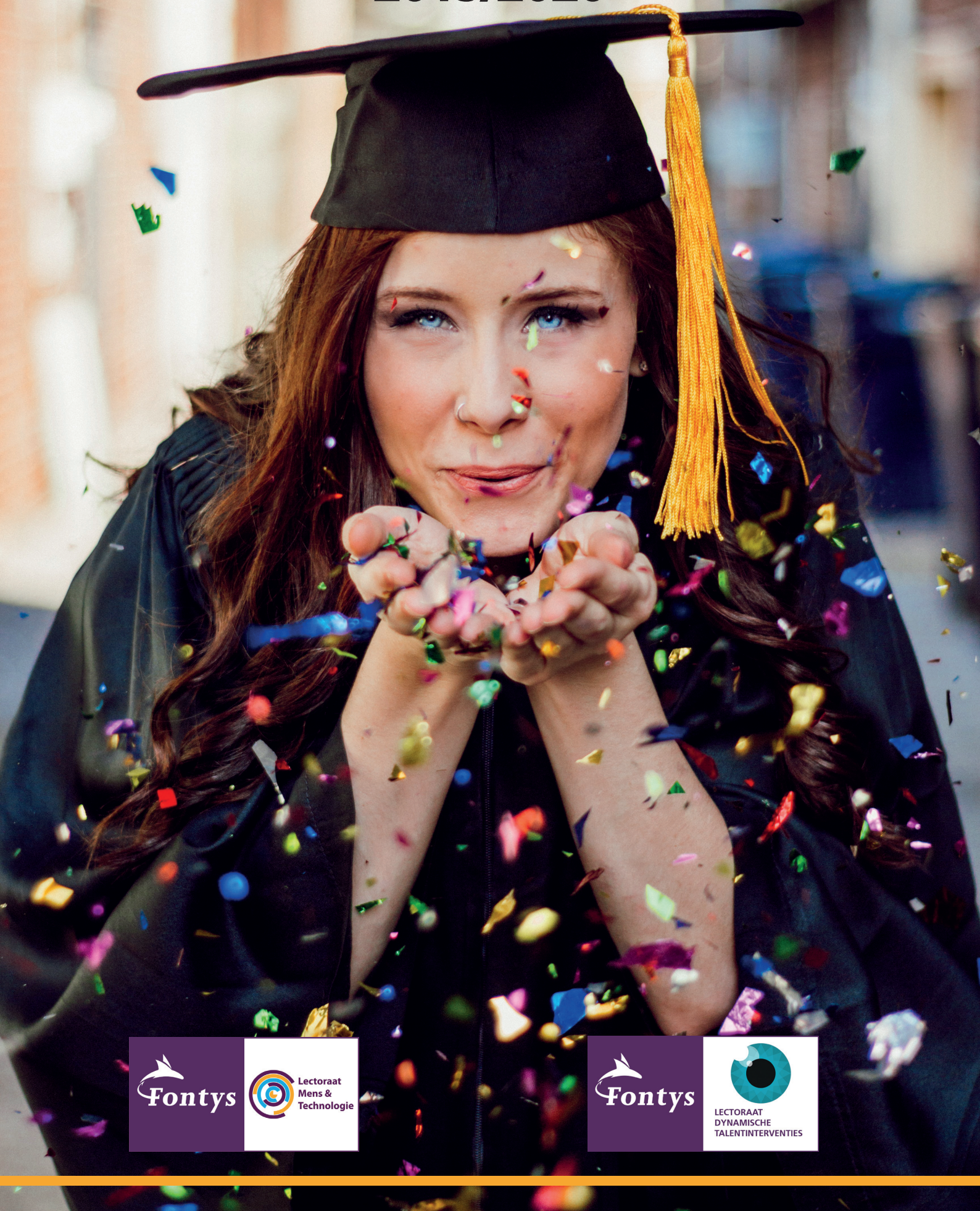


Onderzoeksjaaroverzicht

2019/2020



 Fontys



 Fontys





Onderzoeksjaaroverzicht 2019/2020

Colofon

Eindhoven, juli 2020

Deze uitgave valt onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

Dit onderzoeksjaaroverzicht is samengesteld door Mariëlle Rosendaal, onderzoeksassistent, in opdracht van de lectoraten Dynamische Talentinterventies en Mens en Technologie, van Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.

Voor meer informatie over dit overzicht of voor één van de onderzoeken in dit overzicht kunt u contact opnemen met Mariëlle Rosendaal (m.rosendaal@fontys.nl), lector Janienke Sturm (j.sturm@fontys.nl) of lector Marian Thunnissen (m.thunnissen@fontys.nl). Of neem een kijkje op de websites van de lectoraten:

<https://fontys.nl/dynamischetalentinterventies>

<https://fontys.nl/mensentechnologie>





Beste lezer,

Voor je ligt alweer de vijfde editie van ons onderzoeksjaaroverzicht. In dit overzicht presenteren we alle onderzoeken die gedurende het studiejaar 2019/2020 zijn uitgevoerd door studenten en docent-onderzoekers van Fontys HRM en Psychologie in opdracht van de lectoraten Mens en Technologie en Dynamische Talentinterventies. In dit bijzondere jaar konden we door de Corona-crisis geen fysieke Onderzoeksproeverij organiseren. Dit jaaroverzicht is daarom ook niet de gebruikelijke verzameling van posters van de proeverij, maar speciaal samengesteld door de studenten en onderzoekers zelf, om aan elkaar, aan collega's en aan opdrachtgevers te laten zien waar we allemaal onderzoek naar hebben gedaan, en wat dat heeft opgeleverd.

Zoals je ziet, toont het overzicht ook dit jaar weer een rijk palet aan onderwerpen, van co-bots tot VR en van leiderschap tot de student-docent werkrelatie. In deze diversiteit zien we steeds meer de verbinding tussen onze twee lectoraten terugkomen.

We zijn blij met de betrokkenheid van onze externe samenwerkingspartners. Zij helpen ons om onderzoek te doen dat ook daadwerkelijk impact heeft.

En we zijn trots op de studenten die erin geslaagd zijn een goed onderzoek te doen en op basis daarvan een bruikbare interventie te ontwikkelen – en daarmee hun afstudeeropdracht behaald hebben. De studenten en docenten die nog midden in hun onderzoek zitten, wensen we veel succes in de komende tijd. En we zien uit naar de nieuwe lichten afstudeerders die na de zomer met hun onderzoek starten.

Wil je ook bij ons afstuderen of met ons samenwerken? Neem dan vooral contact met ons op. We horen graag van je.

Veel leesplezier.

Namens lectoraat
Mens en Technologie,

Janienke Sturm

Lector Mens en Technologie

lectoraatmensentechnologie@fontys.nl



Namens lectoraat
Dynamische Talentinterventies,

Marian Thunnissen

Lector Dynamische Talentinterventies

lectoraattalent@fontys.nl







Inhoud

INTERVENTIES VOOR ZORG EN WELZIJN	7	
Ontwerpen voor CVA-informatievoorziening		8
Pesten? Dat doen wij hier niet!		10
Virtualiteit of realiteit?		12
Eenzaamheid onder terminaal zieken		14
Kleur geven aan autisme		16
The need to be needed		18
360° in de zorg		20
INTERVENTIES IN HET ONDERWIJS	23	
Eenzaamheid bespreekbaar maken		24
Hybride tech docenten monitor		26
Creëren arbeidskansen 2.0		28
Begeleiding ICT-studenten met ASS/ADHD door ICT-docenten		30
Robot voor de klas?		32
Spoedcursus hoogbegaafdheid		34
Interactie studiebegeleiding		36
Samenwerken aan verbinding		38
Shared learning teams		40
TamaCoachee		42
MAATSCHAPPELIJKE INTERVENTIES	45	
Circulaire transitie		46
Speelgoed voor een betere toekomst		48
TICT card game		50
Acceptatie van circulaire innovaties		52
Community coins Eindhoven		54
Denk samen		56
COBOTS & MAAKINDUSTRIE	59	
Non-verbale communicatie van een cobotarm		60
Geef mij dat onderdeel eens aan		62
Mag ik er even langs?		64
TALENTGERICHT LEREN EN WERKEN	67	
De leidinggevende als basis voor talentontwikkeling		68
Werving & selectie internationale kenniswerkers		70
Vooruitkijkers 2020		72
EN VERDER...	75	
Over de lectoraten		76
KENNISKRING DYNAMISCHE TALENTINTERVENTIES	78	
KENNISKRING MENS EN TECHNOLOGIE	79	

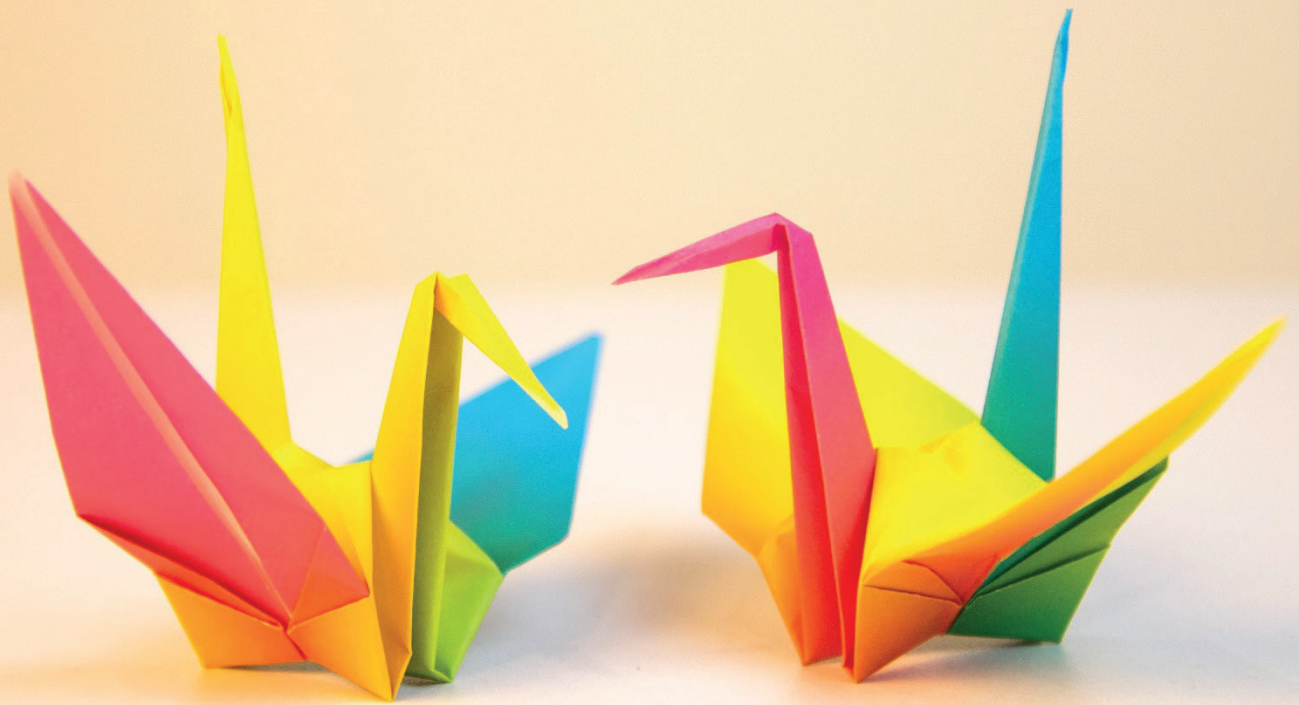


INTERVENTIES VOOR ZORG EN WELZIJN





Lectoraat
Mens &
Technologie



Ontwerpen voor CVA- informatievoorziening

Janienke Sturm & Mariëlle Rosendaal



Inzicht in het leven na een beroerte

Patiënten die een Cerebrovasculair Accident (CVA, ook wel bekend als beroerte) hebben doorgemaakt, zullen op enig moment de draad in hun leven weer gaan oppakken. Voor de een is dat na een paar dagen, de ander zal een lang revalidatietraject moeten doorlopen. In dit onderzoek ontwerpen en ontwikkelen we een digitale zelfmanagementtool / informatievoorziening, die deze patiënten kan informeren over diverse aspecten van hun ziektebeeld en revalidatie.

Methode

Om te weten te komen hoe mensen na een CVA de draad van hun leven weer oppakken, welke informatie zij daarvoor nodig hebben en hoe een (digitale) tool in deze informatiebehoefte kan voorzien, maken we gebruik van een ontwerpgerichte onderzoeksmethode, aan de hand van Design Thinking. Door middel van context-mapping en co-creatiesessies met zowel patiënten, zorgprofessionals, mantelzorgers als andere stakeholders, proberen we de doelgroep zo goed mogelijk te leren kennen. Met deze informatie stellen we een aantal persona's op, die we vervolgens gebruiken om verschillende ideeën te genereren en tot één of een aantal geschikte concepten te komen. Deze concepten zullen vervolgens verder uitgewerkt worden tot prototypes, waarbij we samenwerken met een IT-bedrijf.

Eerste stap: context mapping

De eerste stap in het ontwerpgerichte onderzoek is om de doelgroep beter te leren kennen door middel van context mapping. We vragen daartoe patiënten om een aantal dagen een 'dagboek' bij te houden, waarin zij verschillende opdrachten zullen uitvoeren en vastleggen. Door deze opdrachten uit te voeren, denken patiënten op een dieper, meer emotioneel niveau na over de ervaringen die zij gehad hebben. We vragen de patiënten bijvoorbeeld om door middel van foto's vast te leggen welke locaties, objecten of personen hen helpen om weer grip op het leven te krijgen. Of door middel van een zogenaamd storyboard te vertellen welke contactmomenten met zorgprofessionals hen bijgebleven is, en waarom.

Tijdens een bijeenkomst met deze patiënten gaan we dieper in op de dagboeken en welke ervaringen en gedachten het invullen opgeroepen heeft. Vervolgens gaan we in co-creatie aan de slag met een creatieve opdracht, waar we samen nadenken over hoe een ideale informatievoorziening eruit zou kunnen zien.



Probleemstelling & Hoofdvraag

Pesten. Wat voor beeld krijgen we erbij als we hieraan denken? De meesten denken dan aan kinderen die elkaar buitensluiten, uitlachen of uitschelden, want laten we eerlijk zijn, pesten is toch alleen iets wat kinderen doen? Toch is dit niet het geval. Dit gedrag komt voor onder alle leeftijden. Zo ook onder de oudsten van onze samenleving.

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat pestgedrag onder ouderen in grote mate voorkomt. Zo ook uit het onderzoek van de Radboud Universiteit Nijmegen (2009), waaruit is gebleken dat 20% van de bewoners in bejaardentehuizen weleens wordt gepest en beweren verzorgers en vrijwilligers dat dit percentage waarschijnlijk nog hoger zal liggen (Moor, 2016). Om het pestgedrag onder deze doelgroep beter te analyseren is in het woonzorgcentrum 'het Emmahuis' een onderzoek opgestart, met als doel om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van de onderlinge omgang tussen ouderen, waarbij de focus dus is gelegd op ongewenst sociaal gedrag (pestgedrag).

Hoofdvraag:

"Is er sprake van ongewenst sociaal gedrag onder bewoners van een woon-zorgcentrum? Zo ja, welke vormen van ongewenst sociaal gedrag ervaren ouderen wonend in een woon-zorgcentrum, wat doet dit ongewenste sociale gedrag met hen en hoe gaan ze hiermee om?"

Resultaten

Veel bewoners geven aan over het pestgedrag te zwijgen, niet alleen tegen elkaar maar ook tegen zorgverleners en familie.

De ouderen bevestigen dat er sprake is van pestgedrag in onderlinge omgang tussen de bewoners (buitensluiting, roddelgedrag en gemene uitlatingen)

Vrijwilligers werkende in het Emmahuis geven aan niet te beschikken over de juiste deskundigheid en hanteren niet dezelfde aanpak om het pestgedrag tegen te gaan.

“Pesten? Dat doen wij hier niet!”

Nikki Lenselink



Omschrijving interventie

Om het pestgedrag in woonzorgcentrum het Emmahuis te verminderen is er een training ontwikkeld, die gericht is op de vrijwilligers van het Emmahuis. Deze training focust zich op de omgang met pestgedrag tussen de bewoners. In deze drie uur durende training krijgen de vrijwilligers een voorlichting over pestgedrag en de omgang met dit gedrag en verschillende oefeningen ter herhaling en het leren toepassen van de gegeven theorie.

Inhoud van de training:

- **Introductie**
- **Energizer: ‘Sta op als’**
- **Oefening 1: ‘Voor t echie’:** De deelnemers delen hun ervaringen met pestgedrag tussen bewoners, hoe zij hier toen mee omgegaan zijn en andere manieren om hiermee om te gaan.
- **Voorlichting:** Er wordt theorie gegeven over wat pestgedrag is, hoe het ontstaat, wat het effect hiervan is, hoe het gesignaleerd kan worden en hoe hiermee omgegaan dient te worden.
- **Oefening 2: ‘Is dit pesten?’:** De deelnemers krijgen voorbeelden en beslissen hierover of dit pestgedrag is of niet.
- **Oefening 3: ‘Rollenspel’:** De deelnemers oefenen met een foute en een goede benadering op ongewenst sociaal gedrag.
- **Oefening 4: ‘Brainstormsessie’:** De deelnemers bedenken zelf ideeën om het pestgedrag in het Emmahuis te verminderen.

Evaluatie interventie

Fijne structuur en voldoende afwisseling

Tijdens de oefeningen mogen er meer voorbeelden gegeven worden, zodat de deelnemers beter begrijpen wat van hen verwacht wordt en de theorie beter kunnen toepassen.

In de training werd oorspronkelijk ook de focus gelegd op verbetering van de communicatie. Deze oefeningen zijn eruit gehaald om de training een duidelijker doel te geven.



Probleemstelling & Hoofdvraag

Het innovatiecentrum van Amarant, Imagine, kampt met het probleem dat zij geen inzicht hebben in de ervaringen van cliënten met een matig verstandelijke beperking wanneer zij in een VR-experience zitten. Hier is binnen Amarant niet eerder onderzoek naar gedaan. Het is hierdoor onduidelijk hoe een virtuele simulatie het best vormgegeven en/of gebruikt kan worden bij deze doelgroep. Het is onbekend wat de doelgroep nodig heeft om een VR-experience succesvol te maken. Het doel van het onderzoek is om Imagine handvatten te bieden voor het gebruik van Virtual Reality bij mensen met een matig verstandelijke beperking.

