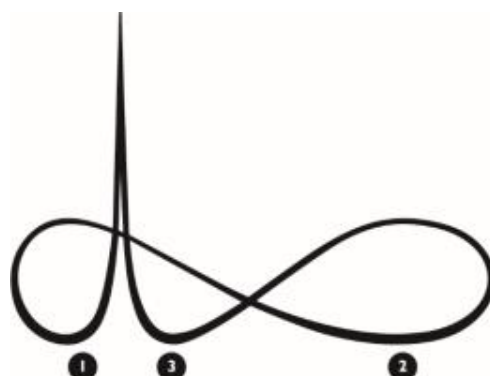


VAN ROADMAP SOCIALE INNOVATIE NAAR REALISATIE:

BORGING EN SOCIAL MEDIA DISSEMINATIE



Topsector Logistiek

TNO innovation
for life

Datum >
26 april 2019

TNO innovation
for life

> **Rapportage voor**
Taskforce Sociale Innovatie -
Human Capital Tafel Topsector
Logistiek

VAN ROADMAP SOCIALE INNOVATIE NAAR REALISATIE:

BORGING EN SOCIAL MEDIA DISSEMINATIE

Rapport voor	Taskforce Sociale Innovatie - Human Capital Tafel Topsector Logistiek
Datum	26 april 2019
Auteurs	Paul Preenen (TNO) Fietje Vaas (TNO) Jannie van Andel (Taskforce Sociale Innovatie Logistiek) Yolande de Heus (Human Capital Tafel Topsector Logistiek) Menno Vos (Hogeschool Windesheim)
Projectnummer	060.36930/01.01
Rapportnummer	TNO 2019 R10634
Contact TNO	Paul Preenen
Telefoon	+31611275765
E-mail	paul.preenen@tno.nl

Inhoudsopgave

1	Achtergrond.....	3
1.1	Introductie.....	3
1.2	Werkwijze.....	3
2	Doelbepaling disseminatiestrategie	4
3	Doelgroepen- en kanalenanalyse	5
3.1	Werkgevers/ondernemers en werkgeververtegenwoordigers	5
3.2	Werknemers en werknemersvertegenwoordigers	7
3.3	Onderwijsinstellingen, studenten en scholieren.....	9
3.4	Uitzendorganisaties.....	9
3.5	Overheid.....	10
4	Overzicht SI kennis, tooling, cases en kanalen en platforms	11
4.1	Toelichting overzicht SI kennis, tooling, cases en (social media) kanalen en platforms	11
4.2	Beschrijving relevante (Social media) kanalen en platforms	11
5	Literatuur	14
A	Bijlage Overzichts-Matrix	15
B	Bijlage Resultaten Disseminatie-activiteiten Oktober 2018 - April 2019.....	31

1 Achtergrond

1.1 Introductie

De Taskforce Sociale Innovatie heeft toegewerkt naar de Roadmap Sociale Innovatie (SI) (Preenen et al., 2018). In de roadmap staat een beschrijving van SI, haar doelen en voordelen voor de logistiek beschreven. De roadmap beschrijft een gezamenlijke, gecoördineerde visie en aanpak ter bevordering van SI bij logistieke bedrijven voor een duurzame, aantrekkelijke en excellente logistieke sector.

Meer concreet betreft het een solide, breed gedragen actieprogramma (roadmap) met onderzoeks-, innovatie- en implementatieprojecten voor de periode medio 2018-2023. Deze roadmap heeft als doel om op onderbouwde wijze kennis te ontwikkelen en richting te geven aan SI in de logistiek, maar bovenal om tot gefocuste en gezamenlijke actie aan te zetten.

Hoewel dit een mooie stap is naar een sociaal-innovatieve sector, is het van cruciaal belang dat de roadmap niet in de la blijft liggen. De roadmap en de beoogde SI projecten dienen gevaloriseerd, (financieel) gesteund te worden en tot beweging, echte impact, te leiden. Het is hiervoor nu van belang dat:

1. de roadmap en haar projecten **onder de aandacht komen van de juiste stakeholders via de juiste en hedendaagse (sociale media) kanalen;**
2. de al ontwikkelde **kennis, ervaring en tools uit de projecten systematisch in kaart worden gebracht en goed geborgd worden.**

Hiertoe is in opdracht van de Taskforce SI door TNO een actieplan opgesteld *van Roadmap naar Realisatie: Borging en Social Media Disseminatie*, lopend van november 2018-april 2019. Dit is gericht op: **1.** Een Kennisborgingsplan en **2.** een Social Media plan. Onderhavig document doet verslag van gemaakte vorderingen tot en met april 2018.

1.2 Werkwijze

Wij hebben de volgende acties uitgevoerd die respectievelijk in dit stuk beschreven staan:

1. Doelbepaling disseminatiestrategie.
2. Doelgroepen- en kanalenanalyse.
3. Overzicht gemaakt van SI kennis, tooling, cases, video's en logistieke (social media) platforms en kanalen (zie Bijlage A, Overzichts-Matrix).
4. Overzicht van bereikte resultaten en impact (zie Bijlage B).

Wij hebben voor onze analyses en overzichten relevante theorie gehanteerd en documenten bestudeerd, een uitgebreide internet search verricht. En interviews gehouden met de leden van de Taskforce SI, onderdeel van de Human Capital Tafel Topsector Logistiek.

2 Doelbepaling disseminatiestrategie

De doelstelling van het project 'van Roadmap naar Realisatie: Borging en Social Media Disseminatie' is **het borgen en valoriseren van relevante SI kennis, tooling en cases voortvloeiend uit de projecten van de Roadmap SI, en wat eerder is opgedaan in de logistieke context.** Meer concreet, het verspreiden van de Roadmap zelf, maar bovenal de kennis, tools en instrumenten over SI, de (regionale) projecten en de resultaten daarvan laten landen bij de juiste partijen.

De disseminatie is hierbij vooral op gericht dat deze kennis wordt toegepast in de praktijk. In dit project is er daarom een doelgroepen- en kanalenanalyse gedaan (zie deel 3). Dit is van belang om de juiste doelgroepen te bereiken met de juiste boodschap en handelingsperspectieven te bereiken.

