

Verslag HUB Toekomst van Leren – Develhub HUB event d.d. 24-11-2020

Aanwezigen:

• ING	• Van Oord	• Stolt	• IND	• Leger des Heils
• atSync	• NEN	• Webasto	• GGD Haaglanden	• Politie Nederland (2x)
• Blendleren	• DAF Trucks	• HiHaHo	• Jumbo	• Libre Foundation
• Arag				

Dit verslag is tot stand gekomen n.a.v. de HUB bijeenkomst d.d. 24-11-20. Deze sessie was op verzoek van een van de leden gepland. Gezien het thema, is ervoor gekozen om alle organisatieleden uit te nodigen (dus ook de HUB Senior Academies en Overheid) en partners om tot een zo rijk mogelijk gesprek te komen. De discussie was rijk, het verslag bevat de essentie.

Thema: als er crisis is en budgetten zijn minder beschikbaar: hoe kun je dan tóch leren (stimuleren) binnen organisaties?

Gebruik maken van interne kennis, ervaring en mogelijkheden

- **Winst van de crisis:** iedereen online gegaan. Dus is het eenvoudig geworden om online zaken te organiseren. **Veel korte online sessies** worden gepland: met interne of juist met externe **sprekers** (die actuele thema's koppelen aan de effecten voor desbetreffende organisatie).
- **Nieuwe mensen binnen de organisatie** het podium geven ('one of us') die aan collega's een persoonlijk verhaal vertellen (en ook de vergelijking maakt met de vorige werkgever.)
- Het woord intervisie valt niet altijd goed: **casuïstiek bespreking** wel. Het delen van verhalen van collega's ook. Leren vanuit de gedachte: "hoe pak jij dit aan?" Dit levert ook impliciete werkafspraken binnen teams op.
- Ouderwetse **gildes** zijn opnieuw het leven ingeroepen: daar zijn wisselende successen mee. De bevologenheid van de mensen maakt het verschil: een aantal mensen is erg enthousiast over hun vak en dragen dat ook graag over. Belangrijk is ook: steeds weer opnieuw agenderen van nieuwe thema's.
- **Intern zijn (online) trainers opgeleid** (wat ook besparingen oplevert). Zij nemen onderwerpen over die dan niet meer ingekocht hoeven te worden. Ook delen zij interne kennis (die organisatie-specifiek is). Zeker voor het opleiden van grote groepen intern voor niet extreem specialistische kennis is dit een uitkomst.
- **Interne coaches** zijn opgeleid voor het vervolg, bij transfer van het geleerde leren naar de praktijk.
- Specifiek zijn trainers opgeleid voor online training geven (**do's en dont's** zijn overgebracht).
- **Social learning:** leren van en met elkaar. Onderzocht wordt wat hoe je dit bewuster kunt doen. Standaard reflecteren inbouwen in je dag.
- **Train de trainer-sessies** organiseren voor (interne) trainers hoe ze online trainen en ook de beschikbare middelen effectief en efficiënt benutten. **Eenvoudige instructies** zijn geschreven.

Eerst met een groepje trainers inoefenen, dan met twee trainers voor een groep en dan los (zodra de trainer daaraan toe is).

- **Interne coachpool** is (opnieuw) ingezet: mensen melden zich nog steeds aan voor interne begeleidersrol.
- **Veranderde rol voor L&D:** L&Ders en HR medewerkers geven workshops die dicht bij het eigen vak liggen: team ontwikkeling, intervisie begeleiden, goede beoordelingsgesprekken voeren, presentatie skills. Dat levert veel zichtbaarheid en connectie met de business op. Als straks budgetten weer aantrekken, moet dat weer anders maar ze willen de connectie niet meer weg. (Het levert nu wel een verhoogde werkdruk op.)
- Project- en tenderteams worden **begeleid door L&D**. Zo dragen ze meer bij aan business.

