



Jaarverslag 2008

Nieuwe metaforen voor mens en werk

Colofon

Auteur

Sonia Sjollema, directeur NSvP

Met bijdrage van

Annelies van Vianen

Fotografie

Herman Wouters

Peter Venema

Sander van de Geijn

Rosalie Schut

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 Expertmeeting "Motivatie en bevologenheid"
- 2.5 Congres "Career Patterns: Metaphors & Life Stages"
- 2.6 Oproep voor het initiëren van pilotprojecten op het terrein van motivatie
- 2.7 Opzet Leernetwerk Diversiteit
- 2.8 Bijzondere Leerstoel

3. Projecten

- 3.1 Nieuwe projecten
- 3.2 Overzicht lopende projecten 2008

4 Externe communicatie



Nieuwe metaforen voor mens en werk

Metaforen laten met een krachtige beeldspraak zien hoe wij denken over werk en loopbanen. De piramide als beeld van de aansturing van een organisatie en de ladder als voorbeeld van loopbaanpaden binnen organisaties. De beelden zijn nog altijd krachtig, maar zijn aan vernieuwing toe.

De industriële samenleving heeft plaatsgemaakt voor een diensten- en kenniseconomie. Onder de druk van globalisering neemt de concurrentie toe. Organisaties streven naar wendbaarheid om sneller op de veranderende behoeften van de klant in te kunnen springen. Producten hebben een kortere levenscyclus, technologische vernieuwingen volgen elkaar sneller op waardoor ook van werknemers een grotere wendbaarheid wordt verwacht. Een baan voor het leven kan niet meer worden geboden, in plaats daarvan neemt het belang van flexibiliteit, aanpassingsgerichtheid en een leven lang leren toe. Mensen veranderen noodgedwongen vaker van baan en zullen dan ook moeten investeren in hun eigen inzetbaarheid. De groep medewerkers wordt diverser, wat vraagt om meer individuele/maatwerk afspraken tussen werkgever en werknemer. Het verblijf in een organisatie wordt korter, maar de intensiteit van de arbeidsrelatie neemt juist toe. Werkgevers zoeken betrokken medewerkers die niet alleen hun werk goed doen, maar ook meedenken over vernieuwing en efficiencywinst.

Het is duidelijk dat de hiërarchische structuur van het piramide model vooral effectief is als de efficiency van de productie voorop staat. Als het gaat om leren, ontwikkelen en vernieuwen zijn andere structuren gewenst. Ontwikkeling wordt niet alleen top-down geïnitieerd, veel potentie tot vernieuwing ligt juist bij de medewerkers die in hun contacten buiten de organisatie zicht hebben op veranderende klantvragen en autonomie en zelfsturing nodig hebben om snel op ontwikkelingen te kunnen inspringen. De ladder als ideaaltypische loopbaan is eveneens passé. Je zou zelfs kunnen zeggen dat de term Human Resource Management de lading niet meer dekt.

Het woord resource duidt op een grondstof die je kunt exploiteren en benutten ("stock or supply to be drawn on").

Het benadrukt de passiviteit van medewerkers en staat in schril contrast met de zo gewenste zelfsturende medewerker met een actieve, eigen verantwoordelijkheid als het gaat om werk en loopbaan.

Het is tijd voor een nieuwe metafoor, die de veranderende arbeidsrelatie beter weergeeft. De NSvP investeert in kennisontwikkeling en kennisverspreiding die helpt deze nieuwe arbeidsrelaties vorm te geven. In dit jaarverslag leest u hoe.

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.

Hoofthema'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)

Per 1 januari 2008 zijn de belastingregels voor Algemeen Nut Beogende instellingen (ANBI) op het gebied van schenking, successie en aftrek van giften gewijzigd, waardoor instellingen bij de Belastingdienst verplicht waren tot herregistratie. De NSvP voldoet ook aan alle nieuwe criteria en het verzoek is dan ook gehonoreerd. De NSvP is door de belastingdienst erkend als ANBI. Dit betekent dat schenkingen van de NSvP aan andere instellingen in het kader van haar doelstelling vrijgesteld zijn van schenking- en successierecht.

1.2 Organisatie

Bureau organisatie

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



Bestuur

In 2008 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
- Dhr. drs. C.J.F.M. Schaapsmeeders



In 2008 namen de heer de Dreu en mevrouw Ott, na een bestuursperiode van ruim zes jaar, afscheid van het NSvP-bestuur. Carsten de Dreu heeft als lid van de programma-commissie van de boekenreeks een belangrijke bijdrage geleverd aan de activiteiten van de NSvP. Marlies Ott heeft een initiërende en trekkende rol gespeeld bij het project over Motivatie in de Ouderenzorg en een belangrijke bijdrage geleverd als jurylid van de David van Lennep Scriptieprijs.

