

BEROEPSVORMING EN DE VORMING VAN BEROEPEN

In: Tijdschrift Comenius, 1994, nr.2

Jan Geurts en Ben Hovels

1. Inleiding

Opvallend is dat in Nederland de belangstelling voor een beroepentheoretische kijk naar de relaties tussen onderwijs en arbeid is verminderd, sinds de wetenschappelijke en beleidsmatige aandacht voor deze relaties is gaan groeien. Toen we nog niet leefden in het tijdperk van het "aansluitingsdenken", maar in dat van de "gelijke kansen", werd zowel vanuit de wetenschap als het beleid gewezen op het feit dat het verschijnsel van onderwijs en sociale ongelijkheid een dubbele verankering heeft in de beroepsstructuur (zie o.a. Van Wieringen, 1976). Dit komt doordat bepaalde schoolsoorten vooral leerlingen recruterend met ouders in bepaalde beroepsposities en omdat verschillende schoolsoorten hun abiturienten hoofdzakelijk toewijzen naar bepaalde beroepsposities en niet naar andere.

Het aansluitingsdenken heeft vooral houvast gezocht bij de twee sleutelbegrippen: kwalificatie en flexibiliteit en niet bij het beroepsbegrip. Hierdoor heeft, en dit is de algemene stelling, het huidige denken over de relaties tussen onderwijs en arbeid last van een te individualistische optiek en ook van een te technocratische oriëntatie. De beroepsvorming van individuen krijgt in het streven naar verbetering van deze relaties veel aandacht en de vorming van beroepen (de institutionele kant) te weinig. Terwijl juist de samenhang tussen de individuele en de institutionele kant zo belangrijk is voor een goede afstemming.

In paragraaf 2 geven we een beknopt overzicht van het huidige aansluitingsdenken. Waarom van een te individualistische optiek in dit denken gesproken kan worden, lichten we toe in paragraaf 3. Dit gebeurt door de beroepentheoretische kijk naar de relaties tussen onderwijs en arbeid uit te werken en deze kijk te confronteren met het huidige aansluitingsdenken. Na zo de theoretische winst van een beroepentheoretische kijk voor het voetlicht te hebben gebracht, stappen we in paragraaf 4 over naar de normatieve winst. De beroepentheoretische kijk kent een veel minder strikte scheiding tussen feitelijke en normatieve oordelen dan het huidige aansluitingsdenken en verwordt daardoor minder gemakkelijk tot een technocratisch gebeuren. Tot slot illustreren we in paragraaf 5 de relevantie van de beroepentheoretische kijk door in te gaan op een actueel hoofdthema van beleid: verbetering van de relaties tussen onderwijs en arbeid op het niveau van aankomend vakmanschap.

2. Het denken over de aansluitingsproblematiek

Aan het eind van de jaren zestig was in het denken over de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeid de human-capital benadering toonaangevend: onderwijs als collectieve en individuele investering in economische groei, technologische ont-

wikkeling en persoonlijke welvaart. Een versterking van de afstemming tussen vraag en aanbod werd vooral gezocht in een precieze kwantitatieve en kwalitatieve planning van het onderwijs. Een betere kwantitatieve aansluiting trachtte men te bereiken door het in kaart brengen van de numerieke relaties tussen de ontwikkeling van het onderwijs en de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur. Van hieruit werden maatstaven voor planning van het onderwijs opgesteld. Voorbeelden hiervan zijn man-power planningen en behoefteprognoses. De kwalitatieve planning vond vooral op het niveau van de leerplanontwikkeling plaats. Via verandering van curricula probeerde men de opleiding beter af te stemmen op wat voor het beroep nodig werd geacht.

In de loop van de zeventiger jaren is steeds meer afstand genomen van dit denken over de aansluitingsproblematiek. De discussie heeft een ommekeer gekregen. In Nederland zorgde vooral de NPAO-studie 'Onderwijs en Arbeidsmarkt' voor een doorbraak in de methodisch-theoretische benadering van de relaties tussen onderwijs en arbeid (Van Hoof en Dronkers, 1980). De tot dan gangbare en dominante visie op de aansluitingsproblematiek wordt 'eng' of 'naïef' genoemd. De kritiek richt zich niet alleen op het feit dat daarvan afgeleide planningsmethoden veelal een zeer gecompliceerde en veeleisende zaak zijn. Ook de voorspellende waarden ervan wordt betwijfeld: over ontwikkelingen op de middellange termijn kunnen slechts globale uitspraken gedaan worden. Bovendien zijn er andere meer fundamentele redenen voor een kritische beschouwing van de genoemde benadering. We noemen er enkele (zie ook Hövels, 1993):

- Het flexibele karakter van nieuwe produktietechnieken, waardoor bij eenzelfde produktietechniek een grotere variatie in functie-inhouden en dus een grotere heterogeniteit van kwalificatie-eisen kan ontstaan. Er bestaan met andere woorden verschillende opties ten aanzien van de inrichting van de arbeidsorganisatie ('organization choice'), terwijl steeds meer wordt onderkend dat dit ook het geval is ten aanzien van produktietechnieken ('technological choice').
- Het bestaan van verdringingsprocessen op de arbeidsmarkt, die zich aan opleidingen voordoen als grensverschuivingen tussen beroepsdomeinen. In de toewijzing van functies aan verschillende opleidingscategorieën doen zich voortdurend ontwikkelingen voor, afhankelijk van vraag-aanbodsverhoudingen op de arbeidsmarkt.
- Het probleem hoe heterogener worden kwalificatie-eisen terwille van opleidingsdoelen op één noemer gebracht kunnen worden. Dit wijst onder meer naar het risico dat door bundeling van verschillende (deel-)activiteiten op grond van puur statistische criteria 'artefacten' geconstrueerd worden en bovendien dat de innovatieve rol die opleidingen zelf kunnen vervullen veronachtzaamd dreigt te worden.
- Het probleem welke functies nu precies als oriëntatiepunten voor opleidingen dienst doen, bijvoorbeeld alléén startersfuncties of ook functies in de latere beroepsloopbaan.

Als reactie op de enge aansluitingsbenadering is een breed interpretatiekader ontwikkeld. Sleutelbegrippen daarin zijn 'kwalificatie' en 'flexibiliteit'.

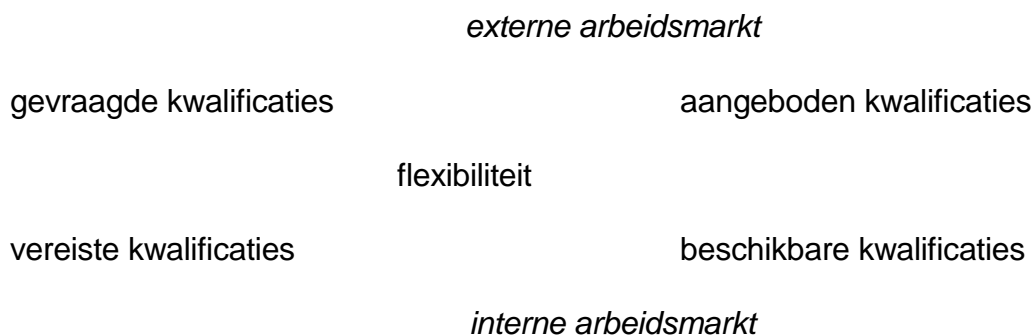
Kwalificatie wordt gedefinieerd als: het geheel van kennis, vaardigheden en houdingen dat arbeidskrachten in staat stelt uiteenlopende arbeidsprestaties te leveren. Dit geheel is derhalve een kenmerk van de persoon en niet van de arbeidssituatie. Het is een handelingsvermogen dat door formele en informele leerprocessen wordt verworven. Door deze omschrijving wordt duidelijk dat er geen exclusieve band bestaat tussen kwalificatie en dat wat in het geïstitutionaliseerde onderwijs geleerd wordt. Het vasthouden aan een dergelijke exclusieve band leidt tot over-accentuering van de betekenis van het onderwijs voor de aansluitingsproblematiek. Kwalificatie-ontwikkeling vindt in verschillende levenssferen plaats en bovendien in de gehele levensloop van een individu.