Wat denken betrokkenen dat er nodig is om VR op een juiste manier in te zetten en te begeleiden vanuit het perspectief van de betrokkene zelf en dat van de cliënt?

Belangrijkste resultaten

In zowel het literatuuronderzoek als het veldonderzoek komt naar voren dat mensen zonder verstandelijke beperking het soms al lastig kunnen vinden om middels VR in een compleet andere wereld te stappen maar dat dit voor mensen met een matig verstandelijke beperking soms nog lastiger is.

“Het is altijd spannend, maar dat geldt ook voor heel veel mensen die bij ons gewoon komen kijken [...] Ik bedoel dat zie je bij bijna iedereen, maakt niet uit of ze nou verstandelijk beperkt zijn of niet.”

In het veldonderzoek wordt gesproken over lichaamssignalen, lichaamstaal en lichaamskenmerken tijdens een VR-ervaring. Dit wordt ondersteund door het literatuuronderzoek waarin diverse schrik- en spanningsreacties worden beschreven.

“Een iemand die was echt zo aan het trillen dat de ritsjes van haar laarsjes echt zo trtrtrrrr gingen. En die ging zo hard zweten dat de bril helemaal aansloeg.”

Er zijn een aantal ethische kwesties naar voren gekomen. Voornamelijk over de effecten van langdurige blootstelling, het gebrek aan sociale interactie, de inhoud van de VR-films en privacy.

Virtualiteit of realiteit?

Joëlle Lanser



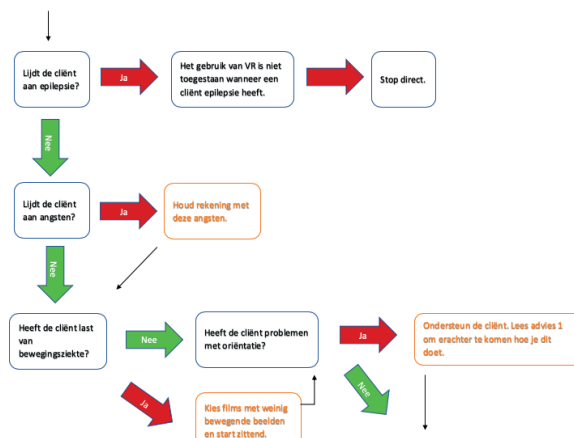
De interventie

Er zijn drie korte, duidelijke instructievideo's ontwikkeld. Samen met een combinatie van een checklist en een beslisboom, vormen zij de interventie "Virtualiteit of realiteit?".



De drie video's bestaan uit een video voor medewerkers van Imagine, een video voor begeleiders van cliënten met een matig verstandelijke beperking en een video voor cliënten met een matig verstandelijke beperking die de VR-bril op krijgen. De video's zijn ontwikkeld om handvatten te bieden tijdens het begeleiden van een VR-ervaring bij mensen met een matig verstandelijke beperking. De video voor cliënten is ontwikkeld om hen voor te bereiden op de virtuele ervaring. Tevens is er een combinatie van een checklist en een beslisboom ontwikkeld. Deze dient doorlopen te worden door de begeleider van de VR-ervaring, voorafgaand aan de VR-ervaring. Wanneer de meeste antwoorden op de checklist 'ja' zijn en de beslisboom doorlopen is, kan gestart worden met VR.

De interventie werkt omdat het weinig tijd kost, er weinig middelen voor nodig zijn en er geen trainer of voorlichter aan te pas hoeft te komen. De interventie kan altijd uitgevoerd worden zolang iemand in het bezit is van een telefoon, tablet of computer.



Evaluatie interventie

In eerste instantie bestond de interventie uit drie video's en een beslisboom. Bij de evaluatie met de opdrachtgever kwam echter naar voren dat zij een deel van de beslisboom liever als checklist zaken en dat dit voor hen werkbaarder is. Ook stond er eerder veel tekst in de beslisboom, er werd me aangeraden om bijlagen te gebruiken. Dit is aangepast in de huidige vorm van de interventie. Wat betreft de lengte van de video, deze is iets langer dan drie minuten, gaven zij aan dat dit goed is. Niet te lang en niet te kort. Zij vinden het goed, eenvoudig en duidelijk opgezet. Tevens gaven zij aan dat de beslisboom en de video goed met elkaar overeenkomen en dat de adviezen reëel zijn en passen bij de doelgroep. Na het opsturen van de interventie gaf Imagine aan direct met de interventie aan de slag te gaan, de interventie is dus goed ontvangen.



Probleemstelling & hoofdvraag

Tussen september 2019 en juli 2020 is er onderzoek gedaan naar eenzaamheid onder terminaal zieken. Dit is gedaan in opdracht van het Lectoraat Mens en Technologie en in samenwerking met de netwerkorganisatie Eindhoven in Contact. Het overkoepelende project waar dit onderzoek onder viel hield zich bezig met het onderzoeken van eenzaamheid en welke mogelijke rol 'social E-health' hier bij zou kunnen spelen. Na een korte oriëntatie is er gekozen voor de doelgroep terminaal zieken, omdat hier naast sociale en emotionele eenzaamheid sprake kan zijn van existentiële eenzaamheid in de laatste levensfase. Uiteindelijk is er een verkennend onderzoek gedaan naar de ervaringen van vrijwilligers en medewerkers in het gesprek met gasten over deze en aangrenzende thema's. Dit heeft geleid tot de volgende hoofdvraag;

Hoe ervaren hospicevrijwilligers en -medewerkers het gesprek met hospicegasten over eenzaamheid?

Methode en belangrijkste resultaten

Voor dit verkennende onderzoek is er gekozen voor een kwalitatieve methode. Hiervoor zijn er individuele en groepsinterviews gevoerd met vrijwilligers, medewerkers en een geestelijk verzorger van verschillende hospices in Noord-Brabant en Limburg.

Hieruit is gebleken dat vrijwilligers en medewerkers alle drie de eerdergenoemde vormen van eenzaamheid signaleerden bij gasten. Ook wees het onderzoek uit dat vrijwilligers en medewerkers het gesprek met over eenzaamheid en aangrenzende thematiek in de laatste levensfase als moeizaam maar toch ook erg waardevol ervaren. De methodiek die het best lijkt te werken in deze gesprekken kenmerkt zich door rust, regie bij de gast en aandacht voor de gast.

'Eenzaamheid onder terminaal zieken'

Arjen Francke



Omschrijving van de interventie

Uit het onderzoek is tevens gebleken dat vrijwilligers en medewerkers erg veel waarde hechten aan het uitwisselen van kennis en ervaring. Intervisie was dan ook een veelgebruikt instrument. In overleg met de opdrachtgever is er gekozen om een interventie te ontwikkelen die op grote schaal inzetbaar zou zijn, zodat vrijwilligers en medewerkers op meerdere locaties van elkaar zouden kunnen leren. Een voor de hand liggende optie was dan ook een online platform. Dit platform zou hospicevrijwilligers en -medewerkers in staat stellen deel te nemen aan verschillende online intervisiemodules met mensen binnen en buiten de eigen organisatie. Deze modules stellen hospicevrijwilligers en -medewerkers in staat om van elkaars kennis en ervaring te leren, om zo bekwaamer te worden in het gesprek met gasten over eenzaamheid en aangrenzende thema's en een passende zorg te kunnen bieden in de laatste levensfase.

Het online platform wat hierboven beschreven is, kon gezien de huidige beschikbare tijd en expertise niet ontwikkeld worden tot een volledig functionerende versie. Om deze reden is er een conceptversie geschreven. Wel is er een demoversie gemaakt van een van de intervisiemodules. De conceptversie van de website, samen met de demoversie van een van de modules, is voorgelegd aan de doelgroep.

Evaluatie interventie

De doelgroep was overwegend positief over de conceptversie van de website en de demonstratieversie van een van de modules. Ze begrepen de relevantie en toepassing er van, en zagen mogelijkheden voor de verdere ontwikkeling en implementatie er van. Een vaak gehoord punt van kritiek was het indirecte karakter van uitwisseling in de demoversie. Er wordt dan ook aangeraden om voor de verdere ontwikkeling van de website en bijhorende modules om in eerste instantie te focussen op modules met een directere uitwisseling.

Ook is het raadzaam om in het verdere ontwikkelings- en implementatieproces vast te houden aan de simpele vormgeving waar de doelgroep de voorkeur aan geeft, alsmede de focus op de toegevoegde waarde van de interventie voor het werk wat de doelgroep doet.



Probleemstelling & Hoofdvraag

Het aantal diagnoses van de stoornis autisme komt steeds vaker voor. Een mogelijke verklaring hiervoor is door de verruiming van de diagnostische criteria maar ook een betere onderkenning van autisme en een toegenomen bewustwording maken hier deel van uit (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). Mensen met autisme kunnen zich vaak moeilijk uiten. Als hulpmiddel bij het uiten van emoties heeft Happybots de robot Felix ontwikkelt. Felix wordt ingezet om stil te staan bij je gevoel. Geluk wordt bevorderd door sociale interactie en door bewust stilstaan bij geluksamomenten op een dag (Luyten, Leijssen, Casalin, Dezutter, & van Meerbergen 2014). Felix is een kleine robot die in staat is een aantal kleuren en uitdrukkingen weer te geven. Deze twee gecombineerd geven een gemoedstoestand aan. Tijdens het onderzoek zal Felix ingezet worden om te kijken of leerlingen met autisme zich meer uiten en welke factoren er belangrijk zijn om mee te nemen als het gaat om het inzetten van Felix bij deze doelgroep.

Welke ervaringen in de onderwijssituatie zijn er opgedaan met Felix die bij kunnen dragen aan een handleiding voor het gebruik van Felix bij kinderen met Autisme?

Methode

Voor dit onderzoek is er gekozen voor een kwalitatieve aanpak. Er wordt gewerkt met semigestructureerd interviews die een aantal topics als hoofdlijn gebruiken. De doelgroep bestaat uit een projectgroep die is opgezet om Felix in te zetten. Deze projectgroep bestaat uit begeleiders, werkzaam op een tweetal scholen rondom Eindhoven. Deze begeleiders hebben Felix ingezet in de klas bij leerlingen met autisme. Onder deze begeleiders vallen leerkrachten, onderwijsassistenten, een logopedist en een orthopedagoog. Deze begeleiders van leerlingen met autisme worden geïnterviewd over hun ervaringen met de leerling. Deze ervaringen gaan over het contact met de leerling voor het inzetten van Felix en hoe dit tijdens en na het inzetten van Felix is. Ook de ervaring van de docent zelf omtrent Felix wordt meegenomen. De resultaten van deze interviews zullen worden getranscribeerd, gecodeerd en in een codeboom verwerkt.



Kleur geven aan autisme

Tom Martens



Eerste resultaten/verwachtingen of omschrijving interventie

De eerste verwachtingen voor het onderzoek zijn vrij positief. Het lijkt erop dat leerkrachten graag met Felix werken en dat dit voor meer bewustwording zorgt als het gaat over de omgang met de leerling. Er zijn verwachtingen die worden overtroffen en ook zijn er andere ideeën opgedaan waar men eerder niet altijd bij stilstond. Op het moment van schrijven moeten alle interviews nog verwerkt worden. Hierdoor kunnen nog geen resultaten besproken worden. Maar uit de interviews is al wel veel belangrijke informatie te halen.

Sta stil bij hoe je je voelt

Voor de lezer van deze tekst willen we meegeven dat het belangrijk is om stil te staan bij hoe je je voelt. Als je een moment in de dag of week neemt om stil te staan bij jezelf kan je dit soms ook al helpen bij waar je op dit moment mee bezig bent. Stilstaan betekent niet altijd dat je niks doet, maar dat je bezig bent met jezelf. Zeker nu, tijdens de corona tijd, maar ook in andere periodes van je leven is het soms goed om even wat meer op jezelf te letten. En als je al veel met jezelf bezig bent geweest, ga dan ook in gesprek met een ander om die te helpen.



Lectoraat
Mens &
Technologie

The Need to be Needed

An exploration of older people's
social needs, social technology
and interventions



The Need to be Needed

An exploration of older people's social needs, social technology and interventions

Dr. Tina ten Bruggencate



Ouderen willen 'nodig zijn'

In het proefschrift 'The Need to be Needed' wordt gekeken naar sociale behoeften van ouderen. Mensen zijn sociale wezens, ze leven in families, groepen en gemeenschappen. Voor de meeste individuen behoren sociale behoeften tot de meest belangrijke basisbehoeften. Ze komen in de bekende Pyramide van Maslow vlak na basale fysieke behoeften zoals eten en drinken en veiligheid. Sociale behoeften worden gedefinieerd als basale menselijke behoeften zoals liefde, acceptatie en ergens bij horen. Ouderen vinden hun sociale behoeften en sociale leven erg belangrijk. Ouderen vinden soms hun sociale functioneren belangrijker dan hun cognitieve functioneren. Als ouderen sterke sociale banden hebben kunnen ze ook langer onafhankelijk blijven. Als ouderen hun sociale behoeften vervullen draagt dit in grote mate bij aan hun welbevinden.

Sociale isolatie en eenzaamheid

Als sociale behoeften niet vervuld worden, kan dit leiden tot sociale isolatie en/of eenzaamheid. Sociale behoeften en eenzaamheid en sociale isolatie zijn aan elkaar gerelateerd en zitten elk aan een andere kant van hetzelfde spectrum. Eenzaamheid is een subjectieve emotionele staat waarin mensen een gebrek ervaren aan (kwaliteit van) relaties, omdat het aantal relaties minder is dan gewenst of de intimiteit die iemand zoekt niet gerealiseerd kan worden. Sociale isolatie is een meer objectieve staat. Mensen met slechts een beperkt aantal betekenisvolle relaties zijn sociaal geïsoleerd. Dit betekent niet automatisch dat ze zich ook eenzaam voelen. Ze voelen hun sociale behoeften niet of laten ze bewust on vervuld. Ze kiezen ervoor om niet deel te nemen. Zowel eenzaamheid als sociale isolatie hebben negatieve gevolgen voor een individu en kunnen leiden tot ziekte en zelfs voortijdig overlijden. Het vervullen van sociale behoeften heeft een beschermende invloed op het welzijn van ouderen. Interventies die sociale behoeften vervullen zijn dus belangrijk.

Sociale Technologie

Een middel om sociale behoeften te vervullen is sociale technologie. Het tweede deel van het proefschrift focust zich dan ook op sociale technologie en de rol die het kan spelen in het vervullen van sociale behoeften van ouderen. Technologie kan een ondersteunende rol spelen in het leven van ouderen en kan verschillende leefgebieden verbeteren of faciliteren en op die manier bijdragen aan de kwaliteit van leven van ouderen. Technologie kan sociaal zijn als dit het contact tussen mensen faciliteert. Email of Skype bijvoorbeeld kunnen een manier zijn voor ouderen om met vrienden en familie te communiceren. Dit soort technologie noemen we sociale technologie.

Dr. Tina ten Bruggencate promoveerde op 2 juli 2020 op haar proefschrift. Wil je het proefschrift lezen? [Klik dan hier om het te downloaden.](#)



Probleemstelling & Hoofdvraag

Sinds mei 2018 beschikt de Mutsaersstichting over één VR-bril en bijbehorende database. Hier wordt echter nog niet (structureel) mee gewerkt in behandelingen. Hoewel vele behandelaren wel de meerwaarde van VR inzien, blijft de VR toch nog liggen. Enkele redenen daarvoor zijn het gebrek aan kennis over hoe de bril ingezet dient te worden, er is maar één bril en die ligt voor sommige locaties op een grote afstand, VR is nog vrij onbekend bij veel behandelaren, en de Mutsaersstichting behandelt vele complexe casussen waardoor de beschikbare filmpjes niet goed aansluiten op de hulpvraag van de cliënt.

De Mutsaersstichting is een jeugdhulpverleningsorganisatie met diverse locaties in Noord- en Midden Limburg. De organisatie biedt jeugdhulpverlening en geestelijke gezondheidszorg aan kinderen en jongeren. Ook wordt er maatschappelijke opvang en begeleiding aan vrouwen en hun kinderen geboden. De Mutsaersstichting heeft een samenwerkingsverband met diverse organisaties en instanties binnen de zorg - en onderwijsbranche in de regio. Daarnaast wordt er ook actief verbinding gelegd met nationale en internationale organisaties en ondernemingen die de full service visie op (jeugd)zorg, onderwijs en hulpverlening delen en/of ondersteunen.

De hoofdvraag van het onderzoek:

- Wat is er volgens de behandelaren van cliënten tussen de 12 en 18 jaar met een psychische kwetsbaarheid nodig zodat de VR-bril wordt ingezet tijdens behandelingen ten behoeve van een meerwaarde van deze behandelingen?



De 3 belangrijkste resultaten

Bijna alle behandelaren missen een duidelijke visie binnen de organisatie als het gaat om VR. Voor behandelaren is het niet helder wat de organisatie nu precies wilt gaan doen met VR. Waar ligt de prioriteit? Welke kant gaan we uit als we het hebben over VR? etc.

Daarnaast wordt scholing gezien als een van de basiselementen om met VR te kunnen beginnen. Kennis over hoe VR gebruikt dient te worden, maar ook wat VR kan doen in een behandeling, welke effecten het heeft en hoe ze VR kunnen inzetten in een behandeling met een cliënt.

De filmpjes waar nu mee gewerkt wordt sluiten niet of niet voldoende aan op de hulpvraag van de cliënt. Om écht effectief met de VR te werken moeten de filmpjes beter aansluiten op de hulpvraag van de cliënt.



Omschrijving interventie

Op basis van het onderzoek is er een eerste aanzet tot een communicatieplan alsook een draaiboek voor een training met bijbehorende (online) toolbox ontstaan.

