

Aanwezig: Bart, Linard, Ans, Katlyne, Annelies, Yilmaz, Denoix, Sien, Griet, Jeroen

1-Nestouders

Hoe nestouders bereiken? Er komt een bevraging op het toonmoment via een anonieme turf-lijst. Zo kunnen we uitvinden of nestouders nodig zijn. Als er een vraag is, gaan we ervoor. Misschien één nestouder voor de hele school. In de vraagstellingen geven we vijf voorbeeldvragen.

2-Ochtendopvang (zie ook vorige verslag)

Windstil of anders gezegd: “geen nieuws, is goed nieuws”. Zolang er geen andere oplossingen voorgesteld worden, wijzigen we niets.

3-Toelichting van Jeroen

Een terugblik op de leefstraat. Jeroen stopt de indrukken en de evaluatie bij het verslag (zie bijlage 1). Jeroen licht uitvoerig toe. De evaluatie zat eigenlijk goed en hij formuleert wat conclusies en geeft toelichting bij de nieuwe verkeers en parkeerplannen.

- de omgeving zou rustiger worden met minder wagens.
- deze straat wordt betalend regime. Dit zal sluikparkeren doen verminderen.

Hoe verder werken? Een idee leefstraat zoals de ‘Krekel’. We kunnen de zaak herhalen dit jaar maar Jeroen e.a. zoeken iets meer duurzaam. De vraag is ook om het in ’t geheel te bekijken. Het gaat niet alleen over auto’s, fietsen, verkeer en parkeertoestanden. Bijvoorbeeld hoe zit het met het Azaleapark? Grote plannen zijn daar niet mee. Er zou wel ruimte zijn om kleinere initiatieven te nemen. We moeten attent zijn op het nieuwe plan. Het team blijft signalen geven over het belang van het park en wil participeren. Bart wil nog eens de omgevingsanalyse oplijsten en zich vervolgens richten naar de verantwoordelijken. Misschien doen we een oplijsting met de kinderen, de partners, de ouders, de toezichters, de leerkrachten, de toverberg, ...

4-talenten verhaal

Hans S. heeft gereageert op het verslag met enkele bedenkingen en volgt de plannen naar aanleiding van de vorige ouderraad niet helemaal. Er is een korte toelichting over de ‘woorden’ competenties, capaciteiten, talenten, enz... .

Bart heeft als oefening de woorden talenten vervangen in de tekst. Hans heeft nog wat extra aanpassingen gemaakt. Over capaciteiten worden nog eens nagedacht. ‘Interesses’ als concept wordt als goed woord gezien in de groep. Denoix geeft ook nog wat achtergrond en tekst bij zijn vragen rond die kwestie. (zie bijlage)

5-Diversiteit

Evaluatie van het vertelfestival. Dit mag meer gebeuren; andere talen zijn welkom. De ouderbetrokkenheid zat goed. Er waren meer ouders dan gewoonlijk en er waren ook andere ouders. Persoonlijk contact, persoonlijke uitnodigingen, assertief gedrag werken goed. Er blijkt ook een gevolg van dat vertellen op het leesgedrag van de kinderen merkbaar. En er was interesse in talen, en in verschillende andere talen. Dit kan verduurzaamd worden. Men zou kunnen gaan naar een vertelsysteem waarbij elke maand in elke leefgroep eens wordt voorgelezen. Katlyne werkt dit uit naar volgend schooljaar. De vertelweek zouden we ook behouden.

Hoe de WF diverser te maken? Het schoolfeest mag die initiatieven weerspiegelen. Oudercontact is een belangrijk moment voor contact. Het team wordt momenteel gevormd rond gendergevoeligheid.

Bart turft ook eens de oudercontacten. Wie komt er en wie niet?

Variavragen:

Hoe ver zit werkgroep schoolfeest?

Verslag Denoix

Bijlage 1. Jeroen

Bijlage 2. Achtergronden bij talentenverhaal

Bijlage 1. In te voegen

Bijlage 2.

Zoals op de vergadering afgesproken twee tekstjes over de talentenproblematiek. Het is niet de bedoeling heel die discussie over te doen. De standpunten in onderstaande teksten zijn niet direct de mijne. Deze teksten kunnen misschien wel wat discussiestof bieden en vragen opwerpen talentenverhaal en de zaak nuanceren.

