

HARRY STARREN, DIRECTEUR VAN DE BAAK (VNO-NCW):

‘Na vier jaar studeren is de wereld alweer veranderd’

TEKST JUDITH KUNEKEN FOTO'S LEX DRAIJER



Harry Starren is directeur van De Baak, opleidingscentrum van werkgeversorganisatie VNO-NCW. Hij geeft trainingen en hij schrijft boeken. Hij treedt bovendien vaak op als dagvoorzitter en geeft lezingen over thema's als leiderschap, onderwijs en de arbeidsmarkt. Ook was hij presentator van het TELEAC/NOT-programma 'Grootmeesters in management'. Starren wordt ook wel een 'poldermanagementgoeroe' genoemd.

1

De medewerker van nu is in essentie hetzelfde als die van 50 jaar geleden.
"Als je het zo beschouwt, is het altijd waar. We zoeken allemaal waardering, betekenis en geborgenheid. We willen graag ergens bij horen. Dat is van alle tijden. We veranderen wel in het gedrag en de verhoudingen die daarbij horen. We willen graag waardering krijgen, maar we zijn daarbij niet meer alleen afhankelijk van de baas."

2

Nederlandse werknemers moeten vaker van werkgever of functie wisselen.
"Vroeger kon je zeggen 'Wat deed papa?' en dan was er vaak maar één antwoord zoals slager of boer mogelijk. Nu is het niet meer zo gek als je drie keer in je leven van richting of branche bent veranderd. Er lijkt een tendens te zijn dat we wel werkzekerheid zoeken, maar dat die in de plaats komt van baanzekerheid. We zullen niet meer zo snel zeggen 'Ik heb recht op deze baan'. De baangarantie neemt af en de bereidheid om van baan te wisselen, zal toenemen."

3

Het beste motto bij leidinggeven is 'sturen is storen'.
"Een goede leidinggevende moet heel terughoudend zijn. Hoe groter de vakbekwaamheid van iemand, hoe makkelijker diegene zonder leiding kan. Tegelijkertijd verwacht die medewerker dat zijn leidinggevende de juiste arbeidsvoorwaarden en condities schept. Een goede kapper laat zich niet door zijn baas uitleggen hoe die moet knippen. Hij krijgt aanwijzingen van zijn klanten en niet van zijn baas."

4

Werkgevers moeten het lef hebben om levensvreugde tijdens het werk te stimuleren.
"Je kunt zeggen dat mensen tegenwoordig ook meer voor hun plezier willen werken. Steeds meer mensen maken een afweging tussen werk en vrije tijd. Dus als je het werk plezierig maakt, kiezen mensen niet alleen meer voor het werk omwille van het geld, maar ook om het plezier. Een slimme werkgever zorgt ervoor dat iemand voor meer dan alleen het geld bij hem komt werken."

5

Wie stopt met leren, stopt met groeien.
"Het is belangrijk dat mensen niet alleen werk doen wat ze kunnen, maar ook dingen doen waar ze van kunnen leren. Veel werkgevers zeggen: 'Doe maar heel vaak wat je goed kan, dan kan ik het meest aan je verdienen'. Slimme bazen zeggen af en toe ook dat je dingen moet doen waar je wat van leert. Zo kunnen mensen zich blijven ontwikkelen, beter in hun vak worden en op de lange termijn meer winst opleveren."



6

Flexibiliteit is het toverwoord voor de werkgever én de medewerker van de toekomst.
"Dat geloof ik, maar daar hoort wel een ander woord bij, namelijk 'bestendigheid'. Tegenwoordig willen mensen én flexibiliteit én loyaliteit. Je moet niet alle zekerheid bij mensen weghalen. De stelling is eigenlijk: iedereen wil flexibel zijn als we maar een bepaalde basiszekerheid hebben. Flexibiliteit moet samengaan met zekerheid. In Noord Europa noemen ze dit 'flexicurity'. Iedereen wil wel een avontuur beleven, maar we willen wel veilig thuiskomen."

7

De arbeidsmarkt moet leidend zijn binnen het onderwijs.
"Ik zou eerder zeggen dat de arbeidsmarkt van de toekomst 'leidend' moet zijn. Als iemand na drie, vier jaar klaar is met zijn studie, is de wereld alweer veranderd. We kunnen onze studenten niet helemaal 'afronden' omdat we niet in de toekomst kunnen kijken. Dat vinden bedrijven vaak lastig, die willen medewerkers op maat. Ik denk dat we bij steeds meer bedrijven opleiders zullen gaan zien die de laatste hand leggen aan het leerproces van pas afgestudeerden."

8

Het competentiegericht beroepsonderwijs is een flinke verbetering.
"Het geleerde in de praktijk brengen, is iets anders dan een diploma-papiertje. Je zou kunnen zeggen: 'Hij kan best een diploma metselen hebben, maar kan hij ook een muurtje bouwen?' Dat kunnen is het competentiegerichte onderwijs. De vraag of iemand de juiste competenties heeft om een vak te kunnen beoefenen, moeten we wel in de praktijk toetsen. Het is een vooruitgang als dat ook gebeurt. Elke advocaat is een jurist. Maar niet elke jurist is een advocaat. Het advocaat zijn is een competentie."

9

Een goede praktijkopleider word je niet. Dat heb je in je of niet.
"Ik zou niet zo snel zeggen 'dat heb of dat heb je niet', maar je moet er wel een bepaald talent voor hebben. Je kunt wel een goede stem hebben om zanger te worden, maar niet iedereen is dan ook direct een goede zanger. Als praktijkbegeleider moet je het boeiend vinden om jonge mensen iets te leren."

10

De arbeidstekorten in bijvoorbeeld de zorg en techniek blijven de komende decennia nog wel bestaan.
"Dit zal zeker doorzetten. Tegelijkertijd denk ik ook dat we moeten ophouden met klagen. Daar wordt niemand vrolijk van, laten we juist iets op de problemen verzinnen. Ik zie ook nieuwe kansen. We kunnen nieuwe combinaties maken door bijvoorbeeld internationaal samen te gaan werken. De stelling die ik graag hanteer is 'De zaak is hopeloos, maar niet ernstig'. Ik bedoel te zeggen dat er altijd reden voor gezeur is. Als je tegen iemand uit Afrika zegt dat wij problemen hebben, dan moet je niet vreemd opkijken als die zegt: 'Als dit problemen zijn, dan wil ik ze hebben.'"

