nederlandse stichting voor Psychotechniek

Jaarverslag 2007

Aandacht voor diversiteit op het werk

Colofon

Auteur
Sonia Sjollema, directeur NSvP

Met bijdrage van
Annelies van Vianen

Fotografie
Sander van der Geijn
Herman Wouters
Willem Mes
Willem Jan Ritman
Michiel Bunjes

Vormgeving en drukwerk
Coers & Roest ontwerpers bno | drukkers te Arnhem

Inhoud:

1. NSvP
   - 1.1 Doelstelling
   - 1.2 Organisatie

2. Activiteiten van de NSvP
   - 2.1 NSvP-Journaal
   - 2.2 Scriptieprijs
   - 2.3 Boekenreeks
   - 2.4 Symposium "Culturele Diversiteit op het werk"
   - 2.5 Expertmeeting "Benutten van Biculturaliteit"
   - 2.6 Werkplan "Eer van je werk"
   - 2.7 Bijzondere Leerstoel

3. Projecten
   - 3.1 Nieuwe projecten
   - 3.2 Overzicht lopende projecten 2007

Bijlage:
Externe communicatie in 2007

Aandacht voor diversiteit op het werk

In 2007 stond diversiteit op het werk centraal in de activiteiten van de NSvP: een symposium, een expertmeeting en een "call for proposal" werden aan dit thema gewijd.

Het thema werd door het bestuur naast loopbaanontwikkeling en motivatie, als één van de speerpunten voor de komende jaren aangewezen. Specifieke aandacht gaat daarbij uit naar interculturele samenwerking op de werkvloer. Uitgangspunt is dat diversiteit voor organisaties een businesscase is: het is voor organisaties van belang op de behoeften van verschillende klantgroepen in te kunnen spelen en een divers samengesteld personeelsbestand is daarvoor een voorwaarde. Tegelijkertijd zijn organisaties vaak nog niet ingesteld op het benutten van verschillen en is de druk op minderheden om zich aan te passen aan de heersende cultuur groot. Daar waar het gaat om verschillen in cultuur en godsdienst komt deze druk extra sterk naar voren. Juist in de confrontatie met andere normen en waarden kunnen dieperliggende gevoelens van onbehagen ontstaan, vooral wanneer medewerkers emoties meenemen die elders (buiten de werksituatie) gevoed worden. Diversiteitmanagement zou zich dan ook primair moeten richten op de relationele aspecten van diversiteit: attitude, gedrag en cultuur en niet op processen en systemen. Een excellente organisatie wordt gekenmerkt door een inclusieve cultuur waarbinnen medewerkers zich gewaardeerd voelen en optimaal kunnen presteren.

Om de eigen visie te toetsen en zicht te krijgen op de vragen die leven in de praktijk vond op 21 maart de expertmeeting "Interculturele samenwerking op de werkvloer" plaats. Doel was samen met de 17 aanwezige experts zicht te krijgen op de behoefte aan vernieuwing en de rol die de NSvP hierin zou kunnen spelen. Vastgesteld werd dat er nog veel winst valt te behalen bij aandacht voor *de relationele kant van diversiteit.*

In oktober werd besloten een oproep uit te laten gaan voor het initiëren van pilotprojecten op het terrein van interculturele dialoog. De NSvP beoogt met de te initiëren projecten meer zicht krijgen op de rol van de leidinggevende in cultureel diverse teams en ervaring op te doen met aanpakken en dialoogvormen die het groepsproces kunnen ondersteunen.

Hiermee is een stap gezet naar verdere kennisontwikkeling op dit onderwerp. Wij verwachten u hierover in het komende jaar verder te informeren.

Sonia Sjollema
Directeur NSvP

1. NSvP

1.1 De doelstelling

De NSvP maakt zich sterk voor mens en werk

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:

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

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.

Registratie als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI)
De NSvP werd in het jaar 2007 als ANBI (Algemeen Nut Beogende Instelling) geregistreerd. Per 1 januari 2008 zijn de belastingregels voor Algemeen Nut Beogende instellingen (ANBI) op het gebied van schenking, successie en aftrek van giften gewijzigd, waarvoor instellingen (ook die al gerangschikt zijn bij de Belastingdienst) verplicht waren tot herregistratie. De NSvP voldoet ook aan alle nieuwe criteria en de aanvraag is dan ook gehonoreerd. Dat betekent dat ook per 2008 schenkingen van de NSvP aan andere instellingen in het kader van haar doelstelling vrijgesteld zijn van schenking- en successierecht.

1.2 Organisatie

Bestuur

In 2007 bestond het bestuur uit:

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

Kantoor organisatie

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

2. Activiteiten van de NSvP

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.

