Jaarverslag 2015

Een Omkering in denken en doen op de arbeidsmarkt van morgen

nsvp

innovatiefinwerk.nl

Een Omkering in denken en doen op de arbeidsmarkt van morgen

Werk is vaker flexibel dan vast, verandert steeds sneller van inhoud, waardoor het veel van ons leervermogen en aanpassingsvermogen vraagt. Tegelijkertijd zal zogenoemd 'codificeerbaar' werk meer en meer door robots en computers wordt overgenomen. Wat schuurt, is dat de mens steeds slechter in te passen lijkt in de wereld van werk. De NSvP wil daarom een slinger geven aan een beweging die we De Omkering noemen. Een beweging die het werk aanpast aan de mens - in plaats van de mens aan het werk. Een beweging die ruimte schept voor verschil in talent.
Het kernvraagstuk dat de NSvP de komende jaren wil aanpakken, luidt: **Hoe richten we de toekomst van werk zo in, dat basale menselijke waarden en behoeften optimaal tot hun recht komen?**

Ontwikkeling nieuwe werkwijze

In 2015 stond de overgang naar een nieuwe werkwijze centraal. Vanuit de missie 'ruimte voor verschil in talent' werd gezocht naar een andere manier van subsidietoekenning die beter past in deze tijd. Opener en gebruikmakend van kennis van het relatienetwerk van de NSvP, aansluitend bij al lopende of vernieuwende initiatieven uit de praktijk, met meer impact en een grotere gerichtheid op blijvende implementatie en de mogelijkheid daar eigen onderzoek aan toe te voegen.

Omkering als basis van nieuw meerjarenprogramma

In samenspraak met het bestuur van de NSvP schreef Aukje Nauta het visiedocument "*De Omkering*". De Omkering werd de inhoudelijke basis voor het meerjarenplan, waarbij een Denktank het bestuur adviseert over het jaarlijks vast te stellen thema. Aukje rondde haar werkzaamheden voor de NSvP-leerstoel af en werd coördinator van de Denktank.

Kompasmiddag

Als aftrap van de nieuwe werkwijze werd in november samen met 80 experts en betrokkenen een Kompasmiddag georganiseerd, met als centraal thema *Jongeren en de arbeidsmarkt van morgen*. De middag leverde zes challenges op, het bestuur koos er drie die centraal zullen staan in 2016. De Kompas-middag was tevens het moment waarop afscheid werd genomen van Alex Bunjes als voorzitter van de NSvP. Hij droeg het stokje over aan Marise Born.

Afronding projecten en ontwikkeling nieuwe werkwijze

Naast visieontwikkeling werd er gewerkt aan de afronding van verschillende aansprekende projecten waaronder het leernetwerk Nieuw Organiseren, De Crux van het

Combineren en Gluren bij de buren.

In dit jaarverslag is meer te lezen over de projecten die in 2015 centraal hebben gestaan en de ontwikkelde nieuwe werkwijze.

Sonia Sjollema,
directeur NSvP

Inhoudsopgave

Een omkering in denken en doen op de arbeidsmarkt van morgen 2

NSvP 4

1. Kennisontwikkeling 5

2. Kennisverspreiding 10

3. Naar een nieuwe werkwijze 15

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 innovatieve initiatieven die daadwerkelijk ontwikkelingsmogelijkheden van werkenden vergroot. 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 2015 als volgt samengesteld:

- Alex Bunjes (voorzitter) (tot 17 sept. '15)
- Marise Born (vanaf 17 sept. '15 voorzitter)
- Jan Schaapsmeerders (penningmeester)
- Siebren Houtman
- Ila Kasem
- Karen van Oudenhoven-van der Zee

De bureauorganisatie bestaat uit:

- Sonia Sjollema, directeur
- Petra Wijers, secretarieel medewerker (tot 1 nov '15)
- Anne-Mieke Binnendijk, officemanager (v.a. 1 okt. '15)
- Luc Dorenbosch, programmamanager
- Eva Bik, tijdelijke ondersteuning overgang nieuwe werkwijze

1. Kennisontwikkeling

De NSvP kent subsidies toe aan projecten die bijdragen aan vernieuwing op het gebied van mens en werk. Projectaanvragen waren in 2015 volgens de oude werkwijze nog gericht op de centrale thema's inzetbaarheid, motivatie, sociale innovatie en diversiteit.