De eerste aanzet tot een communicatieplan is bedoeld om de organisatie handvatten te geven hoe communicatie het beste plaatsvindt tijdens een implementatieproces. Dit plan kan echter pas goed vorm krijgen zodra er een duidelijke visie is over w nu precies wil gaan doen met VR. Er moet namelijk eerst helder zijn we binnen de organisatie heeft. Doordat het beleidsteam het zo druk heeft om een training te schrijven zodat de behandelaren samen een visie ku Hierdoor wordt het een veel breder gedragen visie, omdat het op meer persoonlijke meningen is gebaseerd. Daarbij draagt zo'n training bij aan de betrokkenheid van behandelaren. Dit werd voorheen gemist.



Door Covid-19 zal de training worden gegeven door trainers van de Mutsaersstichting zelf. Hiervoor is een online toolbox gemaakt waar alle activiteiten staan beschreven alsook de rol van de trainer zodat hij of zij weet wat die moet doen en waar op gelet moet worden om de activiteit zo goed en effectief mogelijk te laten verlopen.

Evaluatie interventie

Door Covid-19 is het helaas niet mogelijk geweest om de training zelf te geven. Hiervoor is een toolbox ontwikkeld om de trainers die het wél gaan geven handvatten aan te reiken. Het draaiboek voor de training is verstuurd naar verschillende disciplines binnen de Mutsaersstichting. Zo is er vanuit verschillende perspectieven naar de interventie gekeken.

Reacties waren dat het een goed idee is wat ook aansluit op het eerdere onderzoek dat heeft plaatsgevonden. De activiteiten in de training sluiten ook goed aan op het algemene doel. Wel wordt de training te lang bevonden. Behandelaren zijn verplicht om 90% productie te draaien en hebben hierdoor niet veel tijd voor niet cliënt gerelateerde zaken. Er zijn vervolgens aanbevelingen gedaan over hoe de training ingekort zou kunnen worden (activiteiten, zoals het bekijken van een video van VR, op de mail zetten zodat ze dit in hun vrije tijd kunnen inplannen, of een vrije inloop houden i.p.v. een 'strak' programma, etc.)



INTERVENTIES IN HET ONDERWIJS



Probleemstelling & Hoofdvraag

Hoe kan eenzaamheid onder Hbo-studenten bespreekbaar worden gemaakt?

Onderzoek

Onderzoek naar welke factoren bijdragen aan het bespreekbaar maken van eenzaamheid onder Hbo-studenten.

Deelvragen

- Hoe beleven Hbo-studenten eenzaamheid?
- Welke omstandigheden spelen een rol bij eenzaamheid bij Hbo-studenten?
- Hoe gaan Hbo-studenten om met gevoelens van eenzaamheid?



10 Hbo-studenten zijn geïnterviewd. Om de context en aard van verschijnselen te bestuderen, is er een kwalitatief onderzoek gedaan. Het onderzoek is een diepte-interview. Op deze manier is er een diepgaand beeld verkregen over het onderwerp. De diepte-interviews zijn geschikt om de achterliggende opvattingen en meningen van de Hbo-studenten te achterhalen.

Resultaten

Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is dat er bij jongvolwassenen een aura hangt omheen falen, het zou een zwakte zijn. Jongvolwassenen zijn bang om afgewezen te worden door hun omgeving als ze aangeven eenzaam te zijn. Bang om als loser over te komen (Lodder, 2016).

Tevens kwam ook uit de resultaten naar voren dat eenzame mensen het lastig vinden om hulp te vragen, maar ook de hulpverlener vindt het lastig om het gesprek over eenzaamheid aan te gaan (Machielse en Jonkers, 2012). Er is vraagverlegenheid en handelingsverlegenheid rondom eenzaamheid.

Eenzaamheid bespreekbaar maken

Asya Yoldas



Omschrijving interventie

De interventie is een workshop. De deelnemers zijn studenten (toekomstige zorgprofessionals). Zij krijgen tijdens de workshop te maken met eigen schroom en schaamte rondom eenzaamheid en het bespreekbaar maken ervan. Ook krijgen de deelnemers te maken met handelingsverlegenheid bij zorgprofessionals. Er wordt aandacht besteedt aan de belevissen van de jongvolwassenen. De belevissen kunnen leiden tot gedragsverandering. De gewenste uitkomst na de workshop: de deelnemer beleeft eenzaamheid niet als een taboe maar als iets normaal wat bij het leven hoort en zal na de workshop makkelijker over eenzaamheid praten.



Evaluatie

Ik heb de deelnemers gevraagd wat ze hebben geleerd tijdens de workshop. De antwoorden van de deelnemers waren bijna allemaal hetzelfde. Zij vinden dat eenzaamheid normaal is, maar er onnodig geheimzinnig over wordt gedaan. Zij vinden dat zij als hulpverleners klaar moeten staan voor mensen. Ze zijn nu nog bewuster geworden met de thema eenzaamheid. Ze zullen alert zijn als het gaat om de signalen van eenzaamheid.





Probleemstelling & Hoofdvraag

Op dit moment is er een groot tekort aan technici en techniekdocenten in het bijzonder. Om bij te dragen aan de oplossing hiervan is Brainport Development het pilotproject hybride tech docenten gestart, met als doel dat eind 2021 structureel 100 technici bij onderwijsinstellingen worden ingezet voor een lichte vorm van hybride doceren (4 tot 8 uur per week). Dit kan van het basisonderwijs tot aan de universiteit zijn. Er is echter nog weinig bekend hoe de toekomstige instroom van technici als hybride techniekdocenten vergroot kan worden en hoe dat het best georganiseerd en gefaciliteerd kan worden. Dit heeft geleid tot de volgende onderzoeksvraag:

Wat zijn succesfactoren, belemmerende factoren en dilemma's bij de screening, matchmaking, opleiding, inzet en begeleiding van hybride tech docenten?

Methode

Er is sprake van mixed-method onderzoek met drie vormen van dataverzameling:

- Kwantitatieve data d.m.v. **vragenlijsten** bij de hybride tech docenten.
- Kwantitatieve **data uit de workflow** van het pilotproject.
- Kwalitatieve data d.m.v. **interviews** bij zowel hybride tech docenten als overige stakeholders binnen het project

Vragenlijsten

Iedere technisch professional die aangeeft interesse te hebben in het hybride docentschap ontvangt een digitale vragenlijst waarin naar zijn verwachtingen rondom het hybride docentschap wordt gevraagd. De scores op deze vragenlijst worden teruggekoppeld aan de hybride docent in een individuele rapportage. De resultaten hiervan kunnen besproken worden met de personen die de match tussen de hybride docent en de school gaan maken. Na een korte periode van onderwijs verzorgen en na afloop van deze periode ontvangt de deelnemer opnieuw een vragenlijst. Deze gaan in op de ervaringen rondom het hybride docentschap. De resultaten van deze vragenlijst kunnen besproken worden met de begeleider binnen de school en de leidinggevende.



Hybride Tech Docenten Monitor

Ellen Koop-Spoor



Data uit de workflow

Denk hierbij aan gegevens als:

- Het aantal gevoerde gesprekken met potentiële hybride tech docenten
- Het aantal geplaatste hybride tech docenten
- Het aantal dat na de pilot een vervolg wil geven aan het hybride docentschap

Interviews

Bij onderstaande stakeholders worden interviews afgenomen om succesfactoren, belemmerende factoren en dilemma's rondom het hybride tech docentschap in kaart te brengen.

- Brainport Development (projectleider & matchers)
- Lerarenopleiders (docenten die hybride docenten opleiden)
- Deelnemende organisaties (projectleider & leidinggevenden hybride tech docenten)
- Deelnemende scholen (schoolleider, begeleider(s) en leerlingen)



Verwachte resultaten

De cijfermatige gegevens die de monitor oplevert zullen worden gepresenteerd in een online dashboard. Het totaal aan resultaten zal gepresenteerd worden in de vorm van een value-case. Anders dan de meer bekende business case, worden niet de financiële kosten en baten van het aanjagen van het hybride tech docentschap als primair uitgangspunt genomen, maar de waardecreatie voor diverse stakeholders - evenals de spanningen daartussen.

Het dashboard en de value-case worden breed gedeeld zodat naast Brainport Eindhoven ook andere regio's inzicht krijgen in succesfactoren, belemmerende factoren en dilemma's rondom het hybride docentschap.



Hoe kunnen we studenten met ASS en/of AD(H)D beter begeleiden tijdens stage en in de zoektocht naar werk?

De kloof in arbeidsparticipatie tussen de groepen hoger opgeleiden met- en zonder functiebeperking in Europa is in Nederland het grootst (43% en 80% respectievelijk). Slechts 45% van de mensen met ASS (Autisme Spectrum Stoornis) betaald werk in Nederland.

Binnen Fontys Hogeschool heeft 23% van de studenten een bijzonder kenmerk (fysieke en/of psychische), denk hierbij aan AD(H)D, ASS of een chronisch fysieke aandoening, binnen de opleiding ICT ligt dit percentage op 40%. Met name binnen de opleiding ICT valt op dat de studenten met ASS en/of AD(H)D de studie tot aan hun stage goed doorlopen, maar in de overgang naar het lopen van stage en het zoeken van werk uitvallen. Volledige participatie van mensen met een handicap is één van de hoofddoelen van de Sustainable Development Goals die in 2019 door Fontys en de andere 35 hogescholen in Nederland ondertekend zijn.

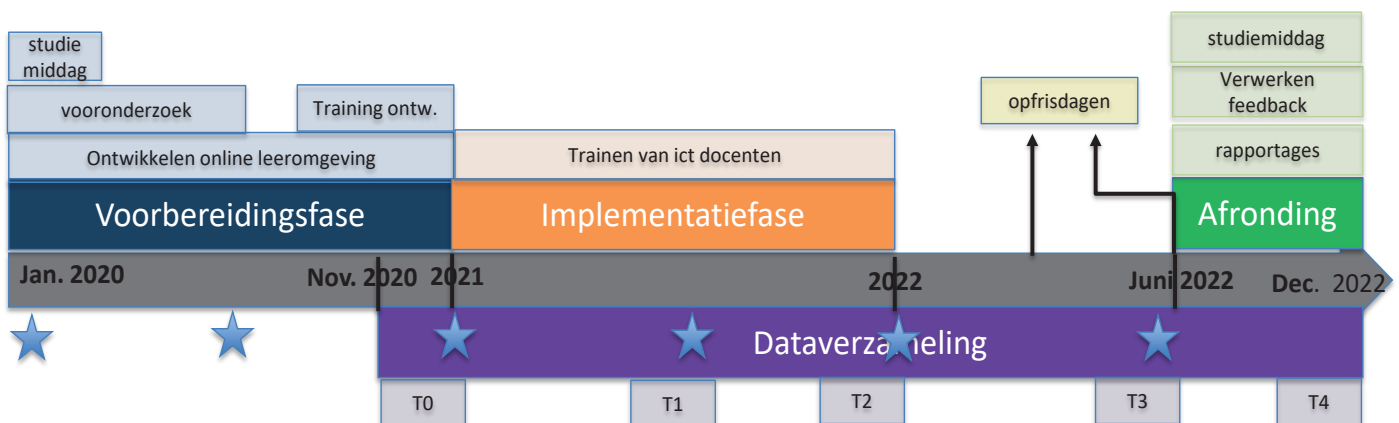
Het huidige doel van het project is daarom:

- **Bevorderen van de transitie van studenten ICT met ASS en/of AD(H)D van het hbo onderwijs naar een duurzame stage en/of werkplek.**

Door middel van:

- Professionaliseren (trainen) van docenten ICT die tevens semestercoach of mentor zijn van studenten met een functiebeperking om uitval tijdens stage te reduceren en de doorstroom naar (betaald) duurzaam werk te faciliteren.

Methode - tijdslijn



Creëren arbeidskansen 2.0

Manon Krabbenborg



Hoe verliepen de eerste onderzoeksactiviteiten?

Het vooronderzoek, om input voor de training tot stagecoach op te halen, is inmiddels gestart, wat hebben we gedaan?

- ✓ Gestart met interviewen (stage) werkgevers van studenten;
- ✓ Gestart met interviewen ICT docenten;
- ✓ Eerste online bijeenkomst met de klankbordgroep;
- ✓ In september 2020 starten we met het interviewen van studenten met ASS en/of AD(H)D;
- ✓ Gestart met het ontwerpen van de trainingsmodulen;

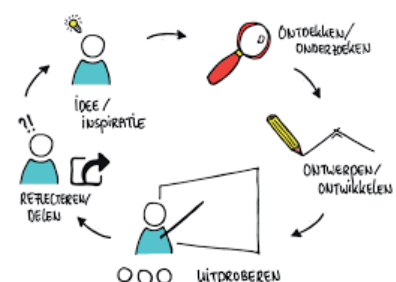


Topiclijsten:

Context (bedrijf), ervaring met de doelgroep en kennis, ervaringen in begeleiden met studenten, verwachtingen vanuit Fontys, verwachtingen trainingen, mindset, stigmatisering, financiering.

Hoe verder?

- September 2020: afronden interviews;
- September/oktober 2020: Ontwikkelingsessies met de gebruikers (ICT docenten);
- Februari 2021 – september 2022: Trainingen van twee groepen ICT docenten tot stagecoach en evaluatie van de trainingen.





Probleemstelling & Hoofdvraag

Het Lectoraat Dynamische Talentinterventies is een samenwerking aangegaan met Fontys Hogeschool ICT. Door middel van deze samenwerking willen zij het hoge uitvalpercentage verminderen onder studenten met ASS en/of ADHD zodra zij stage gaan lopen en/of gaan afstuderen. Om dit te realiseren zullen binnen het project “Creëren Arbeidskansen 2.0” docenten van FHICT opgeleid worden tot jobcoach, zodat zij deze studenten effectief kunnen gaan begeleiden gedurende hun stage- en/of afstudeerperiode. Hiervoor is eerst vooronderzoek nodig. Dit onderzoek, het vooronderzoek binnen het project “Creëren Arbeidskansen 2.0” richt zich op de begeleidingsbehoeften van de ICT-docenten.

De hoofdvraag luidt als volgt: Welke factoren hebben een positieve dan wel negatieve invloed op de begeleiding door de ICT-docenten van de ICT-studenten met ASS/ADHD tijdens hun stageperiode en/of tijdens het afstuderen?



Methode

Het onderzoek is kwalitatief van aard. Er is gekozen voor kwalitatief omdat de onderzoeksvraag verkennend is. Om data te verzamelen worden er één-op-één interviews gehouden met de ICT-docenten. Het gaat hier specifiek om semi-gestructureerde interviews en er zal gebruik worden gemaakt van een Topiclijst. Op deze manier kan er voldoende diepgang worden gecreëerd in de interviews terwijl er wel kan worden vastgehouden aan een aantal thema's. De interviews worden gehouden via Microsoft Teams vanwege Corona.

Begeleiding ICT-studenten met ASS/ADHD door ICT-docenten

Esmée van den Hoogen



Eerste resultaten/verwachtingen

Op dit moment ben ik nog bezig met het interviewen van de ICT-docenten waarin ik hun ervaringen en begeleidingsbehoeften in kaart breng als het gaat om het begeleiden van studenten met ASS en/of ADHD. Op basis van de uitkomsten zullen er conclusies worden getrokken met betrekking tot de training die ontwikkeld zal worden.

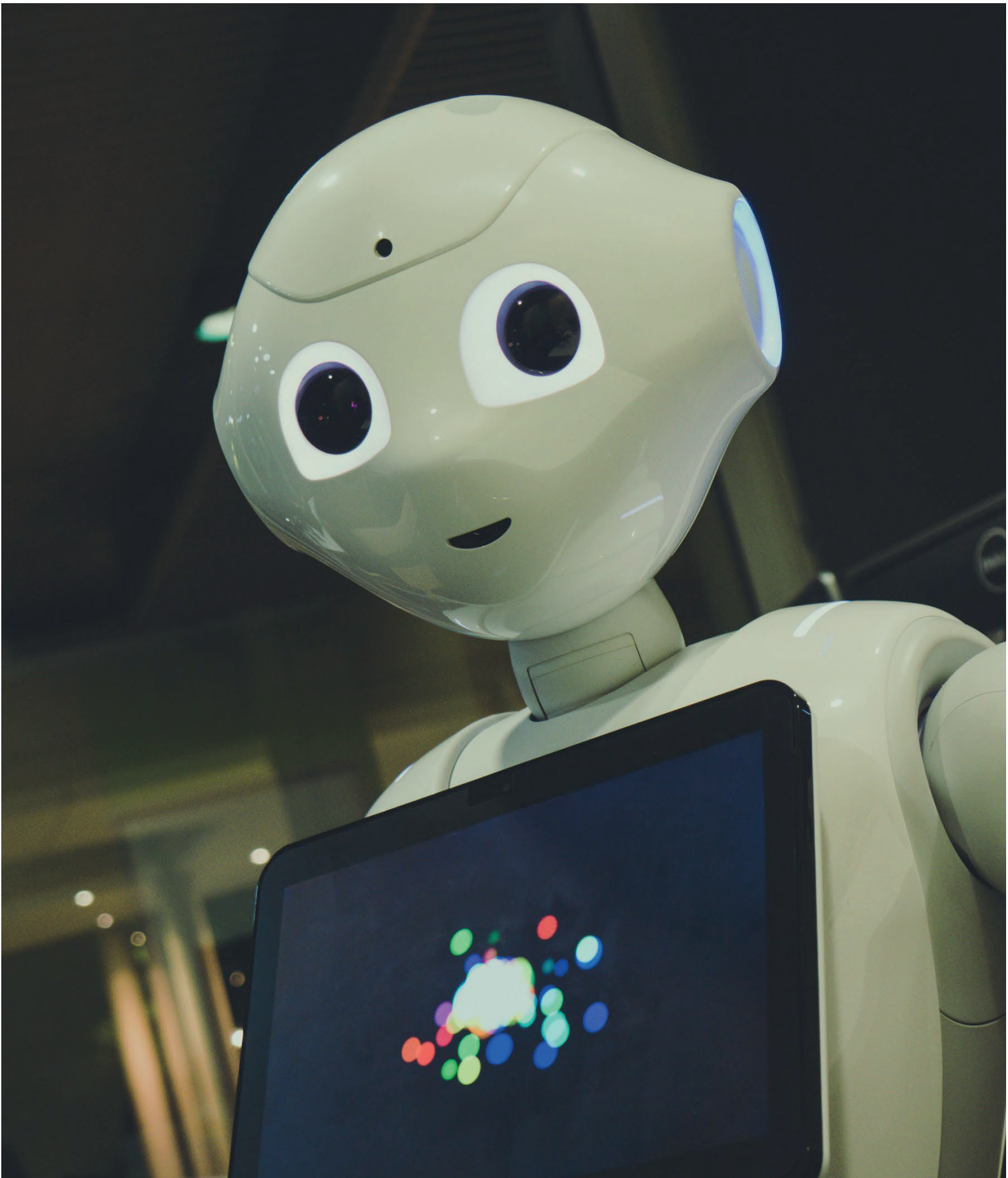


Interventie

Op basis van de ervaringsverhalen van de ICT-docenten en hun persoonlijke begeleidingsbehoeften, hoop ik een mooie training neer te kunnen zetten. Eentje die helemaal aansluit bij hen en die er daadwerkelijk voor zorgt dat ze een succesvolle jobcoach zullen worden voor de studenten met ASS en ADHD. Zodat ook deze studenten effectief kunnen participeren op de arbeidsmarkt!

