

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

**‘GOUDEN GIDSEN’
MAKEN HET VERSCHIL**

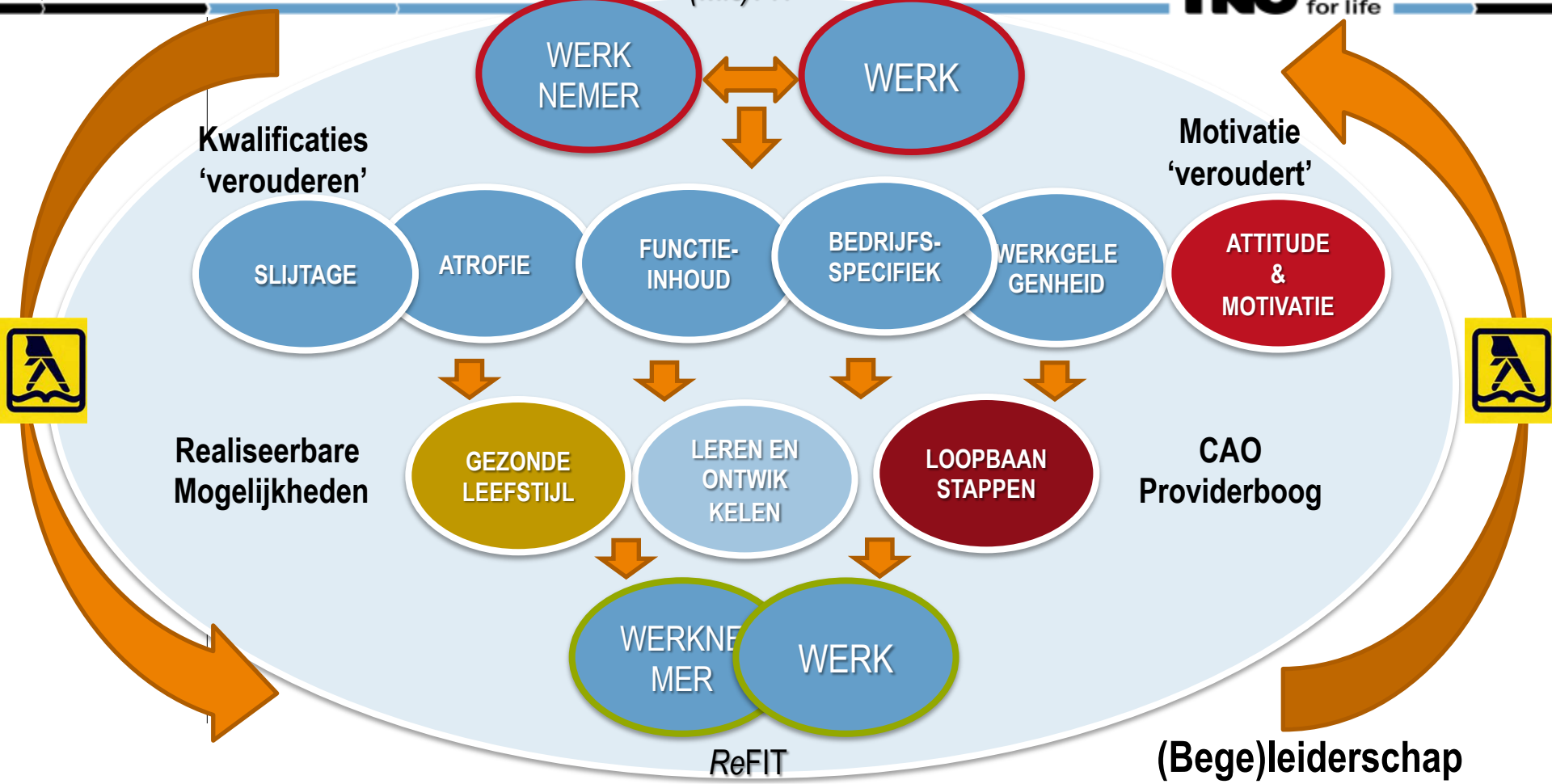


TNO innovation
for life

Duurzame inzetbaarheid...werk als waarde

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven **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.



45-54 jaren

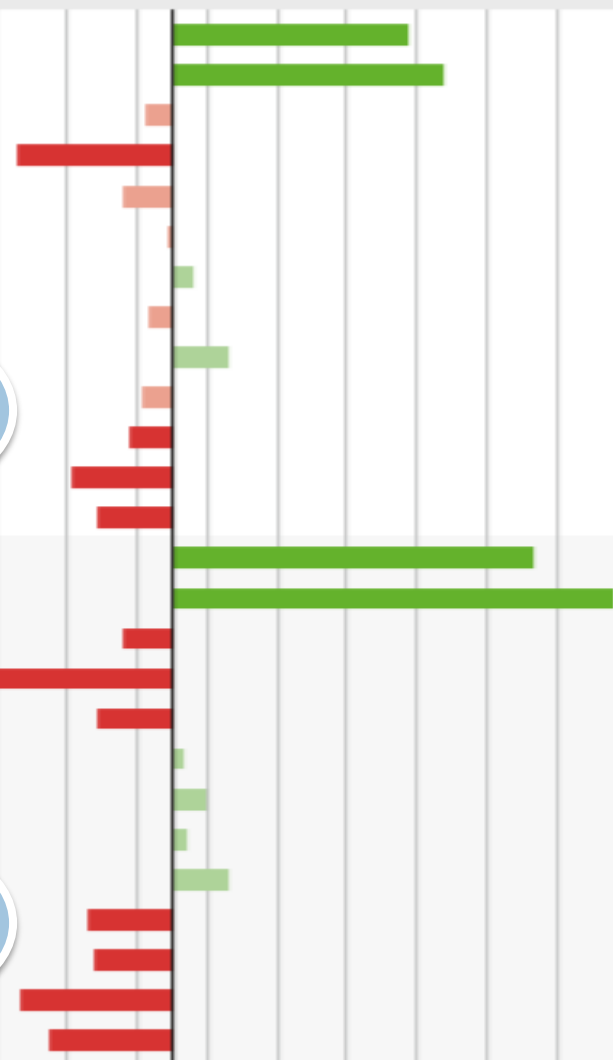
Willen doorwerken tot [leeftijd in maanden] (t.o.v. 45-minners)
 In staat doorwerken tot [leeftijd in maanden] (t.o.v. 45-minners)
 Voldoen aan huidige fysieke én psychische eisen
 Gemakkelijk andere baan denken te vinden
 Goede algemene gezondheid hebben
 Goede werk-privé balans
 Geen zware fysieke 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)

LEREN EN
ONTWIKKE
LEN

55+ jaren

Willen doorwerken tot [leeftijd in maanden] (t.o.v. 45-minners)
 In staat doorwerken tot [leeftijd in maanden] (t.o.v. 45-minners)
 Voldoen aan huidige fysieke én psychische eisen
 Gemakkelijk andere baan denken te vinden
 Goede algemene gezondheid hebben
 Goede werk-privé balans
 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)

