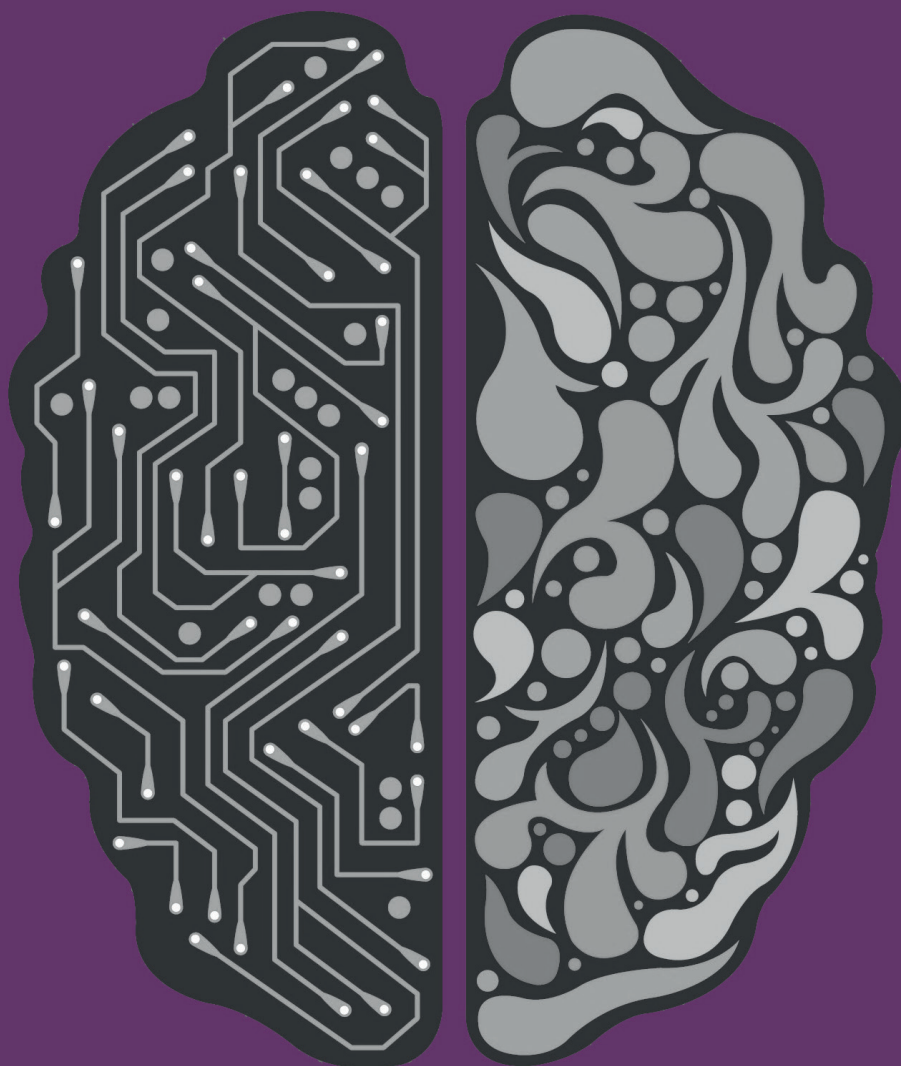


# Onderzoeksjaaroverzicht 2018/2019

## *Posters & Presentaties*





## Onderzoeksjaaroverzicht 2018/2019

### *Posters & Presentaties*

#### Colofon

Eindhoven, juli 2019

Dit onderzoeksjaaroverzicht is samengesteld in opdracht van de lectoraten Dynamische Talentinterventies en Mens en Technologie, door Mariëlle Rosendaal, onderzoeksassistent, allen van Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.

Voor meer informatie over dit overzicht of voor één van de onderzoeken in dit overzicht kunt u contact opnemen met Mariëlle Rosendaal (m.rosendaal@fontys.nl), Janienke Sturm (j.sturm@fontys.nl) of Marian Thunnissen (m.thunnissen@fontys.nl). Of neem een kijkje op de websites van de lectoraten:

<https://fontys.nl/dynamischetalentinterventies>

<https://fontys.nl/mensentechnologie>







Beste lezer,

Voor je ligt de vierde editie van ons onderzoeksjaaroverzicht. In dit overzicht presenteren we alle onderzoeken die gedurende het studiejaar 2018/2019 zijn uitgevoerd door studenten en docenten van Fontys HRM en Psychologie in opdracht van de lectoraten Mens en Technologie en Dynamische Talentinterventies. Het overzicht bevat de posters zoals die door de studenten en onderzoekers gemaakt zijn voor onze jaarlijkse Onderzoeksproeverij voor studenten, collega's en opdrachtgevers. Voor een sfeerimpressie van de Onderzoeksproeverij kun je een kijkje nemen op pagina 52.

Zoals je ziet, toont het overzicht ook dit jaar weer een rijk palet aan onderwerpen, van co-bots tot VR en van leiderschap tot de student-docent werkrelatie. In deze diversiteit zien we steeds meer de verbinding tussen onze twee lectoraten terugkomen.

We zijn blij met de betrokkenheid van onze externe samenwerkingspartners. Zij helpen ons om onderzoek te doen dat ook daadwerkelijk impact heeft.

Trots zijn wij, op de studenten die erin geslaagd zijn een goed onderzoek te doen en op basis daarvan een bruikbare interventie te ontwikkelen. Proficiat!  
De studenten en docenten die nog midden in hun onderzoek zitten, wensen we veel succes in de komende tijd. En we zien uit naar de nieuwe lichten afstudeerders die na de zomer met hun onderzoek starten.

Veel leesplezier.

Namens het lectoraat  
Mens en Technologie,

**Janienke Sturm**

Lector Mens en Technologie

lectoraatmensentechnologie@fontys.nl



Namens het lectoraat  
Dynamische Talentinterventies,

**Marian Thunnissen**

Lector Dynamische Talentinterventies

lectoraattalent@fontys.nl







## Inhoud

INTERVENTIES IN DE ZORG	7
INTERVENTIES IN HET ONDERWIJS	13
MAATSCHAPPELIJKE INTERVENTIES	23
ETHIEK & PRIVACY	32
COBOTS & MAAKINDUSTRIE	35
MOBILITEIT	38
TALENT	40
LEIDERSCHAP	42
EN VERDER...	47
OVERIGE ONDERZOEKSPROJECTEN	48
DE PROEVERIJ	50
SAMENWERKINGSPARTNERS	51
KENNISKRING DYNAMISCHE TALENTINTERVENTIES	52
KENNISKRING MENS EN TECHNOLOGIE	53





# INTERVENTIES IN DE ZORG





1. Onderzoeksvraag:  
Hoe kunnen groepsopvoeders het beste apps beoordelen op bruikbaarheid voor jongeren met LVB?



2. Eerder onderzoek:  
Een checklist opgesteld; hiermee kunnen groepsopvoeders apps beoordelen



3. Afbakenen:  
Checklist op individueel niveau laten werken



4. Methode:  
Interviews afnemen bij de groepsopvoeders (Wat zijn de verschillen, hoe kan ik het individueler maken?)



5. Resultaat:  
Jongeren verschillen duidelijk in leesniveau. Door verschillende leesniveaus in checklist te maken wordt hij individueler EN kunnen de groepsopvoeders hem samen met de jongeren doen



6. De interventie:  
-Bestaande checklist verbeterd; 3 niveaus  
-Instructieboekje om gebruik te maken van de checklist  
-Vaardigheid middels training aan groepsopvoeders geleerd

Resultaat: Tool om advies op maat te geven over het gebruik van apps onder jongeren met LVB. Meet kennis en bewustzijn onder de jongeren door checklist samen te doen.





## TALENT MANAGEMENT IN DE ZORG?

Wanneer er op het nieuws iets over de zorg verteld wordt is het bijna altijd negatief. Te weinig personeel... Te hoge werkdruk en ook helaas een te hoog ziekteverzuim. Het inzetten van talent kan hier een verandering in maken!

### Talent management in de zorg? Kan dat dan wel?

Druk, druk, druk is het op de werkvloer in de ouderenzorg. Steeds meer werk en minder tijd voor de cliënten, laat staan tijd voor de werknemers zelf. Als het zo druk is, kan er dan wel gebruik gemaakt worden van talent management op de werkvloer?

Uit mijn afstudeeronderzoek blijkt van wel! Uit het onderzoek komt naar voren dat er inderdaad sprake is van een hoge werkdruk op de werkvloer, toch komt er uit de interviews naar voren dat ook de werknemers zelf het belangrijk vinden om hun talenten te ontwikkelen en gebruiken.

## TALENTEN IN DE ZORG

Ieder werknemer in de zorg heeft zijn of haar eigen talenten. Helaas wordt daar niet altijd gebruik van gemaakt. Waarom niet?

### Bewust van hun talenten maar niet bewust gebruiken.

90% van de deelnemers van het onderzoek konden hun talenten benoemen. Daarnaast konden zij ook uitleggen wat voor toegevoegde waarde deze talenten hadden voor niet alleen hun werkgever maar ook vooral hun cliënten. Echter blijkt dat ze deze talenten niet altijd toepassen. Soms komt dit door dat de werkzaamheden niet aansluiten op hun talenten, maar wanneer dit wel het geval is blijkt dat ze vaak niet bewust hun talenten inzetten.

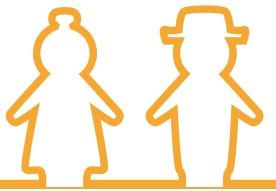
## COACHING

Eén op één coachtraject om de werknemer zijn of haar talenten te ontdekken en ontwikkelen!

### Gemotiveerde werknemers

Een kort coachtraject met werknemers in de zorg kan een erg effectieve manier zijn om hun talenten te ontwikkelen. Helaas zitten er aan een dergelijk coachtraject wel veel voorwaarden aan. Zo blijkt uit het onderzoek dat er geen tijd is tijdens de werknemers hun werkuren gebruik te maken van een dergelijke interventie. Dit betekent dat dit coachtraject op vrijwillige basis in werknemers hun eigen vrije tijd uitgevoerd zal worden. Daarvoor is het belangrijk dat er genoeg motivatie is om een coachtraject te volgen. Uit onderzoek blijkt dat *Interesse*, *ervaren nut van de interventie*, *tijdsduur* en *intensiteit van de interventie* de belangrijkste factoren zijn bij het motiveren van de doelgroep.





## INLEIDING & INTERVENTIE

Er is een onderzoek gedaan naar Felix onder mensen met Autisme Spectrum Stoornis. Hieruit kwam naar voren:

Verschillende reacties maar over het grote geheel mag gesteld worden dat Mensen met ASS de aanwezigheid & het gebruik van de robot fijn vinden  
EN: veel het fijn vonden om hem te gebruiken als communicatiemiddel.

### Wat houdt dat in?

Felix als communicatiemiddel → de kleuren geven aan hoe de persoon met ASS zich voelt, zodat de omgeving weet hoe het met diegene gaat, zonder dat de persoon met ASS dat hoeft te zeggen.

Hierbij is het van belang dat degene die de robot introduceert bij de persoon ervoor zorgt dat er afspraken worden gemaakt tussen de persoon met ASS en de omgeving. Hiervoor wordt er introductiemateriaal gemaakt.



Hierover wordt vervolgens een training gegeven aan degene die de robot gaat introduceren. Dit zodat er precies duidelijk wordt hoe het materiaal zal moeten worden gebruikt.

Tijdens de training worden er tips gegeven over hoe je precies afspraken maakt met iemand met ASS.

Deze training wordt nu nog gegeven aan de opdrachtgever, maar is ook geschikt voor de begeleiding.

Felix als communicatiemiddel!

## Welke kwaliteitsindicatoren benoemen ouderen in zorg als we hen zonder sturing laten vertellen?

**Methode:** In een narratief onderzoek volgens de FANI-techniek (Hollway & Jefferson, 2013) zijn ouderen die intra- of extramurale V&V zorg ontvangen (n=28) gevraagd om te vertellen over de door hen ervaren kwaliteit van zorg. Daarbij zijn verder geen thema's ingebracht door de onderzoeker. Vervolgens is een methodiek ontwikkeld waarmee zorgmedewerkers zelf verhalen kunnen ophalen en zijn 14 medewerkers van verschillende zorgorganisaties hierin getraind.

**Resultaten:** Uit de verhalen van ouderen komen bij een thematische analyse grotendeels dezelfde thema's naar voren als in andere onderzoeken. De verklaringen en illustraties die hierbij worden gegeven blijken echter een grote impact te hebben op het leren van professionals en organisaties, doordat ze het inlevingsvermogen versterken en zo kunnen inspireren en motiveren om meer mensgericht te werken. Dit effect wordt versterkt wanneer men zelf verhalen ophaalt en hiermee gaat werken.

**Conclusie:** Dit onderzoek bevestigt dat de toepassing van narratief onderzoek aanvullende inzichten biedt op de bestaande kwaliteitsonderzoeken in de ouderenzorg en zorgprofessionals en -organisaties kan helpen om van cliëntervaringen te leren.

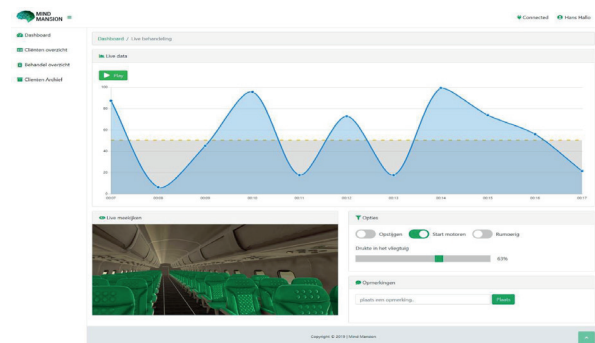


## DASHBOARDONTWIKKELING VR-TOOL MIND MANSION

De opdrachtgever Mind Mansion is een startup bedrijf dat de huidige behandelmethode voor angsttherapie wil verbeteren. Mind Mansion heeft een tool ontwikkeld die een combinatie is van exposure therapie door middel van Virtual Reality, biofeedback/neurofeedback en gamification. Deze tool kan als hulpmiddel ingezet worden bij de huidige behandelingen voor angststoornissen. Dit wordt gedaan door cliënten aan hun angst of fobie te laten werken in een veilige omgeving, waarin de angst of fobie nagebootst wordt door middel van Virtual Reality. De opdrachtgever wilt door middel van het dashboard, het controlepaneel van de tool, de VR-tool implementeerbaar maken voor behandelaren in bestaande angstbehandelingen. Om dit te kunnen realiseren, is er onderzoek gedaan om inzicht te krijgen in de behoeften van behandelaren omtrent het werken met de VR-tool van Mind Mansion. Op basis van de resultaten uit dit onderzoek, zijn de gebruikersbehoeften van de behandelaren in de interventie vertaald naar nieuwe functies in het dashboard.