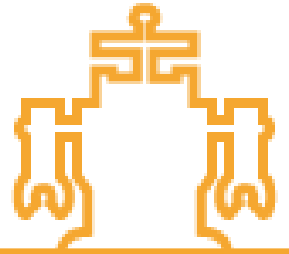


Lectoraat
Mens &
Technologie



Robot voor de klas?

Michel Starreveld



Zou een robot les kunnen geven in de klas?

Ze zijn allicht welkom vanwege het lerarentekort, maar leraren in opleiding en leerlingen zien robots nog niet zelfstandig voor de klas staan.

Van het eerste veredelde Meccano-pakket (1973) tot de interactieve Pepper (2015) is er veel veranderd. Die laatste (les)robot kan onder meer communiceren en emoties en mensen herkennen. Uit onderzoek weten we dat zulke machines al eenvoudige leertaken aankunnen, maar bijvoorbeeld nog niet altijd passende aanwijzingen geven. Hoe kijken basisschoolleerlingen en vo-leraren in opleiding (hbo) naar de ontwikkelingen?

We legden 28 studenten en 30 basisschoolleerlingen, elk in vijf groepen, vragen voor. Hun visies deelden we in volgens het functieboek van Ons Middelbaar Onderwijs: zo koppelden we de robotfuncties aan het leraarsvak.

Studenten en leerlingen bleken over het algemeen positief. In vier van de vijf groepen spraken studenten onmiddellijk over minder werkdruk voor de leraar. Leerlingen vonden de robot eerst vooral grappig.

In de media

Michel Starreveld onderzocht hoe toekomstige studenten en toekomstige leraren aankijken tegen robots voor de klas. Hierover schreef hij een artikel op [Didactief Online](#), een nog te verschijnen artikel in [JSW](#) (Jeugd in School en Wereld), het vakblad voor leerkrachten in het basisonderwijs, en op 10 juni gaf hij een online college over robots in het basisonderwijs. Terugkijken? Dat kan door op onderstaande afbeelding te klikken.





Probleemstelling & Hoofdvraag

De lectoraten 'Dynamische Talent Interventies' en 'Leren en Innoveren' hebben gevraagd om onderzoek te doen naar de begeleiding van hoogbegaafden in het hoger beroepsonderwijs (hbo). Zij vonden dat er nog te weinig aandacht is voor deze groep en wilden graag meer bekendheid creëren en deze groep voorzien van goede begeleiding.

Het blijkt dat docenten nog niet (voldoende) handelen naar de behoefte van hoogbegaafden. Dit wil zeggen, dat de begeleiding die docenten op dit moment bieden niet aansluit bij wat hoogbegaafden nodig hebben. Dit kan resulteren in gedemotiveerde hoogbegaafde studenten in sommige gevallen zelfs uitval.

Het onderzoek is uitgevoerd bij Fontys Hogescholen ICT. Er zijn bij deze opleiding nog weinig tot geen extra mogelijkheden voor hoogbegaafde studenten.

“Wat zijn de ideeën en belevingen van docenten FHICT met betrekking tot de begeleiding van hoogbegaafde studenten en zijn zij in staat deze begeleiding te bieden?”

Belangrijkste resultaten

De belangrijkste bevindingen zijn, dat ICT-docenten al enigszins wat kennis bezitten en de hoogbegaafde studenten graag veel keuzes en inspraak geven in hun eigen leerproces. ICT-docenten zijn echter nog niet goed op de hoogte van problemen die zich voor kunnen doen bij hoogbegaafden, zoals onderprestatie. Deze constatering kan ervoor zorgen dat deze docenten hoogbegaafdheid niet goed kunnen signaleren in de praktijk. De ondervraagde docenten geven over zich/haar zelf aan dat zij zich ook nog niet voldoende in staat voelen om met hoogbegaafdheid om te gaan.



Hoe hoogbegaafde laten floreren in het hbo?

Tilburg, 21 februari 2020



Wetenschappers gaan ervan uit dat 2,5 procent van de mensen hoogbegaafd is.

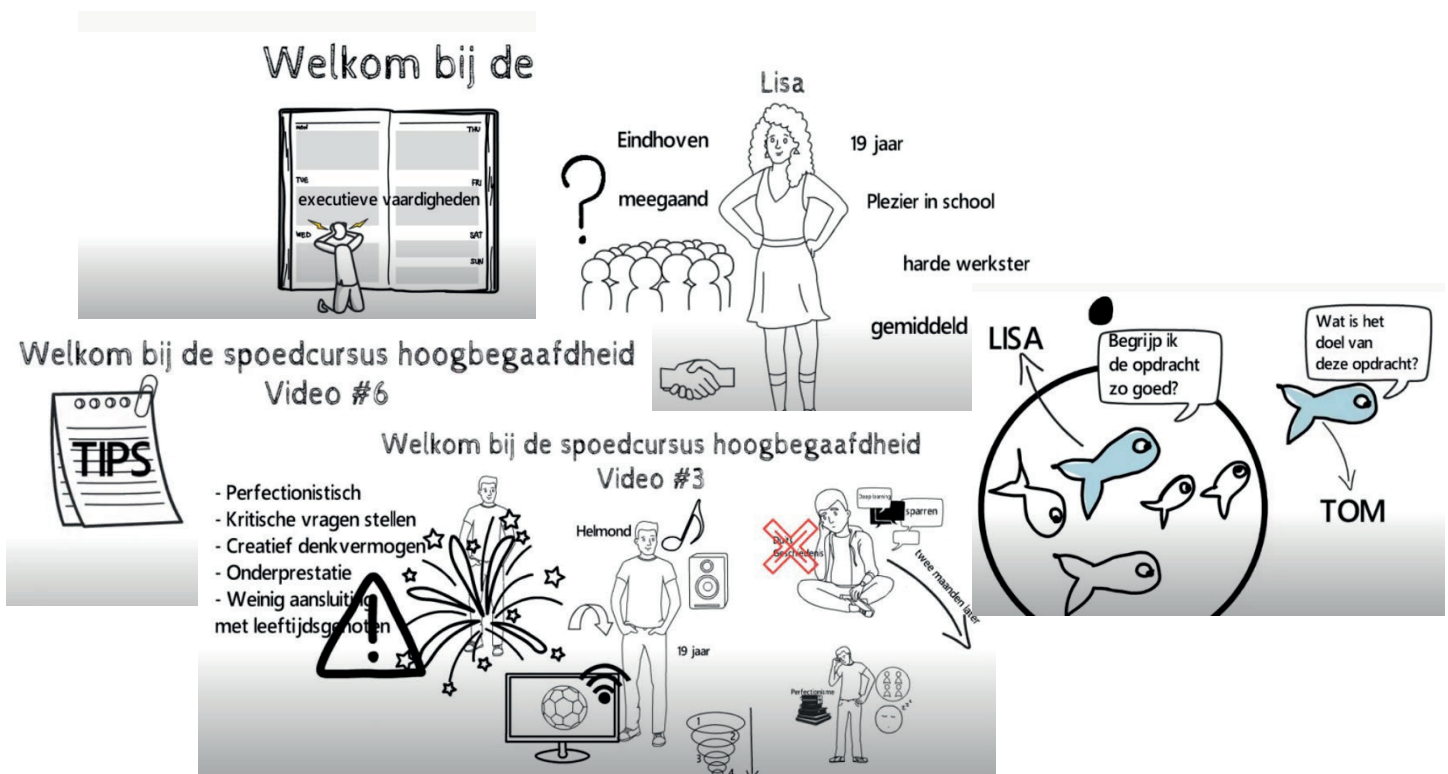
De hoogbegaafde wizzkid met een succesvolle carrière op de universiteit is een cliché. Het bestaat wel, maar in de praktijk komen hoogbegaafden niet altijd goed tot hun recht. Ook niet in het hbo. Fontys gaat onderzoeken wat deze groep hbo-studenten nodig heeft om te floreren.



Omschrijving interventie

De interventie richt zich op docenten ICT met als doel hun kennis over het onderwerp hoogbegaafdheid vergroten en het aanbieden van praktische tips gericht op motiveren en differentiëren. De interventie wordt digitaal aangeboden en is overal beschikbaar. Er wordt door middel van korte YouTube video's informatie gegeven over hoogbegaafdheid en hoe hiermee kan worden omgegaan. Er is een interactief component toegevoegd wat een actieve deelname bevordert. De interventie is ontwikkeld door middel van de Design Thinking Methode.

In de afbeeldingen zijn enkele scènes uit de video's te zien.



Evaluatie interventie

De interventie werd zeer positief ontvangen, omdat er weinig tijd voor nodig is en de kijker zelf kan bepalen wanneer hij/zij de interventie gaat volgen. In de video's wordt er uitgelegd aan de hand van een (fictief) personage, wat ervoor zorgt dat de kijker zich beter kan inleven. Daarnaast vonden velen het een originele vormgeving.

Experts die naar de interventie hebben gekeken, waren zeer positief en hebben wat advies gegeven over de inhoud. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk om aan te geven dat elke hoogbegaafde student anders is het er daarom verschillende methodes een positief effect kunnen hebben op de ontwikkeling van deze studenten. Ook werd er gevraagd voor een wat uitgebreidere intro.

Mocht u de definitieve interventie willen bekijken, klik dan [hier](#)



Onderzoek naar interactie

Het lectoraat onderzoekt de werkrelatie tussen studenten en docenten en de link naar studiesucces. Om hier zicht op te krijgen wordt de werkrelatie binnen verschillende Fontys opleidingen onderzocht. In dit afstudeeronderzoek staat de opleiding Automotive centraal. Binnen de opleiding verschilt de interactie van de docenten te veel van elkaar, wat bij de studenten voor verwarring zorgt en niet optimaal is voor de studieloopbaanbegeleiding. Er wordt aangegeven dat er weinig inzicht is in hoe de studieloopbaangesprekken daadwerkelijk verlopen. De interactie tijdens de studieloopbaanbegeleiding en de ervaring van de werkrelatie zijn om deze reden onderzocht.

Hoe wordt de interactie tijdens de studieloopbaangesprekken van Fontys Automotive ervaren door de studenten en docenten?



Positief ervaren werkrelatie

Aan de hand van de *Initiative Response Analysis* (Linell, Gustavson en Juvonen, 1989) zijn zes studieloopbaangesprekken geanalyseerd. Deze methode geeft inzicht in de dominantie en de manier van interacteren tussen twee gesprekspartners.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat in alle gesprekken de SLB'er dominantier is dan de student. Concreet betekent dit dat hij of zij meer sturing geeft aan het gesprek en de vragen stelt. Bij het vergelijken van de typen interactie tussen de studenten en de SLB'ers, is naar voren gekomen dat er een type interactie aanwezig is waar een significant verschil in is gevonden; *fragmentation*. Dit type geeft aan hoe vaak iemand niet aansluit bij wat de gesprekspartner heeft gezegd en hoe vaak er een nieuw onderwerp begonnen wordt. Bij Fontys Automotive zijn het de SLB'ers die meer gebruik maken van dit type interactie.

Vervolgens is aan de hand van een vragenlijst (opgesteld door Anne Vijn en Dominique van Rooij, twee afstudeerstudenten van schooljaar 2018/2019) onderzocht hoe deze werkrelatie en interactie ervaren wordt door zowel de studenten en de docenten. Hieruit is gebleken dat de werkrelatie als erg positief ervaren wordt door de studenten en docenten.

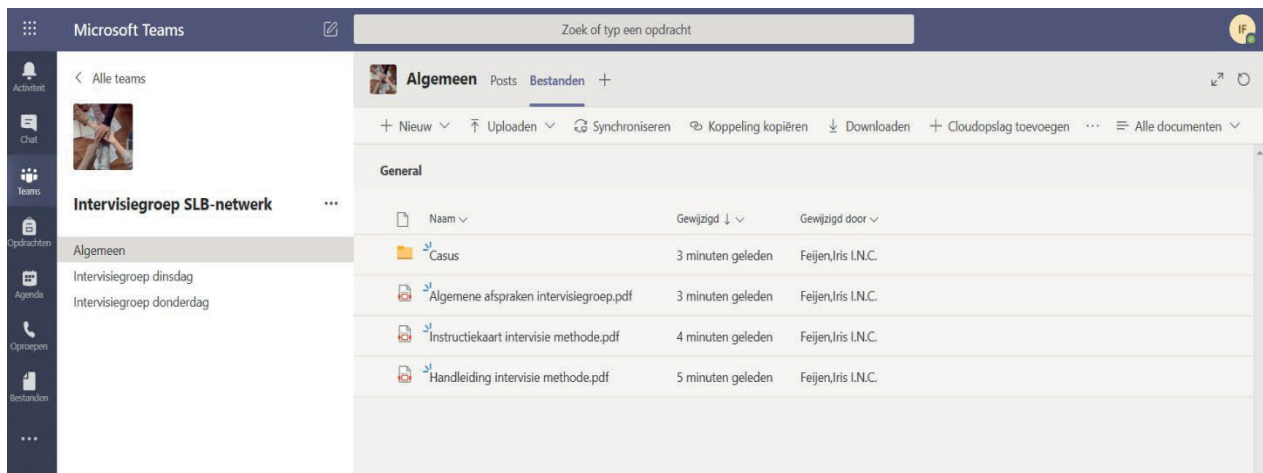
Interactie studiebegeleiding

Iris Feijen

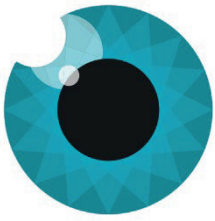


Interventie

Aangezien de werkrelatie binnen Fontys Automotive als positief ervaren wordt, is er geen sprake van een concreet probleem. De hogere dominantie van de docenten wordt niet negatief ervaren door de studenten en de docenten zelf lijken hier ook geen probleem mee te hebben. Vijn (2019) en Van Rooij (2019) hebben, met soortgelijk onderzoek binnen Toegepaste Psychologie, ontdekt dat er daar wel verschillende ervaringen zijn van de werkrelatie en interactie. Eenzelfde interactie als bij Automotive, werd bij Toegepaste Psychologie als minder prettig ervaren. Deze verschillen tussen opleidingen kunnen besproken worden door de SLB'ers van deze opleidingen zodat er meer inzicht wordt ontwikkelt in het eigen handelen tijdens de studieloopbaangesprekken. Voor het lectoraat wordt er daarom een Fontys-breed inzetbare interventie opgezet in de vorm van een intervisie groep. Er is een intervisiemethode uitgewerkt die meer inzicht geeft in de interactie tijdens een gesprek en aan de hand van een zelf ingebrachte casus kan een SLB'er feedback en inzichten ontvangen van SLB'ers van andere opleidingen. Dit kan er voor zorgen dat SLB'ers op een andere manier naar het eigen handelen gaan kijken en zo wordt er een gedeelde visie ontwikkeld binnen Fontys waarbinnen maatwerk geleverd kan worden. Dit is volgens de literatuur nodig om optimale studieloopbaanbegeleiding te kunnen aanbieden.



Vanwege het Corona virus is er een vertraging opgelopen bij het uitvoeren van het praktijkonderzoek, hierdoor is ook het ontwikkelen van de interventie vertraagd. Het product wordt nog verder ontwikkeld en is daarom ook nog niet geëvalueerd. Wel hebben er al een aantal oriënterende gesprekken plaatsgevonden met medewerkers om te kijken hoe er binnen Fontys gereageerd wordt op het idee van deze interventie. Het idee is erg positief ontvangen en de mensen die er van weten zijn erg benieuwd naar de uitvoering ervan. Er kan hierover maar een ding gezegd worden: *work in progress...*



LECTORAAT
DYNAMISCHE
TALENT-
INTERVENTIES



Samenwerken aan verbinding

Gülsüm Doğan



Student-docent werkrelatie

Niet alleen Nederland streeft naar studiesucces; dit thema staat ook hoog op de agenda bij Fontys. Het verbeteren van de werkrelatie tussen studenten en docenten kan studiesucces positief beïnvloeden. Met andere woorden, als een student de werkrelatie met zijn of haar docent als positief ervaart, dan heeft dit een positieve invloed op zijn of haar studiesucces.

Een werkrelatie tussen studenten en docenten bestaat uit drie componenten: gemeenschappelijke doelen, overeenstemming over de manier waarop deze doelen behaald zullen worden en de emotionele band tussen beide partijen. Deze emotionele band gaat over vertrouwen en zekerheid. Indien de emotionele band als prettig ervaren wordt, zal deze bijdragen aan de kwaliteit van de werkrelatie.

Hoe draagt een goede student-docent werkrelatie bij aan studiesucces en welzijn?

