

'Veel zwaluwen...

...nóg geen zomer'

interviews met:

- | | |
|-----------------------|---|
| Alfons van den Bergh | - Van den Bergh Bouw |
| Cally Bruschinski | - Avans Hogeschool,
Academie v.d. Technologie van Gezondheid en Milieu |
| Edith van Montfort | - Fontys PABO Tilburg |
| Emmy Bakker | - ROC West-Brabant Markiezaat College |
| Frans Bleumer | - ROC West-Brabant Radius College |
| Gijs Bosch | - Kamer van Koophandel Midden-Brabant |
| Hans Willemse | - Midden Brabant College |
| Harry de Jong | - Prisma College |
| Jack Zagers | - Ouweland Logistiek |
| Jan Willem v.d. Werff | - SES West-Brabant |
| Kees Verbiest | - Perfetti Van Melle |
| Louis Seeuwen | - MKB West-Brabant |
| Luc Swaab | - iINDEX Technocentrum |
| Paul Nijskens | - REWIN West-Brabant |
| Peter Hollants | - Avans Hogeschool,
Academie voor Bouw en Management |
| Peter van Gestel | - Heijmans Bouw |
| Piet Lagarde | - Basisschool De Wichelroede |
| Piet van Kalmthout | - Netwerk Aandacht voor Techniek West Brabant |
| Theo Hoppenbrouwers | - Hoppenbrouwers Elektrotechniek BV |
| Wim Luijendijk | - Provincie Noord-Brabant |



'Veel zwaluwen... .. nóg geen zomer'

editie 2007

'Veel zwaluwen...

...nóg geen zomer'



iINDEX Technocentrum

interviews in het kader van het
Masterplan Technisch Beroepsonderwijs
in Midden- en West-Brabant

- editie 2007 -

COLOFON

Dit is een uitgave van:

iNDEX Technocentrum

Mozartlaan 7

4837 EH Breda

tel: 076 - 5646949

fax: 076 - 5658970

email: info@index-tc.nl

website: www.index-tc.nl

advies en begeleiding: CADMA Strategie www.cadma.nl

tekst en productie: CADMA Communicatie www.cadma.nl

vormgeving: HP Visuele Communicatie www.hpvisuelecommunicatie.nl

©Alle in deze uitgave gepubliceerde teksten zijn door de geïnterviewden akkoord bevonden.

Van de inhoud mag niets worden overgenomen zonder bronvermelding.

Inhoudsopgave

	pagina
voorwoord (W. Luijendijk, gedeputeerde)	6
interviews	
Alfons van den Bergh (Van den Bergh Bouw).....	8
Cally Bruschinski (Avans Hogeschool, Academie v.d. Technologie van Gezondheid en Milieu)	10
Edith van Montfort (Fontys PABO Tilburg)	15
Emmy Bakker (ROC West-Brabant Markiezaat College).....	18
Frans Bleumer (ROC West-Brabant Radius College)	20
Gijs Bosch (Kamer van Koophandel Midden-Brabant).....	24
Hans Willemse (Midden Brabant College)	26
Harry de Jong (Prisma College)	29
Jack Zagers (Ouweland Logistiek).....	33
Jan Willem v.d. Werff (SES West-Brabant).....	36
Kees Verbiest (Perfetti Van Melle)	38
Louis Seeuwen (MKB West-Brabant)	41
Luc Swaab (iINDEX Technocentrum)	43
Paul Nijskens (REWIN West-Brabant)	47
Peter Hollants (Avans Hogeschool, Academie voor Bouw en Management).....	50
Peter van Gestel (Heijmans Bouw)	53
Piet Lagarde (Basisschool De Wichelroede).....	55
Piet van Kalmthout (Netwerk Aandacht voor Techniek West Brabant)	59
Theo Hoppenbrouwers (Hoppenbrouwers Elektrotechniek BV).....	61
Wim Luijendijk (Provincie Noord-Brabant)	64

HET MASTERPLAN

- iINDEX laat regio weer aan het woord-

iINDEX Technocentrum is bezig met de nieuwe editie van het Masterplan Technisch Beroepsonderwijs in Midden- en West-Brabant. Dit keer staat één vraag centraal: waarom groeit het tekort aan technisch geschoold personeel ondanks de vele inspanningen van het bedrijfsleven, het beroepsonderwijs en overheden om dat tekort juist terug te dringen?

Die vraag is deze zomer uiterst urgent geworden. De regio heeft immers met het programmadocument 'Pieken in Zuidwest-Nederland' ambitieuze doelstellingen geformuleerd voor o.a. de logistieke sector en de procesindustrie. Deze ambities kunnen alleen gerealiseerd worden als er méér jongeren kiezen voor een technische beroepsopleiding en daar een hoger niveau bereiken. Op dit moment is daar geen sprake van. Integendeel!

De laatste Kenniseconomie Monitor van de Stichting Nederland Kennisland legde in haar kritiek op het landelijke Innovatieplatform de zwakte van het Nederlandse industriebeleid bloot: er wordt teveel vergaderd en te weinig gedaan. Bovendien is er veel te weinig aandacht voor het onderwijs! Vandaar dat iINDEX dit keer vooral sleutelfiguren uit het onderwijs aan het woord laat en aan het werk zet.

Voor u ligt het verslag van de interviews die wij met deze sleutelfiguren voerden. Hun opmerkingen en suggesties vormen de input voor een

breedere internetenquête. Die enquête levert vervolgens weer materiaal voor een aantal werkbijeenkomsten met mensen uit het basis- en technische beroepsonderwijs.

iINDEX Technocentrum gebruikt de opgehaalde informatie bij het opstellen van haar nieuwe activiteitenprogramma.

Bij eerdere edities van het Masterplan is al gebleken dat deze inspraak door de regio op prijs wordt gesteld. Zo kunnen mensen die werkelijk betrokken zijn bij deze problematiek ook invloed uitoefenen op de besteding van subsidies die vanuit Den Haag hiervoor beschikbaar zijn.

Wij hopen dat u ook deze keer inspiratie put uit wat onze gesprekspartners op tafel leggen!



schema: het proces dat leidt tot het Masterplan Technisch Beroepsonderwijs Midden- en West-Brabant



voorwoord:

**Techniek is overal,
- maar waarom moeten we er dan
campagne voor voeren? -**

Al méér dan een decennium lang staat de teruglopende belangstelling van jongeren voor technische beroepsopleidingen op de agenda. Door de geringe animo én door de toenemende vergrijzing dreigt een tekort te ontstaan aan technisch geschoolde medewerkers. Met het aantrekken van de economie zal dat tekort zelfs harder groeien. En voor regio's die juist op technisch vlak kansen zien en vooruit willen (denk aan maintenance, logistiek en mechatronica), kunnen we dat niet gebruiken!

De centrale vraag van deze editie van het Masterplan Midden- en West-Brabant is dan ook: 'waarom staat dit vraagstuk nog steeds op de agenda?'

Waarom lukt het ons niet om jongeren enthousiast te maken voor een carrière in de techniek? Is dat omdat 'techniek' eigenlijk helemaal niet bestaat? Omdat 'alles' en dus 'niets' techniek is? Komt het doordat we er maar niet in slagen het technisch beroepsonderwijs aantrekkelijk genoeg te maken? Of komt het doordat werkgevers het niet voor elkaar krijgen technische beroepen van een meer sexy profiel te voorzien?

Natuurlijk hebben we de afgelopen jaren niet alleen maar gepraat over dit probleem. We hebben ook de handen uit de mouwen gestoken. Er is door vele partijen veel tijd, energie en geld gestoken in het opzetten van techniekprojecten. Hier en daar worden inmiddels ook succesjes behaald. Maar toch...

Het is een goede traditie dat iNDEX Technocentrum op gezette tijd de regio intrekt om aan betrokken partijen te vragen waar zij nieuwe aanknopingspunten ziet voor een nog succesvollere aanpak. Terecht gaat iNDEX niet op de stoel van de bestuurder, de werkgever of de onderwijsinstelling zitten. Deze partijen zullen zelf, maar in gezamenlijkheid, de oplossing moeten vormgeven.

Het doet mij dan ook deugd dat ook aan deze editie van het Masterplan

weer heel wat deskundige mensen uit het onderwijs, het bestuur en het bedrijfsleven hebben deelgenomen. Zij geven hier hun visie en soms hun oplossingen. Hun bijdragen bewijzen maar weer eens dat er genoeg enthousiasme voorhanden is. We hebben alleen nog niet de manier gevonden om dat enthousiasme maximaal te benutten.

Het is een illusie te denken dat dit Masterplan nu ineens met dé oplossing komt. Wel hoop ik dat deze interviews, de enquêtes en de brainstormsessies van dit Masterplan tot

een nieuwe en nóg beter gerichte impuls in Midden- en West-Brabant gaan leiden. Volgens mij kan dat ook, want de drie O's (overheid, onderwijs, ondernemers) vinden elkaar steeds beter naarmate er concretere ambities worden benoemd. Ik nodig u dan ook van harte uit om nog eens wat harder mee te denken én mee te doen met de in deze bundel geciteerde partners! Want juist omdat 'alles techniek is', dringt de tijd!

Wim Luijendijk
gedeputeerde Provincie
Noord-Brabant

Hoe enthousiasmeren we jongeren voor een technische richting?

Alfons van den Bergh zit al 24 jaar in bouw. Als klein kind werd hij door zijn vader meegenomen naar de bouwplaats. Maar dat is iets wat tegenwoordig niet meer kan vanwege de stringente veiligheidsvoorschriften. Komt het misschien daardoor dat zijn eigen kinderen geen interesse tonen in zijn bedrijf: Van den Bergh Bouw in Bergen op Zoom? Zijn twee dochters en één zoon kozen voor de kunst, toerisme en sport. Als vader is Van den Bergh er trots op dat hij zijn kinderen de wereld heeft kunnen laten zien en dat hij ze gestimuleerd heeft iets te gaan doen met hun eigen interesse. Al vertellend komt hij er echter ook achter dat we hier precies het probleem op tafel hebben waar dit Masterplan zich op focust: waarom kiezen zo weinig jongeren dan voor een technische richting?

Van den Bergh voert samen met zijn broer de directie over Van den Bergh Bouw, een succesvol bouwbedrijf dat in 1958 door zijn vader en zijn oom in Bergen op Zoom werd opgericht. Die directiefunctie dragen ze binnenkort over aan een nieuwe direc-



teur, om zich zelf te kunnen richten op de ontwikkeling van de eigen projectontwikkelingspoot Zoom Invest. Van den Bergh: “Daar zien wij mooie kansen in, die uiteindelijk ook weer de bouwactiviteiten ten goede komen. Een modern bouwbedrijf moet met eigen ontwikkelingsactiviteiten de eigen positie veilig stellen en uitbouwen. Wij denken dat te kunnen doen door ons met name te richten op locaties en projecten die voor de grote projectontwikkelaars te klein zijn.”

Van den Bergh is ook voorzitter van het Samenwerkingsverband Praktijkopleiding Bouw voor de regio West-Brabant en Tholen (SPB). Vanuit die functie heeft hij goed zicht op de opleidingspraktijk van dit moment. “Ons opleidingsinstituut steunt op commitment van meer dan 100 bouwbedrijven in deze regio. Die kiezen er voor om gezamenlijk te investeren in de opleiding van jonge medewerkers. Dat commitment is onontbeerlijk. Als de bouwbedrijven hun interesse in het gezamenlijk

opleiden verliezen en bijvoorbeeld de voorkeur geven aan goedkope buitenlandse werknemers, is het met ons gedaan! Onder onze bedrijven bestaat gelukkig nog solidariteit, maar ik hoor ook dat het in andere regio's soms anders ligt en ja, dan stort zo'n onderwijsstructuur in elkaar.

Jaarlijks stromen er bij ons zo'n 60 leerlingen in, voornamelijk op VMBO-niveau. Wij leiden ze op tot ambachtelijk vakman in de door hen gekozen richting. Omdat de bouwsector een toenemende tekort heeft aan middenkader (calculatoren, werkvoorbereiders, uitvoerders, etc) gaan we ons ook steeds meer richten op MBO-ers.

Wij moeten steeds meer moeite doen om die 60 leerlingen binnen te krijgen, terwijl de jaarlijkse vervangingsvraag van de aangesloten bouwbedrijven nu al groter is dan die instroom.

Wij merken ook dat de huidige VMBO-leerlingen steeds algemener worden opgeleid. Omdat er te weinig leerlingen kiezen voor een specifieke richting, worden ze samengevoegd in een algemene technische opleiding. Hun kennis is dus breder, maar oppervlakkiger.”

Wat zou helpen om die instroom te vergroten?

Van den Bergh: “Het blijkt dat een enthousiaste docent de beste stimulans is. Daarnaast helpt het ook als ouders wat meer affiniteit met onze sector krijgen. Dat kan echter

alleen als wij als sector laten zien dat er groeimogelijkheden voor hun kinderen zijn. Die zijn er op papier wel, maar we maken ze blijkbaar niet zichtbaar genoeg. Er zijn genoeg successtories in de bouw van mensen die op vmbo-niveau zijn begonnen en nu directeur van een bouwbedrijf zijn. Maar die verhalen moeten we veel meer vertellen.

Dat begint eigenlijk al bij groep acht van de basisschool. Daar worden kinderen immers voor het eerst getest en krijgen ze een advies met betrekking tot een passende vervolgopleiding. Basisscholen willen graag aan ouders laten zien dat hun school een goed niveau heeft en zien leerlingen daarom het liefst naar minstens MAVO doorstromen. Als dat de preferente richting is, verliezen we bij voorbaat al heel wat potentiële instromers voor technische opleidingen. Ik snap dit keuzegedrag wel, maar je vraagt je toch ook af of op deze manier recht gedaan wordt aan de ware capaciteiten en interesse van het kind?”

Structureel en verplicht

Van den Bergh is ook lid van de werkgroep Promotie Beroepsopleiding. “Elk jaar organiseren we drie dagen waarop kinderen van de basisschool groep 8 kennis kunnen maken met twee beroepsgroepen naar keuze”, vertelt hij. Iedereen is razend enthousiast daarover; zowel de leerling, de docent als de ouders. Maar die kennismaking blijkt te weinig op te leveren voor de technische beroepen. Het is ook slechts

een incidentele actie terwijl we toe moeten naar een meer structurelere aanpak. Dat kan het onderwijs niet alleen. Wat mij betreft moet je het bedrijfsleven dwingen om daar een bijdrage aan te leveren. Er zijn namelijk te veel bedrijven die wel klagen, maar zelf niet geïnteresseerd zijn in het beroepsonderwijs voor hun sector. Nog te veel bedrijven denken vaak dat ze hun personeelstekort toch wel met een telefoontje en een advertentie kunnen oplossen als de nood aan de man is. Wellicht dat brancheorganisaties

hier een grotere rol in kunnen gaan spelen. Of nog strenger: we nemen die bijdrage aan het beroepsonderwijs gewoon op in de CAO!”

Van den Bergh is het met ons eens dat er iets goed fout gaat als we de komende tien jaar op dezelfde wijze doorgaan als de afgelopen tien jaar. Van den Bergh: “Dan neemt de instroom nog verder af en wordt het tekort alleen maar groter. Het tekort zal prijsopdrijvend werken en de toestroom van buitenlandse werknemers alleen maar vergroten. Is dat wat we als ondernemers willen?”

U komt op het goede moment!

Cally Bruschinski is een echte Nederlander, ook al verwijst zijn achternaam naar een Russische grootvader die als krijgsgevangene uit de Eerste Wereldoorlog in Nederland verzeild raakte en daar met zijn Nederlandse oma trouwde. Als kleinzoon van dit paar studeerde Cally Bruschinski aan de Erasmusuniversiteit in Rotterdam, waar hij afstudeerde als bedrijfs-econoom. Daarnaast studeerde hij nog sociologie en onderwijskunde. Iemand met genoeg bagage dus om een directiefunctie in het onderwijs te bekleden. Zo gebeurde. Hij begon als beleidsmedewerker bij de Gemeente Tilburg, werkte daarna als organisatieadviseur en projectmanager in het MBO, maar verhuisde 25 jaar geleden naar de Hogeschool



West-Brabant. Daar werd hij trainer managementvaardigheden en docent organisatiekunde en economie. Al snel belande hij in leidinggevend functies en was accountmanager bij het contractonderwijs van de faculteit Welzijn en Gezondheidszorg. In het voorjaar van 2004 werd hij benoemd als directeur van de nieuwe Avans Academie voor de Technologie van Gezondheid en Milieu. Tot zijn verassing blijkt hij een warm hart voor de wereld van de techniek te hebben!

Als we Cally Bruschinski vragen of Avans Hogeschool aandacht heeft voor economische macro-plannen als ‘Pieken in de Delta’, antwoordt hij dat we op het goede moment komen. “De Raad van bestuur van Avans heeft onlangs besloten dat we meer – als partner in beroepsontwikkeling- aansluiting gaan zoeken met de bedrijvigheid in de eigen regio. Dit thema is één van de speerpunten in ons nieuwe meerjarenbeleidsplan 2007- 2010. ‘Pieken in de Delta’ zegt wat over de mogelijke en wenselijke economische ontwikkeling van onze regio. De deelname van Avans Hogeschool heeft met name betrekking op kennisontwikkeling tussen onderzoeksinstituten en onderwijsinstellingen, maar ook op kennisverspreiding naar het MKB toe. Daar zijn we dus zeker mee bezig.

Avans is actief betrokken bij de twee hoofdstromen die kansen lijken te bieden voor West-Brabant en Zeeland. Dat is zowel de technologie voor Maintenance Valley alsook de zachtere techniek voor de sector Food & Energy. ‘Mijn’ academie sluit met opleidingen als Chemie, Chemische technologie en Milieukunde met name goed aan op die tweede stroming, die natuurlijk voortborduurdt op de in deze regio al sterke procesindustrie.”

Omslag naar betekenis

We ervaren de regionale gerichtheid van Avans als een omslag. Avans leek de afgelopen jaren immers meer gericht op haar positionering op

de landelijke HBO-markt en minder geïnteresseerd in de bedrijvigheid in de directe omgeving. Cally Bruschinski: “Natuurlijk heeft het fusieproces tussen de Hogeschool Brabant en de Hogeschool Den Bosch in de eerste fase de nodige managementaandacht gevraagd. Maar er zijn van meet af aan goede relaties geweest met het bedrijfsleven voornamelijk via stages, afstudeerprojecten en in toenemende mate ook via onze lectoren. Maar met de introductie van ons nieuwe Avansbeleidsplan 2007-2010 wordt het accent meer en meer op onze relatie-ontwikkeling met het bedrijfsleven gelegd. Met de slogan: “Avans als uw partner in de beroepsontwikkeling” gaan we daar in de toekomst zeker verandering in brengen.

Voor mij is dat vooral ook een houdingskwestie. Wij moeten als HBO-instelling wat trotser worden op wat we aan kwaliteit in huis hebben en beseffen dat we van betekenis kunnen zijn voor veel MKB-bedrijven. Maar dan moeten we wel een andere soort relatie met het bedrijfsleven aangaan. Een relatie die veel verder moet gaan dan de huidige contacten over stageplaatsen. Daar zijn we ook hard mee bezig. Via ons lectoraat Scheidingstechnieken en ons Kennis- & Expertisecentrum Analytische Chemie (Asample) stappen we nu bewuster de markt op. En het heeft resultaat. Zodra bedrijven over de koudwatervrees heen stappen dat Hogescholen meer zijn dan kennisfa-

brieken, blijken ze maar al te graag bereid met ons samenwerkingsprojecten aan te gaan en opdrachten te verstrekken voor toepassingsgericht onderzoek.

Dat trekt ook weer een ander type docenten aan die ook voor die markt willen werken. Werken aan opdrachten voor MKB zorgt voor docenten die weten wat er speelt in onze markt en wat de belangrijkste issues in de bedrijven zijn vandaag de dag. Het enthousiasme van deze docenten wordt op collega's overgebracht. Zo groeit ook binnen Avans het draagvlak voor een grotere externe gerichtheid."

