

Naar een systeem van leven lang leren voor ingenieurs?

Toenemende aandacht voor een leven lang leren van hogere technici is urgent

Beroepskennis veroudert steeds sneller. Dit geldt ook voor de kennis die hogere technici nodig hebben voor hun werk. Daarom zullen hogere technici, net als veel mensen met een andere opleiding, in de toekomst aanzienlijk meer aan bijscholing moeten doen. Dit vraagt aanzienlijke scholingsinspanningen van hogere technici, maar ook van de bedrijven die hen in dienst hebben en van vertegenwoordigende organisaties (sectororganisaties in technische sectoren en beroepsverenigingen van technici).

Het goede nieuws voor hogere technici is dat alles erop wijst dat de arbeidsmarkt voor ingenieurs gunstig blijft. Waar bij veel beroepen door technologische ontwikkelingen een hoog risico op verlies aan werkgelegenheid bestaat, wordt in elk geval voor de komende 10 tot 15 jaar voor hogere technici toename van de werkgelegenheid verwacht. Mede doordat veel oudere werknemers met pensioen zullen gaan is te verwachten dat de al krappe arbeidsmarkt voor hogere technici alleen maar krappere zal worden. Deze gunstige arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden roept wel de vraag op of de overheid nog een rol heeft bij de scholing van hogere technici tijdens hun arbeidsleven. We komen daar nog op terug.

De verwachte tekorten aan hoger opgeleide technici impliceren verder dat maatregelen om meer mensen in hogere technische functies te krijgen en deze hiervoor te behouden zeker zo belangrijk zijn als bijscholing van hogere technici tijdens hun arbeidsleven.

Om wat voor typen scholing gaat het bij een leven lang leren

Onderzoek onder zowel bedrijven als ingenieurs benadrukt het belang van leven lang leren. Hierbij gaat het in de eerste plaats om gespecialiseerde vakmatige kennis, die voortdurend aan verandering onderhevig is door de snelheid van technologische ontwikkelingen. Ook op andere terreinen dan de “harde” vakkennis verandert het werk. Door allerlei ontwikkelingen, zoals internationalisering, multidisciplinaire teams en toenemende ketensamenwerking, neemt het belang van communicatieve vaardigheden toe. Scholing kan ook een rol spelen bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt van deze groep. Tevens kan scholing een rol spelen om werknemers langer inzetbaar te houden bij een stijgende pensioenleeftijd.

Verder is het niet zo dat hogere technici uitsluitend in technische functies (blijven) werken. Ongeveer de helft van de hogere technici werkt in een technische functie. Naarmate de leeftijd hoger ligt nemen deze aandelen af, wat erop wijst dat gedurende de carrière bij tenminste een deel van de hogere technici verschuivingen richting niet-techniek optreden, wat bevestigd wordt door data over arbeidsmobiliteit (de mobiliteit van technische beroepen naar niet-technische beroepen is veel groter dan andersom). Ook bij deze mobiliteit zal scholing vaak een rol spelen.

Deelname aan scholing

In het licht van de noodzaak van een leven lang leren kan worden vastgesteld dat er reeds het nodige aan scholing plaatsvindt. De scholingsdeelname van hoger opgeleiden is relatief hoog. Diverse bronnen laten zien dat hogere technici hierop geen uitzondering vormen. Tevens is van belang om vast te stellen dat naast formele scholing ook veel informeel wordt geleerd. Een kanttekening bij de hoge scholingsdeelname is dat er op dit moment weinig specifieke arrangementen lijken te bestaan voor werkzoekende hogere technici en hogere technici in niet-technische functies die belangstelling hebben voor een overgang naar een technisch beroep.

