



...nodigt u uit voor de:

HOG docentendag 2010

Deelname is gratis voor leden en gasten van de HOG Bouw en Ruimte.

Hogescholen verbinden, delen, creëren en verspreiden van kennis

In een samenleving is alles aan permanente verandering onderhevig. Onze samenleving kenmerkt zich vooral in het tempo waarin deze veranderingen vorm krijgen. We zijn nog niet op adem gekomen van de laatste veranderingen of de nieuwe dienen zich al weer aan.

In organisaties beginnen we al aardig gewend te raken aan dit verschijnsel: van kleinschalig naar grootschalig en weer terug, van rendement naar kwaliteit, van productiegericht naar klantgericht. Ondernemingen in de bouwbranche zijn veranderd onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen, maar de branche als geheel heeft zich heel lang aan grote veranderingen kunnen onttrekken. Dit laatste gaat veranderen. Ook de branche als geheel zal zich moeten aanpassen.

“Echt nieuwe dingen hoeven er (voorlopig even) niet meer bedacht te worden, is het gevoel. Het belangrijkste element van de vernieuwingsopgave in de bouw is, dat ondernemingen lerende organisaties moeten worden om de bouw systematisch te veranderen. En dat bouwondernemingen langzaam maar zeker de draai zullen moeten maken van capaciteitsbedrijven naar aanbieders van producten, diensten en processen. Dat betekent dat kennis op de balans moet: bedrijven moeten méér gaan investeren in het opleidingsniveau van hun medewerkers en moeten van hun kerncompetenties een toegevoegde waarde voor opdrachtgevers en gebruikers maken. Bovendien zijn lerende organisaties er op gericht hun werkprocessen permanent te verbeteren. Ze willen slimmer zijn dan gisteren en zeker slimmer dan de concurrenten. Het is dus normaal dat het altijd beter, sneller (of betrouwbaarder in tijd) én goedkoper kan. Dat vergt geen nieuwe kennis, geen nieuwe initiatieven en geen nieuwe

zware adviescommissies, maar systematische ontwikkeling van werk- en leerprocessen in bouwbedrijven en een kennisinfrastructuur die dat ondersteunt. Zonder dat improviseren in de bouwuitvoering moet worden afgeleerd, moet de voorbereiding van bouwwerken en de organisatie van de uitvoering daarvan geprofessionaliseerd worden. En dat vergt slimmere medewerkers, leerprocessen en betere interne kwaliteitssystemen. Het veronderstelt dat kennis dóórwerkt. De opgave is dan ook niet nieuwe kennis of betere kennisoverdracht, neen, de opgave is kennisexploitatie.”

Bron: 'Kennis werkt door', Rapport over de kennisinfrastructuur in de bouw, in opdracht van PSIBouw en de Regieraad Bouw, (cie Andersson) 14 juli 2008

Hbo-onderwijs

opereert op het snijvlak van bouwbranche en jeugd van vandaag. De bouwbranche verwacht nu en in de toekomst voldoende medewerkers, die goed opgeleid zijn. En de jeugd verwacht perspectief en uitdagingen voor de toekomst. Met de publicatie 'Laat generatie Y zich aan de bouwsector binden?' hebben Karen te Lintelo en Jan Straatman namens de Regieraad Bouw de branche een groot aantal handreikingen gegeven. De Y-generatie wordt de komende jaren afgelost door de I-generatie, ook wel de Z-generatie genoemd. De vraag is nu: gelden voor de I-generatie dezelfde waarden als voor hun voorgangers?

“They'd rather text than talk. They prefer to communicate online — often with friends they have never met. They don't spend much time outdoors unless adults organize activities for them. They can't imagine life without cell phones. They have never known a world without technology or terrorism or Columbine. They prefer computers to books and want instant results. They are growing up in an economic depression and are under tremendous pressure to succeed. >>

...Mostly they are growing up fast, and exhibiting behavior far beyond their years.

While they may be named for the last letter of the alpha-bet, they'll soon be at the forefront of solving the worst environmental, social and economic problems in history. ”

Bron: 'Meet Generation Z', door Sherry Posnick-Goodwin, Educator feb 10. (California Teachers Association)

Over de HOG, bouw & ruimte

De HOG Bouw en Ruimte is het landelijk aanspreekpunt van hoger beroepsonderwijs voor alle partijen in de bouwsector.

