



## UITNODIGING HR-DAG VAN DE MBO RAAD

Beste HR-directeuren en HR-adviseurs,

Graag nodigen we jullie uit voor onze HR dag op 23 november in Woerden. We hebben een interessant, gevarieerd en vooral inspirerend programma. Dat is mogelijk gemaakt door de bijdragen van jullie collega's van andere mbo-scholen.

Datum: 23 november 2023, van 10.00 tot 17.00 uur – inloop vanaf 9.30 uur

Locatie: [Kas Eventlocatie](#), De Bleek 13, Woerden (10 minuten lopen van het station en met ruime parkeergelegenheid).

### Tijdschema:

9.30 uur Ontvangst

10.00 uur Opening

Plenair programma verzorgt door de MBO Raad met keynote spreker [Saskia Schepers](#), over neurodiversiteit en de toepassing daarvan in het HR-domein.

Korte Break

11.15 uur 1e ronde workshops

12.00 uur Lunch

13.00 uur 2e ronde workshops

13.45 uur wissel workshops

14.00 uur 3e ronde workshops

14.45 uur wissel workshops

15.00 uur 4e ronde workshops

15.45 uur Afsluiting van de dag en afronding met een borrel

Onderstaand vinden jullie het programma van de dag. Zoek de workshop naar keuze voordat jij je via [DEZE LINK](#) voor de dag gaat aanmelden. Om alle mbo-scholen de kans te geven om aan de dag deel te nemen bieden we iedere mbo-school aan om maximaal 3 deelnemers voor de dag op te geven. Als na een aantal weken blijkt dat er nog plekken beschikbaar zijn, zullen we dat bij jullie aangeven en kunnen, indien gewenst, meer HR-collega's van jullie mbo-school zich aanmelden. Deelnemen aan deze dag is kosteloos. We zien uit om je op 23 november bij Kas te ontmoeten voor een inspirerende HR-dag.

## Workshops ronde 1 (11.15 tot 12.00 uur)

### 1. De benoembaarheids- en bekwaamheidseisen en de ontwikkelingen in het stelsel

#### **Workshopleiders: Bart Lathouwers en Eefje Boef (beide MBO Raad)**

In deze workshop wordt dieper ingegaan op het stelsel van benoembaarheids- en bekwaamheidseisen in het mbo. Dit stelsel is uniek in het onderwijsveld en wordt breed ervaren als zeer waardevol. Tegelijkertijd zijn er ontwikkelingen die mogelijk consequenties hebben voor dit stelsel. Denk dan bijvoorbeeld aan de door de overheid gewenste verhoogde eisen voor docenten basisvaardigheden en de aangekondigde wettelijke verankering en uniformering van zij-instroom. In deze workshop lichten Eefje Boef en Bart Lathouwers eerst kort het wettelijke stelsel toe. Vervolgens schetsen zij de ontwikkelingen en de worden de eventuele consequenties voor het stelsel toegelicht. Vervolgens gaan de aanwezigen aan de hand van een actieve werkvorm daarover met elkaar in gesprek, met als doel om op zoek te gaan naar de kansen en ook de bedreigingen die de ontwikkelingen met zich meebrengen. Wat gaat jouw school hiervan merken?

### 2. Werkgeverschap mbo als gezamenlijke uitdaging

#### **Workshopleiders: Kim Delfgaauw (Summa College), Ingrid Koendjibharie (mboRijnland), Antje Oldenburg (Firda), Irene van Haren (Curio) en Regina Dallinga (Aventus)**

Werkgeverschap in het mbo is een gezamenlijke uitdaging voor alle mbo scholen. We gaan in dialoog om het werkgeverschap in het mbo verder met elkaar te verkennen.

Dit gaan we doen aan de hand van de volgende vier thema's:

- Lerarentekort oplossen: hoe versterken we elkaar?
- Stellingen rondom werkgeverschap mbo als gezamenlijke uitdaging
- Wat is de kracht van het mbo als werkgever/wat maakt het mbo een aantrekkelijk werkgever?
- Wat hebben we nodig van de MBO Raad in het versterken van het werkgeverschap?