LEREN EN
ONTWIKKE
LEN



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

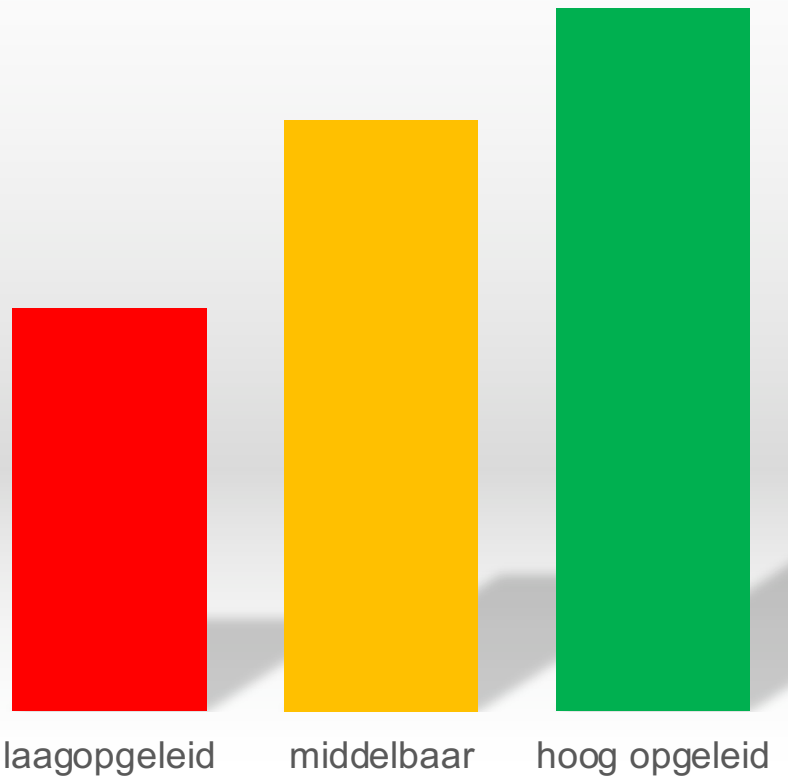
Maatregelen getroffen langer doorwerken

LEREN EN
ONTWIK
KELEN

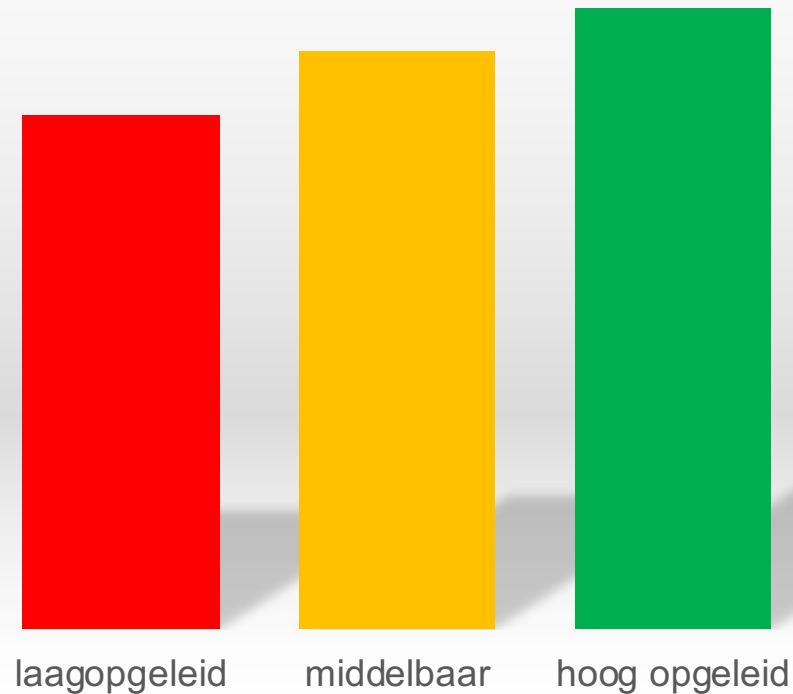
-65 -55 -45 -35 -25 -15 -5 5 15 25 35 45 55 65

