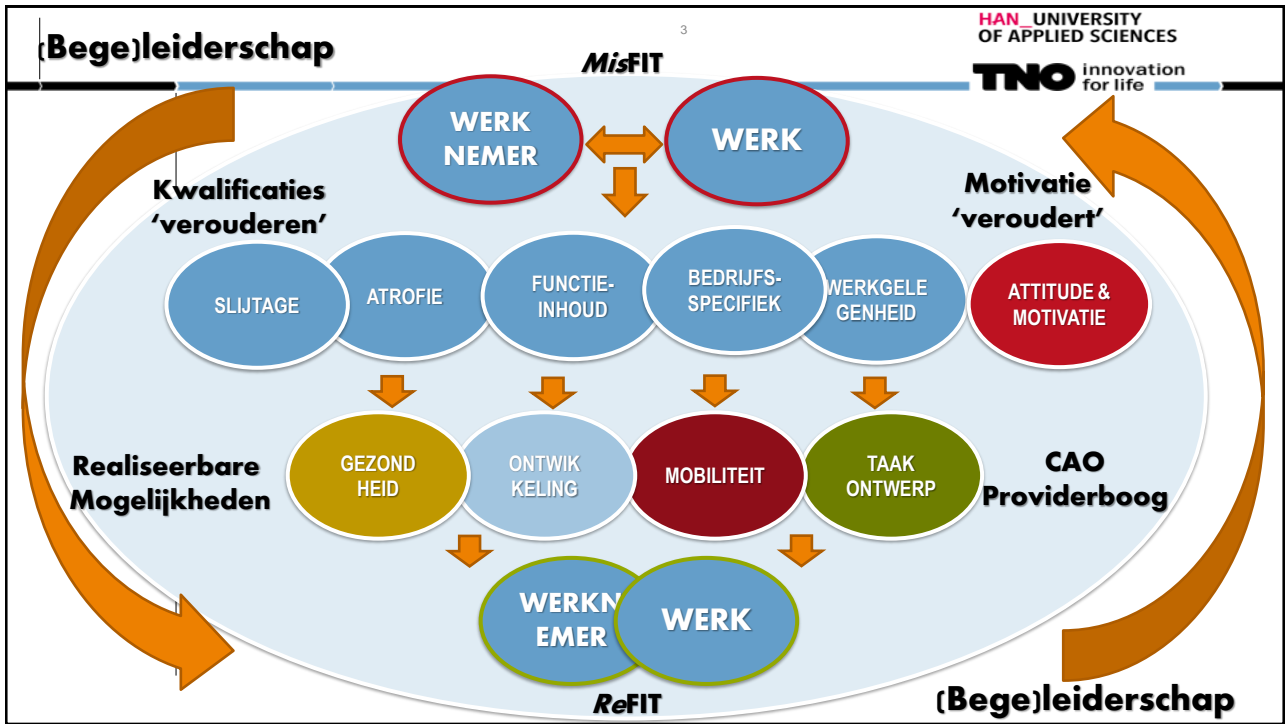




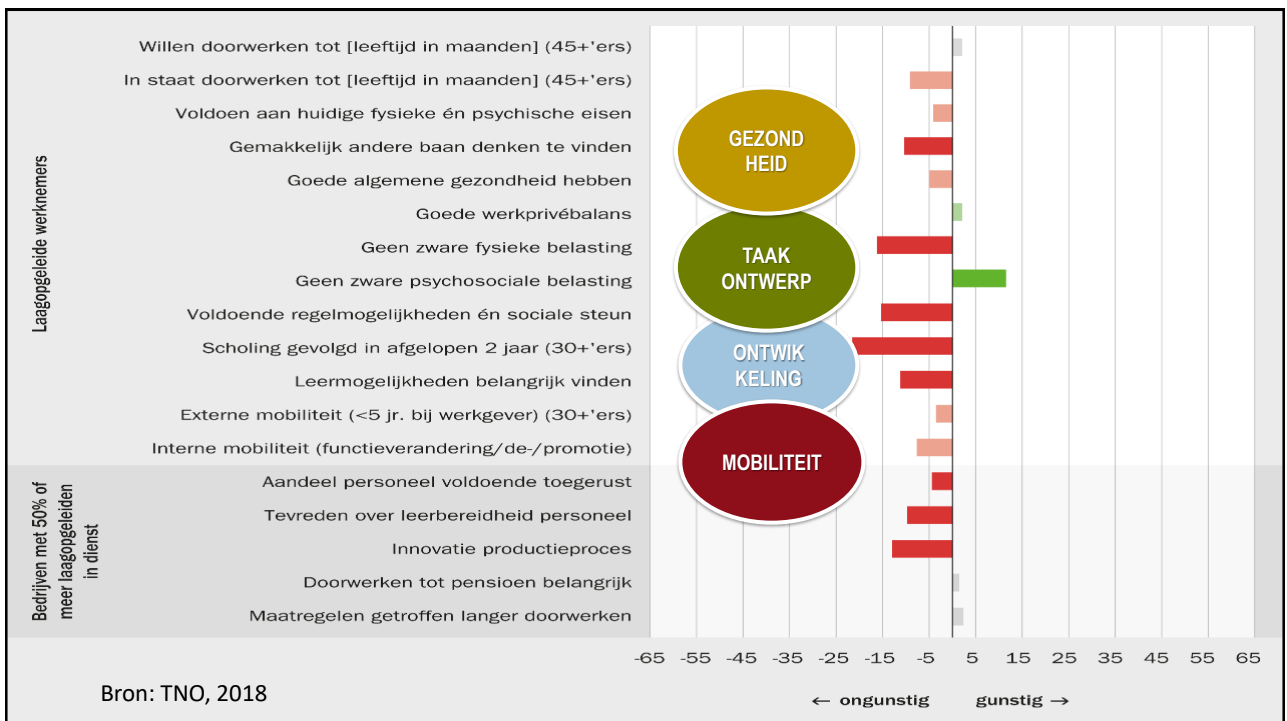
1



2



3



4

Sustaining the employability of the low skilled worker; development, mobility and work redesign

