

# column



Jolanda Botke



Rick de Rijk

## Het nieuwe.....

Toen Abeltje van school kwam moest hij iets gaan doen. Hij had geen gevoel voor bloemen en geen gevoel voor zaken, dus werken in de bloemenzaak van zijn moeder was geen optie. De opening van warenhuis KNOTS in het dorp bood uitkomst en Abeltje werd liftjongen. En zo stond hij op de openingsdag van het warenhuis in zijn lift. Hij had de laatste dagen thuis uit zijn hoofd geleerd wat er op welke etage te koop was. Hij had ook les gehad in de knoppen. Iedere etage had zijn eigen knop. Helemaal bovenaan was een groene knop. Die was nergens voor, had de man gezegd die het uitlegde. Het was zomaar. Maar wat zou er gebeuren als hij op die knop drukte, dacht Abeltje. Zouden ze dan hoger gaan dan de vierde? Op een goed moment besluit Abeltje toch op de groene knop te drukken. De rest van het verhaal is bekend: de lift vliegt door het dak van het warenhuis, Abeltje en zijn liftgenoten reizen de halve wereld over, moeten zich los van alle bestaande kaders zien te redden en komen uiteindelijk met een grote rijkdom aan kennis en ervaringen weer thuis. Voor Abeltje was er geen leerplicht, geen CITO, geen keuzeprofielen en geen competentiegericht onderwijs. Hij vergaarde veel kennis en ervaring, vooral door nieuwsgierig te zijn naar wat er buiten de kaders zou zijn. In zijn jonge werkzame leven combineerde hij het professioneel leren met het speels leren. Met rijke leerervaringen als gevolg.

De lift in het bovenstaande stuk is een kleine biotoop met onverwachte leermogelijkheden. In de omgeving van iedere medewerker zijn er honderden liften met een veelvoud aan mogelijkheden. Maar het drukken op de groene knop vraagt nieuwsgierigheid en lef. Zelfsturing en organisatiesturen gaan daarin hand in hand. Mocht Abeltje echt niet op de groene knop drukken of was het juist deze aanpak (van HR) die Abeltje dit liet ervaren?

Als we kijken naar het nieuwe werken, dan is nieuw leren daar onlosmakelijk mee verbonden. ICT speelt een belangrijke rol in het speels, ontdekkend en just-in-time kunnen leren en ontwikkelen. Het nieuwe leren is de container voor de deeltjesversneller in ontwikkeling van medewerkers. Zichtbaar in nieuw gedrag en in nieuwe vaardigheden. Zichtbaar in nieuwe inzichten en nieuwe oplossingsrichtingen. Leidend tot stijf-flexibiliteit.

Sturen op activiteiten en input zijn nauwelijks nog van waarde in het nieuwe werken. Sturen op resultaten en op output voert de boventoon. Wordt Abeltje toegerust om zijn output te leveren? Wie de film kent heeft het antwoord. Wie naar zijn collega's kijkt.... kan wellicht een handje helpen. ■

*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.*