



Onvoldoende instroom van jonge technici. Slechte aansluiting van het beroepsonderwijs op de praktijk. Een mondialiserende economie die volop kansen biedt en een concurrentieslag die zijn weerga niet kent. Vergrijzing. Ontgroening. De technologische industrie schréúwt om jong talent.

Achilleshiel van onze welvaart

Maar met het gebrek aan goed gekwalificeerd personeel dreigt de kwaliteit van het onderwijs de achilleshiel van onze welvaart te worden, meent FME-voorzitter Jan Kamminga. Te veel pogingen om verbeteringen in het onderwijs aan te brengen zijn ad hoc, zegt zijn collega Michaël van Straalen van Koninklijke Metaalunie. Een tweegesprek.

Michaël van Straalen: "Het is bijna niet te doen om alle problemen die in het onderwijs spelen in één zin over het voetlicht te brengen. Daarvoor speelt er teveel en lopen teveel lijnen door elkaar. Het goede nieuws is dat alle partijen die bij de onderwijsproblematiek zijn betrokken, bereid zijn de problemen aan te pakken: de overheid, het onderwijsveld, de bedrijven. Daarmee zijn we meteen bij de kern aangeland: hoe pakken we de zaak doelmatig aan?"

Jan Kamminga: "Volledig mee eens. Ik wil er een element aan toevoegen. De huidige situatie op de onderwijsmarkt, de haperende instroom, de achterblijvende uitstroom, de 'mismatch' op de arbeidsmarkt: het demonstreert óók onze onmacht. We hebben de afgelopen decennia te weinig aandacht aan elkaar besteed. Het goede nieuws is inderdaad de goede wil zoals we die momenteel overal zien. Maar om die op te lossen is er enorm veel werk en inzet nodig. FME heeft om die reden al in 2005 het initiatief School & Bedrijf gelanceerd. Centraal hierin staat het koppelen van bedrijven aan de ROC's. We hebben dat inmiddels in het gehele land voor elkaar en werken keihard aan verdere uitbreiding."

Van Straalen: "Er gebeurt op alle fronten al heel veel. Dat mogen we niet onderschatten. Ook het onderwijs, van basis-

school tot universiteit, bást van de ambities. Maar ik zie teveel ad-hoc oplossingen. Successen hangen samen met toevalligheden en individuele personen. Alle inzet is broodnodig, maar parallel hieraan moeten ondernemersorganisaties zoals FME en Metaalunie helpen contouren te trekken voor landelijk beleid."

Kamminga: "We zijn in dit verband absoluut op de goede weg. Maar het gaat stapje voor stapje. Het vergt veel geduld. Het is ook een complexe en moeilijk overzichtbare materie. Het is bijna niet voor te stellen, maar er zijn in Nederland honderden geldpotjes voor verbetering van het beroepsonderwijs. Bijna elke sector heeft zijn eigen fonds. In al die O+O-fondsen gaan tientallen miljoenen euro's om. Dat is heel veel geld, dat enorm versniperd wordt ingezet. Als FME hebben wij gezegd: daar moet meer lijn in komen."

Van Straalen: "We staan voor een enorme opgave om alle ambities en middelen met elkaar in lijn te brengen. Dat lukt ons niet van vandaag op morgen. Maar we hebben wel snel oplossingen nodig voor de korte termijn. Bedrijven komen simpelweg handjes tekort. Met alle ambities voor de lange termijn kunnen we het ons niet veroorloven de korte termijn te veronachtzamen. Dat maakt het dubbel ingewikkeld."

Kamminga: "Een extra probleem is ook nog eens het enorme cynisme bij zowel bedrijven als scholen. Na alle tevergeefse pogingen de problematiek aan te pakken, is het tijd voor nieuw élan. De berusting die we nu soms zien, is echt heel ernstig. Het moet duidelijk zijn dat we samen verantwoordelijk zijn voor goed en aantrekkelijk beroepsonderwijs."

Van Straalen: "We willen nergens de zwarte piet neerleggen. De huidige situatie is het gevolg van collectief falen. Voor het onderwijs is het heel moeilijk. We mogen niet onderschatten hoe moeilijk het is voor docenten om alle ontwikkelingen te volgen. Het gaat momenteel zó snel in de techniek ... ga er maar eens aan staan. Maar we vragen het ze wél. Dat is een wezenlijk probleem. Vroeger kon een timmerman die van school kwam meteen aan de slag. Dat is allang niet meer zo. Ze moeten na hun opleiding worden bijgespijkerd. De grote vraag waarmee scholen momenteel worstelen, is dan ook: hoe ga ik in die ontwikkeling mee?"

