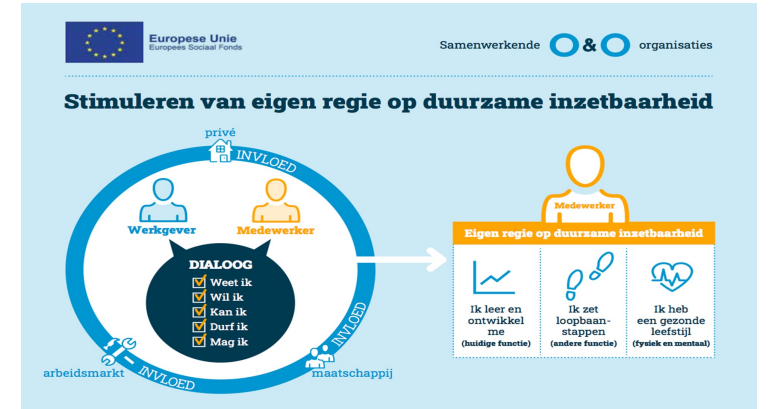


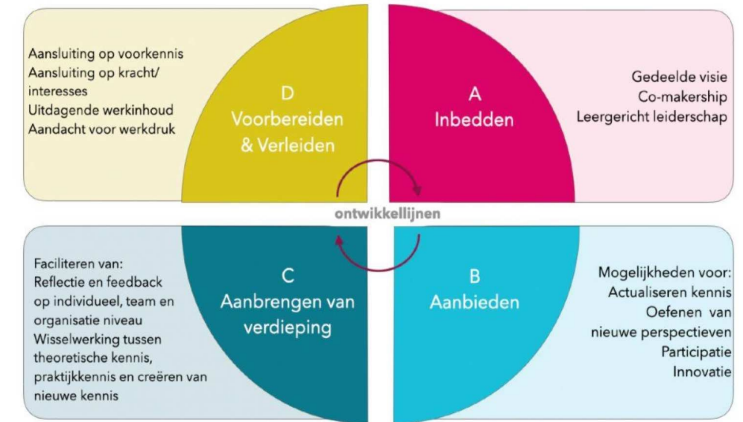
INFORMEEL LEREN WERKEN VERANDERT...



DR. JOS SANDERS, HAN UAS, TNO, HOUSE OF SKILLS



MODEL VOOR EEN KRACHTIGE LEER WERKOMING

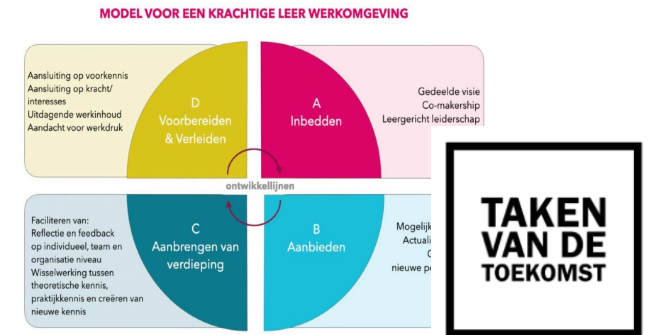


LECTORAAAT LTB

1. Slimmere mensen (Micro)
(gedragsverandering voor persoonlijke groei)
Vb. DSP, en ook 5*2*3 voor Eigen Regie...



2. Slimmere werkplekken (Meso)
(organisatieverandering voor bedrijfsresultaat)
Vb. KLWO, en ook Taken van de Toekomst...



3. Slimmere regio's (Macro)
(systeemverandering voor brede welvaart/welzijn)
Vb. HoS, en ook Skillshub Euregio...



LLO en Duurzame Inzetbaarheid

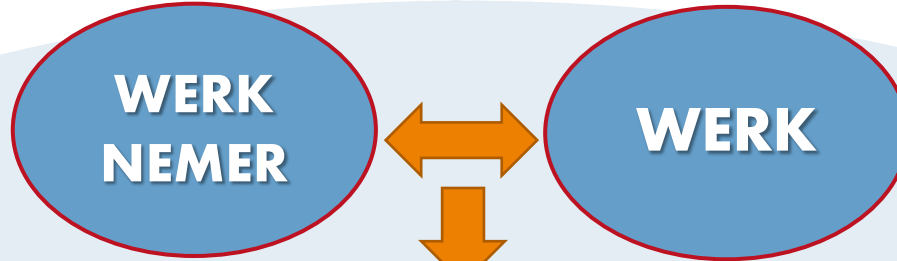
Doorlopend over ***realiseerbare mogelijkheden*** beschikken om in ***huidig én toekomstig werk*** met ***behoud van gezondheid*** te functioneren.

Dit impliceert een ***werkcontext*** die hen hiertoe in staat stelt, evenals de ***attitude en motivatie*** om mogelijkheden te benutten.

Bron: Van der Klink e.a. 2011 (werk als waarde)