### Nieuwe dashboardfuncties

1. Microfoonfunctie
2. Bevriesknop
3. Replayfunctie (screenshot)
4. Feedbackverwerking (notitiefunctie)
5. Helpcenter platform







# INTERVENTIES IN HET ONDERWIJS



## **VIRTUAL REALITY: HET NIEUWE KLASLOKAAL?**

Een onderzoek naar de inbedding van Virtual Reality in een les voor het leren omgaan met agressie in de zorg

Studenten in de zorg zijn vaak niet goed voorbereid op de praktijk en komen daar situaties tegen waar zij niet weten hoe zij moeten reageren of handelen, hierdoor ontstaan er stressvolle situaties. Om deze reden moeten studenten beter voorbereid worden op stressvolle situaties. Uit onderzoeken blijkt dat Virtual Reality een goed leermiddel is en steeds meer wordt toegepast in het onderwijs.

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe Virtual Reality het beste ingebed kan worden in de les, om op deze manier studenten beter voor te bereiden op stressvolle situaties. Hierbij is gekeken naar de wensen en behoeften van zowel studenten als docenten, dit omdat docenten de les zullen geven en studenten de lessen zullen volgen.

### **Resultaten, advies en interventie**

Met dit onderzoek is nagestreefd antwoord te geven op de onderzoeksvraag welke is geformuleerd als: 'Wat zijn de wensen en behoeften van docenten en studenten ten aanzien van de inbedding van Virtual Reality 'Groei door beleving' in een les?'

Voor een goede inbedding van Virtual Reality in een les is het van belang dat het een kleine klas is, waar een docent voor staat die zelfvertrouwen heeft en gemotiveerd is en gelooft in de meerwaarde van Virtual Reality.

Daarnaast moet hij of zij ook kennis hebben van de Virtual Reality simulatie, zowel technisch als inhoudelijk. Hier moet een docent van tevoren een training voor hebben gehad.

De Virtual Reality simulatie moet structureel in elke les terugkomen en er moet tijdens elke les ruimte zijn voor een evaluatiemoment.

Daarnaast moet er gelet worden op triggers vanuit de simulatie, hier moet emotionele ondersteuning voor zijn vanuit de docent.

Om Virtual Reality als een goed leermiddel in de les te gebruiken, is het van belang dat studenten de omgeving vertrouwen en kennen. Hiervoor moeten zij al eerdere positieve ervaringen in de simulatie gehad hebben voordat zij te maken krijgen met een agressieve cliënt.

### **Interventie**

De interventie betreft een draaiboek waarin twee lessen zijn uitgewerkt van elk 100 minuten. De eerste les wordt er vooral de focus gelegd op kennismaking met de groep maar ook met de simulatie. De tweede les wordt er uitgebreid geoefend met agressie in de simulatie.



## INTERVENTIEFASE

Hoe bevorder je kennisdeling onder docenten?

- Intrinsieke motivatie
- Leerhouding
- Baan autonomie
- Samenwerking

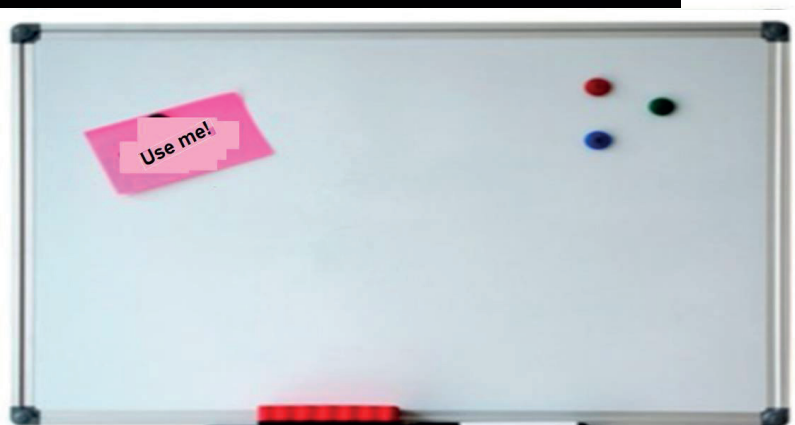
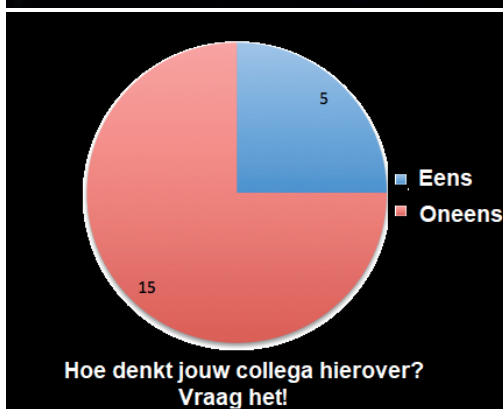
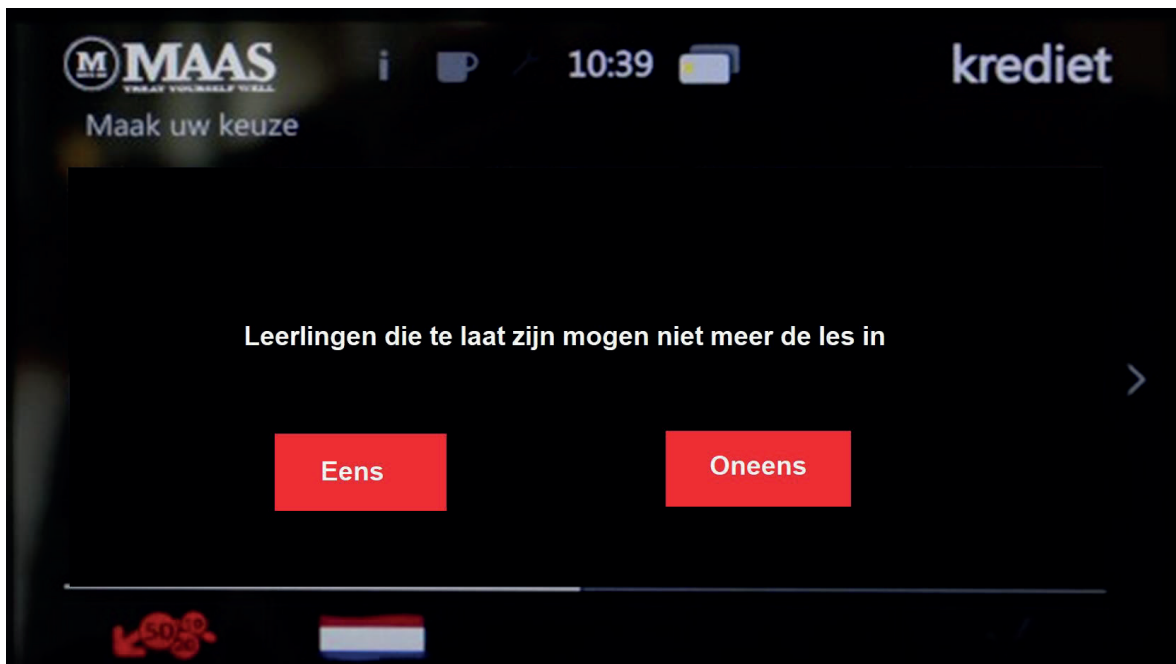
### Methodede:

- Kwantitatief onderzoek
- Meervoudige regressie analyse
- Online vragenlijst
- $N = 82$

### Resultaten:

- Intrinsieke motivatie en baan autonomie zijn significante voorspellers

### Interventie: Docenten en koffie





## METHODE

**”Welke kenmerken dragen bij aan een goede werkrelatie tussen SLB-docenten en studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie?”**

### VRAGENLIJST SUBJECTIEVE BELEVING:

	Volledig mee oneens	Oneens	Een beetje mee oneens	Een beetje mee eens	mee eens	Volledig mee eens
1. Ik stel vragen tijdens een SLB-gesprek	1	2	3	4	5	6
2. Ik breng nieuwe onderwerpen in tijdens een SLB-gesprek	1	2	3	4	5	6
3. Ik stuur het SLB-gesprek	1	2	3	4	5	6

Met de vragenlijst is onderzocht wat de subjectieve beleving is van de werkrelatie en de ervaring in de mate van dominantie vanuit beide perspectieven. Hiermee wordt bedoeld dat in de vragenlijst is gevraagd naar de mate van dominantie vanuit zichzelf en de mate van dominantie richting de ander.

### INITIATIVE RESPONS ANALYSIS (Linell, Gustavsson en Juvonen (1987) :

voor het analyseren van de data is gebruik gemaakt van een bestaande methode genaamd de Initiative-Respons Analysis. De initiative-Respons Analysis is een betrouwbare en valide methode voor het in kaart brengen van een werkrelatie. Dit is een methode die op basis van ‘turns’ (dit is een “beurt” in een gesprek, vaak is dit een reactie op de ander) en hierbij de waarde die daaraan gegeven wordt een zo objectief mogelijk beeld schetsen van de interactionele dominantie in een gesprek. In een transcript worden er verschillende codes toegekend aan iedere zin (“beurt” of “turns” in een gesprek). In totaal zijn er 18 verschillende codes.

*Interactionele dominantie* kan worden bepaald door acties en de hoeveelheid initiatieven die worden genomen en daarbij de antwoorden die worden gegeven door de gesprekspartner. Dus de reactie op een initiatief. Met een initiatief wordt de tekst bedoeld die een reactie uitlokt. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een vraag zijn richting de gesprekspartner. De persoon die hoog scoort op de interactionele dominantie zal het gesprek sturen naar de onderwerpen die hij/zij inbrengt. Hieronder een voorbeeld van een gecodeerd transcript met de Initiative Respons Analysis.

Docent	Hey, en qua studie? Hoe zitten we?	>
Student	Nou ik heb dus nooit mijn minor afgerond ben ik achter gekomen, net.	<^
Docent	O	-
Student	Maar ik heb een verzoek ingediend en het uitstal is toevallig vandaag geaccepteerd en mag mijn minor afronden voor 1 mei. Ik moet dan nog een essay schrijven	->
Docent	Ja	<
Student	Daar had ik wel een beetje stress over maar ja die mag ik nu doen. Ik had ook al *naam docent* gesproken	<^
Docent	Maar die heb je bij de Fontys gedaan toch of niet?	<=>

#### RESULTATEN ANNE VIJN:

**”Welke kenmerken dragen bij aan een goede werkrelatie tussen SLB-docenten en studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie?”**

Kenmerken prettig ervaren SLB gesprek:

- Gelijke dominantie verhouding
- Elkaar uit laten praten
- Elkaar de ruimte geven

Kenmerken onprettig ervaren SLB gesprek:

- Een dominante docent/onderdanige student
- Elkaar onderbreken/negeren

#### RESULTATEN DOMINIQUE VAN ROOIJ:

**”Welke kenmerken dragen bij aan een goede werkrelatie tussen SLB-docenten en studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie?”**

- Meer initiatief vanuit student zodat SLB-docent kan informeren en adviseren
- Interesse en betrokkenheid richting elkaar vanuit zowel student als SLB-docent
- Oprechtheid in een werkrelatie is een belangrijk component
- Afstemmen in (leer)doelen en uit te voeren taken. Dit helpt zowel student en SLB-docent sturing te geven aan het SLB-gesprek





## EEN VERKENNEND ONDERZOEK NAAR WELBEVINDEN EN DE LEEFSTIJLFACTOREN SLAAP EN BEWEGING

Binnen deze afstudeeropdracht gaat er onderzocht worden in welke mate de leefstijlfactoren slaap en beweging samenhangen tot het psychologische begrip welbevinden. Het slaap- en bewegingsgedrag van veertig Toegepaste Psychologie studenten zal worden gemeten door middel van fitbits. Het welbevinden zal worden gemeten door de psychologische vragenlijst MHC-SF.

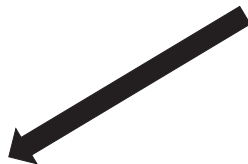
Het welbevinden wordt gemeten aan de hand van drie verschillende componenten. Sociaal, emotioneel en psychologisch welbevinden. Waar sociaal welbevinden meer betrekking heeft op de tevredenheid over het sociale leven, zeggen emotioneel en psychologisch welbevinden meer iets over de aan- of afwezigheid van positieve gevoelens of de mate van mogelijke zelfrealisatie.

Onderzoeksvraag:

In welke mate hangen de leefstijlfactoren slaap en beweging samen met het ervaren welbevinden van studenten Toegepaste Psychologie op de Fontys Hogeschool in Eindhoven?



Het doel van het Quantified Student project is om uiteindelijk het studiesucces en studieplezier van studenten te kunnen verbeteren. Het is belangrijk om hierbij te kijken naar welbevinden omdat welbevinden een belangrijke rol kan spelen om niet alleen studiesucces maar ook succes in het verdere leven van mensen te kunnen bevorderen.





## WERKRELATIE: BELANGRIJK?

Het lectoraat Dynamische Talentinterventies heeft n.a.v. het instellingsplan Fontys Focus 2020 gemerkt dat er veelal wordt beschreven hoe belangrijk de werkrelatie is en dat deze verbeterd kan worden. Er worden alleen geen handvaten gegeven hoe dit het beste gedaan kan worden. Dit onderzoek wordt uitgevoerd bij de opleiding Automotive van Fontys Hogescholen voor Engineering in Helmond.



### Werkrelatie tussen student en SLB-er

Bij de opleiding Automotive merken de studenten en SLB-ers dat de werkrelatie laagdrempelig is. Dit ervaren ze beiden als positief. Vanuit het instellingsplan Fontys Focus 2020 wordt er aangegeven dat er gestreefd wordt naar het behandelen van de student als collega. Dit gebeurt volgens een deel van de SLB-ers wel en een deel van de SLB-ers niet. De SLB-ers hebben de neiging om de studenten te 'vertroetelen' om zo een positieve vertrouwensband te creëren. Dit komt ten nadele van de professionaliteit van de student.

