Jaarverslag 2017

Reframing Leven Lang Leren
Van *moeten* naar *willen* leren

nsvp :: innovatief in werk

Reframing Leven Lang Leren
Van *moeten* naar *willen* leren

De maatschappelijke discussie over Leven Lang Leren maakt duidelijk waarom we zouden "moeten" leren. Maar wat leren en ontwikkelen interessant en aantrekkelijk maakt is weinig onderdeel van het gesprek. Hoe zorgen we dat leren en ontwikkeling ook aansluit bij de individuele behoefte en interesses van mensen, dat organisaties een "great place to learn" worden en leren en ontwikkelen bijdraagt aan een veel breder maatschappelijk belang dan alleen verhoging van de economische productiviteit?

Al jaren bestaat het gevoel dat Leven Lang Leren niet echt van de grond komt. Het aantal werkenden dat tijdens de loopbaan kiest voor bij- of omscholing blijft beperkt. Vooral laagopgeleiden, die het hoogste risico op werkloosheid lopen, komen weinig toe aan leren. Uit het rapport Aanbod van Arbeid (2016) van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat ouderen, werklozen, flexwerkers, zzp'ers en laagopgeleiden veel minder deelnemen aan formele training en opleiding en dat zij dat ook niet compenseren met informeel leren.

Toekomstbestendig leren

Daarnaast is met de introductie van het begrip in 2000 onvoldoende rekening gehouden met de toenemende invloed van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De gedachte is steeds geweest dat als je in je vak bijblijft en blijft leren, je inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt.

Maar zelfs als je blijft leren, bestaat de kans dat jouw werk, of jouw beroep, ophoudt te bestaan. Het is dus van belang van tijd tot tijd ook buiten het eigen werk te kijken, te experimenteren met nieuwe taken en bredere skills en vaardigheden te ontwikkelen die generiek in te zetten zijn: op de arbeidsmarkt, maar ook als er geen werk is, om verbonden te blijven en bij te dragen aan de maatschappij als geheel.

Reden voor de NSvP om dit jaar drie challenges uit te zetten:

- Een SkiLLLsChallenge: om helder te krijgen hoe en waar jongeren skills voor een leven lang leren kunnen ontwikkelen.
- Een NudgeChallenge: om vanuit een gedragsgerichte benadering leren en ontwikkelen voor werkenden makkelijker en aantrekkelijker te maken.
- Een FilmChallenge, om jongeren uit te dagen de toekomst van werk in 2045 te verbeelden.

In dit jaarverslag is te lezen hoe het thema Reframing Leven Lang Leren in samenwerking met verschillende partners door middel van challenges, het fellowship en het jaarlijkse OmkeerEvent concreet werd vormgegeven.

Sonia Sjollema,
Directeur NSvP

Inhoudsopgave

Reframing Leven Lang Leren: van *moeten* naar *willen* leren 2
Over de NSvP 4
1. Agendasetting, Challenges en samenwerkingspartners 5
1.1 SkiLLLs Challenge 6
1.2 Nudge Challenge 9
1.3 Film Challenge 12
2. NSvP OmkeerEvent 13
3. Kennisontwikkeling 14
3.1 Fellowship 14
3.2 David van Lennep Scriptieprijs 14
3.3 pHResh-beurs 15
3.4 Studentenprogramma 15
4. Kennisverspreiding 16
4.1 Kenniscentrum 16
4.2 Omkeringsite 16
4.3 Sociale Media 17
5. Tot slot... 18

NSvP
Rijnkade 88
6811 HD Arnhem

T 026-4457800

info@nsvp.nl
www.nsvp.nl
www.innovatiefinwerk.nl
omkering.innovatiefinwerk.nl
Twitter: @Innovatiefwerk
Facebook: /InnovatiefinWerk
LinkedIn: groep Innovatief in Werk

Over de NSvP

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) is een onafhankelijke stichting en vermogensfonds, sinds 1926 actief op het gebied van mens en werk. De stichting gelooft in ruimte voor verschil in talent en wil bereiken dat mensen hun capaciteiten optimaal kunnen benutten en ontwikkelen in hun werk.
Wij stellen de vraag hoe de arbeidsmarkt van morgen eruit ziet en wat dit vraagt van de talentontwikkeling van jongeren en werkenden. We stimuleren de ontwikkeling van vernieuwende initiatieven die daadwerkelijk de ontwikkelingsmogelijkheden van werkenden vergroten. Dit doen we door middel van een grootschalig jaarlijks evenement, het ondersteunen van onderzoeksprojecten en een interactief platform waar ontwikkelde kennis gedeeld en verder verspreid kan worden.

