

NCSI Review



Het NCSI wil bijdragen aan de verhoging van de arbeidsproductiviteit, betere benutting van talenten binnen organisaties en meer werkplezier.

Kennis

Lancering MKB-Krachtcentrale

pagina 9



Inhoudsopgave

Ja/Nee rubriek	2
Groeiende aandacht zelfroosteren	3
Uitreiking prijzen Battle of Concepts Jeugdwerkloosheid	4
Allianties Hogescholen	4
Mobiele koffie corner	5
Puzzel & Geachte redactie	6
Opzienbarend in de kennisbank	8
Financiën en besteding van middelen 2009	10

Teambrain

Innovatie van onderop met Teambrain

pagina 2

Project

Werknemer 2punt0 blijft actueel

pagina 3

Leerstoel

Frank Pot eerste leerstoel sociale innovatie

pagina 7



Het team van stichting Amstelring aan het werk onder begeleiding van Ben Kuipers (Erasmus Universiteit Rotterdam en Performability). Foto Melvin Redeker

Event Destination: Innovation blijkt magische formule

Van onze redacteur

Amsterdam - Met overdag 23 teams en in de avond in totaal zo'n 200 gasten was het event van het NCSI en de NVP van 6 oktober vorig jaar een groot succes. Deelnemende organisaties waren onder meer ECT, de Hogeschool van Amsterdam, Achmea, de gemeenten Amsterdam en Rotterdam en Randstad. Zij zochten tijdens de middag naar bruikbare werkwijzen om de eigen organisaties sociaal innovatiever te maken. Tijdens de feestelijke avond werd gezamenlijk gegeten en werd de Innovation Award uitgereikt aan Incotec door de Erasmus Universiteit (Rotterdam School of Management).

Bergbeklimmer en fotograaf Melvin Redeker verzorgde een inspirerende aftrap van het event. Hij stuurde de teams op weg met adembenemende foto's van klimmers op smalle berggriechels en de ingrediënten om het zover te brengen: veel oefenen, vaardigheden trainen, een rotsvast vertrouwen opbouwen binnen een team en bij mislukken nog beter voorbereid dezelfde berg opnieuw bedwingen. Met deze mentale bagage gingen de teams vervolgens op pad. Elk team beschikte daarbij over een ervaren procesbegeleider en kon experts raadplegen op het gebied van arbeidsrelatie, werkprocessen en talentontwikkeling. De thema's waaruit de teams konden kiezen, waren:

1. Generaties in organisaties: benut het potentieel van jongeren en ouderen in organisaties;
2. Innovatief arbeidstijdenmanagement;
3. Open innovatie: samenwerking met ketenpartners en inspelen op dynamiek in omgeving;
4. Interne flexibiliteit verhogen;
5. Innovatieve organisatie modellen.

De ideeën die de deelnemers, verdeeld over 23 teams uit 27 verschillende organisaties, in de middag uitwerkten, zijn bijna allemaal te gebruiken in de eigen organisatie of werksituatie. Vijf teams kregen aan het eind van de dag een aanmoedigingsprijs om de implementatie van hun ideeën te stimuleren.

vervolg op pagina 2

Terugblik met Ton de Korte, directeur NCSI

Het jaar 2009 kenmerkte zich door economisch zwaar weer. Hoe verging het stichting NCSI? Samen met directeur Ton de Korte kijken we terug op vorig jaar aan de hand van enkele vragen.

Wat waren de hoogtepunten van 2009?

Ik zou graag drie hoogtepunten willen noemen. Om te beginnen de activiteiten die we hebben georganiseerd en de grote aantallen enthousiaste bezoekers die op die activiteiten zijn afgekomen. Dat geldt voor onze seminars die steeds meer

bezoekers trekken en het event Destination: Innovation dat we in november 2009 organiseerden. Hier namen maar liefst 23 teams uit bedrijven aan deel. Ook specifieke activiteiten als het symposium rond de prijsuitreiking van de Battle of Concepts over de creatieve productiviteit van de werknemer 2.0 en de bijeenkomst over regionale initiatieven op het gebied van sociale innovatie mochten op veel belangstelling rekenen. Blijkbaar hebben we enkele prettige formules ontwikkeld waarin zowel overdracht van kennis als inspireren en aanzet-

ten tot actie goed tot hun recht komen. Een tweede hoogtepunt was de groeiende belangstelling voor onze kenniskringen. In die kringen brengen we vertegenwoordigers van bedrijven, van sociale partners en deskundigen en wetenschappers bij elkaar om kennis en ervaringen uit te wisselen. De kenniskringen rond bijvoorbeeld zelfroosteren, rond de implementatie van sociale innovatie in grote bedrijven of rond vernieuwende medezeggenschap zijn een groot succes!

vervolg op pagina 5



Stichting Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI)

Bezoekadres

World Trade Centre Rotterdam (Beurs WTC)
Kantoren Coolingsingel, kamer 512
Beursplein 37
3011 AA Rotterdam

Postadres

Postbus 30116
3001 DC Rotterdam

t +31 (0)10 205 27 80

f +31 (0)10 205 27 85

e informatie@ncsi.nl

i www.ncsi.nl

Kort

Abonneer u nu op de NCSI-nieuwsbrief

Gevraagd: uitbreiding NCSI netwerk

Het NCSI is een bevolgen kennis- en actiecentrum dat Nederland sociaal innovatiever wil maken. Hierbij is een goed onderhouden, actief en bij voorkeur groeiend netwerk cruciaal. Het NCSI voorziet dit netwerk van nieuws op het gebied van sociale innovatie. Al ruim 1700 abonnees ontvangen de maandelijks digitale nieuwsbrief. Wilt u de nieuwsbrief ook voortaan in uw e-mailbox ontvangen? Meld u dan aan voor onze maandelijks nieuwsbrief via www.ncsi.nl.



Overzicht Het Weer in 2009

Het jaar 2009 kenmerkte zich door barre economische weersomstandigheden. Nederland had te maken met stormachtige tegenslagen. Het werd het jaar van de vallende banken, stijgende werkloosheid en dalende huizenprijzen. Gelukkig stabiliseerde de economie enigszins later in het jaar. Wat sociale innovatie betreft, is het jaar ondanks de recessie toch succesvol geweest; een groeiend aantal bedrijven experimenteerde met individueel roosteren, het NCSI lanceerde het brainstormspel Teambrain en het NCSI-event Destination: Innovation was een daverend succes. Kortom voldoende voor een hoop zon en warmte als afwisseling van het zware weer. Snoeien doet bloeien, geldt soms ook voor organisaties. De crisis opende ook deuren voor een frisse wind en een nieuw zonnig geluid.

Colofon

Dit is een uitgave van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie

Samenstelling Monique Bergman

Fotografie Peter van Breukelen, Paul Hilken, Ton Kastermans, Melvin Redeker

Vormgeving Design onderweg, Rotterdam

Drukwerk pm print

NCSI ©2010

© Alles uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van het NCSI verveelvuldigd, geremixt en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, offset, fotokopie, microfilm, PDF, LinkedIn, MySpace, Twitter, Hyves, Wikipedia en welk ander bestaand en/of toekomstig uit te vinden medium. Dit is conform het 'right to copy' gedachtegoed met bijbehorend logo dat adviesbureau Alares heeft ontwikkeld en uitdraagt.

Ten eerste

Innovatie van onderop met Teambrain

Als je denkt dat het slimmer kan, zeg het dan!

