

Programmaboekje

4^e HRM praktijk & onderzoek congres

Trends in HRM: Pechvogels, hoogvliegers en de middenmoot

18 november 2016



Programma 4e HRM praktijk & onderzoek congres

Trends in HRM: Pechvogels, hoogvliegers en de middenmoot

18 november 2016

09.00 uur Welkom met koffie en inschrijven (**G2.20**)

09.30 uur Plenaire opening (**G2.20**)

Welkom bij Windesheim, Henk Hagoort, voorzitter College van Bestuur
Windesheim

Pechvogels, hoogvliegers en de middenmoot, Sjiera de Vries, lector Windesheim
Geen smart industry zonder slimme lui, Maarten van Riemsdijk en Don Ropes,
lectoren Saxion en InHolland

11.00 uur Pauze

11.30 uur Workshopronde 1 met presentaties van onderzoek in 6 parallel sessies

12.30 uur Lunch (**H1.03**)

13.30 uur Workshopronde 2 met presentaties van onderzoek in 6 parallel sessies

14.30 uur Pauze

15.00 uur Plenaire afsluiting (**G2.20**)

Trends in HRM volgens de HRM praktijkmonitor, Tom Morssink en Nicole van
Dartel, onderzoekers HRM lectorennetwerk

Pechvogels, hoogvliegers en de middenmoot, paneldiscussie met: Hank Kuit
(manager HR Vitens), Liesbeth Doorakkers (zelfstandig organisatieadviseur), Gina
van der Staaij (hoofd opleiding HRM Windesheim), Leni Beukema (lector
Hanzehogeschool) en Ellen Sjoer (voorzitter, lector de Haagse Hogeschool)

16.00 uur Afsluiting

Thema's Workshops

Thema 1: Employability en de toekomst van werk

Medewerkers moeten zichzelf voortdurend blijven aanpassen en ontwikkelen om te zorgen dat ze aantrekkelijk zijn én blijven op de arbeidsmarkt. Veel functies, met name in het middensegment, verdwijnen, als gevolg van o.a. robotisering en digitalisering. Er komen ook veel banen bij, maar deze matchen niet automatisch met de competenties van medewerkers.

Thema 2: Samenwerken

Samenwerken is een kerncompetentie geworden. Het gaat daarbij zowel om samenwerken binnen als tussen organisaties. Deze ontwikkelingen vragen van HR professionals dat ze een goed beeld hebben van waar de eigen organisatie naar toe gaat en welke competenties daarvoor nodig zijn. Het vraagt echter ook om een goed beeld van de omgeving.

Thema 3: Professionalisering in het hoger onderwijs

Professionalisering is een continu en dynamisch proces dat gericht is op het uitdiepen en verbeteren van het beroep en op het verbeteren van de kwaliteit van de werkzaamheden. In ons onderwijs leggen we de basis voor deze professionalisering. In deze sessie gaan we in op wat we van onze studenten vragen en verwachten, en wat dat betekent voor de rol van docenten en dus hun eigen professionalisering.

Thema 4: Sociale Innovatie

Werkgevers die hun organisatie gezond, levensvatbaar en innovatief willen maken of houden moeten bij voorkeur vooruitlopen op veranderingen, ze moeten innoveren. In deze sessie worden verschillende vormen van Sociale innovatie besproken.

Thema 5: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Een aantal groepen heeft het moeilijker op de arbeidsmarkt dan anderen. Voor hen is speciale aandacht nodig, denk bijvoorbeeld aan re-integratie van kwetsbare groepen (ouderen, jongeren, laagopgeleiden, arbeidsgehandicapten, etc.) en de invoering van de nieuwe participatiewet.

Thema 6: Ontwikkeling in HRM

Veranderingen op de arbeidsmarkt hebben ook invloed op de HRM afdeling zelf. Dat heeft zowel betrekking op de doelgroep van HRM die steeds zelfstandiger wil werken, als op de inhoud en positie van de HRM afdeling. Gaat de HRM professional als gevolg van de digitalisering langzaam verdwijnen of biedt dit de kans om eindelijk invulling te kunnen geven aan de meer strategische rol van HRM. En hoe moet HRM omgaan met medewerkers die de voordelen van het werken als ZZP-er willen combineren met de zekerheden van het werken in loondienst?

