

Focus op werkbaar werk

December 2004

Accent op werkbaar talent

Leermogelijkheden van jongeren in technische beroepen

In alle sectoren van onze kennismaatschappij neemt het belang van informatie- en communicatietechnologie (ICT) toe: op het werk, in het openbaar en het privéleven. Om ICT doelmatig en productief te gebruiken moeten we een onze kennis en vaardigheden voortdurend bijspijkeren. De kenniseconomie stelt ons voor de uitdaging om 'levenslang te leren' en zodoende onze competenties op peil te houden.

Nood aan 'anders leren' en 'anders werken'

Deskundigen uit het onderwijs en de sociaal-economische wereld gingen na of we hier wel goed op voorbereid zijn. In hun rapport 'Accent op Talent. Een geïntegreerde visie op leren en werken' signaleren ze twee belangrijke problemen. Vooreerst zien zij een deficit aan technische talentontwikkeling binnen het onderwijs: het technisch- en beroepsonderwijs is nog teveel het slachtoffer van het zgn. het watervalstelsel, er is een gebrekkige doorstroming van leerlingen uit technisch en beroepsonderwijs naar hoger onderwijs en er zijn teveel gedemotiveerde leerlingen en ongekwalificeerde schoolverlaters. Vervolgens signaleren ze een tekort aan competente en gemotiveerde technisch geschoolde werknemers op de arbeidsmarkt. In verschillende sectoren raken al meer dan een decennium lang tal van technische en technologische knelpuntberoepen niet voldoende ingevuld. Volgens de deskundigen heeft dit niet enkel met de onderwijsproblematiek te maken maar ook met het feit dat vele arbeidssituaties waarin leerlingen uit het beroeps- en technisch onderwijs terecht komen vanuit verschillende oogpunten (leermogelijkheden, promotiekansen, arbeidsomstandigheden) onaantrekkelijk zijn. In hun rapport pleiten ze dan ook voor een geïntegreerde hervorming die aanstuurt op 'anders leren', 'anders kiezen', 'anders besturen' en 'anders werken'. Het pleidooi voor hervormingen die aansturen op een betere talentontwikkeling (o.m. via een herwaardering van het TSO, BSO en KSO) is ook overgenomen in het recentste Vlaamse regeerakkoord.

Leermogelijkheden problematisch bij jongeren in technische beroepen

De arbeidsproblematiek van 'technische beroepen' kunnen we illustreren met data uit de nulmeting 2004 van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Om de arbeidssituatie te benaderen van de beoogde doelgroep werd in het databestand een groep van jongeren (< 30jaar) afgebakend die een diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs haalden en een arbeiders-, bediende-, of zorgfunctie uitoefenen. We noemen ze verder 'technische beroepen'. Deze groep

wordt vergeleken met leeftijdsgenoten die een andere functie of een hoger onderwijsdiploma hebben. We noemen ze verder 'andere beroepen'.

Het werkbaarheidsprofiel van beide groepen ziet er als volgt uit:

**Tabel 1 Werkbaarheidsindicatoren technische en andere beroepen
(in % van beroepsgroep)**

Werkbaarheidsindicatoren	technische beroepen	andere beroepen
werkstress	23,4	27,5
motivatieproblemen	20,6	16,8
onvoldoende leermogelijkheden	25,4	10,3
problemen werk-privé-combinatie	7,6	12,0

Opvallend is vooral het verschil in leermogelijkheden tussen beide groepen. Bij de werknemers met een technisch beroep wordt 1 op 4 geconfronteerd met een gebrek aan kansen tot competentie-ontwikkeling (leermogelijkheden) terwijl het slechts om 1 op 10 gaat in de andere groep. Dit is een vrij cruciaal gegeven want het zijn precies de stimulansen tot competentie-ontwikkeling ('levenslang leren') die van doorslaggevend belang geacht worden voor het behoud en de ontwikkeling van 'talent'.

Het belang van de aanwezigheid van leerpotentieel blijkt ondermeer uit het feit dat werknemers met een technisch beroep die voldoende leermogelijkheden aangeboden krijgen in de job veel meer voldoening vinden in hun werk en hun werkloosheidsrisico lager inschatten dan hun collega's die onvoldoende leermogelijkheden krijgen.