Van onze redacteur

Utrecht - Het benutten van de talenten en competenties van mensen die het werk uitvoeren voor het verhogen van innovatie is veelbelovend. Niet alleen levert het vernieuwingen in werkprocessen en producten en diensten op, maar ook worden talenten verder ontwikkeld en verhoogt het de betrokkenheid van de medewerkers. **Met recht: sociale innovatie!**

Maar dat het nu op grote schaal gebeurt? Nou nee...! Daarom lanceerde het NCSI medio vorig jaar een spel met de pakkende naam: Teambrain. Dit spel ondersteunt teams om gezamenlijk

hun brains te gebruiken om vernieuwingen te ontwikkelen. Het is een brainstormspel dat teams begeleidt in hun zoektocht naar oplossingen om slimmer te gaan werken. Het spel is gratis te downloaden van de website van het NCSI. Daarnaast is ook een professioneel spelpakket met voorgedrukt spelmateriaal te koop bij het NCSI. De website is inmiddels 4288 keer bezocht waarvan 3268 unieke bezoekers waren. Het NCSI organiseerde begin 2010 trainingen voor spelleiders. Eind 2010 vindt tijdens het event Destination: Innovation van het NCSI een grote wedstrijd plaats voor teams die Teambrain spelen. Het team met het origineelste idee voor slimmer



werken in de eigen werksituatie wint de landelijke Teambrain-wedstrijd en sleept de hoofdprijs van € 5.000 in de wacht.

Ja/Nee rubriek met Jaap Jongejan

In deze rubriek beantwoorden prominenten vragen op het gebied van sociale innovatie.

Dit keer de vloer aan Jaap Jongejan, voorzitter van CNV-Vakmensen en NCSI-bestuurslid.

1 Doet CNV aan innovatie van onderop?

Ja, zowel met de werkorganisatie als met de leden. Wij moeten het hebben van de ideeën van mensen.

2 Is managen op basis van vertrouwen iets dat iedereen moet willen?

Ja, maar ik vind leiderschap op basis van vertrouwen nog een betere term. Ik probeer voortdurend mensen te inspireren. Managen klinkt zo instrumenteel.

3 Wordt zelfroosteren binnen nu en 10 jaar een vanzelfsprekendheid?

Ja, want werknemers worden schaars en steeds zelfstandiger. Tijd en plek ongebonden werken wordt steeds belangrijker.

4 Bent u zelf helemaal 2.0?

Ja, ik gebruik de moderne media. De slag die we wel nog moeten maken is dat we echt bij elkaar betrokken raken binnen sociale netwerken.

5 Heeft u wel eens werkdagen zonder plezier?

Nee, werken is voor mij altijd plezierig want ik ben er zelf bij en samenwerken met anderen maakt het altijd plezierig.



Jaap Jongejan is voorzitter van CNV Vakmensen en bestuurslid van het NCSI. Foto Ton Kastermans

6 Is talent ontplooiën primair een taak van managers?

Nee, het is een taak van mensen. Talentontplooiing wil iedereen. Het gaat om het nemen van verantwoordelijkheid, het bieden van ruimte en het hebben van lef om dit te realiseren.

8 Zullen cao's op termijn helemaal verdwijnen?

Nee, er zal altijd een balans zijn tussen wat mensen individueel willen en kunnen en waar ze onderling afspraken over willen maken. De aard en de inhoud van cao's kan wel sterk veranderen.

7 Blijft CNV Vakmensen zich inzetten voor sociale innovatie?

Ja, het vormt voor ons de kern in het denken over nieuwe arbeidsverhoudingen.

9 Wilt u nog ergens op terugkomen?

Nee.

vervolg van pagina 1

Event Destination: Innovation blijkt magische formule

De prijswinnaars waren: Europe Container Terminals, Waterschap de Dommel, Gemeente Amsterdam, Amstelring Osiragroep en Mixed Visions. Het was een dynamische middag met veel discussie, inspirerende voorstellen, positieve energie, verdieping, een boottochtje, een afsluitende presentatie en een strijd om de 5 beste ideeën. De actieve opzet van het event waardeerde de deelnemers zeer. Een van hen meldde

"dynamisch, energiegevend, afwisselend. Ik heb me geen moment verveeld!"



Enkele kengetallen van de dag:

23 teams
200 mensen
27 organisaties
500 heerlijke broodjes
5 prijswinnaars
ruim 40 kilo Italiaanse pasta

Werknemer 2.0 ook na 2009 nog actueel

Van onze redacteur

Rotterdam - Met het project werknemer 2.0 brengt het NCSI de betekenis van Werknemer 2.0 voor organisaties in kaart. Het doel is bedrijven en instellingen uit te dagen de unieke kenmerken en talenten van deze werknemers optimaal te benutten.

In het kader van dit project lanceerde Jan-Peter Balkenende op 3 december 2008 de game www.hoeslimwerkjij.nl. De game hoeslimwerkjij.nl laat zien op welke manier je bewust of onbewust keuzes maakt in je werk op kantoor. In 2009 werd dit spel ruim 6000 keer gespeeld. Daarnaast startte het NCSI in januari 2009 een battle via www.battleofconcepts.nl, getiteld 'Hoe

kunnen bedrijven de creatieve productiviteit van Werknemer 2.0 benutten?' Studenten en jonge professionals dienden in totaal 43 concepten in. Tijdens een minisymposium op 27 april 2009 werden de winnaars van deze battle bekendgemaakt. Het NCSI organiseerde dit symposium samen met AT Osborne. Belangrijkste onderwerp was hoe je het innovatievermogen van Werknemer 2.0 kunt benutten in tijden van crisis. Het symposium werd bezocht door circa 40 mensen met verschillende achtergronden. Tot slot ontwikkelde het NCSI in 2009 ook een training 'Getting the max out of the mix'. Met deze training helpt het NCSI organisaties op weg om verschillende generaties medewerkers optimaal te laten samenwerken.



Nieuw lectoraat vernieuwing arbeidsorganisatie

Groningen - In 2009 was de installatie van dr. Jac Christis als lector Arbeidsorganisatie en -productiviteit verbonden aan het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen. Hij hield zijn rede met de titel 'Wat is slim organiseren?' op 3 juni vorig jaar. NCSI is verheugd over de komst van dit lectoraat. In het meerjarig samenwerkingsverband dat het NCSI en het Kenniscentrum Arbeid hebben, neemt Christis een belangrijke positie in. Lectoraten zijn vaak aanjager van regionale initiatieven die de verbinding vormen tussen de wetenschap en de praktijk. Uitkomsten van onderzoek en projecten leveren voor het NCSI nieuwe kennis, ervaring en casuïstiek.



Deelnemers in discussie tijdens het minisymposium 2.0 in tijden van crisis.



75%

van het innovatiesucces in het Nederlandse bedrijfsleven wordt bepaald door sociale innovatie

bron: Eindrapport Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2008-2009 (INSCOPE, Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2009)

Sterke alliantie voor Vernieuwing Medezeggenschap

In 2009 startte het NCSI het project Vernieuwing Medezeggenschap met het doel de ervaringen te delen die zijn opgedaan in experimenten met vernieuwingen in medezeggenschap. Daarnaast wilde het NCSI andere bedrijven stimuleren om met dit onderwerp te experimenteren. Om dit te realiseren, vormden het NCSI een kennisalliantie met sociale partners en andere partijen die zich bezighouden met vernieuwing van medezeggenschap. Activiteiten van deze alliantie waren onder meer het inrichten van een deskundigengroep om activiteiten te ondersteunen en netwerken (die betrekking hebben op vernieuwende medezeggenschap) te verbinden. Dit platform Vernieuwing medezeggenschap bestaat inmiddels en komt circa vier keer per jaar bijeen. Zij werken gezamenlijk aan het publiceren en verbinden van nieuwe initiatieven en resultaten via een website en aan een boek over vernieuwende cases van medezeggenschap. Medezeggenschap is een middel om de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie te vergroten. Werknemers die invloed hebben op de gang van zaken binnen het bedrijf, voelen zich ook eerder medeverantwoordelijk en bereid om constructief bij te dragen aan het bedrijfssucces. Op dit moment experimenteren veel bedrijven met de vernieuwing van medezeggenschap binnen hun organisatie.