Iedere kleine ondernemer, beleidsmaker, manager in een groot bedrijf en werknemer moet kennis kunnen nemen van wat SI is en te bieden heeft. En handelingsopties bieden waarmee hij of zij direct zelf, of samen met anderen aan de slag kan. Hierbij zijn goede voorbeelden en praktische instrumenten van belang.

Algemene hoofdboodschap. De sector Logistiek en alle bedrijven daarbinnen moeten blijvend sociaal innoveren voor lijfsbehoud, imagoverbetering, personeelsaanwas en om te kunnen groeien en vernieuwen.

Hiermee bedoelen we het vernieuwen van organisaties, innovatief samenwerken, anders managen en veranderen. Hiervoor is het van groot belang dat medewerkers meedoen, en een bepaalde mate van autonomie hebben over hun werkzaamheden, over hoe en wanneer ze die uitvoeren. Verder is van belang dat álle medewerkers zich durven te uiten op het werk; 'voice' ervaren. Ook dienen juist medewerkers op de werkvoer tijdig en juist betrokken te worden bij de ontwikkeling van veranderingen en innovaties. Dit betekent ook stimulerend en ondersteunend leiderschap.

Dit leidt niet alleen tot een hogere innovatie-adoptie, maar ook tot meer gemotiveerde, geëngageerde, proactieve medewerkers. Dat maakt dat werknemers zich niet zullen verzetten tegen vernieuwingen maar er graag aan meewerken en hun beste ideeën geven. En uiteindelijk betere organisatieprestaties. Sociale innovatie is dus geen hoofddoel op zich, maar een middel om bedrijven concurrerender en duurzamer te maken.

Verder zijn de gezamenlijke inspanningen met partners; andere ondernemingen in de regio, werkgevers- en werknemersorganisaties, beroepsorganisaties, brancheorganisaties en kennisinstellingen noodzakelijk. Learning communities zijn hierbij ondersteunend.

De boodschap is echter afhankelijk van de doelgroep, omdat de diverse doelgroepen vanuit een verschillend startpunt of invalshoek vertrekken. En omdat ze uiteenlopende belangen hebben. Wij werken dit hieronder verder uit.

3 Doelgroepen- en kanalenanalyse

Doelgroepen betreffen in de eerste plaats de direct betrokkenen: 1. *Ondernemers/Werkgevers (en hun vertegenwoordigers)*, 2. *Werknemers (en hun vertegenwoordigers)* in de sector Logistiek. Daarnaast onderscheiden we: 3. *onderwijsinstellingen, scholieren, studenten*, 4. *Uitzendorganisaties*, en 5. *Overheid*.

Binnen de Topsector Logistiek wordt de laatste jaren een steeds groter deel van deze stakeholders en/of hun vertegenwoordigers bereikt met boodschappen over Human Capital en SI. Maar verbetering is mogelijk bij het bereik van MKB-ondernemers en -bedrijven, grootbedrijven, enkele brancheorganisaties, overkoepelende werkgeversorganisaties alsmede werknemersvertegenwoordigers en vakbonden.

Hieronder beschrijven we de specifieke doelgroepen met suggesties voor bijbehorende boodschap(en) en relevante kanalen waarop men te bereiken is.

3.1 Werkgevers/ondernemers en werkgeververtegenwoordigers

Ondernemers/werkgevers zijn onder te verdelen naar sub-sector of branche. In dat verband zijn de brancheorganisaties zeer belangrijke stakeholders. Vooral Transport en Logistiek Nederland (TLN) is actief betrokken in de logistiek (op gebied van SI) en Evofenedex. Er zijn ook belangen van ondernemers/werkgevers die door landelijke werkgeversorganisaties worden behartigd: *AWVN, MKB Nederland, VNO-NCW*. Deze zijn tot nog toe niet direct betrokken in de activiteiten van de Topsector Logistiek, alleen indirect via TLN en Evofenedex. Het is van belang deze partijen nauw(er) te betrekken.

3.1.1 Werkgevers/ondernemers

Rekening moet worden gehouden met de omvang verschillen; MKB (90%) en Groot bedrijf (10%).

De meeste *MKB werkgevers/ondernemers* zouden 'onbewust/onbekwaam' zijn als het gaat om SI. Zij hebben (grote) problemen en willen die wel veranderen maar denken daarbij geen moment aan innovatie, laat staan aan SI. Of gunnen zich geen tijd om over verandering na te denken. Hun problemen zijn:

- › Zeer kleine marges, daarom werken ze zo veel mogelijk 'lean en mean', jagen werknemers op, controleren hen voortdurend, en werken zelf ook 'dag en nacht'. Daardoor verliezen of missen ze de betrokkenheid en de ideeën van de medewerkers of jagen deze zelfs weg. Het draagt bij aan een slecht imago van de sector.
- › Krapte op de arbeidsmarkt waardoor MKB'ers in de Logistiek moeilijk aan personeel komen, helemaal aan hooggeschoold personeel.
- › In de sector wordt met een flexibele schil van gemiddeld 16% gewerkt, dat zijn uitzenden oproepkrachten, bij de verladers is dat beduidend hoger. Hiermee wordt aan de flexibele vraag beantwoord en het leidt tot minder kosten. Maar flexibele arbeidskrachten voelen zich minder dan vaste krachten betrokken en zijn niet geneigd bij te dragen aan vernieuwing. Dit komt deels doordat bedrijven vaak niet in deze groep investeert.

- › Groot gebrek aan samenwerking in de keten. De logistiek is een versnipperde sector met veel MKB bedrijven en er heerst een traditionele, ouderwetse cultuur, wat samenwerking niet in de hand werkt.

Boodschap

De hoofdboodschap voor MKB-ondernemers kan zijn: voortgaan op de oude voet is geen optie. Gelukkig zijn er hele praktische mogelijkheden het anders te doen:

- a) Betrek je medewerkers bij het anders organiseren en positioneren van je bedrijf. Neem hun ideeën serieus en geef medewerkers verantwoordelijkheden. Verander de stijl van leidinggeven, straal vertrouwen uit. 'Goed werkgeverschap' zal bijdragen aan het binden van personeel.
- b) Extern samenwerken in de regio en/of met concullega's kan een oplossing bieden, men kan schaars hooggeschoold personeel delen en van elkaar leren. Samen kan men een ander klimaat op de arbeidsmarkt in de regio creëren.
- c) Anders organiseren van werk en meer autonomie voor medewerkers draagt bij aan de betrokkenheid van het personeel, het innovatief vermogen en de wendbaarheid van de organisatie. De behoefte aan flexibiliteit kan doorgaans grotendeels door interne flexibiliteit worden vervuld.