Jos Maarten Arnold Frank Sanders

Bron: Sanders, 2016

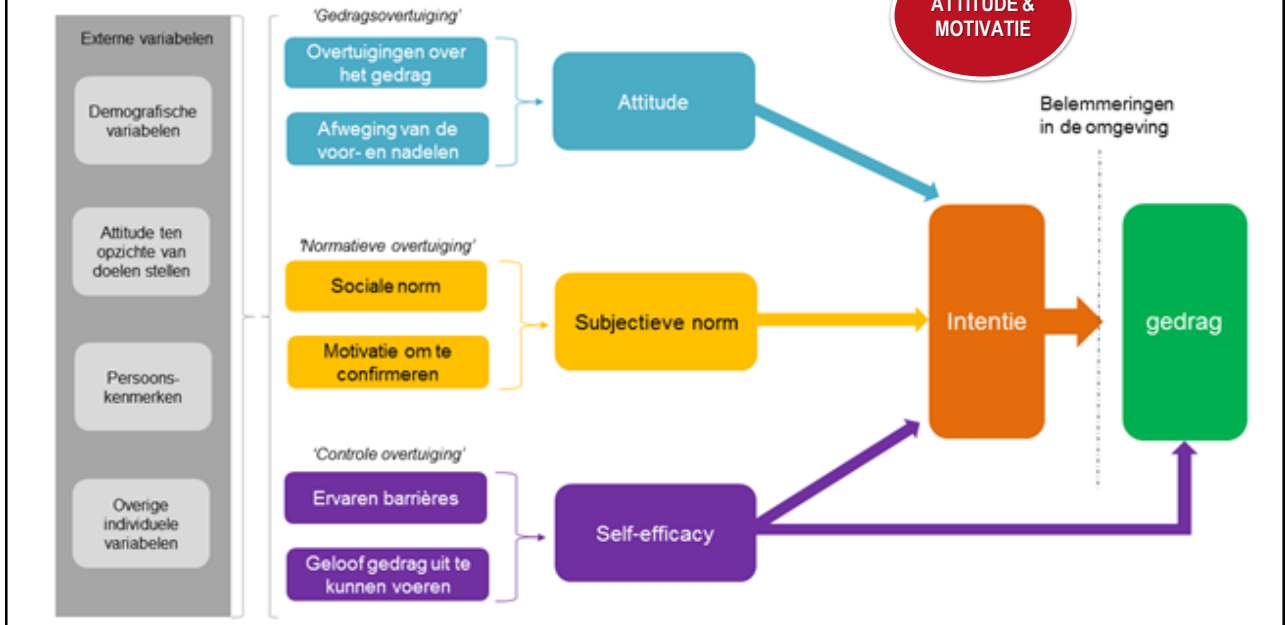
5

Onderzoeksvragen

- Hoe kunnen praktisch geschoolde (oudere) werknemers worden gestimuleerd deel te nemen aan activiteiten op
 - **de ontwikkelroute (H3 en H4);**
 - de mobiliteitsroute (H5); en
 - de taakherontwerproute (H6)?
- Welke activiteiten hebben impact? (H7)

6

Theorie van het geplande gedrag... (Ajzen, 1991)



7

Resultaten ontwikkelroute

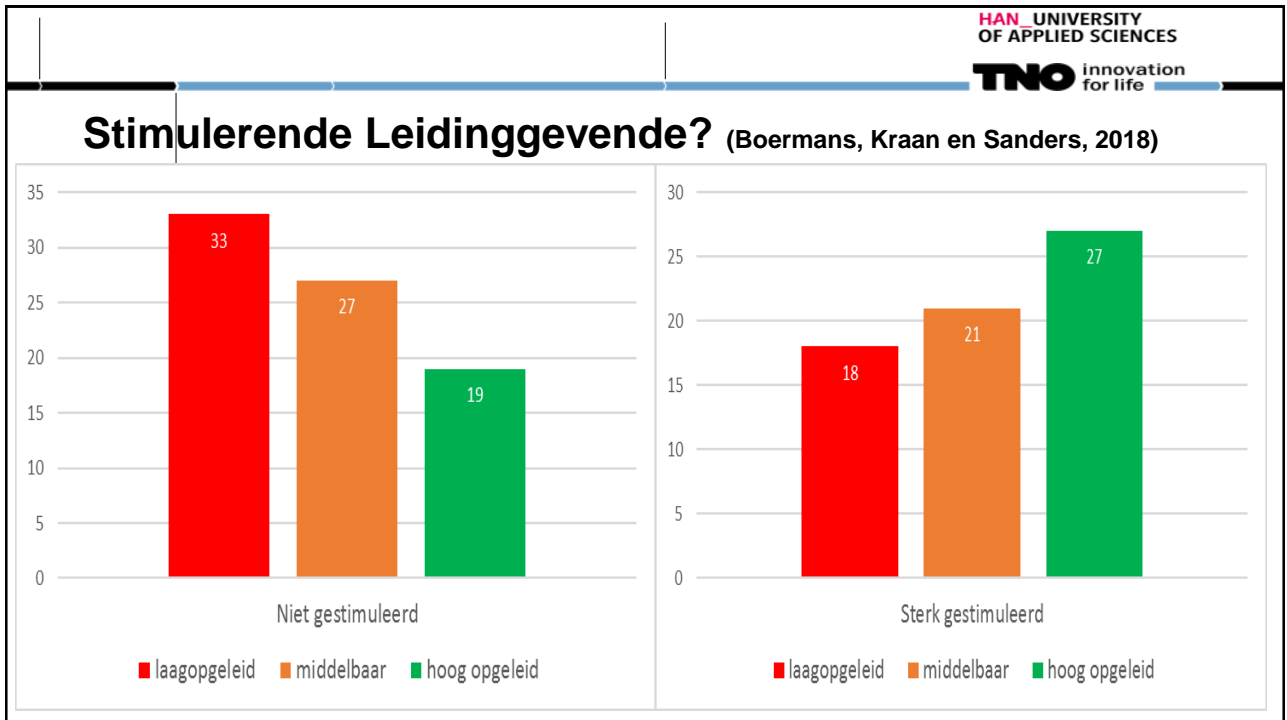
- Verschil *intentie scholing* verklaart verschil *deelname scholing*
- Verschil *intentie scholing* verklaard door:
 - **zelfeffectiviteit** ("leren? dat kan ik niet!")
 - Geen of slechte ervaringen (experience)
 - Geen of weinig voorbeelden (modelling)
 - **attitude** ("leren? daar heb je niks aan!") → leercultuur?
 - **subjectieve norm** ("leren? dat vindt de rest niks!") → leercultuur?
- Zelfeffectiviteit is te versterken door:
 - **positieve** leerervaringen; en
 - géén leerervaringen 'beter' dan slechte...
 - HO, MO en LO vergelijkbare relaties!!

8

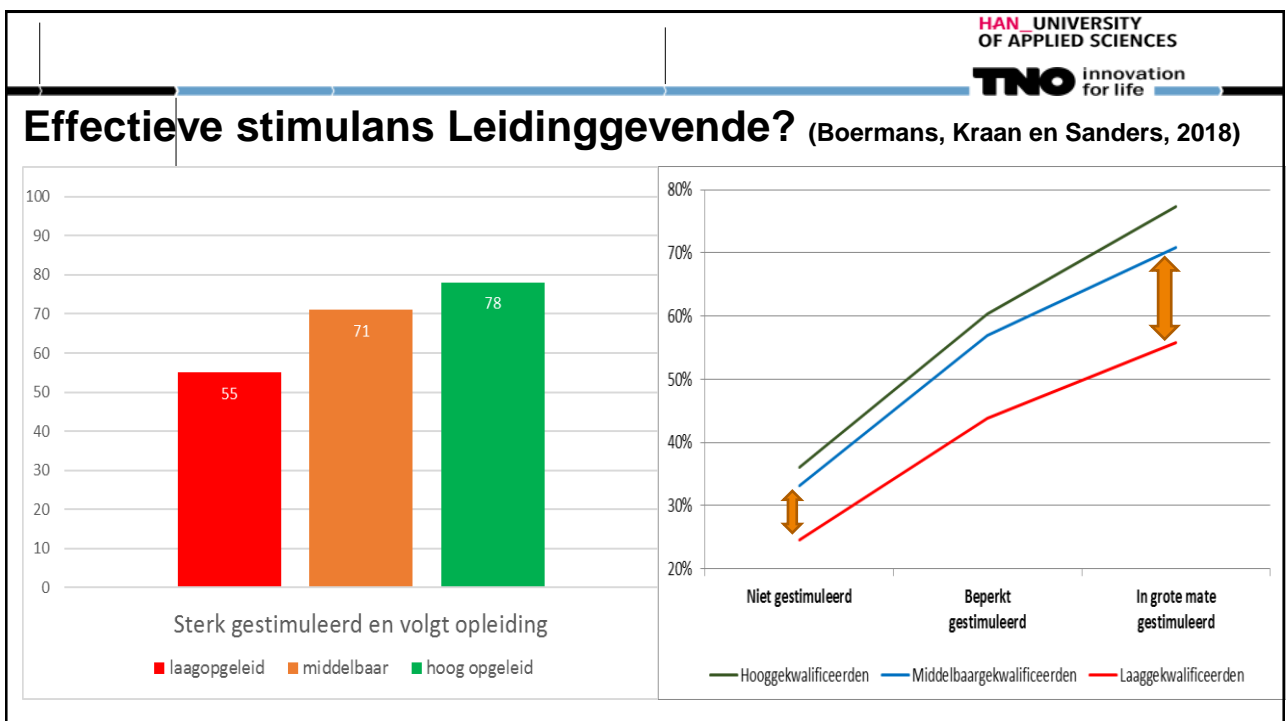
Conclusies

- Stimuleren leren LO mogelijk én zinvol
- Bezorg LO **positieve leerervaringen**
 - Voor zelfeffectiviteit → intentie → deelname
- Maak leren 'daadwerkelijk realiseerbaar'
 - Kleiner en concreter
 - Spannend, niet eng (examenstress?)
 - Maar niet té klein... substantiële (bij)scholing lijkt nodig
 - 'Gouden Gidsen' (steun leidinggevenden en collega's)
- Laat ze anders maar met rust...

