

YELLOW PAPER

**Survivalgids voor het
ontwikkeljaar 2021**

Mariken Kooi
Raymond de Looze

DOUBLE 

Hello Yellow

Zeker, 2020 is een raar jaar geweest. Het heeft niet alleen veel gevraagd van mensen, maar ongetwijfeld ook veel mooie dingen opgeleverd. Hoe 2021 eruit gaat zien, weet niemand. Allemaal waar en belangrijk. En dat zeggen we zonder ironie. Juist daarom willen we vooruit. Een nieuwe start om in beweging te komen, te ontwikkelen.

Met dat in gedachten hebben we Yellow Tuesday in het leven geroepen. Dinsdag 19 januari 2021. De dag na Blue Monday, wat de meest depressieve dag van het jaar schijnt te zijn. Yellow Tuesday is de dag om weer vooruit te gaan. Het ontwikkeljaar 2021 af te trappen. Met optimisme en energie. Vanuit vertrouwen, reflectie en acceptatie. Gewoon, omdat het kan.

Maar hoe dan? Hoe zorg je ervoor dat mensen zich blijven ontwikkelen? Dat je ze aan boord houdt? Wat heb je geleerd in 2020? Wat zijn de beste tips voor het komende jaar?

We vroegen het dertig ondernemers en ontwikkel-verantwoordelijken van grote organisaties. In deze Yellow Paper vind je hun inzichten, hun uitdagingen, hun leerpunten en hun *pearls of wisdom*.

Wat waren het ontzettend leuke en inspirerende gesprekken. Zoveel ideeën, energie en prachtige one-liners. Soms om te lachen. Soms raakte het ons. Het werd ons vanaf een thuishokantoor, keukentafel of Corona-proof werkadres ingezoomd. Je vindt het allemaal in dit document. Kijk ernaar, denk erover en neem mee wat jou verder helpt. Veel plezier!



Mariken Kooi
Raymond de Looze
19 januari 2021

1. Make it Freakin' Personal.

Als je mensen er nu niet bijhoudt, gaan ze uitvallen. Of weglopen.

SPEELVELD

- De Corona tijd heeft in veel teams en organisaties juist tot verdieping van relaties geleid.
- Het schoolreis-gevoel van de eerste golf is weg. Het is nu zwaarder, met minder perspectief.
- Kleine organisaties kunnen er korter op zitten. In een grotere, procesgerichte context is dat lastiger.
- Het is vaak moeilijk iedereen in beeld te houden: hoe weet je wat je niet ziet?

WAT WERKT WEL, WAT WERKT NIET?

- Wat werkt is: vragen stellen. Andere vragen. En doorvragen, omdat je het antwoord echt wilt weten.
- Mensen missen het korte contact in de lift, het moment van aandacht en interesse in elkaar.
- Denk na over de onderliggende waarde van dat tafelvoetbalspel en zoek een online alternatief.
- Met de pubquiz en online borrel zijn de meeste mensen wel een beetje klaar.

TER INSPIRATIE

- Hoe-is-het-varianten: 'Hoe is het thuis?', 'Hoe voel je je vandaag?', 'Ik wil echt weten hoe het gaat.'
- Bel ook eens met geen enkel ander doel dan vragen hoe het gaat. Niet mixen met inhoudelijke zaken.
- Vraag mensen of er zorgen zijn. Dat heeft een groot effect op de mate waarin het vol te houden is.
- Praat minder zelf, dat geeft ruimte voor anderen.

*Leuk te weten: Make it freakin' personal is het adagium van The Thrive.
Zij bedachten de term, wij mogen hem lenen.*

2. Generations: wie lijdt het meest?

Corona drukt het zwaarst op mensen met jonge kinderen en singles.

SPEELVELD

- Jonge werknemers hebben behoefte aan fysiek contact, vooral met leeftijdsgenoten. Ze leren on-the-job.
- Schoolgaande kinderen leggen veel druk. Zeker als beide ouders volle dagen werken.
- Ouderen of kinderloze stellen ervaren eerder de upside. Meer tijd samen, geen files, flexibel.
- Los van leeftijd: mensen die samenwerken hebben het makkelijker dan alleen-werkers.

WAT WERKT WEL, WAT WERKT NIET?

- Je kunt niet van iedereen hetzelfde blijven verwachten. Onderzoek hoe deze tijd voor iemand is.
- Jongeren zitten op zolderkamers in plaats van dat hippe kantoor waar ze ja tegen hebben gezegd.
- Sommige jonge ouders staan om 5:30 uur op: werken, school, verder werken. Dat is niet houdbaar.
- Het helpt om opties te geven. Waar heb jij nu behoefte aan? Er is geen one-size-fits-all oplossing.

TER INSPIRATIE

- Jongeren willen van hun zolderkamertje af! Ze kunnen elkaar opzoeken, binnen de safety richtlijnen.
- Laat new joiners lekker wandelen met ervaren collega's uit dezelfde stad.
- Help medewerkers ontdekken wat deze periode ze wél gebracht heeft. Dat ze niet stilgestaan hebben.
- Het is voor iedereen anders en toch ook weer hetzelfde. Jong, oud, arm, rijk. Niemand kan naar de kroeg.