Thema 1a: Employability en de toekomst van werk

(NB: er zijn 2 parallelle sessies over employability)

Voorzitters: Petra Biemans, lector HRM en Persoonlijk Ondernemerschap, Hogeschool InHolland;
Ellen Sjoer, lector Duurzame Talentontwikkeling, De Haagse Hogeschool

Ronde 1: 11.30 uur, zaal G1.01

Verandering van werk: Wat gebeurt er echt op de werkvloer?

21st Century skills op het werk: wat verandert er in de praktijk?

Rien Brouwer, Docent en Onderzoeker HRM en Business Studies, Inholland

Dr. Karin Potting, Hogeschoolhoofddocent HRM, De Haagse Hogeschool

Het werk verandert mede door digitalisering. Deze ontwikkeling stelt nieuwe en veranderende eisen aan het beroep. Alle frameworks (lees competenties) zijn nog gebaseerd op het huidige (beroeps)onderwijs en lijken niet (meer) voldoende aan te sluiten aan de snelle en soms onvoorspelbare veranderingen (disrupties) die zich voordoen in de beroepspraktijk. Voor het onderwijs in al zijn vormen (basis, voortgezet en hoger) zijn 21st century skills geformuleerd als voorbereiding op hun toekomstige beroepsuitoefening. Er wordt op vrij abstract niveau veel gesproken en geschreven over de veranderingen waarin ons werk zich bevindt. Maar er is nog weinig praktijkgericht onderzoek uitgevoerd, naar hoe het werk nu concreet is veranderd en op welke competenties meer of minder een beroep wordt gedaan.

De Haagse Hogeschool en Inholland doen onderzoek naar wat er werkelijk verandert in de beroepspraktijk en welke 21st Century Skills hierbij een rol (gaan) spelen. We hebben gekeken naar wat er verandert bij accountants, piloten, verpleegkundigen, politieagenten, bankadviseurs en schade-afwikkelaars. Hoe kan HRM hier op inspelen?

De sensormedewerker: werken in een robot samenleving

Stephan Corporaal, associate lector, Saxion & TechYourFuture & Jacqueline Bovendeert, praktijkonderzoeker, Saxion

Menno Vos

Referenten: Tom Morssink, Trimm & Maria Hendriks, TechYourFuture

Hoe ziet de medewerker van de toekomst eruit in een tijdperk dat bekend staat als de 'nieuwe industriële revolutie' en 'smart industry'? We gingen op ontdekkingstocht onder meer dan tweehonderd werkgevers en maakten inzichtelijk hoe werk verandert door technologie en wat dat van de medewerker van de toekomst vereist.

Thema 1b: Employability en de toekomst van werk

Voorzitters: Maarten van Riemsdijk, Lector Smart Industry & Human Capital, Saxion;
Guido Bruinsma, Associate lector Digitalization in Human Resource Management, Saxion

Ronde 1: 11.30 uur, zaal G1.04

Employability

De relatie tussen leidinggevenden en medewerkers en bevlogenheid onder 'bridge employees': Een longitudinale studie

Hylco Nijp, docent-onderzoeker HRM, Hogeschool Arnhem en Nijmegen

Karen Pak, Dave Dörenberg, Guus Heuvelink, Mathijs Timmermans, Trude Furunes, Annet De Lange

Referent: Conny Zwikker, operationeel manager bij uitzendbureau 65+

Werknemers die er na pensioengerechtigde leeftijd voor kiezen door te blijven werken zijn zogenaamde 'bridge employees'. Hoewel deze werkenden tegemoet komen aan de behoefte aan voortzetting van een werkend leven, is nog weinig bekend over wat men kan doen om 'bridge employees' te behouden. In deze studie onderzochten we de rol van leidinggevende en collega's voor het bevorderen van bevlogenheid. We vonden dat ten minste een kwalitatief goede relatie met leidinggevenden aan deze bevlogenheid bijdraagt.

Duurzame inzetbaarheid in het HBO Het team heeft het voor het zeggen

Willem de Lange, Emeritus lector HRM (Avans Hogeschool)
Hoofdredacteur Tijdschrift voor HRM

Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is een belangrijk thema voor HR. Medewerkers en management zijn hiervoor gezamenlijk verantwoordelijk. Veelal wordt DI op individueel niveau ingevuld met het accent op de work-life balance van de medewerker. In deze presentatie wordt een alternatieve benaderingswijze gepresenteerd, waarin de organisatie van het werk het aangrijppingspunt is en de dialoog (op meerdere niveaus) centraal staat.