A/ Het IKEA-effect van goed onderwijs

Wat is het verband tussen IKEA en het Platanos College in Londen? (Van den Branden, K)

Bron: <http://duurzaamonderwijs.com/2014/10/18/het-ikea-effect-van-goed-onderwijs/>

De slogan van het Platanos College in Londen is “attitude determines altitude”. Niet je intrinsiek talent, maar je attitude bepaalt hoe hoog je springt. Het Platanos College (dat lovende rapporten krijgt van de Britse inspectie) vertrekt van een visie op onderwijs waarbij leerlingen niet worden vastgepind op hun “talenten”. Want dat heeft één gevaar, namelijk dat leerlingen (en hun ouders en leerkrachten) op den duur gaan geloven dat ze bepaalde dingen wél kunnen en andere helemaal niet. Voor Platanos is de kern van onderwijs dat alle leerlingen heel veel kunnen leren als hun eigen attitude en de attitude van hun omringende leerkrachten goed zit. De leerling moet moeite doen, energie investeren in leerervaringen en actief proberen nieuwe dingen te ontdekken; de leerkracht moet vanuit hoge verwachtingen de leerling ondersteunen om weer een nieuwe horde te kunnen nemen. Zo kan een leerling op den duur erg hoog geraken en boven zichzelf uitgroeien. Dat is, in een notendop, de kern van onderwijs.

Dat is ook een van de factoren achter het wereldwijde succes van IKEA. Voor IKEA bestaan er geen mensen met twee linkse handen. Zelfs mensen die zichzelf erg onhandig vinden, of die door hun omgeving als onhandig worden bestempeld, krijgen een IKEA-kastje in mekaar. Alles wat ze moeten doen, is de doos uitpakken, de heldere instructies volgen, en het kastje stap voor stap, en soms met wat moeite en hulp van een ander, in mekaar knutselen. Maar het loon naar werken is erg groot. Het kastje staat te pronken (en papa/mama ook!) in de slaapkamer van de jongste dochter. Talent of niet, de IKEA-uitdaging is overwonnen. Dat geeft het zelfvertrouwen van mensen een ware boost. Mensen die zichzelf voordien erg onhandig vonden, zeggen nu tot zichzelf: “Hmm, dat heb ik dan toch mooi gedaan, zo onhandig ben ik misschien nu ook weer niet...”

Het IKEA-effect van goed onderwijs is dat het leerlingen succeservaringen biedt bij het uitvoeren van concrete taken. Wat de taak ook is, er wordt op voorhand niet van uitgegaan dat de leerling de taak niet zal aankunnen omdat hij/zij er geen talent voor heeft. Voeg daar nog het woord “aangeboren” aan toe, en de kans op doemdenken wordt nog groter. Want als een leerling wordt gezien als iemand zonder aangeboren talent voor een bepaalde competentie, dan lijkt het zelfs genetisch bepaald dat je daar geen onderwijstijd, moeite en energie in moet stoppen. Op die manier kan “talent” net een barrière worden voor groei en ontwikkeling. De taak wordt al op voorhand opgegeven. Laat dat oude, lelijke, kapotte kastje maar staan... Zonde.

<http://www.platanoscollege.com/>

3 Reacties op “Het IKEA-effect van goed onderwijs”

1. [Pedro](#)

[oktober 19, 2014 om 6:45 am](#)

Dit is op [X, Y of Einstein?](#) herblogden reageerde:
Een kritische benadering van een mogelijke valkuil van talentdenken “Op die manier kan “talent” net een barrière worden voor groei en ontwikkeling. De taak wordt al op voorhand opgegeven. “

[oktober 19, 2014 om 4:30 pm](#)

Plus est en vous. Yep. Empowerment. Ja. Geloof (in jezelf) verzet bergen. Yes you can. Ik denk wel dat een eenzijdige focus op motivatie net zoals een eenzijdige focus op talent in het eigen gezicht kan ontploffen. Een goed evenwicht vinden lijkt mij de boodschap.

2. [Erik Moonen](#)

[oktober 21, 2014 om 9:47 am](#)

Net omdat het allemaal waar is wat hierboven staat, is het zo verontrustend wat minister Crevits in een interview met Zondag over haar beleidsprioriteiten te zeggen had: ‘De school moet in de eerste plaats een talentzoeker zijn.’ Neen, dank u. *Een school hoort geen filter te zijn die voor leerlingen uitzoekt waar ze goed in zijn. Een school moet een plek zijn waar jongeren dingen leren waartoe ze zichzelf nooit in staat hadden geacht.*

Maar wie legt dat uit aan de minister?

