

Verslag HUB Toekomst van Leren – Develhub HUB event d.d. 17-09-2020

Dit verslag is tot stand gekomen n.a.v. de tweede HUB bijeenkomst d.d. 17-09-20. De discussie was rijk, het verslag bevat de essentie.

Mogelijke agendapunten (voor nu en later)

- Hoe houden we nu met corona de sociale cohesie / verbinding in stand?
- 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 houden we nu met corona de sociale cohesie/verbinding in stand?

- Teams toch met enige regelmaat bij elkaar laten komen (al is het 1x per week).
- Organisatiebreed: nieuwsbrieven met hoe zorg je nu voor jezelf tijdens coronatijd. Aandacht voor vitaliteit, selfcare.
- Er zit een allergie op 'hoe knap het is dat mensen het allemaal volhouden
- Er worden concepten uitgewerkt en maatregelen als 80% van de mensen thuis gaat werken. Belangrijk is daarbij ook de verbinding: dat wat normaal vanzelfsprekend gaat, moet je nu dus gaan plannen. Je moet er meer moeite voor doen. Je moet een vorm verzinnen, bijvoorbeeld formeel een (persoonlijke, verdiepende) vraag stellen binnen het team. Zoals: wat neem je mee vanuit je opleiding? Het gaat verder dan 'hoe gaat het met je?'
- Knip sociaal en inhoudelijk: een team heeft een koffiemoment (voor dat wat je normaal bij de koffie-automaat doet) en een inhoudelijk moment ingepland.
- Vlogs worden als alternatief gebruikt (bij afscheid of om mensen te informeren). Stuk persoonlijkheid meegeven, i.p.v. geschreven woord.
- Online sessies met hoger management: worden goed bezocht en opgenomen zodat ze teruggekeken kunnen worden.
- Introductieprogramma voor nieuwe mensen wordt sterker aangezet, zeker omdat het voor die groep het lastigste is om aan te haken en mensen te ontmoeten.
- Verschillen tussen leidinggevenden worden duidelijk in wijzen van verbinding leggen met hun teams. Hoe wissel je die vormen met elkaar uit?
- Online bijeenkomsten zorgen voor minder snijverlies en lagere stress door minder reistijd (en geen files).

- Social learning: mensen delen goede ideeën uit teams waardoor ze druppelsgewijs door de organisatie verspreiden.
- Verdieping Training 'Interactief kennisdelen via MS Teams en beter vergaderen': wat werkt het beste? Hoe werken we nóg beter online samen nu we de functionaliteiten wel begrijpen met elkaar.
- Training 'leidinggeven op afstand' wordt ingekocht waar voor dit thema aandacht is.
- Online game wordt uitgerold waarbij online met elkaar SAMENwerken meer wordt uitgediept. Er zijn veel functionaliteiten maar de game creëert bewustwording in wat er kan veranderen in de manier van (samen)werken. Als de pilot klaar is, worden de resultaten gedeeld via deze HUB.
- Binnen LMS is een map aangemaakt 'leidinggeven op afstand'/'virtueel leidinggeven' en iedereen kan dat delen.
- Er is grote angst dat iedereen burn-out (of bore-out) raakt. Belangrijk is dat je inzicht krijgt in wat je energie geeft en kost. En als je dat weet, zijn praktische, maatwerkoplossingen belangrijk. Niet iedereen heeft het creatieve oplossingsvermogen om maatwerk oplossingen te bedenken. Daar is hulp bij nodig.
- Thema leefkracht is van belang: collega's delen hun ervaringen via blogs en vlogs, hoe zij hun leefkracht op peil houden. Daar wordt enthousiast op gereageerd en mensen geven elkaar persoonlijke tips. Collega's geven soms het stokje aan elkaar door. Het is ook belangrijk om mensen aan te blijven spreken op dingen die effectief waren. Deel ook de verhalen van mensen waar het niet goed gaat. (Die kunnen vervolgens ook advies krijgen van collega's.)
- Een van de organisaties heeft een intranetpagina geopend waarin collega's met elkaar kunnen delen wat er speelt: *Wij zijn collega's!* Daar heeft L&D ook een sectie op geplaatst over 'hoe blijf je leren tijdens corona'. Eerst ging het vooral over overleven, nu over je nieuwe manier van werken vinden in 'de nieuwe werkelijkheid'. HR heeft dit geïnitieerd en laat verhalen ophalen om de medewerker-ervaring te verbeteren. Corporate Communications heeft dit opgepakt.
- Leefstijlcoaches geven tips (via video's bijv.).
- Medewerkers waar het niet goed mee gaat, worden gestimuleerd om dit te delen. Want het is niet meer zo simpel: er zijn voortdurend dilemma's. Wat zijn perspectieven, hoe zitten mensen erin? De dialoog op gang brengen en houden is van belang.
- Zorgen dat er voldoende gelachen wordt: durf zaken te benoemen die je ziet tijdens een online vergadering, deel grappen, enz. Het kost veel meer moeite om aangehaakt te blijven, omdat je veel lichaamstaal mist. Online werken is intensiever en daarmee vermoeiender. Je brein vertrouwt meer op wat hij ziet dan wat hij leeft.
- Podcasts: luisteren tijdens wandelingen die je bewust inplant of die ene keer dat je in de auto zit. Tijdens sporten. Sommigen plannen 'focustijd' in.
- Teleurstellingen over veel kosteloze webinars. Veel reclames/marketing. Dus: kritisch blijven en checken wat de kwaliteit is voor je iets in de organisatie deelt. Dit is onderdeel van je werk geworden, dus tijd voor reserveren. In het begin had L&D nog een gunfactor: iedereen was blij dat ze iets organiseerden en reacties op 'missers' waren mild. Daar komt L&D steeds minder mee weg. Inmiddels moet je zaken weten en snappen.
- Mensen zitten meer in overleg, want je hoeft je niet tussen locaties te verplaatsen. Dus het is nóg belangrijker dat je bepaalt wat je prioriteit is.
- Sessie organiseren rondom een boek en de samenvatting delen: *Een nieuw begin*, van Tony Crabbe.

Interessante links, spreker, leesvoer

- Onderzoek: *Weten is nog geen doen*. Weten dat je het moet doen, wil nog niet zeggen dat je het ook daadwerkelijk gaat doen.
- PWC: digital fitness. Hoe ver gaat jouw digitale kennis? Wat is je niveau m.b.t. 'digitale nieuwsgierigheid'. <https://www.pwc.nl/nl/themas/digital/digital-fitness-app.html>
- Zeer interessant webinar Willem van Rhenen: Werkstress en bevlogenheid. Drie peilers: ben je vaardig, heb je autonomie en heb je verbinding? <https://vimeo.com/454504803/9674298502>
- Podcasts: BrainBakery - No more boring learning, NPO, Ben Tiggelaar (BNR), DenkProducties, People Power.
- Boek Nick van Dam: L&O in het digitale tijdperk.
- Boek: Een nieuw begin, Tony Crabbe.
- Goede spreker: Kilian Wawoe. Praktische tips m.b.t. effectief leidinggeven in deze tijd.