In 2015 werd gewerkt aan de volgende projecten:

Loopbaanoriëntatie:

- Digitale ACT toolkit – Omega Advies / Tom Luken
- Uitgave van het boek "Beelden van mijn toekomst, een ACT toolkit voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding".

Informeel leren:

- Gluren bij de buren – Koekjesbakkerij Veldt / Centrum Werk Gezondheid
- Informeel leren structureel ondersteund: een nieuw Persoonlijk Ontwikkelingsplan – Ambulancezorg Limburg-Noord
- Instructiekennis van Onderwijs Pioniers open en duurzaam maken - Kennisland

Innovatie/Nieuw Organiseren:

- Community of Practice Nieuw Organiseren - Broosz
- De crux van het combineren – TNO Arbeid

Diversiteit:

- Artikel: In gesprek over methodieken rond diversiteit - Hogeschool van Amsterdam

1.1 Digitale ACT toolkit – Omega Advies / Tom Luken

Ingegeven door behoeften van het werkveld ontwikkelden Tom Luken en Albert de Folter van Omega Advies de ACT toolkit voor LOB. Ter verrijking van het bestaande LOB (loopbaanoriëntatie en -begeleiding) landschap. De toolkit met 25 instrumenten kan op verschillende manieren ingezet worden om het studiekeuzeproces van leerlingen te ondersteunen. De toolkit vindt u hier.

Een belangrijke inspiratiebron van de toolkit is de Acceptance and Commitment Therapy (ACT). Dit is een wetenschappelijk goed onderzochte werkwijze die in veel situaties toepasbaar en effectief is. Het doel van ACT is om een basis te leggen voor psychologische flexibiliteit. De leerling leert beter omgaan met de onzekerheid over de eigen toekomst en over zichzelf. Tegelijkertijd wordt de leerling minder afhankelijk van denkprocessen bij het maken van de

keuze. Te hard nadenken kan het nemen van belangrijke beslissingen namelijk ook in de weg staan. Door de toepassing van ACT komt er meer ruimte voor het aanwezig zijn en ondergaan van de ervaring op het moment zelf. Dit vormt een goede voorwaarde voor LOB-gesprekken en activiteiten. ACT biedt zowel theoretisch als methodisch goede aanknopingspunten voor studiekeuze- en loopbaanbegeleiding.

1.2 Gluren bij de buren – Koekjesbakkerij Veldt / Centrum Werk Gezondheid

In dit project namen medewerkers van vier bedrijven in Veenendaal en de gemeente Veenendaal een kijkje in elkaars keuken. Deelnemende organisaties waren: Koekjesbakkerij Veldt, Lekko, Pokon Naturado, de gemeente Veenendaal en De kantoorspecialist.

Gluren bij de buren = ideeën opdoen

Gluren bij de buren is opgezet voor medewerkers van verschillende MKB-bedrijven. In eerste instantie voor mensen van de werkvloer; met als doel om ideeën op te doen voor de eigen loopbaan. Voor de deelnemers draaide Gluren bij de Buren vooral om nieuwe ideeën te krijgen voor je eigen werk, en om je eigen bedrijf en andere bedrijven beter te leren kennen. Maar al snel werd duidelijk dat de directies en HR eveneens wilden gluren.
Gluren bij de Buren brengt de deelnemers allereerst veel kennis over andere bedrijven en concrete verbeterideeën. Maar meedoen biedt ook kansen om nieuwe ervaringen op te doen en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Medewerkers leren hoe je zo'n bijeenkomst goed voorbereidt, hoe je een presentatie houdt en hoe je een aantrekkelijke rondleiding verzorgt. Zo worden zij zich er bewust van hoe trots ze op hun eigen werk zijn.