Ligt het wellicht ook aan de veranderende productiestructuur van deze regio dat Avans nu meer oog krijgt voor de bedrijvigheid buiten? West-Brabant kende immers jarenlang een smalle top laag van grote (proces)bedrijven, een klein middenveld van middelgrote bedrijven met daaronder een grote groep hele kleine bedrijven. Met name die kleine bedrijven zijn wellicht wat minder interessant voor het HBO? Bruschinski: "Ik geloof niet dat we de omslag daarin moeten zoeken. Het is eerder zo dat er de afgelopen periode van economische recessie van beide kanten weinig impuls gevoeld is om verder met elkaar te spreken dan over stage- en afstudeerplaatsen. Daarvoor zaten ook de verkeerde mensen aan tafel. Met alle respect: het gesprek tussen een werkbegeleider in het bedrijf en een stagebegeleider/docent van de

school is toch een ander gesprek dan dat over de ontwikkeling van het bedrijf in de toekomst, de problemen in het bedrijf en de bijdrage die Avans daar wellicht aan kan leveren. Daar heb een ander type gesprekspartner voor nodig.

Ik zie wel een andere tendens: De chemiesector (de grotere bedrijven) is traditioneel een vrij gesloten mannenbolwerk. Nu we daarnaast ook actief zijn in de hoek van Bio- en Medische Technologie, komen we daar een wat meer open houding tegen. Het gaat wellicht te ver om dat toe te schrijven aan het feit dat er daar meer vrouwen werken, maar dat is wel zo!

Een andere trend is de toenemende zorg, ook van het MKB, over de vergrijzing van hun technisch geschoolde medewerkers. Ik word inmiddels wekelijks benaderd door werkgevers die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers, maar dat mag ook een afstudeerder of zelfs stagiaire zijn. De nood – onder invloed van de groeiende economische bedrijvigheid- stijgt blijkbaar snel. Dat maakt dat we ook meer als partner bij het bedrijfsleven in beeld komen. Aan ons de taak om daarbij aan te sluiten, met begrip voor het soms wat korte termijn denken dat je in het MKB vaak tegenkomt. Ook kunnen we wellicht door onze verbeterde contacten met het MKB de vraag naar deeltijdonderwijs weer nieuw leven inblazen, als antwoord op de toenemende vraag naar up-

grading van het kennisniveau van de eigen werknemers op MBO-niveau."

Samenwerken moet je leren

"Avans Hogeschool doet steeds meer zaken met organisaties als iNDEX, Rewin, Syntens, de BOM, de provincie en verschillende grotere gemeenten", vertelt Bruschinski. "Onze insteek is daarbij: samenwerking leidend tot wederzijds voordeel, al snap ik dat sommigen denken dat we slechts op zoek zijn naar financieringsbronnen. Natuurlijk hebben we geld nodig voor zaken die buiten onze primaire onderwijs taak liggen, maar wij beschouwen samenwerking met het regionale bedrijfsleven allereerst als middel om de aantrekkelijkheid en de kwaliteit van ons onderwijs en onze dienstverlening d.m.v. praktijkonderzoek te verbeteren.

Door de interactie met de industrie om ons heen, kunnen we studenten een interessantere leeromgeving bieden door het vroegtijdig betrekken van gastdocenten in ons onderwijs, het gebruikmaken van actuele casuïstiek uit de bedrijven, maar ook docenten die weten wat er speelt buiten de deur. Maar we trekken er ook docenten mee aan die ook andere taken willen naast het lesgeven en het begeleiden van studenten. Via die studenten en docenten kunnen wij onze kennis delen met de regio, met overheden en bedrijven. Dat is ook weer een wervende en bindende factor voor specialisten binnen bedrijven. Die zien het contact met ons als horizonverbreding.

Het klopt dat docenten in die wat meer extern-gerichte benadering een bottleneck vormen. Docenten zijn niet opgeleid voor de markt. Zij hebben geleerd hoe zij kennis moeten overdragen en studenten kunnen begeleiden in hun ontwikkelingsproces en dat kunnen ze heel goed. Het is logisch dat niet elke docent van nature ook de neus en skills van een accountmanager heeft. Zelfs de mensen die daar wellicht toch meer motivatie en aanleg voor hebben, zul je daarin moeten trainen en dat kost tijd en geld.

Tijd en geld zijn echter kostbare zaken voor ons. Onze begroting is immers bestemd voor onze primaire taak: het opleiden van studenten. Tachtig procent van ons budget zit al vast in salarissen. Alles wat we daarnaast uitgeven, gaat af van wat er voor dat onderwijs beschikbaar is. Logisch dus dat die externe gerichtheid niet zomaar geregeld is. Toch ben ik daar concreet mee bezig. In functioneringsgesprekken vraag ik inmiddels naar de mate van externe gerichtheid en betrokkenheid van docenten. Een aantal schrikt daar nog behoorlijk van!"

Investeer in...

Op de vraag waar Bruschinski in zou investeren om uiteindelijk tot meer en betere technisch geschoolde afstudeerders te komen, antwoordt hij: "Ik zou de schakelprogramma's tussen het VMBO/MBO en het MBO/HBO willen bevorderen. In het verleden hebben we erg technocratisch gereageerd op het feit dat sommige

studenten nog niet klaar zijn om die overstap te maken. Tot nu toe boden we ze dan een bijspijkercurus wiskunde of een inhaalmodule natuurkunde aan. Maar de bottleneck blijkt vaak te liggen in het feit dat deze MBO-studenten moeilijker de switch naar een meer theoretische benadering kunnen maken. Ze zijn meer praktijkgericht. Daar moeten en kunnen we beter op afstemmen!

Verder zou ik het ook een goede zaak vinden als we de verplichte profielen of het diploma van het voortgezet onderwijs loslaten als toelatingseis voor onze technische opleidingen. Mensen die een opleiding willen volgen, maar daar nog niet helemaal klaar voor zijn (nét-gezakten of late profielkiezers), moeten we de herkansing bieden om op het juiste niveau te komen. Het bedrijfsleven is toch ook gewend om te werken met zij-instromers! Waarom zouden wij dat niet ook kunnen? Wellicht kunnen we met een aantal scholen

zo'n faciliteit organiseren?"

Zoek de snijvlakken

Bruschinski heeft nog een laatste suggestie: "In mijn opvatting is de toekomst voor snijvlakopleidingen. Dat zijn multidisciplinaire opleidingen die aansluiten bij het verdwijnen van de scheiding tussen traditionele specialisaties in het bedrijfsleven. Die opleidingen zijn voor jongeren veel interessanter, omdat ze dichter tegen de praktijk aan liggen. Je moet dan denken aan combinatieopleidingen als: Communicatie en Multimediadesign, Mechatronica, Food Design, Bio-informatica, Human Care Technology of Markgericht managen in de life sciences. Daar ligt de uitdaging voor een opleidingsinstituut als Avans. Kunnen wij dit soort opleidingen bedenken en uitvoeren? Kan het bedrijfsleven ons daar bij helpen? Ik geloof daar in en blijf mijn collega's dan ook enthousiasmeren met dit soort ideeën!"

Techniek moet niet in kisten!

"Zolang techniekonderwijs een extraatje is, dat bovenop het al volgeladen programma komt, zal het moeilijk zijn er voldoende aandacht en enthousiasme van leerkrachten én van leerlingen voor te krijgen. Dat geldt overigens ook voor andere onderwerpen (zoals cultuureducatie of milieu) waar het onderwijs ineens een rol bij krijgt toebedeeld. Misschien moeten we ons weer gaan realiseren wat de primaire taak is van het onderwijs. Wij hebben om te beginnen tijd nodig om kinderen instrumentale vaardigheden vanuit rekenen en taal bij te brengen. Daarnaast zijn er inmiddels nóg 13 disciplines waarin verplichte eindtermen kerndoelen gehaald moeten worden. Voor leerlingen en voor docenten leidt dat tot een overladen curriculum. Soms denk ik wel eens dat de maatschappij overspannen verwachtingen heeft van het onderwijs. Daar zou nou eens een stevig debat over gevoerd moeten worden!"

Bovenstaande hartenkreet is van Edith van Montfort, directeur van de Fontys Pabo te Tilburg. Aan die opleiding worden de leerkrachten opgeleid van wie ook verwacht wordt dat ze meer leerlingen richting technische opleidingen weten te loodsen. Althans: dat is de verwachting, zo niet de eis, van het bedrijfsleven dat steeds harder verlegen zit om technische geschoolden. Maar werkt



het ook zo?

Van Montfort is er duidelijk over: "Natuurlijk zie ik ook de tendens dat er minder leerlingen instromen in het technisch beroepsonderwijs. En natuurlijk ligt daarvoor een belangrijke start in het PO, maar het is niet reëel te verwachten dat het primaire onderwijs daar een sluitende oplossing voor vindt. Wij dragen een steentje bij, maar er zijn genoeg drempels op weg naar een mogelijke techniekeuze die wij niet kunnen beïnvloeden."

Techniek en affiniteit

Vervolgens somt Van Montfort de belangrijkste drempels op: "Om te beginnen komen kinderen niet meer in aanraking met beïnvloedbare techniek. De apparaten van tegenwoordig zijn gesloten systemen. Als die kapot zijn, vervangen we ze in plaats van dat we ze repareren. We leven immers in een wegwerpmaatschappij. Zo ontstaat bij kinderen een verwarrend beeld van techniek.

Ten tweede: in het basisonderwijs staan veel vrouwen voor de klas. Die hebben van nature minder affiniteit met techniek. Zij vormen echter wel een belangrijk rolmodel voor de kin-

deren in de basisschool. Een leraar is immers inspiratiebron voor kinderen. Je kunt niet van elke leraar affiniteit met techniek verwachten. Je kunt wel verwachten dat ze geïnteresseerd zijn in leermiddelen en -methoden die hun helpen het beste uit kinderen te halen. De oplossing ligt dus in het opleiden van leerkrachten die niet zo zeer affiniteit hebben met techniek, maar wél met de didactische waarde en -mogelijkheden van techniek. Techniekonderwijs is een krachtig instrument bij het ontwikkelen van meervoudige intelligentie, er zijn volop mogelijkheden om bij constructivistische leertheorieën aan te sluiten. Het onderzoeken en problemen oplossen wordt ermee gestimuleerd. Maar dan bedoel ik niet techniekonderwijs in enge zin. We redden het, denk ik niet met techniek als apart vak, maar wel als integraal onderdeel van ons onderwijs, net zoals techniek verweven is in ons dagelijks bestaan. Wij moeten de aanwezigheid van techniek gebruiken bij onze lessen. Techniek moet je daarom ook niet enkel in leskisten stoppen. Dan isoleer je het weer van alles erom heen. Vanuit die gedachte moeten zowel de pedagoog als de techneut water bij de wijn doen."

Ze weten en kunnen niets

Het gehele onderwijs ligt momenteel bij de burger onder vuur. De vaak gehoorde klacht is dat leerlingen en studenten steeds minder kunnen en weten. Hoe kijkt Van Montfort aan tegen dit sentiment?

Van Montfort: "Natuurlijk sluit ik mijn ogen niet voor de trend dat het opleidingsniveau in Nederland daalt. Aan de andere kant zou ik wel eens een discussie willen voeren over wat we nu werkelijk voor mensen in de toekomst denken nodig te hebben. Stel de vraag maar eens aan het bedrijfsleven: wat moeten toekomstige professionals weten en kunnen om onze kenniseconomie te laten concurreren? Over welke cognitieve kennis en instrumentele vaardigheden gaat het dan? Pas als daar duidelijkheid over bestaat, kan het onderwijs immers een leeromgeving creëren waarin die professional naar boven kan komen. Dat is lange termijn denken en daar lijkt men momenteel het geduld niet voor te hebben. Maar onderwijs is per definitie lange termijn-denken!"

Verouderd begrip van leren

"We moeten overigens beseffen dat veel klachten over het onderwijs komen van mensen met een totaal verouderd begrip van leren. Dat is niet denigrerend bedoeld, want ik reken ook mezelf tot de mensen die op een ouderwetse manier leren. De kloof tussen de traditionele manier van leren zoals volwassenen die kennen en de manier waarop jongeren leren, is al niet meer te dichten. Jongeren leren associatief en niet meer lineair zoals wij vroeger. Ze volgen dus geen vaste vooraf uitgestippelde leerroute meer, maar gaan op ontdekkingsreis. Jongeren zijn daarnaast ontzettend beeldgeoriënteerd. Ze halen meer uit een plaatje

dan u en ik er ooit in zullen zien. Jongeren nemen ook gemakkelijker risico's en zijn dus meer geneigd dingen uit te proberen. Als het voor ze werkt, gaan ze ermee door en anders zoeken ze een andere weg. Dat zijn eigenlijk erg positieve eigenschappen die zeker ook in het moderne bedrijfsleven hoog gewaardeerd worden. In het huidige onderwijssysteem rekenen we leerlingen echter nog steeds af op reproduceerbare cognitieve kennis. Oorspronkelijk denken wordt niet gestimuleerd omdat het niet in het leerplaatje past.

Een extra handicap is dat ook voor docenten geldt dat hun beleving van onderwijs ver af staat van de werkelijkheid van jongeren. Docenten zijn getraind in het 'oude leren' waarbij leerlingen uiteindelijk hetzelfde moeten weten en kunnen als de leraar. Van die traditionele weg zullen we ze dus moeten losweken. Maar dat is niet gemakkelijk, niet voor ouders, niet voor werkgevers en niet

voor docenten!"

We zijn verder dan je denkt!

Het primair onderwijs is volgens Van Montfort overigens verder dan men denkt met een curriculum dat leerlingen de skills bijbrengt die ze ook voor een technische loopbaan nodig hebben. "Alleen is dat niet zichtbaar als technisch georiënteerde competenties. Maar daar gaat het toch ook niet om?"

Bovendien leveren wij wel degelijk ook leerkrachten af die snappen dat techniek in te zetten is als leermiddel en daar ook enthousiast voor zijn. Maar die jonge enthousiastelingen komen wel in schoolteams terecht waar een geheel andere sfeer hangt. Als we er niet in slagen om deze techniekambassadeurs enthousiast te houden, zakken ze onherroepelijk weg in de 'oude' sfeer waarin men techniek maar lastig vindt. Daar zouden we dus eens op moeten zien te bedenken. Hoe versterken we de positie van de jonge leerkracht?"

Een kans moet je willen pakken!

Een regio heeft een gezamenlijke sociaal-economische ambitie nodig die gekoppeld is aan een actuele bedreiging en/of kans. Alleen dan gaan de neuzen dezelfde kant op en krijg je de wind in de zeilen. De ambitie om van West-Brabant een Maintenance Valley te maken, bewijst dat. Nu zitten onderwijs, overheden en ondernemers ineens wél aan tafel en blijkt er geld genoeg te zijn. Emmy Bakker, directeur Markiezaat College in Bergen op Zoom, is één van de mensen die heilig geloofd in de kansen van Maintenance Valley. Maar kan ze er ook haar onderwijscollega's enthousiast voor krijgen?

Emmy Bakker komt uit een ondernemersnest, maar koos voor het onderwijs. Ze is begonnen in het onderwijs als docente L.O., allereerst in het voortgezet onderwijs te Rotterdam e.o. later in het middelbaar beroepsonderwijs in Breda. De ondernemersgeest bleek echter ook wel degelijk aanwezig. Ze deed een studie Marketing & Management en werd in 1993 directeur van de Stichting Contractonderwijs bij het toenmalige Spectrumcollege. Na de fusie ging ze als directeur van de unit Economie aan de slag bij het Baronie College om vervolgens in 2004 over te stappen naar het Markiezaat College als algemeen directeur. Emmy Bakker is inmiddels dus



gepakt en gemazeld als onderwijsmanager en kent de verhalen over de soms ontbrekende ondernemerszin van het onderwijs. "Dat is aardig aan het veranderen," zegt ze. "Ons College bijvoorbeeld heeft het ondernemerschap hoog in het vaandel staan. Dat komt waarschijnlijk ook omdat wij veel BBL-opleidingen uitvoeren en dus vanzelfsprekend veel contact met het bedrijfsleven hebben. Op scholen met veel voltijd opleidingen (BOL) zijn die intensieve contacten met het bedrijfsleven van oudsher minder. Maar ook dáár zie ik het veranderen. Met name doordat er meer (jongere) leerkrachten uit het bedrijfsleven het beroepsonderwijs instromen. Die brengen een andere kijk mee. Ik prijs mezelf gelukkig met collega's die gericht zijn op het oppakken van nieuwe kansen en samenwerking zoeken met partners (o.a. het regionale bedrijfsleven) om deze te realiseren. Dat is de mentaliteit die het beroepsonderwijs nodig heeft!"

Kansen zien

Emmy Bakker kijkt graag om zich heen. "Als onderwijsinstelling

moeten we toch weten waartoe wij opleiden", zegt ze. "Ook om tijdig de kansen te zien, moet je je neus buiten de deur steken en voeling houden met wat er in de regio speelt. Ik heb de afgelopen maanden veel tijd en energie gestoken in het vormen van een onderwijsconsortium dat mee wil werken aan het realiseren van het Maintenance Valley gedachtegoed. Ik heb dus collega's proberen warm te krijgen voor het idee dat we gezamenlijk mensen opleiden die werk gaan vinden in het onderhouden en repareren van vliegtuigmotoren en proces- en energie-installaties. In die sector wil deze regio namelijk stevig investeren en er zijn te weinig maintenance professionals beschikbaar. Het consortium hebben we bij elkaar gekregen. Een ambitie als Maintenance Valley maakt het mogelijk nieuw elan en aantrekkingskracht te geven aan het technisch beroepsonderwijs!"

Gezamenlijk de dingen aanpakken...

Bakker vervolgt: "Men is veelal, ook in het technische beroepsonderwijs, bezig op ad hoc wijze zaken en met het vinden van subsidiepotjes voor eigen activiteiten. De tijd is rijp dat we dat structureel gaan aanpakken. We moeten de vraag durven stellen of we als technisch beroepsonderwijs niet zaken dubbel doen. Maar ook buiten het onderwijs zie ik die noodzaak om krachten te bundelen. Er gebeurt zo veel in de maatschappij dat het moeilijk is om

er in je eentje de kansrijke ideeën uit te halen. Ik pleit dan ook voor het vormen van een platform waarop onderwijs, ondernemers en overheden in deze regio de koppen bij elkaar steken. Al was het maar om inzichten en ideeën uit te wisselen. Ideeën zijn er ook genoeg. Maar de afstemming ontbreekt vaak nog".

Kapstok gevonden...

Maintenance Valley komt volgens Bakker dan ook als geroepen. "Dit is een regionale ambitie, waar verschillende partijen, met ieder hun eigen belang, zich achter kunnen scharen. Alleen gezamenlijk kunnen we deze ambitie namelijk realiseren."

Bakker: "Het beroepsonderwijs kan en moet een rol spelen bij het opleiden van voldoende geschoolde maintenance professionals. Daarvoor moeten echter nog een samenhangend opleidingsmodel (VMBO-MBO-HBO en crosssectoraal) ontwikkeld worden. En daar komt ons onderwijsconsortium dus in beeld. Daarin zitten twee hbo-instellingen (Avans Hogeschool en Hogeschool Zeeland) en 5 ROC's (Zeeland, Westerschelde, Zadkine, Midden-Brabant, West-Brabant). Gezamenlijk gaan we de mainten@nce opleidingen ontwikkelen waarin leerlingen in het VMBO kunnen starten en binnen dezelfde discipline door kunnen stromen naar MBO- en HBO-niveau. Voor die leerlijn gaan we gezamenlijk de benodigde competenties inventariseren en gaan we een basisopleiding mainten@nce ontwikkelen met

uitstroomprofielen voor de luchtvaart-, energie-, maritiem-, infra- en procestechiek.

Voor die opleidingen willen we gebruik maken van een modern onderwijsconcept waarin plaats is voor virtuele leeromgevingen, distance learning, computersimulaties en gaming. Dat sluit beter aan bij de belevingswereld van de jongeren. Op die manier kan een concept als Maintenance Valley ook weer helpen om het wat stoffige imago van technische beroepen op te poetsten naar een sexy imago van techniek”.

Waarom nu wel...?

Waarom zouden die onderwijsvernieuwing en het verbeteren van het imago nu wel gaan lukken? De afgelopen jaren is er toch al meer dan genoeg geld in gestoken en is er van alles geprobeerd zonder bevredigend resultaat?