De stichting beschikt over een vermogen dat zij inzet om haar doelstelling te bereiken. De NSvP ondersteunt niet alleen activiteiten van anderen, maar heeft ook zelf een actieve, initiërende rol in het signaleren van vragen, het uitwisselen van kennis en het stimuleren van toepassing en ontwikkeling. De eigen activiteiten van de NsvP zijn gericht op een drietal speerpunten:

- Loopbaanontwikkeling
- Motivatie in de publieke dienstverlening
- Culturele) Diversiteit in organisaties

Hieronder leest u over de activiteiten die in 2007 hebben plaatsgevonden.

2.1 NSvP Journaal

In 2005 is gestart met de uitgave 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 afwisselend de thema's: Loopbaanontwikkeling, Diversiteit en Motivatie. Het blad verschijnt in een oplage van 1000 exemplaren en beoogt ondermeer op de genoemde thema's een brug te slaan tussen theorie en praktijk.

In februari 2007 verscheen het themanummer Motivatie met een interview met Eva Demerouti, universitair hoofddocent aan de Universiteit Utrecht, over haar onderzoek naar motivatie, flow en burnout. Daarnaast werd aandacht besteed aan de bekendmaking van winnaars van de David van Lennep scriptieprijs en aan de methodiekbeschrijving van Werkartaal waarbij ambachtelijk leren centraal staat. In het slotartikel presenteerde de NSvP het werkplan *Kwaliteit en Motivatie in de verpleeghuiszorg*, dat de bevindingen weergeeft van een serie activiteiten die de NSvP in samenwerking met de Stichting Gezond Werk en Economisch Welzijn (StGW) organiseerde en die gericht zijn op het verbeteren van kwaliteit en motivatie in de verpleeghuiszorg.

Het themanummer Diversiteit verscheen in juni 2007, met onder meer een interview met Anneke van Doorne-Huiskes, partner van onderzoeks- en adviesbureau VanDoorneHuiskes, over de achterblijvende positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarnaast was er aandacht voor de activiteiten van de NSvP op het terrein van Diversiteit, zoals de organisatie van de Expertmeeting Interculturalisatie en het symposium "Culturele diversiteit in organisaties" naar aanleiding van het verschijnen van het gelijknamige boek van Karen van der Zee en Jan-Pieter van Oudenhoven. Ten slotte werd er in de rubriek *Lopende projecten* ingegaan op de publicatie van het boek *"De mens in de hoofdrol"*. Het boek biedt een serie gedetailleerde beschrijvingen van oefeningen, technieken en praktische tips om participatief drama te gebruiken voor reïntegratie.

Het themanummer Psychologie van Innovatie dat in september verscheen was geheel gewijd aan onderzoek naar en praktijktoepassingen van organisatievormen die creativiteit en oorspronkelijk denken van medewerkers stimuleren. Aukje Nauta, bijzonder hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam, senior HR consultant bij Randstad HR Solutions, schetst de uitgangspunten van sociale innovatie. Arboned-directeur Paul Verburgt en Hein Knaapen, directeur Human Resources van KPN, geven aan hoe die in de praktijk vorm krijgen.

2.2 Scriptieprijs

Op vrijdag 2 maart vond voor een publiek van meer dan 100 belangstellenden in de Fundatie van Renswoude de uitreiking plaats van de David van Lennep Scriptieprijs. De jury bestond dit jaar uit prof.dr. H. Thierry, dr. E.M. Ott en prof.dr. A. Nauta.

Winnaars van de scriptieprijs waren:

- De eerste prijs: Hanneke Noordam,
  Creatief werkgedrag en het DISC-Model: Een studie naar de invloed van de werkomgeving op creatief werkgedrag,
  Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen, Capaciteitsgroep Sociale en Organisatie Psychologie, begeleiders: dr. J. de Jonge en dr. M.C.W. Peeters

- De tweede prijs: Ester Janssen,
  Antecedents and outcomes of early reflexivity on student team performance,
  Erasmus Universiteit, Rotterdam School of Management, Vakgroep Organisatie- en Personeelswetenschappen, begeleiders: dr. M. Schippers en prof.dr. D. van Knippenberg.

- De derde prijs: Pauline Vromans,
  The presumed cultural similarity paradox: A comparison of Dutch expatriates in Belgium and China,
  Universiteit van Tilburg, Faculteit Sociale Wetenschappen, Departement Personeelwetenschappen, begeleiders: drs. S.T. Mol en dr. M.L. van Engen.

De prijsuitreiking werd dit jaar voorafgegaan door de presentatie van het project 'De mens in de hoofdrol' door Ronald Matthijssen en Luc Opdebeeck van Stichting Formaat. Stichting Formaat ontwikkelde met financiering van de NSvP een methodiek gebaseerd op participatief drama om reïntegratie van groepen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Het project heeft geresulteerd in een publicatie met een serie gedetailleerde beschrijvingen van oefeningen, technieken en praktische tips.

Tijdens de presentatie kon men kennis maken met verschillende dramaoefeningen. Overal waar reflectie, interactie, communicatie en het op gang brengen van een dialoog een rol speelt, is de methodiek toepasbaar. Naast reïntegratie, hulpverlening en welzijnswerk is veel uit het boek ook toepasbaar voor trainers, opleiders, coaches en consultants.