Het Groot bedrijf in de sector zou met dit onderwerp iets makkelijker te bereiken dan MKB, bijvoorbeeld omdat zij organisatiedeskundigen en HR-professionals in dienst hebben. In de praktijk zie je echter dat veel bedrijven een productiegericht, efficiënt en veelal 'ouderwets' organisatie-model hanteren.

De hoofdboodschap voor het Groot bedrijf zou kunnen zijn dat innoveren noodzaak is om concurrerend te blijven en dat SI technische innovaties helpt landen en implementeren. Dan gaat het om SI in de vorm van vernieuwing van stijl van leidinggeven, meer vertrouwen in de competenties en intenties van medewerkers, meer betrekken van medewerkers bij vernieuwing en benutting van hun ideeën, verantwoordelijkheden lager in de organisatie leggen. En meer interne dan externe flexibilisering omdat externe flex het innovatief vermogen en de betrokkenheid van werknemers verzwakt.

Kanalen

Kanalen om MKB ondernemers en grote bedrijven te bereiken en in beweging te krijgen zijn de regionale initiatieven van KennisDCLogistiek, de websites, magazines en bijeenkomsten van TLN en de andere brancheorganisaties waarbij ze zijn aangesloten en de algemene website www.Logistiek.nl. Aansprekende voorbeelden van collega-MKB-bedrijven kunnen hierin betrokken worden. Wellicht kunnen uit die groep bedrijven ook een 'boegbeeld', opinie-leider of meerdere 'ambassadeurs' worden gerekruteerd.

Naast de kanalen die hierboven genoemd zijn voor MKB, kunnen voor grote bedrijven en hun personeel ook platforms die meer op professionals gericht zijn, nuttig zijn: www.logistiekprofs.nl, De Vereniging voor Logistiek Management (www.VLM.nl) en www.jonglogistiek.nl. En voor de meer internationale oriëntatie ook het Council of Supply Chain Management Professionals (www.cscm.org).

3.1.2 *Werkgeversvertegenwoordigers*

Werkgeversorganisaties in de sector met name TLN, lijken zich bewust van de noodzaak om te innoveren en realiseren zich dat SI daarbij niet kan ontbreken. Voor hen is het de vraag hoe zij hun leden kunnen informeren en bijstaan met zeer praktijkgerichte kennis, informatie en instrumenten. In het algemeen staat dit nog te laag op de agenda bij de werkgeversvertegenwoordigers.

Boodschap

De hoofdboodschap voor deze stakeholders kan liggen op SI als noodzakelijk complement van technische innovatie en op succesvolle praktijk toepassingen. Alsmede het verbeteren van het imago voor personeelswerving. Daarbij zou meer bekendheid moeten worden gegeven aan de resultaten uit onderzoek en de voorbeelden of best practices, ook uit andere sectoren.

Kanalen

Werkgeversorganisaties kunnen worden bereikt via de genoemde platforms die de Topsector biedt. Wellicht kunnen zij ook via de hun overkoepelende organisaties zoals, VNONCW, MKB NI. en AWWN geïnformeerd en geënthousiasmeerd worden.

3.2 *Werknemers en werknemersvertegenwoordigers*

3.2.1 *Werknemers*

Deze groep laat zich onderverdelen naar leeftijd en aard van het arbeidscontract in: *oudere of jongere medewerkers* en in *vaste of flexibele medewerkers*. Binnen (middel)grote bedrijven worden zij vertegenwoordigd door *Ondernemingsraden*. Landelijk komen *Vakbonden* voor hun belangen op, maar je ziet landelijk een dalende trend in lidmaatschappen van vakbonden. Toch is het noodzakelijk dat vakbonden zich hard maken voor sociale innovatie vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid en werknemersbelang. Een deel van de flexibele arbeidskrachten kan via de *Uitzendorganisaties* worden bereikt. Kijken we naar de arbeidsmarkt en de belangen van deze groepen met het oog op het bepalen van een strategie, dan ligt het voor de hand om twee doelgroepen te onderscheiden: **a. medewerkers met een vast contract**, (meestal wat ouder), en **b. medewerkers met een flexibel contract**, (meestal jongere mensen).

Boodschap

- a) Medewerkers met een vast contract hebben (meestal net als hun werkgever) er belang bij dat zij zo lang mogelijk en gezond kunnen blijven doorwerken; zij hebben belang bij doorgroeimogelijkheden. In veel gevallen zou het goed zijn als zij meer afwisseling en meer uitdaging in hun werk zouden vinden, werk waarvan men kan leren en zich ontwikkelen.

De hoofdboodschap voor deze groep kan zijn: SI betekent een vernieuwing van de arbeidsorganisatie die er onder meer toe moet leiden dat het werk uitdagender wordt, meer autonomie biedt, dat meer beroep op ieders talenten wordt gedaan en dat talenten in het werk zelf en door (externe) opleidingen verder worden ontwikkeld. Door afwisseling, een gestroomlijnd ontwerp van productielijnen en meer autonomie in het werk, kan ook fysieke belasting worden gereduceerd.

SI krijgt ook vaak vorm in samenwerking over de grens van de organisatie heen, bijvoorbeeld in een regio of met concullega's. Dit biedt voor werknemers vaak mogelijkheden om meer afwisselend werk te doen, te leren, te ontwikkelen, eigen ideeën uit te werken en de horizon te verbreden.

- b) Flexibele medewerkers zijn mensen met een flexibel arbeidscontract en ZZP'ers, meestal zijn ze relatief jong. Hun belang is het in de eerste plaats om hun zekerheid te vergroten, bijvoorbeeld door een vaste baan. Maar dan direct in de tweede plaats is het ook hun belang om ontwikkelingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden te hebben.