Twee andere belangrijke accenten die in de omschrijving van kwalificatie worden gehanteerd zijn: het onderscheid tussen aangeboden en gevraagde kwalificatie en het onderscheid tussen beschikbare en vereiste kwalificatie.

Het onderscheid tussen aangeboden en gevraagde kwalificatie is vooral van belang voor het analyseren van processen op de externe arbeidsmarkt en maakt het mogelijk de kennis, vaardigheden en houdingen van het aanbod op de arbeidsmarkt te vergelijken met wensen die de vraagzijde tot uitdrukking brengt. Deze vergelijking kan geschieden op het niveau van de functie en op hogere aggregatieniveaus. Er wordt gesproken van een kwantitatieve aansluitingsproblematiek wanneer aangeboden en gevraagde kwalificaties op de arbeidsmarkt naar omvang, niveau of richting uiteenlopen.

Het onderscheid tussen beschikbare en vereiste kwalificaties wordt gehanteerd voor analyses van de aansluitingsproblematiek in de werksituatie i.c. op interne arbeidsmarkten. Bij deze zogeheten kwalitatieve aansluitingsproblematiek is de vraag van belang in hoeverre de eisen die de arbeidsorganisatie stelt aan kennis, vaardigheden en houdingen in overeenstemming zijn met de kwalificaties waarover de aangetrokken arbeidskrachten beschikken.

Kwalificatie is dus een relationeel begrip: het zegt iets over het prestatievermogen van een persoon in relatie tot zijn of haar omgeving. Op de externe arbeidsmarkt gaat het om de verhouding tussen aangeboden en gevraagde kwalificaties, en op de interne arbeidsmarkt i.c. in werksituaties om de verhouding tussen beschikbare en vereiste kwalificaties. Schematisch kan dit als volgt wordt voorgesteld:



Met dit schema zijn in een nutshell de belangrijkste confrontatiemomenten rondom het

kwalificatieconcept gegeven. De verhouding tussen de onderscheiden componenten van dit vierluik (aangeboden - gevraagd - beschikbaar - vereist) alsmede de mogelijke reactiewijzen op discrepanties tussen deze componenten verwijzen naar het bestaan van een zekere flexibiliteit op de (interne en externe) arbeidsmarkt. Tenslotte wijzen wij erop dat elk van de in het schema genoemde componenten aan verandering onderhevig is. Dit illustreert het dynamische karakter van het kwalificatiebegrip. Zowel in beschikbare kwalificaties als in vereiste kwalificaties kunnen zich veranderingen voordoen, bijvoorbeeld via processen van kwalificatieverwerving of kwalificatie-afbraak bij individuen en via technologische, organisatorische en commerciële ontwikkelingen in het arbeidsproces. Ook bij aangeboden en gevraagde kwalificaties is dat het geval: met name ontwikkelingen in vraag-aanbodsverhoudingen op de arbeidsmarkt zijn in dit verband van doorslaggevend belang.

Het tweede sleutelbegrip in het brede interpretatiekader is *flexibiliteit*. Tegen de aansluitingsproblematiek is lange tijd aangekeken als zou deze bestaan uit een stelsel van min of meer exclusieve en rechtlijnige verbindingen tussen onderwijs en beroepspraktijk. Met het begrip flexibiliteit wordt aangegeven dat er nogal wat speelruimte bestaat in het aansluitingsproces. Bovenstaand schema geeft daarvan een illustratie. Deze speelruimte kan gelokaliseerd worden bij individuen en bij de betrokken systemen: het onderwijs, de arbeidsmarkt en de arbeidsorganisaties. Individuele flexibiliteit verwijst vooral naar het aanpassingsvermogen van individu, gezien de kwalificaties waarover hij of zij beschikt. In dit verband wint het begrip sleutelkwalificaties opnieuw aan populariteit.

Het onderwijs kan qua inhoud en vorm meer of minder flexibel inspelen op veranderingen in de beroepspraktijk. Processen van beroepsmobiliteit en substitutieprocessen geven een indicatie van de op de arbeidsmarkt bestaande flexibiliteit. Met het eerste proces is bedoeld dat personen met dezelfde opleiding of hetzelfde beroep nogal eens in naar aard en niveau uiteenlopende functies terug te vinden zijn. En met het tweede proces dat in één en hetzelfde type functie vaak personen met uiteenlopende opleidingen of beroepen worden aangetroffen.

Ook aan de kant van de beroepspraktijk, in arbeidsorganisaties, bestaan flexibiliteitsmogelijkheden. Door arbeidsorganisaties kan in meer of mindere mate ingespeeld worden op de kwalificaties waarover (toekomstige) beroepsbeoefenaren beschikken. Techniek en technische ontwikkelingen dicteren niet rechtstreeks de organisatie van de arbeid, maar er is sprake van speelruimte. De concepten 'technological' en 'organizational choice' illustreren dat. Door de speelruimte in het aansluitingsproces wordt duidelijk dat (gewenste) kwalificaties van beroepsbeoefenaren geen vaste grootheden zijn, maar een uitdrukking van directe en indirecte afstemmingsprocessen tussen beroepsonderwijs en beroepspraktijk.

Bij de verdere uitwerking van een breed interpretatiekader in de genoemde NPAO-studie wordt expliciet aandacht gevraagd voor de arbeidsmarkt als tussenschakel tussen onderwijs en arbeid alsmede voor de inbedding van de aansluitingsproblematiek in de maatschappelijke context. Wij gaan hier verder niet in op dit interpretatiekader (zie daarvoor Van Hoof en Dronkers, 1980, en van Hoof 1987) en volstaan met de constatering dat het brede kader een belangrijke stap voorwaarts heeft betekend in het denken over de aansluitingsproblematiek. Het attendeert op de complexiteit van de aansluitingsproblematiek en de rol van verschillende

maatschappelijke deelsystemen op verschillende niveaus. Het wijst tegelijkertijd op de beperktheid van bepaalde wetenschappelijke denkschema's en de eenzijdigheid van ingeburgerde problemdiagnoses en beleidsbenaderingen die uitgaan van een directe koppeling tussen onderwijs en beroepspraktijk.

3. Beroepentheoretische kijk

Zoals gezegd, is de afgelopen jaren een beroepentheoretische kijk naar de relaties tussen onderwijs en arbeid onszinziens ten onrechte verwaarloosd (zie Geurts, 1989). Tegenover de frequentie waarmee in het dagelijks spraakgebruik het begrip beroep wordt gehanteerd, staat een geringe belangstelling voor dit begrip in zowel wetenschappelijke als beleidsmatige kringen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het beroepsbegrip te vanzelfsprekend wordt geassocieerd met traditionele en ambachtelijke beroepsuitoefening en daarom niet geschikt wordt geacht om greep te krijgen op moderne ontwikkelingen in de relaties tussen onderwijs en arbeid. Kwalificatie en flexibiliteit zijn in korte tijd gevleugelde woorden geworden in het huidige aansluitingsdenken. Reeds aangegeven is dat onder kwalificatie wordt verstaan: het geheel van kennis, vaardigheden en houdingen dat arbeidskrachten in staat stelt uiteenlopende arbeidsprestaties te leveren. Met het andere sleutelbegrip "flexibiliteit" wordt aandacht gevraagd voor de speelruimte of elasticiteit in de aansluiting tussen aangeboden en gevraagde, en beschikbare en vereiste kwalificaties.

