

Teamleren in een droomvlucht

Joseph Kessels

Tijdens het event *Anders Leren en Werken* op 24 maart a.s. leggen twee organisaties hun vragen voor aan studenten en professionals omtrent vernieuwingen in opleiden, leren en werken: de Efteling en Politie Nederland. Beide organisaties besteden veel aandacht aan het opleiden, leren en ontwikkelen van hun medewerkers, wat tal van vormen kan aannemen. Naast formele, interne en externe cursussen en opleidingen zijn er vormen van mentoring, coaching, werkplekbegeleiding en het participeren in vernieuwingsprojecten.

Politie Nederland wil meer inzetten op het leren in teams. Teams vormen immers de basiseenheid voor het politiewerk. Je trekt samen met je collega's op tijdens surveillance en gerichte acties. Je bent op elkaar aangewezen en je moet elkaar kunnen vertrouwen, zeker als het spannend wordt. Het werkplezier hangt sterk af van het functioneren in een team en zeker als je er veel van elkaar kunt leren. De nieuwe People Strategy van Politie Nederland wil dat teamleren krachtig bevorderen en daarmee ook het leren en werken beter met elkaar integreren. Als teams de basis voor de uitoefening van het politievak vormen dan is het teamleren ook de kern van een lerende organisatie. En dan valt op dat veel van de formele opleidingsactiviteiten niet goed aansluiten bij dat werken en leren in teams, en net als de beoordelingssystemen nog sterk op het individu gericht zijn. De formele systemen maken medewerkers los uit hun team om elders het leren te ondersteunen. Het leren in teams klinkt mooi, maar het is niet alleen maar positief. Als je pech hebt kan de cultuur in een team je ook leren dat je je mond moet houden, terwijl je eigenlijk je mening wilt geven; dat je uit gebrek aan veiligheid en vertrouwen gaat afhaken, en het opgeeft om lastige thema's aan de orde te stellen. Zo'n benauwende leercultuur komt het werk niet ten goede en maakt je doodongelukkig.

Een belangrijke vraag is hoe je van een team een open ruimte kunt maken, waarin collega's elkaar opzoeken, niet alleen om plezier in het werk te beleven, maar ook om van elkaar te leren, ervaringen te delen, en als het nodig is elkaar aan te spreken op zaken die binnen het politiewerk niet gewenst zijn. Wat verbindt de leden van een team en hoe gaan ze daarbij met elkaar om? Hoe gebruiken ze de informatie uit de formele leertrajecten om die in het dagelijkse werk samen toe te passen? En wat

dragen hun teams bij aan het formele opleidingssysteem zodat het betrokken blijft op de actuele realiteit van een veeleisend politievak?

De Efteling is voor de meeste jonge en oudere mensen waarschijnlijk zo aantrekkelijk, omdat de tijd er lijkt stil te staan. Zacht schommelend in je hemelslee, glijd je met open ogen langs de sterren. Je vliegt als een elfje door een wonderlijk bos en ontmoet er kleine bosgeesten, pratende bomen, herten en de eenhoorn. Burchten en kastelen zweven rijk versierd door het zwerk van je droomvlucht. Deze wereld van tover haalt je weg uit de actuele realiteit. Maar het is ook een *dark ride* door het zompenwoud waar de blubbertrollen leven. Gelukkig zijn er elfjes en konijntjes die je weer goedgehumt uit je gondel laten stappen.

Elke dag zijn er in de Efteling heel veel medewerkers in de weer om de Droomvlucht, Fata Morgana, de ronddraaiende kookpotten van Monsieur Cannibale, de spannende strijd tussen Joris en de Draak, en het sensationele Aquanura spektakel mogelijk te maken. Deze tovertuin draait op uitzonderlijke, technische hoogstandjes. En die medewerkers van de Efteling behoren tot een apart soort mensen. Ze zijn onverklaarbaar vriendelijk en ze blijven altijd rustig, zo schrijft columnist Aaf Brandt Corstius in de Volkskrant (27-02-2015). Het bedrijf werkt heel hard aan het gevoel van onbekommerde gastvrijheid, niet alleen bij de begeleiders van de attracties, maar bij iedereen die in bij het park hoort. De medewerkers zijn trouw aan hun bedrijf en blijven vaak lang werkzaam in dezelfde functie.

Maar ook zij willen graag verder werken aan hun eigen ontwikkeling. Techniek en veiligheid maken scholing noodzakelijk, maar kunnen werknemers zelf ook meer invloed uitoefenen op de richting en vormgeving van hun leeractiviteiten? Is er een droomvlucht mogelijk waarin die vriendelijke medewerkers zelf leiderschap kunnen ontwikkelen rond hun professionele en persoonlijke groei? Hoe kun je je gondel laten zweven op een manier niet vastgelegd is in het voorgeschreven parcours?

De politiemensen en de droomwerkers zouden veel van elkaar kunnen leren. Hoe ontstaat de toewijding aan een wereld die niet van deze tijd is, maar die wel het uiterste vraagt op het gebied van zowel bouten en moeren, geavanceerde computersoftware, en compromisloze klantgerichtheid? Zelfs als je te maken hebt met klierende pubers die achter de eenden aan zitten en die je goedmoedigheid op de proef stellen. Een cultuur van samenwerken die veiligheid en vertrouwen biedt, juist als

het er op aankomt in de front linie. Een plek waar professionaliteit het wint van humeurigheid, en waar medewerkers de bekwaamheid beoefenen om invloed uit te oefenen op de inrichting en vormgeving van hun werk, zodra hun expertise en ervaring daarbij nodig zijn. Dat zou je teamleren in een droomvlucht kunnen noemen.