Marktimperfecties

De relatief hoge scholingsdeelname betekent echter niet dat de noodzaak tot scholing alleen aan de verantwoordelijkheid van individuele werknemers en werkgevers kan worden overgelaten. Onderwijs en scholing zijn geen goederen die je volledig aan de markt kunt overlaten. Zeker als de benodigde investeringen in onderwijs of scholing aanzienlijk zijn en pas over een lange termijn een positief rendement

geven is de kans op onderinvestering groot. De investering omvat niet alleen de directe kosten van onderwijs en scholing, maar ook de tijd die iemand in scholing of onderwijs steekt, tijd die men ook had kunnen besteden aan arbeid, wat dan direct inkomen had opgeleverd. Mensen zijn betrekkelijk weinig geneigd om de lange termijn in hun beslissingen te betrekken. Hierbij speelt ook een rol dat op de lange termijn veel onzeker is. Ook bedrijven kijken naar de revenuen die scholing of opleiding van hun werknemers oplevert. Naarmate die scholing of opleiding minder bedrijfsspecifiek is, en ook elders toepasbaar is, is de kans groter dat een geschoolde of opgeleide werknemer vertrekt, waardoor andere werkgevers ervan profiteren. Dit zal de geneigdheid van bedrijven verminderen om in scholing of opleiding van hun werknemers te investeren. In zijn algemeenheid kan dus gesteld worden dat er marktimperfecties zijn, waardoor individuele werknemers en werkgevers minder in scholing en opleiding investeren dan voor henzelf en de maatschappij als geheel optimaal is. Dit biedt dan een rechtvaardiging voor beleid om scholing en opleiding te bevorderen. Dit neemt niet weg dat individuele werknemers en werkgevers ook een belangrijke verantwoordelijkheid voor de scholing dragen.

De verantwoordelijkheid voor het scholingsbeleid met betrekking tot hogere technici moet vooral bij werknemers- en werkgeversorganisaties liggen

Voorals twee typen organisaties dienen verantwoordelijkheid te nemen voor scholingsbeleid. In de eerste plaats moet dan gedacht worden aan samenwerkingsverbanden tussen werkgevers- en werknemersorganisaties zoals *O&O-fondsen*. Deze worden gefinancierd door de werkgevers en/of werknemers in een sector. De precieze wijze van financiering verschilt per sector. Deze fondsen beschikken over aanzienlijke middelen en zijn dus ook in staat meer substantiële vormen van scholing te financieren.

In de tweede plaats dienen *beroepsverenigingen* een belangrijke rol in het beleid te spelen. Bepaalde beroepsgroepen, bijvoorbeeld in de medische sector, kennen vaak systemen van verplichte bijscholing. Een verkenning van de situatie voor ingenieurs in een aantal landen laat zien dat ook hier beroepsorganisaties vaak werken met een systeem voor leven lang leren, maar dit is dan niet zozeer een verplicht systeem voor iedereen, maar gekoppeld aan het behalen (en behouden) van een bepaalde kwalificatie, zoals een "chartered engineer". Via de beroepsvereniging KIVI is recentelijk ook in Nederland zo'n systeem geïntroduceerd. Voordeel van zo'n systeem is dat het bijhouden van het vak via leven lang leren als een standaard geldt. Voor werkgevers en opdrachtgevers geeft een dergelijke kwalificatie een zeker signaal van kwaliteit. Ook informeel leren heeft hierin een plaats gekregen doordat portfolio's worden opgebouwd die in assessments worden beoordeeld.

Een beperkte rol voor de overheid

Er zijn geen goede argumenten voor een grote rol van de overheid bij het financieren van scholing in het kader van een leven lang leren voor hogere technici. Het gaat over het algemeen om bedrijven die voldoende financieringsmogelijkheden beschikken. Verder is de animo voor scholing bij werknemers met een hoger technische opleiding relatief groot. Verder wijst onderzoek uit dat subsidies voor scholing van hoger opgeleiden weinig effectief zijn.