3. Van kantoor tuin naar proeftuin.

Je hebt geen kantoor meer nodig? Daar geloven wij niet in.

SPEELVELD

- Het online onboarden van nieuwe medewerkers is bijna niet te doen. Het mist sociale bedding.
- Samen zijn is anders dan verbonden zijn. Op kantoor ben je vaak samen, nu meer verbonden.
- De fysieke afstand maakt het lastiger te micro managen. Deed jij dat zelf ook? Dat creëert ruimte.
- Of young professionals digitaal leven en individualistisch zijn? Zeker niet. Juist zij hebben contact nodig.

WAT WERKT WEL, WAT WERKT NIET?

- Het verrast hoe snel je diep kunt gaan in online sessies. Het geeft een soort extra veiligheid.
- Gaan we weer naar vijf dagen per week? Nee. Maar wel een kantoor. We hebben fysiek contact nodig.
- Veel dingen gaan nu efficiënter dan voorheen. En het belang van fysiek samen zijn is explicieter.
- Je kunt niet hetzelfde doen, maar dan voor de camera. Je moet je manier van werken aanpassen.

TER INSPIRATIE

- Maak online meetings standaard 10 minuten korter. Dus 60' = 50'. Zo kan iedereen zijn benen strekken.
- Ontwikkeling vraagt om samenzijn. Een afspraak moeten maken om iets te bespreken is een drempel.
- Vroeger was thuiswerken de heilige graal. Nu zijn we blij als we weer naar kantoor mogen.
- Op kantoor moest ik 3x per week mijn make-up bijwerken van het lachen. Thuis niet.

4. Zoek het lekker zelf uit!

De oude manier van ontwikkelen is compleet achterhaald.

SPEELVELD

- Je moet je talent 'organiseren', dat is anders dan de organisatie zelf, wat over de plek van de stoelen gaat.
- De flexibiliteit en creativiteit van mensen is enorm. Ze komen tot andere oplossingen. Echt.
- Zelf doen vraagt echte verantwoordelijkheid. Dan kun je je niet verschuilen achter: 'Dat moest van Piet.'
- Het heeft geen zin super talentvolle mensen aan te nemen, en ze vervolgens detail-instructies te geven.

WAT WERKT WEL, WAT WERKT NIET?

- Wat heb je nodig om mensen zelf verder te laten komen? Vertrouwen, vrijheid en, jazeker: fouten.
- Wees creatief. Maak nieuwe combinaties van wat wél kan en make it work for yourself.
- Geen instructies of processen, maar ownership en doelen. Accepteer dat dingen anders gaan.
- Ruimte geven gaat uit van gelijkwaardigheid. Je staat er niet boven. Ook al heb je waarde, ben je de baas.

TER INSPIRATIE

- Ontwikkeling vraagt tijd. Laat ze elke maand een dag aan hun ontwikkeling werken. Zelf bepalen hoe.
- Je vraagt je af: kan ik dit wel maken? Het antwoord is: ja! Werk niet uit angst, maar uit vermogen.
- Stel jezelf ter discussie en stel je kwetsbaar en open op. Dan kun je mensen beter en sneller activeren.
- Je moet juist nu investeren in ontwikkeling. Ook al kost het tijd en geld. Het betaalt zich terug.

5. Mood: Yellow or Blue?

Corona is geen excuus meer.

SPEELVELD

- Het wordt nu steeds lastiger om mensen geïnspireerd te houden, verbonden te houden.
- We hebben een baan, we zijn druk. Je krijgt meer van je kinderen mee. Hoe tof is dat?
- Het wij-gevoel van maart – april is nu weer aan het verharden. Mensen zijn er klaar mee.
- De kunst is om de leerpunten van Corona mee te nemen. En niet terug te vallen. Een win-win.

WAT WERKT WEL, WAT WERKT NIET?

- Maak dingen kleiner in plaats van groter.
- Nu is het moment om de energie, de mindset van ‘we gaan dit gewoon flikken’ vast te houden.
- Sommigen proberen zich te drukken. Het is lastig maar belangrijk dat gesprek aan te gaan. Ook virtueel.
- Nieuwe mensen vinden gewoon niet de verbinding waar ze voor gekozen hebben. Dat gaat nu niet.

TER INSPIRATIE

- De basis van beter worden is je eigen trots opzijzetten. Dat lijkt vaak zwaarder dan het is.
- Werk is voor sommigen een gevangenis. Ze gaan in de survival modus. Dat moet stoppen.
- Ik krijg jeuk van alle vragen om extraatjes voor onkostenvergoedingen voor telefoon of wc-papier.
- Onze mensen hebben meer met kroketten dan met cursussen.

6. En nu? De roaring '20s?

Onze honger naar huid, herrie en hosanna.

