nederlandse stichting
voor
Psychotechniek

2009

Het jaar in woord en beeld

Colofon

Auteur
Sonia Sjollema, directeur NSvP

Met bijdrage van
Annelies van Vianen

Fotografie
Willem Jan Ritman
Peter Venema
Sander van de Geijn
Michiel Bunjes

Ontwerp en drukwerk
Coers & Roest ontwerpers bno | drukkers BV, Arnhem

Inhoud

1. NSvP
   - 1.1 Doelstelling
   - 1.2 Organisatie
   - 1.3 Geschiedenis
   - 1.4 Registratie als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI)

2. Kennisverspreiding
   - 2.1 Website
   - 2.2 NSvP-Journaal
   - 2.3 Scriptieprijs
   - 2.4 Boekenreeks
   - 2.5 Rondetafel gesprek Diversiteit en Inclusie
   - 2.6 Expertmeeting Diversiteit en Kwaliteit

3. Kennisontwikkeling
   - 3.1 Bijzondere Leersoel
   - 3.2 Projecten

4. Bijlage
   - 4.1 Sociale Innovatie
   - 4.2 Loopbaanontwikkeling/Employability
   - 4.3 Motivatie
   - 4.4 Diversiteit
   - 4.5 Overige projecten

Veranderende arbeidsverhoudingen

Werkgevers en werkenden leven in een nieuw tijdperk als het gaat om arbeidsrelaties. Het draait om innovatie, samenwerken, nieuw leiderschap, verbinding, diversiteit. Maar bovenal: hoe zorgen we ervoor dat iedereen blijvend kan meedoen? Die uitdaging stelt ons voor vragen waarop de NSvP een antwoord helpt vinden.

Door de ontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt veranderen de werkrelaties tussen werkgever en werkende. Voor werknemers is er geen baan meer voor het leven. Daar voor in de plaats is er nu de uitdaging om flexibel te zijn, te blijven investeren in opleiding en ontwikkeling. Werkgevers verwachten van werknemers niet alleen dat zij doen wat er strikt opgedragen wordt. Zij hebben er belang bij dat werkenden hun ervaring en expertise ter beschikking stellen om de organisatie te laten groeien. Werkgevers kunnen dat niet bereiken door slechts te sturen van bovenaf. Zij moeten werknemers daadwerkelijk de kans geven echt mee te doen en hen de ruimte geven om te innoveren en productief te zijn.

In nieuwe volwaardige arbeidsrelaties worden andere zaken uitgeruild dan twintig jaar geleden. Medewerkers willen meer flexibiliteit: werktijden en arbeidsvoorwaarden die het hen mogelijk maken werk en privé te combineren, meer autonomie en meer ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk. Ook organisaties willen meer flexibiliteit om sneller in te kunnen spelen op veranderingen: zij zoeken betrokken medewerkers die meedenken met veranderen, die werken aan hun eigen ontwikkeling en vooral niet vastroesten in hun werk. De wensen ten aanzien van werk verschillen van individu tot individu en zijn daardoor steeds minder goed in standaardcao's vast te leggen. Er ontstaat ruimte voor individuele maatwerkafspraken die medewerkers met hun directe leidinggevende kunnen maken.

Tegen de achtergrond van veranderende arbeidsverhoudingen krijgen de hoofdthema's van de NSvP vorm:

- Sociale innovatie en Motivatie
- Loopbaanontwikkeling en Employability
- Diversiteit en Inclusie

In dit jaarverslag kunt u lezen welke activiteiten hebben plaatsgevonden en welke resultaten zijn behaald.

Sonia Sjollema
Directeur NSvP

1. NSvP

1.1 De doelstelling

De NSvP maakt zich sterk voor mens en werk door het ontwikkelen en verspreiden van kennis.

Kennisontwikkeling
De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) wil bereiken dat mensen hun capaciteiten optimaal kunnen benutten in de beroepsarbeid. Daartoe subsidieert de NSvP innovatieve projecten die de afstemming tussen mens en werk optimaliseren. De projecten hebben een gedragswetenschappelijke benadering en resulteren in concrete resultaten in de vorm van leereffecten, methodiek- of instrumentontwikkeling.

Hoofdthema's zijn:
- Sociale innovatie en Motivatie
- Loopbaanontwikkeling en Employability
- Diversiteit en Inclusie

Kennisverspreiding
Naast de toekenning van subsidies zet de stichting zich actief in om de uitwisseling van kennis te stimuleren. Zo organiseert de NSvP regelmatig werkconferenties, verzorgt publicaties en brengt een boekenreeks uit. Met het kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl biedt de NSvP een platform voor kennisuitwisseling en meningsvorming op genoemde thema's.

1.2 Organisatie

Bureau organisatie
- Mw. Drs. S.C. Sjollema (directeur)
- Mw. P.C. Wijers (secretarieel medewerker)

Bestuur
In 2009 bestond het bestuur uit:
- Ir. A.M. Bunjes (voorzitter)
- Dhr. R.W.P.A.M. de Leij (penningmeester)
- Mw.prof.dr. J. van Doorne-Huiskes
- Dhr.drs. A. Kasem
- Mw.prof.dr. A. Nauta
- Dhr.drs. C.J.F.M. Schaapsmeerders

Nieuw aangetreden als bestuurslid van de NSvP is prof.dr. K.I. van Oudenhoven-van der Zee. Zij is werkzaam als hoogleraar Organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit van Groningen. Haar onderzoek is gericht op culturele diversiteit in organisaties. Daarnaast is zij directeur van het instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid van dezelfde universiteit. Dit instituut verricht in samenwerking met praktijkpartners onderzoek naar integratievraagstukken.

1.3 Geschiedenis

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek is in 1928 door David van Lennep opgericht als een bureau voor beroepskeuze. Het groeide in korte tijd uit tot een toonaangevend psychologisch adviesbureau, waar de meeste grote bedrijven in Nederland hun personeel lieten testen. Eind jaren negentig is het adviesbureau onderdeel geworden van het internationaal testconcern SHL, dat vestigingen heeft in meer dan 40 landen. Het door de overname beschikbaar gekomen kapitaal wordt ingezet om met nieuw elan de oorspronkelijke doelstelling van de Stichting vorm te geven: het optimaal benutten van menselijk talent in de werksituatie.

1.4 Registratie als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI)

De NSvP is door de Belastingdienst erkend als een Algemeen Nut Beogende instellingen (ANBI). Dit betekent dat schenkingen van de NSvP aan andere instellingen in het kader van haar doelstelling vrijgesteld zijn van schenking- en successierecht. Om aangewezen te worden als ANBI moet een instelling aan de volgende voorwaarden voldoen:

- **Een instelling moet zich voor minstens 90% inzetten voor het algemeen belang. Dit noemen we de 90%-eis.**
- **De instelling en de mensen die daar rechtstreeks bij betrokken zijn, voldoen aan de integriteitseisen.**
- **Een bestuurder of beleidsbepaler mag niet over het vermogen van de instelling beschikken alsof het zijn eigen vermogen is. Er moet sprake zijn van gescheiden vermogen.**
- **Een ANBI mag niet meer vermogen aanhouden dan redelijkerwijs nodig is voor het werk van de instelling. Daarom moet het eigen vermogen beperkt blijven.**
- **De beloning voor bestuurders is beperkt tot een onkostenvergoeding of minimale vacatiegelden.**
- **Een ANBI moet een actueel beleidsplan hebben.**
- **De ANBI heeft een redelijke verhouding tussen kosten en bestedingen.**
- **Geld dat na opheffing overblijft, wordt besteed aan een algemeen nuttig doel.**
- **Een ANBI heeft bepaalde administratieve verplichtingen.**