Voor zover hogere technici in hun vak kunnen blijven werken of bijvoorbeeld een managementfunctie kunnen gaan vervullen is er dus niet direct een rol voor de overheid weggelegd. Dat ligt anders als het om hogere technici gaat die in de problemen komen op de arbeidsmarkt. Het gaat dan bijvoorbeeld om hogere technici die werkloos worden of oudere werknemers in een hogere technische functie die vastlopen in hun werk. Dergelijke groepen zouden wel aanspraak moeten kunnen maken op hulp bij scholing. Daarbij gaat het zowel om financiële ondersteuning voor scholing als om scholingsadvies. We zijn het wat dit betreft niet eens met het advies van het CPB over de stimuleringsmaatregel voor scholing die de huidige fiscale scholingsaftrek moet vervangen. Het CPB stelt voor hoger opgeleiden stelselmatig van subsidie en advies uit te sluiten. Naar ons oordeel zou dit niet moeten gelden voor groepen als werklozen en oudere

werknemers onder de hoger opgeleiden. Het is niet te verwachten dat sectoren en beroepsverenigingen voldoende scholingsmogelijkheden voor deze groepen zullen bieden.

Voor alle partijen op de arbeidsmarkt is het van belang dat er zoveel mogelijk inzicht is in de toekomstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt naar beroep en opleiding. In het buitenland zijn studies verschenen die deze ontwikkelingen op een gedetailleerd beroepsniveau analyseren. De overheid zou, wellicht in samenwerking met andere partijen, dergelijke studies ook in Nederland moeten uitzetten en dit regelmatig moeten herhalen. Het is immers mogelijk dat over een aantal jaren het huidige beeld van de toekomstige arbeidsmarkt bijgesteld moet worden. Dat zou ook kunnen gelden voor het momenteel zeer gunstige beeld voor hogere technici.

De overheid heeft verder een taak bij het bevorderen van een opleidingsaanbod op het gebied van scholing van werknemers met een hogere technische opleiding. Momenteel volgen werkenden cursussen en opleidingen meestal bij de commerciële aanbieders, de eigen werkgever of het branche-instituut. De *publieke onderwijssector* speelt een relatief kleine rol. Oorzaken hiervan zijn een gebrek aan flexibiliteit in het aanbod, een beperkt zicht op deze markt en weinig prikkels om zich hierop te richten. De overheid kan hier als katalysator optreden. Dit geldt ook op andere punten die van belang zijn voor een leven lang leren voor hogere technici, waarbij knelpunten optreden.

Tekorten aan technici wordt het grote probleem

Een groot tekort aan hogere opgeleide technici wordt misschien wel een groter probleem dan onvoldoende (bij-)scholing van hogere technici tijdens hun arbeidsleven. Het voorkomen en oplossen hiervan ligt in de eerste plaats in maatregelen in het initiële onderwijs zoals het bevorderen van de keuze voor beta-vakken in het voortgezet onderwijs en technische studierichtingen in het hoger onderwijs, het bevorderen van doorstroom van mbo naar hbo. Daar heeft de overheid (samen met het bedrijfsleven) zeker ook een taak. Maar dit zal mogelijk niet voldoende zijn. Dan zal men ook moeten bevorderen dat mensen tijdens hun arbeidsleven een switch maken naar een hogere technische functie. Dit kunnen hoger opgeleiden zijn met een niet-technische opleiding of mensen die een hogere technische opleiding hebben, een ander beroep hebben gekozen maar weer terug willen naar de techniek. Ook kan gedacht worden aan mensen met een technische mbo-opleiding die zich willen opscholen. Allereerst lijkt het ons verstandig dat de nieuwe stimuleringsregeling voor scholing openstaat voor deze groepen. Momenteel is er voor mensen die tijdens hun loopbaan een deeltijdopleiding bij een officiële onderwijsinstelling willen volgen de mogelijkheid om een studielening aan te vragen (het levenlanglerenkrediet). Maar daarmee zal voor velen zo'n opleiding nog steeds niet haalbaar zijn. Daarom is het verstandig om de subsidiemogelijkheden voor scholing te verruimen.