De hoofdboodschap voor deze groep kan luiden: SI betekent een vernieuwing van de arbeidsorganisatie en de arbeidsrelaties die een lange termijn perspectief hebben voor de organisatie. De werkgever krijgt daarmee het inzicht dat een blijvende betrokkenheid van alle medewerkers kan helpen te vernieuwen. De werkgever kan samen met alle medewerkers en eventueel met externe partners, zoeken naar organisatorische oplossingen om de vereiste flexibiliteit op te vangen en de organisatie wendbaar te maken. Zo kan SI er toe bijdragen dat externe flexibiliteit grotendeels wordt vervangen door interne flexibiliteit en er meer mensen in vaste dienst kunnen zijn.

Kanalen

Kanalen waarlangs de groep vaste medewerkers kan worden bereikt, zijn die waarbij ze direct in veranderingsprojecten en experimenten betrokken worden zoals in regionale activiteiten georganiseerd door KennisDCLogistiek. Voor de staf- en managementfuncties en de hoger geschoolde functies kan gelden dat zij ook bereikt kunnen worden via de op professionals gerichte kanalen: www.logistiekprofs.nl, www.VLM.nl en www.jonglogistiek.nl. Voor het bereiken van deze zeer diverse groep flexibele medewerkers, zijn de bovengenoemde kanalen niet zo geschikt. Maar hun drempel tot het gebruik van social media zoals Twitter, Facebook, Instagram en LinkedIn is lager.

3.2.2 *Werknemersvertegenwoordigers*

We hebben eerder gesproken over vormen van werknemersvertegenwoordiging: de ondernemingsraad (OR) in middelgrote en grote ondernemingen en de vakbonden. In grotere bedrijven kan de OR een hele belangrijke rol spelen om beoogde veranderingen te ondersteunen en het werknemersbelang binnen het kader van het organisatiebelang naar voren te brengen. Bij sommige veranderingen moet zelfs om instemming van de OR gevraagd worden. Via scholingscentra voor ondernemingsraadleden zouden deze mensen getraind kunnen worden om hun rol in het veranderingsproces, dat SI is, te kunnen spelen.

De traditionele *vakbonden* waren aanvankelijk betrokken in het topsectorenbeleid en bij de Human Capital Agenda's. Zoals hierboven al naar voren gekomen is, waar verwezen werd naar de website Toolbox SI van het Sectorinstituut Logistiek en Transport. Zij hebben er om hun moverende redenen voor gekozen niet te participeren in de Taskforce SI. Maar zeker voor het bereiken en meekrijgen van een deel van de werknemers en voor het verbeteren van de arbeidsverhoudingen lokaal en regionaal, is het van belang de vakbonden weer te interesseren.

Boodschap

De hoofdboodschap om de vakbonden (opnieuw) te interesseren en er weer bij te halen, kan via het aansluiten bij hun beleidsspeerpunt van de laatste jaren: Behoud van goede banen en meer vaste banen.

SI faciliteert innovatie die nodig is voor het voortbestaan van vele bedrijven en dus werk in de sector logistiek. SI zorgt er voor dat bij de noodzakelijke (technische) vernieuwingen sociale vernieuwingen worden gerealiseerd die organisaties flexibel en wendbaar maken, werknemers meer autonomie en zeggenschap bieden en het werk zelf uitdagend maken. Daardoor kan werk behouden blijven, wordt de noodzaak flexibiliteit met flexibele krachten op te vangen gereduceerd en ontstaan goede banen.

Kanalen

De vakbonden worden bereikt via hun eigen communicatiekanalen en de kanalen in de Topsector. Wellicht bieden het Sectorinstituut en de ontmoetingen het kader van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (SOOB) een platform en ondersteuning om ook met de vakbonden de dialoog over SI weer op gang te brengen.

3.3 Onderwijsinstellingen, studenten en scholieren

Belangrijke stakeholders voor de ontwikkeling van de sector zijn ook: de *opleidingsinstellingen en studenten en scholieren*. Diverse instellingen voor onderzoek en hoger onderwijs (Universiteiten, TNO, HBO's, ROC's) zijn betrokken in de activiteiten binnen de Topsector Logistiek via Dialog en via de centra voor KennisDCLogistiek. Zij betrekken daarbij ook hun studenten, stagiairs en scholieren.

Boodschap

De hoofdboodschap voor opleidingsinstellingen kan zijn: Doe in een of andere vorm mee aan de activiteiten en experimenten SI, zoals SHAREHOUSE. Daarmee kunnen docenten en studenten kennis en ervaring opdoen en goede voorbeelden zien van hoe SI te implementeren in de Logistiek. Zij kunnen zo direct zien welke nieuwe competenties nodig zijn om in de toekomst duurzaam in de Logistiek werkzaam te zijn. Werk samen met andere partijen; bedrijven, onderzoekers, beleid.

Kanalen

Onderwijsinstellingen worden bereikt via de kanalen van de Topsector en met name via de KennisDC Logistiek. Studenten wellicht via: de (social media) kanalen van de onderwijsinstellingen zelf (Universiteiten, HBO's, MBO's) www.KennisDCLogistiek.nl, www.Logistiekprof.nl en www.jonglogistiek.nl.

3.4 Uitzendorganisaties

De ABU en Tempo Team zijn betrokken bij de uitvoering van Roadmap SI. Om hen betrokken te houden en meerdere uitzendorganisaties te interesseren kan een extra accent in de boodschap nuttig zijn.

Boodschap

Dat accent is dan hoe SI er aan kan bijdragen dat ook uitzendkrachten meer ontwikkelingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden in het werk kunnen krijgen en hierdoor breder en langer inzetbaar zijn.

Kanalen

Uitzendorganisaties worden bereikt via de algemene platforms van de sector: www.logistiek.nl en www.TopsectorsectorLogistiek.nl en de ABU www.abu.nl.

3.5 Overheid

De *overheid*, zowel nationaal als provinciaal en gemeentelijk, is een belangrijke stakeholder en doelgroep. De overheid en regio's hebben belang bij een sterke logistieke sector. Zij faciliteren de bedrijven door te zorgen voor een goede infrastructuur en investeren vaak mee in de ontwikkeling van de sector.

De centrale overheid is betrokken via het Topsectorenbeleid en de directe financiering van een deel daarvan alsmede indirect via NWO dat bij het TKI-Dinalog is betrokken als financier van wetenschappelijk onderzoek.

