

Vakmanschap Nieuwe Stijl

In dit themanummer over vakmanschap staat het vakmanschap van de re-integratieprofessional centraal. Toch wilden we ook kort stilstaan bij vakmanschap van de cliënt. Vakmanschap is immers belangrijk voor elke doelgroep. Zo hebben duurzame inzetbaarheid en behoud van vakmanschap een directe relatie. De kansen op werk, en het behoud van dat werk, verhogen aanzienlijk als de werknemer de ruimte krijgt zijn of haar vakmanschap te ontwikkelen. Iedereen moet immers in staat zijn om tegemoet te blijven komen aan de steeds veranderende en hoger wordende eisen van werkgevers. En het zal u wellicht verbazen, maar wat geldt voor vakmanschapontwikkeling van uw cliënten, gaat voor een groot deel ook op voor uw eigen vakmanschap. De zorgvuldige lezer kan hier dus een dubbele les uit trekken.

Door Jos Sanders, Roel Cremer
en Astrid Hazelzet

Het ontbreekt in Nederland aan passende leeroplossingen waarmee lager opgeleide vakmensen (hiermee bedoelen we in dit artikel werknemers functionerend op MBO niveau 1 of 2) zelfstandig hun kennis en vaardigheden (vakmanschap) op peil kunnen, willen en durven houden. Ook ontbreekt het aan inzichten die werkgevers helpen een optimale leeromgeving voor deze vakmensen te creëren. Tenslotte weten we niet op welke wijze de leeroplossingen het beste kunnen worden aangeboden om de vakmensen continu te prikkelen om hun kennis en vaardigheden te blijven onderhouden. We denken dat moderne technologie en nieuwe (sociale) media daarin een rol kunnen spelen, maar hoe we die kunnen inzetten weten we niet.

Inzicht in vakmanschap

Om deze kennislacune op te vullen startte TNO samen met FNV Formaat en P3transfer het project 'Vakman

Nieuwe Stijl'. Doel van het project is inzicht te krijgen in enerzijds wat de Vakman Nieuwe Stijl moet kunnen en anderzijds welke leer- en werkvormen passen bij de Vakman Nieuwe Stijl. Hoe kunnen we zijn of haar kennis en vaardigheden en zijn of haar vakgebied blijven ontwikkelen? Het project is in 2011 gestart met een literatuurstudie om de contouren van zowel de Vakman Nieuwe Stijl als de bij hem of haar best passende leer- en werkomgeving te schetsen. Naast de literatuurstudie leverden workshops met werkgevers, werknemers en brancheorganisaties veel relevante praktijkinzichten over benodigde competenties en randvoorwaarden. In deze bijdrage vatten we de resultaten van literatuurstudie en workshops samen.

Wie is deze vakman?

De literatuur en workshops geven allereerst sterke aanwijzingen dat de Vakman Nieuwe Stijl, naast actuele vakken en vaardigheden, dient te beschikken over enkele specifieke competen-

ties en persoonseigenschappen. Figuur 1 op de volgende pagina geeft hiervan een overzicht. We maken hierin een onderscheid tussen de ontwikkelbare competenties en de beïnvloedbare persoonskenmerken.

Uit het onderzoek blijkt dat er niet één beste leer/werkvorm is voor de Vakman Nieuwe Stijl om zichzelf en het eigen vakgebied verder te ontwikkelen. Er zijn wel een aantal randvoorwaarden die een leer/werkvorm voor de Vakman Nieuwe Stijl passend maken. De leer/werkvorm moet:

- een combinatie zijn van verschillende leervormen;
- kunnen worden afgestemd op de persoonlijkheid en ambities van de individuele vakman, maar ook op het specifieke individuele of organisatiedoel van een leerproces (rekening houdend met de persoonskenmerken);
- passen bij de dagelijkse werkpraktijk en -omgeving waarin de vakman zich bevindt (leren in en op het werk);
- een keuze zijn van de vakman zelf (zelfsturing).

COMPETENTIES (allen ontwikkelbaar)**Zelfsturingscompetenties**

- Regie (zelfkennis/zelfbewust)
- Strategisch (keuze passende leerstrategie)
- Reflectie (zelf en anderen)
- Omgevingsinteractie (samen leren)
- Praktijkinteractie (transfer)

Communicatief en sociaal relationeel

- Samen leren (delen van kennis)
- Participeren in netwerken

Vakkennis en e-skills

- Kennis delen via internet en sociale media
- Leren van ervaringen op de werkvloer

PERSOONSGERELATEERDE KENMERKEN

(moeilijker ontwikkelbaar, wel beïnvloedbaar)

- Angst
- Locus of control (de mate waarin iemand de oorzaken van wat hem overkomt bij zichzelf of buiten zichzelf zoekt)
- Openstaan voor ervaring
- Zelfstandigheid
- Initiatief

De Vakman Nieuwe Stijl is een werknemer die in staat is om de regie te nemen over zijn of haar eigen ontwikkeling. Daartoe zijn zelfsturingscompetenties noodzakelijk. Die zelfsturingscompetenties maken dat iemand in staat is zelf keuzes te maken uit geboden mogelijkheden om zijn of haar kennis en vaardigheden te verbreden of verdiepen. Leren en ontwikkelen doet de Vakman Nieuwe Stijl dus (zelf)bewust, hij of zij weet een passende leerstrategie te kiezen, kan op zijn of haar prestatie reflecteren en is in staat om in groepsverband te leren. Hier-

De passende leerwerkomgeving voor de Vakman Nieuwe Stijl sluit idealiter optimaal aan bij de leerwerkvormen die een vakman of -vrouw zelf kiest. Immers, we hebben gezien dat de Vakman Nieuwe Stijl zelf de regie neemt over zijn of haar ontwikkeling.