Nieuwe beroepentheorieën maken echter duidelijk dat beroepen nog altijd een onmisbaar oriëntatiepunt vormen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeid, ondermeer omdat ze:

- op de arbeidsmarkt nog altijd een sleutelrol vervullen in de afstemming van aanbod en vraag;
- bedrijven en instellingen inzicht geven in de flexibele inzet- en benuttingsmogelijkheden van nieuwe werknemers;
- scholen een houvast bieden bij de inrichting en vormgeving van hun aanbod naar omvang, aard en niveau;
- tenslotte en niet op de laatste plaats, omdat ze de beroepsbeoefenaren niet voor eeuwig en altijd aan bepaalde arbeidstaken binden, maar hen een basis verschaffen voor mobiliteit en verder leren.

In deze theorieën worden beroepen opgevat als dynamische structuren die zich in essentie kenmerken door: een specifieke bundeling van kennis en kunde met een bepaalde (bedrijfsoverstijgende) marktwaarde. Voor de dynamiek zorgen vooral de drie volgende factoren:

1. ontwikkelingen in kennis en kunde;
2. wijzigingen van maatschappelijke behoeften aan producten en diensten;
3. veranderingen in beheersing van de marktwaarde van kennis en kunde.

De eerste twee factoren wijzen vooral op de inhoudelijke kant van beroepen en de derde factor op de relationele kant. Voor een beroep is dit dubbele perspectief karakteristiek. Het gaat steeds om het een en het ander: zowel om het zorgen voor actuele en relevante deskundigheid als om de beheersing van de marktwaarde van

kennis en kunde.

De belangrijke actoren of partijen voor het ontstaan en voortbestaan van beroepen zijn: organisaties van beroepsbeoefenaren, arbeidsorganisaties, opleidingen en de overheid. De rol van deze partijen zijn als volgt kort te typeren.

-*Organisaties van beroepsbeoefenaren* vormen vanzelfsprekend een essentiële partij. De meest bekende zijn: beroepsverenigingen en vakbonden. Globaal gesproken kan worden gezegd dat beroepsverenigingen het accent leggen op de ontwikkeling van deskundigheid en vakbonden op de beheersing van de marktwaarde van kennis en kunde.

-Omdat *arbeidsorganisaties* veelal de maatschappelijke behoeften aan kennis en kunde definiëren, vormen ook deze een essentiële partij. Zij kunnen de arbeid meer of minder beroepsgericht organiseren en zo de behoefte aan beroepen formuleren. Het onderscheid tussen bij voorbeeld bureaucratische en professionele organisaties verwijst naar dit fenomeen.

-*Opleidingen* vormen de derde belangrijke partij. Niet alleen vindt hier vaak de specifieke bundeling van bepaalde gehelen van deskundigheid plaats, maar ook een groot deel van de socialisatie van nieuwe beroepsbeoefenaren via overdracht van kennis en kunde en van normen en waarden. Voorts moet worden gedacht aan de selectie- en recruteringsfunctie van opleidingen. Een beroepsgroep heeft niet te veel en ook niet te weinig nieuwe leden nodig.

-Een belangrijke partij die niet vergeten mag worden, is *de overheid*. Deze kan een aantal rollen vervullen. Bij voorbeeld als afnemer van producten of diensten van een beroep. In de rol verschilt de overheid in principe niet van andere arbeidsorganisaties. De overheid kan voorts als belangenbehartiger namens afnemers optreden en ook als intermediair tussen beroepsgroepen en hun afnemers. Een vierde rol van de overheid is die van vertegenwoordiger van het algemeen belang, dat in meer of mindere mate kan sporen met de belangen van bij voorbeeld een beroepsgroep.

De onderscheiden actoren of partijen en factoren zorgen voor stabiliteit en dynamiek in beroepsvormingsprocessen. Stabiliteit omdat in beroepenstructuren vast ligt om welke gehelen van deskundigheid met welke marktwaarden het gaat en omdat ook vastligt welke taken en bevoegdheden de onderscheiden partijen hebben en hoe de onderlinge betrekkingen zijn geregeld. Gedacht kan worden aan: de specifieke bundeling van kennis en kunde (een beroepsprofiel) die nodig wordt geacht voor de uitoefening van een beroep en aan de erkenning van opleidingen die toegang geven tot de beroepsuitoefening. Er is sprake van dynamiek omdat de vele actoren en factoren voor een ingewikkeld krachtenveld (netwerk) zorgen dat de onderlinge overeenkomsten en betrekkingen voortdurend onder druk zet.

Wanneer we nu de ontwikkelde beroepentheoretische kijk confronteren met het huidige aansluitingsdenken dan valt op dat het beroepsbegrip in tegenstelling tot de begrippen: kwalificatie en flexibiliteit die zich concentreren op (de flexibilititeit) van het individuele arbeidsvermogen, aandacht vraagt voor *de bovenindividuele of institutionele betrekkingen* die in de loop van de tijd zijn ontstaan tussen onderwijs en arbeid. Zoals we hebben gezien, is kenmerkend voor deze structuren:

- een specifieke bundeling van kennis en kunde die het individuele arbeidsvermogen typeert;

- het vertegenwoordigen van een zekere marktwaarde zodat beroepsbeoefenaren bescherming op de arbeidsmarkt wordt geboden.

In een anders niet te overzien geheel van aanbod en vraag vervullen beroepen een regulerende functie. Wanneer het gaat om flexibiliteit is daarom niet alleen het individuele arbeidsvermogen van belang, maar vooral ook een antwoord op de vraag: In hoeverre bevorderen dan wel belemmeren beroepenstructuren (collectieve kwalificatiestructuren) een flexibele afstemming tussen onderwijs en arbeid? Een antwoord hierop kan pas worden gegeven door de arbeidsmarkt, de arbeidsverdeling binnen arbeidsorganisaties en het onderwijs te analyseren naar hun beroepsgerichte structurering en vervolgens consequenties te trekken voor verbetering van de relaties tussen onderwijs en arbeid.

Belangrijk in dit verband is het - inmiddels al oude - onderscheid dat Lutz en Sengenberder (1974) hebben gemaakt naar vak- of beroepsdeelmarkten, bedrijfsspecifieke deelmarkten en niet-specifieke of rest-deelmarkten.

Beroepsdeelmarkten worden gekenmerkt door een homogeniteit van kwalificatie-eisen, en door een relatief exclusieve en eenduidige relatie tussen functies en opleidingen, het 'vak' of 'beroep' is op deze deelmarkten een dominant criterium voor de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk.

Bedrijfsspecifieke deelmarkten kennen die homogeniteit van beroepsdeelmarkten niet, maar worden gekenmerkt door een principiële heterogeniteit van kwalificatie-eisen i.c. - functie-eisen. Dominant op deze deelmarkten zijn bedrijfs- of functiespecifieke kwalificatie-eisen.

Op *rest-deelmarkten* zijn zogenaamde sociaal-communicatieve en sociaal-normatieve kwalificatie-eisen dominant. Deels worden deze ontleend aan gevolgde opleidingen (vgl. de screening hypothese waarin onderwijs dienst doet als leverancier van informatie over persoonlijke geschiktheidskenmerken), deels aan andersoortige kenmerken zoals geslacht, etnische herkomst, leeftijd, e.d. Technisch-instrumentele kwalificaties spelen een ondergeschikte rol. Veelal is er op deze deelmarkten sprake van laag- of ongeschoolde arbeid, die na een beperkte inwerktijd voldoende beheerst wordt.

