Leven lang ontwikkelen: van praten naar doen!

Marian Thunnissen
Lector Fontys HRM & P

Pact Brabant, 6 december 2018

Leven lang leren: actoren

Rijksoverheid

Fontys

DENK GROTER

Leven lang leren: actoren

Min. Sociale zaken

Min. OC&W

Belastingdienst

Gemeenten

SER

Rijksoverheid

Multinationals

MKB

Publieke & non-profit bedrijven

Onderwijsinstellingen

Private trainings- en coachingsbureaus

Sociale partners

UWV's etc

Beroepsverenigingen

Scholingsfondsen

Jongeren

Werkenden (& hun gezinnen)

Werkzoekenden (& hun gezinnen)

Fontys

DENK GROTER

Het vraagstuk van veel organisaties

"…managing a firm to ensure just the right amount of talent, at the right place, at the right price, and at the right time when at times there may be shortages of talent and at other times surpluses of talent.

These are all for the purposes of balancing the workforce with the needs of the firm in the short term, and positioning the firm to have the workforce needed in the longer term."

Schuler, Jackson & Tarique, 2011

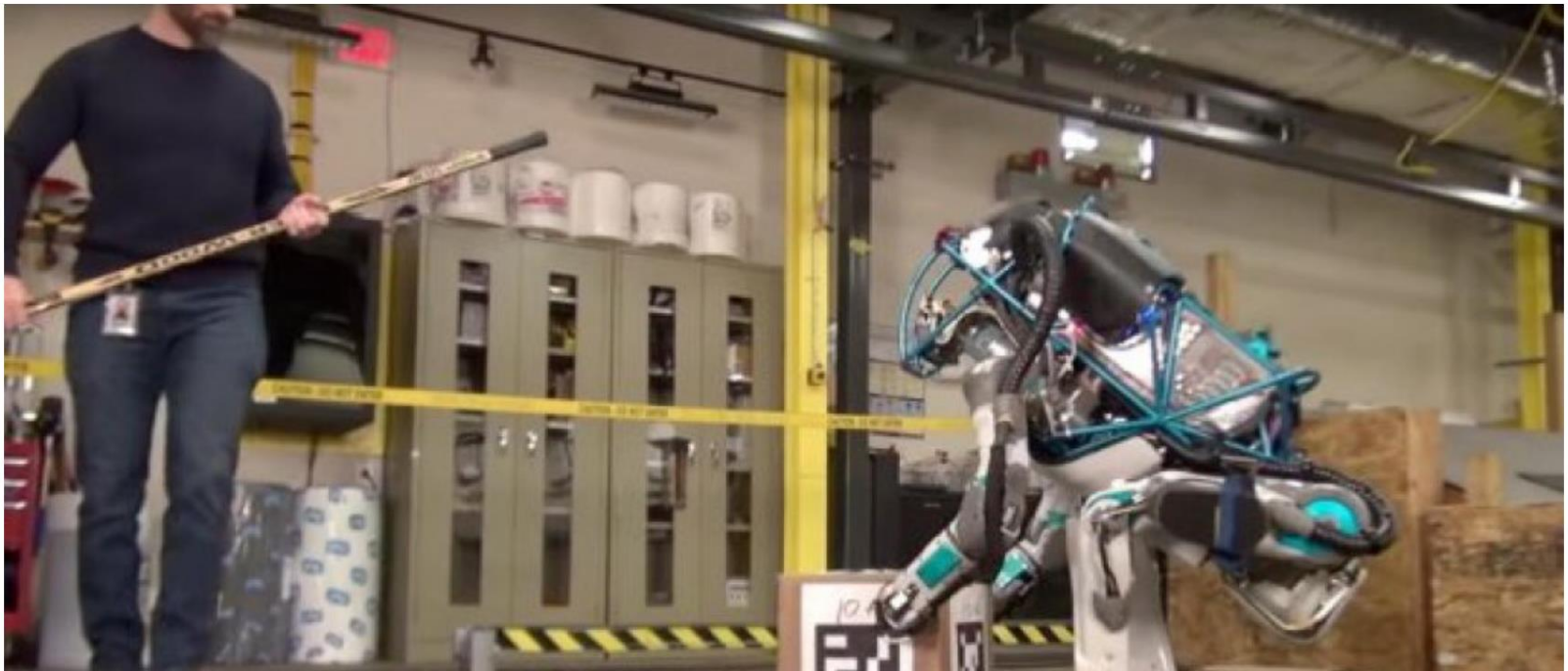
Fontys

DENK GROTER

Nederland

Brandbrief hoogleraren: robotisering bedreigt honderdduizenden banen

18 februari 2017 19:10
Aangepast: 28 juli 2017 21:00



Het vraagstuk van het individu: een eenzijdige benadering

WERKGEVERSCHAP ANNO NU

Een leven lang leren en ontwikkelen moet vanzelfsprekend worden

4 oktober 2018 by Marloes 0 comments

Binnen het thema Goed Werkgeverschap is persoonlijke ontwikkeling een belangrijk onderdeel. Ontwikkelen op zowel persoonlijk als professioneel vlak zorgt ervoor dat medewerkers gemotiveerd blijven. En dat is in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt extra belangrijk.

Dat iedereen zich tijdens zijn of haar loopbaan blijft ontwikkelen zou dan ook

Heeft u vr
zitten voo

Nedflex

14:10 Wo 14 nov. 96%
hrbase.nl
Winkelmand | Functie_ordeningsystem_UFO | Leven lang leren - of anders werkloos - HRbase -...

ERBS Erasmus pw. HR Masterclass Performance Management 27 november 2018 & 4 december 2018 Beperkt aantal inschrijvingen. Vol = vol!

Leven lang leren - of anders werkloos