Kamminga: "Het is niet terecht als we dat eenzijdig bij de scholen neerleggen. Dat roep ik ook al langere tijd. De bedrijven moeten in hun eigen regio's in de benen, hun verantwoordelijkheid oppakken. Dáár kunnen we directe betrokkenheid tot stand brengen. Dan krijg je ook niet dat er in



Maastricht een scheepsbouwopleiding is. Daar bouwen ze bijna geen schepen. Die opleidingen moeten naar maritieme centra zoals Rotterdam.”

Van Straalen: “Net als FME zoekt Metaalunie de ruimte om te komen tot meer interactie tussen scholen en bedrijven. Ook wij zien een groot deel van de antwoorden in de uitwisseling van mensen. Iemand uit het bedrijf drie dagen per week voor de klas en de docent drie dagen per week in het bedrijf om zijn kennis en vaardigheden bij te slijpen. Wat FME en Metaalunie ondernemen is een noviteit voor het technisch onderwijs, maar in het wetenschappelijk onderwijs gebeurt het al jaren. Bewegingen kunnen zo veel beter op elkaar worden afgestemd.”

Kamminga: “Dat is precies waarom FME zo hamert op meer regionale betrokkenheid van de leden bij de scholen. In het eerste jaar na mijn aantreden zei ik al: samenwerking tussen HET bedrijfsleven en HET onderwijs werkt niet, samenwerking tussen de school en de onderneming wél. We willen dat de bedrijven langs die route volop meepraten over de inhoud van opleidingen binnen het competentiegericht

onderwijs. Ze moeten zich laten zien aan de scholen en aan de leerlingen. Zorgen dat docenten ook vaker en langer binnen de bedrijven hun licht opsteken.”

Van Straalen: “We moeten docenten vragen die stap te gaan maken. Maar dat is niet zomaar gebeurd. En het lost het probleem in elk geval niet morgen op.”

Kamminga: “Maar we hebben niet genoeg gekwalificeerd personeel en in die zin is de kwaliteit van het onderwijs de achilleshiel van onze welvaart. Ik ben ervan overtuigd: als we het in dit land niet beter organiseren, dan kunnen we op termijn niet blijven in de mondiale wedloop. We hebben dan niet voldoende mensen en kwaliteit van mensen om het internationaal te kunnen winnen. Jan Peter Balkenende spreekt van een zesjescultuur. Ik spreek liever van een cultuur van gemakzucht. Veel mensen vinden het wel best zoals het nu is. Een leven lang leren is geen loze kreet. Het is keihard nodig. In de medische sector is de ‘éducation permanente’ een vanzelfsprekendheid. In onze branche worden drie mensen even snel bijgespijkerd als er een nieuwe machine is gekocht. Dat is een geheel verkeerde aanpak.”

Van Straalen: “Maar daarin hebben wij als werkgevers natuurlijk ook een rol ...”

Kamminga: “Daarom hebben wij ook twee ontwikkelingsdagen voor medewerkers van bedrijven opgenomen in de nieuwe CAO. Die zijn bestemd om mensen zich breder te laten oriënteren, om meer te leren, om zich meer betrokken te voelen bij allerlei andere processen in de onderneming. Het is ook een signaal naar de samenleving om de sector als een moderne bedrijfstak neer te zetten ...”

Van Straalen: “... En om de schaarste te verminderen. Want we moeten concurreren met andere sectoren.”

Kamminga: “Het grootste probleem is op de korte termijn misschien nog niet eens de instroom. Ik vind de tussentijdse uitval veel bedreigender. Meer dan 50 procent haakt halverwege de opleiding af. Jongeren vinden er niets aan en missen perspectief. Dat betekent dat we samen met onze bedrijven moeten werken aan aantrekkelijker onderwijs en veel beter over het voetlicht moeten brengen hoe goed het carrièreperspectief is. Het is vooral belangrijk dat de bedrijven dit oppakken. Wij kunnen wel van



alles zeggen. Zij kunnen het echt laten zien en voelen.”