Thema 2: Samenwerken

Voorzitters: Anneke Goudswaard, lector Nieuwe Arbeidsverhoudingen, Windesheim Flevoland;
Machteld de Jong, associate lector Diversiteit, Hogeschool InHolland

Ronde 1: 11.30 uur, zaal G2.05

Samen werken aan werk in Flevoland : Werken aan een regionale human capital agenda voor een toekomstbestendige beroepsbevolking

Linda Drupsteen, onderzoeker bij lectoraat Nieuwe Arbeidsverhoudingen, Windesheim Flevoland
Mara van Twuijver, onderzoeker bij Sustainable Productivity & Employability , TNO

Jurriaan Louman, Anneke Goudswaard

In deze presentatie delen we de geleerde lessen rond het bouwen aan een Human Capital Agenda in de provincie Flevoland. Centraal staan de uitdagingen rond menselijk kapitaal en de zoektocht naar cruciale stakeholders om te werken aan duurzame regionale samenwerkingsverbanden tussen bedrijven, onderwijsinstellingen, gemeenten en provincie (ecosystemen). Specifiek richtten wij ons op, hospitality, detailhandel, logistiek, techniek, agrofood en de gebiedsontwikkeling rond de luchthaven Lelystad

Resilient Roden? Triple Helix partnership als strategie voor economische veerkracht in de regio

Jeltje Talen, docentonderzoeker en promovendus,
Hanzehogeschool Groningen

Harm van Lieshout

Referent: Jan Degenhart, programmamanager matchmaking bedrijven, Health Hub Roden/ Hanzehogeschool Groningen

Het onderzoek 'Resilient Roden' beoogt te achterhalen of de Health Hub Roden (een triple helix partnership) bijdraagt aan het vergroten van de veerkracht van de regionale arbeidsmarkt, en welke mechanismen daarbij welke rol spelen. Over een periode van 5 jaar worden op drie momenten (nul-, tussen- en eindmeting) werkgelegenheid op bedrijfsniveau en aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt gemeten, en worden stakeholderinterviews gehouden. De opzet van het onderzoek en de uitkomsten van de nulmeting worden gepresenteerd.

Thema 3: Professionalisering in het hoger onderwijs

Voorzitters: Don Ropes, lector Learning and Development in Organisations, Hogeschool InHolland;
Marian Thunnissen, lector Dynamische Talentontwikkeling, Fontys Hogeschool

Ronde 1: 11.30 uur, zaal G2.06

Professionaliseren door onderzoek te doen Een onderzoek onder HRM'ers
Luca Lopes de Leao Laguna, docent/onderzoeker, Hogeschool van Amsterdam
Martha Meerman en Rob Poell
Zelf onderzoek doen als HR-professional is een vorm van professionalisering die in staat stelt om te leren over uitkomsten van HR-beleid en de attributie ervan. We presenteren de resultaten van een exploratief onderzoek over waarnaar en hoe HRM'ers onderzoek uitvoeren binnen hun organisatie, wat de kwaliteit van dat onderzoek is en welke belemmeringen zij hierbij ervaren. We geven een eerste aanzet om de kwaliteit en de bruikbaarheid van HR-onderzoek binnen organisaties te expliciteren en te beoordelen.

Ruimte geven en ruimte nemen - een verkenning van de professionele ruimte van docententeams in het HBO
Daniel van Middelkoop, senior onderzoek lectoraat ghRM, Hogeschool van Amsterdam
Peter Horsselenberg
Referent: Nesrien Abu Ghazaleh, onderzoeker lectoraat gHRM en docent HRM Hogeschool van Amsterdam en Universiteit van Amsterdam
We verkennen de perceptie van de ervaren professionele ruimte van docenten. Professionele ruimte voor docenten wordt gezien als een voorwaarde voor het verbeteren van het studiesucces van studenten in het hoger (beroeps)onderwijs. Uit eerder onderzoek van het lectoraat gHRM van de HvA blijkt echter dat de ervaren professionele ruimte van HBO-docenten beperkt is. De resultaten van een actie-onderzoek gericht op het vergroten van de professionele ruimte van twee teams in het HBO worden gepresenteerd.

