

M

arco Advokaat (20) was bijna klaar met zijn mbo-opleiding Middenkader Engineering aan het Da Vinci College in Hardinxveld-Giessendam, toen een vertegenwoordiging van Siemens langskwam op zijn school. Het Duitse technologieconcern zocht kandidaten voor zijn European Apprenticeship Scheme, een prestigieus technisch opleidingstraject van ruim drie jaar bij Siemens in Berlijn.

Advokaat besloot zich aan te melden, net als tientallen andere afgestudeerde of bijna afgestudeerde mbo'ers, uit alle delen van Nederland. 'Een vreemde taal, een nieuwe stad en een groot, internationaal bedrijf: de combinatie sprak me wel aan', vertelt de Zuid-Hollander. Het alternatief was een vervolgstudie aan de hbo, of een baan in Nederland in de elektrotechniek of woningbouw. Ook niet verkeerd, maar niet zo aantrekkelijk als het aanbod van Siemens, vindt hij.

De afweging van Advokaat is begrijpelijk. Behalve een volledig betaalde en hoog aangeschreven opleiding, biedt het Duitse industrieel conglomeraat zijn studenten onderdak, een taalstudie, zakgeld van een kleine € 1000 per maand, én een baangarantie. Aan het einde van het traject, waarin de deelnemers worden geschoold in mechatronica — een combinatie van elektrotechniek, werktuigbouwkunde en informatica —, wacht een contract van onbepaalde tijd, dat de afgestudeerden bovendien zonder consequenties kunnen weigeren.

Marco Advokaat overleefde de stevige selectieperiode, inclusief psychologische test, en begon in de nazomer van 2014 samen met Gert Rabe (22) uit Sneek aan het trainingsprogramma van Siemens. Samen met 1300 andere twintigers, uit Duitsland en andere delen van Europa, woont, werkt en studeert hij in de industriële, bakstenen kolossen die Werner von Siemens meer dan een eeuw geleden liet bouwen aan de westkant van Berlijn.

Een jaar later hebben Advokaat en Rabe het Duits al aardig onder de knie. Ze zijn te spreken over de opleiding en hebben intussen een nieuwe lichterling rekruten kunnen verwelkomen. Dit jaar zijn er vier Nederlanders bij. Ook stromen voor het eerst jongeren in van buiten de EU: uit Turkije en Egypte, ondanks de bureaucratische rompslomp die dat met zich meebrengt. De kosten die het bedrijf maakt per deelnemer bedragen € 140.000.

Waarom doet Siemens zoveel moeite om in het buitenland jongeren te werven voor zijn trainingstraject in Berlijn? Dat is naar eigen zeggen vooral een kwestie van vertrouwen in de kwaliteit van het Duitse 'duale' onderwijs: het systeem waarin jongeren hun beroepsopleiding grotendeels volgen bij een bedrijf in plaats van op school, zoals in Nederland nog vaak het geval is. Het concern rekruteert jongeren in de landen waarin het vestigingen heeft, om ze na hun afstuderen weer terug te sturen en daar in dienst te nemen.

'We zouden onze buitenlandse leerlingen natuurlijk ook in hun thuislanden kunnen opleiden of laten opleiden', zegt Lars Wissmann, hoofd technische educatie van Siemens. 'Maar de duale training laat zich niet zo gemakkelijk exporteren zonder verlies van kwaliteit. Wij hebben in Duitsland al decennialang ervaring met de samenwerking tussen bedrijven, overheid en ondernemingsverbanden (de Industrie & Handelskammern, red.), om jongeren te scholen. Dat bouw je niet zomaar na. Bovendien heeft het bedrijfsberoepsonderwijs in Duitsland een veel grotere status dan in landen zonder die traditie.'

Toch staat het duale onderwijs in Duitsland onder druk. Niet zozeer doordat de kwaliteit ter discussie staat of de populariteit afneemt — nog altijd kiest bijna twee derde van de Duitse jongeren voor een duale leerweg — maar doordat

Cijfers

€140.000

besteedt Siemens per deelnemer voor het opleidingstraject.

20%

minder kandidaten meldde zich sinds 2004 voor de duale beroepsopleidingen in Duitsland.

37.000

Lehrstellen bleven vorig jaar onbezet.

1300

jongeren, vooral uit Zuid-Europa, kwamen in 2014 voor een duale beroepsopleiding naar Duitsland.

7,7%

van de Duitse beroepsbevolking tussen 15 en 25 kan geen baan vinden. In Nederland schommelt dit percentage rond de 12%.

Een jonge werknemer in de gasturbinefabriek van Siemens in Berlijn.

FOTO: RAINER JENSEN/CORBIS



Duitse industrie jaagt in heel Europa op jong technisch talent

Joris Kooiman

demografische ontwikkelingen het voor ondernemingen steeds moeilijker maken om geschikte kandidaten te vinden voor hun opleidingsplekken.