Naar onze indruk verdient de indeling van Lutz en Sengbergen aanvulling. Enerzijds op strikt logische gronden vanwege het tweedimensionele karakter dat aan hun onderscheid ten grondslag ligt en anderzijds op empirische gronden vanwege de ontwikkelingen die zich feitelijk voordoen op de arbeidsmarkt: segmenten op de arbeidsmarkt waar *specifieke combinaties van vak- of beroepskwalificaties en bedrijfsspecifieke kwalificaties* relevant zijn winnen ten gevolge van ontwikkelingen in de technologische, organisatorische en commerciële sfeer toenemend aan belang. In dit verband spreken we van complexe deelmarkten (vgl. Hövels, 1993).

Het concept van de complexe deelmarkt is ontleend aan het onderscheid naar deelmarkten op grond van twee kwalificatiedimensies: a) de complexiteit (of het niveau) van technisch-instrumentele kwalificatie-eisen i.c. het beroepsmatige gehalte en b) de bedrijfsgebondenheid van kwalificaties.

Schematisch:

complexiteit/beroepsmatige oriëntatie

		hoog	laag
bedrijfs- gebondenheid	hoog	complexe deelmarkt	bedrijfsdeelmarkt
	laag	vak-/beroepsdeelmarkt	restdeelmarkt

Welnu, in het kader van discussies over de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeid is met name de verbinding interessant tussen het soort deelmarkt en de concrete opleiding of opleidingssector. Theoretisch zijn op dit gebied de afgelopen jaren aanzetten ontwikkeld om deze verbinding verder te verkennen (vgl. Glebbeek, 1988, waar hij spreekt over de 'arbeidsmarktpositie van opleidingen'). Voorts zijn op basis van onderzoek eerste hypothesen geformuleerd over de achtergronden van het rendement van opleidingen door sectoren van het mbo te koppelen aan verschillende deelmarkten. In dat verband wordt onder meer gesteld dat de meest waarschijnlijke verklaring voor de geconstateerde rendementsverschillen tussen mbo-sectoren moet worden gezocht in het bestaan van verschillende segmenten binnen het mbo, die elk hun eigen relatiepatronen met de arbeidsmarkt i.c. 'hun eigen' deelarbeitsmarkt hebben (Hövels, Bock, 1991). En recent onderzoek naar het rendement in het primair leerlingwezen heeft laten zien dat de binding tussen vakopleiding i.c. vakdiploma en arbeidsmarkt een dominante factor is voor de verklaring van rendementsverschillen tussen en binnen verschillende landelijke organen van het leerlingwezen (v.d. Berg e.a., 1994).

De introductie van het begrip de gesegmenteerde arbeidsmarkt en met name het onderscheid naar deelarbeitsmarkten op grond van de kwalificatiedimensies beroepsmatig gehalte en bedrijfsgebondenheid, zet ons op het spoor van differentiële processen en mechanismen in de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeid. Afhankelijk van de deelmarkt spelen verschillende factoren en actoren een doorslaggevende rol. Op de ene deelmarkt is de (beschikbare/aangehouden) kwalificatie doorslaggevend. Op de andere zijn dat factoren die niets met kwalificatie te maken hebben (ascriptieve kenmerken als geslacht, etnische herkomst, leeftijd). Ook de arbeidsmarktpositie van opleidingen/-richtingen staat in hoge mate in wisselwerking met de soort deelmarkt.

Met de introductie van een beroepentheoretische kijk hebben we nadrukkelijk gewezen op de institutionele of structurele kant van de aansluitingsproblematiek. Deze conceptuele aanvulling leidt tot meer zicht in de dynamiek van dit veld. Wij illustreren dit aan de hand van onderstaand schema.

Schema - Dynamiek in de verhoudingen tussen beroepsonderwijs en arbeid

Waar het in de kern om gaat zijn de bewegings-/overgangsmogelijkheden tussen verschillende soorten deelmarkten, en de rol die onderscheiden actoren daarbij spelen. Centraal (normatief) oriëntatiepunt vanuit beroepentheoretisch perspectief is daarbij de sturing van de ontwikkelingen in de richting van beroepsdeelmarkten: de vorming van beroepen.

4. Voorbij de technocratie

In de inleiding hebben wij het gewaagd om te stellen dat het huidige aansluitingsdenken behalve van individualisatie van problemen ook last heeft van een te technocratische orientatie. Dit is een orientatie die overigens goed past in de tijdgeest. Zo maakt Hoogerwerf (1993) duidelijk dat in het politiek debat het normatief denken sterk is teruggedrongen. In de eerste twee decennia na de Tweede Wereldoorlog nam het normatieve redeneren in de Nederlandse politiek een grote plaats in. De leiders van de verzuilde groeperingen en van andere politieke partijen hielden betogen die gebaseerd waren op eigen beginselen. In de tweede naoorlogse periode, de tijd van democratisering en welzijnszorg, ging de aandacht vooral uit naar de waarden van democratie, gelijkheid en solidariteit. Vooral in de huidige derde periode, de tijd van bezuinigingen, is het expliciete redeneren in termen van waarden

in de Nederlandse politiek sterk verminderd, behalve als het gaat om de doelmatigheid, de criminaliteit of de ethiek in de microsfeer. Hij voegt hieraan toe dat de vermindering van het normatieve gehalte van de politieke communicatie gepaard gaat met een gebrek aan waardering voor objectieve wetenschappelijke informatie. De voorkeur gaat uit naar onderzoek en adviezen die het reeds vastgestelde beleid ondersteunen (zie ook Abma, 1993). Hoogerwerf meent dan ook dat de uitdaging waar we momenteel voor staan is om zowel waarden als feitenkennis meer dan thans veelal gebeurt in het politieke debat te laten doorwerken.

De oorzaken van de te sterke gerichtheid op vooral instrumentele rationaliteit van het huidige aansluitingsdenken, moeten ons inziens worden gezocht in de grote scheiding die hierbinnen bestaat tussen zowel het zoeken naar feiten en het hanteren van waarden en normen als tussen feitenverzameling en theoretische inkadering. Om misverstanden te voorkomen, de stelling is niet dat het aansluitingsdenken automatisch en vanzelfsprekend leidt tot een technocratische orientatie. Van Hoof en Dronkers (1980) en Van Hoof (1987) werken op knappe wijze een andere orientatie uit. Zij hebben daarvoor echter bepaalde theoretische opvattingen over het functioneren van de arbeidsmarkt, het arbeidsbestel en het onderwijssysteem nodig gehad, die als het ware terloops terug te vinden zijn in hun denken over verbetering van de relaties tussen onderwijs en arbeid.

Een beroepentheoretische kijk die is opgebouwd vanuit nieuwe beroepentheorieën gaat voorbij aan de technocratische orientatie omdat op de eerste plaats de afstand tussen feitelijke en normatieve oordelen (tussen distantie en betrokkenheid) veel kleiner is dan in het huidige aansluitingsdenken. Dit komt omdat een referentiekader wordt geboden dat vruchtbaar is voor zowel wetenschappelijke diagnose (er wordt zicht gegeven op: "wat is") als voor beleidsadvisering (er wordt zicht gegeven op: "wat zou moeten zijn"). Gegeven de diagnose kunnen vanuit het referentiekader beleidsimplicaties worden aangereikt (zie ook Van Wezel, 1986). Wetenschap en beleid hebben zo gedeelde betekenissen en waarden, dezelfde denk- en streefrichtingen (in ons geval: beroepsvormingsprocessen en -structuren), waardoor zowel feitenkennis als waarden productief op elkaar kunnen inwerken. Hoogerwerf (1993) wijst erop dat het een juiste gedachte is dat abstracte idealen, in combinatie met een scherp beeld van de situatie, een goed uitgangspunt voor beleid (het verbeteren van de relaties tussen onderwijs en arbeid) vormen. Van Gunsteren en Van Ruyven (1993) wijzen op een andere manier op het belang van een hechte band tussen feitelijk en normatief oordelen. Volgens hen (pag 123) " is het van het grootste belang op te merken dat zonder waarden geen selectie uit het repertoire en dus geen leren plaats kan vinden. Waarden, vooroordelen en schokkende herinneringen zijn dus noodzakelijke voorwaarden voor leren en waarnemen van nieuwheid, en niet, zoals vaak gedacht wordt, louter obstakel daarvoor!"