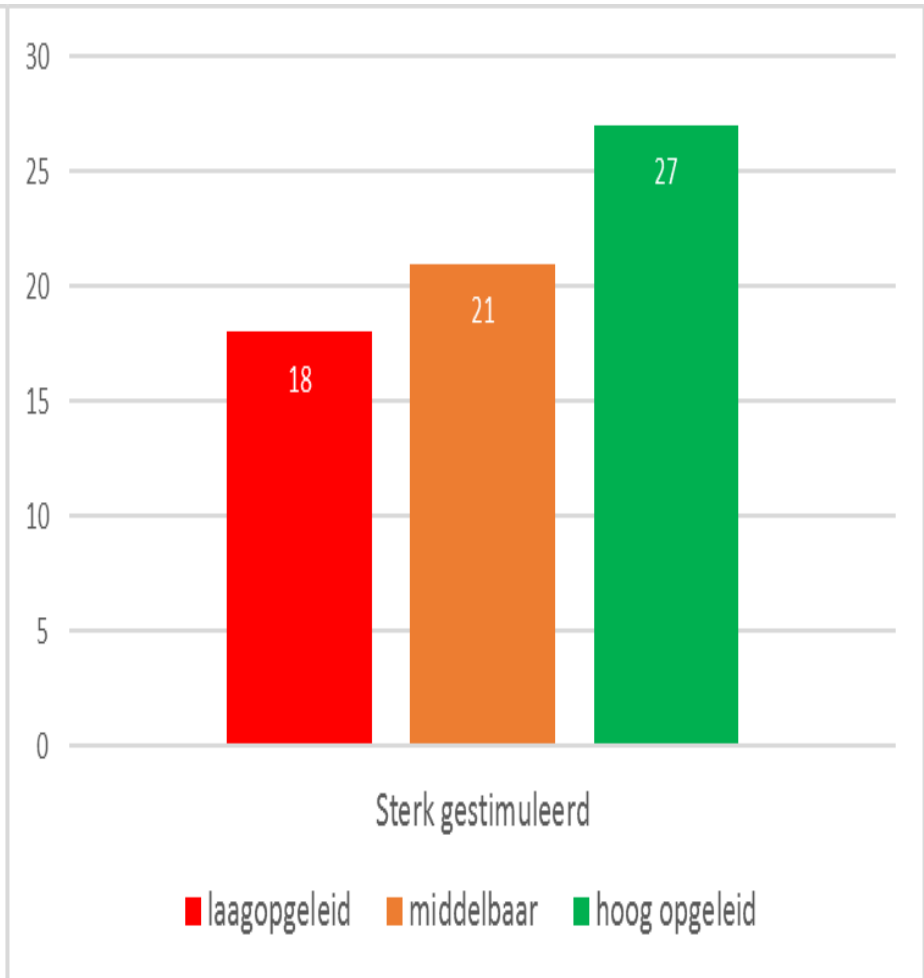
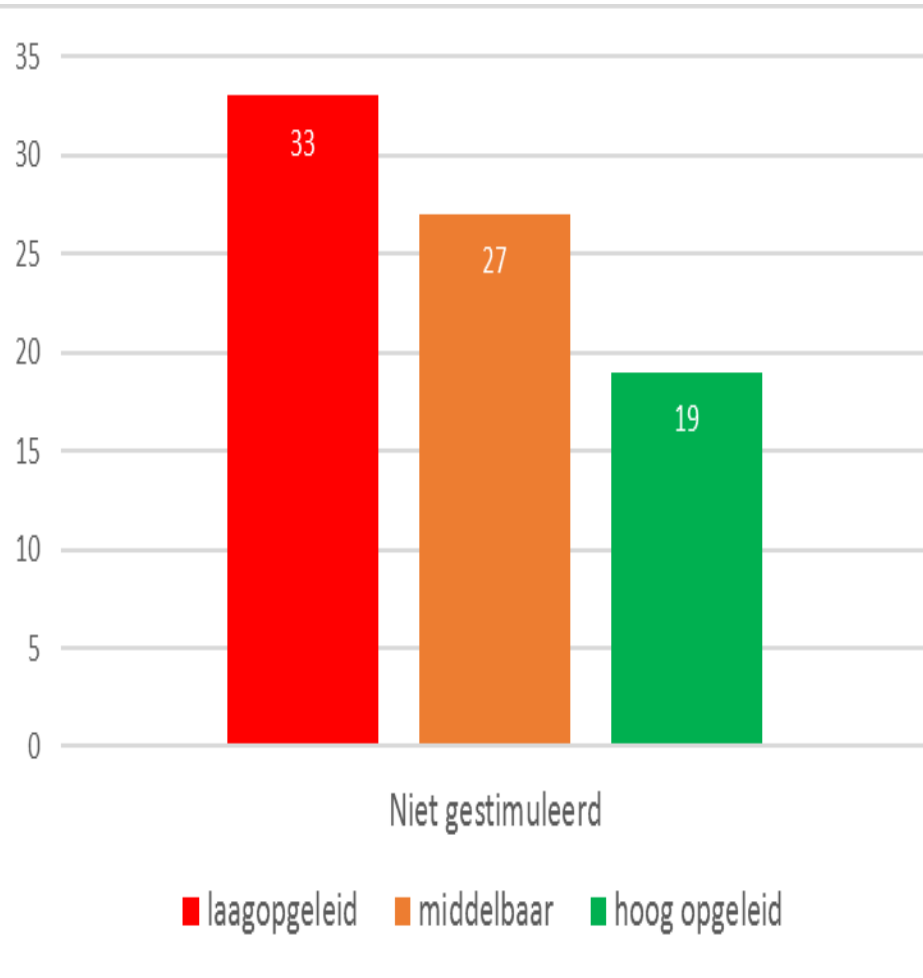
← ongunstig gunstig →

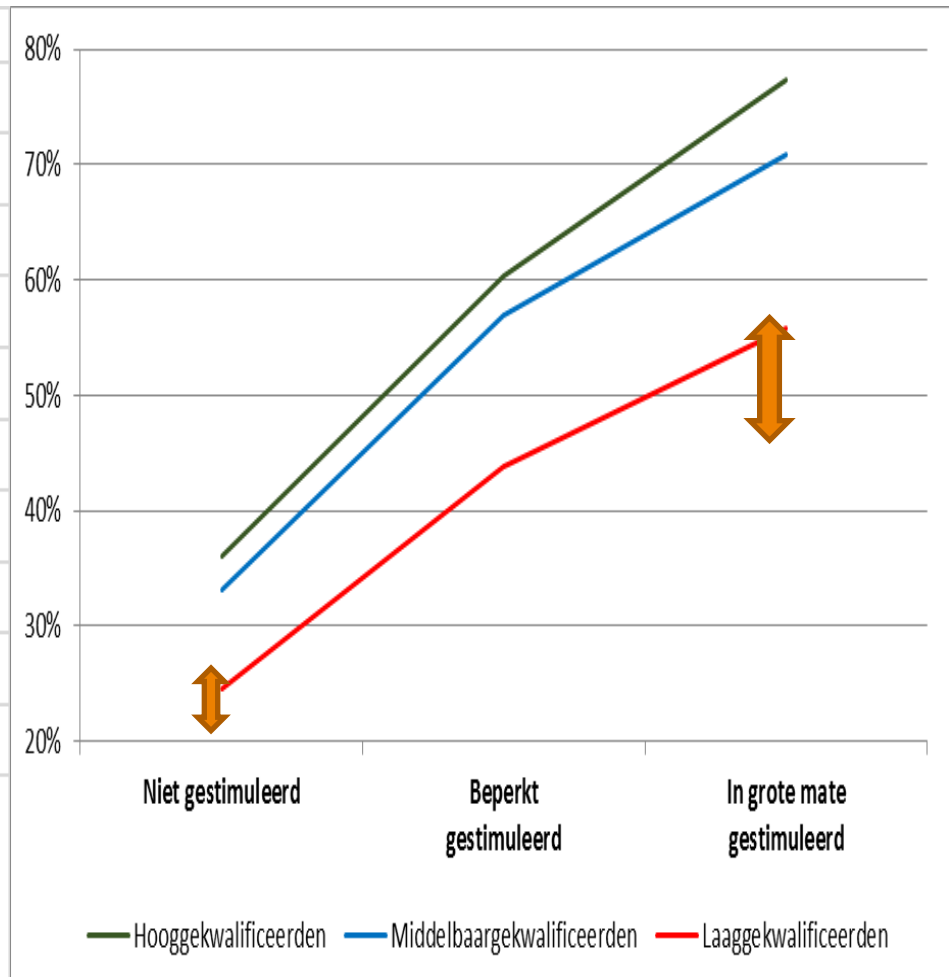
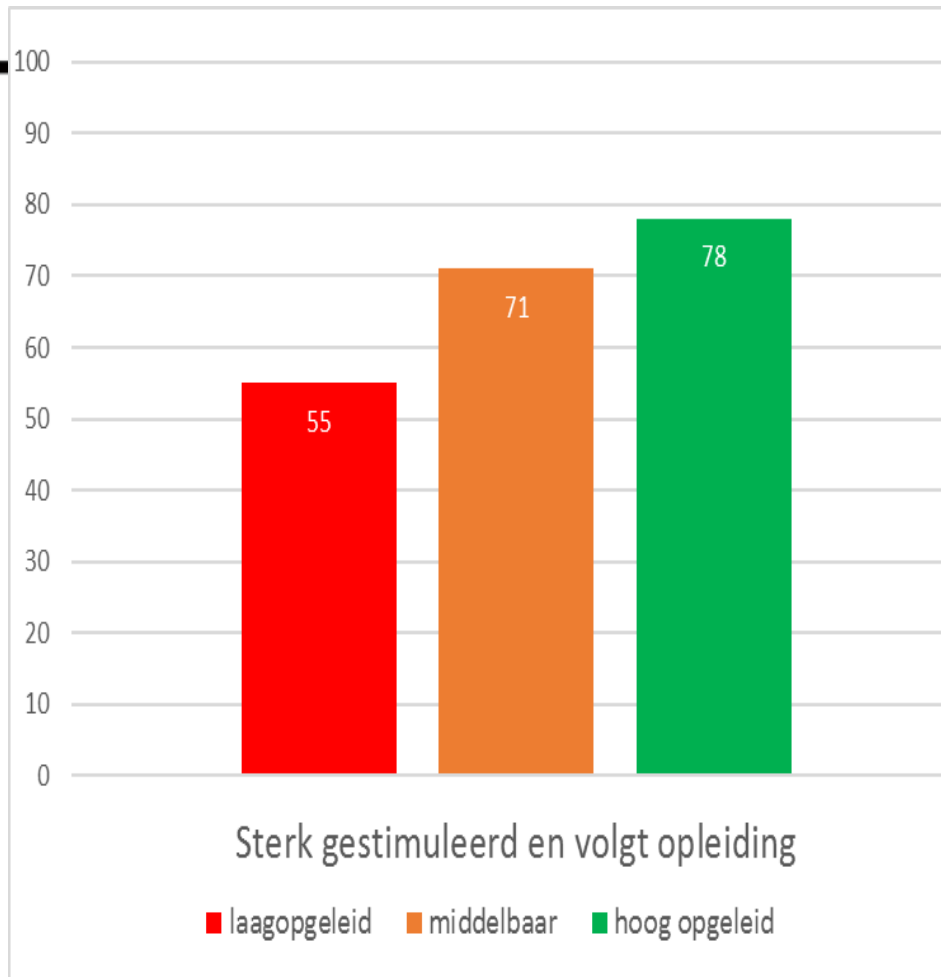
Formeel leren (opleiding volgen)