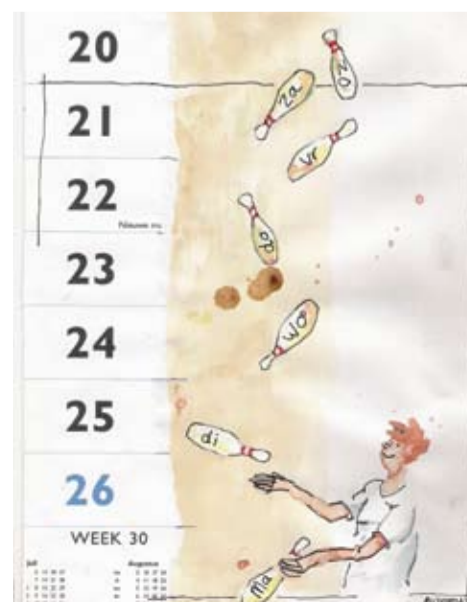
Groeiende aandacht voor zelfroosteren

Van onze redacteur

Rotterdam - Werknemers krijgen steeds vaker de mogelijkheid hun eigen rooster te maken. Wanneer mensen meer te zeggen hebben over hun werktijden, gaat het vaak beter in een bedrijf. Het biedt voordelen zoals een efficiëntere werkplanning voor werkgevers en een betere balans tussen werk en privé voor werknemers.

In 2009 experimenteerden verschillende bedrijven en organisaties in Nederland met vormen van individueel roosteren. De aandacht voor het onderwerp nam toe en het aantal aanvragen van de gratis beschikbare publicatie 'Individueel roosteren. Kansen voor werkgevers en werknemers' bereikte in 2009 de 7500. Naar schatting 2000

bedrijven maakten via deze publicatie kennis met het onderwerp. Na een succesvolle start in 2008, zette het NCSI het onderwerp zelfroosteren in 2009 opnieuw op de agenda. Samen met experts, adviesbureaus, vakbonden en werkgeversorganisaties werd het onderwerp opnieuw breed onder de aandacht gebracht van organisaties en bedrijven. Dit onder meer door een werkbezoek aan Zweden. Resultaat is dat zo'n 25 bedrijven actief zijn met zelfroosteren. Projectleider Fredy Peltzer van het NCSI is tevreden. Hij voorziet in 2010 nog een toename in aandacht met name door de resultaten van het onderzoek naar de stand van zaken op het gebied van zelfroosteren in Nederlandse bedrijven en instellingen door FNV Formaat, TNO en het NCSI.



Kort

65%

van de Nederlandse bedrijven scoort nog **onvoldoende** op het gebied van **Sociale Innovatie**

bron: Eindrapport Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2008-2009 (INSCOPE, Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2009)

Bij het NCSI Veranderingen in het Projectteam van het NCSI

In 2009 hebben Gaby Ammerlaan, Sijas Akkerman en Marc van der Meer afscheid genomen van het NCSI. Monique Bergman is halverwege het jaar begonnen als communicatieadviseur en Tony Brugman heeft vanuit TNO een plek in het team gekregen.

Veranderingen in het Bestuur van het NCSI

In 2009 zijn Ingrid Halewijn (TNO Kwaliteit van Leven), Hans van der Steen (AWVN) en Guido Biessen (FME-CWM) benoemd als bestuurslid van het NCSI. Paul van Roon (FME-CWM), Ronald de Leij (AWVN) en Frank Pot (TNO Kwaliteit van Leven) zijn teruggetreden als bestuurslid. Paul van Roon, Rienk van Splunder, Frank Pot en Marc van der Meer zijn benoemd tot Fellow van het NCSI.

Gezocht: cao's voor de Cao-Wasstraat

Veel cao's zouden best een wasbeurt kunnen gebruiken. Ze zijn vaak te dik, moeilijk leesbaar of weinig herkenbaar voor de werknemers die er onder vallen. Om cao-partners te faciliteren op een andere manier met elkaar in gesprek te gaan, startte het NCSI in 2009 de Cao-Wasstraat. In een wasstraat worden bedrijven of branches begeleid om 1 of 2 arbeidsvoorwaardelijke thema's buiten de onderhandelingen om, op innovatieve wijze met elkaar uit te werken. We willen in 2010 verder wassen. Is de Cao-Wasstraat iets voor uw cao? Neem dan contact op met Karlien Haak karlien@ncsi.nl of Fredy Peltzer fredy@ncsi.nl. Zij zijn telefonisch te bereiken via het secretariaat van het NCSI op 010 205 27 80.



Ten eerste



Staatssecretaris Jetta Klijnsma (links) en Ton de Korte (rechts) met de prijswinnaars Marie-Anne van Stam, Dennis Bloeme en Birgit Couwenberg. Foto Paul Hilkens

Klijnsma reikt prijzen Battle of Concepts Jeugdwerkloosheid uit

Van onze redacteur **Rotterdam** - Studenten en jonge professionals konden in 2009 helpen de jeugdwerkloosheid op te lossen. Het NCSI plaatste in samenwerking met CNV Jongeren een battle op www.battleof-concepts.nl over jeugdwerkloosheid. Dit leverde 47 plannen op met ideeën hoe jeugdwerkloosheid kan worden bestreden en voorkomen.

Een deskundige jury met onder meer Hans de Boer (Taskforce Jeugdwerkloosheid) beoordeelde de inzendingen. Eind oktober vond in Den Haag de feestelijke prijsuitreiking van de battle plaats tijdens de afsluiting van de rondreis door staatssecretaris Jetta Klijnsma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) in het kader van regionale acties jeugdwerkloosheid. De cheques werden uitgereikt door staatssecretaris Jetta Klijnsma en Ton de Korte (directeur NCSI).

Een aantal ideeën is verfrissend, creatief en uitvoerbaar. Opvallend is de combinatie van high-tech (digitale) oplossingen tegenover een high-touch (menselijke schaal) aanpak en de ruime aandacht voor ondernemerschap. Ook de presentatie van deze ideeën met mooie posters, 'moodboards' en marketingvoorstellen maken ze de moeite van het lezen waard. De 10 beste plannen zijn dan ook gebundeld in een inspiratiebundel. Deze bundel is via de website van het NCSI te downloaden.



Alliantie NCSI en Hogeschool Utrecht

Hogeschool Utrecht en het NCSI sloten afgelopen jaar een samenwerkingsverband voor onderlinge uitwisseling van kennis en netwerken. De samenwerking loopt tot eind 2013. Het NCSI werkt in deze periode mee aan de verspreiding van de kennis van het Lectoraat Arbeidsconfiguraties en Arbeidsrelaties van het Kenniscentrum Sociale Innovatie. Lector Rob Gründeman richt zich hierbij specifiek op het toenemende belang van beschikbaarheid en inzetbaarheid van personeel

voor bedrijven, terwijl het onderzoeksgebied van lector Ben Fruytier meer focust op personeel- en organisatiebeleid als motor voor sociale innovatie in arbeidsorganisaties. Naast de input vanuit het lectoraat, brengen ook de faculteiten Maatschappij en Recht; Economie en Management; en Natuur & Techniek hun kennis in. Een van de concrete uitwerkingen is verder dat kennis en ervaring worden uitgewisseld in het project MijnBedrijf 2.0 van het partnerschap

van Hogeschool Utrecht, Syntens en TNO (onderpenvoerderschap van Taskforce Innovatie Regio Utrecht). Daarbij worden adviseurs en bijeenkomsten aangesloten op die van het landelijke project MKB Krachtcentrale.



Alliantie NCSI en Hanzehogeschool Groningen

Hanzehogeschool Groningen en het NCSI sloten begin 2009 een samenwerkingsverband. Kern van de afspraak is onderlinge uitwisseling van kennis en netwerken. Het NCSI werkt mee aan de landelijke verspreiding van de kennis van het lectoraat Arbeidsorganisatie en -productiviteit van Hanzehogeschool Groningen. Een andere concrete

uitwerking is dat lector Arbeidsorganisatie en -productiviteit Jac Christis, optreedt in een workshop van de leergang van ActiZ voor sociale innovatie in de VVT-branchen en in een workshop over slimmer organiseren van werkprocessen voor adviseurs binnen projecten Slimmer werken (in het noorden), en ook voor de adviseurs van de MKB Krachtcentrale.

