

# Verslag HUB Toekomst van Leren – Develhub HUB event d.d. 17-11-2020

## Aanwezigen:

- Corporatie Academie
- Ministerie BuZa
- Menzis
- Waternet

## Aangemeld en afwezig

- UWV
- PostNL
- NEN

Dit verslag is tot stand gekomen n.a.v. de HUB bijeenkomst d.d. 17-11-20. De discussie was rijk, het verslag bevat de essentie.

## Mogelijke agendapunten (voor nu en later)

- Welke briljante dingen hebben jullie voorbij zien komen de afgelopen maanden?
- Wat bieden we medewerkers die toch meer thuis werken dan vroeger tijdens de coronatijd?
- We dachten dat het meer open ging en toch weer niet: worden er scenario's gemaakt? Online, offline, hybride? Hoe ga je om met afzeggers door verkoudheid?
- Hoe bouwen we innovatieskills op als L&D? En welke dan?
- Hoe raken we 'business-savvy', 'organisational savvy'?
- Kunnen we vanuit L&D meer chaos creëren, dan leren we (blijkbaar) het beste en het snelste.
- Decentraliseren/centraliseren budgetten of een L&D fee op het interne inleen tarief: wat kies je?

## Hoe houd je in de gaten hoe het met medewerkers gaat? Hoe houd je medewerkers betrokken en gemotiveerd? Wat kan de leidinggevende daarin doen?

- Het thuiswerken gaat nog langer duren. Velen zijn moe van digitale borrels. Er is behoefte aan offline elkaar ontmoeten.
- Er zijn wisselende ervaringen met digitale borrels en koffiemomenten en andere informele meetings: sommigen zijn er moe van, andere hebben het juist nodig. De tijd waarin we zitten en het gebrek aan perspectief is voor mensen lastig.
- Enquête uitgezet over mentale gesteldheid van medewerkers: problemen van eenzaamheid worden veelal genoemd. Er zit verschil in wat leidinggevendenden doen: sommigen hebben die personele aandacht als vanzelfsprekend al onder de aandacht.

Het **verspreiden van de cijfers over eenzaamheid** heeft mensen (leidinggevend) laten schrikken. De verwachting is dat dit zich door gaat vertalen in ziekteverzuim. In elk geval waarschijnlijk al in arbeidsproductiviteit en werkplezier (al is dit een aanname en nog niet cijfermatig vastgesteld).

- **Externe bedrijfscoaches voor online spreekuur:** wordt binnen een organisatie veel gebruik van gemaakt.
- MT van HR directie **blokt hun agenda tussen 12.00 en 13.30** waarin ze een duidelijk signaal afgeven dat je tijd moet nemen om mail weg te werken, even te wandelen etc. Anderen willen liever meer vrij daarin zijn.
- **Fitmail:** email met daarin verhalen van collega's over wat zij doen tijdens corona. Soort **knipselkrant:** wat gebeurt er allemaal aan positieve zaken.
- **Online pilates-les** door een collega.
- Een team maakte een **Infographic** over wat je kunt doen om dit vol te houden.
- Mensen worden **grimmiger:** mensen kunnen minder snel wat hebben. Training omgaan met agressie wordt meer afgenomen. Er lijkt een modus te ontstaan: we zijn het zat. In steden is het dicht bij elkaar wonen (en thuiswerken) en de overlast die dat geeft een probleem.
- Er is overall informatie over **omgaan met je vitaliteit**. Dus de informatie is er, maar mensen maken er niet altijd gebruik van. Het kost heel veel communicatie inspanning om dit te veranderen.
- Grote groepen mensen zijn **niet te bereiken** thuis, **online onzichtbaar** enz. Dit geeft zorg en ook irritatie omdat het lastig samenwerken is.
- De **'Sterk in je werk weken'**: 2 weken (2x per jaar) waarin sessies aangeboden worden (in- of extern verzorgd) rondom thema's die strategische thema's raken van de organisatie. Bijvoorbeeld: het goede gesprek. Eerst vindt er een enquête plaats om de **behoefte te inventariseren** bij de doelgroep. **Daar wordt een aanbod op samengesteld. Deelname is kosteloos:** wordt uit een centraal budget betaald. Hierdoor is er maximale toegankelijkheid. Deze weken worden altijd goed bezocht. Mensen waren **extra enthousiast** om collega's van heel andere afdelingen te zien en in gesprek te zijn over andere zaken dan het reguliere gesprek. 2KnowHow heeft een leiderschapsdag gefaciliteerd met als thema: **hoe voer je het online het goede gesprek?** Hoe houdt je verbinding met je team? Leidinggevend kregen een toolkit mee die ze vervolgens in de praktijk kunnen gebruiken. Het inzetten van collega-leidinggevend die een authentiek verhaal vertellen over hoe moeilijk het voor ze is om verbinding te houden en wat ze doen om dat toch voor elkaar te krijgen. Korte sessies, max een uur per thema. Hier is heel **veel communicatie op losgelaten** (door een communicatie professional): op medewerkerssessies verteld, HR on Tour, leidinggevende sessies waarin dit genoemd is, kaart bij mensen thuis laten bezorgen. Deze kaart als achtergrond bij online meetings laten presenteren. Flyers gedrukt, online steeds onder de aandacht gebracht. Intranetbezoek bleek hoger tijdens corona dus dat is ook veel benut (elke workshopbegeleider heeft een kort filmpje geplaatst bijvoorbeeld). Mensen zoeken andere soorten verbinding en dit draagt daaraan bij.
- **Webinar door Ben Tiggelaar:** "Hoe houd je focus, juist nu in deze tijd". (300 deelnemers) Er is een verdiepingstraining voor teams aangeboden.
- Als je nog langer thuiswerkt, is het belangrijk om **ergonomisch** goed te zitten en een goede werkplek te hebben. Er kan een arbo-deskundige bij mensen thuis langskomen. Budget aanbieden aan medewerkers zodat ze thuis hun werkplek beter in kunnen richten.