Thema 4: Sociale Innovatie

Voorzitters: Leni Beukema, lector duurzaam HRM, Hanzehogeschool Groningen;
Menno Vos, associate lector Sociale Innovatie, Windesheim

Ronde 1: 11.30 uur, zaal G2.13

Bottom-up organisatieverandering in de ouderenzorg: organiseren van verandervermogen
Anneke Offereins, senior-onderzoeker lectoraat Organiseren van verandering in het publieke domein van de Hogeschool Utrecht
Referent: Ineke Botter, teammanager van BrabantZorg
In deze presentatie worden de resultaten gedeeld van een actieonderzoek naar bottom-up veranderen in de ouderenzorg. In de periode 2011-2012 is een experiment uitgevoerd waarin drie teams aan de slag gingen met veranderingen om de zorg en het werkplezier te verbeteren. Na afloop van het experiment heeft de organisatie de veranderaanpak opgeschaald. Inzichten worden gedeeld in de succes- en faalfactoren van de klein- en grootschalige veranderaanpak.

De rol van medewerker en leidinggevende bij talentbenutting
Willy Veenkamp, onderzoeker, coach en docent, Lectoraat Sociale Innovatie en opleiding HRM, Hogeschool Windesheim
Louis Celant, Menno Vos
Referent: Anita van Loon, manager Yarden
Hoe zijn kenmerken van medewerkers en leidinggevenden, en hun onderlinge relatie, van invloed op talentbenutting? En wat betekent talentbenutting voor opbrengsten zoals, extra-rolgedrag, innovatief gedrag en betrokkenheid? Deze vragen zijn onderzocht door middel van een enquête bij diverse organisaties, en aangevuld met interviews bij Yarden. Medewerkers en leidinggevenden zijn, ieder vanuit hun eigen perspectief, bevraagd over houding en onderlinge interactie bij talentbenutting.

Thema 5: Kwetsbare groepen

NB: dit thema heeft alleen een sessie in de ochtend

Voorzitters: Rob Gründemann, lector Organiseren van Verandering in het publieke domein, Hogeschool Utrecht; Louis Polstra, lector Arbeidsparticipatie, Hanzehogeschool Groningen

Ronde 1: 11.30 uur, zaal G2.14

Sleutelen aan inclusief werkgeverschap. Hoe doe je dat?
Joost van der Weide, docent/onderzoeker, Windesheim Flevoland
Astrid Hazelzet (TNO); Fiet van Beek (Windesheim Flevoland, lectoraat Klantperspectief in de zorg)
Referent: Peter Leguit, adviseur bedrijfsvoering, WitchWorld b.v.
Het inzetten van het arbeidsvermogen van mensen uit kwetsbare groepen is een landelijk probleem. De oplossing voor een dergelijk vraagstuk vinden we echter in de regio: verschillende partners kunnen de krachten bundelen en gezamenlijk initiatieven ontwikkelen die zorgen voor structurele oplossingen. De vraag is echter op welke wijze we werkgevers hierbij meer kunnen betrekken. In deze studie zijn we daarom op zoek gegaan naar kenmerken van inclusief werkgeverschap en factoren die het gedrag van werkgevers beïnvloeden. De studie bestaat uit drie deelstudies: het eerste deel is een literatuurstudie. Het tweede deel is een landelijke analyse op basis van kwantitatieve data en in het derde deel staat een kwalitatief onderzoek vanuit de gemeente Almere centraal.

Zonder waarde geen plaatsing: Paradoxen en principes bij de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking in het Primair Onderwijs
Tinka van Vuuren, bijzonder hoogleraar Strategisch HRM Open Universiteit en senior-consultant Loyalis
Aukje Smit, senior Onderzoeker bij Advies en onderzoek voor de inclusieve arbeidsmarkt
Referenten: Frans Hoebink, geregistreerd arbeidsdeskundige van de stichting Gezel en Dian van Erp, beleidsadviseur bij de PO-Raad
We gaan in op de factoren die van invloed zijn op succesvolle plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking in het Primair Onderwijs. Een plaatsing is succesvol als de inzet van deze medewerkers van meerwaarde is voor de gezondheid en motivatie van het personeel én voor de kwaliteit van het primair onderwijs. We beschrijven daartoe de doelgroep, de motieven van scholen om hen in te zetten, de functies en de randvoorwaarden en succesfactoren.