Voor meer informatie zie www.belastingdienst.nl

2. Kennisverspreiding

2.1 Website www.nsvp.nl en www.innovatiefinwerk.nl

In mei 2009 werd de nieuwe website van de NSvP gelanceerd, met op de home pagina een weblog waarin expliciet aandacht wordt besteed aan de lopende projecten. Een half jaar later werd door de NSvP een tweede website in het leven geroepen: het Kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl. Het richt zich op vernieuwing op het gebied van mens en werk. Centraal staat de vraag: Hoe kunnen medewerkers worden uitgedaagd tot innovatie in hun werk? Er is ruimte voor artikelen, interviews, columns en andere bijdragen op de thema's: Loopbaanontwikkeling, Motivatie, Sociale Innovatie en Diversiteit. Doel van het kenniscentrum is:

- **Een bijdrage leveren aan kennisontwikkeling en -verspreiding over vernieuwingen op het gebied van mens en werk.**
- **Een brug vormen tussen wetenschap en praktijk.**
- **P&O-ontwikkelingen in een maatschappelijke context plaatsen.**
- **Een platform bieden voor discussie en meningsvorming.**

De redactie van het kenniscentrum bestond in 2009 uit: Aukje Nauta (Factor Vijf Advies), Rino Schreuder (EMD European Management Development Centre), Tamara Raaijmakers (Baart en Raaijmakers bv), Rino Schreuder (EMD European Management Development Centre), Jan Schuitemaker (The Careercoach), Sonia Sjollema (NSvP), Mw. dr. Tinka van Vuuren (Loyalis Consult), Margreet Xavier (Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie).

waar de medewerker zijn eigen inzetbaarheid kan checken en gebruik kan maken van loopbaanondersteuning in de vorm van e-coaching. Riemke de Vries, hoofd Organisatie & Ontwikkeling bij UWV vertelde in een apart interview over de opzet en implementatie van een digitaal persoonlijk portfolio. Tenslotte was er aandacht voor een door de NSvP gefinancierd project gericht op de ontwikkeling van een digitale beroepskeuzetest voor verstandelijk gehandicapte jongeren (SIWIT).

Het themanummer Sociale Innovatie, dat in juni 2009 verscheen, openden we met een interview van Ad van Beek, P&O-directeur van Movares dat een tweejarige sociale-innovatie-cao heeft afgesloten. Er was een interview met Frank Pot, bijzonder hoogleraar Sociale Innovatie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Tenslotte werd er aandacht besteed voor het project *De werkvloer Centraal*, gericht op motivatie en kwaliteit in de verpleeghuiszorg en de vijf Motivatie-op-het-werkprojecten die zijn gestart op initiatief van en met medefinanciering van de NSvP.

Het themanummer Diversiteit, van oktober 2009, was geheel gewijd aan de vijf projecten die de NSvP initieerde gericht op methodiekontwikkeling vanuit een relationele benadering van diversiteit. De NSvP gaf vijf organisaties de gelegenheid een methode te ontwikkelen die de implementatie van diversiteitsbeleid vergemakkelijkt. Uitgangspunt bij de methodes is het inzetten van de dialoog om te komen tot een inclusieve cultuur. De methodes werden uitgetest bij de Politie, in het Hoger en Middelbaar Beroepsonderwijs en de Zorg.

2.2 NSvP-Journaal

In 2009 verscheen de vijfde jaargang van het NSvP-Journaal, een uitgave van de NSvP om projectresultaten en andere relevante informatie onder de aandacht te brengen van professionals werkzaam op het gebied van de Arbeids- en Organisatiepsychologie. Het Journaal komt drie keer per jaar uit en belicht afwisselende thema's die samenhangen met Loopbaanontwikkeling, Diversiteit Sociale Innovatie en Motivatie. Het blad verschijnt in een oplage van 1200 exemplaren en beoogt ondermeer op de genoemde thema's een brug te slaan tussen theorie en praktijk.

In maart 2009 verscheen het themanummer Digitalisering en employability met een interview met Benny Leijdsman en Willem Daalder over Digitale employability bij Philips en ING. Centraal staat daarbij een employability budget dat de medewerker kan inzetten om te investeren in de eigen inzetbaarheid. Het employability beleid wordt ondersteund door intranet,

2.3 Uitreiking David van Lennep Scriptieprijs

De webcamtest heeft een duidelijke meerwaarde voor de personeelsselectie, humor kan bewust ingezet worden om stress op de werkvloer te verminderen en een derde partij bij conflictbemiddeling helpt niet altijd om een conflict op te lossen maar kan juist ook escalerend werken. Tot deze originele en vernieuwende inzichten kwamen de drie winnaars van de David van Lennep Scriptieprijs. Een prestigieuze prijs die jaarlijks door de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek wordt uitgereikt aan vernieuwende Master Theses op het terrein van arbeid, beroep en organisatie.

Jaarlijks zien op dit onderzoeksterrein ongeveer 150 MA-theses het licht. Alleen de beste worden door de universiteiten genomineerd voor de David van Lennep Scriptieprijs. De prijs is één van de manieren waarop de stichting bijdraagt aan de innovatie op het terrein van de Arbeids- en Organisatiepsychologie.
De drie prijswinnaars ontvangen ieder een bedrag van € 3500,- als aanmoediging om op de ingeslagen weg door te gaan.
De sectie die de student heeft begeleid, ontvangt een meer symbolische beloning, te weten een geldbedrag van € 1500,-.

Dit jaar werden er theses genomineerd. Tijdens de prijsuitreiking op 26 februari maakte een onafhankelijke jury, bestaande uit prof. dr. B. Buunk, dr. E.N.M. de Bruin en mw. dr. A. Nauta de uitslag bekend:

- De eerste prijs: Marit op de Beek,
  'De webcamtest',
  Erasmus Universiteit Rotterdam, begeleider drs. J.K. Oostrom.

- De tweede prijs: Willeke Hauwen
  'De stressverminderende werking van humor',
  Rijksuniversiteit Groningen, begeleider dr. A.H. de Lange.

- De derde prijs: Hanna Lange,
  'Who's side are you on? Side-taking motives of lay third parties and the influence of personality'.
  Universiteit Twente, begeleider dr. H. Yang.

De prijsuitreiking werd in 2009 jaar voorafgegaan door een zaaldebat over digitalisering van employability met aandacht voor nieuwe mogelijkheden op het terrein van e-coaching en employability.

Een panel van deskundigen bracht eigen ervaring in:

- Willem Daalder (programmamanager employability ING Nederland)
  De ING wil met dit programma medewerkers stimuleren te investeren in hun eigen inzetbaarheid door het bieden van online tests en e-coaching.

- Martine Stam (manager Programmaontwikkeling bij Minddistrict, specialist in internet coaching)
  Het bedrijf richt zich op therapie, competentiecoaching en gezondheidscoaching aan instellingen en bedrijven.

- Petra Verdonk (arbeid & gezondheidspsycholoog en werkzaam als universitair docent bij de afdeling Sociale Geneeskunde, Universiteit Maastricht)
  Zij was nauw betrokken bij het project Intervisie interactief van de FNV-vrouwenbond.
  Dit project beoogt de terugkeer naar de arbeidsmarkt van 28 arbeidsongeschikte vrouwen met begeleide intervisie via internet. Intervisie werd gefinancierd door Stichting Instituut GAK en de NSvP.

Gespreksleider was Rozemarijn Dols, zelfstandig psycholoog en management consultant bij de Galan Groep.

2.4 Boekenreeks

De NSvP geeft een boekenreeks uit op de grens van wetenschap en praktijk. In 2009 kwamen geen nieuwe publicaties in de reeks uit, wel werd een nieuw boek in gang gezet:

- **Arbeidsrelaties in psychologisch perspectief,**
  auteur prof. dr. Aukje Nauta, verschijningsdatum begin 2011.

Tevens werd gewerkt aan de volgende boeken:

- **Diversiteit: hoofd, hart en buik,**
  onder redactie van Sjiera de Vries, verschijningsdatum begin 2010.

- **Vrouwelijk talent werkt...,**
  auteur: Mw. prof. dr. J. van Doorne-Huiskes, verschijningsdatum voorjaar 2011.

