



Klopt het docentenhart?

Een strategie voor en door docenten FH ICT

Annemarie Diepenbroek

Juni 2015

Afstudeerscriptie:
Klopt het docentenhart?
Een strategie voor en door docenten FH ICT

Eindhoven, juni 2015

Door:

Annemarie Diepenbroek
Studentnummer: 2192929
Email: a.diepenbroek@fontys.nl
Telefoon: 06-44119663

Voor:

Fontys Hogeschool ICT
Rachelsmolen 1
5612 MA Eindhoven

Begeleiders:

Fontys Hogeschool Communicatie:
Henk Boeschoten
h.boeschoten@fontys.nl

Fontys Hogeschool ICT:
Marlou Heskes
marlou.heskes@fontys.nl

Voorwoord

En hier ligt dan het resultaat van een paar maanden nog iets harder werken dan anders. Ja, mijn scriptie voor het afstuderen bij Fontys Hogeschool Communicatie is klaar.

Sinds 2009 werk ik met veel plezier bij Fontys Hogeschool ICT en sinds het allereerste begin zie ik veranderingen bij FH ICT. Niet alleen in de manier van werken, maar ook in steeds weer meer nieuwe gezichten, zowel van studenten als onder de docenten en medewerkers. Een op het eerste gezicht gestage groei, totdat je de cijfers er bij pakt en dan ziet dat er in één jaar (ja 1 jaar!) 46 nieuwe medewerkers zijn begonnen, iedere maand 4 nieuwe mensen, dat zijn er nogal wat.

Maar als je dan in je functie van directiesecretaresse voor ieder van de nieuwe medewerkers “even” een laatste sollicitatiegesprek met de directeur mag inplannen, dan wordt het bijna een echt probleem.

Nog erger wordt het als je in de agenda van de HRM-Consultant kunt kijken en die vol ziet staan met sollicitatiegesprekken en gesprekken met de recruiters. De werving van de nieuwe docenten kost ontzettend veel tijd, en het resultaat wordt steeds een beetje minder.

Bij de zoektocht naar een onderwerp voor mijn scriptie ging mijn gedachte dan ook al snel naar de werving van de nieuwe docenten en of ik daar mijn steentje misschien aan bij kon dragen.

Na gesprekken met mijn docent collega's werd het vak van docent en de veelheid die daar bij komt kijken mij steeds duidelijker. Maar ook het mooie van het vak. Zet een paar docenten bij elkaar en zodra het gesprek uitkomt op “het moment dat het kwartje valt bij de student” dan gaan alle ogen glimmen en stralen de gezichten. Dat is waar ze het voor doen.

En de ICT'ers, zoals ik ze hier noem. Tja, die kijken hetzelfde tegen het vak docent aan zoals ik dat deed voordat ik aan mijn onderzoek begon. De hele dag voor de klas staan om die {bleep} jong wat te leren wat ze toch niet willen horen.

Kortom, daar is een mooie taak voor mij weggelegd. Snel door naar de tekst dus.

Veel leesplezier. Tot bij het nawoord.

Annemarie

Management summary

“Zomaar een zaterdagavond, ergens in de regio Eindhoven. Gezellig in het Brabantse land vindt een barbecue plaats. Ik kom aan en wordt begroet door een aantal gasten die er al zijn. Al snel krijg ik een biertje in de hand gedrukt en word ik opgenomen in een gesprek dat al gaande was. De verteller blijkt een docent te zijn bij een hogeschool hier ergens in de buurt. Vol trots laat hij zijn iPad zien. Het gaat hem niet om die iPad, nee om wat er op het scherm te zien is. Een filmpje waarin hij vertelt over hoe geweldig het is om docent te mogen zijn, jonge mensen te helpen in hun ontwikkeling en ze zo verder de wereld in te helpen. En meteen pakt hij door op dat filmpje, zijn ogen stralen, met grootse gebaren en vol enthousiasme legt hij uit hoe ontzettend gaaf het is om jongeren les te mogen geven. En hoe tof het is dat zijn instituut nu ook eens de aandacht op de docent vestigt. Dat zij ook mogen vertellen hoe zij tegen het instituut aan kijken en wat er zo leuk is aan het beroep van docent. Zo gaat hij nog wel even door. En ik word er enthousiast van, wat heeft hij het daar naar zijn zin en wat kan hij er geweldig over vertellen. Op het einde van de avond vraag ik hem nog even waar hij dan werkt. “Bij Fontys Hogeschool ICT natuurlijk!”, is direct zijn antwoord. Morgen toch maar even hun website bekijken, misschien is daar werken ook wel iets voor mij.”

Fontys Hogeschool ICT heeft nieuwe docenten nodig, iedere jaar weer, om de groeiende stroom studenten op te vangen. Met deze kennis ben ik dit onderzoek gestart en heb daarom ook de vraag gesteld: “Hoe kan communicatie bijdragen aan de werving van docenten bij FH ICT?”

In dit onderzoek is met verschillende technieken gekeken naar het wervingsproces van FH ICT, de hogeschool zelf, de medewerkers van de hogeschool, naar ICT'ers in het werkveld en hun manier van werken en hun idee van docenten. En is bekeken waar de toekomst van hbo-onderwijs naar toe gaat en welke factoren van invloed zijn op het werkplezier van mensen.

Hieruit komen een aantal conclusies:

- De werving van FH ICT is nu erg zender gericht;
- Medewerkers worden niet betrokken bij de werving;
- Medewerkers van FH ICT zijn zeer tevreden over hun hogeschool;
- Docenten zijn trots op hun beroep;
- De werkomgeving van FH ICT voldoet aan de wensen van ICT'ers;
- En aan de factoren die daarop van invloed kunnen zijn;
- De werving van FH ICT komt overeen met de werving in de ICT-branche;
- Het beeld dat ICT'ers hebben bij docent zijn klopt niet met de werkelijkheid;
- Het hbo-onderwijs gaat de komende jaren flink veranderen;
- De student komt centraler te staan en krijgt een op maat gemaakt studietraject;
- Het bedrijfsleven wordt veel meer betrokken in het onderwijs;
- De docent wordt meer een coach in het leerproces van de student.

Docent zijn zit in je, die liefde om kennis over te dragen, die passie om studenten verder te helpen. Dus om dan voor FH ICT nieuwe docenten te werven, daarvoor heb je diezelfde liefde en passie nodig. En wie beter om daar voor in te zetten dan de docenten van FH ICT zelf.

De docenten niet alleen betrekken bij de sollicitatieprocedure, nee al vanaf het allereerste moment dat er geconstateerd wordt dat er docenten nodig zijn. Laat hen meekijken naar het probleem van het docententekort, zij weten per slot van rekening het beste wat er in het onderwijs nodig is. Laat hen anderen vertellen over hun liefde en passie voor het vak, via allerlei kanalen en allerlei middelen. Zo ontstaat een transmediale storytelling lijn die gekoppeld wordt aan een Word of Mouth strategie.

Bij wie klopt het docentenhart?



Inhoudsopgave

Begrippenlijst.....	4
1. Inleiding.....	6
2. Aanleiding	6
2.1 Probleemstelling.....	7
2.2 De vraag	8
2.3 Deelvragen.....	8
2.4 Doelstelling van dit onderzoek	9
3. Methoden	11
3.1 Onderzoeksmodel.....	11
3.2 Onderzoeksmethoden en doelgroep.....	13
3.2.1 Onderzoekverantwoording	14
3.2.2 Kwaliteit van het onderzoek.....	16
4. Interne analyse	18
4.1 Hoe ziet de organisatie van FH ICT er uit?	18
4.1.1 Onderwijsomgeving.....	18
4.1.2 Werkomgeving	19
4.1.3 Tevredenheid	19
4.1.4 Ambities van FH ICT.....	19
4.1.5 Visie en Misse.....	21
4.2 Hoe ziet het huidige wervingsproces van FH ICT eruit?	22
4.2.1 Plan van aanpak recruitment	22
4.2.2 Vacatures	23
4.2.3 Sollicitatieproces.....	23
4.3 Wat zoekt FH ICT in nieuwe docenten?.....	24
4.3.1 Volgens de vacatures	25

4.3.2	Volgens de sollicitatiegesprekken.....	25
4.3.3	Volgens de wervingsfilmpjes.....	25
4.4	Waarom hebben de huidige docenten er voor gekozen om docent te worden bij FH ICT?	26
4.5	Het leukste aan werken bij FH ICT.....	27
5.	Externe analyse	31
5.1	Wat zoeken ICT'ers als zij een nieuwe baan zoeken?	31
5.1.1	Wat zoekt een ICT'er in de baan docent?.....	31
5.1.2	Wat zoekt een ICT'er in het bedrijfsleven?	33
5.1.3	Wat past niet in het beeld van een leuke baan voor ICT'ers?.....	34
5.2	Hoe kijken ICT'ers tegen het vak docent aan?.....	36
5.3	Hoe werven ICT bedrijven nieuwe medewerkers?	37
6.	Externe factoren.....	41
6.1	Trends en ontwikkelingen in het hbo-onderwijs	41
6.1.1	Individualisering en differentiatie.....	41
6.1.2	Bedrijvigheid in het onderwijs	42
6.1.3	Een leven lang leren	42
6.1.4	Praktijkgericht onderzoek	42
6.1.5	Kwaliteit versus Rendement	43
6.1.6	21st Century Skills	44
6.1.7	Horizontalisering.....	45
6.2	Welke factoren hebben invloed op de tevredenheid bij mensen in hun werk?	46
6.2.1	Self Determination Theory	46
6.2.2	Piramide van Maslow.....	47
6.2.3	Golden Circle	49
6.2.4	Belevenis	50
6.2.5	Betekenisgeving	51
7.	Hoe kan communicatie bijdragen aan de werving van docenten bij FH ICT?	54
8.	Het kloppende docentenhart	58

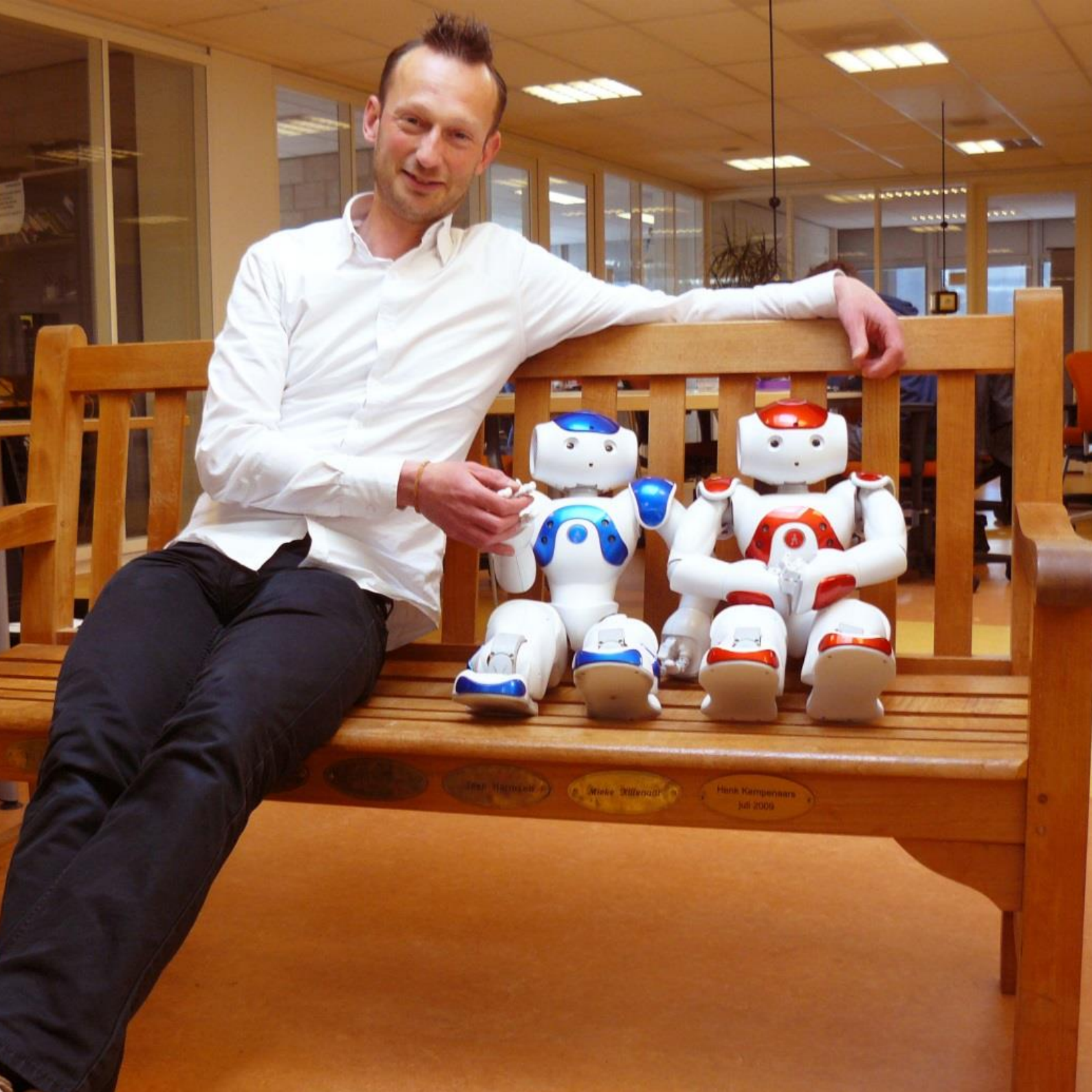
Word of Mouth strategie.....	58
Stap 1: Bepaal het doel en de doelgroep	60
Stap 2: Creëer content	60
Stap 3: Benut de mediumspecificiteit	61
Stap 4: Stimuleer de interactiviteit.....	62
Stap 5: Meet de resultaten	62
Nawoord	64
9. Bronnen	65
10. Bijlagen	69

Begrippenlijst

Docentenhart	De passie om studenten verder te willen helpen en samen met hen innovaties te ontdekken. De sprankeling in de ogen als het over de ontwikkeling van studenten gaat.
Docent ICT	Een medewerker van FH ICT die lesgeeft aan studenten van FH ICT en/of andere onderwijsinstellingen.
Fontys Hogeschool ICT	De ICT onderwijs opleiding van Fontys Hogescholen. Een brede Bachelor ICT opleiding met 11 afstudeerrichtingen. Afgekort FH ICT.
Hbo-onderwijs	Onderwijs zoals dat wordt gegeven op een hoger onderwijs instelling, leidend tot een Bachelor-graad. Dit onderwijs is meer praktijkgericht dan het wetenschappelijk onderwijs dat wordt gegeven op een universiteit.
ICT'er	Een persoon met als hoofdtaak in zijn werk een aan ICT gerelateerd vak die niet bij FH ICT in dienst is.
Partner in Education	Om ervoor te zorgen dat de studenten tijdens hun opleiding al precies weet welke methoden en technieken in het bedrijfsleven worden toegepast, maakt FHICT afspraken met het bedrijfsleven. Zij onderhoudt nauwe contacten met zo'n vijftig bedrijven organisaties in de regio, de Partners in Education. Het ICT-onderwijs is zo een perfecte afspiegeling van de praktijk. Afgekort PiE.
Werk	De omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht. Hieronder vallen onder ander: huisvesting/werkplek, primaire/secundaire arbeidsvoorwaarden, inhoud van het werk, organisatiecultuur en structuur, scholingsbehoefte en verplichting etc.
Word of Mouth	De informele communicatie tussen één of meerdere personen over een organisatie, merk, product of dienst. (Michels (2013, p.164) Waarbij deze zowel offline als Word of Mouth en online als e-Word of Mouth kan worden ingezet.



Opmerking bij het lezen van de scriptie. Springt de vis van Fontys op in de kantlijn: dan is hier sprake van een inzicht of conclusie uit het onderzoek voor FH ICT.



Jeroen Hageman

Wieteke Dillenbach

Hank Kempenaars
Jul 2009

1. Inleiding

ICT'er, voor de een de bron van alle innovaties in deze wereld, voor een ander de grootste nerds. Wat wel zeker is, in ICT zit de toekomst en de toekomst zit in de ICT. Bijna alles waar we in ons leven gebruik van maken wordt aangestuurd met behulp van ICT, je auto, je mobiele telefoon, je manier van betalen, je manier van online boodschappen doen, enzovoort, enzovoort.

Dit zien ook heel veel jonge mensen, daarom kiezen zij voor een opleiding in de ICT, zodat zij een baan hebben die klaar is voor in de toekomst. En zeker als je dan ook nog eens woont in de slimste regio van de wereld, de Brainport Regio Eindhoven (nu.nl, 2011). Dan ga je natuurlijk ICT studeren bij Fontys Hogeschool ICT.

2. Aanleiding

Fontys Hogeschool ICT (FH ICT) is een van de opleidingen van Fontys Hogescholen en heeft vestigingen in Eindhoven en in Tilburg. Het is de eerste brede bachelor HBO-ICT in Nederland, wat inhoudt dat studenten in het eerste half jaar allemaal dezelfde opleiding volgen en daarna pas hun keuze voor een bepaalde richting binnen de ICT gaan maken. Deze keuze kan gemaakt worden uit 11 verschillende afstudeerrichtingen. Door middel van een intensieve samenwerking met de Partners in Education, ICT bedrijven met wie een samenwerkingsovereenkomst is getekend, sluit het onderwijs van FH ICT perfect aan op de ontwikkelingen van ICT in het werkveld (<http://fontys.nl/hogeschoolict/>).

Studenten kiezen massaal voor een opleiding bij Fontys Hogeschool ICT. Tussen 2010 en 2014 is de studentenpopulatie gegroeid met 680 studenten. In september 2014 zijn bijna 1000 studenten begonnen aan een opleiding bij FH ICT, wat het totaal aantal studenten op 2634 studenten bracht (FH ICT, peildatum 1 oktober 2014). Het verwachte aantal studenten per 1 oktober 2015 is 2953 (FH ICT, peildatum 1 februari 2015).

FH ICT heeft twee vestigingsplaatsen, te weten Eindhoven en Tilburg. Eindhoven is het centrum van de Brainport Regio. Een regio die in Nederland bekend staat als innovatie high tech regio (brainport.nl). Tilburg is het hart van de Midpoint regio, een regio waar onder andere sociale innovatie een van de aandachtsgebieden is (Midpoint Brabant digitale flyer). In beide gebieden speelt ICT een belangrijke rol. Vandaar dat de vraag naar goed opgeleide ICT'ers hier erg groot is.

“Van alle openstaande vacatures op het gebied van Science, Technology, Engineering en Mathematics (STEM) gaat het in gemiddeld één op de drie gevallen om een ICT-baan.” (Brainport, 2015)

Om de instroom van studenten wat te temperen, zodat het docenten tekort minder is, is al gedacht om een numerus fixus op de opleiding te zetten. *“Maar aangezien ICT zo'n belangrijk onderdeel is van de regio Eindhoven is dat politiek gezien niet uit te leggen.”* (uitspraak Nienke Meijer, voorzitter College van Bestuur Fontys Hogescholen, Domein Techniek vergadering, 19 maart 2015).

De numerus fixus om het aantal studenten te temperen is dus niet de oplossing, dus moeten er meer docenten worden aangenomen. Maar de werving van deze nieuwe docenten is tijdrovend en levert inmiddels ook niet meer het resultaat op dat gewenst is.

Wat gezocht wordt zijn ICT'ers met het docentenhart én inhoudelijke vakkennis van ICT. Het docentenhart is het willen en kunnen overdragen van kennis en het hier zo veel plezier uithalen dat onderwijzen echt een passie is. Hiervoor is bij aanvang van het dienstverband nog geen didactische vaardigheid nodig. Dit kan in het eerste jaar van het dienstverband worden behaald. Wel is van belang dat de kandidaat voldoende kennis heeft van de recente ontwikkelingen in het ICT-vakgebied en deze kennis ook op niveau wil houden.

*“Passie voor studenten en hun ontwikkeling vinden wij belangrijk.”
(Vacature FH ICT & Technology)*

Vacatures

FH ICT biedt een in haar ogen interessante baan aan. Hieronder een paar uitspraken uit de diverse vacatures. Voor de volledige vacatures zie bijlage 1.

- Een uitdagende baan in een gedreven, innovatief en eigenwijs team.
- De mogelijkheid om samen met betrokken collega's een verandering teweeg te brengen in het leven van onze studenten.
- De verantwoordelijkheid om bij te dragen aan (de ontwikkeling en kwaliteit van) het onderwijs.
- Fontys Hogescholen beschikt over zeer goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden.

In het schooljaar 2013/2014 zijn er 46 nieuwe medewerkers gestart (FH ICT, presentatie opening studiejaar 2014). En in het schooljaar 2014/2015 zijn er tot nu toe (1 mei 2015) 34 medewerkers aangenomen (interne cijfers FH ICT, peildatum 1 mei 2015).

Per jaar is er ongeveer 24 fte aan vacatureruimte voor docenten (Management Contract en Management Rapportage FH ICT). Gezien een gemiddelde aanstellingsomvang van 0,8 fte komt dat uit op ongeveer 30 gezochte docenten en medewerkers per jaar.

De meeste vacatures zijn er bij het ICT & Software Engineering team en het ICT & Technology team. De vakrichtingen waar ook de meeste vraag naar is in de regio Eindhoven. Maar ook bij de andere teams zijn er ieder jaar weer vacatures, alleen laten deze zich, door de breedte van die vakken (Business en Media-Design) wat makkelijker opvullen. (Uitspraak Esther van Deelen, Recruiter voor FH ICT, zie bijlage 2.1).

2.1 Probleemstelling

Heel veel diverse middelen worden ingezet om ICT'ers¹ te motiveren te solliciteren. Onder andere vacatures op diverse websites, het inzetten van recruiters, de aanwezigheid van de recruiters van FH ICT bij open dagen bij FH ICT, het direct benaderen via LinkedIn van ICT'ers.

¹ Met ICT'er wordt in deze scriptie bedoeld een persoon met als hoofdtak in zijn werk een aan ICT gerelateerd vak. Deze persoon is niet bij FH ICT in dienst.

Maar helaas, al die middelen leveren niet meer voldoende op. Er solliciteren wel mensen, maar dat zijn veelal mensen met net niet die kwaliteiten en drive die gezocht worden. En er worden op dit moment “her-sollicitaties” gezien (Interview Esther van Deelen, bijlage 2.1), mensen die eerder zijn afgewezen en nu weer solliciteren.

Hoe kan FH ICT dan toch aan voldoende nieuwe docenten komen om aan alle studenten goed onderwijs te geven?

2.2 De vraag

Daarom is de vraag voor dit onderzoek:

Hoe kan communicatie bijdragen aan de werving van docenten bij FH ICT?

2.3 Deelvragen

Vragen die zullen helpen bij het vinden van het antwoord op de centrale vraag zijn:

Interne analyse. De uitwerking van onderstaande deelvragen is terug te vinden in hoofdstuk 4.

1. Hoe ziet de organisatie van FH ICT eruit? (Zie hoofdstuk 4.1 voor de uitwerking van deze vraag).
2. Hoe ziet het huidige wervingsproces van FH ICT er uit? (Zie hoofdstuk 4.2 voor de uitwerking van deze vraag).
3. Wat zoekt FH ICT in nieuwe docenten? (Zie hoofdstuk 4.3 voor de uitwerking van deze vraag).
4. Waarom hebben de huidige docenten er voor gekozen docent te worden bij FH ICT? (Zie hoofdstuk 4.4 voor de uitwerking van deze vraag).
5. Wat vinden docenten en medewerkers van FH ICT het leukste aan hun baan? (Zie hoofdstuk 4.3 voor de uitwerking van deze vraag.)

Externe analyse. De uitwerking van de externe analyse is te vinden in hoofdstuk 5.

6. Wat zoeken ICT'ers als zij een nieuwe baan zoeken? (Zie hoofdstuk 5.1 voor de uitwerking van deze vraag.)
7. Hoe kijken ICT'ers tegen het vak docent aan? (Zie hoofdstuk 5.2 voor de uitwerking van deze vraag.)
8. Hoe werven ICT-bedrijven nieuwe medewerkers? (Zie hoofdstuk 5.3 voor de uitwerking van deze vraag.)

Externe factoren. De uitwerking van de externe factoren is te vinden in hoofdstuk 6.

9. Welke trends en ontwikkelingen hebben invloed op het hbo-onderwijs? (Zie hoofdstuk 6.1 voor de uitwerking van deze vraag.)
10. Welke factoren hebben invloed op de tevredenheid bij mensen in hun werk? (Zie hoofdstuk 6.2 voor de uitwerking van deze vraag.)

2.4 Doelstelling van dit onderzoek

Het doel van het onderzoek is te ontdekken welke communicatie strategie kan worden ingezet om het wervingsproces van docent voor FH ICT te vereenvoudigen. Een strategie aansluitend bij wie FH ICT is en het doel dat zij wil bereiken.

Naar aanleiding van dit onderzoek zal een advies aan FH ICT worden uitgebracht hoe communicatie kan bijdragen aan het wervingsproces van nieuwe docenten. Zodat dit proces in de toekomst eenvoudiger zal verlopen.



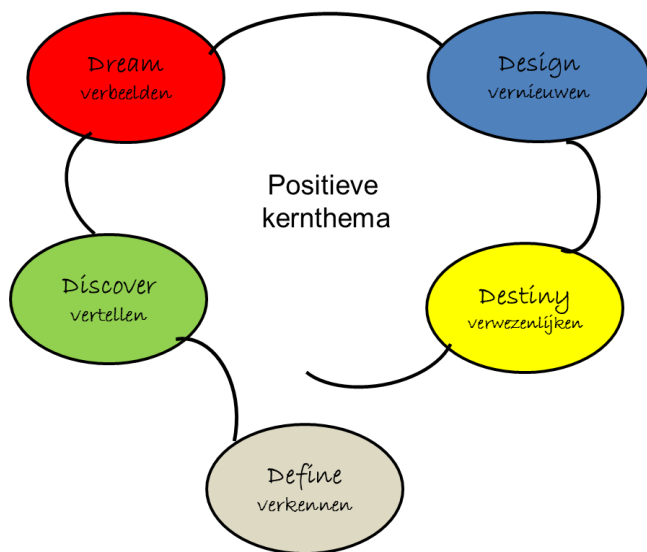
3. Methoden

3.1 Onderzoeksmodel

Voor het uitvoeren van het onderzoek wordt gebruik gemaakt van het principe van Appreciative Inquiry, ook wel Waarderend Onderzoek genoemd.

“Appreciative Inquiry is een methode om de capaciteit te ontwikkelen om datgene te worden wat FH ICT wil worden (Barrett e.a., 2014, p8).”

Het is een methode waarin in 5 stappen samen met anderen uit de organisatie (dit kan een willekeurige doorsnede zijn of een bepaalde groep medewerkers) gekeken wordt naar een organisatieverandering. Hierbij wordt met name gefocust op wat een organisatie al heel goed doet, waar haar kracht al ligt. Met deze geïdentificeerde kracht wordt dan gekeken naar een probleem in de organisatie en een manier om deze, met de gevonden kracht, op te lossen. Appreciative Inquiry gaat altijd uit van het positieve in een organisatie en het betrekken van medewerkers bij het vormgeven van de verandering. Zodat de verandering een positieve lading krijgt en door veel medewerkers wordt gedragen (Masselink, p12 e.v.).



Afbeelding 1: Opbouw van het Appreciative Inquiry model (Masselink, p23)

Deze methode wordt toegepast om het antwoord op de vragen: “Hoe kan communicatie bijdragen aan de werving van docenten bij FH ICT” te vinden. Aan de hand van de gevonden informatie kan dan bekeken worden wat een sterke en positieve kant van FH ICT is, zodat deze in de toekomstige werving kan worden meegenomen.

De Appreciative Inquiry methode bestaat uit een vijftal fases:

Fase 1: Define fase.

Dit betreft de voorbereidende fase. Hierin wordt de vraag geformuleerd die door het gebruik van de Appreciative Inquiry methode zal worden behandeld. In dit onderzoek wordt daarom de vraag gesteld: “Wat maakt werken bij FH ICT aantrekkelijk?”

Discovery fase.

In deze fase wordt gekeken waar FH ICT heel goed in is. Waar de kracht ligt van FH ICT.

Hier worden deelvragen 4: “Waarom hebben de huidige docenten er voor gekozen docent te worden bij FH ICT?” en 5: “Wat vinden docenten en medewerkers van FH ICT het leukste aan hun baan?” voor gebruikt.

Dream fase.

In de dream fase wordt gekeken naar hoe de kracht van FH ICT ingezet kan worden om de hoofdvraag: “Hoe kan communicatie bijdragen aan de werving van docenten bij FH ICT” te beantwoorden. Door te dromen, groots te denken en positieve ervaringen met elkaar te delen komt zo een beeld naar voren dat aangeeft welke aantrekkingskracht FH ICT heeft op de medewerkers en welke beelden nieuwe docenten hadden van het beroep docent voordat zij begonnen bij FH ICT, de mooie beelden, de dromen, maar ook de nachtmerries.

Dit wordt gedaan aan de hand van groepsgesprekken/droomsessies met nieuwe docenten.

In deze droomsessies komen twee droomtypes aan bod: de droom, om antwoord te krijgen op de deelvragen “Waarom hebben de huidige docenten er voor gekozen docent te worden bij FH ICT?” en “Wat vinden docenten en medewerkers van FH ICT het leukste aan hun baan”. Naast de droom wordt ook gekeken naar de nachtmerrie, om zicht te krijgen op wat mensen echt niet interessant vinden in hun werk en wat niet bijdraagt aan een positief gevoel op het werk.

Aan de hand van de gevonden resultaten wordt duidelijk waar de kracht van FH ICT ligt en wat werken bij FH ICT tot een droom kan maken. De resultaten uit de Dream fase zullen input leveren voor het uit te brengen advies.

FH ICT kan dan in een later stadium aan de hand van het advies de Design fase, het ontwerpen van de dromen en de Destiny fase, het uitvoeren van de ontwerpen, ook echt (laten) uitvoeren.

Er is gekozen om met Appreciative Inquiry te werken omdat de methode werkt in fases. Zo kan in het onderzoek voor deze scriptie de Define fase, Discovery fase en Dream fase worden opgepakt. En kunnen na dit onderzoek de Design- en Destiny fase door FH ICT zelf worden opgepakt. Dit kan omdat de fases steeds los van elkaar kunnen worden geplaatst en ook door diverse personen kunnen worden uitgevoerd.

Ook is er gekozen voor Appreciative Inquiry omdat deze methode uit gaat van het positieve. Het doel is om uiteindelijk meer docenten te kunnen gaan werven. Als uit het onderzoek de positieve, inspirerende en motiverende kanten van FH ICT boven tafel komen, kunnen deze ook direct worden ingezet in de werving van docenten. Een positief verhaal zorgt er voor dat iemand zich gemakkelijker verbindt met een situatie (Masselink, p12). En dus ook op het eindresultaat, de werving van nieuwe docenten, een positieve invloed hebben.

3.2 Onderzoeksmethoden en doelgroep

Hieronder een schematisch overzicht van de te gebruiken onderzoeksmethoden en onderzoeksdoelgroepen om te komen tot de beantwoording van de deelvragen in dit onderzoek.

Deelvraag	Onderzoeksmethode	Onderzoeksdoelgroep
1. Hoe ziet de organisatie van FH ICT eruit?	Deskresearch – organisatie analyse	
2. Hoe ziet het huidige wervingsproces van FH ICT er uit?	Kwalitatief onderzoek – interviews Deskresearch – vacature analyse	HRM-Consultant FH ICT & Recruiter FH ICT
3. Wat zoekt FH ICT in nieuwe docenten?	Kwalitatief onderzoek – interviews Deskresearch - Analyse filmmateriaal, vacature analyse	HRM-Consultant FH ICT & Recruiter FH ICT
4. Waarom hebben de huidige docenten er voor gekozen docent te worden bij FH ICT?	Kwalitatief onderzoek – interviews en droomsessies	Docenten FH ICT
5. Wat vinden docenten en medewerkers van FH ICT het leukste aan hun baan?	Fieldresearch – Sticky-wall: Opvattingen van medewerkers via post-its op een muur verzamelen	Docenten en medewerkers FH ICT
6. Welke trends en ontwikkelingen hebben invloed op het hbo-onderwijs?	Deskresearch – literatuurstudie, internet research Kwalitatief onderzoek - Interviews	Interview met onderwijsontwikkelaars van Fontys Hogescholen.
7. Welke factoren hebben invloed op de tevredenheid bij mensen in hun werk?	Deskresearch – literatuurstudie, internet research	
8. Wat zoeken ICT'ers als zij een nieuwe baan zoeken?	Kwalitatief onderzoek – Droomsessies Kwantitatief onderzoek - Enquête onder PiE's	Nieuwe docenten met maximaal 5 maanden docent-ervaring Vertegenwoordigers van de Partners in Education
9. Hoe kijken ICT'ers tegen het vak docent aan?	Kwalitatief onderzoek – Interviews	Vertegenwoordiger van een Partner in Education, ICT'er
10. Hoe werven ICT-bedrijven nieuwe medewerkers?	Kwantitatief onderzoek – Enquête onder PiE's	Vertegenwoordigers van de Partners in Education

3.2.1 Onderzoekverantwoording

Kwalitatief onderzoek - Interviews

Interviews zijn afgenomen met ervaringsdeskundigen op diverse gebieden. Zo is er gesproken met de HRM-Consultant van FH ICT en de recruiter van FH ICT om inzicht te krijgen in het wervingsproces en de profielschets van een docent bij FH ICT. Hiervoor zijn ook interviews afgenomen met diverse docenten van FH ICT, waarom zij ooit de stap hebben genomen om docent te worden en wat zij zo leuk vinden aan het vak docent. Ook is er gesproken met niet-docenten, om van hen te horen hoe zij tegen het vak docent aan kijken. Om meer inzicht te verkrijgen in het hbo-onderwijs, de ontwikkelingen die hierin plaatsvinden en wat dit betekent voor het beroep van de docenten zijn twee onderwijsontwikkelaars van Fontys gesproken die hierover hun kennis hebben gedeeld. In alle interviews gaat het steeds om de persoonlijke opvatting van de geïnterviewde.

Appreciative Inquiry sessie - Droomsessies

In het kader van de Appreciative Inquiry methode zijn droomsessies gehouden met docenten die sinds 1 januari 2015 in dienst zijn van FH ICT. Zij hebben er bewust voor gekozen om docent te worden, maar zitten nog niet zo vast in de systemen van FH ICT dat zij al weten “wat wel en wat niet kan”. In een sessie komen een aantal docenten samen die de vraag voorgelegd krijgen: “Wat is je droom en wat is je nachtmerrie in je werk” om zo inzicht te krijgen in wat ICT’ers die de besluten hebben docent te worden zoeken in hun nieuwe baan (deelvraag 6). De bedoeling is dat er interactie tussen de docenten ontstaat en zij zo samen, al dromend, tot dromen en nachtmerries komen. Deze gesprekken richten zich op de persoonlijke ervaringen van de docenten en de betekenis die zij geven aan hun ideale baan. Er zijn daarom ook niet meer vastgestelde vragen dan de eerste startvraag, om het gesprek zo een zo open mogelijk karakter te geven en docenten niet te dwingen het over bepaalde onderwerpen wel of juist niet te hebben.

Kwantitatief onderzoek

De deelvragen “Wat zoeken ICT’ers als zij een nieuwe baan zoeken?” en “Hoe werven ICT-bedrijven nieuwe medewerkers?”, zijn uitgezet in een korte enquête.