2/ De wereldwijde oorlog om talent

Uit de Groene Amsterdammer woensdag 23 april 2014

Grootmachten van de geest



Na voetbalclubs en bedrijven bevechten tegenwoordig ook overheden elkaar om talent. Dat kun je zelf opleiden, maar importeren gaat ook. Hoe landen én hun onderwijs wereldwijd in de greep kwamen van een ‘mythe’.

door [Koen Haegens](#)

beeld [Milo](#)

Het is 1997 als een groep ambitieuze medewerkers van McKinsey een verkenningmissie uitvoert in het Amerikaanse bedrijfsleven. Van de dotcom-bubbel heeft nog niemand gehoord. De economie bruist en boomt. Hoewel in Azië een financiële crisis woedt, kennen de westerse economieën maar één richting: steil omhoog.

Geld verdienen is in zulke omstandigheden geen kunst. De medewerkers van McKinsey, het even prestigieuze als beruchte internationale consultancybureau, zijn dan ook op zoek naar iets anders. Het gaat hun niet om hoe je als bedrijf een aardige winst kunt maken. De inzet is hoger. Ze speuren naar het geheim van de concerns die het allerbeste presteren. Naar de sleutel tot het succes van de succesvolsten. Het team levert geen half werk. In eerste instantie onderzoeken ze 77 bedrijven en bevragen ze – naar eigen zeggen – niet minder dan zesduizend managers en leidinggevenden. Hun conclusie klinkt dramatisch. Het is oorlog. Op het spel staat de meest waardevolle grondstof die er bestaat in een kenniseconomie: talent. Bedrijven proberen elkaar op alle mogelijke manieren af te troeven om dit binnen te slepen. De term die de onderzoekers hier in 1997 voor munten, zal duurzamer blijken dan de inmiddels in vergetelheid geraakte war on drugs en de voortkabbellende war on terror. Jawel, zo luidt de onheilspellende boodschap, de economie loopt als een tierelier. Maar in de verte verzamelen zich donkere wolken.

Het westerse kapitalisme, aldus de McKinsey-mensen, is de komende decennia in de greep van een allesbeslissende war for talent.

Vier jaar later verschijnt onder diezelfde titel een boek waarin McKinsey nog eens uitgebreid uit de doeken doet hoe je als werkgever de strijd kunt overleven. Het is het soort populaire nonfictie dat grossiert in zinnen als: 'We keken elkaar aan en plotseling ging het lampje branden.' Dat eureka-moment wordt in het eerste hoofdstuk samengevat door de man die op dat moment aan het roer staat bij Enron, Kenneth Lay: 'Het enige wat Enron onderscheidt van onze concurrenten zijn onze mensen, ons talent.'

Door de overgang van een industriële naar een informatiesamenleving in de jaren tachtig boeten machines en kapitaal aan belang in. Alles draait nu om de kennis en vaardigheden van werknemers. Tel daarbij op de toenemende vraag naar 'high caliber' talent – vergrijzing! – en het toegenomen gemak waarmee deze succeswezens van baan wisselen, en je ziet waarom veelbelovende mensen feller begeerd zijn dan ooit. Ook in deze tweede McKinsey-analyse valt de schrille, militaristische toon op. De slag om met name leidinggevend talent heet een 'oorlog die op vele fronten woedt'. Wie daarin wil zegevieren, wordt aangeraden 'agressief' en 'rigoureuus' te werk te gaan. Hoe? Door de wonderkinderen op alle mogelijke manieren met geld te overspoelen en in de watten te leggen. Exorbitante salarissen en tekenbonussen dus, maar ook gratis kinderopvang, massages en het recht je huisdier mee te brengen naar je werk.

Een van de strategieën van de auteurs, die in de daaropvolgende jaren gretig geïmplementeerd zal worden door het Amerikaanse bedrijfsleven, is 'differentiatie'. Dé wegbereider van deze aanpak is Jack Welch, de legendarische ceo van General Electric. 'Neutron Jack' luidde zijn bijnaam, omdat hij volgens tegenstanders wel de gebouwen en machines van zijn bedrijven spaarde, maar niet de mensen. Welch liet zich er al in de jaren tachtig op voorstaan elk jaar de slechtst presterende tien procent van zijn managers de laan uit te sturen. De beste twintig procent kon daarentegen rekenen op enorme vergoedingen.