In de boekenreeks zijn tot nu toe verschenen:

- **Persoonlijkheid van top tot teen**
  De menselijke persoonlijkheid wordt vaak opgevat als een product van opvoeding en milieu. Om na te gaan hoe genen en omgeving samenwerken bij de vorming van de persoonlijkheid wordt momenteel gewerkt met biosociale zogenaamde multilevel modellen, waarin de persoonlijkheid kan worden bestudeerd 'van top tot teen'. Dit boek laat zien dat veel tot dusver onbegrepen individuele verschillen kunnen worden verklaard vanuit een biosociaal model.

  Persoonlijkheid van top tot teen
  Prof. dr. J.P. Hettema
  ISBN: 9789023237921

- **Beter belonen in organisaties**
  Volgens welke uitgangspunten en met behulp van welke systemen belonen ondernemingen en non-profit organisaties hun managers en personeelsleden? En wat voor resultaten zijn daarmee bereikt? Deze vragen staan centraal in dit boek, waarbij het accent telkens wordt gelegd op hoe de beloning beter zou kunnen worden vormgegeven. Beter zowel voor 'de' organisatie als voor 'de' medewerkers.

  Beter belonen in organisaties
  Prof. dr. Henk Thierry
  ISBN: 9789023244745

- **Bang voor Conflict?**
  Of het nu gaat om kleine irritaties of stevige meningsverschillen, conflicten in organisaties zijn aan de orde van de dag. En hoewel die conflicten vaak negatief doorwerken op de onderlinge verstandhouding en de werkprestaties, zijn er tal van functionele, positieve consequenties te onderkennen. Dit boek biedt een gedegen overzicht van de psychologische grondslagen van conflicten in organisaties.

  Bang voor conflict?
  Prof. dr. Carsten K.W. de Dreu
  ISBN: 9789023241096

- **Culturele diversiteit op het werk**
  De werkvloer is in toenemende mate cultureel divers geworden. Globalisering, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vragen van consumenten maken van diversiteit tevens een economische noodzaak. Hoe kunnen organisaties allochtoon talent *kennen* en herkennen en profiteren van creativiteit en innovatie? Wat kunnen zij doen om de samenwerking te bevorderen?

  Culturele diversiteit op het werk
  Prof. dr. K.I. van der Zee en Prof.dr. J.P. van Oudenhoven
  ISBN: 9789023242109

2.5 Rondetafel gesprek Diversiteit en Inclusie: brug van wetenschap naar praktijk

Op 12 maart verzorgde de NSvP samen met het bureau Baart en Raaijmakers een rondetafelgesprek over Diversiteit en Inclusion. Het debat vond plaats tijdens het congres "Bedrijf in Beweging". Verschillende experts presenteerde hun onderzoeks- of praktijkervaring, waarna een levendig debat ontstond tussen wetenschap en praktijk. Door de verschillende deelnemers werden stellingen ingebracht.

'Domme' organisaties overleven niet

Diversiteit hoort onderdeel te zijn van de strategische visie van een organisatie, stelde emeritus hoogleraar Anneke van Doorne. Organisaties die dit laten liggen, zijn 'domme' organisaties. De vrijblijvendheid moet er van af: stel doelen op het terrein van diversiteit, wijs personen aan per afdeling die de situatie kennen en die verantwoording voor het beleid moeten afleggen. Jean Nijsten van Ernst & Young onderstreepte dit: 'De arbeidsmarkt krimpt, we hebben vrouwen en niet-westerse medewerkers hard nodig én het is simpel: klanten vragen het van ons. Leidinggevenden kunnen hieraan niet ontsnappen.'

The devil is in the execution

Het vormgeven van diversiteitsbeleid is niet zo eenvoudig gedaan als gezegd. Je zou natuurlijk percentagedoelen kunnen stellen voor diversiteit, maar je mag als bedrijf niet registreren op etniciteit. Daarnaast spelen emotionele aspecten een rol. Saniye Celik, diversiteitsmanager bij Binnenlandse Zaken zei daarover: 'Er is een keerzijde aan positieve discriminatie. Mensen die niet tot de doelgroep behoren, voelen zich gepasseerd.'

Wat werkt wel en wat niet?

Sabine Otten was hier stellig in: 'Diversiteitsbeleid gericht op kleurenblindheid werkt niet'. Uit onderzoek blijkt dat een integratieve cultuur het meest oplevert voor bedrijf, team én werknemer. Een kleurenblinde organisatie biedt weinig openheid aan de werknemer. Een organisatie waar je jezelf kunt zijn, het meest. Wat verder bij kan dragen aan een integratieve cultuur, is volgens Hans Siebers het voorkomen van systeemdiscriminatie: factoren die onbedoeld en onbewust verschil maken tussen medewerkers in een organisatie. Een voorbeeld hiervan zijn competentieprofielen. Maak deze zo functioneel mogelijk met alleen aspecten die relevant zijn voor de aard van het werk. Dit vermindert de subjectieve factor van degene die de selectie, werving en beoordeling verzorgt. In veel gevallen heeft leeftijd, sekse of etniciteit niets van doen met de vereiste competenties voor invulling van de functie.

Kind van de rekening

Martha Meerman wees tenslotte op het gevaar van de economische situatie: niet dominante groepen zoals allochtonen en jeugdigen kunnen wel eens het kind van de crisisrekening worden.

Voor het volledige verslag van de conferentie zie:
www.congresgezondheidsmanagement.nl

2.6 Expertmeeting Diversiteit en Kwaliteit

Op 12 juni vond de expertmeeting Diversiteit en Kwaliteit plaats in Grand Hotel Karel V te Utrecht. Centraal stond een nadere kennismaking met het INK-model, vanuit het perspectief van Diversiteit en Inclusiviteit. Is het mogelijk door aanpassing of uitbreiding van het INK-model kwaliteit en diversiteit te linken? Biedt deze benadering voor organisaties een meerwaarde?

Het wordt steeds duidelijker dat organisaties die echt effectief zijn, diversiteit niet zien als een probleem dat opgelost moet worden, maar er juist in slagen de meerwaarde van diversiteit te erkennen en te benutten. Diversiteit is onderdeel van een businesscase. Deze excellente organisaties slagen erin diversiteit te linken aan kwaliteit, zodat:

- **nieuwe markten optimaal bereikt worden en de producten/diensten maximaal zijn afgestemd op de diverse behoeften;**
- **medewerkers begrip hebben voor de vragen en behoeften van (diverse) klanten;**
  alle medewerkers zich gewaardeerd weten en maximaal kunnen bijdragen aan de bedrijfsresultaten (inclusion);
- **divers personeel geworven kan worden op een competitieve arbeidsmarkt**

Zo is de gedachte ontstaan te zoeken naar manieren om de verbinding tussen diversiteit en kwaliteit inzichtelijk te maken en externe resultaatdoelstellingen te vertalen naar interne aandachtsgebieden. Een kansrijke mogelijkheid hiervoor lijkt het INK-model te zijn, wat dan aangevuld moet worden met specifieke aandachtspunten voor *diversiteit en inclusie*. Doel was deze mogelijkheid met de aanwezige experts te onderzoeken en het draagvlak te toetsen om het model in samenwerking met organisaties in de praktijk uit te testen en de leerervaringen voor andere organisaties overdraagbaar te maken.

Op grond van de expertmeeting is door de NSvP besloten tot de volgende vervolgactiviteiten:

- Door middel van literatuuronderzoek laten onderzoeken wat er al bekend is over de relatie tussen diversiteit en kwaliteit van de organisatie.
- Beschrijving van een aantal organisaties waar door middel van een businesscase de relatie is gelegd tussen diversiteit en kwaliteit. Welke vragen en afwegingen zijn van belang bij het bepalen van het ambitieniveau en de beoogde doelen op de verschillende resultaatgebieden? Hoe is de vertaalslag gemaakt naar het primaire proces van de organisatie en het management van de organisatie?
- Opzetten van een leernetwerk met organisaties en deskundigen gericht op het opdoen en uitwisselen van kennis en ervaring over het werken met het INK-model in het licht van diversiteit en Inclusie.