Op de tweede plaats is essentieel dat in nieuwe beroepentheorieën geen kenmerk- of functionalistische benadering wordt gehanteerd. Lange tijd is in theorieën over beroepen deze benadering die in wezen uitgaat van een onproblematische relatie tussen de kennis en kunde van beroepsbeoefenaren en de maatschappelijke behoeften aan producten en diensten, dominant geweest. Deze benadering wordt in de nieuwe theorieën sterk bekritiseerd omdat erin te weinig oog is voor machts- of

beheersingsvraagstukken. De nieuwe theorieën vatten de ontwikkeling van beroepen op als een proces waarin actoren hun eigen doelstellingen trachten te realiseren door middel van beïnvloeding van elkaars gedrag. Hierdoor kan worden gezegd dat de ontwikkeling van beroepen is op te vatten als een arena voor de verdeling van aanspraken op schaarse beloningen en dat op deze manier een rechtstreekse verbinding wordt gelegd tussen beroepsvormingsprocessen en -structuren en sociale ongelijkheid (zie Van Hoof, 1987). Een beroepentheoretische kijk verbindt met andere woorden "het aansluitingsdenken" en "het gelijke kansen denken".

De laatste conclusie maakt het noodzakelijk om niet al te ideaaltypisch om te gaan met beroepsvorming- of professionaliseringsprocessen. Van Wieringen (1976, pag 119) wijst terecht hierop. "Er wordt doordat meer beroepen een opleiding eisen of vereisen op hoger of tertiair nivo van onderwijs steeds vaker een claim gelegd op professionele status. Door het einddoel van het streven van dergelijke beroepsgroepen niet zonder meer over te nemen kunnen we dit einddoel opnieuw onderzoeken in zijn maatschappelijke voor- en nadelen. Via scholing verkregen deskundigheid, aanzien en macht van een beroep gingen vroeger misschien nog zinvol samen, nu de deskundigheid via scholing op alle fronten toeneemt kunnen we ons afvragen of aanzien en macht wel zo automatisch toegekend moeten worden. Het verschijnsel van de sterke toename in scholing heeft niet alleen gevolgen voor de beroepsverwachtingen van het individu, maar ook voor het functioneren van gehele beroepsgroepen afzonderlijk en ten opzichte van elkaar".

5. Aankomend vakmanschap voor iedereen

We komen nu toe aan het vanuit een beroepentheoretische kijk bespreken van actueel beleid dat is gericht op verbetering van de relaties tussen onderwijs en arbeid en richten ons hierbij op de aansluitingsproblematiek op het niveau van aankomend vakmanschap. Wezenlijk in het huidige beleid is dat iedereen die op de arbeidsmarkt instroomt danwel hierop reeds functioneert, tenminste over de beroepskwalificatie "aankomend vakmanschap" dient te beschikken. Anders gezegd, ook aan de benedenkant van de arbeidsmarkt dient sprake te zijn van een zeker, maatschappelijk erkend, niveau van beroepsvorming of professionalisering. De restmarkten moeten dus verdwijnen. Het toekennen van een hoofdrol aan het onderwijs in het gewenste beroepsvormingsproces is vanuit beroepentheoretisch gezichtspunt interessant. Het betekent namelijk dat institutionalisering en legitimering van het beroepsonderwijs een vervolg dient te hebben voor differentiatieprocessen in de arbeidsverdeling: de opbouw van nieuwe en uitbouw van bestaande beroepenstructuren op het niveau van aankomend vakmanschap. We zullen met het oog op een dergelijke activerende en innovatieve functie nader ingaan op de structuur, inhoud en besturing van het beroepsonderwijs op het niveau van aankomend vakmanschap. Onze reactie moet worden gezien als het zoeken naar een versteviging van deze activerende en innovatieve functie. Alvorens we dat doen, staan we eerst stil bij enkele ontwikkelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

5.1. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheidsgroei in de tweede helft van de jaren tachtig is historisch gezien ongekend, zo wordt in de sociale Nota 1993 geconstateerd (Min. van SZW, 1992). De jaren 1984 t/m 1991 vormen een herstelperiode volgend op de werkgelegenheidsafbreek in de jaren daarvoor. In de periode 1972-1984 daalde de werkgelegenheid in de marktsector met 500.000 arbeidsjaren, in de jaren 1984-1991 valt daarentegen een toename van bijna 500.000 arbeidsjaren waar te nemen. Met name na 1988 is de werkgelegenheidsgroei fors geweest met in 1992 een voorlopig nieuw hoogtepunt. Ook de hoeveelheid werk op het laagste kwalificatieniveau blijkt in de tweede helft van de tachtiger jaren sterk gegroeid. Onderzoek naar de Nederlandse 'job-machine' heeft dit laten zien (Elfring en Kloosterman, 1989), en de Sociale Nota 1993 wijst er op dat de werkgelegenheid op minimumloon niveau - ten hoogste lbo of mavo - in deze periode onder het regiem van een verlaagd en bevroren brutominimumloon zelfs driemaal zo hard groeide als de totale werkgelegenheid (Min. v. SZW, 1992). Het aantal in 1991 openstaande vacatures voor lager opgeleiden wordt in dezelfde nota geraamd op bijna 100.000, waarbij ook rekening gehouden is met banen die niet worden aangemeld omdat werkgevers ontmoedigd zijn. De afgelopen twee jaar is de werkloosheid overigens weer fors gestegen en het aantal vacatures - ook lager opgeleiden - gedaald.

Kortom voldoende signalen voor de stelling dat het met het verdwijnen van on- en laaggeschoolde arbeid in Nederland niet zo'n vaart loopt als wel eens wordt gesuggereerd. Nederland zal niet veranderen in een 'high-tech'-land, waarin laag- en ongeschoold werk uitzondering is. Van diverse zijden wordt er op gewezen dat de Nederlandse economie veel meer een 'low-tech'-specialisatie-patroon kent, overigens zonder dat dit afbreuk doet aan haar concurrentiekracht. In verband met veelgehoorde 'high-tech'-verhalen spreekt van Hulst (1992) zelfs van structuursnobisme. Wel wordt verwacht dat bij de recente stagnatie van de werkgelegenheidsgroei, de banengroei voor lager opgeleiden relatief minder groot zal zijn dan voor de totale beroepsbevolking (OSA, 1992). Hoewel de herkomst van het cijfer niet duidelijk is, wordt elders op een percentage van 10 procent genoemd voor de omvang van de ongeschoolde arbeid in de toekomst (Min. v. O&W, 1993b, p. 29).

Het bestaan van (qua vereiste kwalificaties) laag- of ongeschoold werk wil nog niet zeggen dat dit werk ook uitgeoefend wordt door (qua aangeboden of beschikbare kwalificaties) ongeschoolden. Op de arbeidsmarkt blijken verdringingsverschijnselen een belangrijke rol te spelen, afhankelijk van vraag-aanbod-verhoudingen en het selectiegedrag van werkgevers.