Het blijkt een model met toekomst. Wie de oorlog om talent wil winnen, aldus de McKinsey-mensen, moet onderscheid maken tussen wat zij de 'A-, B- en C-spelers' in een bedrijf noemen. De talenten, de A-mensen dus, moeten guller dan gul beloond worden. De middencategorie – B – heeft vooral aanmoediging en steun nodig. Voor de zwakke C'tjes zijn de druiven zuur. Zij mogen opdonderen. Daar kun je zielig over doen, geven de schrijvers toe, maar uiteindelijk is dat 'onrechtvaardig voor de mensen die onder deze manager werken, voor de organisatie als geheel, en zelfs voor de onderpresteerders zelf'.

'De grootmachten van de toekomst zullen grootmachten van de geest zijn', betoogde Winston Churchill in 1943 in een speech op Harvard. Hij kon niet bevroeden op wat voor manier die woorden ooit waarheid zouden worden. Niet alleen in het bedrijfsleven, maar ook in de internationale politiek. Zeventien jaar na de eerste McKinsey-publicatie hierover, bedoeld voor een publiek van managers, hebben namelijk ook overheden in de hele wereld het idee van een war for talent omarmd. Het consultancywoord is wet geworden.

Nationale onderwijssystemen gaan daarvoor op de schop. De middenmoot heeft afgedaan. Had toenmalig premier Balkenende het in 2007 niet al over de typisch Nederlandse 'mentaliteit van middelmatigheid' met zijn vermaledijde zesjescultuur? Naar de zwakker presterende jongeren is al genoeg aandacht gegaan, zo heerst het idee. De focus ligt nu op talent. Niet voor niets draagt het hoofdstuk over onderwijs in het huidige regeerakkoord de titel 'Van goed naar excellent onderwijs'.

Naar de zwakker presterende jongeren is al genoeg aandacht gegaan, zo heerst het idee. De focus ligt nu op talent

Dat uit zich in tal van initiatieven, van excellente scholen tot Leonardo-onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen. Het aantal voorgeschreven uren dat op de basisschool besteed moet worden aan taal en rekenen is inmiddels het hoogste van Europa. Alternatief onderwijs – gericht op creatieve ontplooiing of een kritische, maatschappelijke vorming – komt daarentegen in de verdrukking. Want de ambitie van het kabinet is helder: 'Wij willen tot de top-vijf van de wereld gaan horen.' Ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid pleitte onlangs nog voor 'talentmanagement', 'op dezelfde manier waarop grote bedrijven met hun high potentials omgaan'.

Behalve het onderwijs schakelen landen daarbij ook hun migratiepolitiek in. In navolging van voetbalclubs als Real Madrid concluderen steeds meer staten dat het gemakkelijker is talent elders weg te kopen dan het zelf op te leiden. Singapore heeft al een 'ministerie van Menskracht'. En ook landen als Canada en Australië kenmerken zich door soepele wetgeving om buitenlandse talenten aan te trekken. Experts die in het buitenland met veel geld en moeite zijn opgeleid en klaargestoomd, worden simpelweg geïmporteerd.

In een eerder dit jaar verschenen publicatie voorspelt de Europese denktank Bruegel dat deze 'battle for brainpower', zoals The Economist het noemde, alleen maar heviger zal worden. Vergeet olie. Onder invloed van vergrijzing en de snelle economische groei in voormalige ontwikkelingslanden zal de mondiale concurrentie zich in de nabije toekomst toespitsen op human capital. 'Spoedig zullen meer economieën gaan meedoen aan de mondiale race om talent en kunde. China zoekt bijvoorbeeld al hooggekwalificeerde experts uit het buitenland, zij het nog in relatief kleine aantallen.'

Niet alle migranten zijn daarbij even welkom. Net als in het bedrijfsleven is er een ongewenste C-categorie die landen liever kwijt dan rijk zijn: de grote massa van ongeschoolde immigranten uit landen als Somalië en de

Antillen. Het zijn de 'A's', de bekende Indiase programmeurs en ingenieurs dus, waar iedereen aan trekt. Zelfs 'ijzeren' Rita Verdonk ging daarin mee toen zij nog minister was. 'We willen tegemoet komen aan de behoefte van het bedrijfsleven en migranten binnenhalen die een substantiële bijdrage kunnen leveren aan onze economie', schreef zij in 2006.

