinancierd of georganiseerd		door arbeidsvoorziening betaald of georganiseerd	
eigen initiatief en financiering		eigen initiatief en financiering		eigen initiatief en financiering	
uitsluitend voor werknemers van het bedrijf toegankelijk		niet uitsluitend voor hen toegankelijk			
bedrijfsopleiding		overige scholing		scholing beroepsgerichte werkenden	
				overige arbeidsvoorziening	
				beroepsgerichte volwassenenedukatie	

1 Naar schatting bedraagt deze in tijdsduur het dubbele van de 'formele' bedrijfsopleiding (vgl. Mulder e.a., 1988, 40).

Deelname aan beroepsgerichte volwassenenedukatie is samengevat in figuur 1. Let wel dat aldus geen rubricering plaatsvond naar aanbieder van de opleiding. Het is heel goed mogelijk dat de Arbeidsvoorziening bijvoorbeeld een bedrijfsopleiding voor werkenden financiert, of volledig in één van de Centra Vakopleiding verzorgt.

2 Omvang van een deelname aan bedrijfsopleidingen.

We weten niet precies hoeveel mensen er per jaar aan bedrijfsopleidingen deelnemen. Dat heeft twee oorzaken: er bestaat (nog) geen reguliere statistiek over het thema, en de gegevens die periodiek beschikbaar komen spreken elkaar nogal tegen. Dat is lastig, maar het is toch wel mogelijk een indruk te krijgen van de deelname en ontwikkeling daarin. Dit kan op twee manieren: men kan het bedrijven en instellingen vragen, en men kan het de potentiële deelnemers vragen.

Het onderzoek *Bedrijfsopleidingen in Nederland 1986* (CBS 1988) is een voorbeeld van de eerste benadering. De vroegere Arbeidskrachtentelling van het CBS, de Tijdsbestedingsonderzoeken van het SCP, de Arbeidsmarktsurvey van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) en (in de toekomst) de Enquête Beroepsbevolking van het CBS zijn voorbeelden van de tweede. Wat komen we daaruit te weten?

Bedrijven en instellingen melden dat jaarlijks één op de vier werknemers een cursus of opleiding volgt (exclusief het leerlingwezen). In grote bedrijven (meer dan 500 werknemers) is het ongeveer één op de twee, in de kleine (minder dan 100 werknemers) één op de tien.

Dit verschil wordt veroorzaakt doordat grote ondernemingen meer mogelijkheden tot scholing bieden (in 70% van de kleine en middelgrote bedrijven vindt geen enkele scholingsactiviteit plaats), en als er activiteiten mogelijk zijn nemen de werkenden er vaker aan deel.

Anders gezegd, omdat er in grote bedrijven vaker cursussen worden georganiseerd en de deelnamegraad hoger is, ligt de participatie aan bedrijfsopleidingen nog hoger. Omdat daarenboven de cursussen van grote bedrijven duurder zijn, zijn de kosten voor scholing uitgedrukt in de loonsom voor grote bedrijven maar liefst het zesvoudige dan voor de kleine (zie tabel 1).

Door het CBS is de ondernemingen ook gevraagd naar de kosten die voor het opleidingsaanbod worden gemaakt. Er werd in 1986 naar schatting voor 2,3 miljard gulden - inclusief gedeerde arbeidstijd - door en voor ondernemingen geschoold.² Dit is 1,5% van de (bruto) loonsom,

2 Men zij gewaarschuwd voor de zachtheid van het cijfer. Ondernemingen hebben vaak een slecht inzicht in de scholingskosten. Een zeer groot bedrijf kwam er na inzending van de CBS-enquête bijvoorbeeld achter dat bij invulling ervan een grote afdeling ten onrechte was vergeten.

zoals ook in tabel 1 vermeld. Eerdere schattingen kwamen tot veel hogere bedragen. Het veel geciteerde Bakkenist-rapport (Wijers e.a., 1986) raamde voor 1986 bijvoorbeeld een omvang van 3,5 miljard. De verschillen zijn wel te verklaren. In het Bakkenist-rapport lijkt er van twee grote overschattingen sprake. Allereerst is het aandeel werknemers in zeer grote bedrijven te hoog geraamd, wat door hun hoge uitgaven per werknemer uiteraard een vertekening inhoudt. Daarnaast zijn de uitgaven per werknemer in de kleinere bedrijven overschat. Het resultaat is een overschatting door Bakkenist van de scholingsuitgaven uitgedrukt in de loonsom (niet 2% maar 1,5%). De vergelijking leert ons echter ook dat om een goed beeld te krijgen van de scholingsinspanningen in de bedrijvensektor tenminste de gezondheidszorg niet vergeten dient te worden.

Tabel 1 *Participatie aan en kosten van bedrijfsopleidingen, 1986*

werknemers	aandeel	deelname	parti-	kosten	
	actieve			cipatie	per
	bedrijven x	graad		deelnemer	loonsom
5-100	30 %	33 %	10 %	2200,-	0,5 %
100-500	83 %	30 %	25 %	2400,-	1,2 %
500	94 %	49 %	46 %	3400,-	2,9 %
alle	75 %	33 %	25 %	3000,-	1,5 %

Bron: CBS, 1988.

Indien de scholingsinspanning per werknemer hierin gelijk zou zijn aan het gemiddelde uit de bedrijvensektor (fl. 1000,-), dient het totaalbedrag aan uitgaven tot ongeveer 2,7 miljard verhoogd te worden. Indien er daarnaast vanuit wordt gegaan dat de sinds het begin van jaren '80 te onderkennen groei (een verdubbeling van het aantal deelnemers in 1983-'86) zich ook maar enigszins heeft doorgezet, dan is een totaalbedrag van 3,5 miljard nog steeds te verdedigen - zij het niet voor 1986, maar voor 1988 of 1989. Hierbij dient benadrukt te worden dat de kosten van het leerlingwezen en 'on-the-job' training dan nog buiten beschouwing zijn gebleven. Op de vraag of de groei zich inderdaad heeft doorgezet kom ik nog terug.

