

Focus op werkbaar werk

Maart 2005

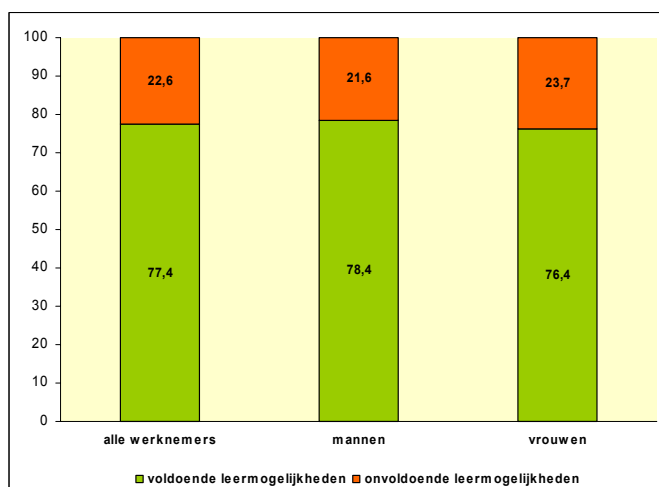
Leermogelijkheden in de job ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen

In diverse beleidsdocumenten wordt het belang van 'levenslang leren' beklemtoond. Competenties ontwikkelen en doelmatig benutten is investeren in de toekomst, zowel voor de werknemer als voor het bedrijf.

In deze focus werpen we ons licht op de ongelijke verdeling van kansen op leermogelijkheden in de job tussen mannen en vrouwen en geven aan hoe dit te maken heeft met de inhoud van werk. 'Leermogelijkheden' betekent hier dat het werk kansen biedt om competenties op peil te houden en verder te ontwikkelen.

Een grote meerderheid (77,4%) van de Vlaamse werknemers heeft een job die voldoende leermogelijkheden biedt (zie grafiek 1). Keerzijde van de medaille is uiteraard dat iets meer dan 1 op 5 (22,6%) werknemers het door de job moeilijk heeft om verworven competenties op peil te houden en verder te ontwikkelen. In absolute cijfers gaat het om 470.000 werknemers. Bij vrouwelijke werknemers stelt het probleem zich iets scherper dan bij de mannelijke collega's: 23,7% van de vrouwelijke werknemers versus 21,6% van de mannelijke werknemers heeft een job met onvoldoende leermogelijkheden.

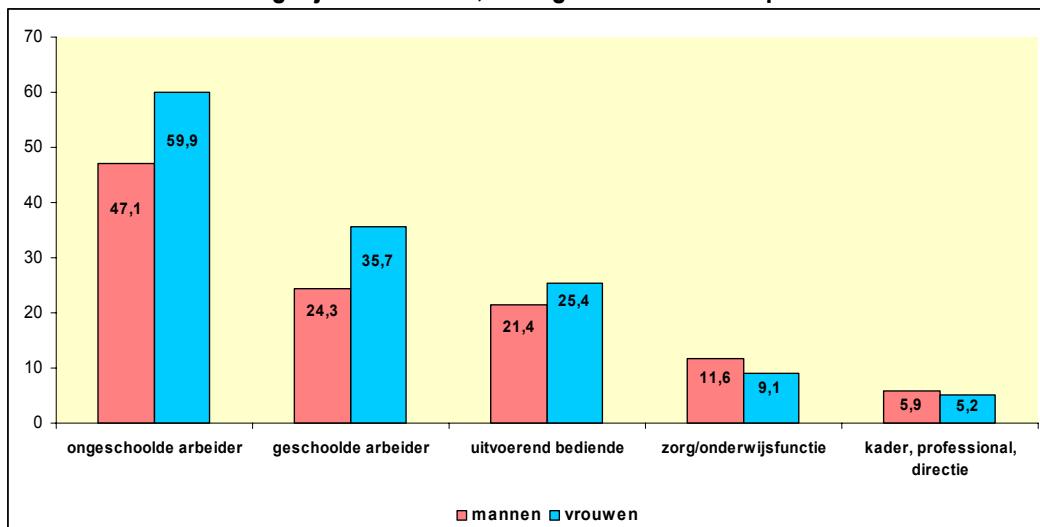
Grafiek 1 Leermogelijkheden in de job naar geslacht (in %)



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-Innovatie & Arbeid

Als we mannen en vrouwen met hetzelfde soort werk vergelijken, dan blijkt dat dit verschil genuanceerd moet worden (zie grafiek 2). Bij werknemers met zorg- of onderwijsfunctie of bij professionals, kaders en directieleden is er op het vlak van de leermogelijkheden nauwelijks een verschil tussen mannen en vrouwen. De discrepantie is evenwel scherper bij arbeiders en uitvoerend bedienden. In deze beroepsgroepen lopen vrouwen duidelijk meer risico dan hun mannelijke collega's om een job te hebben met onvoldoende leermogelijkheden.

Grafiek 2 Procent van werknemers met een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt, naar geslacht en beroepsoort



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-Innovatie & Arbeid

De leermogelijkheden in de job hangen uiteraard nauw samen met de opleidingskansen die men krijgt en met de aard van het werk als dusdanig. Afwisselend, creatief en gevarieerd werk met een eigen inbreng, versterkt het leervermogen. Repetitief werk daarentegen biedt weinig perspectief op betere ontwikkelings- en ontplooiingskansen. Dat blijkt ook uit de onderstaande tabel: de werknemersgroepen die jobs hebben met weinig leermogelijkheden zijn ook deze die minder bijscholingskansen en minder creatief werk hebben.

Tabel 1: Procent van werknemers dat het afgelopen jaar geen bijscholing volgde – procent van werknemers met repetitief en/of werk met beperkte autonomie naar beroepsgroep en geslacht

	geen bijscholing gevolgd (%)		repetitief werk / beperkte autonomie (%)	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
<i>ongeschoolde arbeider</i>	81,6	84,7	38,7	53,8
<i>geschoolde arbeider</i>	64,6	71,5	18,4	38,0
<i>uitvoerend bediende</i>	54,6	60,0	17,7	21,4
<i>zorg/onderwijsfunctie</i>	28,5	27,7	5,7	7,5
<i>kader/professional/directie</i>	35,0	36,2	1,8	3,9

Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-Innovatie & Arbeid

Dat vrouwen met een uitvoerende bediende- of arbeidersfunctie minder leerkansen hebben heeft volgens de cijfers uit tabel 1 minder met ongelijke bijscholingskansen te maken dan wel met het feit dat ze eerder dan mannen terecht komen in jobs die weinig afwisseling en/of autonomie 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.