Er wordt door SLB-ers, praktijkbegeleiders en ook studenten aangegeven dat de studenten moeite hebben met professioneel gedrag en dan met name het initiatief nemen. Dit komt tot uiting in de beoordeling van de stages en gesprekken die gevoerd worden met SLB-ers. De studenten geven zelf aan dat ze niet weten hoe ze zich professioneel moeten gedragen. Het onprofessioneel gedrag uit zich in de vorm van schriftelijke communicatie naar de SLB-ers/docenten toe (zoals onprofessioneel mailverkeer), het stellen van vragen aan SLB-ers zonder eerst zelf opzoek te gaan naar antwoorden, mate van verbale professionaliteit (zoals niet weten wat er gezegd moet worden wanneer er naar een bedrijf gebeld moet worden), niet kritisch kijken naar eigen werk en weinig tot geen initiatief tonen op zowel school als stage.

Na het bekijken van de theorie zal ik werken aan de topiclist voor mijn interviews. Momenteel is het plan om zes studenten en zes SLB-ers te interviewen om zo een compleet en concreet beeld te krijgen hoe de werkrelatie en daarin de professionaliteit eruit ziet.





**Onder deelnemers van het vak presentatievaardigheden vindt te weinig effectieve oefening met presenteren plaats. Het ontbreken van een passende methode voor effectieve thuisoefening speelt hierbij een grote rol. Dit onderzoek richt zich op het meten van de effectiviteit van een VR-leermiddel waarmee studenten realistisch, thuis kunnen oefenen.**

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is een experiment uitgevoerd waarbij studenten thuis presentaties hebben geoefend met een VR-leermiddel.

Uit de resultaten bleek dat het wel of niet dragen van een VR-bril weinig tot geen invloed heeft op de ervaren presentatieangst. Evenmin beïnvloedt oefenfrequentie de ervaring presentatieangst. De hoogte van de behaalde eindcijfers werd ook niet beïnvloed door het wel of niet dragen van een VR-bril, maar is wel mede afhankelijk van de oefenfrequentie. Hoe vaker er thuis geoefend wordt met presenteren, hoe hoger het behaalde eindcijfer is.

Er kan geconcludeerd worden dat de ontwikkelde oefenmethode in de huidige vorm van beperkte meerwaarde is voor het huidige presentatieonderwijs. Er zijn echter een aantal factoren geweest die invloed hebben gehad op de effectiviteit van de methode, zoals de kleine omvang van de uiteindelijke steekproef, de beperkte kwaliteit van het oefenmateriaal en de wijze waarop de oefeninstructies zijn overgedragen.



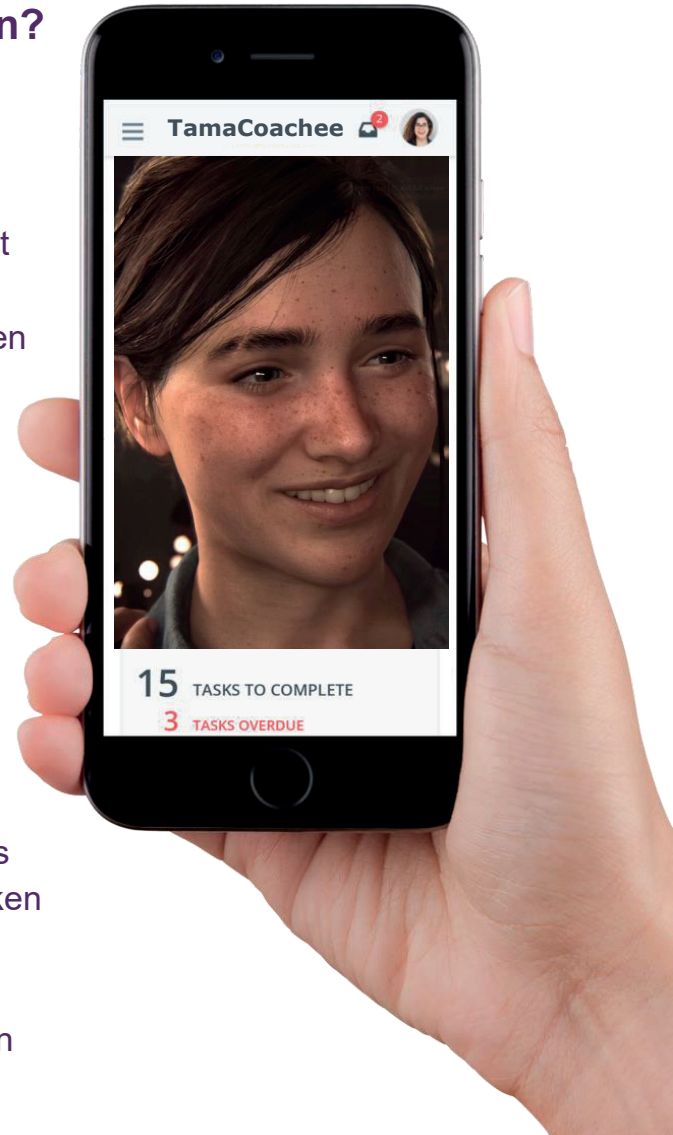
## Kan een robot jou sociale vaardigheden leren?

Verschillende technologische vakgebieden maken de laatste jaren grote sprongen. Zo gaan de ontwikkelingen op het gebied van kunstmatige intelligentie exponentieel snel. Er wordt veel tijd en energie in gestoken om te ontdekken hoe wij deze 'robots' menselijker kunnen maken. Maar wat nou als we deze vraag omdraaien?

## Hoe kunnen robots ons menselijker maken?

Door kennis op het gebied van psychologie, ICT en (game)design samen te voegen, wordt het mogelijk om een 'digitaal persoon' via je smartphone altijd bij je te dragen. Dit biedt veelbelovende mogelijkheden voor het trainen van intermenselijke vaardigheden. Door de interactie met deze digitale coachee inzichtelijk te maken voor de eindgebruiker krijgt hij een beeld van zijn eigen vaardigheden en ontwikkeling. Deze coachee is een digitale avatar, die je bij je draagt zoals de Tamagotchi van de jaren '90.

Eind 2019 wordt de eerste fase afgerond van een onderzoek in het kader van TEC for society. Een belangrijk onderdeel hiervan is dat er een demo opgezet wordt die een goed beeld moet geven van hoe je zo'n TamaCoachee in het onderwijs zou kunnen gebruiken. Een van de doelen van deze demonstratie is een beeld krijgen van hoe toekomstige gebruikers denken over een robot die hen helpt sociale vaardigheden te ontwikkelen. Dat het systeem werkt is één, maar wat gebruikers er van vinden en of ze het überhaupt zouden willen gebruiken is natuurlijk een tweede.



## ***Afstudeerders gezocht!***

Interesse in hoe *echte* mensen reageren op een *virtuele* gesprekspartner?

Lees de vacature op de portal of mail [s.nouwen@fontys.nl](mailto:s.nouwen@fontys.nl).





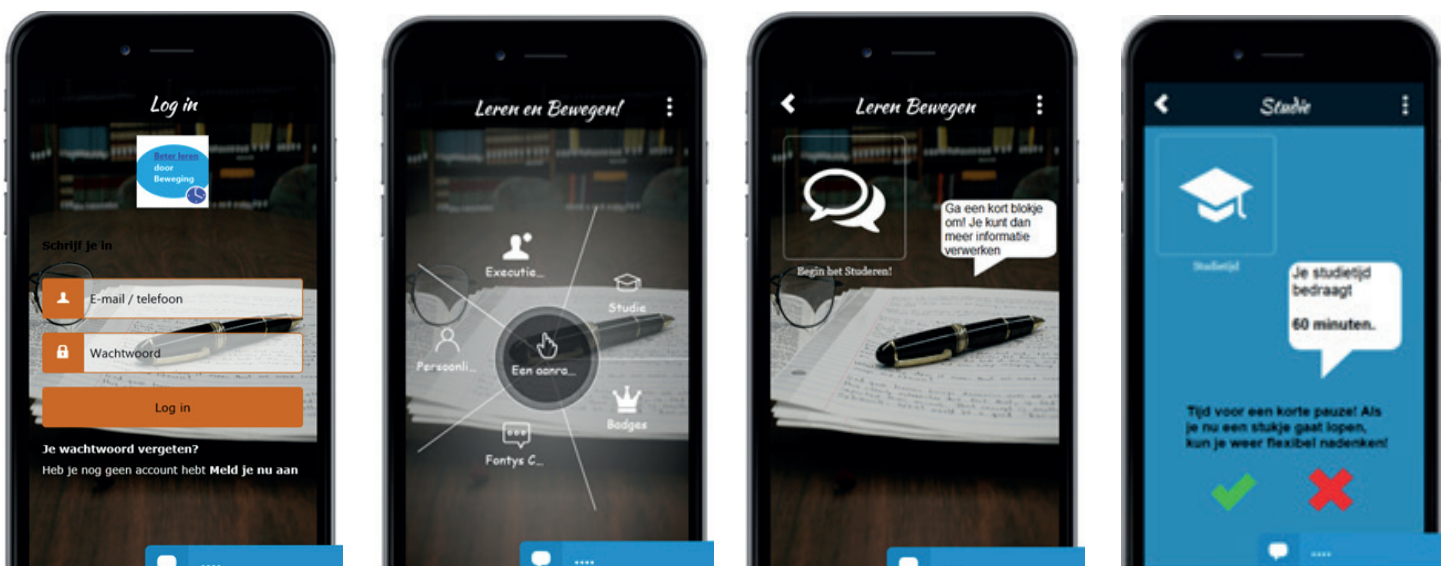
In het Hoger onderwijs speelt het begrip studiesucces een belangrijke rol. Lage rendementen van opleidingen en de (grote) uitval van studenten zijn een bron van zorg. Veel studenten beginnen met een opleiding in het hoger onderwijs, maar niet bij alle studenten verloopt deze opleiding succesvol. Studieresultaten blijven achter en een aantal studenten krijgt te maken met studie-uitval en stopt tijdens of aan het einde van het eerste jaar met de opleiding.

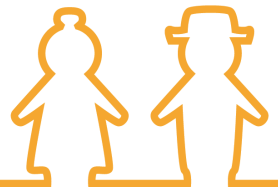
Voor onderwijsinstellingen heeft dit financiële consequenties, evenals voor de studenten zelf. Het achterblijven van studieresultaten en uiteindelijk moeten stoppen met een studie, is ook mentaal van invloed op de student.

Er zijn verschillende onderzoeken die laten zien executieve functies een belangrijke rol spelen bij studieresultaten en daarmee ook het studiesucces kunnen verhogen. Beweging kan ingezet worden om de executieve functies van de hersenen te verbeteren. Middels dit onderzoek wordt er een interventie ontwikkeld, gericht op het verbeteren van de executieve functies door de inzet van beweging.

Er is onderzocht welke kernvaardigheden van executieve functies van belang zijn voor studenten en studeren. Deze kernvaardigheden zijn gedurende twee weken middels een dagelijkse vragenlijst onder 20 respondenten bevestigd.

Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat er een positieve samenhang is tussen beweging en de executieve functies van de hersenen. Hierbij is niet alleen gekeken naar het totaal aantal respondenten, maar ook per respondent individueel. De belangrijkste overeenkomst is dat naarmate er meer bewogen wordt, de executieve functies van de hersenen verbeteren.





## OPLEIDEN VOOR HYBRIDE LOOPBANEN?

### CENTRALE VRAAG: (HOE) KUNNEN WE ALS ONDERWIJSINSTELLING OPLEIDEN VOOR HYBRIDE LOOPBANEN?

#### Aanleiding

Beroepsloopbanen zijn aan het veranderen: wisseling van werkgever, functie of zelfs beroep zijn gemeengoed geworden. Ook komt het combineren van banen steeds meer voor. Bovendien verandert het werk door digitalisering, robotisering, etc. De toekomstige arbeidsmarkt heeft behoefte aan mensen die met gemak kunnen omgaan met digitale technologie, die flexibel zijn, en die in staat zijn om ook gedurende hun (werkzame) leven te blijven leren.

#### Doelstelling

Met name het onderwijs staat onder druk: het lerarentekort, veranderingen in inhoud en vormgeving van het onderwijs, teruglopende studentenaantallen bij de lerarenopleiding, de vraag vanuit het onderwijs naar leraren met een 'blik naar buiten', de wens om het beroep leraar op een andere manier op de kaart te zetten. In het project is specifieke aandacht besteed aan het beroep van leraar, om zo een bijdrage te leveren aan arbeidsmarktzoekstukken lerarenopleidingen en innovatie van de lerarenopleiding, met als doel een 'kijkwijzer' te ontwikkelen waarmee de (leraren)opleidingen bij Fontys kunnen kijken of in welke mate de (didactische) vormgeving van hun opleiding bijdraagt aan het opleiden van hybride professionals.

#### Aanpak

- Literatuurverkenning
- Workshop docenten & interviews met decanen, studenten, scholieren, vertegenwoordigers bedrijfsleven, lerarenopleiders
- Opleidingen bezocht

#### Uitvoering

Lectoraat Wendbare onderwijsprofessionals (FLOT) en Lectoraat Dynamische Talentinterventies (FH HRM&P). Uitgevoerd met een subsidie vanuit het onderzoeksprogramma Learning Society (het Fontys zwaartepunt TEC for Society)

## RESULTATEN

### (1) Veranderende loopbanen: verschillende kenmerken en behoeften

	Linear	Expert	Spiral	Transitory
Direction of movement	Upward	Little movement	Lateral	Lateral
Duration of stay in one field	Variable	Life	7-10 years	3-5 years
Key motives	Power Achievement	Expertise Security	Personal growth Creativity	Variety Independence
Associated Behavioral Competencies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership</li> <li>• Competitiveness</li> <li>• Cost-efficiency</li> <li>• Logistics management</li> <li>• Profit orientation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quality</li> <li>• Commitment</li> <li>• Reliability</li> <li>• Technical competence</li> <li>• Stability orientation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creativity</li> <li>• Teamwork</li> <li>• Skill diversity</li> <li>• Lateral coordination</li> <li>• People development</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Speed</li> <li>• Networking</li> <li>• Adaptability</li> <li>• Fast learning</li> <li>• Project focus</li> </ul>

### (2) Combinatiebaan: het belang van loopbaancompetenties en boundary-crossing skills

- Combinatiebaan: 2 banen combineren (in loondienst of in combinatie met werk als zelfstandige), met variatie in (1) werkomgeving en/of (2) werkinhoud (SER, 2018; Dorenbosch et al, 2016)
- Motieven: Financieel vs. uitdaging en ontwikkelingsmogelijkheden

Loopbaancompetenties (Inkson & Arthur, 2001)	Vaardigheden combinatiebaan (Dorenbosch et al., 2016)	Boundary crossing skills (Crasborn, 2018)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weten waarom</li> <li>• Weten wie</li> <li>• Weten hoe</li> <li>• Loopbaanaanpassingsvermogen</li> <li>• Veerkracht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibiliteit</li> <li>• Communicatieve, onderhandelings- en sociale netwerkvaardigheden:</li> <li>• Weerbaarheid, grenzen kunnen stellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omgevingsbewust en –sensitief</li> <li>• Reflectievermogen</li> <li>• Openheid, geduld en kunnen respecteren en accepteren dat ambiguïteit bestaat</li> <li>• Creativiteit en innovativiteit twee verschillende contexten aan elkaar te verbinden</li> </ul>

### (3) Hoe onderwijs bijdragen aan hybride (loop)banen?

Liberal arts als onderwijsvorm (Dekker, 2017)	High impact learning (Dochy et al. (2015):
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Breed aanbod</li> <li>• Algemene academische vaardigheden</li> <li>• Activerende didactiek</li> <li>• Gericht op interactie en groepsvorming</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urgentie ervaren</li> <li>• Zelfmanagement &amp; learner agency</li> <li>• Coöperatie, interactie &amp; coaching</li> <li>• Hybride leren</li> <li>• Actie &amp; kennisdeling</li> <li>• Flexibele leerruimte</li> <li>• Assessment as learning &amp; assessment as learning</li> </ul>

## CONCLUSIE: KUNNEN WE ALS ONDERWIJSINSTELLING OPLEIDEN VOOR HYBRIDE LOOPBANEN?

### Ja, dat kan.

Als er in het onderwijs gekozen wordt voor een opleidingsdidactisch ontwerp waarin bijvoorbeeld wordt uitgegaan van de bouwstenen van high impact learning én waarin aandacht is voor loopbaancompetenties worden er professionals opgeleid met een toekomstbestendige mix van competenties.

