

Geen geld in de put gooien

OPINIE
'JOBWUNDER'

● Techniekonderwijs stimuleren hoeft niet veel geld te kosten

Door Herman Blom

De Duitse burens zijn allang niet meer de 'hässliche Nachbarn' die ze lang waren. Ze winnen op het voetbalveld, doen dat met prachtig spel en roepen bewondering op met hun economische prestaties. Geen wonder dat we willen weten hoe ze dit kunstje flikken. Het *Dagblad van het Noorden* van 14 mei verblijdt ons met 'tien redenen waarom Duitsers beter af zijn'. Karel Groen, EDR-Directeur, legt ons het geheim achter het Duitse *Jobwunder* uit. Het is een goed verhaal dat ons een spiegel voorhoudt.

Het is immers een mirakel dat de werkloosheidscijfers in het Emsland, in Landkreis Leer en Ostfriesland onder de 4 procent zitten, terwijl onze noordelijke regio ruim boven de 10 procent scoort. Bij de Duitse oostburen gaat het bergop: met inventieve scholingsconcepten worden Spanjaarden naar de grensregio gehaald om de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt op te vullen.

Er zijn in de grensstreek zo'n twintig *hidden champions*. Wanneer je begrijpt hoe zij werken, heb je de kern van de manier van werken van Duitse bedrijven te pakken. Ze zijn mondiale marktleider in hun segment. Voorbeelden zijn de Meyer Werf in Papenburg, de fabrikant van landbouwmachines en truckopleggers Berhard Krone in Spelle en SSB Windsystemen in Salzbergen. De *hidden champions* zijn gericht op continuïteit; ze zijn met niets anders bezig dan met innovatie van hun hoogtechnologische producten.

Karel Groen heeft dus tien goede punten te pakken die verantwoordelijk zijn voor het Duitse succes. Alleen jammer dat hij het lage loonpeil op de eerste plaats stelt. Ten eerste zijn er geen betrouwbare statistieken waaruit dit moge blijken. Het gaat om zijn inschatting. Ten tweede – en dat is nog veel belangrijker – zit het geheim van de Duitse economie in hun Rijnland-model (punt 10 bij Groen). Het is de



▲ De Meyer Werf in Papenburg. Foto: Michael Wessels

eendrachtige samenwerking tussen ondernemersclubs, overheden en onderwijsinstellingen die steeds op regionaal niveau voor een goed georganiseerd onderwijs- en scholingssysteem zorgt.

Het echte geheim van het Duitse *Jobwunder* zit in de manier waarop zij hun (potentiële) werknemers behandelen. Belangrijkste instrument is het systeem van opleiding en permanente scholing. Duitsland heeft de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven onder regie van de lokale overheden op een bijzondere en zeer effectieve wijze georganiseerd. Vooral hierdoor blijft de interesse van Duitse scholieren voor de industrie intact en groeit die zelfs.

Hoe anders is dit in Nederland, zeker in het lager en middelbaar onderwijs. In hetzelfde *Dagblad* springt het bericht 'Miljoenen voor lessen techniek' in het oog. Geweldig dat er zoveel geld – 60 miljoen euro – ter beschikking komt voor het techniekonderwijs. Maar jammer dat deze eenmalige injectie het karakter heeft van 'geld in de put gooien'. De Duitsers leren ons dat het niet zozeer gaat om de hoeveelheid geld, maar om de manier waarop eendrachtig, in regionaal verband en vooral ook kleinschalig leerlingen voor techniek en het

werken in regionale bedrijven worden geënthousiasmeerd.

Het belangrijkste voor de bedrijven is wel dat ze doelgericht opleiden. Ze bieden die opleidingsberoepen aan, waarmee de continuïteit van hun bedrijf wordt gewaarborgd. Typisch is ook dat ze niet ontslaan wanneer het economisch minder gaat. Kom daar eens om bij de filiaalbedrijven van globale ondernemingen in onze eigen regio.

De Nederlandse maakindustrie is sinds de jaren zeventig in de verdrukking gekomen. De economie van (Noord-)Nederland is onderhevig aan een proces van de-industrialisering. Trekkers zoals de chipsindustrie in de regio Eindhoven ontbreken hier. Ook de zorgsector was niet in staat de regio op sleeptouw te nemen. Het Noorden zal het in de toekomst moeten hebben van meer arbeidsplaatsen in de maakindustrie.

Het wordt daarom tijd voor een nieuw samenwerkingsmodel tussen bedrijven en onderwijsorganisaties, waarin bedrijven zelf hun verantwoordelijkheid nemen voor de opleiding van hun werknemers. Met bakken geld gooien heeft nog nooit geholpen, dat zal het nu ook niet doen.

Dr. Herman Blom is docent aan de Hochschule Osnabrück en directeur academisering bij de Stenden Hogeschool.

”
Belangrijk is het systeem van permanente scholing