De Verenigde Staten lokken die talentvolle migrant van oudsher met Green Cards. Europa probeert het sinds enkele jaren met een eigen variant, de Blue Card, al wil dat niet echt van de grond komen. In Duitsland stelde een aantal conservatieve politici een andere methode voor: zij pleitten voor een nationale IQ-test. Bij de toelating van vreemdelingen tot het land van de dichters en denkers zou het behalve om opleiding en werkervaring ook om intelligentiequotiënten moeten gaan.

Net als in het bedrijfsleven valt ook hier op dat het vooral consultancyfirma's en personeelsbemiddelaars zijn die de strijd om talent aanwakkeren – hun motivatie laat zich raden. Zo heeft uitzendconcern Adecco samen met business school Insead de 'Global Talent Competitiveness Index' gecreëerd. De ranglijst beoordeelt 103 landen op basis van hoe goed zij talent kunnen aantrekken en kweken. In een voorwoord stelt de ceo van Adecco dat bedrijven, landen en steden 'talentkampioenen' kunnen kweken door 'hun arbeidsmarkt flexibeler te maken, te investeren in een leven lang leren en door geografische mobiliteit te promoten'. Voor de liefhebbers: de lijst wordt aangevoerd door Zwitserland. Nederland neemt de zesde plaats in.



Terug naar het McKinsey-onderzoek van eind jaren negentig. Zo kritiekloos als overheden het idee van een war for talent sindsdien hebben omarmd, zo sceptisch zijn vanaf het begin sommige reacties. Natuurlijk, er klinkt de voorspelbare kritiek op de sociale implicaties van het McKinsey-medicijn. Met hun strategie van 'differentiatie' praten ze in feite de razendsnel groeiende beloningsverschillen in het Amerikaanse bedrijfsleven, inclusief bonuscultuur, goed. Verdienden Amerikaanse ceo's begin jaren zestig nog dertig tot veertig keer meer dan hun gemiddelde werknemers, tegenwoordig is dat driehonderd tot vierhonderd keer zoveel. Talent is nu eenmaal zeldzaam, dus duur, zo luidt de gangbare verklaring. Maar dan is het wel gek dat de torenhoge vergoedingen aan de top in geen enkele verhouding staan tot het succes van een bedrijf. Laat staan tot wat (beter presterende) collega-ceo's in andere landen opstrijken.

Door de loftrumpet te steken over de getalenteerde klasse streelden de onderzoekers eigenlijk vooral hun eigen ego

Werkelijk funest voor het talentdenken blijkt een heel ander bezwaar. 'Meedoen aan de war for talent brengt de gezondheid van je organisatie in gevaar', concludeert hoogleraar Jeffrey Pfeffer van Stanford University al in 2001. Volgens hem gaan de McKinseyanen uit van de misvatting dat ondernemingen niets meer zijn dan een optelsom van individuen. Het bedrijfsresultaat staat of valt bij hun talent. Zoals Facebook-oprichter Mark Zuckerberg eens zei: 'exceptionele werknemers zijn niet een beetje beter dan iemand die behoorlijk goed is; ze zijn honderd keer beter'. Onzin, laat Pfeffer zien. In werkelijkheid 'doen effectieve teams het vaak beter dan meer getalenteerde verzamelingen van individuen'.

Het blijft niet bij dit commentaar. Een jaar na Pfeffer rekent Malcolm Gladwell in The New Yorker vernietigend af met wat hij de 'talent myth' noemt. Hij richt zich daarbij op het concern dat door de McKinsey-onderzoekers in hun boek op een voetstuk was geplaatst: Enron. Het energiebedrijf had de instructies van McKinsey tot in de details opgevolgd. Veelbelovende werknemers werden overstelpt met geld en kregen alle ruimte om initiatieven te nemen. 'Enron was het ultieme "talentenbedrijf"', schrijft Gladwell. De ironie: Enron is niet meer. In 2001 bleek dat haar 'talenten' jarenlang gesjoemeld hadden met de cijfers. Het concern ging daarop failliet. De top moest naar de gevangenis. Een ongelukkig voorbeeld? In een vorig jaar verschenen rapport onderzochten medewerkers van een andere consultancyfirma hoe het de andere door McKinsey geprezen bedrijven is vergaan. De resultaten zijn ontluisterend. Een derde van de 'talentkampioenen' is na 2001 van het toneel verdwenen. In ongeveer de helft van de gevallen was dat hun eigen schuld. Nog eens een derde heeft 'rampzalig', dan wel 'teleurstellend' gepresteerd. Slechts een kwart heeft gedaan wat de McKinsey-onderzoekers hun lezers beloofden: veel geld verdienen voor de aandeelhouders.

