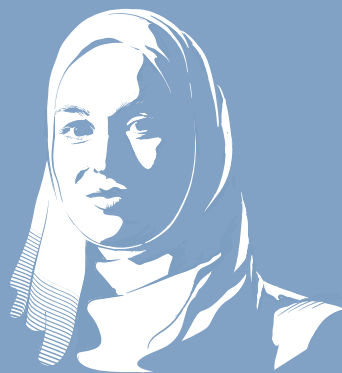




WENDY GROOT

OK boomer

Na tien jaar ben ik terug in de openbare praktijk. Sommige dingen lijken onveranderlijk - *busy season is busy season*. Tegelijkertijd is het een *understatement* dat de praktijk er nu anders uit ziet dan toen ik vertrok. De omvang van onze dossiers is gegroeid, de organisaties die we controleren zijn volop onderhevig aan technologische ontwikkelingen en de rol als manager waarin ik nu terugkom verschilt behoorlijk van de rol als trainee waarin ik wegging.

Dus ik had er gerust wel rekening mee gehouden dat ik er even in moest komen. Maar dat ik uit een ander tijdperk kom, begreep ik toen mijn teamlid iets vroeg en hij reageerde met: OK boomer. Dat was grappig bedoeld - we hebben er om gelachen en inmiddels is het een geuzennaam. Dat neemt niet weg dat ik uiteraard in zijn beoordeling heb opgenomen hoe kwalijk het is dat die jeugd van tegenwoordig totaal geen gezag heeft voor ouderen.

Maar ineens bevond ik mij in de rare positie dat ik dan wel accountant ben, maar toch helemaal nieuw kan zijn in mijn eigen vakgebied. Dat is best oncomfortabel. Nu wordt nog wel eens gezegd dat je het meeste leert wanneer je uit je *comfortzone* stapt - daar zit de potentie. Alleen is dat best lastig. Je ego wordt beproefd, je voelt je kwetsbaar en ervaart het risico om af te gaan. Niet de context waarin je ècht tot leren komt.

Daarom ben ik deze periode tot een belangrijke conclusie gekomen - buiten je *comfortzone* treden betekent misschien dat je nieuwe taken oppakt in een andere omgeving, maar het mag absoluut niet betekenen dat die omgeving oncomfortabel is. Op het moment dat je te oncomfortabel bent om vragen te stellen, je kwetsbaar op te stellen of om aan te geven wat je nog moet leren, dan ben je het grootste leerpotentieel al verloren. Leren doe je dan ook helemaal niet alleen, daarvoor heb je jouw omgeving nodig.

Voor organisaties is het daarom van belang een veilige omgeving te creëren. Een omgeving waarin fouten niet ongenadig worden afgestraft, maar juist worden gebruikt om met elkaar van te leren. Hiermee vergroot je niet alleen de kennis bij de mensen in deze

organisatie, maar bereik je ook een ander doel. Recent onderzoek van Therese Grohnert en collega's toont namelijk aan dat, wanneer auditors een ondersteunend leerklimaat ervaren binnen de organisatie waar zij werken, zij deze organisatie én het accountantsberoep minder snel verlaten.

Dat is goed nieuws! Een stimulerend leerklimaat levert meer kennis op, die ook nog eens langer kan worden behouden. Het lijkt mij voor de hand liggend dat dit het soort omgeving is waar we het meeste tot ons recht komen en het gelukkigst zijn.

In mijn geval noemde een teamlid mij *boomer* - tegelijkertijd stond hij klaar voor de meest basale vragen, net als de overige teamleden en collega's (die overigens niet de neiging leken te hebben om mij *boomer* te noemen). Dus ik stapte dan wel buiten mijn *comfortzone*, het was toch best een comfortabele omgeving. ←

Wendy Groot RA is manager bij PwC National Office in Amsterdam, bestuurslid van de faculty Ethiek, Cultuur en Gedrag van de NBA en PhD-kandidaat bij de Vrije Universiteit Amsterdam.