Informeel leren (leerrijk werk)







SLEUTELS LLO ...

› Inzicht risico's & kansen

› Weten

› Attitude & Motivatie LLO

› Willen en durven

› Realiseerbare LLO routes

› Kunnen en mogen

› Goed (bege)leiderschap

› Informeren, stimuleren en faciliteren

SLIJTAGE

ATROFIE

FUNCTIE-
INHOUD

BEDRIJFS
SPECIFIEK

WERKGEL
EGENHEID

ATTITUDE
&
MOTIVATIE

LEREN EN
ONTWIK
KELEN



STIP

TE ALGEMEEN

RICHTINGLOOS

VAAG

VER ANDEREN

?

?

?

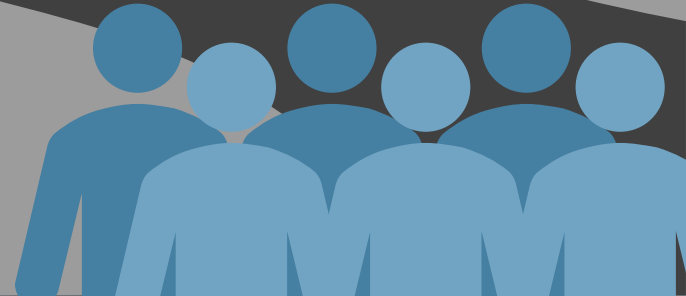
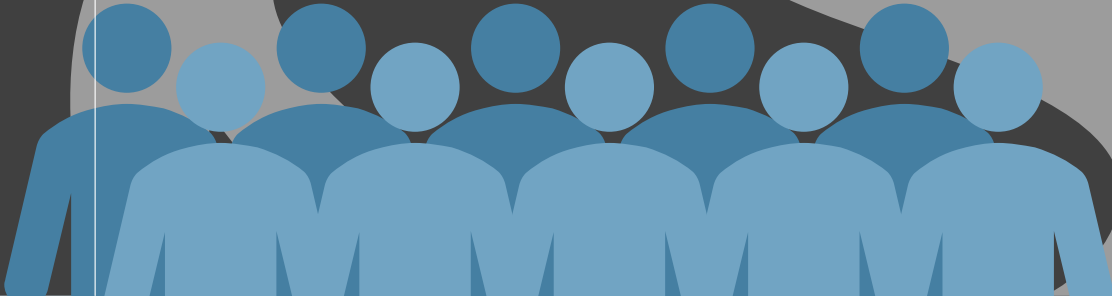
?

?

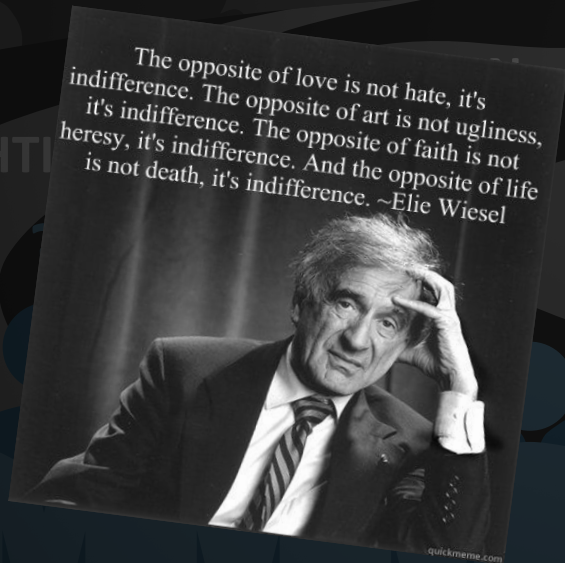
?

