



Scholing en Arbeidsvoorziening: de mythe van de human resource

Joseph Kessels

De afgelopen maanden zijn we getuige geweest van een interessante crisis rond de arbeidsvoorziening en in het bijzonder rond de scholingsinspanningen daarbij. Minister Melkert stelt voor om de structurele subsidie te beëindigen en te vervangen door een 'output financiering': het arbeidsbureau krijgt betaald al naar gelang de geleverde prestatie. Het overleg en de onderhandelingen die dan volgen, nemen grillige wendingen en slepen ook het leerlingwezen mee. Het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening zet de subsidie hiervoor stop en draait vlak voor kerst haar besluit weer terug. Het lijkt of het stelsel dat is gericht op het creëren van werkervaringsplaatsen en leer- en arbeidsovereenkomsten voor met name jongeren en allochtonen, is vastgelopen.

Tal van voorgestelde maatregelen zoals verlaging van de loonkosten, verhoging van de opleidingssubsidie en een marktgerichter opleidingsaanbod zullen weinig uithalen als er geen nieuwe arbeidsplaatsen komen. En die komen er ook niet. Althans niet bij bestaande bedrijven en instellingen. Zoals na elke recessie keren verloren gegane werkplekken niet meer terug. En de kleine opleving die merkbaar is bij tijdelijke en deeltijdbanen, wordt soepel opgevangen door de uitzendbureaus. Hun omzetstijging is een bevestiging van de stelling dat arbeidsorganisaties alles in het werk stellen om met minder vaste medewerkers meer en beter te kunnen presteren.

Deze realiteit sterkt mij in de opvatting dat een uitspraak als: 'Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal', in de grond berust op een drogreden. Mensen zijn voor een organisatie geen 'human capital' of 'resource'. Een organisatie stoot haar kapitaal immers niet af en legt er zeker geen geld op toe om het kwijt te raken. Aan de human resource theorie ligt een idealistische misvatting ten grondslag die overduidelijk zichtbaar wordt bij een opleving na een recessie en in het bijzonder bij de machteloze arbeidsbemiddeling en haar scholingsondersteuning.

Maken mensen met een opleiding dan geen betere kans op de arbeidsmarkt dan mensen zonder opleiding? Natuurlijk is de kans relatief groter. Maar door het structureel verdwijnen van arbeidsplaatsen wordt die kans absoluut kleiner ten opzichte van hoger opgeleiden met werkervaring. Het is juist deze achterstand die het leerlingwezen niet kan helpen inhalen of wegwerken.

Deze problemen kunnen niet worden toegeschreven aan de 'recessie'. Ze zijn het onvermijdelijke gevolg van fundamentele veranderingen in de economie. De recessie heeft deze problemen hoogstens zichtbaar gemaakt. In het nieuwe economische bestel dat zich nu aan het vormen is, spelen

grondstoffen, kapitaal en arbeid een veel geringere rol dan in het verleden. Ze zijn niet langer schaars of regionaal gebonden. Producten en diensten ontlenen hun meerwaarde aan de mate waarin de producent en de leverancier er in slagen om kennis op een productieve wijze toe te passen. Iemand's 'employability' hangt af van het vermogen om binnen een bepaald vakgebied, in samenwerking met anderen, gegevens te transformeren tot zinvolle informatie en deze vervolgens als kennis productief toe te passen.

Hoewel de grenzen van de ondersteuning van niet-betaald-werkenden in zicht zijn, zal de toenemende produktiviteit van de kenniswerkers nog even uitzicht bieden op een verlengde financiële draagkracht. Het grote probleem zal echter zijn dat een samenleving desintegreert als zij bestaat uit groepen zoals een elite van kenniswerkers die zich ruim kan ontplooiën en een grote groep arme consumenten die definitief verstoken is van zinvol en betaald werk. De sociale spanningen die deze ongelijke verdeling oproept, vormen een grotere bedreiging dan de financiële kani ervan.

Als het ondanks een verleidelijk overheidsbeleid een illusie is dat bestaande organisaties nieuwe werkplekken zullen creëren, moeten we ons richten op het scheppen van nieuwe werkverbanden die succesvol kunnen deelnemen aan het economisch verkeer.

Een interessante optie is het stichten van satellietbedrijven. Hiervoor leveren een moederbedrijf en de overheid het aandelenkapitaal waarmee het satellietbedrijf zich kan specialiseren in het verlenen van diensten en producten aan de eigen moeder en aan andere afnemers op een marktconforme wijze. Ervaren ondernemers coachen de jonge managers en ook de docenten van de management-opleiding kunnen als adviseur ondersteuning bieden. De medewerkersplaatsen staan bij voorkeur open voor deelnemers aan beroeps- en leerlingstelsel-opleidingen. Op elke vijf leerlingplaatsen is er één plaats voor een oudere ervaren medewerker uit het moederbedrijf. De betrokkenheid bij satellietbedrijven geeft onderwijsinstellingen (zowel leerlingwezen als managementscholen) de mogelijkheid om de school-werkrelatie verder te verstevigen. Voor de overheid kan de bevordering van satellietbedrijven (door middel van aandelen en educatieve faciliteiten) een aantrekkelijk instrument vormen om op een actieve manier nieuwe werkgelegenheid te scheppen voor schoolverlaters en ouderen en om de kwaliteit van de diverse soorten beroepsopleiding te verbeteren.

Dr. Joseph Kessels is hoogleraar bedrijfsopleidingen aan de Rijks Universiteit Leiden, partner in het adviesbureau Kessels & Smit en directeur van de FCE-Stichting Opleidingskunde.