2.3 Boekenreeks

De NSvP geeft een boekenreeks uit op de grens van wetenschap en praktijk. In 2007 zijn geen nieuwe boeken in de reeks verschenen. Wel werden de volgende boeken in gang gezet:

- Arbeid in Nederland: ontwikkelingen in de posities van mannen en vrouwen,
  auteur: Mw. prof. dr. J. van Doorne-Huiskes.
  Vermoedelijke verschijningsdatum voorjaar 2009.
- Het betere werk,
  auteur: Prof.dr. R.A. Roe.
  Vermoedelijke verschijningsdatum najaar 2009.

2.4 Symposium "Culturele Diversiteit op het werk"

Op 20 april 2007 vond in de Industrieele Groote Club in Amsterdam het symposium "Culturele diversiteit op het werk" plaats. Het was tevens de boekpresentatie van het gelijknamige boek Karen van der Zee en Jan Pieter van Oudenhoven. Het symposium, dat door 110 geïnteresseerden werd bezocht, werd georganiseerd in samenwerking met het Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid (ISW) en het Landelijke Netwerk Diversiteitsmanagement (Div).

Er waren verschillende praktijkpresentaties van onder andere Ad de Ruijter, programmamanager van het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div), Mirjam ten Cate, Global Diversity manager ING Groep en Magda Berndsen, korpschef van politie Fryslân, tevens landelijk portefeuillehouder Diversiteit binnen de raad van hoofdcommissarissen.

Jan Pieter van Oudenhoven, bijzonder hoogleraar Cross-culturele psychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen, presenteerde een door hemzelf ontwikkeld instrument om interculturele competenties van medewerkers te versterken.
Karen van der Zee, hoogleraar Organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen, gaf in de slotpresentatie aan wat er vanuit wetenschappelijk perspectief gezegd kan worden over effectieve interventies. Organisaties kunnen ruimte voor onderlinge acceptatie in het contact met het behoud van de eigen identiteit mogelijk maken door te investeren in een intercultureel groepklimaat, heldere werkdoelen op groepsniveau te stellen en te zorgen voor onderlinge afhankelijkheid in het bereiken van deze doelen. Investeren op dit vlak loont!

2.5 Expertmeeting "Benutten van Biculturaliteit"

Op 21 maart vond op initiatief van de NSvP de expertmeeting *"Interculturele samenwerking op de werkvloer"* plaats.
Centrale vraag daarbij was: welke vernieuwing op het terrein van diversiteit is wenselijk?

Tijdens de expertmeeting vonden presentaties plaats van Karen van Oudenhoven - van der Zee, hoogleraar Organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen, Mohamed Achkar, Change Manager Diversity & Inclusion TNT Post en Jozien Snijders, Regiodirecteur Zaandam van GGZ Dijk en Duin. Zij gingen in op de psychologische mechanismen die een rol spelen bij culturele diversiteit op het werk en hoe leidinggevenden die kunnen hanteren.

Psychologische mechanismen

Hoe vindt op het niveau van de minderheden de aansluiting in organisaties plaats? Daarbij zijn twee componenten van belang: Kan er voldaan worden aan de behoefte erbij te horen? Kan er voldaan worden aan de behoefte uniek te zijn? Als aan beide behoeften tegemoet gekomen wordt is er sprake van een *dubbele identiteit*. Die vorm geeft op de lange termijn de beste resultaten op zowel het individuele als op het organisatieniveau. Succesvol managen van de interactie met anderen en aandacht op het relationele vlak kan er ook toe leiden dat organisaties erin slagen diversiteit productief te maken. Dan kan er sprake zijn van versterkte productiviteit en creativiteit.

Meer aandacht voor de relationele kant van diversiteitsmanagement

Uit vooronderzoek dat de NSvP liet verrichten is de indruk ontstaan dat er al veel instrumenten en visies zijn ontwikkeld op het terrein van diversiteitsmanagement. Hoewel deze onmiskenbaar een belangrijke rol spelen in het vormgeven aan diversiteitmanagement, kunnen zij ook een valkuil vormen, doordat voorbij wordt gegaan aan achterliggende weerstanden, die mensen gewild of ongewild voelen in de confrontatie met andere gewoonten. Een basale vraag is hoe in de organisatie omgegaan wordt met gevoelens van dreiging en hoe deze kunnen worden omgezet in het benutten van verschillen in plaats van verschillen te niet te willen doen of uit te sluiten. Dit aspect heeft in de ontwikkeling van diversiteitbeleid nog weinig aandacht gekregen.