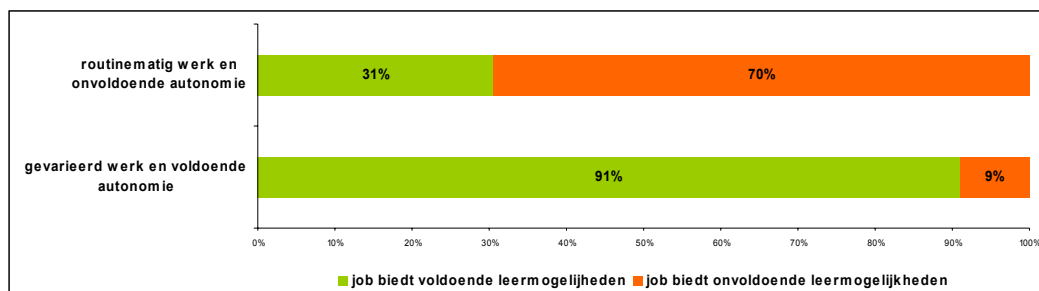
Tabel 2 Jobsatisfactie en werkloosheidsrisico naar leermogelijkheden bij technische beroepen

	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
jobsatisfactie		
tevreden met de job	88,0	38,0
noch tevreden, noch ontevreden	10,5	43,9
ontevreden	1,5	18,4
<i>totaal</i>	100,0	100,0
werkloosheidsrisico		
laag	77,4	66,0
niet hoog, niet laag	20,2	25,8
hoog	2,4	8,3
<i>totaal</i>	100,0	100,0

'Anders werken' verhoogt 'leerkansen'

De data uit de werkbaarheidsmonitor illustreren ook hoe 'anders werken' kan bijdragen tot een verhoging van het leerpotentieel in de job. We vergelijken daarvoor de werknemers met een technisch beroep die een gevarieerde job hebben en zelfstandig hun werk kunnen organiseren met hun collega's die routinewerk uitvoeren waarin die zelfstandigheid of autonomie ontbreekt.

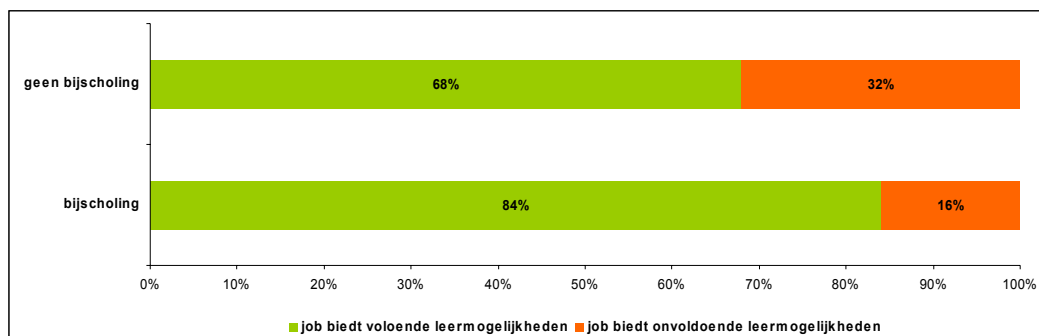
Figuur 1 Technische beroepen: leermogelijkheden naar taakvariatie/autonomie (%)



Minder dan een derde van de werknemers met een technisch beroep die een routinematige job hebben met weinig autonomie heeft voldoende leermogelijkheden. Bij hun collega's die een gevarieerde job hebben met voldoende autonomie heeft 9 op 10 voldoende leermogelijkheden.

Op een gelijkaardige wijze kunnen we illustreren hoe de kansen op competentie-ontwikkeling verhoogd worden door bijscholing of bedrijfstraining.

Figuur 2 Technische beroepen: leermogelijkheden naar bijscholing (%)



Bij de werknemers die het afgelopen jaar geen bijscholing kregen heeft ongeveer één derde (32%) onvoldoende leermogelijkheden, onvoldoende kansen om bij te blijven. Bij de werknemers die zich wel konden bijscholen gaat het nog om 16%. Men zou kunnen zeggen dat bijscholing het risico op een gebrek aan leermogelijkheden met de helft reduceert.

Samenvattend kunnen we stellen dat werknemers met een technisch beroep, meer dan anderen geconfronteerd worden met een gebrek aan leermogelijkheden op de werkplek. Tezelfdertijd illustreren de data van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor hoe de kansen op competentieontwikkeling verbeterd kunnen worden door het werk boeiender te maken en voldoende bijscholingskansen te bieden.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door STV-Innovatie & Arbeid met de financiële steun van VIONA en het Europees Sociaal Fonds.