1.3 Informeel leren structureel ondersteund: een nieuw Persoonlijk Ontwikkelingsplan – Ambulancezorg Limburg-Noord

Het project heeft tot doel om de volgende stap te zetten naar het ondersteunen van informeel leren op de werkplek in functie van het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. Door te focussen op informeel leren wordt aangesloten bij huidige wetenschappelijk inzichten over hoe de ontwikkeling van professionals te bevorderen. Concreet gaat het project om het expliciet verbinden van het formele leren (training en opleiding; bijv. in het simulatie skills lab waar met behulp van video-opnames van de

training, reflectiegesprekken met de deelnemers plaats vinden) en het informele leren (uitwisselen van informatie, hulp en feedback) en zo de kracht van beiden beter te benutten.
Als tool om de verbinding structureel te realiseren, wordt het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) ingezet. Hierbij wordt in het POP expliciet aandacht besteed aan het formeel en informeel leren op de werkplek waarbij de leer- en prestatiedoelen op korte termijn geplaatst worden in het kader van langere termijn doelen en ambities. Dat sluit aan bij recente onderzoeksresultaten die aantonen dat het verruimen van het toekomstperspectief door een POP professionals motiveert om te investeren in het ondernemen van formele en informele leeractiviteiten en bijgevolg blijvend inzetbaar te zijn. Via onderzoek wordt evidentie verzameld of de POP zoals geïmplementeerd, aanzet tot meer informeel leren en dus tot een grotere inzetbaarheid. Op basis van deze resultaten wordt de POP als instrument en de implementatie ervan geoptimaliseerd.

1.4 Instructiekennis van Onderwijs Pioniers open en duurzaam maken - Kennisland

Het onderwijspioniersprogramma (OP) is in 2009 van start gegaan en helpt leraren die zelf innovatieve ideeën hebben om het onderwijs te verbeteren, om deze verder te ontwikkelen en op hun eigen school te realiseren. OP is ontstaan vanuit de overtuiging dat bevlogen leraren de ruimte en ondersteuning moeten krijgen om hun eigen werkomgeving, de school en het onderwijs als geheel, te verbeteren. Leraren die toegelaten worden tot het OP-programma krijgen een budget en ondersteuning in de vorm van Pioniersdagen, coaching, een Pioniersnetwerk en de kans op de jaarlijkse Onderwijs Pioniers-trofee. Pionierende leraren krijgen op deze manier de gelegenheid en een podium om hun eigen werkomgeving te vernieuwen.

Onderwijs Pioniers helpt leraren goede ideeën op school te realiseren

OP wil haar programma verduurzamen en opschalen door de opgedane kennis en ervaring van de afgelopen vijf jaar duurzamer in te zetten, uit te wisselen, te gebruiken en te delen. OP wil leraren en schoolleiding hiermee ondersteunen in hun ambitie om innovatieve ideeën te genereren, ook zonder de steun van OP. Het project resulteert in een online platform waar alle verzamelde kennis van de leraren in de vorm van filmpjes, cartoons en verhalen nieuwe pioniers ondersteunt en stimuleert om hun school verder te vernieuwen.

1.5 Community of practice Nieuw Organiseren – Broosz

Begin 2014 startte Broosz in samenwerking met de NSvP een geheel nieuw leernetwerk: nieuw organiseren. Het leernetwerk tracht pioniers op het gebied van nieuw organiseren uit verschillende sectoren en in verschillende rollen met elkaar te verbinden, te inspireren en te versterken. Daarbij zijn de eigen praktijk en kennis- en leerbehoeften het uitgangspunt. In elke bijeenkomst worden de meest prangende vragen en dilemma's van de participanten uit de praktijk besproken.

Broosz heeft naar aanleiding van de Community of Practice Nieuw Organiseren het boekje 'Pionieren naar Nieuw Organiseren' uitgegeven. Deze publicatie bevat een weerslag van de lessen en inzichten die gedeeld en ontwikkeld zijn in de Community of Practice (CoP) Nieuw Organiseren. De CoP Nieuw Organiseren is een initiatief van Broosz met de ambitie om pioniers op dit gebied vanuit verschillende sectoren en rollen met elkaar te verbinden. Lees hier meer over deze uitgave.

1.6 De crux van het combineren – TNO Arbeid

In dit project werden drie verschillende initiatieven gevolgd van geleidelijke of gedeeltelijke mobiliteit op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om tussenvormen waarbij werknemers geen gehele loopbaanstappen of transities maken, maar door het toevoegen van nieuwe taakuitdagingen, rollen of deeltijdbanen hun loopbaanhorizon verbreden. In het project werden de volgende lopende initiatieven met actieonderzoek gevolgd:

1. **Combinatiebanen.** Op initiatief van twee werkgevers (Facilicom en PostNL) zijn beveiligers ook post gaan bezorgen tijdens een proef met combinatiebanen gemonitord door TNO.
2. **Hybride docent.** Docenten worden door "Twinning" gekoppeld aan vakgenoten van buiten de schoolorganisatie, waarbij ze gedurende enkele weken een aantal dagdelen met elkaar meekijken, samen de nieuwste ontwikkelingen in het vakgebied bespreken en eventueel van rol wisselen.