Er is vervolgens een offerteaanvraag opgesteld om organisaties uit te nodigen om een offerte uit te brengen voor de eerste twee vervolgactiviteiten. De opdracht is gegund aan VanDoorneHuiskes en Partners. Eindresultaat zal een artikel zijn waarin de resultaten van het literatuuronderzoek worden gepresenteerd en een nadere invulling van het INK-model met specifieke D&I-aspecten. In de loop van 2010 zullen de resultaten gepubliceerd worden.

3. Kennisontwikkeling

3.1 Bijzondere Leerstoel

Prof. dr. Annelies E.M. van Vianen is leerstoelhouder van de NSvP-leerstoel Loopbaancompetenties in arbeids- en leerloopbaan aan de Universiteit van Amsterdam. Zij bekleedt deze leerstoel vanaf 2005 voor een periode van vijf jaar. De leerstoel heeft een omvang van 0.2 fte. In onderstaand overzicht kunt u lezen welke activiteiten centraal hebben gestaan in 2009.

Onderzoek

Belangrijke opdracht voor de bijzondere hoogleraar is een impuls te geven aan onderzoek op het gebied van loopbaanontwikkeling. Er werd in 2009, in samenwerking met de AIO's mw. drs. A.G.W. Dalhoeven, mw. J. Koen MSc, dhr. drs. P.T.Y. Preenen, mw. M. de Goede, onderzoek gedaan naar uiteenlopende onderwerpen:

- **Er is een onderzoek uitgevoerd naar de doeloriëntaties van leidinggevenden en hoe deze van invloed zijn op het soort taken (uitdagend of niet) dat medewerkers uitvoeren.**
  De medewerkers van leidinggevenden met een sterke 'performance-approach' oriëntatie (zij willen beter presteren dan anderen) hebben minder uitdagende taken. De medewerkers van leidinggevenden met een sterke 'performance-avoidance' oriëntatie (zij willen niet slechter presteren dan anderen) hebben echter meer uitdagende taken. Deze effecten blijven bestaan als er wordt gecontroleerd voor de invloed van de doeloriëntaties van medewerkers zelf. Immers, medewerkers met een sterke mastery-approach oriëntatie (zij willen zichzelf verbeteren door nieuwe vaardigheden te leren) verrichten bij voorkeur uitdagende taken.

- **In twee onderzoeken is de vragenlijst 'Ervaren uitdaging' gevalideerd.**
  Deze vragenlijst meet de (uitdagende) werkbeleving van mensen. De betrouwbaarheid en de convergente, discriminante, en criterium validiteit van deze vragenlijst is aangetoond. Een publicatie hierover is aangeboden aan het tijdschrift Gedrag en Organisatie.

- **Paul Preenen heeft zijn dissertatie afgerond.**
  Deze dissertatie met de titel "Challenge at work. A matter of give and take" zal binnenkort in boekvorm verschijnen. De promotie zal in oktober 2010 plaatsvinden.

- **De Life Design groep (een internationale groep van onderzoekers uit Portugal, Italië, Duitsland, Zwitserland, Frankrijk, VS en Nederland) zijn tweemaal bij elkaar gekomen, in Lissabon en Parijs, om te werken aan een loopbaan counseling methode.**
  De Amerikaanse Adaptability Inventory is in het Nederlands vertaald (in samenwerking met Belgische collega's) en in het afgelopen jaar onderzocht. De aangepaste Nederlandse versie lijkt betrouwbaar en valide.

- **Er is verder onderzoek uitgevoerd naar "de inzetbaarheid van oudere werknemers".**
  Dit onderzoek heeft plaatsgevonden bij de belastingdienst. In dit onderzoek wordt een directe koppeling gemaakt tussen het gedrag van leidinggevenden en de inzetbaarheid van oudere medewerkers. Daarnaast is het mogelijk te analyseren in hoeverre de teamsamenstelling (op basis van leeftijd) van invloed is op de werkattitudes en ontwikkelbereidheid van oudere werknemers. Dit onderzoek wordt onder begeleiding uitgevoerd door Betty Dalhoeven (Gerritsen Adviesgroep) die in de toekomst op dit onderwerp hoopt te promoveren.

- **Er is een vervolgonderzoek voor De Dienst Werk en Inkomen (DWI, gemeente Amsterdam) uitgevoerd naar de determinanten en ontwikkeling van re-integratie.**
  Uit dit onderzoek bleek dat de re-integreerbaarheid van mensen door het volgen van re-integratietrajecten vooruit was gegaan. De data worden op dit moment nader geanalyseerd.

- **Daarnaast zijn er onderzoeken verricht bij Pantar en zijn er onderzoeken in voorbereiding bij werkervaringsprojecten.**
  Deze onderzoeken richten zich op de ontwikkeling van de motivatie voor re-integratie.

- **Er zijn meerdere onderzoeken uitgevoerd naar de wijze waarop jonge mensen kiezen voor een baan.**
  Wat zijn de beelden die zij van organisaties hebben? In hoeverre laten ze zich door die a priori beelden leiden bij het kiezen van een baan? Hoe wordt de informatie over organisaties door hen gewogen? Deze onderzoeken waren voornamelijk experimenteel van aard.

College

In het reguliere onderwijsprogramma van de Programmagroep Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Universiteit van Amsterdam wordt aandacht besteed aan vraagstukken over loopbaancompetenties in de cursus Persoon en Organisatie. Studenten worden bovendien betrokken bij onderzoeken naar loopbanen en loopbaancompetenties. Er is een cursus voor de Masteropleiding ontwikkeld "Career Management, Planning and Development". Deze cursus wordt twee keer per jaar gegeven door dr. Irene de Pater en dr. Ute-Christine Klehe, medewerkers van de programmagroep A&O psychologie.

Overig

Annelies van Vianen bekleedt binnen haar functie als bijzonder hoogleraar onder andere de volgende maatschappelijk relevante nevenfuncties:

1. Voorzitter toetsingscommissie Career Management Institute (CMI)
2. Lid Raad van Advies van het CMI
4. Lid International Life Design Group o.l.v. Mark Savickas
5. Lid namens Nederland in het EU-Erasmus network

Voordrachten vanuit de leerstoel

Op de volgende congressen werden verschillende voordrachten gehouden:

1. SIOP, New Orleans, 2 april;
2. EAWOP, Santiago de Compostela, 13 - 16 mei;
3. Academy of Management, Chicago, 11 - 17 augustus;
4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisations-psychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Wenen, 9 - 11 september 2009.

Publicaties

Annelies van Vianen was (co-)auteur van de volgende publicaties:

- De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., Fischer, & Van Ginkel, W. (2009).
  Challenging Experiences: Gender Differences in Task Choice. *Journal of Managerial Psychology, 24*, 4-28.
- Must, O., Te Nijenhuis, J., Must, A., & Van Vianen, A.E.M. (2009).
  Comparability of IQ Scores Over Time. *Intelligence, 37*, 25-33
- Nauta, A, Van Vianen, A.E.M., Van Der Heijden, B., Van Dam, K., Willemsen M. (2009).
  Understanding the Factors that Promote Employability Orientation: The Moderating Impact of Employability Culture. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 233-251.
- De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., Bechtoldt, M.N., & Klehe, U. (2009).
  Employees' Job Challenge and Supervisors' Evaluations of Promotability. *Personnel Psychology,62*, 297-325.
- Van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E., & Preenen, P.T.Y. (2009).
  Adaptable careers: Deciding less and exploring more. *Career Development Quarterly, 57*, 298-310.
- De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., Humphrey, R.H., Sleeth, R.G., Hartman, N.S., & Fischer, A.H (2009).
  Individual task choice and the distribution of challenging tasks between men and women. *Group and Organization Management, 34*, 563-589.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E.C, Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A.E.M. (2009).
  Life design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250.
- Van Vianen, A.E.M. (2009).
  Taakvariatie voor ouderen: méér tijd en motivatie. *Digitale nieuwsbrief NSVP*, september 2009. http://www.innovatiefinwerk.nl/ nieuws/
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A.E.M. (2009).
  Ontwikkeling van re-integreerbaarheid. Technical report. Dienst Werk en Inkomen, Gemeente Amsterdam.
- Van Vianen, A.E.M (2009).
  Het brein: Annelies van Vianen *Leren in organisaties* Themanummer Mobiliteit 9e jrg, nr. 10 oktober 2009, 16-17.