- Nieuw aangetreden als bestuurslid van de NSvP:
Dhr. drs. C.J.F.M. Schaapsmeeders

De heer Schaapsmeeders was van 1975 tot 2007 werkzaam bij Shell, waar hij tal van functies heeft verricht zowel in de lijn als op het gebied van HRM in zowel binnen als buitenland. Zijn laatste functie betrof Director Human Resources bij Shell Nederland BV. Thans is hij directeur van het HR-consultancy bureau Tsji-Co, dat zich richt op talentmanagement.



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 2008 hebben plaatsgevonden.

2.1 NSvP-Journaal

In 2008 verscheen de vierde 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 Organisationspsychologie. 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 1200 exemplaren en beoogt ondermeer op de genoemde thema's een brug te slaan tussen theorie en praktijk. Vaste Columnist is Karel Soudijn.

In maart 2008 verscheen het themanummer **Loopbaanontwikkeling** met aandacht voor de keynote speakers op de tweede Conference on Careers Research and Practice georganiseerd door het Amsterdam Center for Career Research (ACCR) in samenwerking met de NSvP. Het hoofdartikel betrof een interview met de Nieuw Zeelandse wetenschapper Kerr Inkson over zijn model met negen verschillende loopbaanmetaforen. Daarnaast was er een interview met Radboud van Hal (39), manager Recruitment & Talent Development bij Achmea over Levensfasebewust diversiteitsbeleid bij Achmea. Tenslotte werd aandacht besteed aan de bekendmaking van de winnaars van de David van Lennep Scriptieprijs en was er een artikel van Annelies van Vianen over de toekomst van loopbaanadvies en coaching. Hierin presenteerde zij de resultaten van een onderzoek dat zij in het kader van de NSvP leerstoel Loopbaancompetenties in Arbeids- en Leerloopbaan onder loopbaanadviseurs heeft verricht.



Het themanummer **Motivatie** verscheen in juni 2008, met onder meer een interview met Nico van Yperen, hoogleraar Organisationspsychologie aan de RUG. Het interview gaat over de manier waarop mensen doelen stellen, de zogenaamde doeloriëntatie, en de gevolgen hiervan voor de effectiviteit van een werknemer. Tevens was er een artikel opgenomen over het onderzoek van Maria Tims van de Erasmus Universiteit Rotterdam over de effecten van de bevoegenheid van een leidinggevende op de motivatie van werknemers. Paul Preenen, Universiteit van Amsterdam schreef over zijn onderzoek naar het toebedelen van uitdagende taken. Centrale gedachte is dat leidinggevend een grote invloed kunnen hebben op de uitdaging die medewerkers in hun werk ervaren en dus op hun motivatie.

Het themanummer **Leidinggeven aan Diversiteit** dat in oktober verscheen was geheel gewijd aan onderzoek naar leidinggeven aan diverse teams. Daniël Wigboldus, hoogleraar sociale psychologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen, legt uit hoe onbewuste associaties belemmerend kunnen werken en wat we eraan kunnen doen. Winnaar van de Scriptieprijs, Steven de Kroes, toont aan dat het uitgangspunt dat de groepseider het beste maar de gemeenschappelijkheid kan benadrukken niet tot optimale resultaten leidt. "Intuïtief klinkt dat misschien als een goede strategie, maar het nadeel is dat je op die manier het potentieel van de verschillen er niet uithaalt. Afwijkende meningen worden dan juist niet zo snel uitgesproken". Ook promovenda Kyra Luijters maakt in een interview over haar proefschrift *Making diversity bloom: coping effectively with cultural differences at work* duidelijk dat er meer nodig is om diversiteit in organisaties te benutten.

2.2 Scriptieprijs

Op 22 februari is voor een publiek van meer dan 100 belangstellenden in de Fundatie van Renswoude de David van Lennep Scriptieprijs uitgereikt. De jury bestond uit prof.dr. Henk Thierry, dr. Ellen de Bruin en prof.dr. Aukje Nauta.

Winnaars van de scriptieprijs waren:

- **De eerste prijs:** Steven de Kroes.
Diversity and Group Decision-Making: the Moderating Role of Leadership,
Erasmus Universiteit, RSM, begeleiders: Dr. Wendy van Ginkel en Prof.dr. Daan van Knippenberg.
- **De tweede prijs:** Gera Noordzij.
Effecten van doeloriëntaties op reïntegratie: een interventiestudie bij werkzoekenden,
Erasmus Universiteit, Instituut voor Psychologie, begeleider: dr. E.A.J. van Hooft.
- **De derde prijs:** Maria Tims.
Is de bevoegenheid van managers van invloed op de bevoegenheid van hun ondergeschikten?,
Erasmus Universiteit, Instituut voor Psychologie, begeleider: Prof.dr. Arnold Bakker.

