

Praktijkcongres

20 september 2022

Interne Communicatie 2022

09.25 **OPENING DOOR DE DAGVOORZITTER**

Joris Mencke - Change Motivator & Comedian

09.30 **VERBONDEN EN VEERKRACHTIG VERANDEREN**

Met video-interviews: Bol.com-APG-Centraal Beheer-Rijkswaterstaat

Nu we eindelijk hybride kunnen gaan werken, is de grote vraag: hoe gaan we hiermee om? Hoe groot is de weerstand om naar kantoor te komen, of juist thuis te moeten werken? Komt er een cultuur van 'zij die thuiswerken' en 'wij die op kantoor zitten'? Hoe zorgen we voor een grotere verbondenheid met elkaar én met de organisatie? Welke rol kan interne communicatie hierin vervullen? Kiezen we andere strategieën, kanalen, middelen? Tijdens het jaarcongres 2021 vertelden sprekers van Bol.com, APG, Centraal Beheer en Rijkswaterstaat over hoe zij hiermee een start hadden gemaakt. Waar staan zij nu, een jaar later? Joris Mencke vroeg het hen in korte video-gesprekken. De interviews vormen de aftrap van zijn speech en illustreren dat het nu juist belangrijk is om de waarden van de organisatie duidelijk te maken, omgezet in een dwingend doel. Om vanuit hier medewerkers te verbinden en in beweging te zetten.

Joris Mencke - Change Motivator & Comedian

10.05 **CASE DE VOLKSBANK: HET BELANG VAN RITME EN BALANS IN COMMUNICATIE**

Midden in de Corona pandemie rolde de Volksbank haar nieuwe strategie uit. Onderdeel van dat vijfjarenplan was een hele nieuwe, agile manier van werken en een organisatiestructuur die daarbij past. Hoe bereik je ruim 3.000 collega's op afstand, informeer je ze en maak je ze enthousiast voor de vernieuwde strategie, terwijl je volledig online communiceert? Het communicatieteam van de Volksbank greep deze uitdaging aan om naast een succesvolle introductie van de strategie, ook een volledig nieuwe structuur voor interne communicatie neer te zetten. Eén waarin ritme én balans een belangrijke rol spelen en die passen bij de agile manier van werken. Van een vragenuur met de directie tot een Impact festival. Wendy Eelsing, Directeur Corporate Communicatie bij de Volksbank deelt haar ervaringen. Wat werkt wel en wat werkt niet?

Wendy Eelsing - Directeur Corporate Communicatie - De Volksbank

10.40 **OCHTENDPAUZE**

11.05 **CASE POLITIE: HOE VERMIJD JE INFORMATION-OVERLOAD?**

We communiceren wat af met elkaar: in gesprekken, overleggen, via de mail, het intranet. Een nieuw programma of project staat al gauw garant voor weer een interne campagne of nieuwsbrief. Zitten medewerkers wel te wachten op al die 'goedbedoelde' zendingsdrang? Bij de politie is berekend dat een agent dagelijks gemiddeld zo'n drie minuten heeft om informatie tot zich te nemen. Grote kans dat die belangrijke boodschap dus ongeopend in de prullenbak verdwijnt. Het Programmteam Effectief Intern Communiceren van de politie onderzocht wat zendgerichte communicatie doet met medewerkers en leerde door te luisteren hoe het ook anders kan.

Esther Toet - Strategisch Communicatieadviseur - Politie

Daphne Smit - Senior Communicatieadviseur - Politie

11.40 **WELKE ROL KAN INTERNE COMMUNICATIE VERVULLEN RICHTING LEIDERSCHAP?**

Interne communicatie en leiderschap zijn de belangrijkste factoren in het realiseren van een optimale employee experience. Veranderingen, groot en klein, worden pas een succes als medewerkers happy zijn en weten hoe ze kunnen bijdragen. De leidinggevende heeft daarbij een cruciale rol. Hoe kun vanuit je interne communicatie invloed hebben op het weten, willen en kunnen van leidinggevendenden? Hoe kun je hen bewust maken van hun rol en equiperen om het juiste gedrag te tonen? Bea Aarnoutse laat zien hoe je vanuit jouw positie als Interne Communicatie Professional kunt bijdragen aan succesvolle veranderingen. Maar dan moet je die rol wel pakken.....

Bea Aarnoutse - partner - PROOF | employee alignment en employer branding

12.10 WAT IS JOUW (NIEUWE) ROL?

Discussie over hoe je de rol kunt oppakken om leidinggevend te ondersteunen. Tijdens de Corona-crisis heeft de functie van Interne Communicatie-Professional veel aan status gewonnen. Nooit eerder werd de relevantie van interne communicatie zo onderkend. Maar nu moeten we doorpakken. Hoe doen we dat?