Vanuit studenten gezien, is het belangrijk dat zij zich serieus genomen voelen door docenten, dat studenten hen (er)kennen en dat zij niet als nummer gezien worden. Daarnaast is het van belang dat studenten hun taken of lessen als zinvol ervaren. Docenten vinden het belangrijk dat studenten verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces, zich veilig en verbonden voelen en dat zij zich breed ontwikkelen; als student, maar ook als persoon. Zij proberen studenten talentgericht te begeleiden. Verder blijkt dat de werkrelatie met de studieloopbaanbegeleider (SLB-er) voor de meeste studenten belangrijker is dan de werkrelatie met andere docenten. Als er iets persoonlijks speelt, is de SLB-er dé persoon bij wie studenten aan kunnen kloppen.

Oprechte wederzijdse persoonlijke betrokkenheid is dus een belangrijk aspect bij het opbouwen van een goede werkrelatie tussen studenten en docenten, en dan met name bij SLB-ers. Studenten krijgen meer zin in de les en steken meer energie en tijd in de opleiding; docenten willen zich meer inzetten in hun werk en halen daardoor meer voldoening uit hun werkzaamheden. Uit de onderzoeken blijkt zelfs dat een goede werkrelatie samenhangt met het welbevinden van studenten. Hoe beter studenten hun (emotionele) band met hun SLB-er ervaren, hoe beter het welbevinden van studenten blijkt te zijn.

Samenwerken aan verbinding

Maar hoe bouw je nu een goede werkrelatie met elkaar op? Gülsüm vroeg het aan studenten en hun SLB-er en verzamelde hun verhalen in een inspiratiebundel. De verhalen van studenten en die van hun SLB-er gaan opvallend vaak over dezelfde momenten of dezelfde gedeelde ervaringen. Je vindt de inspiratiebundel van Gülsüm [hier](#). Laat je inspireren!



Shared learning: innoveren door samen leren

Binnen Fontys veroveren hybride leeromgevingen steeds meer terrein. Meer en meer worden deze leeromgevingen ingericht zodat werkveldpartners, docenten én studenten *samen* werken aan complexe opdrachten (Fontys, 2018). Een team dat op deze manier rol-overstijgend werkt aan een complexe opdracht én waarbinnen het leren en ontwikkelen van alle teamleden even belangrijk is als de opdracht zelf, wordt een *shared learning team (SL-team)* genoemd. Deze teams kunnen een belangrijke rol in het innovatievermogen van de Nederlandse economie en samenleving spelen, onder andere omdat expertise in deze teams sneller wordt benut en uitgewisseld (Akkermans en Bakker, 2011).

Eerder zijn er op basis van de boundary crossing leermechanismen van Akkermans en Bakker (2011) interventies ontwikkeld. Deze zijn verwerkt in een Instruction Manual voor SL-teams binnen de Innovation Hub van Fontys Hogeschool ICT. Uiteindelijk zou zichtbaar moeten worden dat iedereen binnen een SL-team heeft geleerd door het contact tussen leden en door de principes van de leermechanismen (Akkermans & Bakker, 2011).

Wat zijn in de ervaring van leden de (leer)opbrengsten, belemmerende en bevorderende factoren bij het werken met de interventies uit de Instruction Manual?

Methode

Het was gepland om de SL-teams live te starten (zeker vanwege de toegevoegde waarde die interactie tussen leden kan hebben). Helaas was dit vanwege de corona crisis niet mogelijk. Toch waren we óók benieuwd naar de interacties en leerprocessen binnen een MS Teams omgeving. De gevormde SL-teams zijn derhalve digitaal toch van start gegaan. De teams volgden de Instruction Manual en onderzoekers hebben ongestructureerd geobserveerd. Aanvullende vragenlijsten (om te toetsen wat er geleerd is) en semigestructureerd interviews staan gepland voor het einde van het studiejaar.



Shared Learning Teams

Tanja Stöver & Constanze Thomassen



Eerste resultaten naar aanleiding van de ongestructureerde observaties en interviews

De interventies gericht op identificatie, coördinatie en reflectie lijken het leren van teamleden te vergroten, met name via uitwisseling van expertise (coördinatie), het uitwisselen van perspectieven (reflectie) en kennis van elkaars expertise (identificatie). Zowel studenten, docenten als werkveldpartners zeggen nieuwe inzichten te hebben gekregen over henzelf en te zijn gegroeid in hun persoonlijke ontwikkeling. Het werken met andere rollen levert daarin nieuwe perspectieven voor allemaal.

Risico's in het leerproces lijken het te lang blijven hangen in traditionele rollen (student, docent, werkveldpartner), waarbij het gebruik van bepaalde woorden is cruciaal is: helpen versus sparren, reflectie versus beoordelen. Ook is tijd- en verwachttingsmanagement van verschillende leden een storing binnen het proces van een SL-team. Ten slotte lijken de rolomschrijvingen binnen de handleiding momenteel nog te algemeen en zullen deze aangescherpt moeten worden. Een laatste risico is het te "schools" aanpakken van de Instruction Manual: hierin

Eerste (voorzichtige) inzichten en verdere planning

Het is noodzakelijk dat de SL-teams de teamfases, inclusief de worsteling (met conflicten) doorlopen. De interventies kunnen dit proces bevorderen en hier toegevoegde waarde aan leveren: de focus komt daarmee voor de leden sneller te liggen op het leren en ontwikkelen. In de beleving van deelnemers leveren de interventies dan al snel een bijdrage aan het leren en ontwikkelen van henzelf. Er lijkt wel ondersteuning en sparring nodig voor de centrale rollen binnen een SL-team, de project- en procesfacilitator.

De inzichten uit de observaties en interviews worden gebruikt om de Instruction Manual te verbeteren. Vanaf september zullen er binnen de minor DDBL (Data Driven Business Lab) vijf SL-teams starten. Onderzoekers functioneren daarbij als "fly on the wall" op gezette tijden om de project- en procesbegeleider te ondersteunen. Behalve observaties en interviews, zullen er bij deze groepen ook kwantitatieve data verzameld worden in de start, project en afrondingsfase om mogelijke leeropbrengsten inzichtelijk te maken.

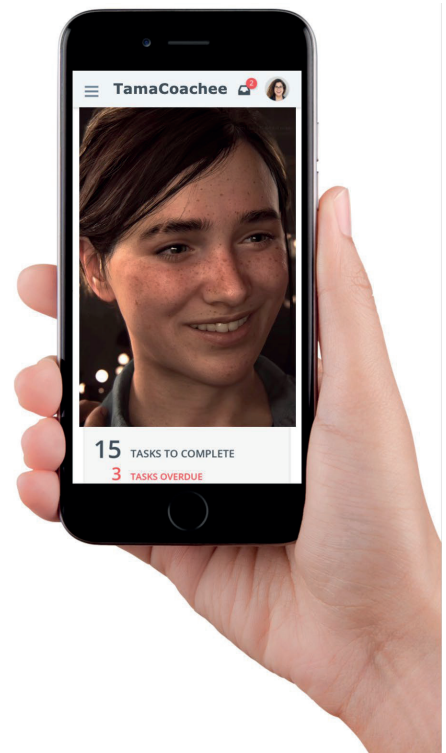
Kan een robot jou sociale vaardigheden leren?

Verschillende technologische vakgebieden maken de laatste jaren grote sprongen. Zo gaan de ontwikkelingen op het gebied van kunstmatige intelligentie exponentieel snel. Er wordt veel tijd en energie in gestoken om te ontdekken hoe wij deze 'robots' menselijker kunnen maken. Maar wat nou als we deze vraag omdraaien?

Hoe kunnen robots ons menselijker maken?

De TamaCoachee

Door kennis op het gebied van psychologie, ICT en (game)design samen te voegen, wordt het mogelijk om een 'digitaal persoon' via je smartphone altijd bij je te dragen. Dit biedt veelbelovende mogelijkheden voor het trainen van intermenselijke vaardigheden. Door de interactie met deze digitale coachee inzichtelijk te maken voor de eindgebruiker krijgt hij een beeld van zijn eigen vaardigheden en ontwikkeling. Deze coachee is een digitale avatar, die je bij je draagt zoals de Tamagotchi van de jaren '90.



Vooronderzoek en planning 2020-2025

Op dit moment is deze visie op de TamaCoachee nog geen realiteit, maar de ontwikkeling gaat snel. Om rekening te houden met de eindgebruikers en onverwachte effecten van de TamaCoachee is er een demonstratie prototype ontwikkeld. De demonstratie is zo opgezet dat deze een realistisch beeld geeft van het gebruik van de TamaCoachee.

In een aantal focus groepen is deze TamaCoachee demo besproken met de toekomstige gebruikers. In dit vooronderzoek kwamen een aantal opvallende resultaten aan het licht, welke zijn ingedeeld in 5 categorieën: relevantie, verbondenheid, ontwerp, effectiviteit en neveneffecten. De eerste categorie illustreert de relevantie van het TamaCoachee project en het nut om dit onderzoek uit te voeren. De andere vier categorieën sluiten aan bij de richting die gegeven wordt aan de onderzoeksvragen van vervolgonderzoek.

Op de pagina hiernaast zie je de resultaten van het vooronderzoek en wanneer deze richting nader onderzocht wordt. De laatste fase zal starten in 2024 en het project wordt in 2025 afgerond.



Relevantie 2020

Studenten geven aan dat hun eerste ervaring in de rol van coach tijdens de opleiding Toegepaste Psychologie erg spannend was. Er is een grote angst om “iemand's leven te verpesten”, wanneer er geoefend wordt op een echt persoon. Sommige studenten zien vooral het nut van de TamaCoachee bij het trainen van heel specifieke (persoonlijke) leerdoelen. Het stellen van individuele leerdoelen waaraan gewerkt kan worden lijkt daarom een belangrijke ontwerpeis. De TamaCoachee wordt door veel studenten gezien als een objectievere manier van beoordelen. Met name omdat de casus voor iedere student gelijk is, terwijl er met de echte coachees grote onderlinge verschillen zijn.

Verbondenheid 2021

Sommige studenten geven aan dat het oefenen op een virtueel persoon minder persoonlijk en minder prettig lijkt, omdat deze ervaring “niet echt” is. Het gaat dan niet om missende kenmerken, maar puur om ‘echtheid’ of ‘menschelijkheid’.

Ontwerp 2022

In elke groep waren wel één of twee deelnemers die niet doorhadden dat het ging om een Wizard of Oz opstelling. Ze dachten dat de demonstratie echt was en waren erg onder de indruk van het resultaat. Er is niet aangekondigd dat de demonstratie ‘nep’ was. Sommige studenten missen de non-verbale communicatie en lichaamshouding in de demo. De demo van de TamaCoachee bestond uit een hoofd en schouders, terwijl de rest van het lichaam niet zichtbaar was. Geen fysieke nabijheid zorgt ervoor dat bepaalde oefeningen onmogelijk gemaakt worden. Voorbeelden waren bijvoorbeeld oefeningen waarbij coach en coachee anders gingen zitten ten opzichte van elkaar in een fysieke locatie of het gebruik van rekwisieten zoals kaarten.

Effectiviteit 2023

Studenten willen een veilige plek om te oefenen, maar erkennen ook dat het gebrek aan (permanente) gevolgen hun motivatie kan verlagen. Het overnieuw mogen doen zorgt ervoor dat er geen consequenties aan acties verbonden worden en de opbouw van een relatie met de TamaCoachee sterk verzwakt wordt. Een stuk gesprek overnieuw doen kan bijdragen aan het leren als studenten in dezelfde situatie een andere tactiek kunnen proberen. De meeste studenten zien het niet zitten om de TamaCoachee in te zetten als een middel om summatief te toetsen. Genoemde bezwaren zijn dat het niet goed werkt in vergelijking met een docent als beoordelaar en dat het anders (onecht) is ten opzichte van een coachgesprek met een persoon (en dat er dus iets anders getoetst wordt). Er wordt dus getwijfeld aan de validiteit, terwijl de objectiviteit (zie punt 3) juist positief benoemd wordt.

Neveneffecten 2024

Het delen van data is een punt van discussie. Sommige studenten willen graag hun data delen met de docent of zelfs de hele klas, omdat juist hier feedback opgehaald kan worden. Anderen vinden het te ‘persoonlijk’ om deze data te delen.



MAATSCHAPPELIJKE INTERVENTIES





Probleemstelling & Hoofdvraag

Mensen zijn de laatste paar jaar zich steeds meer bezig gaan houden met duurzaamheid. Zo maken veel mensen vaker de keuze om voor de duurzamere keuzes te gaan in de supermarkt en houden ze rekening met het scheiden van afval. Dit is al heel wat, maar opmerkelijk is dat deze mensen lang niet altijd investeren in duurzame alternatieven als het op technologisch gebied gaat. Zonnepanelen en elektrisch rijden zijn nog steeds ver van de norm.

De grote vraag is dan ook: waarom investeren mensen die duurzaam bezig zijn niet (altijd) in duurzame technologie?



Methode

Omdat duurzaamheid in het algemeen heel breed is, is ervoor gekozen om dit op één specifiek product te richten, in dit geval de Fairphone. Om te onderzoeken worden een aantal organisaties benaderd die zich bezig houden met duurzaamheid met de vraag of we een vragenlijst mogen afnemen bij hun bezoekers/volgers. We hopen hiermee al meteen de groep te pakken te hebben die al met duurzaamheid bezig is. Dit is de belangrijkste criteria voor de doelgroep, voor criteria als leeftijd en geslacht is het wel fijn om een grote spreiding in te hebben zodat die onderling vergeleken kunnen worden, maar niet direct belangrijk voor het onderzoek.

Circulaire Transitie

Samantha Janssen



Verwachtingen

Fairphone is een wat onbekender merk dus de verwachting is dat het minder vaak gekocht zou worden omdat de markt voornamelijk gedomineerd wordt door Apple en Samsung. Om dit tegen te gaan wordt bij de vragenlijst wat informatie over de Fairphone toegevoegd



Fairphone

De naam is al een paar keer gevallen, maar wat is die Fairphone nou eigenlijk? De Fairphone is een smartphone die bijna volledig recyclebaar is. Ook worden de grondstoffen via een duurzame methode gewonnen om verspilling tegen te gaan. Tevens krijgen de arbeiders die de grondstoffen winnen ook een marktconform salaris. Dus behalve duurzaam zijn ze ook nog fair trade!



Probleemstelling & Hoofdvraag

In opdracht van Het Vierde Geschenk en het Fontys Expertisecentrum Circulaire Transitie wordt er een onderzoek uitgevoerd over het kopen van tweedehands speelgoed.

Het Vierde Geschenk is een stichting die zich bezig houdt met solidariteit. Ze geven speelgoed weg aan arme gezinnen. Dit speelgoed wordt ingezameld, waardoor bij Het Vierde Geschenk hun aanbod van speelgoed groter is dan de vraag. Nu willen ze met het overige aanbod van speelgoed bijdragen aan de circulaire economie. Het Vierde Geschenk wil een speelgoedbank oprichten, waar zij tweedehands speelgoed gaan verkopen.

Het Vierde Geschenk is opgevallen dat er bij het kopen van tweedehands speelgoed (groot)ouders drempels ervaren, die het kopen van tweedehands speelgoed (circulaire economie) belemmeren. Dit kwam naar voren tijdens de ruilmarkten op basisscholen. Het Vierde Geschenk is namelijk opgevallen dat veel ouders wel hun oude speelgoed willen weggeven, maar dat deze ouders minder snel tweedehands speelgoed willen kopen voor hun kinderen.

Om ervoor te zorgen dat mensen daadwerkelijk tweedehands speelgoed kopen, moet er gekeken worden waarom mensen wel of niet tweedehands speelgoed kopen. Hierdoor kan het Vierde Geschenk erachter komen waar zij bij de speelgoedbank rekening mee moeten houden.

Er moet dus onderzocht worden hoe (groot)ouders het kopen van tweedehands speelgoed ervaren. Oftewel welke stimulerende factoren en mogelijke drempels zij ervaren bij het kopen van tweedehands speelgoed.

Hoofdvraag

“Hoe ervaren (groot)ouders met een modaal of hoger inkomen het kopen van tweedehands speelgoed?”

Driekoningenintocht
&
Vierde Geschenk Tilburg



Speelgoed voor een betere toekomst

Floor Nieuwelink



Methode onderzoek

Er is gekozen om een kwalitatief onderzoek te doen over de beleving van het kopen van tweedehands speelgoed die afspeelt bij ouders met een modaal of hoger inkomen. Om achter de beleving te komen is het belangrijk om diepte-interviews te houden. Het wordt een semigestructureerd interview, omdat het belangrijk is om te kunnen doorvragen bij het interview. Daarnaast zijn er vanuit de probleemanalyse en theoretische kader thema's en onderwerpen gekomen, waardoor de thema's en onderwerpen vast staan tijdens het interview.

Uit het theoretisch kader en probleemanalyse kwam naar voren dat motivatie, probleembesef, statusgevoeligheid en gewoontes het kopen van tweedehands speelgoed kunnen belemmeren of stimuleren. Deze vier zijn dan ook gebruikt als topics voor het interview

Eerste resultaten

In februari is dit onderzoek gestart. Hierdoor vindt de dataverzameling nu plaats. De data worden verzameld door middel van het afnemen van interviews bij de doelgroep. In de al afgenomen interviews is al interessante informatie naar voren gekomen. In onderstaande alinea's en in de tabel staan citaten uit interviews die een voorbeeld zijn van belemmeringen en stimulerende factoren die vaak benoemd worden in de interviews.

In alle interviews komt naar voren dat het presenteren van het speelgoed en de hygiëne bij tweedehands speelgoed erg belangrijk is bij het kopen van tweedehands speelgoed.

“Ja nou ja het meer of de winkel schoon is , staat het netjes gepresenteerd of moet je echt tussendoor gaan zoeken, dat denk ik met name” “Ik koop bij de kringloop alleen dingen die ik schoon kan maken” “Met name die stof en vuiligheid kunnen bevatten. Die komen er niet in nee”

Daarnaast kwam in de interviews naar voren dat (groot)ouders van jonge kinderen toch snel via Markplaats tweedehands speelgoed kopen. Een van de redenen die ik steeds terug hoor, is dat zij niet weten hoelang hun (klein)kind(eren) er mee gaan spelen en zij daardoor niet veel geld willen betalen. Tweedehands speelgoed is dan de goede oplossing.