Thema 1a: Employability en de toekomst van werk

(NB: er zijn 2 parallelle sessies over employability)

Voorzitters: Petra Biemans, lector HRM en Persoonlijk Ondernemerschap, Hogeschool InHolland;
Ellen Sjoer, lector Duurzame Talentontwikkeling, De Haagse Hogeschool

Ronde 2: 13.30 uur zaal G1.01

Duurzame inzetbaarheid: Hoe doe je dat in de praktijk?

HRM bundles and employee outcomes: Opening the black box The role of job demands and job resources

Klaske N. Veth, Sr. onderzoeker / hogeschooldocent HRM & leiderschap, Hanzehogeschool Groningen

H. Korzilius, B. van der Heijden, B. Emans, A. de Lange

Referent: Hester van Rossum, Sr P&O adviseur, Noorderbrug

Gebaseerd op de sociale ruil theorie en het JD-R model, is de rol van gepercipieerde taakeisen en hulpbronnen onderzocht als mediators binnen de relatie tussen het gebruik van maintenance en development HRM bundels, en medewerkersuitkomsten. De resultaten toonden verschillende relaties aan tussen maintenance en development HRM, mediators, en medewerkersuitkomsten. Ook is de modererende werking van leeftijd binnen de relaties tussen HRM en (mediators en) medewerkersuitkomsten anders dan verwacht op basis van levensfasetheorieën.

Employability: geen woorden, maar daden

Jos de Jong, docent-onderzoeker, Saxion, HRM (hoofdstroom: Human Talent Development)

Marie Louise Rickhoff, docent-onderzoeker, Saxion, HRM (hoofdstroom: Human Talent Development).

Referent: Ilse Heitling, Procesregisseur P&O gemeente Deventer

Het meten van employability blijkt geen gemakkelijke opdracht. Ondanks dat medewerkers aangeven dat zij zich graag inzetten voor employability, uit dit zich niet altijd in concreet gedrag. In voorgaande onderzoeken gebruikte we vooral intentie-schalen om employability te meten. Voor een onderzoek bij gemeente Deventer hebben we een schalen gebruikt die zich naast de intentie, meer richt op concreet gedrag. Maar is het überhaupt mogelijk om concreet employability-gedrag met een vragenlijst te meten?

Thema 1b: Employability en de toekomst van werk

Voorzitters: Maarten van Riemsdijk, Lector Smart Industry & Human Capital, Saxion;
Guido Bruinsma, Associate lector Digitalization in Human Resource Management, Saxion

Ronde 2: 13.30 uur, zaal G1.04

Verandering van werk en competenties

Competente projectleiders voor wicked problems; 'Het moet in je zitten'

Liesbeth Rijdsdijk, Heleen Groenevelt, Maike de Bot, onderzoekers
lectoraat sociale innovatie Windesheim Zwolle

Referent: Fred Bons, voorzitter IPMA Nederland

Deze presentatie gaat in op de resultaten van ons onderzoek naar de ontwikkeling van een valide wicked meter om de mate van "wickedness" van een uitdaging vast te kunnen stellen en het bijbehorende competentieprofiel van de projectleider. Aanleiding van het onderzoek is de steeds complexer wordende samenleving die te maken heeft met grote uitdagingen op bijvoorbeeld het gebied van milieu, armoede, vluchtelingen, uitputting natuurlijke hulpbronnen en grensoverschrijdende wereldgezondheidsproblemen. Deze uitdagingen worden ook wel "wicked" genoemd.

Gebalanceerde Flexibiliteit

Sarika Verbiest, onderzoeker/adviseur TNO
Wouter van der Torre, onderzoeker/adviseur TNO

Referenten: Henri Ho-Meau Long, managing director Addition Knowledge House/ Bankbook en Patrick Joosten, managing partner House of Blends

De flexibele schil in Nederland groeit. Dat brengt risico's met zich mee voor werknemers en werkgevers. Wij hebben onderzocht op welke wijze arbeidsflexibiliteit gebalanceerd kan worden vormgegeven in de praktijk om risico's voor werknemers en de organisatie te verminderen en kansen te benutten.