Kenmerken van deelnemers

Wanneer we meer willen weten over de kenmerken van de deelnemers-

leeftijd, sexe, opleidingsniveau - is het beter af te gaan op de onderzoeken die zich tot de werkenden zelf richten.

De deelname aan bedrijfsopleidingen is betrekkelijk ongelijkmatig verdeeld. Jongeren nemen meer deel dan ouderen, mannen dan vrouwen, Nederlanders dan buitenlanders, en middelhoog- en hooggeschoolden meer dan ongeschoolden.

Wat het meest aan de bedrijfsopleidingen opvalt is de ongelijke verdeling naar leeftijd. Naar sexe is de verdeling betrekkelijk gelijkmatig.

Nog opmerkelijker is echter dat de verdeling van alle vormen van volwassenenedukatie naar leeftijd veel ongelijker is dan deelname aan de bedrijfsopleidingen.

Blijkbaar is deze ongelijkheid zeker zo sterk 'vraag-' als 'aanbod-' bepaald en wordt deze niet in de eerste plaats door een naar leeftijd diskriminerend aanbod van bedrijven en instellingen ingegeven (zie tabel 2).

De deelname aan bedrijfsopleidingen is tot aan de 45-jarige leeftijd betrekkelijk gelijkmatig. De ongelijkheid is in vergelijking tot 1986 aanzienlijk afgenomen. De deelname aan alle opleidingen en cursussen is veel sterker bij de twintigjarigen gekoncentreerd. De mate van ongelijkheid van deelname aan alle cursussen (gemeten aan de variatie-coëfficiënt) is het dubbele van die aan bedrijfskursussen.

Het is bekend dat lager opgeleiden minder aan bedrijfsopleidingen deelnemen dan hoger opgeleiden. De verschillen zijn zeer aanzienlijk. Door deze opleidingen nemen bestaande kwalificatieverschillen dus toe (tabel 3). Bij andere vormen van volwassenenedukatie is dat overigens niet anders. Vergelijking tussen deelname over de afgelopen 12 maanden en op het moment van enquêteren leert overigens wel dat lager opgeleiden waarschijnlijk aan iets langer durende cursussen deelnemen.³

Verskil in bekendheid met georganiseerde cursussen is ook zichtbaar in deelname onderscheiden naar dienstverband (zie tabel 4).

De deelname aan cursussen in bedrijven waar deze gegeven worden is in dit opzicht betrekkelijk gelijkmatig, hoewel degenen met een 'overig' kontrakt (met name uitzendwerk en oproepkontrakten) iets minder deelnemen. De verschillen in uiteindelijke participatie zijn echter fors, waarbij opvalt dat de scheidslijn loopt tussen vaste en tijdelijke kontrakten die uitzicht geven op een vaste baan aan de ene en tijdelijke en flexibele kontrakten aan de andere kant. De scheidslijn loopt echter niet tussen uitzend- en flexibel werk enerzijds en de rest anderzijds.

Bedrijfstakken

3 Harde cijfers hierover bestaan niet. In West-Duitsland duren de cursussen voor de laagst opgeleiden juist het kortst.

Tabel 2 *Deelname aan opleidingen en aan bedrijfskursussen naar leeftijd en sexe op één moment, respectievelijk laatste 12 maanden, 1988*

	alle kursussen, aandeel potent. beroepsbev. ¹ (een moment)	bedrijfskursussen, aandeel van werkenden ² (gedurende een jaar)
allen	15,1	10,4
mannen	16,3	10,9
vrouwen	14,0	9,7
20-24	27,6	11,5
25-29	22,0	13,6
30-34	17,8	11,7
35-39	16,4	11,1
40-44	11,1	10,7
45-49	7,2	9,1
50	6,1	5,2

¹ gedurende het moment van ondervragen;

² gedurende het voorgaande jaar. In de survey was naar deelname in laatste twee jaar gevraagd; dit getal is door twee gedeeld wat ongetwijfeld een onderschatting zal geven.

Bron: OSA

Ook per bedrijfstak zijn de verschillen zeer groot (zie tabel 5). De meest actieve 'opleider' is de commerciële dienstverlening. Volgens de CBS-enquête zijn de scholingskosten in de transportsector (met name de spoorwegen) zelfs nog iets hoger, maar de deelname is er (zeker bij de OSA) wat minder. De industrie en de overheid zijn 'gemiddelde' scholers, waarbij de gezondheidszorg meer dan gemiddeld actief is. Bouw, handel en horeka, en landbouw scholen minder dan gemiddeld.

Opmerkelijk is dat deze verdeling maar zeer ten dele overeenkomt met de organisatorische aandacht voor scholing per bedrijfstak. In de bouw is bijvoorbeeld een scholingsfonds aanwezig en bestaat er een verlof-regeling.

Interne bedrijfsopleidingen

Onlangs heeft de Stichting voor Economisch Onderzoek een zeer gedetailleerde analyse gemaakt van deelname aan opleidingen die door bedrijven zelf zijn georganiseerd (Teulings, Budil-Nadvornikova, 1989). Deelname aan cursussen in partikulier instituten die door de werkgever

Tabel 3 *Deelname aan bedrijfskursussen naar opleiding, 1988*

	kursus in bedrijf georgani- seerd	x deelname- graad	= participatie- om 12 mnd ¹	w.v. parti- cipatie op moment zelf
basis onderwijs	43,0 %	11,4 %	4,9 %	3,6 %
LBO/MAVO	46,9 %	18,2 %	8,6 %	4,9 %
MBO/HAVO/VWO	54,3 %	23,2 %	13,2 %	6,9 %
HBO/WO	75,1 %	23,2 %	13,2 %	6,9 %

¹ zie noot 2 bij tabel 2

Bron: OSA

worden gefinancierd vallen daar bijvoorbeeld buiten. Deze beperking vloeide voort uit de aard van de door de SEO onderzochte gegevens, de Arbeidskrachtentelling 1985. Het interessante van deze analyse is dat onderlinge relaties konden worden gelegd tussen de verschillende variabelen die de kans om aan een interne bedrijfsopleiding deel te nemen verklaren. De kans om aan zo'n opleiding deel te nemen neemt met de leeftijd af. Met ieder jaar dat men ouder wordt neemt deze kans met 10% af. De afname is echter veel sterker voor werkkenden met alleen lagere school dan voor academici. Oudere academici nemen nog wel eens aan een opleiding deel, ongeschoolden in het geheel niet.