3. **Deell.** Een digitaal kennisplatform dat voortkomt uit Train Je Collega waarbij, door het faciliteren en stimuleren van collegiale trainingen, werknemers online en offline met elkaar worden verbonden – met mogelijke spin-off effecten zoals het (tijdelijk) uitwisselen van medewerkers van organisaties.

Het project resulteerde in een longread: *Een actieonderzoek naar gecombineerde rollen, beroepen en (loop)banen door Luc Dorenbosch, Kees van der Velden, Edo Plantinga, Marius Bilkes & Jos Sanders.*
Lees hier de longread

1.7 Artikel: In gesprek over methodieken rond diversiteit - Hogeschool van Amsterdam

De NSvP ondersteunde de afgelopen jaren verschillende projecten op het terrein van culturele diversiteit. Martha Meerman (lector Hogeschool van Amsterdam) nam het initiatief om de verschillende projectleiders bij elkaar te brengen om de ontwikkelde inzichten in een breder kader te plaatsen. Waar liggen de raakvlakken, wat zijn overkoepelende inzichten en wat zijn de uitdagingen voor de toekomst? Het gesprek werd gevoerd door projectleiders met ruime ervaring met implementatie van diversiteitsprojecten: Sonia Sjollema, Ila Kasem, Lida van der Broek, Najat Bay, Daniel van Middelkoop, Olivia Andiel, Saskia Furrer, Gürkan Celik en Martha Meerman. De inzichten werden in een brochure samengevat. Interessant is het integrerende kader, waarmee de relationele aspecten van diversiteit in kaart worden gebracht. Afgesloten wordt met de plaatsing van het thema Diversiteit in de moderne organisatie context van flexibilisering en veranderende arbeidsrelaties. Wat zijn de relevante vragen voor de toekomst?

2. Kennisverspreiding

De NSvP verbindt al meer dan vijftien jaar wetenschap en praktijk en verspreidt kennis over employability, motivatie, sociale innovatie en diversiteit. Dit doen we door middel van conferenties, de jaarlijkse David van Lennep scriptieprijs en met behulp van verschillende media. De NSvP zoekt nadrukkelijk naar nieuwe manieren van kennisontwikkeling en kennisverspreiding, waarbij de afstand tussen theorie en praktijk en het gat tussen kennisontwikkeling en -toepassing wordt overbrugd. Het kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl speelt hierin een belangrijke rol. Ook de NSvP-leerstoel 'Employability in werkrelaties' van Aukje Nauta draagt bij aan de brug van kennis naar praktijk.

In 2015 werd op de volgende manieren aan kennisverspreiding gewerkt:

- Professionals doen het zelf! Conferentie over informeel leren
- Conferentie Flex en Zeker
- David van Lennep scriptieprijs
- Boekenreeks
- Leerstoel 'Employability in werkrelaties'

2.1 Professionals doen het zelf! Conferentie over informeel leren

Op 6 februari werden drie vormen van informeel leren gepresenteerd tijdens de conferentie Professionals doen het zelf!: Deell, The Crowd en Serious ambtenaar.

Deell: social sharing van kennis
De social enterprise Deell biedt een online platform waar mensen die kennis willen delen elkaar kunnen vinden en is een vervolg op Train je collega. Jaarlijks, in de tweede en derde week van november, wordt er een grootschalig Deellfestival georganiseerd. In de aanloop er naar toe kunnen mensen die een workshop willen geven zich aanmelden en kunnen anderen workshops volgen. Zo werden er in 2014 300 workshops gegeven en waren er 3000 deelnemers.

Serious Ambtenaar: oplossen van organisatievraagstukken voor een goed doel
Ook bij Serious Ambtenaar is de koppeling aan een evenement een belangrijke trekker. Ambtenaren doneren vrijwillig twee dagen van hun vrije tijd om een organisatievraag op te lossen bij gemeente, ministerie of bedrijf. De vragende organisatie betaalt € 5000 voor het oplossen van het vraagstuk. Dat bedrag gaat naar het goede doel waarvoor 3FM Serious Request jaarlijks geld inzamelt.