Thema 2: Samenwerken

Voorzitters: Anneke Goudswaard, lector Nieuwe Arbeidsverhoudingen, Windesheim Flevoland;
Machteld de Jong, associate lector Diversiteit, Hogeschool InHolland

Ronde 2: 13.30 uur, zaal G2.05

Stilstaan bij hoe er wordt samengewerkt in interprofessionele samenwerkingsverbanden. 1^e lijn zorg en welzijn

Lydia ten Den, docent/onderzoeker, Lectoraat Sociale Innovatie
Hogeschool Windesheim

Monique Mensen, Annemieke van den Berg, Joep Hofhuis, Marieke
Koopman-Draijer, Marianne van Tilburg, Carolien Smits, Sjiera de Vries

Referent: Evelien Landsman, tot voor kort Adviseur zorgontwikkeling
in de ouderenzorg

Hoe kunnen eerste lijn professionals de kwaliteit van hun samenwerking voor zichzelf inzichtelijk maken en hoe kunnen zij, als de samenwerking hapert, bepalen hoe ze het best te werk kunnen gaan om het op te lossen. In een onderzoek hebben we 5 eerste lijn zorg en welzijn teams gevraagd te kijken naar hun eigen samenwerking. De gevonden resultaten blijken interessant voor HRM omdat ze helpen richting te geven aan de ondersteuning van zowel de moederorganisaties als de betrokken professionals.

Hoe kunnen netwerkplatformen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt?

Marijke van der Klok, docent/onderzoeker, Hanzehogeschool

Leni Beukema

Presentatie van resultaten uit drie afstudeeronderzoeken rond de inzet van netwerkorganisaties gericht op het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Aan de orde komt: evaluatie van interventies, succesfactoren en de aard van de samenwerking. Bij dit laatste wordt ingezoomd wordt op de mate waarin er sprake is van voorwaarden voor wederkerigheid.

Thema 3: Professionalisering in het hoger onderwijs

Voorzitters: Don Ropes, lector Learning and Development in Organisations, Hogeschool InHolland;
Marian Thunnissen, lector Dynamische Talentontwikkeling, Fontys Hogeschool

Ronde 2: 13.30 uur, zaal G2.06

De effectiviteit en diversiteit van leerstrategieën in een op ondernemerschap gerichte leeromgeving: verbonden met persoonlijkheid?

Rainer Hensel, senior onderzoeker, The Hague University of Applied Sciences

De verbanden tussen persoonlijkheidskenmerken en leercapaciteiten in een op ondernemerschap gericht curriculum, zijn onderzocht. Het geteste model laat zien, dat leerstrategieën van de 'out-performer' samenhangen met een moderatie effect tussen de dimensies *openheid voor waarden* en *doelmatigheid*, ook met lagere *cognitieve empathie*. *Openheid voor waarden* is verbonden met het herkennen en onderkennen kansen. Het totaal aantal behaalde studiepunten hangt o.a. samen met twee moderatie effecten tussen 1) *inschikkelijkheid* en *kritiek-gevoeligheid*, en tussen 2) *ambitie* en *kritiekgevoeligheid*.

Superdiversiteit en dan?

Machteld de Jong, associate lector Diversiteit, Hogeschool InHolland

Referent: Marcel van der Zee, opleidingsmanager Business Studies, Hogeschool InHolland

De studentenpopulatie is de afgelopen decennia steeds meer divers geworden wat betreft etnische, culturele, religieuze en sociaal economische achtergrond. Die diversiteit heeft ook tot nieuwe vraagstukken geleid. In de presentatie zal worden ingegaan op de interventies die een onderwijsinstelling kan doen om een inclusieve onderwijsomgeving tot stand te brengen en wat onderwijsprofessionals in dit proces kunnen betekenen.

Thema 4: Sociale Innovatie

Voorzitters: Leni Beukema, lector duurzaam HRM, Hanzehogeschool Groningen;
Menno Vos, associate lector Sociale Innovatie, Windesheim

Ronde 2, 13.30, zaal G2.13

Sociale innovatie in Limburg
Anne Kleefstra, projectmanager, lectoraat Employability, Zuyd Hogeschool
Jol Stoffers, Ruud Gerards, Erik Canisius, Mark Hendriks & Andries de Grip
Organisaties richten zich steeds meer op sociale innovatie om beter gebruik te maken van talenten en nieuwe manieren van organiseren en managen te vinden. Met de <i>Sociale Innovatie Monitor Limburg 2015</i> hebben we in kaart gebracht hoeveel aandacht er bij Limburgse werkgevers is voor sociale innovatie en in hoeverre er daarbij verschillen zijn tussen sectoren, grootte van organisaties en regio's en of er een verband is tussen sociale innovatie en de prestaties van organisaties.

