

column



Jolanda Botke



Rick de Rijk

Moeiteloze Groei?

Een opkomende zon, dauw over de weilanden, de eerste vogels scheren door de lucht. Tjerk pakt zijn gereedschap om aan de slag te gaan. Op zijn trekker gezeten besluit hij om vandaag eens niet te ploegen, wieden, sproeien of repareren, maar om te kijken. Te zien wat er allemaal al bloeit. Tjerk bekijkt al zijn akkers en rijdt aan het einde van de dag met zijn trekker tevreden naar huis.

Een opkomende zon, ochtendmist in het centrum van Amsterdam, de eerste trams rijden door de stad. Esra pakt haar tas om met een cruesli-riep en een yoghurtbeker in haar hand de trein te halen. In de volle coupe besluit zij om vandaag eens geen nieuwe projecten op te pakken, te stressen, te netwerken of te chatten, maar om te kijken. Te zien of wat zij in gang heeft gezet al werkt. Esra spreekt een aantal collega's, en weet dat het loopt en stroomt. Aan het einde van de dag keert ze tevreden naar huis.

Tjerk en Esra, zomaar twee voorbijgangers in deze column. Ogenscheinlijk ontspannen en tevreden. Klar voor de groei of zojuist de groei gerealiseerd? Met een duidelijk doel voor ogen hebben beide het werk reeds in gang gezet. Tjerk heeft zichzelf uitgedaagd, Esra heeft de uitdaging gekregen. Vanuit het volste vertrouwen begonnen ze aan de klus. Ze konden één zijn met de teams en instrumenten in hun omgeving. De omgeving gaf direct de feedback die nodig was om tot de prestatie te komen, om hun doel te bereiken zonder dat ze zelf actief waren. Maar wat maakt nu dat ze groeien, en - nog interessanter - wat beïnvloedt die groei? Uit de voortdurende discussie over transfer van leren en de soms wonderbaarlijke effecten die worden toegekend aan werkplekleren blijkt hoe we voortdurend aan het zoeken zijn naar de optimale inrichting van leren en ontwikkelen in organisaties. Maar gaan we die vinden? Manon Ruijters zegt in haar inaugurele rede als lector aan Stoas Hogeschool dat leren en organiseren elkaars tegengestelden zijn. Het organiseren belemmert het leren, want leren gaat juist over ontregelen, onverwachte dingen laten gebeuren. De context orkestreren en mogelijk maken dat er niet geregeld wordt maar wel geleerd kan worden is dus de uitdaging. En natuurlijk nadenken bij wat daaraan vooraf gaat: heeft iemand door dat er iets te leren valt? Misschien is de stap van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam wel de belangrijkste stap in het leren. De motivatie om die stap te doorlopen is waar het om gaat. Dat geeft gelijk ruimte voor diversiteit van inrichting van het leren en verlost ons van het Goeroe-denken. Leren is je overgeven, het laten gebeuren, daarop reflecteren en op basis daarvan verder je route bepalen. En dat doen de voorbijgangers in deze rubriek. Moeiteloos en vanzelfsprekend. ■

Rick de Rijk is voorzitter van de VETRON en directeur van Gooiconsult. Jolanda Botke is bestuursondersteuner bij VETRON en manager innovatie en ontwikkeling bij Bureau Zuidema.