The Crowd: kennis delen in het onderwijs
The Crowd is een platform voor docenten en leerkrachten die kennis willen delen. Het platform verzamelt vragen van deelnemers. Leden met dezelfde vraag vormen een netwerk om kennis te delen. Door deel te nemen aan The Crowd hoef je niet te wachten tot de school iets organiseert. Je neemt zelf initiatief, en vindt naar eigen inzicht antwoorden op je leervragen. Ook hier geldt: professionals doen het zelf.

2.2 Conferentie Flex en Zeker

De flexibele schil in bedrijven groeit. Organisaties willen flexibel organiseren. Een groeiende groep professionals kiest voor zelfstandig ondernemerschap. Hoe zien werkenden en werkgevers hun samenwerking in de toekomst? Wat is voor hen de ideale mix tussen vast en flexibel?
Op 6 maart organiseerde de NSvP in samenwerking met de Universiteit van Tilburg/ People Management Center een interactieve conferentie over de arbeidsrelatie van de toekomst. Studenten, werkenden, HR-professionals en onderzoekers gingen met elkaar op zoek naar de optimale mix tussen vast en flexibel en de achterliggende vragen en dilemma's.

Het programma bestond uit inleidingen van Marjolein ten Hoonte (directeur arbeidsmarkt en MVO bij Randstadgroep Nederland), Charissa Freese (Universiteit van Tilburg) en Hugo Jan Ruts (Zipconomie). Daarna werd er een dialoog gehouden onder leiding van gespreksleiders met een divers gezelschap van studenten, werkenden, professionals, HR-managers en wetenschappers. Tot slot was er de uitreiking van de David van Lennep Scriptieprijs.

2.3 David van Lennep Scriptieprijs

Op 6 maart 2015 reikte de NSvP in het Centraal Museum Utrecht de David van Lennep Scriptieprijs uit aan drie uitmuntende mastertheses op het gebied van arbeid, beroep en organisatie.
De David van Lennep Scriptieprijs is één van de manieren waarop de NSvP bijdraagt aan de innovatie op het terrein van de arbeids- en organisatiepsychologie. Jaarlijks worden op dit onderzoeksterrein ongeveer 150 master theses geschreven. Alleen de besten worden door de universiteiten genomineerd voor de David van Lennep scriptieprijs.

De drie prijswinnaars ontvangen ieder een bedrag van € 3.500 als aanmoediging om op de ingeslagen weg door te gaan. De sectie die de

student heeft begeleid krijgt € 1.500. De onafhankelijke jury bestond dit jaar uit prof. dr. Carsten K.W. De Dreu, prof. dr. Bernard A. Nijstad en prof. dr. Marise Ph. Born.

De prijswinnaars van de David van Lennep Scriptieprijs 2014 waren:

- **1e prijs**: **Maxim Laurijssen**. Harnessing Against Psychopathic Leaders: The Moderating Role of Ethical Culture in the Relationship Between Corporate Psychopathy and Destructive Leadership.
- **2e prijs**: **Loes Kreemers**. Inhibitory and initiatory self-control at work: A field study on the relationship of two types of self-control with the prevalence of productive and counterproductive behaviour at the workplace.
- **3e prijs**: **Lisanne Giel**. The Impact of Induced State Achievement Goal Orientation on Performance, Motivation, Self-efficacy, and Enjoyment: A Meta-Analysis.

2.4 Boekenreeks

De NSvP geeft een boekenreeks uit op de grens van wetenschap en praktijk.

In 2015 werd er gewerkt aan de nieuwe publicatie:

Creativiteit krijg je niet voor niks, door Carsten de Dreu en Daniël Sligte

Aan de hand van leven en werk van illustere kunstenaars en creatieve genieën, maakt *Creativiteit Krijg je Niet voor Niks* duidelijk hoe creatieve producten tot stand komen, hoe je creativiteit kunt meten en welke neuropsychologische processen een rol spelen bij creatief denken. Naast persoonlijkheidstrekken passeert een breed scala aan sociale situaties de revue, die creativiteit belemmeren of juist bevorderen. En gaandeweg wordt een flink aantal mythes rondom creativiteit doorgeprikt en krijgt de lezer handvatten om creativiteit te stimuleren en de ruimte te geven die het verdient. En zo betaalt "Creativiteit krijg je niet voor niks" zich alsnog uit.