Bakker: “Het is waar dat er al zoveel is geprobeerd. Maar dat waren allemaal losstaande acties afhankelijk van subsidiepotjes, die voornamelijk de bal legden bij het beroepsonderwijs. Maar wij kunnen het niet zonder inbreng en actieve participatie van het bedrijfsleven. Zowel van het MKB als van de grote bedrijven. De sense of urgency is nu bij beiden aanwezig. Maintenance Valley heeft een enorme ambitie en tegelijkertijd kunnen technische bedrijven nu al niet meer aan goed technisch geschoold personeel komen. Op twee fronten worden ze nu getriggerd en dan blijkt dat er ineens veel meer kan!

Het Maintenance Valley gedachtegoed werkt als een katalysator voor modern technisch onderwijs en een goede reden om er nog harder aan te trekken nu de neuzen eindelijk dezelfde kant op gaan wijzen.”



is het de plicht die wij ten opzichte van de maatschappij hebben. We werken per slot van rekening met

gemeenschapsgeld. Dat geld moet je niet alleen verantwoord uitgeven; je moet ook zorgen dat er wat uit komt! Het voelt als vloeken in de kerk, maar toch: in mijn ogen is er geld genoeg in het onderwijs. Het wordt alleen niet zo economisch uitgegeven. Er gaat te veel door de schoorsteen zonder dat het beneden warmer wordt. Dat kan dus efficiënter. We moeten leren om het beschikbare geld anders uit te geven. Overigens zeg ik daarmee niet dat er op sommige plaatsen geen geld bij moet!”

Frans Bleumer is van huis uit econoom. Maar zijn eerste werkkring, de Hogeschool Rotterdam, ontstak in hem enthousiasme voor onderwijskunde. De vraag: hoe leren mensen leren? boeit hem. Geen wonder dus dat zijn loopbaan zich vervolgens in het onderwijs ontrolde. Hij werd docent, hoofd onderwijszaken en vervolgens directeur van de afdeling Welzijn van het Baronie College waar hij onderwijsvernieuwing mocht implementeren. Dat werd een succes, waarna hij gevraagd werd voor de afdeling Techniek, nu RADIUS College. Daar wachtte hem de klus om het instituut zowel financieel als onderwijskundig te reorganiseren. En met plezier: “Ik ben een fanatieke klusser en heb echt affiniteit met techniek.”

Kennis én leervermogen

Terugkomend op zijn stokpaardje, doceert Bleumer: “Het begrip ‘rendement’ speelt ook op een ander vlak.

De onderwijssector is voortdurend op zoek naar methoden die mensen méér en sneller laten leren. Om die reden zijn we bijvoorbeeld afscheid aan het nemen van het klassikaal leren. We leggen de bal bij de leerling en laten die zelf zijn weg zoeken. De misvatting daarover is dat kennis ineens niet meer belangrijk zou zijn, als leerlingen het maar weten op te zoeken. Dat is volslagen onzin. Wij proberen leerlingen zowel kennis als leervermogen bij te brengen. Wij kiezen ervoor de integratie van kennis, vaardigheden en houding te laten plaatsvinden in een praktijkgeoriënteerde context. Wij beginnen dus niet bij de theorie, maar bij de praktijk. Van daaruit gaan leerlingen op zoek naar de relevante theorie. Dat is een weg die jongeren als veel natuurlijker beschouwen. Het zorgt er bovendien voor dat overbodige theorie weggelaten kan worden en dat maakt de les weer veel leuker. Voor velen in onderwijsland is dat wel even wennen. We waren immers gewend af te rekenen op parate kennis. Maar de kenniseconomie van de toekomst heeft meer aan mensen die in staat zijn zichzelf nieuwe kennis eigen te maken. ‘Leren leren’, dat is de onderwijstaak waar wij nu voor staan. Overigens geloof ik dat jongeren daar al veel verder in zijn dan wij in de gaten hebben. Het is treurig om te zien dat sommige traditionele scholen die vaardigheid eerder om zeep helpen dan stimuleren.”

Perspectief helpt

Als we het hebben over de kennis-

Is ‘rendement’ een vies woord in het onderwijs?

“De econoom in mij zorgt ervoor dat een begrip als ‘rendement’ centraal staat in mijn denken”, vertelt Techniekdirecteur Frans Bleumer uit Breda. “Rendement is in onderwijsland een vies woord, maar voor mij

economie, hebben we het direct over de verbinding tussen onderwijs en de economie. In hoeverre helpen Haagse sociaaleconomische plannen, nota's en projecten het onderwijs bij het nadenken over hun toekomst? Bleumer: "Ik vind conceptueel denken belangrijk. Nota's als 'Pieken in de Delta', waarin de betekenis en toekomst van de Nederlandse economische regio's wordt geschetst, vind ik boeiend. Ze helpen mij met het zien van de richting waarin wij ons moeten ontwikkelen. Mijn ervaring is echter dat dit soort macro-plannen aan het grootste deel van het onderwijs voorbij gaat. Dat wordt in de hand gewerkt door ons traditionele onderwijssysteem waarin jarenlang getolereerd is dat docenten op hun eigen eilandje leven. Voor mij is duidelijk dat die cultuur haaks staat op de integratie van kennis die de Nederlandse economie nodig heeft. Als je ziet dat steeds meer bedrijfssectoren in elkaar overvloeien, verwacht je dat het onderwijs daarin mee gaat. De traditionele vakken moeten worden opengebroken. Maar dat is tegen het zere been van de traditionele vakdocent. Logisch, die denkt dat zijn betekenis dan afneemt. Dat is ook een misvatting. We blijven hun expertise heel hard nodig hebben, maar eisen nu wel dat ze die expertise in een multidisciplinaire context plaatsen. Daarnaast vragen we van hen ook nieuwe expertise, maar dan op het gebied van het begeleiden van leerlingen. Dat is dus wat anders dan een lesje afdraaien."

Vraaggericht móét!

Bleumer: "Ik ben ervan overtuigd dat je pas kennis kunt overdragen als iemand behoefte voelt aan die kennis. Dat betekent dat je op zoek moet naar die behoefte of dat je het ontstaan van die behoefte moet bevorderen. Maak jongeren dus nieuwsgierig. Leg ze realistische praktijkcases voor en laat ze zelf op zoek gaan naar de oplossing. Stuur ze onmiddellijk, al in het eerste jaar, op stage. Daar moet het bedrijfsleven aan mee willen werken. Niet om zelf wijzer te worden van het werk dat die stagiaires kunnen doen, maar om jongeren enthousiast te maken voor hun sector. Als ze dat niet doen, dan moeten ze ook niet zeuren dat jongeren niet geïnteresseerd zijn! De bedrijven die met deeltijdstudenten werken weten dat al. Het argument dat ze te jong zijn voor stage gebruiken zij niet, het zijn immers al hun werknemers."

Onderwijs moet en kan dus veel leuker, zowel voor de leerling als voor de docent. Speel in op de korte termijnfocus van veel jongeren door te zorgen voor korte trajecten met een realistische horizon. Al jaren kent het onderwijs de theorie van 'de naaste ontwikkeling'. Die theorie zegt dat leerlingen kennis die gemakkelijk eigen te maken is links laten liggen, evenals kennis waarvan ze denken dat ze die toch niet kunnen verwerven. Het is dus de kunst om in opleidingen het evenwicht te vinden tussen de mate van uitdaging en de kans op succes!"

Angst

"Daarvoor moeten we wel de angst voor vernieuwing uit het onderwijs zien te bannen. We moeten stoppen met sturen op de grijze middelmaat, maar kiezen voor een duidelijke visie. Wie daarin mee wil, is welkom. Wie niet mee wil, moet misschien wel op zoek naar een andere werkring, dat is in het bedrijfsleven niet anders. De grote groep docenten is niet vreselijk enthousiast, maar ook zeker niet tegen. Het is mijn ervaring dat de docenten die in het oude onderwijssysteem al goed scoorden, het gemakkelijkst mee gaan in de vernieuwing. Typisch, want die zouden het meest te verliezen hebben. Maar het is voor een deel de kleine groep van docenten die onzeker opereren in het traditionele onderwijs, die het grootste obstakel vormt bij het implementeren van vernieuwing. Typisch, zij zouden juist het minst te verliezen hebben!"

En dan techniek...

Over de reactie op het teruglopend aantal jongeren dat kiest voor een technische opleiding, heeft Frans Bleumer ook een duidelijke mening. "Als ik het voor het zeggen heb, zet ik mijn geld op het behouden van leerlingen die je eenmaal binnen hebt. Als individuele school heb ik nu eenmaal weinig invloed op de keuze van jongeren. Maar als ze eenmaal gekozen hebben, kan ik (maar ook het bedrijfsleven) er alles aan doen om ze zo lang mogelijk

vast te houden. Uitval moeten we zien te voorkomen door jongeren meer serieus te nemen. Daarna kunnen we werken aan doorstroming naar hogere onderwijsniveaus. Ook daar ligt overigens een serieus knelpunt. Ook al zeggen velen dat het anders is; in mijn beleving ligt er nog steeds een waterscheiding tussen de niveaus 1 en 2 (BBL) en de niveaus 3 en 4 (BOL). Het is niet zo dat leerlingen gemakkelijk kunnen doorstromen. Dat laten de cijfers ook gewoon zien. Het onderwijs wijt dat aan de geringe motivatie van de leerling. Ik steek liever de hand in eigen boezem."

Terug naar de rol van het bedrijfsleven bij het binnenhouden van techniekleerlingen. Bleumer: "Laat bedrijven vertellen en demonstreren wat men op de werkvloer doet in plaats van te schetsen wat voor werknemer ze nodig denken te hebben. Dat is toch weer een schaaap met vijf poten. Bedrijfsbezoeken en de ingenieur voor de klas zijn nuttige initiatieven maar alleen als ze echt ingebed zijn in het programma. Ik geloof namelijk absoluut niet in ad hoc initiatieven, hoe goed bedoeld ook. Dan kies ik liever voor de realistische praktijkcase waar jongeren hun tanden in kunnen zetten. Laat het bedrijfsleven ons daar maar mee helpen! Dan worden we écht partners in opleiding van hun toekomstige werknemers!"

Met hoeveel en met welke mensen, presteren we morgen?



“Soms heb ik wel eens het idee dat we de economische motor van Nederland aan het afjakkeren zijn, zonder ons te bekommeren om het onderhoud ervan. Voor het tijdig verversen van de olie, lijken we geen tijd en/of geen aandacht te hebben. Daar krijgen we nog eens de rekening voor gepresenteerd, zeker als de eisen die we aan deze motor stellen steeds hoger worden!” Met die beeldspraak maakt Gijs Bosch duidelijk dat hij vindt dat ondernemers te weinig tijd nemen om na te denken over hun toekomstige toegevoegde waarde... en dus ook over de mensen die ze daarvoor nodig gaan hebben.

Gijs Bosch, voormalig onderzoeker en directielid van ETIN Adviseurs, is sinds een jaar Hoofd Regiostimulering van de Kamer van Koophandel Midden-Brabant. Hij vertelt me eerlijk dat ‘zijn’ organisatie eigenlijk niet direct betrokken is bij het onderwerp van het Masterplan. Bosch: “Het zijn werkgeversvertegenwoordigende organisaties als de BZW en MKB die zich actief bezighouden met de aansluiting tussen het beroeps-

onderwijs en de arbeidsmarkt, dus ook met het technische beroeps- onderwijs en de benodigde gekwalificeerde technische werknemers. De Kamer heeft daarom ook geen zitting in bijvoorbeeld de ROBO’s of het Platform Techniek.”

“Toch heeft dit beleidsterrein wel degelijk onze interesse, legt Bosch uit. “De beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd technisch personeel is immers noodzakelijk voor a: de kwaliteit van het regionale vestigingsklimaat en b: voor de kwaliteitsslag die het bedrijfsleven voortdurend moet blijven maken. De Kamer van Koophandel ziet het als haar taak ondernemers bewust te maken van zaken die hun ondernemen beïnvloeden. Daar hoort ook de tijdige zorg voor het juiste personeel bij. Tot nu toe staat dat onderwerp nog niet hoog op onze agenda. Hier moeten we de komende jaren eens wat intensiever werk van maken, maar dan wel in samenspraak met de werkgeversorganisaties.”

Bosch onderkent dat er de afgelopen jaren weliswaar veel is gedaan in een

poging meer jongeren te interesseren voor een technische opleiding, maar dat het tekort aan technisch geschoolde vakmensen blijft oplopen. Bosch: “Dat oplopend tekort is een serieuze bedreiging voor de economische ambities die er in diverse regio’s leven. Daarnaast is het vooral ook een bedreiging voor de toekomst van menig individueel bedrijf. Helaas is het een gegeven dat menig ondernemer meer pragmatisch dan visionair is. Lang niet alle ondernemers zijn zich dus bewust van de noodsituatie die er aan zit te komen rond de beschikbaarheid van technisch geschoolde arbeidskrachten.

Als Gijs Bosch geld mocht besteden in het kader dit Masterplan, zou hij juist op dit punt willen investeren. Bosch: “Jarenlang hebben we campagnes en projecten gericht op het imago van techniek en op de motivatie van jongeren. Wat mij betreft verleggen we de aandacht van de potentiële ‘technische’ leerling naar de toekomst van bedrijven. Als je ondernemers helpt bij het meer zicht krijgen op hun gewenste en mogelijke toekomst, komt er vanzelf meer zicht op de bijbehorende personeelsbehoefte. Hoeveel en wat voor gekwalificeerde werknemers heb je nodig om de gewenste toekomst voor je bedrijf te realiseren? Een groot deel van de ondernemers is minder sterk in dit soort gedachtenoefening. Daardoor klaagt het beroepsonderwijs ook terecht dat de behoefte van het bedrijfsleven in tijd nooit aansluit bij wat het

(beroeps)onderwijs kan leveren. Het organiseren van ondersteuning van bedrijven bij het ontwikkelen van een toekomstvisie, zal die personeelsvraag vanzelf op de agenda zetten. Het moet ook mogelijk zijn om deze personeelsvraag te betrekken bij projecten die zich richten op het stimuleren van innovatie.”

Imago en Stimulans

Bosch: “De vraag waarom jongeren maar niet kiezen voor een technische loopbaan, is moeilijk te beantwoorden. Er zijn veel factoren op van invloed en we kunnen er niet echt de vinger achter krijgen wat daarvan de belangrijkste is. Je kunt je echter wel druk maken om het behoud van de jongeren die wel aan een technisch opleidingstraject beginnen. Kunnen we niet wat doen om de erg hoge uitval te verkleinen? Steek je energie in het behoud van leerlingen die een beginnende interesse hebben in techniek! De te lage waardering voor een technische beroepsopleiding zou je volgens mij ook een oppepper geven als je meer zekerheid biedt op (vast) werk. Laat jongeren zien waarvoor ze leren. Daarmee versterk je direct ook de betrokkenheid van de werkgever omdat die het opleidingstraject van ‘zijn’ leerlingwerknemer dan ook zal willen volgen.

Een grotere betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het onderwijsprogramma zelf, krijg je alleen voor elkaar als je bedrijven daar ook in

faciliteert. Nu is het nog te vaak zo dat er gewoon geen tijd is om stagiaires te begeleiden. De druk van het moeten presteren tegen zo laag mogelijke kosten is daarvoor te groot. Dat levert alle betrokken

partijen slechts frustratie op en geeft jongeren een verkeerd beeld van de werkvloer. Je moet bedrijven dus ook in de gelegenheid stellen om hun opleidende rol te vervullen. Misschien moeten we bedrijven daar gewoon voor betalen!”

Eerlijk gezegd: het valt niet mee maar er zijn kansen!



Hans Willemse is elke dag in touw om leerwerk- en stageplaatsen te vinden voor de leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg die naar het ROC willen om daar een BBL-niveau 2 opleiding te kunnen volgen. “En dat valt nog niet mee”, verzucht hij. Als locatiedirecteur van een VMBO school sector Techniek van het Midden-Brabant College probeert hij leerlingen op te leiden voor een vervolgloopbaan of opleiding in de techniek. Die affiniteit heeft hij van huis uit, want zijn pa was elektricien. Toch koos hij zelf een andere weg. Hij haalde lesbevoegdheid voor gym, biologie en natuurkunde, maar schoof vervolgens op naar het management. Hij beschouwt zich echter vooral als een echte onderwijsman die dus pas tevreden is als hij al zijn leerlingen met succes door de opleiding heeft geloodst. “En dat kunnen wij niet alleen”, legt Willemse uit.

“Het percentage leerlingen op onze school dat de basisberoepsgerichte leerweg volgt wordt steeds groter en verschuift van 65 % naar 85%. Deze leerlingen moeten op het VMBO, maar zeker op in hun BBL traject op het ROC, leren in de praktijk. Daar is het bedrijfsleven voor nodig. Maar in de praktijk zie je vaak dat bedrijven terugschrikken voor de bijbehorende regelgeving. De eisen waar ze aan moeten voldoen om als leerbedrijf te worden aangemerkt, zijn hoog. Dat is een heel bureaucratisch circus geworden en daar hebben bedrijven geen tijd voor en zeker niet altijd zin in. Wat mij betreft schaffen we die eisen voor leerbedrijven snel af, want veel kleine bedrijven (MKB) kunnen er toch niet aan voldoen.

Wel zullen er met bedrijven waar onze leerlingen nu stage en straks hun BBL traject gaan volgen leer- en opleidingsafspraken gemaakt moeten worden. Elk bedrijf heeft zijn eigen

specifieke en dus verschillende mogelijkheden om op te leiden en daar kunnen onze leerlingen gebruik van gaan maken. Bovendien zijn de opleidingswensen per regio verschillend.

Nog een nadeel aan het systeem van leerbedrijven: onze gediplomeerde leerlingen moeten zelf op zoek naar een baan voordat ze aan een BBL traject binnen het ROC kunnen beginnen. Dat zijn ze vaak te weinig op ingesteld. Vaak is hun sociale vaardigheid in vergelijking tot leerlingen die een BOL 4 traject kunnen volgen een stuk beperkter. Dus krijgen ze ook nog eens vaak nul op het rekest. Bovendien lijkt het wel dat de bedrijven niet zo geïnteresseerd zijn in mijn leerlingen die een BBL niveau 2 willen gaan volgen. Vaak lijkt het erop dat men slechts interesse heeft in de BOL-leerling van niveau 3 en 4.

Alles bij elkaar frustreert dat. Het huidige systeem van leerbedrijven maakt het voor onze leerlingen uit de basisberoepsgerichte leerweg die straks BBL niveau 2 willen gaan doen niet gemakkelijker op. Samen met het gerucht als zou er geen werk meer in de techniek voor niveau 2 zijn, helpt dat niet mee om meer jongeren voor techniek te interesseren.

Natuurlijk krijgt het bedrijfsleven ooit de rekening gepresenteerd voor deze gang van zaken. Ik denk dat wij in Nederland terug gaan komen van die hoge eisen. De eerste tekenen

zijn nu gelukkig al waarneembaar. In de ‘Zorg’ is hetzelfde gebeurd. Daar wilde men een aantal jaren geleden ook alleen maar niveau 4-leerlingen. Maar toen er een tekort ontstond, mocht het ineens ook wat minder zijn. Die ontwikkeling verwacht ik ook in de techniek.”

Binnen het Tilburgse is er in dit kader wel een goed overleg tussen bedrijfsleven en onderwijs het zogenaamde ROBO overleg. Hier wordt de stageproblematiek ook zeer nadrukkelijk constructief besproken. Maar dan nóg blijft het voor leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg een moeilijke zaak!”

Techniek is een team!

Gelukkig ziet Hans Willemse ook alternatieve mogelijkheden om jongeren meer te interesseren voor techniek. “We moeten gewoon accepteren dat er mensen zijn die uitvoeren en mensen die ontwerpen en mensen die beide doen. Maar de één kan niet zonder de ander. De één leert een freesmachine bedienen de ander leert een onderdeel tekenen of een product ontwerpen. Mijn leerlingen zijn met name de uitvoerders van de ideeën die ze op hogere technische opleidingen moeten bedenken.