Aantrekkelijk werkgeverschap in de techniek: HR-uitlijning in technisch MKB
Levien Rademaker, docent/onderzoeker, Hogeschool Windesheim
Menno Vos, Luuk Collou, Sjiera de Vries, Maarten van Riemsdijk
Referent: Maria Hendriks, Academic director Tech Your Future
HR-beleid in het MKB is vaak weinig geformaliseerd. We hebben gemeten in hoeverre het HR-beleid en HR-praktijken van MKB-bedrijven aansluit bij de organisatiestrategie. De eerste resultaten worden gedeeld en we laten zien hoe we verder willen gaan.

Thema 6: Ontwikkelingen in HRM

NB: dit thema heeft alleen een sessie in de middag

Voorzitters: Rob Gründemann, lector Organiseren van Verandering in het publieke domein, Hogeschool Utrecht & Louis Polstra, lector Arbeidsparticipatie, Hanzehogeschool Groningen

Ronde 2: 13.30 uur, zaal G2.14

De ver-app-ing van HRM - effecten van digitalisering op de HRM-professie.

Ineke van Kruining, docent/onderzoeker, Avans Hogeschool

In 2002 voorspelden Ruël, Looise & Bondarouk dat door e-HRM de professie strategischer zou worden. In 2014 stelden De Lange en Van Dartel dat de verantwoordelijkheid voor personele zaken door e-HRM systemen nu meer bij de lijnmanager en medewerker zelf ligt. In hoeverre maken digitale hulpmiddelen zoals self service en app's het HRM-vakgebied in 2016 inderdaad minder operationeel en meer strategisch? Of is de ver-app-ing van HRM nog ver weg?

Ondernemend werken in de zorg

Rob Gründemann, lector Organiseren van Verandering in het publieke domein, Hogeschool Utrecht

Charissa Freese, Marjolijn Staal, Paula Veltink, Manouk Kraaijenhagen

In deze presentatie worden de resultaten besproken van twee pilots Ondernemend werken in de Ouderenzorg. Gekeken is hoe de werkgever de ondernemende werknemer de ruimte kan geven om binnen de kaders van de organisatiedoelen autonoom te handelen op het terrein van arbeidsinhoud. De conclusie is dat deze vorm van ondernemend werknemerschap een win-win-win situatie kan opleveren. Een win voor cliënten in de vorm van betere zorg, een win voor medewerkers in de zin van mooier werk, en een win voor de organisatie in de zin van een nieuw model van zorg-verlenen.

Contactgegevens:

Hogeschool Windesheim
Campus 2-6
8017 CA ZWOLLE

hrmlectorencongres@windesheim.nl

telefoonnummer: 088 46 99 913

Twitter: [#HRMlectoren2016](https://twitter.com/HRMlectoren2016)

Routebeschrijving Windesheim

Het NS-station

Neem uitgang Zuid van het NS-station. Steek de weg schuin over naar het plein. Steek het plein over en ga rechtsaf langs het water (Koggelaan). Ga vervolgens links het bruggetje over (Lünenstraat). Steek daarna het kruispunt over en loop onder het viaduct door. Ga aan het einde van het fietspad rechtsaf naar de Campus.

Vanaf het station is het circa 15 minuten lopen.

Vanaf de A28 (Amersfoort-Groningen)

Borden richting Zwolle, Afslag 18 Ring-Zuid, verder op N337 IJsselallee. Vervolgens tweede afslag rechts, richting Schelle Noord-Hogeschool Windesheim (Burgemeester van Walsumlaan). Na 130 meter rechts afslaan naar de Campus.

Vanaf de N35 (Almelo-Zwolle)

Borden richting Zwolle-Amersfoort (snelweg). Op Ittersumallee na 1200 meter rechtsaf slaan naar N337 (IJsselallee). Na ruim 2 km links richting Schelle Noord-Hogeschool Windesheim (Burgemeester van Walsumlaan). Na 130 meter rechts afslaan naar de Campus.