



HRM Praktijk & Onderzoek congres

**‘De veranderende waarde(n) van werk:
gevolgen voor HRM’**

Hogeschool Inholland, Rotterdam

14 november 2014

Organisatie: Landelijk Netwerk HRM Lectoren i.s.m. de NVP e.a.

Wilt u op Twitter iets uitlichten, reageren op een uitspraak tijdens een workshopronde of uw mening over een specifiek onderwerp geven t.a.v. dit congres?

Gebruik #hrmpraktijkcongres, zodat alles wordt verzameld en wij alles op de voet kunnen volgen.

PROGRAMMA CONGRES 14 NOVEMBER 2014

09:00	Inloop en ontvangst registratie	Plaza	W A L L O F E V A L U A T I O N
09.30	Opening door Eric Westhoek (Domeindirecteur Management, Finance & Law en locatiedirecteur Hogeschool Inholland Rotterdam) <i>Aandacht voor overlijden Ben Fruytier (Rob Gründemann).</i>	Auditorium	
09:45	Keynote sprekers over het thema: "De veranderende waarde(n) van werk: gevolgen voor HRM"	Auditorium	
	• <i>Petra Biemans – Lector HRM Hogeschool Inholland</i> • <i>Willem de Lange – Lector Avans & Zelfstandig adviseur, onderzoeker en publicist op het terrein van human resource management</i> • <i>Harry van de Kraats – Algemeen Directeur werkgeversvereniging AWWN</i> • <i>Jaap Jongejan – Algemeen directeur SBI training en advies & Landgoed Zonheuvel, voormalig voorzitter CNV Vakmensen</i>	Auditorium	
11:00	Pauze	Plaza	
11:30	Parallele onderzoek presentaties, 1 ^e ronde:	Ruimtes	
	1. De leidinggevende als 'talent scout'	9.813	
	2. Inzetbaarheid, re-integratie en arbeidsinclusie	0.616	
	3. Langer gezond en inzetbaar ... maar wel flexibel	0.622	
	4. Leren en professionaliseren in en met het bedrijfsleven	9.818	
	5. Reflectie op (voor)waarden van productiviteit	9.821	
	6. Samenwerken op de arbeidsmarkt	9.829	
	7. Afstemming vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: nu en in de toekomst	9.843	
13:00	Lunchpauze 'Food for Thought'	Plaza / Foyer	
	Gedurende de lunch presenteren in 20 minuten verschillende onderzoekers hun onderzoek, onderzoeksopzet of onderzoeksresultaten met behulp van een 'placemat'. Aan de tafels is ruimte voor onderlinge discussie.	Plaza / Foyer	
13:15	<i>Ronde 1</i>		W A L L O F E V A L U A T I O N
13:35	<i>Pauze</i>		
14:00	<i>Ronde 2</i>		
	<i>Introductie van workshopronde 2.</i>		
14:45	Parallele onderzoek presentaties, 2 ^e ronde:	Ruimtes	
	1. Zelfsturing en medezeggenschap	9.813	
	2. Employability; in beweging blijven als werknemer	0.616	
	3. Inzetbaarheid in de Rechtelijk macht in het MKB en in scholen	0.622	
	4. Leren en professionaliseren in onderwijs	9.818	
	5. Intergeneratie-leren, samenwerken en waarde gedreven veranderen	9.821	
	6. Talent- en competentie management	9.829	
	7. Anders werken in de zorg	9.843	
16:15	Afsluiting door Young Works	Auditorium	
17:00	Borrel (tot 17.45 uur)	Plaza	

SPREKERS

Petra Biemans

Lector HRM, Hogeschool Inholland

Trends in werk

Werk is veranderd en verandert nog steeds. Banen waar we 10 jaar geleden nog nooit van gehoord hadden, worden nu veelvuldig gevraagd, maar kunnen ook weer verdwijnen. De situatie op de werkvloer is niet meer te vergelijken met die van enkele decennia geleden. Er is veel meer variatie: meer vrouwen, allochtonen en parttimers, om maar eens wat te noemen. Organisaties werken tijdelijk samen aan projecten en hun medewerkers dus ook. Functies veranderen voortdurend. Hoe spelen organisatie in het algemeen en HRM in het bijzonder hier op in? Hoe bereid je medewerkers adequaat voor op voortdurende verandering? Welke consequenties hebben al die veranderingen voor het HRM beleid in organisaties?

Willem de Lange

Lector HRM, Avans Hogeschool

De veranderende wereld van HR

Het vakgebied van de HR-professional is de laatste jaren ingrijpend veranderd. En dat zal de komende jaren niet anders zijn. Lectoraten HRM van verscheidene hogescholen brengen – met de inzet van studenten – de ontwikkelingen in werkzaamheden, competenties en visies in kaart. Willem de Lange, lector bij Avans Hogeschool, doet verslag van de eerste bevindingen van de HR-praktijkmonitor.