### 3. In gesprek over duurzame inzetbaarheid – inzet van seniorenfaciliteiten

#### **Workshopleider: Sandra Bilderbeek (Scalda)**

De missie van Scalda: jij haalt het beste uit jezelf. Dit geldt voor onze studenten als ook voor onze medewerkers. Belangrijk daarbij is de dialoog over wat iemand nodig heeft om het beste uit zichzelf te halen. De workshop richt zich specifiek op de dialoog met de seniorenmedewerkers. De start is een korte schets van de wijze waarop Scalda de dialoog aan gaat met haar medewerkers, onder andere met inzet van pensioenambassadeurs. Vervolgens door middel van casuïstiek met elkaar aan de slag om inzicht te krijgen in de mogelijkheden die de cao-seniorenfaciliteiten en pensioenregeling bieden.

De workshop staat in het teken van leren van en met elkaar om vanuit HR een bijdrage te leveren om seniorenmedewerkers te ondersteunen het beste uit zichzelf te laten halen.

### 4. Impact maken en volgen met je HR-strategie

#### **Workshopleider: Jotte Kuilder (ROC van Amsterdam)**

Een meerjaren HR-strategie moet duidelijk richting geven, maar ook flexibel genoeg zijn om in te spelen op ontwikkelingen die de komende jaren op ons af komen. In deze workshop delen we hoe we binnen het ROC van Amsterdam / ROC van Flevoland tot een gedragen strategie zijn gekomen met een heldere visie, die voldoende ruimte laat voor flexibiliteit. Ook delen we hoe je zo'n strategie goed kunt monitoren. Je gaat zelf aan de slag met het

toepassen van de denkwijze achter de monitoring. Heb je een strategie, een project of een beleidstak waarmee je impact wil maken en moet je nog uitdenken hoe je gaat sturen op resultaat? Dan kan deze workshop de juiste inspiratie geven.

**5. Professionaliseren, leren en ontwikkelen van medewerkers mogelijk maken**

**Workshopleiders: Rob Wijnands, Maaïke Wientjes en Annelies Leussink (allen Aventus)**

Het verbeteren en op peil houden van de kwaliteit van ons onderwijs en begeleiding, de realisatie van strategie en de afspraken die we gemaakt hebben in de kwaliteitsagenda, maken dat professionalisering steeds belangrijker wordt. In de praktijk merken we dat de meeste collega's wel willen leren en ontwikkelen, maar niet altijd genoeg ruimte ervaren om het ook te doen. Dit leidt o.a. tot no-show bij aangeboden opleiding en scholing. Om ervoor te zorgen dat onze collega's zich nu en in de toekomst kunnen blijven professionaliseren, is het van belang dat we met elkaar in gesprek gaan over hoe we hiervoor ook de ruimte kunnen creëren die nodig is. Tijdens deze workshop gaan we met elkaar aan het werk rondom de vraag; hoe zorgen we er als werkgever voor dat medewerkers ruimte ervaren en krijgen om zich te ontwikkelen. Na een korte theoretische inleiding, gaan we actief met elkaar aan de slag met deze vraag, zodat we aan het einde van de workshop met concrete acties naar huis gaan.

**6. Oriëntatietraject op talenten en rollen**

**Workshopleiders: Sandra van Arkelen en Yvonne Giese (beide Deltion)**

Talentgericht werken versterkt het gevoel van werkgeluk, verantwoordelijkheidsgevoel en verbinding aan de organisatie. Het draagt bij aan duurzame en wendbare inzetbaarheid. Dit is de reden waarom we binnen Deltion werken met een programma waarin de deelnemer, na een KernTalentAnalyse kennis kan maken met verschillende rollen. De deelnemer kan hierdoor beter richting kan geven aan zijn loopbaanontwikkeling. Het geeft een waardevolle input voor de ontwikkelgesprekken met de leidinggevende. In een mogelijk vervolgt raject kan hij zich verdiepen in een van de rollen die passend is bij zijn talenten en ontwikkelpotentie. Dit traject is niet uitsluitend geschikt voor onderwijzend personeel, in de afgelopen jaren hebben ook collega's vanuit andere functies deelgenomen.

## Workshops ronde 2 (13.00 tot 13.45 uur)

**1. Een veilige werkplek, daar maken we ons samen sterk voor!**

**Workshopleider: Esther Leijendekker (MBO Amersfoort)**

Bij goed werkgeverschap en professioneel werknemerschap is er sprake van een veilige, integere werkplek. Als die er niet is heeft dit niet alleen effect op de medewerker, maar ook op de organisatie. Wat wordt er verstaan onder ongewenste omgangsvormen en wat zijn integriteitkwesities? Welke ethische dilemma's kan je daarbij tegenkomen? Hoe vind je dan een rechtvaardige balans tussen de belangen van de organisatie en het respecteren van de belangen en het welzijn van de werknemers? En wat kan jij zelf doen als je geconfronteerd wordt met een ethisch dilemma?