Carsten de Dreu is hoogleraar sociale en organisatiepsychologie aan de Universiteit Leiden en hoogleraar gedragseconomie aan de

Universiteit van Amsterdam. Daniël Sligte is zelfstandig adviseur. Hij promoveerde in 2013 aan de Universiteit van Amsterdam op een proefschrift over creativiteit. In zijn proefschrift heeft hij aan de hand van een evolutionair raamwerk onderzocht welke functies creativiteit kunnen hebben.

2.5 Het kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl

Het kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl biedt een platform voor kennisuitwisseling en discussie over vernieuwing op het gebied van werk. De informatie wordt actief onder de aandacht gebracht bij een brede groep belangstellenden, onder andere via social media en het uitbrengen van een elektronische nieuwsbrief.

Website

Het aantal bezoekers van het kenniscentrum was in 2015 minder groot dan het jaar daarvoor: 41.393 sessies waarin 33.715 unieke bezoekers in totaal 81.460 pagina's bekeken. (ter vergelijking 2014: 46.772 sessies waarin 35.880 unieke bezoekers in totaal 102.162 pagina's bekeken). Dat betekent een maandelijks gemiddelde van 2.810 unieke bezoekers. In voorgaande jaren waren dat 1803 bezoekers (2012), 2556 bezoekers (2013), 2990 (2014) per maand.

Daarvan komt nog steeds het overgrote deel op de site via een zoekopdracht in Google. 4% komt binnen via social media (LinkedIn, Twitter en Facebook) en hetzelfde percentage via onze nieuwbrief.

Favoriete pagina's

De meest bekeken pagina is de homepage (8.674 x) gevolgd door de pagina van 'Over de NSvP' (2.017 x), de Jobcrafting-landingspagina (1.387 x), 'Buiten de gepade banen' (1.223 x) en het artikel 'Anders veranderen volgens Thijs Hofman' (1.102 x).
Nog steeds bezoekt bijna 80% van de bezoekers onze site via een desktop of laptop, 12% via een mobiel device en iets minder dan 10% via de tablet.

Downloads

Het kenniscentrum biedt naast artikelen ook veel achtergrond-informatie in de vorm van pdf-documenten. In 2015 hebben bezoekers 6.442 pdf's gedownload (ter vergelijking: in 2014: 6.153 pdf's, in 2013: 4.918 pdf's). Bijna 6.000 keer klikten bezoekers op een link die naar een andere site linkte. (In 2014: 3.200 x).
De meeste pdf's die werden gedownload waren scripties van David van Lennep Scriptieprijs genomineerden: meer dan 1.000 keer werd er een genomineerde scriptie van 2015 gedownload. Het boek 'Tango op de werkvloer' werd via innovatiefinwerk.nl bijna 300 keer gedownload (291x).

Social Media

Het aantal volgers op ons Twitter-account @InnovatiefWerk is in 2015 met meer dan 200 volgers gestegen naar 1500 volgers. Berichten leiden

niet altijd tot rechtstreeks bezoek op de site, maar wel tot informeren van de doelgroep en de grotere bekendheid van het kennisplatform. Vooral wanneer influencers in het vakgebied, zoals Aukje Nauta, onze tweets retweeten.
De LinkedIn-groep begon in 2014 met 500 leden en dat werden er uiteindelijk 630 aan het eind 2015. LinkedIn heeft een aantal wijzigingen doorgevoerd waardoor o.a. de statistieken over de groepsactiviteit niet meer op te vragen zijn.

Nieuwsbrief
De elektronische nieuwsbrief werd in 2015 zes keer verzonden. Er was een lichte daling in het aantal abonnees. Het aantal abonnees dat daadwerkelijk de nieuwbrief las steeg juist aan het eind van het jaar. Ook dit kanaal draagt bij aan de kennisverspreiding en bekendheid van de NSvP.