Het belang van de centrale overheid is dat het beleid succesvol is, dat er een economisch goed functionerende en duurzame, gezonde en goede banen leverende logistieke sector is en blijft. Provinciale en gemeentelijke overheden hebben een vergelijkbaar belang: een duurzame, gezonde en goede werkgelegenheid biedende logistieke sector in de regio.

Boodschap

De hoofdboodschap naar de diverse overheden zou kunnen luiden: SI faciliteert (technische) innovatie, maakt de bedrijven in de sector en hun klanten duurzaam, gezond en wendbaar en draagt bij aan goede werkgelegenheid en economische vooruitgang in de regio of het land. Hiervoor is kennis en zijn diverse handvatten beschikbaar.

Kanalen

De platforms [www.topsectorlogistiek](http://www.topsectorlogistiek.nl) en www.dinalog.nl bieden kanalen om vertegenwoordigers van de centrale overheid van de activiteiten en de resultaten in de sector op de hoogte te brengen. De regio's worden vooral bereikt via www.KennisDclogistiek.nl.

4 Overzicht SI kennis, tooling, cases en kanalen en platforms

4.1 Toelichting overzicht SI kennis, tooling, cases en (social media) kanalen en platforms

Wij hebben een uitgebreid en onderbouwd overzicht gemaakt van relevante SI kennis (definities, doelen, valkuilen) tooling, cases, video's en logistieke (social media) platforms en kanalen relevant voor de logistieke sector. Aanvullend hebben we een overzicht gemaakt van Regionale initiatieven op gebied van SI, opiniemakers, SI projecten in de pijplijn waar kennis en tooling ontwikkeld wordt, en events in de logistiek die relevant zijn voor SI. Dit alles is te vinden in de **overzichtstabel in Bijlage A**.

Hieronder gaan we in op een aantal als relevant geachte platforms en kanalen.

4.2 Beschrijving relevante (Social media) kanalen en platforms

De *Topsector Logistiek* (TSL www.topsectorlogistiek.nl) is een van de negen topsectoren die door de regering in 2010 is aangewezen met het oog op het versterken van de internationale concurrentiepositie van Nederland. In de topsectoren werken ondernemers, onderzoekers en overheid samen om de beste producten en diensten te ontwikkelen, talenten aan te trekken en sectoren internationaal te positioneren. Ook besteden de topsectoren aandacht aan de opleiding van talenten voor de sector via de reguliere opleidingen alsmede via het (intern) opleiden en trainen van mensen die al in dienst van een bedrijf zijn.

De TSL vervult zijn missie door op diverse thema's projecten, activiteiten en events te organiseren. Eén van de thema's is de *Human Capital Agenda*. Eén van de drie agendapunten is SI 'voor talentontwikkeling, het laten landen van innovaties, slimmer werken en het maximaal benutten van talent'. Het programma voor De Human Capital Agenda wordt gerealiseerd aan en door de 'Human Capital Tafel' En SI wordt ontwikkeld en aangejaagd door de *Taskforce SI* waarin mensen participeren die in de vernieuwing van de sector een belangrijke rol spelen. Op de site van de Topsector vindt men dus ook veel informatie over de activiteiten, events, workshops en vorderingen in SI.

De Topsector Logistiek is het overkoepelend platform voor de vernieuwing van de sector. Onder de paraplu van de TSL functioneert het TKI, *Top Kennis Instituut Dinalog*, (www.TKIdinalog.nl) het topconsortium waarin bedrijven, kennisinstellingen (NWO, Universiteiten, TNO) en overheid samenwerken aan het innovatieprogramma van de TSL. Dinalog draagt ook bij aan de overdracht van kennis en valorisatie via een MKB-loket, algemene communicatie en netwerken.

Het secretariaat van de TSL is ondergebracht bij *Connekt* (www.connekt.nl), het onafhankelijke netwerk voor slimme, duurzame en sociale mobiliteit. Ook op deze site worden relevante events aangekondigd.

Een platform dat voor de ontwikkeling en verspreiding van kennis en de ontwikkeling van (regionale) initiatieven belangrijk is, is het *KennisDistributieCentrum Logistiek* (www.kennisdclogistiek.nl) met zeven regionale centra en een landelijk centrum.

Deze centra maken (op regionaal niveau) logistieke kennis en logistieke professionals voor het MKB vindbaar. Het is een Portal voor (regionale) bedrijven en kennisinstellingen. Zo zijn er al diverse regionale projecten ontstaan (bijvoorbeeld: Social Innovation Logistics Limburg) waarin bedrijven, georganiseerd via TLN, en Hbo-instellingen samenwerken.

De algemene site www.Logistiek.nl is een site voor aanbieders en afnemers van logistieke diensten; in blogs en artikelen draagt deze site bij aan kennisverspreiding onder andere over SI (zie Matrix).

De ondernemersorganisatie is Transport en Logistiek Nederland (TLN, www.tln.nl) is sterk betrokken bij het Topsector beleid, in de Human Capital Agenda en is ook vertegenwoordigd in de Taskforce SI en dus betrokken bij de activiteiten in het kader van de Roadmap. TLN biedt een platform om kennis te nemen van artikelen, speeches van kopstukken, events en workshops via haar website en het Transport & Logistiek Magazine.

In de Taskforce SI zijn ook vertegenwoordigd de ondernemers verenigd in Evofenedex voor handels- en productiebedrijven met een logistieke of internationale operatie (<https://www.evofenedex.nl/>).

Via het TLN netwerk worden ook andere relevante partijen bereikt: FENEX (<https://www.fenex.nl>) de brancheorganisatie voor expediteurs en logistieke dienstverleners en de leden (jonge ondernemers en leidinggevenden) van JongTLN.

De sociale partners: TLN, VVT (Vereniging Verticaal Transport), FNV transport & Logistiek en CNV Vakmensen ontmoeten elkaar in het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL, <https://www.stlwerkt.nl>). STL valt onder de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg (SOOB, <https://www.soob-wegvervoer.nl>). In de periode dat de 48-urige werkweek werd ingevoerd (begin 2010) hebben de partners samen op het onderwerp SI actie ondernomen: ze hebben een website met een Toolbox SI laten maken. SI had hier vooral betrekking op nieuwe vervoerssystemen en nieuwe roostersystemen. Wellicht is dit platform in de toekomst nog eens voor informatieverspreiding aan en ondersteuning van werkgevers en werknemers te interesseren. Mogelijk zijn er voor opleidings- en ontwikkelingsdoeleinden in dit kader, ook fondsen bij SOOB te werven.