De komende tijd krijgt de samenwerking, die tot eind 2012 loopt, ook op andere manieren vorm.



vervolg van pagina 1

Terugblik met Ton de Korte

En tot slot, waar we heel blij mee zijn, is de start van het project Slimmer Werken in het MKB, onder de naam MKB-Krachtcentrale. Er is in het Innovatieplatform twee jaar gesproken over dit project en vorig jaar is het eindelijk van start gegaan. Samen met Syntens en met steun van het ministerie van EZ gaan we dit jaar met 1000 MKB-bedrijven aan de slag met Slimmer Werken, met de ambitie om dit de komende jaren op te schalen naar 10.000 bedrijven.

Dan kan de vraag naar de dieptepunten uiteraard niet ontbreken. Waren er dieptepunten en zo ja, welke?

Natuurlijk zijn er ook dieptepunten. Het is vreselijk jammer dat een aantal bedrijven, die het NCSI vanaf het begin hebben gesteund in de programmaraad, hun steun aan het NCSI hebben moeten staken. Op dat punt hebben ook wij de gevolgen van de crisis ervaren. Gelukkig hebben we echter ook nieuwe partijen (bv. ActiZ) in onze programmaraad mogen begroeten. Een tweede dieptepunt vind ik het feit dat er wel verschillende stimuleringsmaatregelen zijn om sociale innovatie in Nederland te bevorderen (bijvoorbeeld innovatievouchers van Economische Zaken, ESF-subsidie via het Agentschap Sociale Zaken en Werkgelegenheid) maar dat we niet de middelen hebben om te meten en te monitoren wat de opbrengsten zijn van projecten die bij bedrijven

met die subsidie worden uitgevoerd. Meer onderzoek hiernaar zou kunnen uitwijzen wat wel en wat niet werkt en daarmee zouden de beschikbare middelen met nog meer resultaat kunnen worden ingezet. Geld voor dergelijk onderzoek hebben we nog niet weten te regelen.

Wat heb je zelf geleerd in 2009?

Een belangrijke leerervaring is dat het aanstekelijk enthousiasme van medewerkers kan helpen om 'vastgelopen' trajecten los te trekken. Ik zie dat ook in mijn eigen omgeving steeds meer gebeuren. Dit sterkt ons ook in onze professionele overtuiging dat innovatie van onderop, participa-

De begrippen sociale innovatie en slimmer werken zijn door de inspanningen van het NCSI bekend

tief management en het aanwenden van talenten van mensen een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan sociale innovatie.

Wat ik ook heb geleerd is dat sommige ingrediënten van sociale innovatie, bijvoorbeeld zelfroosteren en plaats- en tijdonafhankelijk werken, door

verschillende 'policy-makers' worden omarmd maar dat het samenwerken van die 'policy-makers' op dat onderwerp uitermate lastig blijkt te zijn. Sociale partners en de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (emancipatiezaken), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Taskforce DeeltijdPlus), Verkeer en Waterstaat (Taskforce Mobiliteitsmanagement), Jeugd en gezin (gezinsvriendelijk HR-beleid) zijn het hier allemaal over eens maar weten elkaar niet in een gemeenschappelijk beleid te vinden. Daar ligt voor het NCSI nog een mooie uitdaging.

Wat gaat het NCSI in 2010 zeker weer doen en wat zeker niet?

We zijn afgestapt van 'klassiek congresseren', met BoBo's op het toneel en luisteraars in de zaal. We organiseren alleen nog bijeenkomsten waar mensen door geïnspireerd raken en waar ze van in beweging komen. Wat we met veel plezier blijven doen is het stimuleren van innovatie van onderop. En we gaan ons, naar aanleiding van de discussie over AOW en pensioenen, buigen over het vraagstuk van de inzetbaarheid van en arbeidsmarkt voor oudere werknemers.

Hoe ziet de toekomst van het NCSI eruit?

Spannend. Eind dit jaar zit ons eerste 4-jarenplan erop. We gaan ons sterk maken voor een volgende periode van 4 jaar, want we zijn nog



niet klaar en voelen ons gesterkt door de successen die we hebben gehaald.

Zijn er nog andere dingen die je kwijt wilt?

Ja zeker. We merken dat de begrippen sociale innovatie en slimmer werken door de inspanningen van het NCSI bekend zijn en op steeds meer agenda's komen. We zijn heel blij dat ze nu ook een stevige plaats hebben gekregen op de agenda's van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (innovatie impuls onderwijs), Volksgezondheid, Welzijn en Sport (slimmer werken in de zorg) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (slimmer werken bij de overheid). Daar krijgen we onze handen nog vol aan.

Het NCSI bedankt nevenstaande organisaties voor hun participatie in het traineeprogramma 2008/2009

achmea 

Berenschot

 FNV
sterk mensen in het werk

 CNV BedrijvenBond


Sony Ericsson

Trainees NCSI lanceren mobiele koffie corner

Van onze redacteur

Rotterdam - Zes trainees doorliepen het traineeprogramma 2008/2009. Gedurende een half jaar verruilden ze voor 3 dagen per week hun bezigheden als studente Humanistiek en hun werk bij Achmea, Ericsson, CNV, FNV Formaat en Berenschot voor de wereld van sociale innovatie.

Zij namen deel aan de leergang en aan de seminars van het NCSI, volgden colleges bij de Rotterdam School of Management en breidden hun netwerk uit door bezoeken aan verschillende organisaties uit het NCSI netwerk. Ook draaiden ze mee in projecten als Zelfroosteren, Cao-Wasstraat en Werknemer 2.0 en startten ze een eigen project met de naam Coffeete4innovation. Met de Coffeete4innovation toverden de trainees een centrale ruimte van een bedrijf om tot koffie corner waar medewerkers op een laagdrempelige en verkwikkende manier met hen en met elkaar in gesprek gingen over vragen als: Hoe zouden we nog

slimmer kunnen werken binnen onze organisatie? Hoe kan het bedrijf de talenten van medewerkers nog beter benutten? Hoe kunnen verschillende afdelingen beter met elkaar samenwerken?

De trainees bezochten met hun koffie corner de vakgroep Strategie van de Rotterdam School of Management (EUR), Achmea, ECT, Mediaplaza, Waterschap De Dommel, NEN en DOMO Friesland Foods. Enno van Hamel, HR beleidsadviseur Achmea over Coffeete4Innovation: "Uitgedaagd door de next generation én uitstekende koffie! Erg leuk, mogen ze vaker doen."

Begeleider Niels van der Weerd over de traineepool: "Het is fascinerend om het enthousiasme voor mensen, organisaties en innovatie te proeven dat de trainees van het NCSI zo kenmerkt. De slagvaardigheid van de groep - en een hechte groep vormden ze vanaf de start - binnen een toch complexe en dynamische organisatie als het NCSI is verbluffend. Dit zie je vooral bij hun eigen project. Een innovatieve aanpak op een innovatieve wijze uitgevoerd... Daar kom je mee binnen bij bedrijven! De reacties van de deelne-

mende bedrijven waren erg positief en het project had zonder moeite nog veel langer kunnen lopen. Helaas moeten we de trainees na 6 maanden weer 'afstaan' aan hun moederorganisaties. De trainees blijven echter ambassadeurs van het NCSI en blijken het aanspreekpunt voor sociale innovatie te zijn geworden binnen hun organisaties." Najaar 2009 startte ook de traineepool 2009/2010 met acht nieuwe trainees, onder

meer afkomstig van Corus, Berenschot, Eprom-organisatie adviseurs en Inveniendi. Over de resultaten van hun project 'Talenttoolkit', waarin ze kennisuitwisseling binnen organisaties bevorderen, volgt meer in de nieuwsbrieven van het NCSI en het jaarverslag 2010. Heeft u interesse voor deelname aan de traineepool 2010/2011? Neem dan contact op met Fredy Peltzer via fredy@ncsi.nl of 010 205 27 80.



terug naar inhoud

Puzzel & Geachte redactie

Ingezonden brief

Veel ervaring en een boost aan mijn netwerk

Nog regelmatig kom ik even langs op de Coolsingel in Rotterdam. Gezellig even bijpraten met mijn ex-collega's bij het NCSI, want helemaal missen kan ik ze niet. Na de afsluiting van mijn deelname aan het NCSI traineeprogramma 2008/2009 wist ik al dat ik veel contact zou houden met de andere trainees en de mensen van het NCSI. Mijn netwerk heeft een enorme boost gekregen. Het contact is zowel zakelijk als privé; ik spar af en toe met een van de andere trainees of met het NCSI over thema's zoals het Nieuwe Werken. Maar ook etentjes of borrels staan op de agenda.