3.2 Projecten

De NSvP kent subsidies toe aan innovatieve projecten op het gebied van mens en werk. De projecten moeten aansluiten bij de doelstelling en het meerjarenprogramma van de NSvP. Er is sprake van een problematiek die te maken heeft met arbeid, beroep en organisatie. De benadering is van gedragswetenschappelijke aard en de projecten leiden tot concrete resultaten in de vorm van leereffecten, methodiek- of instrumentontwikkeling.

In 2009 werd gewerkt aan de volgende projecten, gerubriceerd naar thema:

1. Sociale innovatie
- Sociale innovatie in het onderwijs
- Kwaliteit van Arbeid

2. Loopbaanontwikkeling/employability
- Succesfactoren in studieloopbaanbegeleiding in het HBO
- Beroepsbeelden en beroepsoriëntatie bij allochtone jongeren
- Beroepskeuzetest voor verstandelijk beperkte jongeren

3. Motivatie
- Motivatie door zelfsturing op het werk
- Het bevorderen van arbeidsmotivatie met een e-trainingsprogramma
- Arbeidsmotivatie in de verpleeghuiszorg: de specifieke rol van werkkenmerken, persoonskenmerken en herstel
- Motivatie in Arbeidsorganisaties: een voorstel voor een pilotproject
- Succesvol Job Crafting
- Besturen van geluk
- Leergang Ethiek: "omgaan met dilemma's"
- 'Kettingbrief' Meldpunt Plezier in Zorg

4. Diversiteit
- Multiculturalisme binnen de Nederlandse Politie
- Verschillen werken
- Effectief omgaan met culturele verschillen in teams
- Pilotproject interculturele dialoog
- Multiculturele teams en Communities of Practice in het MBO
- Ontwikkeling van een etnisch onpartijdige selectietest
- Een whitebox onderzoek voor talent naar de top

5. Overige projecten
- Goed voorbeeld doet volgen
- Wereldwerk aan de Zaan
- Be-It
- Informeel gewaardeerd
- Evaluatie gebruik en toepasbaarheid brochures aanpak psychisch verzuim
- Training Sociale Vaardigheden voor vmbo leerlingen
- Dutch Flemish Network Meeting for Recruitment and Selection
- Karakter te kijk
- Dday Diversion Day
- Bedrijf in Beweging

Voor meer informatie over deze projecten zie http://www.nsvp.nl/lopende-projecten.
Voor meer informatie over de projectresultaten zie http://www.nsvp.nl/projectresultaten.

Vernieuwen in het basisonderwijs Onderwijs Pioniers

Vernieuwen begint met een goed idee. Vraag is alleen: het idee van wie? Eén van de frustraties in het onderwijs is dat de vernieuwende ideeën vaak van bovenaf worden opgelegd. En dat terwijl de professionals op de werkvloer, de docenten, met de weerbarstige realiteit geconfronteerd worden. Gevolg: wederzijds onbegrip tussen management en docent en een verre van ideale organisatiecultuur op veel onderwijsinstellingen. Onderwijs Pioniers pakt het anders aan.

Het programma Onderwijs Pioniers, een initiatief van stichting Nederland Kennisland en het sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt (SBO), stelt de ideeën van docenten centraal. Bij een uitgebreide campagne op scholen door heel Nederland kregen de docenten de vraag voorgelegd wat ze aan hun werkomgeving zouden veranderen als zij op de stoel van de directeur zouden zitten. En ook: wat zou er bij hen op school anders moeten functioneren om hen met (nog) meer plezier naar hun werk te laten gaan.

De bedoeling was dat de docenten de vragen niet alleen beantwoorden, maar een projectplan schrijven en dat de goede ideeën daadwerkelijk uitgevoerd gaan worden. Deelnemers krijgen daarbij financiële steun en extra begeleiding om het idee te realiseren. Verder worden mogelijke obstakels die docenten kunnen ervaren met betrekking tot het uitvoeren van hun idee, zoveel mogelijk uit de weg geruimd. Met een vergelijkbare aanpak zijn veel innovatieve bedrijven groot geworden.
De gedachte dat goede ideeën alleen bedacht worden door de 'slimme' mensen in de top van organisatie, is achterhaald. Zo'n aanpak vergt overigens wel een nieuwe kijk op rollen door zowel het management als de professionals. Daarbij gaat het niet alleen om vernieuwing maar ook om eigenaarschap en daaraan verbonden arbeidstevredenheid. Onderwijs Pioniers moet geen eenmalig project zijn, men wil daadwerkelijk iets blijvends leren over vernieuwing van binnenuit en daarom is de NSVP benaderd om ondersteuning te bieden aan een Onderwijs Pioniers verbonden onderzoek. Het idee is om enkele 'cases' te volgen en te beschrijven hoe een docent een veranderaar wordt in zijn/haar eigen organisatie. Dit moet een leerzaam en inspirerend verhaal opleveren en enige handvatten bieden voor de toekomst.

Bureau Discriminatiezaken start empowermenttraining voor 'risicojongeren'.

Er zijn signalen dat schooluitval mede wordt veroorzaakt door de belemmeringen die vooral allochtone jongeren ondervinden bij het zoeken van een stageplaats of baan. Veel werkgevers geven de voorkeur aan autochtone jongeren onder de mom van 'risicomijdend gedrag' en sluiten bij voorbaat allochtone jongeren uit. Wanneer allochtonen tijdens hun opleiding en stage al worden gediscrimineerd, missen zij de kans om werkervaring op te doen, waardoor het kan zijn dat zij hun opleiding niet kunnen afronden. Daarnaast missen ze de kans om via een stage een effectief netwerk op te bouwen, wat van groot belang is bij het vinden van een baan later. Daarom is Bureau Discriminatiezaken regio Hollands Midden en Haaglanden in 2009 van start gegaan met het 2-jarige pilot project Be-It. Het project wordt mogelijk gemaakt door de NsvP, het ministerie van VROM, de Gemeente Den Haag en Het Fonds 1818.

Be-it is een project dat jongeren, en dan vooral jongeren in het onderwijs die dreigen de aansluiting te verliezen (potentiële drop outs), inzicht geeft in de rol van het eigen handelen en de eigen houding als het gaat om het creëren van kansen op de arbeidsmarkt. De jongeren leren een positief zelfbeeld te scheppen en de slachtofferrol te verlaten, door middel van het aanwenden van technieken om meer te weten te komen over de eigen mogelijkheden en het actief daar naar handelen.
Het individu staat hierbij centraal. Be-It is een nieuwe, innovatieve manier om jongeren die zichzelf bij voorbaat als kansloos zien, een nieuw perspectief te bieden en daarmee schooluitval tegen te gaan.

Het project kent drie fases:

1. Een vooronderzoek met de taak om de succesfactoren die een rol hebben gespeeld in de carrière van 'risicojongeren' die toch succesvol zijn geweest in het onderwijs in kaart te brengen;
2. Het ontwikkelen van een training (methodiek) aan de hand van het vooronderzoek;
3. Het landelijk uitzetten van de training. Medewerkers van de afdeling Onderzoek & Monitoren hebben het afgelopen jaar het vooronderzoek afgerond waarnaar Soumeya Khemiri (voorlichter en trainer) de eerste versie van de training heeft ontwikkeld. De training is door twee ervaren trainers van het Bureau Discriminatiezaken in negen bijeenkomsten van 2,5 uur getest op 3 groepen risicojongeren variërend van vmbo tot havo niveau. In totaal hebben 30 jongeren deelgenomen aan de training.