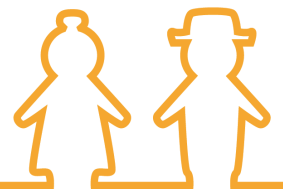




# MAATSCHAPPELIJKE INTERVENTIES







## Hoe kunnen vrijwilligers van 55+ worden gestimuleerd om meer tijd te besteden binnen vrijwilligersorganisaties?

Dit afstudeeronderzoek is tot stand gekomen door een samenwerking met het lectoraat Mens en Technologie en stichting Possible. Deze samenwerking heeft het platform voor vrijwilligerswaardering ontwikkeld. Dit digitale platform heeft als doel om mensen te motiveren om vrijwilligerswerk te doen. Dit, omdat door bezuinigingen en een dus terugtrekkende overheid er meer gevraagd wordt van de burger. Vrijwilligers moeten de drijfveer van de samenleving worden. Het platform voor vrijwilligerswaardering is pas net op de markt gebracht, er is dan ook nog veel ruimte voor ontwikkeling. De focus in het afstudeeronderzoek is achterhalen welke vormen van incentives een rol kan spelen in het motiveren en behouden van vrijwilligers

### Platform voor vrijwilligerswaardering

Streeft naar het werven en behouden van het aantal uren die vrijwilligers steken in een organisatie. Door middel van digitale valuta in de vorm van social credits worden de vrijwilligers beloofd en gestimuleerd



### Aanleiding onderzoek

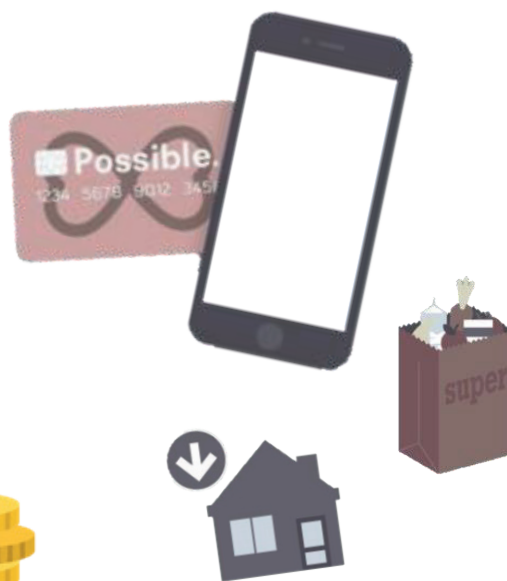
De vrijwilliger van 55+ heeft geen behoefte aan deze vorm van beloning. Waar heeft deze doelgroep dan wel behoefte aan? 'Hoe kan de vrijwilliger van 55+ worden gestimuleerd om meer uren aan vrijwilligerswerk te besteden?'

### Literatuuronderzoek

Nagaan wat de behoefte zijn van de vrijwilliger van 55+ en welke vormen van 'incentives' bijdragen aan het stimuleren van vrijwilligers.

### Incentives

Met een incentive wordt Het stimuleren en motiveren van vrijwilligers bedoeld. Het onderzoek richt zich op immateriële vormen van incentives, dit is in de vorm van ervaringen en herinneringen



### Voorbeeld interventie

Een mogelijke incentive kan in de vorm van Nudging. Het perfecte digitale voorbeeld hierin is de stappenteller die aanwezig is op je telefoon of smart watch



### Uit onderzoek is gebleken dat er vanuit de vrijwilliger van 55+ behoefte is aan waardering

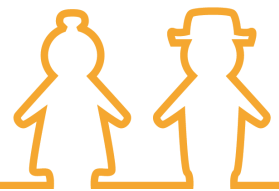
Een soortgelijke incentive kan ook worden ontwikkeld voor het platform voor vrijwilligerswaardering. Uit het veldonderzoek moet blijken aan welke vorm behoefte is bij de doelgroep.



### Veldonderzoek

In het veldonderzoek worden de uitkomsten uit de literatuur getoetst bij de doelgroep, daarbij is dus de vraag of de vrijwilliger meer behoefte heeft aan waardering, flexibiliteit, sociale contacten etc.





## COMMUNITY COINS FOR VOLUNTEERS

Ik doe onderzoek voor het lectoraat Mens en Technologie. Mijn onderzoeksvraag is: 'Welke factoren maken dat een burger met afstand tot de arbeidsmarkt wel of geen vrijwilligerswerk onderneemt?'

Uit onderzoek is gebleken dat er al meer onderzoek is geweest naar de traditionele vrijwillige en studenten, maar dat er nog te weinig bekend is van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Allereerst is belangrijk om te weten wat nu precies bepalend is of je een afstand tot de arbeidsmarkt hebt. En vervolgens welke groepen onder een afstand tot de arbeidsmarkt vallen. In de literatuur wordt een afstand tot de arbeidsmarkt op de volgende manier beschreven.

Afgelopen 20 jaar is er een gangbare maat gevonden door gemeenten om de 'afstand tot de arbeidsmarkt' uit te drukken in het aantal jaren en/of maanden die een persoon nodig heeft om werk te vinden. Dit verscheen in een artikel in Sociale Vraagstukken door P. van der Aa (2018). Ook de Telegraaf (Visser, 2019) beschrijft dat de 'afstand tot de arbeidsmarkt' uitgedrukt wordt in tijd.

Volgens het Centrum voor Werk en Inkomen (Ensie, 2017) kan de afstand tot de arbeidsmarkt ook uitgedrukt worden in fasen. In fase 1 kan de desbetreffende persoon op korte termijn weer een baan vinden. In fase 2 heeft de persoon ondersteuning nodig om een baan te vinden. In fase 3 is er intensieve scholing nodig om een baan te vinden. In fase 4 staat de persoon ver van de arbeidsmarkt en heeft deze persoon eerst sociale activering nodig.

## Zelf determinatie theorie

De stakeholder in dit onderzoek heeft een waarderingssysteem opgezet voor vrijwilligers. Vrijwilligers krijgen voor elk gewerkte uur, digitale coins die zij bij derden in kunnen leveren. Door een extra beloning aan het resultaat te koppelen ontstaat mogelijk een grotere betrokkenheid. Een prestatiebeloning kan een factor zijn voor iemand om een bijdrage te leveren (Vandenberghé & Tremblay, 2008). Om te bepalen of prestatiebeloning goed werkt is het belangrijk om te kijken hoe vrijwilligers gemotiveerd kunnen worden. Motivatie kan belicht worden vanuit de Zelf-Determinatie Theorie van Deci en Ryan(2000).

Extrinsieke motivatie				Intrinsieke motivatie
Externe regulatie	Geïntrojecteerde regulatie	Geïdentificeerde regulatie	Geïntegreerde regulatie	Intrinsieke motivatie
Externe beloningen, straffen en verwachtingen bv. bonus, ontslag	Interne beloningen, straffen en verwachtingen bv. schuld, angst, trots	De activiteit is persoonlijk belangrijk of waardevol	Het belang van de activiteit is een integraal deel van het eigen waardepatroon	De activiteit is op zich leuk of interessant
Gecontroleerde motivatie			Autonome motivatie	

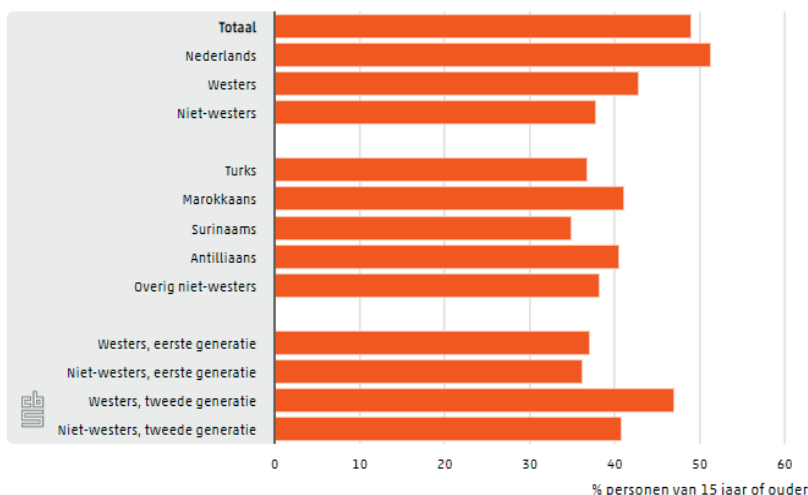
## De participatiesamenleving

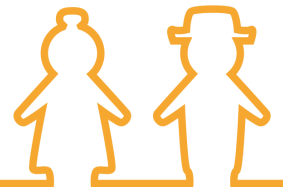
Het huidige politieke systeem richt zich op het bevorderen van de participatiesamenleving. Dat wil zeggen dat er van mensen wordt verwacht meer verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en de omgeving. Dus meer betrokkenheid van de burger. De verzorgingsstaat wordt kleiner en de mensen moeten meer op zichzelf en elkaar vertrouwen, zonder dat daar per se collectieve middelen aan te pas komen (Hilderink, 2018). Om dit doel te bereiken wil men mensen meer motiveren om vrijwilligerswerk te gaan doen.

## Vrijwilligerswerk

Naar schatting doet in 2012 38% van de Nederlandse bevolking vrijwilligerswerk. In 2010 bedroeg dat nog 41%. De meeste vrijwilligers zijn te vinden in de sector sport (11% van de bevolking), gevolgd door kerk en levensbeschouwing (7% van de bevolking), gezondheid, recreatie/hobby en scholen (elk 5 % van de bevolking). Vrijwilligers zien het vaakst voordelen van vrijwilligerswerk op het terrein van leren, waarden en zelfbevestiging. Vrijwilligers worden gekenmerkt door een hoger dan gemiddeld opleidingsniveau, een hogere leeftijd en een kerkelijke achtergrond

## Vrijwilligerswerk naar achtergrond, 2012/2017





## Aanleiding, advies- en hoofdvraag.

Er zijn minder vrijwilligers zijn in 2012, terwijl de vraag naar vrijwilligers minimaal hetzelfde gebleven is. Hiernaast is er ook een andere soort vrijwilliger in opkomst die zich alleen inzet wanneer het hem uitkomt. Het werven en behouden van vrijwilligers kan dus een uitdaging vormen. Hieruit voort kwam de adviesvraag: 'Welke factoren spelen een rol bij het aangaan van vrijwilligerswerk door studenten en hoe kunnen we die meenemen in de profilering, positioneringen inrichting van het waarderingssysteem?'

De hoofdvraag is als volgt: 'Welke factoren spelen voor studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie van Hogeschool HRM en Psychologie Eindhoven, een rol bij het aangaan van vrijwilligerswerk?'

Het gewenste resultaat is dat meer studenten vrijwilligerswerk gaan en blijven doen. Het gedrag wat dus veranderd dient te worden is dat van mensen die geen vrijwilligerswerk doen en van mensen die al vrijwilliger zijn maar zijn gestopt of gaan stoppen.

## Resultaten

Betrokkenheid, beleving en (de)motivatie spelen allemaal een rol. Met name de motivatie hangt van veel factoren af. Zij hebben emotionele en praktische redenen om het te doen, zoals waardering en ervan leren.

De grootste demotivatoren zijn het kennistekort (onduidelijkheid en onbekendheid) met en andere prioriteiten hebben dan vrijwilligerswerk.

Betrokkenheid vanuit de organisatie is van belang aangezien zij niet alleen voor het vrijwilligerswerk willen staan.

Er is geen eenduidigheid in de ervaring en mening over vrijwilligerswerk. Hiernaast zijn er veel verschillende betekenissen en taken. Dit zorgt voor nog meer onduidelijkheid.

De studenten zijn geboeide vrijwilligers en zitten in de fase van precontemplatie en contemplatie (stages of change). Dit verklaart dat de meesten geen vrijwilligerswerk doen.

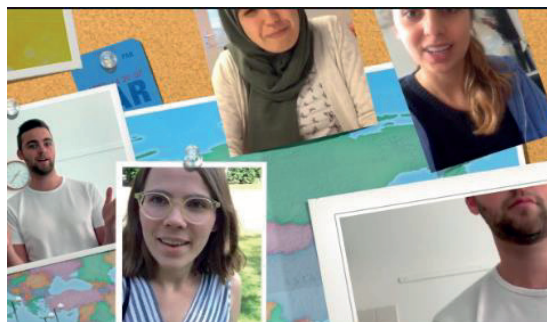
## Interventie

Aangezien de studenten een kennistekort hebben en zij in de eerste twee fases van gedragsverandering zitten, wordt er op kennis en attitude ingespeeld d.m.v. twee **vlogs**.

In deze vlog zullen meerdere studenten aan het woord komen en over vrijwilligerswerk vertellen.

De vlog is op de portal en YouTube te vinden en gebaseerd op priming (voornamelijk herhaling).

