

Mei  
2022

# Lectoraat Duurzame Talentontwikkeling

JAARUPDATE 2021



## Zeer geslaagd Lustrumfestival

Donderdag 30 september vierde het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling het 10-jarig bestaan met het lustrumfestival '10 jaar op ontdekkingstocht'. Ruim 130 belangstellenden - studenten, collega's en samenwerkingspartners - namen fysiek en/of online deel aan de opening, en een of twee van de 12 workshops. Het festival sloot af met een paneldiscussie. Een gedenkwaardige dag!

Het lectoraat presenteerde tijdens het festival ook een aantal tools waarmee professionals en studenten hun talenten verder kunnen ontwikkelen. Deze tools vind je op de website van [het lectoraat](#).

## Flexperts gevraagd!

Of je nu student bent, beginnende professional of doorgewinterde expert, iedereen heeft te maken met veranderingen die vragen om flexibiliteit. Belangrijk is je vak bij te houden, en tegelijk kennis op te doen over onbekende onderwerpen en je knowhow zichtbaar en bruikbaar te maken voor een nieuw publiek. Zo lukt het om te anticiperen op veranderingen als digitalisering en

globalisering. Deze flexibiliteit zorgt ervoor dat je waardevolle expertise hebt en houdt, en van waarde maakt voor je eigen loopbaan, organisaties en de maatschappij. Dat vraagt om een omgeving waarin je jezelf ook kunt vernieuwen, waarin je kansen krijgt om iets nieuws te proberen en te leren van fouten.

Lonneke Frie heeft in haar promotie-onderzoek onderzocht wat iemand een zogenaamde flexpert maakt. Met die kennis ligt er een basis voor studenten in het onderwijs en professionals om te leren hoe je je expertise tijdig kunt vernieuwen.

Meer weten? Mail naar [lfrie@hhs.nl](mailto:lfrie@hhs.nl)

## 4\*4 PitStop handreiking om learning communities te starten

Leren in netwerken is populair. Iedereen wil wel een learning community starten over een onderwerp dat je na aan het hart ligt. Leernetwerken ontstaan evenwel niet als vanzelf. Max Aangenendt (lectorat DT & the Hague Center for Teaching & Learning, HHS) en Chris Wallner (lector VIO, HS Leiden) ontwikkelden een concrete handreiking waarmee elke professional morgen een pop-up leer- en innovatienetwerk kan starten. Ze noemen hun methode de 4\*4 PitStop. Er zijn vier bijeenkomsten van ongeveer twee uur verdeeld over vier fasen: 1. verkennen & verbinden, 2. verzamelen & verdiepen, 3. verwerken & vertalen en 4. vormgeven & veranderen. Per bijeenkomst worden concrete werkvormen voorgesteld en ervaringen gedeeld. Begin 2022 is deze handreiking ook in het Engels vertaald. Zij wordt ingezet in een ander project binnen het kenniscentrum GIL met internationale partners.



Meer informatie:  
[m.t.a.aangenendt@hhs.nl](mailto:m.t.a.aangenendt@hhs.nl)

35 publicaties in 2021.  
Alle auteurs gefeliciteerd!

Nieuwsgierig? [Klik hier](#)

## Methode voor het ontwikkelen van innovatief ondernemerschap

Samen met kleine retailers en 240 ORM studenten van De Haagse Hogeschool is een methodologie ontwikkeld, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Zij bestaat uit een self-assessment, een 360-graden peer assessment en een gerichte feedback op de ontwikkeling van de individuele student. De methode is samen met twee technologie startups en business coaches verder door ontwikkeld en wordt in de opleiding gebruikt. Studenten kunnen hierdoor in hun ondernemerschap of in een retail-omgeving leren innovatief te zijn. De methode is niet onnodig complex en biedt heel specifieke richtlijnen.

Meer informatie? Mail Rainer Hensel:  
[r.w.hensel@hhs.nl](mailto:r.w.hensel@hhs.nl)

Het lectoraat  
Duurzame  
Talentontwikkeling heeft  
11 TOEGANKELIJKE EN  
DIRECT TOEPASBARE  
TOOLS ONTWIKKELD.

Bekijk [hier](#) wat jij  
eruit kan halen!

