

WERKEN IN HET HBO MET OOG OP DE TOEKOMST

ZESTORCONGRES

21 november 2023, Mariënhof Amersfoort: Kleine Haag 2, 3811 HE Amersfoort

Dit Zestorcongres staat in het teken van de ontwikkelingen waarmee hogescholen te maken hebben. Wat betekent dit voor het werken in het hbo? En waar kan de HR zich de komende jaren op richten om daadkrachtig en actief mee te bouwen aan de hogeschool van de toekomst? Hierover gaan we tijdens dit congres in gesprek.

PROGRAMMA

TIJD

ONDERWERP

09:30 – 10:00 uur

Inloop met koffie en thee

10:00 – 10:10 uur

Welkom en opening

Opening door dagvoorzitter Rogier Elshout

10:10 – 12:00 uur

Expertpodium: van keynote tot interactie

Ontdek en leer op het expertpodium! De experts delen hun inzichten via boeiende keynotes. Onze dagvoorzitter verbindt het publiek met de experts en begeleidt vraag- en-antwoordsessies.

KEYNOTE 1

De plek van het hbo in de komende decennia: context en gevolgen

Mieke van den Berg, lid CvB bij Hogeschool Inholland, voorzitter van het landelijk netwerk voor diversiteit & inclusie en voorzitter van het Zestorbestuur

Het landschap waarin we leven en leren verandert snel en onze samenleving heeft te maken met complexe vraagstukken. We ervaren systeemverandering en lopen tegen grenzen aan. Hoe we onszelf hebben georganiseerd werkt langzamerhand niet meer. Dit geldt voor de samenleving, de arbeidsmarkt en het onderwijs.

Tijdens haar keynote gaat Mieke in op de plek van het hbo in dit veranderende landschap. Ze benadrukt hoe hogescholen steeds meer een knooppunt vormen voor praktijkgericht onderwijs en onderzoek in een waaier van netwerken, hoe hogescholen zich ontwikkelen als strategisch kennispartners in de regio die vormgeven aan hybride leervormen en bijdragen aan vernieuwing en zich verder ontwikkelen als plek voor talentontwikkeling. De verschuivingen in de context hebben aanleiding gegeven tot nieuwe en grootse ambities. En human resources kan een belangrijke rol vervullen in het waarmaken van deze ambities.

PROGRAMMA (VERVOLG)

KEYNOTE 2

LLO als taak voor de hogescholen: beleid en praktijk

Radboud Dam, programmamanager LLO voor het Ministerie van OCW voor de directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering

De hogeschool ontwikkelt zich steeds meer tot een regionale kennisinstelling die veel meer is dan de hofleverancier van jong talent en startbekwame professionals. Het bedrijfsleven en partners in het werkveld doen steeds vaker een beroep op de hogeschool om ook een rol te vervullen in een leven lang ontwikkelen (LLO). Het gaat dan om het op-, om- en bijscholen van werkenden en werkzoekenden, evenals het samen opleiden en innoveren op de werkvloer.

Bijdragen aan LLO in de regio ontwikkelt zich langzamerhand tot een (wettelijke) taak voor hogescholen met grote gevolgen voor de dienstverlening, processen en bovenal voor het menselijk kapitaal. Wat voor skills en competenties vraagt dit van docenten en onderzoekers? Welke nieuwe rol en positie krijgen zij als LLO steeds meer een taak wordt voor hogescholen? En wat betekent dit voor het HR-beleid van de hogeschool? Radboud zal de belangrijkste beleidsontwikkelingen vanuit Den Haag op het gebied van LLO met betrekking schetsen. Daarnaast zal hij aan de hand van praktijkvoorbeelden laten zien wat er, in slow-motion, op hogescholen afkomt.

KEYNOTE 3

Van Calimero-aanpak naar het inzetten van zevenmijlslarzen

Marian Thunnissen, lector Dynamische Talentinterventies bij Fontys en leading lector van het Fontys Kenniscentrum Leven Lang Ontwikkelen

Marian Thunnissen vertelt over de opdracht van het hbo om doormiddel van praktijkgericht onderzoek een bijdrage te leveren aan de grote maatschappelijke vraagstukken waar we als samenleving mee geconfronteerd worden. Zij blikt terug op de ontwikkeling van onderzoek binnen het hbo, en op het unieke karakter van het praktijkgericht onderzoek. Vervolgens schijnt zij haar licht op de wijze waarop onderzoek in het hbo is georganiseerd en welke kansen dat biedt voor de talentontwikkeling van medewerkers die daarbij betrokken zijn. Hoewel het wo en het hbo steeds dichter naar elkaar groeien pleit zij voor een eigen hbo-insteek als het gaat om het HR-beleid gericht op onderzoek in het hbo.