Bestuurssamenstelling en directie

Het bestuur van de stichting was in 2017 als volgt samengesteld:

- Marise Born (voorzitter)
- Jan Schaapsmeerders (penningmeester)
- Siebren Houtman
- Ila Kasem
- Karen van Oudenhoven-van der Zee
- Joop Schippers

De bureauorganisatie bestaat uit:

- Sonia Sjollema, directeur
- Luc Dorenbosch, programmamanager
- Anne-Mieke Binnendijk, officemanager

Denktank

De Denktank bestaat uit een groep mensen die vanuit verschillende achtergronden en vakgebieden frisse en creatieve input levert voor jaarlijks te agenderen thema's van de NSvP. Gedurende het jaar treden de Denktankleden op als ambassadeur en stellen zij hun netwerk ter beschikking.
In 2017 is een start gemaakt met een andere positie van de Denktankleden om hen actiever te betrekken bij de agenderende rol die de NSvP vervult voor een waardevolle toekomst van werk, nauwer samen te werken en geleidelijk het netwerk te vergroten en nieuwe partners te betrekken. Door raakvlakken met externe partners te zoeken (waaronder ook de denktankleden) kan impact vergroot worden. "Liever samen een grote kei gooien, dan ieder zijn eigen kiezelsteentje", zo is de gedachte.

De Denktank bestond in 2017 uit de volgende leden:

- Aukje Nauta, Organisatiepsycholoog, eigenaar Factor Vijf, onafhankelijk SER-lid. Zij treedt op als coördinator van de Denktank.
- Jamila Aanzi, Bedrijfseconoom, zelfstandig adviseur met passie voor de politiek en de arbeidsmarkt.
- Mirjam Bink, Initiatiefnemer ONL voor ondernemers.
- Glenn van der Burg, Facilitator, presentator, spreker en schrijver bij People Power, presentator New Business Radio.
- Semih Eski, Voorzitter CNV Jongeren.
- Guido Heezen, directeur Effectory.

1. Agendasetting, Challenges en samenwerkingspartners

Binnen het thema Reframing Leven Lang Leren werd samen met de Denktank een actieagenda geformuleerd om leren en talentvol werken ruim baan te geven. Om zo antwoord te kunnen geven op de vraag: Hoe gaan we van *moeten* naar *willen* leren? Er ontstond een uitwerking voor een vernieuwende aanpak voor Leven Lang Leren, waarin we de volgende uitgangspunten centraal stelden:

- De behoeften en interesses van het individu meer aandacht geven: kortom De Wens van de Mens centraal.
- Aandacht voor groepen die nu weinig leren, uitgesloten zijn van leren en ontwikkelen of daar weinig toegang tot hebben. Hen ook meer betrekken bij het gesprek over leren en ontwikkelen.
- De kansen voor informeel leren vergroten, beter benutten en de opbrengsten beter zichtbaar maken.
- Leren verbreden naar leren en ontwikkelen voor het leven, werken aan een "school of life".
- Denken in bredere opbrengsten dan alleen het vinden van werk of het economisch nut. Ook maatschappelijke opbrengsten zoals je verbonden voelen met de samenleving, zingeving en ruimte bieden aan de intrinsieke menselijke behoefte aan ontwikkeling en competentie zijn daarbij van belang.

Vervolgens werden er drie challenges geformuleerd om in samenwerking met verschillende partijen de agendasetting praktisch handen en voeten te geven: een SkiLLLsChallenge, een NudgeChallenge en een FilmChallenge:

SkiLLLsChallenge

"Laat zien hoe je skills voor een Leven Lang Leren kunt ontwikkelen voor jongeren op een dynamische arbeidsmarkt. Welke toekomstvaardigheden dragen bij aan werk(zekerheid) op de lange termijn?" In samenwerking met stichting Instituut Gak heeft de NSvP in 2017 de SkiLLLsChallenge gelanceerd. Gezamenlijk is getracht om een betere toekomst voor jongeren in een dynamische arbeidsmarkt te creëren door de handen ineen te slaan.

NudgeChallenge

"Demonstreer de bijdrage van gedragskennis aan het leergedrag en de ontwikkeling van werkenden of werkzoekenden. Ontwerp en breng een OntwikkelNudge in praktijk." Samen met Joanne Reinhard van het Behavioral Insights Team (BIT) (gevestigd in Londen) werd deze challenge gevormd. Deze samenwerking bracht inzichten in het creëren van gedragsbewust beleid. Daarnaast werd op publicitair gebied samengewerkt met PW de Gids. De challenge was gericht op organisaties (praktijk en beleid) in coalitie met een onderzoekspartij.

FilmChallenge

"Verbeeld met een zelfbedacht scenario, werkdecor of tech-prop de toekomst van werken in 2045."

Deze challenge met ondertitel "Mens en/of Robot in 2045" werd georganiseerd in samenwerking met belangenorganisatie FNV Jong en filmmaker / bedrijfsantropoloog Maaike Broos van Broosdoc Films. Deze korte film wordt in 2018 gerealiseerd. Deze challenge richtte zich op jongeren (15 tot 36 jaar) om hen via verbeelding aan te zetten tot bewustwording en reflectie.