Je kunt dat teamwerk in je opleiding introduceren door leerlingen van verschillende opleidingen en niveaus in projecten te laten samenwerken. Zo laat je die niveaus kennis met elkaar laten maken, waardoor er meer begrip en waardering kan ontstaan. Onze leerlingen zullen in eigenwaar-

de stijgen als ze zien dat ze wat te bieden hebben. Maar ze zullen ook een 'inkijkje' krijgen in opleidingen van een hoger niveau waar ze later zelf wellicht ooit terecht komen. Wij proberen deze samenwerking en ontmoeting al op kleine schaal te organiseren, maar dat zou ik graag structureler willen maken."

Integraal onderwijs en een doorgaande leerlijn

Zo'n samenwerkingsproject vraagt natuurlijk wel samenwerking tussen scholen en, nog belangrijker, van docenten. "En ook dat valt nog niet mee", bevestigt Willemse.

Als je dit soort projecten bovenop het bestaande programma zet, weet je zeker dat docenten gaan steigeren vanwege hun toch al grote werkdruk. Het kan alleen als je er een integrale projectopdracht van maakt waar alle vakken aan meedoen en als je docenten hiervoor faciliteert. Op het VMBO kan het organisatorisch heel eenvoudig door zo'n integraal project in te passen in een bepaalde periode van het PTA (Programma Toetsing & Afsluiting). Dat is het oude schoolexamen maar dan gefaseerd afgenomen. Daarnaast moet het VMBO met het MBO afspraken maken dat zij meewerken aan het waarden van op het VMBO verworven competenties. Zelfs vind ik het belangrijk dat VMBO scholen samen met MBO scholen een programma ontwikkelen dat leidt tot startkwalificatie. Dit programma begint in op het VMBO en eindigt dan op het MBO. Een doorgaande leerlijn dus!

Los van de organisatorische kant, heb je ook de persoonlijke interesse en medewerking van docenten nodig. Dat is nog steeds een drempel. De goeden niet te na gesproken, maar er zijn in mijn ogen steeds minder docenten die willen en kunnen ontwikkelen. Dit zal ongetwijfeld met de werkdruk te maken hebben, maar ook met de kwaliteit van de docentenopleidingen. Daarnaast denken docenten en opleidingen nog teveel in vakken en niet in een integraal onderwijsaanbod. Kijken we dan naar het MBO, dan zien we dat men daar inmiddels steeds meer met instructeurs werkt. Op zich niet verkeerd maar er moet wel een goede balans tussen instructeurs en docenten zijn. Leerlingen die van het VMBO komen, hebben op het MBO meer begeleiding nodig van daarvoor opgeleide docenten dan nu het geval is. Niet voor niets is het uitvalpercentage in het eerste jaar van het MBO erg hoog. Ik constateer dat het VMBO en het beroepsonderwijs in vergelijking tot 15 jaar geleden andere leerkrachten vraagt. Voor integrale projecten (VMBO-MBO) gericht op de doorgaande leerlijn heb ik ontwikkelaars nodig en die zijn schaars. En als ik op het VMBO al een goede ontwikkelaar in huis heb, kan die zo bij een ander schooltype meer verdienen. Die hou ik dus niet en zo beland je in een vicieuze cirkel!"

School van 1000 opdrachten

"Een school als de onze zou eigenlijk voortdurend opdrachtjes uit het

bedrijfsleven moeten krijgen", stelt Willemse. "De school van 1000 opdrachten, dat is mijn ideaal. Leerlingen moeten immers enthousiast gemaakt worden voor en door de praktijk. Maar dan moet het bedrijfsleven ook de weg naar het VMBO willen en weten te vinden. Dat is iets wat het onderwijs niet kan afdwingen. Het bedrijfsleven dient zich druk maken over de toekomstige werknemer. En dat begint al op het

VMBO. Ook hier de goede niet te na gesproken, maar blijkbaar is die nood nog niet hoog genoeg, ook al klagen steeds meer bedrijven dat ze niet aan goede (ook technische) mensen kunnen komen. Eigenlijk is het heel simpel: als het bedrijfsleven zegt dat niveau twee eigenlijk niet meer genoeg is zal zij samen met het onderwijs moeten zorgen dat er meer mensen op niveau drie kunnen komen."

Verandering in het onderwijs kost v.....l tijd!

"Het is duidelijk dat de invloed van de vakbeweging op het beleid is teruggelopen", vertelt Harry de Jong. Hij is geboren in Chaam en getogen in Breda. Na de nodige omzwervingen is hij er terug als locatie-directeur van de VMBO-afdeling van het Prisma-College. De Jong startte zijn carrière als onderwijzer, werd leraar Engels en vervolgens directielid. Daarnaast was hij jarenlang actief als kaderlid en voorzitter van de Onderwijsbond van het CNV. Hij heeft vanuit die posities een goed zicht gekregen op de ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs. "Vroeger was het normaal dat onderwijsbonden met ambtenaren contact hadden over het onderwijsbeleid. Dat overleg is verdwenen. Tegelijkertijd zie je dat de beleidsontwikkeling in



een stroomversnelling is geraakt. Als school word je nu bestookt met verandering op verandering. Daar waar de invloed op het beleid is afgenomen, is de autonomie op uitvoerend vlak juist toegenomen. Pas de laatste tijd klinkt er weer een roep om scholen ook op inhoudelijk vlak meer ruimte te geven om een eigen gezicht te ontwikkelen. En dat is hard nodig nu het beroepsonderwijs al jaren achtereen geconfronteerd wordt met teruglopende leerlingaantallen voor met name de sector techniek."

Scholen kunnen op meerdere manieren reageren op teruglopende

leerlingaantallen. Ze kunnen opleidingen waar te weinig leerlingen op afkomen, sluiten. Ze kunnen er ook nieuwe meer eigentijdse opleidingen voor in de plaats zetten. Voor een nieuw curriculum moet echter eerst toestemming gevraagd worden bij het ministerie. Dat is een moeizaam traject dat ook veel te lang duurt om echt te kunnen reageren op de behoefte van de arbeidsmarkt. Daar valt nog wel wat winst te halen! Locatiedirecteur De Jong: “Het Prisma College heeft dan ook gekozen voor een derde optie: wij hebben een aantal opleidingen samengevoegd tot een brede technische vooropleiding. Dat lijkt een oplossing uit armoede, maar die ontwikkeling past heel goed bij mijn visie.

Wij moeten niet vergeten dat we Voorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs zijn. Dat wil zeggen dat het VMBO een opstap is naar beroepskwalificatie. Zowel leerlingen, ouders als sommige werkgevers lijken dat wel eens uit het oog te verliezen!”

“In een voorbereidende fase past eigenlijk geen specialisatie, maar juist een brede verkenning van het technisch veld”, legt De Jong verder uit. “Ik realiseer me dat we daarmee stelling kiezen tegen de ontwikkeling die leerlingen zo snel mogelijk wil laten kiezen en wil toeleiden naar een specifieke inzetbare competentie. Met name werkgevers (maar ook leerlingen) kijken vooral naar snel beschikbare handjes op de werkvloer! Ik geloof echter meer in het doorstroommodel, waarin we proberen

leerlingen op een zo hoog mogelijk niveau te laten uitstromen, natuurlijk in overeenstemming met de wensen en capaciteiten van de leerling. Daar heeft uiteindelijk het regionale bedrijfsleven het meeste aan!”

Obstakels

“Het korte termijn-denken van vooral de kleinere bedrijven past geheel in het huidige tijdsbeeld waarin snelle behoeftebevrediging de toon zet. Jongeren die moeten kiezen voor een opleiding(-richting) staan midden in dat tijdsbeeld. Zij gaan voor het plezier op korte termijn. Dat is van alle tijden, maar toch zie je dat het aantal jongeren dat wat verder in de tijd kijkt nog verder afneemt. Daar moeten we rekening mee houden. Door succes op korte termijn in te bouwen, zowel in een opleiding als op de werkvloer. Het bedrijfsleven zou daar een rol bij moeten spelen; creëer perspectieven die door jongeren als positief worden ervaren!

De keuze voor een school voor voortgezet onderwijs is in mijn ogen vooral een sociale keuze. Die keuze wordt bepaald wordt door de interactie tussen de leerling en zijn/haar omgeving. Wanneer een leerling eenmaal op school zit, is de docent een belangrijke beïnvloeder. En ook de bedrijven waar leerlingen stages lopen, zijn zeer bepalend voor die keuze. Wanneer stagiaires alleen met vervelende klusjes worden geconfronteerd, zal hun animo voor het bedrijf, de sector of het beroep, dalen.”

Docent of werknemer?

Een brede technische voorbereiding mag in onze ogen logisch zijn, dat wil nog niet zeggen dat het ook gemakkelijk te realiseren is. De Jong: “Om een belangrijke bottleneck te noemen: wij werken met docenten die gewend zijn als specialist gezien te worden. De timmerman ging immers over het hout en de lasser over het metaal. Tegenwoordig vragen we een meer generalistische benadering. Dat valt deze vakdocenten niet mee! Daar komt bij dat het vaak gaat om oudere docenten. Onze sector vergrijsd het snelst en is het meest behoudend. De sector techniek vergrijsd zelfs nog sneller. Ik werk hier met vier docenten die ouder zijn dan zestig!

We hebben dus te maken met verhoudingen die het niet gemakkelijk maken iets te veranderen. Toch probeer ik dat wel. Ik behandel docenten als gewone werknemers die gezamenlijk staan voor de doelstelling van hun werkgever, de school. Dat betekent dat ik meer teamwork vraag en streef naar professionalisering van de organisatie als geheel. Dat zijn echter veranderingen die veel tijd kosten. Een andere bottleneck ligt in het feit dat we, ondanks de brede oriëntatie, ook tegemoet willen komen aan de persoonlijke interesse van de leerling. Die interesse kan op een terrein liggen waar wij als school te weinig specifieke kennis of faciliteiten voor hebben. Dat vraagt om samenwerking met scholen die daar wel over beschikken. Die samenwerking zie je nu dan ook langzaam van de grond

komen.”

Het bedrijfsleven wil dat wij meer jongeren enthousiast maken voor techniek en naar een technische beroepsopleiding leiden. Dat vraagt om aantrekkelijk technisch onderwijs door enthousiaste docenten die over de juiste faciliteiten beschikken. Aan dat laatste ontbreekt het nog te vaak. Het regionale bedrijfsleven zou ons daarbij kunnen en moeten helpen. De bereidheid is er ook wel, maar ik zie te vaak goedbedoelde initiatieven doodbloeden. Dat komt deels omdat de samenwerking tussen bedrijven en scholen vaak een erg persoonlijke en dus geen duurzame relatie is. Anderzijds constateer ik dat wij het als scholen ook erg moeilijk vinden om het bedrijfsleven concrete vragen voor te leggen. Daar zou iemand ons eens bij moeten helpen!”

Locatiedirecteur Harry De Jong: “Als het VMBO zou kiezen voor een brede technische vooropleiding, zouden we de specifieke vakoriëntatie en /opleiding in handen kunnen geven van het ROC en het bedrijfsleven. Dat is een idee uit de oude doos. Ik ben ervan overtuigd dat de oude bedrijfs-school gewoon weer terugkomt, maar dan in een modern jasje. Als beide partners zich dan ook gezamenlijk committeren aan het bevorderen van doorstroom, dan kunnen we ook gezamenlijk het opleidingsniveau van de technische vakman verhogen. En dat is toch wat de BV Nederland nodig heeft!”

Worden Nederlanders slimmer?

Dat is een interessante vraag! Wie kijkt naar het toenemend aantal leerlingen in het vervolgonderwijs beantwoordt de vraag bevestigend. Anderen wijzen op het feit dat het niveau van het vervolgonderwijs daalt. Per saldo zouden we dus niet slimmer worden, terwijl onze verslechterende concurrentiepositie in de wereld daar wel om lijkt te vragen. Is er eigenlijk al eens onderzoek gedaan naar de mate waarin de Nederlandse beroepsbevolking in staat gaat zijn om aan de oplopende eisen van het bedrijfsleven tegemoet te komen?

Harry de Jong: "Al twintig jaar geleden woonde ik een presentatie bij van een professor die ons de toekomstige beroepsbevolking van Nederland schetste. Hij voorzag een kleine toplaag van innovatief gerichte hoogopgeleiden, een middenlaag die tot taak heeft de innovatieve ideeën van de toplaag te concretiseren en een grote onderlaag waarvoor nauwelijks werkzaamheden zijn. Deze middengroep krijgt steeds hoogwaardiger werk te realiseren.

Die toekomst is inmiddels werkelijkheid. Een werkelijkheid die leidt tot de vraag of Nederland wel beschikt over voldoende mensen met capaciteiten die in die middenlaag nodig zijn. De optimisten zeggen dat de Nederlandse werknemer over voldoende capaciteiten beschikt maar dat we slimmere manieren moeten vinden om die capaciteiten tot bloei te laten komen. De pessimisten zeggen dat de moderne hightech kenniseconomie teveel vraagt van onze beroepsbevolking. Zij zien de noodzaak om geschoolde werkrachten te importeren. Tegelijkertijd zien zij een grote groep Nederlanders die op de arbeidsmarkt geen plek meer vinden? Wat denkt u?

Wij moeten verder dan van 'a naar b'



Hij wilde altijd graag al ondernemer worden. Toen Jack Zagers (45) gevraagd werd directeur en mede-eigenaar te worden van Ouweland Transport in Chaam hoefde hij dan ook niet lang na te denken. "Dit familiebedrijf bestaat al 140 jaar", vertelt Jack, "en het is nog steeds een familiebedrijf". In 2000 ben ik samen met een Gerben van den Ouweland als aandeelhouders de directie over het bedrijf gaan voeren. Op dat moment reden we met 25 wagens en hadden we 40 mensen in dienst. Inmiddels zijn dat 40 wagens en 75 werknemers. Hoezo gaat het slecht met de logistiek? Ik geloof juist in groeiende kansen voor onze sector. Als we er tenminste in slagen het gevraagde totaalpakket te leveren aan onze klanten. En ja, daar hebben we goedopgeleide mensen voor nodig!"

Ouweland Transport is groot geworden door mengvoeder af te leveren bij de boer. Dit bulktransport is geleidelijk uitgebreid met internationaal stukgoed.

Jack: "Dat onderdeel groeide zelfstandig en werd op haar beurt weer uitgebreid met warehouse en VAL-activiteiten (Value Added Logistics). Inmiddels hebben we totaal 30.000 m2 magazijnen van waaruit

we goederen verwerken en distribueren voor klanten als Skill, Princess, Bosch, Kenwood, Peterson, Einhell, Graham, Ecophon en Saval.

Wij zijn op weg een totaaldienstverlener te worden voor klanten die goederen van elders halen en in ons achterland gedistribueerd willen hebben. Om die klanten te kunnen bedienen moeten wij een groot organisatorisch vermogen ontwikkelen. Wij willen tegen een klant kunnen zeggen: als jullie vanuit een willekeurige productielocatie buiten Nederland, of zelfs buiten Europa, producten op maat bij je klant in Nederland of Europa willen krijgen, zorgen wij voor het gehele traject vanaf de fabriek. Wij moeten dus vracht in de havens kunnen lossen, inklaren, opslaan en op voorraad houden. We moeten orders kunnen samenstellen en zelfs producten klantspecifiek kunnen maken middels kleine aanpassingen. Uiteindelijk zullen we natuurlijk ook het product fysiek bij de afleveradressen van onze klanten moeten kunnen brengen. In die keten gaat het dus allang niet meer alleen om het transport van A naar B."

Met dat aanbod maak je het producenten wel heel gemakkelijk om hun dure productiefaciliteiten hier te sluiten en naar goedkopere landen te verplaatsen!

Zagers: "Dat klopt. Maar dat is een ontwikkeling die toch niet te stoppen is. Nederland is allang te duur geworden voor laagwaardig - volumineus werk. Zelfs de lagelonenlanden van het eerste uur (Oost-Europa en China) dreigen al te duur te worden. Je ziet het al verschuiven naar India en Brazilië. In West-Europa zullen wij ons vooral moeten toeleveren in waar wij beter in zijn.

Ook al gaat zo'n productieverplaatsing vaak met problemen gepaard, het is een gegeven dat we hier in Nederland niet meer de grote volumes zullen produceren voor de wereldmarkt. De logistieke sector moet daar op inspringen en kan tegelijkertijd voor vervangende werkgelegenheid zorgen! Voor ons als logistiek bedrijf is dat ook gewoon een zaak van overleven. Als we het van de steeds kleinere marges op transport moeten hebben, leggen we het snel af tegen aanbieders die ver onder de prijs werken die wij nodig hebben. Helaas zijn er genoeg transportondernemers met minder visie die het in de markt alleen door lage prijzen (goedkope chauffeurs) vooral op korte termijn in oude zekerheden denken. Wij willen die weg niet op en zullen ons dienstenpakket én onze toegevoegde waarde dus wel moeten vergroten. Uiteindelijk zal probleemoplossend vermogen en kwaliteit de weg van de lange adem zijn!"

Wat heeft Ouweland Transport aan mensen nodig om de ambities te realiseren?

Jack somt op: "Binnen nu en vijf jaar heb ik dan waarschijnlijk drie mensen nodig die alles weten van douanefaciliteiten; minstens drie mensen die kunnen zorgen dat onze data- en telecommunicatie op orde is en blijft; minstens drie onderhoudsmonteurs die de steeds geavanceerdere wagens op de weg houden; en natuurlijk chauffeurs die met de modernste datacommunicatieapparatuur kunnen omgaan en over een groot zelfoplossend vermogen beschikken."

Hoe kan het beroepsonderwijs jullie helpen om deze mensen beschikbaar te krijgen?

Het antwoord van Jack is even direct als verrassend: "Ze moeten mij er als ondernemer bij betrekken!"

Vervolgens laat hij me een brief zien waarin het ROC hem bedankt voor zijn bereidheid zitting te nemen in een examenadviescommissie. Ik trek daaruit de conclusie dat het ROC al gebruik maakt van Jack zijn inbreng. Dat blijkt niet zo te zijn.

Jack: "Ik heb me aangeboden en heb er vervolgens twee mensen voor over de vloer gehad om mijn inbreng te regelen. Ze boden me zelfs een onkostenvergoeding, terwijl ik die niet eens vroeg! Daarna heb ik helemaal niets meer gehoord. Dus ben ik zelf maar eens gaan bellen toen de examens al bezig waren. Ik zat toch in een examencommissie? Begin september, dus ruim na de examens,

weet ik nog steeds niets. Dat schiet dus niet op zo!"*

En dat terwijl Jack ook al aangeboden heeft om gastlessen te verzorgen. Jack: "We kunnen leerlingen alleen maar interesseren voor onze sector, als we ze frequent laten zien wat onze sector doet. Dat kan via stages, maar ook via gastlessen. We kunnen niet van het onderwijs verwachten dat zij zelf praktijkgeoriënteerde vakkennis heeft. Die kennis zal de klas in gebracht moeten worden. En dat zullen de bedrijven moeten doen.

Ik ben er geen voorstander van om bedrijven zelf te laten opleiden. Dat is voor leerlingen te beperkt. Ze moeten een breed beeld krijgen van de sector en niet afhankelijk worden van de manier van werken van één enkel bedrijf. Daar ligt dus duidelijk meerwaarde voor het beroepsonderwijs.

Stageplaatsen zijn ook een goede mogelijkheid om de praktijk in de opleiding te krijgen. Maar dan moet je stagiaires wel als leerlingen behandelen en niet als goedkope werknemers. Helaas ken ik ook collega's die daar anders mee omgaan. Zij kijken alleen naar het korte termijnvoordeel voor henzelf. En dat is toch niet de bedoeling als je aan het opleiden bent!"

Suggesties

Uit de ervaring van Jack met het ROC blijkt dat er nog wat werk verzet moet worden, wil de aansluiting tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven structureel verbeteren. Blijkbaar moeten scholen geholpen worden om het contact met bedrijven te professionaliseren. Volgens Jack kunnen scholen ook gewoon creatiever worden in het benutten van bestaande contacten: "Waarom organiseert het ROC aan het eind van het schooljaar niet een aangeklede borrel voor alle directeurs die het afgelopen jaar in hun bedrijf stagiaires hebben gehad? Het is een prachtige kans om te netwerken, om te praten over het vak, de sector en... nieuwe stagemogelijkheden!"

