

## De kwaliteiten van een tegendraadse werknemer

# Een zes is voldoende

Vroeger gingen ze de straat op. Vroeger sliepen ze in een kraakpand. Vroeger trokken ze met een rugzak, hasjiesj rokend, door Zuid-Amerika. Vroeger hadden ze nog een mening en kwamen ze ergens voor op. Vroeger...

Juist. Het gaat hier over studenten. Studenten die tegenwoordig thuis wonen, keurig hun lesjes leren, nergens meer warm voor lopen, een strandvakantie naar Turkije boeken en tijdens de kennismakingsdagen al bezig zijn aan hun cv. In (mantel)pak. Aan dat soort studenten heeft de samenleving geen behoefte, betoogt Arthur Krebbers, student filosofie, in NRC Handelsblad. Volgens hem heeft de samenleving 'behoefte aan tegendraadse figuren, aan studenten die buiten de vertrouwde kaders stappen'. Zij zijn het die wetenschap, cultuur en economie naar een hoger niveau tillen. Is dat zo? Hoe kijken managers in het groene bedrijfsleven hier tegenaan?

ding en op school al meegekregen." Maar Wim Sneep, HRM-adviseur bij Oranjewoud, is het wel met de stelling eens. "We hebben zeker behoefte aan mensen die eens buiten de gebaande paden gaan. Die durven te zeggen: nee, dat doen we niet, en ook tegen een klant in durven gaan. Uiteraard wel vanuit kennis en betrokkenheid. Op de langere termijn levert dat de beste relaties op tussen de klant en 'Oranjewoud'. Ik houd wel van rebels gedrag en ik mis dat wel." "We hebben ze allebei nodig", zegt Wilma Pon, HRM-adviseur bij FloraHolland. "De avontuurlijke types voor de commerciële beroepen, die moeten over het randje kijken. De meer serieuze en precieze types voor bijvoorbeeld fi-

blijven. We verwachten van alle lagen van ons personeel dat ze met ideeën komen om de ontwikkelingen voor de komende vijf jaar vorm te geven. En die ideeën kunnen niet gek genoeg zijn. Als iemand naar Afrika wil om daar de dieren in hun natuurlijke omgeving te bestuderen, dan moet dat bij wijze van spreken kunnen." Een zelfde soort 'geekheid' vindt ook Sneep belangrijk voor Oranjewoud. "Het is noodzakelijk voor ondernemerschap, om iets commercieel uit te kunnen werken, iets te kunnen maken. Ontwerpers en acquisiteurs moeten dat gedrag enigszins hebben. Maar het zorgt ook voor leven en gezelligheid."

Rebelsheid uit zich ook in een kritische houding. "Belangrijk," zegt Pon, "met name vanaf mbo-niveau, als we verwachten dat ze mee gaan denken met FloraHolland." Ook bij Agrifirm willen ze graag feedback. Zolang het maar met respect is en met zicht op de context. "We zijn een bedrijf met een lange historie en soms zijn dingen nu eenmaal zoals ze zijn. Daar helpt geen kritische houding aan. Trouwens studenten van tegenwoordig zijn veel kritischer dan wij vroeger waren, ze zijn mondiger. Dat komt door de opvoeding en door het onderwijs", zegt Berg. En Sneep: "Kritiek doet soms pijn, maar ik geniet ervan. De nieuwe generatie geeft soms haarfijn aan wat niet deugt. Niet dat ze dat dan al op kunnen lossen, maar ze leggen wel de vinger op de zwakke plek. Voor mij is het dan een uitdaging om te kijken hoe ik zo iemand kan begeleiden om daar iets mee te doen."

### Kneden

Het zelfbewuste gedrag van de huidige

*'Wij houden er wel van als ze wat branie hebben, durven lef tonen.*

*En als ze daarbij hun capaciteiten wat overschreeuwen, dan prikken we daar wel doorheen'*

### Over het randje

Kees Jan Willeboordse, hoofd P&O bij Dierenpark Emmen trekt de stelling in twijfel: "Vroeger waren schoolverlaters helemaal niet tegendraadser. Ze kwamen groen als gras van school. Tegenwoordig zijn ze veel volwassener, ze weten veel beter wat ze willen." Emiel Berg, hoofd P&O bij Agrifirm in Meppe, sluit zich hierbij aan: "Vroeger moesten mensen dat soort activiteiten wel buiten school doen. Binnen school, maar misschien ook thuis, kregen ze daar geen gelegenheid voor. In de basis toont de student van tegenwoordig al veel eigenzinniger, maar ook socialer gedrag. Dat hebben ze in hun opvoe-

nance beroepen."