## Wat bied je aan leidinggevenden en medewerkers nu de crisis nog langer duurt?

- Sommige leidinggevenden hebben überhaupt minder **talent voor personele aansturing** (en hebben bijv. meer met inhoud). Dat was altijd al zo en die zakken nu extra door het ijs. Vanuit L&D kun je met leidinggevenden in gesprek over hoe het ervoor staat met de vitaliteit binnen hun team. (Zeker als dit onderdeel is van de strategie van de organisatie: dat maakt het makkelijker.)
- Niet iedereen heeft het talent om personele aansturing goed in te zetten. Hoe kun je deze persoon **faciliteren**, juist in deze tijd? Inzetten van coaches bijvoorbeeld om dit te **compenseren**. Want het moet toch gebeuren (maar je kunt van een vis niet verlangen dat die ooit in een boom gaat klimmen).
- In gesprek gaan met leidinggevenden: Welke **voorbeeldrol** vervul je? Zit je als leider te mailen tijdens een overleg? Ben je bereikbaar voor je mensen? Vraag je echt aan mensen hoe het met ze gaat? Ben je er bij tijdens een overleg of zit je andere dingen te doen?
- Hoe **vier** je als team verjaardagen, verhuizingen, bruiloften in deze tijd? Wie gaat bij deze persoon langs? En geeft cadeautjes/bloemen o.i.d. namens het team.
- Aanpak rondom corona is vooral **probleemgericht**: heb je het te druk en moeten er taakgericht oplossingen bedacht worden? Of moet je inzetten op zaken waar je energie van krijgt? De **KernTalenten Analyse** wordt genoemd: die brengt het risico in kaart op **bore-out** of **burn-out** en wanneer iemand **in flow** zit. Als je langdurig in flow zit, zonder recuperatietijd raak je ook opgebrand. De oorzaak van het opbranden is dus in alle 3 gevallen anders (en dus ook de oplossing), wel met dezelfde effecten.
- Wat maakt je werk echt leuk? Vaak is dat **contact met collega's tussendoor**. Sommigen starten een **online werkvloer**: teams bellen in de ochtend in en blijven online werken zodat ze elkaar toch zien en adhoc dingen met elkaar delen.
- **Kerstpakketten** persoonlijk bij mensen thuis brengen.
- **Wandelcoaches** worden ingezet: mensen worden 1 op 1 ingezet voor reflectie op loopbaanbegeleiding en ook voor begeleiding tijdens corona. Dit soort hulplijnen kunnen ook ingezet worden, ook als leidinggevende voor je team als je hier zelf minder mee hebt.

## Interessante links, sprekers, leesvoer

- **Interactietrainingen** bieden trainingen en **HR Ontwikkelhuis**: online motiveren van medewerkers.
- E-learning; **gezonde thuiswerkplek**.
- **Godelieve Meeuwissen**: leidinggeven op afstand. Wat is je voorbeeldrol als leider.
- **Joost Kerkhofs/Neotopia**. In kaart brengen met leidinggevenden: welke problematiek speelt er binnen een team en welke interventies kun je inzetten? Hoe kom je er als leidinggevende (op afstand) achter dat er iets mis is met een medewerker? Wat voor interventies kun je doen rondom duurzame inzetbaarheid op afstand? Vier aspecten worden behandeld: vitaliteit, werk-privé balans, leren en ontwikkelen, stress en werkdruk (in combinatie met een veilige werkomgeving).
- **Thema's 2knowHow**: Faciliteren van online werkoverleg, teamsessies en presentaties, op afstand coachen op ontwikkeling, Aansluiten bij de ander met je communicatiestijl, herkennen van en effectief inspelen op verborgen behoeften.

- **Virtueel spreekuur** rondom je werkplek inrichten (thuis): iemand loopt virtueel met je rond en geeft adviezen.
- **Upstaa**: soort ladder met verstelbaar plankje waarmee je je laptop op verschillende hoogtes kunt zetten.
- **Energy light, Philips**: voor extra licht en daarmee energie op je werkplek.
- Hierbij de link naar de SER pagina met oa webinar aanbod o.g.v.:  
[Wat betekent digitalisering voor een leven lang ontwikkelen?](#)
- **PW Academy**: online collegereeks over L&D, hoe organiseer je levenslang ontwikkelen.
- [www.bvfa.nl](http://www.bvfa.nl), dé specialist in duurzaam fysiek werk

Check: beeldscherm op de juiste afstand?

Check je werkplek, thuis en op kantoor  
33% AFGEROND

Check: armen ondersteund?

Check: zitten afgewisseld met bewegen?

Wil je alle 30 checks doorlopen? Vraag nu de gratis testversie aan.

Vraag de gratis test e-learning aan via [info@bvfa.nl](mailto:info@bvfa.nl)