Werkenden van het middelste opleidingsniveau hebben de grootste kans op deelname. Uit deze analyse kwam ook naar voren dat vrouwen en werkkenden met buitenlandse nationaliteit (onafhankelijk van het opleidingsniveau) minder deelnamen, terwijl ook deeltijdwerkkenden een veel kleinere kans op deelname hebben dan voltijdwerkkenden. De kans voor buitenlanders is slechts 1/3 van die van Nederlanders in overigens gelijke omstandigheden. Vooral samenwonende en gehuwde vrouwen maken een kleinere kans dan dito mannen: slechts ongeveer de helft. In vergelijking tot deze variabelen zijn de verschillen naar beroep betrekkelijk gering.

Tabel 4 *Deelname aan bedrijfskursussen naar dienstverband, 1988*

	kursus x georga- niseerd	deelname = graad	participatie afgelopen 12 maanden ¹
vast dienstverband	56,4 %	20,7 %	11,7 %
tijdelijk, uitzicht op vast	49,5 %	20,9 %	10,3 %
tijdelijk	34,4 %	20,9 %	7,2 %
overig (exkl. zelfst.)	37,5 %	16,7 % ²	6,3 % ²
allen	50,6 %	20,6 %	10,4 %

¹ zie noot 2 bij tabel 2.

² dit is feitelijk nog een onderschatting, omdat naar deelname in het huidige bedrijf wordt gevraagd; bij snelle wisseling van werkgever heeft men daar uiteraard minder kans toe.

Bron: OSA

Ontwikkeling

Het is ook niet helemaal duidelijk hoe de scholingsuitgaven zich precies ontwikkelen. In 1981-'86 was er ruwweg van een verdubbeling sprake, waarbij de toename het snelst was in de grote bedrijven (SZW, 1988). We hebben echter de indruk dat de deelname aan bedrijfskursussen in de periode 1986-'88 betrekkelijk konstant is gebleven. Helemaal precies is dat echter niet na te gaan, maar er zijn verschillende aanwijzingen voor.

Indien gekorrigeerd wordt voor de tijdsperiode die aan de enquête voorafging (in 1986 vroeg men naar de voorafgaande 1 1/2 jaar, in 1988 naar de voorafgaande 2 jaar) lijken ongeveer evenveel mensen in de voorafgaande periode aan een bedrijfskursus deelgenomen te hebben. Ook de verdeling van deelnemers naar laatst voltooide opleiding is hetzelfde. De opleidingen worden wellicht iets korter: op het moment van enquêteren neemt in 1988 een kleiner aandeel werkenden aan een bedrijfskursus deel dan in 1986.⁴ Anderzijds zeggen in 1988 veel meer mensen dat ze een opleiding volgen die door de werkgever financieel wordt ondersteund dan in 1986 (OSA, 1989).

Enige tijdelijke stagnatie zou niet buitengewoon verbazend zijn. Na een

4 De trend naar korter durende kursussen wordt in de vakbladen voor opleiders bevestigd (vgl. *PT-Aktueel*, 16 aug. 1989).

Tabel 5 *Deelname aan bedrijfskursussen naar bedrijfstak, 1986, 1988*

	OSA 1988		CBS 1986
	participatie ¹		kosten ²
landbouw	0,9	4	0,2
industrie	11,6	31	1,6
openbaar nut	5,5	31	1,8
bouwnijverheid	5,3	8	0,3
handel, horeka	6,6	12	0,8
transport	8,9	32	2,7
kommerciële dienstverlening	17,8	45	2,3
subtotaal marktsector	9,8	25 ³	1,5
overheid en over. dienstverlening	11,7	-	-
totaal	10,4	-	-

¹ deelnemers/werknemers

² scholingskosten als percentage van de loonkosten

³ inkl. enkele bedrijfsklassen in overige dienstverlening

Bron: CBS, OSA

uitbundige toename van bedrijfsopleidingen in 1981-'86 zijn vooral de grote ondernemingen een veel duidelijker opleidingsbeleid gaan volgen, wat tot een grotere efficiency van de scholing kan hebben geleid. Dit zou kunnen verklaren waarom de kursussen iets korter te lijken zijn geworden. Verder was er rond 1986 vooral inzake de automatiseringsopleidingen van een geweldige inhaalbeweging sprake. Het reguliere onderwijs levert in dit opzicht meer basiskennis af. Op langere termijn verwachten bedrijven een verdere toename van de scholingsinspanning. Ook het aantal CAO's waarin daadwerkelijke afspraken over scholing zijn gemaakt is fors gestegen. Ik kom daar nog op terug.

Mede in het licht van het toenemend aantal langdurig openstaande vakatures en knelpunten die hier en daar op de arbeidsmarkt worden signaleerd, lijkt een verder toenemende scholingsinspanning zeker gewenst.

3 Achtergronden en oorzaken van verschillen.

Bedrijfsopleidingen en andere beroepsgerichte scholing hebben in de

regel een 'investeringskarakter', waarvan de voordelen bij de werknemer en/of de werkgever terecht komen. Dit in tegenstelling tot niet-beroepsgerichte vormen van volwassenenedukatie, die niet opgezet hoeven te zijn met het doel direct op de arbeidsmarkt te renderen.

In onderzoeken die uitgaan op oorzaken voor behoefte aan bedrijfsopleidingen worden steevast de volgende drie factoren genoemd (vgl. Mulder e.a., 1988):

- veranderingen binnen de organisatie,
- technologische veranderingen,
- slechte of niet-passende vooropleidingen.