Harry van de Kraats

Algemeen directeur werkgeversvereniging AWWN

Een verantwoorde weg naar groei

AWVN opereert vanuit het motto 'Voorsprong door vernieuwend werkgeven'. Maar wat is dat precies: vernieuwend werkgeven? Onlangs heeft AWWN tijdens haar jaarcongres, de oproep gedaan om een nieuwe verantwoorde weg in te slaan naar groei. Een groeipad dat past bij de kernwoorden van Nederland. Een verantwoorde mix van collectiviteit en individuele verantwoordelijkheid. In zijn keynote speech geeft de heer van de Kraats graag toelichting op de voorstellen, zoals opgenomen, na consultatie van de denktank, in het manifest.

Jaap Jongejan

Algemeen directeur SBI training en advies & Landgoed Zonheuvel, voormalig voorzitter CNV Vakmensen

Werken aan werk! Hoe werkt dat?

Hoe blijven we als ijverige mensen aan het werk! En wat levert dat nu op en voor wie? In hoeverre zitten wij vast in systemen van gisteren en koesteren we gisteren omdat morgen wel heel spannend is. Komen we los van vandaag? Wat is ons dat waard? En welke waarden bepalen dat eigenlijk. Werk als 'mensmeerwaarde' zien lost natuurlijk economische problemen op!

AFSLUITING DOOR YOUNG WORKS

Mark van Rijn werkt als trainer en adviseur bij YoungWorks; het volwassen bureau voor jongerencommunicatie. YoungWorks heeft jaarlijks contact met duizenden jongeren, volgt nauwgezet de jongerentrends, doet onderzoek en realiseert spraakmakende jongerenprojecten en reclamecampagnes.

Als afsluiter van het HRM Praktijk & Onderzoek congres geeft Mark een presentatie over jongeren op de werkvloer. Wat kenmerkt de nieuwe generatie werknemers? Wat vinden zij belangrijk in een baan en waarom? Aan de hand van concrete voorbeelden en actuele onderzoekersresultaten zet Mark uiteen wat jonge (talentvolle) werknemers écht nodig hebben en hoe bedrijven en organisatie op die behoeftes kunnen inspelen.

INHOUD THEMASESSIES – RONDE 1

Centraal op het congres staan de parallelle onderzoek presentaties waarin recent onderzoek wordt besproken.

Hieronder zijn de thema's van deze sessie in een overzicht aangeduid en nader toegelicht.

Parallele onderzoek presentaties – ronde 1		
1	De leidinggevende als 'talent scout'	9.813
2	Inzetbaarheid, re-integratie en arbeidsinclusie	0.616
3	Langer gezond en inzetbaar ... maar wel flexibel	0.622
4	Leren en professionaliseren in en met het bedrijfsleven	9.818
5	Reflectie op (voor)waarden van productiviteit	9.821
6	Samenwerken op de arbeidsmarkt	9.829
7	Afstemming vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: nu en in de toekomst	9.843

Vanaf de volgende bladzijde worden de presentatoren met een korte toelichting op hun thema beschreven.

1. De leidinggevende als 'talent scout'**ZAAL: 9.813***Coördinator: Sjiera de Vries (Lector Hogeschool Windesheim)*Maryna Rusthoven – Hogeschool van Amsterdam*East meets West. The definition of proactive behavior in the Netherlands and Ukraine*

The possible differences in understanding of what proactive behavior means for people in the Netherlands and Ukraine, focused on desirability, expectations of proactive behavior, reactions and rewards of such behavior in the work place.

What is proactive behavior in practice for supervisors and employees in the Netherlands versus Ukraine?

NB: De presentatie is in het Engels.

Janina Banis – Hogeschool Saxion*De voorspellende waarde van proactieve persoonlijkheid voor innovatief gedrag*

Talentmanagement is cruciaal om schaars en strategisch belangrijk personeel voor de organisatie te vinden en te behouden, maar definities van 'talent' lopen sterk uiteen. In ons onderzoek beargumenteren wij (1) dat het creatief en proactief gedrag is wat een medewerker flexibel en onmisbaar maakt voor de organisatie en (2) dat met name mensen met een proactieve persoonlijkheid daartoe geneigd zijn. In ons onderzoek testen we een model waarin de voorspellende waarde van proactieve persoonlijkheid afzetten tegen meer klassieke persoonlijkheidskenmerken.

Louis Celant – Hogeschool Windesheim*Rol van leidinggevende in het herkennen en benutten van talent*

In het onderzoek wordt gekeken naar competenties en gedrag van leidinggevendenden, omgevingsfactoren, beeldvorming van leidinggevendenden en de leiderschapsontwikkeling in het herkennen en benutten van talenten van medewerkers.

2. Inzetbaarheid, re-integratie en arbeidsinclusie

ZAAL: 0.616

Coördinator: Paul Kop (Lector Hogeschool Leiden)

Harry Michon – Fontys Hogeschool

Arbeidsre-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Voor mensen met een 'afstand tot de arbeidsmarkt', is werk vinden en duurzame inzetbaarheid opbouwen, veel minder vanzelfsprekend dan voor de gemiddelde burger. Zonder goede professionele ondersteuning zal dat niet lukken, zo is de verwachting bij vele stakeholders zoals re-integratieaanbieders, kenniswerkers, cliëntorganisaties en zeker ook werkgevers (HR).