### Naar Afrika

Bedrijven hebben dus beide types nodig, en de een zou wel wat meer tegendraadheid willen zien, de ander ziet die tegendraadheid in het volwassen en zelfbewuste gedrag van leerlingen en studenten. Toch zijn dat twee verschillende dingen. Rebelsheid uit zich bijvoorbeeld in dynamiek en avontuurlijkheid, met ideeën komen die in eerste instantie irreëel lijken. In Emmen is dat belangrijk. Willeboordse: "Wij zijn een innovatief bedrijf. Wij zijn misschien de beste dieren tuin van Nederland, maar wij moeten er hard aan werken om dat ook te



**Studeren voor een negen of tien? Het bedrijfsleven is niet geïnteresseerd in cijfers.**

generatie leerlingen en studenten zien sommigen als een vorm van rebelseheid. Een meer individualistisch soort rebelseheid, die soms wel en soms niet gewaardeerd wordt en die uitdagingen biedt. “Wij houden er wel van als ze wat branie hebben, durf en lef tonen. En als ze daarbij hun capaciteiten wat overschreeuwen, dan prikken we daar wel doorheen”, zegt Berg. Werkgevers hebben te maken met jongeren die onderhandelend door het leven gaan. Voor wat hoort wat, zo was het thuis en op school. Zo is het ook op het werk. Tijdens stages en bijbaantjes ont-

wikkelden ze een stevig soort zelfbewustzijn. Willeboordse: “Iemand van zeventien, achttien jaar is niet wereldvreemd meer. Dat betekent dat je sneller wat kunt hebben aan deze mensen, lastig is dat ze moeilijker te kneden zijn. Het vraagt een andere aanpak om met deze jongvolwassenen te werken.” Sneep bevestigt dat: “Ze weten al erg goed wat ze willen. Ze komen als projectmedewerker in een projectteam en na de eerste klus willen ze projectleider worden. Voor ons is het dan een uitdaging om ze iets te bieden, waarmee ze een nieuwe uitdaging krijgen, zonder

meteen die promotie erbij. Daar zijn ze vaak nog niet aan toe.” Pon ziet het bijvoorbeeld bij stagiaires: “De huidige student verwacht veel van de stage. Ze krijgen een opdracht mee en denken dan dat ze dat wel kunnen, dat zeggen de docenten ook: dat kunnen jullie wel. Maar als wij ze hier krijgen dan durven wij ze niet altijd zelfstandig los te laten op zo’n project, ze hebben daar nog niet de juiste capaciteiten voor. Docenten staan dan te weinig met hun beide voeten in de praktijk om daar zicht op te hebben.”



Tijdens de studie is er tijd om tegendraads te zijn. Dat levert ervaringen op die ook voor het bedrijfsleven interessant kunnen zijn

### Geen diploma's

Wat vinden de bedrijven nog meer belangrijk? Duidelijk is dat het niet om negens en tiens gaat. Geen enkel van de benaderde bedrijven vraagt naar cijfers bij sollicitanten. Soms zelfs niet naar diploma's. Wat niet betekent dat een potentiële werknemer niet over vakkennis

van keurmeester. En een constructeur bij Oranjewoud moet gewoon een brug uit kunnen rekenen.

Geen negens en tiens, wel vakkennis, maar belangrijker nog is inzet. Veel bedrijven noemen inzet in de top van de belangrijkste kenmerken. "Als iemand net van school komt en alle kneepjes van

werk en privé dan bewaken. Gelukkig kunnen de werknemers van tegenwoordig dat beter dan vroeger. Maar dat neemt niet weg dat er bij Agrifirm, net als in het boerenbestaan soms pieken zijn, dan moeten onze werknemers er zijn voor het bedrijf en voor de klant."

### Frisse blik

Veranderende jongeren, veranderende werknemers, veranderende bedrijven. Werkgevers van nu verwachten niet meer dat werknemers 'u' zeggen, want "openheid is belangrijker dan beleefdheid", vindt Willeboordse. Jongeren weten vaak goed wat ze willen en bedrijven verwachten ook dat ze werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Loyaliteit, betrokkenheid? Ja, natuurlijk, als je ergens 'ja' tegen zegt, dan ga je ervoor. Voor honderd procent, maar zo lang als het duurt. Want dat is óók wat het bedrijf verlangt: een continu frisse blik. □

*'Als iemand net van school komt en alle kneepjes van het vak nog niet kent dan trekt dat met inzet zo bij. Andersom gaat niet.'*

hoeft te beschikken. Integendeel. Berg: "Als ze een hbo- of universitair diploma hebben, dan gaan we ervan uit dat ze over de juiste vakkennis beschikken." Bij FloraHolland is vakkennis, met name voor de groene vakken heel belangrijk, bijvoorbeeld voor de functie

het vak nog niet kent dan trekt dat met inzet zo bij. Andersom gaat niet." vindt Willeboordse.

De bedrijven hebben niet te klagen over te weinig inzet. Soms wel van al te ambitieuze starters. Berg: "Het kan soms doorslaan. Ik moet de balans tussen