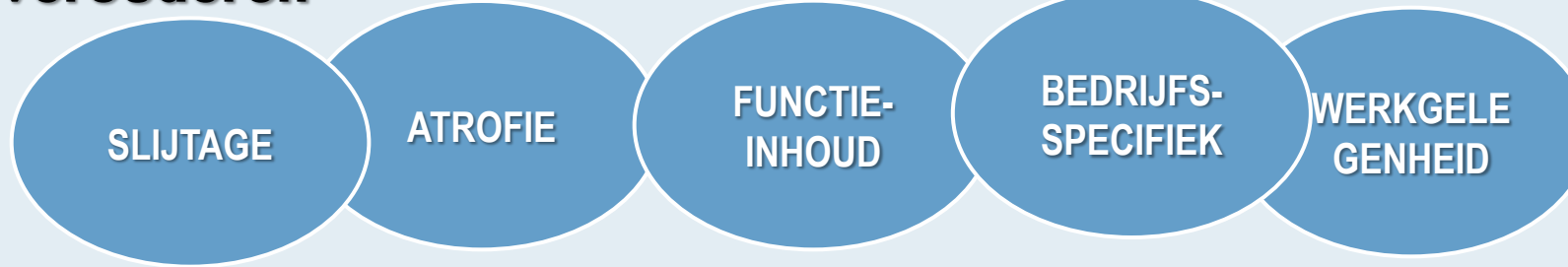
(Bege)leaderschap

MisFIT



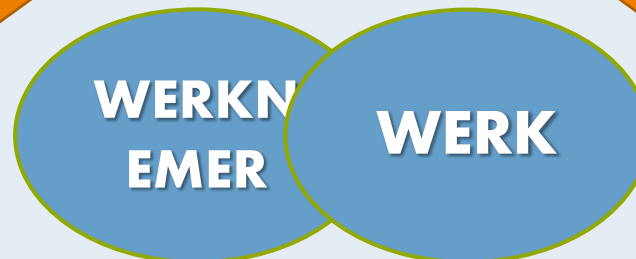
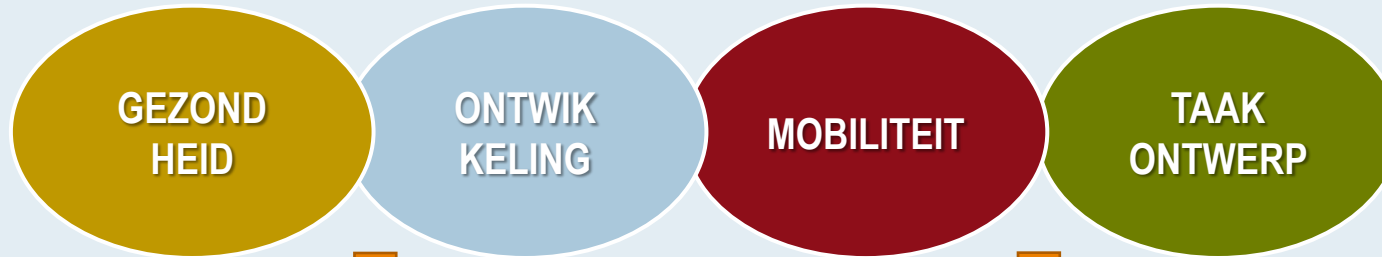
**Skills
'verouderen'**

**Motivatie
'veroudert'**



**Realiseerbare
Mogelijkheden**

**CAO
Providerboog**



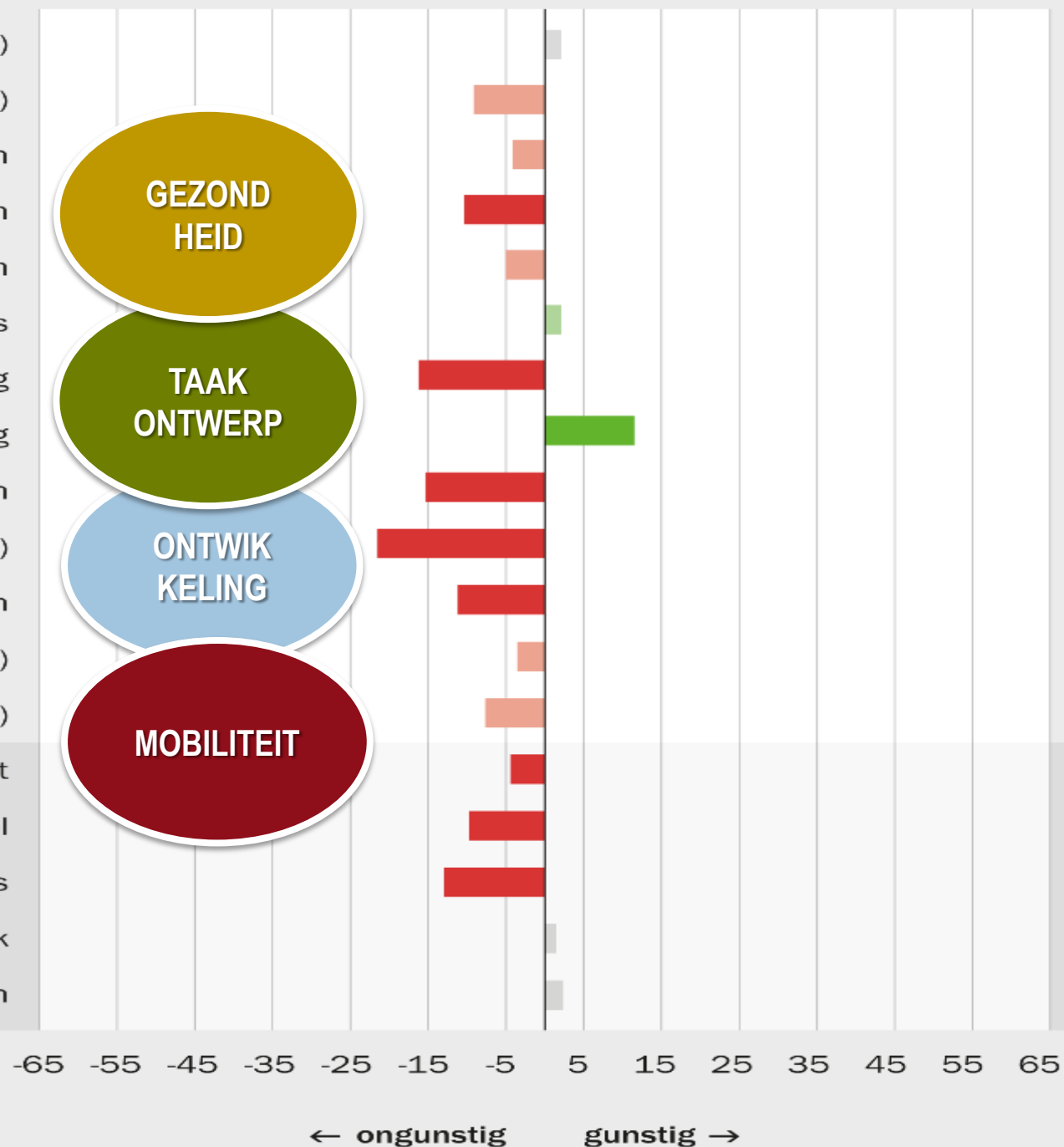
ReFIT

(Bege)leaderschap

Laagopgeleide werknemers

Bedrijven met 50% of
meer laagopgeleiden
in dienst

- Willen doorwerken tot [leeftijd in maanden] (45+'ers)
- In staat doorwerken tot [leeftijd in maanden] (45+'ers)
- Voldoen aan huidige fysieke én psychische eisen
- Gemakkelijk andere baan denken te vinden
- Goede algemene gezondheid hebben
- Goede werkprivébalans
- Geen zware fysieke belasting
- Geen zware psychosociale belasting
- Voldoende regelmogelijkheden én sociale steun
- Scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar (30+'ers)
- Leermogelijkheden belangrijk vinden
- Externe mobiliteit (<5 jr. bij werkgever) (30+'ers)
- Interne mobiliteit (functieverandering/de-/promotie)
- Aandeel personeel voldoende toegerust
- Tevreden over leerbereidheid personeel
- Innovatie productieproces
- Doorwerken tot pensioen belangrijk
- Maatregelen getroffen langer doorwerken