De HOG is een netwerkorganisatie waarin de hbo-opleidingen hun krachten bundelen en samen optrekken in het gemeenschappelijk belang. De HOG behartigt het algemeen belang van de aangesloten partijen, met respect voor het eigen belang van ieder van hen. Het devies van de HOG is: landelijk samenwerken daar waar het kan en lokale en regionale initiatieven ontwikkelen en samenwerken met partijen die het onderwijs daadwerkelijk verder willen brengen.

Bij de HOG Bouw en Ruimte zijn de volgende hogescholen met opleidingen in het domein Built Environment aangesloten:

- > Avans Hogeschool
- > Christelijke Hogeschool Windesheim
- > De Haagse Hogeschool
- > Hanzehogeschool Groningen
- > Hogeschool INHOLLAND
- > Hogeschool Rotterdam
- > Hogeschool Utrecht
- > Hogeschool van Amsterdam
- > Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- > Hogeschool Zeeland
- > Hogeschool Zuyd
- > NHTV Internationale Hogeschool Breda
- > Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
- > Saxion Hogeschool

Zie ook: www.hbo-bouwenruimte.nl

Op onze docentendag willen we proberen antwoord te vinden op de vraag:

- > **Hoe ziet de bouwbranche van de toekomst er uit en biedt dit voldoende perspectief voor de internetgeneratie om voor een loopbaan in deze branche te kiezen?**
- > **Hoe kan het hbo-onderwijs in het domein Bouw en Ruimte een bijdrage leveren aan een gezonde branche met voldoende goedopgeleide jonge mensen?**



Locatie docentendag 2010

**Hogeschool Utrecht,
Instituut voor Gebouwde omgeving.**

Nijenoord 1
3552 AS Utrecht

Een uitgebreide routebeschrijving kunt u vinden op:
www.hu.nl

Aanmelden:

U kunt u via de site www.hbo-bouwenruimte.nl aanmelden voor de docentendag

Programma

09.30 tot 10.00 uur

Inschrijving, ontvangst en koffie

10.00 tot 10.15 uur

Opening en welkom

Door drs. Bert Schroën, voorzitter Hoger Onderwijs Groep Bouw & Ruimte



10.15 tot 11.00 uur

De toekomst van de bouwbranche

Door dr. Lenny Vulperhorst. (mede auteur van 'Kennis werkt door' van de cie Andersson)

"Lenny Vulperhorst (1955) werkte na zijn studie Politicologie (doctoraal 1981) bij het RIW-Instituut voor Volkshuisvestingsonderzoek van de Technische Universiteit Delft en als beleidsadviseur bij de Bouw- en Houtbond FNV. Sinds 1989 is hij werkzaam bij Andersson Elfers Felix. Hij promoveerde in 2005 aan de Universiteit Leiden. Hij houdt zich bezig met publiek-private samenwerking, bouwen en wonen, infrastructuur, stedelijke inrichting en culturele infrastructuur. Daarnaast werkt hij aan fusies, alliantievorming en innovaties. Lenny Vulperhorst heeft een aanzienlijk aantal publicaties op zijn naam staan, zowel in vaktijdschriften als in de vorm van zelfstandige publicaties (o.a. De verzwegen onderneming (2005) en Hebzucht in vastgoed (2008))."



11.00 tot 11.20 uur

Pauze en koffie

11.20 tot 12.10 uur

Er wordt steeds anders gebouwd, jongeren vragen ook om een andere aanpak

Door drs. Frits Spangenberg (oprichter van Motivaction)

"Frits Spangenberg (1948) studeerde Sociale Wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam. Werkte 7 jaar als wetenschappelijk medewerker aan de medische faculteit van dezelfde universiteit en besloot toen de overstap naar het bedrijfsleven te maken. In 1984 heeft hij Motivaction opgericht, daar werken een kleine 100 medewerkers aan het verzamelen van beleidsinformatie voor publieke en private opdrachtgevers. Motivaction is bekend geworden door haar specialisatie naar 'waarden'. Woonwensen zijn sterk waardengedreven en dat is door de bouwbranche tot voor kort sterk onderschat. Verschillen tussen generaties zijn in kalenderjaren uit te drukken. Het is echter veelzeggender om verschillen tussen oudere 'plichtsgetrouwe' burgers te vergelijken met de meer 'rechtenbewuste' burgers van vandaag. Hij schreef in 2009 samen met Martijn Lampert 'De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders', uitgegeven door Nieuw Amsterdam (5de druk). Jongeren van nu zijn net als vroeger meestal vol levenskracht en optimisme, maar toch zijn de jongeren van nu in een aantal opzichten ook anders. Opleiders, opvoeders en werkgevers merken dat de beproefde oude recepten niet altijd meer zo effectief zijn."