Geplaatst door Niels Zee op 29 augustus 2017 om 11:44am in HR Blog

De werknemers van vandaag moeten zich voorbereiden op de toekomst.

Automatisering zal een hoop banen de nek om draaien. Ook functies van de HR Manager zullen hier aan moeten geloven. Nu is het nog belangrijker om eerst te kijken hoe je je werknemers er op voor kan bereiden niet geautomatiseerd te zullen worden. Niet omdat je pur sang het behoud van banen wilt hebben - dat is zinloos in een kapitalistische markt. Het gaat erom dat je werknemers relevant voor het bedrijf blijven en ze duurzaam inzetbaar zullen zijn.

De werknemers en studenten van nu worden al opgeleid voor banen in de toekomst die nog niet eens bestaan. Zo zijn er talloze opleidingen over toepassingen van AI en machinelearning, zonder dat de technologie al zo vr is om daadwerkelijk banen te vervangen op grote schaal.

Dus hoe worden werknemers beter en duurzamer inzetbaar gemaakt?

Een expert zijn in een vakgebied wordt steeds minder belangrijk. In een robot kun je namelijk dezelfde kennis stoppen, tenzij het gaat om vaardigheden zoals creativiteit. Het is essentieel dat werknemers flexibel zullen worden over meerdere vakgebieden. Dit is niet dat je iemand nodig hebt met hele brede kennis, maar iemand die bereid is om constant nieuwe dingen te gaan leren. Denk maar na, als je vakgebied of taken worden geautomatiseerd, maar je bent niet bereid de switch te maken, dan zul je de strijd tegen de robots verliezen. De robots zullen immers goedkoper en sneller produceren dat jij kan. Wil je je gaan aanpassen en 'met de robots samenwerken' dan verhoog je je productiviteit en blijf je 'unieke' waarde toevoegen welke niet vervangbaar is.

Het zal ook gaan over trial-and-error. Er worden constant nieuwe methodes en systemen ontdekt en ontworpen en dit zal met hakken en stoten gaan.

De mensen die dus meer gericht zijn op continu leren en trial-and-error zullen het

Welkom bij
HRbase - grootste HR netwerk van Nederland
Word nu lid
of log in
Of meld je aan via:

Volg ons ook via

Meest gelezen vandaag
Alles bekijken

Even terug naar de wens van de mens….