Bron: TNO, 2018

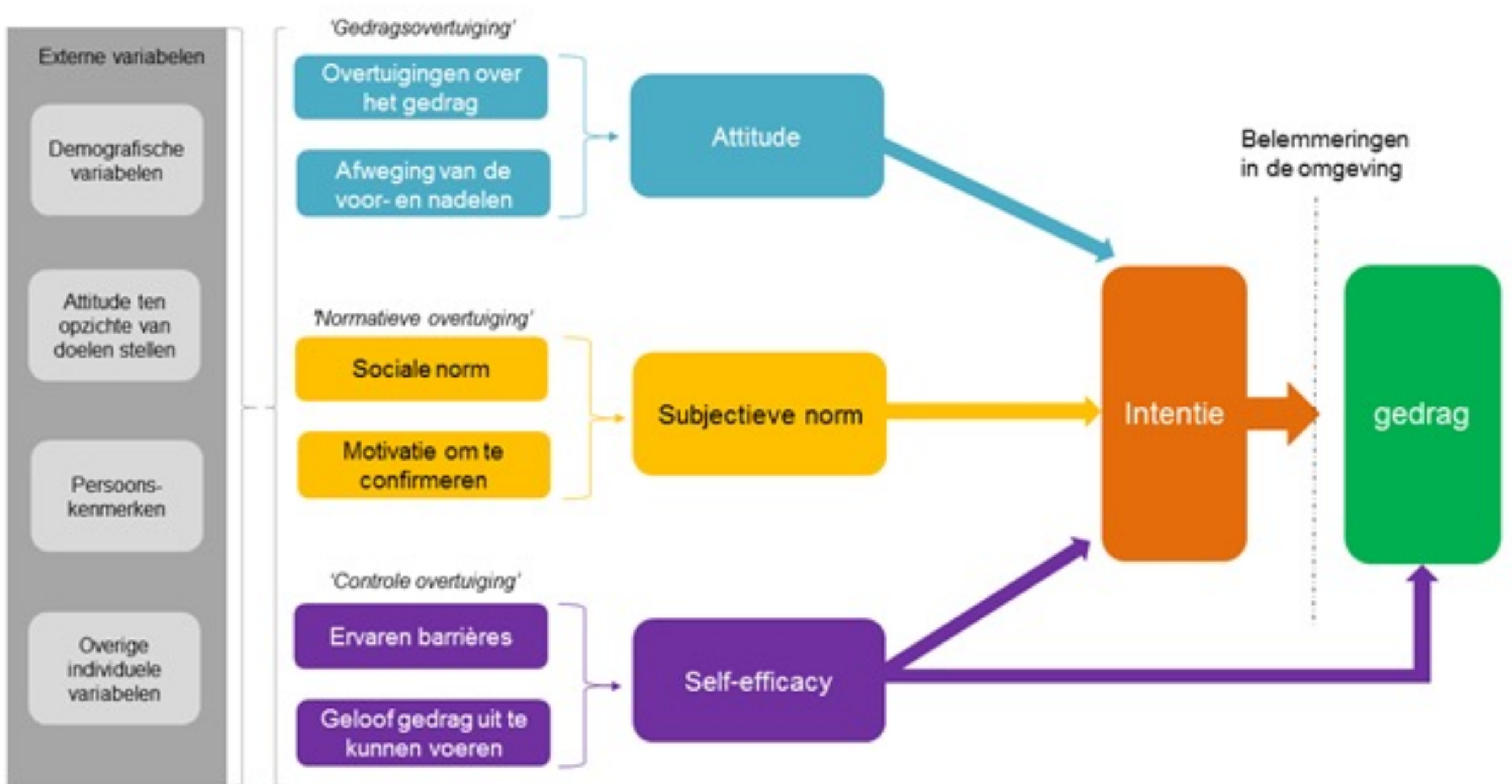
LLO en Duurzame Inzetbaarheid

Doorlopend over ***realiseerbare mogelijkheden*** beschikken om in ***huidig én toekomstig werk*** met ***behoud van gezondheid*** te functioneren.

Dit impliceert een ***werkcontext*** die hen hiertoe in staat stelt, evenals de ***attitude en motivatie*** om mogelijkheden te benutten.

Bron: Van der Klink e.a. 2011 (werk als waarde)

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



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

Jos Maarten Arnold Frank Sanders

Bron: Sanders, 2016

Resultaten

- Verschil *intentie scholing* verklaart verschil *deelname scholing*
- Verschil *intentie* verklaard door:
 - **attitude** (“leren? daar heb je niks aan!”)
 - **subjectieve norm** (“leren? dat vindt de rest niks!”)
 - **zelfeffectiviteit** (“leren? dat kan ik niet!”)
 - Geen of slechte ervaringen (experience)
 - Geen of weinig voorbeelden (modelling)
- **Zelfeffectiviteit** versterken door:
 - ***positieve leerervaringen***; en
 - géén leerervaringen is ‘beter’ dan slechte...
 - Bij TO en PO zien we vergelijkbare relaties!!

Dus...

- Stimuleren leren mogelijk én zinvol, óók voor PO
- **Positieve leerervaringen**
- Maak leren daartoe 'daadwerkelijk realiseerbaar'
 - Kleiner en concreter (in werk, in taken?)
 - Spannend, maar niet eng (coaching, examenstress?)
 - 'Gouden Gidsen' (steun LG, leercultuur?)
 - Waarderen (badge, certificaat, skills paspoort?)
- Doe het goed of doe het niet...
- Proces PO = proces TO. Maar ander startpunt...

LLO en Duurzame Inzetbaarheid

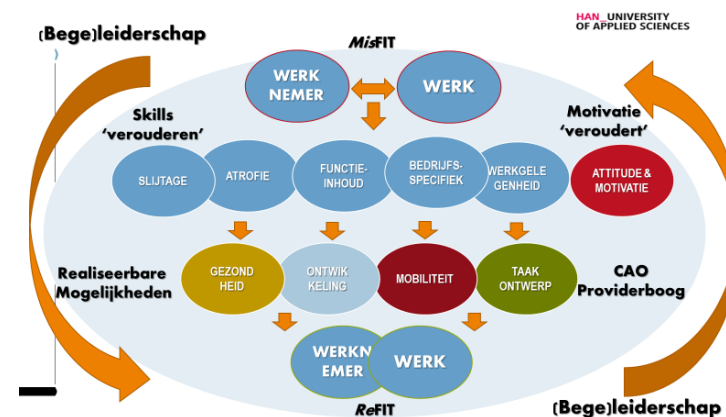
Doorlopend over ***realiseerbare mogelijkheden*** beschikken om in ***huidig én toekomstig werk*** met ***behoud van gezondheid*** te functioneren.

Dit impliceert een ***werkcontext*** die hen hiertoe in staat stelt, evenals de ***attitude en motivatie*** om mogelijkheden te benutten.