'Gouden Gidsen' en (bege)leidinggevenden...



11



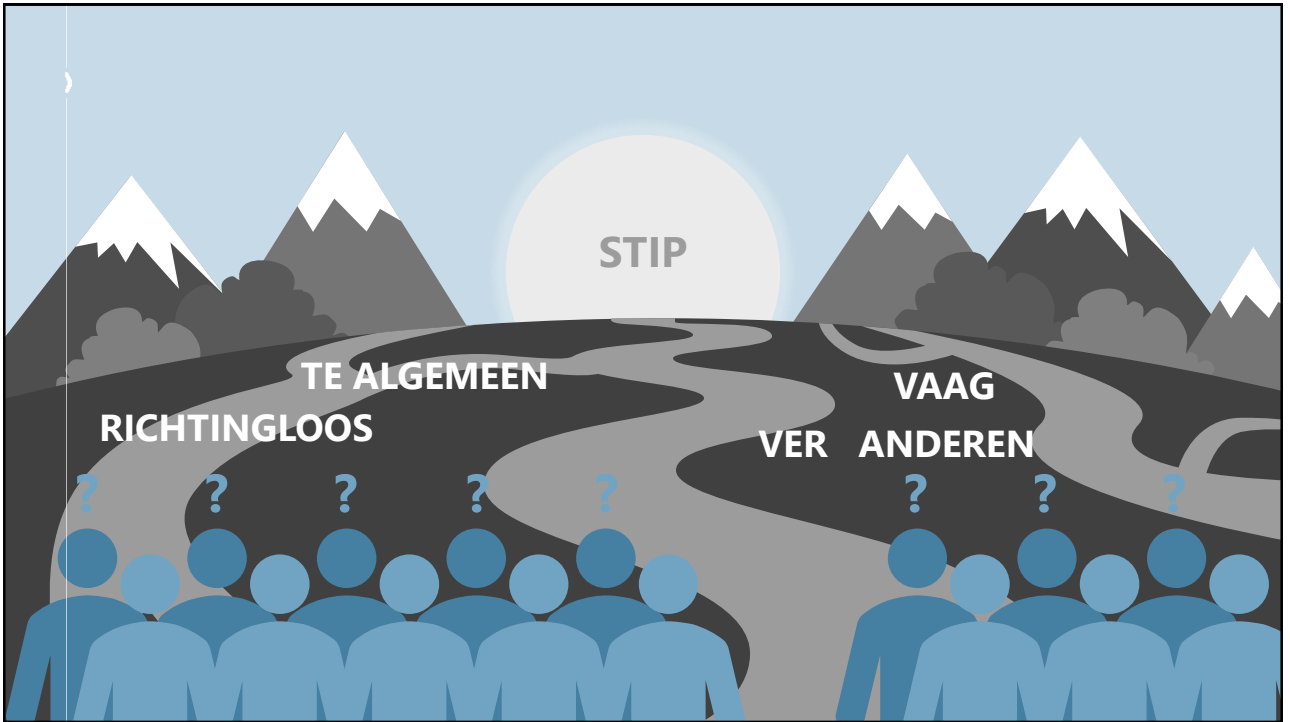
12

Meer én beter stimuleren dus....?

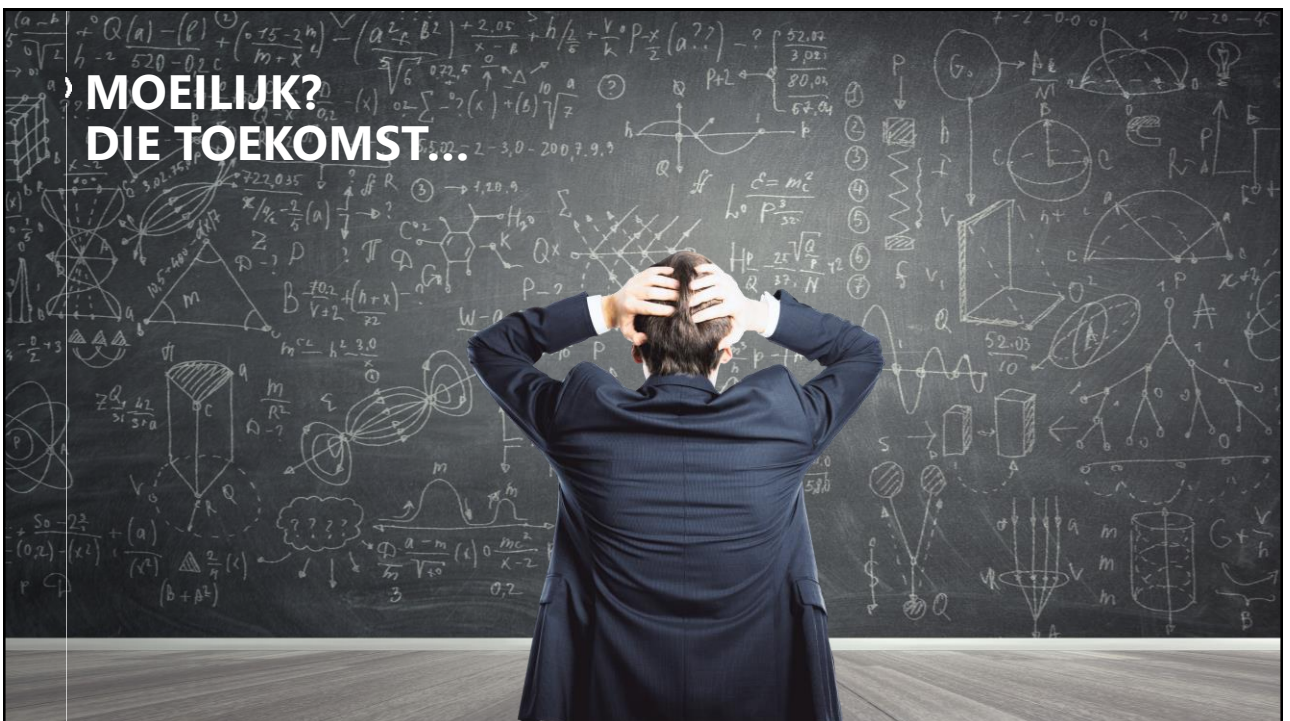
Maar hoe dan?

Vier R'en

- **Richting**
 - Handelingsperspectief en 'je eigen stip' → TvdT (UMC's, VO)
- **Ruimte**
 - Budget (tijd, geld en autonomie) → KOBA DI, Vitaal Vakmanschap
- **Ruggensteun**
 - Bewegcultuur (verander samen) → Vitaal Vakmanschap, VNS
- **Rust**
 - Werkdruk → Balans in Onderwijstaken BIO/VOION (2018-2019)



15



16

ER IS ECHT WEL GOED ONDERZOEK!