Werk is belangrijk, maar niet het allerbelangrijkste

Werkcentraliteit in Nederland (in 2008, in procenten) **TABEL 1**

		Zeer belangrijk (4)	Tamelijk belangrijk (3)	Niet erg belangrijk (2)	Helemaal niet belangrijk (1)	Gemiddelde (4 = zeer belangrijk)
1	Gezin	86	10	3	1	3,80
2	Vrienden en bekenden	62	35	3	0	3,59
3	Vrije tijd	53	42	4	0	3,49
4	Werk	45	43	7	4	3,30
5	Politiek	11	48	33	9	2,60
6	Godsdienst	17	23	35	24	2,33

Bron: European Values Study, eigen berekeningen

Fontys

Bron: ESB, februari 2018

DENK GROTER

Waarden van werk (1)

- Extrinsieke arbeidsoriëntatie:
  - Behoefte aan zekerheid en veiligheid (o.a. in beloning, werkomstandigheden, werkzekerheid)
- Intrinsieke arbeidsoriëntatie:
  - Inhoudelijk interessant en betekenisvol werk
  - Kunnen benutten van de eigen capaciteiten
  - Mogelijkheden tot zelfontplooiing en zelfverwezenlijking
- Sociale behoeften:
  - Behoefte aan sociale contacten en verbondenheid met anderen
  - [eerlijk, rechtvaardig en met respect behandeld worden]

Bronnen:
- ESB, februari 2018
- Kalleberg en Marsden, 2013
- Thunnissen et al., 2013

Fontys

DENK GROTER

Waarden van Werk (2)

1. Prettige mensen om mee te werken
2. Een functie waarin je je capaciteiten kunt benutten
3. De mogelijkheid initiatief te tonen
4. Goed loon

Arbeidsoriëntaties in Nederland (in 2008, in procenten)

TABEL 2

	Percentage
Extrinsiek	
Goed loon/salaris	77
Goede werktijden	61
Goede vakantieregeling/veel vakantie	48
De zekerheid niet ontslagen te worden	45
Intrinsiek	
Een functie waarin je je capaciteiten kunt benutten	83
De mogelijkheid initiatief te tonen	81
Een interessante functie	74
Een werkkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken	66
Een verantwoordelijke functie	54
Sociaal	
Prettige mensen om mee te werken	95

Bron: European Values Study, eigen berekeningen

Bron: ESB, februari 2018

Fontys

Millennials and Older Workers Have Many of the Same Career Goals

PERCENTAGE OF RESPONDENTS WITH THE FOLLOWING LONG-TERM GOALS

	Millennials	Gen X	Baby Boomers
Make a positive impact on my organization	25%	21%	23%
Help solve social and/or environmental challenges	22	20	24
Work with a diverse group of people	22	22	21
Work for an organization among the best in my industry	21	25	23
Do work I am passionate about	20	21	23
Become an expert in my field	20	20	15
Manage my work-life balance	18	22	21
Become a senior leader	18	18	18
Achieve financial security	17	16	18
Start my own business	17	12	15

SOURCE IBM INSTITUTE FOR BUSINESS VALUE, 2014

© HBR.ORG

Fontys

Bron: Pfau (in Hbr, 2016)

DENK GROTER

De wens van de mens

‘Hoe zorg ik ervoor dat ik zinvol, uitdagend werk kan doen waarin ik mijn kwaliteiten kan benutten en ontwikkelen?’

Fontys

DENK GROTER

Draaien we dan aan de juiste knoppen?

Bron: ESB, februari 2018

Maslows behoeftepiramide in relatie tot de waarde van werk

FIGUUR 1

Fontys

Bron: ESB, februari 2018

DENK GROTER

Talent als uitgangspunt

Bron: Thunnissen & Van Vuren (2019)

Ons uitgangspunt

Welke eigenschappen
en kenmerken
precies?

Talent is een eigenschap van een persoon die

als het in de juiste context wordt ontwikkeld en ingezet

leidt tot plezier, voldoening en excellente prestaties

Hoe moet die
(werk)omgeving er
dan uit zien?