De OSA wijst erop dat de hoeveelheid werk op het laagste kwalificatieniveau weliswaar is toegenomen, maar dat dit werk in toenemende mate wordt verricht door personen met tenminste een opleiding op mavo/lbo-niveau (OSA, 1992). Het Arbvoonderzoek 'Hoe werven bedrijven' laat zien dat de vraag naar ongeschoolden (ten hoogste basisonderwijs) in de periode september '89 - augustus '90 zo'n 15 procent bedroeg van de totale vacaturestroom¹, maar dat de daadwerkelijke vervulling van de vacatures een geheel ander beeld laat zien (Min. van SZW, 1991). Slechts 4% van

¹Met de volgende percentages voor de verschillende sectoren: industrie 15%, bouw 17%, handel en horeca 18%, overige diensten 17% en kwartaire sector 10%.

het totaal aantal vacatures blijkt door laag opgeleiden te zijn opgevuld. Van alle vacatures waarvoor een ongeschoolde werd gevraagd kwam in slechts een kwart van de gevallen inderdaad een laagopgeleide in die baan terecht: in de resterende driekwart van de gevallen werd toch iemand met een schooldiploma aangenomen, meestal een lbo'er of een mavo'er.

Werkgevers blijken dus een behoorlijk aantal vacatures open te stellen voor de laagst opgeleide groep, maar in het selectieproces uiteindelijk te kiezen voor iemand uit de groep lbo-/mavo-gediplomeerden. Geconcludeerd wordt dat geen enkele andere vorm van verdringing zo sterk is als die van basisonderwijs door lbo/mavo (Min. van SZW, 1991).

Verdringingsverschijnselen worden direct zichtbaar door bijvoorbeeld confrontatie van minimum(opleidings)eisen die bij vacatures worden gesteld met daadwerkelijke opvulling van de vacatures. Zij kunnen zich echter ook minder direct manifesteren door het opschroeven van minimum-eisen bij vacatures (gevraagde kwalificaties) in vergelijking met wat de betreffende functies in de praktijk vereisen (vereiste kwalificaties). Het resultaat is hetzelfde: een functie onder het beschikbare kwalificatieniveau. Onderzoek heeft de afgelopen jaren veelvuldig signalen afgegeven dat er onder de Nederlandse beroepsbevolking in behoorlijke mate sprake is van onderbenutting of overscholing (vgl. Huijgen, 1989, Teulings, 1990, de Grip en Willems, 1992, van den Toren, 1992).

Verdringing suggereert dat de hoeveelheid on- en laaggeschoolde arbeid veel omvangrijker is dan naar voren komt in bestaande overzichten waarin de werkzame beroepsbevolking is gecategoriseerd naar opleidingsniveau. Tot op zekere hoogte lijkt dat inderdaad ook het geval. Toch is het raadzaam wat preciezer te kijken naar de onderbenutting i.c. overscholing als resultaat van verdringingsprocessen op de arbeidsmarkt.

Wielers en Glebbeek (1990) vragen zich af hoe het precies zit als we de grotere beleidsmatige aandacht voor scholing confronteren met uitkomsten van onderzoek die wijzen op verdringing. 'Indien immers op steeds grotere schaal sprake is van onderbenutting en verdringing, is de scholingskoorts een nogal dure ziekte, die de patiënt zowel fysiek als financieel aan het eind van zijn krachten brengt' (p. 272). Zij concluderen tot een decompositie van de onderbenutting of overscholing in tenminste drie economische functies:

- een deel van het hogere opleidingsniveau van de beroepsbevolking kan - gegeven een relatief stabiel bequaamheidsniveau - beschouwd worden als compensatie voor de toenemende vraag naar hogere vaardigheden;
- een ander deel kan verklaard worden doordat een betere vervulling van bestaande functies - verondersteld bij een hoger opleidingsniveau dan strikt vereist - leidt tot produktiviteitsvoordelen;
- een laatste deel blijft onderbenut en kan dus duiden op maatschappelijke verspilling. Zij wijzen erop dat echter ook die verspilling misschien nog betrekkelijk is als dit de reserves schept waarop innovaties van productieprocessen kunnen worden gebaseerd.

Hoe groot elk van deze effecten is, is volgens Wielers en Glebbeek zonder nader onderzoek niet te zeggen. Zij concluderen dat de twee eerstgenoemde effecten 'ons in

staat stellen te begrijpen waarom niet de zorg voor onderbenutting, maar scholing, scholing, scholing thans het parool is in de Nederlandse samenleving'.

Naar onze indruk leggen de auteurs terecht veel nadruk op de vraag wat nu precies de betekenis is van het verschijnsel onderbenutting i.c. overscholing. De onderbenutting in Nederland dient ons inziens echter ook niet gebagatelliseerd te worden; daarvoor geeft ander onderzoek te duidelijke signalen. Niet onbelangrijk in dit verband is bijvoorbeeld de neiging van werkgevers om onzekerheden bij de invoering van nieuwe technologieën en/of organisatievormen te reduceren door op safe te spelen en op relatief hoog opgeleide werknemers te mikken. Na standaardisering van betreffende innovaties in het bedrijfsritme blijken deze vervolgens onder hun niveau te werken.

Als verklaringsgrond van de boven aangeduide ambivalentie wijzen we daarnaast op het toenemend belang in de praktijk van vaardigheden in de sfeer van motivatie, communicatief vermogen, werken in teamverband, zelfstandigheid, betrouwbaarheid en dergelijke, ook voor lagere uitvoerende functies. Recent onderzoek onder personeelsfunctionarissen in 48 bedrijven laat zien dat de betekenis van een opleiding kan verschillen al naar gelang de sector (Simmeling en Grijstra, 1993). Over de hele linie blijken werkgevers bij sollicitanten voor on- en laaggeschoold werk meer te letten op motivatie, representatief optreden en sociale vaardigheden dan op opleiding en ervaring. Het sociaal-communicatieve aspect speelt dus een belangrijke rol. In de praktijk blijken werkgevers daarbij onder andere te selecteren op kenmerken die niet te beïnvloeden zijn, zoals leeftijd, geslacht en etniciteit. Eén van de redenen om op dergelijke kenmerken te selecteren is het feit dat het voor hen moeilijk is om een inschatting te maken van de produktiviteit van een potentiële werknemer.

Van de formele eisen blijkt een opleiding op lbo/mavo-niveau alleen belangrijk te zijn in de productie-industrie, wegens de benodigde technische kennis, flexibiliteit en een eventuele doorgroei naar vakliedenniveau. In de horeca wordt ook vaak een opleiding op lbo/mavo-niveau gevraagd, maar dat is vooral omdat men zo'n opleiding ziet als indicatie voor representativiteit en sociale vaardigheden. Tegelijkertijd winnen specifieke combinaties van vak- en bedrijfsspecifieke kwalificaties in de praktijk aan belang. Verderop spreken we in de verband over het toenemend belang van complexe deelmarkten. Ook de bedrijfsspecifieke component daarin doet een beroep op specifieke kwaliteiten van aankomend vakmanschap (i.c. schoolbaarheid).

Wij veronderstellen dat beide genoemde aspecten - zowel het 'sociaal-communicatieve als de bedrijfsspecifieke - tot uitdrukking komen in een vraag op de arbeidsmarkt naar arbeidskrachten van een relatief hoog opleidingsniveau, terwijl in de praktijk zelf de functie niet op dat niveau gedefinieerd wordt. Het opleidingsniveau i.c. -diploma doet daarbij deels dienst als 'screening-device'. In de vraag naar hogere opleidingsniveaus op de arbeidsmarkt komt - met andere woorden - veelal slechts op bepaalde deelaspecten een daadwerkelijke behoefte aan kwalificaties op het niveau van aankomend vakmanschap naar voren.