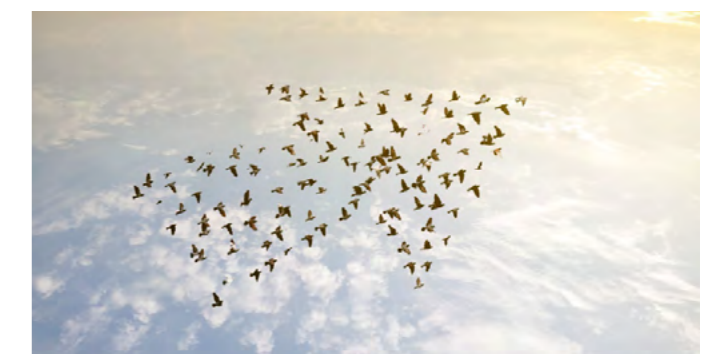
## Nieuwe MOOC over Teamontwikkeling een succes bij studenten HRM

Rachelle van Harn, Miranda de Hei (HHS, lectorat DT) en Maartje van de Mortel (Fontys) hebben in 2021 een MOOC over teamontwikkeling gemaakt. Dit deden zij als onderdeel van het SURF project: "Vakcommunity Leven Lang Ontwikkelen". Dit is een samenwerking tussen zes hogescholen die werken aan het vertalen van belangrijke thema's binnen het LLO-vraagstuk naar MOOCs, oftewel Massive Online Open Courses. Het lectorat DT heeft het thema Teamontwikkeling getrokken. Waarom? "Het werken in teams was, is en blijft een belangrijke manier om werk te organiseren. Teams werken alleen niet 'vanzelf' goed samen, dat moet je samen leren. Ook leidinggevend en HRM'ers krijgen te maken met vraagstukken rondom de ontwikkeling van teams." De ontwikkelaars.

Diverse HRM-studenten hebben meegewerkt aan het maken van de MOOC als invulling van hun vrije ruimte. De MOOC wordt nu al gebruikt in de opleiding HRM bij de minor Teamontwikkeling. Uit de evaluaties onder studenten en docenten blijkt dat de MOOC een goede theoretische basis legt en de opdrachten vragen om

begrip en toepassing. Er worden gevarieerde, leuke bronnen gebruikt zoals video's en podcasts. Bruikbare feedback is gegeven om de MOOC nog aansprekender te maken. Per september 2022 staat de MOOC online voor iedere student en professional.

@ [m.s.a.dehei@hhs.nl](mailto:m.s.a.dehei@hhs.nl)



Omslag van de MOOC Teamontwikkeling bij HRM

## Ontwerpen van sociale binding in online en blended leergemeenschappen

Als er in flexibel onderwijs geen vaste klas of groep meer is, ligt er een uitdaging op het gebied van sociale binding van studenten met elkaar, de opleiding en de docenten. Hoe kan een gevoel van verbondenheid onder studenten ontstaan als zij ieder een eigen studieroute samenstellen die past bij hun tempo, leervragen, kennis en ervaring? Vier hogescholen hebben gezamenlijk literatuuronderzoek gedaan en goede voorbeelden verzameld over hoe docenten sociale binding kunnen bevorderen. Zij kwamen tot 7 ontwerpprincipes. Om de bruikbaarheid te toetsen zijn vervolgens experimenten gedaan via een waarderende, ontwerpgerichte aanpak. Met een

praatplaat [link], een publicatie [link] en verschillende presentaties, zoals op de EAPRIL conferentie 2021 is dit SURF project met succes afgerond.



## Jongeren strijden tegen desinformatie

In het internationale Erasmus+ Project SMILES wordt onderzoek gedaan naar manieren om jongeren van 12-15 jaar weerbaar te maken tegen nepnieuws (<https://smiles.platoniq.net>). Behalve het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling zijn De Koninklijke Bibliotheek, Instituut Beeld en Geluid en partners uit Vlaanderen en Spanje deelnemers aan het project.