De Alumnibijeenkomsten van het NCSI zijn een mooie mix van netwerken, kennis delen en privé bijpraten. Die bijeenkomsten wil ik dan ook niet missen!

Het traineeproject Coffeete4Innovation gaf de mogelijkheid om bij verschillende bedrijven even sfeer te proeven en cultuur op te snuiven. Ook bij bedrijven waar je normaal niet zo snel binnenkomt, zoals bij ECT in de Rotterdamse haven. Fantastisch om op een 20 meter hoge kraan te staan. Met die ervaringen plaatste ik vervolgens mijn eigen ervaringen bij Achmea en onze bedrijfscultuur veel meer in een context. Zaken die voor mij vanzelfsprekend zijn, bleken ineens toch best uitzonderlijk. Dat vond ik een geweldig inzicht. Bedrijven zijn zo verschillend en als jonge medewerker heb je nog niet zoveel gezien.

Ik kan eigenlijk iedereen in de HR- en innovatiehoek het traineeprogramma bij het NCSI aanraden. De kennis die ik in de zes maanden bij het NCSI heb opgedaan, komt me regelmatig erg goed van pas in mijn functie als HR beleidsadviseur bij Achmea. Thema's die er voor mij op dit moment uitspringen zijn het Nieuwe werken en zelfroosteren. Bij het NCSI heb ik door de Leergang Sociale Innovatie, de seminars en de deelname aan verschillende projecten een stevige basis gelegd voor mijn kennis over sociale innovatie. Ook mijn werkervaring en netwerk zijn enorm uitgebreid tijdens mijn traineeship. Daar pluk ik nu de vruchten van!

Maartje Boomkamp

HR beleidsadviseur bij Achmea



Promotie Niels van der Weerd

Rotterdam - Op 23 juni 2009 verdedigde Niels van der Weerd in de Senaatszaal van de Erasmus Universiteit Rotterdam zijn proefschrift 'Organizational Flexibility for Hypercompetitive Markets. Empirical Evidence of the Composition and Context Specificity of Dynamic Capabilities and Organization Design Parameters.' Zijn onderzoek richtte zich op de antecedenten en prestatie-effecten van flexibele organisaties. Op

zijn presentatie over zijn onderzoek volgde kritische vragen van de promotiecommissie die onder meer bestond uit zijn promotor Prof. dr. Henk Volberda (Bestuurslid NCSI). Na een glansrijke verdediging volgde de bevordering tot doctor. Een deel van het team van het NCSI woonde de plechtigheid bij en zijn trots met deze promotie binnen het team.

Sociaal innovatieve denksport

L D T B A T T L E O F C O N C E P T S N N R D
E A H O N D E R N E M I N G S Z I N U E Q N O
I Z E L F R O O S T E R E N O D T C W B E F V
D C R O W D S O U R C I N G C F N U D K N N S
E K I O P Q A W V N W B O T S I O O R P E H T
R W O W H O R N R W M T G S L R T E A K S Z O
S K M G E N U C V F H Y A F T G W Y R Z T E B
C H K Y C A Y N C S I I I R V R U E H U K L K
H N Y I W E F E C O A W E B E V W O Y U A F V
A B E R O E P S E E R V I M X N K A C T N S W
P K E N N I S E C O N O M I E W X W H A E T U
C C U U Y S X J U K R I Y M G C L E O L T A C
B D N H F U O B Z V L J A Q S F T R C E R N O
E I M V S M V K S S U S H R E Q B K O N A D F
T A L E N T O N T P L O O I I N G P C T I I F
E A R B E I D S R E L A T I E A U L R T N G E
R T M O Z L O J D T Q A U X P H U E E O E H E
W A A T E A M B R A I N U T B R H Z A O E E D
E C W E L V A A R T S B E H O U D I T L P I A
R S O C I A L E I N N O V A T I E E I K O D T
K K M L K E N N I S D E L E N I Z R E I O B E
D I V E R S I T E I T A P X O O G M B T L F W
R S M V I N N O V A T I E V A N O N D E R O P

Woordzoeker met woorden en uitdrukkingen die te maken hebben met sociale innovatie.

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1 werkplezier | 27 zelfroosteren |
| 2 vertrouwen | 28 arbeidsmobiliteit |
| 3 sociale innovatie | 29 cao wasstraat |
| 4 teambrain | 30 innovatie |
| 5 slimmer werken | 31 coffeete |
| 6 medezeggenschap | 32 cityhunt |
| 7 innovatie van onderop | 33 arbeidsrelatie |
| 8 awvn | 34 arbeidsverhoudingen |
| 9 cnv | 35 traineepool |
| 10 tno | 36 ondernemende werknemer |
| 11 fme cwm | 37 kennisdelen |
| 12 rsm | 38 gelijkwaardigheid |
| 13 aias | 39 diversiteit |
| 14 fnv | 40 beter werk |
| 15 ncsi | 41 welvaartsbehoud |
| 16 cao | 42 kenniseconomie |
| 17 crowdsourcing | 43 plattere organisatie |
| 18 battle of concepts | 44 ondernemingszin |
| 19 hoe slim werk jij | 45 verantwoordelijkheid |
| 20 innovatieplatform | 46 zelfstandigheid |
| 21 destination innovation | 47 initiatief |
| 22 zelfroosteren | 48 betrokkenheid |
| 23 leiderschap | 49 beroepseer |
| 24 talentontplooiing | 50 samenwerken |
| 25 talenttoolkit | 51 cocreatie |
| 26 arbeidsproductiviteit | 52 intrapreneurship |

innovatiesucces **werkplezier** **vertrouwen** sociale innovatie **Teambrain** **slimmer werken** **Medezeggenschap** innovatie van onderop **cao 2.0** crowdsourcing **battle of concepts** **Innovatie van onderop** **zelfroosteren** **Bevlogerheid** **leiderschap** **talentontplooiing** **TalentToolkit** **arbeidsproductiviteit** **Cao-Wasstraat**

Drie nieuwe working papers NCSI

Rotterdam - In de serie 'Expedities in sociale innovatie' verschenen in 2009 maar liefst 3 working papers.

De eerste hiervan draagt de titel 'Kansen voor sociale en technische innovatie'. Klaas ten Have (TNO Kwaliteit van leven) schreef de paper en behandelt daarin de vraag: Hoe kunnen technische en sociale innovatie elkaar versterken en geïntegreerd bijdragen aan de verbetering van de concurrentiepositie van Nederland?