SPEELVELD

- De komende maanden gaan nog het meeste effect hebben op de psyche. Er is hoop, maar ver weg.
- Daarna kan er een feest sfeer ontstaan. Dat moet je ruimte geven. Hoe ga je dat faciliteren?
- De wereld na Corona zal hoe dan ook een mix zijn van oud en nieuw. Hoe meng je fysiek en digitaal?
- Je moet nu groeien en zorgen dat je alles klaar hebt om weer vol gas te geven zodra dat weer kan.

WAT WERKT WEL, WAT WERKT NIET?

- Spelen en experimenteren zijn cruciaal. Met lef. Zo leren mensen, al vanaf de kleuterschool.
- Nu kun je je als organisatie onderscheiden. Mensen eerst. Meeleven en meebewegen. Je krijgt het terug.
- Elke organisatie moet invulling geven aan haar 2.0 manier van werken.
- Hoe je weet of je het goed gedaan hebt? De retentie van mensen en de satisfactie gaan het vertellen.

TER INSPIRATIE

- Denk nooit dat het later wel komt. Ga surfen op Hawaii als het kan. Stel niks uit wat je graag wilt doen!
- Alle ontwikkelprogramma's moeten hybride worden in de toekomst.
- Deze tijd leert dat niet alles vanzelfsprekend is. Dat we vaak geen invloed hebben. Daar leer je van.
- De ophemeling van de digitale wereld zie je weer afnemen.

*Tagline: Roland van der Vorst,
[Het Financieele Dagblad, 16 december 2020.](#)*

7. Het L-woord.

*Leiderschap vraagt nu heel veel aandacht.
De business ook. De sigaar brandt dus aan twee kanten.*

SPEELVELD

- Moet je bij een crisis op dag 1 ingrijpen? De Ebola-strategie. Want: 'je weet het nooit'?
- Als mensen de binding verliezen, dan nemen ze eerder afscheid. Dat is het grootste risico.
- Het combineren van de oude en nieuwe bezetting kan lastig zijn, vooral qua cultuur, energie.
- Wees trots op je mensen en zorg goed voor ze. Zij zorgen ervoor dat je kunt voortbestaan.

WAT WERKT WEL, WAT WERKT NIET?

- Het belangrijkste: rust in een onveilige wereld. Alles komt goed. Communiceer doelen en rollen.
- Bonussen uitgekeerd, contracten verlengd, salarissen verhoogd. Daar plukken we nu de vruchten van.
- Kwetsbaarheid en eerlijkheid is onze kracht. Dan geven mensen heel veel terug.
- Nadeel is dat ontwikkeling nu duurder is. Vooral door de kleinere groepen. Maar het is nodig.

TER INSPIRATIE

- **Leiders moeten in deze tijd verbindingsofficier zijn in plaats van inhoudelijk sterk.**
- **Je moet heel dicht op de mensen zitten. Als je dat niet doet, dan glipt zo'n organisatie door je vingers.**
- **Walk the talk. Iedereen van het management belt elke vrijdag drie personen.**
- **Geef echt aandacht aan je mensen. Doe het. Het kan op 1000 manieren.**

ONZE ONTWIKKELINSPIRATOREN

Onze energieke en inspirerende gesprekspartners in de Yellow Tuesday Talks waren:

Alexander van Eerden	Building Blocks
Alie Snijders	Deloitte
Anouk Rasenberg	GroupM
Audrey van Zuilen	Corpag
Bodo de Wit	Mind Your Talent
Chantal Riedeman	Shopology
Cherique Cuppen	Code Geel Communicatie
Dewi Habraken	JTC Group
Edwin van Haare	WVDB Adviseurs Accountants
Eric Stubbé	ALLSAFE
Erik-Jan Hoekstra	The Thrive
Evelien van Geemen	Hogeschool van Amsterdam
Ewout Langemeijer	Corpag
Fransje Westermann	Randstad Auteur Is brak een gevoel?
Jaap Heeringa	Boer & Croon
Jan-Hein Schouten	Schouten & Nelissen
Joris Nagtzaam	Nagtzaam Accountants & Fiscalisten
Laurens Simonse	Team Rockstars IT
Machteld Pot	Hoek en Blok
Madzy Maljaars	Erasmus MC Maljaars Mediation
Marc Schram	Proud People
Matthijs Claessens	Proud People
Maurice Schouten	Taxperience
Minka Driessen	SBMOffshore
Rob Hendriks	Simmons & Simmons
Roelof Gerritsen	Atlas Tax Lawyers
Ruben Spelier	Creatief Perspectief
Selma de Ridder	TU Delft
Willem van der Steen	PI Marketing

Bedankt voor jullie bijdrage aan deze eerste editie van Yellow Tuesday!

BEFORE YOU GO....

Wil je verder praten over ontwikkeling? Laat het ons weten.

We praten nergens liever over dus neem gerust contact op!



MARIKEN KOOI

06 30 05 07 32

mariken@double-oo.com



RAYMOND DE LOOZE

06 21 87 32 71

raymond@double-oo.com

DOUBLE 

www.double-oo.com



www.diygoeroe.nl