17

BEROEPSBEELD MBO-DOCENT

ONTWIKKELING VAN STARTER TOT EXPERT

Een docent in het middelbaar beroepsopleidend stroomt bij aan het proces van beroepsontwikkeling van studenten en geeft voors aan het leren vanuit de beroepspraktijk waarvoor zij opstellen. Dit is de kern van het beroep. Het proces van beroepsontwikkeling krijgt vorm door studenten aan te spreken vanuit het beroepspraktijk, professioneel handelen te stimuleren, voorkeuren aan te leren en studenten wegwijs te maken in het verschil tussen een theoretische beschrijving of een praktische handwijze in de context van een beroep. De studentenresponsiviteit bestaat uit programmatie en voorstellen, met een docent die in afhangend en behoudend. Dit vraagt een breed handbereik, pasten van de docent, documenten op dit vlak in het primaire proces en dragen, daarmee direct bij aan het verbeteren van studenten. Dit is het werk van als begeleider van leerlingen van zelfstandig lerende en ondernemende studenten wordt, naast het ontwerpen van factoren, belangrijke Documenten hebben naast het spelen voor een beroep nog twee belangrijke taken: studenten een goede start geven in onze samenleving en karrièren voor een vervolgopleiding. Studenten volgen de relevante ontwikkelingen in hun vakgebied en in het beroepsgebied. Daarnaast vertellen zij deze ontwikkelingen naar hun onderwijs, zodat studenten opgeleid worden voor de toekomst. Mbo-docenten werken vanuit hun ondernemerschap, samen met het vakveld. Doordat de opleiding nauw is verbonden met de beroepspraktijk, wordt dit ook aan mbo-docenten de praktijk overgenomen.

VOORBEELDEN

- REDAGEUR, DIRECTEUR
- EXPERT IN ACTIVERENDE DIDACTIEK, DIGITALE DIDACTIEK
- EXPERT IN PRACTICELEEREN
- EXPERT IN PEDAGOGISCH HANDELEN EN SPECIELE ZORGVORMEN EN/OF COÖRDINEREN
- STUDENTREAGERING
- STUDENTCOÖRDIENERS
- RPV-BEGELEIDER
- STUDENTCOACH

BEROEPS-VAKDIDACTIEK

- ERFAARINGSORIENTEERDE BEROEP BIJ VERLEGGANGIGE, KARRIER, MOETLIJKE, VERHOEDER
- LERENBEGLEIDER
- INWERKDE DOCENT (WERKEN IN ONDERWIJS EN PRAKTIJK)
- VANDOCENT (BEGELEIDERS, BEGELEN, BUISBEZORGER)
- BEROEPEN, TEACHER EDUCATOR
- DOCENT BEROEPSPROFESSIE, RPV, MBO-LEERTECHNIEK, TECHNIEKEN, PROGRAMMEREN

LEARNEN VAN EN MET COLLEGA'S

Mbo-docenten maken deel uit van een team. De meeste van werken in teamverband in het mbo is dat de docent niet als individueel student wordt, maar dat het team een mix van ervaring en expertise moet om dat voor elkaar te krijgen. Reflecteren op samenwerking van het onderwijs en op de kwaliteit van het eigen functioneren, gebeurt in het onderwijs. Een team is de context die het voor studenten mogelijk maakt om van elkaar te leren en elkaar te verbeteren. Ze zorgen docenten samen voor de kwaliteit van onderwijs. Samen-

kan in een team betrekend ook aandacht besteden aan teamontwikkeling.

Een mbo-docent heeft een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van collega-docenten en studenten in opleiding. Eigen docenten kunnen collega's die nieuw zijn in het beroep coachen, begeleiden en opleiden. Ook zijn er docenten die hun expertise delen met collega's door scholing en training te verzorgen op opleidingen of conferenties.

VOORBEELDEN

- TEAMONTWIKKELING
- COACH TEAMONTWIKKELING
- COÖRDINATORIE TEAMPLAN
- REGULEREN ERFAUWIT VAN HET TEAM

PROFESSIONELE LEREN

- WERKPAARDEGELIJK
- COACH (STARTENDE) DOCENTEN
- WERKPAAR BEROEPEN INTERNE ACADEMIE

ORGANISEREN VAN ONDERWIJS

Onderwijsplannen zijn verantwoordelijk voor de programmering, het onderwerpen, de didactische aanpak, de leermethoden en de kwaliteit van het onderwijs en inhoudelijke reguleringen. De inhoudelijke vijf plaats in het onderwijsplannen. Studenten kunnen ook bijdragen aan discussie van onderwijs voor hun werk en voor het leren van studenten door deel te nemen aan de ontwikkeling, voorbereiding, uitvoering en toetsing van beleid. Docenten dragen bij aan verschillende niveaus, bij aan beleid en organisatie. Dit kan zijn binnen de school, op regionaal en/of landelijk niveau.

VOORBEELDEN

- OP HET NIVEAU VAN DE SCHOOL, DOOR DEELNAME AAN DE OF OF ONDERZOEKCOMMISSIE OF ALS AMBASSADEUR BINNEN, SECTOR-CONSULTANT EN/OF IN HANDBOED, LID EXAMENCOMMISSIE, KWALITEITSCHECK, COÖRDINATOR, RPV-COÖRDINATOR, VLEES-ONTWIKKELAREN VAN STRATEGISCHE PLANNEN.
- OP REGIONAAL NIVEAU DOOR DEELNAME AAN REGIONALE SAMENWERKINGSVORMEN MET HET BEROEPEN OF OVER DOORLOPEREN LEREN.
- OP LANDELIJK NIVEAU DOOR LID TE ZIJN VAN DE BEROEPSTAGELIDERS MBO RAAD OF BETAALDE FUNCTIE IN WERK OF VAKBOD.

18



19



20



21

Tijdschrift voor
Arbeidsvraagstukken

INLOGGEN

HOME ACTUEEL **INHOUD** AUTEURS ABONNEMENTEN OVER TVA

Inhoud

≡ Inhoudsopgave jaargang 31 (2015) / nummer 3 PDF

Achter de feiten aan leren

Helpt scholing oudere werknemers te herstellen van
kennistekorten?

JOS SANDERS, ROLAND BLONK, GOEDELE GEUSKENS, ANDRIES DE GRIP

1 juni 2016

Nederlands English

Nummer 3, jaargang 35

Tijdschrift voor
Arbeidsvraagstukken

Tienentwintig artikelen per arbeidsvraagstukken

- Zeggenlijst voor arbeid en leefwijze
- Werkloosheidsverzekering onder TVA, maar niet in België
- De verandering van de publieke arbeidsmarkt
- Loonwachtlijst: Een baan, maar niet in view
- Loonwachtlijst: Een baan, maar niet in view
- Arbeidsvraagstukken: werknemers nu aan jaar in een nieuwe baan

ABONNEER je nu

22



23



24



25

**RACE NIET,
VREES NIET ...
BEVRIES NIET ...
SLEUTEL ...**

Verminder de toekomstangst

Technologische innovaties zullen in vrijwel alle sectoren en banen menselijke arbeid deels gaan vervangen. Dat kan aanzetten tot toekomstangst. Niet nodig, mits je tijdig en taakgericht met je medewerkers in gesprek gaat over technologische innovaties en de taken van de toekomst die daarbij horen.

Tekst: Jos Sanders, Luc Dorenbosch, Joep van den Eerenbeemt

SLIM SLEUTELN AAN 'FUTUREPROOF' WERK OP EEN ARBEIDSMARKT IN TAKEN

Luc Dorenbosch, Jos Sanders en Joep van den Eerenbeemt

7.1 Inleiding

Wat kunt u in dit hoofdstuk verwachten?