Voor de SkiLLLsChallenge ontvingen de NSvP en instituut Gak 29 inzendingen. Voor de NudgeChallenge 11 inzendingen, en voor de FilmChallenge 54 inzendingen. Al met al hebben de challenges een groot aantal zeer uiteenlopende initiatiefnemers kunnen uitdagen om met het thema een Leven Lang Leren aan de slag te gaan.

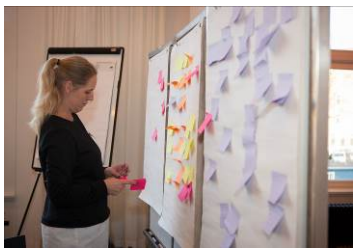
1.1 SkiLLLsChallenge

Achtergrond en lancering

Het volgen van een opleiding vandaag, biedt jongeren geen garantie dat het beroep waarvoor zij worden opgeleid straks nog bestaat. Bovendien zullen in de toekomst nieuwe banen ontstaan waarvan wij nu geen weet hebben. Steeds vaker gaat het over het belang van 21e-eeuwse vaardigheden (21st Century Skills) die aankomende werkenden minder kwetsbaar zouden maken voor de flexibele wijze waarop werk zich ontwikkelt. Toch blijft het onduidelijk wat die toekomstvaardigheden precies inhouden, hoe en waar je ze kunt leren. In samenwerking met stichting Instituut Gak heeft de NSvP verschillende partijen uitgedaagd om aan de slag te gaan met het ontwikkelen van vaardigheden, *mindsets* of motivatie van jongeren voor de arbeidsmarkt van morgen.

Valentijnssymposium Love to Learn

De SkiLLLsChallenge werd afgetrapt tijdens het Valentijnssymposium Love To Learn, georganiseerd door NSvP en Instituut Gak samen. Tijdens dit symposium op 14 februari in De Nieuwe Liefde (Amsterdam) leidde Véronique Timmerhuis, algemeen secretaris van de SER, de achtergrond van de huidige skills discussie in. NSvP/NIAS-fellows Juliette Walma van der Molen (hoogleraar Universiteit Twente) en Paul Kirschner (hoogleraar Open Universiteit) gaven inhoudelijke lezingen en workshops, evenals Daniël Sligte (adviseur HR-analytics Gemeente Amsterdam en medeauteur van het NSvP-boek 'Creativiteit krijg je niet voor niks'). Aan het einde van de dag werd de challenge gelanceerd, aansluitend op de Open Space Discussie waar ruim 80 betrokkenen met elkaar ideeën hadden uitgewisseld omtrent het thema.



Genomineerden en winnaars

Door de besturen van zowel de NSvP als instituut Gak werden uit alle inzendingen acht SkiLLLs-initiatieven genomineerd. Zij ontvingen ieder een Pitchprijs van € 1.500,- om hun idee verder uit te werken en een video-pitch te maken. De video's zijn te vinden op ons YouTube kanaal en de Omkeringsite.

De acht genomineerden waren:

- **Crossing Educational Borders** (Hogeschool Arnhem en Nijmegen, New Engineers)
- **#Dare2dream** (Nationale Denktank, Vrije Universiteit)
- **Onboarding programma voor werkloze jongeren** (De Broekriem, Beeckestijn Business School)
- **Jimmy's Start Up School** (Up to Us, Hanzehogeschool Groningen, Learn, Baguru)
- **Maakplaats 021 Fellowship** (Openbare Bibliotheek Amsterdam, De Waag, Hogeschool van Amsterdam)
- **Teach the Future** (stichting Teach the Future, Windesheim Flevoland, Duurzame Pabo)
- **The Employables** (Universiteit van Amsterdam, Tens Trainingen)
- **YQ: Lifechanging Mindset** (Fynder, StoryConnect)

Tijdens het OmkeerEvent in juni werden de winnaars bekend gemaakt. De NSvP en Instituut Gak reikten de twee Juryprijzen uit aan de winnende initiatieven '**Maakplaats 021 fellowship**' (zie hier het pitchfilmpje) en '**Crossing Educational Borders**' (zie hier het pitchfilmpje). De Publieksprijs werd tijdens het OmkeerEvent bepaald door het aanwezige publiek in de Metaal Kathedraal. Het initiatief '**YQ Lifechanging Mindset**' (zie hier het pitchfilmpje) kreeg de meeste publieksstemmen en won daarmee de Publieksprijs. Deze drie initiatieven ontvingen ieder € 20.000,- om hun plannen te realiseren.

Winnende skills-initiatieven

Maakplaats 021 Fellowship

De Openbare Bibliotheek Amsterdam, Waag Society, Pakhuis de Zwijger en de Hogeschool van Amsterdam ontwikkelen met de gewonnen € 20.000 een fellowshipprogramma voor scholen in Amsterdam, waarin docenten zich kunnen specialiseren in 'maakonderwijs', digitale fabricage en 21st century skills. In de komende vier jaar worden er in tien bibliotheken maakplaatsen gerealiseerd waar jongeren aan de slag kunnen met 'leren door te maken' en daarmee vaardig worden voor banen van de toekomst.