12.30 LUNCH

13.30 PRAKTIJKSESSIES

Sessie 1 CASE HOGESCHOOL ARNHEM EN NIJMEGEN: LEUK CONCEPT, MAAR PAST HET OOK BIJ JE ORGANISATIE?
Soms heb je de beste creatieve ideeën en verwacht je er ook veel van, maar blijkt je aanpak totaal niet aan te slaan. Andersom kunnen communicatie-interventies waarvan je veel minder had verwacht, het gesprek van de dag worden. Kun je eigenlijk vooraf nagaan of een intern communicatie-concept wel past bij de cultuur van jouw organisatie? Ja, dat kan. Het helpt enorm als je weet of jouw organisatie vooral een analytische, betrokken, creatieve of daadkrachtige cultuur heeft. Gaby van Caulil laat je een cultuurzelftest doen en deelt een paar rake successen én fuck ups.
Gaby van Caulil - Teamleider Corporate Communicatie - HAN

Sessie 2 CASE POSTNL: MEER INCLUSIE OP DE WERKVLOER DOOR BAANBREKEND ONDERZOEK
Diversiteit & inclusiviteit staat bij veel organisaties hoog op de agenda. PostNL heeft gezien de samenstelling van haar medewerkersbestand hier al veel ervaring mee. Hoe zorgt zij ervoor dat alle medewerkers voelen dat ze 'erbij horen'? Welke activiteiten helpen hieraan mee? Hoe communiceert ze over het belang van diversiteit en inclusiviteit naar haar medewerkers? En: hoe communiceert ze 'inclusief'? Praktijkervaringen van PostNL.
Robert Takken - Program Manager Diversity & Inclusion - PostNL

Sessie 3 CASE RAAD VOOR DE KINDERBESCHERMING: HOE KRIJG JE MEDEWERKERS AAN DE PRAAT? COMMUNITIES!
Op papier lijkt het geweldig: een organisatie met diverse communities op het sociaal intranet waar medewerkers uit verschillende afdelingen met elkaar communiceren over onderwerpen als duurzaamheid, diversiteit etc. De praktijk is evenwel weerbarstiger. Bart Meuffels vertelt over hoe ze bij Raad voor de Kinderbescherming het oprichten van communities stimuleren en levend houden.
Bart Meuffels - Community Coach - Raad voor de Kinderbescherming

Sessie 4 CASE KAMER VAN KOOPHANDEL: WERKEN AAN WERKPLEZIER
Kamer van Koophandel werkt agile. En om die procesmatige manier van werken intern te laten slagen, introduceerde KVK ook vier werk(plezier) principes: vertrouwen, vrijheid, verantwoordelijkheid en samenwerken. Om écht vertrouwen en vrijheid te krijgen van je leidinggevende, moeten medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen om beter samen te werken, zo is de gedachte. Werken volgens agile en vier werk(plezier) principes: daar zit geen 'einde' aan. Het is geen 'tijdelijk' cultuur programma. Het gaat juist om een echte verandering in gedrag en dat duurt jaren. Samen met diverse afdelingen, leidinggevend en Raad van Bestuur werkt de afdeling interne communicatie aan de implementatie van deze verandering. Wat we doen? Natuurlijk is er een plan, met communicatiemiddelen als intranet, teamboek, filmpjes, vlogs, blogs, en zelfs een theaterbeleving voor alle KVK'ers als kick-off. Benieuwd naar het héle verhaal?
Anna van Haastrecht - Adviseur Interne Communicatie - Kamer van Koophandel

14.15 COACHING-SESSIES

Sessie 1: STAP UIT JE BUBBEL: HOE DOORBREEK JE DE VERKOKERING?
Als Interne Communicatie Professional zie je het gebeuren: binnen de eigen teams loopt het allemaal wel soepel. Men snapt elkaar met weinig woorden en werkt aan hetzelfde doel of belang. Maar verbinding met andere teams... Die lijken van een andere planeet te komen. Hoe maak je duidelijk wat ze missen in hun veilige bubbel? Hoe help je hen om de verkokering op te heffen en de connectie met andere bubbels aan te gaan? Hoe krijg je weerbarstige exemplaren open gepulkt? En hoe blijf je zelf als IC Professional openstaan voor de wereld buiten je eigen bubbel? Genieke Hertoghs geeft inzicht en handvatten.
Genieke Hertoghs - Founding Mother/Partner - Subconscious Impact