“Spelen kinderen vaak maar heel korte tijd met speelgoed en dan vind ik het gewoon zonde om daar heel veel geld aan uit te geven”

“Voor mij zou het ook als het iets is wat bij aanschaf potentieel heel erg duur is, en ik heb echt geen flauw idee hoelang ze ermee gaan spelen dan ben ik geneigd om in ieder geval om het eerste stuk voor zo minmogelijk binnen te halen”

Belemmeringen	Stimulerende factoren
<i>“ Ik zou niet zomaar tweedehands speelgoed aan iemand anders geven” “ dat niet iedereen het kan waarderen. En dat moet respecteren als iemand het niet wil of niet hygiënisch vindt, dan moet je het niet doen”</i>	<i>“Tweedehands kopen omdat ze denken dat duurzaamheid heel belangrijk is en naar de portemonnee kijken”</i>
<i>“Voor mijn gevoel pak ik dingen weg uh voor mensen met een klein budget die daar hun spullen moeten kopen”</i>	<i>“Tweedehands speelgoed is goedkoper”</i>
<i>“Ja is het gemak gewoon. Je weet ook altijd wat een Bart Smit heeft. Je kan online kijken, je kan er naar toe gaan en je kan het kopen. Bij een tweedehands winkel je weet nooit wat ze hebben”</i>	<i>“Ik ben tegen de weggooi maatschappij. Hierdoor koop ik zelf ook liever tweedehands spullen”</i>

Probleemstelling & Hoofdvraag

Studenten aan de Fontys hogeschool voor de ICT (FHICT) ontwerpen momenteel hoofdzakelijk nieuwe digitale technologie die voldoen aan de eisen en wensen van de klant. Ethische vraagstukken worden zelden meegenomen in dit ontwerpproces. De 'Technology Impact Cycle Tool' (TICT) biedt hier een oplossing voor aan, door vragen te stellen probeert de TICT een kritische houding ten opzichte van de eigen digitale technologie op te wekken. Echter, de TICT is momenteel een prototype en er is nog niks bekend over de perceptie van FHICT studenten ten opzichte van de TICT. Om deze perceptie te onderzoeken zijn er drie gedragsdeterminanten onderzocht in kwantitatief onderzoek, namelijk: Performance Expectancy (PE), Attitude en Effort Expectancy (EE).

To which degree do Performance Expectancy, Attitude and Effort Expectancy contribute to the intent to use the TICT for FHICT students?'*

**Gezien de internationale omgeving van FHICT en het feit dat de TICT zelf ook in het Engels is geschreven, is er gekozen om het onderzoek ook in het Engels uit te voeren.*

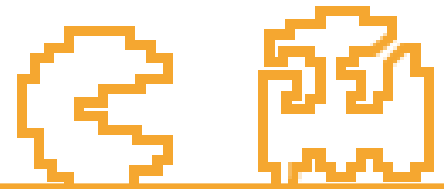


Resultaten

Uit het onderzoek is gebleken dat studenten de TICT laag scoorden op Attitude en PE. Concreet gezien uit zich dit in de TICT niet als prettig ervaren tijdens het invullen ervan en het nut van de TICT nog niet inzien. Deze twee factoren hadden wel allebei een significante voorspellende waarde ten opzichte van de intentie om de TICT te gaan gebruiken. Om Attitude en PE positief te beïnvloeden zal tijdens de interventie getracht worden de persoonlijke relevantie voor FHICT studenten te verhogen. Hiernaast zal er ook een nadruk worden gelegd op de taken die de TICT makkelijker maakt of geheel 'overneemt' voor studenten.

TICT card game


Ruben van Ess




Interventie

Hier is de interventie zelf te zien, de TICT in een spelvorm gegoten. Om optimaal aan te sluiten bij de belevingswereld van FHICT studenten is er gekozen om een “gamification methode” toe te passen op de interventie. Hieronder staan 3 van de 10 vragen die de deelnemers moeten invullen, zodat ze uiteindelijk beter nadenken over de gevolgen van digitale technologie. Aan het einde van het proces wordt er ook nog een reflectieve vraag gesteld, hiermee wordt hopelijk het nut van de TICT ook duidelijk. De interventie wordt verder opgepakt binnen FHICT en zal ook een digitale variant krijgen.

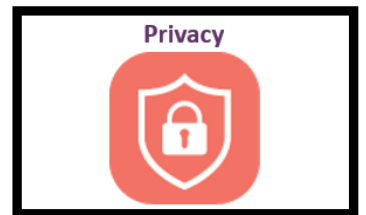

Impact on society
What is the challenge at hand?
What problem (what 'pain') do you want to solve?



Hateful and criminal actors
In which way can your technology be used to break the law or avoid the consequences of breaking the law?



Privacy
Do you think your technology invades someone's privacy? If yes, in what way?



Evaluatie interventie

De interventie zelf werd enthousiast door de deelnemers van de demonstratie ontvangen, wel leende het fysieke format zich niet ideaal voor een online uitvoering. Wel zag de doelgroep, ondanks een ietwat turbulente start, het nut van de interventie in en zagen ze het ook zeker toegepast worden in het curriculum van FHICT. Door de evaluatie zal er ook een digitale variant van het kaartenspel ontwikkeld worden, zodat deze ook in online sessies ingezet kan worden onder studenten.

Zelf de TICT gebruiken?

De TICT is geschikt voor iedereen die kritisch na wil denken over ethische vraagstukken ten aanzien van digitale technologie. De TICT is online te vinden en te gebruiken, via www.tict.io.

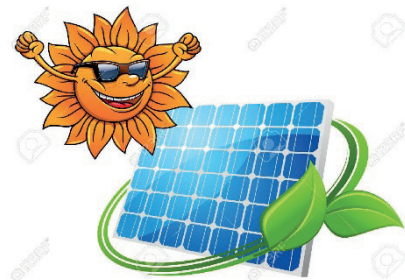


Probleemstelling & Hoofdvraag

We staan voor een transitie naar een circulaire economie. Niet omdat het kan, maar omdat het moet. Eén van de mogelijkheden om dit te bewerkstelligen is het gebruik van zonne-energie. Op dit moment is er in Nederland veel interesse naar zonnepanelen maar de afname van deze systemen neemt niet voldoende toe.

Momenteel is er te weinig kennis over de verschillende factoren die van invloed zijn op het koopgedrag van eindgebruikers voor de productcategorie zonnepanelen (Fotovoltaïsche systemen). Hierdoor kan er niet worden ingespeeld op verschillende barrières en zal de afname van deze systemen niet voldoende zijn om de klimaatdoelen van Parijs in 2050 te behalen.

Wat is de oorzaak van het lage afname percentage van Fotovoltaïsche systemen bij eindgebruikers?



Methode

Voor dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van semigestructureerde interviews (diepte-interviews). De doelgroep voor dit onderzoek zijn huiseigenaren die een positieve houding hebben tegenover fotovoltaïsche systemen en de financiële middelen hebben om ze aan te schaffen.

Eerste verwachtingen

Uit verschillende onderzoeken die gericht waren op andere 'groene' innovaties is gebleken dat de attitude van de variabelen uit de theorie van gepland gedrag het meeste invloed heeft op de intentie tot gedrag. Dit kan betekenen dat een positieve verandering in de attitude het grootste effect heeft op de intentie om fotovoltaïsche systemen aan te schaffen.

In andere studies gericht op het aankoop gedrag van zonnepanelen komt naar voren dat het gebrek aan informatie een grote rol kan spelen in de lage afname. Meer duidelijkheid rondom de investeringskosten, de terugverdientijd en de regelgeving zou de aanschaf van fotovoltaïsche systemen verhogen.

Acceptatie van circulaire innovaties

Stef van de Wiel





Community Coins Eindhoven

Dit digitale platform flexibiliseert en waardeert vrijwilligerswerk en brengt (potentiële) vrijwilligers in contact met projecten. De inzet van vrijwilligers wordt gewaardeerd door middel van een digitale munt die kan worden ingewisseld bij plaatselijke retailers, die zo een maatschappelijke bijdrage leveren. In de toekomst biedt het platform ook de mogelijkheid om badges te verdienen en een 'sociaal cv' op te bouwen waarvan het bewijs vastligt op de blockchain.

Het platform is een initiatief van stichting Possible Today Foundation in samenwerking met Fontys en Stichting Ik Wil.

Naar een inclusieve, duurzame en maatschappelijk betrokken community



Pilot

In het najaar van 2019 startte een pilot van een jaar met het vrijwilligersplatform. Gedurende de pilot was een UX-onderzoek en de 0-meting van een impactonderzoek gepland. Door de corona-crisis in het voorjaar van 2020, net voordat de eerste vrijwilligers hun verdiende coins konden verzilveren, kwam veel vrijwilligerswerk stil te liggen. Het UX- en impactonderzoek werd tot nader order uitgesteld.

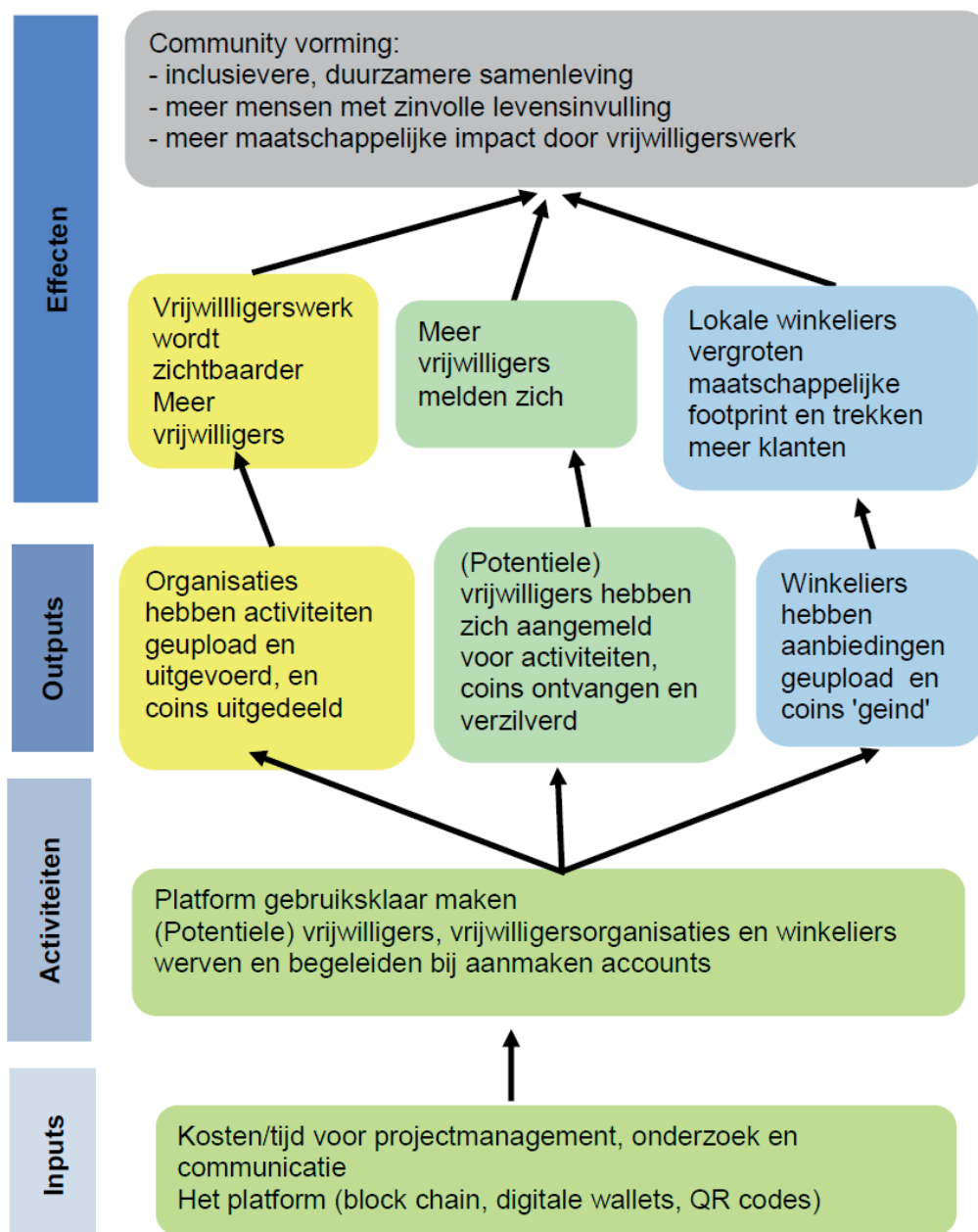
Een aangepaste rapportage over de pilot is opgesteld op basis van informatie die wél beschikbaar was, vanuit een vooronderzoek onder vrijwilligers en winkeliers (2018), diverse afstudeerprojecten, ervaringen tijdens de pilot, en een test door studenten van de minor Your Future Work. Deze informatie is geanalyseerd aan de hand van de Theory of Change; een visualisering van de (verwachte) relatie tussen activiteiten, output en effecten en in die zin een vertaling van de doelstellingen van het Community Coins Project.

Het complete rapport is op te vragen bij het lectoraat.



Theory of Change

Hieronder een vereenvoudigde versie van de Theory of Change.



Conclusie

Ondanks corona bleken veel activiteiten en output gerealiseerd tijdens de pilot. De coronacrisis leidt tot meer solidariteit en aandacht voor lokale consumptie en biedt daarmee ook kansen voor het platform. Ook in het kader van de werkloosheidsstijging kan het Platform een belangrijke rol spelen. Tot slot heeft de pilot doen inzien dat het Platform kan bijdragen aan het verkleinen van de digitale kloof in onze maatschappij.



DENK SAMEN

Kelly Jansen



EENZAAMHEID

Het is veelvoorkomend in Nederland. Eenzaamheid onder jongeren blijft echter vaak ongezien. Uit veldonderzoek uitgevoerd op Fontys is gebleken dat veel studenten wel eens eenzaamheid ervaren maar niet goed weten hoe zij hier mee om kunnen gaan.



DENK SAMEN

Vaak werd benoemd dat de studenten hun eenzaamheid bestrijden via sociale media. Soms werkt dit, maar soms ook niet. Daarom is nu de app Denk Samen ontwikkeld, waarmee studenten op een goede manier om kunnen gaan met hun eenzaamheid.

WAT IS HET?

De app Denk Samen stelt de gebruikers in staat om te gaan met hun eenzame gevoelens. De studenten kunnen een chat starten om gewoon te kletsen met medestudenten of actief aan de slag met het opbouwen van een netwerk door activiteiten te ondernemen.

WAT IS HET DOEL?

De app biedt ondersteuning bij het zetten van de eerste stap naar nieuwe contacten. Na het gebruik van deze app kunnen de studenten met eenzame gevoelens hun sociale netwerk uitbreiden of versterken, waardoor hun gevoelens van eenzaamheid verminderen. Ook werkt de app als een tool waarmee de studenten kunnen oefenen met het starten van gesprekken via sociale media, waardoor zij in de toekomst gemakkelijker zelf de eerste stap kunnen zetten.

WELKE FUNCTIES HEEFT DE APP?

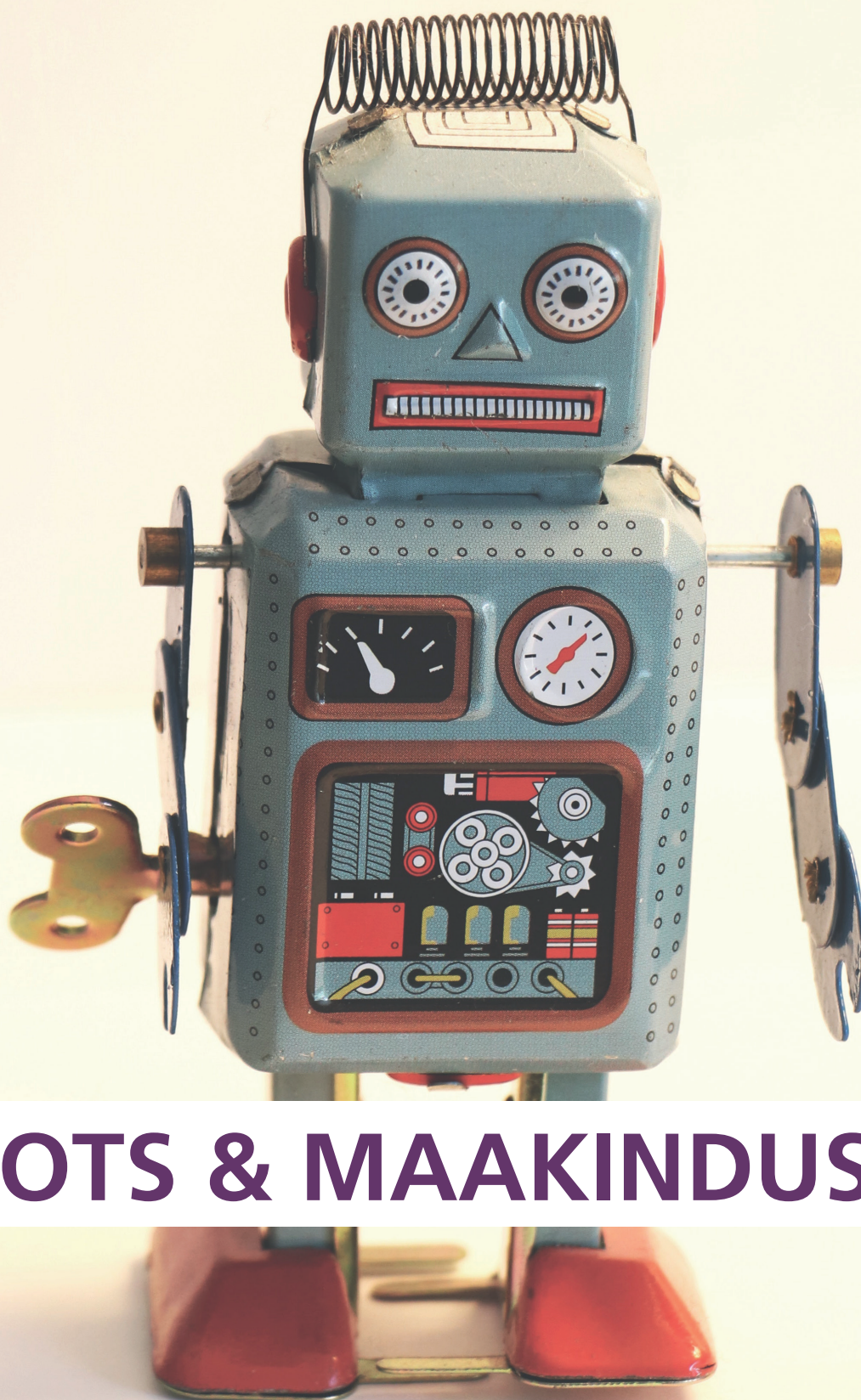
Met deze app kunnen de gebruikers chatten met andere gebruikers en evenementen plannen.