12.10 tot 13.30 uur

Lunch

13.30 tot 14.25 uur

Workshops ronde 1 *

14.30 tot 15.25 uur

Workshops ronde 2 *

15.30 tot 16.00 uur

Wat heeft de dag ons gebracht, kunnen we er in de praktijk iets mee.

16.15 uur

Afsluiting met borrel

** Voor het middagprogramma staan vier workshops gepland. Iedere deelnemer ontvangt 's morgens bij het inschrijven een tweetal kaarten voor het deelnemen aan een willekeurige workshop. Het staat deelnemers vrij deze in de loop van de dag onderling te ruilen voor een andere workshop.*

Zie achterzijde voor de workshops

Workshops

Workshop 1: Verschillende generaties op de werkvloer, kunnen ze samenwerken?

Dr. ir. Frens Pries – Lector HU – ‘Nieuwe cultuur in de bouwketen’

Frens Pries (1956) is sinds 2007 lector van de leerstoel ‘Nieuwe cultuur in de bouwketen’ bij het Kenniscentrum Natuur & Techniek van de HU. Na zijn promotie (‘Management van innovatie in de Bouwnijverheid’) werkte hij tot 2002 als R&D-manager en later als directeur Strategie en Innovatie bij NBM-Amstelland Bouw en Infra, Cementbouw en Amstelland Ontwikkeling.

In 2004 werd hij directeur-partner van Balance&Result, een organisatieadviesbureau voor de bouw en bouwtoelevering. Daarnaast werd hij in 2007 directeur-partner van PRO6managers, gespecialiseerd in high end projectmanagement. Zijn competenties liggen op het gebied van strategie- en organisatieontwikkeling, innovatie, procesbeheersing en vraagprofessionalisering. Zo is hij betrokken bij Topbouw, diverse Regionale Regieraden Bouw en verzorgde hij ruim vijftig publicaties en tientallen workshops/lezingen over deze onderwerpen.



Workshop 2: Ketenintegratie, de kans voor de branche

Dr. ir. Perica Savanović - SBR.

In deze workshop staat gezamenlijke begripsvorming centraal. Die begripsvorming wordt afgeremd door degenen die niet bereid zijn de eigen logica ter discussie te stellen. Ketenintegratie is een teamproces, waarin je met elkaar de bestaande mentale modellen ontdekt en samen bouwt aan nieuwe modellen. Door het samen te doen, heeft ketenintegratie draagkracht. En juist die draagkracht is een belangrijke voorwaarde voor succes.

Perica Savanović (1975) studeerde begin 2001 cum laude af als bouwkundig ingenieur aan de TU Delft. Van begin 2001 tot eind 2004 heeft hij gewerkt als architect bij Architectenbureau Van den Broek en Bakema te Rotterdam. Hij kwam er vrij snel achter dat de traditionele manier van werken in de bouw veranderd moet worden. Eind 2004 ging hij promotieonderzoek doen op het thema ‘ Integraal Ontwerpen ’ aan de TU Eindhoven. Dat onderzoek was ingebed in het ‘ Knowledge Center Building and Systems ’, een samenwerkingsverband tussen TNO en TU/e, waardoor Perica twee dagen per week bij TNO Bouw en Ondergrond werkzaam was. Tijdens zijn promotieonderzoek heeft Perica jarenlang workshops ‘ Integraal ontwerpen en bouwen ’ gegeven aan leden van BNA en NLIingenieurs, toen nog ONRI. Zijn gehoor bestond voornamelijk uit architecten, constructeurs, bouw fysische en installatieadviseurs. Eén van de concrete resultaten van zijn promotieonderzoek was dan ook de cursus ‘ Integraal Ontwerpen ’ voor multidisciplinaire teams, die ook gebruikt wordt in het multidisciplinaire masterproject aan de TU/e. Deze master is mede door Perica Savanović opgezet en gecoördineerd. Perica promoveerde in november 2009 en werkt sinds januari 2010 bij SBR, waar hij zijn ervaring in samenwerkingsprojecten gebruikt om ketensamenwerking en -integratie in de bouw een stap verder te brengen. De focus van zijn werk ligt op kennisontwikkeling en innovatie.