In de themasessie zal o.a. in interactie met de zaal besproken worden hoe intuïtief en methodisch werken elkaar kunnen versterken; hoe HR professionals samen met re-integratieprofessionals effectieve ondersteuning van werknemers uit de doelgroepen kunnen opzetten.

Paul Kop & Albert Jan Pool – Hogeschool Leiden

Arbeidsinclusie

Dit onderzoek bestaat uit drie sub onderzoeken. Het eerste heeft betrekking op praktijkvoorbeelden en het succes daarvan. Trajecten die bij sommige bedrijven al gaande zijn. Hoe verlopen die op dit moment? Welke successen zijn er behaald en welke zwaktes kende de aanpakken?

Het tweede onderzoek probeert in kaart te brengen wat het huidige werkklimaat onder medewerkers is bij bedrijven. Wat is de houding tegenover het werken met personen met een beperking? Dit is een essentiële stap voor de methode van job carving, het creëren van een gunstig werkklimaat zodat personen met een beperking duurzaam aan de slag kunnen. Het derde onderzoek is momenteel nog in de literatuurfase. Het houdt zich bezig met de begeleiding op de werkvloer om personen met een beperking duurzaam te kunnen houden.

Annet de Lange – Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Human Resource Instrumenten, psychologisch contract en werkvermogen

Werkvermogen is een belangrijke indicator voor duurzame inzetbaarheid. Werkvermogen kan gemeten worden via de work-ability index en meet de mate waarin werknemers nu en in de toekomst mentaal, fysiek en sociaal in staat zijn om hun werk uit te oefenen. Er is nog geen studie geweest die de relatie tussen waargenomen HR praktijken, het psychologisch contract en werkvermogen van docenten werkzaam in het HBO heeft gelegd. In dit onderzoek wordt stilgestaan bij de resultaten van een nieuw onderzoek uitgevoerd onder 1400 medewerkers van een Hogeschool in Nederland.

3. Langer gezond en inzetbaar ... maar wel flexibel**ZAAL: 0.622***Coördinator: Maarten van Riemsdijk (Lector Hogeschool Saxion)*Betsy v. Oortmarssen - Hanze Hogeschool*Re-integratie bij langer durende ziekteverzuim – een longitudinaal onderzoek naar (inter)acties van werknemer, leidinggevende en bedrijfsarts*

Door veranderende wetgeving is in Nederland de verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim en reïntegratie sinds de jaren '90 verschoven van het collectieve domein naar de individuele werkgever en werknemer. Deze studie maakt inzichtelijk hoe het samenspel van werknemer, leidinggevende en bedrijfsarts in de praktijk verloopt, welke dynamiek daarin ontstaat en welke factoren en mechanismen daarin een rol spelen. Het is van belang dat werknemers en leidinggevendenden beter toegerust worden voor de actieve rol die van hen wordt verwacht, en dat de bedrijfsarts meer als onafhankelijke arbeidsdeskundige expert kan optreden.

Hilbrand Oldenhuis – Hanze Hogeschool*De effectiviteit van de inzet van sensortechnologie bij het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers*

Duurzame inzetbaarheid is de mate waarin een werkende zijn/haar huidige en toekomstige functies wil en kan blijven uitoefenen. Op de huidige arbeidsmarkt is het van groot belang om met name oudere werknemers langer duurzaam inzetbaar te houden. In dit project was het doel is de duurzame inzetbaarheid van oudere werkenden te verhogen door middel van het gebruik van sensortechnologie: technologie die oudere werkenden in staat stelt om gedurende een langere tijd inzicht te krijgen in en feedback te krijgen over bepaalde fysiologische parameters en/of leefstijl-gedragingen. Kan sensortechnologie ingezet worden om de duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers te verhogen en zo ja, hoe dan?

Sarika Verbiest, Anneke Goudswaard, Ellen van Wijk & Paul Preenen - TNO*De toekomst van flexibele arbeid*

Welke flexibiliteitsmaatregelen passen bedrijven in Nederland toe en welke ontwikkelingen zien we daarin?

Het blijkt dat bedrijven over het algemeen meer flexibiliteitsmaatregelen zijn gaan toepassen, met name personele flexibiliteit. Bedrijven verwachten daarbij dat de flexibele schil zal toenemen. Dit onderzoek laat zien waar de groei zich bevindt en waarom. De groei van de flexibele schil neemt met zich mee dat de positie van werknemers verandert. Er vindt een verschuiving plaats van baan zekerheid naar werk zekerheid. De ontwikkelingsmogelijkheden voor flexibele werknemers zijn daarin van belang. Dit onderzoek laat zien hoe verschillende bedrijven daarmee omgaan.

4. Leren en professionaliseren in en met het bedrijfsleven

ZAAL: 9.818

Coördinator: Rob Gründemann (Lector Hogeschool Utrecht)

Arthur Zijlstra & Machteld Middelveld - Hogeschool van Amsterdam

Bedrijfsopleidingen

Een eerste verkennend onderzoek naar de wereld van bedrijfsopleidingen. Welke ontwikkelingen zijn er in arbeidsorganisaties gaande bij bedrijfsopleidingen?