## **2. Werken met een (organisatorisch/verbeter) bord**

### **Workshopleider: Esther Post (Deltion)**

Zit je vaak met je collega's te vergaderen? Eindigen die vergaderingen zonder duidelijke afspraken over te nemen acties en hebben de vergaderonderwerpen weinig te maken met jouw prioriteiten? Merk je dat jullie in het team heel veel aanpakken, maar weinig afmaken? Zie je dat vaak dezelfde collega's aan het woord zijn, veel praten maar weinig zeggen? Mocht je je hierin herkennen en inspiratie nodig hebben hoe het anders kan, volg dan deze workshop.

Het werken met een bord is een gestructureerde en visuele manier om efficiënt en effectief te overleggen over advies/onderwijs verbeteringen. Op het bord worden gerichte, door het team opgestelde doelen en acties in beeld gebracht die gerelateerd zijn aan jullie teamplan. Hierdoor wordt het eigenaarschap en de betrokkenheid van adviseurs/docenten verhoogd wat leidt tot nog beter advies en onderwijs en onderlinge saamhorigheid.

## **3. Hoe digitaal bekwaam is jouw organisatie?**

### **Workshopleider: Myrthe Simons (MBO Raad)**

Elke mbo-school zet stappen op het gebied van digitalisering en dus komen er ook vragen over de professionalisering die daarbij komt kijken. Het programma Digitaal Bekwaam van MBO Digitaal werkt de komende vijf jaar aan de digitale bekwaamheid van medewerkers in het mbo. Dit wordt gedaan door monitoring, het vormgeven van een nieuwe master, het opstellen van professionaliseringsbeleid, het delen van kennis en ervaring in een netwerk en door scholen te faciliteren bij het opzetten van een onderzoekswerkplaats. In deze workshop zullen de verschillende speerpunten gedeeld worden en middels een stellingencarrousel zal er een discussie gevoerd worden over de eventuele ontwikkeling van een master waar digitale didactiek en digitaal veilig onderwijs centraal staat. Dus wil jij aan de slag met professionalisering in ict-bekwaamheid? Dan zie ik je graag.

## **4. Werken aan geluk bij Summa College**

### **Workshopleiders: Ingrid Bergs en Rien Jaspers (beide Summa College)**

In deze workshop verneem je én ervaar je hoe Summa College werkt aan geluk. Wat Summa College onderscheidt van andere organisaties is de gedurfde keuze om 'geluk' als ultiem doel te kiezen. Bij alles wat Summa College doet is de vraag of en hoe dat bijdraagt aan geluk van studenten en medewerkers. Geluk betekent voor iedereen wat anders en kan van moment tot moment en van context tot context verschillen. Dat maakt dat je steeds met elkaar in gesprek moet om te verkennen hoe je in een concrete situatie bijdraagt. Wil je ook aan het geluk van jullie werknemers werken? Meld je dan voor deze workshop aan.

## **5. Inclusief werven en objectief selecteren**

### **Workshopleider: Robin Kok (Algemene Werkgeversvereniging Nederland - AAVN)**

In deze workshop maak je kennis met drie interventies die jij kan toepassen op je werving en selectieproces om gelijke kansen voor alle sollicitanten te realiseren, namelijk:

- a. het schrijven van inclusieve vacatureteksten
- b. het opzetten van een eerste objectieve selectie (i.p.v. CV en briefselectie)
- c. het opzetten van een gestructureerd interview

Deze interventies worden ingezet bij de [communities of practices van AAVN](#), een (kosteloos) traject van een jaar waarin organisaties aan de slag gaan met het objectiveren van hun

werving en selectieproces. De interventies zijn [onderzocht](#) in een tweejarige pilotfase van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wil jij dat jouw vacature wordt gebruikt als voorbeeld bij de workshop? Neem dan contact op met Jörg Sauer ([j.sauer@mboraad.nl](mailto:j.sauer@mboraad.nl))

## 6. Employee journey

### **Workshopleider: Maaïke Jansen (Zone.college)**

Medewerkers binden & boeien: van facebookadvertentie tot welkomstprogramma. In de workshop laten we je zien hoe we bij Zone College de medewerkersreis vanaf onze social media campagne tot wat Zone.college doet op het gebied van onboarding. We laten je zien hoe we in dat proces de toekomstige werknemer laten zien wat hij van Zone College kan verwachten en wat wij van de nieuwe werknemer verwachten. Daarnaast gaan we verder in op de uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt en hoe daarmee om te gaan.