Bron: Van der Klink e.a. 2011 (werk als waarde)

KRACHTIGE LEERWERKOMGEVINGEN (KLWO)

- **Leren:** duurzaam opbouwen en veranderen van mentale schema's (patronen of routines).
- **Opleiden:** zorgen voor omstandigheden waardoor lerenden leren.
 - Doorlopend.
 - In relatie tot huidig én toekomstig werk.
 - Passende werkplek/-context.
 - Realiseerbare mogelijkheden.
 - Behoud gezondheid.
 - Attitude en motivatie.



- **Hoe zorg ik voor die 'Krachtige LeerwerkOmgeving (KLWO)?'**

PROJECT KLWO

Startpunt:

Pedagogisch didactische ontwerpprincipes voor werkplekieren in de beroepsopleiding (Nieuwenhuis et al., 2018)

- 1. Onderzoek ontwerp/kwaliteit werkplekieren beroepsopleiding beperkt**
- 2. Werkplekieren verloopt 'chaotisch'**
- 3. Leerproces zelf en benodigde begeleiding zijn onderbelicht**
- 4. Weinig tijd en aandacht voor reflectie (op leerprocessen)**

Resultaat:

11 ontwerpprincipes werkplekieren *in de beroepsopleiding*

PROJECT KLWO

Vervolg vraag:

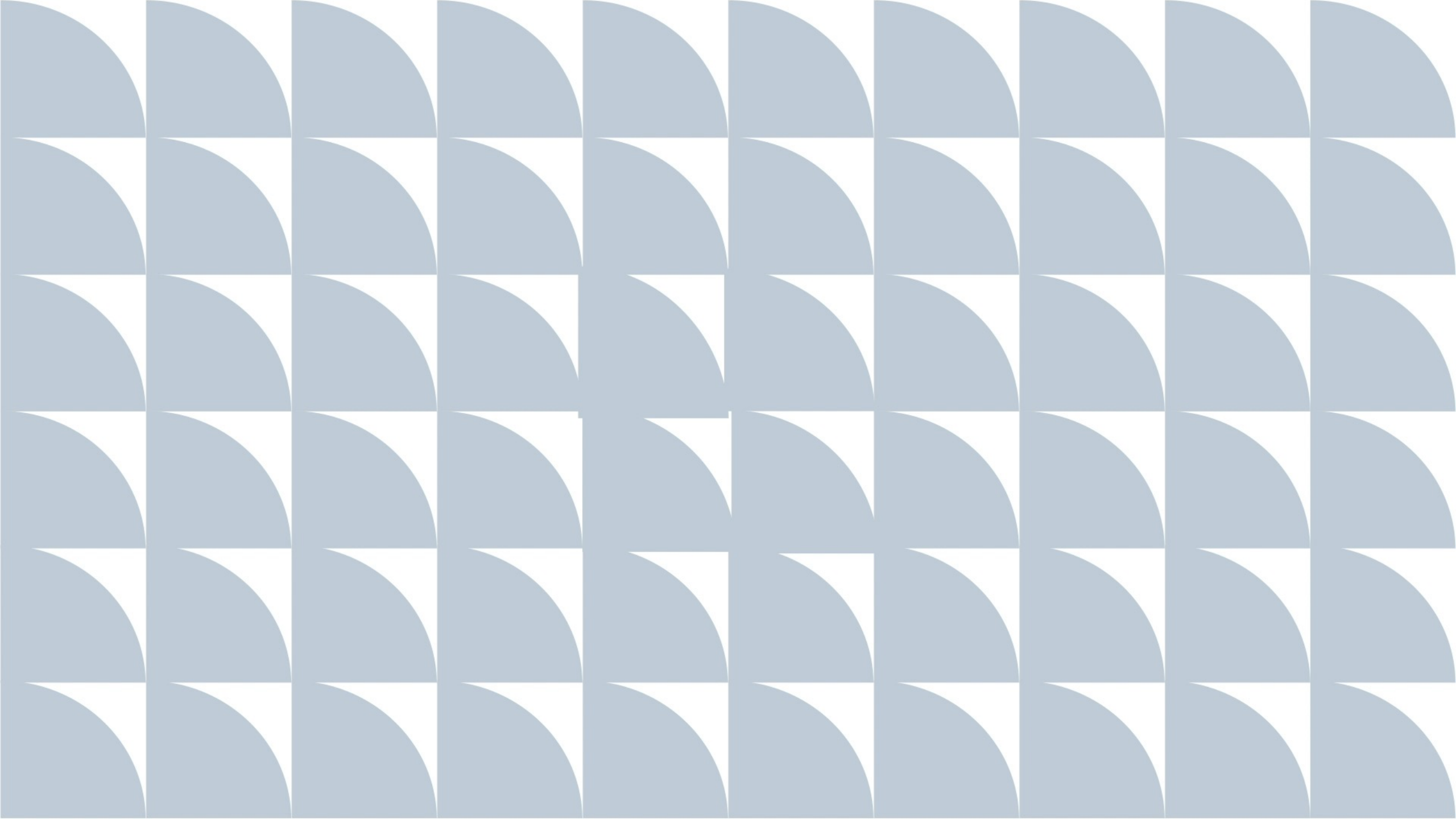
Gelden 11 principes voor wpl tijdens de schoolloopbaan ook voor wpl tijdens de beroepsloopbaan? LLO/DI?

- **Toets 11 ontwerpprincipes werkplekieren b.o.**
- **Aanvullende literatuurstudie (HRD/HRM)**
- **Praktijkverkenning (pilot) projecten wpl (zorg, politie, logistiek...)**

Resultaat 18 ontwerpprincipes KLWO

- **Toets 18 principes bij HR(D)-verantwoordelijken/opleiders - besproken, gebundeld, gewijzigd**