De laatste faktor geeft al aan dat niet in elk opzicht een toename van de uitgaven aan bedrijfsopleidingen als 'goed' of 'slecht' beoordeeld kunnen worden. Waar een bepaalde training die eerst in een bedrijf gegeven moest worden onderdeel van het reguliere onderwijskurrikulum is geworden, en deze een bereikbaarheid heeft die breder is dan één specifieke onderneming, is dat alleen maar plezierig. Er is de laatste jaren veel gewerkt aan een nauwere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en ik ga daar hier verder niet op in (zie voorbeeld Van Lieshout e.a., 1989).

Een veranderende organisatie van instellingen en bedrijven hangt vaak nauw samen met introductie van nieuwe technologieën, nieuwe producten en nieuwe markten. Deze relaties zijn ook kwantitatief onderbouwd. Ik zal daarvan drie voorbeelden geven.

Muysken e.a. hebben onderzoek verricht naar de relatie tussen veranderingen en de kwalifikatiestructuur van werkenden in de bankensektor. Men onderscheidde er verschillende soorten technologie, zoals konventionele, 'back office automation' en 'front office automation'. Elke techniek vereist een verschillende combinatie van inputs, zoals kapitaal en arbeid met wisselende kwalifikaties.

Techniek is echter niet het enige gebied waarop veranderingen plaatsvinden. Ook de verkochte diensten veranderen: banken bewegen zich op nieuwe markten. Het is de combinatie van markt- en technologische verandering die uiteindelijk tot de verandering van gewenste functies en opleidingsstructuur leidt. Om de invloed van technologie daarbij kwantitatief te bepalen, werd de onderwijsstructuur van verschillende beroepsgroepen gerelateerd aan de omvang van een bankkantoor en enkele technologie-indicatoren (zoals aantal computers van een bepaald type). De kwantitatieve schatting gaf aanleiding tot drie opmerkelijke konklusies:

- de technologie-indicatoren zijn in belangrijke mate bepalend voor de onderwijsstructuur per beroepsgroep;
- bankkantoren die relatief veel geavanceerde technologie gebruiken hebben een groter aandeel werknemers met een voltooide

beroepsopleiding in vergelijking tot (lager opgeleid) algemeen personeel;

- daar komt men aan door zowel veel nieuwe mensen met een relatief hoog opleidingsniveau in specifieke richtingen aan te nemen als zelf veel bij te scholen. Werving van hoger personeel staat niet tegenover bijscholing van het zittende, maar gaat daarmee samen.

Onderzoek van de SEO (Bekkering e.a., 1988) indiceert dat technologische ontwikkeling echter niet zomaar samenhangt met het algemene opleidingsniveau. Een model waarin verschillende technologie-indicatoren werden gekorreleerd aan het opleidingsniveau van werknemers per bedrijfstak, was niet in staat de aanzienlijke toename van dat niveau te verklaren. Ook anderen zijn van mening dat het fenomeen bedrijfsopleidingen - gegeven een voldoende basisopleidingsniveau - meer met veranderingsprocessen te maken heeft dan met algehele verhoging van het kwalificatieniveau (vgl. Matzer e.a., 1988).

Ten slotte is het verschil in scholingsactiviteit van 40 bedrijfsklassen nagegaan (Boot, 1989). Relevant geachte variabelen waren diffusie van nieuwe technologie (benaderd door het aandeel hoger opgeleiden en de automatiseringsgraad), kapitaalintensiteit, arbeidsinkomensquote, aandeel midden- en kleinbedrijf en het aandeel ongeschoolde werknemers. Signifikante variabelen, samenhangend met het verschil in scholingsactiviteit van 40 bedrijfsklassen, waren de volgende vier:

- het aandeel midden- en kleinbedrijf was van negatieve invloed. Kennelijk is er hier van een *prisoners dilemma* sprake - kleine bedrijven zijn bang dat de goedgeschoolden naar een ander vertrekken - en speelt de onvoldoende scholingsinfrastructuur een rol⁵;
- diffusie van automatisering (afgemeten aan automatiseringspersoneel) speelde een positieve rol;
- het aandeel ongeschoold personeel had een negatieve invloed;
- en de investeringsquote (bruto investeringen gedeeld door toegevoegde waarde) een positieve.

De relatie tussen technologische ontwikkeling en bedrijfsopleidingen lijkt dus aantoonbaar. Een andere vraag is die naar het mogelijke *rendement* van dergelijke opleidingen. Deze vraag is a priori nauwelijks beantwoordbaar, omdat scholing niet los gezien kan worden van andere vormen van aanpassing aan veranderde omstandigheden door bedrijven of werkenden. In Nederland is hier nauwelijks onderzoek naar gedaan, maar uit relevant onderzoek in bijvoorbeeld de Verenigde Staten of Frankrijk kunnen wel enkele konklusies getrokken worden die ook hier van belang kunnen zijn.

5 Kleine bedrijven zijn immers -in elk geval in de industrie- in doorsnee niet minder innovatief dan grote, hoewel ze wel minder aan onderzoek en ontwikkeling uitgeven (vgl. Acs en Audretsch, 1989).