De site www.logistiekprofs.nl is verbonden aan het Jaarbeurs bedrijf. Deze site biedt een platform voor artikelen en het aankondigen van events die vooral betrekking hebben op (technologische) ontwikkeling in de sector en hoe men zich daarop professioneel kan voorbereiden.

De Vereniging voor Logistiek Management (VLM, www.vlm.nl) verenigt logistiek en supply chain professionals. Zij hebben onder meer een mentorship programma en er zijn topcoaches voor toptalent. Verder hebben zij een community specifiek gericht op sociale innovatie.

De Amerikaanse organisatie: Council of Supply Chain Management Professionals (CSCMP, www.cscmp.org) organiseert ook een jaarlijks congres in Europa.

Er is ook een netwerk 'Jong Logistiek' een platform voor studenten en jong professionals in de logistiek. Zij organiseren events als bedrijfsbezoeken, borrels, een mentor/mentee programma en een jaarcongres.

Tenslotte is de Kennisbank SI (www.kennisbanksocialeinnovatie.nl) een algemeen platform waarop artikelen, onderzoeken, instrumenten, en casebeschrijvingen over SI gedeeld worden. De site is vrij toegankelijk. Er staat ook een aantal cases uit de sector Logistiek op; ze staan in de lijst van de Matrix die als bijlage is toegevoegd. De Kennisbank is in 2006 opgericht bij het Nederlands Centrum voor SI (NCSI 2006 – 2012) en is na 2012 overgenomen en wordt actueel gehouden door TNO.

Al de bovengenoemde platforms hebben een website (genoemd in de Matrix) en vaak hebben ze een nieuwsbrief. Zij dragen zo bij aan de verspreiding van de kennis en ervaringen, acties en events. Daarnaast zijn er nog diverse algemene accounts aangemaakt voor de sector en opgesomd in de Matrix die als bijlage bij dit rapport is gevoegd: Twitter, LinkedIn, Facebook, Instagram. Maar de indruk is niet dat deze accounts intensief gebruikt worden. Bij de ontwikkeling van de Social Media Strategie moet ermee rekening gehouden worden dat de sector hierin een 'kleine' voorgeschiedenis heeft. Een verhoging en intensivering van het gebruik van social media in de sector vereist waarschijnlijk de actieve inzet van opinieleiders in de Logistiek die actief gaan zenden, bijvoorbeeld via blogs en social media.

5 Literatuur

Preenen, P., Vos, M., Van Andel, J., De Heus, Y., Van der Maarel, R., & Dhondt, S. (2018). *Sociale Innovatie aanjagen, ontwikkelen en opschalen: Voor een toekomstbestendige logistiek*. [S.l.]: TNO/Windesheim/Taskforce SI/Human Capital Tafel Topsector Logistiek. Publ.nr. R18055/060.32960.

A Bijlage Overzichts-Matrix

INDELING TABEL:

1. Kennis over SI.
 - 1a. Beschrijvingen en definities.
 - 1b. Doelen van SI.
 - 1c. Valkuilen.
2. Tooling - in praktijk brengen SI.
3. SI cases in de Logistiek.
4. Video's.
5. (Social media) kanalen en platforms.
6. Regionale SI initiatieven.
7. Opiniemakers.
8. SI projecten in de pijplijn.
9. Events.

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
1. Kennis over Sociale Innovatie (SI)			
1a. Beschrijvingen en definities	<i>Uw gids naar 'Workplace Innovation'</i> (WPI = SI)	SI bestaat uit 4 elementen/bouwstenen: 1. Uitdagende banen en zelfsturende teams; 2. Flexibele organisatiestructuur; 3. Mogelijkheden voor verbeteringen van onderop; 4. Co-creatie en gedeeld leiderschap + inspraak medewerkers bij strategische besluitvorming.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/uw-gids-naar-workplace-innovation/1362?q=Gids
	Video college 1 'Wat is SI?'	SI = op een nieuwe manier omgaan met mensen en organiseren. Cruciaal is medewerkersbetrokkenheid.	https://www.logistiek.nl/cariere-mensen/artikel/2018/09/logistiek-kan-niet-vernieuwen-zonder-sociale-innovatie-101164993
	Website: Toolbox SI in beroepsgoederenvervoer over de weg. (2010). Website gemaakt in opdracht van: TLN, VVT, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.	SI is slimmer werken door vernieuwing in arbeidssystemen, met twee vormen: 1 vernieuwing van vervoerssystemen; 2. vernieuwingen in arbeidstijdenmanagement. NB. deze website is gemaakt in de tijd dat de 48-urige werkweek voor het goederenvervoer werd voorbereid en van kracht werd (23 maart 2010)	http://www.socialeinnovatietransport.nl/links
	Witboek "wie het weet mag het zeggen", SI in de Logistiek.	SI is: een andere manier van organiseren, een plattere organisatie invoeren; beter samenwerken; medewerkers' ideeën delen en benutten.	https://manpowergroup.nl/wp-content/uploads/2017/11/Witboek-ManpowerGroup.pdf
	Online magazine: 'De weg naar SI'	'SI is het moderniseren van de manier waarop we werk organiseren (intern, in het netwerk en extern), zó dat bedrijf en persoon succesvoller worden.'	http://magazinetopsectorlogistiek.1ocean.nl/sociale-innovatie#!/cover-copy
	Topsector Logistiek in Project: Social Innovator Logistics	'SI is vernieuwing in de arbeidsorganisatie en de arbeidsrelaties. Slimmer organiseren.'	http://www.topsectorlogistiek.nl
	Project SI in Logistiek in Limburg	Sociaal innoveren is de organisatie samen met medewerkers verbeteren. Slimmer organiseren.	http://www.kennisdclogistiek.nl/projecten/social-innovator-logistics-limburg