Workshop 3: Communiceren met de ‘Homo Zappiens’

Prof. dr. Wim Veen - Hoogleraar Didactiek en Onderwijsontwikkeling aan de TU Delft.

Prof. dr. Wim Veen (1946) richt zich met zijn onderzoek op nieuwe leerconcepten en strategieën, zowel in het bedrijfsleven als in het reguliere onderwijs. In beide sectoren is de vraag eigenlijk hetzelfde: hoe kun je het leren zo faciliteren, dat het aansluit op wat de lerende wil weten, kunnen en doen? Traditionele cursussen in het bedrijfsleven hebben vaak een lage transfer in de dagelijkse praktijk,

terwijl de professionele ontwikkeling van werknemers toch essentieel is voor kennisintensieve bedrijven. Nieuwe leer-concepten en leeromgevingen vergen vaak een cultuuromslag. De implementatie van concepten als kennisdeling en kennis cocreatie in virtuele sociale netwerken vergen tegelijkertijd een verandering in de organisatie. Het HR-beleid verandert daar in mee en focust meer op flexibele strategieën voor professionele ontwikkeling. Het leren wordt daarbij een integraal onderdeel van het werken, vindt plaats op de werkplek, is informeel, zelfsturend en vindt plaats in sociale netwerken. Het idee is dat de werknemers het sociale kapitaal vormen van de onderneming. Nieuwe technologieën en tools veranderen óók het reguliere onderwijs. Aanbodgericht onderwijs wordt vervangen door competentiegericht en studentgericht leren. Ook hier veranderen werkprocessen en organisatiestructuur. De gebruikelijke klaslokalen en urenroosters moeten worden aangepast. Individuele leerpaden vereisen een andere begeleiding en nieuwe werkvormen. Niet alle leraren vervullen in dat soort onderwijs dezelfde taken. Taakdifferentiatie wordt onderdeel van het HR-beleid.

Hoe het toekomstig leren er uit zal zien, leidt Wim Veen af uit twee gebieden. Hoe leren kinderen van deze tijd en hoe ontwikkelt de technologie zich? Vandaar dat hij is geïnteresseerd in de cybercultuur van jongeren die opgroeien met technologie. Hij noemt ze Homo Zappiens, generaties jonge mensen die zich een wereld zonder internet niet meer kunnen voorstellen. Deze generaties ontwikkelen nieuwe vaardigheden met betrekking tot het verwerven, selecteren en delen van informatie. Zij communiceren anders en ontwikkelen daarmee nieuwe attitudes en normen die verhoudingen tussen klanten en bedrijven, tussen burgers en instituties veranderen. Scholen en bedrijven boren deze vaardigheden en attitudes nog weinig aan. Dat is volgens Veen in feite een vorm van onderuitputting van menselijk kapitaal. Het is dus tijd om bakens te verzetten en vanuit nieuwe gezichtspunten het leren in organisaties en instellingen vorm te geven.

Wim Veens laatste boek is: Homo Zappiens, Leren, Leven en Werken in een Digitaal Tijdperk (2009).



Workshop 4: Help, mijn baas is een aap!

Drs. Patrick van Veen - Bioloog, gedragsdeskundige (Ape management).

In deze workshop staat ons sociale oergedrag centraal, zeg maar onze apenstreken op de werkvloer. Veel problemen en aandachtspunten in organisaties worden sterk door dit gedrag beïnvloed. We praten over sociaal gedrag als het gaat om: veranderen, samenwerken, (mis-) communicatie, klantgerichtheid of het dagelijkse contact tussen collega's.

Patrick van Veen (1970) rondde zijn studie Biologie in 1993 af aan de faculteit Biologie van de Universiteit Utrecht. In 1996 maakte hij de overstap naar de verzekeringsbranche, waar hij werkzaam was in commerciële functies en als procesmanager. In 2002 is hij verder gegaan als zelfstandig bioloog, trainer, consultant en interim-manager. Vanuit die functie adviseert hij ondernemingen, geeft hij presentaties en trainingen, doceert hij aan de Bestuursacademie Nederland en geeft hij regelmatig gastcolleges.

