

12.4 De vrije actoren die de vrije ruimte pakken, ideeën uitwerken en ermee experimenteren (Wielinga, 2011)

Wat maakt geslaagde projecten werkelijk tot een succes? De missie, de visie, de structuur die voorschreef wie, wat, wanneer en hoe moest doen, de heldere doelen en de scherpe evaluatiecriteria? Of één of meer gemotiveerde kartrekkers die anderen enthousiast wisten te krijgen, waardoor zij samen in staat waren de barrières die zij onderweg tegenkwamen te overwinnen?

Wielinga (2011) veronderstelt vooral het laatste. Het formuleren van centrale waarden, missie, visie, doelen, strategie, tactiek en de hieruit voorkomende activiteiten zijn op zich waardevol, maar een vernieuwing verloopt doorgaans niet in die volgorde. Die begint meestal met mensen met een passie of ambitie, die zich met elkaar verbinden. Mensen die bereid zijn om zich in te zetten en om hun inzet af te stemmen op anderen, waarbij de gegeven kaders het vertrekpunt vormen. Van daaruit maken ze verbinding met anderen met een soortgelijke ambitie. Dit brengt een veranderingsproces op gang. De meerwaarde die dit oplevert geeft hen energie, waardoor hun bereidheid verder toeneemt. Er ontstaat een 'wij' gevoel, een '*levend netwerk*' dat identiteit krijgt. Het resultaat is doorgaans mooier dan wat men vooraf had kunnen verzinnen. Centrale waarden, missie, visie en doelen zijn daarvan een onderdeel.

Een gezond netwerk van mensen kenmerkt zich door verbinding. Als die er is groeit het vertrouwen vanzelf, zolang het niet wordt tegengewerkt. En als het vertrouwen groeit, ontstaat nog meer '*vitale ruimte*' waardoor er weer nieuwe mogelijkheden ontkiemen. Deze '*vitale ruimte*' is essentieel voor veranderingsprocessen.

Levende netwerken kunnen niet zonder '*vrije actoren*': mensen die doen wat nodig is om een gezond netwerk te smeden en te onderhouden. Zij hebben zich verbonden met een initiatief. Soms is het hun eigen initiatief, maar het kan ook ergens anders als pril idee begonnen zijn. Zonder '*vrije actoren*' komen veranderingen niet tot stand. Voor een vernieuwing moeten we het vaak van hen hebben. Gelukkig zijn ze overal in het onderwijs te vinden: de mensen die de '*vrije ruimte*' pakken, ideeën uitwerken en ermee experimenteren.

Vrije actoren onderscheiden zich doordat zij de kaders waarbinnen zij werken, zoals taakomschrijving, doelstellingen en prestatie-indicatoren, niet zien als een opdracht, die uitgevoerd moet worden, maar als de ruimte waarbinnen zij werken. Als die ruimte te beperkt is, dan proberen zij die groter te maken. Zij proberen als het ware hun '*vitale ruimte*' op te rekken. Vrije actoren zoeken de mogelijkheden (de kansen) op in plaats van de onmogelijkheden (de belemmeringen).

Bron: "Handelingsgerichte Diagnostiek in het Onderwijs" (Pameijer & Van Beukering, 2015).

Het is belangrijk dat directies en bestuurders vrije actoren stimuleren en steunen en hen het vertrouwen schenken dat de ruimte die zij bieden goed benut wordt. De vrije actoren moeten er op hun beurt voor zorgen dat zij dat geschonken vertrouwen eer aan doen.

Het begrip 'vitale ruimte' is gevisualiseerd in een coherentiecirkel. Dit is een model waarmee de interactie in netwerken wordt gevisualiseerd. De filosofie die ten grondslag ligt aan de netwerkbenadering heeft wetenschappelijke erkenning gekregen en is getoetst in de praktijk (Wielinga, 2011).

Bron: Wielinga, E. (2011). *Vitale ruimte in het VMBO*. In K. van der Wolf & P. Huizenga (red), *Het Nederlandse Beroepsonderwijs: valt daar iets aan te doen?* (pp. 148-165). Antwerpen: Garant.