

# Introductie

*Regie, eigenaarschap, lerende organisatie en werkgeluk*, woorden die in veel organisaties rondzingen. Het belang van eigenaarschap en regie voor medewerkers lijkt inmiddels onderkend. Maar hoe doe je dat nu eigenlijk, een organisatie bouwen waar professionals zelf regie kunnen nemen? Wat is er voor nodig om dit idee om te vormen naar de dagelijkse praktijk? Op welke wijze kom je uit de stand van duwen of trekken en vorm je om naar faciliteren?

Het faciliteren van leren en ontwikkelen is een vakmanschap waarbij het bouwen aan een ontwikkelingsgerichte cultuur complex is en tevens voor de hand ligt. Welke methoden en technieken zijn er om dit klimaat gestalte te geven en wat past het beste binnen een organisatie die ontwikkelen en leren als gewoonte wil omarmen?

Ontwikkelingskundig denken nodigt uit om in een organisatie actief aan de slag te gaan met het bouwen van een cultuur waar mensen vanuit een legerichte mindset zichzelf en anderen benaderen. Waar ruimte is voor de mens en het proces en op welke wijze vanuit het verdiepende contact en de relatie gebouwd wordt aan een fijne werk- en leefplek. Vanuit de ontwikkelingskunde beogen we te werken in organisaties waarbij iedere werknemer – en zelfs de klant – onderdeel wordt van een geheel waar ze graag zijn, tot groei komen en op een gelijkwaardige wijze met elkaar communiceren. Een prettige plek om te zijn, waaraan je je ge- en verbonden voelt, en waar je vanuit je eigenheid en zelfstandigheid tot prachtige gezamenlijke resultaten komt.

Het boek gaat in eerste instantie in op de toekomst en op welke wijze werken, leren en ontwikkelen worden beïnvloed door de veranderingen die op ons afkomen. Vervolgens wordt het ontwikkelingskundig perspectief uitgewerkt, zodat het denken over leren en ontwikkelen verdiept wordt en het helder is waarom de ontwikkelingskunde deze kant uit beweegt. Daarna wordt de omslag gemaakt naar hoe je ontwikkelingskundig denken in de organisatie kunt vormgeven. Het gedachtegoed wordt steeds meer toegepast en ik behandel hier essentiële aspecten om de toepassingen te maken. In het volgende deel richt ik me op zelfonderzoek en het vergroten van je eigen kennis en vaardigheden, omdat iedere lezer effectief een schakel kan zijn in het omvormingsproces. Daarbij zijn deze verdiepende toekomstgerichte vaardigheden van belang om communicatie en samenwerkingen

te verstevigen. En door het zelf te doen, kun je deze ervaringen inzetten om ook anderen uit te nodigen deze toe te passen. In deel 5 richten we ons op de effecten en de dingen die nodig zijn om echt aan een cultuur te werken. En op welke wijze dit in organisaties kan worden verstevigd. Als afsluiting kijken we naar de maatschappelijke context en op welke wijze ontwikkelingskundig denken in andere contexten helpend zou kunnen zijn.

Omdat leren vraagt om te doen, heb ik in de bijlagen de informatie uit het boek omgevormd tot overzichtelijke werkbladen die je zo onder de kopieermachine kunt leggen. Zo hoop ik de toepassing praktisch, efficiënt en uitvoerbaar te maken. Een gedachtegoed gaat leven als je het gaat uitproberen. Als de informatie door het doen van experimenten van jezelf wordt, dan vormt leren zich om in te ontwikkelen. In ieder hoofdstuk heb ik de theorie aangevuld met praktijkvoorbeelden om op die wijze meer beeld te vormen en het verhaal levendig te houden.