12:00 – 12:45 uur

Lunch

PROGRAMMA (VERVOLG)

- 12:45 – 14:00 uur** **Dialogsessie 1**
Onderaan het programma vind je een overzicht van [alle dialogsessies](#)
- 14:00 – 14:30 uur** **Koffie- en theepauze**
- 14:45 – 15:45 uur** **Dialogsessie 2**
Onderaan het programma vind je een overzicht van [alle dialogsessies](#)
- 15:45 – 17:00 uur** **Even terugkijken met een hapje en drankje**
Reflectie op de dag, afsluiting en borrel.

DIALOOGSESSIES

1. De veranderende rol van docent-onderzoekers in een lerende gemeenschap

André Johan Visscher en Bianca Kerstens (Hanzehogeschool)

In regionale samenwerkingsverbanden wordt samengewerkt met instellingen, maatschappelijke organisaties en bedrijven om complexe praktijkvraagstukken aan te pakken. Deze samenwerking richt zich op drie aspecten: het stimuleren van innovatie van de beroepspraktijk, de ontwikkeling van de regio en de kwaliteit van het onderwijs. Om een maximale impact te realiseren voor deze complexe praktijkvraagstukken, vraagt dit om een andere rol van docent-onderzoekers en het onderwijs. Het onderwijs wil voldoende aandacht besteden aan zowel de medewerker als de student, de didactiek en de regio. Dit brengt echter uitdagingen met zich mee en creëert een spanningsveld.

Wat is er nodig voor alle betrokken partijen om succesvol te kunnen leren in deze samenwerkingsverbanden en wat vraagt dit van onze human resources? Hoe kunnen we samen synergie creëren en komen tot een continu proces van leren en verbeteren in een zogenaamde lerende gemeenschap? Tijdens deze dialoogsessie gaan Bianca Kersten en André Johan Visscher in op best practices, samenwerkingsverbanden en ervaringsverhalen.”

[Bio's André Johan en Bianca](#)

2. HR als initiator en regisseur van organisatieverandering

Jan Tjerk Boonstra (Principal consultant, Human Capital Group)

Voor welke uitdagingen waar staan hogescholen vanwege de voortdurende maatschappelijke ontwikkelingen? Welke invloed hebben deze ontwikkelingen op het HRM-beleid en de HR-afdeling? Hier gaat Jan Tjerk samen met deelnemers over in gesprek.

Centraal in deze discussie staat de aanzienlijke impact die deze veranderingen zullen en moeten hebben op het HRM-beleid en daarmee op de rol van de HR-afdeling. Deze veranderingen zullen een transformatie van HR vereisen, waarbij de positionering (als strategisch adviseur), de organisatie en uitvoering van taken wezenlijk anders zullen zijn dan wat momenteel gebruikelijk is. Op dit moment is HR vaak nog te beheersmatig bezig en vervult het nog niet voldoende de rol van strategische partner voor het (top)management.

Het is niet alleen de positionering die de impact van HR in de weg zit. Vaak wordt HR als te ondersteunend gezien. Hierdoor kan ze niet genoeg de rol van 'kritische vriend aan de (directie)tafel' innemen, die op basis van gedegen kennis en datagebruik, de organisatietransformatie initieert én regisseert. Tijdens deze boeiende dialoogsessie verken je samen met Jan Tjerk de toekomst van hogescholen en de transformerende rol van HR.

[Bio Jan Tjerk](#)

DIALOGSESSIES VERVOLG

3. Leren professionaliseren, of professioneel leren?

Maartje van de Mortel (Fontys), Peter Horsselenberg (Hogeschool van Amsterdam), Patricia Brouwer en Josien Engel (Hogeschool Utrecht)

Op hogescholen wordt steeds meer gewerkt in teams om complexe onderwijsvraagstukken het hoofd te bieden. Samen werken en samen leren tussen onderwijsprofessionals is daarbij belangrijk. Hoe vergroten docententeams de leermogelijkheden die hun werkomgeving biedt? En wat is daarbij de rol van leidinggevendenden, HRM en andere ondersteunende diensten?

In opdracht van Zestor hebben drie hogescholen de handen ineengeslagen om te onderzoeken hoe professionele ontwikkeling in teamverband tot stand komt en hoe dit versterkt kan worden. Onderzoekers Maartje, Peter, Patricia en Josien laten je in deze dialoogsessie kennismaken met inzichten uit onderzoek en een methodiek om teamleren in kaart te brengen en te stimuleren.