In december 2009 verscheen de working paper van de hand van Frank Pot en Ernst Koningsveld met de titel 'Social innovation for better jobs and performance'. Het behandelt de discussie over het gelijktijdig verbeteren van kwaliteit van arbeid en de prestaties van organisaties. Studies die deze aanname ondersteunen passeren de revue. Ook komen enkele onderzoeken in Europese landen aan de orde, naar de invloed van sociale innovatie en de ontwikkeling van functie-inhoud

en arbeidsomstandigheden op de prestaties van organisaties. De working paper van Ferd J. van der Krogt & John Warmerdam sloot de rij. Deze working paper met de titel 'Professionaliseringsstrategieën van werknemers als kern van sociale innovatie' heeft als doel een theoretisch kader te bieden om het organiseren van professionele ontwikkeling van werknemers in organisaties te analyseren. Daarnaast wil de paper werknemers

instrumenten leveren bij het organiseren van hun professionele ontwikkeling in organisaties. De paper behandelt onder meer de leernetwerkbenadering van professionele ontwikkeling van en door werknemers en ideeën over hoe werknemers 'slim' kunnen opereren bij het organiseren van hun professionele ontwikkeling. Alle papers zijn via www.ncsi.nl te downloaden of te bestellen bij het NCSI. (zolang de voorraad strekt)



14%

meer winstgroei behalen bedrijven die een sociaal innovatief beleid voeren

bron: Eindrapport Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2008-2009 (INSCOPE, Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2009)

22 juni t/m 23 juli

Jaarhoroscoop NCSI

Het NCSI werd op 23 juni 2006 'geboren' en heeft daarmee het sterrenbeeld 'kreeft'. Omgevingsbewust als het NCSI is, houdt ze naast de media ook haar horoscoop zorgvuldig bij. Met gezonde spanning las ze op internet het volgende: 'U vervolgt dit jaar volgens de horoscoop de grondige ontwikkeling van uzelf. In 2010 bent u opnieuw bezig belangrijke zaken in een nieuw perspectief te plaatsen. Soms levert dit een herwaardering op van bezigheden die u in de voorgaande jaren bent begonnen. Eigenlijk probeert u steeds uw aanpak te verfijnen om uw doelen te bereiken. U bent geneigd, te kritisch over uzelf te oordelen. Luister goed naar de feedback uit uw omgeving. Deze zorgt voor balans in uw zelfbeeld en maakt dat u zich vol positieve energie op uw taak kunt storten. Met resultaat!

U heeft prachtige doelen dit jaar en wordt gepusht uw horizon te verbreden. Geluksplaneet Pluto zal u deze zomer een (zeldzaam) voorproefje geven van wat hij in 2011 voor u in petto heeft. Hij laat daarmee zien hoe u uzelf dit jaar op de kaart kunt zetten. Zie het als een glimp van het toekomstige succes... Van juni tot begin september gaat u extra enthousiast aan de slag. Terwijl iedereen druk bezig is met zonnebaden en rosé drinken, maakt u flinke sprongen in uw zelfontwikkeling en investeert u in uw connecties. In de herfst kunnen zaken wat bekoelen, maar slechts tijdelijk. Want op 11 november bereikt u een nieuw hoogtepunt. Zoals gezegd: dit is pas een glimp van hoe succesvol u de komende jaren zult zijn. Pluk de dag, de maand en het seizoen!'

Internetbronnen:

AstroBoot Horoscopen, Riboke's Place, Elle horoscoop

Kreeft

Sterrenbeeld: Kreeft (Cancer)

Geboren tussen: 22 juni en 24 juli

Element: water

De belangrijkste eigenschappen van het astrologische teken Kreeft zijn: gevoelig, verzorgend, gastvrij, huiselijk, sentimenteel, afhankelijk, schuchter, kwetsbaar, authentiek, professioneel, teamplayer, plezierig in de omgang

terug naar inhoud

Frank Pot bekleedt eerste leerstoel Sociale Innovatie

Van onze redacteur

Nijmegen - Prof. dr. F.D. (Frank) Pot hield 24 april 2009 zijn inaugurele rede voor de leerstoel Sociale Innovatie van de Faculteit der Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen. De leerstoel aan de Radboud Universiteit is de eerste in Nederland op het gebied van sociale innovatie.

Sociale innovatie of 'slimmer werken' krijgt steeds meer aandacht. Sociale partners, de overheid, de Sociaal Economische Raad (SER), het Innovatieplatform: ze hebben allemaal grote belangstelling voor vernieuwingen die kunnen ontstaan door mensen, technologie en organisatie beter op elkaar af te stemmen. Frank Pot is de eerste hoogleraar Sociale innovatie in Nederland. Eind april vorig jaar hield Pot zijn inaugurele rede met de titel 'Sociale Innovatie als Inspiratie'. De boodschap in de rede van Pot was kort maar krachtig: sociale innovatie, juist nu!

De wetenschapsredactie van de RU schreef over de oratie: 'Willen we goed door de economische recessie komen dan kunnen we niet volstaan met kostenbesparingen en personeelsinkrimping. Door te investeren in de ontwikkeling van mensen en in 'slimmer werken' leggen we de basis voor een hogere arbeidsproductiviteit, betere benutting van technologische innovatie en meer plezier in het werk. Dit stelt Frank Pot, hoogleraar Sociale innovatie, in zijn inaugurele rede. Ook na de recessie blijven dergelijke investeringen nodig vanwege de kleiner wordende beroepsbevolking, de kenniseconomie en de toenemende concurrentie door mondialisering. Dat wordt door sociale partners en overheid onderkend, die dan ook - vaak samen - veel activiteiten onder de noemer 'sociale



Frank Pot (Amersfoort, 1945), arbeids- en organisatiesocioloog, studeerde sociaal culturele wetenschappen aan de Universiteit Utrecht en schreef een historisch sociologisch proefschrift over beloningssystemen (Universiteit van Amsterdam). Pot werkte van 1983 tot 2007 bij TNO, onder meer als directeur van TNO Arbeid. Hij was bijzonder hoogleraar Arbeid en Technologie (1991-1999) aan de Universiteit Leiden. Hij was eerder vanuit TNO bestuurslid van het NCSI en is op dit moment NCSI fellow. Sinds september 2008 is hij bijzonder hoogleraar Sociale innovatie aan de Faculteit der Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen.

innovatie' ontplooiën. Er lijkt zich zelfs een 'poldermodel-plus' te ontwikkelen. 'Het nieuwe werken' brengt bovendien veranderingen met zich mee in de aard van de arbeidsrelatie tussen baas en medewerker. Vanzelf gaat dat allemaal niet, want veranderen is lastig en alle stakeholders hebben zo hun eigen dilemma's.'

Het vakgebied Sociale Innovatie gaat over

dynamisch managen, slimmer werken, vernieuwing van arbeidsrelaties en de ontwikkeling van talent om de arbeidsproductiviteit te verhogen, de kwaliteit van de arbeid te verbeteren en het innovatief vermogen van organisaties te versterken in samenhang met technologische innovatie. Deze thematiek sluit aan bij het beleid van sociale partners en van het Innovatieplatform.

Onderzoek onderschrijft belang sociale innovatie

Van onze redacteur

Rotterdam - In 2009 leverden twee belangrijke onderzoeken het bewijs dat sociale innovatie werkt. Een onderzoek van EIM onder MKB-bedrijven toonde aan dat bedrijven die investeren in onder meer slimmer werken duidelijk beter presteren. Een zelfde conclusie werd getrokken uit de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor onder 10.000 organisaties. Bedrijven die investeren in sociale innovatie behielden een betere concurrentiepositie en hadden minder last van de crisis.

De Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor vindt jaarlijks plaats onder 10.000 Nederlandse organisaties en biedt nieuwe inzichten hoe management en organisatieaspecten bijdragen aan duurzame organisatievernieuwing. De monitor wordt georganiseerd door onderzoekers Dr. Justin Jansen, Drs. Michiel Tempelaar, Prof.dr. Henk Volberda, en Prof.dr. Frans van den Bosch onder de vlag van onderzoeksbureau INSCOPE: Research for Innovation van de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit.