<https://debaaningenieurs.nl/publicaties-verminder-toekomstangst>

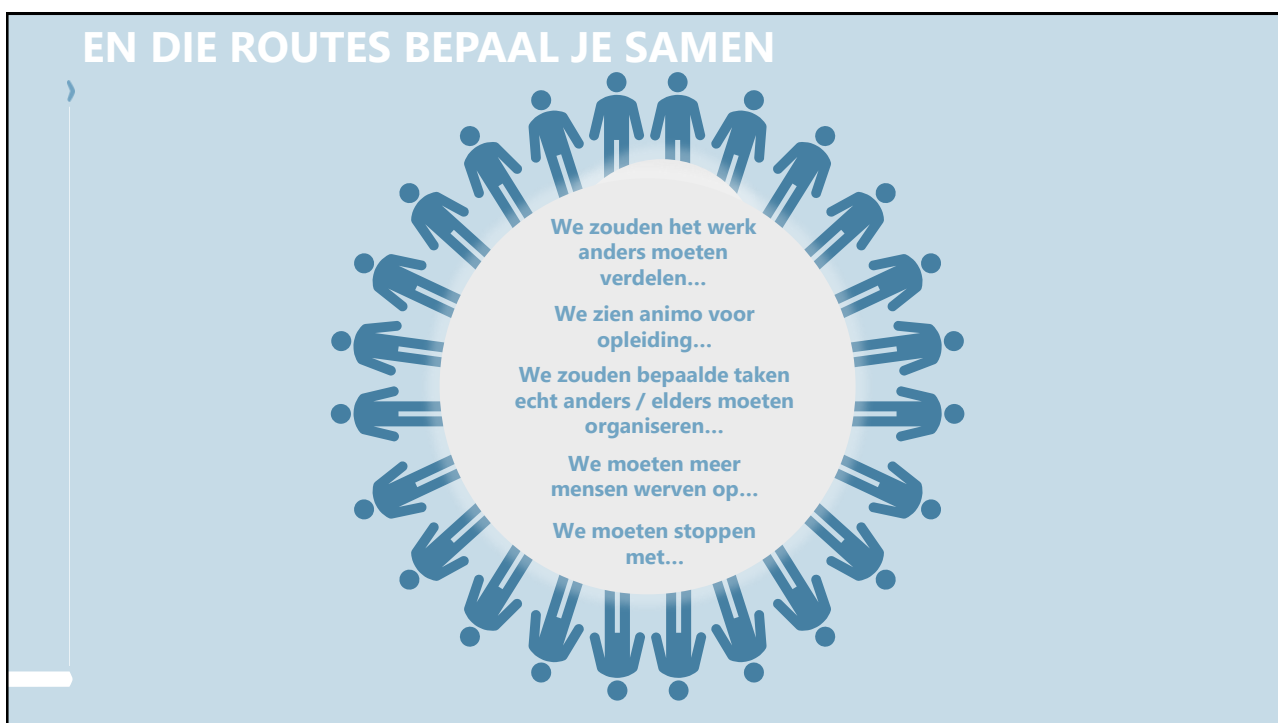
<https://debaaningenieurs.nl/publicaties-futureproofwerk>

TNO de baaningenieurs. HAN BEELDR

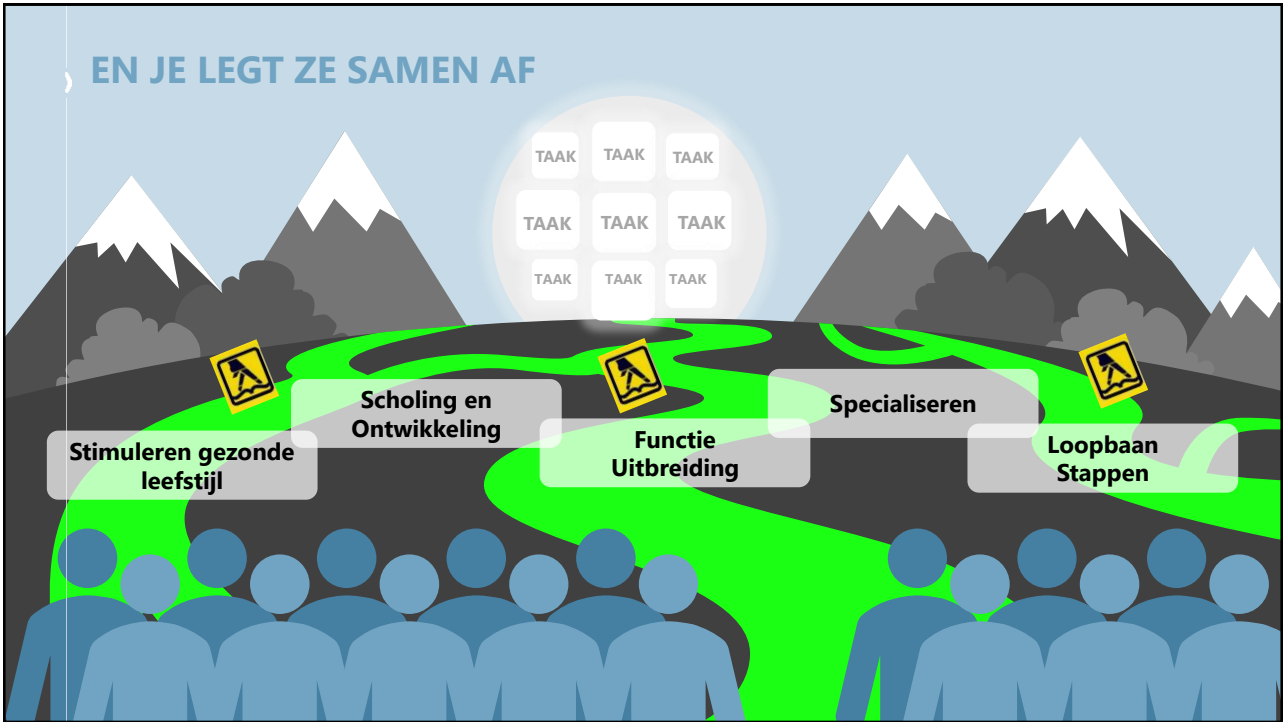
26



27



28



29



30

LUC DORENBOSCH




de baaningenieurs.



MOOI WERK
HANDBOEK JOB CRAFTING



TILBURG UNIVERSITY



31

HOE? WERKSESSIES MET MGMT ÉN MEDEWERKERS



32

UIT WELKE TAKEN BESTAAT HET WERK?

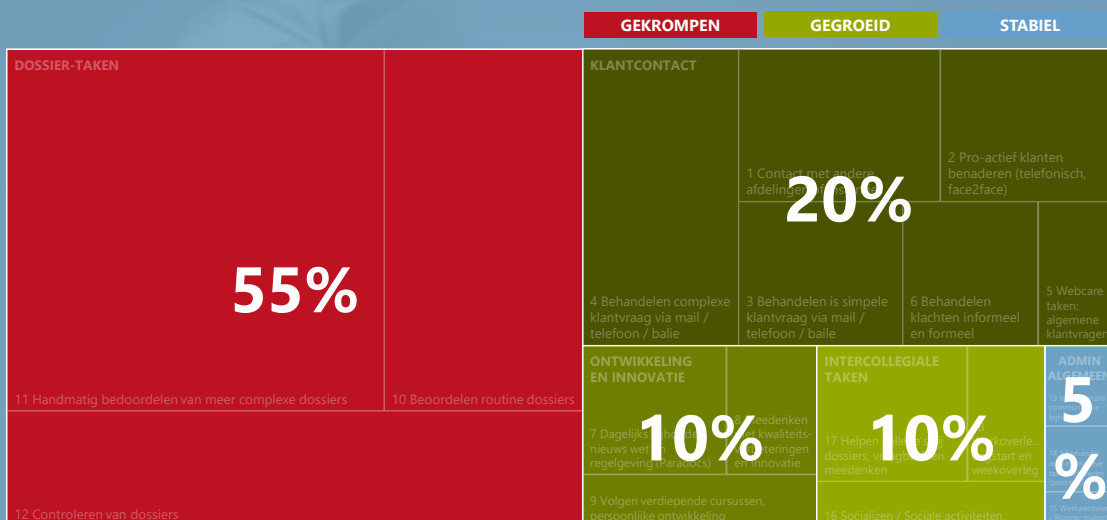
Bijvoorbeeld (niet compleet):

