

Nederlandse Stichting voor Psychotechniek

JAARVERSLAG 2002

“Een jaar van oogsten”

De NSvP in 2002

Het jaar 2002, het derde jaar sinds de nieuwe start van de NSvP als onafhankelijk vermogensfonds, was voor de NSvP een jaar van oogsten. Veel projecten die in het eerste en tweede jaar van deze nieuwe levensfase van de NSvP werden gestart zijn dit jaar afgerond. Ook werden dit jaar twee boeken uitgegeven in de boekenreeks van de NSvP: het boek “Beter belonen in organisaties” van prof.dr. Henk Thierry en het boek “Persoonlijkheid van top tot teen” van Prof.dr. P.J. Hettema. De uitgave van het boek van Thierry vormde ook de aanleiding voor de organisatie van het symposium “het ongemak van belonen” dat op 3 oktober werd gehouden in de Industriële Groote Club in Amsterdam.

De NSvP kijkt met trots en tevredenheid terug op de projecten die dit jaar zijn afgerond. Wij willen de initiatiefnemers en de mensen die de uitvoering van de projecten mogelijk hebben gemaakt hartelijk danken voor hun inzet en enthousiasme. Voor de NSvP is het evenwel nog niet het moment om achterover te gaan zitten. Op het terrein van arbeid doen zich steeds nieuwe vragen voor die om een antwoord vragen. Om steeds opnieuw in vernieuwende projecten te participeren die maatschappelijk relevant zijn èn een bijdrage leveren aan de vakontwikkeling van de psychologie van Arbeid en Organisatie is een proactieve houding noodzakelijk. Samen met de nieuw aangetreden bestuursleden heeft een heroriëntatie plaatsgevonden op de activiteiten van de NSvP. Conclusie was dat de NSvP naast het honoreren van aanvragen van derden, ook een rol zal gaan spelen bij het initiëren van onderzoek en stimuleren van projecten op bepaalde thema's. Kortom naast oogsten is er ook gewerkt aan herbezinning om opnieuw te zaaien voor nieuwe oogst...

Organisatie

Bestuur

In het jaar 2002 traden drie nieuwe bestuursleden toe tot het bestuur van de NSvP: in februari 2002 Mw.dr. E.M. Ott en prof.dr. C.K.W. De Dreu en in september Mw.prof.dr. J. van Doorne-Huiskes.

In 2002 bestond het bestuur uit:

- Prof. dr. P. van Schilfgaarde (voorzitter)
- Dr. B. Buiten
- Ir. A.M. Bunjes (penningmeester)
- Dhr. R.W.P.A.M. de Leij
- Mw.dr. E.M. Ott
- Prof.dr. C.K.W. De Dreu
- Mw.prof.dr.J. van Doorne-Huiskes

Directie

Mw. Drs. S.C. Sjollema

Medewerkers

Mw. P.C. Möhlmann

Beleidsevaluatie

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek bevordert de ontwikkeling en toepassing van de Psychologie van Mens en Organisatie. In het meerjarenprogramma is deze doelstelling nader geconcretiseerd aan de hand van een drietal thema's:

- Arbeidstoeleiding van specifieke doelgroepen.
- Optimaal benutten van menselijk talent in de werksituatie.
- Het voorkomen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Het meerjarenprogramma is richtinggevend voor het beoordelen van subsidieaanvragen van derden.

Samen met de nieuw aangetreden bestuursleden is in 2002 een begin gemaakt met een evaluatie en heroriëntatie op de activiteiten van de NSvP. Conclusie was dat de NSvP naast het honoreren van aanvragen van derden (reactief), ook proactief een rol wil gaan spelen bij het initiëren van onderzoek en stimuleren van projecten op bepaalde thema's.

De discussie in het bestuur heeft geresulteerd in het "Werkplan 2003-2006", waarin een beperkt aantal thema's belicht wordt waarop de stichting de aandacht de komende jaren zal richten.

Rol NSvP	Thema	Invalshoek
Stimuleren van initiatieven van derden.	1. Multiculturele samenleving/ Integratie allochtonen	Economische zelfredzaamheid
	2. WAO	Eigen verantwoordelijkheid WAO'er voor reïntegratie
Zelf initiatieven ontplooiën	3. Burnout en aansturing in de publieke dienstverlening	Protocollen en standaardisatie van de werkprocessen beperken de autonomie van professionals, terwijl klanten en patiënten een meer vraaggerichte benadering vragen. Hier ligt mogelijk een bron voor demotivatie en ziekteverzuim. (RMO-rapport 22, juni 2002)
	4. Ontwikkeling van vakgebied beroepskeuze en loopbaanontwikkeling	Bepaling toekomstvisie en uitzetten onderzoekslijn.
	5. Globalisering en interculturalisatie van organisaties	Welke aanpassingen vraagt dit van HRM-beleid en -instrumenten? Onderzoek, instrumentontwikkeling.

