

## Stageverslag HR- Summer Class 2012 i.s.m. The Training Transition: 'Ons eigen leren versterken'

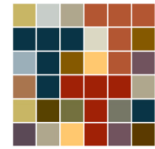
Als stagiaire van Pascal Van Loo, een mentor met vele jaren praktijkervaring als ondernemer en consultant alsook gewapend met een heel palmares opleidingen en certificaten, heb ik de opportuniteit gehad om als voorproever al eens mee een kijkje te gaan nemen in de wereld van training en ontwikkeling. Op expliciete vraag van de klant, nl. het Jessa-ziekenhuis te Hasselt, werd Pascal uitgenodigd in de Heerlijckyt van Elsmeren om met zijn nieuw opgestarte onderneming The training Transition (TTT) een 2-daagse training te geven en zijn passie en kennis over te dragen.

De prachtig gelegen locatie, omringd door groen en een sfeer van rust en bezinning uitstralend, gaf me als eerste contact met deze wereld een zeer uitnodigende en overweldigende indruk en bracht onmiddellijk de nieuwsgierigheid en avontuurlijkheid van een beginneling, leek in het praktijkgebeuren, naar boven.

Na een koffietje en wat small-talk met de klant, begon het echte werk. In een klein lokaaltje van het groot domein werden de eerste woorden gesproken en hield ik als benieuwde observator het hele gebeuren nauwlettend in de gaten. Wie waren de klanten, wat wilden ze, en hoe kon Mr. Van Loo hun wens vervullen. Dit was de essentie van de introductiefase, kort en krachtig, vol verwachtingen, veelbelovend.

Aanleiding van deze 2-daagse training was de vraag van het nieuw gefuseerd team "Ontwikkeling & Opleiding" in het Jessa-ziekenhuis. Deze afdeling is sinds 2,5 jaar stevig en met succes aan de slag in het gefuseerd ziekenhuis, maar ze ervaren een grensoverschrijdende hoeveelheid als inhoud van opdrachten.

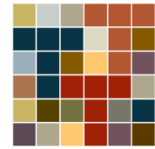
Volgende uitspraken als behoeften kon ik noteren: "Waar ligt mijn meerwaarde in het team en de organisatie?", "Wat is mijn rol binnen de afdeling, welke rollen moet ik verbeteren en op welke moet ik dieper ingaan om mijn functie goed uit te voeren?", "Hoe kan ik mezelf verbeteren, alsook de samenwerking binnen het team en organisatie?", "Hoe kan ik mijn functie in begeleiden, opleiden en ontwikkelen van groepen versterken?"



Om een adequaat antwoord te kunnen bieden op deze vragen, haalt Pascal zijn trukendoos van TTT boven en toont zijn nieuwste creatie, nl. het 5-rolmodel, waarmee hij collega-trainers, lesgevers, experts, begeleiders, professoren, leerarchitecten, enz... wil ondersteunen. Als expert presenteert hij deze rollen en expliciteert uitvoerig en gepassioneerd waarvoor deze staan en wanneer je welke rol kan gebruiken in een opleidingscontext. Naast enkel presentatie als werkvorm om het rolmodel te verduidelijken, voert hij alle 5 rollen afwisselend uit doorheen de 2 dagen opleiding, zodat de groep de rollen waarmee zij voeling willen krijgen ook in effectief gedrag kunnen zien. Doelstelling van deze Masterclass is het benutten van het 5 rolmodel, het in de vingers krijgen van deze 5 petten voor het verbeteren en versterken van de opdrachten die de afdeling “Ontwikkeling & Opleiding” dagelijks uitvoeren. Dankzij het begrijpen, zien en oefenen van de rollen m.b.v. Pascal leren de trainers, begeleiders en anderen in de groep het afwisselend kunnen opzetten van de 5 petten, waarbij van belang en grootste leerpunt volgens Pascal is: “Leer de gepaste pet op het juiste moment opzetten!”.

