

Ann Mettler (Lisbon Council):

“Het onvermogen van instituties om te veranderen is het grootste probleem”



om anderen buiten te sluiten.”

Het grootste obstakel voor innovatie in Europa zijn de grote instituties in de publieke sector. Dat stelt Ann Mettler, directeur van de Europese denktank The Lisbon Council. “Onze kenniseconomie draait om human capital. Maar onze universiteiten hebben geen benul hoe je dat aanpakt.” Mettler spreekt ook over een arbeidsmarktkartel. “De Europese vakbonden en werkgeversorganisaties houden de arbeidsmarkt gesloten. Ze zeggen dat ze het doen om ons te beschermen, maar het is puur vanwege de macht en

Ann Mettler is niet iemand die een blad voor de mond neemt. De in Zweden geboren Duitse die eerst in Washington werkte en vervolgens op jonge leeftijd al directeur Europa werd van het prestigieuze World Economic Forum in Davos, heeft ongezouten kritiek op de grote bedrijven en instellingen die op Europees niveau de vernieuwing dwarszitten. Mettler richtte enige jaren geleden met Wall Street Journal journalist Paul Hofheinz de Lisbon Council op om de Lissabon Agenda te promoten. Inmiddels heeft de Brusselse denktank een respectabele positie opgebouwd als platform van vernieuwingsdenkers uit alle lidstaten. Ze waren gastheer van prominenten als Al Gore en Europese Commissie-voorzitter Barroso.

Dwarsliggen

Met diverse onderdelen van de Lissabon Agenda, bedoeld om Europa in 2010 de meest concurrerende en sociale economie te laten zijn, gaat het inmiddels goed. Een onderpresterende Amerikaanse economie, een Europese die veel banen creëert en het volgens Mettler positieve voorzitterschap van Barroso vormen een stevige steun in de rug.

Maar Ann Mettler, die te gast was als spreker op De Zoektocht, de topleergang Sociale Innovatie, wijt de stagnatie naar een echte Europese innovatiedoorbraak aan het onvermogen van de publieke sector en de onwil van grote multinationals. Mettler: “Vernieuwing begint al met nieuwe woorden zoeken. Woorden als liberalisering van de arbeidsmarkt veroorzaken zoveel weerstand. Laten we praten over een inclusieve arbeidsmarkt, een die geen mensen buitensluit. Want dat is wel wat nu gebeurt. De Europese werkgevers- en werknemersorganisaties houden de arbeidsmarkt gesloten. Zogenaamd om ons te beschermen, maar alles draait om hun machtspositie en het buitensluiten van buitenstaanders. Als je ze daarmee confronteert, dan wordt dat niet op prijs gesteld.”

Mettler wijst met bewondering naar het Deense flexicurity arbeidsmarktmodel. “Per jaar verandert 30% van alle Denen van baan. Er zijn intensieve levenslang leren programma’s waarbij iedere Deen het recht heeft om twee weken per jaar betaald te leren en in principe is er volledige werkgelegenheid. De tevredenheid met de eigen baan is trouwens het laagst in de landen met de meest rigide arbeidsmarkt. Daar waar mensen de angst hebben om wat ze hebben te verliezen omdat er geen goed alternatief is, daar durft niemand te bewegen. Kijk, als je in de private sector wilt reorganiseren dan kun je dat nog doen, maar in de publieke sector raak je mensen die niet functioneren nooit meer kwijt. En aangezien er helemaal geen dynamiek is in de arbeidsmarkten kunnen mensen ook nooit zelf de stap maken die ze zelf eigenlijk graag zouden willen. Het gevolg is stagnerende organisaties en ongelukkige werknemers.”

Veel grote werkgevers zijn volgens Mettler ook eigenlijk niet bereid om te veranderen. “Het bedrijfsleven heeft een gebrek aan echt leiderschap. Zeker op het Europese vlak. De meeste, van oorsprong industriële bedrijven, zitten helemaal niet te springen om echte

sociale innovatie. Ze zijn protectionistisch, alleen geïnteresseerd om markten gesloten te houden en ze zijn uit op subsidies.”

Universiteiten

Is Mettler kritisch op de grote bedrijven, in de publieke sector is volgens haar slechter gesteld met de vernieuwing. “Iedereen denkt altijd dat innovatie in Europa gaat over het bedrijfsleven en r&d. Maar 40% van de Europese economie bevindt zich in de publieke sector en bij overheden en universiteiten wordt weinig vernieuwd. De Lisbon Council heeft met de OESO samengewerkt in onderzoeken naar human capital. Daar hebben we een slecht begrip van. Heel veel kennis en kunde wordt verkregen op de werkvloer, zo blijkt. Dus on the job training is ontzeten belangrijk. Het vraagt om uitvoerige trainingsprogramma’s juist ook voor lager geschoolden. Want je kan de arbeidsmarkt nog zo flexibel maken, lager opgeleiden komen nooit aan de beoogde Europese norm van 70% werkgelegenheid zonder scholing. En die scholing, zo blijkt uit het OESO rapport, komt in Europa nu vooral terecht bij de mensen die al geschoold zijn. Zij die hebben, krijgen meer.”

Niet alleen on the job training is belangrijk, maar ook innovatie in dienstverlening en vernieuwing van onze universiteiten. Mettler: “Europese universiteiten hebben over het algemeen een weerstand tegen verandering. Het zijn gesloten, naar binnen gekeerde instituties die geen focus hebben op de buitenwereld. Daar komt vrees ik weinig goeds van. Zij vormen een probleem van enorme omvang voor de echte vernieuwing van Europa. Maar, als je instituties niet kunt breken, dan bouw je nieuwe. Vernieuwend hoger onderwijs zal al gauw buiten de bestaande universiteiten om plaatsvinden.”

“En weet je wat een streven van 3% r&d uitgaven op het Bruto Binnenlands Product echt betekent? Dat betekent 600.000 nieuwe onderzoekers in Europa en dat terwijl er momenteel 400.000 vertrekken buiten Europa omdat ze hier geen mogelijkheden zien. Maar, Europa is ons thuis. Het is waar wij wonen. Het is voor mij *the coolest place on earth* met een ongelooflijke culturele rijkdom en diversiteit. Nu vertrekken jongeren uit veel Europese landen en vooral uit Italië, Duitsland en Frankrijk naar de VS, Canada, Australië, Azië. Ze kunnen makkelijk gaan, dus gaan ze. Wij hebben een morele verplichting naar de toekomst toe om ze hier een plek te geven doordat we in onze instituties niet langer over innovatie praten, maar innovatie echt gaan doen.”