## Workshop ronde 3 (14.00 tot 14.45 uur)

### 1. Strategische Personeelsplanning – SPP

#### **Workshopleider: Geerco Lentz (mboRijnland)**

Onze omgeving verandert steeds sneller: denk aan thema's als slimmere technologie, vergrijzing en een veranderende arbeidsmarkt. Dit vraagt van een onderwijsorganisatie om hierop in te spelen. Zo ook van mboRijnland. Het is van essentieel belang om te komen tot een optimale personele bezetting nu én in de toekomst om met deze ontwikkeling mee te bewegen en wendbaar te zijn. Dit vraagt om (door)ontwikkeling van onze medewerkers werkzaam bij onderwijscolleges, ondersteunende diensten en management. SPP is voor ons een bruikbaar kompas richting een toekomstbestendig mbo. Meer weten? Kom dan.

### 2. Ontdek amplitie: een positieve kijk op vitaliteit

#### **Workshopleiders: Albertje Nieuwenhuis en Marleen Schipper (beide Drenthe College)**

Bij amplitie ligt de focus niet op het behandelen (curatie) of voorkomen (preventie) van de negatieve gevolgen van werkstress, maar op interventies die daaraan voorafgaan. Amplitie is iets dat echt letterlijk in je dna moet gaan zitten. Het is niet iets wat je als organisatie alleen doet, maar je doet het samen met je medewerkers. Amplitie staat steeds vaker hoog op de agenda van bedrijven. Deze HR-trend past in een snel veranderende wereld waarin menselijk kapitaal steeds belangrijker wordt voor het succes van een organisatie.

Jouw kamerplanten geef je toch ook allemaal water, zodat ze blijven groeien? Waarom je medewerkers niet? In deze amplitie proeverij nemen wij je graag mee in de amplitieve werken denkwijze. Wij zien jou toch ook?

### 3. Werkgevers en werknemers samen = SOM

#### **Workshopleiders: Henriëtte Kassies en Inge Jansen (beide SOM)**

Gezond en vitaal werken, arbeidsmarkt, versterken van de teamdialoog, duurzame inzetbaarheid: zomaar wat thema's waar SOM zich mee bezighoudt, vanuit gezamenlijk

belang van werkgevers en werknemers. Hoe kunnen we de scholen goed bereiken en waarmee? Hoe kunnen we de impact van activiteiten vergroten?

**4. Wat is nodig om medewerkers op hun kwaliteiten in te zetten en meer doorgroeimogelijkheden te creëren?**

**Workshopleiders: Monica van Rotten en Anita Stoel (beide Scalda)**

Binnen Scalda heb ik (Monica van Rotten) in het teken van master thesis onderzoek gedaan naar de vraag wat nodig is om medewerkers op hun talenten in te zetten en meer doorgroeimogelijkheden te creëren. In deze workshop deel ik de uitkomsten met de deelnemers in een korte presentatie, vertel ik welke acties we inzetten binnen Scalda, maar ben ik ook benieuwd naar de vraag of de uitkomsten herkenbaar zijn voor andere scholen en wat best practices zijn. De workshop staat dus in het teken van leren van en met elkaar om vanuit HR een bijdrage te leveren mensen het beste uit zichzelf te laten halen!

**5. “Clients do not come first. Employees come first”**

**Workshopleider: Magdiël van der Werf (SintLucas)**

SintLucas is gestart met onderzoek naar wat voor organisatie zij zou willen zijn of anders gezegd hoe staat het met de menselijkheid in de organisatie. Dat onderzoek doen we in én met de organisatie. In deze presentatie/workshop laten we een teaser zien van de aanpak en hoe we die medewerkersreis gaan opbouwen. We presenteren de werkvorm en de ambitie... De reis is nog niet gestart of eigenlijk direct gestart.

**6. Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid: verandering via dialoog**

**Workshopleiders: Rinske Broekman, Bennie Krol en Hanneke Geleijns (allen Summa College)**

De vrijheid om te zijn wie je bent: dat willen we toch voor iedere medewerker en student? Om ervoor te zorgen dat iedereen zich op zijn plek voelt binnen Summa College is het belangrijk om verschillen te omarmen en te zien wat ons als mensen bindt. We nemen je in deze workshop graag mee in onze zoektocht naar een inclusieve onderwijsorganisatie. Ook maak je kennis met enkele tools en spelvormen die wij inzetten in teams en in de klas om dialoog te stimuleren en faciliteren.