Beleggingsbeleid

Vermogensbeheerder is Mr. T.C. van Beusekom van ABN AMRO Private Banking. Het vermogen wordt belegd volgens de bij de ABN AMRO gangbare beleggingsmodellen variërend van Portefeuillemodel I: zeer defensief tot Portefeuillemodel VI: zeer offensief. De keuze voor een beleggingsmodel wordt bepaald op grond van risicohouding, financieel doel en beleggingshorizon. Elk model kent zijn eigen verdeling over aandelen, obligaties, onroerend goed en liquiditeiten.

De NSvP heeft gekozen voor een matig offensieve beleggingsstrategie (Portefeuillemodel IV). De beoogde verdeling voor een matig offensieve portefeuille is als volgt:

Beleggings- portefuille	Aandelen	Onroerend Goed	Obligaties	Liquiditeiten	Verwacht Bruto rendement (>10 jaar)
Portefuille IV	47%	10%	37%	6%	7,5 %

Ook in 2002 hebben wij ervoor gekozen het voorzichtige beleggingsbeleid van de voorafgaande jaren te continueren.

Externe communicatie

<p><i>Internet site:</i></p> <p>Het verschijnen van twee nieuwe boeken in de boekenreeks van de NSvP gaf de website een belangrijke informatieverstrekking. Via de website waren de persberichten opvraagbaar en werd de nodige achtergrondinformatie verstrekt, zoals een exclusief interview met één van de auteurs: prof.dr.Henk Thierry. Ook werd informatie over de lezing "Het ongemak van belonen" opgenomen. Opgeven kon men zich via de site; ook het verslag van het symposium en de sheets konden na afloop gedownload worden. Het aantal bezoekers van www.nsvp.nl bleef met gemiddeld 200 hits per maand stabiel.</p>
<p><i>Advertenties:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Oproep inzending scripties voor David van Lennep Scriptieprijs (vakblad De Psycholoog)• Aankondiging lezing: "Het ongemak van Belonen" (advertentie vakblad De Psycholoog, inlegvel Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden)• Aankondiging nieuwe uitgave in NSvP-boekenreeks: Beter belonen in organisaties (vakblad De Psycholoog en Gids voor Personeelsmanagement)
<p><i>Mailingen:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Ten behoeve van Scriptie: relaties, universiteiten en adviesbureaus.• Ten behoeve van de lezing "Ongemak van belonen": Universiteiten, bedrijven, adviesbureaus, relaties van de NSvP en lezers van het praktijkblad Arbeidsvoorwaarden.
<p><i>Persberichten:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• "NSvP reikt David van Lennep scriptieprijs uit" (februari 2002)• Nieuwe uitgave in de NSvP-serie: Persoonlijkheid van top tot teen. "Niet alleen wat we kunnen, maar ook wat we willen is biologisch bepaald". (oktober 2002)• Nieuwe uitgave in de NSvP-serie: Beter belonen in organisaties. "Beloningssystemen vaak modieus en ondoordacht" (oktober 2002)

Resultaten externe communicatie

De volgende artikelen en berichten verschenen naar aanleiding van de verzonden persberichten.

David van Lennep Scriptieprijs:

- Een artikel in A&O-items met als titel "NSvP reikt David van Lennep Scriptieprijs uit".
- Een artikel in De Psycholoog met als titel "Scriptie over test treinmachinisten wint prijs".

Boek: Persoonlijkheid van top tot teen:

- Een recensie op de website www.4tp.nl

Boek: Belonen in organisaties:

- Een artikel in Mens en Werk met als titel "Belonen kan zoveel beter".
- Een artikel in het vakblad De Psycholoog met als titel "Braaf belonen".

Activiteiten

1. Scriptieprijs

Op 8 februari vond in de Fundatie van Renswoude de uitreiking plaats van de Scriptieprijs 2001. De jury betond dit jaar uit dr. B. Buiten, prof.dr. W.K.B. Hofstee en dr. T.W. Taris.