Jack Zagers weet ook een maatregel die kan helpen om het kennis- en vaardigheidsniveau van werknemers in de logistiek te verhogen. "Ik zou geld zetten op het stimuleren van vervolgstudie door werknemers. Beloon de mensen die naast hun werk, een gerichte opleiding willen volgen. Maar koppel een stimulans wel aan leerresultaten. Wanneer van mensen verwacht wordt dat ze blijven leren, zullen we dat mogelijk én profijtelijk moeten maken."

De kloof tussen visie en doen!

We zijn het er samen snel over eens dat de wereld van intergemeentelijke samenwerking een uiterst boeiende en nuttige is. Samen kunnen (vooral kleinere) gemeenten immers meer dan alleen, met name op het gebied van sociaal-economische ontwikkeling.

Met Jan Willem Van der Werff, directeur van Sociaal Economische Samenwerking West-Brabant (SES), bekijk ik wat er misgaat bij pogingen het technisch beroepsonderwijs intensiever te laten samenwerken met het technisch georiënteerd bedrijfsleven. Hij kan dit onderwerp immers belichten vanuit het perspectief van de lokale overheid.

Van der Werff: "Om bij het bedrijfsleven te beginnen: in de jaren van hoogconjunctuur is er geen noodzaak gevoeld om wat te doen aan de beeldvorming van technische beroepen en technische bedrijfsactiviteiten. Daar krijgen we nu de rekening voor gepresenteerd. Nu er een grote uitstroom aankomt van technisch geschoold personeel begint er, zij het langzaam, enige sense of urgency te ontstaan. Nu moet er ineens wel wat gedaan worden aan het verwaarloosde imago van technische beroepen en moet de achterstand op andere beroepen ingelopen worden. Werkgevers zijn overigens slim genoeg om ad hoc oplossingen te



vinden voor een eventueel acuut personeelstekort. Ze zijn daarbij vaak ook redelijk opportunistisch en daardoor wat kortzichtig. Als het goedkoper is om zzp-ers in te huren, zullen ze afscheid nemen van hun vaste personeel, ook als dat betekent dat er kennis uit het bedrijf wegvloeit en er niet meer in benodigde kennisontwikkeling wordt geïnvesteerd. Door dat korte termijn-denken ontstaat er vanuit het bedrijfsleven hooguit een lappendeken van incidentele en losstaande promotie-initiatieven die nooit verder komen dan een druppel op de gloeiende plaat. Daarmee bereik je geen duurzaam rendement en dus blijft het probleem bestaan dat er te weinig jongeren kiezen voor techniek. Wil je jongeren weer enthousiast maken voor kansen in techniek, dan zul je de handen ineen moeten slaan om perspectief te schetsen en te verkopen. Samenwerken én investeren dus!"

Volgens Van der Werff is er vanuit het bedrijfsleven inmiddels genoeg bereidwilligheid om tot samenwerking te komen, zowel met het technisch beroepsonderwijs als met de overheid. "En ook de andere part-

ners uit deze 0,0,0-cirkel willen wel, maar het blijft nog teveel bij praten. Bedrijven willen best medewerking verlenen aan techniekprojecten, maar er ook structureel in investeren ligt moeilijker."

Onbegrip en irritatie

Als hij naar het beroepsonderwijs kijkt, constateert Van de Werff een oplopende regeldruk vanuit Den Haag en een toenemende verzakelijking die vooral gefocust is op de financiële huishouding. "Het aantal managers in het onderwijs neemt evenredig toe met de toename van fusies en reorganisaties in deze sector. Daarmee stroomt enerzijds professionaliteit de scholen binnen, maar lijkt het daadwerkelijke onderwijs aan belang in te boeten. De status van docent is dan ook behoorlijk afgenomen.

Onderwijsinstellingen willen best samen met het bedrijfsleven aan de slag met projecten die techniekeuze promoten of het technische onderwijs aantrekkelijker maken. Ze krijgen die projecten zelf echter maar moeizaam van de grond. Dat leidt tot wederzijds onbegrip en irritatie. Zo krijg je verwijten van bijvoorbeeld de procesindustrie (waar men door de vergrijzing een sterk oplopend tekort aan procesoperators voorziet) dat het beroepsonderwijs maar niet in staat blijkt voldoende nieuwe operators af te leveren. En het beroepsonderwijs stelt daar dan weer tegenover dat men zo weinig steun vanuit het bedrijfsleven

ervaart."

"Maar ook de overheid zit soms met het beroepsonderwijs aan tafel in een poging de regionale randvoorwaarden te creëren voor kansrijke sectoren. In West-Brabant zijn dat Logistiek, Procesindustrie en Toerisme. De eerste twee sectoren staan natuurlijk bol van de techniek. Voor het benutten van de kansen hebben deze sectoren voldoende goed opgeleide medewerkers nodig. Van de Werff vindt dat de gesprekken hierover uiterst plezierig verlopen, maar hij zegt ook: "Ik heb wel eens de indruk dat er verschil zit tussen wat de Raad van Bestuur of directie van een onderwijsinstelling zegt en wat er op de werkvloer gedacht wordt. Soms moet je ook eerlijk durven kijken naar wat er nu werkelijk van intenties terecht komt. Het SES probeert een brug te slaan tussen bedrijfsleven (via brancheverenigingen) en het beroepsonderwijs. We merken dat we het op visieniveau snel met onderwijsdirecteuren eens zijn, maar dat er in de praktijk vervolgens nog veel fout gaat. Volgens mij zou er dus winst te halen zijn als we het beroepsonderwijs helpen bij het overbruggen van de kloof tussen directie en uitvoeringsniveau."

Expertisecentra

Van der Werff heeft nog een nuttige suggestie: "We zien dat er een haat/liefde verhouding bestaat tussen het beroepsonderwijs en de kenniscentra van de brancheverenigingen. Op opleidingsgebied zijn dat soms

ook gewoon elkaars concurrenten. Ze claimen allebei dat ze personeel kunnen bijscholen. Er is echter een formule te bedenken om branche kennis beschikbaar te krijgen voor zowel bedrijven als het beroepsonderwijs. Die branche kennis is immers nodig om gezamenlijk aan de toekomst voor een sector te werken. Ik zie kansen voor gezamenlijke dienstverlenende kenniscentra, zoals we die in West-Brabant voor de logistiek en voor maintenance willen opzetten (World Class Maintenance Competence Center). Zo'n kenniscentrum (expertisecentrum, Kennishuis, etc) moet commercieel geëxploiteerd worden. Het moet toegevoegde waarde leveren tegen betaling. Binnen die commerciële kenniscentra werk je dan tegelijkertijd aan een betere samenwerking met en aansluiting tussen beroepsonderwijs en het regionale bedrijfsleven. Regel bijvoorbeeld vanuit zo'n kenniscentrum

dat apparatuur van bedrijven ingeschakeld wordt bij lesprogramma's, maar betaal bedrijven daar dan ook gewoon voor! Help bedrijven en scholen ook bij het organiseren ervan. Op dezelfde manier kun je projectactiviteiten opzetten waarmee scholen uit hun bureaucratisch keurslijf kunnen stappen. Beloon bijvoorbeeld docenten op freelance-basis voor projectactiviteiten, buiten hun dienstverband om. Laat ze maar klussen voor het bedrijfsleven uitvoeren. Ik denk dat er zo, ook bij docenten, wel eens meer enthousiasme gemobiliseerd kan worden dan nu het geval lijkt. En tot slot dit: expertise centra kunnen het imago van een sector vergroten en ze kunnen zicht bieden op het perspectief dat een sector jongeren te bieden heeft. Dan werk je tegelijkertijd aan het vergroten van de instroom in het technisch beroepsonderwijs!"

ner Kees Verbiest. Met hem praten we over de behoefte van Perfetti Van Melle aan technisch geschoold personeel. "Wij hebben een eigen technische dienst van in totaal zo'n 90 mensen. Dat geeft wel aan hoe belangrijk techniek voor ons is. We hebben alle technieken in huis op het gebied van werktuigbouwkunde en elektrotechniek en het wordt steeds gecompliceerder!"

Al jaren proberen we in Nederland via allerlei initiatieven het bedrijfsleven actief te betrekken bij activiteiten van het technisch beroepsonderwijs. Ondanks de goede intenties van beide kanten blijkt dat daarbij nog heel veel fout kan gaan. En wat fout kán gaan, gaat ook fout, zo leert de praktijk. Een mooi voorbeeld vonden we bij Perfetti Van Melle, de internationaal befaamde fabrikant van o.a. de Mentos-snoepjes in Breda. Kees Verbiest (37) is daar sinds maart 2003 in dienst als personeelsadviseur. Hij werd twee jaar geleden uitgenodigd mee te werken aan een onderwijsproject dat zich richt op het vormgeven van onderwijs voor onderhoudsmonteurs die met energie-installaties werken. Omdat een storingsvrije energievoorziening voor een continue proces als Perfetti van Melle van levensbelang is, ging Verbiest graag in op de uitnodiging. Maar na twee jaar vergaderen is er nog niets tastbaars gebeurd en is het Verbiest inmiddels ook niet meer duidelijk wat de status van het project is. Hoewel het onder-

meer de bedoeling was stagiaires en docenten in contact te brengen met de techniek binnen Perfetti van Melle, heeft hij nog geen stagiaire of docent gezien. "Zo verlies je de interesse en het aanvankelijke enthousiasme van mensen in bedrijven", zegt hij. "In het bedrijfsleven is het ondenkbaar dat een project zo verloopt. De cultuur van het bedrijfsleven is duidelijk meer actiegericht en het handelingstempo ligt veel hoger dan van partners in het beroepsonderwijs."

Maar het kan nog erger. Toen Verbiest zelf op het ROC afstapte met de vraag of men mee wilde denken over hoe Perfetti van Melle stagiaires zou kunnen begeleiden, ondanks de hectiek van de drieploegendienst, kreeg hij te horen dat zij geen noodzaak daartoe zagen omdat ze aan voldoende stageplekken waren. Verbiest: "Dan weet ik het dus ook niet meer! Ik dacht dat we als bedrijf wat zouden kunnen betekenen voor het beroepsonderwijs, maar daar wordt dan ineens geen prijs meer op gesteld. Je wordt op zo'n moment bovendien van het kastje naar de muur gestuurd. Het zou ontzettend fijn zijn als er eens één centraal loket kwam, zodat we als bedrijf niet steeds weer met andere contactpersonen, scholen en instanties te maken krijgen. Als de samenwerking tussen beroepsonderwijs en het bedrijfsleven wil slagen, is er meer afstemming nodig. Je kunt immers niet van

Snoep kan niet zonder techniek!

Perfetti Van Melle is een internationaal opererende snoepfabrikant. De vestiging in Breda is, na het verdwijnen van productie afdelingen bij Interbrew en Skil, één van de laatste grote industriële Bredase werkgevers waar operators en monteurs aan het werk kunnen. "Dat is belangrijk, want niet iedereen beschikt over de



interesse en capaciteiten om mee te kunnen met de zakelijke dienstverlening die hier steeds meer de dienst uitmaakt", stelt onze gesprekspart-

mensen uit bedrijven verwachten dat ze zelf overal achteraan gaan. Dat is niet hun primaire taak!”

Heb je wel eens gehoord van...

Als ik Verbiest vraagt of hij wel eens van het project Maintenance Valley heeft gehoord, antwoordt hij ontkennend. Als ik hem uitleg dat het gaat om een initiatief om de regio te ontwikkelen als bakermat voor gespecialiseerd onderhoudswerk aan kapitaalgoederen in de luchtvaart, energie- en procesindustrie, gaat hem slechts een klein lichtje branden. Samen zijn we het er snel over eens dat het op zijn minst opmerkelijk is dat er plannen worden gesmeed voor technische opleidings-trajecten waar opnieuw bedrijven als Perfetti van Melle aan zouden mee moeten gaan werken.

Verbiest: “Het onderhoud van technische installaties is voor ons bedrijf enorm belangrijk. Techniek is steeds meer een bepalende factor, zowel als het gaat om energie, als om werktuigbouw of procestechnologie. Op al die disciplines gaan de ontwikkelingen razendsnel. Aan de ene kant zoeken we allround-monteurs die zowel bij storing of onderhoud

ingeschakeld kunnen worden. Aan de andere kant vragen we steeds meer kennis van deze generalisten. Logisch dus dat we die steeds moeilijker kunnen vinden. Als daar een gespecialiseerde opleiding voor zou komen, zou ik dat zeer toejuichen.”

Samenhang

“Maar blijkbaar lopen er toch nog heel wat zaken langs elkaar heen”, constateert Kees Verbiest. “Dat versterkt de noodzaak voor meer afstemming. Misschien dat het gebrek aan afstemming er ook de oorzaak van is dat we al zoveel jaren tegen het steeds groter wordende tekort aan technisch geschoold personeel vechten. Want ik zie ook wel dat er door sommige mensen wel degelijk hard aan gewerkt wordt. Het is echt niet alleen maar kommer en kwel. Zo hebben we erg goede ervaring met de VAPRO-opleiding van het Markiezaatcollege. Maar door het ontbreken van samenhang komt men niet tot structureel rendement. Met het oog op de lange termijnambities van deze regio en de hier gevestigde bedrijven is dát toch wat we nodig hebben!”

De hand in eigen boezem

Louis Seeuwen is geboren met een ondernemende en klantgerichte instelling. ‘Zorg dat je je klanten meer zorg en aandacht geeft dan ze zelf verwachten’, lijkt zijn motto. Juist door die extra aandacht creëer je tevreden en zelfs enthousiaste klanten.”

Seeuwen mocht de kracht van deze manier van denken en werken in verschillende sectoren bewijzen. Hij was succesvol in de reiswereld, de horeca, de reïntegratiebranche en, tegenwoordig, de professionele kinderopvang. Naast zijn niet te stuiten ondernemerschap is hij ook nog eens minimaal 30 uur in de week actief als voorzitter van MKB West-Brabant. “Iemand moet dat toch doen”, verklaart hij zijn inzet. “Als ondernemers alleen maar klagen, verandert er niets. We moeten zelf ook durven te besturen!”

Ook aan Seeuwen vraag ik waarom zijn leden blijven aankijken tegen een tekort aan nieuwe technische geschoolde medewerkers, ondanks het feit dat we daar de afgelopen jaren zoveel tijd, geld en energie in gestoken hebben. Of is dat niet zo...?

Seeuwen knikt bevestigend, als ik schets hoe er de afgelopen tien jaar bakken met tijd, geld en energie zijn gestoken in tal van projecten die de aandacht voor techniek en technische opleidingen moeten vergroten.



“Het levert inderdaad te weinig op”, zegt hij. “Die losse projecten hebben weinig uitgehaald. Bovendien, typisch Nederlands, is het meeste geld besteed aan de overhead van al die projecten. Er moesten immers organisaties voor worden opgetuigd, projectstructuren ontwikkeld en dure workshops georganiseerd worden voordat men echt aan de slag kon. Er is maar heel weinig geld daadwerkelijk bij het technisch onderwijs terechtgekomen.

We hebben met alle inzet niets kunnen doen aan het grootste probleem: het imago van techniek en van technische sectoren. Techniek is haast een besmet begrip geworden. Elke keer als we het over techniek hebben, staat de metaalsector met zijn neus vooraan. Maar dat is juist de sector die het heeft over slijpen, boren en frezen en... vuile handen. Maar er zijn ook heel wat sectoren waar techniek niet gepaard gaat met vuile handen, ook in de metaalsector.

Techniek is ook niet meer zichtbaar. Niet als onderdeel van een product,

maar ook niet als beroep. Maar wijs mij eens een soap aan waarin een karakter speelt dat een technisch beroep uitoefent? En dat terwijl alles tegenwoordig afhankelijk is van techniek! Onze hele maatschappij draait op techniek. Op de een of andere manier is het imago van management, economie of dienstverlening momenteel echter aantrekkelijker voor jongeren én voor hun ouders.

Hoogst opmerkelijk vind ik het trouwens dat dat bij allochtone Nederlanders anders ligt. Daar staat techniek nog wel in aanzien. Raar maar waar: momenteel stromen juist allochtone meisjes in bij het technische beroepsonderwijs. Dat zet je toch aan het denken! En al helemaal als je bedenkt dat het bedrijfsleven nog helemaal niet is ingericht op vrouwelijke procesoperators!" Seeuwen ziet wel meer opmerkelijke zaken: "Wat te denken van het feit dat elk kind momenteel beschikt over het meest fantastische, ook technisch, speelgoed, maar dat je dat op scholen niet tegenkomt?"

Het gros zit er niet mee!

Als MKB-voorzitter is Seeuwen natuurlijk bekend met de wensen en behoeften van zijn leden. Die roepen al jaren dat het technisch beroepsonderwijs geen kwantiteit en geen kwaliteit levert waar werkgevers iets mee kunnen. "Er zal altijd een kleine groep zijn die kankert over van alles en nog wat", stelt Seeuwen. "Net zo goed

als dat er altijd maar een beperkte groep is die zelf de handen uit de mouwen wil steken. De meeste ondernemers komen pas in beweging als iets hen direct raakt. Ik durf best de hand in eigen boezem te steken: 85% van de MKB-ondernemers is helemaal niet bezig met belangrijke zaken als kwaliteit, opvolging of opleiding, terwijl we daar toch de mond van vol hebben. Dat moeten we misschien maar eens erkennen."

Deze ontvullende bekentenis roept wel direct een praktische vraag op. Hoe krijgen we een deel van die 85% toch gemotiveerd om het technische beroepsonderwijs te helpen bij het werven van leerlingen? Daar ligt toch het begin van de toekomst van de huidige technische MKB-bedrijven?

Seeuwen: "Ik vrees dat het allemaal eerst nog erger moet worden. Nu al zie je dat bedrijven moeite krijgen met het vinden van technisch personeel. Geschoold personeel loopt weg of gaat met pensioen terwijl nieuw personeel niet te vinden is. Maar nog steeds vinden ondernemers dat bemoeienis met het beroepsonderwijs hen niets mag kosten, dat hun betrokkenheid bij opleidingen vooral leuk moet zijn en dat ze er waardering voor moeten krijgen. Blijkbaar is de nood dus nog niet hoog genoeg. Wat dat betreft is dit een hoogst ongelukkig moment want het gaat economisch juist steeds beter. Je zult dus zien dat het onderwerp de komende jaren juist nog minder aandacht krijgt."

Investeren moet toch!

"We zullen dus echt toe moeten naar een meer structurele aanpak die al begint op de lagere school. We zullen ook een manier moeten vinden om een brug te slaan tussen de desinteresse van het bedrijfsleven en de arrogantie van het onderwijs. Er is de afgelopen jaren nauwelijks geïnvesteerd in het onderwijs en dus gaan de veranderingen daar veel te langzaam. Maar is ook nauwelijks geïnvesteerd in het promoten van het perspectief van technische sectoren. Om terug te komen op die soap, waarom koopt het bedrijfsleven niet eens een rolmodel in?"

Maar als ik het voor het zeggen had, zocht ik kansrijke sectoren uit en

bedacht ik een manier om ondernemers te helpen bij het ontwikkelen van visie. Pas als er visie is op de toekomst kun je immers pas praten over de bijdrage van het beroepsonderwijs aan het realiseren van die toekomst.

Daarnaast zou ik investeren in een onderwijsketen waarin scholen zorgen voor theoretische ondergrond en bedrijven verantwoordelijk worden voor de praktijkopleiding. Waarom moet een VMBO'er direct doorstromen naar het MBO? Laat hem maar eerst aan het werk gaan en maak de werkgever dan verantwoordelijk voor de doorstroom naar het MBO en verder. Volgens mij heeft iedereen daar het meeste aan!"

Druppels op een gloeiende plaat!