- Chatten

De gebruikers kunnen anoniem of niet-anoniem (zichtbaar) een chat starten. In een anonieme chat zijn geen enkele persoonsgegevens zichtbaar van beide gebruikers in de chat. In een zichtbare chat is dit wel het geval, en kan er gefilterd worden op bepaalde eigenschappen om een leuke gesprekspartner te vinden.

- Evenementen plannen

De gebruikers kunnen een evenement aanmaken, waarna deze op de evenementenpagina verschijnt. Andere gebruikers kunnen zich hier voor aanmelden. Ook kan de gebruiker door al aangemaakte evenementen bladeren om iets te vinden wat bij zijn of haar interesses past. Hier is ook een filteroptie aanwezig.



COBOTS & MAAKINDUSTRIE



Close Encounter With Co-Bots

Steeds vaker wordt er in de industriële sector gewerkt met collaboratieve robots. Dit zijn robots die met mensen samenwerken. Een voorbeeld hiervan is de cobotarm UR5 van Universal Robotics.

Om samen te werken is het belangrijk dat je elkaar begrijpt en op elkaar bent ingespeeld, maar op dit moment is het nog lastig om de cobotarm te begrijpen.

Wordt de cobotarm makkelijker te begrijpen als deze non-verbaal communiceert, zoals een levend wezen zoals een menselijk of dier?

In welke mate verschillen de begrijpelijkheid, voorspelbaarheid en positieve beleving tussen een cobotarm die bewegingen maakt de alertheid, aandachtsfocus laten zien en een cobotarm die bewegingen maakt die geen alertheid en aandachtsfocus laten zien?



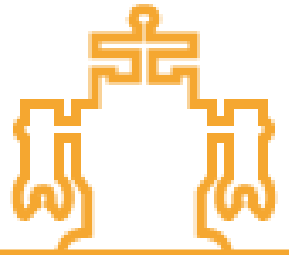
Experiment

Het onderzoek zal de vorm aannemen van een experiment waarin twee groepen met willekeurige proefpersonen gaan worden blootgesteld aan een werkproces met een cobotarm.

Groep 1 zal een filmpje te zien krijgen van een werkproces waarbij een cobotarm natuurlijke bewegingen maakt waarbij deze met zijn gripper communiceert waar zijn focuspunt op is gericht, als het ware zijn blikrichting, tijdens het werkproces en groep 2 zal een filmpje te zien krijgen van een cobotarm die alleen maar het werkproces uitvoert zonder verder te communiceren waar zijn aandacht op is gericht.

Non-verbale communicatie van een cobotarm

Dennis Butteling



Verwachtingen

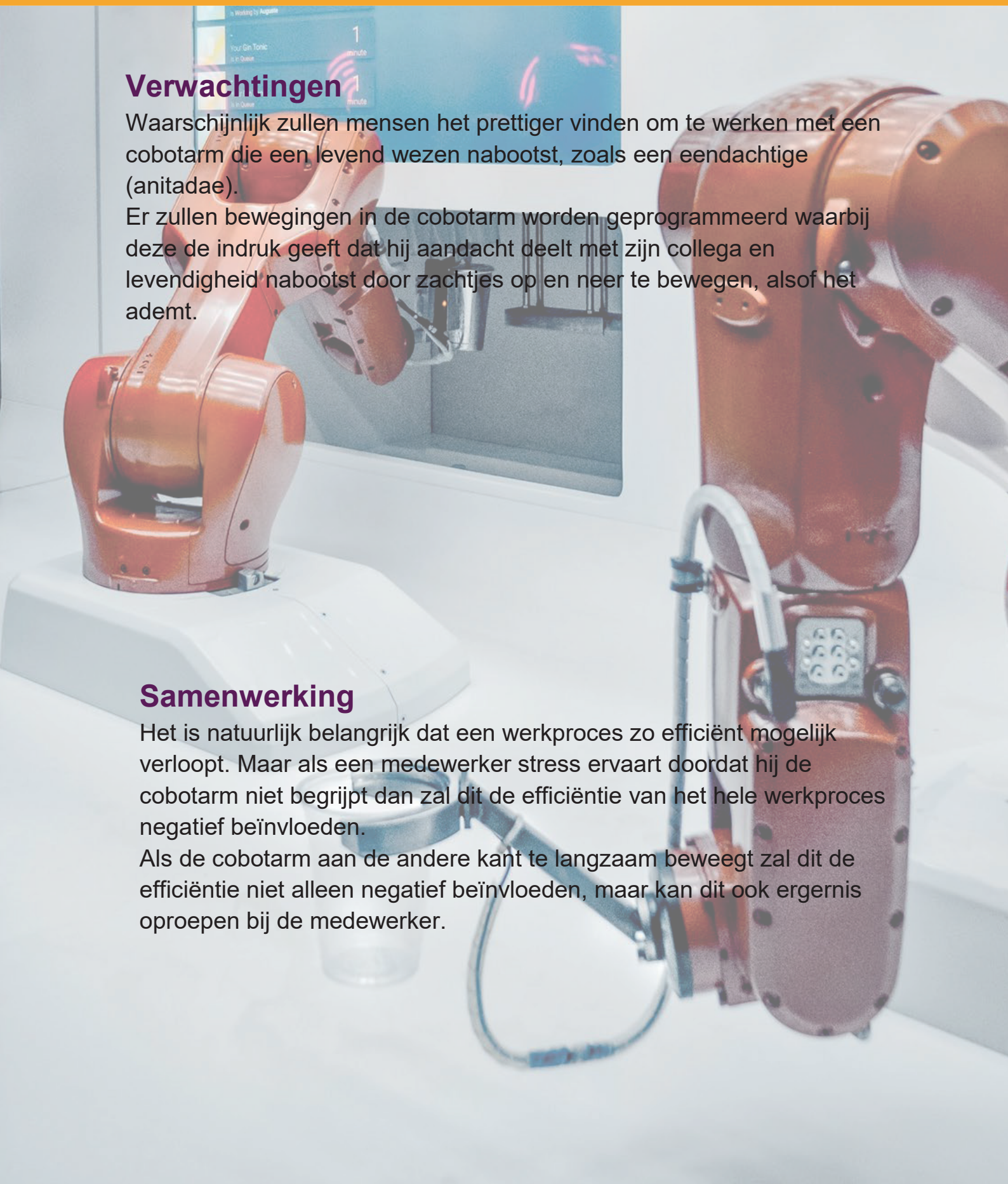
Waarschijnlijk zullen mensen het prettiger vinden om te werken met een cobotarm die een levend wezen nabootst, zoals een eendachtige (anitadae).

Er zullen bewegingen in de cobotarm worden geprogrammeerd waarbij deze de indruk geeft dat hij aandacht deelt met zijn collega en levendigheid nabootst door zachtjes op en neer te bewegen, alsof het ademt.

Samenwerking

Het is natuurlijk belangrijk dat een werkproces zo efficiënt mogelijk verloopt. Maar als een medewerker stress ervaart doordat hij de cobotarm niet begrijpt dan zal dit de efficiëntie van het hele werkproces negatief beïnvloeden.

Als de cobotarm aan de andere kant te langzaam beweegt zal dit de efficiëntie niet alleen negatief beïnvloeden, maar kan dit ook ergernis oproepen bij de medewerker.





Probleemstelling & Hoofdvraag

In het SIA RAAK mkb project “Close Encounters with Co-bots” wordt gewerkt aan het verbeteren van de effectieve samenwerking tussen medewerker en co-bot op de industriële werkvloer. We richten ons met name op de communicatieve interactie tussen mens en co-bot, dat wil zeggen collaboratieve robotarmen en transport robots. Welke al dan niet bedoelde communicatieve informatie zendt de co-bot uit en hoe wordt deze door de medewerker geïnterpreteerd en beleefd? Wanneer begrijpen mensen de intenties van de co-bot?

Onze claim: **een begrijpelijke robot werkt prettiger!**

- cognitieve capaciteit van de mens wordt minder belast met het ontcijferen van de status van de robot en de te verwachten handelingen;
- de mens raakt minder vermoeid, er treedt minder stress op;
- dit leidt tot betere productiviteit, minder verzuim en meer werktevredenheid.

In het deelonderzoek rond de collaboratieve robotarm gaat het om de volgende onderzoeksvraag:

In hoeverre kan het beweeggedrag van de co-bot tijdens het gezamenlijk uitvoeren van een assemblagetaak bijdragen aan de begrijpelijkheid en voorspelbaarheid van die co-bot?

Aanpak

In een experiment kregen deelnemers twee video's te zien. In de ene video gaf de co-bot blokjes aan op een “mechanische” manier waarbij de gripper, die het blokje vasthoudt, recht omhoog en weer naar beneden gaat zonder rekening te houden met de manier waarop mensen onderdelen kunnen aanpakken. In de andere video draait de gripper een kwart slag waardoor de beweging natuurlijker is en het aanpakken gemakkelijker wordt.

Na het bekijken van elk filmpje gaven de deelnemers antwoord op een aantal vragen over hun beleving ten aanzien van de beweging en de begrijpelijkheid en voorspelbaarheid van die beweging.

Geef mij dat onderdeel eens aan

Gedragsregels voor een co-bot arm

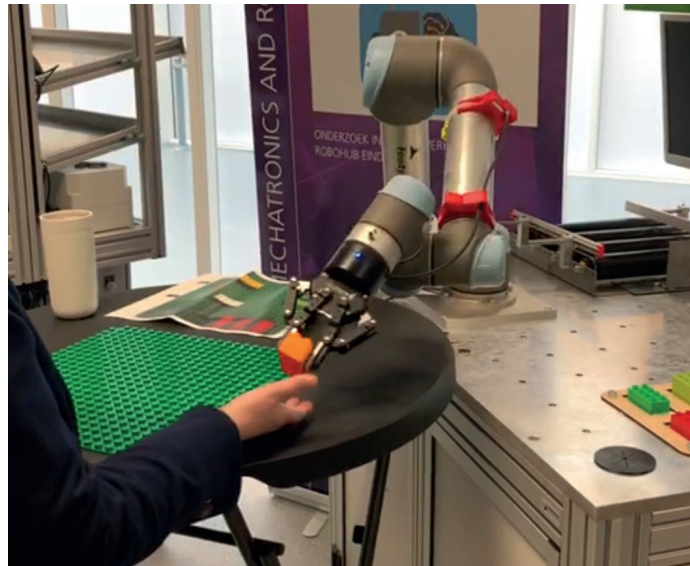
Dr. Marijke Bergman



Uitkomsten

In tegenstelling tot de verwachtingen, blijkt de mechanische beweging als voorspelbaarder te worden ervaren. Ook worden beide bewegingen als begrijpelijk ervaren. Wel vinden de deelnemers de beweging waar de gripper draait natuurlijker, meer organisch en zelfs intelligenter. De meer mechanische beweging wordt gezien als langzamer en minder bekwaam.

Natuurlijk gaat het in dit experiment om videobeelden. De reacties op een fysieke interactie met de co-bot zouden een ander beeld kunnen geven.



Vervolg

Op basis van dit deelonderzoek en andere onderzoeken stellen we kansrijke ontwerpprincipes op die de samenwerking tussen mens en co-bot helpen verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan het gebruiken van eigenschappen en gedrag dat we kennen uit onze natuurlijke omgeving of het aansluiten bij sociale regels en afspraken waardoor we situaties kunnen inschatten. Dergelijke principes brengen we onder de aandacht van ontwerpers, systeem integratoren et cetera in workshops en presentaties. Zo zorgen we dat mensen hun werk prettig en goed kunnen doen.

Wil je meer weten over dit onderzoek, neem dan contact op met Marijke Bergman, m.bergman@fontys.nl



Probleemstelling & Hoofdvraag

In het SIA RAAK mkb project “Close Encounters with Co-bots” wordt gewerkt aan het verbeteren van de effectieve samenwerking tussen medewerker en co-bot op de industriële werkvloer. We richten ons met name op de communicatieve interactie tussen mens en co-bot, d.w.z. collaboratieve robotarmen en transport robots. Welke al dan niet bedoelde communicatieve informatie zendt de co-bot uit en hoe wordt deze door de medewerker geïnterpreteerd en beleefd? Wanneer begrijpen mensen de intenties van de co-bot?

Onze claim: **een begrijpelijke robot werkt prettiger!**

- cognitieve capaciteit van de mens wordt minder belast met het ontcijferen van de status van de robot en de te verwachten handelingen;
- de mens raakt minder vermoeid, er treedt minder stress op;
- dit leidt tot betere productiviteit, minder verzuim en meer werktevredenheid.

In het deelonderzoek rond de transport robot gaat het om de volgende onderzoeksvraag:

In hoeverre kan het beweeggedrag van de transportrobot tijdens het navigeren op de werkvloer bijdragen aan de begrijpelijkheid en voorspelbaarheid van die transportrobot?

Aanpak

Als eerste is er gekeken naar wat er allemaal al bekend was over hoe een transportrobot zich dient te gedragen wanneer deze een persoon tegen komt in een gang. Dit omdat binnen fabrieken veelal gebruik wordt gemaakt van specifieke looppaden voor het personeel.

Naast deze literatuurstudie vond er ook een experiment plaats waarin een tweetal condities werd getest. In de eerste conditie was er sprake van een rechtstreekse confrontatie tussen een persoon en de transportrobot en bij conditie twee bewoog de transportrobot met een bocht om de persoon heen. In deze condities waren ook enkele animatieprincipes toegepast: In beide condities was het principe “slow in and slow out” toegepast. Dit principe suggereert dat er geen abrupte bewegingen plaats mogen vinden. Het principe “arcs” (bewegingen van levende organismen gaan altijd in bogen) was alleen toegepast in conditie twee. Deelnemers werden onderworpen aan één van de twee condities, waarna de respondenten een vragenlijst hebben ingevuld over hun beleving van het beweeggedrag van de transportrobot en zijn geïnterviewd.

Mag ik er even langs?

Gedragsregels voor een transport robot

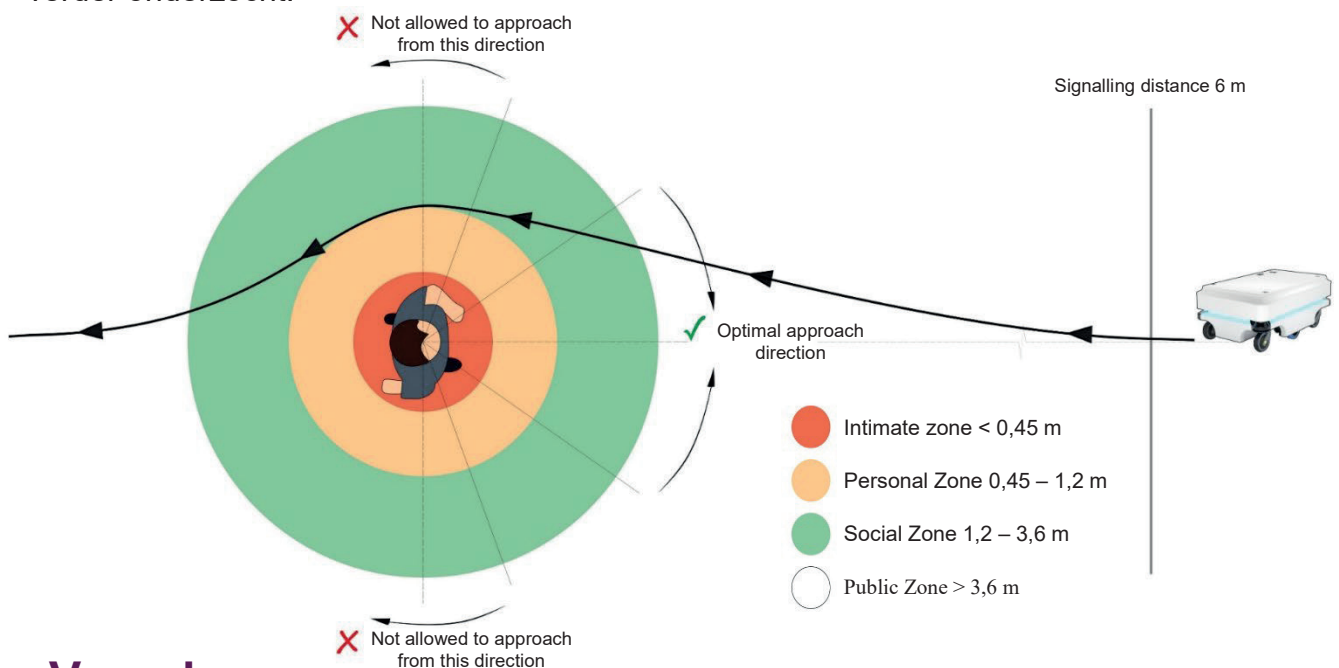
Dr. Ir. Sandra Bedaf



Uitkomsten

De uitkomsten van de literatuurstudie hebben geleid tot een factsheet, waarin de gevonden gedragsregels zijn beschreven. Zo is het bijv. gewenst dat, in de situatie waarin een medewerker en transportrobot naar elkaar toe bewegen, de transportrobot op 6 m afstand zijn intenties aan de medewerker duidelijk maakt. Wanneer de transportrobot uit gaat kijken heeft het de voorkeur dat deze niet de personal zone van de medewerker betreedt.