[Bio's Maartje, Peter, Patricia en Josien](#)

4. HR en Leven Lang Ontwikkelen: opleidingsaanbod in transitie

Dick Sweitser (Vereniging Hogescholen)

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) staat hoog op de politieke agenda: de arbeidsmarkt verandert razendsnel als gevolg van technologische ontwikkelingen en de grote maatschappelijke vragen die we moeten beantwoorden. Ieder talent -jong en oud- is nodig om met minder mensen meer te doen. Iedereen moet in beweging komen en leren en ontwikkelen zal daarin ook een vanzelfsprekendheid moeten worden. Het publieke onderwijs heeft een belangrijke rol om bij te dragen aan deze urgentie en zal daarbij 'van buiten naar binnen' moeten werken. Ontwikkelvragen van mens en bedrijf trekken zich niets aan van het niveau van de vraag, daarom staan het mbo, hbo en wo daarin zij aan zij.

Wat vraagt het van hogescholen om deze LLO-rol waar te maken? En wat betekent de uitbouw van het opleidingsaanbod voor het docentschap? Want het inspielen op meer doelgroepen met verschillende leerbehoeften, (persoons)kenmerken en aanbod op de verschillende hbo-niveaus (ad/ba/ma) vraagt nu eenmaal om een transitie in het onderwijs. Hoe draagt HR bij aan deze transitie en op welke thema's? Tijdens deze sessie ga je samen met Dick en andere deelnemers op zoek naar antwoorden op deze belangrijke vragen.

[Bio Dick](#)

DIALOOGSESSIES VERVOLG

5. Werk maken van het Center for Teaching and Learning

Anneke Vierhout (Hogeschool van Amsterdam)

Bestuurders van hogescholen hebben afgesproken dat elke hogeschool een Center for Teaching and Learning (CTL) opzet. Een CTL bevordert de ontwikkeling en professionalisering van onderwijspersoneel, ondersteunt onderwijsinnovatie en stimuleert het opbouwen en delen van kennis over onderwijspraktijken, met een nadruk op digitalisering. Het is de ambitie dat tegen 2030 elke hogeschool een CTL heeft, die zij kunnen aanpassen aan hun eigen organisatiestructuur en cultuur.

Wat voor rol kan HR spelen bij het professionaliseren van onderwijscollega's binnen zo'n CTL? Tijdens de dialoogsessie neemt Anneke Vierhout, een van de trekkers van het CTL bij de Hogeschool van Amsterdam, je mee door de stappen die binnen haar hogeschool worden genomen om een CTL te ontwikkelen. Anneke gaat hierbij specifiek in op de betrokkenheid, rol en bijdrage van HR-collega's aan het CTL. Ook ga je samen met Anneke op zoek naar mooie voorbeelden, kijk je hoe HR-collega's nu al bijdragen aan professionalisering en hoe dat er in de toekomst in een CTL uit zou kunnen zien!

[Bio Anneke](#)

6. Professioneel ontwikkelen in een lerende organisatie

Cees Boomaars (Avans Hogeschool)

We leven in een wereld die snel verandert, waar mensen meer en meer oog hebben voor de lange termijn en het welzijn van anderen, banen continu veranderen en studenten meer keuzevrijheid willen. Maar hoe blijf je ook in de toekomst een relevante hogeschool die wendbare en veerkrachtige professionals opleidt? Om hierin mee te blijven bewegen, werkt Avans nauw samen met het werkveld om vernieuwend onderwijs te ontwikkelen. In het nieuwe onderwijsmodel zijn studenten verantwoordelijk voor hun eigen leerproces en kunnen zij kiezen om deel te nemen aan de interdisciplinaire modules die het best aansluiten op hun leerbehoeften. Modules die in co-creatie met het werkveld tot stand komen. Dit nieuwe onderwijsmodel heeft uiteraard impact op de rollen die docenten vervullen.

Tijdens deze sessie neemt Cees je mee in deze nieuwe ontwikkeling. Hij zet uiteen hoe de rol van docenten verandert, waarom deze verandering noodzakelijk is en op welke manier docenten worden ondersteund bij de implementatie van het nieuwe onderwijsmodel. We nodigen je van harte uit om de dialoog aan te gaan over dit onderwerp, ervaringen en inzichten te delen, en samen te leren.

[Bio Cees](#)