Allereerst is een goed scholingsbeleid in veel gevallen een indikator van gestructureerd aanpassingsvermogen. Waar een duidelijke samenhang is tussen investeren en opleiden, of tussen personeelsbeleid en scholing, leidt dat tot betere resultaten dan waar dat niet het geval is. In een onderzoek naar scholing in bedrijfstakken bleek in Frankrijk in zo'n geval de interne arbeidsmarkt beter ontwikkeld en meende men zelfs aanwijzingen te hebben dat de exportprestaties waren verbeterd (Verdier e.a., 1989). Ten tweede lijkt scholing werknemers veel op te leveren: De gemiddelde 'winstvoet' op scholing in de VS in 1982 bedroeg - afhankelijk van de afschrijving - tussen de 18 en 26%. (Mincer, 1989, 30). Dit is echter sterk afhankelijk van de verhouding tussen specifieke (die alleen bij één onderneming de produktiviteit verhoogt) en algemene aspecten (waar dat overal het geval is). Die verhouding verschilt sterk in de onderzoeken die ernaar zijn gedaan, maar het 'algemene' aandeel, dat ook elders dan in het bedrijf waar de opleiding plaatsvond nut kan hebben, lijkt doorgaans toch vrij groot te zijn - in de orde van de helft. Ten derde is de 'kwaliteit' van de opleiding waarschijnlijk belangrijker dan de 'kwantiteit'. De kracht van opleiden in Japanse ondernemingen lijkt bijvoorbeeld vooral te liggen in een uitgekiend systeem van periodieke beoordelingen van werkenden van wat ze geleerd hebben: de nadruk ligt daar op de toepassing, niet op de scholing als zodanig. En ook in een recent Nederlands onderzoek konkludeert men dat vooral zorgvuldigheid van opleiden van belang is: als onderdeel van een heldere ondernemingsbeleid, en daarin vooral van het personeelsbeleid. Men (Bentlage, 1989) stelt hier overigens ook dat meer opleiden leidt tot betere prestaties van bedrijven, en dat de huidige inspanning beneden het optimale niveau ligt.

De mate waarin we eventueel zouden kunnen spreken van 'te geringe scholing door werkenden' is zodoende waarschijnlijk niet in de eerste plaats afhankelijk van de omvang van de bedrijfsopleiding als zodanig, maar van de verhouding tussen maatschappelijke kosten en opbrengsten.

Is er sprake van een 'onderconsumptie' van bedrijfsopleidingen? Ritzen (1989) meent bijvoorbeeld dat dit bij de volwassenenedukatie inderdaad het geval is. Hij heeft daarvoor twee argumenten:

- de omvang van de volwassenenedukatie is in 1976-1986 niet toegenomen, de noodzaak ervan wel (technologische en demografische veranderingen). Zoals we gezien hebben, zijn de bedrijfsopleidingen daarentegen wel geïntensiveerd;
- er is sprake van een marktfaalen. Dit ligt deels besloten in de instituties op de arbeidsmarkt - bijscholing vertaalt zich bijvoorbeeld onvoldoende in hogere beloning - en ten dele is er sprake van vermijdbare onzekerheid. Het institutionele probleem is echter breder dan alleen dat van de bedrijfsopleidingen. Zo is het partikuliere rendement van algemene opleiding (bijvoorbeeld

HAVO) hoger dan van een beroepsopleiding (bijvoorbeeld MBO), wat op geen enkele wijze een afspiegeling is van de relatieve schaarsten van mensen met deze kwalifikaties (CBS, 1989). De onzekerheid - brengt een opleiding iets op, welke scholing is de beste - is uiteraard een reëel en deels te vermijden probleem.

Ritzen wijst daarentegen terecht op het ongebruikte potentieel aan leer- vermogen van iets oudere volwassenen. Zowel het argument dat het leervermogen van volwassenen geringer is, als dat het hierbij om een minder efficiënte investering gaat omdat de terugverdientijd zoveel korter is dan bij scholing van jongeren, is weinig steekhoudend. Het leervermogen van volwassenen is eerder *anders* dan *minder* dan dat van jongeren, terwijl indien rekening wordt gehouden met een in afdelingen Onderzoek en Ontwikkeling veel aangehouden terugverdientijd - zo'n zes jaar - tot tenminste het vijftigste levensjaar de investering rendabel kan zijn.

4 Het spel en de knikkers.

Eén van de interessante aspecten van bedrijfsopleidingen betreft de vraag waar de beslissingen genomen worden. Het gaat dan in elk geval om drie vragen: hoe groot is het opleidingsbudget, hoe wordt het besteed, en wie nemen er uiteindelijk deel. Dit is een complexe materie, waarvan ik op het mijns inziens belangrijkste aspect wat nader zal ingaan: de rol van de vakbeweging.

Globaal zijn er twee tegengestelde visies inzake de verdeling van zeggenschap over scholing.

In de eerste visie is scholing een logische komponent van het personeelsbeleid. Zeker in de grote ondernemingen komt dit ook overeen met de werkelijke situatie. Afdelingen 'opleidingen' vallen binnen directies 'personeelszaken'. Gepoogd wordt opleidingen zo goed mogelijk in te passen in individuele behoeften of mogelijkheden van werknemers (karrièreplanning) of een ondersteunende rol te doen spelen in reorganisaties.

In de grote ondernemingen is, uitgaand van deze visie, de laatste jaren veel werk gemaakt van het professionaliseren van het opleidingsapparaat en wordt sterker op efficiency en effectiviteit gelet. In het genoemde onderzoek van de opleidingen voor SZW leidt een heldere positionering (in het kader van personeelsbeleid) relatief sterk tot betere bedrijfsprestaties.

In de andere visie wordt sterker vanuit makro-ekonomische en sociale behoeften geredeneerd. In het kader van de werkloosheidsbestrijding is de vakbeweging bereid tot loonmatiging, maar daar wil men wel wat voor terug - zoals afspraken over scholing en de besteding van middelen daarbij. Interessant is dat ook hier van een zekere ontwikkeling sprake is, wat we met een voorbeeld zullen verduidelijken.

In 1986 en 1987 werd door de Stichting van de Arbeid aanbevolen om de inspanningen op het gebied van scholing aan werknemers en scholing en werkervaringsmogelijkheden voor jongeren en langdurig werklozen binnen bedrijfstakken te vergroten. Sinds het maken van deze tripartite afspraken zijn alle CAO's minstens één keer vernieuwd, zodat nu nagegaan kan worden in hoeverre de genoemde scholingsinitiatieven zijn neergeslagen in de CAO's (SZW 1989b).

De Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft informatie over de 94 grote CAO's, dat wil zeggen CAO's die op meer dan 5000 werknemers van toepassing zijn. In totaal vallen 2,6 mln. werknemers onder de groep grote CAO's, zo'n 87% van het totaal aantal werknemers waarop CAO's van toepassing zijn.

Het blijkt dat er nu in 64 van de 94 CAO's afspraken omtrent scholing in enigerlei vorm zijn vastgelegd. Een jaar geleden waren er scholingsafspraken in 54 van de 90 CAO's. Ten opzichte van vorig jaar zijn vooral de afspraken om te komen tot de instelling van scholingsfondsen en afspraken over ervaringsplaatsen toegenomen. Het aantal CAO's met afspraken over fondsen steeg van 17 naar 29, het aantal CAO's met afspraken over ervaringsplaatsen steeg van 15 tot 23. Hierbij zij overigens opgemerkt dat een dergelijke analyse van CAO's ons niets leert over de feitelijke deelname aan mogelijkheden die door de fondsen zijn gecreëerd. Op zichzelf is het toenemend aantal afspraken - waarbij de vakbonden gelijkberechtigde partij zijn - wel illustratief voor de waarde die de vakbeweging aan scholing hecht. Eén van de motieven daarbij is de gelijkheid van kansen van verschillende categorieën werkenden op deelname te vergroten.

Voordat we de rol van de overheid nader onder de loupe nemen, vergelijken we de Nederlandse inspanningen kort met die in enkele andere landen.

5 Vergelijking met het buitenland.

Zowel omvang als organisatie van de scholing door bedrijven verschilt met die in het buitenland. Zonder daar uitpuittend op in te gaan, wil ik wel trachten enkele kerncijfers op een rij te zetten alsmede twee voorbeelden van mogelijke beïnvloedbaarheid van de ontwikkeling van dit type scholing kort te behandelen.

Twee waarschuwingen vooraf. Veel schattingen zijn boterzacht, vooral omdat niet altijd helemaal duidelijk is wat er precies aan kosten wel en niet wordt meegerekend (dit speelt vooral bij de gederfde arbeidstijd). Verder is bij een interpretatie de kwaliteit van het *gehele* onderwijsbestel van belang. Indien bijvoorbeeld een aanmerkelijk deel van de werkenden kan lezen noch schrijven en ondernemingen derhalve 'basiseducatie' moeten verzorgen - in de VS is dit het geval - en uit dien hoofde

veel aan bedrijfsopleidingen doen is dat niet in alle opzichten benijdenswaardig. Ook meer kwalitatieve indrukken zijn daarom van belang.

De OESO werkt momenteel aan een groot project inzake 'further education and training of adults'. Onderstaande cijfers zijn de eerste indicaties van verschillen in inspanning, en dienen om daarvan een indruk te geven. Er zijn schattingen gemaakt van deelname aan alle beroepsgerichte scholing van volwassenen (voor zover niet tot initieel onderwijs behorend), en van de uitgaven, zowel door bedrijven als overheid. Voor sommige landen, waaronder Nederland, zijn alleen indicaties te geven van het totaal aan volwassenenedukatie (weten we dus niet welk deel beroepsgericht is en welk niet).

Nogmaals, er zitten veel haken en ogen aan deze cijfers waar in dit nader op ingegaan kan worden. Zo is omvang en plaats van 'on-the-job' training in bijvoorbeeld Groot-Brittannië en Duitsland sterk verschillend en, is niet helemaal duidelijk welk deel van het deeltijds hoger onderwijs post-initieel of eigenlijk enigszins uitgesteld initieel onderwijs is, en - misschien het belangrijkste - hebben maar weinig landen enige notie van wat volwassenen zelf aan scholing uitgeven.

desalniettemin geeft de tabel zeer duidelijke indicaties voor de Nederlandse situatie. Van alle landen waarvan cijfers bekend zijn, geven we - met Duitsland - het minst uit aan volwassenenedukatie. Alleen Engeland heeft minder deelnemers. Deze relatief geringe participatie wordt niet alleen door de geringe inspanningen van werkgevers veroorzaakt - in alle gevallen de partikulieren sektor én de overheid als werkgever. Die is bij ons betrekkelijk gemiddeld, afgezet tegen de loonsom, maar uitgesproken laag in vergelijking tot de bruto investeringen (exkl. de in dit verband irrelevante woningbouw). Ronduit gering zijn de uitgaven van de overheid als aandeel van het geheel aan publieke overheidsuitgaven voor onderwijs. Hier springt Nederland er het duidelijkst uit.

Het kwalitatieve oordeel van een groep leiders van zeer grote Europese ondernemingen was dat men over de situatie van bedrijfsopleidingen in Skandinavië, Duitsland en Nederland betrekkelijk tevreden was, maar over Groot-Brittannië en de 'Latijnse' landen veel minder (ERT, 1989). Een iets breder opgezet onderzoek in opdracht van het Franse Ministerie van Werkgelegenheid kwam tot enigszins vergelijkbare konklusies.

De onderzoekers bezochten 33 grote ondernemingen en ministeries in zeven Europese landen en konkludeerden dat de aandacht voor bedrijfscholing in Frankrijk, Zweden, West-Duitsland en Nederland groter was dan in Groot-Brittannië, Italië en Spanje (Brunhes, Annandale, 1989).

Beleid

In de ons omringende landen zijn er twee voorbeelden waar de overheid duidelijk stimulerend heeft proberen op te treden: Frankrijk en Zweden.

In Frankrijk werd in 1971 de Wet op beroepsgerichte training en permanente edukatie van kracht die het kader vormt van de ontwikkelingen sindsdien. Ondernemingen werden verplicht een deel van de loonsom - boven heffingen vanwege het leerlingwezen - aan scholing van werkenden te besteden. Men kon dat doen door zelf scholing te verzorgen, het in te kopen bij al of niet partikuliere instituten, of die branche gewijs aan te pakken. Bleef men in gebreke, dan diende het geld aan de staat afgedragen te worden. Aanvankelijk ging het om een gering deel van de loonsom, maar geleidelijk werd dat verhoogd - tot 1,2% in 1987. Vrijwel het gehele bedrag werd daadwerkelijk door de bedrijven besteed. Kleine

Tabel 6 *Indikatoren van (beroepsgerichte) volwassenenedukatie en scholing door bedrijven.*

	1986	1984	1985	1984	1986	1986	1987
Deelnemers	F	GB	BRD	VS	NL	SF	S
Beroepsgerichte volw. edukatie/ beroepsbevolking			23	33	20	31	66
Jaarlijkse cursisten/werkenden	21	10	37	25	34		
Uitgaven (beroepsgerichte)							
volw. edukatie/BNP	1.13	1.13	0.92	1.50	0.95	1.55	3.0
waarvan: bedrijven	0.74	0.67	0.81	0.81	0.71	0.97	1.98
overheid	0.38	0.42	0.11	0.47	0.18	0.58	1.02
Andere kerngetallen							
Overheidsuitgaven/ totale overheidsuitgaven onderwijs	7.5	5.9	5.3	9.0	2.8	11.2	15.8
Scholing bedrijven/ loonsom	1.4	1.2	1.5	1.35	1.4	2.8	5.0
Scholing bedrijven/ bruto investeringen (exkl. woningbouw)	8.2	8.4	6.5	11.4	6.3	8.8	20.2

Bron: OESO (voorlopige cijfers)

ondernemingen zitten rond de - naar boven verschuivende - minimumgrens, grote er ver boven, zodat de gemiddelde inspanning 2,53% (1987) van de loonsom bedraagt. In grotere bedrijven (meer dan 200 werknemers) zijn scholingskomité's opgericht, die gekonsulteed worden over de besteding van de middelen. Een ander nuttig effekt van de wet is dat in bedrijfstakken zonder scholingstraditie netwerken ontstonden, meestal opgezet door de werkgeversorganisaties in de branche. De vakbeweging speelt hierin overigens nauwelijks een rol. Een zeer klein deel van de heffing - 0,1% van de loonsom - is bestemd voor een individueel verlofrecht per werknemer. In Australië heeft men onlangs het besluit genomen een soortgelijke verplichting te introduceren.

In Zweden werden in 1986 alle bedrijven behalve de zeer kleine verplicht eenmalig 10% van de winst over 1985 op een speciale 'Innovatierkening' te zetten. Tot 1991 mag dat geld besteed worden aan de financiering van scholingsonderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten (O&O), indien er met de vakbond (per bedrijf) overeenstemming is over de besteding ervan in konkrete projekten. Eind 1988 werd de voortgang voor het eerst geëvalueerd (Chronik, 1988). Van de 5,15 mrd. SKr op de Innovatiereningen (1,6 mrd. gld.) was voor 40% aan projekten goedgekeurd. Van de projekten hadden er 78% betrekking op scholing (de rest op O&O), van de benodigde middelen 41%.

De scholingsprojekten waren dus relatief goedkoop. De meeste scholingsprojekten waren gericht op beroepsspecifieke bij- en herscholing. Ofschoon de vakbeweging zich erg ingespannen had voor bijzondere projekten voor ongeschoolden en voor vrouwen, was niet helemaal duidelijk of die wel van de grond waren gekomen. Hoewel vooral de ondernemers zich vooraf tegen de Innovatiereningen hadden verzet, moest men erkennen dat door het bredere betrekken van de vakbond bij het innovatieproces per onderneming dit nu in een betere overlegseer verliep. Hoewel blijkens tabel 6 de scholingsinspanning voor werkenden in Zweden al betrekkelijk intensief is, heeft de vakbeweging er onlangs vergaande voorstellen tot intensivering gedaan. Elke werknemer zou een individueel scholingsrecht van 2 weken moeten krijgen, terwijl elke werkende die niet overigens uitgesloten beroepsopleiding beschikte, een scholingsrecht van nog een eenmalig 175 scholingsdagen zou moeten krijgen. Deze voorstellen worden in Zweden momenteel serieus besproken.

6 De overheid.

De scholingsactiviteiten van ondernemingen stellen eisen aan de 'infrastructuur' voor scholing. Het standpunt van de meest betrokkenen in Nederland is dat bedrijfsleven en werknemers primair zelf verantwoordelijk zijn voor scholing - als onmisbaar onderdeel van zowel de ondernemingsstrategie als van de individuele loopbaan. De overheid, zo

wordt gesteld, draagt mede zorg voor een adequate infrastructuur en een optimaal gebruik daarvan (SER, 1988).⁶

In grote delen van het midden- en kleinbedrijf is, zoals we zagen, echter nog geen scholingstraditie en waar reeds een scholingsbehoefte is geformuleerd ontbreekt vaak de infrastructuur in een bedrijfstak/branche. Daarbij is er sprake van een zekere aarzeling bij sommige ondernemingen omdat - zoals gekonstateerd - door scholing beter gekwalificeerd personeel gemakkelijk elders inzetbaar is en kan worden 'weggekocht'. Daar waar de infrastructuur al ontwikkeld is blijkt de scholingsinspanning van bedrijven zich vaak te beperken tot hoger opgeleiden en jongere werknemers.

Voor de langere termijn (demografie, marktverandering, technologische ontwikkeling) is het echter van groot belang om ook oudere en laaggeschoolde werknemers te scholen. Ook inzake de vermijdbare onzekerheid lijkt de overheid een taak te hebben (zie Ritzen, 1989). Het theoretisch 'falen van de scholingsmarkt' lijkt daarbij van belang. In de praktijk is de overheid in dit opzicht al actief. Voor het midden- en kleinbedrijf is de overheid, naast het CAO-scholingsbudget en kursusgelden, de derde financier (KNOV, 1989, 31). Er zijn echter ook andere mogelijkheden. Externe effecten hoeven niet per se door de overheid aangepakt te worden; voldoende is dat er organisaties zijn door wie deze effecten 'geïnternaliseerd' kunnen worden. Ondernemersorganisaties en vakbonden kunnen dan, bijvoorbeeld per bedrijfstak, een rol spelen.⁷