Hierdoor wordt het kennistekort verminderd en wordt er een beroep gedaan op beïnvloeding van de beleving.





## INTRODUCTION

- 'Increasing demand for volunteers [1].
- Possible Today Foundation started an initiative aimed at motivating (potential) volunteers: **Social Credits for Volunteers'**
  - Digital platform, based on block chain technology, to connect volunteers with projects.
  - Social Credits -a digital currency- are used to appreciate and reward volunteers. Social Credits can be exchanged for discounts or other value, offered by organizations and stores that feel involved with the community.
  - Volunteers can draft a social curriculum vitae.

## AIM OF THE STUDY

Advice about how the Social Credits Platform should be designed and deployed in order to persuade (potential) volunteers to spend (more) hours on volunteering.



## RESEARCH QUESTION

"What motives, desires and barriers do traditional and less traditional volunteers have in regard to appreciation and reward for volunteering?"



## LITERATURE ON VOLUNTEERING & MOTIVATION

- Traditionally, volunteers are wealthy, well educated, female, married, 50+, and active in religion [2,3].
- Volunteering fulfils various kinds of needs: social needs, job-related benefits, learning or practicing skills, altruistic or humanitarian concern, reducing guilt or escaping personal problems, and personal growth [4].
- This implies both intrinsic and extrinsic motivation [5].
- Extrinsic rewards -like Social Credits- could undermine intrinsic motivation [6].
- Image motivation (tendency to be motivated by other's perception) can also be a drive for prosocial behaviour (including volunteering) [7].
- There is a difference between social norms (appreciation) and market norms (rewards). People sometimes rather work for free than for a small financial reward, because the latter is often seen as an indicator of 'what they are worth' [8].
- Most volunteers prefer intangible rewards over tangible rewards [9].

## INTERVIEWS WITH (POTENTIAL) VOLUNTEERS

	Traditional segment (wealthy, well educated, 50+)	Non-traditional segment (distance to labour market or young)
Active volunteer	1 man, 3 women	3 men, 4 women
Non-Volunteer	1 man, 2 women	2 male students 2 female students

## TOPICS

- Background information
- Experience with volunteering
- Motives for volunteering
- Inhibiting and stimulating factors
- Experiences and desired forms of appreciation
- Visibility of volunteering
- Initial attitude towards the Social Credits platform

## FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

- Volunteering is driven by **intrinsic and extrinsic motives**.  
Main reason: 'personal benefit'.  
*Risk of undermining intrinsic motivation by Social Credits is realistic but not major. Providing volunteers with the opportunity to donate earned credits to charity can reduce this risk.*

'Volunteering brought back the smile on my face'.

- All segments: **appropriate content** is a critical factor.  
*Opportunity to choose the best fitting project from the platform should be stressed.*

'Voluntary work should fit your expertise and skills'.

- All segments: **'appreciation' is intangible** ('a smile', 'a simple thank you'), (confirming the 'social context' of volunteering).  
*Social Credits should be positioned as 'appreciation' (fitting social norms); not as 'reward' (fitting market norms).*

'It is far more important to be seen' than to get material rewards.'

'A digital platform is too much trouble'

'A digital platform is an invasion of privacy'

- **Initial attitude to the Platform was reluctant** (traditional volunteers and volunteers with a distance to the labour market). In second instance, the latter group affirmed to appreciate material 'extra's' and increase of status of volunteering by the platform.  
*Focus on transparency (privacy) and attention to 'ease of use' and perceived usefulness' [10] is necessary.*

- Students: the **platform will increase commitment** of volunteers. Social Credits do not outweigh the need for paid work. Less critical about privacy and more **interested in the social curriculum vitae**.  
*If this is 'image motivation' [7] the amount of earned credits - an extrinsic reward- should not be mentioned on the curriculum vitae; (for image motivated behaviour, extrinsic rewards could dilute the signal to others).*

## FURTHER RESEARCH



- Monitoring user experiences of the platform during pilot.
- How to apply badges, feedback and other immaterial incentives to keep volunteers involved?
- How to persuade non-volunteers with distance to labour market to participate?

## REFERENCES

1. Ministerie van Algemene Zaken: Troonrede 2013, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013.html> last accessed 2018/11/06.
2. Arends, J., Schmeets, H.: Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven, <https://www.lkca.nl/informatiebank/vrijwilligerswerk-activiteiten-duur-en-motieven>, last accessed 2018/11/06.
3. Piliavin, J. A., Siegl, E.: Health Benefits of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. 48(4), 450-464 (2007). doi:10.1177/002214650704800408
4. Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, Miene, P.J.: Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. Journal of personality social psychology 74(6), 1516 (1998).
5. Ryan, R. M., Deci, E. L.: Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68-78 (2000). doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
6. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M.: A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. Psychological bulletin 125(6), 627 (1999).
7. Ariely, D., Bracha, A., Meier, S.: Doing Good or Doing Well? Image Motivation and Monetary Incentives in Behaving Prosocially. American Economic Review. 99(1), 544-555 (2009). doi: 10.1257/aer.99.1.544
8. Ariely, D. (2008). Predictably irrational: The Hidden Forces That Shape Our Decisions HarperCollins New York
9. Phillips, L. C., Phillips, M. H.: Volunteer Motivation and Reward Preference: An Empirical Study of Volunteerism in a Large, Not-For Profit Organization. SAM Advanced Management Journal, 75(4), 12 (2010).
10. Venkatesh, V.; Morris; Davis; Davis (2003), "User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View", MIS Quarterly, 27 (3), pp. 425-478

# Een Brug Slaan

Een onderzoek naar de wensen en behoeften van ouderen met een digitale achterstand

Door: Tim Feuler



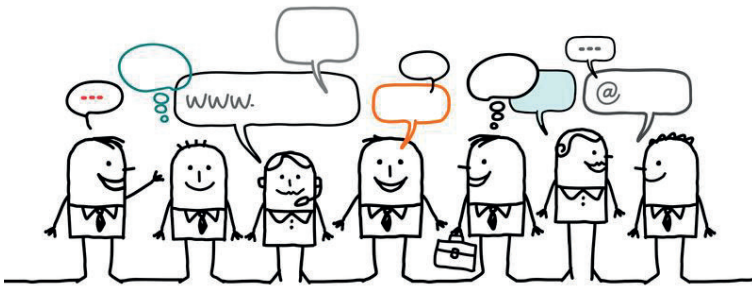
## AANLEIDING

In reactie op de enquête van TROS Radar liet een oudere man weten dat hij het digitaal maken van diensten verschrikkelijk vindt en een hoe langer hoe grotere hekel aan computers, smart- en andere phones en wat dies meer zij krijgt. *“Jongere mensen schijnen automatisch te weten hoe je met al die apparatuur moet omgaan, maar ik, als oudere, dus niet. Als de overheid geheel gedigitaliseerd wordt, wordt het ook voor anderen moeilijk om ermee om te gaan aangezien veel waarschijnlijk wordt voorgeprogrammeerd en jouw geval daar net niet bijzit. Vele ouderen vooral kunnen dan geen contact meer opnemen met de overheid omdat ze geen computer hebben of er niet goed mee kunnen omgaan. Tot de laatste categorie behoor ik.”*

Wat houdt deze digitale achterstand in? Wat voor een problemen ervaren ouderen met een digitale achterstand? Wat zijn de oorzaken hiervan? En waar hebben ouderen mensen met een digitale achterstand behoefte aan?

## Doel

Voor het lectoraat Mens en Technologie is er een onderzoek gedaan naar de wensen en behoeften van ouderen met een digitale achterstand. Dit om een advies te kunnen geven over hoe ouderen het beste kunnen worden geholpen om hun digitale achterstand te verkleinen.



## Onderzoek

- **Bijblijven:** sociale contacten, erbij horen, weten wat er zich afspeelt.
- **Taal, leeftijd, scholing, onthouden.**
- **Zekerheid:** eigen capaciteiten, onafhankelijkheid, bevestiging.
- **Angst:** verkeerd doen, opgelicht, buitengesloten.

## Aanbevelingen

- Vereenvoudiging taal
- Informatie opslaan
- Sociale omgeving gelijkgestemden
- Houding digitale capaciteiten
- Eigen interesses linken aan computer

## Met dank aan

Janienke Sturm, Bibliotheek in Veghel, Mierlo en Geldrop, Lectoraat Mens en Technologie, Marjolein Peters, Henk Lingers, Leon Derckx.





## EENZAAMHEID ONDER FONTYS STUDENTEN

Eenzaamheid wordt als een ernstig maatschappelijk probleem beschouwd. Het is een complex begrip dat veel vragen oproept. De meeste onderzoekers richten zich op de eenzaamheid onder ouderen. De jongeren worden hierin echter vergeten of niet opgemerkt. In samenwerking met het lectoraat Mens & Technologie doet Eindhoven in Contact onderzoek naar eenzaamheid onder Fontys studenten.

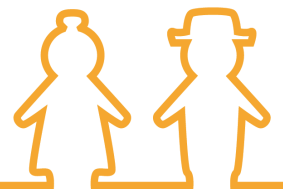
### Onderzoeksfase

Op dit moment zijn wij bezig met ons theoretisch kader en daarbij het inplannen van de interviews. Via de portal van HRM & TP hebben wij een bericht geplaatst, daarnaast is ons interview op de nieuwspagina gepubliceerd en gedeeld via Facebook, Instagram en andere kanalen. Dit hebben wij gedaan om respondenten te werven.

Om een breder beeld te verkrijgen over het onderwerp eenzaamheid hebben wij gekozen ons te specificeren in verschillende doelgroepen. Kelly heeft gekozen voor de algemene student, omdat deze groep de grootste omvang heeft. Uit de literatuur blijkt dat studenten die korter dan een jaar op zichzelf wonen, meer eenzaamheid ervaren. Om deze reden heeft Trisja gekozen voor deze doelgroep. Farah is benieuwd naar de invloed van cultuur op het gevoel van eenzaamheid, daarom heeft Farah voor de doelgroep studenten met een Marokkaans/ Turkse achtergrond gekozen.

We laten jullie een testje afnemen over eenzaamheid. Door de resultaten te bespreken, willen we het gesprek over eenzaamheid aangaan.





## AANLEIDING

Het wordt naarmate men ouder wordt steeds moeilijker om in de sociale behoefte te voorzien. Het risico op verval in eenzaamheid en sociale isolatie is voor 70-plussers groter door hun kwetsbare positie in de maatschappij. Sociale technologie wordt door steeds meer ouderen gebruikt, echter is er weinig onderzoek gedaan naar de rol van sociale technologie in het vervullen van sociale behoeften. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te geven in de rol van sociale technologie in het vervullen van de sociale behoeften door 70-plussers. Er wordt specifiek gericht op de behoeften verbondenheid en onafhankelijkheid. Er wordt daarnaast gekeken welke mogelijke barrières er zijn in het gebruik van sociale technologie door 70-plussers. De hoofdvraag van het onderzoek luidt: Welke ervaring hebben 70-plussers in het gebruik van sociale technologie met betrekking tot verbondenheid en onafhankelijkheid?



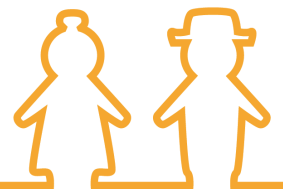
## Samenvatting

Eigen onderzoeksresultaten/advies/interventie/... Sociale technologie heeft een faciliterende rol in het vervullen van sociale behoeften als verbondenheid en onafhankelijkheid. Sociale technologie wordt gebruikt als middel om het bestaande contact met netwerkleiden, die zowel dichtbij wonen als op afstand wonen, te verstevigen. Het maakt het eenvoudiger om afspraken te maken en geeft 70-plussers structuur en controle over hun leven. 70-plussers willen graag bereikbaar zijn voor netwerkleiden, met name voor hun veiligheid. Barrières in het gebruik van sociale technologie kunnen zich voordoen op het gebied van veiligheid, gezondheid en praktische gebruik van sociale technologie. De 70-plussers zijn bang op de sociale technologie iets verkeerd te doen met betrekking tot phishing. Dit onderzoek heeft zich gericht op de wel-gebruikers van sociale technologie. Vervolgonderzoek zou zich ook kunnen richten op de niet-gebruikers.

## Interventie

Voor de interventie is gekozen om een leuke activiteit (zoals een wandeling of quiz) te combineren met uitleg over sociale technologie. Het doel is om senioren op een laagdrempelige manier vaardigheden aan te leren in het gebruik van sociale technologie, zoals het maken en versturen van foto's en het herkennen van phishing. Om de deelnemers wat meer te motiveren, is gekozen een klein prijsje uit te reiken voor de mooiste foto of de hoogste score. De eerste uitvoer bij Vitalis Parc Gender betreft een speurtocht (wandeling) voor de mooiste foto. Het omgelegen Genderpark biedt bij mooi weer een uitstekende mogelijkheid voor een wandeling.





## TO MEAN, MATTER AND MAKE FUN: THE DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION AND EVALUATION OF AN INTERVENTION TO FULFIL SOCIAL NEEDS OF OLDER PEOPLE

Interventions for older people are often not evaluated and if evaluated not proven successful. Based on a systematic literature review and two qualitative studies about social needs of older people an intervention has been developed, implemented and evaluated. Important social needs that emerged from these studies are connectedness, meaningfulness and independence. Samsam is a place where older (native Dutch speaking) people learn the Dutch language to expats, refugees and immigrants. Two group interviews and one interview with a total of 7 older participants have been held to find out what the experiences are with this intervention to fulfil social needs of older people. After analysis four themes emerged 1) general evaluation of Samsam 2) connectedness 3) meaningfulness and status 4) openness. The older participants indicate that helping other people and contributing to a society is important for them. That the intervention also has a strong social and fun element contributes to their feeling of connectedness. When participating in Samsam, participants feel connected to each other, to the students and to society. The older participants want to be meaningful and use their skills and talents and Samsam offers possibilities for them to do so.. An openness towards others and to society helps older people to connect. Most interventions focus on stimulating contacts between older people and in that way primary on the need of affection. We conclude that meaningfulness and also status are important social needs. Successful interventions for older people should focus more on fulfilling these needs for example in engaging in purposeful activities. It becomes easier to connect when a person feels meaningful.





A photograph of a dark brick wall densely packed with surveillance cameras. The cameras are arranged in a grid-like pattern, with most being black and a few being silver. Two women are standing at the bottom of the frame, looking up at the cameras. The woman on the left is wearing a black coat and black pants, while the woman on the right is wearing a brown leather jacket and blue jeans. A white banner with the text 'ETHIEK & PRIVACY' is superimposed over the middle of the image.

