



# Corporatiekring Leren d.d. 20 juni 2023

Op 20 juni 2023 vond de Corporatiekring Leren plaats; een bijeenkomst voor iedereen die geïnteresseerd is om zijn of haar kennis op het gebied van leren in de organisatie te vergroten. Van oudsher georganiseerd voor en door corporaties, deze keer op verzoek, voor het eerst georganiseerd door FLOW en De Corporatie Academie.

Allereerst willen we alle deelnemers bedanken die de, vaak grote, reisafstand hebben overbrugd om erbij te zijn. Mede dankzij jullie was de bijeenkomst een succes! Het was een boeiende en waardevolle bijeenkomst met veel kennisdeling en ruimte voor informeel contact. In november volgt een nieuwe Corporatiekring, dus ben je geïnteresseerd en heb je deze bijeenkomst helaas gemist of ken je iemand die er ook graag bij zou zijn? Meld je dan nu vrijblijvend aan voor de volgende Corporatiekring Leren via dit formulier: <https://flowweb.nl/aanmelden-corporatiekring-leren>. We laten jou dan als eerste weten wanneer de volgende kring is. We zien uit naar je komst!

## Samenvatting van de bijeenkomst

Het thema van deze bijeenkomst was: Strategie en de Lerende Organisatie.

Na een inleiding door Johannes Osinga, directeur van FLOW en van De Corporatie Academie, vond een dynamische kennismaking plaats waaruit bleek dat de aanwezigen uit het hele land waren gekomen. Vervolgens werd een Zet 'n Stap Canvas uitgedeeld waarop iedereen gedurende de bijeenkomst zijn leervragen, inzichten en voorgenomen acties kon noteren. Vervolgens werden in twee interviewrondes vier kennisdelers uit de sector geïnterviewd:

- Bert Moormann - directeur-bestuurder bij Domesta
- Nazli Esen - adviseur strategie en financiën bij Woonstichting 'thuis
- Marjolein de Boer - adviseur Organisatie & Ontwikkeling bij Laurentius
- Hans van Emmerik - senior adviseur Leren en Ontwikkelen bij de Alliantie.

Alle vier geïnterviewden zijn op een eigen manier bezig met het verbinden van leren en ontwikkelen aan de eigen organisatiestrategie.

**Bert Moormann** vertelde onder andere over zijn drijfveer om te ontwikkelen en te innoveren en de ontwikkeling van Domesta van project- naar regieorganisatie. Met een andere, meer gelijkwaardige, benadering van de huurder. Geen reorganisatie met een sociaal plan, maar een organisatieverandering met het uitgangspunt dat iedereen mee ontwikkelt. Vanuit de organisatie en de leiding krijgt iedere medewerker de ondersteuning die nodig is om mee te ontwikkelen.

**Marjolein de Boer** nam ons mee in de ontwikkeling die Laurentius heeft doorlopen. Op basis van een ondernemingsplan met een besturingsfilosofie en visie op leiderschap, waarbij wendbaarheid en continu meebewegen, vooruitzien en anticiperen de kern is. Er is een kader waarbinnen gewerkt wordt met kernwaarden/kerncompetenties. Interne doorstroom ('treintjes') wordt gestimuleerd.

**Nazli Esen** vertelde over de reis van 'thuis om een lerende organisatie te worden waarbij de leanmethodiek is geïmplementeerd. Leren en continu verbeteren is steeds meer vanzelfsprekend aan het worden. Deze mindsetverandering is gestart vanuit de bestuurder die de leanmethodiek heeft geïntroduceerd door hem voor te leven. Vanuit nieuwsgierigheid die daaruit is ontstaan bij collega's is de olievlek van 'continu verbeteren' gegroeid. Nu neemt continu verbeteren een steeds prominentere plek in, wat zichtbaar is in verbeterteams, een adviseur Lerende organisatie en de klanttevredenheid.

**Hans van Emmerik** vertelde onder andere over het concreet maken van het ondernemingsplan voor de medewerkers door teamsessies: wat betekenen deze strategische doelen voor jouw werk? Deze sessies helpen de medewerkers om te bepalen: wat draag ik bij aan de strategische doelstellingen? Wanneer dit helder is, voelen medewerkers zich (nog) meer betrokken doordat ze hun bijdrage aan het grote geheel zien. Tevens ging hij in op het stimuleren van het gebruik van e-learnings van GoodHabits en het maken van persoonlijke ontwikkelplannen bij de Alliantie. Hij legde ons zijn uitdaging voor: hoe zorg je dat mensen van beide instrumenten gebruikmaken?