Van Straalen: “Het probleem van de instroom wisselt per bedrijf. Bedrijven die actief richting de scholen zijn, hebben geen problemen om jongeren aan te trekken. Actiever arbeidsmarktbeleid en een actievere positionering naar de scholen helpen hierbij. Maar veel bedrijven hebben het moeilijk bij het leggen van die contacten. In de metaalbewerking stromen dit jaar 6.000 werknemers te weinig in. En het kan niet zo zijn, dat alle bedrijven topprestaties moeten leveren om aan mensen te kunnen komen.”

Kamminga: “De praktijk is ook weerbarstig en we zijn hard bezig de situatie te verbeteren. FME en Metaalunie hebben een eigen systeem ontwikkeld en hebben afgesproken elkaar in de uitvoering te ondersteunen. Via School & Bedrijf willen wij steeds meer leden tegen het beroeps- onderwijs laten aanschuren, aanzetten tot een actieve rol. Momenteel zijn we volop bezig onze leden te mobiliseren. Veel bedrijven belijden hun betrokkenheid bij het onderwijs met de mond, maar laten

het afweten als puntje bij paaltje komt. Dat is niet meer van deze tijd.”

Van Straalen: “Metaalunie heeft om die reden regionale Opleidingsbedrijven Metaal in het leven geroepen. Deze OBM's makelen, schakelen en ontzorgen. Ze sturen het contact tussen ondernemer en school. Dit tussenstation was en is echt nodig. De markt is volop in beweging, veel ondernemers komen door de drukte minder goed toe aan de lange termijn. Het ontzorgen is van belang. Het helpt bedrijven een structurele relatie te leggen met de opleidingen. En vice versa. Hierin komen ook zaken als verbeterde aansluiting tussen scholen en bedrijven aan de orde.

“Terugblikkend heeft eigenlijk de gehele bedrijfstak de situatie nu al in de jaren negentig zien aankomen. We dachten het op te lossen met promotionele acties, zoals KiesTechniek. Dat is mislukt en dat mogen we onszelf aanrekenen. We hebben onvoldoende geanticipeerd op de problemen die eraan zaten te komen. Tegelijkertijd heeft natuurlijk het onderwijs zelf de afgelopen tien tot vijftien jaar enorm veel voor zijn kiezen gehad. Het is een samen-

loop van omstandigheden geweest. Nu zijn we op het punt beland dat iedereen snapt dat er iets moet gebeuren. Dat gebeurt dan ook nog eens mede tegen het licht van de vergrijzing, die ook zijn sporen gaat trekken.”

Kamminga: “Belangrijk is: we hebben dit probleem samen al een tijdje in het vizier. De uitrol van de aanpak is eigenlijk al begonnen. Het is een samenspel van een scala aan maatregelen, variërend van het kweken van interesse op de basisschool tot het meedenken over de vorming van goed aansluitende beroepskolommen in het gehele onderwijs.”

Van Straalen: “In de regio's is de afgelopen jaren veel gebeurd. Er zijn veel 'best practices'. Die moeten we gezamenlijk aanwenden voor een nivellering van de landelijke aanpak. Daar moet meer lijn in komen. Nu is de ene regio succesvol en de andere niet. Dat moet veranderen. De gesprekken hiervoor zijn nu in gang. Het is een start, maar we hebben nog een lange weg te gaan. Chaos en problematiek in dit veld zijn groot.”

“Mensen maken het onderwijs”

Onderwijs en bedrijfsleven hebben elkaar nodig, kunnen van elkaar leren, maar kunnen uiteindelijk niet elkaars rol overnemen. Dit zegt staatssecretaris Marja van Bijsterveldt van Onderwijs. In deze uitgave van **Metalektro Profiel** zet zij haar visie op het beroepsonderwijs uiteen. Beleidsadviseur Willy Berentsen zet die van FME daar tegenover.

Marja van Bijsterveldt: “Het middelbaar beroepsonderwijs kent een lange traditie in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Het bedrijfsleven heeft een grote rol als het gaat om het beschrijven van de prestatie-eisen die we stellen aan de beginnende beroepsbeoefenaar. In de kwalificatiestructuur worden onderwijs en bedrijfsleven het eens over deze eisen. En natuurlijk is het individuele bedrijf nauw betrokken bij de invulling van de stageplaats. Het is tenslotte de plaats waar het beroep in de praktijk wordt geleerd.”

“Met de invoering van competentiegericht onderwijs is dit laatste echt in een stroomversnelling gekomen. Uit de experimenten door de scholen blijkt dat de BOL-leerlingen inmiddels al gemiddeld ruim 50 procent van de onderwijstijd doorbrengen binnen een stageplaats. Niet alleen praten scholen en bedrijven over de individuele leerling op een stageplaats, steeds meer wordt het bedrijfsleven gevraagd mee te denken over het ontwerp van de opleiding en de examinering.”