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Toolbox SI in de logistiek	6 pijlers van SI: 1. Strategische oriëntatie op SI; 2. Interne verandersnelheid en flexibiliteit; 3. Zelf organiserend vermogen; 4. Talentontwikkeling; 5. Investeren in kennisbasis; 6. Duurzame inzetbaarheid.	Menno Vos – Windesheim mw.vos@windesheim.nl
1b. Doelen van SI - Waar is SI goed voor?	<i>Uw gids naar 'Workplace Innovation'</i> (WPI = SI)	SI draagt bij aan: 1. Overleven van het bedrijf/de instelling in een (snel) veranderende omgeving; 2. Verbetering van de bedrijfsprestaties zoals arbeidsproductiviteit, winst, kwaliteit product/dienst, innovatiekracht; 3. Verbetering betrokkenheid en welzijn medewerkers.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/uw-gids-naar-workplace-innovation/1362?q=Gids
	Toolbox SI in het beroepsgoederenvervoer over de weg.	SI kan leiden tot: 1. Een betere inzet van het wagenpark; 2. Een hogere tevredenheid onder chauffeurs; 3. Een betere service > meer tevreden klanten.	http://www.socialeinnovatietransport.nl/links
	Topsector Logistiek, HCA	SI draagt bij aan een 'betere benutting en behoud van werknemers. En door SI worden '..... werkgeverschap en werknemerschap naar een hoger kwaliteitsniveau getild'.	http://www.topsectorlogistiek.nl
	Artikel in EVO Logistiek, sept. 2013, p 18: 'Vertrouwen creëert waarde.'	SI is ook vertrouwen geven aan en vertrouwen op medewerkers. 'Vertrouwen creëert waarde.'	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/vertrouwen-creert-waarde--sociale-innovatie-in-de-logistiek/1140?q=vertrouwen
	Online Magazine	SI is nodig om te overleven in een wereld die steeds sneller verandert door techniek en nieuwe spelers op de markt. Het maakt je organisatie weerbaar en sterk. Het zorgt er voor dat je je mensen behoudt.	http://magazinetopsectorlogistiek.1ocean.nl/sociale-innovatie#!/cover-copy=
	Witboek 'Wie het weet mag het zeggen'	SI is nodig om technische innovaties beter te laten slagen. SI is nodig om werken in de Logistiek aantrekkelijker te maken.	https://manpowergroup.nl/wp-content/uploads/2017/11/Witboek-ManpowerGroup.pdf

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Onderzoeksrapport: Oeij, P.R.A. Oeij; Putnik, K; Torre, van der W.; Dhondt, S; Vroome, de E.M.M. (2018) <i>'Innovatie-adoptie door SI in logistiek'</i> . NWO project nummer 438-15-610. Leiden: TNO.	SI voor versnelling innovatievermogen logistieke sector.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/innovatie-adoptie-door-sociale-innovatie-in-logistiek/1452?q=Oeij
	Artikel, 17 september 2018	Logistiek kan niet vernieuwen zonder SI.	https://www.logistiek.nl/carriere-mensen
	Masterclass bij Vanderlande in Veghel, artikel.	'Nieuwe technologie heeft alleen kans van slagen als door SI breed draagvlak bij het personeel is gecreëerd.'	In Logistiek 29 oktober 2018 https://www.logistiek.nl/warehousing/nieuws/2018/10/toepassing-robots-in-magaziinen-denk-groot-maar-begin-klein-101165669
	Artikel over SI in de logistiek: externe branding en met medewerkers om de tafel.	Vanuit problemen met personeelstekorten zette Kennis DC Logistiek Limburg een project op met logistieke bedrijven. Artikel schetst voorlopige resultaten.	In LogistiekProfs 7 november 2018 https://www.logistiekprofs.nl/nieuws/sociale-innovatie-in-de-logistiek-externe-branding-en-met-medewerkers-om-de-tafel
	Bedrijven, deelnemers aan project Social Innovator Logistics Limburg:.....'Wij doen mee omdat we van SI verwachten: 1. een beter arbeidsmarkt-imago; 2. aantrekkelijk maken van de sector; 3. oplossing personeelstekort; 4. kennis uitwisselen met andere bedrijven; 5. mensen binden en boeien; 6. succesvol nieuwe mensen werven; 7. verhoging medewerkerstevredenheid; 8. dat medewerkers beter in hun vel gaan zitten; 9. dat medewerkers daardoor meer ontwikkelingsmogelijkheden krijgen die hen blij, betrokken en duurzaam inzetbaar maken'	www.kennisdclogistiek.nl/projecten/social-innovator-logistics-limburg

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Video college 1 'Wat is SI?'	SI is noodzakelijk voor het goed toepassen en invoeren van nieuwe technologie. SI is middel om bedrijfsprestaties en kwaliteit van het werk te verbeteren en zo het innovatief vermogen van het bedrijf te vergroten.	https://www.logistiek.nl/carriere-mensen/artikel/2018/09/logistiek-kan-niet-vernieuwen-zonder-sociale-innovatie-101164993
1c. Valkuilen	Online Magazine	5 Valkuilen: 1. Groot beginnen; 2. Wel A zeggen, maar niet B doen; 3. Onderscheid maken in goede en slechte ideeën; 4. Geen vertrouwen in elkaar; 5. SI tot een HR-kwestie beperken.	http://magazinetopsectorlogistiek.1ocean.nl/sociale-innovatie#!/cover-copy
2. Tooling - In praktijk brengen SI			
	Boek uitgebracht door KvK.: <i>Succesvoller ondernemen: mensen maken het verschil. Tips en stappenplan voor organisatievernieuwing.</i>	In hoofdstuk vijf van het boek het stappenplan, bestaande uit: 1. inzicht en uitzicht, 2. kiezen, 3. mobiliseren, 4. voorbereiden en 5. doen. De 'doe-het-zelf werkbladen', die als bijlage zijn bijgevoegd helpen bij de uitvoering.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/succesvoller-ondernemen--mensen-maken-het-verschil--tips-en-stappenplan-voor-organisatie-vernieuwing/1250?q=stappenplan
	<i>Uw gids naar 'Workplace Innovation'</i> (WPI = SI, SI)	Begin met discussie en reflectie met alle medewerkers. Aanleiding bijv. resultaten medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Of, onderzoek naar terugkerende problemen in het productie-/dienstverleningsproces. Bevat: scoringslijst: wat zijn uw meest indringende problemen.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/uw-gids-naar-workplace-innovation/1362?q=Gids