# ETHIEK & PRIVACY





## AVG & ONDERZOEK

Als je onderzoek doet, dan verzamel je vrijwel altijd persoonsgegevens, zoals demografische gegevens voor je onderzoek zelf, beeld- of geluidsmateriaal of bijvoorbeeld een naam op de toestemmingsverklaring. Omdat je persoonsgegevens verzamelt, krijg je dan te maken met de AVG. Maar hoe pas je die AVG dan toe? Om je daarmee te helpen, hebben we de handreiking AVG & Onderzoek opgesteld.

### Handreiking AVG & Onderzoek?

In de handreiking vind je onder andere een uitleg van tal van begrippen die bij de AVG horen, praktische tips over hoe je AVG-proof kunt werken en onderzoeken, een template die je kunt gebruiken om een goede toestemmingsverklaring op te zetten voor je respondenten en natuurlijk ook een stappenplan waarmee je stap voor stap –hoe kan het ook anders- leert hoe je je onderzoek AVG-proof op kunt zetten en uit kunt voeren.

### Meer weten?

Kijk ook eens op de Fontys portal bij 'Privacy AVG', hier kan je aanvullende informatie vinden over de AVG in onderzoek. Heb je vragen of twijfels over de toepassing van de AVG in jouw onderzoek? Neem dan contact met ons op via [hremenpAVG@fontys.nl](mailto:hremenpAVG@fontys.nl), we kijken graag met je mee.

### Succes met je onderzoek!

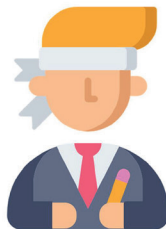


## AVG in Onderzoek: Stappenplan



### Onderzoeksopzet

Wanneer je je onderzoek opzet, bedenk je dan welke persoonlijke gegevens je nodig hebt om je onderzoeksvraag te beantwoorden.



### Privacy by design

Doe je kwantitatief onderzoek? Probeer dan je vragen zo te stellen, dat de data vanzelf al anoniem wordt. Werk bijvoorbeeld met schalen



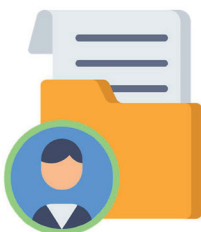
### Toestemming

Maak altijd gebruik van een schriftelijke toestemmingsverklaring, met daarin in ieder geval:

- het doel van het onderzoek
- wie toegang heeft tot de data
- welke gegevens worden verzameld
- hoe lang de gegevens worden bewaard

### Hergebruik

Wil je de data later kunnen hergebruiken? Neem dit dan expliciet op in de toestemmingsverklaring óf vraag opnieuw om toestemming.



### Veilige opslag

Sla persoonsgegevens en gepseudonimiseerde data veilig en beveiligd op. Zorg dat alleen bevoegden toegang tot de data hebben.



### Verwijderen

Verwijder data wanneer je deze niet meer gebruikt of nodig hebt. Houdt daarbij rekening met verplichte bewaartermijnen en andere belangrijke afspraken!



### Vergetelheid

Respondenten hebben het recht om hun toestemming in te trekken. Je dient dit verzoek uit te voeren, tenzij het verzoek ongegrond of buitensporig is.



### Inzage gegevens

Respondenten hebben het recht om hun gegevens in te zien. Verwijs deze persoon dan altijd door naar functioneel beheer (hremenpfunctioneelbeheer@fontys.nl).



### Datalek = melden

Meld een datalek meteen! Doe dit zo snel mogelijk, maar niet later dan 24 uur na de ontdekking van het datalek. Melden doe je bij functioneel beheer (hremenpfunctioneelbeheer@fontys.nl).

**DENK GROTER**





## ONTWIKKELEN VAN EEN TECHNOFILOSOFISCHE TOOLKIT

### Aanleiding

Op allerlei gebieden wordt toegepast onderzoek gedaan naar het inzetten of ontwikkelen van technologie. Daarnaast wordt in allerlei vormen onderwijs gegeven waarbij studenten nieuwe producten ontwerpen of leren nieuwe technologieën in te zetten. Maar hoe beoordeel je eigenlijk of een nieuwe (in te zetten) technologie een positieve impact heeft op de maatschappij? En hoe kunnen degenen die technologische ontwikkelingen mogelijk maken worden geholpen om hierop te reflecteren?

### Voorlopige onderzoeksvragen

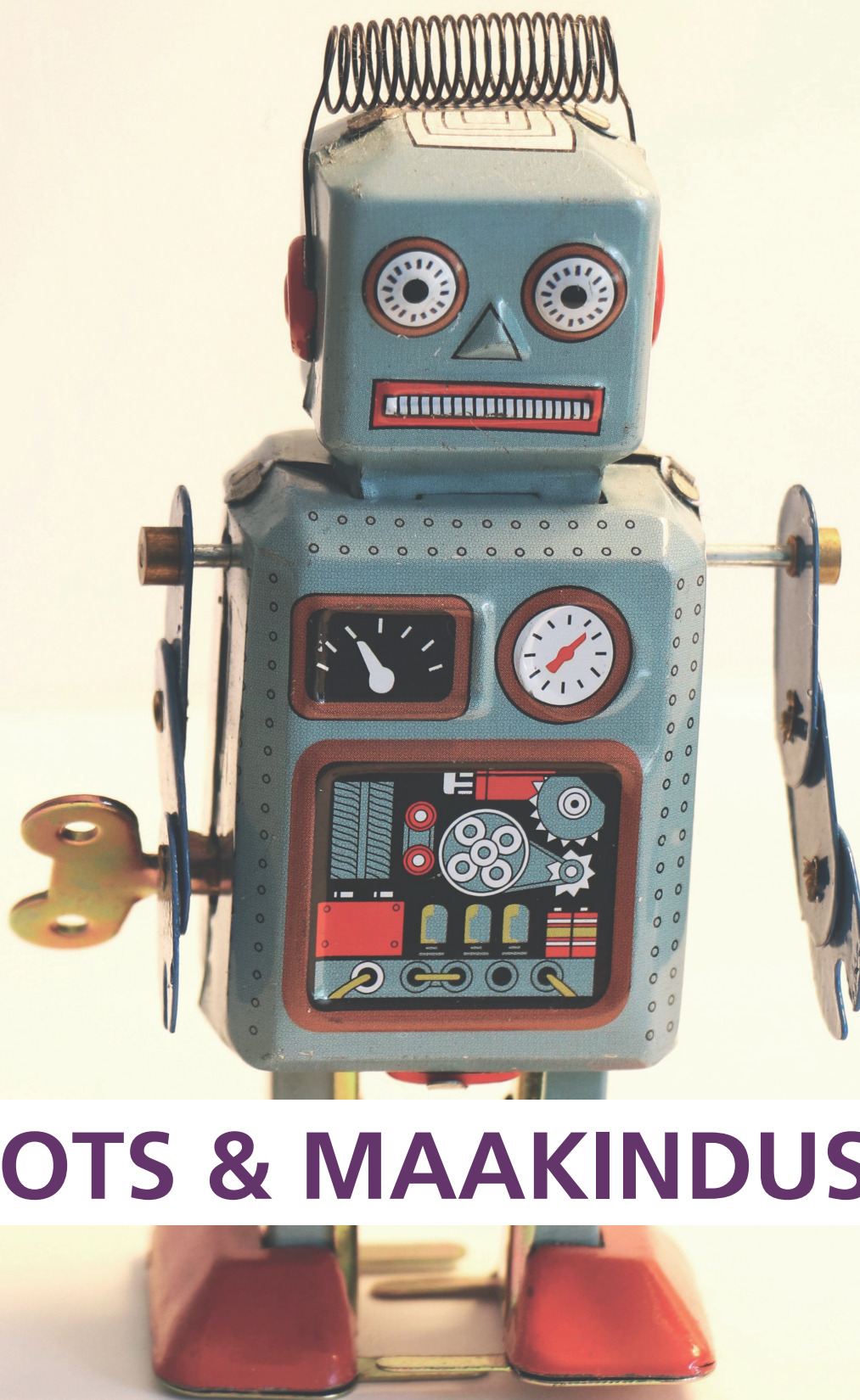
Hoe beoordeel je of een technologische innovatie daadwerkelijk TEC for Society is? Los je wel de vragen op die voor de maatschappij meerwaarde bieden? Wat zijn (mogelijke) ethische bezwaren? Zijn de verschillende stakeholders zich bewust van de tekortkomingen van de data? Van de technologie? En hoe gaan zij hiermee om?

### Opbrengst

In dit project werken we toe naar een praktische toolkit waarmee alle partijen die bij dit soort processen betrokken zijn ondersteund worden om voldoende stil te staan bij kritisch-maatschappelijke vragen.







# COBOTS & MAAKINDUSTRIE



## SAMENWERKEN MET MENS EN MACHINE

Collaboratieve robots of co-bots worden meer en meer ingezet in het MKB.

Hoe kunnen industriële co-bots en mensen op een natuurlijke, voorspelbare en intuïtieve manier met elkaar samenwerken op de werkvloer?

### Welke eigenschappen van de co-bot zijn van belang voor de mens in het samenwerken met de co-bot?

Mensen onderling wisselen veel non-verbale communicatie uit om hun intenties duidelijk te maken of te benadrukken tijdens het samenwerken. Waar dienen we rekening mee te houden in het ontwerp van de co-bot als het gaat om robotgedrag in relatie tot het samenwerken met mensen?

- Welke rol speelt de begrijpelijkheid van de (bewegingen van de) co-bot?
- Welke rol speelt het vertrouwen in de co-bot?
- Welke rol speelt comfort bij de samenwerking tussen mens en co-bot?
- Welke rol speelt ervaren veiligheid bij de samenwerking tussen mens en co-bot?



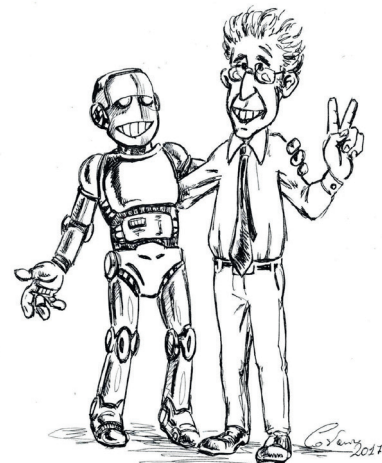
#### Zorgen bepaalde robotbewegingen voor:

- Verwarring?
- Frustratie?
- Irritatie?

Of hebben mensen geen vertrouwen in de co-bot? Is het werken met de co-bot te moeilijk, zorgt het voor een onveilig gevoel? Of is het werken met de co-bot oncomfortabel?

Ofwel de mensen laten de co-bot links liggen en dan profiteren bedrijven dus niet van de beoogde voordelen, ofwel het werken met de co-bot heeft een negatieve invloed op de werktevredenheid.

Daarom dient de samenwerking tussen mens en co-bot aan te sluiten bij de verwachtingen, waarden, normen en gewoonten van de mens, om een natuurlijke, voorspelbare en intuïtieve manier van samenwerken voor elkaar te krijgen.



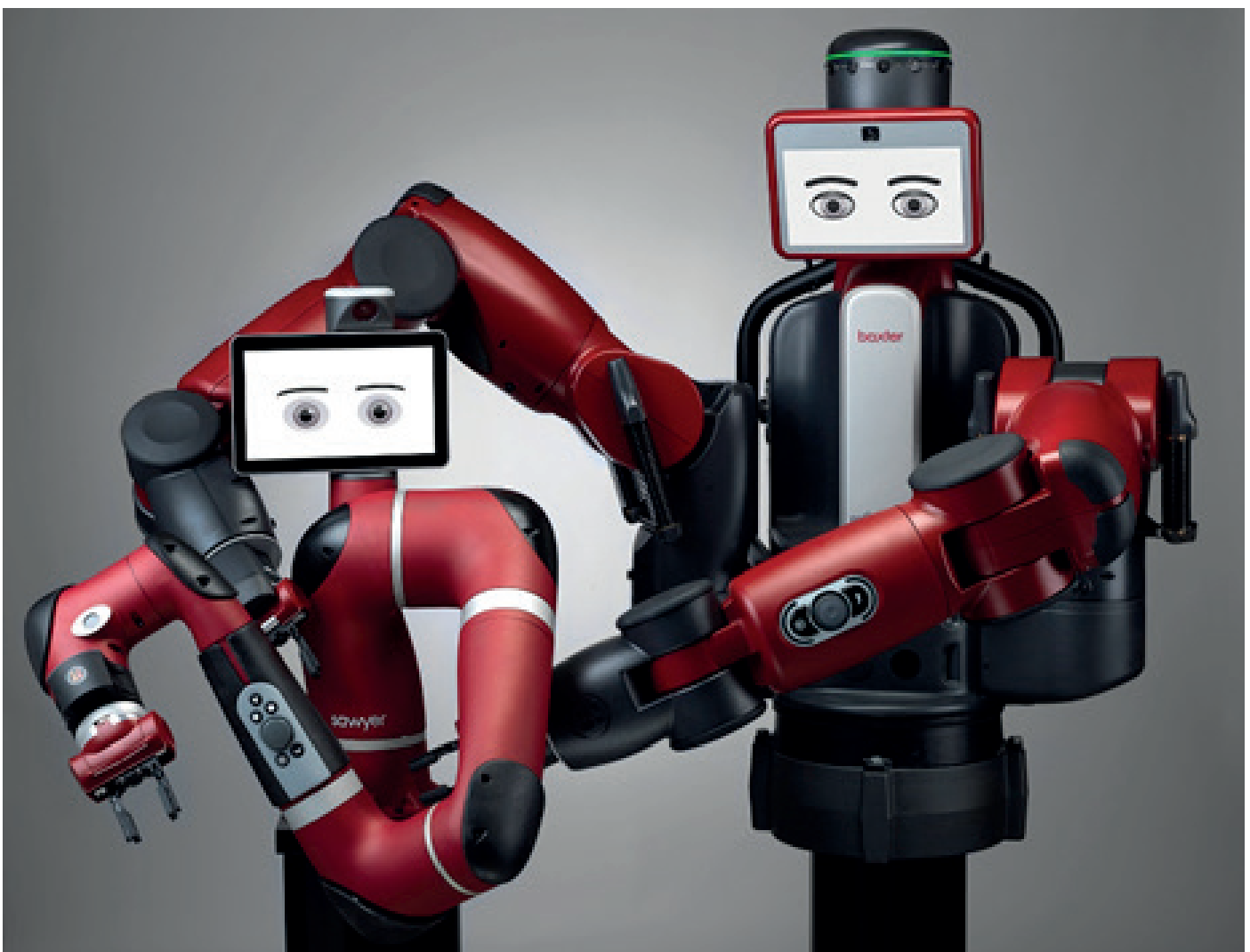


Dit onderzoek richt zich op de omarming van technologie door de medewerkers van Metafors BV, een dochteronderneming van Amfors Groep. Daar is onlangs de Collaborative Robot Sawyer "in dienst" genomen. Sawyer is een robotarm welke autonoom verschillende handelingen van de mens over kan nemen en daarmee automatisering brengt in de productie.