2.6 Leerstoel 'Employability in werkrelaties'

Dr. Aukje Nauta was van 15 oktober 2010 tot 15 oktober 2015 bijzonder hoogleraar voor de NSvP-leerstoel Employability en werkrelaties aan de Universiteit van Amsterdam. Haar leeropdracht was erop gericht nieuwe methoden te ontwikkelen en te onderzoeken die de traditionele relatie tussen baas en medewerker kunnen vernieuwen. Een belangrijk taak van Aukje Nauta is om als bijzonder hoogleraar een brug te slaan tussen wetenschap en praktijk. Het gaat hierbij om kennisverspreiding en het signaleren en agenderen van ontwikkelen op het gebied van werk, met specifieke aandacht voor veranderende arbeidsrelaties, medezeggenschap en duurzame inzetbaarheid. Aukje levert hiermee een belangrijke bijdrage aan de doelstelling van de NSvP op het gebeid van kennisverspreiding. In de overgang naar een nieuwe werkwijze is besloten om de leerstoel niet langer voort te zetten maar om over te stappen naar een fellowship. Het fellowship biedt de mogelijkheid voor onderzoekers om gedurende een periode van drie tot vijf maanden onderzoek te doen passend bij de jaarlijks wisselende thema's van de NSvP. Het fellowship wordt vormgegeven in samenwerking met het NIAS (Netherlands Institute for Advanced Studies in the Humanities and Social Sciences).
Aukje Nauta bleef verbonden aan de NSvP als coördinator van de nieuw in het leven geroepen Denktank en vervulde een actieve rol in de uitwerking van de nieuwe werkwijze.

3. Naar een nieuwe werkwijze

3.1 De Omkering als meerjarenplan

In 2015 stond de overgang naar een nieuwe werkwijze centraal. In samenspraak met het bestuur van de NSvP schreef Aukje Nauta het visiedocument "De Omkering". De Omkering werd de inhoudelijke basis voor het meerjarenplan. De Omkering beschrijft de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Technologische ontwikkelingen zijn exponentieel, waardoor werk veel vraagt van denkkracht en creativiteit van mensen, terwijl tegelijk zogenoemd 'codificeerbaar' werk meer en meer door robots en computers wordt overgenomen. Groei en krimp van bedrijven gaan razendsnel, een belangrijke reden waarom werk steeds vaker flexibel in plaats van vast is, en ook nog eens snel van aard en inhoud verandert.

Wat schuurt, is dat de mens steeds slechter in te passen lijkt in de wereld van werk. De NSvP wil daarom een slinger geven aan een beweging die we De Omkering noemen. Een beweging die het werk aanpast aan de mens - in plaats van de mens aan het werk. Een beweging die ruimte schept voor verschil in talent. Het kernvraagstuk dat de NSvP de komende jaren wil aanpakken, luidt: **Hoe richten we de toekomst van werk zo in, dat basale menselijke waarden en behoeften optimaal tot hun recht komen?**

3.2 Ontwikkeling nieuwe werkwijze

Vanuit de missie 'ruimte voor verschil in talent' werd gezocht naar een andere manier van subsidietoekenning die beter past in deze tijd. Opener en gebruikmakend van kennis van het relatienetwerk van de NSvP, aansluitend bij al lopende of vernieuwende initiatieven uit de praktijk, met meer impact en een grotere gerichtheid op blijvende implementatie en de mogelijkheid daar eigen onderzoek aan toe te voegen.

Denktank
In 2015 is de Denktank geformeerd, een club van mensen die vanuit diverse achtergronden en vakgebieden frisse en creatieve input levert op het jaarlijks te bepalen thema van de NSvP. De Denktank denkt na over specifieke vragen (challenges) binnen De Omkering en heeft een signalerende en adviserende rol naar het bestuur. Gedurende het jaar treden de Denktankleden op als ambassadeur en stellen zij hun netwerk ter beschikking.

In 2015 bestond de Denktank uit de volgende leden: Aukje Nauta (coördinator), Jamila Aanzi, Alette Baartmans, Carina Benninga, Herma Hofmeijer, Martijn Roordink, Felix Rottenberg en Harry Starren.

Agenderen
Centraal in de nieuwe werkwijze staat het innovatie-event, een jaarlijks terugkerend evenement, waarin de NSvP samen met andere initiatiefnemers een overkoepelend thema agendeert en toe wil werken naar vernieuwende oplossingen.

Challenge en design
In de fase voorafgaand aan het event worden uitdagende vragen gesteld die om een oplossing vragen. Tijdens het event wordt in ontwikkellabs gewerkt om de challenges op te lossen.

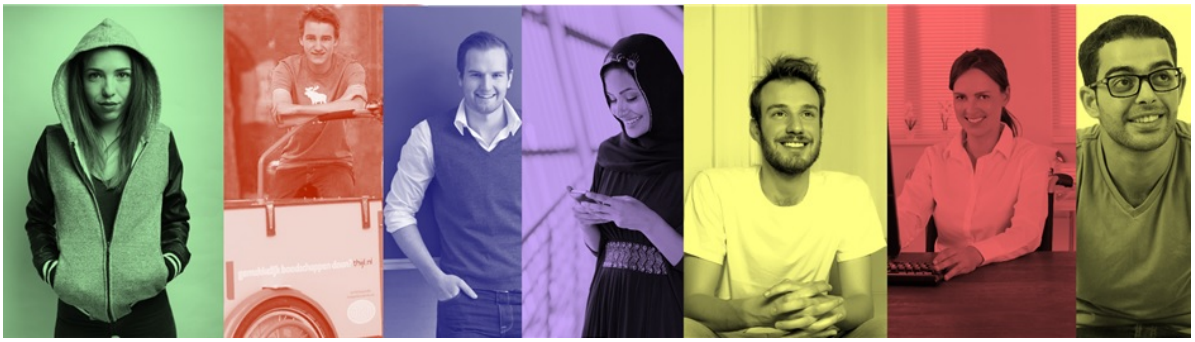
Innoveren en onderzoeken
De meest kansrijke initiatieven vinden hun weg van idee naar toepassing en kunnen ook door de NSvP worden ondersteund en met actieonderzoek worden gevolgd.

Kennis delen
In het kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl is een interactief platform waar initiatieven onderling kennis delen en hun resultaten verspreiden naar andere geïnteresseerden. De eindresultaten van alle vragen, antwoorden, onderzoeken en projecten zijn open source/creative commons en dus voor iedereen toegankelijk.

3.3 Kompasmiddag: lancering nieuwe werkwijze

Marise Born, de kersverse voorzitter van de NSvP, introduceerde de nieuwe manier van werken. De NSvP wil een beweging stimuleren die een omkering teweeg brengt in de manier waarop wij werk organiseren. De kernvraag daarbij is 'Hoe richten we de toekomst van werk zo in dat individueel talent en basale menselijk behoeften optimaal tot hun recht komen?' Om daadwerkelijk een omkering teweeg te brengen zet de stichting in op het ontwikkelen van partnerschappen met verschillende praktijk- en kennispartners. De Kompasmiddag was een eerste stap om verschillende partijen te betrekken en samenwerkingsrelaties op te zetten.

In gesprek
Relevante partijen uit het veld, werkenden, jongeren en wetenschappers gingen met elkaar in gesprek over de uitdagingen die we tegenkomen als we de arbeidsmarkt willen aanpassen aan de behoeften van de generatie van de toekomst. Een voorbereiding op een grote conferentie in 2016. Het waren geanimeerde gesprekken bij broedplaats De Ceuvel.



Om dit brede thema praktische handvatten te geven, is gekozen voor de invalshoek 'jongeren en de arbeidsmarkt van morgen'. Zij zijn het tenslotte die straks op die nieuwe arbeidsmarkt aan het werk gaan.

Resultaat

De conferentie leverde zes challenges op waarvan er drie worden uitgezet in 2016 om vernieuwende initiatieven te stimuleren:

- Een oriëntatiechallenge: hoe kunnen jongeren zich eerder en breder oriënteren op de werk en ondernemerschap?
- Een ontwikkelchallenge: hoe kunnen jongeren leren en ontwikkelen, ook buiten school of werk?
- Een verbindingschallenge: hoe kan aanstormend talent leren van gesetteld talent, en vice versa?

Afscheid van voorzitter Alex Bunjes

De Kompasmiddag werd afgesloten met de overdracht van het voorzitterschap en het afscheid van Alex Bunjes. Alex is 42 jaar in verschillende rollen betrokken geweest bij de NSvP: aanvankelijk als adviseur en later als directeur van het adviesbureau dat onder de Stichting actief was, en de laatste jaren als bestuurslid en voorzitter van het bestuur. Samen met het bestuur, directeur en de bureauorganisatie heeft Alex Bunjes de NSvP als stichting verder weten uit te bouwen. Vol vertrouwen heeft hij het voorzitterschap overgedragen aan Marise Born, die verder zal werken aan de versteking van de NSvP.

NSvP
Rijnkade 88
6811 HD Arnhem

T 026-4457800
F 026-4439222

info@nsvp.nl
www.nsvp.nl
www.innovatiefinwerk.nl