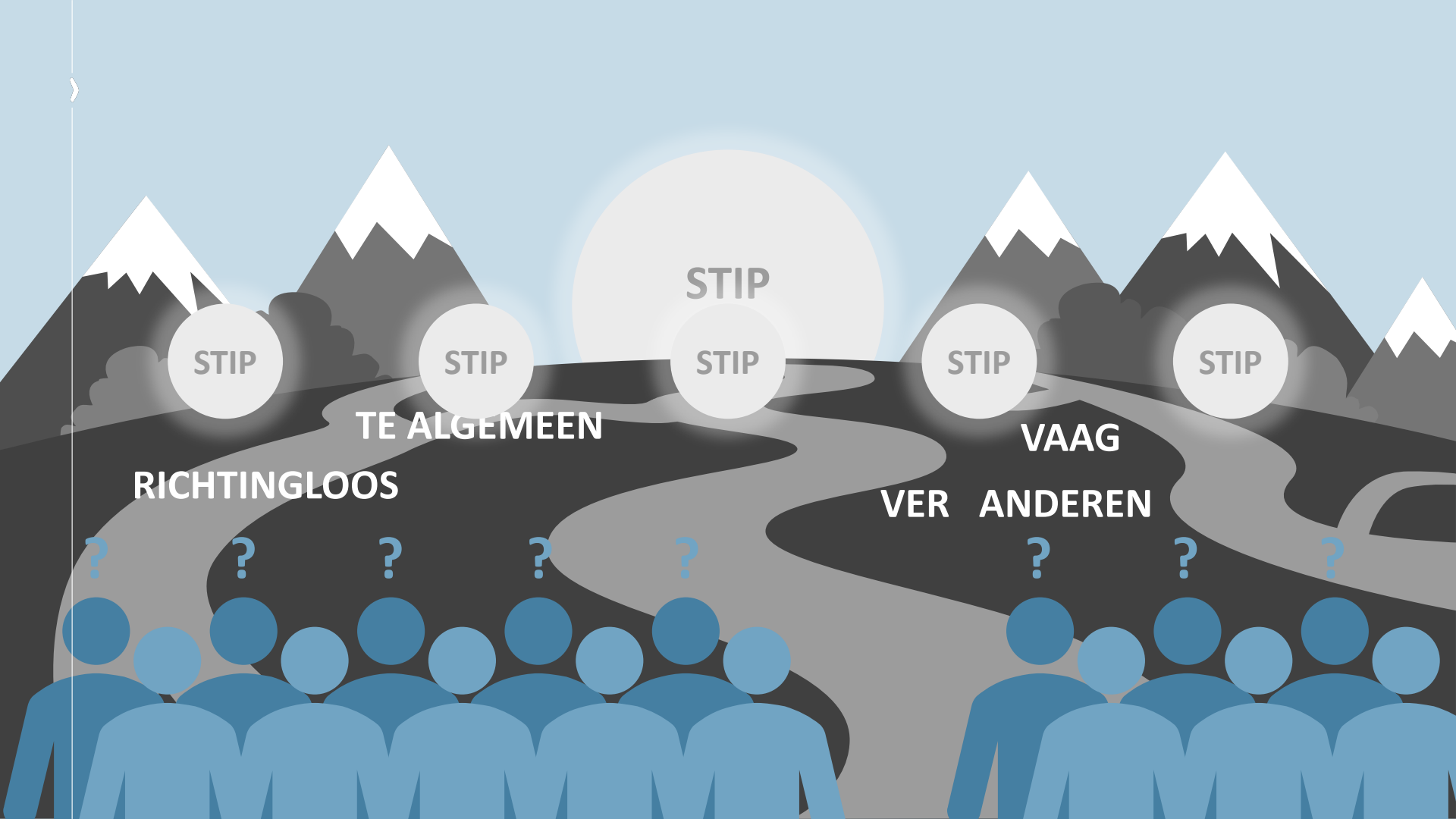
?

?



WHATEVER...





STIP

STIP

STIP

STIP

STIP

STIP

TE ALGEMEEN

VAAG

RICHTINGLOOS

VER ANDEREN

?

?

?

?

?

?

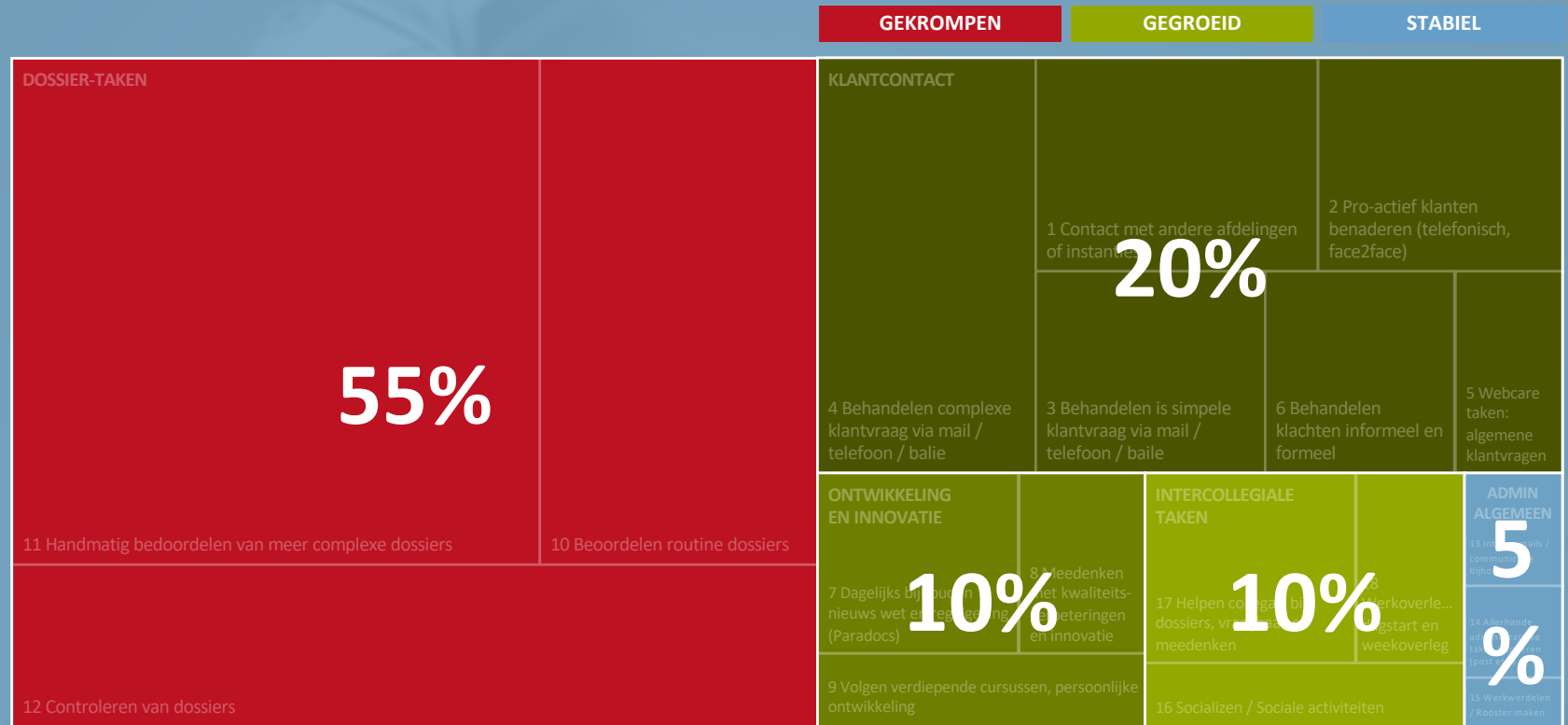
?

?