   Voor zover Bureau Discriminatiezaken het al heeft kunnen meten is de training voor de meeste deelnemers succesvol geweest. 2/3 van de jongeren gaven na de training blijk van meer zelfvertrouwen, meer weerbaarheid tegen vooroordelen uit hun omgeving, gelijkwaardig zijn aan anderen en kwamen op voor zichzelf (zonder zich 'slachtoffer' te voelen). Na zes maanden vindt er een follow-up bijeenkomst plaatst waarin wordt bekeken of de training effect heeft gehad op de weerbaarheid en motivatie van de leerlingen.
   In 2010 zal de training opnieuw worden aangeboden aan drie groepen jongeren van verschillende middelbare scholen. Daarna wordt de methodiek 'vertaald' naar een handboek zodat deze landelijk kan worden uitgezet.

Hilde Faber, projectleider Bureau Discriminatiezaken
hfaber@discriminatiezaken.nl. Voor meer informatie:
http://www.nsvp.nl/projecten/be-it

Start vijf Motivatieprojecten

Met het uitgaan van een 'call for proposal' in oktober 2008 wilde de NSvP de ontwikkeling van praktijkexperimenten op het terrein van Motivatie stimuleren. Er zijn in totaal dertien projectvoorstellen binnen gekomen waarvan er vijf zijn gehonoreerd. In een leernetwerk zullen de projecten gezamenlijk optrekken en kennis en ervaring gedurende het project delen. De projecten worden begin 2011 afgesloten met een gezamenlijke publicatie en een congres.

De vijf gehonoreerde projecten:

- Titel **Motivatie door zelfsturing op het werk**
  Organisatie *Erasmus Universiteit Rotterdam*
  Er wordt een vragenlijst ontwikkeld en in verschillende organisaties aan medewerkers aangeboden om meer zicht te krijgen op de afstemming tussen taakeisen en hulpbronnen. Na invulling krijgen medewerkers ook tips hoe beiden beter in balans te brengen zijn. Onderzocht wordt of medewerkers die een grote disbalans voelen met behulp van de feedback uit de vragenlijst en de praktische tips werkelijk in staat zijn de taakeisen en hulpbronnen beter met elkaar in balans te brengen en daarna dan ook gemotiveerder zijn.

- Titel **Het bevorderen van arbeidsmotivatie met een e-trainingsprogramma**
  Organisatie *Schouten en Nelissen Recovery bv in samenwerking met prof. Dr. Wilmar Schaufeli*
  In dit project wordt een e-trainingsprogramma ontwikkeld met als doel de intrinsieke motivatie van medewerkers te verhogen. Het traject bevat 15-20 opdrachten, die elkaar met regelmatige tussenpozen opvolgen. De kern wordt gevormd door het stellen van relevante doelen in het werk, het overwinnen van obstakels die daarbij kunnen optreden en het verhogen van positieve emoties op het werk. Het programma wordt wetenschappelijk getoetst op effectiviteit: verhoogt het programma ook inderdaad de arbeidsmotivatie?

- Titel **Arbeidsmotivatie in de verpleeghuiszorg: de specifieke rol van werkkenmerken, persoonskenmerken en herstel**
  Organisatie *Technische Universiteit Eindhoven*
  Het doel van dit project is meer inzicht te verkrijgen in de specifieke rol van werkkenmerken en herstel tijdens/na het werk om de arbeidsmotivatie van medewerkers in de verpleeghuiszorg te vergroten. Door middel van dagboekstudies wordt gekeken naar het effect van verschillende interventies op de motivatie van de verzorgende.
  De ervaringen uit dit project worden vastgelegd in een praktijkboek waarmee organisaties concreet aan de slag kunnen. Het project wordt uitgevoerd in de zorg.

- Titel **Motivatie in Arbeidsorganisaties: een voorstel voor een pilotproject**
  Organisatie *Van Doorne Huiskes en Partners*
  Centraal staat de ontwikkeling van een aanpak waarbij de medewerker, uitgaande van de eigen drijfveren, de mate van fit vast stelt tussen taakelementen en de eigen bronnen van motivatie, en tenslotte de dialoog aan gaat met de direct leidinggevende over dat wat in de werksituatie motiveert en hoe tot een optimalisering van motivatie en betrokkenheid kan worden gekomen. De aanpak kan worden aangeboden als workshop, een onderdeel vormen van een uitgebreid werkoverleg, of opgenomen worden in de gesprekscyclus tussen medewerker en leidinggevende. De aanpak wordt uitgetest in het voortgezet onderwijs.

- Titel **Succesvol Job Crafting**
  Organisatie *Universiteit Utrecht*
  Dit project beoogt de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van een interventie die ook uitgaat van het in balans brengen van energiebronnen en taakeisen. De aanpak bestaat uit een workshop, het bijhouden van weekboeken met specifieke opdrachten en registratieopdrachten en een aantal terugkomdagen/reflectiedagen. Het project wordt uitgevoerd bij Politie Noord-Brabant en resulteert in een train-de-trainer-variant, waarmee de aanpak blijvend in organisaties kan worden geïmplementeerd.

Diversiteit: hoofd, hart en buik. Vijf vernieuwende interventies met aandacht voor dialoog en inclusie.

Veel organisaties worstelen met de vraag hoe zij goed kunnen omgaan met diversiteit. Medewerkers vinden het moeilijk om samen te werken met collega's die anders zijn. Hierdoor is de samenwerking in diverse groepen niet altijd effectief of prettig. Jammer, want als samenwerking in diverse teams slaagt, werkt dat positief: teams worden creatiever en inventiever en de tevredenheid van de medewerkers neemt toe. Reden voor de NSvP om organisaites uit te nodigen voor het initieren van vernieuwende projecten. De NSvP gaf uiteindelijk vijf organisaties de gelegenheid gesteld om een interventie uit te werken waarmee dicht op de huid van medewerkers gewerkt kan worden aan het hanteren van verschil. Uitgangspunt bij deze interventies is door dialoog te streven naar 'inclusion', zodat een situatie ontstaat waarbij verschillen tussen mensen worden gewaardeerd en benut.

In het NSvP Journaal van oktober 2009 worden de vijf interventies besproken. Hier een kort overzicht.

De vijf interventies

- Leidinggeven aan diverse teams is een bottomupbenadering waarbij teamleiders de vraag voorgelegd krijgen wat hen binnen de organisatie stimuleert en belemmert om leiding te geven aan diverse teams. De eigen rol van teamleiders wordt hierdoor duidelijker en ook de randvoorwaarden om op een goede manier leiding te geven komen aan bod.

- Verschillen werken is een training in dialoogvaardigheden, ontwikkeld door Het Nieuwe Trivium. Centraal staan een onderzoekende houding en uitstel van oordeel. Voor een goede samenwerking is verbinding nodig tussen collega's en die kan ontstaan door het regelmatig voeren van een dialoog. Ook de (allochtone)cliënt is met een open houding beter geholpen.

- Caleidoscoop is een teamcoachingsprogramma gericht op het beter benutten van diversiteit bij creatieve processen. Er wordt onder andere gewerkt aan het verminderen van de angst en onzekerheid die gepaard gaan met het omgaan met verschil, en aan het ontwikkelen van een meer inclusieve identiteit. Het programma richt zich op de hogere echelons in de organisatie. Om diversiteit te laten slagen is commitment aan de top van belang en dat ontstaat alleen als managementteams zelf ook een veranderingsproces doormaken.

- Kleurrijk samenwerken koppelt diversiteit aan het primaire proces. De aanpak gaat ervan uit dat waarderen van verschil makkelijker verloopt als de voordelen direct zichtbaar worden in het werk. Daarom wordt in deze methodiek het werken aan een inclusieve identiteit gekoppeld aan het oplossen van een concreet organisatievraagstuk. Zo ontstaat meer ruimte voor de individuele inbreng van de verschillende groepsleden.

- Collectief leren over etnische diversiteit is een combinatie van participatief onderzoek en dialoog. De methodiek biedt handvatten om de organisatiecontext en de uitvoeringspraktijk te analyseren en geeft een diagnosemodel om de attitude van het team tegenover diversiteit in kaart te brengen. Teamleden gaan vervolgens in gesprek over de vraag hoe en waar het team met etnische diversiteit te maken krijgt en hoe het team hierover leert.

Aan u de keus...