Grote namen als Siemens, Daimler en ThyssenKrupp hebben over belangstelling niet te klagen. Zij vormen de top van de markt, bieden de breedste scholing en hebben bovendien het geld en het bereik om actief te werven. Kleine en middelgrote bedrijven, goed voor het leeuwendeel van de duale trainingstrajecten, krijgen hun 'Lehrstellen' echter steeds moeizamer bezet.

'Er was in Duitsland lange tijd een tekort aan opleidingsplekken, maar die situatie kantelt snel', zegt de Dortmundse onderwijskundige Gerd Busse, die onlangs een vergelijkende studie verrichtte naar het Duitse en Nederlandse beroepsonderwijs. 'Dat betekent dat ondernemingen problemen hebben om voldoende jongeren te vinden, en vaker genoeg moeten nemen met zwakke kandidaten.'

Het Duitse ministerie van onderwijs verwacht dat de kloof tussen vraag en aanbod de komende jaren alleen maar

groter zal worden. Sinds 2004 kromp de jaarlijkse aanwas van kandidaten voor een duale beroepsopleiding met 163.000, oftewel 20%. Voor de komende tien jaar wordt gerekend op een verlies van nog eens meer dan 100.000 studenten. Vorig jaar bleven er 37.000 'Lehrstellen' onbezet: het hoogste aantal in twintig jaar.

Het gevolg: terwijl multinational Siemens in het buitenland rekruteert omdat het vooral vertrouwen heeft in de eigen, Duitse opleiding, beginnen andere bedrijven uit pure noodzaak naar het buitenland te kijken. 'Vooral in de grensregio's wordt het aantrekkelijk om buitenlandse jongeren te werven voor Duitse Lehrstellen', zegt Busse.

Hij noemt als voorbeeld het logistiekbedrijf Dachser, dat voor zijn vestiging in Alsdorf bij Aken is gaan zoeken naar kandidaten in Nederland en Vlaanderen. Het bedrijf heeft intussen een opleidingsprogramma lopen dat, zij het op kleinere schaal, vergelijkbaar is met het European Apprenticeship Programme van Siemens.

Voor andere mkb-ondernemingen, zeker die verder van de grens liggen, is het echter lastig om te hengelen naar opleidingskandidaten in het buitenland. Zij missen de middelen en het netwerk. Daarom heeft de Duitse overheid de Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) opgezet: een bemiddelingsbureau om Europese jongeren te werven voor een





Aantrekkelijk
De opleiding bij
Siemens biedt een
huis, taalstudie,
€1000 zakgeld en
een baangarantie

Studenten gewild
Duitse bedrijven
in de grensregio
zoeken Vlaamse
en Nederlandse
jongeren voor
'Lehrstellen'

Vluchtelingen
Door het tekort
aan jongeren
staat de politiek
onder druk om
ook asielzoekers
in te zetten

plek in het Duitse duale opleidingssysteem. In 2014 kwamen via deze weg ruim 1300 jongeren, vooral uit Zuid-Europa, naar Duitsland. Dat is nog altijd maar een fractie van het totaal, maar toch al drie keer zoveel als een jaar eerder.

'Jonge EU-burgers aantrekken voor opleidingsplaatsen is één manier waarop ondernemingen het tekort aan jongeren het hoofd kunnen bieden', aldus Monika Varnhagen van het bemiddelingsbureau. Een andere manier zou zijn om jonge asielzoekers in te zetten, wat op dit moment juridisch nog niet mogelijk is. Met de huidige grote toestroom van vluchtelingen in Duitsland — naar verwachting 800.000 alleen al dit jaar — en het tekort aan jonge arbeidskrachten, groeit vanuit het bedrijfsleven de druk op de politiek om de wetgeving te versoepelen.

Voor jongeren uit Zuid-Europa biedt de honger van Duitse bedrijven naar kandidaten voor hun opleidingsplekken een kans om de hoge jeugdwerkloosheid in eigen land te ontvluchten.

Ook Nederland zou moeten aanmoedigen dat studenten kunnen deelnemen aan het Duitse duale onderwijssysteem,

vindt hoogleraar economie Kees van Paridon van de Erasmus Universiteit. 'Het is goed georganiseerd en kwalitatief hoogstaand. Leerlingen komen in Duitsland in aanraking met de nieuwste technieken en de bedrijfscultuur. Voor Nederland, dat veel toeleveranciers aan de Duitse industrie heeft, is dat van grote waarde. Bovendien is de doorstroom naar de arbeidsmarkt door de werkervaring die jongeren opdoen veelal soepel.'

Advokaat hoeft zich hier geen zorgen over te maken. Wat hij precies gaat doen na zijn opleiding weet hij nog niet, maar hij is van plan het contract dat straks voor hem klaarligt te accepteren. 'Ik blijf gewoon bij Siemens.'

Joris Kooiman is correspondent voor Het Financieele Dagblad in Berlijn.