Inzet van commerciële partijen

- Veel commerciële trainers/instituten hebben op dit moment tijd: die kunnen dus **meedenken** met L&D werk aan de voorkant. Bijv.: zet hen in bij uitvoering van opleidingsbehoefte-onderzoek en het in kaart brengen van opleidingsnoodzaak. Zij kunnen bijdragen aan het leveren van maatwerk.
- Niet tegenover elke vraag staat een factuur. We moeten **samen een transitie** door. Wat kun je over en weer voor elkaar betekenen? Goede ondernemers zijn uit op lange termijn relatie. **#durftevragen**. Zeker als je online nog niet zo 'savvy' bent als organisatie.
- Dit is het moment om je klanten als **partner** te behandelen en samen naar oplossingen toe te werken.
- Bij een ziekenhuis werd de vraag gesteld wat de trainers normaal aan **voorbereiding** deden. Dat nam de organisatie over. Dat voelt als broodroof bij de commerciële organisaties maar veel trainingsbureaus willen graag een partnership dus die werken hier dan graag in mee.
- Benoem veel **zwaardere opleidingscriteria**: online werken trainers graag met kleinere groepen dus hiermee creëer je natuurlijke selectie aan de voorkant.
- Welke partij heb je altijd al leren kennen? Deel je probleem met hen en vraag hen of ze met je mee willen denken: **#durftevragen**. En: **durf kritisch te zijn** als een commerciële partner zich niet als partner gedraagt maar als 'productenpluggen'. Geef feedback (of zelfs push-back).
- Ook **bestaande partners** laten nu die kant van de relatie zien: een partner deelt nu elke 2 maanden materialen, L&D deelt materialen met hen. Samen doen ze aan intervisie, zodat ze van elkaar leren met gesloten portemonnee. Zij blijven op de hoogte van wat er speelt binnen de klantorganisatie en zij doen er hun voordeel mee in hun trainersrol als L&Der.

Keuzes maken

- Wat raakt de **bedrijfsvoering** (en daarmee een KPI)? Daar moet op opgeleid worden. Dus dat krijgt voorrang als budgetten stil liggen.
- Doorgang van **primaire proces** is belangrijk. In productiesettingen is online leren lastig. Veel fast en **cheap learnings** aanbieden (via Teams bijv.) om te laten zien wat online wel kan.
- Het is belangrijk om aandacht te besteden aan het didactische model zodat trainingen online vol te houden zijn. Ger Driessen gaf al eerder aan: niet alleen **transporteren** van informatie maar ook **transformeren**: dus didactische model aanpassen. Klaslokaal echt behouden voor interactie.
- **Bewegen** meenemen in het didactische model. Normaal lopen mensen ook gedurende het programma. Bijv.: delen van filmpjes die uitdagen om van het beeldscherm weg te bewegen. Of beeldbellen met anderen in een opdracht of even rondlopen terwijl ze iets bespreken. Uitkomsten plenair delen.

- Werk met **de meest gemotiveerde** deelnemers, die precies weten wat ze willen. Daar huur je voor in.
- Het is lastig om te **prioriteren**. Wettelijke verplichtingen zijn de basis (ook qua budget-toekenning) en wat krijgt daarna voorrang? Het helpt als L&D op de strategische agenda komt te staan. L&D levert daarbij input aan het hoger management vanuit hun ervaring en de ontwikkelingen die ze zien.
- **Brainstorm** binnen eigen team en kleine kring erbuiten (bijv. HR BP) organiseren om de vraag te beantwoorden: wat kan er gedaan worden om ontwikkeling te stimuleren? Daarna is aan een aantal mensen uit de organisatie (met wie L&D een goede connectie heeft en die belangrijk zijn binnen de organisatie) gevraagd: welke prioriteiten moeten gesteld worden en zou jij tijd toewijzen aan collega's om dit te volgen?
- Probeer uit: doe zelf ervaring op met een **nieuwe werkvorm** die in deze situatie wel kan en pas het dan toe en deel met anderen. Bijv.: werken met een whiteboard tijdens een brainstorm en zo ontdekt het team de werking. In een volgende brainstorm wordt het dan actief ingezet.

Leiderschap in coronatijd

- Vragen veranderen door de tijd heen. Eerst is er massaal online werken ingeregeld.
- **Ophalen van wat leidinggevendenden hebben gedaan** en dit delen zodat andere leidinggevendenden eruit kunt halen wat je als leider kunt doen. HR BP en L&D hadden veel informatie. Deze oogst is gedeeld, o.a. via nieuwsbrieven, intranet. Ook inzichten van Arbo over ziekteverzuim worden gedeeld en gecombineerd.
- Sneller **persoonlijk contact** opnemen als je (online) ziet dat het niet goed met iemand gaat.
- Ook: leidinggevendenden kunnen **persoonlijk aandacht** geven door bijvoorbeeld Sinterklaasattentie of kerstpakket **persoonlijk bij medewerkers thuis af te leveren**.
- **Feesten vieren** door ballonnen etc. op te hangen zodat degene die wat te vieren heeft meteen in een feestomgeving stapt (bij aanvang van een meeting).
- Leidinggevendenden die (normaal al) minder hebben met **personele zorg** binnen hun rol: ondersteunen door inzet van coaches.
- November is bij een organisatie als **maand van de 'mentale fitheid'**. Iedere week geeft een functionaris (bijv. duurzame inzetbaarheid) tips die breed verspreid worden.