De resultaten van 2009 waren volgens de onderzoekers opvallend. Bedrijven die investeren in sociale innovatie behaalden betere bedrijfsresultaten. Het onderzoek dat EIM deed onder MKB-bedrijven in opdracht van het Innovatieplatform liet hetzelfde beeld zien. MKB-bedrijven die investeren in sociale innovatie presteren duidelijk beter dan bedrijven zonder dergelijke investeringen. Bedrijven die investeerden in sociale innovatie, oftewel de 'zachte kant' van innovatie, deden dit door veranderingen in het bedrijf op het gebied van onder meer de manier van managen, de interne communicatie, de werkplekinrichting, de arbeidstijden of slimmer werken oplossingen. Met name investeringen in sociale innovatie op het vlak van slimmer werken leiden tot betere bedrijfsprestaties. Zo lag bij bedrijven met investeringen in slimmer werken de groei van het bedrijfsresultaat in de afgelopen 2 jaar gemiddeld 16 procentpunt hoger dan bij bedrijven zonder dergelijke investeringen. Bij de ontwikkeling van de productiviteit, omzet en werkgelegenheid droegen de verschillen respectievelijk 9, 8 en 5 procentpunt.

Enkele onderzoeksresultaten van de Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor:

- Investerings in sociale innovatie nemen toe. Ondanks de crisis hebben bedrijven gemiddeld genomen dit jaar 5,1% meer sociale innovaties gerealiseerd met flexibel organiseren, dynamisch managen, slimmer werken en co-creatie;
- Desalniettemin is er nog veel verbetering mogelijk. Slechts 15% van het Nederlandse bedrijfsleven scoort 'goed' op het gebied van sociale innovatie;
- De koplopers op het gebied van sociale innovatie kennen een 15% hogere omzetgroei, 37% meer innovatie en een verhoging in de productiviteit van 22%;
- Sociale innovatie zorgt voor een hefboom effect. Door te investeren in vernieuwend leiderschap, platte organisatievormen, slimmer werken en co-creatie weten bedrijven hun rendement op investeringen in technologie (R&D) met een factor 4 te vergroten;
- Er is vaak sprake van co-creatie en slimmer werken. Sociale innovatie wordt voornamelijk vormgegeven door samen te werken met leveranciers, klanten en kennisinstellingen en te investeren in het beter laten renderen van talenten van medewerkers;
- Sociaal innovatieve bedrijven zijn minder negatief over de gevolgen van de economische crisis: maar liefst 60% van de bedrijven in Nederland verwacht een zeer negatief effect op de rentabiliteit en omzetgroei. Sociaal innovatieve bedrijven blijven echter meer investeren in R&D en menselijk kapitaal;
- Het crisisrecept voor succes verschilt voor koplopers en achterblijvers: Bij achterblijvers vereist sociale innovatie meer van het management in termen van visie, draagvlak en ondersteuning van initiatieven op de werkvloer. Voor koplopers spelen juist arbeidsfactoren zoals autonomie voor medewerkers, taakverbreding en slimmer werken een grotere rol.

Opzienbarend in de kennisbank

Artikel 'Managen op basis van vertrouwen'

Een organisatie waarin vertrouwen de basis vormt met als gevolg: hogere betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers, een betere operationele effectiviteit, creativiteit en innovatie. Het NCSI stelt dat managen op basis van vertrouwen overall mogelijk is. Vaak is de vraag: hoe? Interessant hierbij is te kijken waar de juiste balans ligt tussen sturing en ruimte. En welke rol vertrouwen

speelt in organisaties. Het septembernummer van HR Strategie besteedde aandacht aan dit onderwerp. In het artikel komt driemaal het vertrouwen in organisaties aan bod. Achtereenvolgens leest u de verhalen van van Finext, Nissan en Movares. Het volledige artikel is te vinden in de kennisbank van het NCSI.

Artikel 'Pinguïns kunnen vliegen'

In het derde nummer van M&O staat een artikel van Léon Sonnenschein en Paul van Hal: Pinguïns kunnen vliegen. Innovatie en leren in het openbaar bestuur: praktijk en reflectie. De auteurs maakten deel uit van het programmabureau van InAxis. InAxis was een commissie opgericht door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) met als opdracht:

stimuleer innovatie en diffusie van innovatie in het openbaar bestuur. De auteurs beschrijven op een beeldende en integere manier wat maakt dat de commissie InAxis niet meer bestaat. Daarnaast is de beschrijving van het proces van diffusie en adoptie van goede voorbeelden interessant. Het gehele artikel is te vinden in de kennisbank van het NCSI.



Illustratie Aart-Jan Venema

Artikel 'Mythe en realiteit van het creëren van innovatieculturen'

In hun artikel betogen Prud'Homme van Reine en Dankbaar dat succesvolle innovatieve bedrijven er in slagen een dynamisch evenwicht te vinden binnen een aantal paradoxen. Ze stellen dat het niet zinvol is om innovatiecultuur te meten met een aantal lineaire schalen voor succesfactoren; waarbij de suggestie is dat een bedrijf er voor moet zorgen dat het op al die factoren maximaal

scoort. Het artikel maakt duidelijk waarom goede voorbeelden van het creëren van een innovatiecultuur zelden met succes worden gevolgd en tevens - ook een paradox - hoe geweldig veel je over het organiseren van innovatie en innovatiecultuur kunt leren door de processen bij 'rolmodellen' te bestuderen. Het volledige artikel is te vinden in de kennisbank van het NCSI.

Case Nedtrain

Creativiteit leidt tot ideeën en ideeën leiden tot innovatie. Dat is de gouden keten van NedTrain, het onderhoudsbedrijf van de Nederlandse Spoorwegen. Sinds twee jaar zorgt NedTrain bewust voor een werkklimaat waarin creativiteit

en ondernemerschap kunnen gedijen. Het bedrijf won daarmee de AAVN-Innovatietrofee van het tweede kwartaal 2009. Het volledige artikel is te vinden in de kennisbank van het NCSI.



Anja Jongbloed, Melek Usta en Ben Fruytier (v.l.n.r.) startten op 1 december 2009 de MKB Krachtcentrale en het project MijnBedrijf2.0 voor de regio Utrecht.

Ambassadeurs lanceren MKB Krachtcentrale

Van onze redacteur

Utrecht - Alexander Rinnooy Kan, Loek Hermans, Anja Jongbloed en Melek Usta gaven als ambassadeur hun steun aan de MKB Krachtcentrale, die op 1 december 2009 werd gelanceerd. Syntens en NCSI nemen de uitvoering voor hun rekening en gaan 1.000 MKB-bedrijven kennis laten maken met slimmer werken.

De MKB Krachtcentrale helpt adviseurs, ondernemers en hun medewerkers om Slimmer Werken in de praktijk toe te passen. Dat is de kern van het programma 'MKB Krachtcentrale' dat op initiatief van het Innovatieplatform en het ministerie van

Economische Zaken en op basis van het EIM onderzoek bij het MKB eind vorig jaar live ging. Het NCSI en Syntens zetten zich in om 1.000 bedrijven te stimuleren hun productiviteitsgroei te vergroten door vakmanschap en talenten van medewerkers beter te benutten. Hierbij richten zij zich met name op het midden- en kleinbedrijf met 5 tot 250 medewerkers. Vooral op het gebied van het herinrichten van processen, optimaliseren van taak- en werkverdeling en het flexibiliseren van arbeidstijden, wordt veel effect verwacht. Centraal bij de MKB Krachtcentrale staat de online community waar kennis wordt uitgewisseld. Daarnaast zorgen de landelijke energiedagen voor

ondernemers en medewerkers, de maandelijkse oplaaddagen voor adviseurs, de aansluiting bij regionale projecten en het individuele advies voor een slimme combinatie van activiteiten die dit project uniek maakt. Een mooi voorbeeld van een regionaal project om het innovatievermogen in MKB-bedrijven te vergroten is het project MijnBedrijf2.0, dat ook op 1 december 2009 werd gelanceerd.



