

column



Quo Vadis?

Een jaar geleden verbleven drie onbekende vogels in een dierenpark in het Zuiden des lands. Op een mooie dag in juni besloten de drie hun vleugels uit te slaan en hun horizon te verbreden.

De eerste vogel had er al snel genoeg van en vloog terug naar zijn vertrouwde omgeving. De tweede avonturier vloog over IJmuiden en Amsterdam naar Den Oever. Uitkijkend over de Waddenzee vond hij het na twee weken ook genoeg. Hij klopte aan bij een boer en reisde per auto terug naar het dierenpark. De laatste vogel genoot volop van het buitenleven, van ieder uitzicht, iedere verandering en iedere zoektocht naar voedsel en onderdak. Na een zes maanden vond hij het toch wel koud worden en ook hij klopte aan bij een boer en werd naar zijn twee vrienden gebracht. Die waren inmiddels verhuisd naar wat de grootste voliëre van Europa moet worden. Hun werkgever had begrepen dat de pelikanen meer ruimte nodig hadden. In hun nieuwe omgeving bespraken de drie hun reis naar het onbekende en constateerden dat ze veel gezien en geleerd hadden. Daarnaast was niet alleen hun netwerk en hun naamsbekendheid vergroot, maar waren ze als BP-er (Bekende Pelikanen) via Serious Request van 3FM geadopteerd en hadden ze daarmee voor 2011 een heuse sponsor! Wat moet je als organisatie met drie medewerkers die hun vleugels willen uitslaan? Een groter hek bouwen? Beleid maken? Kijken wat er gebeurt, omdat het misschien wel goed is op reis te gaan en een nieuwe omgeving te verkennen? Op reis om te leren en te ontwikkelen. Met als resultaat de verandering. Met HR als reisleader van de toekomstwensen van de organisatie. Hoe faciliteer je zo'n reis dan als HR? Werknemers zijn – anders dan pelikanen – opgegroeid met all-inclusive reizen in de eerste onderwijsjaren: een voorgeprogrammeerd aanbod met een voor iedereen herkenbaar hoogtepunt (diploma). In het werkende leven komen meer reismogelijkheden beschikbaar. Er blijft de mogelijkheid een all-inclusive reis te kiezen in het formele onderwijs. Er zijn ook vele non-formele en informele reismogelijkheden. De non-formele reisbureaus schieten nog steeds als paddenstoelen uit de grond. De informele reizen zijn onuitputtelijk. Omdat u werkt, e-mailt, twittert, praat met collega's, surft op internet, nadenkt, projecten doet en fouten maakt, leert u. En daarmee bent u morgen meer waard voor uw organisatie dan vandaag. Beoordelingsgesprekken, POP-gesprekken, assessments en andere HR-werktuigen zijn ervoor bedoeld dat u zich ontwikkelt en dat u die ontwikkeling aantoont (en daarmee uw marktwaarde vergroot!). Vastlegt waar u in uw leeruitkomsten staat. HR vervult een belangrijke rol in het begeleiden van deze reizen. Door individuele reiswensen te analyseren en daar de best mogelijke reis bij te zoeken. Door samen met de betrokkenen een avontuurlijke reis samen te stellen. Door binnen de organisatie individuele reizen te combineren tot groepsreizen en vooral door het delen van de reiservaringen in de organisatie. Daarvoor moet u weten waar de pelikanen zitten en hoe ze presteren. Fijne reis. ■

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.