



Training 'Samen veranderen' draait om inzichten, doelen bijstellen en kennis delen

De training 'Samen veranderen' leert programmaleiders meer over leiding geven aan veranderingen en het opbouwen en onderhouden van een netwerk. Programmamanager Özlem Yalvaç en Huubs Hubbeling waren bij de eerste training aanwezig en vertellen wat zij eraan gehad hebben.

De training, die met Common Eye en Mars for a Change werd gemaakt, was zo ingericht dat programmaleiders in twee dagen tijd werden bijgespijkerd over het onderwerp. Twee dagen waarin modules werden besproken, gesprekken werden gevoerd, inzichten werden uitgewisseld en tips werden gegeven.

Deze elementen waren de reden dat Huubs Hubbeling, van STO-regio Assen-Bellen, zich inschreef voor de training. "De functie van programmamanager was nieuw voor mij. Daarom wilde ik graag vanuit de landelijke organisatie ondersteuning krijgen." Elk jaar volgt Hubbeling trainingen, om zich te blijven ontwikkelen en professionaliseren. "Ik was dus echt op zoek naar inhoudelijke verdieping." Het onderwerp 'verandermanagement' is niet nieuw voor haar. "Daar heb ik al trainingen over gevolgd. Maar dit ging specifiek over het STO-project en de complexiteit ervan. Dat leek me waardevol."

Voor Özlem Yalvaç, van STO-regio De Bilt, Wijk bij Duurstede en Zeist, is verandermanagement ook geen nieuw begrip. Innovatie en samenwerken, daar is ze als veranderkundige bekend mee. "In de eerste

week van maart begon ik als programmamanager bij STO, op m'n tweede dag was de training." De regio waar Yalvaç werkzaam is, is techniekarm en samenwerking is geen vanzelfsprekendheid. "Maar waar een wil is, is een weg. Daarom heb ik me ingeschreven. Ik wil vooral de relaties en belangen goed kennen. Hoe staan we ervoor? Wat is er afgesproken, welke regels zijn er al? Hoe gaan we met elkaar om en vooral ook: hoe gaan we van plan naar actie? Het is goed om zo'n project dan met een training te beginnen."

Kennismaken en kennisdelen

Op de eerste dag werd er kennisgemaakt met alle deelnemers en werden ervaringen gedeeld. Er werd gesproken over theorieën die uitleggen hoe je een proces kunt beïnvloeden, verandertrajecten, hoe je je plan moet blijven herzien en ook hoe je informatie en kennis kan delen. Beiden noemen het feit dat je de ervaringen van anderen hoort, een meerwaarde. "Het feit dat je met elkaar kan sparren, heeft mij veel gebracht", aldus Hubbeling.

Wat Hubbeling vooral ook motiveerde, was het feit dat ze samen met twee projectleiders uit haar regio naar



Huubs Hubbeling

de training kwam. "Door met elkaar te gaan, kan je ook samen op een hoger level praten over wat we aan het doen zijn. Daarom heb ik ook de andere projectleiders gemotiveerd om de training te gaan volgen." Je hebt met z'n allen dezelfde opdracht en dus ook dezelfde problemen. Daardoor hoor je soms ook interessante oplossingen, vindt de programmamanager. "En daarnaast maak je regelmatig de koppeling tussen de theorie en de praktijk, en vraag je je af hoe je dingen toepast. Dat geeft veel inzichten."

Voor Yalvaç zorgde de eerste dag voor een warm en openhartig teamgevoel. "Het is goed om kennis te delen en na te denken over je aanpak. Hoe je naar je plan moet blijven kijken en van A naar B kunt komen." En om je ook te realiseren dat je niet altijd het wiel hoeft uit te vinden, aldus de veranderkundige. "Uiteindelijk valt of staat het project bij gedragsverandering, dat bouw je met elkaar op. Je moet dus stil staan bij zowel de planfase als de ontwikkelfase."

Omgezet naar online

En toen was daar de coronacrisis, mét bijbehorende lockdown. De tweede trainingsdag werd vlot omgezet naar een online variant, iets waar Hubbeling en Yalvaç wel aan moesten wennen. "Na zo'n leuke dag bij elkaar, is het wel anders als je opeens thuis achter een scherm zit", aldus Yalvaç. "Maar dat gold voor zowel de deelnemers als de trainers. En dat is ook samen veranderen."

Voor Hubbeling zat er ook een positieve kant aan. "Ik moest de eerste dag twee keer 2.5 uur reizen, ik stond om 5 uur op en was om 20 uur thuis. Dus die tijd kon ik besparen." Inhoudelijk vond de programmamanager de training niet veel veranderd op dag twee. Het programma was wel ingekort tot een halve dag, omdat een hele dag online te lang werd. De theorie werd besproken en ook kon iedereen in subgroepen aan de slag met opdrachten. "Maar je mist wel de ontspannen

praatjes tussendoor, dat gebeurt online toch minder", aldus Hubbeling.

Leerzame lessen

Het meest leerzame van de training vond Yalvaç de bevestiging die ze kreeg dat het project valt of staat bij gedragsverandering, en het belang van het plannen en het goed uitdenken van de uitvoeringsfase. "Je wordt er weer even aan herinnerd wat er allemaal bij dit proces komt kijken. Van je plannen tot leven laten komen, tot ruimte geven aan reacties op verandering. Het belang van ruimte geven aan emoties, en luisteren wat eronder zit. En ook inzicht krijgen in alle belangen, daar moet ruimte voor zijn. Dat zijn waardevolle lessen."

Voor Hubbeling was een schema dat de eerste bijeenkomst werd ingevuld, heel verhelderend. "Het ging over hoe je kijkt naar een probleem, wat de oorzaak is, welke interventies je toepast, en welk doel je wil bereiken. Het hielp mij om 'boven het project te hangen', als een helikopter, en zo goed te kunnen zien waar je mee bezig bent. Gaandeweg verlies je soms de focus en dit hielp mij om die focus terug te krijgen."

Ook het onderdeel dat meer inzoomde op je eigen rol in het proces, vond Hubbeling nuttig. "Je bewust worden van je rol, en zien wat daar wel en niet bij hoort. Dat zorgt ervoor dat je goed met elkaar kan bespreken wie wat doet." Het liet meteen zien waarom dit soms een valkuil kan zijn. "Bijvoorbeeld omdat je alles zelf probeert op te lossen, in plaats van je te realiseren dat iets niet altijd jouw taak is."



Özlem Yalvaç