Theo Soeteman – Hogeschool Inholland

Factoren die kennisdeling tussen generaties beïnvloeden

Hetgeen onderzocht is zijn factoren die kunnen voorspellen wanneer kennis delen tussen generaties succesvol is. Hierdoor is er een voorspeller voor het succes van kennis delen tussen generaties en dit levert tevens de mogelijkheid op interventies om kennisdeling te bevorderen.

Woody Maijers & Alex Kemps - Hogeschool Inholland

Authentiek bedrijfsleven: met veel onderzoeksopdrachten in de praktijk toewerken naar een diploma

In de afgelopen drie jaar is gewerkt aan een nieuwe leerweg voor werkenden met de kenmerking: individueel, werkplekleren, onderzoeksopdrachten vanuit de praktijk naar de theorie werken.

Dit onderzoek wordt benut als onderdeel van een leerproces (gilde driehoek), herwaardering van de kennis en kunde in de werkomgeving en nieuwe waarde van de docent als coach in het leerproces.

5. Reflectie op (voor)waarden van productiviteit

ZAAL: 9.821

Coördinator: Martha Meerman (Lector Hogeschool van Amsterdam)

Pieter v.d. Hoeven - Hogeschool Inholland

Is er onderscheid tussen Angelsaksisch en Rijnlands beleid?

Er zijn twee verschillende typen ondernemingen: Angelsaksisch en Rijnlands. Suggereert dit ook dat er twee verschillende opvattingen zijn over de waarde van werk; slechts een waarde ten dienste van de aandeelhouders en werk is op zichzelf waardevol.

Boy v.d. Wiel, Frans v.d. Reep, Hans den Hartog & Peter van den Heuvel - Hogeschool Inholland & MWP Advies

Werk als magic roundabout

De stap van scientific mgt naar procesbenadering en daarmee het einde van de intensieve menshouderij vraagt een andere houding van mensen en ook HR mgt. Is deze wijziging zichtbaar in de waardering en productiviteit van het werk? Wij presenteren een vooronderzoek met een kwantitatieve indicatie van de impact van procesbenadering voor de toegevoegde waarde van de "collega"!

Peter v. Hekke – De Haagse Hogeschool

Productief aarzelen: over de betekenis en functie van aarzelen in keuze- en besluitvormingsprocessen in organisaties.

In onze westerse cultuur is handelen en doorpakken de norm. Hierdoor zijn er voor managers en professionals aantrekkelijke formules en 'best practices' beschikbaar. Maar is het wel zo heldhaftig om zonder aarzelen 'door te pakken' en zijn die formules ook nog aantrekkelijk als ze het mensenwerk hebben overgenomen en de 'best practices' hun beslag hebben gekregen?

6. Samenwerken op de arbeidsmarkt**ZAAL: 9.829***Coördinator: Leni Beukema (Lector Hanze Hogeschool Groningen)*Gercoline v. Beek & Rob Gründemann – Hogeschool Utrecht*Op weg naar een open arbeidsmarkt in het hoger onderwijs*

Dit is een onderzoek naar intersectorale samenwerking en personele mobiliteit tussen hogescholen en universiteiten en de kansen en belemmeringen die daarbij worden ervaren. De mobiliteitssamenwerkingsverbanden bieden extra mogelijkheden maar de behoefte van organisaties sluiten niet altijd aan bij die van individuele medewerkers.

Marijke van der Klok-Postema – Hanze Hogeschool*Samenwerking publiek-privaat en duurzame inzetbaarheid*

Een inclusieve arbeidsmarkt is nauwelijks voorspelbaar zonder dat organisaties overgaan op maatschappelijk betrokken ondernemen (MBO), met het accent op de P van people, het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van mensen binnen en buiten de organisatie. Hoe kunnen private en publieke organisatie in de regio Assen rond Maatschappelijk verantwoord ondernemen dusdanig samenwerken dat optimale sociale innovatie wordt gerealiseerd?

Kathinka Geling & Anneloes Scholing – Hanze Hogeschool*Genereren van regionale arbeidsmarktinformatie voor en met werkgevers: een multi-level project*

De regio Eemsdelta kampt met de nodige uitdagingen ten aanzien van de arbeidsmarkt. Enerzijds is de bedrijvigheid in de regio de laatste decennia sterk gegroeid en anderzijds kapot de regio als gevolg van de vergrijzing en ontgroening met een krimpende beroepsbevolking, die bovendien een lage participatiegraad kent. Het ontbreken van inzicht bij de werkgevers maakt dat de beleidsmakers (o.a. gemeenten en UWV) informatie ontberen om gericht scholings- en arbeidsmarktbeleid te kunnen ontwikkelen. In wat voor projectvorm kunnen (met name kleinere tot middelgrote) werkgevers worden 'verleid' om gedetailleerde informatie te genereren over hun huidige en toekomstige personeelsvraag en -bezetting, om te komen tot een bedrijf en bedrijfsoverstijgend beeld van de te verwachten arbeidsmarktdiscrepanties?