Crossing Educational Borders

Dit initiatief van New Engineers, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Scholengemeenschap Quadraam en OBC Bemmel, is dankzij de subsidie een samenwerking gaan realiseren om de schotten te beslechten tussen middelbaar- en hoger onderwijs en tussen onderwijs en praktijk. Er wordt een onderwijsprogramma ontwikkeld rondom een bedrijfsvraagstuk waarin leerlingen van VO en HBO, docenten en professionals gezamenlijk leren.

YQ Lifechanging mindset

YQ Lifechanging mindset bleek tijdens het OmkeerEvent de publieksfavoriet. Fynder Foundation ontwikkelde in samenwerking met StoryConnect een trainingsmethode om jongeren vaardigheden bij te brengen om sterk te staan in de snel veranderende maatschappij. Vooral jongeren die uitvallen van het MBO ervaren stress-situaties thuis en op school die zij lastig kunnen hanteren. Zelfregulering, veerkracht en zelfredzaamheid zijn in deze aanpak de centrale vaardigheden die tot een adaptieve mindset leiden. In samenwerking met DOK21 en Seedz Jeugdzorg worden 16 zelfredzaamheidsgidsen opgeleid die YQ gaan doorgeven aan hun leeftijdsgenoten.

1.2 NudgeChallenge

Voor de NudgeChallenge heeft de NSvP HR-professionals, HR-beleidsmakers en gedragsexperts uitgedaagd om *nudging* in te zetten ten behoeve van medewerkerontwikkeling. Deze challenge werd uitgezet in samenwerking met het Behavioral Insights Team (BIT). De indienende NudgeTeams namen deel aan een NudgeLab waar zij hun voorstellen konden concretiseren. Tijdens het OmkeerEvent ontvingen de drie meest concrete en innovatieve voorstellen een Pilotprijs van € 10.000,- als co-financiering van een NudgePilot. Deze NudgePilot omvat het daadwerkelijk uitvoeren van de in het plan omschreven OntwikkelNudge, een effectmeting en het goed beschrijven van de resultaten en inzichten. Uiteindelijk wordt in 2018 aan één van de NudgePilots de eindprijs van € 15.000 uitgereikt.

Achtergrond van de challenge

Ondanks de toenemende aandacht in HR-beleid is leren en ontwikkelen nog geen vanzelfsprekendheid in organisaties. Veel opleidingsbudgetten worden niet benut en het animo voor 'leven lang leren' is niet bij alle groepen even groot. De conclusie is dan al snel dat medewerkers weinig gemotiveerd zijn om te leren, terwijl er weinig oog is voor de belemmeringen in de context van werk die leergedrag in de weg staan. Nudging is een innovatieve techniek die aandacht geeft aan een stimulerende context om leren en ontwikkelen makkelijker en aantrekkelijker te maken.

Werkconferentie "Uit de impasse!"

De NudgeChallenge werd gelanceerd tijdens de werkconferentie "Uit de employability impasse!" die de NSvP op 31 januari 2017 organiseerde in de VU, Amsterdam. Na een presentatie van Joanne Reinhard (BIT) over de theorie van nudging en behavioral insights en een presentatie door het UWV over de resultaten van hun praktijkexperimenten, gingen de aanwezigen zelf aan de slag met het ontwerpen van OntwikkelNudges. De dag werd afgesloten met een discussie over 'leven lang leren' voor het radioprogramma van BNR Gangmakers. Het radioprogramma dat tijdens de conferentie werd opgenomen, met discussiebijdragen van Sonia Sjollema, Joop Schippers, Ria Stienen en Joanne Reinhard, is online terug te luisteren.

NudgeTeams en hun initiatieven

Op 7 april werd in Zaalverhuur7 te Utrecht het NudgeLab georganiseerd. De verschillende NudgeTeams kwamen hier bijeen om hun voorstel voor een OntwikkelNudge verder uit te werken volgens de EAST-methode – ook was het mogelijk om op deze dag een NudgeTeam te gaan vormen. In het NudgeLab konden deelnemers onder begeleiding van Joanne Reinhard aan de slag met het aanscherpen van hun initiatieven.

De aangemelde NudgeTeams waren:

- Universiteit Utrecht + IKEA (Animo voor het volgen van trainingen)
- SistersChange + VolkerWessel (Mobiliseren van inzetbaarheid)
- UWV (Bevorderen van leren via portaal)
- Gemeente Schagen (Positief stimuleren van (interne) mobiliteit)
- Hogeschool Arnhem Nijmegen + Bruil Beton (Triggeren gewenste gedragingen bij zware fysieke belasting)
- Ormit (Vergroten learning agility bij medewerkers)
- Universiteit Utrecht + Gemeente Zutphen (Vergroten van het netwerkpotentieel en zelflerend vermogen)
- TU/e + Hulshof Career + Teamup2Excel (Vergroten leereffect van training)
- Thomas & Charles + T-Mobile + Q42 (Aan de slag gaan met interesses)
- STOOF + ABU (Stimuleren van scholing richting kansberoep)
- Upstream Consulting (Meer gebruik maken mobiliteitsaanbod werkgever)
- Fontys Hogeschool (Gedragsbeïnvloeding via technologie)

Winnaars PilotPrijs

Na ontvangst van de definitieve voorstellen boog een jury bestaande uit bestuursleden van de NSvP zich over de inzendingen. Tijdens het OmkeerEvent werden de drie winnaars bekend gemaakt. Het waren de NudgeTeams van het UWV, van Fontys Hogeschool en van Gemeente Zutphen, Universiteit Utrecht en Erasmus Universiteit.