Het doel van Metafors is dat de medewerkers zonder belemmerd te worden hun werk kunnen doen en zich blijven ontwikkelen. Een zo goed mogelijke interactie en samenwerking tussen medewerker en machine is hierbij het streven.

Door het gebruik van kwalitatief onderzoek is gevraagd naar de beleving en ervaring van de respondenten. Na de afname van de eerste ronde interviews werd echter duidelijk dat de medewerkers geen bezwaar hebben tegen de aanschaf van een cobot of het werken ermee. De medewerkers ervaren allen, vanuit alle verschillende lagen, een gebrek aan betrokkenheid richting elkaar en richting het project

Geconcludeerd kan worden dat de medewerkers van Metafors behoefte hebben aan verbeterde interne communicatie. Daarvoor is het van belang een nieuwe vorm van communicatie in de organisatie binnen te brengen.







# MOBILITEIT







## MOBILITY AS A SERVICE: EEN MAAS IN DE WET VOOR EEN MILIEUVRIENDELIJK ZUIDOOST-BRABANT

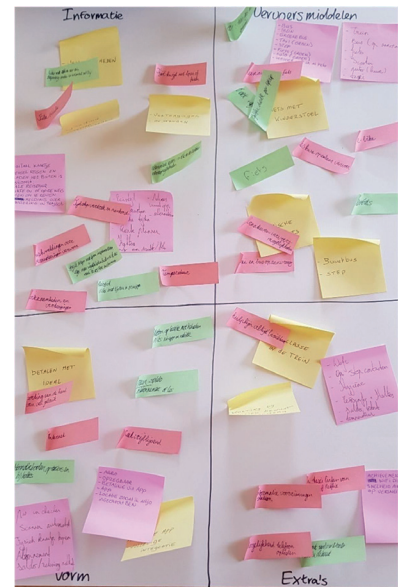
Mobility as a Service, kortom MaaS, is het hoofdonderwerp van deze scriptie. MaaS is een nieuw mobiliteitsprincipe dat onderzocht wordt door project FURTAS. Een samenwerking tussen de Fontys, de Technische Universiteit Eindhoven, reizigersnetwerk Noord-Brabant, de provincie Noord-Brabant en initiatiefnemer Bravo. MaaS berust zich op het feit dat men mobiliteit inkoopt, dus wanneer men nu een los moet betalen voor bijvoorbeeld de trein, de bus of de taxi. Wanneer dit principe in wordt gevoerd, kan men mobiliteit inkopen, dus een gehele reis in één keer met een combinatie van veel verschillende vervoersmiddelen. De niches die aangesproken worden met deze scriptie is welke informatie men wil hebben om een vervoerskeuze te maken, in welke vorm MaaS geïntroduceerd moet worden, welke vervoersmiddelen men interessant vindt en welke extra's het totale pakket maken.

### Onderzoek

Via drie focusgroepen met in totaal 17 deelnemers i.c.m. literatuuronderzoek zijn de onderzoeksvraag en deelvragen beantwoord. Binnen de focusgroepen is er gebruik gemaakt van context mapping waarbij de deelnemers de ruimte kregen om op vier vlakken (de deelonderwerpen) hun ideeën over de specifieke onderwerpen te plakken. Aan de hand hiervan werd de discussie aangegaan om zo diepte te creëren over de onderwerpen. Een voorbeeld van de context mapping staat hiernaast. Hieruit bleek dat het enige platform de app moest zijn. Dit is de richting die de interventie ook opgaat.

### Interventie

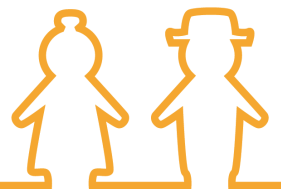
Uit het onderzoek is gebleken dat een app de enige oplossing is. De doelgroep wil een complete app waarbij ruimte moet zijn voor pushmeldingen, actuele reisinformatie met informatie over veel verschillende vervoersmiddelen. Onder andere leenfietsen, taxi's, leenscooters zijn veel genoemde vervoersmiddelen. Maar daarnaast is het belangrijk dat er in de app ook reizen geadviseerd worden waarbij men bijvoorbeeld met de eigen fiets, auto of zelfs te voet kunnen gaan. Het moet het openbaar vervoer dus overstijgen. De focusgroepen hebben duidelijk gemaakt dat gemak, vrijheid en betrouwbaarheid de drie belangrijkste componenten zijn in de ideale vervoerskeuzeassistent. Rond deze tekst staan voorbeelden van het prototype van de MaaS-applicatie die momenteel nog in ontwikkeling is.





# TALENT





## SHARED LEARNING TEAMS

*Een team dat bestaat uit studenten, docenten en werkveldpartners die samen werken aan een project van semester 6 van de Fontys opleiding ICT & Mediadesign?*

Het kan en het werkt! Het eerste zogeheten shared learning team is vorige week van start gegaan. Studenten van de studie ICT&Mediadesign, docenten Toegepaste Psychologie en ICT & Mediadesign en medewerkers van de bedrijven Greenhouse en Futuris vormen dit unieke team. "Het werkt net als anders hoor", zeggen de studenten. "Nu kan ik eigenlijk meepraten en mijn ideeën inbrengen", zeggen de docenten. "Ik kan eens achterover leunen en anderen de leiding laten nemen", zeggen de werkveldpartners.

Gelijkwaardigheid, samenwerken en goed communiceren lijken de key-words die leiden tot succes. De eerste bijeenkomsten zijn in ieder geval succesvol verlopen. Docent-onderzoekers Anne-Marie Kuijpers en Constanze Thomassen onderzoeken hoe het team samenwerkt en wat de kenmerken van een shared learning team zijn.



Volgend schooljaar wordt dit onderzoek door Constanze Thomassen uitgebreid naar diverse teams die gaan werken binnen de Innovation Hub van FHICT op StrijptQ. In dit onderzoek worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

**Hoe verlopen interacties in shared learning teams?  
Welke leermechanismen treden daarbij op en bij wie?  
In hoeverre staat het leren van de deelnemers daarbij centraal?**

Meer info? Neem contact op met Constanze Thomassen, [c.thomassen@fontys.nl](mailto:c.thomassen@fontys.nl)





# LEIDERSCHAP





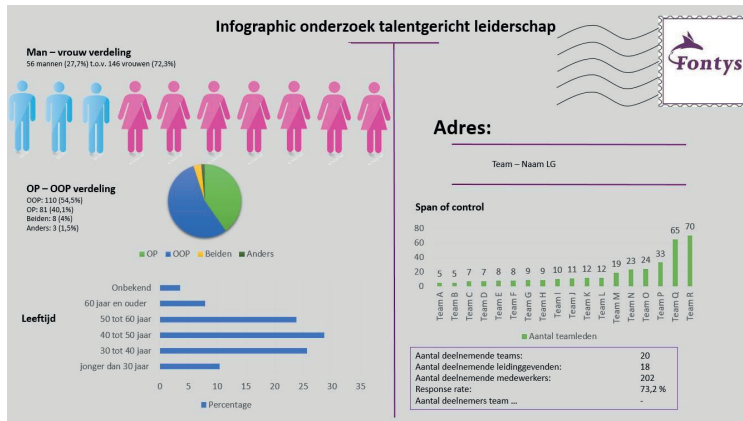
## TALENTGERICHT LEIDERSCHAP SCAN (TLS)

Met de TLS krijgt de leidinggevende inzicht in zijn (talentgerichte) manier van leiding geven, de behoefte van zijn of haar medewerkers en worden diverse teamscores weer gegeven.

### Rapportage voor leidinggevenden

Inmiddels hebben 21 teams binnen Fontys Hogescholen de TLS afgenomen. Alle leidinggevenden hebben op basis van de scan een gepersonaliseerd rapport ontvangen. Bijzonder aan de scan is dat de **perceptie** van de leidinggevenden t.a.v. hun eigen leiderschapsgedrag vergeleken wordt met de **ervaring** en **behoefte** van medewerkers. Teamscores op het gebied van talentmobilisatie, talentgericht werkklimaat, empowerment en bevoegenheid worden ook gepresenteerd in de rapportage. Hieronder ziet u een voorbeeld van een gepersonaliseerd rapport dat leidinggevenden ontvangen na afname van de scan.

## VOORBEELD GEPERSONALISEERD RAPPORT



### Supportive leadership

Uw eigen perceptie t.a.v. uw supportive leadership: Gemiddelde = 8,57

Score andere leidinggevenden: Gemiddelde = 8,09

Fit score:

Perceptie van uw medewerkers t.a.v. uw sup. leadership: Gemiddelde = 8,87

Score andere teams mw: Gemiddelde = 7,58

Fit score:

Behoefte van uw medewerkers aan sup. leadership: Gemiddelde = 8,48

Score andere teams mw: Gemiddelde = 8,22

**Legenda:**  
 = Goede fit (fitscore ≤ 0.5)  
 = Middelmatige fit (0.5 < fitscore < 1)  
 = Niet / nauwelijks fit (fitscore > 1)

### Empowering leadership

Uw eigen perceptie t.a.v. uw empowering leadership: Gemiddelde = 9,00

Score andere leidinggevenden: Gemiddelde = 7,70

Fit score:

Perceptie van uw mw t.a.v. uw emp. leadership: Gemiddelde = 7,75

Score andere teams mw: Gemiddelde = 6,97

Fit score:

Behoefte van uw medewerkers aan emp. leadership: Gemiddelde = 7,63

Score andere teams mw: Gemiddelde = 7,65

**Legenda:**  
 = Goede fit (fitscore ≤ 0.5)  
 = Middelmatige fit (0.5 < fitscore < 1)  
 = Niet / nauwelijks fit (fitscore > 1)

### Teamscores: Talentmobilisatie - talentidentificatie, talentbenutting, talentontwikkeling

**1. Wat is de score van ons team op Talentmobilisatie?**

a) Wat is de score van ons team op talentidentificatie?	7,46	
b) Wat is de score van ons team op talentbenutting?	6,92	
c) Wat is de score van ons team op talentontwikkeling?	6,40	
d) Totaalscore talentmobilisatie	6,93	

**2. Hoe scoren andere teams op talentmobilisatie?**

a) Wat is de score van alle teams op talentidentificatie?	8,08	
b) Wat is de score van alle teams op talentbenutting?	7,80	
c) Wat is de score van alle teams op talentontwikkeling?	6,96	
d) Totaalscore talentmobilisatie	7,62	

**Legenda:**  
 Groen: 7 ≤ score ≤ 10  
 Oranje: 6 ≤ score < 7  
 Rood: score < 6

### Teamscores: Talentgericht werkklimaat, empowerment, bevoegenheid

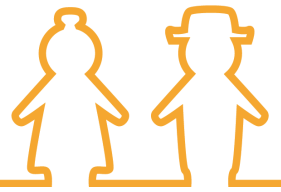
**1. Wat zijn de scores van ons team:**

a) Wat is de score van ons team op talentgericht werkklimaat?	7,65	
b) Wat is de score van ons team op empowerment?	7,84	
c) Wat is de score van ons team op bevoegenheid?	5,87	

**2. Hoe scoren andere teams:**

a) Wat is de score van alle teams op talentgericht werkklimaat?	7,33	
b) Wat is de score van alle teams op empowerment?	8,06	
c) Wat is de score van alle teams op bevoegenheid?	6,85	

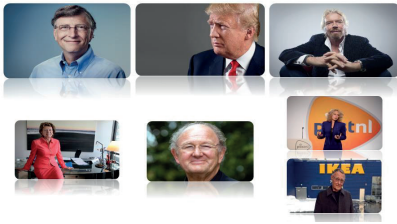
**Legenda:**  
 Groen: 7 ≤ score ≤ 10  
 Oranje: 6 ≤ score < 7  
 Rood: score < 6



## WELKE LEIDER ZOU JE AANSTELLEN...

- 1) ...om voor jouw organisatie financieel gewin te bewerkstelligen?
- 2) ...om talentontwikkeling voor jouw organisatie te stimuleren?
- 3) ...om medewerkers te betrekken bij de missie, visie en doelstellingen van de organisatie?
- 4) ...om innovatie binnen jouw organisatie te stimuleren?
- 5) Als je mag kiezen...wie zou je willen als direct leidinggevende?
- 6) Als je mag kiezen...wie zou je niet willen als direct leidinggevende?