Juist Midden- en West-Brabant kunnen een tekort aan technici niet gebruiken. Deze regio's zijn dan wel niet zo hightech als Zuid-oost-Brabant, maar er zijn genoeg bedrijfssectoren die bol staan van de techniek. Denk maar aan de procesindustrie, de voedings- en genotmiddelensector en de logistiek. Stuk voor stuk sectoren waar Midden- en West-Brabant het van moeten hebben. En dan hebben we het nog niet eens over de ambitie van deze regio's om een belangrijke rol te gaan spelen op de sterk groei-



ende Europese maintenance-markt (onderhoud, reparatie en inspectie van kapitaalintensieve installaties). Die ambitie staat of valt met het beschikbaar krijgen van voldoende technisch geschoolde werknemers. Maar die zijn er nog niet...

Ik vraag aan Luc Swaab, directeur van het Technocentrum Midden- en West-Brabant, waarom jaren van

techniekpromotie het oplopend tekort aan technische geschoolde medewerkers in Midden- en West-Brabant niet hebben weten te voorkomen?

Luc Swaab: "iNDEX Technocentrum is in 2000 opgericht om partijen in deze regio te mobiliseren die met dit vraagstuk te maken hebben of te maken krijgen. De afgelopen jaren hebben we maar liefst circa € 4.000.000 aan Haagse, provinciale en lokale subsidies naar deze regio weten te halen voor projecten op dit vlak.

Het goede nieuws is dat er daardoor steeds meer partijen zijn die met ons aan de slag willen en dat het bewustzijn en draagvlak bij de spelers in deze regio duidelijk is toegenomen.

Het slechte nieuws is dat de afstemming tussen deze partijen nog steeds uiterst moeizaam verloopt. Daardoor blijven we steken bij druppels op een gloeiende plaat die uiteindelijk te weinig effect sorteren. Bovendien is het probleem er niet kleiner op geworden is. Techniek ontwikkelt zich zo snel dat steeds meer partijen moeite krijgen dat tempo bij te houden. Dat geldt zowel voor de onderwijsinstellingen en hun docenten, als voor bestuurders, ondernemers én werknemers. Het resultaat is dat Nederland inmiddels een relatief laag geschoolde beroepsbevolking heeft en dat de uitval uit het beroepsonderwijs schrikbarend hoog is. Reden genoeg om je eens achter de oren te krabbelen."

Frustraties

Desondanks vindt Luc Swaab dat er wel degelijk wat bereikt is.

"Al was het maar dat we de geesten inmiddels wakker hebben gemaakt", legt hij uit. "Dat het veel tijd kost om partijen wakker én bij elkaar te brengen, frustreert ook mij wel eens. Maar je moet realistisch zijn: Ons geld en onze aandacht besteden we via partners die willen samenwerken in techniekprojecten. De daartoe meest geëigende samenwerkingspartners, het technisch beroepsonderwijs en het bedrijfsleven, hebben echter elk zo hun eigen cultuur én agenda. Er is bovendien niemand die ze verplicht tot samenwerking. Die vrijblijvendheid werkt soms tegen ons.

Het overgrote deel van het bedrijfsleven heeft de blik vooral op de korte termijn gericht. Ondernemers willen vooral wat doen. Zij hebben moeite met het ontwikkelen van plannen vanuit een visie en ze laten zich niet snel mobiliseren voor een 'vage' toekomst.

Het beroepsonderwijs heeft de blik juist op de langere termijn gericht. Onderwijs vergt nu eenmaal een langere adem.

Het onderwijs staat daarnaast niet bekend om zijn daadkracht. De afgelopen jaren zijn onderwijsinstellingen bovendien vooral met zichzelf bezig geweest, getuige de niet aflatende stroom van fusies en reorganisaties.

Voeg daar aan toe dat er een aantal structurele weeffouten zit in ons on-

derwijssysteem. Wanneer je scholen bijvoorbeeld financiert op basis van het leerlingenaantal, moet je niet raar opkijken als onderwijsinstellingen elkaar vooral als concurrenten zien en dat het onderwijsaanbod versplintert in de hoop marktaandeel te veroveren!

Overheden subsidiëren op hun beurt voortdurend nieuwe projecten, vanuit de gedachte dat men geen structurele financieringsrelaties wil. Maar die korte termijn financiering staat haaks op de noodzaak om techniekpromotie structureler aan te pakken.

Ziedaar enkele oorzaken voor het te lage rendement van veel samenwerkingsprojecten rondom techniekpromotie. Dat lage rendement is ook precies de reden dat we in deze editie van het Masterplan extra kritisch zijn. We moeten nu toch echt eens durven leren van wat er, ondanks alle goede bedoelingen, niet goed gaat!"

De markt, de markt...

Het technische beroepsonderwijs moet jongeren zien te boeien en te binden met aansprekend technische onderwijs. Al jaren proberen onderwijsinstellingen daarvoor intensievere relaties met het bedrijfsleven aan te gaan. Maar bedrijven lijken, behoudens een kleine vaste kern, niet geïnteresseerd.

Luc Swaab: "Ik ben steeds meer gaan geloven dat het bedrijfsleven pas in actie komt als er een duidelijke marktprikkel is, een kans of een

bedreiging. Blijkbaar ontbrak die de afgelopen jaren... maar er is hoop! Momenteel ziet een aantal bedrijven potentie in maintenance-activiteiten (onderhoud en reparatie van duurzame kapitaalgoederen zoals de JSF-vliegtuigen of industriële installaties). Vanuit die marktkans, komt men nu in actie, zij het dat het nog steeds gaat om een klein aantal grotere bedrijven. Het MKB zal pas in actie komen als de maintenancemarkt er werkelijk is.

Op basis van de behoefte aan maintenance-specialisten zie je nu ook het beroepsonderwijs in beweging komen, daartoe extra aangespoord door budgetten die nationale en provinciale beleidsmakers vrij maken in het kader van het 'Pieken in de Delta'-beleid.

Ik vind die marktprikkel een zegen voor de regio. Los van de vraag of Maintenance hier echt een succes wordt, is de bundeling van energie al positief. Als de samenwerkingspartners elkaar bij de les houden en elkaar afrekenen op échte resultaten, moeten we op deze golf verder kunnen komen dan tot nu toe. iNDEX kan en wil daar ook zelf de handen voor uit de mouwen steken. We nodigen partijen uit om ons in te schakelen bij het realiseren van de randvoorwaarden voor een bloeiende maintenance-sector. We hebben er zelfs budget voor vrijgemaakt!

Het verbaast me dan wel weer dat men de in deze regio beschikbare hulpbronnen zo slecht weet te vin-

den. Deels omdat men de weg niet weet (dat moeten wij ook onszelf aantrekken!); deels omdat men zélf het wiel wil uitvinden. Zeker als er geld te verdelen is, blijkt samenwerking keer op keer gefrustreerd te worden door korte termijn budgetpiraterij en vechten voor eigen winkeltjes.”

Meet nu eens de effectiviteit!

Swaab: “Doordat er zoveel belangen en partijen meespelen, is een goede afstemming of regievoering zeer moeilijk te realiseren. Op alle niveaus blijven we goed bedoelde initiatieven lanceren, zonder dat die initiatieven elkaar in de praktijk versterken. Met al die initiatieven is veel tijd, geld en energie gemoeid. Zoals gezegd: de effectiviteit ervan is te mager, getuige het feit dat we nog steeds praten over te weinig technische geschoolde arbeidskrachten. Ondertussen tikt de klok door en begint dat tekort zich in diverse sectoren al te laten voelen, ook in deze regio!

Alleen daarom al is het een goede zaak dat de Provincie voortaan samenwerkingseisen stelt aan subsidiering van techniekpromotie. Bewust heeft men iNDEX gevraagd eerst een samenhangend programma te ontwikkelen voor techniekpromotie in West-Brabant, zoals we dat ook al in Midden- en Zuidoost-Brabant kennen. Zo’n programma geeft ons de kans activiteiten op elkaar af te stemmen en te richten op de aangrijpingspunten waar de echte winst te halen is. Natuurlijk krijg je met

zo’n constructie ook scheve ogen. Er zijn nu eenmaal partijen die liever zélf zaken doen met de financier. Maar die heeft nu eenmaal bepaald dat er programmamanagement moet komen en dat de effectiviteit van de gesubsidieerde programmaonderdelen gemonitord moet worden. iNDEX richt daarvoor momenteel een database in die zicht geeft op de doelstellingen van de techniekactiviteiten die in deze regio ontplooid worden en hun status.”

Professionaliteit

“Ik wil hier zeker niet de wijsneus uithangen”, stelt Luc Swaab, “en ik wil ook zeker niet de mensen voor het hoofd stoten die zich de afgelopen jaren voor techniekpromotie hebben ingezet. Maar zeker nu er zulke concrete kansen liggen, mogen we geen genoeg meer nemen met ineffektieve acties. Dan moeten we professioneler met elkaar omgaan en écht de krachten bundelen. Om professionele projecten in resultaat om te zetten, heb je professionals nodig. Die zijn schaars en duur. Dat geldt op alle fronten, zowel in het beroepsonderwijs, het bedrijfsleven als voor organisaties als iNDEX. Maar als er geen ruimte is om die professionals in te schakelen, blijft het bij goedbedoelde pogingen van mensen die het er vaak even bij doen. Dat lijkt me een cirkel die doorbroken moet worden.

Een andere cirkel die we eens zouden moeten doorbreken, is de discussie over wie nu verantwoordelijk is voor

techniekpromotie. Volgens mij is er een scherpe scheiding te trekken tussen promotie voor een beroep en promotie voor een opleiding. Ook al raken die twee elkaar. Het schetsen van een aantrekkelijk beroepsprofiel is de taak van het bedrijfsleven en de opleiding moet zichzelf verkopen. Die scheiding maakt wat mij betreft duidelijk dat vooral het bedrijfsleven moet nadenken of ze genoeg doet

om jongeren een wenkend perspectief voor te houden? Ook wordt het zo voorstelbaar dat een bedrijfssector scholen kan vragen hen te helpen bij het promoten van bepaalde beroepen. Als ze daar de scholen dan gewoon eens voor betalen! En dan niet in uren maar gewoon in cash, of nog beter: in partnership, zodat er professioneel samengewerkt kan worden!”

Wij zetten in op het bedrijfsleven!



Op de site van de NV REWIN valt te lezen dat deze regionale ontwikkelingsmaatschappij de handen vol heeft aan een drietal grote regionale ambities. In de landelijke nota ‘Pieken in de Delta’ zijn voor het gebied tussen de twee grote zeehavens drie kansrijke economische speerpunten aangewezen: logistiek, procesindustrie en toerisme & recreatie. REWIN probeert samen met de BOM daar regionale partners voor te mobiliseren. Volgens REWIN-directeur Paul Nijskens is die landelijke agendasetting een zegen voor de regio. “Er gaat een sterk disciplinerend effect uit van deze Haagse agenda”, legt hij uit. “We zijn in het verleden in deze regio te veel met onze eigen hobby’s bezig geweest. Er was initiatief

genoeg, maar er ontbrak afstemming en daardoor ontstond er te weinig synergie. ‘Pieken in de Delta’ dwingt ons te focussen en dat werkt! Ik sta zelf ook wel een beetje te kijken van de energie die nu ineens loskomt en de snelheid waarmee nieuwe samenwerkingspartners elkaar vinden. Eén van die partners is het technisch beroepsonderwijs dat moet zorgen dat er voor de procesindustrie en de logistiek voldoende en gekwalificeerde medewerkers beschikbaar zijn!”

Ik vraag Paul Nijskens van wie bovengenoemde ambities nu werkelijk zijn. Worden ze door Den Haag opge-

legd of leven ze ook in de regio zelf? Nijskens: "Juni 2006 heeft de regio (Ondernemers, Overheden, Onderwijs) zich geschaard achter het regionale programmado document 'Pieken in Zuidwest Nederland'. Dat document geeft uitwerking aan de landelijke uitgangspunten van Pieken in de Delta. Een commissie onder voorzitterschap van de Bredase burgemeester Van der Velde, roept nu regionale partijen op om met concrete samenwerkingsprojecten te komen. Die projecten moeten leiden tot meer bedrijvigheid, meer werkgelegenheid en meer toegevoegde waarde in deze regio.

Aan die oproep wordt nu breed gehoor gegeven omdat men duidelijk de economische kansen ziet. Die kansen liggen met name in de logistiek en de procesindustrie; sectoren die van oudsher sterk in ons gebied vertegenwoordigd zijn. Ik proef in de bestuurlijke en ondernemende netwerken in deze regio nu een sfeer van: dit is de strategische agenda voor de komende vijf jaar en daar willen we bij zijn! En ja, het is ook een geldkwestie. Wanneer het Rijk kiest en budget vrijmaakt voor de speerpunten van 'Pieken in de Delta', wordt het voor de provincie, de regio, de gemeenten en zelfs voor Europa interessant om daarbij aan te haken. Daardoor krijg je een krachtenbundeling en wordt zo'n agenda een hulpmotor."

Onderwijs als partner

"Het beroepsonderwijs is nadruk-

kelijk partner bij het realiseren van de regionale ambities. Om de kansen op het gebied van het onderhoud aan procesinstallaties een kapitaalgoederen (maintenance) te kunnen pakken, hebben een aantal opleidingen (4 ROC's en 2 HBO's) een onderwijsconsortium opgericht. Dat consortium gaat gezamenlijk doorlopende leerlijnen ontwikkelen waardoor er over een paar jaar hier gekwalificeerde onderhoudsspecialisten beschikbaar komen. Het is duidelijk dat het beroepsonderwijs dit nu een sexy onderwerp vindt. Het geeft hen ook de gelegenheid zich in de overvolle opleidingsmarkt te profileren. Daarmee hoopt men meer leerlingen aan te trekken dan nu het geval is, want inderdaad; het dreigend tekort aan technisch opgeleide werknemers kan de regionale ambitie verstoren.

Dat er zo weinig jongeren kiezen voor een loopbaan in een technisch beroep heeft voor mijn gevoel te maken met de enorme keuzemogelijkheid die er vandaag de dag bestaat. Er zijn nog steeds, procentueel gezien, evenveel alfa- als beta-jongeren. Maar er is gewoon erg veel concurrentie in opleidingenland. Daarin leggen traditionele opleidingen het af. Je zal het moeten zoeken in moderne opleidingen die breder georiënteerd (multitasking) zijn en gebruik maken van methoden (bijv. gaming) die jongeren aanspreken. Dat is dan ook precies wat het onderwijsconsortium voor maintenance wil ontwikkelen."

Kan het onderwijs ook meespelen?

Nijskens: "Tot nu toe was het probleem dat het bedrijfsleven wat afzijdig bleef bij de instroomproblemen in het beroepsonderwijs. Men liet het aan het scholen over om jongeren te trekken. Men begint nu echter in te zien dat je dat er ook acties nodig zijn van bedrijven. De wervende werking zal immers moeten uitgaan van de praktijk in het bedrijfsleven. Die praktijk zal het bedrijfsleven dus meer moeten laten zien. Daar raak je echter een ander probleem: bedrijven zijn erg moeilijk te organiseren en dus blijft die promotie steeds neerkomen op een paar voortrekkers. Ook hier hoop ik dat zo'n regionaal gedragen ambitie bindend werkt, waardoor het bedrijfsleven wel een duidelijker perspectief kan bieden aan jongeren die voor een opleidingskeuze staan.

Natuurlijk is het de vraag of het technisch beroepsonderwijs in deze regio de uitdagingen van 'Pieken in Zuidwest-Nederland' ook werkelijk aankan. Er zijn genoeg tegenwerkende krachten. De hele aansturing van het beroepsonderwijs, de manier waarop het onderwijs voortdurend verantwoording moet afleggen en de op leerlingenaantal gebaseerde financiering. Ondanks dat, constateer ik voorlopig dat het beroepsonderwijs op Raad van Bestuur-niveau erg enthousiast is. Er zijn binnen het

beroepsonderwijs ook al kwartiermakers gevonden die enthousiast de kar willen trekken. Ik ga ervan uit dat zij hun achterban ook werkelijk gemotiveerd krijgen om in deze ontwikkeling mee te gaan. Ik zie ook dat het onderwijs langzaam maar zeker ook andere mensen in huis haalt om dit soort trajecten georganiseerd te krijgen. Dat is een goede zaak!"

En daarna?

Nijskens: "REWIND is alleen zijdelings bij het beroepsonderwijs betrokken. Wij richten ons vooral op de kennis en business ontwikkeling. Onze horizon houden we bewust kort. Onze projecten moeten binnen een jaar aantoonbaar resultaat opleveren. Wij geloven bovendien dat als het bedrijfsleven de kansen grijpt, het onderwijs ook zal volgen.

We concentreren ons nu eerst op het maintenance-verhaal. Daar lijkt het snelst winst te halen. De kansen voor de logistieke sector zijn er ook, maar daar is nog wat meer tijd voor nodig. Het zou mooi zijn als er een professionele partij opstond die in die sector alvast het voorwerk doet, zodat REWIND daar straks op aan kan haken. Misschien een mooie opdracht voor INDEX Technocentrum, maar dan zullen ze daar wel mensen met de juiste expertise voor moeten inhuren!"

Het is een beetje vervelend, maar...

Hij vind het zelf vervelend, maar Peter Hollants moet toegeven dat, ondanks alle beleidsplannen, inspanningen en gesubsidieerde projecten van de afgelopen jaren, de contacten tussen het HBO en het bedrijfsleven niet echt van de grond zijn gekomen. Peter Hollants komt uit de bouwadvieswereld. Hij is negen jaar geleden in het beroepsonderwijs terechtgekomen. Nu is hij directeur van één van de zes technisch georiënteerde academies van Avans Hogeschool. 'Zijn' academie is de Academie voor Bouw en Management in Tilburg. Daar staan 800 studenten ingeschreven voor een studie Bouwkunde, Bouwtechnische bedrijfskunde of Civiele Techniek.

"Maar inmiddels zijn we wel hard bezig om de contacten met het bedrijfsleven aan te halen, zegt Hollants. "Enerzijds door het afstuderen in en met de beroepspraktijk voor alle studenten van de academie te laten gelden; anderzijds door met de thematische modulestructuur de werkelijke praktijk in onze lessen te halen. Een andere koers is het, via lectoraten die een kenniskring om zich heen bouwen, te werken aan praktijkgericht onderzoek. We hebben echter nog een hele slag te maken!"



"Het HBO is redelijk introvert geweest", stelt Peter Hollants. "Het MBO onderhoudt van nature meer contacten met het bedrijfsleven dan wij. Het HBO heeft zich de afgelopen jaren vooral beziggehouden met de inrichting en organisatie van het eigen onderwijs. De vraag van het bedrijfsleven wordt in het HBO nog onderbelicht. We vragen niet aan de ondernemer zélf wat hij nodig heeft. De slag naar vraaggericht denken moeten wij nog maken."

Frustrerend is het wel!

"Maar soms is het ook frustrerend", verzucht Hollants. "Wij beschikken als HBO-opleiding natuurlijk over een grote hoeveelheid kennis. Met die kennis kunnen wij -studenten en docenten- veel meer voor bedrijven in de bouwsector doen. Maar het blijkt lastig om die bedrijven te bewegen om iets met óns te doen! Ik vraag me soms ook af of ze wel in staat zijn om iets met onze kennis te doen. De bouwwereld is namelijk niet zo vernieuwingsgezind en met name de kleinere bedrijven komen maar

moeilijk in beweging. Je moet dus constateren dat er wel kennis, maar wellicht geen kennisbehoefte is!"

Is het wel de taak van het beroepsonderwijs om kennis naar bedrijven te brengen?

In eerste instantie vindt Hollants dat kennisinstellingen inderdaad die transferrol hebben. Dat wordt ook al jaren geroepen. Als ik hem vraag wie deze rol betaalt, "Niemand betaalt ons voor die functie. Wij doen dat vanuit de eigen behoefte. We willen immers aantrekkelijk onderwijs bieden dat aansluit op de praktijk."

Het gaat om perspectief

"Ook richting studenten zijn wij nog niet vraaggericht genoeg. Het is bijvoorbeeld lang zo geweest dat wij studenten vooral wilden vertellen wat we aan opleidingen in huis hebben", vertelt Hollants. "Maar toekomstige studenten willen wat anders horen. Zij willen vooral weten wat ze in de praktijk met een diploma kunnen. Dat betekent dat we hen het perspectief moeten schetsen van de branche waarin ze terecht gaan komen. En dat is lastig voor een onderwijsinstelling die niet echt midden in die praktijk staat. En dat is nog lastiger als de ondernemingen in die branche zelf niet eens moeite doen om dat perspectief te schetsen."