## Workshop ronde 4 (15.00 tot 15.45 uur)

**1. Werken met verschillende generaties**

**Workshopleider: Peter Siepman (Deltion)**

We nemen je mee in de verschillende generaties en hun onderscheidende kenmerken en ook hoe deze kenmerken op de werkvloer zichtbaar worden. Samen met de deelnemers onderzoeken we hoe er een brug tussen verschillende generaties geslagen kan worden en hoe de verschillende generaties elkaar op de werkvloer meer kunnen versterken.

## **2. Professionele dilemma's: de HR strugglepot**

**Workshopleiders: Lysanne van der Ree en Ellen Brinkman (beide ROC van Twente)**

Wat een leuk en uitdagend vak hebben we toch! Maar het is niet altijd even makkelijk... Tegengestelde belangen, politieke verhoudingen, wetgeving in relatie tot de bedoeling, spanningsveld controle en autonomie, ga zo maar door.. Daarom gaan we met elkaar in gesprek aan de hand van een 'HR strugglepot' over dilemma's waar we tegenaan lopen in de dagelijkse praktijk. Dubbele winst is dat je de methode na die tijd in je eigen team kunt gebruiken!

Voorbeeld: de HR adviseur is er voor de lijnmanager en de medewerker, hoe om te gaan met tegengestelde belangen? Wat is je rol als HR adviseur?

## **3. Doorbreek je writersblock**

**Workshopleiders: Marlies Oldenburg en Hilda Blom (beide Albeda)**

Schrijven gaat soms en voor sommigen vanzelf. Anderen kijken regelmatig tegen een wit scherm aan en zoeken naar de juiste woorden. Ben jij klaar met dat witte scherm en wil je leren in een flow te schrijven? Wees welkom en ga met mij aan de slag om je writersblock te doorbreken. In de workshop maak je aan de hand van een aantal concrete tips en oefeningen kennis met de methodiek van intuïtief en creatief schrijven. Deze methode helpt je om je verhaal te laten stromen. Je geeft jezelf hiermee materiaal dat je daarna kneedt tot die pakkende post op LinkedIn, dat interne nieuwsbericht of zelfs tot een notitie of beleidsstuk.

## **4. Functiebouwwerk in relatie tot lerarentekort 'Een lenige organisatie'**

**Workshopleider: Gerard Boot (Curio)**

Hoe kunnen we binnen de kaders van de cao en het functiewaarderingsstelsel FUWAMBO een flexibel functiebouwwerk vormgeven? Zodat de inrichting van de organisatie en/of het onderwijs flexibel en wendbaar blijft? In deze workshop leg ik uit hoe we dat bij Curio aanpakken.

## **5. Vijf vliegen in één klap: hoe één nieuw team vijf problemen oplost**

**Workshopleiders: Lyanne Veldboer), Yvonne Visser, Bjorn Hillebrandt en Madelon Schepers (allen Yuverta)**

Eén nieuw team oprichten en daardoor een vermindering van externe inhuur, dalende kosten, een wendbaardere organisatie, getalenteerde collega's behouden en nieuwe werven: het kan! Yuverta deed het en deelt in deze interactieve presentatie het idee achter de Vliegende Brigade én de verhalen van collega's uit dit team. Wat maakt dit concept zo sterk en waar zitten de rafelrandjes? Vier collega's van de Vliegende Brigade met zeer diverse achtergronden - van docent tot directie tot communicatie - delen in deze presentatie hun blik op dit team én hun eigen functie.

## **6. Van werkdruk naar werkplezier!**

**Workshopleider: Rosa Wassink (Nova College)**

Binnen het onderwijs wordt een hoog beroep gedaan op onze medewerkers. De reden van verzuim is naast medische redenen ook nog steeds werkdruk. Werkdruk is een container begrip en we weten dat er niet 1 oplossing is. Aan welke knoppen kunnen we draaien om de energie in het team te behouden? En kan zo'n gevoelig onderwerp op een veilige manier

worden besproken? Hoe helpen we leidinggevenden om dit in verbinding met het team aan te pakken?

In deze workshop neemt Rosa Wassink je mee in de aanpak binnen het Nova College. In deze interactieve workshop ga je samen aan de slag met deze werkwijze en met 'de batterij' en is er ruimte om deze ervaringen uit te wisselen.