De prijsuitreiking werd dit jaar voorafgegaan door een interactieve presentatie over de toepassing van de **Eigen-Kracht Conferentie** op het terrein van arbeidstoeleiding. In deze oorspronkelijk uit Nieuw Zeeland afkomstige methodiek, wordt het sociale netwerk benut om antwoorden te vinden op vragen van burgers die zij niet zonder steun kunnen oplossen. Vilans / Werk en Handicap en de Eigen Kracht Centrale hebben in een pilotproject de aanpak toepasbaar gemaakt voor arbeidstoeleiding van jongeren met een beperking.



Het benutten van het eigen netwerk bij het bepalen en verwezenlijken van loopbaandoelen lijkt ook interessant voor een bredere toepassing op het gebied van reïntegratie en loopbaanbegeleiding, waarin de zelfsturing centraal staat. Tijdens de presentatie stond de resultaten van het pilotproject centraal en werd met deelnemers van gedachte gewisseld over de mogelijkheden van de methodiek in het kader van loopbaanontwikkeling.

2.3 Boekenreeks

De NSvP geeft een boekenreeks uit op de grens van wetenschap en praktijk. In 2008 verscheen de geheel herziene herdruk van het boek van Henk Thierry: *Beter belonen in organisaties*. Het boek is op verschillende punten geactualiseerd en er is een extra hoofdstuk opgenomen over Performance Management.

Tevens is gewerkt aan totstandkoming van de volgende boeken:

- **Arbeid in Nederland: ontwikkelingen in de posities van mannen en vrouwen.**
auteur: Mw. prof. dr. J. van Doorne-Huiskes.
Vermeedelijke verschijningsdatum najaar 2009.
- **Het betere werk.**
auteur: Prof.dr. R.A. Roe.
Vermeedelijke verschijningsdatum voorjaar 2010.



Het boek uit de NSvP boekenreeks "Culturele diversiteit op het werk" van Karen van der Zee en Jan Pieter van Oudenhoven won in 2008 de LTP-Van den Berghprijs. LTP kent deze prijs elke twee jaar toe aan het beste boek op het gebied van Human Resources Management in het Nederlands taalgebied.

2.4 Expertmeeting “Motivatie en bevoegenheid”

Op 25 januari 2008 vond een expertmeeting plaats met wetenschappers en organisaties om een nieuwe focus voor toekomstige projecten te bepalen. Tijdens de expertmeeting is stilgestaan bij het belang van motivatie voor arbeidsorganisaties en is gezocht naar theoretische benaderingen die aanknopingspunten bieden voor toepassing in de praktijk.

Resultaten expertmeeting

Waarom is motivatie voor organisaties van belang?

De interesse naar motivatie neemt de laatste jaren sterk toe. Het boeien en binden van medewerkers in een krappere wordende arbeidsmarkt is voor organisaties een belangrijk issue, maar ook vanuit het oogpunt van sociale innovatie groeit de belangstelling. Bij sociale innovatie gaat het om vernieuwing van de arbeidsorganisatie en maximaal benutten van competenties gericht op verbeteren van de prestaties van de organisatie. En dan is het van belang te kunnen bouwen op medewerkers die gemotiveerd zijn te presteren, extra bij te dragen, méér te doen dan strikt genomen van hen gevraagd wordt.

Is motivatie te beïnvloeden?

Motivatie wordt deels bepaald door persoonlijkheid (de één is energiever en bevoegder dan de ander), maar deels ook door de werkomgeving. Die omgeving biedt handvatten voor beïnvloeding, vaak gaat het daarbij om een interactie van persoon en omgeving, de zogenoemde ‘person-job fit’ of ‘person-environment fit’. Werk dat voor de één erg motiverend is, is dat voor de ander helemaal niet, omdat iemands competenties en behoeften niet passen bij de baan. Een belangrijke conclusie is dan ook: motivatie kan de productiviteit van organisatie vergroten, maar alleen als persoonlijke doelen en organisatiedoelen elkaar overlappen, parallel lopen of te integreren zijn. Open communicatie en feedback tussen leidinggevende en medewerker spelen daarbij een grote rol.