Herbronning en verdieping van het team O&O staan bovenaan het lijstje van het 2-daagse programma. D.m.v. een voortraject waarin een 360° feedback instrument een analyse van hun hedendaagse rollen afleverde in een individueel rapport, krijgen de teamleden een richting en zin voor ontwikkeling, een doel om aan hun eigen professionalisering te werken. Deze ontwikkeling kan in 3 richtingen: Ten eerste kan men zich verdiepen in de rol die hij of zij vooral inneemt. Vervolgens kan men zich verbreden door andere rollen te bekijken en aan te leren. Wat voor het team zeker van belang is, is de derde richting. Men kan zich verbinden en de verschillende rollen elkaar laten aanvullen door samenwerking. Na deze kennisoverdracht en zelfanalyse van het 5 rolmodel werd als afsluiter van de dag al een eerste besluitvorming gevormd door het team. Reacties als: “Zelf genoeg bagage mee hebben en gewapend zijn om het werk naar behoren uit te voeren, een draagvlak creëren en elkaar versterken zodat proactief trajecten en interventies kunnen ontworpen worden.”, “De rollen leren kennen en onder de knie krijgen, verschillende rollen in de groep delen, meer uitwisseling tussen collega’s.”, kwamen naar boven.

Naast dit inzicht in de 5 rollen, welke van deze vooral aangewend worden door de teamleden en welke nog ontwikkeld dienen te worden om het team ‘O&O’ te versterken in uitvoering van taken, toont de TTT expert ook een inspirerend overzicht van verschillende didactische en groepsdynamische tools en methoden.



Voorbeelden zijn het uitvoeren van sociogrammen, systemisch werken en –denken, oefeningen bovenhalen zoals icebreakers, energizers, dynamics, initiatives om de groepsdynamiek te beïnvloeden, waarbij een eenvoudig spel met een balletje al groepsdynamische processen aan het licht brengt. Ook een voorbeeld van een ‘trainingsboekje’ bespreken, werd door de klant op de agenda gezet, waardoor ook heel wat van de architecturale rol naar boven kwam. Ook verschillende werkvormen overlopen zoals bv. workshops, presentatie, worldcafé, intervisie, klassikaal, ... stond op het dagprogramma, alsook een flexibele werkvorm uitproberen met de groep, nl. de open space methode. Dit is een open discussiesfeer in kleinere groepen. Na al deze oefeningen en besprekingen, alsook feedback hierop door Pascal Van Loo, naderde de afsluiting van de tweede dag. Als eindfase hielden we een vergadermoment, met als vraag naar de groep toe: “Hoe gaan wij als team ‘ons’ leren nog krachtiger ten dienste stellen van Jessa? Hoe ga ik mij nog verder ontwikkelen?”. Eindconclusies verwoord door het team zijn: “Meer als team werken aan opdrachten, meer krachten bundelen want vaak individueel aan gelijkaardige taken bezig”, “Rollen verduidelijken en elkaar daarin bijstaan”, “Prioritering van opdrachten”, “Weten wat te doen als team, aan welke opdrachten men samen zal werken, en welke niet. Weten waar externe hulp nodig is, en waar men als team zich verder in moet ontwikkelen. Weten welke aanpassingen op hoger beleidsniveau dienen te gebeuren om als team beter te functioneren”, “Criteria bepalen en pas daarna collectieve terugkoppeling, dialoog met hogere leidinggevendenden”.

Samengevat heeft het team na deze 2-daagse een helder doel voor ogen, een inzicht hoe zichzelf en de groep te verbeteren en versterken. Eerst is consensus nodig, om daarna in dialoog met hogere niveau’s uit te tekenen hoe de kartonnen muren tussen verschillende afdelingen kunnen afgebroken worden. Structure follows strategy is hierbij de les.

Voor mezelf heeft deze 2-daagse ook een eerste lampje doen branden in de voor mij nog donkere wereld van de praktijk. Een team dat met een nog wat onduidelijke hulpvraag naar een TTT-expert gaat, een rasechte trainer, facilitator, architect, alsook mentor voor velen, zal na 2 dagen onderdompeling in training, facilitatie, kennisoverdracht en inzicht in architectuur vertrekken met een geïnspireerde visie en missie, een duidelijk doel en agenda, een concrete wil tot oplossen van een duidelijk gespecificeerde hulpvraag. The Training Transition brengt werkelijk een transitie met zich mee! Deze wereld van training, begeleiding en consultancy heeft daadwerkelijk zijn nut in het verbeteren van individu, organisatie als maatschappij, en ik ben een zeer tevreden beginnend stagiaire dat ik hiervan deel kan uitmaken.

Lynn Mottie, [Lynn.mottie@thetrainingtransition.be](mailto:Lynn.mottie@thetrainingtransition.be) - stagiaire Arbeidspsycholoog KU Leuven