Op 21 mei werd bij FH ICT de jaarlijkse bedrijvenmarkt gehouden. Een moment waarop de Partners in Education in een marktsetting bij FH ICT aanwezig zijn om hier studenten te informeren over stage- en afstudeerplekken en mogelijkheden voor bijbanen. Hier waren 25 bedrijven aanwezig met een vertegenwoordiger van de HR-afdeling en een inhoudsdeskundige, in de meeste gevallen een ICT’er. Aan hen is een korte vragenlijst overhandigd (zie bijlage 6.1). 22 bedrijven hebben de enquête ingevuld ingeleverd.

Er is gekozen voor een papieren enquête omdat de aanwezige bedrijven deze snel konden invullen, zodat er voor het onderzoek een hoge respons is en het voor de bedrijven weinig tijd kostte de vragen te beantwoorden, zodat zij hun tijd konden besteden aan het te woord staan van de studenten die bij de stands langs kwamen.

Operationalisatie van de enquête

De enquête bestaat uit vragen met meervoudige antwoordmogelijkheden en open vragen. Zodat de respondenten zoveel mogelijk informatie konden geven die voor hen relevant is.

Hieronder wordt in een tabel aangegeven welke vragen zijn gesteld en waar zij hun plaats hebben in dit onderzoek.

Vraag	Gestelde vraag	Type vraag	Reden in onderzoek
1	In welke richting van ICT bevindt uw organisatie zich?	Meervoudige vraag	Vergelijking tussen de afstudeerrichtingen FH ICT en het toe te passen wervingsbeleid.
2	Hoeveel medewerkers heeft uw organisatie?	Meervoudige vraag die uitsluitend is gesteld	Vergelijking tussen het aantal medewerkers en het wervingsbeleid (FH ICT was ooit 51-150, zit nu in de categorie 151-250 en groeit mogelijk naar 251-500).
3	Op welke wijze werft uw organisatie nieuwe medewerkers?	Meervoudige vraag Met een bijhorende open vraag	Inzicht verkrijgen in de gebruikte middelen bij werving van ICT'ers.
4	Wat is volgens u het grootste pluspunt voor nieuwe medewerkers in uw organisatie?	Meervoudige vraag	Inzicht verkrijgen of de gevonden informatie uit de deskresearch ook van toepassing is op het werkveld van ICT'ers.
5	Wat is het allerleukste aan uw eigen baan?	Open vraag	Inzicht verkrijgen of de gevonden informatie uit de deskresearch ook van toepassing is op het werkveld van ICT'ers. (De vorige vraag was invullen voor een ander, deze vraag is persoonlijk gericht).

Sticky-wall

Zoals ik hem zelf genoemd heb. Alle medewerkers van FH ICT worden via mail opgeroepen om op een post-it blaadje in de personeelskamer op te schrijven wat zij het leukste vinden aan werken bij FH ICT. Zo wordt de ervaren identiteit van FH ICT benoemd en hiermee deelvraag 5 beantwoord.

Deskresearch

De deelvragen: “Welke trends en ontwikkelingen hebben invloed op het hbo-onderwijs?” en “Welke factoren hebben invloed op de tevredenheid bij mensen in hun werk?” zijn onderzocht aan de hand van deskresearch. Door middel van literatuurstudie en internet research naar de ontwikkelingen in het hbo-onderwijs en hoe deze van invloed zijn op de docenten die werkzaam zijn bij FH ICT. En de behoeften die mensen in het algemeen in hun werk hebben en welke hiervan zijn terug te brengen naar het werk van docenten binnen FH ICT.

3.2.2 Kwaliteit van het onderzoek

Verhoeven (2014, p38) geeft aan dat er een aantal regels zijn aan het uitvoeren van onderzoek. Zo dient het onderzoek onafhankelijk te zijn. Betrouwbaar, zodat het onderzoek herhaalbaar is door een andere onderzoeker. En valide, het onderzoek moet dat onderzoeken wat je ook echt wil meten, er mogen geen systematische fouten inzitten.

Onafhankelijk

Dit onderzoek is alleen door de mijzelf uitgevoerd zonder sturing door directie of andere belanghebbenden. Alhoewel ik zelf in dienst is ben bij FH ICT heb ik geprobeerd om zoveel mogelijk afstand te bewaken tijdens het onderzoek en mijn eigen mening niet te verwoorden. Bovendien ben ik zelf geen docent, dus onderzoek naar het docentschap was hier ook een echte ontdekkingsstocht.

Betrouwbaarheid en validiteit

Het kwalitatieve onderzoek onder de nieuwe docenten van FH ICT heeft plaatsgevonden met een doelgerichte steekproef. Hiervoor zijn alle nieuwe docenten van FH ICT gevraagd (degenen die begonnen zijn na 1 januari 2015). Er zijn 18 nieuwe docenten gevraagd deel te nemen aan een droomsessie. Hiervan hebben er uiteindelijk 13 docenten deelgenomen aan een droomsessie.

De groepsindeling voor de sessies is gemaakt op basis van de beschikbaarheid van de docenten. Dus er is niet gestuurd op mensen bij elkaar zetten vanuit diverse disciplines of duur van aanstelling.

In de droomsessies heb ik alleen de eerste vraag gesteld en me daarna opgesteld als de notulist van de gegeven antwoorden. De antwoorden werden op grote flipover-vellen genoteerd, voor alle deelnemers goed zichtbaar. De deelnemers werden daardoor niet beïnvloed tot het geven van bepaalde antwoorden behalve vanuit elkaar, wat ook de insteek van het onderzoek was.

De enquêtes zijn met een korte toelichting van mij uitgedeeld aan de vertegenwoordigers van de Partners in Education. Enige tijd later zijn de enquêtes weer opgehaald, dus er heeft geen beïnvloeding op het invullen van vragen plaatsgevonden.

Een aantal vragen zijn door middel van diverse bronnen gecontroleerd. Zo zijn de factoren naar tevredenheid in het werk besproken in de interviews, genoemd in de droomsessies, onderzocht in de literatuurstudie en opgenomen in de enquête. Hierdoor heeft datatriangulatie plaats gevonden en kunnen de gevonden gegevens als betrouwbaar en valide worden aangemerkt.

De kanttekening bij de betrouwbaarheid is dat de groep nieuwe medewerkers natuurlijk steeds verandert en de gestelde vraag om een persoonlijk beeld vraagt, waardoor een volgend onderzoek andere resultaten kan opleveren.



4. Interne analyse

Dit hoofdstuk beschrijft het onderzoek naar de interne analyse uit de deelvragen. Per deelvraag is er een aparte paragraaf. Als er uit de deelvraag relevante informatie voor de centrale vraag komt, staat deze op het einde van de paragraaf vermeld.

4.1 Hoe ziet de organisatie van FH ICT er uit?

In dit deel van de interne analyse wordt de organisatie van FH ICT bekeken. Wie is FH ICT, wat voor onderwijs wordt er aangeboden en in wat voor omgeving zullen de toekomstige docenten werkzaam zijn? Zo ontstaat een beter beeld van de organisatie waarvoor de werving plaats vindt en waar de toekomstige docenten in moeten passen.

4.1.1 Onderwijsomgeving

FH ICT is een grote bachelor opleiding in het Zuiden van Nederland, met vestigingslocaties in Eindhoven en Tilburg. FH ICT was de eerste ICT opleiding die een zogeheten brede bachelor ICT aanbiedt met hierin 11 afstudeerroutes. Hierin krijgen alle studenten het eerste half jaar dezelfde lessen in alle basisprofielen, zodat zij met alle facetten van het onderwijs dat FH ICT te bieden heeft kennismaken. Zij worden vanaf het eerste moment al in aanraking gebracht met de werkelijke ICT praktijk door praktijkopdrachten uit te voeren waar de theorielessen op aansluiten.

Door samenwerking met de 50 Partners in Education is het onderwijs van FH ICT een perfecte afspiegeling van de ICT beroepspraktijk. Partners in Education zijn ICT-bedrijven uit alle richtingen waarin ook afstudeerroutes worden aangeboden. Deze bedrijven geven, samen met de docent van een bepaald lesblok, vorm aan het onderwijs. Zij brengen praktijkcases in en geven ook les aan de studenten over de nieuwe ICT-toepassingen die zij in hun werk gebruiken. Zo sluit het onderwijs van FH ICT altijd aan op de nieuwste ontwikkelingen in de wereld van ICT.

FH ICT investeert veel in ontwikkeling in het onderwijs. Dit blijkt al uit de ambities (zie paragraaf 4.1.4), het merendeel van deze ambities vindt al een plekje in het onderwijs. Daarnaast is er de zogenaamde iCop groep. Een groep docenten die wekelijks een dag besteden om te bekijken welke innovaties er zijn, wat hiervan ingepast zou kunnen worden in het onderwijs van FH ICT en hier ook de plannen voor ontwikkelen voor de implementatie er van.

Op dit moment zijn er bij FH ICT 5 lectoraten gepositioneerd (Big Data, Embedded Systems, Game Design, Open Educational Resources en Software Quality and Testing). De lectoren werken samen met docenten en studenten in het onderzoek voor het lectoraat, dat weer zijn weerslag vindt in het onderwijs.

Hiermee is FH ICT een vernieuwende onderwijsomgeving en in veel gevallen een stapje verder dan de concurrentie.

Ondanks dat FH ICT veel studenten heeft, is er toch oog voor de individuele student. Iedere student heeft een studieloopbaanbegeleider (SLB) die zeker in het eerste jaar heel veel contact met de student heeft. Als de student beter zijn weg vindt in het onderwijs, wordt ook het contact met de SLB minder.

Voor studenten die er behoefte aan heeft zijn er studiecoaches. Zij bekijken samen met de student de zaken waar de student tegenaan loopt en gaan zo samen op zoek naar de beste oplossing. Dit zijn allemaal kenmerken van wat FH ICT noemt het student nabij onderwijs.

In ICT ligt de toekomst. Iets wat duidelijk is aan de hand van de snelheid waarmee studenten ICT een baan vinden. Uit onderzoek van Elsevier blijkt dat afgestudeerde ICT'ers binnen 3,6 maanden na het moment van afstuderen een baan op afstudeerniveau hebben gevonden (Elsevier, Beste Banen). Voor de studenten dus een goed toekomstperspectief.

4.1.2 Werkomgeving

Bij FH ICT werken ongeveer 220 medewerkers waaronder 180 docenten.



Het is een platte en weinig hiërarchische organisatie.

Voor het organogram en de indeling van de onderwijsteams zie bijlage 7.

4.1.3 Tevredenheid

Jaarlijks worden er binnen Fontys een aantal onderzoeken uitgevoerd om de tevredenheid van de medewerkers en studenten te meten.

In april 2015 gaven de medewerkers van FH ICT de hogeschool een 7,7 op een schaal van 10 in het Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO), waardoor FH ICT op een zesde plaats binnen heel Fontys kwam en van de hogescholen een derde plaats inneemt (de overige 3 plaatsen waren voor diensten en het College van Bestuur) (MTO, 2015).

De studenten van FH ICT beoordeelden hun opleiding in december 2014 met een 6,9, wat de hogeschool op een 9^e positie (van de 29) binnen Fontys bracht (STO, 2015).



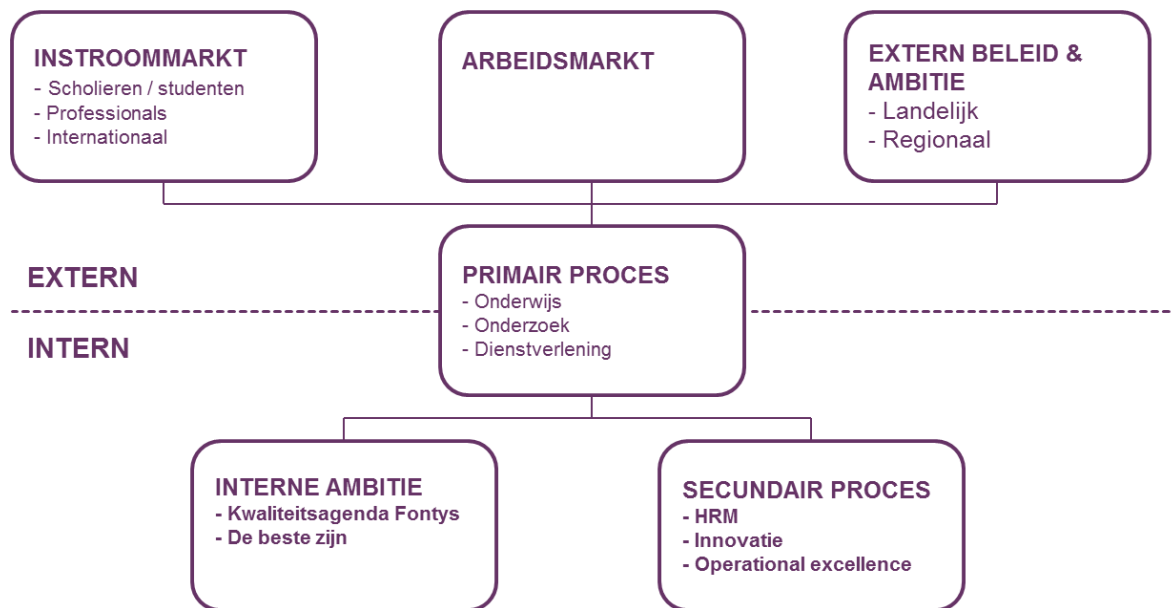
Hieruit kan geconcludeerd worden dat zowel medewerkers als studenten FH ICT waarderen als een goede opleiding.

4.1.4 Ambities van FH ICT

In 2013 zijn in samenspraak met diverse interne- en externe stakeholders, zoals directie, MT, lectoren, studenten en medewerkers van FH ICT, en stakeholders uit het bedrijfsleven (Partners in Education) en de Brainport regio, ambities voor FH ICT benoemd.

Hierbij is gekeken naar diverse externe en interne factoren die een rol spelen in de toekomst van het onderwijs, de door FH ICT benoemde “Permanent Uitdagende Omgeving”.

Zie afbeelding 2 voor het model:



Afbeelding 2: Permanent Uitdagende Omgeving

De thema's die op deze manier zijn benoemd zijn beschreven in het ambitieplan 2013-2016.

Deze ambities zijn:

Doelgroepenbeleid / Talentgericht onderwijs: Voor iedere student is een plekje binnen FH ICT, want iedere student heeft zijn/haar eigen talenten. En dit geldt eigenlijk ook voor alle medewerkers. Door het differentiëren en flexibiliseren van het onderwijs kan er voor ieder een passende leeromgeving worden gevormd.

Internationalisering: Studenten opleiden die zich op een bewuste en cultureel sensitieve wijze kunnen bewegen op een internationale arbeidsmarkt.

Ondernemendheid: Het zien én benutten van kansen en mogelijkheden in de eigen werksituatie.

Onderzoek: Het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden voor praktijkgericht- en toegepast onderzoek.

Technology Enhanced Learning: Het ontwikkelen van een optimale leeromgeving, gebruikmakend van de laatste technologische mogelijkheden.

Positionering Midpoint (Tilburg): Het FH ICT onderwijs in de regio Midpoint Brabant rondom Tilburg duidelijker benoemen, positioneren, communiceren en zichtbaar maken.

Toetsen: Ontwikkelen, borgen, verankeren van een maatschappijbestendig toetsbeleid en bijbehorende toetsprocessen in de gehele FH ICT organisatie.

Kennisinstelling: Dé kennispartner in de brede regio van Eindhoven zijn als het gaat om ICT-professionalisering. Het ambitiethema Kennisinstelling is door de onderbezetting en het gebrek aan inzeturen onder de medewerkers van FH ICT voorlopig on-hold gezet. Zodra er weer voldoende docenten in dienst zijn en er weer tijd kan worden vrijgemaakt in de inzet voor het uitvoeren van dit ambitiethema, zal het weer worden opgepakt.

Alle overige ambities worden op dit moment steeds verder uitgewerkt en vinden een plaatsje in het onderwijs van FH ICT.

4.1.5 Visie en Misse

FH ICT verwoordt haar visie in het Ambitieplan 2013-2016 als volgt:

“FH ICT brengt het beste in mensen naar boven. Ze doet dit door het aanbieden van een uitdagende, stimulerende en grensverleggende leer- en werkomgeving. Daartoe werkt zij intensief samen met regionale partijen uit het bedrijfsleven, de overheid en kennisinstellingen én door zelf kennis te ontwikkelen. Studenten en medewerkers zijn trots op de opleiding en streven samen naar de hoogste kwaliteit. Verder zijn zij ondernemend, internationaal geïntereerd, onderzoekend en innovatief. Dit maakt FH ICT dé HBO-ICT kennisinstelling van Nederland.” (FH ICT Ambitieplan 2013, p 6)

De missie van FH ICT wordt in het Ambitieplan 2013-2016 zo beschreven:

“Het is en blijft onze ambitie om de talenten van onze medewerkers, studenten en partners te herkennen, te voeden en te laten groeien. Wij willen dit bereiken door hen een permanent uitdagende omgeving te bieden. Een omgeving waarin kennisdeling en kenniscreatie centraal staan. Waar vakkennis up-to-date is, waar volop interactie is met het (internationale) werkveld, waar ruimte is voor onderzoek en innovatie en waar persoonlijke vaardigheden worden ontdekt en aangescherpt.” (FH ICT Ambitieplan, p6).

“Fontys ICT is een brede opleiding en omdat ik een breed werkverleden heb sluit dat heel goed aan. Ik kan dus alle kanten op en dus heel veel verschillende vakken geven.”
(Joris van der Straten. Docent ICT&B)

Deze visie en misse komen met name naar voren in het, in samenspraak met stakeholders, ontwikkelde ambitieplan. Studenten en medewerkers beoordelen de opleiding met een ruim voldoende tot goed. En veel van de punten die in de interviews zijn gegeven sluiten aan op de missie.



De inzichten in de organisatie FH ICT:

Uit alle gevonden informatie blijkt dat FH ICT een grote onderwijsinstelling is met een grote en diverse medewerkerspopulatie. Ook is het een populaire onderwijsinstelling voor studenten.

FH ICT heeft een duidelijk omschreven visie: “Het beste in mensen naar boven brengen” en een aantal uitdagende ambities voor de toekomst. Deze visie en ambities zijn duidelijk aanwezig in het onderwijs dat aan de studenten wordt gegeven. Echter door de druk die er wordt gelegd op de docenten om goed onderwijs aan de studenten te geven, ook al zijn er niet voldoende docenten om al het onderwijs te geven, komen deze visie en ambities wat minder tot uiting voor de medewerkers.

Gezien de punten die de medewerkers en studenten FH ICT geven in de tevredenheids-onderzoeken kan geconcludeerd worden dat zij tevreden zijn over werken en studeren bij FH ICT.

Door de verbinding die FH ICT in het onderwijs maakt met de Partners in Education blijkt een goede blik op het werkveld waar FH ICT de studenten voor opleidt. Aangezien deze Partners ook betrokken zijn geweest bij het opstellen van het ambitieplan mag geconcludeerd worden dat ook hier FH ICT de blik op het werkveld niet verloren is.

FH ICT is een platte, weinig hiërarchische organisatie. Waarin innovatie en ontwikkeling belangrijk zijn.

Uit de tevredenheid van de medewerkers en de koppeling naar het bedrijfsleven blijkt dat FH ICT een interessante werkgever kan zijn voor ICT'ers. Uit hoofdstuk 4.5 zal blijken wat de medewerkers van FH ICT als sterkte punten benoemen voor hun werkgever.

4.2 Hoe ziet het huidige wervingsproces van FH ICT eruit?

Uit de gevonden informatie uit de vorige paragraaf weten we nu wat voor organisatie FH ICT is. In deze paragraaf wordt bekeken hoe het huidige wervingsproces plaats vindt, welke middelen worden ingezet en wie er bij betrokken zijn.

4.2.1 Plan van aanpak recruitment

In de periode 01.01.2015 – 01.04.2015 werden 20 fte aan nieuwe docenten gezocht voor FH ICT. Hiervoor is een plan van aanpak genaamd ConnICT 3.0 voor geschreven (zie bijlage 8). Nalezen van dit plan leert dat het wel heel erg zendergericht is. De vacature wordt op diverse plaatsen en met diverse middelen uitgezet, via onder

andere Social Media en een Adwordscampagne. De medewerkers van FH ICT wordt gevraagd een banner in de e-mail-handtekening te plaatsen. De zoektocht richt zich op de zoekenden en de latent zoekenden.

Tijdens dit onderzoek valt op dat de Adwords campagne in ieder geval werkt. Want na het bekijken van een aantal ICT-vacatures verschijnt nu op bijna iedere pagina de advertentie van FH ICT.



Maar een persoonlijke benadering, op de search en hunting van Bas van Poppel na, zit er niet in. Er wordt echt alleen gericht op zoekenden en latent zoekenden via met name online tools.

4.2.2 Vacatures

Voor iedere studierichting waar docenten in worden gezocht (Business, Management and Security, Media Design, Software Engineering en Technology) worden aparte vacatures uitgezet (zie bijlage 1).

De vacatures hebben allemaal dezelfde opzet. Zij beginnen met een uitleg over de werkzaamheden, daarna de kwaliteiten die FH ICT in een docent, informatie over de vacature, Fontys als werkgever en een uitleg over werken bij FH ICT. De eerste 2 punten zijn ietwat verschillend van elkaar, maar eigenlijk minimaal. Alle overige informatie is voor alle vacatures gelijk. De verschillen in de eerste 2 punten zijn de uitleg over de studierichting en de kwaliteiten waar de potentiële kandidaat aan moet voldoen.

Deze nagenoeg ongewijzigde vacatures zijn wel vreemd, aangezien in gesprekken met een docent/teamleider (Interview Rop Pulles, bijlage 2.3) en ook uit de gesprekken met de recruiter en de HRM-Consultant blijkt dat de persoonlijkheden in de diverse teams heel verschillend zijn en er dus ook andere personen gezocht worden.

Daarnaast wordt de vacature opgesteld door medewerkers van de dienst P&O en de HRM-Consultant, die geen van allen docent zijn bij FH ICT. De teamleider van een team kijkt vaak wel nog even mee, maar hij of zij is vaak ook al een paar jaar nauwelijks nog docent. Daarmee geeft de vacature geen authentiek beeld van wat een docent doet en is de bewoording waarschijnlijk ook niet die, die een ICT'er zou gebruiken.

Tijdens Sessie 3 (bijlage 4.3) had een van de nieuwe docenten een interessante opmerking aangaande de werving. Hij ging online meer informatie opzoeken over de organisatie FH ICT. En eigenlijk trof hij daar alleen maar informatie aan voor studenten. Op zich begrijpelijk, want dat is de grootste groep die FH ICT probeert te trekken. Maar ten tijde van sollicitaties zullen er wel meer kandidaten wat willen weten over de organisatie waar zij terecht komen. En dan zou een beeld van wat er precies gedaan wordt door docenten en medewerkers van FH ICT daarop een mooie aanvulling kunnen zijn.



4.2.3 Sollicitatieproces

Het huidige sollicitatieproces houdt in dat geïnteresseerden hun CV via de Fontys website (Fontys.nl, werken bij FH ICT) aanleveren. Hierop voert een van de recruiters een check uit. Als de CV als voldoende wordt beoordeeld, wordt er een eerste gesprek tussen de teamleider van het betreffende team binnen FH ICT en de HRM-

consultant ingepland. In dit gesprek wordt met name gekeken naar de geschiktheid om docent te zijn; “De sprankeling in de ogen” (interview Margot Smits, HRM-Consultant, bijlage 2.4). Is deze sprankeling bij de kandidaat aanwezig, dan wordt er een tweede gesprek ingepland met 2 docenten uit het betreffende team. Dit gesprek is meer vakinhoudelijk gericht. Als ook dit gesprek positief verloopt wordt er nog een derde gesprek ingepland. Wederom met de teamleider en de HRM-consultant en deze keer ook met de directeur. Dit is het laatste officiële gesprek waarin nog een keer gekeken wordt naar de persoonlijkheid van de docent, of deze wel in de cultuur van FH ICT past en of deze ook in de rol van docent tot zijn recht zal komen.

“De sprankeling in de ogen is waar ik op let.” (Margot Smits, HRM-Consultant FH ICT)

Dit is een lang en tijdrovend proces, aangezien een gesprek steeds bijna een uur duurt. En gezien de drukte binnen FH ICT mensen echt hun agenda vrij moeten maken voor het voeren van deze gesprekken, wat weer leidt tot het verschuiven van andere werkzaamheden.



De inzichten in de werving van FH ICT:

Het proces van werving en selectie is uitvoerig en tijdrovend. Wat maakt dat de huidige docenten het een last vinden om betrokken te zijn bij de sollicitaties, terwijl zij juist wel zitten te wachten op nieuwe docenten zodat zij wat taakverlichting kunnen krijgen.

Het proces is erg zendergericht waarbij niet echt onderzoek wordt gedaan naar de doelgroep, wat de doelgroep zoekt in een nieuwe baan en hoe zij benaderd willen worden. Een voorbeeld hiervan zijn de vacatureteksten die alle nagenoeg hetzelfde zijn, terwijl wel duidelijk is dat de persoonlijkheden die in de verschillende teams werken heel divers zijn.

Medewerkers van FH ICT zijn niet of nauwelijks betrokken bij het wervingsproces. Zij worden geïnformeerd en een aantal van de docenten zal bij sollicitatiegesprekken worden betrokken. Maar de vraag wat zij zoeken in een nieuwe collega wordt niet gesteld. Er worden ook geen maatregelen genomen om medewerkers van FH ICT actief te betrekken bij het wervingsproces.

Extra informatie over FH ICT en werken bij FH ICT is op de website van FH ICT zelf bijna niet te vinden.

4.3 Wat zoekt FH ICT in nieuwe docenten?

Nu we weten wat voor organisatie FH ICT is en hoe het wervingsproces er uit ziet, is het ook interessant om te weten wat FH ICT precies zoekt. Hoe ziet in haar ogen een goede docent eruit? Welke eisen worden er eigenlijk gesteld aan nieuwe docenten? Welke karakteristieken heeft een nieuwe docent? In deze paragraaf wordt aan de hand van diverse bronnen een analyse gemaakt van de eisen en zo een beeld geschetst van de ideale docent voor FH ICT.

4.3.1 Volgens de vacatures

In de vacatures (zie bijlage 1) wordt een aantal zaken van de nieuwe docenten gevraagd.

Op het gebied van kennis zijn dat:

- Minimaal een bachelordiploma in een relevante opleiding, bij voorkeur WO niveau.
- Een aantal jaar werkervaring in een relevant vakgebied.
- Kennis van het relevante vakgebied en de nieuwste ontwikkelingen hierin.
- Ervaring in het begeleiden en coachen van collega's en/of studenten (bijv. in een afstudeeronderzoek).
- Ervaring met onderwijs is niet noodzakelijk, passie voor studenten en hun ontwikkeling wel!

Aan vaardigheden wordt gevraagd:

- Kunnen samenwerken met collega's.
- Kunnen samenwerken met het bedrijfsleven.
- In staat om nieuw onderwijs te ontwikkelen.

4.3.2 Volgens de sollicitatiegesprekken

Het docentenhart is het focuspunt waar in het eerste gesprek met een kandidaat op wordt gelet. "De sprankeling in de ogen". Dat is ook waar de focus in het laatste gesprek nog een keer op wordt gelegd. De passie om studenten verder te willen helpen en samen met hen innovaties te ontdekken. In het tweede gesprek wordt de vakinhoudelijke kennis bekeken, omdat die ook op het juiste niveau moet zijn en aansluiten op de recente innovaties.

4.3.3 Volgens de wervingsfilmpjes

Om de werving te ondersteunen zijn er een viertal filmpjes gemaakt waarin een docent uit een bepaalde studierichting in beeld wordt gebracht (zie bijlage 3). Deze filmpjes hebben een wat persoonlijkere touch dan de vacatureteksten.

*"Het is een droombaan, ik ga echt elke dag met een lach naar het werk."
(Danny Bloks, docent IMS)*

Wat met name uit de filmpjes spreekt is het docentenhart dat nodig is om les te kunnen geven. Het samen met collega's en de studenten er voor te zorgen dat de student verder komt in zijn of haar ontwikkeling.

Verder wordt duidelijk dat er veel in teams wordt samengewerkt. Bijna alle docenten zijn wel eens in beeld samen met een collega. En geven ook aan dat er veel wordt samengewerkt, zowel op ontwikkeling van het vakgebied als intervisie en zelfontwikkeling.

Ook geven de docenten aan dat er veel mogelijkheden zijn voor ontwikkeling van henzelf. Middels het aanbieden van cursussen voor het ontwikkelen van didactische vaardigheid, maar ook het volgen van trainingen of het bezoeken van seminars om vakinhoudelijk te blijven ontwikkelen.

Daarnaast zijn er binnen FH ICT ook mogelijkheden om door te groeien, bijvoorbeeld naar blokeigenaar, zodat naast het lesgeven van het vak, de docent ook verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en uitvoering hiervan.



De inzichten in het profiel van de docent die FH ICT zoekt:

Een nieuwe docent bij FH ICT heeft met name het docentenhart en daarnaast een gedegen kennis van ICT, die hij ook op niveau wil houden door bijscholing, persoonlijke ontwikkeling en de samenwerking met collega's, studenten en bedrijven.

Dat docentenhart wordt wel in de vacature aangegeven in termen van: "passie voor studenten en hun ontwikkeling". Uit de filmpjes blijkt beter wat daar precies mee bedoeld wordt, omdat hier docenten het zelf vertellen en je in hun ogen die "sprankeling" ziet als zij het hebben over de begeleiding van studenten en het moment dat "het kwartje valt".

4.4 Waarom hebben de huidige docenten er voor gekozen om docent te worden bij FH ICT?

We weten nu wat FH ICT zoekt in een docent. Maar wat heeft de huidige docenten er ooit van overtuigd om docent bij FH ICT te worden. Wat was voor hen de reden om docent te worden en hoe ervaren zij het docent zijn? In deze paragraaf volgt een verslag van interviews die met diverse docenten zijn gehouden. Voor een uitgebreider gespreksverslag kun je verder lezen in de bijlagen 2.2, 2.3 en 2.5.

De geïnterviewde docenten zien het vak docent als een soort van roeping, iets dat je echt in je hebt en waar je heel graag gehoor aan wil geven. In de filmpjes wordt de term docentenhart gebruikt. En dat kwam ook in de gesprekken heel duidelijk naar voren. Veel van de docenten waren in hun vorige baan al betrokken bij het "leren" van anderen. In veel gevallen waren zij op hun werkplek al de coach van nieuwe medewerkers, betrokken bij het implementeren van nieuwe trajecten en de uitleg daarbij. Ook waren zij al vaak begeleider van studenten die in het bedrijf waar zij werkten stage liepen of bezig waren met een afstudeertraject. Voor een aantal docenten is dat ook de weg naar binnen geweest. Zij kenden FH ICT vanuit de contacten met stage- en afstudeerbegeleiders.

Een bijdrage willen leveren aan de maatschappij wordt veel genoemd. *"Niet alleen werken om geld te verdienen, en vaak ook nog eens alleen voor een ander."* (Interview Rob Verhoeven – bijlage 2.2). De begeleiding van studenten en het direct zien van vooruitgang levert voor hen een hele bijzondere ervaring op. *"Het moment dat het kwartje valt en er een Eureka! moment optreedt, dat zijn bijzondere momenten."* en wordt dan ook vaak genoemd als een drijfveer om blij te zijn met hun keuze voor het vak docent.

"Het moment dat het kwartje valt, dat zijn bijzondere momenten"
(Rob Verhoeven, Docent ICT & Business)

Wat wel tegenvalt in het beroep van docent is dat het zeker geen rustig beroep is. *"Het zijn per dag een aantal deadlines die je steeds moet halen. Je les moet voorbereid zijn, het gesprek met een student moet voorbereid"*

zijn, je moet feedback klaar hebben.” (Interview Rop Pulles – bijlage 2.3). Waar in het begin nog het idee was dat ze een stapje terug konden doen vanuit de hectiek van het bedrijfsleven en de rust van het onderwijs ingingen bleek dat dus niet waar.

In het begin wordt er heel veel van een nieuwe docent gevraagd, wat als best wel zwaar wordt ervaren. Van ICT'ers uit het bedrijfsleven die geen didactische opleiding hebben wordt geëist dat zij in het eerste jaar van hun aanstelling bij Fontys hun BKO (Basis Kwalificatie Onderwijs) halen, de didactische aantekening. Wat inhoudt dat zij een dagdeel per twee week les krijgen en daarnaast ook nog opdrachten moeten uitvoeren en een portfolio moeten opbouwen. Wat wel als voordeel wordt genoemd is dat, gezien het grote aantal nieuwe docenten bij FH ICT, *“er altijd wel iemand binnen een team is die ook bezig is het BKO te halen en je daarom altijd bij iemand terecht kunt met vragen of een intervisie-moment”* (Docent in beeld, Danny Bloks– bijlage 3.4).

Maar naast deze opleiding is ook het lesgeven nieuw en vraagt veel tijd en energie. *“Het lesgeven zit je nog niet zo in de vingers, je moet steeds de lesstof nog grondig voorbereiden en zelf even doornemen voordat je voor de klas gaat staan. Na een jaar heb je alles wel een keer gezien en is even doornemen al voldoende om te weten waar het over gaat.”* (Interview Marcel Koonen – bijlage 2.5).



De inzichten over de keuze om docent te worden bij FH ICT:

Het doceren moet in je zitten, het eerder genoemde docentenhart komt hier heel sterk uit naar voren. De nieuwe docenten waren in hun vorige baan vaak ook al betrokken bij coaching en begeleiding.

Docent zijn is geen eenvoudige en rustige baan, wat soms werd gedacht. Het is het eerste jaar flink werken om het lesgeven, het docent zijn onder de knie te krijgen. En daarnaast ook nog de BKO te halen.

Veel nieuwe docenten hadden bij het begin van de sollicitatieprocedure nog het verouderde beeld van de docent 40 uur per week voor de klas, maar dat werd tijdens de sollicitatiegesprekken al snel duidelijk dat dat anders was. En na een paar dagen in de praktijk hadden ze een heel ander beeld van het docent zijn.

4.5 Het leukste aan werken bij FH ICT

Uit paragraaf 4.4 hebben we geleerd wat de docenten heeft gemotiveerd om docent te worden. Maar hoe ervaren zij werken bij FH ICT. Wat is voor de docenten en medewerkers, die samen het personeelsbestand van FH ICT vormen, het leukste aan werken bij FH ICT. Wat zijn de positieve krachten van FH ICT die zeker naar de buitenwereld kenbaar moeten worden gemaakt.

Om die vraag te kunnen beantwoorden zijn alle medewerkers van FH ICT via mail opgeroepen om op een post-it schrijven wat voor hen het leukste is aan werken bij FH ICT en deze op een muur in de personeelskamer te plakken. Zie afbeelding 3 voor het uiteindelijke resultaat. In bijlage 5 zijn alle uitkomsten uitgeschreven.

Apples en appels



Afbeelding 3: de Sticky-wall

De genoteerde opmerkingen zijn gecategoriseerd en met kleur gecodeerd (bijlage 5).