Relevante theoretische benaderingen

Doeloriëntatie

De motivatie van mensen is afhankelijk van de doelen die iemand zichzelf stelt (Elliot en McGregor, 2001). Wanneer iemand zichzelf als referentiepunt neemt, spreek je van een mastery- of leerdoel. De persoon wil zichzelf verbeteren ten opzichte van het niveau dat hij op dat moment heeft. Wanneer mensen anderen als referentiepunt nemen en er dus op uit zijn beter te presteren dan een ander, dan spreek je van een *performance*- of prestatiedoel. Is iemand gericht op een positieve uitkomst dan is er sprake van een *approach*- of streefdoel, is hij daarentegen vooral bezig met het voorkomen van een negatieve uitkomst dan spreekt men van een *avoidance*- of vermijddoel. Dat de doeloriëntatie ook te beïnvloeden is, is vooral van belang voor leidinggevend en HRM-beleid. Aanpakken die organisaties en leidinggevend ondersteunen bij het ontwikkelen van een positieve leeroriëntatie hebben een groot praktisch belang.

Priming

Ook ‘Priming’ kan een belangrijke rol spelen om de intrinsieke motivatie te versterken (zie werk van John Bargh). In een omgeving die veel onbewuste dwangsignalen geeft om mensen te verplichten tot actie (veel controle en sturing), raken mensen minder intrinsiek gemotiveerd, dan in omgevingen die juist ‘vrijheidssignalen’ afgeven (geen vaste werktijden, thuiswerk-mogelijkheden, outputcontrole i.p.v. controle van werkprocessen). Hetzelfde werd aangetoond in een experiment van onderzoekers Séguin en Pelletier (2000). Communicatie, stijl van leidinggeven en cultuuraspecten beïnvloeden de motivatie. Voor organisaties ligt hier een uitdaging om hun werking zodanig in lijn te brengen dat vooral de intrinsieke motivatie ondersteund wordt, want intrinsiek gemotiveerden presteren beter.

Job crafting

Maar motivatie is niet alleen een verantwoordelijkheid van de organisatie. De toenemende nadruk op zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid biedt medewerkers de mogelijkheid meer invloed uit te oefenen op hun takenpakket en daarbij te zoeken naar die activiteiten die hen het meest motiveren. Het aanpassen van de taak aan de eigen competenties en behoeften, wordt ook wel job crafting genoemd (Wrzesniewski & Dutton, 2001). ‘Job crafting’ zou in de praktijk verder ontwikkeld kunnen worden, om uitgaande van de drijfveren van mensen passende taken te vinden.

2.5 Congres “Career Patterns: Metaphors & Life Stages”

Op woensdag 12 maart 2008 vond in het Koninklijk Instituut voor de Tropen te Amsterdam de tweede internationale Conference on Careers Research and Practice plaats, georganiseerd door het Amsterdam Center for Career Research (ACCR) in samenwerking met de NSvP. Ruim 150 deelnemers lieten zich op deze dag inspireren door een afwisselend programma.





Individuele verschillen en levensfasen

Individuele competenties, persoonlijke voorkeuren en levensfasen hebben grote invloed op de ontwikkelingen van loopbanen van werknemers. De aandacht voor individuele verschillen en levensfasen in loopbaanontwikkeling neemt dan ook gestaag toe. Reden om er een congres aan te wijden.

Inspiratie door gebruik van metaforen

Onderzoekers en HR-managers hebben ieder zo hun eigen visie op de stuurbaarheid en de ontwikkeling van loopbanen. Elke lens of metafoor waarin het denken over loopbaanontwikkeling kan worden gevat, geeft een deel van de werkelijkheid. Geen enkele benadering geeft het totale beeld. Tijdens dit congres stond de diversiteit in benaderingen en aanpakken centraal. Onderzoekers en loopbaanprofessionals konden zich laten inspireren door het gebruik van metaforen bij het kijken naar en begrijpen van loopbanen, met speciale aandacht voor metaforen die rekening houden met de levensloop.

Brug tussen kennis en praktijk

Eén van de twee inleiders deze dag was de internationaal befaamde onderzoeker en publicist Kerr Inkson, die recent een model ontwikkelde waarin negen metaforen een frame vormen voor het sturen en ontwikkelen van loopbanen. Het model versterkt het interdisciplinair denken over loopbanen. Achmea liet vanuit de praktijk zien hoe levensfasebewust diversiteitsbeleid inspeelt op individuele verschillen. Zo ontwikkelen zij bijvoorbeeld flexibele werkarrangementen voor werkende ouders, zoeken zij naar nieuwe manieren om oudere werknemers langer voor de organisatie te behouden en investeren in nieuwe, op generatie-Y afgestemde, trainee programma's.