Het zou naïef zijn te veronderstellen dat er geen beweging zit in eisen die feitelijk vanuit de arbeidsmarkt gesteld worden aan het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking.

Ten eerste blijkt uit macro-analyses van de OSA over de afgelopen jaren dat be-

drijfstacken waar veel laag opgeleiden werken zich qua werkgelegenheidsgroei relatief gelijk hebben ontwikkeld als het gemiddelde. Binnen bedrijfstacken zijn echter beroepsgroepen met veel laag opgeleiden relatief achtergebleven en binnen beroepsgroepen heeft zich een sterke verschuiving voorgedaan ten nadele van de laagst opgeleiden (OSA, 1992).

In de tweede plaats blijkt uit onderzoek binnen bedrijven dat verschillende ontwikkelingen een belangrijke invloed hebben op arbeid en daarin vereiste kwalificaties. Illustratief in dit verband zijn de resultaten van longitudinale case-studies in een zestal bedrijven (Warmerdam en van den Berg, 1992).

De tendens tot functie-integratie die zich in 1985 (het eerste meetmoment) al aftekende blijkt sinds die tijd verder doorgezet te hebben. Ontwikkelingen op commercieel en organisatorisch gebied - veel meer dan ontwikkelingen op technologisch gebied - zijn daarvoor de afgelopen zes jaar (het tweede meetmoment was 1991) bepalend geweest. Flexibele systemen van organisatie van de arbeid zijn sterk in opkomst. Nieuwe ontwikkelingen op de afzetmarkt, zoals produktdifferentiatie, segmentatie van doelgroepen en snelle produktinnovatie, genereren een toenemende behoefte aan flexibiliteit binnen de organisatie. In deze behoefte wordt onder meer voorzien door middel van flexibilisering van de arbeid. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals de stijging van het gemiddelde opleidingsniveau van nieuwe toetreders en de toegenomen schaarste aan vaklieden op sommige arbeidsmarktsegmenten, genereren een groeiende behoefte aan mobiliteitsmogelijkheden binnen de bedrijven, een behoefte waarin kan worden voorzien door de creatie van brede, complexe, functies. Met flexibilisering van arbeidssystemen vangt men als het ware twee vliegen in één klap: men bereikt een grotere gerichtheid op de eisen van de afzetmarkt en tevens een grotere wervingskracht onder schaarse vaklieden op bepaalde delen van de arbeidsmarkt.

De flexibele arbeidssystemen bestaan meestal uit een kern van complexe functies die elk een breed spectrum van taken omvatten en die worden bemand door een personeelsbestand van goed geschoolde werknemers. Kenmerkend is het all-round-karakter van de functies en de all-round inzetbaarheid van de functievervullers. In de onderzochte bedrijven blijken de intredeniveaus van nieuwe werknemers dan ook verhoogd te zijn: de bedrijven hebben sinds 1985 vooral onder personen op mbo-niveau of hoger geworven. Echter niet alleen het recruiteringsbeleid, ook het opleidingsbeleid staat sterk in het teken van de noodzaak tot verhoging van de kwaliteit en de flexibiliteit van het personeel: het percentage scholingsdeelnemers steeg in de onderzochte bedrijven tussen 1985 en 1991 van 34% naar 45%.

Lager opgeleide werknemers wordt soms eveneens een plaats toegewezen in de nieuwe all-roundsystemen, maar zij blijken toch vooral terecht te komen op restfuncties, aan de rand van de nieuwe systemen of daarbuiten. Ook in dat geval zullen zij echter aansluiting bij hun collega's moeten blijven houden. Daarvoor zal een minimum aan bijscholing nodig zijn in zaken als elementaire kennis van processen en technieken, elementaire taalkennis, lezen, schrijven, rekenen en dergelijke (Warmerdam, 1993). Opmerkelijk is dat in de onderzochte bedrijven de lbo'ers in 1991 in vrijwel gelijke mate aan scholing deelnamen als de middelbaar opgeleiden, terwijl zij in 1985

nog een duidelijke achterstand hadden.

Hoewel niet zonder meer gegeneraliseerd mag worden en er tussen en binnen sectoren verschillen zijn, illustreert dit onderzoek in bedrijven een belangrijke tendens. Interessant is dat de onderzoekers ook plafonds signaleren aan de tendens tot functie-integratie. In de praktijk blijkt men op de grenzen van de mogelijkheid tot flexibilisering te zijn gestuit: de noodzakelijke begeleiding van de werknemers blijft soms achterwege en werknemers zelf blijken soms de voorkeur te geven aan meer specialistische functies. Functie-integratie blijkt ook tot overbelasting te leiden.

Het geheel overziend kan gesteld worden dat ondanks het beklijven van laag- en ongeschoolde arbeid van een zekere omvang er wel degelijk indicaties zijn die wijzen op een groter wordende behoefte vanuit de arbeidsmarkt aan verhoging van het kwalificatieniveau van (huidig en toekomstig) personeel. Niet duidelijk is in hoeverre deze tendens over de hele linie geldt of in de toekomst zal gaan gelden en niet duidelijk is of het altijd gaat om kwalificaties minimaal op het niveau van aankomend vakmanschap. In dit verband zijn hier ook signalen op hun plaats dat het met de introductie van nieuwe productieconcepten in bedrijven en instellingen niet zo'n vaart loopt als wel eens wordt verondersteld (van Hoof, 1991). Wel duidelijk is dat een activerend en innovatief functionerend beroepsonderwijs belangrijke impulsen kan geven in de richting van beroepsvorming of professionalisering aan de benedenkant van de arbeidsmarkt.

5.2 Activerende en innovatieve functie van het beroepsonderwijs

Geheel in lijn met de traditionele opvatting van wat goed beroepsonderwijs is, bestaat de neiging om bij problemen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeid vooral te kijken naar de individuele leerling. Men vraagt zich geheel vanzelfspreken af welke kwalificaties (beroepsvorming) het individu zal moeten bezitten en hoe het beroepsonderwijs erin kan slagen deze kwalificaties zo efficiënt mogelijk over te dragen. Minstens zo belangrijk is oog te hebben voor de institutionele kant van de zaak: het ont-, be- en voortbestaan van beroepsstructuren (vorming van beroepen). Hoe kunnen actoren aan deze collectieve kwalificatieprofielen een adequate bijdrage leveren? Vanuit het belang van het samengaan van de individuele en de institutionele kant gaan we nader in op de wenselijke rol van het beroepsonderwijs in het kader van de aansluitingsproblematiek op het niveau van aankomend vakmanschap.

Wat betreft *de structuur* van het beroepsonderwijs kunnen vanuit een beroepentheoretische kijk vraagtekens gezet worden achter het twee sporenbeleid (kort-mbo en primair leerlingwezen als parallelle leerwegen) dat wordt gevolgd bij de uitbreiding van de beroepsopleidingsmogelijkheden op het niveau van aankomend vakmanschap. Te begrijpen is vanuit deze kijk dat juist dit beleid tot stand is gekomen. Vorming van beroepen wordt gekenmerkt door machts- en beheersingsvraagstukken: partijen zijn uit op handhaving van eigen autonomie of onafhankelijkheid. Dit betekent dat veelal meer energie wordt gestoken in het oplossen van eigen problemen dan in het oplossen van een gezamenlijke problematiek. Er is daarom sprake van vooral rivaliserend naast samenwerkend strategisch gedrag. Het twee sporenbeleid is