7. Afstemming vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: nu en in de toekomst**ZAAL: 9.843***Coördinator: Donald Ropes (Lector Hogeschool Inholland)*Stephan Corporaal & Tom Morssink – Hogeschool Saxion & IKEA*Aantrekkelijk werk voor jonge baanzoekers*

Promotieonderzoek waarin heel precies is vastgesteld wat de werkwaarden / voorkeuren van jonge baanzoekers zijn en dit is vergeleken met het werk wat door organisaties in de zorg, techniek en overheid wordt aangeboden.

Donald Ropes – Hogeschool Inholland*Management competenties anno 2015: een empirische verkenning*

Het doel van het onderzoek was om een grote luchthaven helpen te definiëren en te begrijpen welke competenties lagere management zal nodig hebben om effectief te kunnen functioneren in de vernieuwde organisatie geportretteerd in een intern strategisch document met de naam "Chief plan voor 2025".

Levien Rademaker – Hogeschool Windesheim*Aansluiting jongeren en techniek*

Het onderzoek richt zich op de aansluiting van opgeleide techniekstudenten in de techniekbranche. Waar zitten de knelpunten en waar liggen kansen? Welke verschillen in verwachtingen bestaan er tussen organisaties en jong-afgestudeerden?

INDELING Lunchpauze 'Food For Thought'

13:00 – 14:45 uur

ZAAL: PLAZA

<i>Sprekers</i>	<i>Titel</i>
Anneke Offereins <i>Hogeschool Utrecht</i>	Organisatieverandering van onderop door uitvoerende professionals in de zorg
Anneke Goudswaard & Joost van der Weide <i>TNO & Hogeschool Windesheim</i>	Werken, innoveren en leren in de regio: samenwerken aan innovatief vakmanschap
Rob Gründemann, Lex van Teefelen & Klaas ten Have <i>Hogeschool Utrecht</i>	Sociale innovatie in het MKB
Joop Zinsmeister & Najat Bay <i>Hogeschool van Amsterdam</i>	Arbeidsmarktpolitiek
Ben van Veen & Dionne Hemme <i>Hogeschool Saxion</i>	Beter passende arbeidsvoorwaarden(CAO HBO) voor Saxion docenten
Karin Potting <i>De Haagse Hogeschool</i>	Is HRM (nog) nodig bij ondernemende medewerkers binnen organisaties?
Lonneke Frie <i>De Haagse Hogeschool</i>	Top experts laten floreren in organisaties? Hoe doe je dat?
Ineke van Kruining <i>Avans Hogeschool</i>	"Je moet echt een wil hebben, anders ga je het niet redden" "Slaagfactoren voor re-integratie uit de bijstand"
K. Helfenrath <i>Fontys Hogeschool</i>	Organisatiecultuur en duurzame plaatsing
Pieter Schep <i>Avans Hogeschool</i>	Groepsdynamica onder studenten en studieperformance

13:00 – 14:45 uur

ZAAL: FOYER

<i>Sprekers</i>	<i>Titel</i>
Luuk Collou & Guido Bruinsma <i>Hogeschool Saxion</i>	Strategisch HRM in het MKB / Serious gaming en strategisch HRM
Gürkan Çelik <i>Hogeschool Inholland</i>	Samen ondernemen: benutten van verschillen in transnationaal ondernemen

INHOUD THEMASESSIES – RONDE 2

Hieronder zijn de thema's van deze sessie in een overzicht aangeduid en nader toegelicht.

Parallele onderzoek presentaties – ronde 2		
1	Zelfsturing en medezeggenschap	9.813
2	Employability; in beweging blijven als werknemer	0.616
3	Inzetbaarheid in de Rechtelijke macht in het MKB en in scholen	0.622
4	Leren en professionaliseren in onderwijs	9.818
5	Intergeneratie-leren, samenwerken en waarde gedreven veranderen	9.821
6	Talent- en competentie management	9.829
7	Anders werken in de zorg	9.843

Vanaf de volgende bladzijde worden de presentatoren met een korte toelichting op hun thema beschreven.

1. Zelfsturing en medezeggenschap

ZAAL: 9.813

Coördinator: Jac Christis (Lector Hanze Hogeschool Groningen)

Peer v.d. Helm – Hogeschool Leiden

Medewerkers in de transitie jeugdzorg

In het onderzoek is gekeken naar de mogelijkheden om zelfsturende teams in te zetten in een high-risk omgeving, een justitiële jeugdinrichting (JJI) in Nederland. Onderzocht is of na de invoering van zelfsturende teams in een JJI het leefklimaat voor de jongeren, het aantal incidenten en het werkklimaat voor medewerkers veranderde.

Jan v. Popta – Hogeschool Windesheim

Sturen op zelfsturing

Dit onderzoek kiest als vertrekpunt dat zelfsturing is ingevoerd en dat het management zich afvraagt hoe het moet sturen om de gemeenschappelijke strategie te implementeren naar teams en mensen wanneer deze de smaak van zelfsturing te pakken hebben.

Hoe vindt verticale- en horizontale coördinatie en sturing plaats in organisaties die ervoor kiezen om het principe van zelfsturing en van zelfsturende teams leidend te maken in hun manier van strategieontwerp en strategie uitvoering?