De mensen achter het NCSI

De teamdagen van het NCSI op 26 en 27 november 2009 in het Rotterdamse Hotel New York, waren een mooie aanleiding om weer eens een teamfoto te laten maken. Voor wie nog niet iedereen kent, stellen we ons nog even voor.

Op de achterste rij (v.l.n.r.): Fredy Peltzer, Monique Bergman, Ton de Korte en Simone van Wilgen.

Op de middelste rij (v.l.n.r.): Tony Brugman, Elles van Steenbergen, Martine Maes en Margreet Xavier.

Op de voorste rij (v.l.n.r.): Betty van der Roest, Fietje Vaas, Tugba Demirbas en Karlien Haak. Helaas ontbreekt Niels van der Weerd op deze foto.

Foto Peter van Breukelen



50%

van de innovatieprestaties in het Nederlandse bedrijfsleven wordt bepaald door visionair leiderschap

bron: Eindrapport Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor 2008-2009 (INSCOPE, Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2009)

Terugblik seminars en leergang

Rotterdam - Van theorie, naar praktijk en zelf doen. Dat werd het motto van de seminars en de leergang in 2009. In 10 seminars zijn verschillende facetten van sociale innovatie aan de orde gekomen, over onderwerpen zoals zelf-roosteren, managen op basis van vertrouwen, innovatie van onderop en de Cao-Wasstraat. Gemiddeld lag het aantal deelnemers op 35, met enkele uitschieters naar 50. Ook de leergang had in 2009 geen gebrek aan interesse. Zo'n 30 deelnemers verdiepten zich tijdens de leergang in sociale innovatie onder leiding van o.a. Henk Volberda, Jack Crielaard, Daan Andriessen, Hans van der Steen, Fietje Vaas en Peter Oeij. Van de quick scan flexibiliteit, langs duurzaamheid en sociale innovatie, stilstaand bij wederkerig perspectief management, met een uitstapje naar de onderbuik van organisaties en een doorkijk naar effecten en meting van sociale innovatie. Het hele palet kwam tijdens de 6 bijeenkomsten langs. De deelnemers konden in elke bijeenkomst een link leggen naar de eigen praktijk en in een werkbezoek konden ze de praktijk van een andere organisatie van dichtbij aanschouwen. Met de theoretische verdieping en praktische handvaten uit de leergang zetten de deelnemers een nieuwe stap op weg naar de invoering van sociale innovatie.

Het aantal bezoekers van de Kennisbank van het NCSI was in 2009 ruim 600 per maand

Bron: Verslag Zelfevaluatie 2010, NCSI

Rectificatie

In een eerder nieuwsbericht werd aangegeven dat het aantal bezoekers van de website www.ncsi.nl in 2009 op 45.000 lag, maar dit aantal blijkt 47.000 te zijn.

terug naar inhoud

Work-Innovation-Network

Het NCSI vertegenwoordigt Nederland in een Europees netwerk van nationale organisaties die innovaties in arbeidsorganisaties stimuleren. Het netwerk bestaat uit: Duitsland, Finland, Zweden, Ierland, Italië, Engeland, België, Griekenland, Polen, Noorwegen en Oostenrijk. Het NCSI had als taak de eerste periode van het netwerk te evalueren en de lessen voor de toekomst daaruit te trekken. In 2009 werd deze evaluatie voorbereid. De presentatie van de resultaten aan de Europese partners vond plaats in maart 2010. De evaluatie bevatte voorstellen over de manier waarop kennis over sociale innovatie kan worden verspreid, hoe de waarde van deze kennis kan worden verzilverd ('valorisatie'), en hoe het netwerk gezamenlijke onderzoeksactiviteiten kan stimuleren. De voorstellen zijn met veel enthousiasme ontvangen door de Europese partners. Daarbij worden de originele vormen, stijl en vormgeving die het NCSI hanteert als voorbeelden gezien.

Baskische delegatie bezoekt NCSI

In de zomer van 2009 ontvingen Frank Pot (Radboud Universiteit Nijmegen) en Betty van der Roest namens het NCSI, Baskisch bezoek van DenokInn, Basque Innovation Centre for Innovation, Entrepreneurship and new business development of Basque Country (www.denokinn.eu). Een delegatie vanuit de Baskische regio (Regional Government of Gipuzkoa en Fondo Formación Euskadi) reisde naar Rotterdam om meer te horen over de activiteiten en werkwijze van het NCSI. Doel van het bezoek was het uitwisselen van kennis en ervaringen en het maken van een korte film over de activiteiten van het NCSI.

De korte film is te vinden op www.ncsi.nl onder het kopje 'English'.

Financiën en besteding van middelen 2009

In 2009 hebben de ministeries van Economische Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een programmasubsidie toegekend van € 681.700. Dit bedrag is volledig besteed aan projecten in 2009. De leden van de Programmaraad hebben € 450.000 beschikbaar gesteld in 2009. Ten laste van de bijdragen van de Programmaraad 2008 en 2009 zijn in 2009 projecten uitgevoerd ter waarde van € 562.050. In 2010 zullen projecten ten laste van de bijdrage van de Programmaraad uit 2009 en 2010 worden uitgevoerd. Voor derden zijn in 2009 projecten ter waarde van € 228.160 uitgevoerd.

De besteding van middelen in 2009 (op basis van afgeronde projecten) is als volgt:



Kennis

Projecten en activiteiten op het gebied van kennisverspreiding: € 384.706
Dit betreft projecten als het bouwen en vullen van website en kennisbank, de organisatie van congressen, workshops, seminars en een leergang, de maandelijkse nieuwsbrief, diverse publicaties en brochures.

Projecten en activiteiten op het gebied van kennisontwikkeling: € 263.825
We rekenen hiertoe de volgende activiteiten: de totstandkoming van working papers over medezeggenschap en arbeid en ICT, de inventarisatie en publicatie van monitor- en evaluatie-instrumenten, participatie in de concurrentie- en innovatiemonitor van de EUR/RSM en diverse papers en bijdragen aan congressen.



Actie

Actieprogramma's: € 298.482
Rond verschillende onderwerpen zijn met bedrijven actieprogramma's opgestart, zoals de cityhunt4innovation, pilots inzake flexibele arbeidstijden en zelfroosteren, de Cao-Wasstraat en activiteiten rond werknemer 2.0.



Alliantie

Het opzetten en uitbouwen van kennisallianties: € 271.581
In 2009 is veel energie gestoken in het opzetten en uitbreiden van kennisallianties: de Programmaraad, het kennisplatform, het opstarten van kenniskringen rond lopende projecten, het opstarten van regionale netwerken, het intensiveren van de samenwerking met Hogescholen, de samenwerking met organisaties als het Innovatieplatform, Syntens, verschillende branche organisaties en het traineeprogramma van het NCSI.

Deelname toetsingscommissie ESF-E subsidie opsteker voor NCSI

In 2009 was het NCSI betrokken bij de beoordeling van subsidieaanvragen voor sociale innovatie, de zogenoemde ESF-E subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het NCSI stelde een toetsingskader op in samenwerking met SZW en experts om ingediende projectaanvragen te beoordelen. Ton de Korte en Margreet Xavier hadden namens het NCSI

zitting in de toetsingscommissie. Met veel plezier namen zij kennis van hoe sociale innovatie leeft binnen bedrijven en hoe men er praktisch vorm aan geeft. Variërend van nieuwe kennisdelingsystemen tot varianten van continu verbeteren en meer zeggenschap. Van de 247 projectaanvragen werden 67 aanvragen toegekend op basis van kwalitatieve beoordeling volgens de criteria van

het toetsingskader. In 2010 zullen Margreet Xavier en Ton de Korte, samen met de toetsers van het Agentschap SZW, enkele bedrijven met goedgekeurde projecten bezoeken.



Bedankt voor de prettige samenwerking in 2009!

Het NCSI bedankt onderstaande organisaties voor hun vertrouwen en betrokkenheid bij het werk van het NCSI in 2009.



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Ministerie van Economische Zaken
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid