

Kennisland zakt weg door gebrek aan opleidingen

Vitamine O

Scholing als investering in de diepte is er steeds minder bij, hoogwaardige kennis lekt weg naar het buitenland. Nederland dreigt te verworden tot een Europees ontwikkelingsland. Vooral laaggeschoolden en de groeiende groep werklozen dreigen een gigantische ontwikkelingsachterstand op te lopen. 'Breed ontwikkelde medewerkers zijn cruciaal om Nederland weer concurrerend te laten zijn.'

Tekst: Jolanda van Zwieten | Foto: Patrick Oreamtime

Erg goed gaat het niet met Nederland als kenniseconomie. De financiële crisis heeft het concurrentievermogen van Nederland behoorlijk verzwakt. Een stoet economen en bedrijfskundigen klaagt dat het innovatievermogen is aangetast door de zwakke financiële markt, afnemende investeringen in r&d en een ontoereikende infrastructuur. Andere landen doorstaan de crisis een stuk beter. Zwitserland is de nieuwe koploper. Volgens deskundigen omdat Zwitserland voortdurend gericht is op kennisuitwisseling tussen universiteiten en bedrijven. Maar waar de Zwitsers en ook de Scandinaviërs profiteren van een open samenwerking tussen kennis en bedrijfsleven, kent Nederland een immense kloof tussen deze twee werelden. Uit cijfers van het World Economic Forum en recentelijk ook van het Innovatieplatform blijkt dat Nederland inmiddels flink achterloopt op andere kennislanden. In de mondiale concurrentie-index is Nederland nu gezakt naar de tiende plaats volgens Henk Volberda, hoogleraar Strategisch Management aan de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit. In 2008 nam Nederland nog de achtste positie in en in 2000 zelfs de vierde positie.

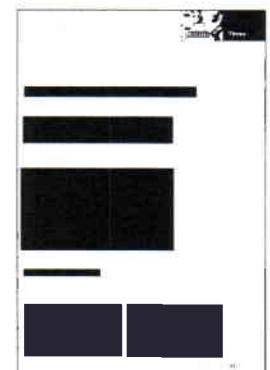
De crisis legt het gebrek aan opleidingen nog schrijnender bloot. Wordt er toch geschoold, dat moet dat zo snel mogelijk rendabel zijn, anders is het weggegooid geld. Het wordt echter steeds duidelijker dat bedrijven, overheid en medewerkers nu de rekening moeten betalen van dit beleid. 'Voordat de crisis begon was er al een trend om minder te scholen,' zegt Rick de Rijk, voorzitter van Vetron, de vereniging van trainings- en opleidingsbureaus. 'En de meeste scholing was vooral gericht op het doorontwikkelen in de eigen functie. Een salestraining voor de verkoper en een cursus weboptimalisatie voor de it'er. Veel van deze opleidingen zijn weinig meer waard als functies komen te vervallen en medewerkers worden ontslagen.'

Concurrent

Volgens De Rijk waren bedrijven ten tijde van hoogconjunctuur vooral bang om goed opgeleide medewerkers te verliezen. 'Ze boden geen brede opleidingen aan, zoals het optimaliseren van persoonlijke effectiviteit. Deze vaardigheden kunnen immers in veel functies worden gebruikt, dus ook bij banen van de concurrent. Met de nieuwe verworvenheden wordt het solliciteren bij de concurrent immers een stuk makkelijker, dus werd daar minder in geïnvesteerd.'

Met name competenties als sociale vaardigheden, communicatie en adviesvaardigheden zijn een ondergeschoven kindje geweest de afgelopen jaren. Eise Stegers, directeur van opleidingsinstituut ISBW, erkent deze trend. 'Als er minder geld binnenkomt, zijn opleidingen de eerste post waarop wordt bezuinigd. Een opleiding moet nu meteen iets opleveren. Daarom is bijvoorbeeld de verkorte opleiding bedrijfskunde erg populair. In drie dagen tijd leren cursisten de kneepjes van het vak zodat ze de volgende dag meteen rendement aan kunnen tonen op het werk.'

De crisis heeft deze tendens alleen maar versterkt. Opleidingen moeten snel hun meerwaarde aantonen anders zou de investering zinloos zijn. De lange termijn focus ontbreekt. Het resultaat



is een grote groep mensen die alleen nog maar goed is in een bepaalde vaardigheid, aangeleerd binnen een organisatie die de functie soms alweer heeft geschraapt. 'Bedrijven als KPN, ABN AMRO en de NS hebben jarenlang geïnvesteerd in een bepaald type medewerker,' zegt De Rijk. 'Ineens, meestal gedwongen door de nieuwe marktomstandigheden, besluiten ze om het roer om te gooien en blijkt een ander soort medewerker beter bij de nieuwe organisatie te passen. Zonde van de investeringen van de betreffende bedrijven, maar ook zonde van de arbeidsmarktwaarde van de ontslagen medewerker. Deze is nauwelijks meer uitgerust om te voldoen aan de steeds hoger wordende eisen van de arbeidsmarkt.'

China

De crisis is echter niet de grootste veroorzaker van kennisachterstanden, vindt hoogleraar Volberda. Sterker nog, voor sommige groepen is de crisis juist een grote stimulans om extra tijd door te brengen in de schoolbanken. 'De groep die nu de arbeidsmarkt bestormt, generatie Y, volgt nog een extra master, als blijkt dat er te weinig werk voor hen is.'

Het probleem zit volgens Volberda vooral in de groep mensen die al een aantal jaren geen werk meer heeft. Dit wordt niet alleen veroorzaakt door de huidige economische toestand, maar ook door de globalisering en de opkomende markten. 'Steeds meer werk wordt uitbesteed naar China. Dat geldt zeker voor productiewerk, maar ook voor diensten als it, r&d en engineering. Dit veroorzaakt een grotere druk op de onderkant van de arbeidsmarkt. Alleen catering en schoonmaak kun je niet uitbesteden. Maar veel andere arbeid wordt overgeplaatst. Veel functies die minder kennisintensief zijn, worden daarmee overbodig en daarmee ook de mensen die de functie uitoefenen.' Aan de arbeid die nog wel in Nederland wordt verricht, wordt steeds hogere eisen gesteld. Volberda: 'Ik ken een fabriek die voorheen werkte met operators van mbo-niveau. Door de huidige techniek, zijn de eisen aan de medewerkers verhoogd. Ze moeten allrounder zijn, multi-inzetbaar, goed in een team kunnen werken en technisch goed zijn onderlegd. Daar voldeden de oude operators niet aan.'

Paradoxaal genoeg is er, ondanks de hogere eisen, de afgelopen jaren weinig geïnvesteerd in deze groep, merkt Volberda op. 'Veel medewerkers werken op uitzendbasis. Investeringen in opleidingen worden dan nog minder. Door de flexibele contractuur wordt het immers moeilijk om de opleidingsinvestering terug te verdienen. Het zou daarom veel beter zijn als deze groep een jaarcontract krijgt, met een opleiding en de juiste voorwaarden om het werk goed te doen. Dit is prijzig, maar levert uiteindelijk veel meer op dan het continue geschuif met mensen. Er is namelijk niemand meer die in hen investeert.'

Onwillige medewerkers

Hat probleem ligt echter niet alleen bij het gebrek aan investeringsbereidheid bij de werkgever. Volgens Else Siegers van ISBW is het motto 'een leven lang leren' niet aan iedere productiewerker besteed. 'Een groot deel van deze groep is teleurgesteld door het reguliere onderwijs. Denk maar aan de problemen op mbo-scholen. Er is bovendien een kloof tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Zo'n basis is natuurlijk niet bepaald motiverend om, eenmaal met een diploma op zak, nog

eens bij te leren in het werkende leven. Voor hoogopgeleiden is het allemaal niet zo'n probleem, die houden van leren. Maar voor een groep die toch al liever met de handen werkt, is een dergelijke negatieve basis funest.'

Ook medewerkers die werkloos zijn geworden, staan niet altijd voorin de rij bij het uitdelen van opleidingen. Veel mensen ervaren de rompslomp bij het UWV als erg belastend en haken daar om af. De gevolgen zijn echter dramatisch, zegt Siegers. 'Deze groep holt zichzelf uit. Ze komen nauwelijks meer aan het werk door de kennisachterstand die ze hebben. De crisis heeft echter ook wel weer een positief effect. Als mensen eenmaal werkloos op de bank zitten, worden ze gestimuleerd om aan hun eigen ontwikkeling te werken. Je onderkent de problemen pas als je de gevolgen ervan aan den lijve ervaart.'

Netwerken

Brede competenties zijn ook steeds belangrijker voor de BV Nederland, concludeert ook Henk Volberda op basis van harde cijfers. Hij verrichte onderzoek onder negenduizend bedrijven en instellingen in Nederland. Hieruit bleek dat slechts 25 procent van het innovatiesucces werd bepaald door r&d, en maar liefst 75 procent door slim managen en innovatief organiseren. Het succes van Nederland wordt dus bepaald door de zogenaamde zachte factoren als netwerkvaardigheden, relaties met mensen, het leveren van toegevoegde waarde, initiatief nemen, analyseren en beoordelen van het werk dat op je afkomt. Het zijn allemaal vaardigheden die steeds belangrijker worden in de toekomst, vindt De Rijk. Ook Volberda hamert op het belang van netwerkvaardigheden. Vooral voor de kenniswerkers die hun baan zijn kwijtgeraakt door de crisis. Siegers verwacht dat resultaatgerichtheid een steeds belangrijkere competentie wordt in de toekomst. 'Dit hangt samen met ons streven naar efficiency en effectiviteit.' Toch blijft ook kennis van de harde vakken cruciaal. 'Op steeds meer mbo scholen blijkt dat leerlingen basisvaardigheden als rekenen en taal niet goed meer beheersen. Funest voor een kennis-economie als Nederland.' De Rijk verwacht een kentering in de opleidingsbehoefte van jongeren; generatie Z, de generatie die opgegroeid is met nieuwe media en netwerken tot een vanzelfsprekende levensstijl heeft gemaakt. 'Voor hen verwacht ik dat vakmanschap op den duur weer belangrijker wordt. Bij hen pleit ik juist weer voor specialisatie.'

Dweilen

Werk aan de winkel dus om de competenties van medewerkers op hoog niveau te krijgen. Maar wie moet hierin het voortouw nemen? De overheid heeft de eerste stappen al gezet. Met tal van stimuleringsmaatregelen probeert ze bedrijven over te halen meer te investeren in haar personeel. De Wet Vermindering Afdracht is hier een voorbeeld van. Werkgevers krijgen door deze wet een flinke afdracht van de belasting en premie voor werknemers die de scholing volgen. Het gaat om 2600 euro per jaar, per cursist. Het is er de overheid vooral aan gelegen om breed ontwikkelde medewerkers op de arbeidsmarkt te houden. Minder op specifieke functies gericht en meer op een brede algemene ontwikkeling zodat werkloosheid wordt voorkomen en mobiliteit intern

en extern wordt gestimuleerd. Het bedrijfsleven moet echter wel meewerken, vindt De Rijk van Vetron. 'Zolang bedrijven zich niet bezighouden met het ontwikkelen van de brede competenties van medewerkers, is het dwalen met de kraan open. Veel bedrijven blijven op de korte termijn gericht. Dat is heel begrijpelijk maar dodelijk voor Nederland als kennis- en innovatieland.' Bedrijven hebben daarnaast een maatschappelijke verantwoordelijkheid vindt Else Slegers. 'Zij moeten hun medewerkers blijven ontwikkelen. Voor hun eigen concurrentiepositie en de positie van Nederland is het cruciaal om te blijven investeren in kennis.' Volgens Volberda ligt hier een taak weggelegd voor de vakbonden en sociale partners. 'Vakbonden lijken op dit moment vooral bezig te zijn met een dubbeltje loonsverhoging. Maar ze zouden juist harde afspraken moeten maken over het scholen van medewerkers. Daar zijn hun leden pas echt meegeholpen.'

NUTTIGE SCHOLING

Onduidelijk is welke aan welke scholing een werkgever iets heeft. Zeker voor specifieke trainingen en cursussen is dat nauwelijks aan te geven, die hebben vaak een korte termijn karakter. Wel is bekend welke opleidingsrichting goed aansluit op de toekomstige arbeidsmarkt. Daar heeft het Researchcentrum Onderwijs & Arbeidsmarkt (ROA) vorig jaar een onderzoek naar uitgevoerd (De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014). Voor werknemers is wel duidelijk dat ze vrijwel goed zitten met elke opleiding. Alleen voor ongeschoolden is de arbeidsmarkt ronduit slecht. Daarnaast zijn er matige perspectieven voor mensen met vmbo groen, mbo economie en universitaire techniek. Voor werkgevers zitten er duidelijke tekorten aan te komen voor werknemers met vmbo verzorging, havo/vwo, mbo groen, mbo techniek en mbo sociaal-cultureel. Grote tekorten zullen er ontstaan onder werknemers met vmbo techniek. Verder ontstaan er zware knelpunten aan mensen met mbo gezondheidszorg, mensen van de pedagogische academies en medisch geschoolde universiteitverlaters.

RENDEMENT OPLEIDING BLIJFT SCHIMMIG

In tijden van economische tegenspoed, is de roep om direct aangetoond rendement op iedere geïnvesteerde opleidingseuro groter dan ooit. Maar volgens Paul Esveld, directeur van opleidingscertificeerder Cedeo, is het rendement op opleidingen nauwelijks aan te tonen. Onderzoeken naar het rendement van opleidingen zijn vaak discutabel. Het presteren van medewerkers wordt door zoveel complexe factoren beïnvloed. Natuurlijk zijn bij sommige opleidingen direct resultaat te zien. Denk bijvoorbeeld aan een typecursus. Maar vooral bij communicatieve en sociale trainingen is het verband tussen opleiding en betere bedrijfsresultaten diffuus. Ook economische omstandigheden spelen een grote rol. Je kunt na je salescursus nog zo goed kunnen verkopen, als bedrijven geen budget hebben voor je product, levert de nieuwe vaardigheid niets op. De inrichting van de organisatie speelt ook mee. Een opleiding waarin medewerkers leren om met een nieuw IT-systeem om te gaan, heeft alleen zin als het systeem meteen gebruikt kan worden. Anders zakt de kennis weg. Organisaties zijn hier zich wel steeds meer van bewust, volgens Esveld. 'Vroeger werd er klakkeloos opgeleid. Nu is er veel meer sturing. Organisaties bepalen steeds meer vooraf wat de opleiding moet opleveren. Het gaat daarbij niet zozeer om extra omzet, maar wel om de nieuw aangeleerde competenties na de opleiding. Bovendien zorgen leidinggevers er steeds vaker voor dat ze medewerkers werk bieden waarbij ze het geleerde snel in praktijk kunnen brengen.'

'Zolang bedrijven zich niet bezighouden met het ontwikkelen van de brede competenties van medewerkers, is het dweilen met de kraan open'

'Vakbonden zouden juist harde afspraken moeten maken over het scholen van medewerkers'