Peter de Koning & Klaas Günster – Hogeschool Inholland

Het belang van medezeggenschap voor bestuur en toezicht

In het onderzoek staat het belangrijke aspect van de werkomstandigheden en de organisatie van het werk, namelijk de medezeggenschap centraal; “de veranderende waarde(n) van medezeggenschap”. De verandering betreft het toenemende belang van medezeggenschap als onderdeel van de governance i.h.a. en het toezicht i.h.b.

2. Employability; in beweging blijven als werknemer

ZAAL: 0.616

Coördinator: Harry Michon (Lector Fontys Hogeschool HRM en Psychologie)

Jacques Hovens, Marie-Louise Rickhoff & Ans Venselaar – Hogeschool Saxion

Bewegen of stilstaan in je loopbaan: Wie neemt het heft in handen?

We zijn gestart met het onderzoek naar Career Adaptability (Savickas 2012) van medewerkers bij diverse organisaties. Daarbij zij we uitgegaan van de verwachting dat medewerkers die hoog scoren op de CAAS (Career Adaptability Scale), meebewegen met de veranderingen op de werkvloer en employable zijn. Uit ons onderzoek tot nu toe blijkt dat als medewerkers hun aanpassingsvermogen hoog inschatten, dat niet per definitie betekent dat ze daadwerkelijk in beweging komen. Zelfs niet bij berichtgeving over verplichte mobiliteit, reorganisatie, boventalligheid etc. Wat zijn dan wel variabelen die iets zeggen over het gedrag van medewerkers in relatie tot aan het werk zijn en blijven? Op welk moment komen medewerkers echt in beweging en wat zijn daarbij de ‘triggers’?

Simone Schenk – Avans Hogeschool

Persoonlijk ontwikkeldoel

Onderzocht wordt of leidinggevenden tijdens een gesprek met een medewerker over een persoonlijk ontwikkeldoel ervoor kunnen zorgen dat er in ieder geval een doel voor professionalisering wordt geformuleerd dat gekoppeld is aan het gedrag van de medewerker en dat past bij individuele -, team- en organisatiedoelen. Het inzicht in dit gewenste gedrag kan ervoor zorgen dat mogelijkheden die worden geboden door de organisatie beter afgestemd kunnen worden i.o. wat er aan professionalisering nodig is.

3. Inzetbaarheid in de Rechtelijke macht in het MKB en in scholen**ZAAL: 0.622***Coördinator: Petra Oden (Lector Hanze Hogeschool Groningen)*Josje Dijkers – Hogeschool Utrecht*Werkdruk in de Rechtelijke Macht*

Wat zijn de algemene en specifieke werk gerelateerde factoren die tot de ervaring van werkdruk leiden bij de centrale functiegroepen werkzaam binnen de verschillende rechtsgebieden van de gerechten en parketten op de verschillende standplaatsen?

Opdrachtgever van deze studie is de Nederlandse vereniging voor Rechtspraak (NVvR). Uit de analyse van deze data bleek allereerst dat de gepercipieerde werkdruk hoog is. Andere factoren gerelateerd aan de hoge werkdruk waren de ervaren toename in bureaucratisering van het werk en de loyaliteit van de respondenten jegens hun werk.

Monique Beukeveld – Hanze Hogeschool*Social return als instrument voor re-integratie*

In het Raak MKB project Sociaal in het bestek bleek de kwaliteit van de doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt die ingezet kunnen worden via aanbestedingen (social return) cruciaal. Dit vereist een goede communicatie tussen degenen die de doelgroepen plaatsen en de arbeidsorganisaties waar de doelgroepen geplaatst worden. In de presentatie zal de focus liggen op het belang van communicatie bij dit instrument voor re-integratie. Doel van het onderzoek is ondersteuning bieden bij re-integratie aan MKB bedrijven.

Welke condities vergroten voor het MKB de kans op gunning van (semi-) overheidsopdrachten met een social return doelstelling?

Nicole v. Dartel – Avans Hogeschool & Reflexy Onderzoek*Gespreid leiderschap: Wie het weet, mag het zeggen*

De omgeving waarin scholen opereren verandert in hoog tempo als gevolg van technologische, demografische, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. De toegenomen werklast enerzijds, en het feit dat schoolinnovatie een proces is dat door het hoge tempo van veranderingen niet volledig beheerst en gestuurd kan worden, vereist het optimaal benutten van de talenten, kennis en ervaring van de professionals in de school. Een van de manieren is het delen van leiderschap. Door middel van een survey is gekeken of dit type leiderschap zich voordoet op Europese scholen en welke verschillen er zijn tussen scholen..

4. Leren en professionaliseren in onderwijs

ZAAL: 9.818

Coördinator: Ellen Sjoer (Lector Haagse Hogeschool)

Daniël van Middelkoop – Hogeschool van Amsterdam

Professionalisering van docenten

Er is kwalitatief onderzoek gedaan rond de dilemma's, meningen over en houding ten opzichte van studiesucces en diversiteit. De focus van de presentatie zal liggen op de ervaren professionele ruimte van docenten met betrekking tot studiesucces van studenten. In hoeverre ervaren HBO docenten de professionele ruimte om het studiesucces van studenten positief te beïnvloeden?