Keynote speeches:

- 'Using metaphors to understand' careers door Kerr Inkson, Honorary Adjunct Professor Strategy and HRM, University of Waikato, New Zealand.
- 'Life stage aware diversity policy', door Radboud van Hal, Manager Recruitment & Talent Development en Peter de Rooij, Manager Compensation & Benefits Achmea.

Workshops

- *Employability versus boeien en binden: verenigbare begrippen?*
Svetlana Khapova, Claudia van der Heijde, ACCR.
- *Loopbaan en levensfase: wat heeft het caleidoscoop model organisaties en tweeverdieners te bieden?*
Josje Dijkers, ACCR & Jan Schaapsmeeders, Qidos.
- *De loopbaan als ontmoeting: netwerken als basis van loopbaanontwikkeling en blijvende inzetbaarheid in netwerkorganisaties.*
Michiel Schoemaker, Radboud Universiteit & TwynstraGudde, Pascale Peters, Radboud Universiteit Nijmegen.
- *De oudere werknemer: feit en fictie achter stereotyperingen van de oudere werknemer. Welke nieuwe metaforen zijn denkbaar en tot welke kansrijke aanpakken leidt dat in de praktijk?*
Dorien Kooij, Matthijs Bal, ACCR & Lars Doyer, AWWN.
- *Managementloopbanen in de arena: een typering van processen rondom identificatie en selectie van topmanagers.*
Paul Jansen, Claartje Vinkenburg, ACCR & Oscar de Lint, Ebbinge & Company.
- *Masterclass Kerr Inkson: nadere toelichting op de 9 metaforen.*

2.6 Oproep voor het initiëren van pilot-projecten op het terrein van motivatie

Het thema 'Motivatie' is één van de speerpunten van de NSvP. Aandachtspunt is daarbij vooral wat organisaties kunnen doen om (intrinsieke) motivatie te onderhouden, te versterken en te benutten. Met het uitgaan van een 'call for proposal' in oktober 2008 wil de NSvP de ontwikkeling van praktijkexperimenten / pilotprojecten op dit terrein stimuleren.

Call for proposal

Op grond van de ervaringen uit de expertmeeting heeft de NSvP in oktober 2008 een oproep aan een aantal organisaties, universiteiten of adviesbureaus gericht voor het opzetten van pilotprojecten. De voorstellen konden tot 1 maart 2009 bij de NSvP worden ingediend.

Voor deze pilot-projecten zijn de volgende criteria geformuleerd:

- De projecten vinden plaats in arbeidsorganisaties: hetzij in de publieke dienstverlening, hetzij in de private sector.
- De projecten hebben betrekking op het stimuleren van motivatie van medewerkers.
- De projecten zijn gericht op het ontwikkelen en implementeren van nieuwe aanpakken die organisaties en leidinggevenden ondersteunen bij het stimuleren van intrinsieke motivatie.

- De projecten bouwen voort op één van de genoemde theoretische benaderingen of hebben een eigen theoretische invalshoek die een nieuw licht werpt op het versterken van motivatie van medewerkers.
- De projecten laten zien dat motivatie een businesscase is (naast kosten ook opbrengsten).
- De NSvP hecht aan een gedegen kennisopbouw en vraagt deelnemende organisaties hetzij zelf zorg te dragen voor koppeling aan onderzoek, hetzij de bereidheid te tonen het project door een onderzoeker te laten volgen.
- De resultaten worden overdraagbaar gemaakt voor andere organisaties en zijn niet het exclusieve eigendom van de onderzoeker c.q. pilotorganisatie.

De NSvP stelde € 20.000,= per project beschikbaar met een maximum van 5 te honoreren projecten.

2.7 Opzet Leernetwerk Diversiteit

Na een 'call for proposal' op het gebied van diversiteit in organisaties zijn in 2008 verschillende projecten op dit terrein gestart. Centrale vraag bij deze projecten is: hoe stimuleer je op team niveau het vermogen om met (culturele) verschillen om te gaan, hoe werk je aan het ontstaan van een inclusieve cultuur waarbij verschillen tussen medewerkers gewaardeerd en benut worden en wat vraagt dit van de leidinggevende van een team? Door de raakvlakken tussen de verschillende projecten werd het interessant een leernetwerk op te richten en onderling kennis uit te wisselen. Bij het leernetwerk zijn betrokken:

- *Multiculturele teams en Communities of Practice in het MBO en HBO*, projectleider Martha Meerman, lector Hogeschool van Amsterdam.
- *Kleur in Blauw: Multiculturalisme binnen de Nederlandse Politie*, projectleider Mw. drs. Saniye Celik, Beleidsadviseur diversiteit en omgangsvormen, Politieregio Brabant-Noord.
- *Effectief omgaan met culturele verschillen in teams: Ontwikkeling en evaluatie van het programma Caleidoscoop*, projectleider Karen van Oudenhoven - van der Zee, hoogleraar Rijksuniversiteit Groningen.
- *Verschillen werken*, Nieuwe Trivium i.s.m. GGZ-instelling Dijk en Duin, projectleider Katja van Elst/Manon Stockman.
- *Participatief onderzoek management van diversiteit*, De Bascule, projectleider, Allal Sallou, programma manager interculturalisatie, Francien Posthumus Meyjes, staf-functionaris interculturalisatie.