UWV: Online programma voor werkzoekenden

Het NudgeTeam van het UWV gebruikt de prijs voor een online programma. De OntwikkelNudge heeft als doel om werkzoekenden met een WW-uitkering uit een kansarm beroep te stimuleren zich om te scholen, en om werk te zoeken in een kansrijkere sector. Door middel van een online programma wordt ingespeeld op de gedragsbelemmeringen die bij deze mensen spelen.

Fontys Hogeschool: Het stimuleren van 'anders leren'

Het NudgeTeam van de Fontys Hogeschool kreeg de prijs voor hun NudgePilot om hbo-docenten vaker en meer technologie te laten gebruiken in werktaken en daarmee mediawijsheid te verspreiden. Doel is via een interactief platform docenten hun kennis en ervaring met het inzetten van nieuwe media en ICT in het onderwijs te laten delen en er

voor te zorgen dat de gebruikers (de docenten) dat mediawijsheid ervaren als een positieve prettige sociale ervaring. Het initiatief hiervoor is genomen door verschillende docenten zelf.

Gemeente Zutphen: Informeel leren in de publieke sector

Het NudgeTeam van Gemeente Zutphen, Universiteit Utrecht en Erasmus Universiteit kreeg de prijs om hun NudgePilot uit te werken die werknemers stimuleert om bij beleidsontwikkeling meer burgers en externe partijen te betrekken en daarmee de kansen voor informeel leren te vergroten. Het project onderzoekt eerst welke factoren werknemers belemmeren om samen te werken en te leren van anderen buiten het eigen team en zet nudges in om deze hindernissen te verkleinen.

1.3 FilmChallenge

De FilmChallenge die de NSvP in samenwerking met Broosdoc en FNV jong heeft uitgezet had als titel '2045: Mens en/of Robot?'. Het doel van deze challenge was de manier van werken in 2045 niet te voorspellen maar te verbeelden. Jongeren (15 tot 36 jaar) werden uitgedaagd om "nog niet bestaande beelden van werken in 2045" te verbeelden in drie verschillende categorieën. In totaal ontving de NSvP 54 inzendingen.

Opvallende terugkerende thema's die jongeren noemden in hun beschrijving van de toekomst van werk zijn o.a. dat technologie vaak als controlemiddel wordt gebruikt; dat werkplekken duurzaam en genderneutraal zijn; dat robots het werk overnemen van mensen; dat het uiteindelijk steeds mensen zijn en blijven die robots programmeren en controleren en robots soms ten guste of juist ten koste van anderen inzetten; dat robots vaak de vorm hebben van 'humanbots'; en dat koffie in diverse vormen op het werk altijd een belangrijke rol zal blijven spelen..

Jury en winnaars

De jury - bestaande uit Alexander Mouret (directeur Leids Internationaal Film Festival en festival Brave New World), Ellen Willemse (stichting Toekomstbeeld der Techniek), Jasper Tonnon (filmjournalist, acteur), Daniël Sligte (adviseur HR-analytics) en juryvoorzitter filmmaker / bedrijfsantropoloog Maaike Broos – koos de volgende drie winnaars:

- In de **categorie verhaal** won **Jorrit Stelma** met "Een vertrouwd gezicht".
- De *look*-scanner (touchpad die scant op uiterlijke kenmerken en deze matcht met iemands beroep) van **Marije Rietman** won in de **categorie techprop**
- De kantoortuin die echt een tuin is uit het verhaal "Blokkendoos" van **Jim Weijs** won in de **categorie filmdecor**.

De winnaars ontvingen ieder een geldprijs van € 250,- en werkten mee aan de realisering van de film. Hun ideeën werden verwerkt in het uiteindelijke filmscript. De korte speelfilm wordt in 2018 gerealiseerd en is in te zetten in onderwijssituaties, organisaties of interactieve momenten tijdens events gekoppeld aan de toekomst van werk. De film duurt ca. 5 minuten en biedt ruimte voor discussie en debat. De FilmChallenge was en is te volgen op de website MensofRobot2045.

2. NSvP OmkeerEvent

Hoe en waar leren jongeren skills voor de toekomst? Wat moet er worden omgekeerd om leren en talentvol werken ruim baan te geven? Hoe gaan we van moeten naar willen leren? Hierover werd gedacht, gepraat en gedebatteerd tijdens het NSvP OmkeerEvent dat plaatsvond op 15 juni 2017 in de Metaal Kathedraal in Utrecht.

