

## Drie krachtige interventies voor Bewust Ontwikkelingsgericht Werken

In organisaties die het 70/20/10-principe van vakmanschapsontwikkeling omarmen, draag ik graag bij aan Bewust Ontwikkelingsgericht Werken. Samen met teams en managers ontwerp en realiseer ik interventies in het werk. Interventies die bijdragen aan een hogere mate van bevlogenheid en daaruit volgend een stijgende klantwaardering.

### I: BOW masterclasses ter inspiratie, 10-interventie

Vaak start mijn bijdrage in organisaties met masterclasses ter inspiratie. Klassiek en veilig: een expert aan het woord, in een ruimte ver van de werkplek. Dit is strijdig met mijn overtuiging dat leren vooral doen is en plaats vindt in het werk!

Toch werkt het: in een zaal, weg van de werkplek, inspireer ik met plezier managers en teams over het thema Bewust Ontwikkelingsgericht Werken. Met als effect dat leren in het werk & toekomstgerichtheid scherp in beeld komen. Dit draagt bij aan verhoogde motivatie en betrokkenheid van medewerkers en een stijgende klantwaardering.

In een "TED talk" van 17 minuten vertel ik wat er wetenschappelijk bekend is rond BOW en wat je hier van in de leerwerkpraktijk ook al vaak onbewust zelf met je team doet. Hierna krijgt de masterclass een actieve leerwerkvorm, afgestemd op de branche en doelgroep. Immers: leren is doen!

We onderzoeken samen de volgende thema's:

- Zelfsturend leren in je jeugd: Onbewust Ontwikkelingsgericht in de zandbak
  - Was jij al verkoper, projectmanager, adviseur, monteur voor je 10 was?
  - 10.000 uur oefenen: waarin deed jij dat?
- Leermeesters, mentoren, oma's
- Best friend @ work & de kracht van feed forward
- Angst, lef & wankelmoed
- Werk maken van leren: GEMBA met je klant
- Teamleren
- Bijdrage van management in BOW: Bewust Ontwikkelingsgericht Leiding geven

### 2: BOW critical friend @ work, 70-interventie

Bij diverse organisaties treed ik op als 'critical friend' van managers en teamleden. Dit zijn managers en teamleden met lef, die naast het reguliere werk zich willen bekwanen in het gesprek voeren over leren in het werk. Een reeks van vijf 'critical friend'-momenten van een dagdeel volstaat.

Ik loop mee in het werk, neem waar, waardeer, daag uit, leg heel soms iets uit, doe iets voor. Zo komt het leren in het werk op de agenda. Deze manager, of dit teamlid, geeft het goede voorbeeld en laat zien dat leren @ work gewoon werkt. De collega's ervaren dat je het samen doet en leren in het werk ook time-outs nodig heeft met als effect dat het meesterschap in werk & in leren toeneemt. Daarmee stijgen ook de veiligheid en de afhandelingsnelheid.

### 3: BOW Shared Teamleadership Traject, 70-20-10 interventies

Steeds meer teams werken zelfsturend. Zelfsturing leidt er toe dat teamleden diverse rollen van het management op zich nemen.

Cyaan organiseren heeft taal gekregen door het boek van Frederic Laloux: Reinventing Organizations. Ook het boek An Everyone Culture van Kegan & Lahey biedt inspiratie en handreikingen voor Bewust Ontwikkelingsgericht Werken. Aansluitend op dit gedachtengoed werk ik graag met zelfsturende teams rond het thema "Shared Teamleadership", gedeeld leiding geven & nemen binnen teams, op 9 velden van managementverantwoordelijkheden.



Samen met teams ontwerp ik Shared Teamleadership Trajecten, waarin de principes van BOW: Bewust Ontwikkelingsgericht Werken centraal staan. Het ontwerp en de uitvoering van de interventies zijn co-creërend maatwerk. Ik treed op als ontwerper, trainer en critical friend. Het leren vindt plaats @work, ook in de ontwerpfase.