Leren in de praktijk

Het onderzoek wijst uit dat de Vakman Nieuwe Stijl in ieder geval leert in de dagelijkse praktijk, waarin hij of zij ook zelf keuzes kan maken uit verschillende leer/werkvormen die aansluiten bij het

- Directe toegang tot lokale, regionale en (inter)nationale professionele en sociale netwerken.
- Mogelijkheid tot interactie met experts, docenten en collega's.
- Werkgever en werknemer maken samen realistische plannen.
- Bestaande structuren, zoals functioneringsgesprekken, vormen het uitgangspunt.
- Leidinggevendendurven werknemers aan te spreken; ze voelen zich veilig.
- Perspectief op interne en externe doorgroeimogelijkheden.
- Zelfstudiemogelijkheden, zoals e-learning, maar ook vakbladen, tijdschriften, vakbeurzen, computer- en internetgebruik is mogelijk.
- Aanbod van 'evidence based'-aanpakken en -instrumenten.

Een passende leerwerkomgeving is bovendien een 'gezonde' omgeving, waar aandacht is voor de balans tussen werk en privé, arbeidsomstandigheden en het gebruik van moderne tools.

Sociale media

Uit de in het onderzoek bestudeerde literatuur blijkt voornamelijk nog geen direct verband tussen de ontwikkeling van vakmanschap, sociale media en het gebruik van nieuwe media (dragere). Bekend is

Gaming levert sociale ervaringen en betere werkprestaties op

uit vloeit voort dat sociale en communicatieve vaardigheden en het kunnen en ook willen participeren in netwerken onmisbare competenties zijn voor de Vakman Nieuwe Stijl. Ook E-skills – en het kunnen omgaan met sociale media blijken competenties te zijn die de Vakman Nieuwe Stijl nodig heeft om richting te geven aan zijn of haar eigen ontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan het delen van kennis en ervaringen via chatrooms of discussiegroepen, waarin 'vakgenoten' participeren.

eigen ontwikkeldoel. Literatuur en workshops bieden de volgende aanknopingspunten voor de inrichting van een passende leer/werkomgeving voor de Vakman Nieuwe Stijl. We noemen er een aantal:

- Ontwikkeling, samenwerken en samen leren worden gestimuleerd (beloond).
- Werk- en privéomgeving (ook wel de sociale context genoemd) ondersteunen – actief – de ontwikkeling en het leren.



wel dat het toepassen van vernieuwende vormen van leren en nieuwe media mensen kan motiveren en helpen bij hun ontwikkeling. Motivatie is een goede voorspeller van leergedrag en leerresultaat. Recent onderzoek van TNO laat zien dat het gebruik van sociale media innovatief werkgedrag oplevert. In hoeverre dat juist bij laag- en middelbaar opgeleide vakmensen óók het geval is, is nog onvoldoende onderzocht. Ook is weinig bekend over de opbrengsten van het gebruik van sociale media voor behoud of ontwikkeling van vakmanschap en vakgebied.

Serious gaming

Over de waarde van 'serious games' bij leren en ontwikkelen is in de wetenschappelijke literatuur wel één en ander bekend. Serious games stimuleren de kennisontwikkeling en dus cognitieve skills, ze versterken de fijn-motorische vaardigheden en bewustwording én helpen bij het veranderen van gedrag. Internationaal onderzoek laat bovendien zien dat games effectiever zijn dan andere leermethoden voor zowel het opdoen van kennis, als voor het aanleren van vaardigheden. Oorzaken voor die effectiviteit worden vooral gevonden in het 'leren door te ervaren' en in het gezamenlijk evalueren van die ervaringen. Gaming levert daarnaast sociale ervaringen en betere werkprestaties op. Gaming lijkt in die zin dus ook van betekenis voor vakgerichte professionalisering. Games zouden daarom deel kunnen en wellicht zelfs moeten uitmaken van de passende leer-werkomgeving voor de Vakman Nieuwe Stijl. Om beter gebruik te kunnen maken van 'serious gaming' in de (werk)context van laag- en middelbaar geschoolde vakkrachten is gericht onderzoek nodig om te achterhalen hoe de voordelen van serious gaming juist ook voor deze specifieke doelgroep kunnen worden benut.

Jos Sanders, Roel Cremer en Astrid Hazelzet zijn allen verbonden aan TNO. Voor meer informatie over het project mail: astrid.hazelzet@tno.nl