## Wrap up

We sloten de bijeenkomst af met een overzicht van inzichten over organisatieontwikkeling / een lerende organisatie:

- Elke verandering begint met waarom: er is een noodzaak of ambitie/verlangen
- Belang van de rol van de bestuurder
- Voorbeeldgedrag van MT en bestuurders is belangrijk: van bovenaf uitdragen
- Het is geen project maar een proces
- Het is nooit klaar
- Creëer een gezamenlijke taal
- Groot denken, klein doen en gewoon beginnen
- Integreren in de werkpraktijk, of onderdeel maken van de dagelijkse praktijk (niet iets wat 'erbij' moet)
- Ondernemingsplan of visie gaan visualiseren bijvoorbeeld op een visual of praatkaart
- Plannen werken net als een groepsfoto: je kijkt naar hoe jij erop staat: wat is mijn bijdrage in het geheel?
- Grote en kleine verhalen maken
- Niet de oplossing bieden maar de vraag stellen
- Oog voor talenten en kwaliteiten
- Schuring aangaan
- Blijven volhouden, visie (waarom) blijven herhalen
- Successen delen
- Kleine stappen
- Samenwerken: samen maak je de grootste stappen
- Samen leren
- RvC houdt toezicht op een beweging (proces)
- Bestuurder geeft een geleiderail: veel vrijheid en vertrouwen geven met duidelijke kaders en er zijn op het moment dat iemand uit de bocht vliegt
- Promovendi in de corporaties?

# Evaluatie

Aan het eind van de bijeenkomst vroegen we de aanwezigen om op te schrijven wat ze wel/niet goed vonden aan de bijeenkomst en hoe ze de Corporatiekring Leren in de toekomst zagen. Wat een positieve reacties waren dit, met constructieve tips voor de volgende keer!

## Uit de evaluaties:

Het samenkomen en elkaar ontmoeten, praktijkgericht en boeiende ervaringen maken dat deze kring als zeer positief werd ervaren. Een kleine greep uit de opmerkingen: Leuk om anderen te ontmoeten, actuele en interessante onderwerpen, fijne opzet waardoor interactie en luisteren een fijne afwisseling brachten. De sprekers uit de sector waren interessant door de verschillende invalshoeken, en onderwerpen.

Er is behoefte in de volgende Corporatiekring aan onderwerpen als: leerlijnen, leerstijlen, verdieping in strategieontwikkeling, en strategie koppelen aan een SPP en leiderschapsprogramma's. Voor de volgende Corporatiekring Leren gaan wij kijken naar een andere locatie, de tijden waarop de kring plaatsvindt en of dit online of fysiek kan, rekening houdend met reistijd en files. We nemen de differentiatie van onderwerpen en interactie mee.

Goeie tips die we kregen: Embrace-groep openen zodat we in gesprek kunnen blijven, verhalenfestival/ervaringsverhalen, fysiek afspreken maar dan wisselende locaties door het land. Was je erbij afgelopen week en wil je ons nog belangrijke tips of ideeën geven? Aarzel niet om ze te delen. Dit kan nu al via de mail/telefoon en later via de nog in te richten community.

## Handige links waar tijdens de bijeenkomst aan werd gerefereerd:

[Lerend werken Wat doe jij morgen?](#) – beschrijving van wat lerend werken is, inclusief interessante video's van woningcorporatie 'thuis en handige infographics

[Corporatie van de toekomst Wat doe jij morgen?](#) – genoemd door Evelijn met het onderzoek van Aedes over de corporatie van de toekomst met een vertaling naar benodigde kennis en vaardigheden voor medewerkers per vakgebied

[SPP-DI - Flowweb](#) – naar aanleiding van een vraag over praktische tools: hoe dan?

[De Scan Lerende Organisatie is nu beschikbaar! - Flowweb](#) – aanvragen van de scan Lerende Organisatie: een online vragenlijst die je als HR/MT/directie kunt invullen als nulmeting. Inclusief advies en tips voor verbeterpotentieel

[Handreiking duurzame inzetbaarheid toezichthouders - Flowweb](#) – welke vragen worden aan de directeur-bestuurder gesteld? Deze handreiking helpt de toezichthouders (RvC) om ook de directeur-bestuurder te vragen naar de ontwikkeling van de medewerkers.

Genoemd door Nazli in haar Lean Black Belt: analysetool om probleem te achterhalen waarom iemand (of een team) niet tot leren komt in specifieke context: het 9-velden model van Rummler [Hoe gebruik je het 9-velden model van Rummler? | Triamfloat](#)

Wil je de ontwikkeling van Bert en Domesta blijven volgen: Bert is één van de stappenzetters van de Zet 'n stap Campagne: kijk op: [Bert Wat doe jij morgen?](#)

## Vervolg

Tijdens de bijeenkomst en uit de evaluaties kwam de behoefte naar voren om een community in te richten. Hierin kan men dan documenten en informatie delen en elkaar vragen stellen en ervaringen/experimenten delen. FLOW en DCA pakken deze vraag op en zullen jullie daarover informeren. Verder is de planning dat er in november een tweede Corporatiekring Leren zal worden georganiseerd. Schrijf je vooral in op <https://flowweb.nl/aanmelden-corporatiekring-leren> en we brengen je als eerste op de hoogte als data en inhoud bekend zijn.

Team FLOW en De Corporatie Academie