### VRAAG 1



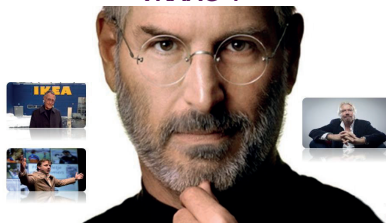
### VRAAG 2



### VRAAG 3



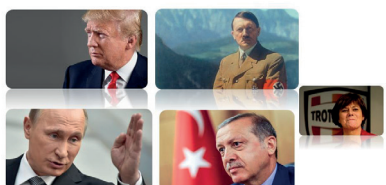
### VRAAG 4



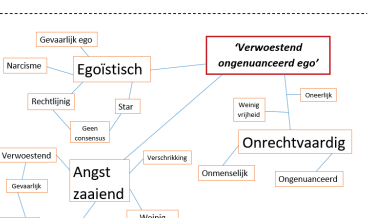
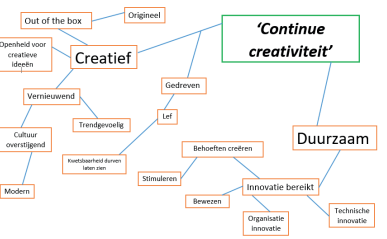
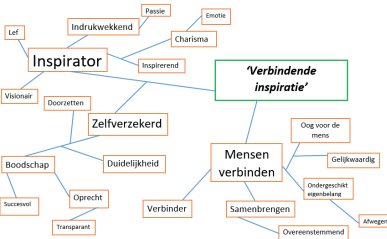
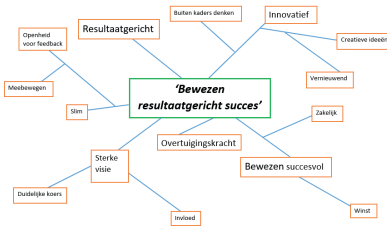
### VRAAG 5

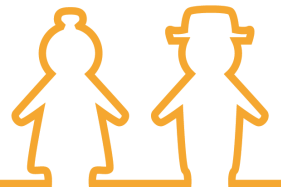


### VRAAG 6



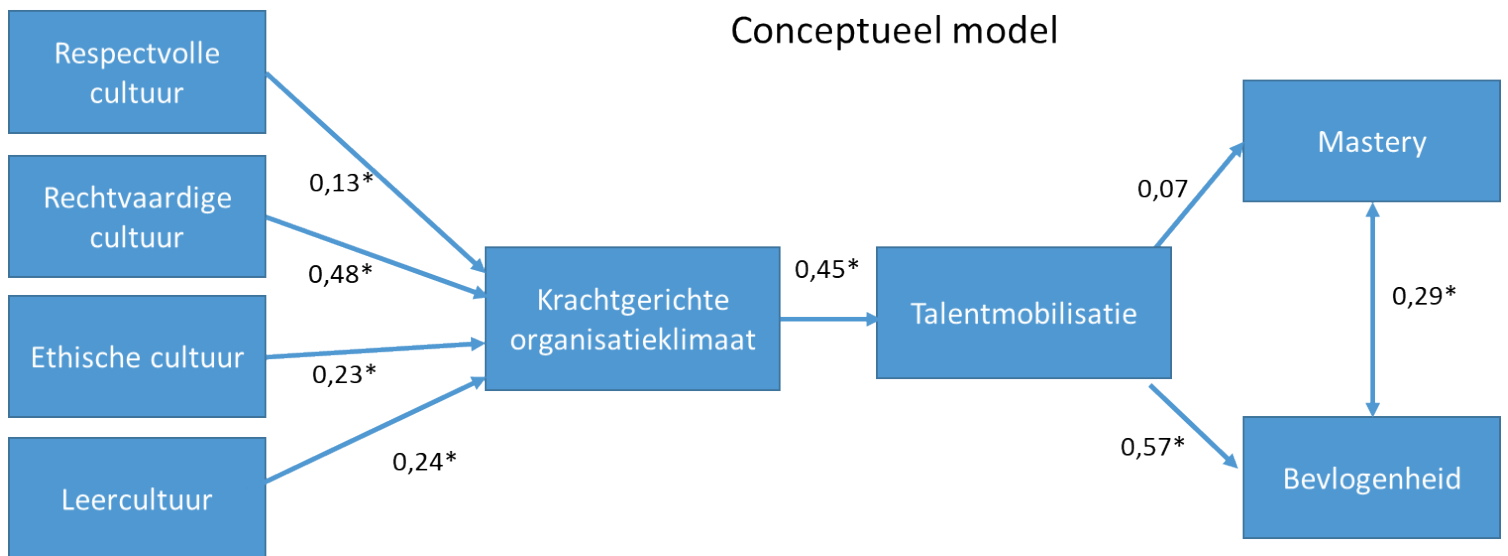
RUIMTE VOOR EVT. OPMERKINGEN:





## TALENTCULTUUR: AND JUSTICE FOR ALL

Talent management wordt gezien als een cruciaal aandachtspunt binnen HRM. Het Lectoraat Dynamische Talent Interventies doet onderzoek naar talentmobilisatie: het ontdekken, benutten en ontwikkelen van talent. Een relatief onderbelicht thema binnen talent management is de rol van organisatiecultuur. Dit aspect speelt tegelijkertijd een belangrijke rol bij onder andere werkprestaties, ontwikkeling en betrokkenheid. Daarom richt het Lectoraat zich op de invloed van organisatiecultuur op het ontdekken, benutten en ontwikkelen van talent.



Het Lectoraat richt zich op respectvolle cultuur; rechtvaardige cultuur; ethische cultuur en leercultuur. Met name een rechtvaardige cultuur (iedereen krijgt een eerlijke kans) blijkt een sterke voorspeller voor een krachtgerichte organisatieklimaat. Een krachtgerichte organisatieklimaat (ruimte & waardering krijgen voor je talenten) blijkt een positief verband te hebben met het kennen, benutten en ontwikkelen van talent.

Je talenten kennen, benutten en ontwikkelen blijkt een positieve invloed te hebben op bevlogenheid (energie krijgen van je werk). Opvallend is dat er geen verband is met 'mastery', de overtuiging dat je over het algemeen wel met problemen op je werk om kunt gaan.





**EN VERDER...**



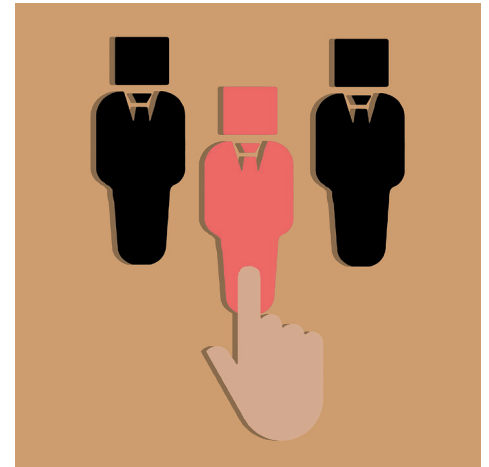


## OVERIGE ONDERZOEKSPROJECTEN

**Max van Kuijpers** doet onderzoek naar de huidige situatie van de werving en selectie binnen de lokale technische MKB sector en hoe deze verbeterd kan worden.

Momenteel brengt Max in kaart wat de huidige situatie van werving en selectie is en wat mogelijke eerste indicatoren voor verbetering zijn.

Uiteindelijk zal Max het lectoraat Dynamische Talentinterventies adviseren over vervolgonderzoek en zullen de participerende bedrijven worden ingelicht over de bevindingen van het dit onderzoek.



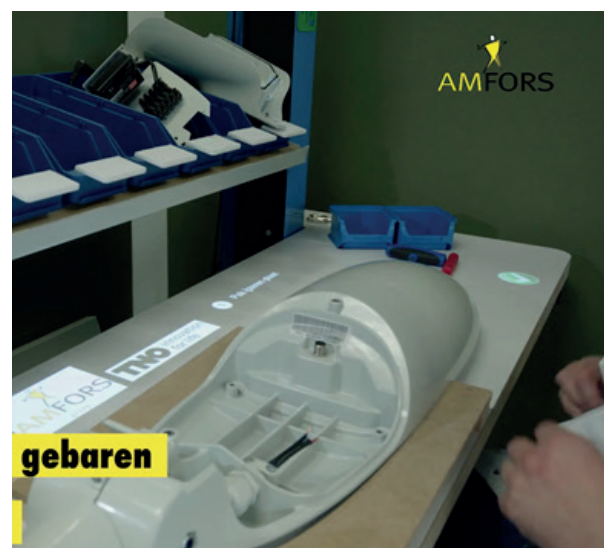
**Robin van der Lugt** doet, net als Niels Bax (zie zijn poster op pagina 42) onderzoek naar Mobility as a Service (MaaS), binnen Project FURTAS van innovatiecentrum Bravo.

Robin kijkt daarbij naar de mobiliteitswensen van de individuele reiziger, om de acceptatie en implementatie van MaaS bij deze gebruikers zo goed mogelijk te laten verlopen.



**Kevin Hennessy** heeft onderzoek uitgevoerd bij Amfors, een sociale werkvoorziening in Amersfoort, net als Brenda Breukers (haar onderzoek wordt toegelicht op pagina 39). Kevin heeft zich gefocust op de Smart Beamer technologie, waarbij medewerkers aan de hand van deze Smart Beamer de assemblage van bijvoorbeeld een straatlantaarn stap voor stap toegelicht krijgen.

Kevin heeft daarbij gekeken naar de stapgrootte in de assemblage en het gebruik van iconen in tegenstelling tot geschreven tekst.



## OVERIGE ONDERZOEKSPROJECTEN

**Goscha van Heel** onderzoekt de interactie tussen mensen en co-bots (collaborative robots) in het project Close Encounters with Co-bots. Goscha focust zich daarbij op AGV's (Automated Guided Vehicles), die bijvoorbeeld in magazijnen rondrijden. Goscha werkt in dit project samen met Marco Wernaart, zijn poster staat op pagina 38.

Binnen dit project kijkt Goscha bijvoorbeeld naar hoe een mens de intenties van een AGV kan inschatten, zodat er beter samengewerkt kan worden. Wat moet een AGV aan gedrag of uiterlijk laten zien, zodat een mens intuïtief het gedrag kan inschatten?



**Luuk Lohstroh** heeft onderzoek uitgevoerd naar de omgang en ervaringen met 21st century skills van coaches in de bovenbouw HAVO van het Udens College.

21st century skills zijn vaardigheden die de afgelopen jaren belangrijk geworden zijn in een arbeidssituatie, zoals communiceren, samenwerken, kritisch denken, digitale geletterdheid en creativiteit.

Luuk concludeert dat er nog weinig bekendheid is met 21st century skills onder de doelgroep en adviseert dan ook om daar aandacht aan te besteden.



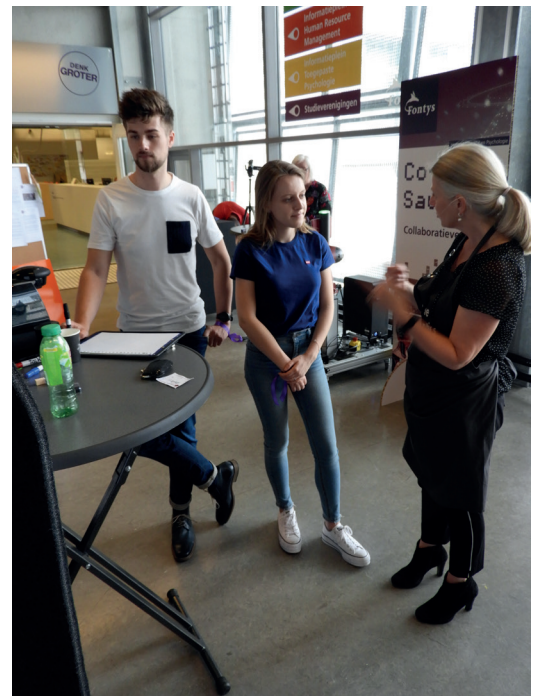
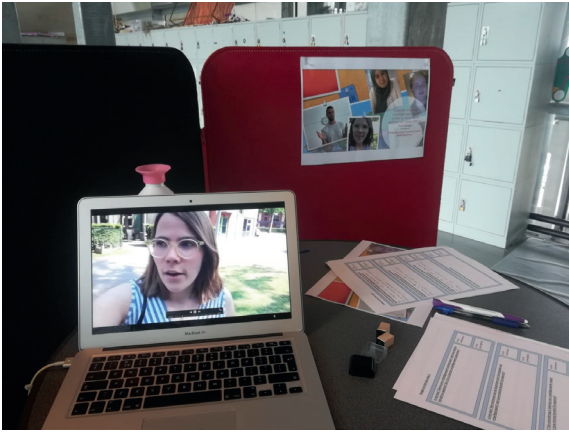
**Nathalie Dijkstra** is begonnen met onderzoek naar gewoontegedrag bij Sport en Bewegen. Uit eerdere onderzoeken van het lectoraat Mens en Technologie naar dit onderwerp is gebleken dat intrinsieke motivatie een belangrijke factor is. Maar intrinsieke motivatie is niet voor iedereen haalbaar.

Gewoontegedrag is relevant om deze groep mensen in beweging te krijgen. Maar wat is gewoontegedrag? Hoe kun je nieuwe beweeggewoontes vormen? En hoe kan technologie daarin bijdragen?

Het uiteindelijke doel is om een technologische tool te ontwikkelen, die het veranderen, vormen en volhouden van gewoontes positief beïnvloedt.









# SAMENWERKINGSPARTNERS





**Beatriz Roman**  
Docent-Onderzoeker HRM/Tranzo  
Het verhaal als kwaliteitsinstrument



**Constanze Thomassen**  
Docent-Onderzoeker ICT  
Talent in teams



**Katja Pardoën**  
Beleidsmedewerker dienst P&O  
Leiderschap



**Kazimier Helfenrath**  
Docent-Onderzoeker Toegepaste Psychologie  
Organisatiecultuur & Talentontwikkeling



**Manon Krabbenborg**  
Docent-Onderzoeker Toegepaste Psychologie  
Student-docent werkrelatie



**Peter Bos**  
Docent-Onderzoeker HRM  
Leiderschap



**Marian Thunnissen**  
Lector Dynamische Talentinterventies



**Anne-Marie Kuijpers (tot februari 2019)**  
Docent-Onderzoeker ICT  
Talent in teams

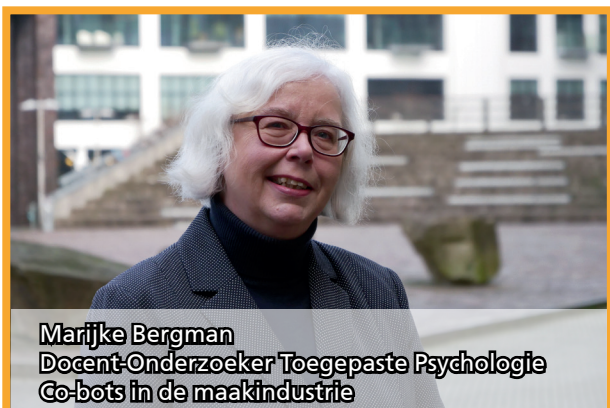




**Danny Bloks**  
Docent-Onderzoeker ICT  
Technofilosofie



**Jeske Nederstigt**  
Docent-Onderzoeker Toegepaste Psychologie  
Maatschappelijke interventies



**Marijke Bergman**  
Docent-Onderzoeker Toegepaste Psychologie  
Co-bots in de maakindustrie



**Michel Starreveld**  
Docent-Onderzoeker HRM  
Acceptatie van technologie



**Sebas Nouwen**  
Docent-Onderzoeker Toegepaste Psychologie  
Technofilosofie & VR



**Tina ten Bruggencate**  
Docent-Onderzoeker Toegepaste Psych./Tranzo  
Eenzaamheid bij ouderen



**Mariëlle Rosendaal**  
Onderzoeksassistent lectoraten Mens en  
Technologie en Dynamische Talentinterventies



**Janienke Sturm**  
Lector Mens en Technologie