Al in de vorige edities van het iNDEX Masterplan constateerden we dat het met name kleinere bedrijven ontbreekt aan visie op de toekomst.

Hollants deelt die constatering: "Ook in de bouw zijn er maar weinig bedrijven met de langere termijn bezig. Weinigen kunnen dan ook hun toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte formuleren. Daar komt bij dat de bouw niet bekend staat als een dynamische bedrijfstak. De inhoud van bouwopleidingen is in bijna vijf jaar niet veranderd. Dat zegt wel wat!"

Onderzoek zegt...

Maar wanneer de bedrijfstak niet in staat is jongeren perspectief te schetsen, kiezen die jongeren massaal voor bedrijfssectoren waar wél muziek in zit.

"Dat bewijzen de cijfers ook", bevestigt Hollants. "Wij zien een terugloop in aanmeldingen, terwijl andere sectoren het aantal juist zien stijgen. We hebben overleg met vijf collega-HBO-instellingen en hebben gezamenlijk net een onderzoek afgerond onder aangemelde studenten, huidige studenten en alumni. We willen immers meer grip krijgen op de oorzaak van die terugloop."

Eén belangrijke constatering is: er zijn in het voortgezet onderwijs steeds minder leerlingen die een profiel kiezen waarmee ze later op een technisch georiënteerde opleiding terecht kunnen. Vandaar ook dat wij het contact met de HAVO aan het aantrekken zijn. Leerlingen moeten dáár al in contact komen met de bouwwereld."

Uit hetzelfde onderzoek komt naar

voren dat VO-decanen nog redelijk bepalend zijn bij het vormen van een idee over een passende vervolgopleiding. Maar dan blijkt dat leerlingen zelf aangeven dat er door docenten, noch decanen aandacht besteed wordt aan de vervolgopleiding. En als decanen dan zelf niet de bouwsector in beeld hebben...! Hollants vult aan: "Ook de doorstroom vanuit het MBO hapert. MBO-ers vinden het HBO blijkbaar bij voorbaat te moeilijk; opleidingen sluiten nog steeds onvoldoende op elkaar aan. Vandaar dat we aan de slag zijn gegaan met schakelklassen. Die moeten een meer vloeiende overgang tussen MBO en HBO bewerkstelligen."

Een laatste conclusie uit het HBO-onderzoek: de student van tegenwoordig kiest voornamelijk zelf, met slechts geringe sturing of hulp vanuit zijn omgeving, ouders of decanen. Hollants: "Dat betekent dat we ons in de communicatie meer op die

student moeten gaan richten."

Investeren in...?

Als ik vraag waar Peter Hollants geld in zou steken om de relatie tussen het technisch beroepsonderwijs en het bedrijfsleven te verbeteren, aarzelt hij niet. "Ik geloof in het opzetten van kenniscentra. Daarin kunnen zowel het beroepsonderwijs als de overheid en het bedrijfsleven investeren. Maar maak die drie partijen dan wel echt gezamenlijk eigenaar van die organisatie en plaats die buiten de bestaande onderwijskaders. Want voor je het weet, zit zo'n organisatie weer vast in de onderwijsbureaucratie. Een Kenniscentrum Bouw kan bijvoorbeeld toegepast onderzoek doen in opdracht van individuele bedrijven of van de totale sector. Daar zou volgens mij een grote wervende werving van uit kunnen gaan, zowel richting bedrijven als potentiële studenten. Ik denk dat er ook genoeg enthousiaste docenten zijn die daar, buiten de onderwijs-CAO om, best voor zouden willen werken!"

De school als lege doos



Als ik met Peter van Gestel uit Middelbeers praat over de teruglopende belangstelling voor techniek bij de jeugd, focust hij als vanzelf op fysiek werk zoals dat in de bouw nog steeds aan de orde is. Dat is ook logisch, want Van Gestel (57) is coördinator werkvoorbereiding bij Heijmans Bouw BV in Breda. Hoewel de bouwbranche stelt dat er vooral een tekort komt aan mensen op MBO-3/4 niveau (werkvoorbereiders, calculatoren, uitvoerders), denkt Van Gestel dat het fundament voor dat tekort op een veel basaler niveau ligt.

"Dat er steeds minder mensen affiniteit hebben met techniek is het gevolg van de manier waarop onze maatschappij op dit moment in elkaar zit", zegt Van Gestel. "Er is geen eenduidige oorzaak of schuldige voor aan te wijzen. Het zit in ons systeem! Een eenduidige oplossing zie ik dus ook niet" Overigens heeft Van Gestel wel een uitdagende gedachte: "Kunnen die computers niet de school uit?"

Hoewel hij beseft dat het gevaarlijk is om op vroeger terug te grijpen, ziet Van Gestel toch een duidelijk verschil met de dag van vandaag. "Vroeger lag de motivatie voor het volgen van een opleiding vooral in de noodzaak brood op de plank te krijgen in het gezin. De keuze voor

een opleiding werd dus vaak bepaald door de kansen om er mee aan werk te komen.

Dat ligt nu heel anders. De noodzaak voor het verwerven van inkomen wordt nauwelijks nog gevoeld. We leven immers in grote welvaart. De keuze voor een opleiding wordt nu meer bepaald door de persoonlijke interesse van de jeugd. Persoonlijke ontplooiing staat nu centraal. Dat legt een grote druk op de te kiezen opleiding. Die moet de aansluiting weten te vinden bij de interesse van jongeren.

Schone schijn regeert

En daar zit 'm volgens "Van Gestel de kneep: "Die interesse wordt in het dagelijks leven volstrekt eenzijdig ontwikkeld. Jongeren worden volledig gericht op het virtuele. Menig jong kind slijt dagelijks uren voor de televisie of speelt met de computer, de gameboy of gamecube. Via de media hebben we bovendien de schone schijn heilig verklaard. Het draait allemaal om imago en uitstraling, terwijl de fysieke en praktische kant niet meer in beeld komt. Techniek heeft echter sterk met

die fysieke en praktische kant te maken. Techniek zit echter tegenwoordig verstopt in kant en klare producten die niet meer te ontleden zijn. Die producten worden gemaakt in dichte dozen, achter gesloten (bouw)hekken, op een afgelegen industrieterrein. Dat is wel even wat anders dan vijftig jaar geleden, toen je nog bij de bakker, de timmerman, de smid, de kolenboer, de molenaar of melkfabriek kon binnenlopen om te zien wat daar gebeurde.

De schone schijn heeft bovendien beroepen als 'bouwvakker' en 'monteur' een minderwaardige bijklank gegeven. Welke ouder wil nu nog dat hun kind daarvoor kiest. Werken in een maatpak met stropdas, heeft meer status dan werken in werkkleding met vuile handen. De kinderen zelf kiezen vervolgens voor een abstracte loopbaan die een sexier uitstraling heeft, ook al past die wellicht helemaal niet bij hun aard of capaciteit.

Alle activiteiten die de afgelopen jaren ontwikkeld zijn om de techniekeuze toch te promoten, zijn gericht op de jongeren, vanuit de gedachte dat zij het zijn die kiezen. Maar daarmee negeren we het feit dat hun keuze in het dagelijks leven voortdurend eenzijdig beïnvloed en dus gestuurd wordt. Ik denk wel eens dat als we daar niets aan veranderen, blijft het dweilen met de kraan open.

Resultaat- of procesgericht?

"Doordat deze maatschappij ook zo gericht is op resultaat, zien we in de

media zelden iets over hoe dingen tot stand komen", gaat Van Gestel verder. "Producten zijn er gewoon ineens. Kinderen worden daardoor sterk beïnvloed. Een mooi voorbeeld vind je bij Tv-programma's als 'Het Blok'. Hoewel dat programma gaat over het verbouwen van een huis, staat de feitelijke verbouwing niet centraal, maar de mensen die aan het verbouwen zijn. Nergens is er aandacht voor de vraagstukken die ze moeten oplossen en de oplossingen die ze daarvoor vinden. Het gaat over hoe deze mensen omgaan met de bouwstress en natuurlijk over het eindplaatje en de prijs die ze daarmee winnen."

Inventiviteit gevraagd

Van Gestel: "Het huidige onderwijsstelsel wil leerlingen zo snel mogelijk leren hun weg te vinden naar informatie die ze nodig hebben om vragen op te lossen. Dat lijkt heel logisch. Maar daarmee versterken we de informatiegerichtheid. Aan de ontwikkeling van praktische vaardigheden en fysiek inzicht doen we veel te weinig. En daar ligt volgens mij nu juist wel de basis voor een eventuele technische loopbaan.

Wat volgens mij erger is; we doen zo ook niets meer aan het stimuleren van de eigen inventiviteit van kinderen. We leren ze dat er overal at informatie over is en dat ze die eerst moeten opzoeken voordat ze zelf aan de slag kunnen met een onderwerp. Volgens mij is dat dodelijk voor die inventiviteit.

Het vreemde is dat elke ouder weet dat als je kinderen in een omgeving zet waar geen televisie of computer is, ze vanzelf creatief, praktisch en zelfs sociaal worden! Dat brengt me overigens op een dierste gedachte: waarom zijn er eigenlijk zoveel computers nodig op school? Die computers heeft elk gezin inmiddels in veelvoud in huis. Een school zou nu juist een lege leeromgeving moeten bieden waarin leerlingen geconfronteerd worden met realistische vragen waar ze zelf, zonder balast van al bestaande informatie, mee aan de slag mogen. Activeer de inventiviteit van de leerling en vertrouw wat meer op het vermogen van jongeren om eigen oplossingen te vinden. Het wijzen op al beschikbare kennis kan daar altijd nog op volgen!

Volgens mij geldt hetzelfde voor praktisch gereedschap. Laat ze het eerst eens zelf uitvinden en laat ze dan kennis maken met wat er al uitgevonden is! Stimuleer ze vervolgens

om wat er is te innoveren. Volgens mij is dat een leer methode die meer recht doet aan de echte capaciteiten van kinderen. En ik geloof er in dat ze vanuit eigen interesse dan vanzelf de weg vinden naar het niveau wat deze maatschappij nodig heeft. Ook als het gaat om techniek!"

Overigens wil Van Gestel ook best de hand in eigen boezem steken: "Wellicht zijn we als bouwsector ook te lang in ons wat oubollig imago blijven hangen. De sector is niet erg innovatief ingesteld. We zijn ook erg weinig bezig geweest met hoe mogelijk toekomstige werknemers tegen ons aankijken. Natuurlijk hebben we wel meegewerkt aan diverse promotieactiviteiten, zoals snuffelstages, leerling-bouwplaatsen, in-company afstudeerplaatsen, maar ik realiseer me dat dat druppels op een gloeiende plaat waren! Er zal meer moeten gebeuren, al heb ook ik daar geen pasklaar antwoord op."

**Ik hoor en ik vergeet,
ik zie en onthoud,
ik doe en ik begrijp...**

(Confucius)

Dat de confrontatie met techniek een hele belangrijke pedagogische waarde heeft, bewijzen ze al meer



dan tien jaar op Basisschool De Wichelroede in Udenhout. Daar bewijst directeur Piet Lagarde eveneens dat het uitventen van visie op dit gebied

sterk afhankelijk is van het enthousiasme van een enkeling. “Velen zijn inmiddels bij ons op school komen kijken nadat we hier de ‘techniek-kist’ introduceerden”, vertelt Lagarde. “Van ministers en staatssecretarissen tot en met collega-scholen. Maar als je kijkt wat er de afgelopen jaren feitelijk is bereikt op het gebied van techniek in de basisschool, dan stemt dat nog niet tevreden. Er zijn wel tal van creatieve initiatieven genomen, projecten ontwikkeld en er is prachtig foldermateriaal gemaakt, allemaal om techniek een beter imago te geven en jongeren meer voor technische beroepen te interesseren. Maar dat is allemaal ad hoc en incidenteel werk en uiteindelijk weggegooid geld. Zolang we het probleem niet bij de kern aanpakken, blijft het probleem ‘techniek’ op de agenda staan.

De kern ligt in de boodschap dat aandacht voor techniek hét instrument is om kinderen al hun intelligenties te laten aanspreken en ontwikkelen. Het gaat dus niet om het stimuleren van techniek als vak of als mogelijk beroep, maar om het promoten van techniek als pedagogisch instrument!”

“Techniek is overal”, demonstreert Lagarde enthousiast als hij een simpele paperclip toont. “Met die kreet stap ik ook vaak de klas binnen en de leerlingen weten inmiddels niet anders meer. Als je kinderen wil voorbereiden op een zelfstandig bestaan, zul je ze ook moeten leren om in deze, door techniek

gedreven, wereld te functioneren. Techniek hoort daarom nadrukkelijk in de leeromgeving die je op school aanbiedt. Als je techniek integreert, zul je merken dat je met behulp van eenvoudige techniekvoorbeelden, kinderen ook kunt helpen met basale vakken als taal en rekenen.

Lessen moeten multidisciplinair zijn, net zoals het dagelijks leven. Wie zijn huis gaat inrichten, zal immers maten moeten opnemen, oppervlakten berekenen, een begroting opstellen, een bestelling doorgeven, overleggen met verkopers, en liefst ook een beetje gevoel hebben voor verhoudingen, kleuren, materialen, etc. Daar zitten heel wat zaken in die je schoolkinderen spelenderwijs kunt laten ontdekken. Maar dan moet je ze het wel laten doen! En daar zit een bottleneck. Ons onderwijs is vooral cognitief georiënteerd, vanuit de gedachte dat we kennis kunnen meten. Mijn stelling is dat we met een dergelijk onderwijssysteem kinderen heel wat waardevol onthouden en veel talent onbenut laten. En dan klaagt het Nederlands bedrijfsleven dat we talent tekort komen!”

Vijf tegenwerkende factoren

“Wat mij betreft”, stelt Lagarde, “waren er vijf tegenwerkende factoren die de afgelopen jaren tegenhiel den dat het primair onderwijs meer praktisch en minder cognitief werd. Deze krachten hebben ook lang tegengehouden dat techniek een structurele plaats in het curriculum kreeg. En dat terwijl 80% van de

kinderen eerder doe- dan leer-kind is en moeite heeft met leren uit een plat vlak (boeken, schoolborden, computer)! Gelukkig maken we momenteel een omslag mee. Sommige voorheen tegenwerkende partijen zijn inmiddels medespelers.

De eerste tegenwerkende factor ligt in het feit dat techniek en werken met je handen in Nederland geen aanzien hebben. Ouders zien hun kind dan ook liever op weg naar ander werk. Praktische beroepen worden afgeserveerd zonder dat men oog heeft voor de werkelijke capaciteiten en interesse van het kind. Daarmee doet men het kind geen recht. Helaas is in die beleving nog weinig veranderd.

De tweede tegenwerkende factor is de ‘oude’ onderwijsinspectie die rigide het cognitief georiënteerde onderwijsbeleid controleerde en daarmee de speelruimte voor scholen beperkte. Daarin is gelukkig wel een kentering gekomen. In samenspraak en afstemming met de inspectie mogen scholen nu zelf de kwaliteit van hun programma bewijzen. Dat geeft hen meer speelruimte.

De derde tegenwerkende kracht lag in de ‘oude’ CITO-toets. Die toets werd door velen als heilig gezien en dwong daardoor scholen vooral in het cognitieve te investeren. Maar zelfs de CITO is een omslag aan het maken. Men heeft inmiddels zelfs een techniektoets ontwikkeld. Toch leeft die oude CITO-benadering nog

bij velen.

De vierde tegenwerkende factor ligt in het gemakzuchtig omgaan met centraal ontwikkelde onderwijsmethoden. Als docenten die methoden slaafs volgen en er niet een eigen verhaal van maken, doen ze hun eigen deskundigheid en creativiteit tekort. Daar krijgen ze ook leerlingen niet enthousiast mee.”

Onderwijsbond frustreert

“Er is nog een vijfde tegenwerkende factor”, zegt Lagarde. “Die ligt bij de onderwijsbonden. Bonden zeggen te staan voor de belangen van het individu, maar vergeten dat als het onderwijssysteem niet deugt, ook de individuele leerkracht daar de negatieve gevolgen van ondervindt. Met het dichttimmeren van de CAO wordt veel onderwijsvernieuwing in de kiem gesmoord. Neem nu de oeverloze discussies met docenten over hun normjaartaak van 1659 uur. Ruim de helft daarvan bestaat uit contacturen. De rest van die uren worden met andere taken gevuld. Over die invulling beslist de docent grotendeels zelf. Een voorbeeld: een leerkracht moet 10% van die uren besteden aan deskundigheidsbevordering. Dat is maar liefst 4 uur per week! Als directeur mag ik volgens de CAO niet vragen hoe een leerkracht die uren het komend jaar gaat invullen. Maar ik weet zeker dat er, als je leerkrachten gewoon dwingt die 1695 uren op school door te brengen, heel wat verloren rondlopen. Mijn oproep aan de bonden:

geef ons meer speelruimte, dan komen we er samen wel uit!

Docenten klagen over een te hoge werkdruk. Ze vergeten er bij te zeggen dat het gaat om incidentele piekbelasting die men doorvertaalt naar het hele jaar. Hou me ten goede; er zijn gelukkig ook veel docenten die daar wél goed mee om gaan en die wél enthousiast bezig zijn met de onderwijsvernieuwing die we zo hard nodig hebben. Maar je vernieuwt onderwijs alleen als het gehele curriculum wordt aangepakt en alle vakken (en dus alle docenten) meedoen!

Dat bewijzen we hier ook op de Wichelroede. Onze onderwijsvisie is overal in de school zichtbaar en ze wordt in alle vakken concreet gemaakt. Kinderen werken in tweetallen zelfstandig praktische opdrachten uit op allerlei gebied. Bijna overal is techniek het aangrijpingspunt. Natuurlijk besteden we ook aandacht aan traditionele

kennisoverdracht. Onze CITO-resultaten bewijzen dat we ook op dat vlak scoren. Daarmee is voor ons bewezen dat de techniek die we in alle lessen verweven een perfect leermiddel is."

"Als school zijn wij op zoek naar de bron van het kind, naar de ware interesse en capaciteit. Wij hebben ontdekt dat aandacht voor techniek ons daarbij helpt. Techniek doet immers een beroep op alle intelligenties die een mens bezit (meervoudige intelligentie is uitgangspunt van de onderwijsvernieuwing 'het Nieuwe Leren' red.). Onze boodschap naar ouders is niet dat we kinderen klaarstomen voor de techniek, maar dat we techniek gebruiken om bij die bron te komen. Misschien moet dát maar eens de boodschap worden voor een imagocampagne. Ik ben ervan overtuigd dat er dan uiteindelijk ook meer kinderen kiezen voor een technische loopbaan. En ligt daar nou niet precies het probleem van dit moment?"

Het is een onderwijskundig probleem!

- techniek als leerinstrument -

Er zijn al zoveel pogingen gedaan om techniek in het basisonderwijs te integreren. Koning Willem I voerde al het verplichte tekenonderwijs in omdat hij op buitenlandse beurzen gezien had dat Nederlandse vaklieden achterop begonnen te raken op het gebied van ruimtelijk inzicht en creativiteit. Dat het tekenonderwijs vervolgens in de creatieve hoek terecht is gekomen, zegt alles over de affiniteit die het basisonderwijs heeft met de werkvloer. Die affiniteit is veel kleiner dan de affiniteit met de menselijke ontwikkeling. Dat blijven twee gescheiden werelden. Dat is wellicht begrijpelijk, maar ook onhandig nu het tekort aan technische geschoolde werknemers de BV Nederland steeds harder parten gaat spelen. Kan het ook anders?

Het oplopend tekort aan technische geschoolde arbeidskrachten lijkt een economisch probleem, maar het is in wezen ook een onderwijskundig probleem! Hoewel we allang weten dat techniekonderwijs een belangrijke bijdrage levert aan de ontwikkeling van alle leerlingen, krijgen we het maar niet voor elkaar techniek als structureel onderwijsinstrument in te voeren. Ook de wetgever helpt daarin niet mee. Techniekonderwijs blijft



daardoor overgeleverd aan het toevallige enthousiasme van een enkele leerkracht. Die vrijblijvendheid wordt mede in stand gehouden door het feit dat onderwijsvernieuwing een lange adem vergt. De sector is sterk behoudend en zal uit zichzelf maar heel langzaam de noodzakelijke draai maken. Daar zal dus een impuls van buiten bij aan te pas moeten komen!