Winnaars waren:

- Joy van Baren en Merel van Dijk, *Ontwikkeling van een anticipatietest als selectie-instrument voor machinisten bij de NS*, Universiteit van Amsterdam, Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen; begeleiders: dr. J. te Nijenhuis en dr. H. Phaf.
- Jille Tabak, *Taste of Change*, Vrije Universiteit Amsterdam, Faculteit der Psychologie en Pedagogiek, begeleider: dr. C. van dyck.
- Janneke van der Linden, *Cultuurverandering bij de divisies Kaas en Boter van Campina Melkunie*, Katholieke Universiteit Brabant, Faculteit der Sociale Wetenschappen, begeleiders: dr. J.E.E. Ng-A.Tham, dr. A. Korver en drs. C.A.M. Krakeel.

2. Boekenreeks

De NSvP geeft een boekenreeks uit op de grens van wetenschap en praktijk. In het jaar 2002 zijn twee nieuwe uitgaven aan deze boekenreeks toegevoegd.

- a. *Persoonlijkheid van top tot teen*, prof.dr. P.J Hetteema, Koninklijke van Gorcum, Assen, 2002.
ISBN: 90.232.37.927, prijs: €13.50, 116 pagina's.**

In dit boek gaat de heer Hetteema in op de invloed van biologische factoren op denken en handelen. Welke rol spelen biologische processen bij keuzeprocessen, leerprocessen, informatieverwerking en de ontwikkeling van de persoonlijkheid? Lange tijd werd de menselijke persoonlijkheid vooral opgevat als een product van opvoeding en milieu. Recente onderzoeksresultaten tonen echter aan dat op tal van terreinen van menselijk denken en handelen een forse invloed uitgaat van biologische factoren.

In zijn boek presenteert de heer Hetteema een biosociaal model van menselijk gedrag met zeven verschillende niveaus: genetica, neurologie, biochemie, fysiologie, conditioneren, sociaal gedrag en karaktertrekken. Vernieuwend aan het model is dat het een uitgebreid beeld geeft van de verschillende niveaus die samen de persoonlijkheid vormen en de manier waarop die samenhangen. Zo is het idee dat fysiologie de manier van informatie verwerken bepaalt nieuw. Door de verschillen in informatieverwerking ontstaan ook verschillen in leerprocessen. En daarmee is het verband tussen erfelijkheid en gedrag gelegd. Het boek geeft een aanzet tot vernieuwing op uiteenlopende gebieden waar individuele verschillen van belang zijn, zoals bijvoorbeeld Human Resource Management. De ontwikkeling van diagnostische instrumenten op de verschillende niveaus is daar een voorbeeld van.

- b. *Beter belonen in Organisaties*, prof.dr. Henk Thierry, Koninklijke van Gorcum, Assen, 2002.
ISBN: 90.232.37.919, prijs: €17,50, 116 pagina's.**

Thierry is hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie in Tilburg en expert op het gebied van belonen. In zijn boek bespreekt hij een aantal populaire beloningssystemen. Daarbij ligt de nadruk op empirisch onderzoek naar de effecten van deze systemen.

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 behaald/opgedaan? Deze vragen staan centraal, waarbij het accent telkens wordt gelegd op hoe de beloning beter zou kunnen worden vormgegeven. Beter zowel voor 'de' organisatie als voor 'de' medewerkers. De belangrijkste les is dat er geen sprake is van 'one best way': de keuze voor een beloningssysteem is afhankelijk van de doelen die men ermee wil bereiken, de aard van het werk, en de cultuur binnen de organisatie. Bovendien staat beloning niet op zichzelf: beloningssystemen komen

pas tot hun recht, als ze aansluiten bij andere aspecten van het personeelsbeleid. Dit wordt uitgewerkt in een groot aantal praktische aanbevelingen.

3. Symposium “Het ongemak van belonen”

Symposium “Het ongemak van belonen”, 3 oktober 2002, Industriële Groote Club Amsterdam

Resultaatafhankelijk belonen heeft de laatste tijd een grote vlucht genomen. Zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven is de aandacht voor prestatiebeloningssystemen sterk toegenomen. Tegelijkertijd verschijnen er geregeld berichten in de pers dat de resultaten van deze systemen ver achter blijven.

De vraag is dan ook “Past deze nadruk op materiële prikkels wel binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen?”. Onderzoek toont keer op keer aan dat medewerkers de beloning bepaald niet als het belangrijkste aspect zien van de arbeidsrelatie. De ervaring leert bovendien dat zowel leidinggevend als individuele werknemers het als lastig ervaren steeds opnieuw het thema ‘beloning’ aan te kaarten en individuele beloningsafspraken te maken.

Doel van het symposium was om het ‘ongemak’ rondom belonen te onderzoeken en ter discussie te stellen.