hiervan een goed voorbeeld. Er is enerzijds sprake van gezamenlijke verantwoordelijkheid (de samenwerking), maar onderwijs en arbeid kunnen hun eigen weg gaan (rivaliteit). De begrijpelijkheid van deze uitkomst, maakt ze echter nog niet wenselijk. Suboptimale resultaten zijn immers te verwachten omdat voor het slagen van een meer beroepsgerichte structurering van de arbeid een nauw samengaan noodzakelijk is van institutionalisering en legitimering van het beroepsonderwijs. Bij institutionalisering van dit onderwijs via twee parallelle leerwegen is bij voorbeeld de kans groot dat met name op bestaande beroepsdeelmarkten het schoolse kort-mbo niet die maatschappelijke erkenning krijgt die het primair leerlingwezen op deze markten heeft: een door het bedrijfsleven erkende beroepsopleiding op het niveau van aankomend vakmanschap. Anders gezegd, het twee sporenbeleid neemt te weinig afstand van een partijen-model in het krachtenveld rond beroepsvorming op het niveau van aankomend vakmanschap. Overheid, onderwijs en arbeidsorganisaties zijn het nog niet echt eens over de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van het opleiden van aankomende vaklieden. Eindeloos touwtrekken en vruchteloos geharrewar over de legitimiteit zijn de huidige en de te verwachten gevolgen. De eerste reacties vanuit de onderwijswereld en het bedrijfsleven op het nieuwe opleidingsmodel dat wordt gepresenteerd in het wetsvoorstel "Educatie en beroepsonderwijs" door de overheid, vormen hiervan een sprekend voorbeeld (Min. van O&W, 1993). Het recente advies van de commissie Van Veen (1993) stelt voor geen verandering in het huidige twee sporenbeleid aan te brengen. Omdat deze commissie veel weerstand tegen veranderingen bespeurde, wordt geadviseerd de huidige structuur van parallelle leerwegen te handhaven.

Voor een beter samenspel tussen onderwijs en bedrijfsleven lijkt ons wenselijk taken en verantwoordelijkheden in het beroepsopleidingstraject voor aankomend vakman tussen de partijen als volgt, fasegewijs, te verdelen:

1. Het kort-mbo dient schoolverlaters van lbo en mavo een basisberoepskwalificatie te verschaffen. Dit betekent dat meer dan tot nu toe het accent in deze opleiding zou moeten liggen op een brede en algemene in plaats van op een specialistische beroepskwalificatie. Het verzorgen van een dergelijke kwalificatie zie ik als een primaire taak van het volledig dagonderwijs.
2. Onderwijs en bedrijfsleven zouden gezamenlijk de verantwoordelijkheid moeten nemen voor het creëren van een stabiel dualstelsel tussen school en bedrijf. In dit tussenstelsel zou voor alle schoolverlaters van het kort-mbo de afstand tussen leren en werken moeten worden overbrugd via het aanleren van een bedrijfstakspecifieke beroepskwalificatie. Het primair leerlingwezen vormt een prima basis voor het creëren van een dergelijk stelsel.
3. Wanneer bovenop de bedrijfstakspecifieke beroepskwalificatie een bedrijfs- of functiespecifieke scholing noodzakelijk is, moet deze scholing gezien worden als een eigen taak en verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven. Door middel van contractonderwijs kunnen bedrijven deze scholing uitbesteden aan het regulier onderwijs of particuliere opleidingen.

Twee aspecten willen we wat betreft *de inhoudelijke vormgeving* aan de orde stellen.

Op dit terrein is grote winst geboekt omdat nu definitief wordt uitgegaan van een landelijk erkende kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs. De maatschappelijke legitimering van de inhoud van dit onderwijs via de erkenning van beroepsopleidingsprofielen en eindtermen heeft ongetwijfeld een stimulerende functie voor beroepsvormingsprocessen. Vooral op het niveau van aankomend vakmanschap bestaat eerder behoefte aan regulering dan deregulering van de relaties tussen onderwijs en arbeid (Geurts, 1989). Twijfels hebben we over de manier waarop deze kwalificatiestructuur wordt ingevuld (zie ook ARO, 1994). Ten eerste omdat teveel wordt gedacht vanuit een reactieve functie van het beroepsonderwijs. De bestaande arbeidsverdeling is tot uitgangspunt gekozen en niet bestaande en mogelijke beroepenstructuren. De gehanteerde methoden en technieken laten zien dat te weinig wordt stil gestaan bij keuzemomenten met het oog op beroepsvorming en vorming van beroepen en bovendien bieden ze geen criteria voor gewenste keuzen.

Ten tweede is het zo dat er ook een sterke neiging bestaat om als reactie op de vele differentiatieprocessen in het arbeidsbestel het onderwijsaanbod te de-institutionaliseren of te flexibiliseren. Dit heeft op dit moment tot gevolg dat er sprake is van een onoverzichtelijk onderwijsaanbod. Ter wille van een meer beroepsgerichte structurering van de arbeidsverdeling is het een noodzaak deze neiging tot een verdergaande flexibilisering van het onderwijsaanbod tegen te gaan.

Een hoofdlijn wat betreft de *besturing* is dat scholen voor beroepsonderwijs meer autonomie en zelfstandigheid moeten krijgen bij de uitvoering van hun kerntaak: het geven van een beroepsopleiding. Deze deregulering is ingezet met als doel te komen tot kwaliteitsverbetering van het onderwijs in het algemeen en verbetering van de aansluiting op de arbeidsmarkt in het bijzonder. Dit dereguleringsproces verloopt niet spanningsloos (Engberts en Geurts, 1993). Een belangrijke oorzaak hiervan is dat overheid en scholen nog grote moeite hebben met de nieuwe spelregels. Een beter samenspel vereist dat ieder zich houdt aan de nieuwe taak- en bevoegdheidsverdeling. De overheid zou zich vooral moeten bezighouden met de grote en hogere strategie en de scholen met de operationele strategie (zie ook Derksen en Van Lieshout, 1993). Op deze wijze ontstaat complementair beleid, dat zorgt voor het behalen van de voordelen van zowel besturen op afstand als in de nabijheid. Bij het uitwerken van deze strategieën biedt een beroepentheoretische kijk meer kansen en mogelijkheden dan momenteel benut worden door beide partijen. Men zou zich veel bewuster moeten verdedigen tegen actoren en factoren die beroepsvormingsprocessen op het niveau van aankomend vakmanschap belemmeren en kiezen voor actoren en factoren die dergelijke processen bevorderen (Geurts, 1992).

6. Literatuur

- Abma T. A. (1993) "Voorbij de technocratische orientatie in beleidsevaluatie" in *Beleid en maatschappij* (XX) p.230
- Engberts J. en Geurts J. (1993) "Deregulering en kwaliteit in het BVE-veld; hoog tijd voor een herorientatie" BVE-procescoördinatie, 26 november 1993

- Geurts J. (1989) "Van niemandsland naar beroepenstructuur; een studie over de aansluiting tussen onderwijs en arbeid op het niveau van aankomend vakmanschap" ITS Nijmegen
- Geurts J. (1992) "Het spel en de knikkers" in Mesomagazine (60) p.13
- Gunsteren H. van en Ruyven E. van (1993) "De Ongekende Samenleving (DOS), een verkenning" in Beleid en Maatschappij (XX) p.114
- Hoogerwerf A. (1993) "Het verval van de politiek" Universiteit Twente
- Hoof J. van (1987) "De arbeidsmarkt als arena; arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief" SUA Amsterdam
- Hoof J. van en Dronkers J. " (1980) "Onderwijs en arbeidsmarkt, een verkenning van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem" Deventer
- Wezel J. van (1986) "Flexibilisering in combinatie met sturing: waarborg voor productiviteit en bestaanszekerheid" TUP Tilburg
- Wieringen A. M. L. van (1976) "De identiteit en plaats van het hoger beroepsonderwijs. Een onderzoek naar de taak en plaats van het hoger beroepsonderwijs in het Nederlandse schoolwezen" Groningen