

Het boemerang effect: hoe een incompanytraject post HBO Bedrijfskunde een bijdrage levert aan organisatie ontwikkeling.

April 2019: een medewerker van de SWO De Wolden Hoogeveen geeft bij de opleidingsfunctionaris aan dat hij plannen heeft om een post HBO Bedrijfskunde te gaan volgen. Dit gesprek is het startpunt geweest van een avontuur dat de SWO is aangegaan met de opleider, Windesheim uit Zwolle.

Want...

... waarom niet een hele groep incompany starten?

... waarom niet ervoor zorgen dat de SWO in haar ontwikkeling profijt kan hebben van deze opleiding?

Na een aanbestedingstraject met 3 hogescholen is de keuze gevallen op Windesheim. Zij combineerden het 'reguliere' post HBO traject, waar in de deelnemers netjes hun diploma konden halen (goed voor hun persoonlijke ontwikkeling én prachtig op hun cv) met een inspirerende kijk op organisatieontwikkeling. Het reguliere lesprogramma werd gecombineerd met sterke verbindingselementen om ervoor te zorgen dat de ideeën en kansen vanuit de opleiding, dus feitelijk vanaf de 'werkvloer', daadwerkelijk voedingsbodem vinden in de organisatie. In een wervingsactie werden uiteindelijk 16 kandidaten geselecteerd die zich met een persoonlijke motivatie presenteerden en toestemming kregen om aan dit kostbare traject deel te nemen.

Er werden mentoren vanuit de SWO aangesteld om ook vanuit de organisatie de ontwikkeling van de deelnemers te volgen en waar nodig verder te faciliteren. Het traject duurt immers 2 jaar en door Corona is dat nog wat verlengd ook, dus het is zaak om de verbinding met de organisatie in al haar ontwikkelingen te blijven vasthouden.

Het tweede studiejaar begint net, in januari 2021. Het jaar van afstuderen met per deelnemer een veranderopdracht die daadwerkelijk in de organisatie geïmplementeerd moet worden, al is het maar in pilotvorm. En aangezien de organisatie zelf ook in roerige tijden verkeert, vergt dit jaar wat extra aandacht; van de mentoren, maar ook van de leidinggevenden van de deelnemers. De aftrap van het tweede studiejaar is dan ook een van de markeringsactiviteiten, waar de verbinding extra zichtbaar wordt. In een bijeenkomst waar alle leidinggevenden van de SWO uitgenodigd zijn, wordt een verbidingsprogramma geboden. Een 'college tour' met een van de nieuwe wethouders van Hoogeveen, deel uitmakend van het zakencollege: we zijn benieuwd naar haar visie op onze organisatieontwikkeling in relatie tot het opleidingstraject. En een bijdrage van de nieuwe gemeentesecretaris van De Wolden, die net is begonnen en ook bijzonder geïnteresseerd is in wat het opleidingstraject voor de SWO kan betekenen.

Enthousiasme in de organisatie alom. Betekent dat dat het allemaal van een leien dakje is gegaan? Zeker niet!

Corona gooide natuurlijk op een hele nare manier roet in het eten. De tweewekelijkse fysieke opleidingssessies werden vervangen door online sessies, die -hoe netjes ook verzorgd - minder inspireerden dan wanneer de deelnemers bij elkaar zaten in één ruimte.

De deelnemers moesten ook weer 'leren leren'. Voor sommigen was het echt wel even geleden dat ze weer in de schoolbanken zaten. Want zo voelde het wel voor een aantal. We noemden dat wel het middelbare school gevoel. Terwijl dat de bedoeling niet was: ontwikkelen moet ook inspireren en leuk zijn. Gelukkig wist iedereen die slag wel te maken. De deelnemers zochten elkaar op, ook in Corona omstandigheden, binnen alle mogelijkheden, om elkaar te steunen waar nodig was, maar ook om de verbinding met elkaar én de organisatie te houden.

De werkdruk in de organisatie is vrij hoog. Daarbij gevoegd de Corona-omstandigheden van thuis werken, al dan niet met kinderen die ook ondersteuning nodig hebben bij hun school, en het emmertje kan al snel overlopen. Het bleek vaak een uitdaging om agenda's op elkaar af te stemmen. Toch wisten de deelnemers het te bolwerken. Enthousiasme, gedrevenheid en resultaatgerichtheid hielpen!

Verbinding met de organisatie is een van de kernen van het traject. Soms hadden de deelnemers er moeite mee om dit concreet te ervaren. We hebben geleerd dat het belangrijk is de verwachtingen te managen en te concretiseren: wat is verbinding, hoe merk je dat, hoe ziet dat er concreet uit? En waar ligt het initiatief tot verbinding, hoe komt dat tot stand? Dat soort zaken bleek een continue zoektocht te zijn, een zoektocht die op zichzelf al interessant was en input gaf aan organisatieontwikkeling. Zo bood het ruimte voor een dialoog over hoe ideeën van medewerkers beter kunnen landen in de organisatie.

Aansluitend op het thema Verbinding bleek 'Veiligheid' een essentieel thema te zijn. Hoe veilig is het voor de deelnemers om vrij ideeën en gedachten te uiten? Veiligheid is een constant punt van aandacht en vooral ook een beleving. Met name door positieve ervaringen kan dit gevoel bereikt worden: het alleen benoemen is onvoldoende. Het vereist ook constante aandacht. Hetzelfde geldt voor borging van resultaten. Het moet uitgesloten zijn dat een plan volledig ongebruikt in een lade verdwijnt. Een plan kan natuurlijk aangepast worden bij voortschrijdend inzicht, maar zal altijd ergens terug te vinden moeten zijn in de organisatie.

En wat is het boemerang effect?

Windesheim maakte bij de presentatie over het voorgestelde traject gebruik van de boemerang als metafoor. Bij de start van het traject is bij wijze van spreken een boemerang de organisatie in geslingerd. 16 deelnemers zijn op reis gestuurd in hun traject, bezoeken diverse onderdelen van de organisatie op hun reis, verzamelen kennis en ervaringen, combineren academische bagage met inzicht in de organisatie. Met de start van het afstudeerjaar heeft de boemerang het verste punt bereikt en keert hij weer terug. Bij de start is het management van de organisatie intensief betrokken geweest en kan als opdrachtgever gezien worden. De boemerang, met kennis en ervaring, keert nu terug naar het -inmiddels gewijzigde- management. Het is aan hen om de boemerang aan het eind van het afstudeerjaar goed te vangen, samen met het enthousiaste team van medewerkers die betrokken zijn bij het opleidingstraject. En het 'vangen' houdt in dat er goed gebruik gemaakt wordt van de resultaten van het traject, dat de 'vangst' gekoesterd wordt.