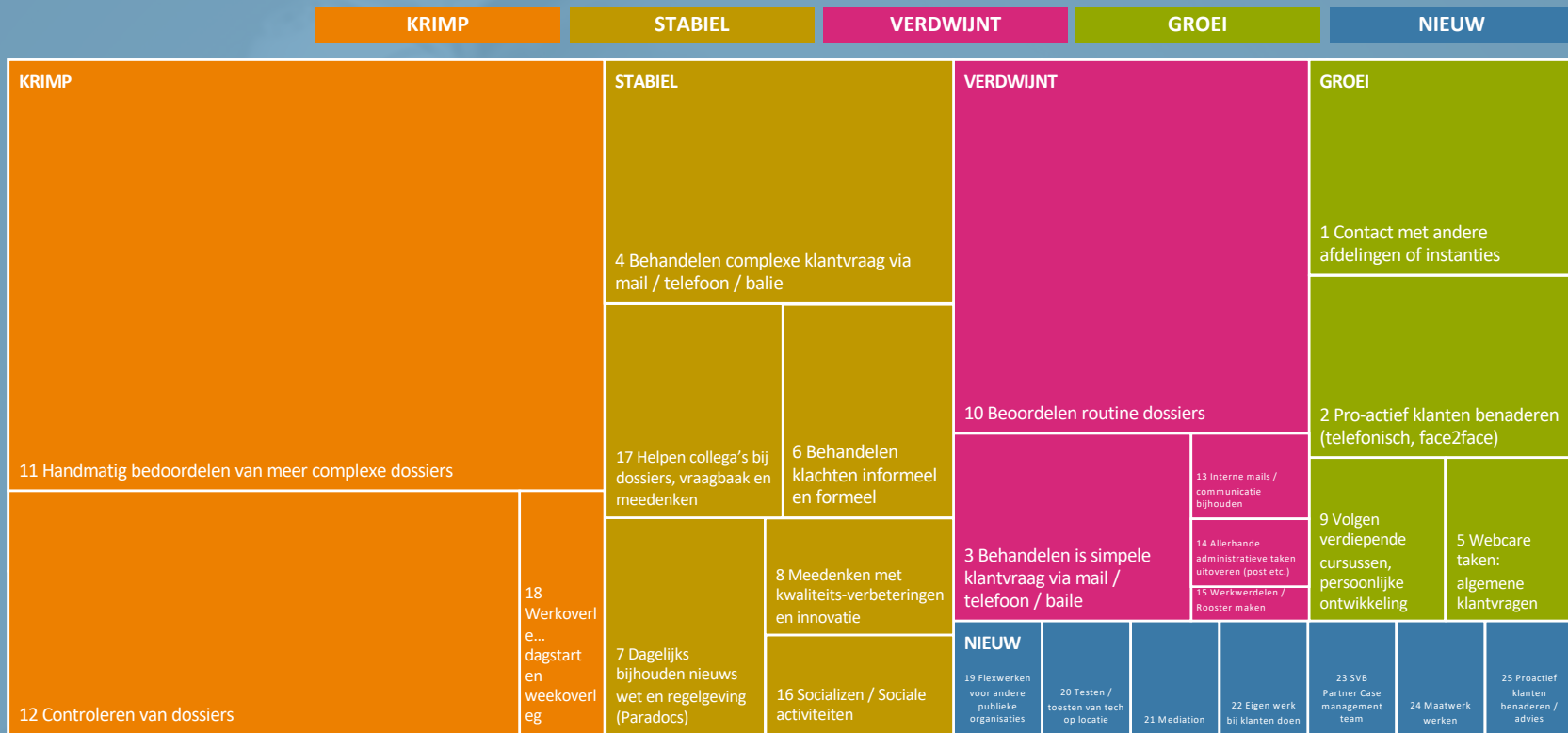
› RICHTING - 'SAMEN STIPPELEN' TAKEN VAN DE TOEKOMST....



› TAKEN VAN NU (EN TOEN) – KLEIN BEGINNEN



› TAKEN VAN DE TOEKOMST – KLEIN BLIJVEN



› MATCHEN MET MORGEN

DOE IK HET?

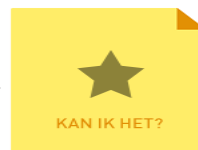
KAN IK HET?

WIL IK HET?

The screenshot shows the 'BAANANALYSE' interface by TNO. The navigation bar includes steps: 0 Intro, 1 Doe ik het? (highlighted), 2 Kan ik het?, 3 Wil ik het?, and 4 Dit heb ik te bieden! A 'Uitloggen' link is on the right. The main heading is 'DOE IK HET?' with the question: 'Welke van de volgende taken/werkvereisten zijn kenmerkend voor je huidige (of laatste) baan?' and the instruction: 'Sleep elk taakkaartje telkens naar één van de onderste vijf antwoordopties'. A progress indicator shows 'Nog 0 kaartjes te gaan'. A central green box contains the text '1 Contact met andere afdelingen of instanties'. Below it are five frequency options: 'Niet vereist (Geen onderdeel huidige/laatste baan)', 'Soms vereist (Alleen als men erom vraagt)', 'Regelmatig vereist (Maandelijks of wekelijks)', 'Vaak vereist (Meerdere keer per week)', and 'Altijd vereist (Elke dag)'. At the bottom are five task cards: 6 'Het werken met een computer om documenten op te stellen, met spreadsheets te werken, informatie op het internet te zoeken of e-mails te versturen', 5 'Het werken met een computer om producten te ontwerpen, statistische analyses uit te voeren of gecompliceerde berekeningen uit te voeren', 9 'Het maken van berekeningen met decimaten, percentages of fracties', 9 'Gebruik van wiskunde of statistiek om berekeningen te maken', and 1 'Omgaan met mensen'.