2.6 Werkplan "Eer van je werk, Kwaliteit en Motivatie in de verpleeghuiszorg"

In 2006 vonden verschillende activiteiten plaats gericht op het verbeteren van kwaliteit en motivatie in de verpleeghuiszorg. De resultaten van dit voortraject werden in 2007 vastgelegd in een werkplan: *"Eer van je werk, Kwaliteit en Motivatie in de verpleeghuiszorg"*. Het werkplan, dat met behulp van de input van verschillende betrokkenen bij de verpleeghuiszorg is opgesteld, bevat een analyse van de problematiek en suggesties voor verbetering. De suggesties zijn in het werkplan rondom drie thema's geordend. Die vormen samen de basale voorwaarden voor verdere verbetering van kwaliteit en motivatie in de verpleeghuiszorg:

1. Een in de organisatie gedeelde visie op zorg voor dementerenden
2. Aandacht voor de professionalisering en emancipatie van de verzorgende
3. Optimaliseren van samenwerking in de keten. Daarbij draait het om:
   - De relatie bewoner- familie/mantelzorger - verzorgende
   - De relatie verzorgende - management
   - De relatie management - overheid

Het werkplan eindigde met een oproep aan organisaties om door middel van het initiëren van projecten daadwerkelijk werk te maken van motivatie en kwaliteit. In 2006 en 2007 zijn op dit onderwerp dan ook de volgende projecten van start gegaan:

Ontwikkeling Leergang Omgaan met dilemma

De CNV Publieke Zaak wil met de leergang ethiek werknemers een manier bieden om dilemma's in het werk te bespreken, waardoor motivatie en professionaliteit toenemen. Door ontwikkeling van een train-de-trainer variant krijgen werkgevers de mogelijkheid de aanpak blijvend in de organisatie te implementeren.

Kettingbrief Meldpunt Plezier in Zorg

Sinds februari 2007 is het Meldpunt Plezier in Zorg online: een interactief platform waar goede voorbeelden voor meer werkplezier worden beschreven, zodat andere instellingen de fakkel kunnen overnemen.

De Werkvloer Centraal

Dit project is gericht op het implementeren van een intervisie methodiek (TijdvoorOnszelf-bijeenkomst) voor verzorgenden en hun leidinggevenden om kwaliteit en motivatie op de werkvloer te verhogen. Door de ontwikkeling van een handboek kan de aanpak ook in andere organisaties worden overgenomen.

Besturen van geluk

Focus van het onderzoek is de rol van bestuurders op het snijvlak van het primaire proces (kwaliteit van zorg) en personeelsbeleid (motivatie). Welke vernieuwing doet zich voor op het gebied van werkgeverschap en arbeidsrelaties en wat vraagt dit van de rol van bestuurders? Het onderzoek wordt verricht door de Erasmus Universiteit afdeling iBMG.

Praten met familie over rollen in het verpleeghuis

Dit onderzoek richt zich op de verschillende rollen die familieleden/mantelzorgers in het verpleeghuis hebben, hoe zij die rol binnen de context van een verpleeghuis vorm kunnen geven en wat dit vraagt van verzorgenden en organisatie.

Op 10 september heeft een brainstorm plaatsgevonden georganiseerd door het Ministerie van VWS over de kwaliteit van de zorgrelatie. De NSvP werd hiervoor uitgenodigd en heeft op basis van bevindingen beschreven in het werkplan een duidelijke bijdrage kunnen leveren. In de conclusie van deze brainstorm werd gesteld dat kwaliteit van leven relationeel gedefinieerd zou moeten worden, waarbij de zorgrelatie tussen verzorgende en bewoner centraal staat, maar ook aandacht is voor dialogische verbindingen tussen professional en management, professional en cliënt/cliëntsysteem, professional en andere professionals en professional en andere brede maatschappelijke verbanden. Dit vormde opnieuw een bevestiging dat de analyse gepresenteerd in het werkplan breed wordt gedragen.

2.7 Bijzondere Leerstoel

Prof. dr. Annelies E.M. van Vianen is in september 2005 benoemd tot bijzonder hoogleraar Loopbaancompetenties in arbeids- en leerloopbaan. Deze bijzondere leerstoel is voor vijf jaar ingesteld door de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek aan de Universiteit van Amsterdam. Belangrijke opdracht voor de nieuwe hoogleraar is een impuls te geven aan onderzoek op het gebied van loopbaanontwikkeling. De leerstoel heeft een omvang van 0.2 fte.

De leeropdracht:

Van de leerstoelhouder wordt verwacht dat hij/zij de volgende taken verricht:

- het doen (verrichten van) onderzoek op het terrein van de leerstoel;
- het verzorgen van een college op jaarbasis, dit voor studenten van de betreffende universiteit en elders;
- het (mede) verzorgen van publicaties en voordrachten op het terrein van de leerstoel;
- het fungeren als vraagbaak en intermediair;
- een bijdrage leveren aan door de NSvP te organiseren conferenties op dit terrein gericht op kennisverspreiding.