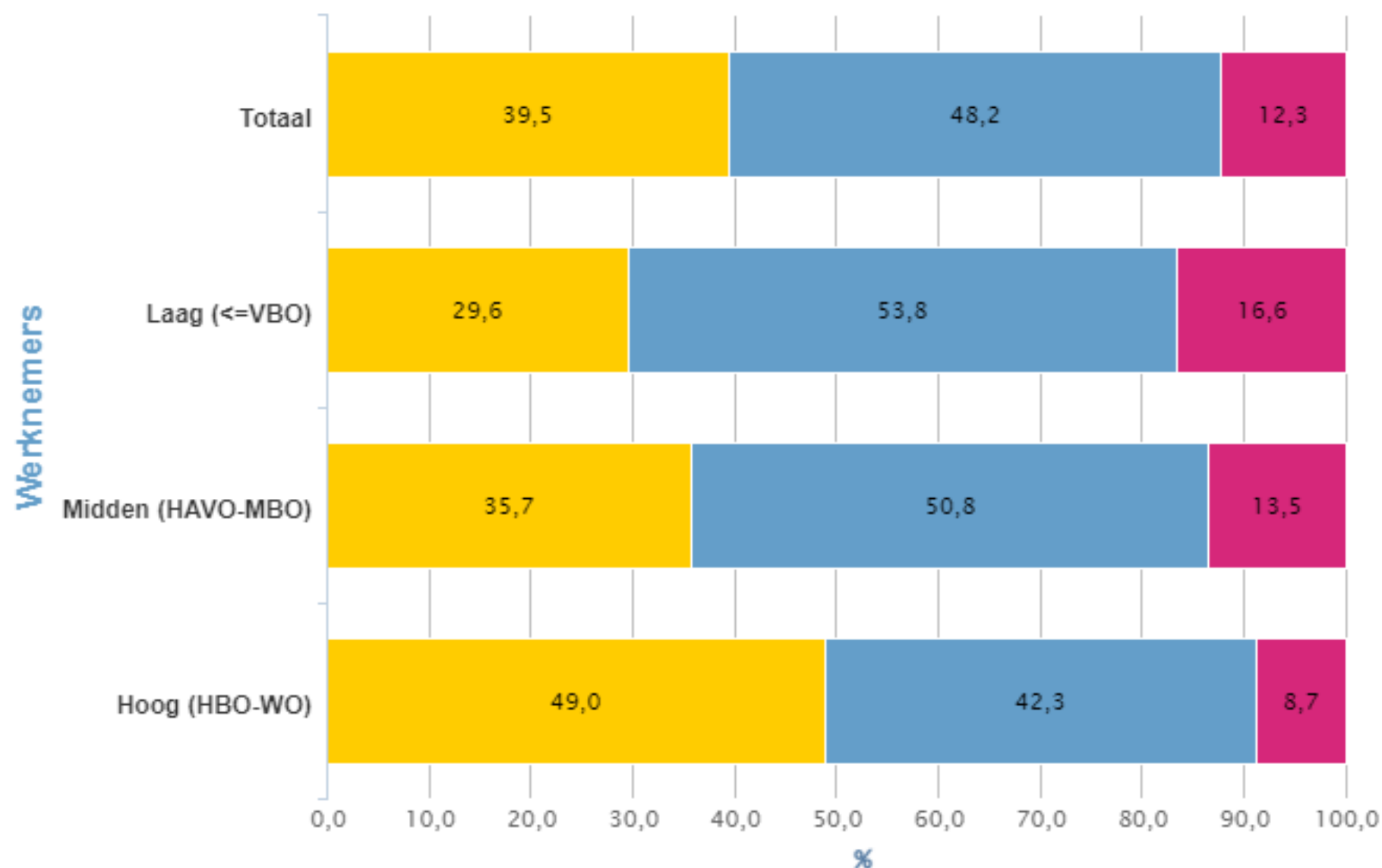
Resultaat 13 ontwerpprincipes KLWO



MODEL VOOR EEN KRACHTIGE LEER WERKOMGEVING



① Leert u veel of weinig van de taken die u uitvoert voor uw werk? (NEA 2020)



Alle antwoorden:

[tonen](#) / [verbergen](#)

Klik in de legenda om individuele antwoorden te tonen of te verbergen.

■ Veel

■ Niet veel en niet weinig

■ Weinig

Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS)

Verspreiding en gebruik van de informatie op deze site is toegestaan met vermelding van bovenstaande bron.

AANSLUITING KENNIS EN VAARDIGHEDEN



THEMA

Duurzame Inzetbaarheid

REGIO ?

Groot-Rijnmond [excl. de gemeente Rotterdam]

KENMERK

WAARDE

SCORE

▶ Burnout-klachten	17,7 %	■ G ■
▶ Fysieke belasting	18,8 %	■ G ■
▶ Agressie en geweld	23,6 %	■ G ■
▶ Ziekteverzuim	8,2 dagen	■ G ■
▶ Arbeidsongevallen	2,6 %	■ G ■
▶ Employability	84,0 %	■ L ■

▼ **Aansluiting kennis en vaardigheden** 62,7 % ■ G ■

% werknemers van wie hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij het werk

Kerncijfers Nederland totaal:

Minimum: 55,8

Gemiddelde: 63,0

Maximum: 70,7

▶ Gewenste pensioenleeftijd 61,8 jaar ■ L ■

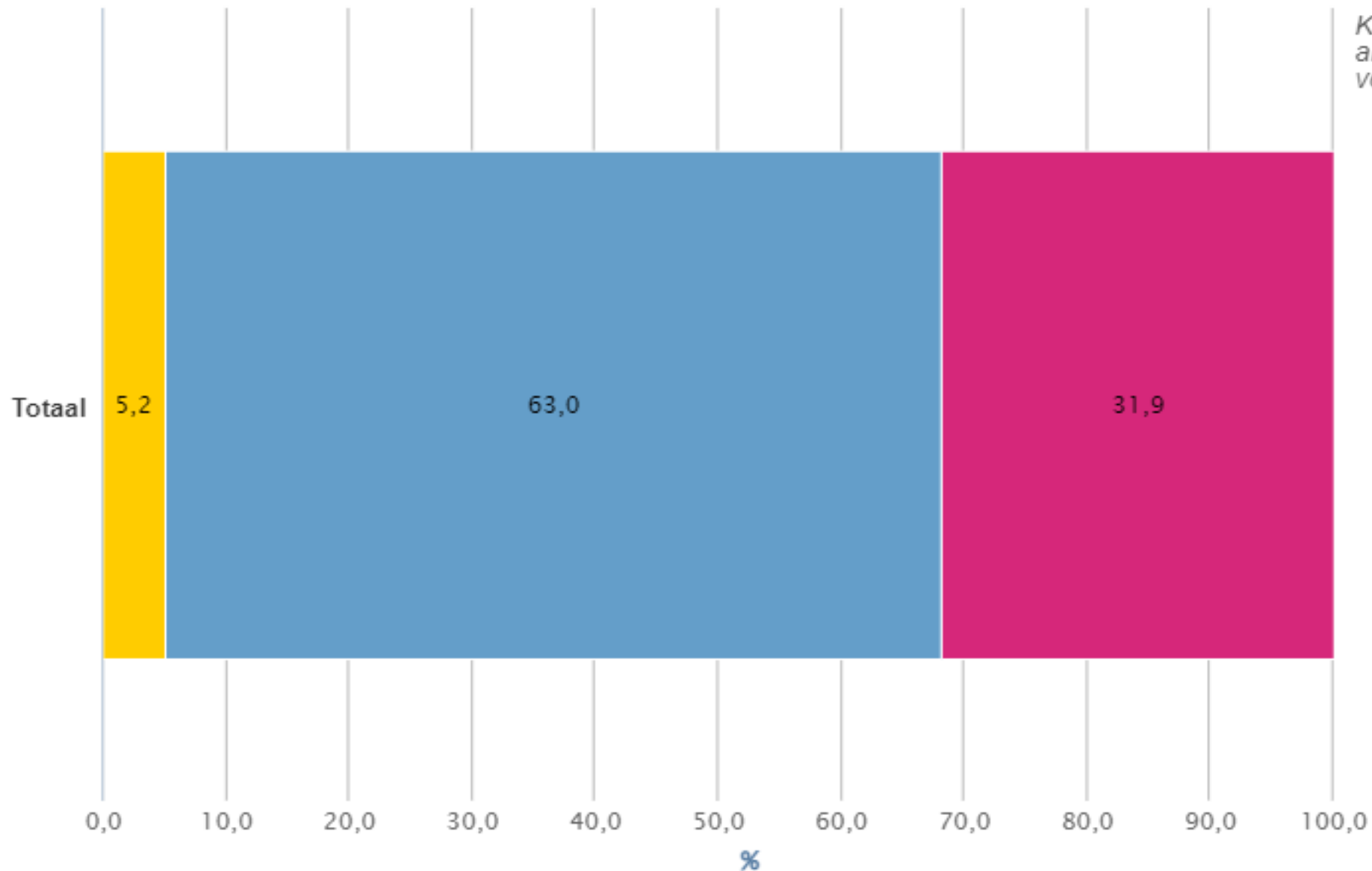
Laag

Gemiddeld

Hoog

① Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk (NEA 2021)

Werknemers



Alle antwoorden:

[tonen](#) / [verbergen](#)

Klik in de legenda om individuele antwoorden te tonen of te verbergen.

- Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk
- Het sluit goed aan
- Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk

Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS)

Verspreiding en gebruik van de informatie op deze site is toegestaan met vermelding van bovenstaande bron.

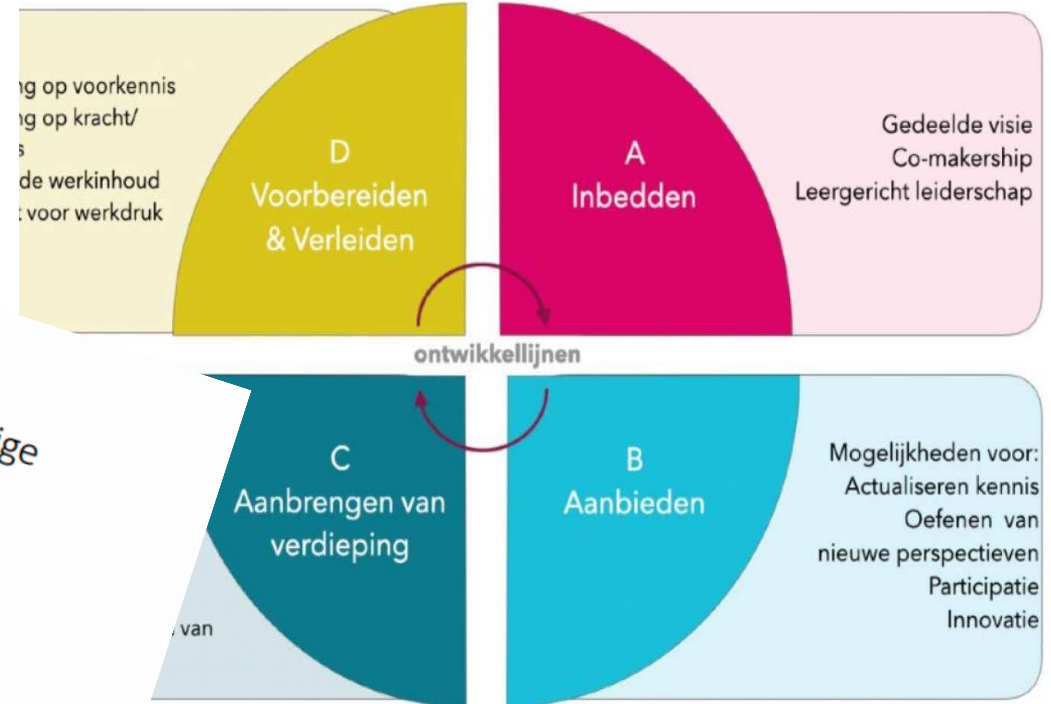
De werkplek als leerplek Principes voor het ontwerp van leer-werkomgeving

Lilian Woudstra
José Cuperus
Derk-Jan J.M. Nijman
Jos Sanders

Leren op en van werk staat al decennia in de
werkomgeving zo kan worden ingericht dat
oogde leerdoelen en -processen worden gefaciliteerd.
Centraal in dit onderzoek
inrichten van een krachtige leer-werkomgeving
dertien ontwerpprincipes gepresenteerd



MODEL VOOR EEN KRACHTIGE LEER WERKOMGEVING



MEER INFORMATIE:

HAN_UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

TNO innovation
for life



WEBSITE:

WWW.TNO.NL

WWW.HAN.NL

[Lectoraat Jos Sanders](#)

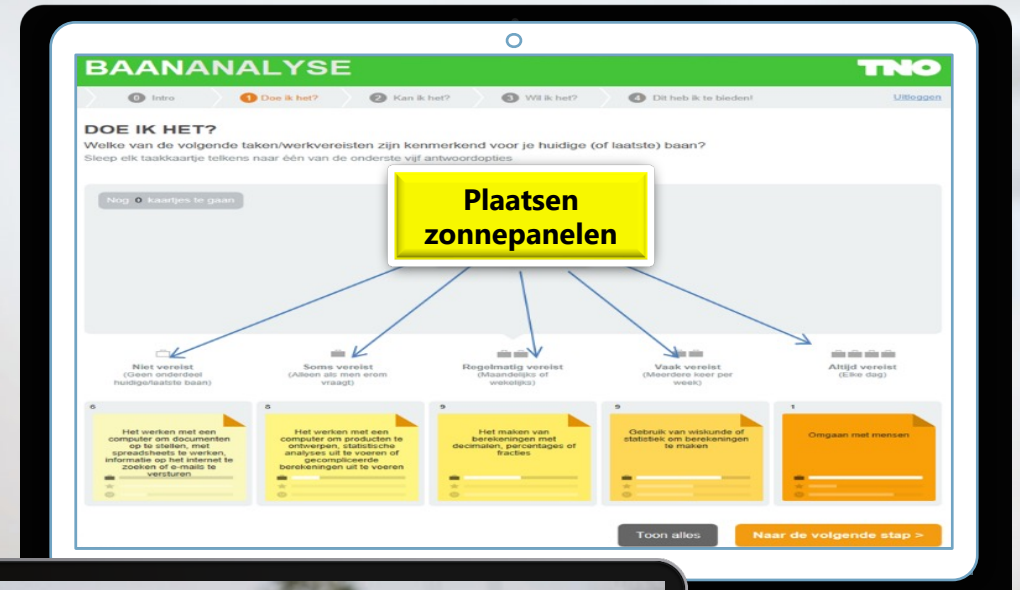
www.takenvandetoekomst.nl



CONTACT:

Jos.sanders@tno.nl

Jos.sanders@han.nl





skillspaspoort



Klik voor meer informatie

Skills

Diploma's en Certificaten

Uren

Bewijslast

Hulp

Instellingen

skillspaspoort

Wat kan ik ?