- 1 Klassikaal onderwijs
- 2 Coachen van studenten
- 3 Contacten leggen met bedrijven
- 4 Online onderwijsmodule ontwikkelen
- 5 Docentstage lopen bij bedrijven
- 6 Online lesgeven
- 7 Actief ophalen van vragen bij bedrijf
- 8 Begeleiden / aansturen nieuwe docenten
- 9 Ontwikkelen verzorgen contractonderwijs
- 10 Lid projectgroep publiek-private samenwerking
- 11 Stagebegeleiding
- 12 Examinering
- 13 Werving intake / nieuwe studenten



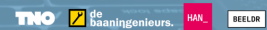
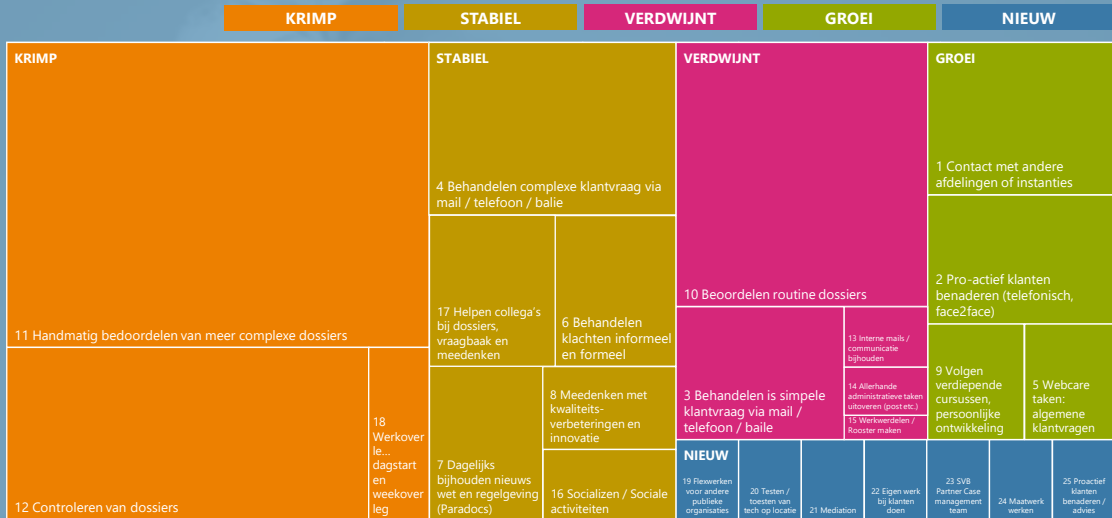
33

TAKEN VAN NU (EN TOEN):



34

INSCHATTEN TAKEN VAN DE TOEKOMST



35

WELKE TAKEN VERANDEREN EN OP WELKE MANIER?

Externe veranderingen door:

- Wetgeving Politiek
- Economie Conjunctuur
- Markt Concurrentie
- Technologie Innovatie
- Maatschappij Cultuur/waardes



Interne veranderingen door:

- Aansturing Managementstijl
- Strategie Investerings
- Klantfocus Vereist Gedrag
- Organisatievorm Samenwerking
- Accountability Regels / Structuur



36

WELKE TAKEN WORDEN GERAAKT EN OP WELKE MANIER?

Docent nu

- 1 Klassikaal onderwijs
- 2 Coachen van studenten
- 3 Contacten leggen met bedrijven
- 4 Online onderwijsmodule ontwikkelen
- 5 Docentstage lopen bij bedrijven
- 6 Online lesgeven
- 7 Actief ophalen van vragen bij bedrijf
- 8 Begeleiden / aansturen nieuwe docenten
- 9 Ontwikkelen verzorgen contractonderwijs
- 10 Lid projectgroep publiek-private samenw
- 11 Stagebegeleiding
- 12 Examinering
- 13 Werving intake / nieuwe studenten

TAAK
GROEI

TAAK
STABIEL

TAAK
VER-
DWIJNT

TAAK
KRIMP

NIEUWE
TAAK

Docent van de toekomst

- 1 Klassikaal onderwijs
- 2 Coachen van studenten
- 3 Contacten leggen met bedrijven
- 4 Online onderwijsmodule ontwikkelen
- 5 Docentstage lopen bij bedrijven
- 6 Online lesgeven
- 7 Actief ophalen van vragen bij bedrijf
- 8 Begeleiden / aansturen nieuwe docenten
- 9 Ontwikkelen verzorgen contractonderwijs
- 10 Lid projectgroep publiek-private samenw
- 11 Stagebegeleiding
- 12 Examinering
- 13 Werving intake / nieuwe studenten

37

RONDE 2

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=NWQ8WM4mTQ-ca0oD783T9zNlebutvO1lqBuxDeijjYhUOUY1TjJXSU80VEQ0N1g4MDY0MTVSQVFQRi4u>



ROC | Ronde 2 | Docenttaken van de toekomst

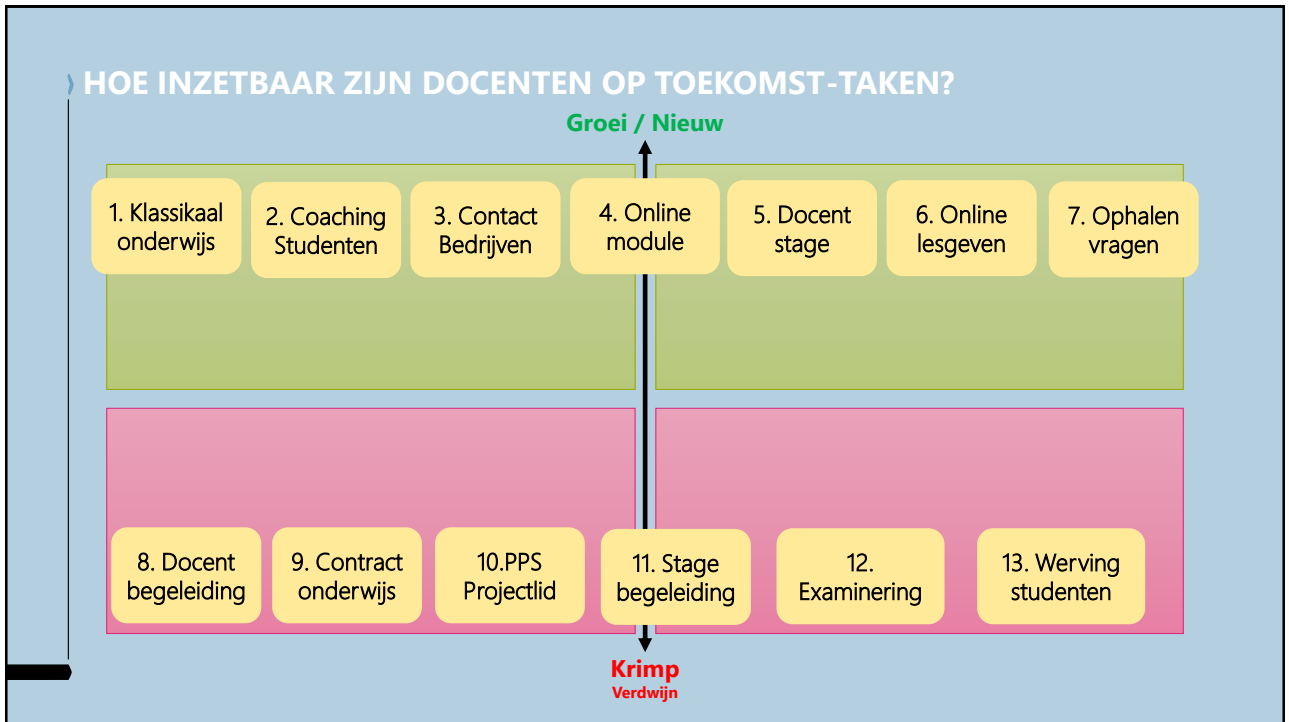
1. Klassikaal onderwijs (initieel)