2.8 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 2008 de volgende onderzoeken verricht:

1. Er heeft een vervolgstudie plaatsgevonden van het TNO onderzoek naar de determinanten van employability. Hierbij is gekeken naar de mate waarin mensen uitdagende taken hadden gekregen van hun leidinggevende en hoe dit op korte termijn de verloopteigendheid en op de langere termijn het daadwerkelijke verloop van werknemers beïnvloed. Het onderzoek laat duidelijk zien dat het daadwerkelijke verloop wordt bepaald door de toe- of afname van de hoeveelheid uitdaging die men in de tussenliggende periode (een periode van 2 jaar tussen T1 en T2) had ervaren. Deze resultaten onderstrepen het belang van uitdaging op het werk.
2. Er is een onderzoek uitgevoerd naar de 'spontane' ervaringen die mensen rapporteren bij het uitvoeren van uitdagende en niet-uitdagende taken. Hierdoor is een beter beeld ontstaan van de taakkenmerken waaraan een uitdagende taak moet voldoen en van de emotionele en motivationele effecten van uitdaging.
3. Een internationale groep van onderzoekers (Portugal, Italië, Duitland, Zwitserland, Frankrijk, VS en Nederland) hebben een zogenaamde position paper geschreven over toekomstige loopbaan counseling.



Dit artikel zal in het *Journal of Vocational Behavior* verschijnen en zal in ongeveer 8 talen worden vertaald en verspreid.

4. Er is een onderzoek uitgevoerd naar "de inzetbaarheid van oudere werknemers". De resultaten laten zien dat de beelden van leidinggevenden over de taakvoorkeuren van hun oudere werknemers een sterke invloed hebben op ontwikkelbaarheid van deze oudere werknemers. Het onderzoeksartikel is ter publicatie aangeboden voor een internationaal themanummer over "aging in the workplace".
5. Er is een onderzoek van 6 maanden uitgevoerd voor De Dienst Werk en Inkomen (DWI) van de gemeente Amsterdam naar de determinanten van reïntegratie. Dit onderzoek is inmiddels uitgemond in een 4-jarig promotieonderzoek, eveneens gefinancierd door DWI.

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. Er is een cursus voor de Masteropleiding ontwikkeld "Career Management, Planning and Development". Deze cursus wordt 2x per jaar gegeven door dr. Irene de Pater en dr. Ute-Christine Klehe.

Het fungeren als vraagbaak en intermediair

- 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 carrière 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.
- Willemsen, T.M., & Van Vianen, A.E.M. (2008). Gender, career and leadership. In: L. Steg, A. P. Buunk, & J. A. Rothengatter (Eds), *Applied Social Psychology: Understanding and Managing Social Problems* (pp. 206-225). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Van Vianen, A.E.M., Nijstad, B.A., Smit-Voskuil, O.F. (2008). A Person-Organization Fit Approach to Volunteerism: Volunteer Personality-Fit and Culture-Fit as Predictors of Affective Outcomes. *Basic and Applied Social Psychology*, 30, 153-166.
- Van Vianen, A.E.M., & De Pater, I.E. (2008). Current practices and future visions of career counseling in Europe. Abstract ICP Berlin 2008. *International Journal of Psychology*, 43, 753.

- 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.
- Van Vianen, A.E.M. (2008). Loopbaanadviesing in Nederland. *NSVP Journaal*, 4 (1), 7.
- Van Vianen, A.E.M. (2008). Certificering: een kwestie van kwaliteitszorg. *Loopbaan*, tijdschrift voor loopbaanadviseurs en-begeleiders, 13 (7), 28-29.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A.E.M. (2008). Competentieontwikkeling & Re-integreerbaarheid van DWI klanten. Technical report. Dienst Werk en Inkomen, Gemeente Amsterdam.
- Klehe, U.-C., Van Vianen, A.E.M., & Boendermaker, W. (2008). Personeelsselectie in Nederland. Aanbevelingen voor selectie van personeel in tijden van krapte. *Yacht, competence HRM*.
- A.E.M. Van Vianen (2009). Taakvariatie voor ouderen: méér tijd en motivatie. *Digitale nieuwsbrief NSVP*, september 2009.
- De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., Humphrey, R.H., Sleeth, R.G., Hartman, N.S., & Fischer, A.H. (in press). Task choice and the distribution of challenging tasks among men and women. *Group and Organization Management*.
- De Pater, I.E., Van Vianen, A.E.M., & Bechtoldt, M.N. (in press). Gender Differences in Job Challenge: A Matter of Task Allocation. *Gender, Work and Organization*.
- 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. (in press). Life design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*.