Begeleiden



Formuleren en rapporteren



Vakdeskundigheid toepassen



Plannen en organiseren



Instructies en procedures opvolgen



Materialen en middelen inzetten



Ondernemen en commercieel handelen

Ontwikkelplan

Wat wil ik?

Terug

Kwalificatie

skillspaspoort

Invoeren bewijs

Locatie



Werksaamheden

Upload een bewijs



Hulp

Uren

Terug

Skills

Mijn skills

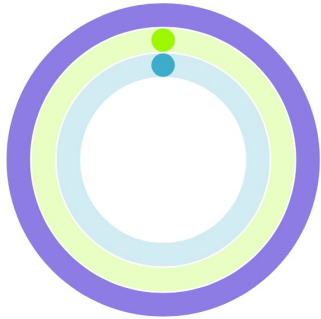
Toon alleen mijn skill-ontwikkeling van de periode:

Filter

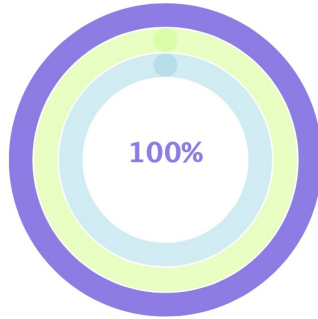
Legenda:

Formele bewijzen Semi-harde bewijzen Zachte bewijzen

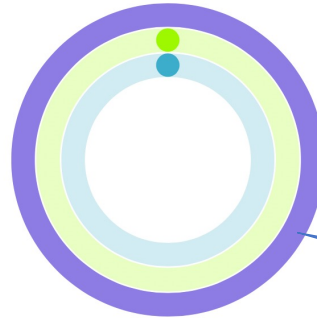
Beslissen en activiteiten initiëren



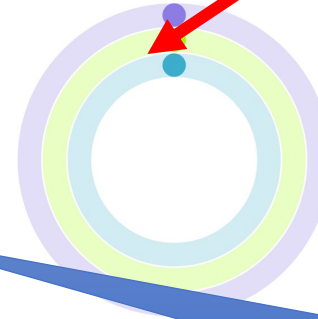
Aansturen



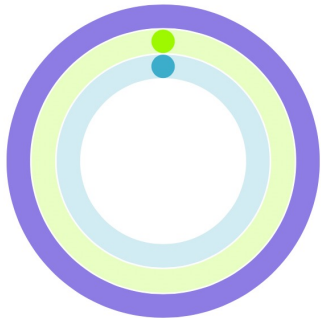
Begeleiden



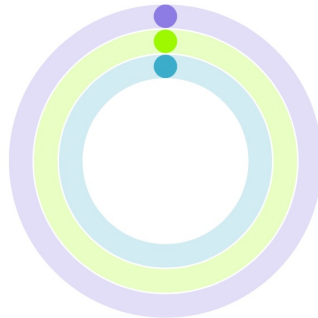
Aandacht en begrip tonen



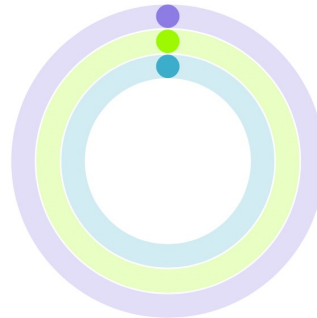
Samenwerken en overleggen



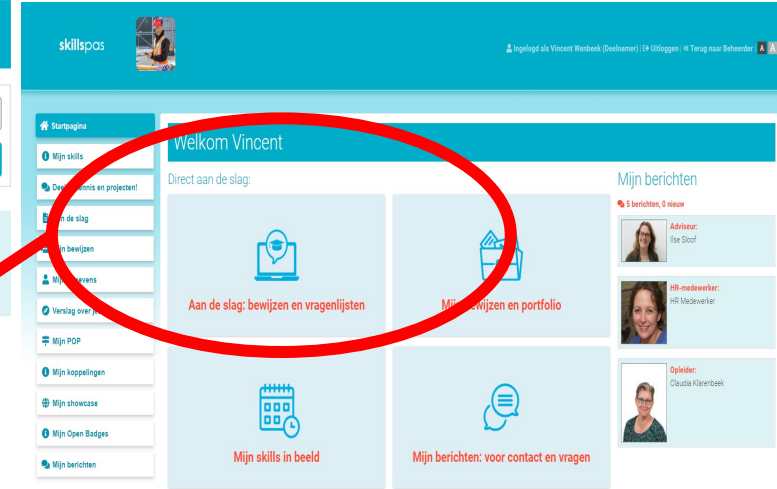
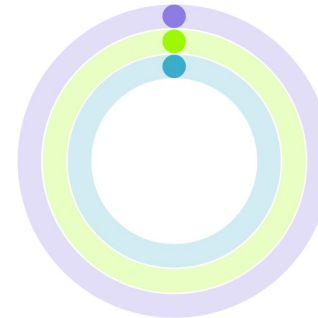
Ethisch en integer handelen



Relaties bouwen en netwerken



Overtuigen en beïnvloeden



DPS versie 2.0

Vincent heeft zijn diploma als Verkoper, niveau 2

Mijn skills

Toon alleen mijn skill-ontwikkeling van de periode:

Filter

Legenda:

■ Formele bewijzen
 ■ Semi-harde bewijzen
 ■ Zachte bewijzen

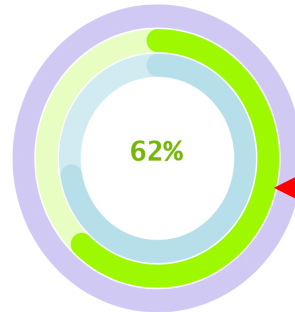
Beslissen en activiteiten initiëren



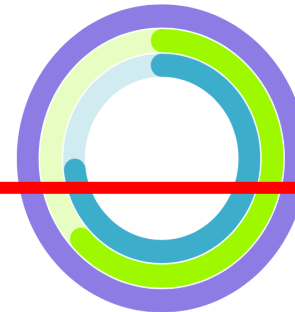
Aandacht en begrip tonen



Samenwerken en overleggen



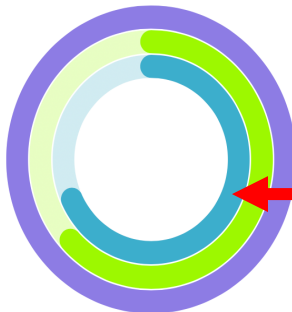
Formuleren en rapporteren



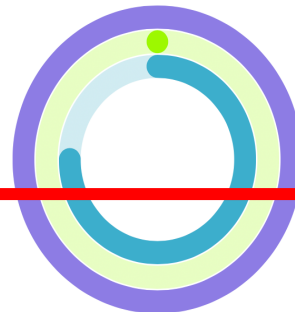
Vakdeskundigheid toepassen



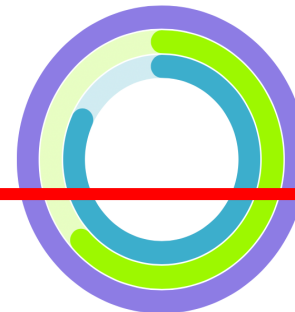
Materialen en middelen inzetten



Plannen en organiseren



Op behoeften en verwachtingen van de klant richten



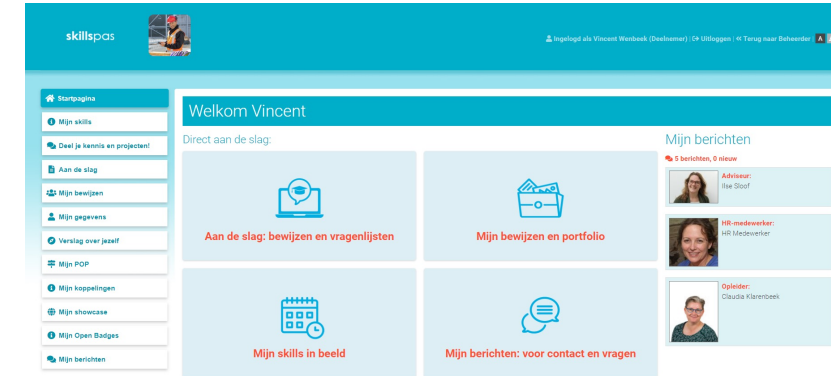

Bekijk vragenlijst

◀ Vorige vragenlijst ↻ Opnieuw invullen ✎ Wijzig de antwoorden
📄 Download als PDF

Ingevuld door Vincent Wenbeek op 13 november 2022 om 12:32 uur.

9a. Beoordeling werknemer

9a. Beoordeling werknemer	
Algemene vragen	
Voorbereiding	
Uitvoering	
Oplevering kwaliteit van het werk	
Veiligheid	
Gereedschappen en materialen	
Communicatie	



Dialog

Bekijk vragenlijst

Ingevuld door Tjeerd Willem Hobma op 13 november 2022 om 13:02 uur.

3a. Beoordeling leidinggevende

3a. Beoordeling leidinggevende	
Algemene vragen	
Voorbereiding	
Uitvoering	
Oplevering kwaliteit van het werk	
Veiligheid	
Gereedschappen en materialen	
Communicatie	



Bekijk vragenlijst

Ingevuld door Vincent Wenbeek op 13 november 2022 om 12:32 uur.

9a. Beoordeling werknemer

9a. Beoordeling werknemer	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Algemene vragen	<div style="width: 75%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Voorbereiding	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Uitvoering	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Oplevering kwaliteit van het werk	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Veiligheid	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Gereedschappen en materialen	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Communicatie	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>



Boren van gaten tot 200 mm

De betonboorder monteert de boormachine en stelt deze in. Hij voorziet zichzelf van de benodigde pbm's en voert vervolgens de

Bekijk vragenlijst

Ingevuld door Tjeerd Willem Hobma op 13 november 2022 om 13:02 uur.

3a. Beoordeling leidinggevende

3a. Beoordeling leidinggevende	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Algemene vragen	<div style="width: 75%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Voorbereiding	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Uitvoering	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Oplevering kwaliteit van het werk	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Veiligheid	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Gereedschappen en materialen	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>
Communicatie	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #00a0c0;"></div>



Dialogo inhoud

Open Badges Betonboorder - Open Badges

1 Hakken

1 Hakken van sleuven en gaten	2
2 Slopen van wanden	2
3 Slopen van vloeren	1
4 Slopen met klein materieel	0
5 Slopen met groot materieel	1

2 Boren

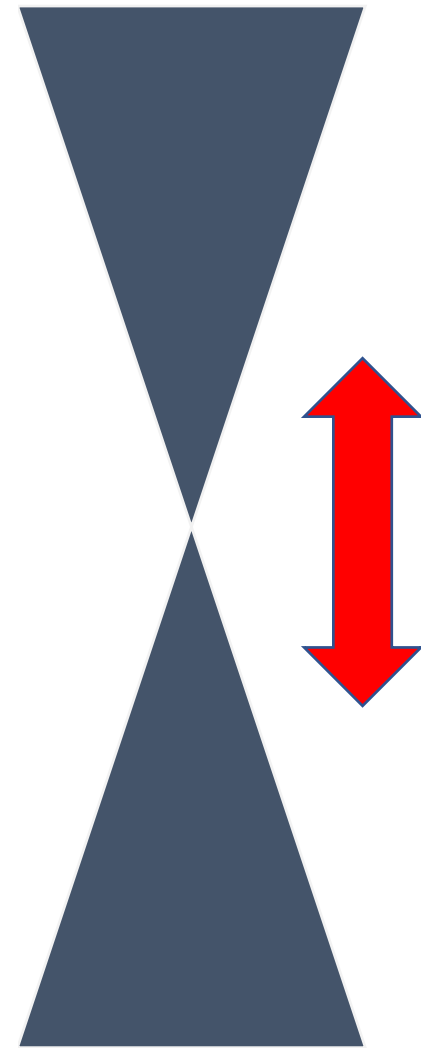
1 Boren van dozen droog	0
2 Boren van dozen nat	1
3 Boren van gaten tot 200 mm	5



Boren van gaten tot 200 mm (2)

De betonboorder monteert de boormachine en stelt deze in. Hij voorziet zichzelf van de benodigde pbm's en voert vervolgens de

Opleiding	Nederland ITKP	ITKP typering
Basisonderwijs	0,77	zeer groot
Vmbo-b/k, mbo1	0,95	groot
Vmbo-g/t, havo-, vwo-onderbouw	0,79	zeer groot
Havo, vwo	1,00	groot
Mbo2	1,05	enige
Mbo3	1,10	vrijwel geen
Mbo4	1,05	enige
Hbo-, wo-bachelor	1,02	enige
Hbo-, wo-master, doctor	1,00	groot
Totaal (incl. overig)	0,99	groot



Bron: ROA, (2022).