- Waar komt het ongemak rondom belonen vandaan? Is het een typisch Nederlands verschijnsel, zoals sommigen beweren? Hoe zou het verminderd of weggenomen kunnen worden?
- Sluit de aandacht voor financiële prikkels binnen de HRM-theorie wel aan bij de Nederlandse bedrijfscultuur? Zijn er wat dit betreft principiële verschillen tussen diverse sectoren – overheid versus bedrijfsleven, ‘oude’ versus ‘nieuwe’ economie?
- Verklaart het ‘ongemak van belonen’ wellicht het geringe succes van geïndividualiseerde beloningssystemen? Wat betekent dit voor de toekomstige ontwikkeling en implementatie van beloningssystemen in Nederland?

Sprekers waren Gerrit Kreffer (projectleider Individueel Keuzepakket Arbeidsvoorwaarden bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken), Gerard van Beek (directeur HRM bij N.V. Kema) en Henk Thierry (hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Katholieke Universiteit Brabant). Bij de forumdiscussie schoof Hans Klein Breteler (voorzitter College Arbeidszaken van Arcares, brancheorganisatie verpleging en verzorging) aan. De lezingen werden aaneengeregen door Ronald de Leij (hoofd strategisch Beleidsontwikkeling VNO-NCW/AWVN en bestuurslid van de NSvP).

Met meer dan 90 bezoekers was het symposium zeer succesvol te noemen.

4. Projecten

In het jaar 2002 werden vier nieuwe projecten opgestart.

- SMS: Bewegen is gezond
- TNO: Conflictvragenlijst
- NKAP: DOS (Diagnose Ondersteunend Systeem)
- Stichting Tiye International: TWWD (Towards a workforce without discrimination)
-

Eén project ontving een vervolgsubsidie.

- Palet: Arbeidsrehabilitatie vluchtelingen

Afgerond werden de volgende projecten:

- PSW arbeidsmarktadvies: Arbeidstoeleiding van mensen met een stoornis in het autistiforme spectrum.
- NOVA: Voorlichtingsfilm diversiteit in beeld.
- SMS: Uittreden uit het arbeidsproces: van collectieve regeling naar maatwerk.
- Robert Coppes Stichting/Start Kans: Begeleid werken voor werkzoekende met een visuele beperking.

In totaal werd er in 2002 gewerkt aan acht projecten:

Begeleid werken voor werkzoekende met een visuele beperking

Aanvrager is Robert Coppes Stichting; een hulpverleningsinstelling voor visueel gehandicapten. Uitvoerder is Stichting Start Kans.

Doelstelling van het project:

Het doel is om begeleid werken voor een specifieke groep visueel gehandicapten mogelijk te maken. Hierdoor zullen in de projectperiode 276 – 345 cliënten begeleid worden. Na de implementatiefase moet er sprake zijn van een landelijke voorziening. Er zal een handboek worden ontwikkeld voor trajectbegeleiders en jobcoaches visueel gehandicapten en er zullen landelijke voorlichtingsactiviteiten worden georganiseerd ten behoeve van de verspreiding van de methodiek en de opgedane kennis en ervaringen. Hierbij denkt men aan symposia, publicaties en dergelijke.

Uittreden uit het arbeidsproces: van collectieve regeling naar maatwerk

Doelstelling:

Het onderzoek wordt in opdracht van Stichting Management Studies (SMS) uitgevoerd door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Uitvoering: Dr. K. Henkens en Ir. H. van Solinge. Doelstelling is het inzicht vergroten in de wijze waarop zowel werknemers als werkgevers omgaan met de toenemende individualisering, flexibilisering en differentiatie in uittredingsgedrag. Centraal staat daarbij de vraag hoe werknemers de toenemende differentiatie, flexibiliteit en individualiteit aangaande het einde van de eigen arbeidsloopbaan vorm wensen te geven en in hoeverre deze wensen sporen met hetgeen vanuit de optiek van de ondernemingen mogelijk en wenselijk wordt geacht? (het gaat hier om vrijwillige uittreding).

De onderzoeksresultaten en de aanbevelingen voor de managementpraktijk worden vastgelegd in een publicatie, die wordt uitgegeven door de SMS. Tevens vindt een symposium plaats voor donateurs van de SMS.

Arbeidsrehabilitatie getraumatiseerde vluchtelingen

Aanvrager is Palet; steunpunt voor multiculturele ontwikkeling in Noord-Brabant, regiokantoor 's-Hertogenbosch. De projectleiding ligt in handen van Palet. Stichting Canvas (zelforganisatie van getraumatiseerde vluchtelingen), de GGZ regio 's-Hertogenbosch, de gemeente 's-Hertogenbosch en regiogemeenten zijn nauw betrokken bij de uitvoering van het project.

