

## DevelHUB Overheid

een online ontmoeting via MS TEAMS

Op 16 april hebben zeven organisatieleden van de HUB Overheid elkaar online gesproken over wat er bij hun organisaties speelt rond werken en leren in Corona tijd. Margreet Boeren en Ite Smit hebben de online ontmoeting als Ambassadeurs van Develhub begeleid. We hadden van tevoren de volgende vragen opgestuurd:

- Hoe gaat het met jou en bij jullie organisatie?
- Hoe faciliteren jullie online (samen)werken?
- Hoe werken jullie nieuwe medewerkers in?
- Hoe faciliteren jullie het leren online?

Het was een waardevolle ontmoeting waarbij de volgende onderwerpen de revue passeerden.

### **Onboarding**

We hebben ervaring met online onboarding uitgewisseld. Meerderen bleken ervaring te hebben met de app Appical. Zij gaven aan dat die app prima werkt, maar dat het wel belangrijk is om vooraf goede afspraken te maken over het beheer zodat de app goed ingezet wordt en up-to-date blijft.

### **Tools**

Voor veel organisaties is de digitalisering in een stroomversnelling gekomen door het Corona virus. Ze moesten heel snel een tool zoeken en werk maken voor video bellen en online leren. Ook technisch was dat een uitdaging. TEAMS wordt vaak gebruikt, ZOOM is bij de meeste organisaties niet toegestaan omdat die onveilig wordt gevonden. Jitsi werd ook genoemd. Bij één deelnemer hebben ze, na uitgebreid onderzoek, gekozen voor Big Blue Button. Dat is een plug-in voor Moodle. Ze zijn daar zeer tevreden over.

### **Online leren**

Deze periode wordt als kans gezien om online leren een boost te geven. Klassikale lessen worden omgevormd naar online, door ze op te knippen en het leren op een andere manier in te vullen. Een online les van een hele dag is niet vol te houden, vier uur op een dag is het maximaal haalbare en dan in brokken van 1 – 1,5 uur max. Er wordt gewerkt met offline opdrachten, met gastsprekers en opdrachten in break out rooms. Gamification wordt ingezet als verbindend element voor leren gedurende meerdere dagen.

### **Fysiek**

Trainingen met een belangrijke fysieke component, zoals weerbaarheidstrainingen, zijn een uitdaging. Niet alleen nu, maar ook straks in de 1,5 meter organisatie. Virtueel/VR trainen biedt daar niet altijd de oplossing voor; je kunt immers iemand niet virtueel vloeren. Soms is uitstel een oplossing, zoals de keuring van nieuwe medewerkers. Dat biedt dan weer een nieuwe uitdaging; hoe kun je het juridisch zo afdichten dat je een overeenkomst kunt ontbinden bij afkeuring achteraf?

### **De 1,5 meter organisatie**

De vraag hoe je het teruggaan naar het werk vormgeeft speelt bij iedereen. Hoe doe je dat in een 1,5 m organisatie? Er wordt gedacht aan werken in shiften of 'één dag per week op kantoor'. Hoe kun je dit zo doen, dat je het voordeel van Corona, meer online/minder verkeer, vasthoudt? Bijvoorbeeld door bij 'terug naar kantoor' nadrukkelijk te vragen of online werken niet mogelijk is. Deze periode

biedt kansen het online leren snel in te voeren en er ervaring mee op te doen zodat mensen zien dat je online prima kunt leren. De gewoonte om klassikaal te leren is doorbroken.

### **Contact**

Sommige medewerkers blijken prima te functioneren in deze Corona tijd. Zij zijn stabiel en vinden het prima zo, trekken hun plan wel. Anderen hebben er meer moeite mee. Bijvoorbeeld omdat de kinderen ook thuis zijn en aandacht nodig is voor hun huiswerk, omdat ze contact met collega's missen of moeite hebben met de werk/privé balans. Sommigen hebben nu veel meer werkdruk, anderen weer minder. Belangrijk is dat leidinggevendenden hen betrokken én bij het werk houden, dus praatje maken, vragen hoe het is, of druk gevoeld wordt.

Eén van de leden heeft, met een aantal leidinggevendenden, profielen van de medewerkers gemaakt om ze optimaal te kunnen ondersteunen. Leidinggevendenden bellen daar iedere dag medewerkers die moeite hebben met het thuiswerken.

Contact met medewerkers en collega's wordt sowieso belangrijk gevonden en dit gebeurt bijvoorbeeld via Kahoot online Pub quiz, het koffieautomaat kwartiertje, VrijMiBo. Of ze geven elkaar om de beurt een korte opdracht en de volgende keer dat zij elkaar weer 'zien', komen ze daarop terug. Dat geeft een gevoel van betrokkenheid. Eén van de leden heeft een kaartje met een persoonlijke boodschap van haar leidinggevende thuis ontvangen. Dit had de leidinggevende naar alle 40 medewerkers gedaan. Zij ervoer dat als zeer persoonlijk en heel bijzonder.

### **Online versus live**

Als laatste stonden we stil bij de vraag wat we missen in het online contact. Wat is het effect van het ontbreken van de zintuigen, die je online niet in kunt zetten? Hoe wordt het noodzakelijke uitvergrooten van de non-verbale communicatie ervaren? Moeten wij nu ook leren anders met elkaar te communiceren? Niet iedereen is een 'natural' talent, de één gaat het gewoon wat makkelijker af dan de ander. Moet je dit voor aanvang vragen aan iedereen, of zelf aangeven of je het wel/niet makkelijk vindt om online te communiceren? Spreek je af dat je met emoticons werkt om je gemoedstoestand aan te geven?

Kortom, we hadden veel mooie vragen om mee te nemen in onze eigen online communicatie 😊