Marcel v.d. Zee & Machteld de Jong – Hogeschool Inholland

Effectieve samenwerking binnen docententeams

Het onderzoek bestaat uit twee delen: het eerste deel is het omgaan als docent met een diverse studentenpopulatie, het tweede deel het professionaliseren van het team, via peer to peer reviews, het kijken in elkaars lessen onder meer met behulp van video coaching en het actief bewust maken van de teamleden alert te zijn op kwaliteit.

Hoe kan binnen docententeams een effectieve samenwerking plaatsvinden teneinde verschillen op het gebied van gender, etniciteit, cultuur, kennis, persoonlijkheid en opleidingsniveau te benutten?

Piet Verstegen – Hogeschool Inholland

Participatief actieonderzoek vitaliseert de docent!

Aanleiding van dit onderzoek is het toenemende lerarentekort in het voortgezet onderwijs. Dit wordt mede veroorzaakt door de vergrijzing van het personeel en het vertrek van startende leraren binnen vijf jaar. Schoolbesturen staan daarom voor belangrijke opgaven om hun leraren in alle leeftijdscategorieën gemotiveerd en vitaal te houden.

Op welke wijze kunnen leraren zelf, en in samenwerking met collega's/team en managers, de randvoorwaarden voor vitalisering realiseren, en hoe kan dit vanuit de organisatie worden gefaciliteerd en geborgd?

Op welke manier kan actieonderzoek door leraren bijdragen aan het vergroten van duurzame vitaliteit?

5. Intergeneratie-leren, samenwerken en waarde gedreven veranderen**ZAAL: 9.821***Coördinator: Annet de Lange (Lector Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)*Donald Ropes – Hogeschool Inholland*De Intergenerational Learning Toolkit: van ontwikkeling tot testen*

Dit EU gesubsidieerd onderzoek was een 2 jaar EU-breed initiatief en resulteerde in een reeks instrumenten om organisaties te helpen met het organiseren van leren tussen generaties.

In een vergrijzende maatschappij is het belangrijk dat organisaties de capaciteiten van oudere medewerkers beter benutten, in plaats van hun uit de organisatie zo snel mogelijk zien te krijgen. Het organiseren van leren tussen de generaties is een manier om dit probleem van onderbenutting en anderen te helpen. Voordelen van het gebruik van intergeneratie-leren zijn: het vermijden van kennisverlies en vaardigheden, het verbeteren van mobiliteit door oudere medewerkers, het vergroten van competenties van oudere en jongere medewerkers en het stimuleren van duurzame innovatie.

Hendrik Jan Bot – Hogeschool Leiden*Linking change and culture*

Strategische keuzes vanuit HRM zouden hun toegevoegde waarde moeten vinden in gewenste resultaten voor de organisatie en/of medewerkers die daar werkzaam zijn. Als de implementatie van strategische HR keuzes wordt vormgegeven op basis van onderliggende waarden kan dat een enorme versnelling opleveren. Tussentijdse resultaten laten zien dat de waarde gedreven verandertrajecten niet alleen betrokkenheid van medewerkers vergroot, maar ook bijdraagt aan duurzaam veranderen. Daarnaast kan een direct verband gelegd worden tussen de noodzakelijke waardeshift en de gewenste stijl van leidinggeven.

Freek v. Berkel & Peter Mol – Vrije Universiteit & Dienst Infrastructuur, Verkeer en Vervoer Amsterdam*Samenwerking en kennisdelen in publieke netwerken*

Freek van Berkel doet promotieonderzoek naar de samenwerking tussen (onderdelen) van publieke organisaties binnen het infrastructurele domein van de gemeente Amsterdam. Hij bekijkt samenwerking en coördinatie vanuit verschillende organisatiewetenschappelijke thema's, waaronder besluitvormingstheorieën, vertrouwen vs. controle en kennismanagement. Resultaten laten zien dat het omgaan met organisatie - vs. maatschappelijke doelstellingen tijd besluitvorming en het uitwisselen van kennis, veelal suboptimaal is.

In hoeverre komen deze overeen met gemeenschappelijke dan wel maatschappelijke doelstellingen? Hoe snel weten medewerkers elkaar te vinden in lossere structuren? En in hoeverre is het mogelijk voor medewerkers om als lossere geheel je adhoc te organiseren rondom bepaalde beleidsproblemen en uitdagingen? Zijn we niet uiteindelijk toch ondergeschikt aan de doelstellingen van de organisatie?

6. Talent- en competentiemanagement

ZAAL: 9.829

Coördinator: Willem de Lange (Lector Avans Hogeschool)

Marian Thunnissen – Hogeschool Utrecht

Talentmanagement

Talent Management kan waarde hebben voor de organisatie en haar medewerkers. Maar gebeurt dat ook in de praktijk? En kan een organisatie zich een mismatch permitteren? In deze presentatie wordt ingegaan op een studie waarin de perspectieven van de organisatie en van de talentvolle medewerkers met elkaar worden vergeleken.

