

Verslag HUB Toekomst van Leren – Develhub HUB event d.d. 02-02-2021

Aanwezigen:

Neerlands Diep	Corporatie Academie	Menzis	Rabobank
Ministerie Buitenlandse Zaken	Waternet	Opleidingsfonds Metaal & Electro	Rijkswaterstaat
PostNL	Koppert Biological Systems	A+O Metalektro	

Aangemeld en verhinderd

UWV	ABN AMRO	Efteling	Gemeente Almere
NEN	ACHMEA	Gemeente Rotterdam	HAN
Jumbo	Kadaster	KPN	Ministerie van Defensie
Ministerie J&V	NEN	Politie Nederland	RIVM
Rode Kruis	Technische Unie	Universiteit Utrecht	Stolt
KMM Groep	Gemeente Heerhugowaard	Rijnland	LUMC

Dit verslag is tot stand gekomen n.a.v. de HUB bijeenkomst d.d. 02-02-21. De discussie was rijk, het verslag bevat de essentie.

Hoe bereid je je voor op de jongeren van de toekomst? En/of hoe bereid je jongeren voor op werken bij jouw organisatie?

Jongeren hebben andere dingen nodig: andere leerstijlen, werkvormen. Hoe sluit je daarop aan? Inhoudelijk lijkt er niet veel te gaan veranderen omdat die voor alle generaties hetzelfde is. Het lijkt vooral om andere leerstijlen en -vormen te gaan.

- Belangrijke overall vraag: welke mogelijkheden heb je binnen en buiten je organisatie om met de doelgroep in gesprek gaan?
- Er is meer behoefte aan coaching, begeleide intervisie, linken van seniors aan junioren. Het helpt als je dit leren formaliseert. Het helpt als je een specifieke insteek neemt als je 'de ouderen' (30+) met de jongere generatie bij elkaar brengt. Jongeren kunnen leren hoe ze aansluiten bij de gevestigde orde en leren van de senioren kennis/ervaring van anderen. Voor 'de ouderen' geldt het omgekeerde. Formeel organiseren helpt, omdat deze doelgroepen elkaar anders niet vanzelfsprekend vinden.
- Het blijkt ook hier weer: het is handig om leren en ontwikkelen te verbinden met communicatie. Bijvoorbeeld door mensen te challengen om deel te nemen aan leeractiviteiten.

- Jongeren vinden saamhorigheid belangrijk. Daarbij zijn ze directer resultaatgericht en dat kun je koppelen aan de praktijk. (Daarom past gamification of een challenge vaak goed. Zeker als dit gekoppeld is aan de dagelijkse praktijk.) Casuïstiek heel scherp naar teams toebrengen. En het is belangrijk dat er veel afwisseling is.
- De nieuwe generatie denkt graag mee: geef hen invloed door hen bijvoorbeeld de regie steeds meer te geven. Dit kan al tijdens de designfase (over inhoud) en gedurende het programma kunnen ze ook de vorm bepalen. Zij zijn erg gebaat bij eigenaarschap: ze willen graag zelf bijdragen aan resultaten.
- Hun wereld is al heel digitaal en vinden juist het fijn om bij elkaar te zijn: reflecteren en intervisie.
- Suppliers kunnen vaak ook goede doelgroepanalyses aanleveren. En anders: stel een kort lijstje cruciale visuele vragen over hoe de doelgroep graag leert. Zet gericht een enquête uit.

Praktijkvoorbeelden:

- Theory U wordt ingezet als interventie: hoe diep kun je gaan met jezelf? Bijv. met ex-gedetineerden samen een stad in om in relatief korte tijd veel over jezelf te leren.
- Installeer begeleidingsgroepen voor diverse leerlijnen met daarin verschillende deelnemers met diverse achtergronden en leeftijden. Zij geven aan wat de behoefte is per doelgroep. Daarin zie je dat de slag gemaakt wordt van formeel leren naar andere leervormen. Ook zie je daar nieuwere leervormen voorbij komen zoals VR-brillen etc.
- Young Professional netwerkorganisatie: inhoudelijk zaken afstemmen en juist ook leuke dingen met elkaar doen (zoals skiën bijv.).
- Young professionals snel laten rouleren van functie over diverse afdelingen in hun eerste drie jaren zodat ze veel breed ervaring opdoen. Kennisopbouw in de praktijk gaat heel snel omdat ze samenwerken met zeer ervaren mensen.
- Persona's maken op basis van vakgebieden en mensen in dat vakgebied om input vragen.

