

## Het CGO verzwakt onze concurrentiepositie

*Sinds 2000 is Nederland qua internationale concurrentiepositie weggezakt van de vierde naar de tiende plaats, meldde het zakenweekblad FEM (8/9/2009).<sup>1</sup> Dat komt niet alleen door de financiële crisis en een tekortschietende infrastructuur (fileproblemen!), maar ook door gebrek aan innovatief vermogen. Ondanks de oprichting van een Innovatieplatform in 2002 en de bijhorende subsidiepotten is het slecht gesteld met de innovatie in bedrijvig Nederland.*

*Het is wat te gemakkelijk om zonder meer te concluderen dat de onderwijsvernieuwingen van de afgelopen tien jaren hun zure vruchten beginnen af te werpen. Maar de invoering van het CompetentieGericht Onderwijs (CGO) heeft ons innovatieve vermogen in elk geval geen goed gedaan. CGO-competenties zoals reflecteren, feedback-geven, vergaderen, presenteren en samenwerken bieden geen gezonde basis voor Nederland Kennisland.*

*Wat is innoveren? Dat is, aldus de Dikke van Dale, het invoeren van nieuwigheden. Voor de verbetering van de concurrentiepositie zijn drie soorten nieuwigheden van belang: (a) productinnovatie om nieuwe of verbeterde producten te maken die optimaal bij de marktvraag aansluiten; (b) service-innovatie om de afnemers op hun wenken te bedienen; en (c) procesinnovatie om de productie- en servicekosten te drukken, zodat de producten en diensten tegen een concurrerende prijs kunnen worden afgezet. Een innovatief bedrijfsleven heeft hoogopgeleide kenniswerkers nodig, en dat is nu juist een zwakke kant van het CGO, dat gedegen vakken heeft ingeruild voor allerlei vage competenties.*

*Maar erger nog: het CGO is een opleidingsarrangement dat procesinnovatie (c) in de weg staat. Dankzij het CGO worden namelijk de personeelskosten van het bedrijfsleven gedrukt. Geleid door een kortzichtig winststreven, geeft men daardoor onvoldoende prioriteit aan investeringen in procesinnovatie.*

De loonkosten vormen de grootste kostenpost in het productieproces. Door procesinnovatie (c) kan men op die kostenpost bezuinigen, bij voorbeeld door te investeren in mechanisering en automatisering van het productieproces. Daarmee verlaagt men de loonkosten per eenheid product. Maar er is ook een andere weg, waarmee men die investeringen kan omzeilen. Men kan de personeelskosten reduceren door te bezuinigen op de uurlonen en op de opleidingskosten per personeelslid. In Nederland bespaart het bedrijfsleven, dankzij de volgzame vakbonden, al jaren op de loonkosten door de lonen relatief laag te houden. Zodoende hoopt men zijn concurrentiepositie te behouden zonder te hoeven investeren in procesinnovatie. En de invoering van CGO in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs draagt daaraan bij doordat het bedrijf zijn eigen opleidingsbudget kan reduceren.

Het wezenskenmerk van CGO is namelijk dat de opleiding van studenten wordt afgestemd op de startcompetenties die beginnende werknemers nodig hebben om, zonder nadere inwerktijd of bedrijfsopleiding, aan de slag te kunnen in hun eerste baan. Daarbij neemt men voor lief dat zij niet voldoende bewerktuigd worden om dóór te groeien naar de cruciale functies als kenniswerker in een innovatief bedrijf. Het bedrijfsleven wil dat het beroepsonderwijs pasklare werknemers aflevert, die meteen voor 100% productief zijn in hun eerste werkring.

Maar het CGO heeft nog een tweede wezenskenmerk, waarmee de loonkosten rechtstreeks gereduceerd worden. Om de beoogde startcompetenties te verwerven, moet de student langdurige 'werkervaringsstages' lopen. De praktijk is immers de beste leerschool. Afgezien van een geringe stagevergoeding, worden stagiairs gratis ingezet in het productieproces. Bovendien vormen zij een solide buffer die men zonder bezwaar kan inkrimpen als het even iets slechter gaat met het bedrijf. En verder fungeren de stages als een risicoloze proefperiode waaruit het bedrijf zijn aanstaande werknemers kan selecteren.

Dankzij het CGO is de factor Arbeid zo goedkoop dat bedrijven geen enkele aanvechting hebben om in procesinnovatie te investeren. En anders zijn er altijd nog de lage-lonenlanden waaraan arbeidsintensieve productieprocessen kunnen worden uitbesteed.

Tien jaar geleden liepen HBO-studenten ook werkervaringsstages, maar dat was slechts een paar weken per jaar. Managers haalden de gediplomeerden graag binnen, want ze beschikten over een solide kennisbasis, ze hadden geleerd om zelfstandig na te denken en ze hadden in hun opleiding kennisgemaakt met de nieuwste snufjes. De opleiders in het MBO en HBO waren gekwalificeerde docenten die van wanten wisten. De studenten werden opgeleid tot kenniswerkers. Met hun diploma op zak waren ze weliswaar nog geen volleurde werknemers, maar ze hadden een voldoende kennisbasis om, met adequate begeleiding, hun innovatieve potenties tot ontwikkeling te brengen. Na een stevige inwerktijd behoorden ze tot de voorhoede van een innovatief bedrijf.

Maar in het hedendaagse CompetentieGerichte Onderwijs worden studenten tot makke schapen opgeleid, gemakkelijk in het gebruik, maar dodelijk voor de innovatiekracht van het Nederlandse bedrijfsleven. Om onze concurrentiepositie te herwinnen, moeten beroepsonderwijs en bedrijfsleven hun taken opnieuw afbakenen. Het beroepsonderwijs moet zich niet in langdurige stages verliezen, maar de vakbekwaamheid en het innovatieve elan leveren voor een succesvolle beroepsloopbaan. En de werkgever moet de aankomende medewerkers de functie- en competentiegerichte training bieden die ze nodig hebben om hun schoolse kennis en hun praktijkervaring productief te maken in de innovatieve setting van zijn specifieke bedrijf.

© J. Jeronimoon  
weblog onderwijs 21-1-2010  
<http://www.onderwijsethiek.nl>

---

<sup>1</sup> <http://www.fembusiness.nl/web/artikelSmal/50944/Nederland-zakt-weg-op-ranglijst.htm>