Met een afwisselend programma was er op deze dag aandacht voor het thema. In het ochtendprogramma, georganiseerd in samenwerking met Instituut Gak, werd ingezoomd op toekomst-skills die bijdragen aan een Leven Lang Leren. Dagvoorzitters Daan Boom en Stijn van Vliet (van het tv-programma StreetLab waarin ze sociale experimenten uitvoeren) leidden het ochtendprogramma in goede banen. In het middagprogramma stond een gedragsbewust HR-beleid centraal. Hoe doorbreken we de impasse en komen we makkelijker in de actiestand als het gaat om blijvend leren en ontwikkelen?

Er waren inhoudelijke bijdragen van:

- Farid Tabarki (Studio Zeitgeist): keynote "Transformation Playground"
- Juliette Walma van der Molen (NSvP / NIAS-fellow): column over toekomstbestendig leren
- Eva van den Broek (gedragseconoom Wageningen University & Research) keynote "Beleid voor echte mensen"
- Jongerenpanel bestaande uit Jan Portheine (CEO KarTent), Chloé Rutzerveld (Food & Concept Design) en Suzanne Smulders (co-founder Lena Fashion Library)

In de middag was er keuze uit drie parallelle gespreksrondes:

- **Mirjam Bink** (ONL voor ondernemers, Denktank NSvP): "Hoe komt LLL hoger op de agenda van werkgevers en werkenden?"
- **Joanne Reinhard** (Behavioural Insights Team) en **Daphne Truijens** (onderzoeksmedewerker SMO): "Welke ethische aspecten zijn van belang bij nudging / een gedragsgerichte benadering?"
- **Semih Eski** (voorzitter CNV Jongeren, Denktank NSvP): "Hoe zorgen we dat leren en ontwikkelen aantrekkelijk en toegankelijk zijn voor álle jongeren?"

De uitreiking van de David van Lennep Scriptieprijs, door jurylid Sjiera de Vries, was de feestelijke afsluiting van de dag.

De foto's van het ochtendprogramma zijn hier op onze Facebookpagina te vinden, de foto's van het middagprogramma hier. Een videoverslag van de dag staat op ons YouTubekanaal.

3. Kennisontwikkeling

3.1 Fellowship

Om te zorgen voor de nodige diepgang in de te agenderen thema's werd een fellowship in het leven geroepen, dat tot stand kwam in een samenwerking tussen de NSvP en het NIAS, het 'Netherlands Institute of Advanced Study in the Humanities and Social Sciences'.

Juliette Walma van der Molen (hoogleraar Talentontwikkeling Wetenschap en Techniek aan de Universiteit Twente) en Paul A. Kirschner (universiteitshoogleraar Open Universiteit) werden in 2016 als NSvP/NIAS-fellow in de gelegenheid gesteld om gedurende vijf maanden een deel van hun tijd aan het vraagstuk te besteden: 'Hoe moeten we jongeren opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst?' In 2017 werd het fellowship afgerond met de publicatie van een gezamenlijk whitepaper met als titel: "Met de juiste vaardigheden de arbeidsmarkt op". In dit whitepaper wordt uitgelegd dat het bij toekomstbestendig leren gaat om zowel kennis als vaardigheden, houdingen, zelfbeelden en motivaties die leren en ontwikkelen ondersteunen. Daarnaast publiceerde Paul Kirschner onder de vlag van OU en de NSvP het rapport "Het voorbereiden van leerlingen op (nog) niet bestaande banen", dat de neerslag is van het onderzoek dat Kirschner uitvoerde in het kader van het fellowship.

3.2 David van Lennep Scriptieprijs

Om bij te dragen aan innovatie binnen de arbeids- en organisatiepsychologie rijkt de NSvP elk jaar de David van Lennep Scriptieprijs uit. Van ongeveer 150 masterscripties die elk jaar op dit onderzoeksgebied worden geschreven allen de besten door de universiteiten genomineerd voor de prijs.
De prijswinnaars van de David van Lennep Scriptieprijs 2016 (uitgereikt 15 juni 2017) zijn:

- **1e prijs: Lex van der Vegt**. Titel: "When team reflexivity pays off: The effects of leadership style and guided reflexivity on team performance improvement and the role of adaptive behavior." (Erasmus Universeit Rotterdam).
- **2e prijs: Julia van Eijs**. Titel: "Creative Problem Solving in Groups: The Effects of Problem Construction on Creative Ideation and Selection." (Universiteit van Amsterdam).
- **3e prijs: Oana Catalina Salcescu**. Titel: Constraints and creativity at the workplace: The role of constructive non-compliance." (Erasmus Universiteit).

De jury onafhankelijke jury bestond dit jaar uit prof. dr. Carsten K.W. De Dreu, dr. Sjiera de Vries en prof. dr. Jan de Jonge. De winnaars ontvingen een oorkonde en een geldbedrag van € 3.500,- als aanmoediging om op de ingeslagen weg door te gaan. De vakgroep die de student heeft begeleid ontvangt € 1.500,-.