Voordrachten

Verschillende voordrachten werden gehouden op de volgende symposia/congressen:

1. SIOP, San Francisco May 2008
2. International Conference of Psychology, Berlin July 2008
3. Academy of Management, Anaheim, August 2008
4. EAWOP Small Group Meeting on "Job Insecurity in Europe: State of the Art and New Directions", September 17-19, 2008
5. SIOP, New Orleans, April 2-4, 2009
6. EAWOP, Santiago de Compostela, May 13-16, 2009
7. Academy of Management meeting, August 7-11, Chicago
8. Nip congress: De fit tussen persoon en organisatie
9. WAOP conference, November 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 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 2008 werden de volgende nieuwe projecten ondersteund:

- Vilans:
Goed voorbeeld doet volgen;
- Bureau Discriminatiezaken:
Be-It;
- Noloc:
Innovatiecongres "Anders denken, anders doen";
- St. Nederland Kennisland:
Sociale innovatie in het onderwijs;
- Het Nieuwe Trivium:
Verschillen werken;
- Dijk en Duin:
Verschillen werken;
- ISW:
Effectief omgaan met culturele verschillen in teams;
- De Bascule:
Pilotproject interculturele dialoog;
- Baart Raaijmakers:
Bedrijf in Beweging 2008;
- Sjiera de Vries:
Ondersteuning schrijfactiviteiten Interculturele Dialoog.

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



In de loop van 2008 werden de volgende projecten afgerond:

- Met eigen kracht naar een baan (Vilans);
- Leergang Ethiek (CNV);
- Toolbox (NIP LVE);
- Bedrijf in Beweging 2008 (Tamara Raaijmakers);
- Alles mag, niets hoeft (Mieka Vroom);
- Innovatie "Anders denken, anders doen" (NOLOC).

Voor meer informatie over de projectresultaten zie <http://www.nsvp.nl/projectresultaten>.

3.2 Overzicht lopende projecten 2008

In 2008 is gewerkt aan de volgende projecten:

Goed voorbeeld doet volgen

Aanvrager is Vilans/Werk en Handicap, voorheen NIZW.

Doelstelling van het project:

- Vilans/Werk en Handicap wil dagactiviteitencentra (DAC's) graag 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.

Op eigen kracht naar een baan

Aanvrager is Vilans Werk en Handicap, voorheen NIZW.

- Doel van het project is ervaring op te doen 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

Aangevraagd door Stichting Dir en SOMVOA.

De algemene doelstellingen van het project zijn als volgt geformuleerd:

- 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.

Be-It

Aanvrager is Bureau Discriminatiezaken.

Doelstelling van het project:

- **Be-It** is een project dat jongeren inzicht geeft in de rol van het eigen handelen en de eigen instelling als het gaat om het creëren van kansen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. **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). Door middel van het aanwenden van technieken om meer te weten te komen over de eigen mogelijkheden en het actief daar naar handelen, leren jongeren tijdens **Be-It** een positief zelfbeeld te scheppen en de slachtofferrol te verlaten. Het individu staat hierin centraal. **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.

Ontwikkeling van een etnisch onpartijdige selectietest

Aanvrager is Erasmus Universiteit Rotterdam.

Doelstelling van het project:

- 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 praktijk-situaties voor de functie worden op video gesimuleerd, de sollicitant wordt gevraagd de situatie te beoordelen. De voor-spellende 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.

Innovatie "Anders denken, anders doen"

Aanvrager is Noloc.

- Bijdrage aan de Noloc conferentie "Anders denken, anders doen" op 21 mei met meer dan 450 belangstellenden.

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 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.

Sociale innovatie in het onderwijs

Aanvrager is Stichting Nederland Kennisland.

Doelstelling van het project:

- 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?



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 medewerkers 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 intervisie methodiek (TijdvoorOnszelf-bijeenkomst) voor verzorgenden en hun leidinggevendenden 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.

- 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.

Alles mag, niets hoeft

Aanvrager is Mieka Vroom.