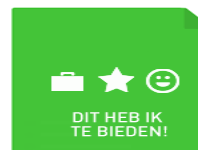
+



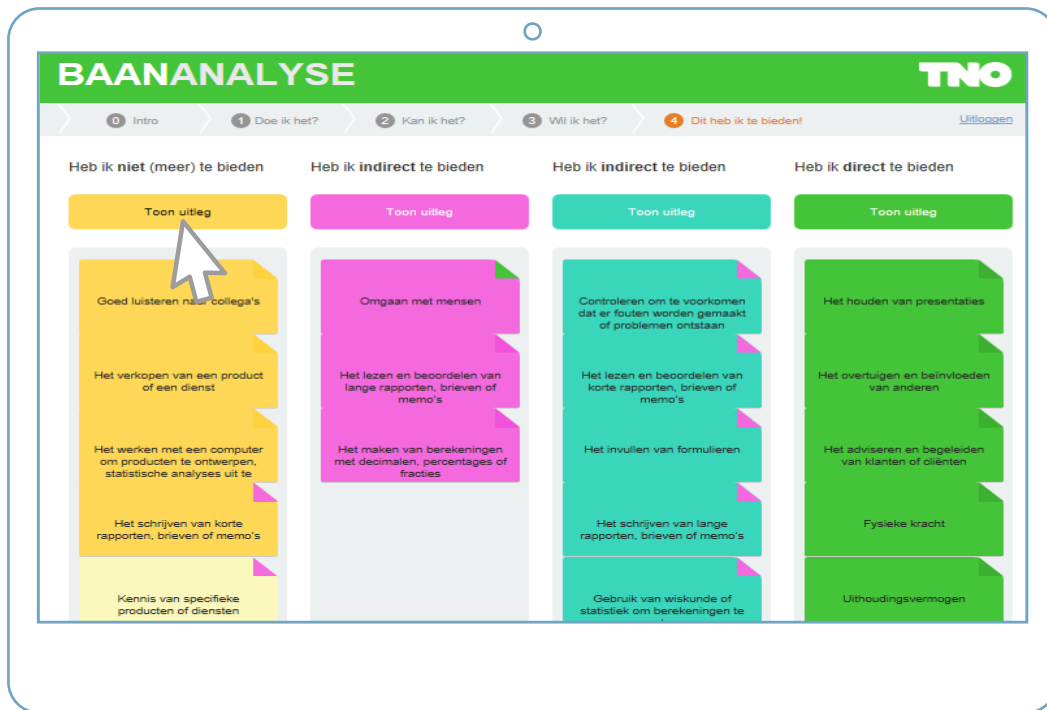
+



=



› MATCH MET NU INZICHT



- › Waar je niet gekwalificeerd en ook niet gemotiveerd voor bent
- › Waar je gemotiveerd voor bent, maar (nog) niet volledig competent
- › Waar je voor gekwalificeerd bent, maar minder of niet (meer) gemotiveerd
- › Waar je meteen volledig op inzetbaar op bent

› MATCH MET MORGEN INZICHT - CALL TO ACTION :



- › Waar je niet gekwalificeerd en ook niet gemotiveerd voor bent
- › Waar je gemotiveerd voor bent, maar (nog) niet volledig competent
- › Waar je voor gekwalificeerd bent, maar minder of niet (meer) gemotiveerd
- › Waar je meteen volledig op inzetbaar op bent

Mijn baan is over
2 jaar niet anders

STIP

Ik ga me
ontwikkelen
in...

STIP

Ik ga minder tijd
besteden aan...

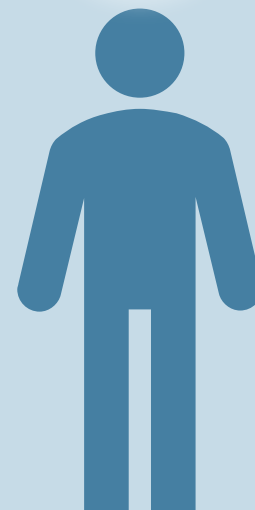
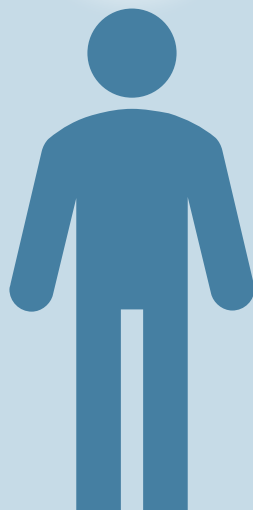
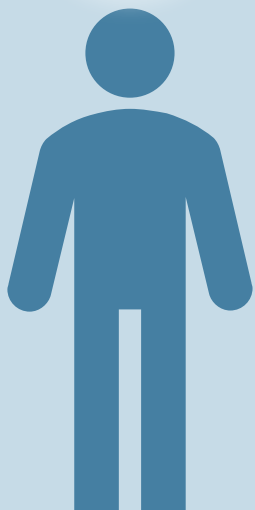
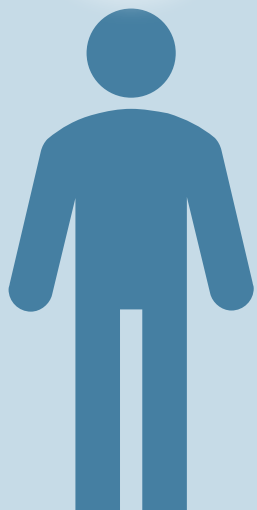
STIP

Ik ga me
specialiseren
in...