Leuke collega's

Hieruit komen de volgende categorieën naar voren:

Betekenisgeving: wordt 19x genoemd

Verbondenheid: wordt 15x genoemd

Competentie: wordt 12x genoemd

Plezier: wordt 12x genoemd

Overig: wordt 7x genoemd

Autonomie: wordt 6x genoemd

Zelfontplooiing: wordt 6x genoemd

Afwisseling: wordt 4x genoemd

Samen met collega's
onderwijs maken en geven en
aanpassen

Het kwartje zien vallen bij studenten

Hieruit blijkt dat betekenisgeving, het docentenhart in actie, voor de docenten ook heel veel plezier geeft in hun werk. Daarnaast zijn de collega's belangrijk en ook het in een uitdagende en innovatieve omgeving werken is van belang voor plezier in het werk.

De individuele mogelijkheden
+ de collectieve ambitie

Bij mogen dragen
aan de ontwikkeling
van iemand anders

Mensenwerk (omgang met jong en oud)

Klopt het docentenhart?



De inzichten in werken bij FH ICT:

Medewerkers van FH ICT zijn met name heel positief over de bijdrage die zij kunnen leveren aan de ontwikkeling van de student, de flikkering in de ogen en het kwartje dat valt worden letterlijk genoemd.

Daarnaast zijn zij erg te spreken over hun collega's.

Een uitdagende baan is voor medewerkers van FH ICT ook belangrijk.

En daarnaast de zaken die plezier geven in het werk zoals bepaalde faciliteiten en de sfeer op het werk.



De inzichten uit de interne analyse:

FH ICT is op zoek naar docenten die het docentenhart hebben en een gedegen kennis van ICT. Dit blijkt wel uit de interviews over de sollicitatiegesprekken en de filmpjes, maar uit de advertentie komt dit minder naar voren.

Dit docentenhart is wel wat nieuwe docenten heeft aangezet om te solliciteren, het willen bijdragen aan de maatschappij door jongeren te begeleiden in hun ontwikkeling.

De huidige medewerkers van FH ICT waarderen de organisatie met name om de mogelijkheid om betekenis te geven aan hun werk, hun docentenhart inzetten, en de collega's met wie zij mogen samenwerken.



5. Externe analyse

Vanuit het vorige hoofdstuk, de interne analyse, is duidelijk geworden hoe FH ICT er als organisatie uitziet, hoe het wervingsproces is vormgegeven, wat docenten bij de hogeschool doen en hoe de medewerkers de organisatie ervaren. Maar werving vindt natuurlijk extern plaats. In dit hoofdstuk wordt daarom ook de externe situatie van FH ICT bekeken. Wat zoeken ICT'ers in een baan als zij een nieuwe uitdaging zoeken en hoe kijken zij tegen het vak van docent aan. Hoe werven ICT bedrijven hun nieuwe medewerkers, kan FH ICT daar misschien nog wat van leren?

5.1 Wat zoeken ICT'ers als zij een nieuwe baan zoeken?

Om een beeld te krijgen wat ICT'ers zoeken in een baan zijn gesprekken gevoerd met mensen die nog maar heel kort (minder dan 5 maanden) bij FH ICT werken. Hen is gevraagd te dromen over wat voor hen een geweldige baan zou maken. Hieruit kan dan informatie worden gewonnen wat ICT'ers, die de stap al hebben genomen om docent te worden, zoeken. Daarnaast zijn ook ICT'ers gevraagd naar wat zij algemeen in een nieuwe baan zoeken. Om te bezien of daar nog onderscheid in zit tussen wat FH ICT te bieden heeft en wat de ICT-branche te bieden heeft. Ook is bekeken wat ICT'ers nou absoluut niet willen aantreffen in een baan, de zogenoemde nachtmerries, zodat dit bij FH ICT beter vermeden kan worden.

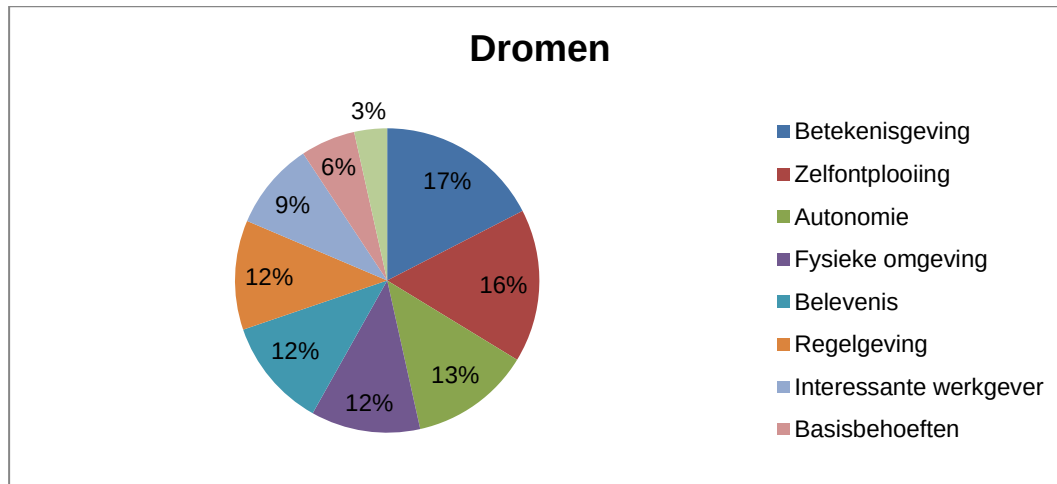
5.1.1 Wat zoekt een ICT'er in de baan docent?

Met nieuwe docenten van FH ICT (niet langer dan 5 maanden in dienst) zijn droomsessies gehouden (voor een uitleg van de droomsessies zie hoofdstuk 3.2.1). Alle opmerkingen die zij gemaakt hebben in deze sessies zijn terug te vinden in bijlage 4.

Deze uitspraken zijn daarna gecategoriseerd naar 7 categorieën die voortkomen uit de informatie die is gevonden bij het onderzoek uit hoofdstuk 6.2 naar de factoren die van invloed zijn op de tevredenheid van mensen in hun werk en daar aan toegevoegd de categorieën Fysieke omgeving (die veel werd genoemd) en Regelgeving. Onder regelgeving zijn met name uitspraken terug te vinden die te maken hebben met besluiten die FH ICT zou moeten nemen over het inrichten van het onderwijs.

Zie afbeelding 4 voor een grafiek met deze categorieën.

*“Contact met de student. Ze binnen zien komen en er weer uit zien gaan als een gegroeid persoon.”
(Droomsessie 4)*



Afbeelding 4: Dromen over de ideale werkomgeving

Zoals blijkt uit bovenstaande grafiek zijn er veel uitspraken gedaan over zaken die betrekking hebben op Betekenisgeving en Zelfontplooiing. De gesproken docenten hebben heel bewust gekozen om docent te worden om op deze manier iets te doen voor de maatschappij. Maar verliezen zichzelf daarbij niet uit het oog, zij willen zelf niet stilstaan in hun carrière en zich blijven ontwikkelen. Dit willen zij zelf graag in de hand houden door zelf veel van hun werkwijze, dagplanning en gebruikte middelen te kunnen bepalen. Een leuke omgeving en leuke collega's zijn zeker ook van belang in een leuke baan, zodat er plezier in het werk is. Voor velen ook een heel belangrijk onderdeel.

De regelgeving zijn tips aan FH ICT voor nieuw te leren skills. Hier komen ook een aantal van de 21st Century Skills als Flipping the Classroom en Weblectures naar voren. En dan wordt het gewaardeerd als de werkgever hier aan meewerkt en de mogelijkheid biedt om dit te realiseren.

Het salaris is geen groot obstakel voor de gesproken docenten. Allen geven toe dat er in het bedrijfsleven mogelijk meer te verdienen is, alhoewel de verschillen niet eens zo heel groot zijn. Maar wat de docenten er voor terug krijgen, de betekenisgeving en goede secundaire arbeidsvoorwaarden, wegen zwaarder dan een hoog salaris.

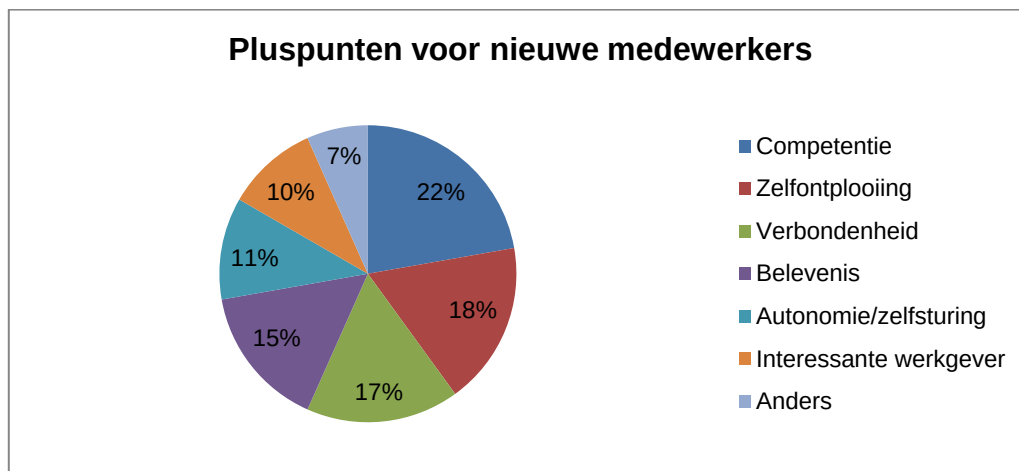


De inzichten in wat een ICT'er zoekt in de baan van docent:

Het belangrijkste dat nieuwe docenten zoeken in de baan van docent is betekenisgeving, iets willen doen voor de maatschappij, in dit geval het begeleiden van jongeren in hun ontwikkeling. Het zichzelf ontwikkelen, blijven leren van collega's en jongeren wordt als belangrijk voor het vak gezien. En zelfstandigheid, zelf invulling geven aan het werk en leuke collega's is van belang voor een interessante baan.

5.1.2 Wat zoekt een ICT'er in het bedrijfsleven?

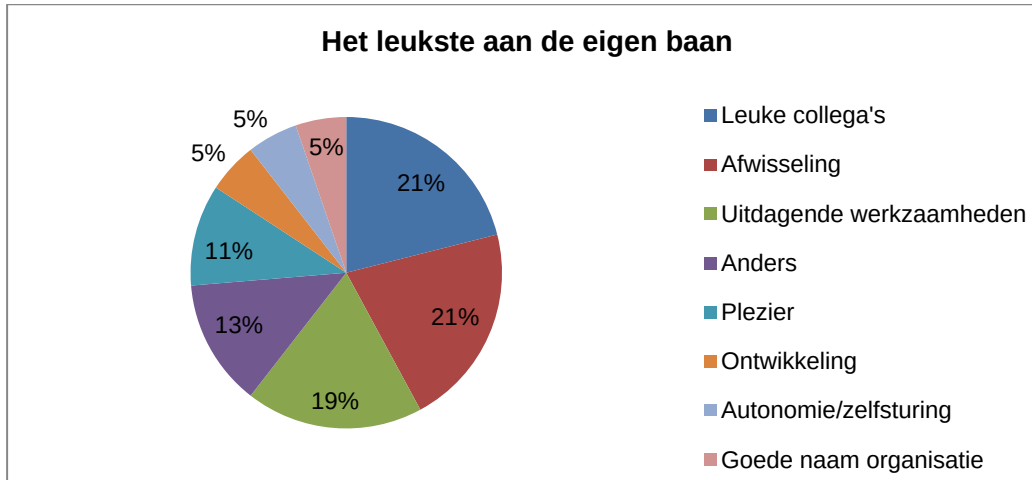
Deze vraag is voorgelegd aan de vertegenwoordigers van de Partners in Education die op de bedrijvenmarkt aanwezig waren. Hen is gevraagd: “Wat is volgens u het grootste pluspunt voor nieuwe medewerkers in uw organisatie”. Waarbij de keuzemogelijkheden de hier genoemde punten waren (zie bijlage 6 voor de enquête en de resultaten).



Afbeelding 5: pluspunten voor nieuwe medewerkers

Hier worden met name de uitdagende werkzaamheden en de kans op zelfontplooiing genoemd. Iets wat we ook terugzien bij de nieuwe docenten van FH ICT. Omdat hier een specifiek antwoord was Leuke collega's, wat terug te voeren is naar verbondenheid, wordt dat antwoord hier ook vaak gegeven.

Naast de vraag wat nieuwe medewerkers een pluspunt vinden aan de organisatie van de Partners in Education, is hen ook gevraagd wat zij zelf het leukste vinden aan hun eigen baan. De gegevens zijn terug te vinden in afbeelding 6.



Afbeelding: 6: Het leukste aan de eigen baan

Dit was een open vraag, zodat hier ook buiten kaders kon worden gedacht en mogelijk nieuwe punten kon opleveren voor het onderzoek. Heel duidelijk hieruit komen naar voren de leuke collega's en de afwisseling in het werk.

Een onderzoek van Yacht, gepubliceerd in de Nationale Onderwijsgids zegt over de werving van hoogopgeleide professionals: "Om talentvolle professionals aan te trekken, is het dus vooral zaak om te laten zien dat de functies binnen jouw organisatie interessant zijn voor hoogopgeleiden. En dat je als professional echt inhoudelijk wordt uitgedaagd. Salaris blijft belangrijk, maar niet onderscheidend." (Ton Hopmans, algemeen directeur Yacht, Nationale Onderwijsgids, 2015). Kernwoorden hieruit voor het onderzoek zijn inhoudelijke uitdaging, dus competentie inzetten, laten zien dat de functie een verrijking voor een ICT'er kan zijn. En werk dat er toe doet gelukkig maakt, dus betekenisgeving van het werk.

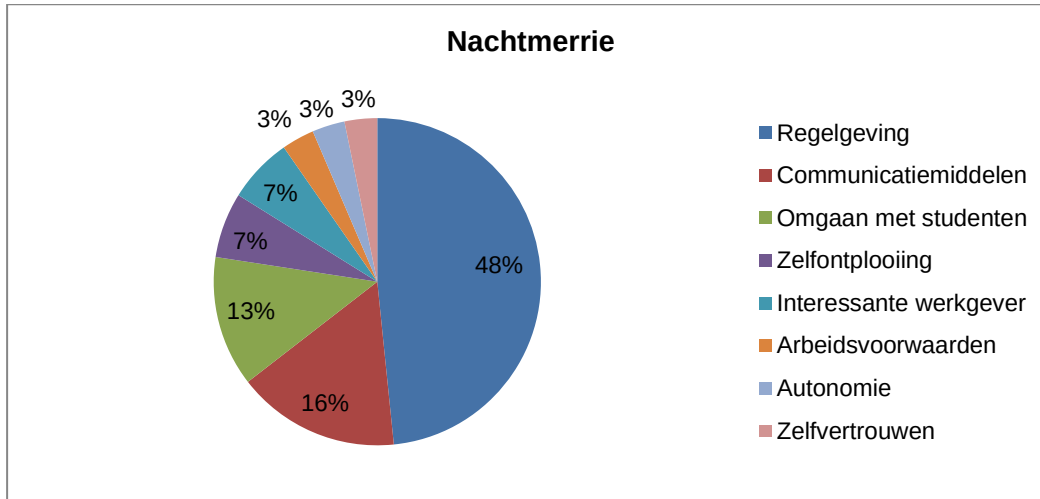


De inzichten die over een leuke baan vanuit een ICT'er zijn verkregen:

Wat ICT'ers zoeken in een baan is afwisselend werk met voldoende uitdaging. De mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen. En een leuke werkplek met leuke collega's.

5.1.3 Wat past niet in het beeld van een leuke baan voor ICT'ers?

Naast de dromen is er in de gesprekken met de nieuwe docenten ook gekeken naar de nachtmerries. Punten waar zij echt niet aan zouden moeten denken als ze die tegenkomen in hun werkomgeving (bijlage 4.6). Een grafische weergave daarvan is hieronder te vinden in afbeelding 7.



Afbeelding 7: Nachtmerrie

Hierin valt heel duidelijk op dat regelgeving een nachtmerrie is. Onder andere een hiërarchische organisatie met heel veel regels waarin de nieuwe docent alleen maar een nummer zou zijn wordt echt gezien als iets waar zij absoluut niet zouden willen werken.

“Micromanagement. Dat je baas continu achter je staat om te controleren wat je doet.” (Droomsessie 3)

Ook communicatiemiddelen worden veel genoemd. De docenten zijn bang voor cyber bullying door studenten naar hen en naar studenten van hen, daarom staan zij wat afwachtend tegenover het gebruik van social media in de klas.



Het omgaan van studenten is met name het nieuwe, het nog onbekende dat afschrikwekkend kan werken. De docenten stelden in het gesprek zelf al voor om voor nieuwe docenten (of zelfs al eerder in de sollicitatieprocedure) een meeloopdag te organiseren. Waarbij de potentiële docent een kijkje kan nemen in het onderwijs en zo een beter beeld krijgt van het docentschap van deze tijd. Een punt dat FH ICT zou kunnen meenemen in toekomstige sollicitatierondes.

Dat zelfontplooiing hier tussenstaat komt er doordat zowel binnen als buiten FH ICT wordt gezegd dat als ICT'ers uit het bedrijfsleven het onderwijs ingaan, zij een latere carrière in het bedrijfsleven wel kunnen vergeten (Sessie 4). Dus docent worden is eigenlijk de laatste stap in je carrière. Iets waar door FH ICT en in de communicatie naar potentiële docenten wel over nagedacht moet worden.

Het eerder genoemde onderzoek gepubliceerd in de Nationale Onderwijsgids (11 mei 2015) laat zien dat hoogopgeleiden van werkgever veranderen omdat zij een oninteressante baan hebben, gebrek aan groeimogelijkheden en weinig waardering. Deze bevindingen komen overeen met de informatie die is gevonden in de gesprekken met de docenten.



De inzichten in wat een ICT'er niet zoekt in een baan:

Wat de nieuwe docenten liever niet tegenkomen in hun werk is een omgeving die compleet hiërarchisch is dichtgetimmerd en waarbij alles wat zij moeten doen al vastligt in allerlei regels.

In een onbekende omgeving in het diepe worden gegooid wordt ook niet op prijs gesteld. Wat uitdaging mag wel, maar alles echt alleen uitzoeken dat niet. Een omgeving die bestaat uit routinewerk waar geen uitdaging wordt gevraagd scoort ook niet hoog bij geïnterviewde docenten.

FH ICT zal in de werving duidelijk moeten maken wat het werk van een docent precies inhoudt. Dat hier uitdaging en autonomie in terug te vinden zijn. En dat FH ICT geen hiërarchische instelling is waar alles vast ligt met regels en procedures en er daardoor voor docenten geen groeimogelijkheden zijn.

FH ICT mag ook duidelijk maken dat er juist veel aandacht is voor groei van de medewerkers, cursussen worden gefaciliteerd en als docenten een keer iets nieuws willen proberen in hun klas (bijv. de 21st Century Skills) dat binnen FH ICT geen probleem is.

Zo kunnen de docenten ook testen met wat voor hen en de klas werkt qua communicatiemiddelen. Om zo te zien of cyberbullying echt gebeurt of alleen maar in gedachte een probleem is.

5.2 Hoe kijken ICT'ers tegen het vak docent aan?

Om ook een beeld te krijgen van hoe externen tegen het vak docent en FH ICT als werkomgeving kijken zijn er ook gesprekken met hen gevoerd. Eén gesprek is gevoerd met een vertegenwoordiger van een Partner in Education die bij FH ICT een les kwam verzorgen en een gesprek is gevoerd met een ICT'er uit het werkveld die helemaal geen betrekking heeft met FH ICT (bijlage 2.6 en 2.7).

Uit beide gesprekken kwam naar voren dat de beide ICT'ers nog een verouderd beeld hebben van wat een docent precies doet. “40 uur voor de klas staan en in de avonduren de lessen voorbereiden”, was het beeld dat als eerste naar boven kwam. Een beeld van de hele tijd zenden en af en toe een toets afnemen om te controleren of wat er verteld was ook echt was overgekomen. Het feit dat een docent tegenwoordig ongeveer 25 uur lesgeeft, daarin vaak ook samenwerkt met kleinere projectgroepen, studieloopbaanbegeleider is van studenten, uren krijgt voor eigen scholing en ook ontwikkeltaken binnen het onderwijs heeft zijn niet bekend.

*“40 uur voor de klas staan en in de avonduren de lessen voorbereiden”
(Eelco Gerritsen – PiE)*

Het eigen kader zoals de ICT'er vroeger als student was wordt ook gezien als struikelblok *“Ik zou mezelf absoluut geen les hebben willen geven”*. Deze persoon herkende in zich het prototype student die niets wil doen. *“Een beetje in de klas hangen en dan zo snel mogelijk weer naar huis”*, waarbij de zelfsturende en ondernemende student die tegenwoordig wordt gevraagd niet gekend is.

Beiden zagen het docentschap ook niet in zich zitten. De vertegenwoordiger van de Partner in Education zag zichzelf op dat moment geen lesgeven, *“Ik kom een presentatie geven over het bedrijfsleven, geen lesgeven”*. Allebei zagen ze dat lesgeven toch iets moest zijn wat in je zit, niets iets waar je zo maar even over denkt en dan besluit daar te gaan werken, wat binnen ICT-banen wel makkelijker te doen is.

Een ander punt dat genoemd wordt om geen docent te willen worden is het salaris en de extra's zoals een auto van de zaak. Navraag leverde op dat deze persoon ongeveer € 60.000,00 op jaarbasis verdient. Interne navraag leerde mij dat een docent in functieschaal 11 (voor een flink aantal nieuwe docenten het startpunt binnen FH ICT) op € 57.000,00. Een niet zo heel groot verschil meer. De auto van de zaak is iets dat FH ICT helaas niet kan bieden. De andere secundaire arbeidsvoorwaarden bij FH ICT zoals bijzonder veel vrije dagen werden niet als echt nuttig of gewenst geacht: *“Ik krijg mijn vakantiedagen nu al niet op, hoe moet dat als ik er nog meer heb.”*

Het vereiste dat docenten een masterniveau moeten hebben (Fontys Kwaliteitsagenda) wordt als onzinnig gezien. *“Iemand met 15 jaar werkervaring in de ICT heeft veel meer praktische kennis en vaardigheden dan iemand die een master heeft gehaald.”* Zij zien niet een toegevoegde waarde die een master-docent zou hebben boven iemand met praktijkervaring in de ICT. Hen zou het ook afschrikken om te reageren. In de ICT-branche gaan banen zo snel, dat het geen nut heeft om te reageren als je niet aan de vereisten voldoet. *“Op iedere vacature komen minstens 60 reacties, dus dan reageer ik niet als ik niet aan het opleidingsniveau voldoe.”*



De inzichten in het imago van het vak docent:

Het imago van het beroep docent klopt in de buitenwereld niet. ICT'ers hebben nog altijd het verouderde beeld van de stoffige docent die 40 uur per week voor de klas staat voor ogen.

De vacatures van FH ICT met daarin veel eisen kunnen afschrikkend werken op ICT'ers, aangezien zij gewend zijn alleen te reageren op een vacature als zij aan alle vereisten voldoen.

5.3 Hoe werven ICT bedrijven nieuwe medewerkers?

FH ICT en ICT-bedrijven “vissen” uit dezelfde vijver van ICT'ers.

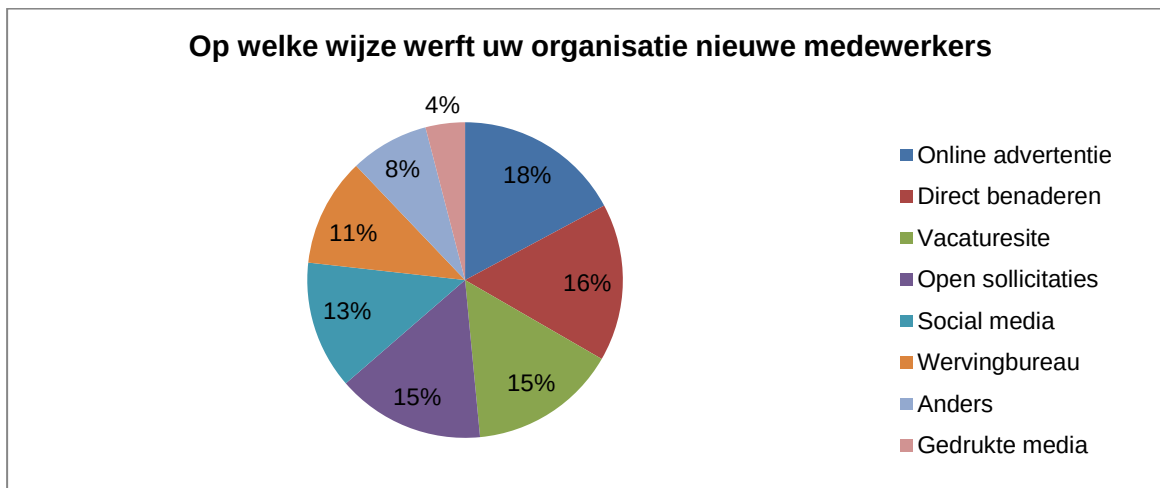
Op de markt voor ICT'ers is een groeiende vraag naar hoogopgeleide ICT'ers. “Het aantal openstaande vacatures voor IT-professionals stijgt in het eerste kwartaal van 2015 met 6% tot 39.500, vergeleken met het laatste kwartaal van 2014.” (Yacht.nl, 19 mei 2015). Het onderzoek van Yacht geeft

*“Markt moet hoogopgeleide IT'er beter verleiden.”
(Yacht)*

aan dat ICT'ers latent zoekend zijn. Zij zijn niet echt op zoek naar een nieuwe baan, maar staan wel open voor een goed aanbod.

Daarom wordt in dit gedeelte van het onderzoek gekeken hoe ICT-bedrijven hun werving in hebben gericht.

Onderzoek onder 22 Partners in Education van Fontys Hogeschool ICT (afbeelding 8 en bijlage 6) laat zien dat zij voor de werving van nieuwe medewerkers met name gebruik maken van het plaatsen van online advertenties (18%), het direct benaderen van potentiële kandidaten (16%) en het gebruik van vacaturesites (15%). Ook krijgt 15% van de bedrijven hun nieuwe medewerkers via open sollicitaties.



Afbeelding 8: Op welke wijze werft uw organisatie nieuwe medewerkers

Social Media wordt ook door 13% van de ondervraagden gebruikt. Hierbij zijn met name LinkedIn, Facebook en Twitter populair. YouTube werd ook een keer genoemd.

Deze methodes hanteert FH ICT ook, dus daar kan niet veel verandering in worden aangebracht. Wat wel opvallend is, is dat gedrukte media maar amper gebruikt wordt (4%), terwijl juist intern bij FH ICT de roep kwam om een advertentie in het Eindhovens Dagblad en de Volkskrant (16 mei 2015) te plaatsen. Mogelijk dat ICT docenten dus niet de juiste beoordelaars zijn van te gebruiken media, of dat zij juist beter weten hoe het moet. De plaatsing van de advertentie is helaas nog te kort geleden om daar nu al iets over te kunnen zeggen.



De inzichten in de werving van ICT'ers in de ICT-branche:

Er is veel vraag naar ICT'ers, dus er moet wel werk worden verzet om ze te vinden. Daarom zie je bij ICT-bedrijven vaak een mix van een online advertentie en het direct benaderen van potentiële kandidaten. Het komt er op neer de ICT'er te verleiden met een inhoudelijk uitdagende baan met werk dat er toe doet.

De meeste ICT'ers zijn latent zoekend, maar als zij verleidt kunnen worden met een aantrekkelijke baan, dan zijn zij wel bereid over te stappen van functie.

Aangezien FH ICT een overheidsinstelling is met een afgesproken CAO kan zij enorm hoge salarissen, auto's van de zaak en andere spannende extra's in deze "war on talent" niet in zetten. Maar FH ICT kan wel "verleiden" met zaken als betekenisgeving en competentie, de twee punten die in het onderzoek in paragrafen 5.1.1 en 5.1.2 naar voren kwamen als belangrijke overwegingen voor een nieuwe baan.



De inzichten uit de externe analyse:

ICT'ers zijn latent zoekend. Zij vinden dat zij nu een leuke baan hebben, maar staan wel open voor een interessant aanbod. Dit kunnen diverse zaken zijn zoals een nieuwe uitdaging, de kans tot persoonlijke ontwikkeling, of meer salaris, alhoewel dat laatste niet de hoofdreden is om van baan te veranderen. Daarom vindt de werving in de ICT-branche heel veel via directe benadering plaats. De ICT-professional verleiden tot het kiezen van een baan bij een andere organisatie.

Het beeld dat ICT'ers hebben van het vak docent klopt niet met de realiteit van werken bij FH ICT.

De vacatureteksten van FH ICT, met de lange opsommingslijst van kwaliteiten waaraan een docent moet voldoen, schrikt ICT'ers af om te solliciteren.

De wervingsmethode die FH ICT gebruikt komt wel veel overeen met die van ICT-bedrijven.



Research
Center

Joost Abbens

Joost Abbens

Leo Harmsen

Mieke Kullendaar

Henk Kempenaars
Juli 2009

6. Externe factoren

Vanuit de interne analyse en de externe analyse is nu een beter beeld verkregen van wat ICT'ers zoeken in een baan en het baanaanbod dat FH ICT heeft. Er zijn nog een paar externe factoren die van invloed kunnen zijn op werken bij FH ICT en de werving van docenten. FH ICT in een hbo-onderwijsinstelling. In het hbo-onderwijs worden voor de komende jaren een aantal flinke veranderingen verwacht die mogelijk invloed zullen hebben op het docentschap en dus werken bij FH ICT. Daarnaast is er al jaren onderzoek gedaan naar wat mensen in het algemeen zoeken in hun werk en wat werken een plezierige bezigheid kan maken, zodat medewerkers ook tevreden medewerkers zijn. In dit hoofdstuk worden deze twee factoren nader bekeken en zal gezien worden wat voor invloed zij hebben voor FH ICT.

6.1 Trends en ontwikkelingen in het hbo-onderwijs

Het hbo-onderwijs verandert. Er wordt nieuwe regelgeving geschreven en ook andere partijen worden van invloed op het onderwijs. Dit is van invloed op de manier waarop er bij FH ICT les wordt gegeven en welke docenten die lessen moeten geven, welke capaciteiten zij moeten hebben. Daarom wordt in dit hoofdstuk nader gekeken naar de ontwikkelingen in het hbo-onderwijs zodat de voor FH ICT relevante factoren ook meegenomen kunnen worden in de toekomstige werving. Omdat veel de van de trends op elkaar inhaken worden pas aan het einde van deze paragraaf de inzichten voor FH ICT besproken.

6.1.1 Individualisering en differentiatie

De student wordt centraal gesteld in veel plannen. Het onderwijs is geen leerfabriek waar iedere student binnenkomt en op dezelfde manier weer buitenkomt (WRR, p264). Het onderwijs dient zich aan te passen aan de individuele kansen en behoeften van de student. Er zal gekeken moeten worden naar de talenten van iedere student (Vereniging Hogescholen p5, WRR p264). Waarbij de docent een coach wordt (Den Ouden, p9), iemand die zich per student aanpast (Den Ouden, p12, Vereniging Hogescholen, p5, Rijksoverheid).

*“In 2025 geven studenten zelfstandig vorm aan hun ontwikkeling. Zij doen dat vanuit een stimulerende wisselwerking tussen student en docent en putten uit een scala aan mogelijkheden. Er is intensieve begeleiding van docenten, lectoren en studietoelichters, zodat elke student maximaal tot zijn recht komt.”
(Vereniging Hogescholen)*

“Voor het hoger onderwijs luidt de primaire opdracht tot een dekkend pakket van onderwijsprogramma's te komen die vertrekken bij wat leerlingen willen en kunnen, en niet wat instellingen te bieden hebben. Daarbij past veel grotere differentiatie naar inhoud en vorm.” (WRR, p299) “Een belangrijk punt hierin is dat leren interessegestuurd wordt, waarin enthousiasme, gedrevenheid, nieuwsgierigheid en openheid centraal staan en de docent de student als een gids door het leren neemt.” (Den Ouden, p12).

“In het Hoger Onderwijsbestel staan niet de grenzen maar de mogelijkheden en talenten van individuele studenten centraal.” (Vereniging Hogescholen) “Bij de verwerving van 21st Century skills moet rekening worden

gehouden met de rol die formele en informele settings voor leren kunnen spelen. Er moeten strategieën ontwikkeld worden die een koppeling maken tussen wat wordt geleerd in en buiten de school.” (Voogt, p49)

6.1.2 Bedrijvigheid in het onderwijs

De verbinding met het werkveld mag absoluut niet ontbreken.

“Leren moet in samenwerking gaan tussen scholen, instellingen en bedrijven; de zogenaamde quadrupel helix (Den Ouden, p7)”. Zodat er sprake is van een gedeeld eigenaarschap en de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van zowel studenten van de scholen als de medewerkers van de bedrijven bij alle participanten ligt. Waar leren dan niet alleen plaatsvindt in de scholen, maar ook in de bedrijven, zodat er geëxperimenteerd wordt met nieuwe manieren van lesgeven, kennisontwikkeling en innovatie (Den Ouden, p7, WRR, p266)”. “Verbinding met de praktijk is essentieel in het leren. Waarbij kennis én vaardigheden én samenwerking centraal staan.” (Den Ouden, p13).

“Er is dringend behoefte aan een nieuw sociaal contract tussen onderwijsveld en samenleving.” (WRR)

“Het onderwijs vormt mensen en op grond van die vorming geven mensen vorm aan bedrijvigheid en bedrijven, en die bedrijven beïnvloeden op hun manier weer het onderwijssysteem”. (WRR, p266) Omdat de technieken zo snel veranderen en innovaties bijna dagelijks voorkomen is een ICT’er niet uitgeleerd is als hij van school komt (Den Ouden, p13), hij zal daarom zijn hele leven moeten bijleren.

En dit punt brengt dan automatisch de volgende trend in beeld:

6.1.3 Een leven lang leren

Er is behoefte aan een gedifferentieerde opleiding met een doorlopende leerlijn. Waarin iedereen niet alleen leert in de schoolgaande leeftijd, maar het leven lang. Dit betekent regelmatige bijscholing, maar ook competenties ontwikkelen om zelfsturend te kunnen leren, zonder dat dit klassikaal gaat, de zogenaamde 21st Century Skills. “Waarbij de goedopgeleide beroepsbevolking over de hele linie in staat is om nieuwe inzichten te absorberen en te verwerken.” (WRR, p 272).

En ook de docent ontkomt niet aan het leven lang leren. Ook hij zal zich regelmatig moeten bijscholen om bij te kunnen blijven in de snel veranderende samenleving (WRR, p272).

Iets waar de bedrijven weer bij kunnen aansluiten om de nieuwste technieken aan de docenten te leren, die hun kennis dan weer doorgeven. Zo wordt de medewerker de docent en de docent de student. “Hiervoor is dan aansluiting en doorstroming van en naar ho, en naar arbeidsmarkt nodig” (Rijksoverheid 2015).

6.1.4 Praktijkgericht onderzoek

In het hbo wordt praktijkgericht onderzoek steeds belangrijker. Docenten en studenten dragen bij aan het uitvoeren van dit onderzoek. Alleen de kennis is niet meer voldoende in de huidige maatschappij, met name de

toepassing is van groot belang (Rijksoverheid 2015). “Het praktijkgericht onderzoek wordt ten dienste van onderwijs en samenleving verder uitgebouwd. Hogescholen zijn belangrijke schakels in het doorbreken van de kennisparadox.” (Vereniging Hogescholen, p5). Innovatie komend uit praktijkgericht onderzoek wordt een belangrijk onderdeel van de Nederlandse economie.