‘Ze geloven in sterren, omdat ze niet in systemen geloven’, concludeerde Malcolm Gladwell in 2002. ‘De talentmythe gaat ervan uit dat mensen organisaties slim maken. Veel vaker is het omgekeerd.’ De ongemakkelijke waarheid is dat die analyse ook wel eens kan gelden voor landen. Zij hebben de afgelopen jaren massaal en in sneltreinvaart hun onderwijs- en migratiebeleid aangepast op de war for talent. Maar de bewijzen stapelen zich op voor de bewering waar Gladwell ruim tien jaar geleden zijn artikel aan ophing: dat de strijd om talent een mythe is.

Zo staat nog altijd niet vast dat slimmere mensen automatisch voor meer welvaart zorgen. Jawel, veel van de Aziatische groeiwonders doen het goed op onderwijsgebied. Maar een arm land als de Filippijnen heeft weinig geprofiteerd van zijn relatief goed opgeleide bevolking. Hetzelfde geldt voor Argentinië, dat ondanks beter onderwijs de economische achterstand op Brazilië alleen maar heeft zien groeien. Net als in het bedrijfsleven lijken ook hier systemen belangrijker te zijn dan sterren. Hoe organiseer je als land je instituties op zo’n manier dat bedrijvigheid en innovatie optimaal gestimuleerd worden?

Sowieso is onduidelijk of er wel daadwerkelijk een race om talent gaande is – hetzij tussen staten, hetzij tussen bedrijven. Volgens consultants als PricewaterhouseCoopers staat dat onomstotelijk vast: ‘De grootste uitdaging voor bedrijven is een oorlog om talent, zowel met hun directe concurrenten als tegen andere sectoren die mogelijk interessantere carrièremogelijkheden bieden.’ Uitzendbureau Manpower publiceert jaarlijks zelfs een ‘Talent Shortage Survey’. Uit de meest recente editie zou blijken dat meer dan de helft van de Amerikaanse werkgevers moeite heeft goede mensen te vinden voor sleutelposities in hun bedrijf. Dat is meer dan ooit tevoren.

De werkelijkheid toont iets anders. Landen kampen met massale werkloosheid, juist ook onder hun ‘talentvolle’ hoogopgeleide jongeren. In Nederland staat 8,7 procent van de beroepsbevolking langs de kant. Bovendien staken steeds meer mensen de zoektocht naar werk, zo maakte het CBS vorige week bekend. Ondanks een (licht) aantrekkende economie zal de werkloosheid de komende jaren hoog blijven. Niks tekort aan goed opgeleide mensen dus. In een begin dit jaar verschenen studie concludeerde ABN Amro dan ook dat er voorlopig nog geen sprake is van een war for talent.

Of zulke nuchtere kanttekeningen effect hebben, bijvoorbeeld op de onderwijspolitiek? Het valt te betwijfelen. Al bij het verschijnen van de McKinsey-studie eind jaren negentig werd erop gewezen dat het hele talentdiscours, mythe of niet, iets doet met mensen. Het oefent een magisch effect uit. Ze maakten zich ervan af met een dooddoener: talent is iets wat je onmiddellijk herkent zodra je het tegenkomt. Het maakt van talenten een soort nietscheaanse superhelden. Je hebt het of je hebt het niet. Dat is een buitengewoon wankel basis om onderwijsbeleid op te ontwikkelen. Maar aan de aantrekkingskracht van de talentmythe doet het weinig af. Het is zoals een vroege criticus van de McKinsey-studie al opmerkte. Door de loftrompet te steken over de getalenteerde klasse – de moderne, flexibele, hoogopgeleide werknemers bomvol ambitie – streelden de onderzoekers eigenlijk vooral hun eigen ego. En dat van hun lezers.

De war for talent is een mythe, zoveel is duidelijk. Maar wie wil er nou geen superheld zijn?