3.3 pHResh-beurs

Ter versterking van het kennisprogramma heeft de NSvP samen met de pHResh PhD community - jonge academisch onderzoekers op het gebied van HRM en A&O psychologie - twee beurzen van elk € 5.000 ter beschikking gesteld. De eerste twee pHResh PhD's die deze beurs ontvingen waren Inge Wolsink en Renske van Geffen, beiden verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Zij zetten hun onderzoeksvaardigheden in om verschillende projecten te volgen die door de NSvP worden ondersteund om zodoende bij te dragen aan overdraagbare kennis. Als "wetenschappelijk adviseurs" ondersteunden zij winnende projecten in toewerken naar een goede projectevaluatie.

3.4 Studentenprogramma

In de eerste helft van 2017 werden twee studenten aangetrokken om zich tijdens een stageperiode van 5 maanden te verdiepen in de methodiek van het *nudgen* ten behoeve van leren binnen een werkcontext. Ook deden de studenten een literatuuronderzoek naar behavioural insights. Hoe kunnen deze gedragsinzichten het leren aantrekkelijker, makkelijker en interessant(er) maken? De twee studenten Lotte Hoozemans (Universiteit Leiden) en Nathalie Stolwijk (Universiteit Utrecht), beiden masterstudent sociale & organisatiepsychologie, droegen daarnaast substantieel bij aan de voorbereiding en organisatie van het OmkeerEvent.

4. Kennisverspreiding

De NSvP stelt zicht ten doel een belangrijke bedrage te leveren aan kennisverspreiding en een brug te slaan tussen wetenschap en de praktijk. Het kenniscentrum van de NSvP speelt een grote rol in kennisverspreiding op het gebied van innovatie op het werk. Naast het kenniscentrum worden sociale media ingezet en een digitale nieuwsbrief uitgegeven, om de informatie uit het kenniscentrum actief onder de aandacht te brengen bij een brede groep belangstellenden.

4.1 Kenniscentrum

Het kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl biedt een platform voor kennisuitwisseling en discussie over vernieuwing op het gebied van werk. In 2017 werden in het kenniscentrum 39.740 sessies gestart, waarin in totaal 70.658 pagina's werden bekeken. Ondanks dat het aantal sessies iets is afgenomen ten opzichte van 2016, laat het aantal unieke bezoekers juist een stijgende lijn zien van 2.684 personen in 2016 naar 4.696 bezoekers in 2017. De bezoekers bekeken gemiddeld 2,02 pagina per sessie.

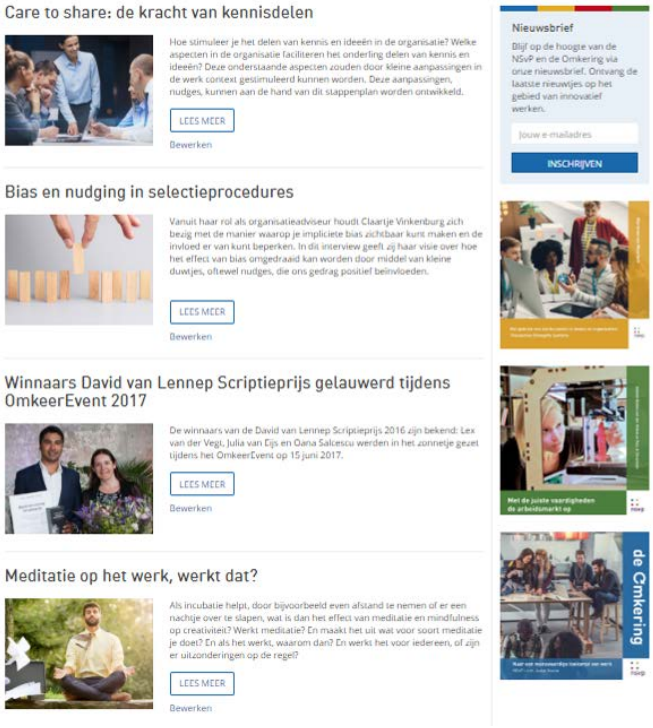
Naast artikelen, staan er ook documenten en externe links naar achtergrondinformatie. Er zijn dit jaar bijna 8.994 documenten (voornamelijk pdf's) gedownload en 7.540 keer werd via het kenniscentrum een externe site bezocht. Van de documenten werden het meest gedownload het whitepaper "Met de juiste vaardigheden de arbeidsmarkt op" van Paul Kirschner en Juliette Walma van der Molen (964 x) en het document "Duurzaam Meedoen - praktijkvoorbeelden" (992 x). Ook gewild waren het visiestuk De Omkering (483 downloads) en het rapport van Paul Kirschner "Het voorbereiden van leerlingen op (nog) niet bestaande banen" (471 downloads).