Doelstelling van het project:

- Het ontwikkelen van een overdraagbare en getoetste methodiek voor arbeidsbemiddeling van getraumatiseerde vluchtelingen.
- Het plaatsen van een significante groep getraumatiseerde vluchtelingen in een reguliere dan wel gesubsidieerde werkplek of schakelende en/of beroepsgerichte scholingsplaats.

Bewegen is gezond

Aanvrager is Stichting Management Studies; de opdracht wordt uitgevoerd door TNO-arbeid.

Doel is door middel van een kwalitatief en kwantitatief onderzoek het inzicht te vergroten in het proces dat kan uitmonden in psychische arbeidsongeschiktheid en/of juist het tegenovergestelde: arbeidstevredenheid en productiviteit.

Op grond van een theoretisch model wordt onderzocht:

- 1) *Welke gedragsprocessen in reactie op onbalans in de arbeidsrelatie leiden tot psychische arbeidsongeschiktheid of juist tot het voorkomen daarvan?*
- 2) *Welke individuele en organisatiefactoren belemmeren en bevorderen gedragsprocessen in reactie op onbalans in de arbeidsrelatie?*

De onderzoeksresultaten en de aanbevelingen voor de managementpraktijk worden vastgelegd in een publicatie, die wordt uitgegeven door de SMS. Tevens vindt een symposium plaats voor donateurs van de SMS.

Towards a Workforce Without Discrimination

Aanvrager is Stichting Tiye International; platform van nationale organisatie van zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen.

Algemene doelstelling: Binnen arbeidsorganisaties een klimaat te creëren waarin zowel op beleidsmatig als op uitvoerend niveau geen ruimte is voor discriminatie. Discriminatie moet daartoe bespreekbaar gemaakt worden zonder dat mensen zich schuldig gaan voelen.

Operationele doelstelling: Ontwikkelen van een methode om binnen arbeidsorganisaties de omslag naar een non-discriminatoire cultuur te bewerkstelligen.

Ontwikkeling Diagnose ondersteunend systeem (DOS)

Aanvrager is Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Psyche (NKAP)

Doelstelling van het project:

Het ontwikkelen en implementeren van een Diagnose Ondersteunend Systeem (DOS) dat bedrijfsartsen en huisartsen kan ondersteunen bij het maken van een diagnose bij arbeidsrelevante klachten. Dit systeem krijgt uiteindelijk de vorm van een CD-ROM. Het DOS is geschikt voor alle volwassen cliënten tussen de 18 en 65 jaar (dus ook voor niet werkenden). Het DOS geeft als resultaat een diagnose en mogelijkheden voor interventie.

Ontwikkeling conflictvragenlijst

Aanvrager is TNO-arbeid

Doelstelling van het project:

Het ontwikkelen van een betrouwbare en valide vragenlijst aan de hand waarvan conflictbronnen binnen arbeidsorganisaties kunnen worden geïdentificeerd. Tevens is het de bedoeling om en start te maken met de opbouw van het referentiebestand. In 2001 heeft TNO-arbeid de vragenlijst 'Risicofactoren voor arbeidsconflicten' samengesteld en verder ontwikkeld. Deze lijst wordt getoetst op betrouwbaarheid en validiteit.

Arbeidstoeleiding van mensen met een stoornis in het autistische spectrum

Implementatie Continu is een vervolg van de experimentele fase van Continu, waarin een methode is ontwikkeld voor arbeidstoeleiding van jongeren met een stoornis in het autistische spectrum. In dit project is voortgebouwd op de ervaring die op De Stolberg, school voor Speciaal Voortgezet Onderwijs, met een relatief grote groep autistische leerlingen is ontwikkeld. In een samenwerking tussen De Stolberg, Werkwijs, GGZ-eindhoven en PSW-arbeidsmarktadvies is de methode van arbeidstoeleiding aangepast aan de doelgroep en verder uitgewerkt. De groep vraagt om een beduidend andere aanpak van arbeidstoeleiding, waarbij ook de introductie op de werkplek en het structuur bieden in de werksituatie van groot belang is voor een succesvolle plaatsing. Tijdens een landelijke conferentie worden de inzichten opgedaan in het project Continu en inzichten die in andere vergelijkbare projecten op het terrein van arbeidstoeleiding van mensen met een autistische stoornis verspreid.