De vijf interventies hebben allemaal een heel eigen opzet en werkwijze, en zijn allemaal in de praktijk getoetst. Wie echt aan de slag wil met diversiteit en 'inclusion' kan de interventie kiezen die het beste past bij de eigen organisatie en doelstellingen. De methodiekbeschrijving van de vijf pilotprojecten, onder redactie van Sjiera de Vries, wordt uitgegeven bij Van Gorcum BV. Titel: Diversiteit. hoofd, hart en buik.
ISBN: 978-90-232-4598-8

4. Bijlage Projectoverzicht

4.1 Sociale Innovatie

Sociale innovatie in het onderwijs

Aanvrager: Stichting Nederland Kennisland.

Doelstelling:

1) Door middel van het doen van onderzoek de effectiviteit van de pilot Onderwijs Pioniers versterken.
2) Het tweede doel is om een overdraagbare methode te ontwikkelen die ook door anderen kan worden gebruikt om innovatie van binnen uit te stimuleren.
3) Tenslotte is het doel om een bijdrage te leveren aan de aanwezige kennis over sociale innovatie. Welke kennis is er nodig om het te realiseren? Wat zijn de werkbare bestanddelen en welke factoren zijn essentieel?

Kwaliteit van Arbeid

Aanvrager: MBO-Raad.

Doelstelling: De resultaten van de pilots worden omgezet in een driejarig programma Kwaliteit van Arbeid in het beroepsonderwijs (2007-2010). Het Programma betreft het verspreiden, verbreden en verdiepen van de resultaten van pilots kwaliteit van arbeid. In de vorm van het uitbreiden en intensiveren van pilots op dit thema, het uitwisselen en verspreiden van de resultaten via een leernetwerk, een startconferentie en een publicatie en het professionaliseren van managers en projectleiders in het onderwijs in de vorm van een masterclass kwaliteit van arbeid en gezondheid.

4.2 Loopbaanontwikkeling/ Employability

Succesfactoren in studieloopbaanbegeleiding in het HBO

Aanvrager: Frans Meijers, lector pedagogiek van de beroepsvorming, Haagse Hogeschool.

Doelstelling: Achterhalen welke de kritische succesfactoren bij loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) in het HBO zijn en te ontdekken of en zo ja: welke good practices er op het gebied van LOB in het HBO bestaan.

Beroepsbeelden en beroepsoriëntatie bij allochtone jongeren

Aanvrager: Variya.

Doelstelling: Inzicht vergroten in de factoren die de keuzes voor beroep en opleiding van allochtone jongeren bepalen.

- De ontwikkeling van alternatieve methoden voor de beroepsoriëntatie en het daarbij behorende keuzeproces.
- Kwaliteitsverbetering van de beroepsoriëntatie en keuzebegeleiding van allochtone jongeren.

Beroepskeuzetest voor verstandelijk beperkte jongeren

Aanvrager: Universiteit Tilburg.

Doelstelling: Ontwikkelen van een valide, betrouwbaar en voor de doelgroep bruikbaar beroepskeuze-instrument. Om het gebruik te bevorderen en het beheer te vereenvoudigen, wordt het instrument geschikt gemaakt voor online toepassing via het internet.

4.3 Motivatie

Motivatie in Arbeidsorganisaties

Aanvrager: Bureau VanDoorneHuiskes.
Doelstelling: Met betrekking tot medewerkers:

- Identificatie, het ontdekken van de eigen motivatie, het analyseren van wat de eigen inspiratie en energie aanspreekt;
- Een analyse van de eigen taakelementen en van de vraag in hoeverre er sprake is van een fit tussen taakelementen en dat wat medewerkers inspireert in hun werk;
- Een dialoog op gang brengen tussen management en medewerkers met betrekking tot de vraag in hoeverre er overeenstemming bestaat tussen organisatiedoelstellingen, de eigen taakelementen en de motivatie en inzetbaarheid van medewerkers.

Motivatie door zelfsturing op het werk

Aanvrager: Erasmus Universiteit.
Doelstelling: Op basis van het Job Demands-Resources (JD-R) model, een nieuw meetinstrument van zelfsturing te lanceren dat generiek is en handvatten biedt om zelfsturing door werknemers te stimuleren. Het belang van zelfsturing is dat het een goede manier voor werknemers is om hun werk in bepaalde opzichten te verbeteren en te optimaliseren. Door werknemers de ruimte te geven om (binnen bepaalde grenzen) zelf in hun baan te sturen, zal er een betere person-job fit zijn.

Succesvol Job Crafting

Aanvrager: Universiteit Utrecht.
Doelstelling: Het doel van het project is het ontwikkelen, implementeren en evalueren van een kortdurende interventie, genaamd "succesvol job crafting". Deze interventie beoogt het craftingsgedrag van mensen te stimuleren, zodanig dat zij uiteindelijk gemotiveerder aan het werk zijn.

Het bevorderen van arbeidsmotivatie

Aanvrager: Schouten & Nelissen.
Doelstelling: Het project beoogt een e-trainingsprogramma te ontwikkelen voor werknemers met als doel om hun intrinsieke arbeidsmotivatie te verhogen.

Arbeidsmotivatie in de verpleeghuiszorg

Aanvrager: Technische Universiteit Eindhoven.
Doelstelling: Meer inzicht te verkrijgen in de specifieke rol van werkkenmerken, persoonskenmerken (i.c. doeloriëntaties) en herstel tijdens/na het werk om de arbeidsmotivatie van medewerkers in de verpleeghuiszorg te vergroten.

Besturen van geluk

Aanvrager: Erasmus Universiteit Rotterdam, Instituut Beleid en Management Gezondheidszorg.
Doelstelling: Dit onderzoek wil Raden van Bestuur helpen die personeelsbeleid willen inzetten als middel voor het bewaken en verbeteren van de geboden zorg: hoe haal je goede medewerksters binnen, hoe zorg je dat ze gemotiveerd en met plezier werken, hoe voorkom je dat de goede vertrekken en hoe zorg je ervoor dat ze kwalitatief goed werk kunnen leveren?
Basis voor de aanbevelingen zal een samenhangende analyse zijn van de rol van bestuurders bij het personeelsbeleid vanuit drie invalshoeken: de betrokkenheid van raden van bestuur bij het primaire proces, de voorwaarden die nodig zijn om kwalitatief goede zorg te leveren, en de voorwaarden voor medewerkers om met plezier te werken.

Leergang Ethiek: "omgaan met dilemma's"

Aanvrager: CNV Publieke Zaak.
Doelstelling: Met het aanbod van een leergang over het omgaan met dilemma's in het werk biedt CNV Publieke Zaak werknemers binnen zorg en welzijn een manier om meer plezier te krijgen in hun werk en werkgevers een tool om hun werknemers hierin te ondersteunen.

'Kettingbrief' Meldpunt Plezier in Zorg

Aanvrager: Sting Zorgprojecten.
Doelstelling: Het inspireren, stimuleren en ondersteunen van medewerkers en cliënten om goede praktijkvoorbeelden en ideeën in woord en beeld weer te geven op het Meldpunt Plezier in Zorg. Dit ter bevordering van het plezier en motivatie in de eigen zorginstelling en ter inspiratie van collega's werkzaam elders in het land.

4.4 Diversiteit

Multiculturalisme binnen de Nederlandse Politie

Aanvrager: Politieregio Brabant-Noord.
Doelstelling: Ontwikkelen van een methode ter bevordering van de intergroepsrelaties op de werkvloer. De methodiekontwikkeling is onderdeel van een breder wetenschappelijk onderzoek. Aan de NSvP wordt vooral subsidie gevraagd voor de methodiekontwikkeling.

Verschillen werken

Aanvrager: Het Nieuwe Trivium i.s.m. Dijk en Duin.
Doelstelling: De meerwaarde van interculturele teams beter te benutten, de communicatieproblemen te beslechten en zodoende de uitstroom van allochtone medewerkers te beperken. Bovendien zal het optimaliseren van de communicatie in het team ten goede komen aan het professioneel handelen van de hulpverleners.