STIP

Ik ga mijn kennis
elders inzetten

STIP



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

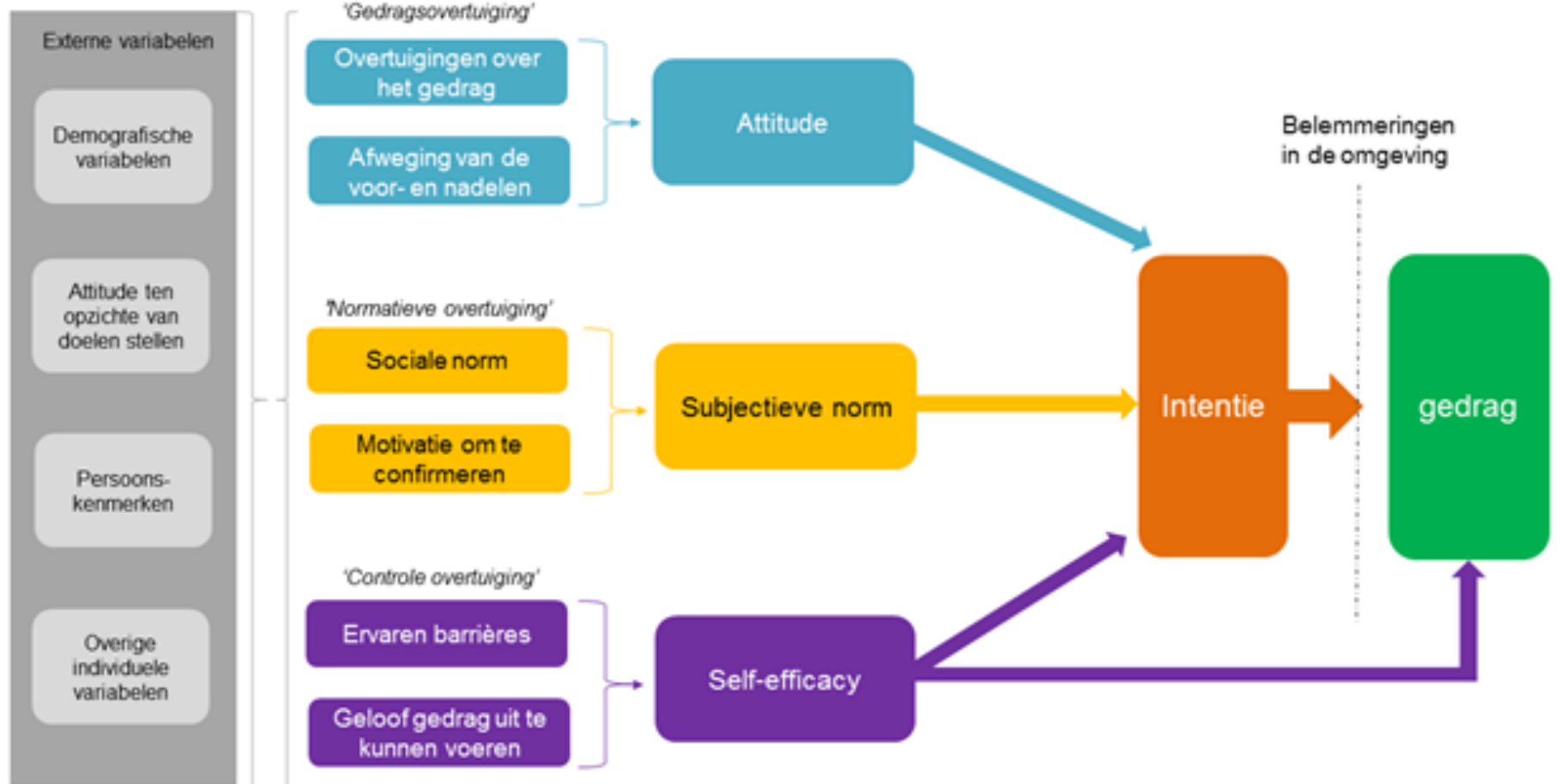
Jos Maarten Arnold Frank Sanders

Bron: Sanders, 2016

Onderzoeksvragen

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

Theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991) (Planned Behavior/ Reasoned Action)



Resultaten ontwikkelroute

- Verschil *intentie scholing* verklaart verschil *deelname scholing*
- Verschil *intentie scholing* verklaard door:
 - **zelfeffectiviteit (kan ik niet!)**
 - attitude (heb je niks aan!)
 - subjectieve norm (vindt de rest niks!)
- Zelfeffectiviteit is te versterken door:
 - **positieve** leerervaringen; en
 - géén leerervaringen 'beter' dan slechte...
 - HO, MO en LO vergelijkbare relaties

Conclusies

- Stimuleren scholing LO mogelijk én zinvol
- Bezorg **positieve leerervaringen**
 - Zelfeffectiviteit → intentie → deelname
- Maak leren **daadwerkelijk realiseerbaar**
 - Klein en concreet (laat leren zien!)
 - Spannend, niet eng (géén examen!)
 - Niet té klein... substantiële (bij)scholing lijkt nodig
 - Steun van leidinggevende en collega's
- Laat ze anders maar met rust...

Positieve leerervaringen? Hoe dan?

- Werken = Leren
- Inhoud leerproces past bij werknemer(s)
- Houd rekening met examenvrees – ‘stressvrij toetsen’
- Inspirerende en veilige leer-werkomgeving
- Feedback op betrokkenheid, niet op prestatie
- Bespreek en monitor de *kwaliteit van leerervaringen*
- Goede ‘gids’ die aansluit bij de leerling of groep

Gouden Gidsen en (bege)leidinggevendend...



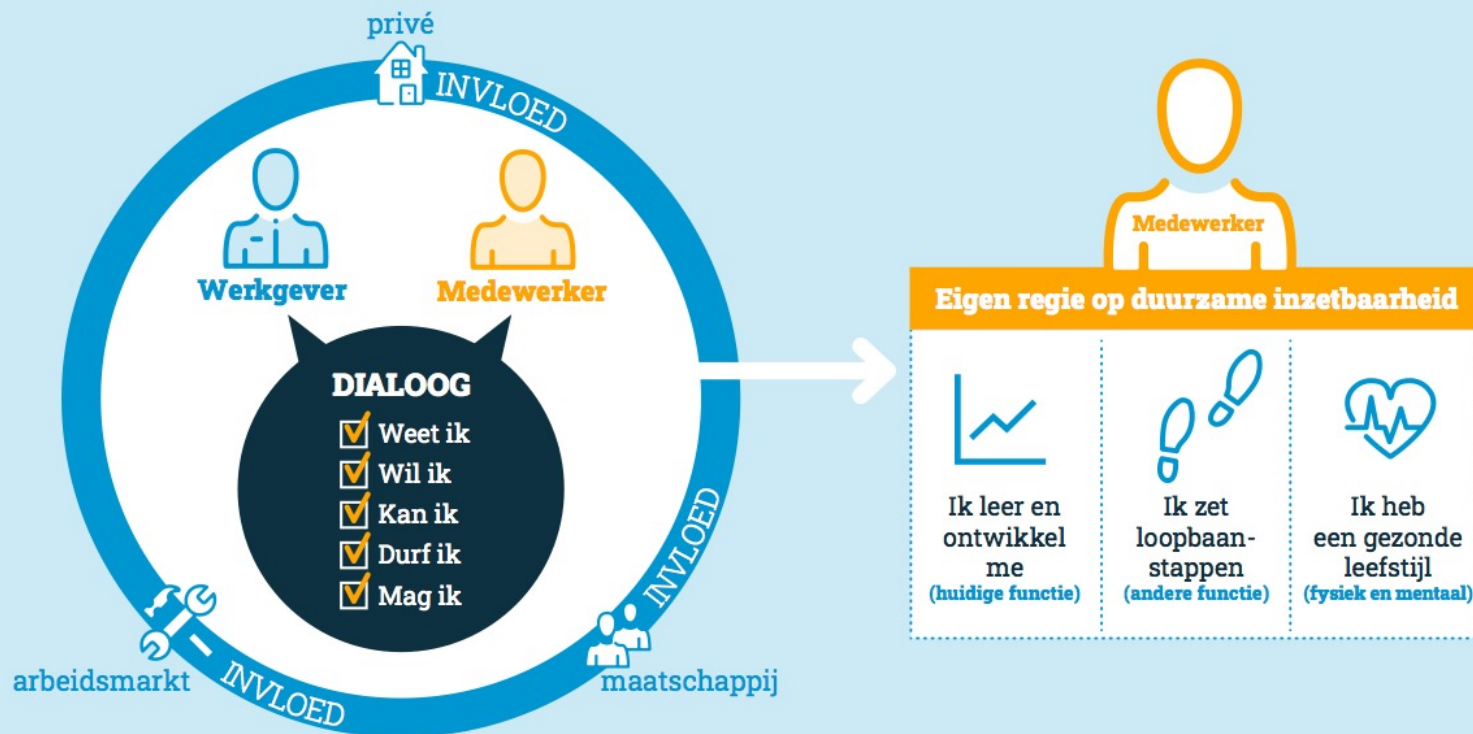
Vijf R'en (begeleiden van Eigen Regie)

- **R**ichting (informeer)
 - Handelingsperspectief, 'je eigen stip(je)'
- **R**uimte (faciliteer)
 - Budget (tijd, geld en autonomie)
- **R**uggensteun (stimuleer)
 - Beweegcultuur (verander samen)
- **R**ust, **R**eflectie
 - Werkdruk





Stimuleren van eigen regie op duurzame inzetbaarheid





BEDANKT VOOR UW AANDACHT!!

MEE INNOVEREN OP LEREN?

JOS.SANDERS@HAN.NL

JOS.SANDERS@TNO.NL

TNO innovation
for life