De overheid kan een bijdrage leveren aan de infrastructuur voor scholing door via branches/bedrijfstakken ontwikkeling van een scholingsaanbod te stimuleren (een voorbeeld is de nieuwe Stimuleringsregeling Scholing Werkenden Bedrijfsleven). Ook kan het reguliere onderwijs beter in staat worden gesteld (meer autonomie, versterking management en verbetering apparatuursituatie) om scholingsactiviteiten aan te bieden door middel van kontraktonderwijs. Bestaande infrastrukturele voorzieningen in regulier onderwijs en bij instellingen als Centra Vakopleidingen Volwassenen en de technologische centra (Praktijktrainingscentra Productievernieuwing en Automatiseringspraktijkcentra) kunnen nog beter op elkaar afgestemd worden. Een grotere betrokkenheid van het regulier onderwijs bij scholing van werkenden bevordert tevens de kwaliteit en de praktijkgerichtheid van reguliere op-

6 Hier wordt ook wel genuanceerder over gedacht. Blom, hoofd opleidingen bij Philips, meent bijvoorbeeld dat bedrijfsopleidingen te gemakkelijk aan de bedrijven worden overgelaten (*PT-Aktueel*, 16 augustus 1989).

7 Een aardig voorbeeld zijn de activiteiten van de organisatie voor het midden- en kleinbedrijf, het KNOV. In een recente brochure (KNOV, 1989) zet deze uiteen waar men onderzoek naar de opleidingsbehoefte doet, waar er kursuskatalogi worden opgesteld en wijst men op de noodzaak overlegstructuren met het onderwijs in het leven te roepen.

leidingen. Tenslotte is ook de relatie tussen scholingsinspanningen en eventuele loonmatiging voor de overheid niet onbelangrijk.

Daar waar de 'markt' ten aanzien van scholing nog niet goed werkt kan de overheid door gerichte voorlichting het opnemen van scholing in de ondernemingsstrategie bevorderen. Op deze wijze is beïnvloeding van 'het aanbod' van de scholingsmarkt mogelijk. De ongelijke verdeling van de uiteindelijke deelname is daarmee niet direct veranderd. Indien dat wordt gewenst, dan zijn verdergaande maatregelen nodig.

Van groot belang lijkt dan echter dat de kosten/baten verhouding van beroepsgerichte scholing zo gunstig mogelijk wordt. Indien daarbij aan de maatschappelijke kosten en baten wordt gedacht is dit een belangrijker doelstelling dan de omvang van de beroepsgerichte scholing van volwassenen. In de praktijk zullen we ons met benaderingen daarvan moeten behelpen. Verder dient men in de discussie over mogelijk 'onvoldoende' scholing niet alleen naar statistische kenmerken te kijken. Het gaat om de dynamiek. Zijn er mechanismen waardoor scholing tot opbrengsten leidt bij degenen die erin hebben geïnvesteerd, of treden hierin belemmeringen op? Indien de overheid weliswaar statisch bezien 'het falen van de trainingsmarkt' zou verlichten, maar de dynamiek ervan belemmeren, is dat weinig zinvol. In de volgende bijdrage gaat Leynse nader op dit vraagstuk in.

Literatuur

- Acs, Z.J. en D.B. Audretsch, 1989, *Small firms and technology*, Beleidsstudies technologie/economie nr. 2, Ministerie van Economische Zaken.
- Bekkering, J.M. e.a., 1988, *Technologie en opleidingseisen*, SEO Amsterdam.
- Bentlage, F. e.a. (1989), *Winst op eigen scholing*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Boot, P.A., 1988, Bedrijfsopleidingen: ontwikkelingen, knelpunten en kansen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 4(1).
- Boot, P.A. 1989, *Training in the Netherlands*, Information on labour market issues, Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment no. 2.
- Boot, P.A. en Janssen, J.E.M.B., 1989, *Further education and training of the labour force. National Report: The Netherlands*, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.
- Brunhes, B. en D. Annandale, 1989, *La gestion prévisionnelle de l'emploi, expériences européennes*, Parijs.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 1988, *Bedrijfsopleidingen in Nederland 1986*, Voorburg - Heerlen.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 1989, Het economisch rendement van onderwijs, *Statistisch magazine* nr. 1.
- Chronik der Arbeitsmarkt*, 1988, nr. 34, Betriebliche Innovationsfonds-eine Zwischenbilanz.
- ERT, 1989, *Education and European Competence*, z.p.
- Janssen, A.T.H., 1989, *Literatuurverkenning bedrijfsopleidingen in Nederland. Teksten en referenties*, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.

- Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond, 1989, *Scholing in mkb, baanb(e)rekend*, Rijswijk.
- Lieshout, W.C.M. van e.a., 1989, *Rijkdom van het onvoltooide, uitdagingen voor het Nederlandse onderwijs*, Zoetermeer.
- Matzer, E., R. Schettkat en M. Wagner, 1988, *Beschäftigungsrisiko Innovation?*, Berlijn.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1988, 1989a, *Rapportage Arbeidsmarkt*.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989, *Maatwerk, notitie over het arbeidsmarktbeleid*.
- Mulder, M., J.S. Akkerman en N. Bentvelsen 1988, *Bedrijfsopleidingen in Nederland*, Den Haag.
- Muysken, J. e.a., 1989, *Technological change and human resources in the service sector: the case of the Netherlands*, Maastricht.
- OECD, 1989, *Economic Survey Netherlands*, Parijs.
- Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 1989, *Trendrapport Arbeidsmarkt 1989*, Den Haag.
- Ritzen, J.M.M., 1989, Economische aspecten van volwasseneneducatie, *ESB*, 11 januari.
- Sociaal-Economische Raad (1988), *Advies sociaal-economisch beleid op middellange termijn 1988 - 1992*, Den Haag.
- Teulings, C.N. en H.M. Budil-Nadvornikova (1989), *De betekenis van bedrijfsopleidingen in Nederland*, SEO Amsterdam.
- Verdier O. e.a. (1989), *Formation continue-Competitivité*, Paris
- Wijers, G.J., N. Suesan en M.W. Tops (1986), *Bedrijfsopleidingen in de lift*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.