Doelstelling van het project:

- De aanvragers willen familieleden van verpleeghuisbewoners, afdeling psychogeriatric, 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.

- 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 Spangenberg bv.

Doelstelling van het project:

- 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 de brug tussen bedrijfsleven en onderwijs zelf in te vullen.

Doel is:

- Creëren van commitment
- Vaststellen van gemeenschappelijke doelstellingen op het gebied van jongeren en diversiteit
- Komen tot afspraken omtrent diversiteitbeleid, kennis uitwisseling, 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:
 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.

Verschillen werken

Aanvrager is Het Nieuwe Trivium.

Doelstelling van het project:

- 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.

Verschillen werken

Aanvrager is Dijk en Duin.

Doelstelling van het project:

- 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 is ISW.

Doelstelling van het project:

- 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 is De Bascule.

Doelstelling van het project:

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

Bedrijf in Beweging

Aanvrager is Tamara Raaijmakers.

Thema:

- Mentale gezondheid en werk met aandacht voor zingeving, bevlogenheid, werkplezier en motivatie.

Multiculturele teams en Communities of Practice in het MBO

Aanvrager is Hogeschool van Amsterdam.

Doelstelling van het project:

- 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.

Beroepsbeelden en beroepsoriëntatie bij allochtone jongeren

Aanvrager Variya.

Doelstelling van het project:

- 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 van het project:

- 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.

"Online kettingbrief" Meldpunt Plezier in Zorg

Aanvrager is Sting.

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.

4 Externe communicatie

Internet site www.nsvp.nl:

De website van de NSvP werd in 2008 bezocht door gemiddeld 1500 unieke bezoekers per maand met een uitschieter van 1883 unieke bezoekers in maart. In 2008 werd de start gemaakt voor aanpassing van de website van de NSvP met een weblog op de homepage.

Geplaatste advertenties:

- Er werd één advertentie geplaatst met de oproep voor inzending van scripties voor de David van Lennep Scriptieprijs 2007 (De Psycholoog, september 2008).

Mailingen:

Er werden 7 mailingen verzonden:

- Voor de uitnodiging voor de Scriptieprijsuitreiking;
- Voor het Congres "Career Patterns: Metaphors & Life Stages";
- Voor het NSvP-Journaal (3x);
- Voor verspreiding van het Jaarverslag 2007;
- Mailing voor de oproep voor het indienen van pilotprojecten op het gebied van motivatie op het werk.

Persberichten en media aandacht voor NSvP-gefinancierde projecten:

- Artikel in het blad *De Actuaris* 'Word je ziek van conflicten op je werk?' door Sonia Sjollema. (januari 2008)
- In het blad *Leren in organisaties* een artikel met als titel 'Winnaar David van Lenneprijs: Managen van diversiteit loont'. (maart 2008)
- Artikel 'Onderzoek naar managen van diversiteit wint' in het tijdschrift voor *Coaching*. (maart 2008)
- Artikel in *Loopbaan* 'Sonia Sjollema, Directeur Nederlandse Stichting voor Psychotechniek' (april 2008).
- Artikel naar aanleiding van het project 'Met Eigen Kracht naar een baan' van Vilans in *WMO Magazine* met als titel 'Eigen Kracht Conferenties'. (april 2008)
- Artikel '3e themacongres gezondheidsmanagement Bedrijf in Beweging' in het blad *Arbeidskracht* naar aanleiding van het project Bedrijf in Beweging 2008 van Baart en Raaijmakers. (juni 2008)
- In het blad *MO Samenlevingsopbouw* een artikel getiteld 'Achterstandgebieden in de zorg: het verpleeghuis' naar aanleiding van het project "Alles mag, niets hoeft" van Mieka Vroom. (augustus 2008)
- In *SER-bulletin* een artikel met als titel 'Sociaal vertrouwen is niet af te dwingen'. (september 2008)
- Artikel 'Selecteren zonder vooroordeel' in *De Volkskrant* naar aanleiding van het project SJT van de Erasmus Universiteit Rotterdam. (oktober 2008)
- Artikel 'Taalvaardigheid van invloed op personeelsselectie' in *P&O Actueel* naar aanleiding van het project SJT van de Erasmus Universiteit Rotterdam. (oktober 2008)
- Artikel 'Taal probleem voor allochtoon in politievak' in *De Telegraaf* naar aanleiding van het project SJT van de Erasmus Universiteit Rotterdam. (oktober 2008)
- Winnaar van de LTP/Van den Berghprijs 2008 het boek 'Culturele diversiteit op het werk' van Karin van der Zee en Jan Pieter van Oudenhoven uit de boekenreeks van de NSvP.



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