Als iemand iets kan weten over het Primair Onderwijs in West-Brabant dan is het wel Piet van Kalmthout uit Zundert, inmiddels wonend in Rijsbergen. Maar liefst 35 jaar lang was hij directeur van Basisschool De Stuifhoek in de gemeente Made. Tot 1980 stond hijzelf voor de klas, totdat de gefuseerde school te veel directietijd begon te vragen. In 1990 begon De Stuifhoek met een enthousiast team leerkrachten, onder inspirerende leiding van Piet van Kalmthout, met techniekonderwijs. Vier jaar later won men daarmee de Noord-Brabantse Onderwijsprijs en sindsdien gold De Stuifhoek als landelijk voorbeeldproject. Toen Van Kalmthout in 2000 na 41 dienstjaren afscheid nam, werd hij

door het Centrum Onderwijsontwikkeling van Hogeschool Avans (COW) gevraagd om door te gaan met zijn pionierswerk ten behoeve van techniek in het basisonderwijs. Zo werd hij voorzitter van het Netwerk Aandacht voor Techniek in West-Brabant. Piet van Kalmthout is nog steeds wekelijks op pad om basisscholen die 'iets' met techniek willen te ondersteunen. Inmiddels nemen er al zo'n 75 West-Brabantse basisscholen deel aan het netwerk.

Techniek in het basisonderwijs is om een drietal redenen belangrijk, legt Van Kalmthout uit. "Op de eerste plaats is het een vak dat in uitvoerende zin helpt om de handvaardigheid te bevorderen. Daarnaast heeft techniekonderwijs invloed op het ontwikkelen van zaken als abstract en logisch kunnen denken en ruimtelijk inzicht. Dat zijn intellectuele vaardigheden die kinderen in de rest van hun leven hard nodig hebben. Tot slot: techniek is alom aanwezig in onze maatschappij en alleen daarom al is het van belang dat kinderen er kennis mee maken en gevoel voor krijgen. Het is een misvatting dat techniekonderwijs dus alleen maar bedoeld zou zijn om meer kinderen richting technische beroepen te loodsen. Voor mij is het een onderwijsinstrument dat net zo belangrijk is voor kinderen die later niet voor techniek kiezen!"

Van Kalmthout beseft ook dat er een duidelijk pijnpunt ligt als het gaat om de integratie van techniek in

het onderwijs. "Want de functie van techniekonderwijs is nooit formeel vastgesteld", legt hij uit, "ook al zijn er meerdere partijen al jaren geleden mee bezig geweest. Dat zorgt ervoor dat techniekonderwijs door leerkrachten gezien wordt als een vrijblijvende aanvulling op het leerprogramma. En voor die aanvulling hebben ze eigenlijk geen tijd én geen middelen. Pas sinds 2005 zijn basisscholen verplicht aandacht te besteden aan techniek, maar dat wil nog niet zeggen dat techniek nu ook gebruikt wordt aan de te behalen eindtermen.

Daar komt nog eens bij dat de meeste docenten (veel vrouwen red.) vanuit zichzelf weinig affiniteit met techniek hebben. Ze hebben niet voor niets voor een mensgericht beroep gekozen! De aandacht ligt daarbij vooral bij het cognitieve aspect. Een hoge CITO-score is nog steeds het belangrijkste doel waar de school naar toe werkt. Dat gaat helaas soms ten koste van aandacht voor wat het kind zelf wenst en nodig heeft. En eigenlijk is dat vreemd, want zowel leerkrachten als ouders weten dat sommige kinderen gebaat zijn bij een minder cognitieve en meer praktische benadering."

Gelukkig ziet Van Kalmthout ook dat er meer aandacht komt voor het individuele leren. "De generieke toetsen liggen toenemend onder vuur. Het individuele leertempo, de persoonlijke interesse en capaciteiten; dat zouden leidende factoren moeten zijn voor een leerontwikke-

lingsplan. Zover zijn we echter nog lang niet. Een leerling die slecht in rekenen is, laten we gewoon meer oefenen. We proberen het dus eigenlijk te forceren in plaats van dat we aansluiting zoeken bij het kind. En de techniek die het kind elke dag om zich heen heeft, kan daarbij uitstekend helpen!

We proberen dat al jaren over het voetlicht te brengen en scholen ook te helpen met praktische leermiddelen, bijvoorbeeld met techniek-kisten. De meeste van die techniek-kisten liggen echter verstopt onder een dikke laag stof. Iemand heeft ooit die kisten bedacht en gezorgd dat ze op de scholen kwamen, maar vervolgens is het aan de leerkrachten overgelaten om er wat mee te doen. Die benadering heeft dus

niet gewerkt. Zolang techniek geen verplicht lesonderdeel is, zul je bij de leerkracht moeten beginnen. Die zul je enthousiast moeten maken en enthousiast moeten houden!

Er zijn gelukkig steeds meer projecten waar scholen nu geld van kunnen krijgen om met techniek te beginnen. Maar die initiatieven bloeden ook dood als na die opstart blijkt dat de school zelf voor de middelen moet zorgen om techniek in beeld te houden.

Ik zou mijn geld dus zetten op het enthousiast krijgen én houden van leerkrachten. Daarvoor zul je ze om te beginnen moeten ontlasten en laten zien dat techniekonderwijs niet een extra belasting is, maar juist een middel om sneller en leuker goede leerresultaten te behalen."

Klagen dat klanten niet kopen, helpt niet!



"Techniekleraren die klagen dat jongeren niet geïnteresseerd zijn, klinken als ondernemers die mopperen over het feit dat hun klanten te weinig kopen!"

Deze uitspraak tekent ondernemer Theo Hoppenbrouwers (58). Hij is directeur-eigenaar van Hoppenbrouwers Elektrotechniek uit Udenhout,

een bedrijf van ca. 160 medewerkers, dat specialistische en integrale oplossingen levert voor Utiliteitsprojecten en Industriële automatisering. Hoppenbrouwers heeft enig recht van spreken als het over het technische beroepsonderwijs gaat. Niet alleen is hij al jaren ROBO-lid (Regionaal Overleg Bedrijfsleven en Onderwijs), hij is met zijn bedrijf ook al jaren inten-

sief betrokken bij het opleiden van jonge mensen. Zijn uitspraak verwijst naar zijn oordeel dat er nog veel mis gaat in het technisch beroepsonderwijs, al wil hij dat ook nuanceren: “Er zijn echt wel goeie docenten die hart voor hun vak en voor hun leerling hebben, maar het zijn er zo weinig! Vandaar dat we de opleiding maar weer zelf ter hand nemen. Dat zie ik ook andere bedrijven doen. Volgens mij is de tijd niet ver weg dat het bedrijfsleven een grotere rol opeist in het beroepsonderwijs!”

Hoppenbrouwers vertelt dat hij binnenkort bezoek krijgt van het ROC waar zijn bedrijf een aantal leerlingen van af heeft gehaald. “Die leerlingen werken bij ons. Zij gaven aan dat ze op het ROC niet aan hun trekken kwamen”, vertelt Hoppenbrouwers. “We hebben geprobeerd daar met de school over te praten. Toen dat onvoldoende soelaas bood, zijn we ingegaan op het aanbod van een ROC uit de buurregio. Daar hebben ze wél begrip voor onze wensen. Ik snap dat het ROC dat niet leuk vindt, anderzijds is dat nu net de tucht van de markt; zorg dat je goede waar levert zodat de klanten blijven! Goede waar kun je alleen leveren als je achter de vraag van je klant komt. Die vraaggerichtheid mis ik in het beroepsonderwijs.

Docenten moeten daarom de klas uit en de praktijk in. Ze kunnen leerlingen pas klaarstomen voor de praktijk als ze zelf ook weten hoe het er elke dag aan toe gaat. Pas als docenten

enthousiast zijn over hun vak en over de perspectieven van de beroepspraktijk kunnen ze er leerlingen voor interesseren. Die passie mis ik en ik vraag me af hoe dat komt. Is dat omdat ons onderwijssysteem persoonlijk initiatief van docenten frustreert? Of komt het doordat de aandacht van docenten vooral is komen te liggen bij de bescherming van hun rechtspositie? Dat laatste zie ik zelfs in onze eigen branche. Vakbonden zijn erg goed in het beschermen van rechten, maar denken onvoldoende mee over de toekomstige boterham die in deze branche verdiend moet worden. Of komt het omdat individuele scholen het zicht op de praktijk verloren hebben? De lesinhoud wordt veelal centraal ontwikkeld. Daar zit onze vakorganisatie nog wel bij aan tafel. Maar bij de uitvoering ervan laten we het ineens aan een geïsoleerde docent over!”

Zicht op de praktijk

De afgelopen jaren heeft het onderwijs vooral in het teken gestaan van de persoonlijke ontplooiing van de leerling. De bal wordt dus bij de leerling gelegd.

Hoppenbrouwers: “In mijn visie kan die ontplooiing alleen maar plaatsvinden als die leerling zich weet te verhouden tot de praktijk waarin hij of zij straks een boterham moet verdienen. De kennismaking met die praktijk moet dus onderdeel uitmaken van het onderwijsaanbod. Daar schort het momenteel behoorlijk aan. Onderwijsinstellingen zijn veel te ver

van die praktijk af komen te staan. Ze hebben het erg druk gehad met hun eigen organisatie die almaar groter en bureaucratischer is geworden. De overhead van het beroepsonderwijs is momenteel enorm. De aandacht mag wel weer eens uitgaan naar de mensen die echt voor de klas staan.”

Dat er wel degelijk ook enthousiaste onderwijzers zijn, weet Theo Hoppenbrouwers uit eigen ervaring. In de directie van de plaatselijke basisschool vond hij een geestverwant die wel degelijk kans ziet kinderen op jonge leeftijd met techniek in aanraking te brengen. En hij krijgt ze er nog enthousiast voor ook! Hoppenbrouwers vertelt: “Ik heb met Piet Lagarde (zie interview blz. 52) vaak over zijn ‘leerlandschap’ gesproken; een leeromgeving waarin techniek wordt ingepast. We hebben elkaar daarbij een beetje opgejut en ik heb hem vervolgens gesteund bij het uitvoeren van die ideeën. Dat koste wat tijd en wat geld maar daarmee kon hij zijn visie in praktijk omzetten en bewijzen dat het werkt. Het geld, heb ik allang terugverdiend in de vorm van PR hier in deze regio. Dat zouden collega-ondernemers zich eens beter moeten beseffen!”

Hoezo een probleem?

Wie is er verantwoordelijk voor voldoende instroom in technische beroepsopleidingen? Hoppenbrouwers is het niet eens met de mensen die zeggen dat vooral werkgevers verantwoordelijk zijn

voor de instroom van voldoende leerlingen in het technische beroepsonderwijs. Hoppenbrouwers: “Ik snap het ondernemersbelang wel, maar ik vind dat dit vooral een maatschappelijk probleem is. Wanneer er te weinig jongeren kiezen voor techniek, dan heeft onze maatschappij een groot probleem! Het probleem van het bedrijfsleven is veel kleiner dan men denkt. Ondernemers zijn gewend problemen op te lossen. Een tekort aan technisch geschoolde mensen lossen we gewoon op door ze van over de grens te halen. En wat is daar mis mee, als Nederlanders dat werk toch niet willen doen?

Bedrijven zijn veel pragmatischer, maar ook minder visionair dan men denkt. Ze kijken vooral naar de korte termijn, omdat ze de lange termijn toch niet kunnen beïnvloeden. En wat die langere termijn betreft: ik ben niet zo bang voor het voorspelde weglekken van werkgelegenheid naar lagelonenlanden. Daar komt wel weer iets nieuws voor in de plaats. Wat dat nieuwe is, zal aan de Nederlandse burger zelf liggen. Als niemand hier meer in de techniek wil werken, zal technische werkgelegenheid zich verplaatsen naar regio's waar die interesse wel bestaat.”

Waar dan toch geld in stoppen?

Hoppenbrouwers: “Als ik geld mocht besteden aan de oplossing van het dreigend tekort aan technische geschoolde Nederlandse werknemers, zou ik de bezem halen door

het technisch beroepsonderwijs. Ik zou de onwillige docenten de deur wijzen en tegelijkertijd het persoonlijk initiatief weer teruggeven aan de vakdocent die wél wil. Ik zou die enthousiast vakdocenten dan vragen praktijkgericht onderwijs te geven en ik zou ze daar ook de ruimte voor geven.

Misschien is het geen slecht idee als het bedrijfsleven meer partij wordt bij het onderwijs. En dan niet vanaf de zijkant, maar als rechtstreeks betrokken en meesturende partij. Je ziet nu al dat de oude bedrijfs-school weer terugkeert omdat het beroepsonderwijs er niet in geslaagd is het werk van die bedrijfsscholen over te nemen. Grotere bedrijven gaan nu zelf weer opleiden, net als wij. Ik beseef overigens dat kleinere bedrijven daar de middelen niet voor hebben. Maar blijkbaar heeft het model waarin het beroepsonderwijs

voor de branche opleidt niet tot het gewenste resultaat geleid.

De betrokkenheid van het bedrijfsleven zou ik ook willen vergroten. Ik ben de afgelopen jaren een beetje teleurgesteld in het feit dat er maar zo'n kleine kring ondernemers warm loopt voor het beroepsonderwijs. We merken dat ook in de ROBO's. Het draait steeds om dezelfde mensen en dan vraag je je toch wel eens af: waar doe ik het nog voor?

Ik denk overigens dat het beter zou zijn als onze brancheorganisatie in deze regio eens wat actiever werd. Zij moeten de leden bij elkaar kunnen krijgen en tot gezamenlijke actie kunnen komen. Samenwerking tussen het regionale bedrijfsleven en het regionale beroepsonderwijs zou via regionale brancheverenigingen kunnen lopen. Laten we daar in investeren!"

Staten van Noord-Brabant. Als gedeputeerde beheert hij de portefeuille cultuur, onderwijs en sociaal beleid. Zowel vanuit provinciaal als regionaal perspectief kan hij kijken naar wat er in de relatie tussen het technisch beroepsonderwijs en het bedrijfsleven speelt. Als geen ander is hij zich ervan bewust dat Brabant voldoende technisch gekwalificeerde werknemers zal moeten vinden om de economische ambities te realiseren.

"Met die ambities zijn we op de goede weg", begint Luijendijk. "We zijn trots op het feit dat deze provincie zo'n grote industriële bijdrage levert aan de Nederlandse economie, en vooral dat er in die industrie ook zoveel innovatie zit. Brabant heeft de Lissabon-agenda voor een deel al gehaald doordat we meer dan 3% van de investeringen in Research & Development steken. De hightech regio Zuidoost-Brabant trekt daarin de kar, maar ook in Midden- en West-Brabant gebeurt het nodige. Ik verwacht met name veel van de ideeën rondom Maintenance (hoogwaardig onderhoud), al was het maar dat er nog meer samenwerking komt tussen de partijen die gezamenlijk deze ambitie kunnen realiseren. En juist op het vlak van samenwerking en afstemming kunnen wij als provincie een stimulerende en ondersteunende rol spelen."

Geld genoeg, maar niet gek!
Luijendijk stelt zelf dat de directe invloed van de provincie beperkt is.

"Het zijn de onderwijsinstellingen en werkgevers die gezamenlijk moeten zorgen dat er op tijd voldoende werknemers toereikend technisch opgeleid zijn. Dat begint met het interesseren van jongeren voor een loopbaan in de techniek. Het is wrang te constateren dat ondanks alle inspanningen het tekort aan technisch opgeleiden alleen maar groter dreigt te worden.

Het imagoprobleem van technische beroepen blijkt hardnekkig, alhoewel ik een interessante kentering zie, met name bij meisjes. Ik denk dat bij meisjes ook enorme winst te boeken is. In Nederland kiest slechts ongeveer 15% van de meisjes voor een technische opleiding, terwijl in de meeste Europese landen dit percentage ligt het tussen de 30 en 40%.

De provincie Noord-Brabant kiest ook bij dit onderwerp bewust voor het investeren in regie en afstemming. Wij concentreren onze inzet op één punt omdat we geloven in de meerwaarde van krachtenbundeling, maar ook omdat we gezien hebben dat versnippering tot te weinig impact leidt. Daarbij gaat het niet om geld. In mijn ogen is er geld genoeg. Nee, het gaat ons om het zoeken naar zekerheid met betrekking tot de effectiviteit van onze inspanningen. We gooien ons geld niet graag in een bodemloze put, maar nog belangrijker is dat we geen tijd willen verliezen. Wil Brabant de economische ambities waarmaken, dan mogen we geen genoeg meer nemen met te

Investeren in samenhang en rendement

- scherpere doelstellingen en minder versnippering

Wim Luijendijk (56) is van huis uit journalist, maar raakte eind jaren tachtig betrokken bij het onderwijs. Hij was directeur van Educatieve Centra in Tilburg en in de regio



Midden-Brabant. Sinds 2003 is hij namens de PvdA lid Gedeputeerde

weinig rendement. We zullen meer technisch opgeleiden moeten krijgen en de tijd dringt!”

Afstemming en monitoring

Luijendijk: “In plaats van individuele projectvoorstellen (hoe goed ook), ondersteunen wij programma’s waarin eerst afstemming heeft plaatsgevonden tussen meerdere initiatieven die gezamenlijk de gehele onderwijsketen beslaan. Zo’n programma zorgt dat er geen overlap zit tussen projecten, dat er gemikt wordt op de meest kansrijke aangrijpingspunten en identificeert waar nog actie op ondernomen zou moeten worden. Door het programma-management kan er ook gemonitord worden, zodat we tijdig zicht krijgen op het rendement van onze investering. Zowel Midden- als West-Brabant beschikken inmiddels over zo’n programma, namelijk het Platform Promotie Techniek en Tune Techniek. Wij hebben daar als provincie in het kader van ons ‘Kennis = Meedoen’ actieplan onze steun aan gegeven. Het is nu zaak dat deze programma’s ook inhoudelijk sterker worden en dat de onderlinge samenhang nog zichtbaarder wordt. Ook de beoogde resultaten moeten scherper worden geformuleerd. Dat is een leerproces waar we vorderingen in maken, maar waar we nog niet zijn waar we willen zijn. Wat mij betreft mag iNDEX als programmamanagement dus nog kritischer worden op de consistentie van het programma en op de kwaliteit en doelgerichtheid van de ver-

schillende projecten. Op onze beurt verwachten we van iNDEX steeds meer verantwoording met betrekking tot de behaalde doelstellingen.”

Vrijwillige betrokkenheid

Luijendijk realiseert zich dat het geen gemakkelijke taak is om het technisch beroepsonderwijs en het bedrijfsleven op één lijn te krijgen. “Niet alleen zijn beiden met hun eigen dagelijkse business bezig, er is ook niemand die ze ertoe kan verplichten. Hoewel er steeds meer bedrijven meedoen met onderwijsprojecten, stageplaatsen etc, moet je ook durven zien dat er een grote groep is die er nog niets mee doet. Wij zijn blij met de bedrijven en scholen die op dit vlak een voortrekkersrol vervullen. Maar eerlijk gezegd schrik ik van de opmerkingen van diverse geïnterviewden in deze Masterplan-uitgave die stellen dat het percentage voortrekkers wel heel erg klein blijft. Als bijvoorbeeld MKB-voorzitter Louis Seeuwen zegt dat 85% van zijn leden niet geïnteresseerd is in het onderwerp ‘opleiding’, dan vind ik dat wel verontrustend. Anderzijds: ook lang niet alle leden van mijn partij zijn bereid of in staat actief mee te denken aan het verkiezingsprogramma. Misschien moeten we dat verschil maken: met die 15% proberen we de langere termijn vorm te geven en tegelijkertijd proberen we die 85% de komende jaren méér te betrekken bij activiteiten met een korte horizon. Dat lijkt me een belangrijke uitdaging!”