Naast het Kenniscentrum is een tweede

4.2 Omkeringsite

website (omkering.innovatiefinwerk.nl) ontwikkeld met alle activiteiten rond De Omkering. De Omkeringsite biedt inhoud over de voortgang van de verschillende challenges en het OmkeerEvent, zodat deelnemers en andere geïnteresseerden op de hoogte kunnen blijven van de actuele stand van zaken met betrekken tot de Omkering (door informatie en tijdlijn per challenge en per challenge-project, en een nieuwsoverzicht).

Bezoekgegevens van de Omkeringsite in 2017 zijn 6.008 sessies van 3.830 unieke bezoekers. Zij bekeken 14.524 pagina's over De Omkering, waarvan gemiddeld 2,4 pagina's per bezoek. De homepagina was de meest bekeken pagina (1.929 bezoeken), opgevolgd door de pagina met de informatie over de skiLLLs Challenge (1.315 bezoeken) en de pagina over het OmkeerEvent 2017 (1.161 bezoeken).



Verschillende sociale media worden ingezet

om partijen te verbinden en de beweging van De Omkering in gang te zetten. Ingezet worden de Digitale Nieuwsbrief (ca. 1.750 abonnees), Twitter (1.750 volgers), de LinkedIn groep Innovatief in Werk (935 volgers, een stijging ten opzichte van 2016 toen we aan het einde van het jaar 852 volgers hadden) en Facebook InnovatiefInWerk (160 vaste volgers), met onder meer de vaste rubrieken HUMANS@WORK en CREATIEF@WORK.

YouTube Kanaal

De NSvP heeft een eigen YouTube-kanaal. De meest bekeken video is – net als vorig jaar - de animatievideo over Jobcrafting. Die is inmiddels zo'n 1.900 keer bekeken, waarvan 745 keer in 2017. In totaal werden er 3.557 keer films bekeken op ons YouTube-kanaal, met een totale kijktijd van 4.615 minuten. De video's van Crossing Educational Borders en YQ Lifechanging Mindset waren binnen de SkiLLLsChallenge de meest bekeken pitchfilmpjes op ons kanaal.

Facebook

De NSvP heeft de actieve inzet van Facebook in 2017 doorgezet. De Facebookpagina is onder andere gebruikt om volgers op de hoogte te houden van de drie challenges, het OmkeerEvent en inhoudelijke artikelen uit het kenniscentrum te verspreiden. Verder zijn in 2017 twee nieuwe rubriek HUMANS@WORK en CREATIEF@WORK geïntroduceerd. Het aantal berichtweergaven van Facebook per kwartaal in 2017 varieerde van 3.656 (1e kwartaal) tot 18.960 (2e kwartaal) per kwartaal.

Twitter

Het aantal berichtweergaven per maand in 2017 op het Twitter account @Innovatiefwerk zijn weergegeven in de volgende tabel:

Periode	Totaal aantal

2017	bericht-weergaven
Januari	6,975
Februari	16,416
Maart	20,897
April	18,116
Mei	10,831
Juni	27,356
Juli	6,653
Augustus	6,733
September	10,413
Oktober	13,441
November	10,110
December	8,954

Rond de eerste evenementen met betrekking tot de lancering van de challenges (februari tot april) zijn pieken te zien in het aantal berichtweergaven, en ook rondom het jaarlijkse OmkeerEvent (juni) was er veel activiteit op twitter. Voor deze evenementen werden ter aankondiging en promotie veel twitterberichten gedeeld en op deze dagen zelf werd live twitter-verslag gedaan.

Nieuwsbrief

De digitale nieuwsbrief werd in 2017 9x keer verzonden aan gemiddeld 1.750 abonnees. Wat opvalt aan de cijfers over de nieuwsbrief waarin de drie Challenges werden aangekondigd, is dat 681 personen de mail hebben aangeklikt en geopend, en dat de mail in totaal 2.904 keer is geopend. Het is zeer aannemelijk dat deze mail door ontvangers is doorgezonden aan hun eigen relaties om ze te attenderen op de Challenges. Zo zijn er bijvoorbeeld een nieuwsbriefabonnee aan de Fontys Hogeschool en de UTwente wiens enkele mail meer dan 110 keer is geopend. Het bereik van de digitale nieuwsbrief is dus groter dan het aantal abonnees.

5. Tot slot...

Dit jaar was het doel van De Omkering het thema Leven Lang Leren. Dit thema kreeg al veel beleidsaandacht, maar komt in de praktijk nog vaak moeilijk van de grond. In 2017 hopen we initiatiefnemers te hebben uitgedaagd een stap verder te zetten, in de vorm van een verbreding van een aanpak, of het toepassen van een bestaande aanpak in een nieuwe situatie.

Komend jaar zal de nadruk liggen op het creëren van een sterke punten benadering in het Human Resources beleid. Deelnemers demonstreren wat deze benadering kan bijdragen door aan te tonen wat er gebeurt wanneer er meer ruimte is in organisaties om sterktes van medewerkers te maximaliseren in plaats van zwaktes te minimaliseren: werken op sterkte.