Verbinding met de praktijk is essentieel in het leren (Den Ouden e.a., 2014, p13). “Waarbij kennis én vaardigheden én samenwerking centraal staan. Alleen de kennis hebben is niet voldoende. Men moet de kennis kunnen toepassen en samen kunnen werken met anderen om deze kennis toe te passen en anderen weer kennis bij te brengen. Sociale en fysieke interactie vormen een belangrijk onderdeel van het nieuwe leren. Waarbij

gebruikt wordt gemaakt van de complementariteit en het verschil tussen mensen om zo het beste uit mensen te halen.”

“In 2025 neemt het onderzoek van hogescholen een onwankelbare plek in de kennisketen in, nationaal en op Europees niveau. Eigen praktijkgericht onderzoek of kennis van anderen wordt toepasbaar gemaakt. Daaraan ligt ten grondslag de onderlinge samenwerking en het gemeenschappelijk optrekken met bedrijven, beroepsbeoefenaren, overheden en instellingen, met als uitgangspunt dat wordt aangesloten bij concrete vraagstukken uit de beroepspraktijk.” (Vereniging Hogescholen)

“Stimuleer samenwerking en netwerken van belanghebbenden. Samenwerken en kennisdeling binnen en tussen scholen, tussen scholen en onderzoekers en onderwijsondersteuners, en tussen scholen en andere organisaties binnen de publieke en private sector moeten worden aangemoedigd. Om dit doel te bereiken is het van belang de vorming van kennisgemeenschappen en netwerken te stimuleren.” (Voogt, p49).

6.1.5 Kwaliteit versus Rendement

De kwaliteit van het onderwijs mag niet leiden onder allerlei regels en procedures. Een oproep die De Graaf doet tijdens zijn rede. “Cruciaal voor het hoger onderwijs is het vertrouwen in de kracht en verantwoordelijkheid van mensen en in de collectieve ambitie om de school, de hogeschool, een vrijplaats van kwaliteit te laten zijn.” (De Graaf, p3). En ook een van de speerpunten die het Ministerie van OCW uit de HO-tour heeft gehaald: “Stevig inzetten op digitalisering en flexibilisering die bijdraagt aan een stimulerende kwaliteitscultuur” (Rijksoverheid, 2015). Allen roepen hiermee op om de rendementsafspraken voor het hoger onderwijs af te schaffen. Waarbij Bussemaker in de Volkskrant van 2 juni 2015 aangeeft dat : “De druk om verantwoording af te leggen in het huidige stelsel zo hoog, dat ‘het veel belangrijkere proces van verbetering onder druk staat’”. (Volkskrant.nl)

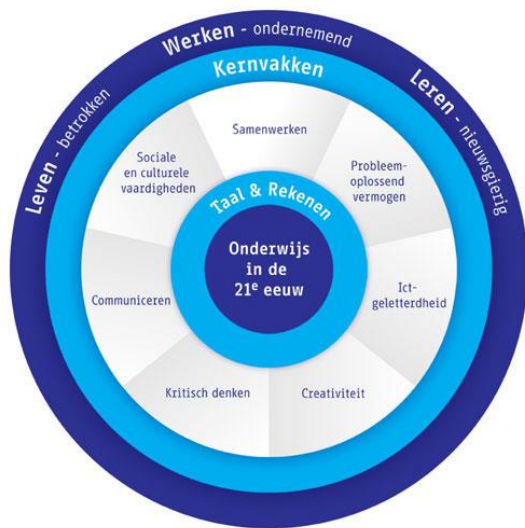
Vanuit het bedrijfsleven komt juist de oproep om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen door het inzetten van prestatieafspraken. In een brief die ondernemers hebben gezonden aan Minister Bussemaker van Onderwijs roepen zij op: “De enorme toename van het aantal studenten is initieel ten koste gegaan van de kwaliteit. De opgave is nu het onderwijs kwalitatief te verbeteren en het aantal hogeropgeleiden in de komende decennia te verhogen (Univers Online, 2015). Hogescholen zijn het eens met de oproep tot meer kwaliteit, maar zij willen hiervoor, zoals hierboven al aangegeven meer vertrouwen en minder controle.

6.1.6 21st Century Skills

De ontwikkelingen in de technologie volgen elkaar steeds sneller op. “De Wet van Moore stelt dat het aantal transistors die op een chip kunnen worden geplaatst door de technologische vooruitgang elke 2 jaar verdubbelt (PCWorld, 2013).” Wat betekent dat de denkkraft van computer daardoor dus ook iedere 2 jaar verdubbelt, als voorbeeld de eerste computer die je vroeger thuis had, kon vele malen minder dan die kleine telefoon die je vandaag in je broekzak hebt zitten. Dit is een theorie die met name geldt voor techniekontwikkeling. Maar die tegenwoordig ook gezien wordt voor ontwikkelingen in de techniek en maatschappij in het algemeen. Voor FH ICT betekent dit dat de kennis die zij studenten aanreiken aan het begin van hun opleiding, waarschijnlijk tegen het einde van hun opleiding al achterhaald is.

Daarom wordt voorgesteld om jongeren geen nieuwe kennis meer aan te reiken, maar eerder tools om hun kennis steeds up-to-date te houden. Dit worden de 21st Century Skills genoemd.

Kennisnet heeft deze Skills voor de Nederlandse markt benoemd (Kennisnet.nl). Deze zijn: samenwerken, creativiteit, ict-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden. Zie afbeelding 9 voor het schematisch overzicht hoe deze skills in het onderwijs passen.



Afbeelding 9: 21st Century Skills in het Nederlandse onderwijs.

Voogt en Pareja Roblin hebben voor de Universiteit van Twente onderzoek gedaan naar het invoeren van deze skills in het curriculum van opleidingen en constateren daar onder andere bij: “Volgens de aanbevelingen van de Europese Unie (Gordon et al., 2009) wordt niet alleen van docenten verwacht dat zij het verkrijgen van 21st

century skills bij hun leerlingen faciliteren, maar van hen wordt verwacht dat zij zelf ook over deze vaardigheden beschikken." (Voogt, p31).

Eric Slaats, onderwijs innovator binnen FH ICT ziet de rol van de docent in de toekomst met name die worden van coach. Degene die door ervaringsdeskundigheid weet waar de informatie te vinden is en de studenten zo op weg helpt bij het vinden van de oplossing. (Interview met Eric Slaats, bijlage 2.8).

6.1.7 Horizontalisering

De wereld wordt platter zou er bijna gezegd kunnen worden (Van Ruler, 2015, p13). De hiërarchie die vroeger in de samenleving heerste, waarbij de docent heer en meester in de klas was en echt voor de klas stond is er niet meer. De docent is een onderdeel van de klas en wordt gezien als de coach en niet degene die het absolute totaalrecht in de klas heeft. Met de invoering van de 21st Century Skills en de snelle opeenvolging van de innovaties in de ICT is de docent ook niet meer alwetend. Hij weet uit ervaring waar hij een oplossing voor een probleem moet gaan zoeken. Docenten en studenten delen nu hun kennis en mening over wat ze ontdekken terwijl ze samen leren.

"Het gevoel voor hiërarchie is aan het verdwijnen in de samenleving. Mensen leven veel meer in allerlei netwerken. Ze delen hun kennis en meningen veel meer met elkaar en nemen minder snel iets aan van autoriteiten." (Van Ruler)

De inzichten uit de trends en ontwikkelingen in het hbo-onderwijs:

Belangrijk voor FH ICT zijn de verandering van het onderwijs naar individualisering en differentiatie. Er zal gekeken worden naar de talenten van iedere student en de studieroute van de student wordt hier zo veel mogelijk op afgestemd. Dit betekent dat docenten meer in een rol komen van coach met ervaringsdeskundigheid. FH ICT speelt hier met het ambitiethema Talentontwikkeling wel al goed op in.

De overheid zal wat meer de teugels gaan loslaten en hogescholen zelf mogen bepalen wat voor hen het beste werkt. Kwaliteit is daarbij het uitgangspunt, want er zal niet meer gedacht worden in rendementen.

De samenwerking met het bedrijfsleven zal de komende jaren steeds intensiever worden. Vanuit die samenwerking met het bedrijfsleven wordt ook toegepast onderzoek uitgevoerd. Onderzoek dat relevant is voor de maatschappij en waar docenten, studenten, onderzoekers en bedrijven in participeren. Hierin heeft FH ICT al een voorsprong door de samenwerking met de Partners in Education, maar kan met deze trend mogelijk nog meer verbindingen gaan leggen en andere samenwerkingsvormen aangaan en zo nieuwe manieren van lesgeven ontwikkelen.

Niemand is meer uitgeleerd na het behalen van een diploma, door de snelle veranderingen in de techniek is tegenwoordig zal iedereen een leven lang leren. 21st Century Skills zullen studenten en docenten helpen om zich sneller nieuwe technieken eigen te maken. Waarbij de docenten deze niet alleen moeten overdragen op de studenten, maar ook zelf zullen moeten toepassen in hun eigen leren.

6.2 Welke factoren hebben invloed op de tevredenheid bij mensen in hun werk?

In de literatuur is al heel veel onderzoek gedaan naar welke factoren een invloed hebben op het plezier en de voldoening die mensen uit hun werk halen, hier samengevat als tevredenheid. In dit onderzoek is gekeken naar welke factoren er zijn die ook op FH ICT van toepassing zijn en die mogelijk kunnen worden ingezet, of waar in het wervingsproces een duidelijkere nadruk op zal moeten worden gelegd. Werk is een containerbegrip en daarom ook voor iedereen anders uit te leggen. In dit onderzoek wordt werk daarom ook van veel kanten bekeken en is het begrip gedefinieerd als: “De omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht. Hieronder vallen onder ander: huisvesting/werkplek, primaire/secundaire arbeidsvoorwaarden, inhoud van het werk, organisatiecultuur en structuur, scholingsbehoefte en verplichting etc.”

6.2.1 Self Determination Theory

Deci & Ryan hebben in de jaren 70 en 80 van de vorige eeuw onderzoek gedaan naar intrinsieke motivatie bij mensen. Intrinsieke motivatie houdt in dat mensen uit zichzelf dingen oppakken, doen, ontwikkelen etc. zonder dat zij daar een beloning of extra waardering voor verwachten. (Deci, 1985, p11). Dit hebben zij verwoord in hun Self Determination Theory. Zij benoemen hierin 3 kenmerken waaraan moet worden voldaan zodat mensen intrinsiek gemotiveerd raken om iets te doen, bijvoorbeeld hun werk. Deze zijn: Autonomie, Verbondenheid, Competentie.

“Maar mensen gaan niet naar hun werk om een minderwaardig product te maken. Om te laat te komen en te vroeg te vertrekken. Om verveeld en opstandig te zijn. Ze moeten een reden hebben om naar het werk te gaan, een of andere kern van interesse die hun heeft aangespoord een bepaald werkterrein of beroep te kiezen als manier om geld te verdienen (Ricardo Semler)”

Autonomie

Onder autonomie verstaan Deci & Ryan dat iemand zelf mag bepalen wat hij doet en daar geen zware sturing op ervaart. Zelf aan de slag gaan zonder dat iemand constant op je vingers meekijkt of dat wat je doet ook wel past bij het idee van die ander. Ricardo Semler, “directeur” van Semco, een Braziliaans bedrijf dat wereldwijd bekend staat om zijn bijzondere manier van bedrijfsvoering, geeft aan dat het bij het nemen van beslissingen veel beter is om medewerkers zelf ideeën te laten aandragen voor hoe het beter kan en dan samen in discussie te gaan over de beste oplossing. Omdat zo alle voors en tegens al zijn besproken tussen alle partijen en het besluit veel sneller genomen kan worden, zonder achteraf discussies te voeren (Semler, p15 en Hoogendoorn, p36). Ook omdat hij zijn werknemers ziet als verantwoordelijke volwassenen die weten wat er van hen gevraagd wordt en het beste voor hebben met de organisatie. (Semler, p268). Hoogendoorn (p25) geeft aan dat het voor het werkplezier van medewerkers ook beter werkt om niet te veel regels en procedures te hebben. De medewerkers willen zich dan aan deze regels conformeren en doen niet meer wat ze graag willen en waar ze goed in zijn. Waardoor dus de intrinsieke motivatie om goed werk te verrichten verdwijnt en mensen niet meer met plezier en motivatie hun werk verrichten. Semler (p226) verwijst in deze zelfs naar de stammencultuur van de oudheid. Waarin mensen respect hadden voor verschillen en eigenaardigheden van hun medestamgenoten. Door hier respect voor te hebben ontstaat er een cultuur waar ruimte is voor zelfmanagement, zelfstimulans en

zelfdiscipline. Ook Laszlo Bock, de personeelsdirecteur van Google geeft aan dat autonomie van belang is voor zijn werknemers: “Het enige dat wél altijd werkt om de productiviteit te verhogen: medewerkers autonomie geven. Je moet veel vaker aan medewerkers vragen: wat vind jij dat we moeten doen?” (NRC, p16/17)

Verbondenheid

Met verbondenheid wijzen Deci & Ryan naar het feit dat de persoon zich verbonden moet voelen met het onderwerp waar hij mee bezig is, maar ook met de organisatie waar hij het werk voor uitvoert. Dat hij een positieve bijdrage kan leveren aan de organisatie (Hoogendoorn e.a., p78). Waar een cultuur heerst die de medewerkers inspireert om alles te geven wat zij hebben, omdat zij van hun werk houden (Simek, 2014, p15). Want een organisatie waar medewerkers zich bij verbonden voelen straalt de energie en het enthousiasme van die medewerkers uit (Hoogendoorn e.a., p38).

Competentie

Met competentie doelen Ryan en Deci op het feit dat werk uitdagend moet zijn, niet een routineklusje dat iedere dag weer moet worden uitgevoerd. Maar er moet een kern inzetten van iets nieuws, iets om van te leren, iets uitdagends en inspirerend om op te pakken.

Het werk dient aldus Semler afgestemd te zijn op iemands talenten (Semler, p100). Talent is niet iets dat iemand goed kan, maar ook iets waar iemands inspiratie ligt, wat iemand leuk vindt om te doen. En door kennis te delen groeit de competentie van medewerkers. Sheridan (p49/50) laat zijn medewerkers steeds in tweetallen werken zodat de twee medewerkers van elkaar kunnen leren. Er niet één iemand is die alles weet, maar ieder iets leert van elkaar en talenten zo kunnen worden uitgewisseld. En stel grootse doelen (NRC, p16), bij een enorm doel is het al fantastisch als maar de helft behaald wordt. Maar het geeft wel een richtlijn waar iedereen naar toe kan werken. Bovendien: “Professionals staan graag in contact met bedrijven die streven naar vooruitgang.” aldus Arco Elsman, directeur IT Yacht (Yacht.nl, 2015)

“Too often, businesses go to the same people every time to do the same work, all the while never building capacity for unexpected needs.” (Richard Sheridan)

6.2.2 Piramide van Maslow

Voor behoeften in het dagelijks leven wordt de piramide van Maslow gebruikt. Zie afbeelding 10.

Het principe van deze piramide laat zien dat ieder mens behoeften heeft (Michels, p112, Aarts, p142). De basisbehoeften zijn de primaire behoeften zoals eten, drinken en slapen. Dit zijn volgens Maslow behoeften waar sowieso aan moet worden voldaan voor een menselijk leven. Iedere stap die daarna volgt zorgt voor een verdere vervulling van de behoeftes voor een rijk menselijk leven.



Afbeelding 10: Piramide van Maslow.

Een baan zal dus alle vijf de lagen van de piramide moeten vervullen.

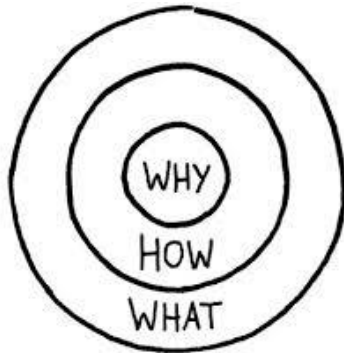
1. Het salaris zal voldoende moeten zijn om aan de basisbehoeften te kunnen voldoen.
2. De werkomgeving zal zekerheid en veiligheid moeten bieden. Sinek (2014, p103) geeft aan dat het van groot belang is dat medewerkers zich veilig voelen op hun werkplek. Omdat zij anders eerst alleen aan hun eigen veiligheid zullen denken ongeacht of we daar anderen mee schaden. Dit wordt ook verwoord door David Rock in het SCARF model. Waarin wordt gezegd dat het menselijk instinct uitgaat van 2 principes: het verminderen van bedreiging en het maximaliseren van beloning (Rock).
3. Waar werknemers zich verbonden voelen met collega's en de werkgever.
4. Zodat de medewerker zelfvertrouwen krijgt in het eigen handelen. En hij gebruik gaat maken van de eigen competenties en talenten om zo een goede bijdrage kan leveren aan de doelen van de werkgever (Semler, p264).
5. En de kans tot zelfontplooiing bestaat, om zo de bovenste trap van de piramide te bereiken.

Gerelateerd hieraan is het feit dat momenteel zingeving een belangrijk onderdeel vormt in het zoeken naar een werkomgeving (Hoogendoorn e.a., p87). Een ook de balans vinden tussen werk en privé is een belangrijk onderdeel van de piramide van Maslow, en een belangrijk punt in een goede werkomgeving. (Semler, p39 en p122)

"I stopped looking for what people knew and became far more concerned with who potential employees were as human beings." (Richard Sheridan)

6.2.3 Golden Circle

Simon Sinek geeft in zijn boek *Start with Why* (2009, p 39) aan dat de kern van iedere organisatie bestaat uit de door hem aangeduide “Golden Circle”, zie afbeelding 11.



“Like the products the company produces that serve as proof of the company's WHY, so too does a brand or product serve as proof of an individual's WHY.” (Simon Sinek)

Afbeelding 11: Golden Circle van Simon Sinek.

De Golden Circle bestaat uit drie cirkels:

Aan de buitenrand de What. Wat maakt, biedt, doet de organisatie. In het geval van FH ICT, studenten opleiden tot ICT'ers op hbo-niveau.

Dan meer naar het midden de How. Hoe doet de organisatie dat, hoe leidt FH ICT de studenten op?

En dan in het centrum, de kern van de organisatie. Waarom doet FH ICT wat zij doet? Waarom leidt zij studenten ICT op?

Het waarom is aldus Sinek dat wat een organisatie echt maakt. En dat echte herkennen de medewerkers in een organisatie. Dat is de reden waarom zij gekozen hebben hier te komen werken en waarom zij zoveel voldoening uit hun werk halen. Als je als organisatie heel goed het Why van de organisatie kent, dan straalt je dit met je medewerkers ook uit. Wat ook het beste is, het via de medewerkers uitstralen in alles wat de organisatie doet (Semler, p15 en Sheridan, p37).

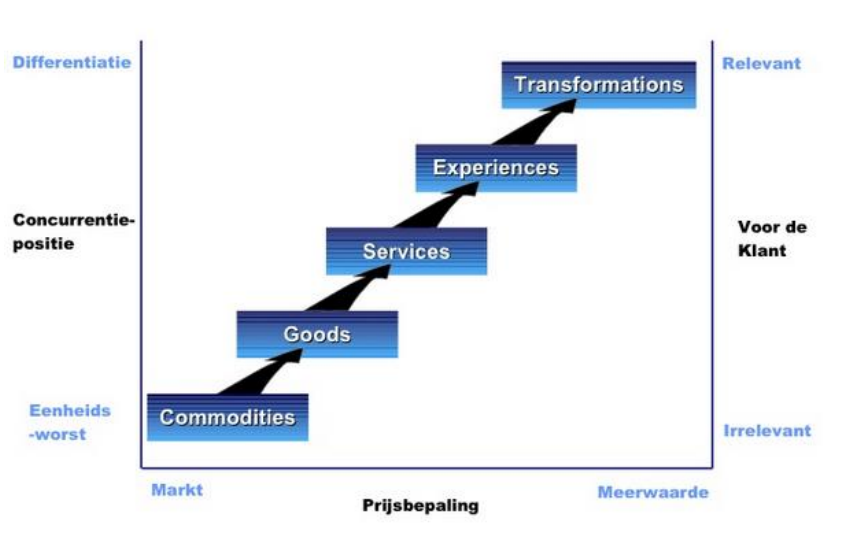
Dit zal ook helpen bij het werven van nieuwe medewerkers. Mensen die zich aangetrokken voelen tot het waarom van je organisatie zullen eerder solliciteren dan mensen die zich hier niet in kennen. Daarom is het van belang om de Why heel duidelijk naar voren te brengen in het sollicitatieproces (Sheridan, p91)

Een duidelijk gedefinieerde Why maakt het ook mogelijk om hier alle uitingen, zowel intern als extern aan te koppelen (Sheridan, p174), maar zorg er voordat deze ook echt met elkaar in overeenstemming zijn, dat je intern hetzelfde zegt als extern (Sheridan, p221). En maak ze daarbij onderdeel van het hele bedrijf, zodat ook iedereen van laag tot hoog in de organisatie deze Why uitstraalt (Semler, p149, Hoogendoorn, p69, Sinek, 2014, p199).

6.2.4 Belevenis

Pine en Gilmore beschrijven in hun boek *De Beleviseconomie* (2008) hoe klanten van bedrijven steeds meer verwachten. Het ontvangen het een goed product of dienst is niet meer voldoende. Klanten willen meer, willen iets anders, willen een belevenis. Het wow-moment waarop ze het product kopen of de dienst afnemen, dat willen klanten.

En dat is ook wat werknemers hopen te vinden bij een werkgever. Het moment waarop je blij bent dat je hier mag werken en vol trots de verhalen van je werk met vrienden en bekenden deelt. Werken wordt een belevenis.



Afbeelding 12: The Progression of Economic Value. (Pine, p105)

De stappen van de commodities, (de basisbestanddelen van het aan te bieden product) naar de ervaring en het fan worden van een merk wordt hierboven schematisch weergegeven.

Normaal gaan Pine en Gilmore uit van het verkopen van producten of diensten aan mensen en daar een belevenis van maken. Maar dit kan natuurlijk ook van toepassing worden op de werkomgeving, waarin de klant de werknemer wordt.

*A joyful culture draws in people from outside the company, including clients, the local community and the press.
(Richard Sheridan)*

De baan is de commodity, de goederen en service de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Maar als je daar nog aan voorbij kunt gaan en de werkomgeving een experience, een belevenis kunt laten zijn, zodat medewerkers transformeren in fans van je merk.

Dit kan op veel verschillende manieren. Zoals het eigen maken van de werkomgeving (Sheridan, p41), het aanbieden van inspiratiesessies tijdens spitsuur, zodat je medewerkers interessante kennis op doen terwijl ze normaal in de file zouden staan. En nu pas na de spits naar huis hoeven te rijden, waardoor ook het woonwerkverkeer niet zo lang hoeft te duren (Semler, p111). Of het ontdoen verplichte processen van de lastigheidscomponent en er een verwenproces van maken (Hoogendoorn, p37). Maak van het reguliere werk zo iets bijzonders dat het een belevenis wordt waar mensen met plezier en passie bij betrokken zijn.

"In plaats van voortdurend over 'gemotiveerdheid' te praten zouden organisaties ervoor moeten zorgen dat hun werknemers af en toe verrukking voelen. Laat ze zo sterk betrokken raken dat ze 'yes!' roepen en elkaar een high five geven omdat ze iets op hun eigen manier voor elkaar hebben gekregen. (Ricardo Semler)

En als de medewerkers zoveel plezier en passie in hun werk ervaren en dan zo op kunnen gaan in hun werk, dan kan dit een flow ervaring opleveren. Flow wordt door Csikszentmihaly omschreven als "a state of concentration so focused that it amounts to absolute absorption in an activity". Het moment waarop je zo bezig bent met je werk, dat je alles om je heen vergeet en totaal op gaat in je werk. Zo'n staat van flow kan in het werk bereikt worden door het component van de Self Determination Theory competentie toe te passen. Aan het werk zijn met een uitdaging, iets dat niet te simpel is, maar ook niet zo moeilijk dat het demotiverend gaat werken (Csikszentmihaly, p2).

6.2.5 Betekenisgeving

"Mensen gaan op zoek naar een betekenisvolle bijdrage aan de maatschappij, want alleen 'leuk' is niet genoeg" (Den Ouden, p13). Deze zinvolle bijdrage wisselt van persoon tot persoon en van moment op moment. Onderwijs is een typische omgeving waarin veel mensen een toegevoegde waarde zien. Het helpen van jongeren in hun carrière en hen opleiden tot competente volwassenen.

En iets waar Minister Bussemaker naar streeft om het meer in het hoger onderwijs in te voeren; "Het lijkt haar een goed idee als studenten tijdens hun opleiding meer in aanraking komen met de maatschappelijke werkelijkheid." (Eindhovens Dagblad, p6).

In de 21st Century Skills worden deze maatschappelijke vaardigheden ook aangeleerd in de sociale en culturele vaardigheden. Die dus niet alleen de studenten moeten bezitten, maar ook de docenten.

Onderzoek onder werkende hoogopgeleiden laat zien dat betekenisgeving belangrijk is voor hen. "De uitkomsten van deze onderzoeken passen bij de overtuiging van Yacht dat werk dat er toe doet gelukkig maakt." (Nationale Onderwijs Gids)

*"Werk dat er toe doet maakt gelukkig."
(Ton Hopmans, Yacht)*



De inzichten uit de factoren die van invloed zijn op het werkplezier van mensen:

Iedere mens heeft een aantal basisbehoeften. Aan deze behoeften zal in een werkomgeving ook voldaan moeten worden. Bij FH ICT kan hier met name de nadruk komen te liggen op het zelfvertrouwen en de zelfontplooiing.

Vanuit intrinsieke motivatie zullen medewerkers zelf zaken oppakken en bijdragen aan de doelen van FH ICT. Intrinsieke motivatie ontstaat met name als aan de docenten autonomie wordt gegeven, er verbondenheid is met de collega's en een beroep wordt gedaan op de competenties van de medewerkers en hen niet te laten werken onder hun niveau.

Een duidelijke WHY kan nieuwe medewerkers makkelijker aantrekken. FH ICT heeft als visie het beste in mensen naar boven brengen. Dat is wat zij doet voor studenten en in mindere mate voor de docenten. Als FH ICT dit ook uitstraalt in alles wat zij doet en ook alle medewerkers dit uitstralen, zullen mensen die dat ook belangrijk vinden (de mensen met het docentenhart) zich sneller aangetrokken voelen tot FH ICT.

En een werkomgeving moet aantrekkelijk zijn voor docenten. Niet alleen een bureau en een klaslokaal om les in te geven. Werken moet een belevenis worden. Een plek waar uitdaging te vinden is, waar docenten niet bang zijn om fouten te maken, zodat zij in een flow-modus raken. Een omgeving waar het wow-effect van uitgaat en waar mensen graag over vertellen en deel van willen uitmaken.

“Maar dan heb je nog steeds een reden nodig om 's ochtends je bed uit te komen, naar je werk te gaan en dag in dag uit je werk te doen.” (Ricardo Semler)



De inzichten uit de externe factoren:

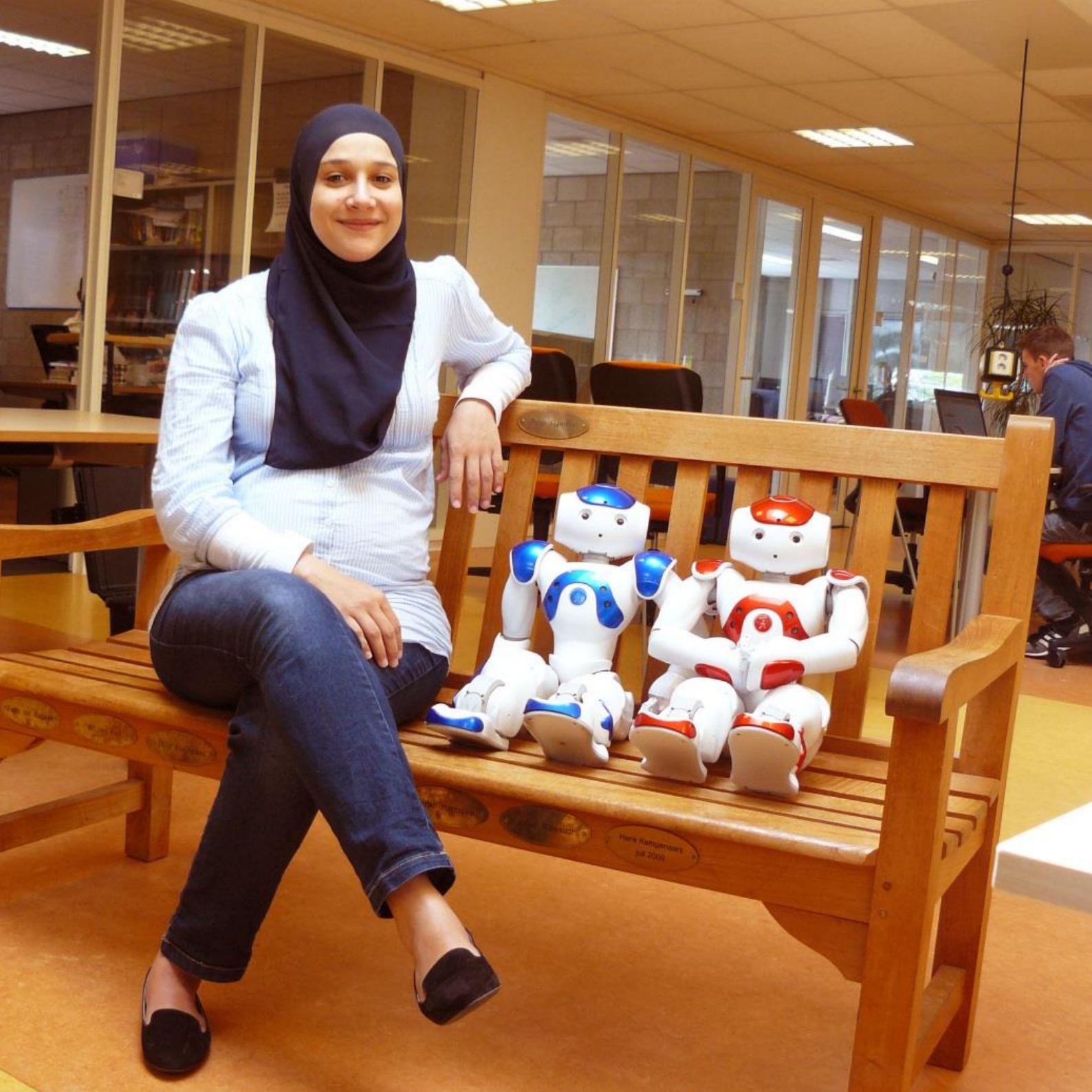
Veranderingen in het hbo-onderwijs zullen van betekenis zijn voor FH ICT. De veranderende rol van docent naar coach zal interessanter zijn voor ICT'ers die zich toch niet voor de klas zien staan, maar wel mensen willen coachen.

Het bedrijfsleven wordt meer betrokken bij het onderwijs, waardoor een nog grotere wisselwerking tussen FH ICT en het bedrijfsleven kan gaan ontstaan.

Om medewerkers intrinsiek gemotiveerd te laten zijn bij hun werk is het belangrijk dat FH ICT competentie, autonomie en verbondenheid in het werk van de medewerkers aanbiedt. Het is ook van belang om dit te communiceren zodat ICT'ers ook zien dat FH ICT deze factoren in het takenpakket verwezen heeft.

Een duidelijke visie en reden waarom FH ICT doet wat zij doet kan van belang zijn in het aantrekken van mensen die deze zelfde opvattingen hebben in hun werk. Het is daarom goed deze te communiceren.

Plezier is voor veel mensen een heel belangrijke factor in hun werk en wordt door medewerkers van FH ICT ook binnen FH ICT ervaren. Ook dit duidelijk laten blijken in uitingen kan dus ICT'ers motiveren te solliciteren naar een functie binnen FH ICT.



7. Hoe kan communicatie bijdragen aan de werving van docenten bij FH ICT?

Vanuit de interne analyse hebben we nu geleerd wie FH ICT is, wie er werken en hoe het wervingsproces voor nieuwe docenten is vormgegeven. Vanuit de externe analyse is daarbij duidelijkheid gekomen over wat ICT'ers zoeken in een nieuwe baan en hoe ICT bedrijven hun werving uitzetten. De externe factoren hebben ons geleerd in welke richting het hbo-onderwijs gaat veranderen en welke factoren in het algemeen van invloed zijn op een leuke werkomgeving voor iedereen. Dus dan wordt het nu tijd voor het beantwoorden van de hoofdvraag: “Hoe kan communicatie bijdragen aan de werving van docenten bij FH ICT?”.

Om tot dat antwoord te komen neem ik eerst nog even de belangrijkste punten uit de gevonden informatie door, zodat aan het einde van dit hoofdstuk een duidelijk antwoord op de vraag gegeven kan worden, die in hoofdstuk 8 verder wordt uitgewerkt in een strategie die FH ICT kan inzetten bij de werving van docenten.

De informatie die gehaald is uit de factoren die van invloed zijn op de tevredenheid van mensen in hun werk (hoofdstuk 6.2) levert een aantal resultaten op waar FH ICT al aan voldoet. Zo geeft FH ICT haar medewerkers als autonomie, competentie en verbondenheid. Dit zijn ook zaken die door de geïnterviewde docenten noemen in de sessies en interviews (hoofdstuk 4.4, hoofdstuk 5.1.1 en hoofdstuk 5.1.2) en die blijken uit de sticky-wall van de medewerkers van FH ICT. Dus aan deze zaken kan in een wervingscampagne aandacht worden besteed, maar behoeven geen groots podium.

Waar nog wel naar gekeken kan worden is de Why van FH ICT (hoofdstuk 6.2.3), de reden waarom zij is zoals zij is. Er is een mooie visie die al wel in het onderwijs terugkomt: “Het beste in mensen naar boven brengen”, die een duidelijk Why aangeeft. Maar door grote werkdruk komt dit nog niet tot uiting voor de medewerkers (hoofdstuk 4.1). Daarnaast wordt deze visie ook niet gecommuniceerd in uitingen die gebruikt worden voor de werving (hoofdstuk 4.2.2 en 4.3.1).

Nog een gemiste kans is het niet inzetten van de medewerkers van FH ICT. De medewerkers, die toch het beste zicht hebben op wat voor docenten er binnen FH ICT passen, aangezien zij al beschikken over het gevraagde docentenhart, worden niet ingezet bij de werving van nieuwe docenten en ook niet bij het opstellen van de vacature (hoofdstuk 4.2).

De ontwikkelingen in het hbo (hoofdstuk 6.1), waarin de docent de coach wordt van studenten en de 21st Century Skills belangrijker worden, geven FH ICT wel mogelijkheden in de werving. ICT'ers hebben nog het verouderde beeld van een docent voor zich (hoofdstuk 5.2), de docent die 40 uur per week voor de klas staat, stopt met zijn ontwikkeling en moet leven naar regels en procedures. Dit beeld klopt niet met het beeld dat de docenten en medewerkers van FH ICT geven (hoofdstuk 4.5) en dus ook niet met de toekomst van het hbo. En de 21st Century Skills worden ook al toegepast in het onderwijs van FH ICT (hoofdstuk 4.1.1).