Communicatie

- Bij online trajecten willen mensen vaak eerst alles uitdenken (scriptfase etc.). Door de crisis tonen mensen meer lef om zaken gewoon te proberen en vaart te maken. Het helpt erg dat je communiceert dat iets een pilot is. En dat er geleerd gaat worden en op basis daarvan aangepast. Dit is zeker van belang bij mensen die nog weinig online leerervaring hebben.
- Hoe laat je mensen inzien dat online leren net zo serieus is als offline leren? Door direct in te springen op mensen die het niet serieus nemen (bijv. niet op komen dagen): onderzoek wat speelt daar dan wat dit gedrag veroorzaakt. Trainers zouden normaal ook deelnemers bellen die niet op komen dagen. Sommige trainers starten een appgroep van te voren om de groep te binden.
- In eerste groepen early adaptors zetten; bijvoorbeeld mensen die input hebben gegeven wat er nodig is in de training. Dat draagt vaak bij aan olievlek.
- Leernoodzaak moet heel helder gecommuniceerd worden: zowel op organisatieniveau als op individueel niveau.

- Hoe stimuleer je social learning? Bied een platform aan waarop mensen vragen en ideeën en vragen kwijt kunnen.
- Praktijkvoorbeeld: elke dag om 11 uur een link in Teams agenda zetten als 'koffie automaat-praat' zodat iedereen die wil en kan, informeel kan bijpraten.
- Virtuele borrel app: virtuele wereld (kampvuur, strand etc.) waar je elkaar hoort als je bij elkaar in de buurt bent. Je kunt, net zoals 'in het echt', ook weglopen.
- Eindejaarsvlog maken met elk team met een terugblik op 2020 en een compliment voor een ander. Dit wordt gedeeld bij de digitale eindejaarsafsluiting in december in Teams.
- Inzetten van communicatiemiddelen zoals nieuwsbrief, intranet berichten, via top management in een email die ze kunnen doorzetten naar 'beneden', via LMS.
- Appèl doen op de reden waarom mensen bij de organisatie werken (gerelateerd aan organisatiedoelstellingen).

Interessante links, sprekers, leesvoer

- Lecture.nl: laagdrempelig inhuren van lezers op thema, met korte voorbereiding.
- Vitero: virtuele trainingsruimte, met praktische tools voor trainers waarbij de ruimte veel lijkt op een fysieke ruimte, met een virtuele tafel waar deelnemers om heen zitten bijvoorbeeld. En trainers kunnen de training voorbereiden door zaken voor de training alvast klaar te zetten, net zoals in een fysieke trainingsruimte.
Vitero is ontwikkeld door mensen uit de opleidingswereld, juist voor trainingsdoeleinden. Teams of Zoom zijn ontwikkeld voor meeting doeleinden, niet zozeer om op te leiden/trainen.
Zie: <https://atsync.nl/vitero/> voor meer informatie rondom de huur van een virtuele ruimte. atsync kan ook een sessie verzorgen "Online trainen in Vitero" voor trainers.
- 'Leadership in corona times': webinar door Transformatie Groep.
- Erik Bos van Libre Foundation stelt scan beschikbaar die inzichtelijk maakt waar je als middenkadermanager mogelijk vergeet aandacht aan te geven. In te vullen door leidinggevende. Kan daarna leervraag bij L&D neerleggen.
- Gratis app hersenstichting: 'ommetje' app, die wandelen stimuleert. Binnen een organisatie gebruikt het MT dit waarmee ze rolmodel zijn: laat zien dat bewegen tijdens werk mag. Kan het overleg lopend? Is een belangrijke vraag geworden.
- Andere app: de SamenGezond app.
- Virtuele borrel.app.