Effectief omgaan met culturele verschillen in teams

Aanvrager: ISW.
Doelstelling: Een groepsgerichte interventie te ontwikkelen gericht op effectief hanteren en benutten van diversiteit in teams. Uitgangspunt van het programma is dat diversiteitsmanagement vraagt om;

- ontwikkeling van meer inclusieve identiteiten in teams;
- effectief omgaan met angst en weerstand;
- erkenning en concretisering door teamleden van de meerwaarde van diversiteit.

Pilotproject interculturele dialoog

Aanvrager: De Bascule.
Doelstelling: De Bascule gaat een (pilot) project starten met 8 teamleiders met als doel het behoud van divers samengestelde teams.

Multiculturele teams en Communities of Practice in het MBO

Aanvrager: Hogeschool van Amsterdam.
Doelstelling: Doel van het project is om samen met docenten inzicht te krijgen hoe deze sociale en interculturele competenties eruit zien in verschillende schoolsituaties, in hoeverre deze competenties tot uitdrukking komen in de formele onderwijsteams; welke Communities of Practice docenten zoeken om het eigen handelen te ondersteunen.

Ontwikkeling van een etnisch onpartijdige selectietest

Aanvrager: Erasmus Universiteit Rotterdam.
Doelstelling: Kan met de ontwikkeling van een situationele beoordelingstest (Situational Judgement Test, SJT) de discriminatie van allochtonen in sollicitatieprocedures verminderd worden? SJT's behoren tot de categorie arbeidsproeven. Relevante praktijksituaties voor de functie worden op video gesimuleerd, de sollicitant wordt gevraagd de situatie te beoordelen. De voorspellende kracht van SJT's voor toekomstige arbeidsprestaties is gunstig en de verwachting is dat SJT's in een minder groot scoreverschil tussen blanke en niet-blanke groepen resulteren dan intelligentietests en assessment centers. De Nederlandse politie is bereid als pilotorganisatie op te treden voor dit onderzoek, zodat er een proef kan worden gedaan met dit type tests.

Een whitebox onderzoek voor talent naar de top

Aanvrager: IWS.
Doelstelling: Dit onderzoeksprogramma richt zich op de vraag: Dragen genderawarenessprogramma's (GAP's) bij aan het percentage vrouwen aan de top en aan het succes van de organisatie? Doelstelling is Genderawareness programma's van een businesscase te voorzien waardoor het topmanagement van bedrijven met een grotere mate van te verwachten effect investeringen kan doen om meer vrouwen in topposities te krijgen.

4.5 Overige projecten

Goed voorbeeld doet volgen

Aanvrager: Vilans/Werk en Handicap, voorheen NIZW.
Doelstelling: Vilans/Werk en Handicap wil dagactiviteitencentra verleiden hun werkwijzen bij te stellen en meer mensen de gelegenheid te bieden door te stromen naar een plek in de maatschappij buiten de zorginstelling. Doel van de filmdocumentaire is het ontwikkelen van voorlichtingsmateriaal waarmee andere cliënten en hun belangenbehartigers geïnspireerd en gestimuleerd worden om ook de stap ´naar buiten´ te zetten.

Wereldwerk aan de Zaan

Aanvrager: Stichting Vluchtelingenwerk.
Doelstelling: Middels de M.O.O.D- methode, nemen de vluchtelingen deel aan het Wereldwerk project begeleiden en daarmee de economische en maatschappelijke participatie van deze vluchtelingen vergroten.

Subdoelen

- **Uitvoering.**

De M.O.O.D- methode in de praktijk uitvoeren en evalueren.

- **Ontwikkeling.**

De M.O.O.D- methode, met bijbehorend materiaal, verder ontwikkelen.

- **Kennisdeling.**

Resultaten en werkwijze delen met andere belanghebbenden.

Be-It

Aanvrager: Bureau Discriminatiezaken.
Doelstelling: Be-It is voor jongeren in het vmbo en mbo onderwijs die door gebrek aan vertrouwen in hun eigen kansen op de arbeidsmarkt en door een combinatie van ervaren en feitelijke vooroordelen in hun omgeving en van werkgevers de aansluiting dreigen te verliezen (potentiële drop-outs).
Be-It is een innovatieve manier om jongeren die zichzelf bij voorbaat als kansloos zien een nieuw perspectief te bieden en daarmee schooluitval, sociale uitsluiting en discriminatie tegen te gaan.

Informeel gewaardeerd

Aanvrager: FNV Vrouwenbond.
Doelstelling: In het project Informeel gewaardeerd ontwikkelt de FNV Vrouwenbond een EVC instrument waarmee competenties door onbetaalde zorgarbeid benoemd en gewaardeerd worden. Dit ter ondersteuning van de herintreding van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Evaluatie gebruik en toepasbaarheid brochures aanpak psychisch verzuim

Aanvrager: Werkgeversforum Kroon op het Werk.
Doelstelling: Sinds de uitgave van de brochure "Verzuim door psychische klachten. De stappen naar een gezonde oplossing" zijn er ruim 40.000 exemplaren door werkgevers opgevraagd. Het doel van het onderzoek is zicht te krijgen op:

1. het gebruik en de toepasbaarheid van de brochure;
2. de interventies binnen bedrijven, knelpunten en oplossingen;
3. benodigde aanpassing of verbetering van de brochure.

Training Sociale Vaardigheden voor vmbo leerlingen

Aanvrager: JINK.
Doelstelling: Het duurzaam overdragen en verankeren van de Training Sociale Vaardigheden op vmbo-scholen in Amsterdam.

Dutch Flemish Network Meeting for Recruitment and Selection

Aanvrager: de Erasmus Universiteit.
Doelstelling: In Amerika floreert onderzoek Assessment en Selectie. Maar in Nederland is dit onderzoeksterrein in de psychologie juist aan het verdwijnen. Marise Born, hoogleraar aan de Erasmus Universiteit nam, samen met haar collega Rob Meijer, hoogleraar aan de Universiteit Groningen, het initiatief voor het opzetten van een netwerk van onderzoekers: Dutch Flemish Network for Recruitment and Selection Research. Jaarlijks organiseren zij een conferentie. Dit jaar is hiervan voor het eerst een toegankelijk praktijkverslag gemaakt. Doel is de afstand tussen onderzoek en praktijk te verkleinen.

Karakter te kijk

Aanvrager: Universiteitsmuseum Utrecht.
De tentoonstelling toont een overzicht van de ontwikkeling en toepassing van psychologische tests. De tentoonstelling werd geopend op 2 juni 2007 en duurt tot en met juni 2009.

Dday Diversion Day

Aanvrager: Price Spangerberg bv.
Doelstelling: Organisatie van een expertmeeting gericht op uitwisseling tussen onderwijsinstellingen en bedrijven op het gebied van jongeren en diversiteit. Tijdens de expertmeeting worden de betrokken partijen bij elkaar gebracht met de bedoeling een brug te slaan tussen bedrijfsleven en onderwijs.

Bedrijf in Beweging

Aanvrager: Baart en Raaijmakers.
Thema: Het vierde themacongres gezondheidsmanagement Bedrijf in Beweging stond in het teken van diversiteit, en de relatie tussen gezond management en de economische situatie op dit moment.

nederlandse stichting
voor
Psychotechniek

NSvP
Rijnkade 88
6811 HD Arnhem

Telefoon
026 4457800

Fax
026 4439222

Website
www.nsvp.nl
www.innovatiefinwerk.nl

E-mail
info@nsvp.nl

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek wil bereiken dat mensen hun capaciteiten optimaal kunnen benutten in de beroepsarbeid. Daartoe subsidieert de NSvP innovatieve projecten die de afstemming tussen mens en werk optimaliseren. Daarnaast organiseert zij regelmatig werkconferenties, verzorgt publicaties en brengt een boekenreeks uit. Bovendien reikt de NSvP jaarlijks de David van Lennep Scriptieprijs uit.

Hoofdthema's

- arbeidstoeleiding van specifieke doelgroepen
- blijvende geschiktheid in het werk
- voorkomen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

De NSvP maakt zich sterk
voor mens en werk