- Groeit
- Stabiel
- Krimpt
- Verdwijnt
- Nieuw (nog niet vereist)

2. Coachen van studenten

- Groeit
- Stabiel
- Krimpt

38



39



40

DOCENT VAN DE TOEKOMST

TAAK GROEI

TAAK STABIEL

TAAK KRIMP

TAAK VER-DWIJNT

TAAK TAAK TAAK

TAAK TAAK TAAK

TAAK TAAK TAAK

**WELKE DOCENTEN
WILLEN EN KUNNEN MEE
OP WELKE TAKEN?**

**EN ZIJN DAT OOK DE
TAKEN VAN DE TOEKOMST?**

41

MATCH MET MORGEN?

TAAK TAAK TAAK

TAAK TAAK TAAK

TAAK TAAK TAAK

TAAK KAN IK NOG GOED

TAAK WIL IK MEER

TAAK KAN IK NIET, WEL LEERBEREID

TAAK KAN IK NIET EN WIL IK OOK NIET

42

› MATCH MET MORGEN | 4 SMAKEN

TAAK KAN MEN
WEL, MAAR WIL
MEN NIET MEER

= BEPERKTE MOTIVATIE

TAAK WIL MEN
EN KAN MEN
GOED

= INZETBAAR

TAAK KAN MEN
NIET EN WIL MEN
OOK NIET

= NIET (MEER) INZETBAAR

TAAK WIL MEN
KAN MEN (NOG)
NIET, BEREID TE
LEREN

= ONTWIKKELBAAR

43

› MATCH MET MORGEN

BEPERKTE
MOTIVATIE VOOR
WELKE TAKEN?

INZETBAAR OP
WELKE TAKEN?

NIET (MEER)
INZETBAAR OP
WELKE TAKEN?

ONTWIKKELBAAR
RICHTING WELKE
TAKEN?

44

RONDE 3

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=NWQ8WM4mT0-ca0d783T9zNlebutvO1LgBuxDeijYhUM0JMN0xCQkZGWIVJWjRDTUo2SIaWnZzJWC4u>

ROC | Ronde 3 | Match met Morgen

Naar mijn inschatting, het merendeel van de docenten....

1. Klassikaal onderwijs (initieel)

- Kan dit en wil dit (INZETBAAR)
- Kan dit, maar wil dit niet (meer) (BEPERKTE MOTIVATIE)
- Kan dit niet, maar wel bereid te leren (ONTWIKKELBAAR)
- Kan dit niet en wil dit niet (meer) (NIET INZETBAAR)

2. Coachen van studenten

- Kan dit en wil dit (INZETBAAR)
- Kan dit, maar wil dit niet (meer) (BEPERKTE MOTIVATIE)
- Kan dit niet, maar wel bereid te leren (ONTWIKKELBAAR)
- Kan dit niet en wil dit niet (meer) (NIET INZETBAAR)

45

TOEKOMST X MATCH =

DIGITAAL ONDERSTEUNDE TAKEN VAN DE TOEKOMST AANPAK

TNO **de baaningenieurs.** **HAN** **BEELDR**

46



47

MIJN MATCH MET MORGEN

DOE IK HET?

KAN IK HET?

WIL IK HET?

DIT HEB IK
TE BIEDEN!

EXTRA: **ENERGIE**

BAANANALYSE

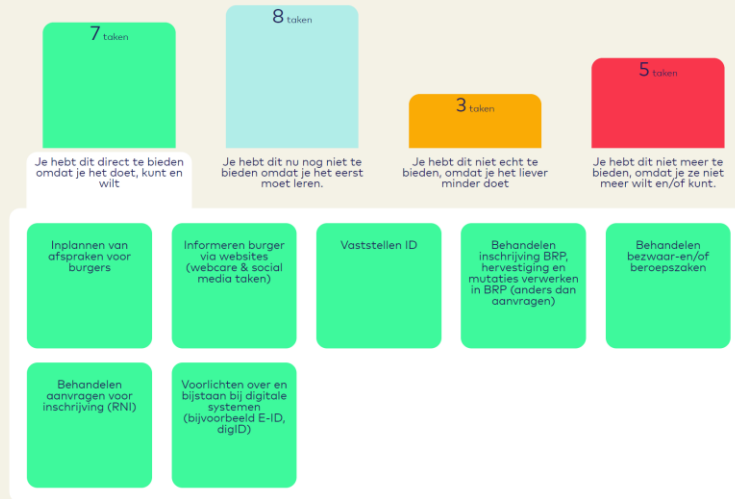
DOE IK HET? + KAN IK HET? + WIL IK HET? + KRUIG IK ER ENERGIE VAN? = DIT HEB IK TE BIEDEN!

TNO innovation for life | Hogeschool van Arnhem en Nijmegen | de baaningenieurs. | BELBIN

