

**Onno Paans, mede-eigenaar/directeur van blanco-organisatieontwikkeling. Hij is praktisch en efficiënt in zijn werkwijze en dit vertaalt zich direct in zijn aanpak als het gaat om teamontwikkeling. Met zijn duidelijke visie en met zijn kritische en vaak humoristische blik weet hij de cursist te inspireren!**



We vroegen Onno of hij zichzelf wilde voorstellen door middel van één van zijn trainingen. Waarom staat deze training hem nog zo bij?

“Afgelopen jaar hebben we een ‘train de trainer-opleiding’ verzorgd aan trainers die binnen de eigen jeugdzorginstelling de functie van agressietrainer krijgen.” vertelt Onno. “Wij zijn al langer bij deze jeugdzorginstelling betrokken. In eerste instantie was dit om medewerkers te leren omgaan met agressief gedrag. Dit met zowel jongeren als met betrokkenen waar ze mee te maken hebben.

Doel van deze training was de medewerkers opleiden om zelf korte trainingen, klinische lessen en herhalingstrainingen te geven in het onderwerp: ‘Omgaan met agressie’.

Naast het overdragen van kennis laten we deelnemers ook ervaren hoe het is om voor een groep te staan. Meteen na de eerste voorstelronde dagen we mensen dan ook uit om dit te ervaren. We trekken dan een parallel tussen het omgaan met agressie en trainen. Het blijkt dat dit iedere keer dezelfde spanning op kan roepen. Het leren omgaan met jezelf is een belangrijk onderdeel in de trainersopleiding. We besteden veel aandacht aan de didactische ontwikkeling. Welke leerstijlen bestaan er en hoe kan je het beste aansluiten bij deelnemers. Tevens bespreken we de diverse thema’s en afspraken die er zijn binnen de instelling.”

### **Tegeltjes wijsheid**

“De werkwijze die wij hanteren is gebaseerd op een aantal duidelijke uitgangspunten, welke je bijna als tegeltjes wijsheden kunt vertalen.” aldus Onno.

- Verander de wereld begin bij jezelf.
- Ik weet wel wat ik moet doen, maar ik doe het niet altijd.
- Niemand is een klier voor zijn plezier.
- Gras groeit niet harder door eraan te trekken.

“In deze organisatie was men al langere tijd bezig om meer verantwoordelijkheid bij de medewerkers te leggen en dit sloot goed aan bij onze ideeën over veranderen en ontwikkelen.”

### **Typerende blanco-aanpak?**

“Ja eigenlijk wel.” aldus Onno. “Het voorgaande probeer ik ook terug te laten komen in de trainingen die ik geef. Veel verantwoordelijkheid geven en learning by doing. Daarnaast vind ik het van belang dat trainers leren dat er in een groep/team veel gebeurt waar je gebruik van kan maken. De verandering en ontwikkeling liggen voor het oprapen. Als trainer moet je dit wel leren zien! Nu gaan de deelnemers aan het werk in de praktijk waar ik ze ook zal begeleiden. Ze gaan samen met de trainers van blanco aan het werk als co-trainer.”