Onderzoek:

In het kader van de leerstoel zijn in het jaar 2007 de volgende onderzoeken verricht:

1. Het TNO onderzoek naar de determinanten van employability is inmiddels uitgewerkt in 2 publicaties (studie 1 en studie 2, waarvan 1 under review) en er zijn 2 presentaties over dit onderzoek verzorgd. Er zijn voorbereidingen getroffen voor een vervolgstudie waarbij longitudinale data wordt verzameld. Dit onderzoek zal plaatsvinden in februari 2008. Er wordt gewacht met publiceren over het eerdere deelonderzoek (studie 1) om de longitudinale data te kunnen meenemen.
2. Een vervolgexperiment naar de effecten van taakuitdaging (totaal ongeveer 200 proefpersonen). Het eerdere experiment zal worden samengevoegd met het vervolgexperiment. De positieve effecten van taakuitdaging lijken samen te hangen met de instructie die proefpersonen krijgen. In een mastery oriëntatie conditie zijn de effecten gunstiger dan in een performance oriëntatie conditie.
3. Veldonderzoeken naar de effecten van taakuitdaging zijn uitgevoerd bij Martinair en Transmark (een internationaal bedrijf).
4. Bij een groep van ongeveer 40 studenten zijn 'spontane' ervaringen met uitdagende en niet-uitdagende taken geïnventariseerd.
5. De Nederlandse enquête onder loopbaanadviseurs is in het Engels vertaald en wordt gebruikt in Portugal, Italië, Duitsland, Zwitserland en Frankrijk.
6. In samenwerking met Yacht is een onderzoek uitgevoerd naar de ideeën van 150 human resource managers m.b.t. de inzet van selectie-instrumenten op de (toekomstig krappe) arbeidsmarkt. De publicatie van dit onderzoek zal begin 2008 verschijnen. Aan deze publicatie wordt een symposium gekoppeld (mei 2008).
7. Er is een promotie-onderzoek gestart naar "de inzetbaarheid van oudere werknemers". Het onderzoek wordt uitgevoerd door Betty Dalhoeven (senior adviseur bij BMC advies, verandermanagement en coaching). Een eerste deelonderzoek wordt in januari 2008 uitgevoerd bij de gemeente Rijswijk.
8. Er is overleg gevoerd met de Dienst Werk en Inkomen (DWI) van de gemeente Amsterdam over een te starten project naar reïntegratie. Januari 2008 wordt een projectvoorstel bij DWI ingediend voor een kort onderzoek van 6 maanden. Als dit project wordt gehonoreerd heeft DWI de intentie uitgesproken een 4-jarig promotieonderzoek te zullen financieren.

College:

In het reguliere onderwijsprogramma wordt aandacht besteed aan vraagstukken m.b.t. loopbaancompetenties in de cursus Persoon en Organisatie. Studenten worden bovendien betrokken bij onderzoeken naar loopbanen en loopbaancompetenties.
Er is een cursus opgezet voor de Research Master Psychologie.
Op uitnodiging is er een lezing gegeven voor de studentenvereniging Psychologie (VSPA).

Het fungeren als vraagbaak en intermediair

De volgende interviews zijn gegeven:

- Financieel Dagblad
- Algemeen Dagblad
- De Volkskrant
- Carriere +
- Plus telefonische interviews met diverse dag en weekbladen.

Overig

- Voorzitterschap toetsingscommissie Career Management Institute (CMI)
- Lid Raad van Advies van het CMI
- Lid International Life Design Group o.l.v. Mark Savickas: *Deze internationale groep heeft gezamenlijk een paper geschreven dat ter publicatie wordt aangeboden aan het Journal of Vocational Psychology. De groep bereidt een internationaal onderzoek naar career adaptability voor.*

Publicaties:

De volgende publicaties (gerelateerd aan de leerstoel) zijn verschenen of in press:

- Van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E., & Preenen, P.T.Y. (2008).
  Career Management: Taking Control of the Quality of Work Experiences.
  In: R. Van Esbroeck and J.A. Athanasou (Eds.)
  International Handbook of Career Guidance, Springer.
- De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., & A.H. Fischer (2007).
  Uitdagende ervaringen als determinant van de beoordeling van groeipotentieel.
  Gedrag en Organisatie, 20, 41-56.
- Van Vianen, A.E.M. (2007).
  Onbegrensde loopbanen: een kwestie van persoon én organisatie.
  Gedrag en Organisatie, 20, 301-316.
- Van Vianen, A.E.M. (2007).
  De houdbaarheid van loopbanen.
  Cinoptiek, magazine over innovatie en beroepsopleidingen, 2, p. 9.