48



2. Dit heb jij te bieden



49

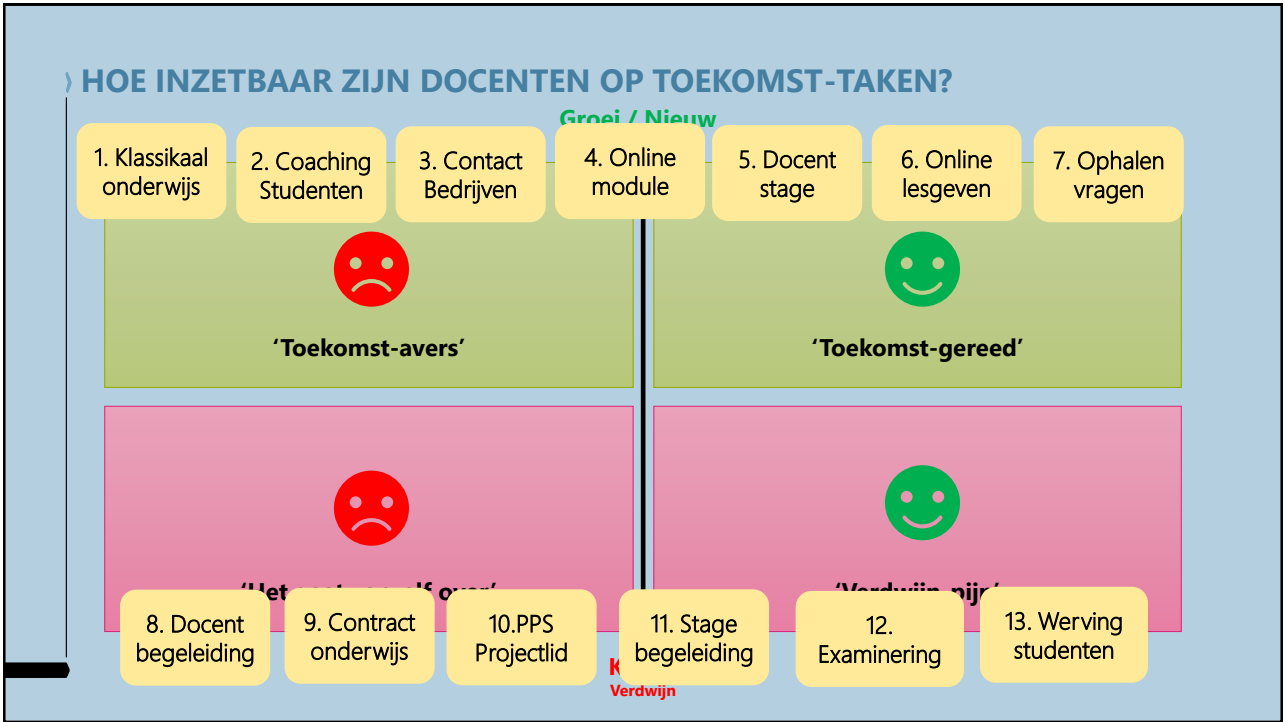


1. Dit heb jij te bieden

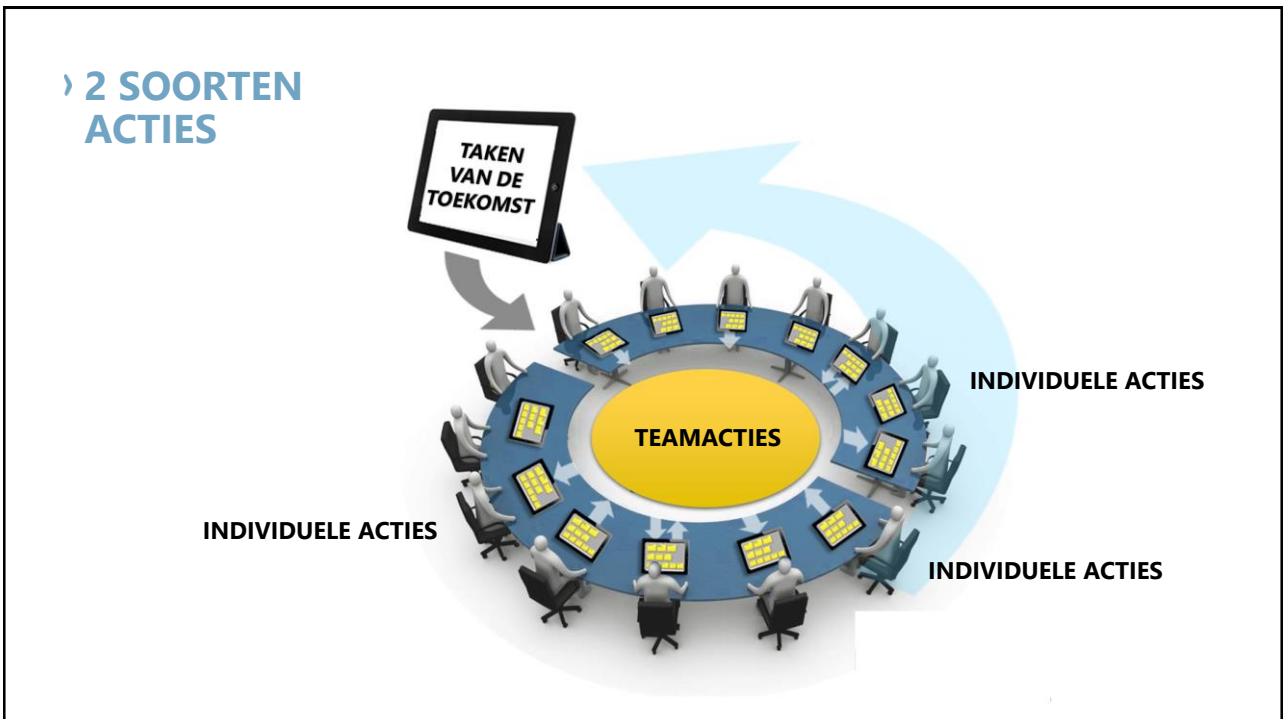
Wat je doet, kan en wil in je werk zegt iets over je zogeheten inzetbaarheid. Zie hieronder hoe je taken zijn onderverdeeld in zes categorieën. Op welke taken ben je prima inzetbaar. Op welke taken ben je ontwikkelbaar? Op welke taken ben je minder of niet inzetbaar?



50



51



52

TEAMACTIES | SLEUTELN AAN WERK

JOB/TEAM CRAFTING

- Taken onderling herverdelen naar sterkte en motivatie
- Taaklast evenredig verdelen
- Meer samenwerken op taken

JOB CARVING

- Bepaalde taken door niet-docenten laten uitvoeren
- Taken splitsen en bundelen in nieuwe docentrollen
- Taken uit het werk halen dmv automatisering/digitalisering

COMBINATIE/HYBRIDE BANEN

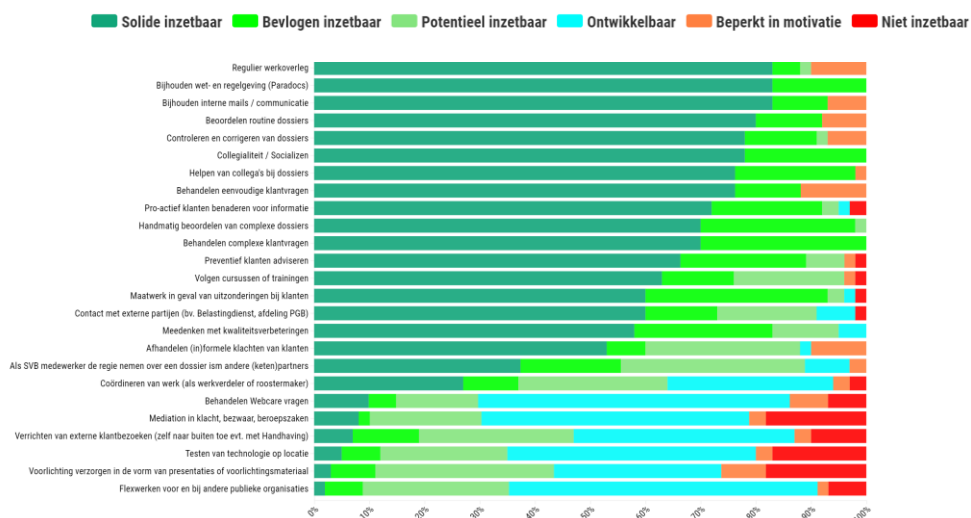
- Taken die krimpen bij docent, in andere functie wel doen
- Nieuwe taken alvast aanleren in meelopen met andere functie
- Kleiner aantal uren en daarnaast ruimte geven voor eigen ondernemerschap



53

MATCHBOARD

HOVEEL % VAN MW IS OP WELKE MANIER INZETBAAR OP TAKEN?



54

MEER INFORMATIE:



ROC-PROJECT
[www.takenvandetoekomst.nl/
 projecten/roc](http://www.takenvandetoekomst.nl/projecten/roc)



WEBSITE:
WWW.TNO.NL
WWW.HAN.NL
 Lectoraat Jos Sanders

CONTACT:
Jos.sanders@tno.nl
Jos.sanders@han.nl



TNO

**de
 baaningenieurs.**

HAN

BEELDR



55

RONDE 1

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=NWQ8WM4mT0-ca0oD783T9zNlebutvO1LgBuxDeijYhURUwwTVIIMDQ0WIRLUENRWEJKS1BNUVZWOS4u>



ROC | Ronde 1 | Kwalificatie / motivatie
 veroudering

1. Kijkend naar hoe werk verandert, welk deel van de huidige docenten heeft nu moeite om bij te blijven qua nieuwe kennis en vaardigheden?

- 0-10%
- 10-20%
- 20-30%
- 30-40%
- 40-50%
- Meer dan 50%

56