“Het is een opdracht aan het mbo, maar zeker ook aan het vmbo, om kritisch te kijken naar de mate van specialisatie in het onderwijs”

“Ik vind het daarbij heel belangrijk dat scholen in hun verantwoording laten zien hoe zij het bedrijfsleven betrekken bij de inrichting en uitvoering van hun onderwijs en examinering. Dat is een standaard bij de examinering en in het toezichtkader van de Inspectie. Recentelijk heb ik gevraagd aan de kenniscentra om pilots op te starten rondom het zogenaamde ‘examenprofiel’, waarin het bedrijfsleven en het onderwijs

intensiever met elkaar de dialoog aangaan over de wijze waarop wordt geëxamineerd.”

Expertise

“Die intensivering is een goede zaak, en tegelijkertijd moeten we goed rekening houden met ieders expertise. Het leerbedrijf bouwt een traditie op in de begeleiding van de deelnemer, maar kan nooit de tijd en expertise inschakelen zoals een ROC dat kan. En andersom kan een ROC nooit die levendigheid van de beroepssituatie benaderen zoals dat een leerbedrijf kan. Onderwijs en bedrijfsleven hebben elkaar nodig, kunnen van elkaar leren, maar kunnen uiteindelijk niet elkaars rol overnemen. Dat is voor mij een belangrijke notie bij de invoering van CGO.”

“Ik zie veel goede voorbeelden van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven waar deze balans wordt gezocht. In de Metopia-projecten zie je goed dat bedrijven en ROC's intensiever met elkaar om de tafel gaan zitten, zonder dat daarmee elkaars verantwoordelijkheid wordt overgenomen. Ook bijzonder is dat in deze projecten echt geprobeerd wordt de vraag van het bedrijf en de leeropdracht van de deelnemer slim te combineren. Nog te vaak wordt de leerling op pad gestuurd met een leeropdracht waarbij gaandeweg blijkt dat dit moeilijk valt te realiseren in het leerbedrijf.”

“En in deze projecten zie je maar weer eens hoe belangrijk het is dat er een goede praktijkbegeleider is. Dat is degene die de deelnemer kan enthousiasmeren voor het vak en verder kan brengen in het vak. De praktijkbegeleider is een belangrijke factor in het binnenhouden van goede deelnemers. Het is dan ook erg belangrijk dat in het leerbedrijf een goede koppeling wordt gerealiseerd tussen het personeelsbeleid

in brede zin en het stagebeleid. Zeker in de techniek, waar het moeilijk is om mensen te krijgen en te houden.”

Stagecarrousel

“Als het gaat om het krijgen van nieuw personeel speelt het mbo een belangrijke rol. Via stages blijven veel deelnemers hangen in de sector. In de techniek geldt inmiddels wel dat het diploma een garantie biedt op een goede baan. De technieksector doet er alles aan om de interesse van jongeren te wekken in de techniek. De vmbo-carrousel waar ik laatst was, is een goed voorbeeld hiervan. Met deze carrousel maken leerlingen een ronde langs verschillende leerbedrijven, uit allerlei branches en sectoren. Verspreid over het schooljaar proeven ze op verschillende plaatsen aan de arbeidsmarkt. Ze oriënteren zich op alle mogelijke beroepen en opleidingen.”

“Daaruit blijkt ook weer eens hoe belangrijk het is om aan te sluiten op de belevingswereld van de deelnemer. De deelnemer van vandaag wil echtheid, de echte werkelijkheid. Ze weten feilloos wanneer iets alleen maar buitenkant is. Authenticiteit staat voorop bij de jongeren van vandaag. Ze raken gemotiveerd als die authenticiteit ook in het onderwijs zit.”

“Dat zie je ook terug in de overgang naar competentiegericht beroepsonderwijs. Dit competentiegericht beroepsonderwijs heeft volgens mij meerdere ontwikkelingsopdrachten:

- ontwikkelen van mentaliteit om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor leren, loopbaan, bestaan;
- ontwikkelen van inhoudelijke bekwaamheden (injecteren, pijpfitten, doorgronden businessconcept, et cetera.);
- ontwikkelen van persoonlijke bekwaamheden (doorzettingsvermogen, presentatie, luisteren, et cetera.);