Docenten uit het voortgezet onderwijs en medewerkers van openbare bibliotheken worden getraind in het geven van workshops aan jongeren. In de eerste fase waarin De Haagse Hogeschool coördinator was, is een studie uitgevoerd naar desinformatie in de drie afzonderlijke landen. In fase 2 worden workshops ontwikkeld die vanaf september 2022 worden uitgevoerd. Namens De Haagse Hogeschool nemen senior onderzoekers Jos van Helvoort en Elke Müller, en lector Ellen Sjoer deel aan het project SMILES.

### Symposium over nepnieuws en het hoger onderwijs: 30 juni

Op **donderdag 30 juni 2022** organiseert het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling een mini-symposium rond nepnieuws. De vraag is wat het hoger onderwijs kan doen in de bestrijding van desinformatie. Tijdens het symposium wordt afscheid genomen van Jos van Helvoort, die met vervroegd pensioen gaat. **Meer informatie:** [a.a.j.vanhelvoort@hhs.nl](mailto:a.a.j.vanhelvoort@hhs.nl)



Jos van Helvoort, onderzoeker bij het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling maakte een podcast over nepnieuws: <https://bit.ly/3tFPBgV>

“Afstuderen bij het lectoraat heeft me meer inzicht gegeven in mijn interesses. Het heeft voor mij bevestigd dat ik geïnteresseerd ben in het doen van onderzoek naar wat mensen beweegt om stappen te zetten. Ik wil in elk geval doorstuderen aan een universiteit!”

David Zonnenberg, vierdejaars HRM student, De Haagse Hogeschool.

## Van (net)werken op de zolder tot promotievoucher

Janine Haenen

Een jaar thuis op een zolderkamer achter een laptop biedt kansen. Dat klinkt gek, maar in een jaar waarin iedereen snakt naar contact, is een connectie met docenten en mede-onderzoekers binnen en buiten de Haagse snel gemaakt. Zo is in het afgelopen jaar samen met docenten een **toolbox** ontwikkeld met werkvormen om *student agency* in de les te stimuleren. Student agency wordt ook wel 'stuurkracht' genoemd, wat inhoudt dat studenten aan het roer staan van hun eigen leerproces. Meteen werd ik gevraagd om deel te nemen aan het project Kritische studentparticipatie van het kenniscentrum Global and Inclusive learning. Contact leggen met onderzoekers buiten de Haagse is vanaf een zolderkamer ook goed te doen. Onderzoekers van de HAN, het ICLON en de Haagse werden al snel 'the A-team' genoemd. We hebben met een symposium het onderzoek naar agency op de kaart gezet op de Onderwijs Research Dagen 2021. De diversiteit aan perspectieven heeft kennis en ideeën opgeleverd over verder onderzoek naar leeromgevingen die student agency stimuleren. Dit onderzoeksvorstel is verzilverd met een promotievoucher van De Haagse Hogeschool en een eerste wetenschappelijke publicatie in **Teaching in Higher Education!**

### Stappenplan naar meer onderzoeksintensief opleiden

Intensief was dit innovatieproject van de hogeschool zeker, maar het resultaat mag er zijn! Een mooie publicatie waarin anders denken over hbo-onderzoek centraal staat. Studenten werken aan hun competenties door mee te doen met de ontwikkeling van innovatieve producten, diensten en werkwijzen. De focus ligt op een integratie van onderwijs en onderzoek in het hbo. Beschreven wordt wat literatuuronderzoek, een studie naar good practices opleidingen en metingen bij de proeftuin opleiding "Voeding en Diëtetiek" aan kennis en ervaringen hebben opgeleverd. Klik [hier](#) voor het stappenplan.

## Start van nieuw project voor een slimmere Greenport

Een gezonde, circulaire tuinbouwsector waar goed opgeleide mensen werken, is het doel van een nieuw project dat onder de SLIM-regeling is gestart. Het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling werkt mee aan het realiseren van een lerende omgeving voor een leven lang ontwikkelen. Dat doet zij samen met het lectoraat HRM & persoonlijk ondernemerschap van Hogeschool Inholland. De deelnemende bedrijven zijn na een bedrijfsscan nu aan de slag met hun eigen vraagstuk. Voor Duijvestijn tomaten is dat leiderschapontwikkeling. "Deze tijd vraagt om een nieuwe manier van denken over je bedrijfsvoering en je product" en over de mensen die het doen! Koppert, marktleider in biologische gewasbescherming, werkt aan het boeien en binden van medewerkers met een traineeship nieuwe stijl. Voor meer informatie: [e.sjoer@hhs.nl](mailto:e.sjoer@hhs.nl)