Dus ja, communicatie kan zeker een bijdrage leveren aan de werving van docenten.

Nu nog het HOE.

Communicatie is de laatste jaren veranderd van Communicatie 1.0, het zenden van berichten en er dan van uit gaan dat de ontvangers het bericht wel opvangen, naar Communicatie 2.0, het aangaan van dialoog en in cocreatie samen zaken ontwikkelen.

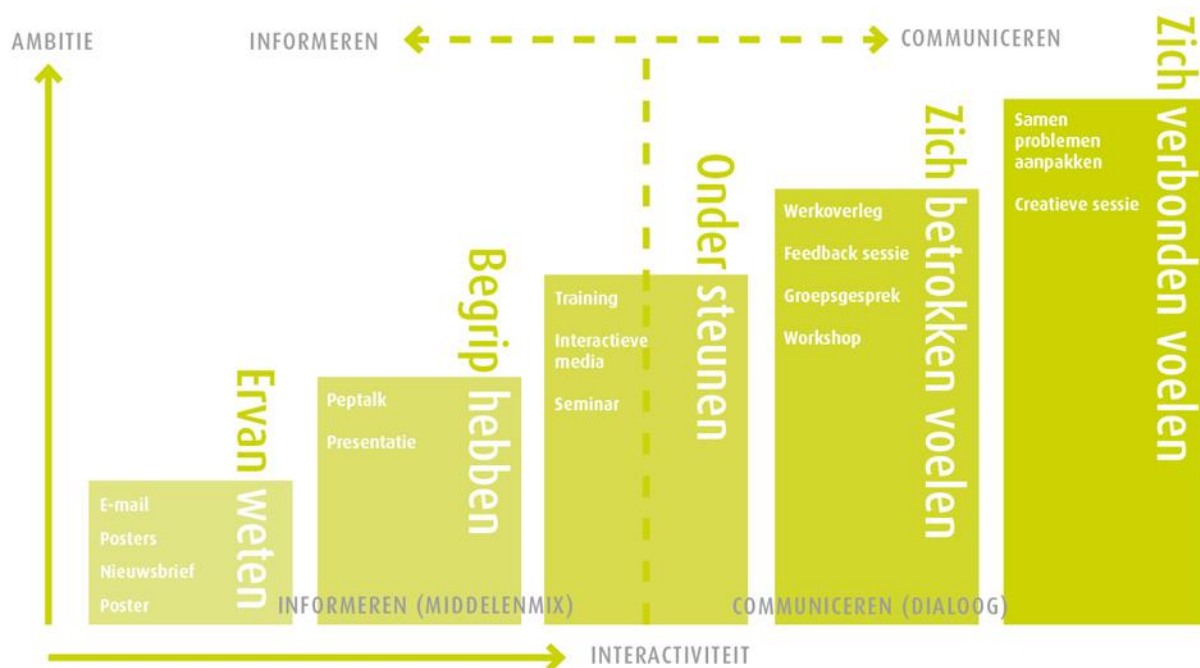
FH ICT is in de werving van docenten blijven hangen in Communicatie 1.0. Ze zet een vacature uit die in haar ogen heel interessant is. En gaat er daarmee vanuit dat dit ook voor de ICT'ers interessant is. Hier is dan sprake van zelfreferentialiteit: "De neiging van mensen en van organisaties om de omgeving te bezien vanuit een volstrekt eigen idee over wat belangrijk is en wat niet" (Aarts e.a., p64).

Daarnaast is de vacature opgesteld door medewerkers van de dienst P&O en de HRM-Consultant (hoofdstuk 4.2.2), die geen van allen docent zijn bij FH ICT. De teamleider van een team kijkt vaak wel nog even mee, maar hij of zij is vaak ook al een paar jaar nauwelijks nog docent. Om een authentiek beeld over te brengen via de vacature is het beter de BBT-formule toe te passen (Michels & Huyskens, 2011, p75). De eerste B staat in deze voor Belofte, wat belooft FH ICT de nieuwe docenten. De tweede B voor Bewijs en de T voor Toonzetting, deze laatste twee zullen moeten overeenkomen met wat de docenten van FH ICT vertellen, zodat de vacature door ICT'ers als authentiek en geloofwaardig wordt ervaren.

Medewerkers van FH ICT worden nauwelijks betrokken bij de werving, wat leidt tot heel weinig betrokkenheid bij het hele wervingsproces. Om een duidelijk beeld te krijgen van de betrokkenheid van medewerkers bij het communicatieproces heeft Quirke een helder schema gemaakt (Reijnders, p106). Zie hiervoor afbeelding 13.

Hierin is duidelijk te herkennen dat het huidige wervingsproces voor de medewerkers van FH ICT zich bevindt op de laagste trap: "Ervan weten", de medewerkers krijgen een mail en verder zijn zij niet betrokken bij de werving. Als de medewerkers van FH ICT meer zouden worden betrokken bij het opstellen van de vacatures en de werving van docenten, dan pakken zij samen het probleem aan en voelen zij zich verbonden met de werving van de docenten.

Waaruit ook blijkt dat er in de hogere trap veel meer sprake is van Communicatie 2.0, dialoog aangaan en er meer interactiviteit ontstaat, een wisselwerking tussen docenten en FH ICT om de vacatures zo goed mogelijk in te vullen.



Afbeelding 13: Trap van Quirke

Om de werving van docenten FH ICT over te brengen van communicatie 1.0 naar communicatie 2.0 zal FH ICT daarom de medewerkers veel meer moeten betrekken bij het wervingsproces. Zo kunnen zij de bewijslast en toonzetting uit de BBT-formule veel beter verwoorden, waardoor deze authentieker zullen zijn. En als zij betrokken worden zullen zij zich ook veel meer eigenaar gaan voelen van het wervingsproces.

Uit alle voorgaande bevindingen kan dus geconcludeerd worden dat FH ICT bij de werving veel meer de eigen docenten moet inzetten om met ICT'ers te communiceren en hen zo te verleiden ook docent te worden.

De uitwerking van de daarbij horende communicatiestrategie is terug te vinden in hoofdstuk 8.



8. Het kloppende docentenhart

Docenten inzetten om de passie voor het docent zijn bij FH ICT door te vertellen, dat is in het kort mijn advies aan FH ICT.

Omdat het hierin echt gaat om het persoonlijk vertellen van een docent van FH ICT aan iemand anders (en dat kan zowel in een persoonlijk gesprek als bijvoorbeeld via social media) adviseer ik een Word of Mouth strategie te gebruiken. Waarbij de verhalen van docenten over het “moment dat het kwartje valt” en hun ervaringen als docent bij FH ICT centraal staan.

Dit is dan niet direct een wervingscampagne, maar een campagne waarin de docent van FH ICT centraal wordt gesteld. Zo ontstaat een beter beeld van wat een docent doet en kunnen ICT'ers die geïnteresseerd zijn docent te worden bekijken wat het vak precies is. Bovendien worden docenten zo direct betrokken bij werving en communicatie, wat zorgt voor een betere betrokkenheid bij het wervingsproces. Daarnaast kan door middel van de verhalen het imago van docent bij FH ICT worden bijgewerkt naar het realistische beeld van nu.

Docenten van FH ICT zijn mensen die heel graag anderen iets vertellen over hun passie, hun docentenhart in werking zetten. Daarom zijn zij ook de besten die anderen er van kunnen overtuigen om ook docent te worden en hiermee ook het verouderde beeld van docent zijn uit de wereld te helpen.

Docenten van FH ICT zijn hiermee uitstekende ambassadeurs voor FH ICT. Zij hebben de ervaring met er te werken, ze geven de organisatie een ruime voldoende in de beoordeling, dus bang voor negatieve content hoeft FH ICT niet te zijn. En bovendien zijn de docenten van oorsprong ook allemaal ICT'ers, dus zij zullen zeker nog contact hebben met ICT'ers en ook op online platforms en social media komen waar ook andere ICT'ers komen.

Dit is een langlopende campagne die om te beginnen niet direct gericht is op de werving van docenten, maar hier op langere termijn wel aan zal bijdragen.

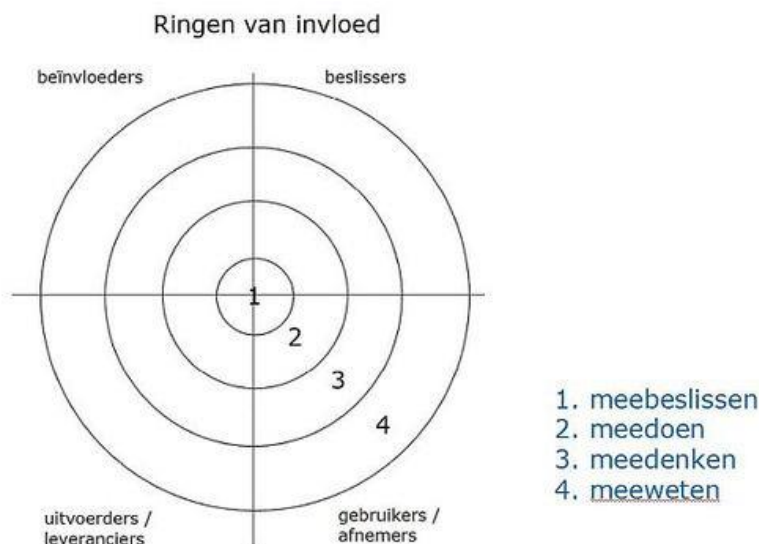
Word of Mouth strategie

Michels (2013, p.164) omschrijft Word of Mouth (WoM) als de infomele communicatie tussen één of meerdere personen over een organisatie, merk, product of dienst. Waarbij aangegeven wordt dat WoM steeds meer ingezet wordt op Social Media, dan wordt het ook wel e-WoM genoemd. Maar Van Belleghem (2010, p66) geeft aan dat (ten tijde van zijn onderzoek in 2010) 88% van de gesprekken face-to-face plaatsvonden. 6% via de telefoon en 6% online. Er zal sinds dat moment een lichte stijging zijn te constateren in het aantal online gesprekken, maar het overgrote deel van de gesprekken vindt dus face-to-face plaats.

Als doel van een WoM strategie beschrijft Michels (2013, p 165): “Doordat anderen positief over haar spreken, verhoogt de organisatie haar naamsbekendheid, versterkt ze haar imago en verleidt ze (indirect) tot een bepaald gedrag”. Dat is ook de bedoeling van deze strategie. Doordat docenten positieve verhalen over werken bij FH ICT

gaan delen met mensen met wie zij in aanraking komen (ICT'er of niet), ontstaat een beeld van het docentschap dat beter aansluit bij de realiteit, waardoor docent worden bij FH ICT een interessante keuze wordt voor mensen die ook het docentenhart hebben. En resulteert dit in meer mensen die een open sollicitatie sturen om docent te worden of reageren op gestelde vacatures.

De docenten worden in het creëren en uitvoeren van de strategie de Uitvoerders (de actoren die een rol spelen bij de uitvoering van het plan en die kennis kunnen verschaffen, Michels, 2013, p181). Daarnaast valt of staat de strategie met hun participatie. Zij zullen op alle niveaus van de ringen van invloed (zie afbeelding 14) zeggenschap hebben.



Afbeelding 14: Ringen van invloed

Alle docenten zullen moeten meeweten, weten dat de strategie van het verhalen vertellen wordt gebruikt en dat hun input hierbij van groot belang is. Omdat er echte verhalen nodig zijn, die verteld worden door de mensen die zelf onderdeel uitmaken of in ieder geval het van heel dicht bij hebben meegemaakt.

Daarnaast zullen heel veel docenten moeten meedenken. Welke verhalen zijn goed te gebruiken, welke beelden passen hier mooi bij. Welke verhalen zijn beter op schrift en welke beter op beeld.

Meewerken zullen ook een flink aantal docenten doen. Niet iedereen zal zich even op zijn gemak voelen om op film of op schrift zijn verhaal te delen. En ook niet iedere docent werkt al als coach en niet meer als de docent voor de klas, waardoor hun verhaal iets minder bijdraagt aan het doel van de strategie.

En ook in het meebeslissen hebben de docenten een grote stem. Het is van belang dat de strategie gedragen wordt door de docenten. Dat zij het belang hiervan inzien en er ook actief aan willen deelnemen. Zij beslissen

uiteindelijk zelf of ze ook echt willen meedoen. En zolang zij deze beslissing niet nemen, is er van een Word of Mouth strategie geen sprake.

In een WoM strategie worden de volgende stappen gedefinieerd:

Stap 1: Bepaal het doel en de doelgroep

Stap 2: Creëer content

Stap 3: Benut de mediumspecificiteit

Stap 4: Stimuleer de interactiviteit

Stap 5: Meet de resultaten

Deze stappen zullen hierna worden uitgewerkt zodat FH ICT de strategie kan overnemen en implementeren:

Stap 1: Bepaal het doel en de doelgroep

Het doel van de WoM strategie is dat door de inzet van positieve verhalen over het docent zijn bij FH ICT, die verteld en gedeeld worden door docenten van FH ICT, onder ICT'ers in de brede regio van Eindhoven / Tilburg een positief en realistisch beeld van docent zijn ontstaat. Deze verhalen kunnen dan bij een volgende wervingsronde actief worden gebruikt, zodat een grotere groep geschikte kandidaten op de vacatures reageert.

De doelgroep zijn ICT'ers in de brede regio Eindhoven / Tilburg. Maar ook gewoon iedereen die de verhalen wil horen. Hoe meer mensen weten hoe leuk het vak docent kan zijn en zien dat het lesgeven van tegenwoordig veel meer coachen is dan voor de klas staan, hoe beter dit is voor het imago van de docent.

Stap 2: Creëer content

Vang verhalen van de docenten. Zij hebben hele mooie verhalen te vertellen. En als zij even de tijd nemen, dan komen ze ook vanzelf boven. Maar de docenten hebben het druk in hun onderwijstaken. Faciliteer ze daarom zoveel mogelijk. Met kleine middelen kun je al veel informatie krijgen. Als voorbeeld noem ik de stickywall die voor het onderzoek in deze scriptie is gebruikt. Op maandagochtend is een mail verzonden met de vraag om een positief punt over FH ICT te noteren. Op woensdag aan het einde van de middag hingen er ruim 90 positieve punten over FH ICT. Dit kostte voor de medewerkers van FH ICT weinig energie, was leuk om te doen en te zien, en het resultaat is voor het onderzoek heel goed te gebruiken.

Ga dus op zoek naar eenvoudige manieren om docenten te betrekken bij het vormgeven van de verhalen en het delen van elkaars verhalen. Al zijn het in het begin maar een paar docenten die deelnemen. Na verloop van tijd gaat zich in de organisatie doorspreken dat er iets moois gedaan wordt met de input van de docenten en ontstaat er een omslagpunt waarop er meer zullen willen deelnemen (Gladwell, 2000, p256).

En overtuig de docenten met het gebruik van verhalen, zodat zij ook zelf ervaren hoe sterk het is om een verhaal te kunnen vertellen en daarmee mensen te overtuigen en te inspireren.

Tesselaar en Scheringa geven in hun Storytelling Handboek (2008) aan wat een verhaal volgens hen is: “Een weergave van gebeurtenissen die met elkaar in verband worden gebracht. En heeft de volgende kenmerken:

Het staat op zichzelf en heeft een begin, midden en einde;

Het bevat narratieve elementen;

Het is authentiek: waar of waar-achtig;

Het is persoonlijk;

Het roept emotie op en/of wordt met emotie verteld.”

Uiteraard is het niet de bedoeling dat dit aan de docenten wordt meegedeeld. Zij moeten gewoon hun eigen verhaal vertellen. Dat is dan al persoonlijk, authentiek en zal emotie bevatten. De twee andere punten zijn aandachtspunten voor de afdeling communicatie. Als zij de verhalen gaan bewerken voor film of tekst, dat zij zorgen dat deze elementen erin zitten.

Daarbij kan dan ook nog rekening worden gehouden met de Sticky factoren volgens Heath (location 285)

“Eenvoud: één idee vertellen aan een consument is genoeg.

Verrassing : de boodschap op een vernieuwende, contra-intuïtieve manier brengen verhoogt de aandacht van de consument.

Concreet: toon zo duidelijk mogelijk wat u wilt zeggen aan een consument. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van alle zintuigen.

Geloofwaardig: adverteerders gebruiken dikwijls onderzoeksmateriaal of getuigenissen van experts. Dat is een manier. Het kan ook door geloofwaardigheid te personaliseren.

Emotioneel: laat consumenten voelen wat u bedoelt.”

Dit zijn elementen die er voor zorgen dat een campagne of in dit geval een verhaal aandacht krijgt en opvalt, bij mensen in het geheugen blijft hangen. Geloofwaardig en emotioneel komen ook al bij Tesselaar en Scheringa naar voren. Maar met de andere ideeën kan door de communicatie afdeling nog gespeeld worden voor de externe uitingen.

Let er bij de beeldvorming, dus voor film en foto, wel op dat het beeld aansluit op de situatie van nu en het beeld dat FH ICT van de docent naar buiten wil brengen. Dus niet het beeld van een docent die voor de klas staat, want dat is het verkeerde beeld dat nog onder de ICT'ers leeft. Laat docenten zien die samenwerken met een klein groepje studenten of met één student. Zo draagt het beeld dan ook bij aan een betere reputatie van het vak docent.

Stap 3: Benut de mediumspecificiteit

Het belangrijkste in het vertellen van de verhalen is het verhaal horen van de docent zelf, dit kan heel goed als hij bijv. voor zijn lessen een Partner in Education op bezoek heeft in de les of als hij op stagebezoek gaat bij een bedrijf om daar een stagiair of afstudeerder te begeleiden. Maar natuurlijk ook in de privésfeer, op feestjes of recepties.

Maar met de strategie is het de bedoeling dat meer mensen bereikt worden. Daarom zullen de verhalen ook gedeeld worden door een middelenmix van bijv. verhalen op de website, blogs van docenten, filmpjes, posters met quotes etc.

Ieder van deze uitingen kan dan weer gedeeld worden via diverse platforms. Het blog kan worden doorgelinkt naar de website van FH ICT en gedeeld worden op Twitter. Het filmpje kan ook een prominente plek krijgen op de website en op Facebook worden getoond, waar weer heel goed kan worden gereageerd op het filmpje. Zo ontstaat een transmediale storytelling lijn.

Zorg er dan voor dat deze middelen blijven bestaan en oproepbaar blijven. Het is voor de verhalenverteller toch veel leuker als hij zijn filmpje, blog, foto etc. erbij kan pakken als hij zijn verhaal vertelt. Bovendien is het nog veel krachtiger dat als mensen op de website komen zij hier niet één verhaal zien, maar tig verhalen, ieder met een andere inslag, maar allen vertellend over het docent zijn.

Stap 4: Stimuleer de interactiviteit

Zorg dat iedereen kan reageren op de verhalen, filmpjes etc. en reageer ook zelf terug. Het beste zou zijn als de betreffende docent zou antwoorden, zodat het antwoord authentiek is. Maar als dat niet mogelijk is, dan op zijn minst een medewerker van FH ICT die ook docent is en dus kennis van zaken heeft.

En betrek ook mensen die reageren bij bijv. de ontwikkeling van meer tools of middelen. Zijn er geïnteresseerde ICT'ers die eens een dagje mee zouden willen lopen, om zelf te ervaren hoe het is om docent te zijn, faciliteer dat! Willen ICT'ers een nog beter inzicht in de dagtaak van een docent, laat eens een docent voor een dagje een dagboek bijhouden met de tijdsaanduiding en wat er gedaan is. Misschien wil een Partner in Education wel een keer laten zien hoe zij een dag in het onderwijs van FH ICT ervaren, maak daar gebruik van. En zo zijn er vast nog veel meer mooie ideeën waar nu niet eens aan gedacht wordt, maar die mogelijk wel naar boven komen als er gereageerd wordt op berichten en FH ICT open staat voor de interactie hierbij.

Stap 5: Meet de resultaten

Dit punt wordt zo door Michels genoemd om vanuit bijv. een WoM campagne op social media te kijken of het meer volgers trekt en of de reacties toenemen. In deze strategie gaat het niet om het aantal volgers, maar om het aantal goede sollicitanten dat in een volgend wervingsproces reageert.

En wat niet vergeten moet worden is om regelmatig terug te koppelen naar de docenten. Hoe het gaat, hoe zij het ervaren, of zij nog tips en suggesties hebben. Zo ben je als FH ICT weer betrokken bij je docenten en blijven zij aangehaakt bij de werving en bij deze strategie. Het belangrijkste aan de strategie is dat de docent zijn verhaal over zijn eigen vak gaat vertellen. Aangemoedigd en ondersteund door FH ICT. Hiermee worden een aantal zaken ondervangen: docenten zijn trots op wat ze met studenten bereiken en kunnen dit nu delen, het beeld dat er in de buitenwereld van het vak docent bestaat zal zo veranderen. En voor de werving zijn er authentieke verhalen die ICT'ers met het docentenhart zullen verleiden ook docent te worden.



Nawoord

Nou, dat was het dan, mijn scriptie voor het afstuderen bij Fontys Hogeschool Communicatie.

Hiermee heb ik weer heel veel geleerd. Over mezelf, over het communicatievak en over de leuke collega's die ik heb en het plezier dat het is om met hen samen te mogen werken.

Daarom wil ik heel graag een heleboel mensen bedanken:

Marlou, dank je wel voor kopjes thee, bemoedigende woorden, een dag lang gebruik van je kantoor en je hulp bij deze soms barre tocht die uiteindelijk glorieus eindigt.

Henk en Jeroen, bedankt voor de feedback momenten, het me weer terugsturen. Op dat moment niet gewenst, achteraf toch noodzakelijk gebleken.

Mijn klasgenoten. Voor alle feedback en bemoedigende woorden. Samen redden we het wel!

Al mijn collega's van FH ICT. Degenen die me geholpen hebben met interviews en wijze raad. Degenen die lachend op de foto gingen. Iedereen die een positief punt over FH ICT op de sticky-wall heeft geplakt. Degenen die mijn radeloze tirades over afstuderen hebben moeten aanhoren en me dan weer wisten op te beuren om vooral door te gaan. Dank jullie wel.

Ad, bedankt voor het geven van ruimte zodat ik tijd had om me aan mijn scriptie te wijden. Zo, lekker toch in vier jaar gehaald, wat nou, studievertraging ;-)

En uiteraard mijn ouders, familie en vrienden. Hallo, ja, ik ben er nog. Ik zal het goed maken, al die gemiste momenten, eerlijk waar.

Veel liefs,

Annemarië

9. Bronnen

Literatuur:

- Aarts, N., Steuten, C. & Woerkum, C. van. (2014). *Strategische Communicatie, principes en toepassingen*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.
- Barrett, F., Fry, R., Wittockx, H. (2014). *Appreciative Inquiry. Het basiswerk*. Tiel: Lannoo nv.
- Belleghem, S. (2010). *De Conversation Manager*. Leuven: Lannoocampus.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *FLOW: The Psychology of Optimal Experience*. Harper and Row. Via http://www.integralvision.net.au/share-it-hub/flow_the_psychology_of_optimal_experience.pdf
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Gladwell, M. (2000). *The Tipping Point*. New York: Back Bay Books Little, Brown and Company.
- Heath, Ch., Heath, D. (2015). *De plakfactor*. Amsterdam: A.W. Bruna Uitgevers B.V.
- Hoogendoorn, B., Vos, M. Crijns, E. (2006). *Schitterend Organiseren*. Den Haag: Sdu Klantenservice.
- Masselink R., IJbema, J. (2011). *Het Waarderend werkboek. Appreciative Inquiry in de praktijk*. Nieuwerkerk aan den IJssel: Gelling Publishing.
- Michels, W. (2010). *Communicatie handboek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Michels, W. (2013). *Communicatiestrategie*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Michels, W. & Huyskens, I. (2011). *Brand-id*. Zaltbommel: Thema
- Ouden, E. den, Valkenburg, R. & Brok, P. den. (2014). *Leren in Eindhoven 2030*. Eindhoven: Lighthouse.
- Pine II, B.J., Gilmore, J.H. (2005). *De Beleviseconomie*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv.
- Reijnders, E. (2010). *Basisboek Interne Communicatie*. Assen: Van Gorcum.
- Ruler, B. van. (2012) *Met het oog op communicatie*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Ruler, B. van. (2015). *Communicatie Nu #2*. Amsterdam: Adfo Groep BV.
- Semler, R. (2015). *Het weekend van zeven dagen*. Amsterdam: Meulenhoff Boekerij bv.
- Sheridan, R. (2015). *Joy Inc: How We Built A Workplace People Love*. New York: Penguin Group.
- Sinek, S. (2009). *Start With Why: How Great Leaders Inspire Everyone To Take Action*. London: Penguin Group.
- Sinek, S. (2014). *Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't*. London: Penguin Group.
- Tesselaar, S., Scheringa A. (2008). *Storytelling handboek*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Vereniging Hogescholen. (2015). *Rapport: HBO2025: Wendbaar en Weerbaar*.
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Voogt, J. & Pareja Roblin, N. (2010). *Discussienota 21st century skills*. Universiteit Twente.

Kranten

- Eindhovens Dagblad. (18 mei 2015). Honderden docenten naar hoger onderwijs. pagina 6.
- NRC (23 mei 2015). *Zo behandelt Google zijn werknemers*. pagina 16/17
- Volkskrant.nl. Minister wil minder rompslomp in hoger onderwijs <http://www.volkskrant.nl/onderwijs/minister-wil-minder-rompslomp-in-hoger-onderwijs~a4048031/> (geraadpleegd 2 juni 2015)

Interne documenten

Fontys Hogeschool ICT (2013). Ambitieplan 2013-2015.

Fontys Hogeschool ICT (2014). Presentatie gegeven bij de jaaropening studiejaar 2014/2015.

Fontys Hogeschool ICT (2015). MACON (Management Contract) Fontys Hogeschool ICT

Fontys Hogescholen (2011) Fontys Kwaliteitsagenda.

Fontys Hogescholen (2015). Hoe tevreden zijn wij?

<https://portal.fontys.nl/fbreed/hoetevredenzijnwij/Pages/Default.aspx> Voor MTO en STO. Geraadpleegd 11 mei 2015

Internetbronnen:

BEAN Open Lab: <http://www.beanopenlab.nl/> Geraadpleegd 18 mei 2015.

Brainport.

<http://www.brainport.nl/over-brainport>

<http://www.brainport.nl/werken/hogere-arbeidsmobiliteit-kan-tekort-aan-ict-ers-verhelpen> Geraadpleegd op 2 april 2015.

Elsevier Beste Banen – hbo ICT: <http://onderzoek.elsevier.nl/onderzoek/de-beste-banen/5/informatica/102>

Geraadpleegd 10 mei 2015.

Fontys Hogeschool ICT. Algemene website: <http://fontys.nl/hogeschoolict/> Meermaals geraadpleegd.

Fontys Hogeschool ICT. Docent Joris van der Straten in beeld

https://www.youtube.com/watch?v=0AF8_N5bLtM Geraadpleegd op 12 maart 2015.

Fontys Hogeschool ICT. Docent Judith Gaffert in beeld

<https://www.youtube.com/watch?v=Kc3Ql8Lit4> Geraadpleegd op 14 maart 2015.

Fontys Hogeschool ICT. Docent Jan Dobbelsesteen in beeld <https://www.youtube.com/watch?v=oZxQgO7swa4>

Geraadpleegd op 14 maart 2015.

Fontys Hogeschool ICT. Docent Danny Bloks in beeld https://www.youtube.com/watch?v=n_3zNHj6jKw

Geraadpleegd op 14 maart 2015.

Fontys Hogescholen. Werken bij Hogeschool ICT. <http://fontys.nl/Over-Fontys/Werken-bij-Fontys/Werken-bij-Hogeschool-ICT.htm>, meermaals geraadpleegd.

Graaf, Th. de. (2015). Toespraak tijdens HBO-congres. Via <http://www.vereniginghogescholen.nl/publicaties-en-verenigingsafspraken/jaarcongressen-studiedagen-en-bijeenkomsten-vereniging-hogescholen-1/jaarcongressen-vereniging-hogescholen-1/jaarcongres-vereniging-hogescholen-23-april-2015-1/2162-toespraak-thom-de-graaf-jaarcongres-vereniging-hogescholen-2015> Geraadpleegd 10 mei 2015.

iFontys website: <http://fontys.nl/Over-Fontys/Kwaliteit-en-innovatie/iFontys.htm>. Geraadpleegd op 18 mei 2015.

Kennisnet. 21st Century Skills. Via: [http://www.kennisnet.nl/themas/21st-century-](http://www.kennisnet.nl/themas/21st-century-skills/vaardigheden/benodigde-vaardigheden-voor-de-21ste-eeuw/)

[skills/vaardigheden/benodigde-vaardigheden-voor-de-21ste-eeuw/](http://www.kennisnet.nl/themas/21st-century-skills/vaardigheden/benodigde-vaardigheden-voor-de-21ste-eeuw/) Geraadpleegd 18 mei 2015.

Midpoint Brabant. Corporate Flyer: <http://www.pagegangster.com/p/Stsi3/> Geraadpleegd 10 mei 2015.

Ministerie van OCW. Prestatiebepaling: [http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/prestatieafspraken-met-universiteiten-en-hogescholen)

[onderwijs/prestatieafspraken-met-universiteiten-en-hogescholen](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/prestatieafspraken-met-universiteiten-en-hogescholen) Geraadpleegd 10 mei 2015.

Nationale Onderwijsgids (11 mei 2015) Bijna helft hoogopgeleiden vindt baan oninteressant.
<http://www.nationaleonderwijsgids.nl/onderwijsvacatures/nieuws/27623-bijna-helft-hoogopgeleiden-vindt-baan-oninteressant.html> Geraadpleegd 25 mei 2015.

Nu.nl (2011). Eindhoven slimste regio ter wereld: <http://www.nu.nl/wetenschap/2531722/eindhoven-slimste-regio-wereld.html> Geraadpleegd 10 mei 2015.

PCWorld (2013). Intel: Keeping up with Moore's Law is becoming a challenge. Via:
<http://www.pcworld.com/article/2038207/intel-keeping-up-with-moores-law-becoming-a-challenge.html>
 Geraadpleegd 18 mei 2015.

Rijksoverheid (2015) HO-tour <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw/evenementen/hotour> Geraadpleegd op 15 mei 2015.

Rock, David. SCARF: a brain-based model for collaborating with and influencing others (2008)
http://www.your-brain-at-work.com/files/NLJ_SCARFUS.pdf Geraadpleegd 18 mei 2015.

Univers Online. Bedrijven willen stevige prestatieafspraken in hoger onderwijs (7 mei 2015)
<https://universonline.nl/2015/05/07/bedrijven-willen-stevige-prestatieafspraken-in-hoger-onderwijs>
 Geraadpleegd 25 mei 2015.

Vereniging Hogescholen. <http://www.vereniginghogescholen.nl/> Geraadpleegd 7 mei 2015.

Verhoeven, N. <http://www.watsononderzoek5edruk.nl/> Meermaals geraadpleegd.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2013). Naar een lerende economie.
http://www.wrr.nl/fileadmin/nl/publicaties/PDF-artikelen/hoofdstuk_9.pdf Geraadpleegd 7 mei 2015.

Yacht.nl (19 mei 2015). Markt moet hoogopgeleide IT'er beter verleiden. <https://www.yacht.nl/over-yacht/pers/19-5-2015-markt-moet-hoogopgeleide-iter-beter-verleiden> Geraadpleegd 25 mei 2015.



10. Bijlagen

Bijlage 1: Vacatures FH ICT	71
Docent ICT & Software Engineering	71
Docent ICT & Technology.....	72
Docent ICT & Management and Security.....	74
Docent ICT & Media Design	77
Docent ICT & Business.....	78
Bijlage 2: Afgenomen interviews.....	80
2.1 Interview Esther van Deelen – recruiter voor Fontys Hogeschool ICT	80
2.2 Interview Rob Verhoeven Docent sinds 1 september 2014	82
2.3 Interview Rop Pulles, Docent / teamleider	83
2.4 Interview Margot Smits – HRM Consultant FH ICT	85
2.5 Interview Marcel Koonen – docent FH ICT	86
2.6 Interview Eelco Gerritsen – PiE (Cap Gemini)	88
2.7 Interview Fabian – ICT'er bij De Lage Landen	89
2.8 Interview Eric Slaats – Onderwijs innovator FH ICT.....	90
Bijlage 3: Wervingsfilmpjes.....	92
3.1 Docent Joris van der Straten in beeld	92
3.2 Docent Judith Gaffert in beeld.....	93
3.3 Docent Jan Dobbelsteen in beeld	94
3.4 Docent Danny Bloks in beeld	95
Bijlage 4: Appreciative Inquiry Sessies.....	97
4.1 Sessie 1	97
4.2 Sessie 2	98
4.3 Sessie 3	99
4.4 Sessie 4	101

4.5	Uitkomsten sessies geordend naar dromen	103
4.6	Uitkomsten sessies geordend naar nachtmerrie	106
Bijlage 5: Uitkomsten Sticky-wall		108
Bijlage 6: Enquête onder Partners in Education		110
6.1	De enquête zoals voorgelegd aan de Partners in Education	110
6.2	Uitkomsten van de enquête onder de Partners in Education	112
Bijlage 7: Organogram FH ICT		115
Bijlage 8: ConnICT 3.0		116

Bijlage 1: Vacatures FH ICT

Docent ICT & Software Engineering

14.I29.010 / 1,0 fte / Tilburg/Eindhoven

De werkzaamheden

Als docent verzorg je onderwijs in verschillende vormen. Naast een beperkt aantal klassikale instructies ligt de nadruk op het intensief begeleiden van projectgroepen en individuele studenten tijdens hun studie op school en tijdens stage- en afstudeeropdrachten. In je rol als docent ben je werkzaam bij onderwijsuitvoering voor voltijd- en deeltijdstudenten in Eindhoven en Tilburg, in het Nederlands en eventueel in het Engels en voor Bachelor en Associate degree onderwijs. Daarnaast kun je ingezet worden voor het ontwikkelen van nieuw onderwijs.

Nb. Het team in Tilburg is een interdisciplinair team dat bestaat uit docenten Software Engineering, Media Design, Technology en Bedrijfskunde.

Jouw kwaliteiten

Wij zoeken iemand met de volgende kwaliteiten:

- Minimaal een Bachelordiploma in een relevante opleiding;
- Kan nieuwe technologieën interpreteren en toepassen;
- Communicatief sterk, coachend van karakter, open-minded, innovatief en oplossingsgericht;
- Individueel sterk en sterk in werken in multidisciplinaire teams;
- Creatief en analytisch;
- Ervaring in, of affiniteit met hoger beroepsonderwijs.

U heeft bij voorkeur:

- Kennis van en ervaring met Software-engineeringmethoden en –technieken (Agile, UML, Design Patterns);
- Kennis van en ervaring met software-ontwikkelstraten en Enterprise software;
- Ervaring met softwareontwikkeling in OO-talen als C# en Java;
- Ervaring met ontwikkeling van gedistribueerde en parallelle software;
- Kennis van secure programming;
- Kennis van unit tests, integration tests, usability testing;
- Kennis van het ontwerpen van databases en benadering van deze databases vanuit software.

Informatie over deze vacature

Contractvorm : Contract voor 1 jaar, met uitzicht op vast

Inschaling : 11 - max. 4452,46

Startdatum : per direct

Klopt het docentenhart?