Learning agility: meten en erop doorpakken. #Hoedan?

Er is behoefte aan meetbaarheid op het vlak van learning agilit om het mensen makkelijker te maken om een stap te zetten. Hoe maak je learning agility objectief inzichtelijk?

Waarom meten organisaties hier nog weinig op? Waar kun je een rapport halen en hoe zet je het vervolgens dan in? Wanneer gaan we het inzetten voor werving en selectie? Hoe kun je het stimuleren binnen organisaties? Welk instrument zet je in, voor welke doelgroep? Wat kun je met een rapport?

Learning agility is een van de belangrijkste future work skills. Learning agilty gaat om leren en opleiden maar überhaupt over je bereidheid om te blijven groeien en naar jezelf kijken. Alle elementen op het vlak van agility zijn relevant. Er wordt nog schoorvoetend mee gewerkt: assessments worden bijvoorbeeld afgenomen maar dan is het cruciaal dat je weet wat je wilt en mensen vervolgens goed begeleidt.

In de bestaande 'standaard' beoordelingssystematiek wordt veelal gefocust op wat mensen nog niet kunnen. Belangrijk is vragen stellen over wat iemand nog wil leren op vlakken binnen de functie en waar wil iemand (mogelijk daarbuiten) nog op ontwikkelen?

L&D kan hierin samenwerken met HR(D), talent management/development, performance management.

De basis van learning agility is zelfreflectie dus het is raadzaam om dat in alle programma's in te bouwen. Wat is het en hoe doe je dat? Dit kun je structureel terug laten komen in elk programma. Daarnaast: stimuleren om het toe te passen in je netwerken. Zoek de buitenwereld op. Ook kun je het inbouwen in de dagelijkse praktijk: evalueer standaard aan het einde van een meeting wat goed was en wat beter kan, waarbij het belangrijk is te reflecteren op het proces én op jezelf. Daarbij kun je de voorbeeldfunctie van leiders benadrukken: deel je eigen proces met anderen.

Praktijkvoorbeelden:

- 5 motoren of iemand in staat is om door te groeien. In hoeverre is iemand:

1. Nieuwsgierig
Staat open voor veranderingen, houdt van experimenteren, krijgt energie van nieuwe ervaringen, is intrinsiek gemotiveerd.
2. Inzicht
Omgaan met complexiteit, is analyserend, denkt out of the box, maakt nieuwe informatie snel eigen
3. Betrokken
Constructief naar anderen, heet behoefte om anderen te begrijpen, staat open voor andere culturen en meningen, kan goed verbinden.
4. Resultaat
Ambitieuze, zoekt naar de beste manier om resultaat te behalen, blijft rustig onder druk, is doelgericht
5. Zelfreflectie
Goede zelfreflectie, staat open voor feedback om eigen presteren te verbeteren.

In elk gesprek binnen de jaarcyclus komen deze voorbij. Alle leidinggevendenden worden getraind in hoe ze deze gesprekken voeren en dit daarin meenemen.

- Banenuitwissel om wendbaarheid te vergroten: stimuleert leren. Kansenportaal waar je stages op andere plekken kunt zoeken.
- Medewerkersreis: wat heb je nodig als iemand net in dienst is, wat heb je nodig als je al een tijd in dienst bent, enz. En hoe benader je mensen in diverse fasen? Wanneer heb je welk product nodig, omdat mensen anders niet meer overzien wat ze moeten kiezen. Ook hier kun je persona's bij inzetten.

Agendapunten volgende HUB bijeenkomsten:

- Digitale transformatie: denken in digitale ipv logistieke oplossingen.

Steeds meer draait om IT: veel medewerkers worden opgeleid/omgeschoold in IT. Hoe kan L&D bijdragen in de digitale transformatie?

- Bijdragen van L&D aan transformatieprocessen

Verandering is de vaste constante. Vanuit L&D dragen we steeds meer bij aan transformatieprocessen binnen organisaties. Hoe sluit je hier vanuit L&D bij aan? Welke kennis/ervaring is hiervoor nodig? Hoe raken we 'business-savvy', 'organisational savvy'?

- Leren op de werkplek: hoe richt je dit nu echt succesvol in?

Hoe stimuleer je dat collega's echt tijdens het werken leren?