## Kijk op morgen

Ellen Sjoer

De krokussen bloeien weer! Na een strenge lockdown zien we elkaar vaker op de hogeschool, op conferenties of tijdens projectbijeenkomsten. Dat is heel fijn. Alles blijkt echter niet hetzelfde als voorheen. De wereldvrede is in gevaar. Transitie naar een inclusievere en duurzame wereld raken in een stroomversnelling. In 2022 krijgt de term 'VUCA wereld' meer dan ooit betekenis. VUCA staat voor 'volatile, uncertain, complex, ambiguous'. Op het werk en in de studie veranderen taken, rollen, manieren van doen door de gevolgen van Corona, door digitalisering, door globalisering. Het zorgt ervoor dat werknemers, werkgevers, en ook onze studenten een hoge mate van complexiteit en onzekerheid ervaren. Tegelijkertijd creëren deze veranderingen ook weer kansen om zaken anders aan te pakken. Mensen over de hele wereld, in verschillende organisaties voelen de aanmoediging om pro-actief met deze veranderingen om te leren gaan. Wat kunnen wij als lectoraat daar met ons onderzoek aan bijdragen?

Ik zeg: veel. Het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling doet al tien jaar onderzoek naar de best mogelijke leeromgeving om iedere student en professional in staat te stellen samen te kunnen bijdragen aan een wereld in verandering. Ons onderzoek naar onder meer 'flexpertise', 'agency' en ondernemend gedrag, geeft zicht op de kwaliteiten die nodig zijn voor transitie. De uitdaging is om elke lerende te motiveren en toe te rusten samen invulling te geven aan een duurzame en inclusieve samenleving. Met de collega's van het kenniscentrum GIL hebben wij oog voor systemen en verschillen tussen mensen. Wij willen bijdragen aan het vergroten van de kans dat mensen nu en in de toekomst van betekenis kunnen zijn. Het creëren van 'warm bounded learning communities' verhoogt bijvoorbeeld de kans op

studiesucces (Brauer & De Hei, 2021, zie publicatielijst voor al onze publicaties).

In toenemende mate vindt leren en ontwikkelen ook plaats in leeromgevingen over grenzen van praktijken heen en zijn ze gericht op innovatie. Leren in learning communities, labs, of netwerken met publieke en private partners om bestaande systemen te kunnen veranderen, heeft in 2022 onze focus. Het creëren van een nieuw ecosysteem hebben we tezamen met veel partners gedaan voor een meer 'future proof' retail. Komende jaren doen we dat met verschillende bedrijven en kennisinstellingen in diverse andere sectoren: energie, de tuinbouw, het onderwijs. Er is inmiddels een landelijk netwerk learning communities waar kennis en instrumenten gebundeld

worden. Zo werken we aan het ontwikkelen van professionals die duurzaam inzetbaar zijn en samen waardevolle bijdragen leveren aan hun organisaties én aan brede maatschappelijke vraagstukken.

Ons lectoraat maakt de kennis die we met onderzoek opbouwen toegankelijk met praktische tools en publicaties voor studenten, docenten en praktijk professionals. Vorig jaar hebben we ter gelegenheid van ons lustrum een toolbox gemaakt met prachtige tools voor het praktisch vormgeven van flexibel onderwijs en een leven lang ontwikkelen. En wat we ontwikkelen voor de praktijk is ook waardevol voor onszelf. Als onderzoekers vernieuwen wij onszelf steeds weer, nemen we regie over onze eigen ontwikkeling, en gaan we buiten de gebaande paden samen met anderen op zoek naar de waarde van onze expertise. Met onze eigen expertise en tools brengen we 'human capital innovation' ook zelf in de praktijk.

Na 10 jaar onderzoek ben ik trots op ieder kenniskringlid, iedere student, docent, collega in het kenniscentrum GIL en andere interne en externe partners waarmee we samenwerken. Het zijn mensen die samen het verschil willen maken om wie ze zijn en wat ze doen.