Sluitingstermijn : 1 april 2015

Extra informatie : Graag in de motivatie voorkeur voor locatie aangeven.

Fontys als werkgever

Fontys heeft uitstekende ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. Hierbij nemen wij - net als bij onze studenten - 'Groeï door aandacht en uitdaging' als uitgangspunt. Wij dagen medewerkers uit hun talenten te ontwikkelen. Fontys Hogescholen beschikt over zeer goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden, zoals een breed scala aan loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden, een uitgebreid activiteiten aanbod voor een gezonde en actieve levenswijze ('Fontys Fit') een eindejaarsuitkering en een aantal collectieve verzekeringen. Daarnaast kent Fontys een flexibele werktijden- en verlofregeling.

De werkomgeving

FH ICT (Fontys Hogeschool ICT) is een toonaangevend en innoverend kennisinstituut dat eigentijds en boeiend ICT-onderwijs verzorgt op Associate Degree, Bachelor- en Masterniveau. FH ICT ziet het ontwikkelen van mensen, zowel studenten, als professionals uit het bedrijfsleven, als haar eigen medewerkers als haar kernactiviteit. Als eerste hogeschool in Nederland biedt FH ICT één brede bachelor opleiding HBO-ICT die flexibel inspeelt op nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen in de dynamische wereld van ICT. De opleiding kenmerkt zich door een veelzijdige, actuele en brede toepassing van ICT. Elke student bepaalt op basis van zijn interesses, passie en talent zijn of haar eigen studieroute. Hierbij geldt als uitgangspunt dat de opleiding zo technisch is als de student zelf is.

FHICT heeft elf studieroutes, te weten: ICT & Business, ICT & Media Design, ICT & Software Engineering, ICT & Technology, ICT & Education, ICT & Lifestyle, ICT & Game Design and Technology, ICT & Management and Security, ICT & Smart Mobile, ICT & Digital Publishing en ICT & Cyber Security.

De inhoud van de opleiding en de koppeling met de praktijk worden actueel gehouden door onder andere intensief samen te werken met ruim 40 gerenommeerde ICT-bedrijven, de zogenaamde "Partners in Education". De docenten zijn verdeeld over 7 teams. Daarnaast is er een staf met medewerkers die actief zijn op de gebieden financiën & control, ICT-beheer & innovatie, in- & externe communicatie, kwaliteitszorg, onderwijskunde & -innovatie, management & organisatie, HRM, roostering & planning en onderzoek & zakelijke dienstverlening.

Omdat in de dynamische ICT-wereld het bijhouden van de hedendaagse ontwikkelingen essentieel is, heeft FH ICT de ambitie 8 lectoraten binnen haar domein gepositioneerd te hebben. Momenteel zijn 5 lectoraten aan FH ICT verbonden.

Docent ICT & Technology

15.I29.006 / 0,8 - 1,0 fte / Eindhoven

De werkzaamheden

Vanwege groei van onze opleidingen zoeken wij een nieuwe collega binnen het team van ICT & Technology. Binnen dit team werken enthousiaste en deskundige docenten met een achtergrond in onder meer (technische,

Klopt het docentenhart?

embedded) software, industriële automatisering en operating systems. Studenten worden opgeleid tot functies als software engineer, technisch ontwerper of consultant in de sector embedded systems, technische informatiesystemen en industriële automatisering.

Wat krijg je?

Jij krijgt een uitdagende baan in een professioneel en innovatief team, waarin je studenten opleidt op bachelor niveau. Je krijgt de mogelijkheid om samen met betrokken collega's een verandering teweeg te brengen in het leven van onze studenten. En ook krijg je de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan (de ontwikkeling en kwaliteit van) het onderwijs en krijg je veel mogelijkheden om jezelf verder te ontwikkelen. En natuurlijk beïnvloed je de (economische) positie van onze hightech regio.

Wat doe je?

- Onderwijs verzorg je in verschillende vormen binnen zowel de dag- als avondopleiding. De nadruk ligt hierbij op het intensief begeleiden van projectgroepen en het begeleiden van individuele studenten tijdens stage- en afstudeeropdrachten;
- Als docent begeleid je studenten gedurende de belangrijkste fase van hun leven. De persoonlijke ontwikkeling en het leerproces staan hierin centraal;
- Je levert een bijdrage aan de ontwikkeling van nieuw onderwijsmateriaal;
- Samenwerking met (collega's uit) andere teams vindt regelmatig plaats;
- Je werkt nauw samen met het bedrijfsleven.

Jouw kwaliteiten

Wat vragen wij van jou?

- Je hebt een relevante HBO opleiding gevolgd met aantoonbaar WO werk- en denkniveau;
- Je hebt enkele jaren ervaring in het domein van de technische informatica;
- Je beschikt over actuele theoretische en praktische expertise op het gebied van software engineering, van ontwerpenmethoden zoals UML. Je hebt ervaring met een of meer object georiënteerde. Tevens ben je bekend met meerdere onderwerpen in het vak domein van technische informatica;
- Je bent bekend met diverse projectmethodes en systeemontwikkelingsmethodes. Ervaring met het begeleiden/coachen van collega's of studenten heb je, bijvoorbeeld in de context van projecten of stagebegeleiding;
- Naast de Nederlandse taal beheers je de Engelse taal mondeling en schriftelijk goed;
- Passie voor studenten en hun ontwikkeling vinden wij belangrijk.

Informatie over deze vacature

Contractvorm : Contract voor 1 jaar, met uitzicht op vast

Inschaling : 11 - max. 4452,46

Startdatum : in overleg

Sluitingstermijn : 1 juni 2015

Extra : Binnen Fontys Hogeschool ICT zoeken we docenten voor diverse opleidingen. Inzet in een

informatie combinatie van vakgebieden behoort dan ook tot de mogelijkheden.

Fontys als werkgever

Fontys heeft uitstekende ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. Hierbij nemen wij - net als bij onze studenten - 'Groeï door aandacht en uitdaging' als uitgangspunt. Wij dagen medewerkers uit hun talenten te ontwikkelen. Fontys Hogescholen beschikt over zeer goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden, zoals een breed scala aan loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden, een uitgebreid activiteiten aanbod voor een gezonde en actieve levenswijze ('Fontys Fit') een eindejaarsuitkering en een aantal collectieve verzekeringen. Daarnaast kent Fontys een flexibele werktijden- en verlofregeling.

De werkomgeving

FH ICT (Fontys Hogeschool ICT) is een toonaangevend en innoverend kennisinstituut dat eigentijds en boeiend ICT-onderwijs verzorgt op Associate Degree, Bachelor- en Masterniveau. FH ICT ziet het ontwikkelen van mensen, zowel studenten, als professionals uit het bedrijfsleven, als haar eigen medewerkers als haar kernactiviteit. Als eerste hogeschool in Nederland biedt FH ICT één brede bachelor opleiding HBO-ICT die flexibel inspeelt op nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen in de dynamische wereld van ICT. De opleiding kenmerkt zich door een veelzijdige, actuele en brede toepassing van ICT. Elke student bepaalt op basis van zijn interesses, passie en talent zijn of haar eigen studieroute. Hierbij geldt als uitgangspunt dat de opleiding zo technisch is als de student zelf is.

FHICT heeft elf studieroutes, te weten: ICT & Business, ICT & Media Design, ICT & Software Engineering, ICT & Technology, ICT & Education, ICT & Lifestyle, ICT & Game Design and Technology, ICT & Management and Security, ICT & Smart Mobile, ICT & Digital Publishing en ICT & Cyber Security.

De inhoud van de opleiding en de koppeling met de praktijk worden actueel gehouden door onder andere intensief samen te werken met ruim 40 gerenommeerde ICT-bedrijven, de zogenaamde "Partners in Education". De docenten zijn verdeeld over 7 teams. Daarnaast is er een staf met medewerkers die actief zijn op de gebieden financiën & control, ICT-beheer & innovatie, in- & externe communicatie, kwaliteitszorg, onderwijskunde & -innovatie, management & organisatie, HRM, roostering & planning en onderzoek & zakelijke dienstverlening.

Omdat in de dynamische ICT-wereld het bijhouden van de hedendaagse ontwikkelingen essentieel is, heeft FH ICT de ambitie 8 lectoraten binnen haar domein gepositioneerd te hebben. Momenteel zijn 5 lectoraten aan FH ICT verbonden.

Docent ICT & Management and Security

15.I29.001 / 1,0 fte / Eindhoven

De werkzaamheden

Vanwege groei van onze opleidingen zoeken wij een nieuwe collega binnen het team van ICT & Management and Security. Binnen dit team werken gedreven professionele docenten met een achtergrond in service management, netwerk- en systeemarchitectuur, engineering en beheer en security. Studenten worden opgeleid

tot functies als security engineer, ethical hacker, netwerkbeheerder, serverbeheerder, service manager of security consultant.

Wat krijg je?

Jij krijgt een uitdagende baan in een gedreven, innovatief en eigenwijs team, waarin je studenten opleidt op bachelor niveau. Je krijgt de mogelijkheid samen met betrokken collega's een verandering teweeg te brengen in het leven van onze studenten. En ook krijg je de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan (de ontwikkeling en kwaliteit van) het onderwijs en krijg je veel mogelijkheden jezelf te blijven ontwikkelen. En natuurlijk beïnvloed je de (economische) positie van onze high tech regio.

Wat doe je?

- Onderwijs verzorg je in verschillende vormen binnen zowel de dag- als de avondopleiding. De nadruk ligt hierbij op het intensief begeleiden van projectgroepen en het begeleiden van individuele studenten tijdens stage- en afstudeeropdrachten;
- Als docent begeleid je studenten gedurende de belangrijkste fase van hun leven, nl. de studieloopbaan. De persoonlijke ontwikkeling en het leerproces staan hierin centraal;
- Je levert een bijdrage aan de ontwikkeling van nieuw onderwijsmateriaal;
- Samenwerking met collega's uit andere teams vindt regelmatig plaats;
- Je werkt nauw samen met het bedrijfsleven en onze "40 Partners in Education".

Jouw kwaliteiten

Wat vragen wij van jou?

- Je hebt ruime kennis en praktische ervaring op gebied van IT security, netwerk engineering en (Unix/Linux) system engineering op min. HBO niveau;
- Kennis en ervaring op het gebied van liefst meerdere van de volgende gebieden: ethical hacking en penetration testing, intrusion detection systemen, IT security monitoring, CSIRT, IT forensics, service management, ITIL, ISO/IEC 27000 en/of andere security standaarden, cloud computing en andere nieuwe ontwikkelingen;
- Programmeerkennis, ervaring met scripting, en ervaring met reverse engineering of exploit development is een pre. Denk hierbij aan programmeertalen als PHP, Python, Perl, Java, C, assembly;
- Ervaring met het begeleiden/coachen van collega's of studenten heb je, bijvoorbeeld in de context van projecten of stagebegeleiding;
- Naast de Nederlandse taal beheers je de Engelse taal mondeling en schriftelijk goed;
- Ook kun jij omgaan met volwassen deeltijdstudenten en ben je (beperkt) beschikbaar om tijdens de avonden onderwijs te verzorgen;
- Je bent in het bezit van een master of bent bereid dit op korte termijn te realiseren;
- Je bent in het bezit van een didactische aantekening of bent bereid deze te behalen;
- Ervaring met onderwijs is niet noodzakelijk, passie voor studenten en hun ontwikkeling wel!

Informatie over deze vacature

Contractvorm : Tijdelijk met mogelijkheid tot vast

Inschaling : 11 - max. 4452,46
Startdatum : z.s.m.
Sluitingstermijn : 1 juni 2015
Extra informatie : Binnen Fontys Hogeschool ICT zoeken we docenten voor diverse opleidingen. Inzet in een combinatie van vakgebieden behoort dan ook tot de mogelijkheden!

Fontys als werkgever

Fontys heeft uitstekende ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. Hierbij nemen wij - net als bij onze studenten - 'Groeï door aandacht en uitdaging' als uitgangspunt. Wij dagen medewerkers uit hun talenten te ontwikkelen. Fontys Hogescholen beschikt over zeer goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden, zoals een breed scala aan loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden, een uitgebreid activiteiten aanbod voor een gezonde en actieve levenswijze ('Fontys Fit') een eindejaarsuitkering en een aantal collectieve verzekeringen. Daarnaast kent Fontys een flexibele werktijden- en verlofregeling.

De werkomgeving

FH ICT (Fontys Hogeschool ICT) is een toonaangevend en innoverend kennisinstituut dat eigentijds en boeiend ICT-onderwijs verzorgt op Associate Degree, Bachelor- en Master niveau. FH ICT ziet het ontwikkelen van mensen, zowel studenten, als professionals uit het bedrijfsleven, als haar eigen medewerkers als haar kernactiviteit. Als eerste hogeschool in Nederland biedt FH ICT één brede bachelor opleiding HBO-ICT die flexibel inspeelt op nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen in de dynamische wereld van ICT. De opleiding kenmerkt zich door een veelzijdige, actuele en brede toepassing van ICT. Elke student bepaalt op basis van zijn interesses, passie en talent zijn of haar eigen studieroute. Hierbij geldt als uitgangspunt dat de opleiding zo technisch is als de student zelf is.

FHICT heeft elf studieroutes, te weten: ICT & Business, ICT & Media Design, ICT & Software Engineering, ICT & Technology, ICT & Education, ICT & Lifestyle, ICT & Game Design and Technology, ICT & Management and Security, ICT & Smart Mobile, ICT & Digital Publishing en ICT & Cyber Security.

De inhoud van de opleiding en de koppeling met de praktijk worden actueel gehouden door onder andere intensief samen te werken met ruim 40 gerenommeerde ICT-bedrijven, de zogenaamde "Partners in Education". De docenten zijn verdeeld over 7 teams. Daarnaast is er een staf met medewerkers die actief zijn op de gebieden financiën & control, ICT-beheer & innovatie, in- & externe communicatie, kwaliteitszorg, onderwijskunde & -innovatie, management & organisatie, HRM, roostering & planning en onderzoek & zakelijke dienstverlening.

Omdat in de dynamische ICT-wereld het bijhouden van de hedendaagse ontwikkelingen essentieel is, heeft FH ICT de ambitie 8 lectoraten binnen haar domein gepositioneerd te hebben. Momenteel zijn 5 lectoraten aan FH ICT verbonden.

Docent ICT & Media Design

Wat krijg je?

Vanwege de groei van onze opleidingen zoeken wij meerdere collega's voor het team ICT & Media Design van Eindhoven én Tilburg.

Wij leiden studenten ICT& Media Design op die binnen het totale ontwikkelproces van strategie & creatieve concepting tot en met de technische realisatie van digitale mediaproducten in de beroepspraktijk een bijdrage gaan leveren. Wij leiden op voor beroepen die nu nog niet bestaan, in een interdisciplinair team met kennis van communicatie-en mediastrategie, online marketing, grafisch designs, user experience design, front-end-en backend development.

Jij krijgt een uitdagende baan in dit dynamische team, waarin je actief bent met de ontwikkeling van jonge mensen in het innovatieve domein van digitale media. Je krijgt de mogelijkheid om samen met deze collega's een verandering teweeg te brengen in het leven van onze studenten. Verder krijg je de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan (de ontwikkeling en kwaliteit van) het onderwijs en krijg je veel mogelijkheden jezelf te blijven ontwikkelen. En natuurlijk beïnvloed je de positie van ICT & Media Design in de Brainportregio van Eindhoven, de Midpointregio van Tilburg en daarbuiten.

Wat doe je?

Je verzorgt onderwijs in verschillende vormen binnen de dagopleiding, m.n. in Eindhoven en Tilburg. In veel gevallen heeft dit de vorm van het begeleiden van individuele studenten en/of groepen;

Je coacht de studenten gedurende een belangrijke fase in hun leven. De persoonlijke en professionele ontwikkeling staan hierin centraal;

- Je levert een bijdrage aan de ontwikkeling van nieuw onderwijsmateriaal;
- Je werkt regelmatig samen met collega's uit andere teams;
- Je werkt nauw samen met het bedrijfsleven en onze 40 "Partners in Education".

Nb. Het team in Tilburg is een interdisciplinair team dat bestaat uit docenten Software Engineering, Media Design, Technology en Business.

Wat vragen wij van jou?

- Je hebt kennis en werkervaring (minimaal 5 jaar) in minstens 2 van de volgende domeinen binnen het vakgebied ICT & Media Design: strategie en concepting, online marketing, grafisch design, user experience design, front-end development, web- programming, back end development in de wereld van digitale (mobiele) media;
- Je bent communicatief sterk;
- Je bent een teamplayer en haalt energie uit samenwerking;
- Je bent in staat om nieuwe technologieën en ontwikkelingen te interpreteren en toe te passen;
- Je bent breed inzetbaar, bent een aanpakker en je vindt het leuk om dingen samen te doen;
- Je hebt ervaring met het begeleiden/coachen van collega's of studenten, bijvoorbeeld in de context van projecten of stagebegeleiding;
- Je bent in het bezit van een masteropleiding of bent bereid dit op korte termijn te realiseren;
- Je bent bereid om in het eerste jaar van de aanstelling via een in company opleidingstraject een didactische aantekening te behalen;
- Je hebt een goed oog voor innovatie en kwaliteit waardoor je binnen het team een eigen inbreng hebt;
- Je hebt een betrokken houding en je komt tot recht in een dynamische werkomgeving;
- Ervaring met onderwijs is niet noodzakelijk, passie voor studenten en hun ontwikkeling wel!

Binnen Fontys Hogeschool ICT zoeken we docenten voor diverse opleidingen. Inzet in een combinatie van vakgebieden behoort dan ook tot de mogelijkheden!

Docent ICT & Business

Vanwege groei van onze opleidingen zoeken wij een nieuwe collega binnen het team van ICT & Business. Binnen dit team werken enthousiaste en deskundige docenten met een achtergrond in ICT, Bedrijfseconomie en Bedrijfskundige Informatica. Studenten worden opgeleid tot functies als consultant, business analyst, IT architect of zelfstandig ondernemer.

Wat krijg je?

- Jij krijgt een uitdagende baan in een volwassen, vakbekwaam team, waarin je studenten opleidt op zowel bachelor als masterniveau, Nederlands- én Je krijgt de mogelijkheid samen met betrokken collega's een verandering teweeg te brengen in het leven van onze studenten. En ook krijg je de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan (de ontwikkeling en kwaliteit van) het onderwijs en krijg je veel mogelijkheden jezelf te blijven ontwikkelen. En natuurlijk beïnvloed je de (economische) positie van onze high tech regio.

Wat doe je?

Klopt het docentenhart?

- Onderwijs verzorg je in verschillende vormen binnen zowel de dag- als de nadruk ligt hierbij op het intensief begeleiden van projectgroepen en het begeleiden van individuele studenten tijdens stage- en afstudeeropdrachten;
- Als docent begeleid je studenten gedurende de belangrijkste fase van hun leven, de studieloopbaan. De persoonlijke ontwikkeling en het leerproces staan hierin centraal;
- Je levert een bijdrage aan de ontwikkeling van nieuw onderwijsmateriaal;
- Samenwerking met collega's uit andere teams vindt regelmatig plaats;
- Je werkt nauw samen met het bedrijfsleven en onze "40 Partners in Education"
- De werkzaamheden worden voornamelijk verricht op onze locatie in Eindhoven, je bent bereidt om ook op onze locatie in Tilburg les te geven.

Wat vragen wij van jou?

- Ervaring met het begeleiden/coachen van collega's of studenten, bijvoorbeeld in de context van projecten of stagebegeleiding
- In staat om studenten ook te coachen in hun persoonlijk en professionele vaardigheden, zoals feedback geven, reflecteren en samenwerken.
- Ook kun jij omgaan met volwassen deeltijdstudenten en ben je (beperkt) beschikbaar om tijdens de avonden onderwijs te verzorgen;
- Naast de Nederlandse taal beheers je de Engelse taal mondeling en schriftelijk goed;
- Je bent in het bezit van een master of bent bereid dit op korte termijn te realiseren;
- Je hebt de bereidheid om gedurende de aanstelling de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) te behalen.

Daarnaast ruime kennis en ervaring op minimaal HBO niveau op één of meerdere van de volgende vakgebieden:

- Bedrijfseconomische en financiële processen en de administratieve organisatie en bestuurlijke informatievoorziening rondom deze processen en het vakgebied IT auditing;
- Informatiemanagement en functioneel beheer, kwaliteitsmanagement, Lean six sigma, INK en Business process management;
- Marketing, CRM en e-business, new business models;
- Programmeren in end-user tools zoals Excel en Access (Visuals Basic for applications) in combinatie met databases zoals MySQL. Tevens tooling t.b.v. managementdashboards en overige rapportagetools. Big data, data-analyse en statistiek (met SPSS, MS Excel of R). XML, HTML en CSS behoort ook tot je kennisgebied;
- Implementatie van ERP systemen (zoals SAP, MS Dynamics, Business One en/of Business Objects) en het aanpassen van programmeringsstructuren. Je overziet de gevolgen ervan op de genoemde bedrijfsprocessen (supply chain), de administratieve organisatie, de bedrijfseconomie, bedrijfsadministratie en bestuurlijke informatievoorziening

Bijlage 2: Afgenomen interviews

2.1 Interview Esther van Deelen – recruiter voor Fontys Hogeschool ICT

Afgenomen 23 maart 2015

Esther van Deelen is werkzaam bij de dienst P&O van Fontys. Omdat FH ICT veel vacatures heeft en veel docenten zoekt heeft FH ICT gevraagd om wat gerichtere ondersteuning en is Esther samen met Bas van Poppel gevraagd om actieve recruitment voor FH ICT te doen.

Dit is al het derde jaar op rij dat FH ICT zo'n grote vraag naar nieuwe docenten heeft. Het wordt steeds moeilijker om nieuwe docenten te vinden.

Wat houdt recruitment precies in?

Het doel van de recruitment is het positioneren van FH ICT als een aantrekkelijke werkgever. De USPs van FH ICT verkopen. Op de plaatsen waar de mogelijke kandidaten voor FH ICT zitten. Er wordt een middelenmix van offline en online middelen ingezet.

Er wordt met name regionaal gezocht. In Nederland en in België.

Bij de diverse vakgroepen.

En op jobboards zoals Tweakers en Computable (plaatsen waar ICT'ers in hun vrije tijd rondhangen).

Ook is er Google Ad words ingezet. Als mensen iets zoeken over ICT en vacatures krijgen zij daarna op andere sites reminders over werken bij FH ICT (eigen ervaring, klopt ja).

Social media wordt ook ingezet, maar dan met name LinkedIn. Hier wordt gezonden. Maar is Bas van Poppel ook actief bezig met zoeken en het benaderen van mogelijke kandidaten.

Ester ervaart de vacaturetekst niet als wervend genoeg. Hij is hier intern wel opgesteld en er is naar gekeken. Maar volgens haar zou deze beter kunnen.

Waar loop je tegen aan in het recruitment traject?

Waar ze tegen aan loopt in het recruitment traject is dat de vijver waar uit gevist moet worden al heel veel gebruikt is. En ook door diverse partijen in de regio gebruikt wordt.

In de regio zijn veel goede banen te vinden voor mensen met hetzelfde profiel als die wij zoeken.

Detacheringsbureaus kunnen veel betere voorwaarden bieden.

De doelgroep waar wij naar zoeken is de wat oudere ICT'er. Iemand die thuis de kinderen al uit huis heeft en in zijn carrière alles al behaald heeft. Iemand die graag zijn kennis wil overdragen op de jongere generatie.

Er wordt niet gekeken naar de generatie van 25 tot 35 jaar. Die door de detacheringsbureaus worden “weggekocht” met hoge salarissen en auto’s van de zaak.

Het zoeken van docenten voor B en M is makkelijker, omdat dat brede profielen zijn.

Voor B kun je bijna met alle ICT richtingen aan de slag. M is nog heel nieuw, ook een nieuw vakgebied, dus daar zijn ook nog mensen voor te vinden.

T is heel lastig, omdat dat een hele specifieke groep is waar ook andere interessante banen in de regio voor te vinden zijn.

S is iets eenvoudiger, maar zeker niet makkelijk. Ook een specifieke groep ingenieurs.

De vraag blijft, wat zoek je, waar zoek je en welke middelen zet je daarbij in.

Volgens Esther is er veel onduidelijkheid over wat een docent precies doet. De mogelijke kandidaten hebben daarbij veel meer het idee van de docent toen zij les hadden. Echt vóór de klas staan, bijna de hele tijd van je werk. En veel tijd verder besteden aan lesvoorbereiden en nakijken. Al dus Esther: “Je staat in de klas, je bent coach van de groep en je hebt ook heel veel projecten en ontwikkeltaken”. De filmpjes die op de landingspagina staan en de vacaturetekst geven hier wel meer duidelijkheid over, maar die zouden duidelijker kunnen.

Er wordt ook veel gevraagd van de nieuwe docenten.

Ze moeten vakinhoudelijk goed zijn.

Ze moeten passie voor hun vak hebben en deze passie willen overdragen op de jongere generatie.

En ze moeten ook nog les kunnen geven. Willen is niet voldoende, je moet de kennis ook kunnen overbrengen.

Hoe gaat het met de vacatures bij andere Fontys instituten?

Dat verschilt per instituut en per vacature.

Engineering heeft nu ook veel vacatures en die zijn ook heel moeilijk in te vullen. Maar dat is ook bijna dezelfde vijver als FH ICT. Ingenieurs die uit het bedrijfsleven moeten komen.

Brede profielen zoals bedrijfskunde, economie of communicatie zijn makkelijker in te vullen. Maar als daar ook hele specifieke vakkennis wordt gevraagd, wordt het ook moeilijker zoeken.

Andere functies zoals administratief medewerker hoeven maar een paar dagen online te staan en dan zijn er al ruim 100 reacties binnen. Maar voor zo’n beroep maakt het ook niet uit welk instituut het is, dat kan overal gedaan worden.

Er is deze keer niet gekozen voor een interne referral actie. Dat is de eerste keer wel gedaan, maar dat leverde maar 1 echte kandidaat op. Bovendien kun je daar niet mee bezig blijven. Medewerkers werken daarna ook niet meer mee.

Het zou wel goed zijn als het werven van docenten standaard in uitingen of bij evenementen wordt ingezet. Er wordt geen rekening gehouden met het strategisch inzetten van de werving van docenten. Zo zou het bijv. heel goed zijn als er een evenementen kalender is met de activiteiten waar FH ICT te vinden is. Zodat daar bijv. een roll up banner of flyers kunnen worden neergelegd.

Echt opnemen in het beleid van FH ICT zou goed zijn. Zodat er niet steeds opnieuw een campagne hoeft te worden opgestart.

Kan er ook gekeken worden of er niet een studentenstop kan komen? Aangezien er steeds weer nieuwe docenten nodig zijn?

Werken docenten wel efficiënt, omdat er steeds weer nieuwe docenten nodig zijn?

2.2 Interview Rob Verhoeven Docent sinds 1 september 2014

Afgenomen 23 maart 2015

Vragen:

Waarom ben je bij FH ICT komen werken

Hoe hoorde je dat er vacatures waren

Wat voor werk deed je voordat je hier begon

Welk beeld had je van docent zijn voordat je hier begon

Klopt dat beeld met wat je nu ervaart in de praktijk

Wil iets anders dan werken in de IT.

Een meer socialere baan en ook omgeving.

Iets met coaching en begeleiding van mensen.

Via Google kwam de advertentie van FH ICT omhoog. Rob is niet meer zeker of het kwam via een rechtstreekse zoekactie op een term uit de advertentie of dat het via SEA omhoog kwam.

Met name de begeleidingsvermelding in de vacature trok hem erg aan.

Zijn vorige baan was een consultantsbaan bij Cap Gemini.

Het vertalen van Techniek naar een planning om het in te voeren.

Er was maar 20% contact met de klanten. De rest was technische uitwerking.

Hij zocht meer doel in zijn werk. Meer zingeving.

En het voordeel is dat je als docent dat je ook bijna direct resultaat ziet. Je echt een bijdragen levert.

Bij Cap ging het alleen maar om het geld verdienen en dan ook nog eens voor toch al rijke investeringsmaterialen. Je hielp niet aan een bijdragen aan de maatschappij.

Als docent krijg je meteen feedback op wat je doet. En ook heel veel positieve erkenning.

Je ziet dat wat je doet iemand ook echt helpt.

Het beeld van docent zijn voordat hij solliciteerde was nog meer het “oude” beeld. Een docent die de hele dag voor de klas staat en de studenten zegt wat ze moeten doen en moeten leren.

Dat veranderde wel al toen hij de vacature las, waarin tutor en begeleiding stonden vermeld. Want dat was waar hij naar het zoeken was.

Docent zijn is leuk.

Klopt het docentenhart?

Heel interactief met studenten. Waarin de studenten zelf denken en ook voorbeelden geven.
Echt probleemgestuurd onderwijs. Waarin ze samen op zoek gaan naar de oplossing.
Het is ook voor hemzelf leerzaam.

Het is uitdagend, omdat er veel wordt verwacht van de docent.
Een prikkel om jezelf te ontwikkelen.
Het is leuk, plezierig en inspirerend.
Hij is een idealist die de wereld wil verbeteren. Een bijdrage doen aan het goede.
Dat kan een beetje als docent.

De visie van FH ICT: het beste in mensen naar boven halen sluit heel goed op hem aan.
Bij de studenten nog niet echt. Studenten moeten nog veel aan de hand worden meegenomen. Er zou meer eigen initiatief mogen zijn. En wat minder een afvinklijstje om het diploma te halen. Ze zouden meer zelf de oplossing mogen zoeken.

Voor hemzelf wel. Want er zijn allerlei mogelijkheden om je bij te scholen. De BKO training die hij nu volgt helpt hem om een betere docent te worden. Verder kunnen er seminars worden bijgewoond of cursussen/trainingen worden gevolgd om jezelf te ontwikkelen. Iets wat ook echt wordt aangemoedigd.

Rob vertelt dat hij op het moment dat hij bij Fontys solliciteerde ook bij Avans gesolliciteerd heeft en dat er wel hele duidelijke verschillen waren. Die al te zien waren bij de sollicitatieprocedure.
Fontys is dynamischer, flexibeler, informeler. Je kunt je eigen baan maken, net als de student die zijn eigen opleiding kan maken. De coaching door onderwijskundigen en de begeleiding naar het docentschap door BKO en informatiebijeenkomsten. Er zijn veel meer ontwikkelmogelijkheden en je eigen initiatief wordt gewaardeerd. Hier kun je je eigen baan maken in plaats van je plek te vinden in een bestaande baan.

Wat wel zou helpen bij het weten of je goed zit als je solliciteert is een soort meeloopdag voor docenten. Dat je de beleving van het docentschap meer meekrijgt. De filmpjes laten niet echt zien dat er ook nog andere dingen zijn dan les geven.

2.3 Interview Rop Pulles, Docent / teamleider

docent sinds 1 februari 2014. Teamleider sinds 1 september 2014 T-team
Afgenomen 23 maart 2015

Waarom docent geworden:
Jonge mensen begeleiden in hun opgroeien.
In zijn vorige werk bij TASS begeleidde hij ook al afstudeerders. Daar haalde hij veel plezier uit.
Hij had al eerder gesolliciteerd (ongeveer 4 jaar geleden). Maar toen wilde hij maar 1 dag in de week bij Fontys werken als docent. En de andere dagen in het bedrijfsleven blijven werken. Dat kon niet. En kosten technisch was het op dat moment niet haalbaar om in het onderwijs minder te gaan werken (jonge kinderen die naar school gingen).

Op zijn werk bij TASS had hij daarna wel aangegeven dat hij naar iets anders aan het kijken was. Daarom zag hij op LinkedIn de vacature staan. En ook in de Bits& Chips.

Docent zijn bevalt goed.

Hij is meteen SLB geworden dat ging heel goed.

Je krijgt meteen een authentiek beeld van het docent zijn.

Het is wel heel erg druk. Je moet nog leren docent zijn. Het uitvoeren kost je gewoon veel tijd.

Na verloop van tijd wordt het wel overzichtelijker. Dan is het docent zijn makkelijker en hoef je alleen nog maar de les voor te bereiden, wat je ook makkelijker af gaat.

Zijn beeld van docent zijn was al zoals het is. Coachen en begeleiden van jongeren. Dit omdat hij al veel met studenten omging in zijn vorige werk.

Minpunten van het docent zijn:

De vaste vakanties. Je kunt niet een keer buiten de vakanties weg.

Er staat veel druk op de ketel. Iedere paar uur moet je klaar zijn. Het is een maalstroom waar je in zit die steeds weer opnieuw opstart.

De visie van FH ICT: het beste in mensen naar boven halen.

Dat herkent hij niet naar de studenten. Dan zou je namelijk 1 op 1 les moeten geven. Klassikaal gaat dat niet.

Met het maatwerk kan dat wel veel meer.

Naar hem zelf wel. De BKO opleiding om docent te zijn.

En de doorstroom naar TL, daar zijn ook allerlei cursussen voor en veel ondersteuning van collega's.

Maar de druk in het docentenwerk is zo hoog dat er eigenlijk geen tijd is om je goed in te leren in je vak.

Het T-team heeft nog 3 fte aan docenten nodig.

Eerst was er 1 klas per leerjaar. Nu zijn er in jaar 2, 2 klassen, die dus iedere jaar weer meer docenten vraagt.

Verder zit er veel T in de innovatiegebieden, waar de docenten dan ook les moeten geven.

En de P-fase druk zwaar op het T-team. Een klein team dat toch aan de hele eerste jaar (2014/2015 begonnen met 18 klassen in Eindhoven) OIT moet geven.

Qua werving lukt het niet om T-docenten te trekken.

Volgens Rop is de vacature niet echt goed.

T mensen zijn nogal gestructureerd. Nu staan er in de vacature zo veel vereisten, dat deze mensen niet meer solliciteren. Zij kijken naar de lijst van vereisten, gaan afstrepen wat zij niet kunnen. En als dat er teveel worden, dan solliciteren zij niet meer.

Terwijl ze ook specialisten kunnen gebruiken. Ze hebben net iemand aangenomen dat maar 2 of 3 punten had.

En waarin zij iemand zien die het goed kan gaan doen.

Ook de vereiste voor academisch niveau. Dat schrikt mensen af. Terwijl het voor het onderwijs helemaal niet van belang is om academisch niveau te hebben. Bovendien kunnen docenten dat later in hun loopbaan nog halen.

Wat betreft het salaris, iets wat je hoort dat onderwijs veel lager is. Zie Rop niet echt dat het salaris in het werkveld hoger is dan in het onderwijs.

De wervingstekst op de vacature zou ook anders geschreven moeten zijn dan bijv. Voor B of M docenten. T-mensen zijn introverte en zijn niet op zoek naar een hippe wervende baan. Zij willen liever duidelijkheid en het idee dat zij het werk wel aan kunnen.

2.4 Interview Margot Smits – HRM Consultant FH ICT

Afgenomen 30 maart 2015

Wat voor mensen solliciteren er eigenlijk?

Veel werkzoekenden die al een tijdje zonder werk zitten en docent ook wel interessant vinden. Bij hen mist ze de specifieke motivatie.

Mensen moeten een duidelijke overweging hebben gemaakt om docent te willen worden. Dit zijn vaak de mensen die al iets deden in coaching, people managers etc.

Ze ziet veel verschil in ervaring en dan ook de reden om te solliciteren.