Voordrachten

- De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., & Bechtoldt, M.N. (2007).
  Gender Differences in Job Challenge: A Matter of Task Allocation.
  Paper presented at Society for Industrial and Organizational Psychology meeting, New York. Because of extremely high ratings, this paper was elected for the new Featured Posters session at the All-Conference Reception.
- Klehe, U.C., Zikic, J., Van Vianen, A.E.M., & Siok-Sih L. (2007).
  Should I stay or should I leave? Predicting job-search during times of job-insecurity.
  Symposium presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology meeting, New York.
- Nauta, A., van der Heijden, B., Van Vianen, A.E.M., Preenen, P., & Van Dam, K. (2007).
  The impact of job type on relationships between age and the motivation and obligation to change jobs.
  XIIIth European Congress of Work and Organizational Psychology, Stockholm.
- Van Vianen, A.E.M (2007).
  Adaptable careers: Deciding less and exploring more.
  Invited keynote lecture IAEVG International Conference, Padova, Italy.
- Van Vianen, A.E.M. (2007).
  Forum: 'Generatieconflict? De komende strijd tussen generaties',
  diesviering alumni 10 februari, RUL
- Preenen, P., Van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E. (2007).
  Provided job challenge and on-the-job learning as predictors of turnover intentions, job search behaviours, and voluntary turnover,
  WAOP conference, Enschede.
- De Pater, I.E., & Van Vianen, A.E.M. (2008).
  Employees' Job Challenge and Supervisors' Evaluations of Promotability.
  Paper accepted for presentation at Society for Industrial and Organizational Psychology meeting, San Francisco May 2008.

3. 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 minimaal 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.

3.1 Nieuwe Projecten

In het jaar 2007 werden verschillende nieuwe projecten opgestart:

- Politieregio Brabant-Noord:
  Kleur in blauw: Multiculturalisme binnen de Nederlandse Politie
- CNV Publieke Zaak:
  Leergang ethiek
- FNV Vrouwenbond:
  Informeel gewaardeerd
- Zorgconcept:
  Ondersteuning erkenning training voor vrouwen
- Sting Zorgprojecten:
  Online kettingbrief Meldpunt Plezier in Zorg
- Mieka Vroom:
  Alles mag, niets hoeft
- Universiteits Museum:
  Tentoonstelling Karakter – zin en onzin over onszelf
- Price Spangerberg bv:
  Dday Diversion Day
- Werkgeversforum Kroon op het Werk:
  Evaluatie gebruik en toepasbaarheid brochures aanpak psychisch verzuim
- Prisma:
  Prisma werkt slimmer

In de loop van 2007 werden de volgende projecten afgerond:

- Psychologen aan het werk (NIP/LVE);
- FNV vrouwenbond intervisie interactief;
- WAHO publicatie succesvolle jonge vrouwen in de WAO;
- Real times, real life (APS);
- Werk en psychische klachten NIP/LVE.

3.2 Overzicht lopende projecten 2007

In 2007 werd gewerkt aan de volgende projecten:

Intervisie interactief; internetgebruik als middel voor reïntegratie

Aanvrager is FNV Vrouwenbond.
Doelstelling van het project:

- Het ontwikkelen van een op Internet beschikbare intervisiemethode ten behoeve van empowerment en duurzame reïntegratie van vrouwen

Op eigen kracht naar een baan

Aanvrager is Vilans Werk en Handicap, voorheen NIZW.
Doelstelling van het project:

- Ervaring opdoen met de Eigen kracht conferentie als middel om de zelfsturing van cliënten bij het vinden van een baan te vergroten. Bij een Eigen kracht conferentie wordt in eerste instantie het eigen netwerk benut bij het bepalen en bereiken van de eigen beroepswens. De aanpak sluit aan bij de invoering van vraagsturing in de zorg. De cliënt bepaalt zelf of ondersteuning door professionele deskundigheid gewenst is.

Bouwen op eigen kunnen

Aanvrager is Stichting Dir en SOMVOA
Doelstelling van het project:

- Maatschappelijke achterstand van de Ethiopische en Somalische jongeren terugdringen.
- Model ontwikkelen dat elders in Nederland maar ook in Europa bruikbaar is.

In drie jaar tijd zullen 120 Somalische en Ethiopische jongeren een persoonlijk toekomstplan ontwikkelen en uitvoeren gericht op participatie en integratie in de samenleving. Daarnaast worden bijeenkomsten georganiseerd om de dialoog te bevorderen tussen de jongeren zelf, hun ouders en de jongereninstellingen, beleidsmakers en hulporganisaties.

Succesvolle reïntegratie van jonge, hoger opgeleide vrouwen

Aanvrager is WAHO.

Doelstelling van het project:

- Maken van een publieksversie van de belangrijkste resultaten van een onderzoek naar succes- en faalfactoren van reïntegratie van hoog opgeleide vrouwen vanuit de WAO en het verspreiden onder een groter publiek.

Ontwikkeling van een etnisch onpartijdige selectietest

Aanvrager is Erasmus Universiteit Rotterdam.

Doelstelling van het project:

- Met de ontwikkeling van een situationele beoordelingstest (Situational Judgement Test, SJT) de discriminatie van allochtonen in sollicitatieprocedures verminderen. 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. Uit Amerikaans onderzoek zijn bovendien indicaties afkomstig 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.

Benoeming en verspreiding van ambachtelijke leermethodiek

Aanvrager is Stichting Werkartaal.