Willem de Lange – Avans Hogeschool

Competentie-management

In de presentatie wordt ingegaan op de zwakke punten van traditioneel competentie-management en op welke wijze de bezwaren in dynamisch competentie-management worden ondervangen. Daarnaast worden de verrassende resultaten gepresenteerd van een survey.

Rainer Hensel – De Haagse Hogeschool

Competentie-ontwikkeling

In deze studie is de invloed van de betekenisgeving als ook de behoefte aan persoonlijke groei op de algemene attitude ten opzichte van competentieontwikkeling onderzocht.

7. Anders werken in de zorg**ZAAL: 9.843***Coördinator: Anneke Goudswaard (Lector Hogeschool Windesheim)*Marjolijn Staal – Hogeschool Utrecht*Ondernemerschap werknemerschap in de ouderenzorg*

Het doel van het onderzoek is: 'Te onderzoeken op welke wijze aantrekkelijk werkgeverschap vorm kan worden gegeven om iedereen die vrijheden van ondernemerschap ambieert maar niet de bijbehorende onzekerheden, te behouden voor de sector.' In het onderzoek "Ondernemend Werknemerschap" wordt bij twee zorgorganisaties geëxperimenteerd met een alternatieve contractuele arbeidsrelatie, die ruimte biedt aan de ondernemende werknemer om zelf invulling te geven aan kansen binnen de werkinhoud, en om zelf afspraken te maken over passende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Jos v. Kempen & Gerald Weering – Hanze Hogeschool*Ontwerpgericht onderzoek als innovatiestrategie*

Het doel van het onderzoek is om door middel van gezamenlijk ontworpen en uitgevoerd onderzoek te komen tot HRM innovaties die de twee instellingen verder helpen het werk te organiseren, zodat medewerkers met plezier, nu en in de toekomst, zelf regie kunnen voeren over de uitvoering van de zorg en over de borging van de kwaliteit daarvan.

Lydia ten Den – Windesheim*Spanningsvelden bij transitie in de eerstelijnszorg*

De eerstelijnszorg verandert in hoog tempo. In de toekomst wordt van professionals verwacht dat zij als generalist gaan samenwerken in interdisciplinaire teams bestaande uit werknemers van verschillende zorgorganisaties. Er is een reeks 'spanningsvelden' gedefinieerd waarop het werkveld keuzes zal moeten maken.

ORGANISATIE

Congrescommissie

Het HRM Praktijk & Onderzoek congres 'De veranderende waarde(n) van werk: gevolgen voor HRM' is een gezamenlijk initiatief van het landelijk netwerk HRM-lectoren.

De congrescommissie 2014 bestaat uit de volgende personen:

- Petra Biemans (Hogeschool InHolland)
- Sjiera de Vries (Hogeschool Windesheim)
- Paul Kop (Hogeschool Leiden)
- Harry Michon (Fontys Hogeschool HRM en Psychologie)
- Leni Beukema (Hanzehogeschool Groningen)
- Steven Aarts (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling)
- Nikki Bosch (Projectsecretaris)

Landelijk netwerk HRM-lectoren

Deelnemers aan het landelijk netwerk HRM-lectoren zijn:

- Avans Hogeschool: Willem de Lange (lectoraat Human Resource Management)
- Fontys Hogeschool: Harry Michon (lectoraat Duurzaam werken)
- Hanzehogeschool Groningen: Harm van Lieshout (lectoraat Flexicurity), Jac Christis (lectoraat Arbeidsorganisatie en -productiviteit), Louis Polstra (lectoraat Arbeidsparticipatie), Leni Beukema (lectoraat Duurzaam HRM)
- Hogeschool van Amsterdam: Martha Meerman (lectoraat Gedifferentieerd Human Resource Management)
- Hogeschool Inholland: Petra Biemans (lectoraat HRM en persoonlijk ondernemerschap)
- Hogeschool Leiden: Paul Kop (lectoraat Talentmanagement, Toegepaste Psychologie)
- Hogeschool Utrecht: Rob Gründemann (lectoraat Organisatieconfiguraties en Arbeidsrelaties)
- Hogeschool Windesheim: Sjiera de Vries (lectoraat Sociale Innovatie en Verscheidenheid), Anneke Goudswaard (lectoraat Nieuwe Arbeidsverhoudingen)
- Saxion: Maarten van Riemsdijk (lectoraat Strategisch Human Resource Management)
- Haagse Hogeschool: Ellen Sjoer (lectoraat Duurzame Talentontwikkeling)
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen: Annet de Lange (lectoraat Human Resource Management)

Partners

Het congres wordt mede mogelijk gemaakt door de NVP-Plaza, HR Community, Lagerweij & Partners en alle deelnemende hogescholen.



Lagerweij & Partners

Dank voor uw aanwezigheid.

Voor verslagen en/of publicaties over de presentaties en
algemene publicatie van dit congres,
verwijzen we u graag naar de website.

Blijf op de hoogte via www.hrmlectoren.nl
of volg ons via #hrmpraktijkcongres op Twitter.