Jongeren met nog wat minder ervaring, maar die heel duidelijk kiezen om docent te worden en zo iets bij te dragen aan de maatschappij. Ervaren ICT'ers die al veel in hun vak hebben gedaan en gewerkt. En nu zo ver zijn dat ze hun kennis willen gaan overdragen.

Waar wordt met name opgelet tijdens het gesprek?

Tijdens het eerste gesprek ligt de nadruk op de persoonlijkheid. De sprankeling in de ogen als het over lesgeven gaat en begeleiden van jonge mensen is hier heel erg belangrijk. Hier wordt gekeken of de sollicitant het onderwijsgeven in zich heeft en past in de cultuur van lesgeven en samenwerken binnen FH ICT.

Ik hoor van een aantal mensen dat salaris het grote struikelblok is, hoe zit dat?

Mensen boven de 40 worden aangenomen in de top van schaal 11. Dat is ongeveer 57.000 per jaar. Dat salaris is min of meer gelijk aan een standaard ICT baan. Er zijn mensen in de ICT wereld die aanmerkelijk meer verdienen.

Maar bij jongeren is het verschil wel heel groot. Fontys kan hen niet zo'n hoog salaris bieden, omdat het gerelateerd is aan leeftijd. Terwijl deze mensen in de ICT wel al redelijk veel verdienen. Ook ouderen die in het bedrijfsleven naar de top gegroeid zijn. Voor hen is het verschil ook redelijk groot.

Wat wordt er de sollicitanten verteld tijdens een gesprek over de inhoud van het vak?

De TL legt uit welke rollen een docent hier allemaal heeft.

Bijv.

Het geven van hoorcolleges. Zowel het lesgeven als de les voorbereiden.

Tutor zijn van een groep.

SLB'er zijn van een klas
Afstudeerbegeleider

De meeste sollicitanten hebben toch al wel een redelijk duidelijk idee van wat het werk inhoudt.

Wel wordt hen altijd nog een keer heel duidelijk gemaakt dat het eerste jaar echt heel druk is.

Ze beginnen direct met lessen geven en begeleiden van projectgroepen.
Verder moet er door heel veel ook nog het BKO worden gehaald, waar ook behoorlijk wat vrije tijd in gaat zitten.

Bij sommigen bestaat dat de gedachte dat in het onderwijs gaan werken een stapje uit de drukte is. Een beetje relaxen en terugschakelen.

Maar in de praktijk blijkt dat toch echt niet het geval. Het is eigenlijk een constante aaneenschakeling van deadlines. Waarvan je er meerdere op een dag hebt (les voorbereiden, voor de klas staan, project groep begeleiden. En dan weer door naar de volgende les

2.5 Interview Marcel Koonen – docent FH ICT

Afgenomen 30 maart 2015

Docent zijn is hier bij FH ICT 2 aparte werelden.
je hebt de kant van de docenten. Waarin je jonge mensen de toegevoegde waarde van kennis levert.
En aan de andere kant de technische know how, want je krijgt veel technisch geweld op je af.

Mensen die alleen in de techniek geïnteresseerd zijn, zijn niet geïnteresseerd in de didactische kant van het vak.
Zij willen laten zien wat zij kunnen en weten. Dit doen ze bijv. door op fora wel mensen te laten zien hoe iets moet. Maar dat is meer show off dan echt helpen.
En vaak missen de echte docent types juist weer de technische vaardigheden. Bijv. mensen die in management functies zitten, zij zijn mogelijk wel geïnteresseerd in het docent worden, maar missen de inhoudelijke en technische kennis.

Voor een beginnend docent is het erg zwaar. Je moet jezelf nog heel veel eigen maken voordat je echt inzetbaar bent.

Je moet toch een bepaalde attitude hebben om voor de klas te kunnen gaan staan.

Dat bouw je niet in een half jaar op.

En je wilt ook geen concessies doen aan de lesstof.

Je hebt veel vaardigheden nodig, moet veel kennen en kunnen.

Je moet flink wat rij-uren maken om het als docent te kunnen maken.

Waarom bij FH ICT begonnen?

Hij komt uit een onderwijsgezin.

Zijn vader was directeur op een basisschool. En van thuis uit werd leren dan ook altijd al gestimuleerd.

Na de HIO is hij gaan studeren aan de TU.

Hij was hij begeleider van een masterclass.

Michael Franssen werkte toen bij Avans en heeft hem gevraagd daar een cursus te komen geven en les te geven.

Dat heeft hij toen afgewezen, omdat hij nog meer met het vakgebied wilde doen.

Via een detachering is hij bij Philips Healthcare terecht gekomen. Hier was het veel vanaf scratch ontwikkelen.

Waardoor hij heel veel ervaring op heeft gedaan.

Maar als het product er eenmaal is, dan valt de ontwikkeling weg en ook flink wat taken.

Hij was met name geïnteresseerd in de combinatie van Engineering en Quality, maar daar was maar weinig werk bij Philips in te vinden.

Toen kwam hij weer in contact met Michael Franssen en heeft hij gesolliciteerd op de vacature voor docent.

Hier heeft hij het gevoel een toegevoegde waarde te kunnen geven.

Hoe was het om hier te beginnen?

Marcel kon snel met een vol rooster meedraaien.

Hij heeft eerst meegelopen met een practicum, maar daarbij wel al een aantal vakken gegeven.

Hij gaf les aan een opstartklas, dus was het voor iedereen wennen.

Hij wist dat er 'maar' 28 contacturen per week waren. Dat was hem bij zijn sollicitatie verteld. En zijn vrouw geeft les aan de Universiteit van Amsterdam, waar er zelfs nog minder contacturen per week zijn.

Hij leerde wel veel, zo wel nieuw als verdiepend, door de vragen die de studenten stellen.

Door de snelle ontwikkeling in het vakgebied is het soms lastig om alles bij te houden. Je wilt toch graag de nieuwste ontwikkelingen in je les meenemen, maar je hebt niet de tijd om dat te ontwikkelen.

Kun je daar niet een Partner in Education voor inzetten?

Dat zou kunnen, maar het is lastig om precies de juiste partner te vinden voor dat onderdeel van je les. Zij zijn ook nog bezig met deze vernieuwing. Dus ook bij hen nog in ontwikkeling. Soms willen ze dan niet precies alles vertellen.

En je wilt als docent wel dat het goed is, duurzaam, zodat de student er ook echt wat aan heeft.

Er is een goed didactisch model nodig voor de manier waarop wij lesgeven.

Want wat je de studenten leert, daar moeten ze zelf ook mee verder kunnen.

Dus concepten ontwikkelen + code schrijven + zelf er mee spelen.

Je moet niet te veel uitleggen. Studenten moeten er zelf mee aan de slag gaan, ergens tegen aanlopen en dan daar de oplossing voor zoeken.

Daar heb je activerende werkvormen voor nodig. Waar Marcel nog naar op zoek is.

Want eigenlijk heb je dan even afstand nodig van je werk, om te kijken wat goed zou passen. Maar door alle drukte kun je die eigenlijk niet nemen.

Je moet je als docent er bewust van zijn dat je een belangrijke schakel bent in de professionele ontwikkeling van de student. Je kunt je ze juiste kant op wijzen, maar ook totaal de verkeerde voor de student. Daar moet je je wel bewust van zijn. Met wat je doet in je les.

Je hebt affiniteit nodig met je vak.

2.6 Interview Eelco Gerritsen – PiE (Cap Gemini)

Afgenomen 25 maart 2015

Hoe kijk je tegen het vak docent aan?

Docenten zijn dapper.

Hij heeft een project gedaan op een VMBO/MAVO. Daar zijn de leerlingen nog moeilijker.

Hier zijn ze mondiger, maar wel op een inbrengende manier. Wat ze zeggen heeft wel met het vak te doen.

Studenten van nu hebben veel meer een eigen mening dan toen hij op school zat. En die uiten ze ook veel meer. En duidelijker.

Zou je zelf les willen geven?

Lesgeven zou hij wel interessant vinden, maar dan meer een praktisch vak zoals wiskunde.

Maar gaan doceren is financieel technisch niet interessant.

Hij verdient nu € 60.000,00 op jaarbasis.

Met een auto van de zaak.

Hij heeft 26 vakantiedagen op jaarbasis, maar die krijgt hij vaak niet eens op.

Dus de hoeveelheid vakantie dagen in het onderwijs, daar zou hij niets mee kunnen.

Financieel is echt de grootste tegenhanger. Anders zou hij het nog wel willen overwegen.

Zie je wat je vandaag hebt gedaan als lesgeven?

Wat hij vandaag heeft gedaan, de les vanuit Cap Gemini in het onderwijs bij B, dat is geen lesgeven. Dat is een bedrijfspresentatie geven met wat inzicht in het vak. Vanuit het werkveld ervaringen delen.

Lesgeven is volgens hem veel interactiever. Dat gaat dieper in op de materie met lesmateriaal dat aansluit op het vak en eigen kennis die je inbrengt.

Als ik zeg dat docenten zich hier meer coach zien, hoe kijk je daar tegen aan?

Dat is geen coaching, je leert ze iets. Coaching doe je niet aan 20 man tegelijk. Dan sta je niet voor de klas, maar zit je samen met hooguit een paar mensen rond de tafel.

Doceren is volgens hem van 8 tot 16 voor de klas staan met af en toe een tussenuur.

Als ik zeg dat het max 20 uur lesgeven, voor de klas staan, is. En de andere 20 uur worden gevuld met SLB, tutoring, scholing, onderwijs ontwikkeling. Dan wordt het vak wel interessanter.

Hoe zou ik jou en je vakgenoten kunnen bereiken als ik nieuwe docenten zoek?

Omschrijf een dag van een docent. Dat duidelijk is dat je niet de hele dag voor de klas staat.

De aanvulling dat een docent per se Academisch geschoold moet zijn is onzin. Een HBO'er met een flink aantal jaren aan werkervaring kan uitstekend jonge HBO'ers opleiden. WO denkt veel meer vanuit de theorie, vanuit de hersennen. En niet vanuit de praktijk, wat juist nodig is om HBO'ers op te leiden. Een HBO'er met een aantal jaren werkervaring is in skills veel beter dan een WO'er met een mooie titel.

Eis niet te veel in de vacature. Als ik zo'n opsomming aan vereisten zou zien zou ik gaan vinken wat ik allemaal heb. En als ik niet genoeg vinkjes heb, dan zou ik niet eens proberen te solliciteren, omdat ik niet aan alle vereisten voldoe.

Dus maak een duidelijk onderscheid in wat een docent voor die vakrichting echt MOET hebben, en wat leuk is als hij dat ook kan. En geef dit dan ook duidelijk aan.

2.7 Interview Fabian – ICT'er bij De Lage Landen

(Fabian heet niet zo, maar wilde liever anoniem blijven)
Afgenomen 28 maart 2015

Hij is nu zo'n 6 jaar ICT'er en het leukste aan zijn vak vindt hij de afwisseling en het omgaan met heel veel mensen. Hij komt op de locatie in Eindhoven echt overal en kent ook overal mensen. Dus een praatje hier en daar komt heel regelmatig voor. Daardoor weet hij ook heel goed wat er allemaal speelt binnen de organisatie. Hij regelt ook veel voor collega's. Hij is verantwoordelijk voor de goede ICT infrastructuur, dus het zorgen dat alles blijft werken en bij kapotte onderdelen vervangt hij die ook.

Hij heeft zelf een MBO-diploma, maar hoort van veel collega's en zijn leidinggevende dat hij hoger presteert. Zijn baas heeft al een keer gezegd dat hij eigenlijk een hbo-diploma zou moeten gaan halen, zodat hij makkelijker door kan groeien naar een hogere schaal. Maar hij heeft echt geen zin om terug te gaan naar school.

Lesgeven ziet hij al helemaal niet zitten. Hij was vroeger in de klas echt zo'n etter. Achterover hangen, huiswerk kopiëren van anderen, niet luisteren en zodra de bel gaat naar huis. Nee, hij heeft echt geen zin om aan kopieën van hem les te geven. Bovendien, de hele dag alleen maar voor de klas staan en daarbij alleen collega's zien in de pauze, dat ziet hij niet zitten.

Na uitleg dat docent zijn tegenwoordig niet meer 40 uur voor de klas staan is, maar ook studenten individueel en in groepjes van 5 begeleiden is hij wel verrast. Dat wist hij niet. Dan wordt naar schoolgaan interessanter. Maar lesgeven zit niet in hem en zal hij ook niet snel gaan doen.

2.8 Interview Eric Slaats – Onderwijs innovator FH ICT

Afgenomen 18 mei 2015

Hoe ziet het hbo-onderwijs er over 5 jaar uit?

De rol van de docent gaat wijzigen. ICT is de drijvende kracht achter alle wijzigingen en innovaties. Daarom moeten we studenten opleiden voor beroepen die nog niet bestaan. Dus moeten we de studenten de 21st Century Skills aan leren. Dat zijn niet zozeer vakken als meer vaardigheden om zelf de informatie te kunnen zoeken. Waarbij de docent dan niet meer de gate to knowledge is, maar de begeleider naar de kennis. Voor studenten wordt belangrijk dat zij triangulatie gaan gebruiken. Een probleem van drie kanten aanvliegen om te kijken of het resultaat wat ze vinden klopt. Als dat klopt, dan zal het antwoord ook goed zijn. De docent wordt in deze dan ook de coach in het domeingebied.

Ook is hij een inspirator. De inhoudscompetente coach. Die weet waar hij de oplossing waarschijnlijk kan vinden, omdat hij er al eens eerder mee van doen heeft gehad. De innovaties zijn voor docenten namelijk ook niet meer bij te houden. De wet van Moore stelt dat vernieuwing ieder jaar verdubbelt, dan zou de kennis van de docent dat ook bij moeten kunnen houden. Dat lukt niet meer. Maar een docent heeft gewoon ervaring en kent manieren om oplossingen te zoeken. Daarin coacht hij de student. De student haalt de problemen en oplossingen op. De docent is sturend in het zoeken en het aanpakken van de problemen.

Studenten zullen ook steeds meer op individueel niveau begeleiding moeten krijgen, om zo de talenten van de student er uit te halen. De docent moet wel blijven, alleen niet in de oude rol van zenden voor de klas. Hooguit een kort inspiratiecollege bij het begin van een project. Studenten kunnen vaardigheden zichzelf heel goed aanleren en anders leren ze het wel van mede-studenten of vinden ze het wel op internet.

En qua leeromgeving?

Deze zal ook totaal veranderen. Maar is bijna per student verschillend. Ook de docent kent hierin de details niet meer.

De problemen die zich zullen gaan voordoen liggen veel meer in de architectuur dan in de software.

Een voorbeeld van een manier om in de toekomst te gaan leren is Freaky Friday. Daarin mogen studenten 1 dag in de week vrij spelen. Ze zoeken zelf een probleem en gaan dat met ICT oplossen. Wat ze ook doen, ze leren er van. En omdat het spelen is en je er dus geen beoordeling krijgt voor het eindconcept mogen de studenten fouten maken. Zie hiervoor het SCARF model van David Rock. Waarin wordt gezegd dat het menselijk instinct uitgaat van 2 principes: het verminderen van bedreiging en het maximaliseren van beloning. Dat doen we met Freaky Friday. De student doet het nooit fout, want al is de oplossing niet goed of werkt het prototype toch niet helemaal. De inzet is al ruim voldoende en daar is de beloning dan ook naar. Dus de dreiging van het niet halen is weg en de beloning is er wel. Zo raken de studenten in een staat van Flow (Csikszentmihalyi), raken de tijd kwijt en zijn de hele dag geconcentreerd bezig aan deze opdracht. Dat zie je bij een reguliere opdracht niet of nauwelijks. Zo werken we ook met de Delta studenten (de groep excellente studenten van FH ICT). Zij krijgen opdrachten die met de docent besproken worden en dan gaan ze zelf aan de slag. Deze groep studenten moeten vaak op het einde van de dag uit het gebouw worden gezet, omdat ze zo bezig zijn. Zij werken vanuit intrinsieke motivatie: ze

kunnen zelf bepalen hoe ze hun opdrachten uitvoeren, het zijn uitdagende opdrachten en binnen de groep heerst een grote verbondenheid.

Een toekomstige samenwerking is het werken in open labs. Waarbij bedrijven, opleidingen en instellingen samen zullen gaan werken. Hiervoor is al een eerste project gestart. Het Bean Open Lab (<http://www.beanopenlab.nl/about.html>). Waarin STRP (het culturele festival in Eindhoven), de Greenhouse Group (een Eindhovense overkoepelende organisatie waar een aantal innovatieve bedrijven in samenwerking), en FH ICT samenwerken om samen innovaties te ontwikkelen voor de regio.

De kracht van FH ICT is dat hier die innovaties ook kunnen. Je moet er wel zelf aan beginnen en er zelf volledig achter staan. Maar als je iets gevonden hebt waar je voor wil gaan en het past binnen de cultuur en de ideeën van FH ICT, dan kun je er ook volledig voor gaan. De organisatie maakt dan mogelijk dat het ook gaat lukken. Daarnaast heerst er een goede sfeer bij FH ICT. Plezier in werken is hier heel duidelijk.

We lopen voor de muziek uit. Maar er is nog wel ruimte voor verbetering.

Bijlage 3: Wervingsfilmpjes

Docent bij FH ICT

Hieronder de uitgewerkte teksten zoals die worden gesproken in de videofilmpjes over docent bij FH ICT.

3.1 *Docent Joris van der Straten in beeld*

https://www.youtube.com/watch?v=0AF8_N5bLtM

Mijn naam is Joris van der Straten, ik ben hier werkzaam als ICT docent bij de afdeling Business.

“Martin, ik had net gezien met de oefentoets bij datamodelleren dat opgave 4 niet helemaal klopt”

Hiervoor was ik werkzaam als accountmanager, de commerciële rol, bij een ICT organisatie. Er zat wel het menselijke aspect in, wat hier ook in zet. Alleen mis ik daar voornamelijk de ontwikkeling, het coachen van mensen.

Na een paar weken wordt je echt voor de klas gezet. Dan ben je natuurlijk in het begin wel zenuwachtig. Maar ja, dat ging helemaal goed.

Als je dingen merkt dat studenten het in het begin niet goed oppakken, en dat je ze kunt helpen en ze daardoor wel het licht zien. Dat geeft heel veel energie.

Fontys ICT is een brede opleiding en omdat ik een breed werkverleden heb sluit dat heel goed aan. Ik kan dus alle kanten op en dus heel veel verschillende vakken geven.

Je kunt zeker wel carrière maken, alleen je moet het vooral niet voor het geld doen. Je moet het vooral doen omdat het je roeping vindt. En wat dat betreft, ja, ik heb echt wel mijn plek gevonden.

“Dan stel ik voor dat we nu in groepen verder gaan werken aan de proftaak of dat je verder gaat met de oefentoets.”

Ik dacht in eerste instantie dat je een jaar of 50-60 zou moeten zijn om voldoende ervaringen te hebben. Het kriebelde ergens, ik weet niet goed hoe ik het kan omschrijven, maar ik vond dat ik het moest proberen, ik had al voldoende ervaring en kon gelijk aan de slag.

“Zorg dat je ontwerp goed is, want anders moet je heel veel extra werk doen, en dat kost veel extra tijd.”

Ambities die ik heb binnen Fontys zijn in eerste instantie goede docent worden, trends signaleren uit het bedrijfsleven en door vertalen naar de studenten.

Ik blijf op de hoogte door veel te lezen op internet, door naar seminars gaan, en mijn netwerk wat ik heb bij te houden.

Fontys ondersteunt me op allerlei gebieden. Met name het leren lesgeven, ik krijg daar echt een cursus voor een opleiding voor.. Er wordt ook de kans geboden een master te gaan doen.

Master te gaan doen. Wat dat betreft kun je veel verder studeren.

In dit team waarin ik ben terecht ben gekomen is het heel fijn. Iedereen helpt je heel erg, want ze zien wel dat je een beginnend docent bent, er is zoveel ervaring. Iedereen helpt je heel erg op weg. Het is een warm bad waar je in terecht komt. Iedereen vertelt ook over zijn of haar hobbies en hoe de thuis situatie is. Nee, dat is echt heel fijn.

3.2 Docent Judith Gaffert in beeld

<https://www.youtube.com/watch?v=Kc3QI8Lit4>

Ik ben Judith, 32 jaar. Ik kom uit Erp, twee kleine kindjes. En naast mijn werk hier ben ik ook werkzaam als balletdocent, mijn grote hobby. Ik dans zelf.

“Goede morgen (tegen conciërge) – mag ik sleutel nummer 160.”

Daarnaast doe ik ontzettend veel andere dingen: Coördinatie van het laatste semester. Ontwikkelen van lessen. Het is een hele afwisselende baan, veel variatie en dat maakt het ontzettend leuk.

Heir voor zat ik op een marketing en communicatie afdeling bij een cateraar algehele marketing schrijven van strategische plannen en uitvoering er van.

Ik ben met name overgestapt omdat ik enerzijds meer vakinhoud zocht en wilde. En dat is hier mogelijk.

En aan de andere kant vond ik het leuk om andere dingen te leren om met anderen samen te werken en samen goede dingen te maken en te bedenken.

Het leukste is echt gewoon het werken met studenten. En ik denk dat als docent moet je daar hart voor hebben. Om echt met ze aan de slag te gaan. Om ze samen, met hen ze naar een hoger niveau te tillen. Ik denk dat daar ook echt wel je hart moet liggen.

“Heel simpel ik wil gewoon dat dit, deze naam, die kom ik op meer plaatsen tegen, dat dat de link is. Laat maar even, even iets anders.”

De sfeer binnen ons team is informeel, gezelligheid, maar ook tussen docenten en studenten is er een hele informele sfeer. De deur staat altijd open. En studenten kunnen in principe altijd binnen lopen. Het is een heel gezellig team om in te werken.

Er is weinig hiërarchie, als docent kun je ook een coördinerende functie vervullen. Dus heel vaak heb een dubbelrol waardoor een echte hiërarchie er nauwelijks bestaat, dat maakt ook dat het zo informeel is en laagdrempelig.

Bijna alles doe wel je in teamverband het enige dat je in principe alleen doet als docent zijnde doet is het geven van jouw les. Op het moment dat je voor de klas staat dat is individueel, de rest is alles in teamverband.

“Als je nou die groep probeert te benoemen in levensstijl, dan ga je en breder en dat past kei goed bij wat jullie hebben. Als ik dit zo zie, zie ik daar wel meteen een groep bij.”

Wat ik nog zou willen bereiken met de opleiding samen met mijn collega's dat het nog meer een internationale interdisciplinaire opleiding wordt. Waarin we samenwerken met andere opleiding, ook in het buitenland. Maar ook met het bedrijfsleven, zodat het nog meer dan we nu hebben een hele interactieve en multidisciplinaire opleiding te krijgen.

Ja, we krijgen heel veel ruimte om te ontwikkelen en mee te denken. Die hoeveelheid mogelijkheden is ook heel fijn En dat maakt ook dat mensen die ruimte ook benutten en maakt ook juist dat je opleiding steeds maar verbeterd en verbeterd. Het belangrijkste is dat er op zijn minste affiniteit is met ICT en ervaring.

Onze studenten werken mediaproducten met name op voltijdgebied uit. Dus dat is HTML, GSS. Gquery.

En in het tweede jaar gaan ze ook met backend php aan slag. En komen beide dus aan bod, Maar de nadruk ligt hierbij echt op de content.

3.3 Docent Jan Dobbelsteen in beeld

<https://www.youtube.com/watch?v=oZxQgO7swa4>

Ik ben Jan en ik ben docent bij Technology.

Ja het bevalt me prima, ik krijg zoveel energie van de studenten hier, het is heel leuk om met die jongens te werken

“He, Nou ik heb een paar leuke formuliertjes voor je.”

Hiervoor was ik zelfstandige en systeem architect.

Dat merk ik gewoon dat die ervaring dat dat heel erg helpt om goed te zien wat studenten kunnen en wat ze niet kunnen.

Je krijgt uitzonderlijk veel vrijheid. Ik heb het afgelopen jaar een heel nieuw vak ontwikkeld. Dat ging over gedistribueerde systemen. En daar heb ik geprobeerd om met hele nieuwe materialen ook dat vak vorm te geven. Zodat ik helemaal zelf kan nagaan wat ik vind dat studenten op het einde van het vak moet kunnen en hoe ik ze dat bij kan gaan brengen.

Tijdsindeling heb ik voor een heel groot deel zelf in de hand. Het is geen echte zuivere 9 tot 5 baan. Aan de andere kant is natuurlijk wel het rooster het rooster en daar ben ik keihard aan gebonden.

Naast het lesgeven ben ik ook tutor van groepjes en individuele studenten.

Je merkt dat daar ook echt de ervaring die je al die jaren in het bedrijfsleven hebt opgedaan, dat dat daar echt goed terugkomt. Dan ben je bijna niet didactisch maar pedagogisch bezig

Dat is echt heel leuk om mee te maken. Vooral het effect wat het heeft op het moment dat studenten dat het kwartje begint te vallen, dat stapje wat ze dan maken dat is veel belangrijker dan het inhoudelijke stuk. Omdat ze daarmee echt een stap maken in de richting van professionalisering.

Van het begin af aan heb ik gezegd dat ik mijn contact wilde houden met het bedrijfsleven. Daadwerkelijk zelf inhoudelijk dingen te maken om toch dat gevoel niet kwijt te maken hoe het echt is in het bedrijfsleven.

Een collega van mij, ik zou graag zien dat hij heel open is, creatief, graag met mensen bezig is.

Aan de andere kant moet hij ook tegen kunnen dat je heel veel micro-deadlines hebt. Want het is natuurlijk, het zijn studenten, en iedere dag moet je natuurlijk wel al de dingen rond hebben voor die studenten.

Inhoudelijk is het belangrijk dat de docent bekend is met software. Maar zeker in het team waar ik zit, Technology, is het erg belangrijk dat hij ook gevoel heeft voor andere discipline

3.4 Docent Danny Bloks in beeld

https://www.youtube.com/watch?v=n_3zNHj6jKw

Ik ben Danny Bloks, ik ben docent bij FH ICT voor het team IMS, ICT en Management and Security. Ik doe dat nu een klein half jaar.

Het is een droombaan. Ik ga echt elke dag met een lach naar het werk. Ik vind het super om te doen.

Ik heb 15 jaar zowel uitvoerend als in management taken in de ICT gewerkt. Met name de service management kant, het ondersteunen van mensen.

Het belangrijkste en leukste aspect van ICT vond ik altijd de mens zelf.

En ik kan geen vak bedenken waar dat meer tot uiting komt dan in het docentschap.

Ik had altijd het idee, je moet een onderwijsdiploma hebben, je moet gestudeerd hebben als docent om als docent aan de bak te gaan. Daarom had ik nooit die stap genomen. Totdat iemand mij daar op wees. Toen heb ik die kans gepakt en toen was het binnen twee weken geregeld.

Elke twee weken heb ik een dagdeel training. Met een hele klas vol met jonge nieuwe docenten die allemaal een beetje in hetzelfde scheepje zitten.

Het leuke daarvan is ook dat je elkaar kunt opzoeken en intervisie momentjes hebt. Tips aan elkaar geven. Ik loop hier tegen aan, hoe ga jij daar mee om.

“docent die Danny lesgeeft algemeen aan het woord”

Het geeft een bepaalde structuur en ook een lijn waar je eigenlijk aan kunt toetsen, is hetgene wat ik nu doe, is dat daadwerkelijk goed, zit ik op de goede weg.

Carrière technisch: Je hebt binnen Fontys heel veel mogelijkheden om verschillende functies en rollen te bekleden.

“We kwamen er achter dat het vak wat mij betreft wat veranderd kon worden en deze twee heren stonden daar ook achter.”

Je krijgt hier om alle vrijheid om met je tijd te doen wat je wil, zolang je maar aan de leerdoelen en kaders voldoet.

Mijn ambitie is om blokeigenaar te worden. Het mooie daarvan is dat je verantwoordelijk bent maar ook de totale controle hebt over een semester waarin onderwijs aangeboden wordt

Docent binnen IMS moet naast het docenthart, de interesse in mensen. Moet ook bezitten over bepaalde technische kennis. Je moet voldoende vertrouwen hebben dat je daar iets zinnigs over kunt vertellen.

Bijlage 4: Appreciative Inquiry Sessies

Wat is je ideale baan

Met docenten die nog maar kort bij FH ICT werkzaam zijn (de grens is gelegd op medewerkers die per 1 januari 2015 en later begonnen zijn), zijn droomsessies gehouden. Hierin is het positieve kernthema, zoals Masselink (p35) het noemt aan de groepen docenten voorgelegd. Het positieve kernthema is onderdeel van de centrale vraag: "Hoe kan communicatie bijdragen aan het werven van docenten FH ICT". In de sessies is steeds kort uitgelegd wat de bedoeling is van het onderzoek.

"Om nieuwe docenten te benaderen zet FH ICT een vacature uit en gaat er van uit dat zij een interessante baan aanbieden waar ICT'ers op zullen reageren. Maar er is nooit gekeken naar wat ICT'ers eigenlijk een uitdagende en inspirerende baan vinden. En dan wordt baan heel breed bedoeld, alles waar je op je werk mee in aanraking komt, van werkplek tot collega's, salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. Ik wil graag met jullie eens bekijken wat jullie zien als een ideale baan. Wat zie je in je dromen. Die, als FH ICT deze zou invoeren, ICT'ers bijna automatisch trekt omdat iedereen bij FH ICT wil werken. En daar tegenover ook wat wil je dan absoluut niet tegenkomen, wat is je nachtmerrie als het op werken aangaat."

Tijdens de sessies zijn de aanwezigen nagenoeg steeds aan het woord geweest en heb ik met name aantekeningen gemaakt op grote flapovervellen zodat iedereen kon zien wat er genoteerd werd en eventueel nog aanhaken op al genoemde onderwerpen of bepaalde zaken nog een keer verduidelijken.

Hieronder de uitwerking van de 4 sessies.

4.1 Sessie 1

gehouden op 12 mei 2015.

1 persoon. Docent B. sinds 1 april 2015 – gesprek

Droom	Nachtmerrie
• Informele werkomgeving • Vrijheid qua inhoud • Doorgroeimogelijkheden • Social intranet (Facebook-achtige omgeving met informatie wie welke kennis heeft). • Aansluiting met de universiteit, zowel voor studenten als voor docenten. • Bereikbaarheid woonwerkverkeer • Inzetten van het netwerk zonder bijbedoelingen • Diversiteit	• Procedures • Isolement • Omslachtige regels • Hiërarchie • Roostering • Stop in ontwikkeling in ICT

• Sporten tijdens werkuren • Geen vaste literatuurlijst • Vrijheid in ondersteuning in hardware en software • Kruisbestuiving door te leren van anderen. • Werktijden, geen 9 tot 5 • Geen traditioneel kantoor maar wisseling van werkplekken, zowel fysiek als ten opzichte van de mensen met wie je de werkplek deelt • Verhalen vertellen om anderen te inspireren docent te worden.	
--	--

4.2 Sessie 2

gehouden op 13 mei 2015

4 personen.

Docent M, sinds 1 maart 2015

Docent Startsemester, sinds 1 april 2015

Docent S, sinds 1 januari 2015

Docent S, sinds 1 februari 2015

Allen werkzaam in de locatie Tilburg.

Droom	Nachtmerrie
• Geef scholarships weg aan heel gedreven en gemotiveerde studenten. Zodat zij volledig hun tijd kunnen besteden aan hun opleiding en niet bang hoeven te zijn voor geldgebrek. • Plezier hebben • Meer tijd per student kunnen besteden • Flexibele arbeidsuren. Zelf bepalen tot hoe laat je werkt, hoe laat je begint en waar je werkt. • Creatief zijn met je werk. Bijv. een eigen rooster maken. • Gewoon uitstralen dat wij de beste zijn, de rest moet maar volgen. • Meer inzet van flipping the classroom, zodat je als docent tijd kunt besteden aan wat de studenten niet begrijpen en geen aandacht hoeft te geven aan wat ze zelf makkelijk kunnen vinden. • Een betere profilering van wat we doen. • Gebalanceerde kleine klassen (nu wordt ervaren	• Dat studenten het hogere instellingscollegegeld moeten betalen. Dat remt studenten die na een foute start heel bewust voor een andere studie kiezen. Of studenten met diverse interesses. • Oud lesmateriaal met informatie die er dubbel in staat, storende lay-out en dode links • De selectie in 1 periode. Zo kan een student geen groei laten zien. • Start geen te kleine klas. Dat motiveert de groep niet en is voor de docent ook niet. • Het rooster (dubbelingen, onmogelijke reistijden, steeds weer wisselingen).

dat er betere klassen zijn en mindere klassen). • Functioneel beheer voor de MAC en niet alleen voor HP. • Geen februari instroom of alleen mensen die heel gemotiveerd zijn om echt aan de slag te gaan. • Tijd voor innovaties. • Vrije tijd • Dingen willen overdragen • Een creatieve opleiding met ICT • Fontys (dus niet alleen FH ICT) moet innovatief onderwijs aanbieden. • Weblectures inzetten om bijv. dingen die niet standaard in het curriculum staan daar mee uit te leggen of in ieder geval studenten er naar te kunnen verwijzen. • Passie om les te geven. Het docentenhart. • Betere beeldvorming van de docent • Betere binding met de klas • Begeleiding van studenten in hun persoonlijke ontwikkeling. Bijv. Over de Streep toepassen . • Meer uren voor SLB en die ook realistisch inzetten.	
---	--

Deze groep gaf ook een aantal opmerkingen over wat zij nu wel leuk vinden aan FH ICT:

Je kunt je eigen baan maken als je de “ballen” hebt om dat te doen.

Docent zijn is leuk.

Het is een uitdaging voor mezelf.

Er heerst een open sfeer. Een amicale omgang met de student, waarbij de docent wordt gezien als een expert met de benodigde kennis, niet als de docent op de ivoren toren.

Je kunt bij elkaar in de les gaan zitten om van elkaar te leren.

De locatie Tilburg is kleinschalig, waardoor het flexibeler kan optreden op vragen van studenten.

Alle studierichtingen zijn in Tilburg vertegenwoordigd, door het kleinschalige krijg je meer van alle studierichtingen mee.

4.3 Sessie 3

gehouden op 18 mei 2015

3 personen.

Docent S (Engelstalige opleiding), sinds 1 maart 2015

Docent M, sinds 10 mei 2015

Docent M, sinds 10 mei 2015

Allen werkzaam op de locatie Eindhoven.