Doelstelling van het project:

- De ontwikkelde methodieken van Werkartaal beschrijven en overdraagbaar maken voor VMBO/ROC's en andere instituten. In het leeraanbod in het voortgezet onderwijs is de afgelopen vier decennia sterk de nadruk komen te liggen op cognitieve leerprocessen. De meeste jongeren die zich bij Werkartaal aanmelden hebben moeite in hun ontwikkeling aan te sluiten bij cognitieve leerprocessen. Werkartaal is een instituut voor arbeidstoeleiding van jongeren en volwassenen die grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De steeds schaarser geworden ambachtelijke leerweg staat bij Werkartaal centraal. Vooral met multiculturele groepen met een diverse problematiek heeft Werkartaal veel ervaring opgedaan.

Kwaliteit van Arbeid

Aanvrager is de MBO-Raad.

Doelstelling van het project:

- 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 de 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.

Succesfactoren in studieloopbaanbegeleiding in het HBO

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

Doelstelling van het project:

- Het doel van het onderzoek is te 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.

Werk en psychische klachten: effectieve interventies door psychologen

Aanvrager is NIP/LVE.

Doelstelling van het project:

- De toolbox is opgezet om psychologen te stimuleren volgens de richtlijn Werk en psychische klachten te werken. De richtlijn geeft psychologen een handvat om het werk meer te betrekken bij de behandeling van werknemers met psychische klachten. Juist omdat werken een middel kan zijn om te herstellen en daardoor het ziekteverzuim vermindert.

Real Times, real life

Aanvrager is APS

Doelstelling van het project:

- Het project beoogt begeleiders van volwassen werkzoekenden en deelnemers aan reïntegratietrajecten een groepsgericht instrument aan te reiken waarmee deelnemers uitgaande van hun eigen competenties meer grip krijgen op hun loopbaanwensen en wat ervoor nodig is die te bereiken.

Besturen van geluk

Aanvrager is Erasmus Universiteit Rotterdam, Instituut Beleid en Management Gezondheidszorg

Doelstelling van het project:

- 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.

De werkvloer centraal

Aanvrager Anne-Mei The, ICISZ

Doelstelling van het project:

- Dit project is gericht op het implementeren van een intervisiemethodiek (TijdvoorOnszelf-bijeenkomst) voor verzorgenden en hun leidinggevenden om kwaliteit en motivatie op de werkvloer te verhogen. Door het bieden van ruimte voor dialoog en reflectie verbetert de samenwerking, kunnen knelpunten opgelost worden, weet het management beter wat er speelt op de werkvloer en verbetert de afstemming met andere disciplines binnen de zorg.

Multiculturalisme binnen de Nederlandse Politie

Aanvrager is Politieregio Brabant-Noord

Doelstelling van het project:

- 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.

Leergang Ethiek: "omgaan met dilemma's"

Aanvrager is CNV Publieke Zaak

Doelstelling van het project:

- 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.

Informeel gewaardeerd

Aanvrager is FNV Vrouwenbond

Doelstelling van het project:

- 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.

Ondersteuning erkenning training voor vrouwen in en na detentie

Aanvrager is Zorgconcept

Doelstelling van het project:

- Het doel is de training voor vrouwen in en na detentie aan te passen en te beschrijven ten behoeve van erkenning door de erkenningscommissie van het Ministerie van Justitie. Wanneer de training erkend is kan de training in Penitentiaire Inrichtingen gegeven worden en zodoende voor meer vrouwen beschikbaar komen. Bovendien kunnen, als de training beschreven en overdraagbaar is gemaakt, ook andere organisaties de training inzetten.

‘Kettingbrief’ Meldpunt Plezier in Zorg

Aanvrager is Sting Zorgprojecten

Doelstelling van het project:

- 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.

Alles mag, niets hoeft

Aanvragers zijn Mieka Vroom en Susan Rietveld

Doelstelling van het project:

- De aanvragers willen familieleden van verpleeghuisbewoners, afdeling psychogeriatrie, vragen hoe zij hun bezoeken aan het verpleeghuis ervaren. Uit deze gesprekken zullen zij de gemeenschappelijke en universele kenmerken destilleren van de mogelijke rollen van familie in het verpleeghuis. Doelstelling is de verschillende rollen die familieleden in het verpleeghuis hebben expliciet te maken en aan te geven hoe die rol binnen de context van een verpleeghuis een plaats kan krijgen.

Karakter te kijk

Aanvrager is Universiteitsmuseum Utrecht

Tentoonstelling:

- 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 september 2008.

Dday Diversion Day

Aanvrager is Price Spangerberg bv

Doelstelling van het project:

- Organisatie van een expertmeeting waarin een uitwisselingsdag (DDay) op het gebeid van diversiteit wordt voorbereid. Tijdens de expertmeeting worden de betrokken partijen bij elkaar gebracht met de bedoeling de brug tussen bedrijfsleven en onderwijs zelf in te vullen. Doel is:
  - Creëren van commitment
  - Vaststellen van gemeenschappelijke doelstellingen op het gebied van diversiteit
  - Komen tot afspraken omtrent diversiteitbeleid, kennis uitwisseling en samenwerking.