Sessie 2: SENTIMENT VAN MEDEWERKERS METEN, #HOEDAN

In deze een krappe arbeidsmarkt is het van uiterst belang om goede medewerkers alle redenen te geven om te blijven. Erg nuttig om dan te weten aan welke knoppen je moet draaien voor een optimale werkbeleving. Daarom moet je als werkgever continu het sentiment in jouw organisatie meten. En daarin HR en Interne Communicatie goed laten samenwerken. Hoe meet je werkbeleving, wat werkt goed en wat kun je beter niet doen? Ester Koot neemt je mee én laat zien hoe je rekening kunt houden met diverse typen medewerkers en hun invloed op jouw interne communicatiebeleid.

Ester Koot - Strategy Consultant HRM - Sparkey | Motivaction

Sessie 3: STORYTELLING ALS BINDMIDDEL IN EEN VERDEELDE WERELD

We leven in tijden van toenemende polarisatie, waarin tegenstellingen worden uitvergroot en het wij-zij denken op alle mogelijke manieren wordt gevoed. Ook binnen organisaties worden mensen tegen elkaar opgezet, met als meest extreme voorbeelden: pesten, seksuele intimidatie en discriminatie. Verhalen spelen hierin een grote en soms dubieuze rol, maar kunnen juist ook een signalerende en verbindende rol hebben. Hoe kun je als intern communicatie-professional met storytelling zorgen voor een gezonde en veilige bedrijfscultuur? Een sessie over de kracht van verhalen maar ook over de macht die ze over ons hebben.

Theo Hendriks - Storyteller - Theo Hendriks Corporate Storytelling

Sessie 4: WEERSTANDSSTRATEGIËN

Veranderprocessen roepen weerstand op. Evenals de communicatie over die veranderprocessen. Maar wat doe je met die weerstand? Welke vormen van weerstand zijn er en hoe dienen ze zich aan? Marieke Fransen geeft je inzicht en laat je zien hoe je in je communicatie hiermee rekening kunt houden.

Prof.dr. Marieke Fransen – Hoogleraar Comm.wetenschap en Behavioural Science Institute - Radboud Universiteit

14.55 MIDDAGPAUZE

15.20 **CASE WATERSCHAP BRABANTSE DELTA: HOE KRIJG JE MEDEWERKERS MEE IN JE ONTWIKKELSTRATEGIE?**

Met de organisatieontwikkeling 'Buiten Gewoon Doen' richt waterschap Brabantse Delta zich op samenwerken, digitaliseren en duurzaamheid om klaar te zijn voor de toekomst. Dat gebeurt o.a. door de organisatie anders in te richten en ontwikkelprogramma's te starten. Vanaf de start in 2020 werden medewerkers buitengewoon meegenomen in de verandering, alles om innovatie en lef een betere voedingsbodem te geven. Denk aan roadshows, een startpakket, magazines, televisieprogramma Delta Talk en een actieve ambassadeursgroep. En het heeft gewerkt, ondanks (of dankzij) de coronacrisis. De nieuwe strategie wordt geleefd door de medewerkers, zo blijkt uit hun gedrag. Nu iedereen weer terugkeert naar kantoor en er veel nieuwe mensen bij zijn gekomen, is een nieuwe hit in de maak: een 'Panini-plaatjesboek' van eigen medewerkers: wie heeft het eerst zijn boek vol?

Eveline Overbeek - Strategisch Beleidsadviseur Communicatie - Waterschap Brabantse Delta

15.55 **CASE TONY'S CHOCOLONELY: DELEN ORGANISATIE-WAARDEN VIA SYMBOLEN EN RITUELEN**

Het werken op afstand heeft grote impact gehad op hoe medewerkers in hun werk staan. De binding met de organisatie en met collega's (met name die buiten je team) is minder geworden. Hoe krijg je die verbondenheid terug? Hoe creëer je juist nu een cultuur van voor elkaar klaar staan en gáán voor de organisatie? Iemand die daar alles van weet is Ynzo van Zanten, voorheen Chief Evangelist bij Tony's Chocolonely en eerder binnen de organisatie verantwoordelijk voor People & Culture. Ynzo vertelt hoe ze bij Tony's vanuit de centrale organisatiewaarden zorgen voor verbinding tussen medewerkers en hoe ze dat met symbolen en rituelen in leven houden. Laat je inspireren!

Ynzo van Zanten - voormalig Chief Evangelist en Head of People & Culture - Tony's Chocolonely

16.30 **BORREL**

INSCHRIJVEN: WWW.CORNER-STONE.NL