Dromen	Nachtmerrie
• Bij blijven leren met heel veel verschillende mogelijkheden • Vrijheid om je werk te kunnen doen • Thuiswerken mogelijk • Inspiratieve omgeving. Zowel in mensen als in de omgeving (systeemplafonds zijn dus niet inspirerend, lokaties als StrijpS wel). • Een loon waar je goed van rond kunt komen. Bij FH ICT is het niet slecht. En het is ook zeker niet het belangrijkste van een leuke baan. • Zingeving. • Iets nuttigs doen • Mensen blij maken • bezig met de toekomst • Nut vs uurtarief • Persoonlijke ontwikkeling. Op de hoogte kunnen blijven van nieuwe ontwikkelingen. • Met een half been in het bedrijfsleven blijven staan. • Goede sfeer • Secundaire arbeidsvoorwaarden. FH ICT heeft veel vrije dagen, maar ze liggen wel vast. Op zich geen probleem als je kinderen hebt, omdat je die dagen dan toch al vrij wil hebben. Er is geen auto van de zaak meer, maar daar heb je wel loon voor teruggekregen. • Werkgever met een goede naam. Fontys heeft een goede naam, en de uitstraling, bijv. de website is wel goed. • Blik naar de markt/wereld en niet alleen naar binnen kijken en alles dichttimmeren met procedures. • Co-workspace. Multidisciplinair kunnen werken om zo van elkaar te kunnen leren en hulp van elkaar te kunnen krijgen. • Mogelijkheden tot verdere ontplooiing, dus niet alleen ICT maar ook in het geval van FH ICT didactiek of juist hele andere kant op. • Het nieuwe leren ook invoeren bij docent. • Goede koffie	• Zo volgepland worden dat je niet meer kunt werken aan je eigen ontwikkeling • Micromanagement. Dat je baas continu achter je staat om te controleren wat je doet. • Employability wordt minder. Het bedrijfsleven wil je na 5 jaar niet meer terug (is een vooroordeel vanuit het bedrijfsleven). • Bureaucratie • Vakjargon • Rooster (rare uren en heel veel afkortingen).

Deze groep kwam nog met een aantal opmerkingen over Fontys.

Het rooster is leidend, dat klopt. Je hebt het idee dat je als ZZP'er veel vrijheid hebt, maar ook daar heb je te doen wat de klant wil en als je even zonder werk zit, zit je ook klem. Dus zo heel veel vrijheid heb je niet. Het enige voordeel is dat je echt kunt bepalen wanneer en waar je werkt.

Het imago van docent bij Fontys zou beter kunnen. Alle uitingen die Fontys doet zijn enorm op de student gericht. Natuurlijk logisch, want die wil je aantrekken. Maar informatie voor studenten is niet de informatie die docenten zoeken. Daar zou wat meer aandacht aan kunnen worden besteed, want er wordt genoeg voor docenten gedaan.

Vertel het accurate verhaal over wat een docent doet. Want student en docent hebben het verkeerde beeld. Het is geen 40 uur voor de klas en dan met een dikke tas voor huiswerk naar huis.

4.4 Sessie 4

Gehouden op 19 mei 2015

4 personen

3 docenten B (allen sinds 10 mei 2015)

Docent M, sinds 1 januari 2015

Allen werkzaam op de locatie Eindhoven

Dromen	Nachtmerrie
• Werkplezier • Een inspirerende leer- en werkomgeving • Zelfontplooiing • Flexibiliteit in tijd en werkplek • Interactie met collega's, studenten, bedrijfsleven etc. • Keuken op het werk • Organisatie is goed geregeld • Zelfstandig kunnen handelen • Goede secundaire arbeidsvoorwaarden (veel vakantie, auto van de zaak is er voor 2 van deze docenten weggefallen, maar daar krijgen ze salaris voor terug, dus geen probleem). • Maatschappelijke belang. Iets kunnen doen voor anderen. • Creativiteit in het onderwerp waar je les in geeft is grenzeloos • Met de hogeschool vooruit of op zijn minst vooraan lopen.	• Student die er met de pet naar gooit • Wanorde, dat je alles zelf maar moet uitzoeken terwijl niets te vinden is. • Pesten op sociale media (filmpje van docent die iets stoms doet in de klas die viral gaat) • Groot bedrijf, nummer zoveel zijn en geen persoon zijn. • Docent is een dood beroep (dat is het beeld dat in het bedrijfsleven veel leeft) • Salaris (lager dan bedrijfsleven, maar voor deze docenten geen probleem om toch het onderwijs in te gaan). • Vaste standplaats / werkplek. Nooit ergens anders komen dan achter je eigen bureau of een eigen klaslokaal. • Portal – de informatievoorziening is heel erg moeilijk te begrijpen / vinden. • In de diepte worden gegooid zonder begeleiding. Een kuiltje is wel welkom, even je eigen weg

• Cutting edge zijn • Contact met de student. Ze binnen zien komen en er weer uit zien gaan als een gegroeid persoon. • Gezellige docentenkamer • Groeiproces van mensen meemaken. • SLB, echt persoonlijke begeleiding van een student. • Zelfstuderend zijn • Een gezellige docentenkamer • Ontluikend potentieel stimuleren • Keuze vrijheid in vakken en specialisaties waar je les in gaat geven en jezelf in kunt bekwamen. • Netwerk inzetten en verder opbouwen • Dynamiek. • Een pakket aan vakken. • De semesters naar eigen smaak inrichten. • Gemotiveerde collega's • Gedeelde motivatie • Overdracht van professionaliteit • Eigen draai eraan kunnen geven • Persoonlijke ontwikkeling / bijscholing.	mogen zoeken in je nieuwe omgeving en niet vast aan de lijn over wat je moet doen. • Hoge werkdruk • Slechte / geen communicatie • Vaste inzeturen (prikklok idee) • Communicatiemanieren met studenten. Hoe hou je contact met je studenten, er zijn zoveel middelen • Onbekendheid, niet weten waar je aan begint.
---	---

Deze groep bleef helaas heel erg dromen vanuit het perspectief docent worden en waar mensen die mogelijk de stap overwegen tegenaan zouden kunnen kijken.

4.5 Uitkomsten sessies geordend naar dromen

Betekenisgeving	Maatschappelijke belang. Iets kunnen doen voor anderen.
	Zingeving.
	Iets nuttigs doen
	Mensen blij maken
	Bezig met de toekomst
	Nut vs uurtarief
	Contact met de student. Ze binnen zien komen en er weer uit zien gaan als een gegroeid persoon.
	Groeiproces van mensen meemaken.
	SLB, echt persoonlijke begeleiding van een student.
	Overdracht van professionaliteit
	Dingen willen overdragen
	Begeleiding van studenten in hun persoonlijke ontwikkeling. Bijv. Over de Streep toepassen .
	Meer tijd per student kunnen besteden
	Ontluikend potentieel stimuleren
	Passie om les te geven. Het docentenhart.
15 Zelfontplooiing / Competentie	Doorgroeimogelijkheden
	Kruisbestuiving door te leren van anderen.
	Persoonlijke ontwikkeling / bijscholing.
	Bij blijven leren met heel veel verschillende mogelijkheden
	Tijd voor innovaties.
	Zelfontplooiing
	Keuze vrijheid in vakken en specialisaties waar je les in gaat geven en jezelf in kunt bekwamen.
	Persoonlijke ontwikkeling. Op de hoogte kunnen blijven van nieuwe ontwikkelingen.
	Met een half been in het bedrijfsleven blijven staan.
	Aansluiting met de universiteit, zowel voor studenten als voor docenten.
	Co-workspace. Multidisciplinair kunnen werken om zo van elkaar te kunnen leren en hulp van elkaar te kunnen krijgen.
	Mogelijkheden tot verdere ontplooiing, dus niet alleen ICT maar ook in het geval van FH ICT didactiek of juist hele andere kant op.
	Een pakket aan vakken.

Klopt het docentenhart?

Autonomie	14	Het nieuwe leren ook invoeren bij docent.
		Eigen draai eraan kunnen geven
		De semesters naar eigen smaak inrichten.
		Vrijheid om je werk te kunnen doen
		Zelfstuderend zijn
		Zelfstandig kunnen handelen
		Flexibele arbeidsuren. Zelf bepalen hoe lang je werkt, hoe laat je begint, waar je werkt.
		Creatief zijn met je werk. Bijv. een eigen rooster maken.
		Vrijheid qua inhoud
		Werktijden, geen 9 tot 5
		Flexibiliteit in tijd en werkplek
Fysieke werkomgeving	11	Thuiswerken mogelijk
		Goede koffie
		Een inspirerende leer- en werkomgeving
		Geen traditioneel kantoor maar wisseling van werkplekken, zowel fysiek als ten opzichte van de mensen met wie je de werkplek deelt
		Vrijheid in ondersteuning in hardware en software
		Bereikbaarheid woonwerkverkeer
		Social intranet (Facebook-achtige omgeving met informatie wie welke kennis heeft).
		Inspiratievolle omgeving. Zowel in mensen als in de omgeving (systeemplafonds zijn dus niet inspirerend, lokaties als StrijpS wel).
		Gezellige docentenkamer
		Een gezellige docentenkamer
Belevenis / plezier	10	Keuken op het werk
		Werkplezier
		Dynamiek.
		Gemotiveerde collega's
		Gedeelde motivatie
		Creativiteit in het onderwerp waar je les in geeft is grenzeloos
		Betere binding met de klas
		Goede sfeer
		Plezier hebben
		Vrije tijd

Klopt het docentenhart?

Interessante werkgever	10	Inzetten van het netwerk zonder bijbedoelingen
		Met de hogeschool vooruit of op zijn minst vooraan lopen.
		Cutting edge zijn
		Werkgever met een goede naam. Fontys heeft een goede naam, en de uitstraling, bijv. de website is wel goed.
		Gewoon uitstralen dat wij de beste zijn, de rest moet maar volgen.
		Een betere profilering van wat we doen.
		Verhalen vertellen om anderen te inspireren docent te worden.
		Diversiteit
Basisbehoeften	8	Betere beeldvorming van de docent
		Functioneel beheer voor de MAC en niet alleen voor HP.
		Een loon waar je goed van rond kunt komen. Bij FH ICT is het niet slecht. En het is ook zeker niet het belangrijkste van een leuke baan.
		Secundaire arbeidsvoorwaarden. FH ICT heeft veel vrije dagen, maar ze liggen wel vast. Op zich geen probleem als je kinderen hebt, omdat je die dagen dan toch al vrij wil hebben. Er is geen auto van de zaak meer, maar daar heb je wel loon voor teruggekregen.
		Sporten tijdens werkuren
Regelgeving	5	Goede secundaire arbeidsvoorwaarden (veel vakantie, auto van de zaak is er voor 2 van deze docenten weggevallen, maar daar krijgen ze salaris voor terug, dus geen probleem).
		Een creatieve opleiding met ICT
		Fontys (dus niet alleen FH ICT) moet innovatief onderwijs aanbieden.
		Gebalanceerde kleine klassen (nu wordt ervaren dat er betere klassen zijn en mindere klassen).
		Meer inzet van flipping the classroom, zodat je als docent tijd kunt besteden aan wat de studenten niet begrijpen en geen aandacht hoeft te geven aan wat ze zelf makkelijk kunnen vinden.
		Weblectures inzetten om bijv. dingen die niet standaard in het curriculum staan daar mee uit te leggen of in ieder geval studenten er naar te kunnen verwijzen.
		Meer uren voor SLB en die ook realistisch inzetten.
		Geen februari instroom of alleen mensen die heel gemotiveerd zijn om echt aan de slag te gaan.
		Geen vaste literatuurlijst
		Organisatie is goed geregeld

Verbondenheid	10	Blik naar de markt/wereld en niet alleen naar binnen kijken en alles dichttimmeren met procedures.
		Netwerk inzetten en verder opbouwen
		Interactie met collega's, studenten, bedrijfsleven etc.
	3	Informele werkomgeving

4.6 Uitkomsten sessies geordend naar nachtmerrie

Regelgeving	Omslachtige regels
	Hierarchie
	Roostering
	Onbekendheid, niet weten waar je aan begint.
	Procedures
	In de diepte worden gegooid zonder begeleiding. Een kuiltje is wel welkom, even je eigen weg mogen zoeken in je nieuwe omgeving en niet vast aan de lijn over wat je moet doen.
	Groot bedrijf, nummer zoveel zijn en geen persoon zijn.
	Wanorde, dat je alles zelf maar moet uitzoeken terwijl niets te vinden is.
	Het rooster (dubbelingen, onmogelijke reistijden, steeds weer wisselingen).
	Hoge werkdruk
	Vaste inzeturen (prikkllok idee)
	Vaste standplaats / werkplek. Nooit ergens anders komen dan achter je eigen bureau of een eigen klaslokaal.
	Bureaucratie
	Vakjargon
Communicatie-middelen	Rooster (rare uren en heel veel afkortingen).
	Oud lesmateriaal met informatie die er dubbel in staat, storende lay-out en dode links
	Pesten op sociale media (filmpje van docent die iets stoms doet dat viral gaat)
	Portal – de informatievoorziening is heel erg moeilijk te begrijpen / vinden.
	Slechte / geen communicatie
Omgaan met studenten	Communicatiemanieren met studenten. Hoe hou je contact met je studenten, er zijn zoveel middelen
	Student die er met de pet naar gooit
	Dat studenten het hogere instellingscollegegeld moeten betalen. Dat remt studenten die na een foute start heel bewust voor een andere studie kiezen. Of studenten met diverse interesses.

Zelfontplooiing	De selectie in 1 periode. Zo kan een student geen groei laten zien.
	Start geen te kleine klas. Dat motiveert de groep niet en is voor de docent ook niet.
	Zo volgepland worden dat je niet meer kunt werken aan je eigen ontwikkeling
Interessante werkgever	Stop in ontwikkeling in ICT
	Employability wordt minder. Het bedrijfsleven wil je na 5 jaar niet meer terug (is een vooroordeel vanuit het bedrijfsleven.
	Docent is een dood beroep (dat is het beeld dat in het bedrijfsleven veel leeft)
Arbeidsvoorwaarden	Salaris (lager dan bedrijfsleven, maar voor deze docenten geen probleem om toch het onderwijs in te gaan).
Autonomie	Micromanagement. Dat je baas continu achter je staat om te controleren wat je doet.
Zelfvertrouwen	Isolement

Bijlage 5: Uitkomsten Sticky-wall

Initiatieven kunnen nemen	Goed materiaal om mee te werken
C#	Gericht op toekomst
Lesgeven	Bij mogen dragen aan de ontwikkeling van iemand anders
Koefnoen - man bijt hond - kooten en de bie	Waardering Studenten
Enthousiasme	Talent ontwikkelen
Onderwijs ontwikkelen	Variatie
Learning community	Collega's en studenten
Bijzondere studenten en collega's	Fijne mensen om je heen
Nieuwste didactiek mogen gebruiken	Afwisseling en collegialiteit top
Samen 't doen	Flonkering in de studenten ogen
Continue ontwikkeling	Als je bijdraagt aan het leerproces van studenten
Continue ontwikkeling van studenten en jezelf	Veel vrijheid, veel verantwoordelijkheid
Relatieve vrijheid	Positiviteit
Dingen uitleggen	Samen met collega's onderwijs maken en geven en aanpassen
Sociale omgeving	Iets doen wat er toe doet
Collega's	Afwisseling
Collega's/studenten	Op je fiets naar het werk
Apples en appels	Continue ontwikkeling
Bijdragen aan de toekomst van...	Sociaal aspect met studenten
Genieten van het weekend	Werken aan talentgericht onderwijs
Gezond eten	Al die vette shizzle om mee te experimenteren
Vrijheid	Fijne collega's
Meewerkend voorman zijn	Flexibiliteit
Het kwartje zien vallen bij studenten	Sfeer
Studenten	P1 even
Afwisseling	Collega's
Een vaste werkplek	Werken met Canvas
Werksfeer	Cafe040
Onderwijs autisme vriendelijk maken.	Leuke collega's
Zelf blijven leren	Ruimte voor bijna alles
Flexplekken	De afwisseling
Eigen werkplek	Gratis parkeren
Collega's en studenten	Afwisselend
Talentontwikkeling en begeleiding	Uitdaging
De individuele mogelijkheden + de collectieve ambitie	Buddies
Werksfeer	Mensenwerk (omgang met jong en oud)

Klopt het docentenhart?

Mogelijkheden	Technisch
Zelf blijven leren	Intellectueel uitdagend
Kansen om jezelf te ontwikkelen	Innoveren met didactiek
Dat je je werk voor een groot deel zelf mag inrichten	Sociale gedrevenheid
Contact met jong en oud	

Alle genoemde punten zijn met een kleur gecodeerd naar de gevonden factoren uit hoofdstuk 6.2:

Competentie: wordt 12x genoemd
 Autonomie: wordt 6x genoemd
 Verbondenheid: wordt 15x genoemd
 Zelfontplooiing: wordt 6x genoemd
 Plezier: wordt 12x genoemd
 Betekenisgeving: wordt 19x genoemd
 Afwisseling: wordt 4x genoemd
 Overig: wordt 7x genoemd

Bijlage 6: Enquête onder Partners in Education

6.1 De enquête zoals voorgelegd aan de Partners in Education



Beste Partner in Education van Fontys Hogeschool ICT,

Kunt u mij helpen met mijn afstudeeronderzoek?

Ik ben Annemarie Diepenbroek en hier bij FH ICT werkzaam als directiesecretaresse. Daarnaast studeer ik bij Fontys Hogeschool Communicatie en ben op dit moment bezig met mijn afstudeeronderzoek. Voor dit onderzoek ben ik aan het kijken hoe FH ICT makkelijker nieuwe docenten kan werven. Daarom zou ik u graag een paar vragen stellen over het wervingsproces van uw organisatie.

Zie hiervoor de 5 vragen aan de achterzijde.

Ik zou het bijzonder op prijs stellen als u deze vragenlijst wil invullen.
Ik kom ze later vandaag weer ophalen. (Uw antwoorden worden uiteraard anoniem verwerkt.)

Ontzettend bedankt voor uw hulp.

Annemarie Diepenbroek

Mocht het nu niet lukken om de vragen vandaag te beantwoorden.
Zou u ze mij dan morgen of begin volgende week willen mailen?
Dat kan naar: a.diepenbroek@fontys.nl

Als u nog vragen heeft over het onderzoek, dan kunt u ook mailen of bellen op: 08850 - 73384

Klopt het docentenhart?

1. In welke richting van ICT bevindt uw organisatie zich?

- ☐ Business
- ☐ Game Design
- ☐ Media Design
- ☐ Mobile Technology
- ☐ Security
- ☐ Software Engineering
- ☐ Technology
- ☐ Anders, namelijk _____

2. Hoeveel medewerkers heeft uw organisatie?

- ☐ 0 – 50
- ☐ 51 – 150
- ☐ 151 – 250
- ☐ 251 – 500
- ☐ 500 – en meer

3. Op welke wijze werft uw organisatie nieuwe medewerkers?

- ☐ Plaatsen van een online advertentie
- ☐ Plaatsen van een advertentie in gedrukte media zoals krant, tijdschrift etc.
- ☐ Inzet van een werving- en selectiebureau
- ☐ De vacature plaatsen op een vacaturesite
- ☐ Oproep plaatsen via social media
- ☐ Potentiële kandidaten direct benaderen
- ☐ Potentiële kandidaten vinden ons zonder het plaatsen van een advertentie
- ☐ Anders, namelijk _____

Indien u werft via social media, welke gebruikt u?

4. Wat is volgens u het grootste pluspunt voor nieuwe medewerkers in uw organisatie?

- ☐ Autonomie / zelfsturing
- ☐ Goede naam van de organisatie
- ☐ Uitdagende werkzaamheden
- ☐ Leuke collega's
- ☐ Kans op ontwikkeling
- ☐ Plezier in het werk
- ☐ Anders, namelijk _____

5. Wat is het allerleukste aan uw eigen baan?

6.2 Uitkomsten van de enquête onder de Partners in Education

Organisatie 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22
In welke richting van ICT bevindt uw organisatie zich?

Business	1	1				1	1	1	1				1			1					1	
Game Design	1						1					1										
Media Design	1				1		1					1				1						
Mobile Technology	1		1			1	1		1		1	1				1				1	1	
Security	1					1	1		1							1					1	1
Software Engineering	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1		1			1	1	1	1		1	1
Technology	1						1	1	1			1		1	1	1		1	1	1	1	
Anders						1						1		1								

Hoeveel medewerkers heeft uw organisatie?

0-50			1		1					1		1										
51-150				1				1														
151-250									1			1		1								
251-500															1	1	1		1			
500+	1	1				1	1		1									1		1	1	1

Op welke wijze werft uw organisatie nieuwe medewerkers?

Online advertentie	1	1		1	1		1	1	1	1	1		1	1		1	1	1		1	1
Gedrukte media							1										1	1			1
Wervingbureau	1				1	1		1		1				1		1		1		1	1
Vacaturesite	1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1	1		1	1
Social media	1	1			1	1	1		1			1		1		1	1	1	1	1	
Direct benaderen	1				1	1	1		1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1
Open sollicitaties	1		1		1	1	1		1	1		1		1		1	1	1	1	1	
Anders			1	1					1		1		1	1	1					1	

Wat is volgens u het grootste pluspunt voor nieuwe medewerkers in uw organisatie?

Autonomie/zelfsturing	1	1					1		1			1	1	1			1			1		1
Goede naam organisatie		1	1				1		1			1	1				1	1				1
Uitdagende werkzaamheden	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
Leuke collega's		1	1	1	1		1		1		1	1	1	1		1	1		1	1		1

Ontwikkeling		1	1	1	1		1		1		1	1	1		1	1	1	1	1	1		1
Plezier		1	1	1	1		1		1		1	1	1	1		1	1		1	1		
Anders			1	1		1		1			1					1						

Een groen vakje met een 1 erin geeft aan dat dit ook was aangevinkt door de respondenten.

Voor de leesbaarheid zijn de open antwoorden, ingevuld bij anders en het antwoord op de laatste vraag uit deze tabel weggelaten. Deze staan hieronder:

Antwoorden op de open vragen

In welke richting van ICT bevindt uw organisatie zich?

Big Data, IT Modernization

Online Marketing

Industriële automatisering

Op welke wijze werft uw organisatie nieuwe medewerkers?

Stages Fontys/Avans

Reclamezuil aan de snelweg. Bonus aan medewerkers die iemand aandragen die aangenomen wordt.

Referral Recruitment

Fontys

via Fontys, de directeur van Jugo geeft ook lessen bij Fontys

via, via

Afstudeerders / Scholen

via events en eigen database

Indien Sociale media, welke gebruikt u dan?

Facebook, Twitter, LinkedIn

LinkedIn

Facebook, LinkedIn, Twitter

Facebook, Twitter

LinkedIn, Facebook

LinkedIn, Facebook, Twitter

Facebook, LinkedIn

LinkedIn

LinkedIn

LinkedIn

LinkedIn

YouTube, LinkedIn, Twitter, Facebook

LinkedIn, Twitter

Facebook, LinkedIn, Twitter

Facebook, LinkedIn en twitter

Alle (bijna)

Wat is volgens u het grootste pluspunt voor nieuwe medewerkers in uw organisatie?

Zeer technisch georiënteerd, specifieke technieken. Trekt klein publiek, maar vaak dan ook snel een uitstekende match

Plezier buiten werktijd (informele uitjes)

Goede samenwerking / click met de persoon

Snel lerende organisatie, breed portfolio, veel mogelijkheden

Innovation, dedication, Fun

Great Place to Work - award 2015

Wat is het allerleukste aan uw eigen baan?

Afwisseling

Afwisseling

Met slimme ICT'ers mooie dingen maken

Iedereen zet zich op het werk voor 100% in en dat motiveert elkaar. Verder zorgen de informele uitjes ervoor dat er een goede sociale band ontstaat waardoor er een minimaal vrijwillig verloop is. Mijn eigen baan heeft heel veel afwisseling in de volledige breedte van het vak. Daardoor veel vrijheid en verantwoordelijkheid.

Afwisseling en vrijheid

De synergie binnen het bedrijf

Uitdagend, Diversiteit, contact met mensen

De afwisseling / diversiteit van de werkzaamheden

Iedere dag leren & ondernemen

Software ontwikkelen die onze eigen organisatie te verbeteren

Gezellig Brabants bedrijf, werkzaam bij grote internationale klanten

Employer branding, recruitment, HR

Diversiteit en Uitdaging

De mensen

Het werken met mensen en samen werken aan wensen klant

Collega's, klanten

Veel contacten

Internationale omgeving

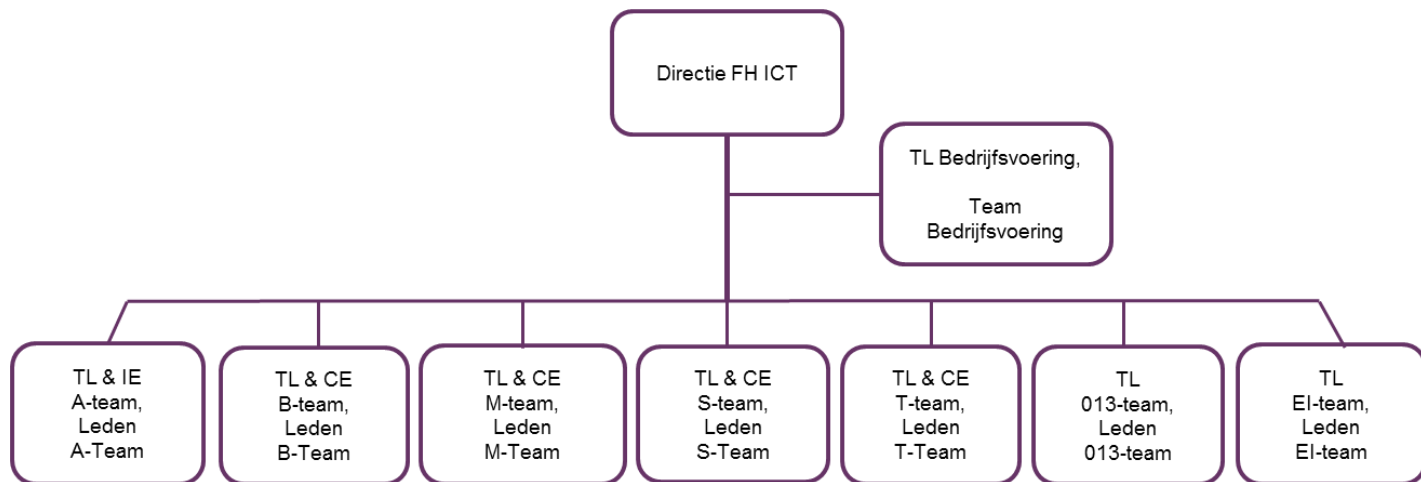
Diversiteit en contact met mensen

Afwisseling en nieuwe mensen leren kennen

Alles

Werken aan innovatie

Bijlage 7: Organogram FH ICT



Toelichting op het organogram van FH ICT

De onderwijsteams zijn:

A-team (hierin zitten de docenten die met name werkzaam zijn in de innovatieroutes)

B-Team (ICT & Business)

M-Team (ICT & Media-Design)

S-Team (ICT & Software Engineering)

T-Team (ICT & Technology)

013-Team (het ICT onderwijs in Tilburg, dit is een multidisciplinair team waar alle studierichtingen in vertegenwoordigd zijn. Dit omdat de locatie nog te klein is qua studentenaantallen om voor iedere afstudeerrichting apart een docententeam te hebben).

EI-Team (De Engelstalige opleiding binnen ICT)

Daarnaast is er ook nog een team voor de Bedrijfsvoering. Hierin zijn alle medewerkers ondergebracht die het onderwijsproces ondersteunen. Zoals de studentenadministratie, het stagebureau, roostering, planning & control en het directiesecretariaat.

Bijlage 8: ConnICT 3.0

Recruitmentproject CONNICT 3.0 bij Fontys Hogeschool ICT

Aanleiding

Na succesvolle recruitmentprojecten in 2012-2014 t.b.v. uitbreiding van het aantal docenten ICT binnen de diverse leerroutes van FH ICT, is wegens (verwachte en gerealiseerde) groei opnieuw extra capaciteit nodig om het onderwijs te verzorgen en tegelijk ruimte te bieden aan professionalisering en ontwikkeling van docenten en onderwijs zelf.

Projectopdracht

Vind in de periode van 01.01.2015 tot 01.04.2015 **20 fte** nieuwe medewerkers die binnen de verschillende studieroutes ingezet gaan worden. De helft van de nieuwe medewerkers start uiterlijk 1 mei 2015, de andere helft per 1 september 2015. Voorts is de verwachting dat in de periode 01.09.2015 – 31.12.2015 wederom ongeveer **10 fte** aangetrokken kunnen worden.

Verwachte resultaten (doelstelling)

- **ICT & Technology:** 3 fte
- **ICT & Media Design:** 8 fte (waarvan 3 fte Tilburg)
- **ICT & Business :** 2 fte (alle Tilburg)
- **ICT & Software Engineering:** 6 fte (waarvan 1 fte Tilburg)
- **ICT & Management en Security:** 1 fte

Projectorganisatie

Wie	Functie	Verantwoordelijkheid	Bevoegdheid
Ad Vissers	opdrachtgever	Akkoord 'go-no go' momenten	Goed- en afkeuren tussenresultaten, budgetstelling
Esther van Deelen	Projectleider	P&O functionaris; aanspreekpunt planning/proces/communicatie/organisatie	Selectie en inzet wervingskanalen
Bas van Poppel		Extern recruiter; aanspreekpunt	

Klopt het docentenhart?

	Projectleider	kandidaten; 1 ^e filter; search en hunting
Margot Smits	Job interviewer en mede selecteur	Selectie; informeren kandidaten P&O zaken; ruggenspraak projectleiders omtrent voortgang procedures

Subdoelen

- Duidelijke zichtbaarheid in de markt en daarmee vergroting reacties actieve zoekers
- Meer actieve benadering van en contact leggen met latent geïnteresseerden
- Attentiewaarde en aantrekkingskracht van FH ICT vergroten, door met name te communiceren over groei van de opleiding en kwaliteit van het onderwijs.
- Extra (out of the box) werving strategieën ontplooiën
- Voortzetting en intensivering van al uitgevoerde werfactiviteiten
- Inzet eigen expertise FH ICT

Randvoorwaarden

Commitment en draagvlak bij alle betrokkenen

Goede communicatie en tussenevaluaties over behaalde deadlines

Heldere taakverdeling binnen het project en binnen alle betrokkenen (wie doet wat?); Overeenstemming onder alle betrokkenen van planning, proces en communicatie

Interne bekendheid met de procedure

Snelheid in procedures.

Projectactiviteiten Hoofdpijnen

- Opmaken en online zetten vacatureteksten op eigen website en LinkedIn (Bas en Esther)
- Inzetten diverse wervingskanalen (Esther)
- Beoordelen cv's (1^e filter) en informeren kandidaten (Bas)
- Search en hunting (Bas)
- Informeren eigen medewerkers (Ad)
- Landingspagina updaten en live zetten (Esther)
- Gesprekken plannen en zorgen voor tijdige info naar kandidaten (Esther, Margot)
- Gesprekken voeren (TL's/CE's, Margot, Ad)

Campagne kapstok

Aan de hand van de opdracht hebben zij de volgende campagne bedacht:

Jij kunt veranderen. Denk Groter.

Met deze slogan zoeken zij de aansluiting op de Denk Groter campagne, waarbij de focus ligt op *verandering*.

Moeten we nog over nadenken!

Procedure selectiegesprekken

- 1^e ronde:** Opgesplitst in 2 delen: in het 1^e gesprek (TL en Margot) ligt de nadruk op competenties en docentschap, 2^e gesprek (CE en vakdocent) gaat over (vak) inhoudelijkheid.
Om snelheid in de procedure te houden worden deze gesprekken zoveel mogelijk op dezelfde dag gepland (na elkaar, met een tussentijd van 30 minuten)
In het 1^e gesprek krijgt de kandidaat al meteen te horen of hij doorgaat voor een 2^e gesprek.
Bij groen licht door alle partijen krijgt de kandidaat vervolgens een 2^e ronde:
- 2^e ronde:** Een gesprek met Ad, teamleider en Margot. Als iedereen ook na dit gesprek nog positief is dan volgt de 3^e en laatste ronde
- 3^e ronde:** Het arbeidsvoorwaardengesprek (3^e ronde), welke gevoerd wordt door Margot.

- Het voeren van gesprekken heeft de hoogste prioriteit, alle betrokkenen moeten de agenda's hiervoor vrijmaken.
- Alle vacatures worden uitgezet via het recruitmentsysteem PeopleXS en geplaatst op de Fontys portal en linkedin. Kandidaten komen via één centraal punt binnen.
- Esther zet alle kandidaten door naar Bas die zal beoordelen op geschiktheid. Tevens zal bij onduidelijkheid omtrent cruciale informatie voor selectie telefonisch worden geïnformeerd door Bas Bij minimaal twijfel wordt de teamleider en de CE betrokken middels een verzoek tot beoordeling van de betreffende sollicitatie
- Esther verzorgt de planning van gesprekken in de agenda's. Esther zorgt ervoor dat iedereen op de hoogte is van de status van de gesprekken en voert alle communicatie met de kandidaten omtrent uitnodiging/afwijzing. De vervolgesprekken worden indien nodig, op verzoek van Esther, gepland door het directiesecretariaat.

Welke wervingsmiddelen zetten we in?

- Websites: Fontys.nl, Werkenbijhogescholen, Linkedin, Computable, Bits&Chips
- Landingspagina
- Linkedin campagne gericht op latent zoekenden
- Online Advertising*
- Adwords campagne, bannering*
- Referral?*
- Banner onder autohandtekening medewerkers

Nb: Online advertising, adwords en bannercampagnes worden uitgezet via Goals.

- Online advertising*
Wervingsteksten worden geplaatst op de voor de doelgroep meest relevante job boards. De in te zetten job boards worden op de doelgroep afgestemd voor een optimaal bereik.
- Zoekmachine advertising* (google adwords en bannering)

Klopt het docentenhart?

o Adwords

Een Adwords campagne richt zich op latent zoekenden. Als potentiële kandidaten zoeken rondom werk of vacatures met ICT, zal een advertentie van FH ICT worden getoond. Een adwords campagne is een betaalde advertentiecampaigned op google.com of een in hun advertentienetwerk aanwezige website. Bepaalde woorden of combinaties van woorden leiden de bezoeker naar één van de vacatures. Met een adwords campagne genereer je extra aandacht en kandidaten, zowel de actief als de latent zoekenden. Bezoekers zoeken gericht naar informatie over een zoekwoord. De kans op reactie is dus groot. Deze campagne kan gedurende de looptijd bijgestuurd (door aanpassing van keywords) om zo het succes optimaal te laten zijn.

o Bannering

Een banner is een grafische (vaak bewegende) reclame-uiting op internet. Door op een banner te klikken wordt de landingspagina geopend met daarop de uitgebreide informatie over FH ICT en de vacatures. Een banner heeft een hoge attentiewaarde waardoor de kans op reacties hoger wordt.

- Referral*

In recruitmentproject Connict 1.0 (2012) is een uitgebreide referral ingezet. Dit heeft destijds 2 kandidaten opgeleverd. Voorstel is nu geen echte referral campagne in te zetten maar wél alle medewerkers (en eventueel alumni) te betrekken en informeren dat er weer collega's gezocht worden, indien mogelijk met een "overzienbare" beloning voor hen die kandidaten aandragen (eventueel met restrictie dat kandidaat aangenomen wordt, of minstens uitgenodigd wordt op gesprek).

Optionele activiteiten (vaststelling na brainstorm)

- Zichtlocatie inzetten voor wervingsboodschap?
- Aanwezigheid 'recruitment-stand' op Open dag
- Open dag ("banenmarkt ICT") voor potentieel geïnteresseerden
- Viralproject studenten FH ICT & Media Design
- PR en media uitingen FH ICT over groei en kwaliteit (Eindhovens dagblad, Bits 'n Chips e.d.)
- Eventkalender: aanwezigheid recruitment-stand op relevante events
- Studenten laten flyeren bij stagebedrijven
- Inzet Facebook en Twitter intensiveren
- P1 Event, beurzen
- P in E contacten opvoeren (kijkje in keuken)