Evaluatie gebruik en toepasbaarheid brochures aanpak psychisch verzuim

Aanvrager is Werkgeversforum Kroon op het Werk

Doelstelling van het project:

- 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:
  - het gebruik en de toepasbaarheid van de brochure;
  - de interventies binnen bedrijven, knelpunten en oplossingen;
  - benodigde aanpassing of verbetering van de brochure.

Prisma werkt slimmer

Aanvrager is Prisma

Doelstelling van het project:

- Het hoofddoel van het project is het realiseren van een optimale taakverdeling binnen teams van woonvoorzieningen om daarmee het werkplezier te verhogen, de samenwerking te verbeteren en de efficiency en klanttevredenheid te vergroten. Het gaat er daarbij om van onderop een plan van aanpak te ontwikkelen dat zich uitstrekt van planontwikkeling via implementatie tot aan borging. De verwachte effecten zijn dat de talenten van medewerkers beter worden benut en de betrokkenheid en motivatie worden versterkt.

Bijlage:

Externe communicatie in 2007

Internet site www.nsvp.nl:

De website van de NSvP werd in 2007 gemiddelde door 1441 bezoekers per maand bezocht. Hoogtepunt vormde de maand maart met meer dan 2.000 bezoekers.

Geplaatste advertenties:

- Er werd één advertentie geplaatst met de oproep voor inzending van scripties voor de David van Lennep Scriptieprijs 2007 (De Psycholoog, september 2007).

Mailingen:

Er werden zeven mailingen verzonden:

- Voor de uitnodiging voor de Scriptieprijsuitreiking;
- Voor de verspreiding van de brochure:"Eer van je werk: kwaliteit en motivatie in de verpleeghuiszorg";
- Voor het NSvP Journaal (3x);
- Voor verspreiding van het Jaarverslag 2006;
- Voor de uitnodiging voor het symposium "Culturele Diversiteit op het werk".

Persberichten en media aandacht voor NSvP-gefinancierde projecten:

- Opname boek "Beter belonen in organisaties" van Henk Thierry in HBO catalogus 2007.
- Opname boek "Culturele diversiteit op het werk" van K. van der Zee en J.P. van Oudenhoven in HBO catalogus 2007.
- Opname boek "Bang voor conflict" van Carsten de Dreu in HBO catalogus 2007.
- Artikel in FNV Vrouwen Magazine "Ik ben weer gaan geloven in mezelf" n.a.v. het project "Intervisie Interactief" (maart 2007).
- Artikel "Heel de vakman" van Jaqueline Kuijpers in NRC-handelsblad naar aanleiding van het project van Werkartaal (april 2007).
- Uitnodiging van Agis Zorgverzekeringen voor het Cabaret "Tijd-voor-onszelf bijeenkomsten: meer werkplezier en betere zorg in verpleeghuizen" ter gelegenheid van de start van het project "De Werkvloer Centraal" van Anne-Mei The (mei 2007).
- In Magazine Zonnehuis interview met Anne-Mei The en Cilia Linssen naar aanleiding van het project "De Werkvloer Centraal" (juni 2007).
- In de nieuwsbrief A&O-items van het NIP vermelding van het boek "Culturele diversiteit op het werk", achtergronden en interventies" van K. van der Zee en J.P. van Oudenhoven (juni 2007).
- Artikel in Zorgkrant "Gezamenlijk werkplan kwaliteit en motivatie in de verpleeghuiszorg" door Sonia Sjollema (juni 2007).
- In de nieuwsbrief van A&O-items van het NIP artikel "Onderzoek naar creativiteit op het werk wint David van Lennep Scriptieprijs" (april 2007).
- In Contact van Van Gorcum vermelding boek "Culturele diversiteit op het werk", achtergronden en interventies" van K. van der Zee en J.P. van Oudenhoven (juli 2007).
- Vermelding boek "Culturele diversiteit op het werk", achtergronden en interventies" van K. van der Zee en J.P. van Oudenhoven in het blad Supervisie en Coaching (februari 2007).
- Vermelding boek "Culturele diversiteit op het werk", achtergronden en interventies" van K. van der Zee en J.P. van Oudenhoven in het blad Manager & Literatuur (april 2007).
- Vermelding boek "Culturele diversiteit op het werk", achtergronden en interventies" van K. van der Zee en J.P. van Oudenhoven in het blad Interne Communicatie (maart 2007).
- In de nieuwsbrief van de Universiteit Utrecht vermelding van het project "Karakter te kijk" (juni 2007).
- Vermelding van het project "Karakter te kijk" in de nieuwsbrief van Fonds Psychische Gezondheid. (augustus 2007).
- In StingNieuws artikel over het project "Online Kettingbrief" met als titel "Deel jouw gouden idee met collega's!" (december 2007).

De NSvP maakt zich sterk voor mens en werk

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

NSvP
Rijnkade 88
6811 HD Arnhem

Telefoon
026 4457800

Fax
026 4439222

Website
www.nsvp.nl

E-mail
info@nsvp.nl