Uit het experiment met de twee condities bleek dat het beweeggedrag bijdraagt aan een positieve beleving van de transportrobot. Het uitwijken alleen werd echter door de deelnemers als onvoldoende ervaren om de transportrobot begrijpelijk en voorspelbaar te maken. De mogelijkheden om met behulp van de toevoeging van licht de begrijpelijkheid en voorspelbaarheid van transportrobots te optimaliseren wordt nu verder onderzocht.



Vervolg

Op basis van dit deelonderzoek en andere onderzoeken stellen we kansrijke ontwerpprincipes op die de samenwerking tussen mens en co-bot helpen verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan het gebruiken van eigenschappen en gedrag dat we kennen uit onze natuurlijke omgeving of het aansluiten bij sociale regels en afspraken waardoor we situaties kunnen inschatten. Dergelijke principes brengen we onder de aandacht van ontwerpers, systeem integratoren et cetera in workshops en presentaties. Zo zorgen we dat mensen hun werk prettig en goed kunnen doen.

Wil je meer weten over dit onderzoek, neem dan contact op met Sandra Bedaf, s.bedaf@fortys.nl, of Marijke Bergman, m.bergman@fontys.nl



TALENTGERICHT LEREN EN WERKEN




Probleemstelling & Hoofdvraag

Uit steeds meer studies blijkt dat de leidinggevende een **cruciale rol** vervult bij de **ontwikkeling** van medewerkers (zie o.a. Paffen en Thunnissen, 2014; Yukl, 2012). Tegelijkertijd bestaan er nog veel vraagstukken over **de manier waarop** de leidinggevende de talenten van zijn of haar medewerkers benut en/of ontwikkelt. Recent kwantitatief onderzoek van Bos en Pardoën (2019) laat zien dat de leidinggevende de rol van **coach** en **architect** kan vervullen om bij te dragen aan talentmobilisatie van medewerkers (zie figuur 1). De vraag is echter hoe deze rollen er precies uitzien in de praktijk. Hoe verloopt de relatie tussen het gedrag van de leidinggevende en talentmobilisatie bij medewerkers? Om dat uit te zoeken zijn we een kwalitatief onderzoek gestart met als hoofdvraag: **op welke wijze ervaren medewerkers dat hun leidinggevende bijdraagt aan talentmobilisatie?**

Methode

- Onderzoekspopulatie: onderwijsprofessionals binnen Fontys
- Methode van onderzoek: kwalitatief onderzoek o.b.v. semi-gestructureerde interviews
- Aantal interviews: N=10. Iedere medewerker hebben we individueel gesproken. Alle medewerkers behoren tot één team. Dit team is gedefinieerd als *'best practice'* op basis van kwantitatieve data.
- Kenmerken respondentengroep: gelijke verdeling man-vrouw, allen hbo of wo geschoold, de deelnemers hebben enkele jaren werkervaring, een vast dienstverband en zitten in de leeftijdscategorie van 25 t/m 60 jaar.

De leidinggevende als COACH		De leidinggevende als ARCHITECT	
			
Kenmerk	  	Kenmerk	  
1. Luisteren		1. Autonomie mw versterken	
2. Aandacht		2. Invloed mw vergroten	
3. Waarderen		3. Bouwen aan een Talentgericht Werkklimaat	
4. Betekenis geven		4. Talent mobiliseren op teamniveau	
5. Talent mobiliseren op individuele basis			

Figuur 1 - Talentgericht Leiderschap: stimulerende gedragingen van een leidinggevende

De leidinggevende als basis voor talentontwikkeling

Peter Bos, Katja Pardoën

Nick Halewijn en Chloë Palte



Resultaat

Het belangrijkste inzicht van deze studie is dat als leidinggevend talentmobilisatie willen stimuleren, zij eerst moeten **beginnen bij de basis**. Dit houdt in dat talentmobilisatie staat of valt met het creëren van een **talentgericht werkklimaat**.

Volgens respondenten draagt een leidinggevende hieraan bij door:

1. **Aandacht** te hebben voor zijn of haar medewerkers. Een leidinggevende vraagt bijvoorbeeld hoe het thuis gaat en/of probeert de persoonlijkheid van zijn of haar medewerkers te leren kennen.
2. Te **luisteren** naar zijn of haar medewerkers. Luisterende leidinggevend hebben oog voor hun medewerkers en zijn oprecht geïnteresseerd in wat zij te zeggen hebben. Ook het stellen van open vragen die uitnodigen tot gesprek kunnen effectief zijn. Denk aan de vraag waar medewerkers gelukkig van worden of juist waar zij wakker van liggen.
3. Te werken aan een klimaat van **psychologische veiligheid**. Dit houdt enerzijds in dat medewerkers *sociaal-emotionele interpersoonlijke risico's* durven te nemen ('als iedereen A zegt durf jij toch B te zeggen') en anderzijds dat leren gericht is op de *'productieve discussie'*: fouten evalueren, reflecteren, open staan voor nieuwe ideeën en experimenteren.

Bovenstaande inzichten hebben geleid tot **verdieping van onze visie** op talentgericht leiderschap (zie figuur 2 hiernaast).

Luisteren en aandacht geven blijkt niet zozeer thuis te horen bij de rol van coach maar vormen het **fundament** voor talentgericht leiderschap.



Figuur 2 - Talentgericht Leiderschap 2.0



Probleemstelling & Hoofdvraag

MKB-bedrijven in de hightech en IT- sector hebben, net als grote bedrijven, moeite met het vervullen van cruciale vacatures. Een mogelijke oplossing hiervoor is het aantrekken van internationale kenniswerkers met de juiste kennis en knowhow. Echter hebben MKB-bedrijven weinig expertise in het aantrekken en behouden van internationale kenniswerkers. Het één op één kopiëren van 'best practices' van grote bedrijven is geen oplossing voor MKB-bedrijven. Om deze redenen hebben Brainport Development en het Holland Expat Center South een programma opgesteld dat gericht is op het ondersteunen van MKB-bedrijven op dit gebied. Het lectoraat Dynamische Talentinterventies is gevraagd om het huidige talent attraction programma te ondersteunen middels twee onderzoeklijnen: a) 'Aantrekken van internationaal talent' en b) 'Behouden van internationaal talent'. Het eerste deelonderzoek is in de periode september 2019 – mei 2020 afgerond. De hoofdvraag hierbij was:

Hoe verloopt de huidige werving en selectie van internationale kenniswerkers door MKB-bedrijven in de regio? Wat gaat daarbij volgens de MKB bedrijven goed en wat behoeft verbetering?



Belangrijkste resultaten

Belangrijkste succesfactoren werving en selectie:

- Draagvlak creëren intern inzake het aantrekken van internationale kenniswerkers binnen de afdeling en organisatie
- Familie situatie meenemen bij aantrekken van internationaal talent
- Pullfactoren van organisatie, vacature en regio helder hebben en deze meenemen in wervingscommunicatie
- Match met organisatie, functie, team en leidinggevende expliciet benoemen
- Internationale collega's aanstellen als ambassadeur bij werving, selectie en onboarding

Werving & Selectie Internationale Kenniswerkers

Kazimier Helfenrath & Anouk Schul



Eerste resultaten/verwachtingen of omschrijving interventie

In co-creatie met de denktank, vertegenwoordigd door zeven MKB-bedrijven, is de digitale 'International Talent Scan' ontwikkeld. Deze scan is een zelfdiagnosetool die de MKB-er middels verschillende vragen inzicht geeft in de sterke en ontwikkelpunten ten aanzien van de werving, selectie en onboarding van internationale kenniswerkers. Na het invullen van de scan krijgt het MKB-bedrijf te zien hoe zij scoren op de verschillende onderdelen in het aantrekken van internationaal talent. Op basis van de unieke resultaten krijgt de MKB-bedrijven tevens op onderzoek gebaseerde adviezen alsmede concrete tips van collega MKB-bedrijven.



Evaluatie interventie

Gedurende de ontwikkeling van de scan zijn tussentijdse versies van de tool kritisch geëvalueerd met een kerngroep bestaande uit drie tot vier MKB-bedrijven. Tijdens deze evaluaties werd gelet op vorm, inhoud en lengte van de tool. Uit de eindevaluatie met de denktank en met de opdrachtgever blijkt dat het invullen van de scan al bewustzijn creëert ten aanzien van de cruciale onderdelen van werving, selectie en onboarding van internationale kenniswerkers. De scan is prettig vormgegeven, het invullen gaat relatief snel en is gebruikersvriendelijk. Aandachtspunt voor verdere doorontwikkeling is de uiteindelijke vormgeving van het resultaat en bijbehorende advies, dat kan meer toegespitst worden per onderdeel van de scan (werving, selectie, onboarding). Deze feedback is meteen doorgevoerd.



LECTORAAT
DYNAMISCHE
TALENT-
INTERVENTIES





Voorbeelden van leven lang ontwikkelen in de praktijk

Door (technologische en sociale) innovaties, internationalisering en ontwikkelingen in onze samenleving verandert het werk sneller en ingrijpender dan voorheen. Voor de (werkende) mens is flexibiliteit ten aanzien van veranderingen in het werk nu al een belangrijke competentie. Maar de toekomst vraagt om een nog actievere aanpak.

Wie zich niet alleen ontwikkelt in reactie op veranderingen, maar continu in ontwikkeling blijft kan zich namelijk naar verwachting sneller aanpassen bij grotere verschuivingen op de arbeidsmarkt en zo werkloosheid of uitval voorkomen. Mensen die gedurende hun hele loopbaan actief bezig zijn met hun eigen ontwikkeling en talenten en hier passend werk bij vinden maken naar verwachting ook een grotere kans op een 'werkgelukkig leven'.

Het thema 'een Leven Lang Ontwikkelen' (LLO) staat daarom steeds vaker op de agenda van overheden, organisaties én opleiders. Het idee van een stevige inzet op de ontwikkeling van mensen spreekt ook velen aan. Maar er in de praktijk concreet werk van maken blijkt soms lastig. Want hoe zorg je er als werkgever en werknemer samen concreet voor dat iemand zich een leven lang blijft ontwikkelen? Hoe kun je als HRM-professional de organisatie ervan overtuigen om '*vandaag te denken aan morgen*' én hier in te investeren, wanneer de effecten van LLO lastig meetbaar zijn en het tegelijkertijd nog onduidelijk is wat werkt?

Toch horen we regelmatig inspirerende voorbeelden van organisaties die de handschoen oppakken en inzetten op LLO. In opdracht van het Fontys onderzoeksthema Learning Society hebben we een achttal van deze 'Vooruitkijkers' uit onze regio gevraagd naar wat hen over de streep heeft getrokken om met LLO aan de slag te gaan, hoe ze dat aanpakken en wat hun ervaringen zijn.

Hun verhalen zijn vastgelegd in de recent verschenen Inspiratiebundel "Vooruitkijkers 2020: inspirerende voorbeelden van LLO in de praktijk".

We zien naast een breed palet aan initiatieven een aantal duidelijke overeenkomsten tussen de casussen:

- LLO is voor deze bedrijven geen project maar een visie op goed werkgever- én werknemerschap.
- Niet de werknemer maar de mens staat centraal: ontwikkeling wordt aangeboden, niet opgelegd.
- De bedrijfscultuur is van belang: mensen die gaan werken aan hun ontwikkeling stellen zich kwetsbaar op.
- Investeren in LLO worden gezien als investeringen in vooruitgang: de ontwikkeling van medewerkers is een vliegwieltje voor de ontwikkeling van de organisatie én regio.

De bundel lezen? [Klik hier om hem te downloaden!](#)

EN VERDER...





Lectoraat Dynamische Talentinterventies

In 2016 is het lectoraat Dynamische Talentinterventies van start gegaan. Het lectoraat doet onderzoek naar het ontdekken, ontwikkelen en benutten van talent in de werkcontext. Het lectoraat wil eraan bijdragen dat ieder individu de kans krijgt in een context te werken waarin hij/ zij diens talenten kan ontdekken, ontwikkelen en benutten en daardoor betekenisvol werk kan vervullen.

2016 – 2020

In 2016 startte het lectoraat met onderzoek op drie programmalijnen: (1) de mens als talent (micro-niveau); (2) de talentorganisatie (meso) en (3) de maatschappelijke zorg voor human capital (macro). De afgelopen vier jaar is onze onderzoeksfocus verschoven van talentvraagstukken op micro- ('de mens als talent') naar meso- ('de talentorganisatie') en macroniveau ('de maatschappelijke zorg voor human capital').

2020-2024

In 2020 is het lectoraat gestart met een tweede termijn. Het talentgericht werken in teams en organisaties (mesoniveau) is en blijft ook in de komende lectoraatsperiode één van onze kernthema's. Om aan te sluiten bij de nationale en regionale ontwikkelingen hebben we onze onderzoekslijnen aangescherpt:

1. **Talentmobilisatie op regionaal/ sectoraal niveau, gericht op het oplossen van arbeidsmarkt vraagstukken.** In deze lijn staat de spanning op de (regionale) arbeidsmarkt centraal. We onderzoeken mechanismen, actoren en de dynamiek daartussen, en de werking van oplossingen die gezocht worden.
2. **Talentmobilisatie van individuen en teams in de werkcontext,** gericht op het creëren van betekenisvol werk en het vergroten van het werkplezier en -geluk, welzijn en functioneren van medewerkers. In deze lijn wordt naar talent en talentontwikkeling binnen en door organisaties gekeken.
3. **Talent als basis voor leven lang ontwikkelen.** Deze lijn richt zich op onderzoek naar veranderende loopbanen, leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan, en innovatieve LLO aanpakken van organisaties om de duurzame talentontwikkeling en – benutting bij hun medewerkers te faciliteren.

Kijk voor meer informatie op:

- <https://fontys.nl/dynamischetalentinterventies/>
- <https://www.linkedin.com/in/lectoraat-dynamische-talentinterventies>
- Of neem contact op met: lectoraattalent@fontys.nl

Lectoraat Mens en Technologie

Het lectoraat Mens en Technologie bestaat sinds 2012. Het lectoraat werkt aan onderzoek en innovatie op het snijvlak van psychologie en technologie. Daarmee lectoraat eraan bij dat mensen (werknemers, ontwerpers, burgers, ontwikkelaars, beslissers, uitvoerders etc) bij ontwerp, ontwikkeng en inzet van technologie meer bewust rekening houden met de invloed van technologische innovatie op eigen en andermans gedrag.

De volgende drie hoofdthema's lopen als rode draden door alle onderzoeksprojecten heen:

Mensgericht innoveren

Vaak worden producten en diensten ontwikkeld, aangeschaft en in organisaties en bedrijven geïmplementeerd met als belangrijkste drijfveer kostenbesparing, strategische voorsprong, of efficiency, terwijl voor succesvolle innovatie en maatschappelijke impact juist het perspectief van de mens en zijn context essentieel is.

Beïnvloeding door technologie

We zijn steeds meer door technologie omringd, zowel thuis als in de publieke ruimte, zowel privé als op het werk. Dit maakt de invloed van technologie op ons gedrag en onze manier van leven en werken groter dan ooit. Naast deze onbewuste en ongemerkte invloed, is er een enorme toename te zien in het gebruik van toepassingen die doelgericht ons gedrag (positief) te beïnvloeden.

Technologie-omarming

Innovaties worden vaak topdown geïntroduceerd. Daarbij wordt er veel aandacht besteed aan de inhoudelijke oplossing en minder aan de organisatorische inbedding en aan het implementatieproces. Maar nieuwe technologie heeft direct impact op de werkwijze van medewerkers. In het implementatieproces spelen eigenschappen van de techniek, de mens en de omgeving een cruciale rol.

Alle onderzoeksprojecten doen we samen met onze partners uit het werkveld of met andere instituten binnen Fontys, zodat we daadwerkelijk maatschappelijke impact kunnen hebben, en bijdragen aan het innoveren van de beroepspraktijk.

Kijk voor meer informatie op:

- <https://fontys.nl/mensentechnologie>
- Of neem contact op met lectoraatmensentechnologie@fontys.nl



Beatriz Roman
Docent-Onderzoeker HRM/Tranzo
Narratief onderzoek//LLO



Constanze Thomassen
Docent-Onderzoeker ICT
Talent in teams



Katja Pardoën
Beleidsmedewerker dienst P&O
Leiderschap//LLO



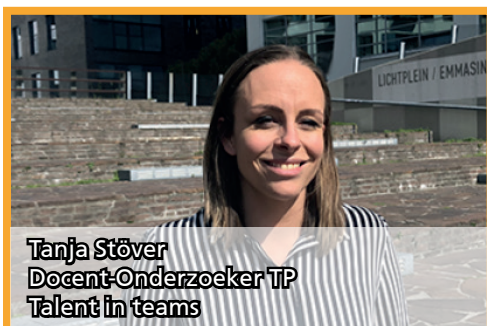
Kazimier Helfenrath
Docent-Onderzoeker TP
Organisatiecultuur & Talentontwikkeling



Manon Krabbenborg
Docent-Onderzoeker TP
Student-docent werkrelatie



Peter Bos
Docent-Onderzoeker HRM
Leiderschap



Tanja Stöver
Docent-Onderzoeker TP
Talent in teams



Anouk Schul
Docent-Onderzoeker HRM
Organisatiecultuur & Talentontwikkeling



Ellen Koop-Spoor
Docent-Onderzoeker HRM
Hybride Docenten



Marian Thunnissen
Lector Dynamische Talentinterventies



Danny Bloks
Docent-Onderzoeker ICT
Technofilosofie



Jeske Nederstigt
Onderzoeker / programmamanager FECT
Circulaire Transitie



Marijke Bergman
Docent-Onderzoeker TP
Co-bots in de maakindustrie



Michel Starreveld
Docent-Onderzoeker HRM
Robots voor de klas



Sebas Nouwen
Docent-Onderzoeker TP
Avatars / AI voor coaching



Tina ten Bruggencate
Docent-Onderzoeker TP / Tranzo
Eenzaamheid bij ouderen



Sandra Bedaf
Onderzoeker / Docent Pulsed
Co-bots in de maakindustrie



Marijn Balsters
Docent-Onderzoeker TP
AI / Avatars in de zorg



Mariëlle Rosendaal
Onderzoeksassistent beide lectoraten
AVG & RDM



Janienke Sturm
Lector Mens en Technologie