Wat zijn dan die excellente
prestaties?
En in vergelijking met wie
of wat?

Fontys

DENK GROTER

Talent vs. competentie

Competentie	Talent
Behoefte org s uitgangspunt	Individu staat cen l
Ontwikkelen van tekorten	Ontwikkelen op anuit sterke punten
Aangeleerd	Het zit in je, en muleert ontwikkeling
Noodzakelijk m een prestatie t	Maken het vers
Objectiever, v en met een norm	Uniek en authe
moeten	**willen**

Bron: DeWulf, Meeuwen & Tjepkema, 2010

Duurzame talentontwikkeling

Bron: Thunnissen & Van Vuren (2019)

Wat vraagt dat van het individu?

Fontys

DENK GROTER

Duurzame talentontwikkeling

Voortdurend leren en ontwikkelen leidt ertoe dat…

- mensen in hun huidige werk optimaal functioneren en productief zijn
- voorbereid zijn op (veranderingen in) de toekomst
- maar ook krachtiger en weerbaarder zijn als ze zich kunnen richten op de werkzaamheden die ze goed kunnen en die hen motiveren en inspireren.

(Thunnissen en Van Vuuren, 2019)

Wat levert dat op?

Vakkennis en vaardigheden up-to-date

Weten wat nodig is

Je competent voelen

Beter worden in ´wat je kunt´

Weten wat je kwaliteiten zijn

Plezier en voldoening

Energiek, vitaal en gezond

Wendbaar

Een rijke en brede werkervaring

(Thunnissen en Van Vuuren, 2019)

Blijven ontwikkelen … Bij velen gaat dat goed, bij anderen verdient het aandacht

Kwetsbaren op de huidige arbeidsmarkt	**De toekomstige kwetsbaren**
‘Gewoon, goed’ werkenden	**Zeer gewilde topper**

Danielle: verpleegkundige

- Gescheiden, 33 jaar, 2 kinderen
- ZZP-er, Maxima MC afdeling Neurologie
- Leuke baan die blijft uitdagen, maar hoge werkdruk
- Wil graag vervolgopleiding voor Verpleegkunde IC doen, maar hoe te financieren?

Bron: Biemans et al. (2018)

Fontys

DENK GROTER

Fiona: accountant

- 47 jaar, in 1993 afgestudeerd aan de HEAO
- Sinds 2001 (met veel plezier) werkzaam bij een van de top 5 accountantskantoren
- “Het beroep is zeker veranderd, maar blijft in essentie hetzelfde: de handtekening onder de jaar rekening”
- Waar gaat het naar toe: “Ik vind dat zelf altijd heel vaag. Het blijft een beetje gepraat voor mij”

Fontys

Bron: Biemans et al. (2018)

Roger: software engineer

- 28 jaar
- Opleiding ICT & Software FHICT in 2014 afgerond
- Meteen na afstuderen begonnen als trainee. Bedrijven stonden in de rij.
- Inmiddels baan bij 3e werkgever, en krijgt wekelijks sollicitatieverzoeken in zijn mailbox

Fontys

Afsluitend

Mijn conclusie: LLL is een ‘wicked problem’

Mijn advies:

- prioriteer
- gedifferentieerde benadering

Vraag je af:

1. Waar hebben *zij* dan behoefte aan? Hoe maken we het voor hen waardevol en interessant om te blijven leren en ontwikkelen?
2. Wat kunnen *wij* dan doen om hen daarin te faciliteren?
3. Hoe komen we van praten naar *doen*?

Fontys

DENK GROTER

- http://bit.ly/lectoraattalentinterventies
- https://www.researchgate.net/profile/Marian_Thunnissen
- https://www.linkedin.com/in/marian-thunnissen-ba1812/
- M.thunnissen@fontys.nl

TEC for Society:

Denk met ons mee:

- 14 januari Tilburg, 16.00 – 19.00 uur.
- 15 januari Eindhoven, 16.00 – 19.00 uur.
- 22 januari Venlo, 15.00 – 18.00 uur.

Fontys