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Video college 1 'Wat is SI?'	Vijf stappen om mee te beginnen: 1. zorg voor een open en transparante houding, geef medewerkers de ruimte; 2. evalueer werkprocessen samen met medewerkers en doe wat aan de verbeterpunten die ze voorstellen; 3. betrek medewerkers bij het aanpakken van de uitdagingen van het bedrijf; 4. beloon het als medewerkers dingen aankaarten die niet goed gaan; 5. wees ook transparant over de financiële resultaten	https://www.logistiek.nl/cariere-mensen/artikel/2018/09/logistiek-kan-niet-vernieuwen-zonder-sociale-innovatie-101164993
	Witboek 'Wie het weet mag het zeggen'	10 Tips & Adviezen: 1. Verander (zo nodig) uw managementstijl; 2. Begin klein: ga bijv. in gesprek met medewerkers; 3. Organiseer 'stand ups' gesprekken van mw's aan het begin van de dienst); 4. Wees zichtbaar op de werkvloer; 4. Wees transparant; 6. Geef mensen meer vrijheid; 7. Stimuleer persoonlijke ontwikkeling; 8. Stimuleer informeel leren ('on the job'); 9. Benut latent talent; 10. Kies voor co-creatie, ook met klanten en (keten)partners.	https://manpowergroup.nl/wp-content/uploads/2017/11/Witboek-ManpowerGroup.pdf
	Online magazine: 'De weg naar SI'	5 stappenplan: 1. Ga met alle medewerkers of een betrokken clubje bij elkaar zitten; 2. Bespreek a.d.h.v. de 'SI puzzel'(uit het Witboek) wat nu goed gaat; 3. Wat moet beter, hoe en door wie moet dat gedaan worden?; 4. Ga experimenteren; 5. Betrek het externe netwerk erbij.	http://magazinetopsectorlogistiek.1ocean.nl/sociale-innovatie#!/cover-copy
	Stappenplan gedeeld leiderschap	6 naar gedeeld leiderschap: 1. Betrek, 2. Geef richting, 3. Zorg voor coaching, 4. Creëer een communicatieprotocol, 5. Geef goede voorbeelden, 6. Hou vast – en wees flexibel.	MT.nl Stappenplan gedeeld leiderschap
	De vier pilaren van vertrouwen.	Hoe laat je controle los? Vier pilaren: 1. Betrokkenheid, 2. Duidelijkheid, 3. Kwetsbaarheid, 4. Openheid	MT.nl 4 pilaren van vertrouwen

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Inventarisatie van tools SI in de logistiek	Diverse tools worden gemeld bij de zes 'pijlers' van SI (zie boven). Daaronder: Team management scan. OCAI in welke mate is de organisatie gericht op innovatie?	Menno Vos Windesheim. Toolbox SI mw.vos@windesheim.nl
	Website Toolbox SI in beroepsgoederenvervoer over de weg.	'De website stelt u in staat de specifieke impact van de 48-urige werkweek op uw onderneming te bepalen. Hij biedt ondersteuning bij het maken van keuzes in Vervoerssystemen en Roostervormen.	http://www.socialeinnovatietransport.nl/links
	Slimmer werken plaat MKB	Een praktisch handvat dat u op weg helpt naar slimmer werken oplossingen.	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/slimmer-werken-plaat-mkb/948?q=MKB&p=7
	Kwartetspel SI	Hoe combineren we sociale met technologische innovatie in de regio? Het NCSI ontwikkelde dit kwartetspel om daarbij te helpen. Het spel is ook een mooie manier om de boodschap van SI door te geven aan andere partijen in de regio. De verschillende onderdelen zijn ook bouwstenen voor een regionaal actieplan.	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/kwartetspel--innovation-on-track-/946?q=kwartetspel
	Praktijkleergang Flexwarehouse	Document gericht op trainers. Beschrijft cursus van 5 dagdelen. Rode draad: flexibel (her)inrichten en koppelen van werkprocessen, werktijden en personele bezetting aan bedrijfsdoelen	https://docplayer.nl/55352654-Praktijkleergang-flexwarehouse-flexibilisering-werktijden-werkprocessen.html
	Quick scan Flexibiliteit	De QuickScan plaatst de omgeving, de managementvaardigheden en de organisatie in een integraal raamwerk en bepaalt de vereiste en aanwezige flexibiliteit. Op basis van dit inzicht wordt het gewenste vernieuwingstraject richting flexibele organisatie, beschreven. De scan helpt managers om snel een eerste verkenning van mogelijke veranderingstrajecten uit te voeren.	Quick scan flexibiliteit

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Massive Open online Course (MOOC) "SI en vernieuwing binnen logistiek en transport".	In deze online leeromgeving worden twee modules behandeld: 1. Wat is SI en waarom is het belangrijk voor de logistieke sector? 2. Wat is innovatie-adoptie en hoe past u dit toe?	https://www.dinalog.nl/mooc/
	Game 'Innoveren kun je leren'. TNO Leiden en Soesterberg (januari2018)	Het spel is een speciaal voor logistieke bedrijven gemaakte Game (bordspel). Daarmee kunnen uitvoerende medewerkers leren en ervaren wat het betekent om mee te werken aan innovatie en vernieuwing binnen het eigen bedrijf.	https://www.dinalog.nl/wp-content/uploads/2018/02/TNO-2017-Innoveren-Kunje-Leren-Printbare-Versie.pdf
	Werken in een innovatieve arbeidsorganisatie (IAO = sociaal innovatieve organisatie). Instrument voor vakbondskaderleden.	Drie Vlaamse vakbonden: ABVV, ACV en ACLVB en de Universiteit Antwerpen hebben een werkmap gemaakt ter ondersteuning van vakbondsacties en – discussies over de Innovatieve Arbeidsorganisatie (IAO, vergelijk een sociaal innovatieve organisatie). Met o.a. <i>Vragenlijst IAO</i> ; voor het verzamelen van informatie over IAO ten behoeve van het gesprek met de werkgever.	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/werken-in-een-innovatieve-arbeidsorganisatie/1313?q=instrument
	Tool-Kit om de autonomie van teams een boost te geven.	Flandres Synergy Inspireert is het Ledenbulletin van Flandres Synergy (FS). Nummer 10 van Juni 2017 bevat onder meer Goede Praktijken, tips om een goede teamstructuur te vinden en een Tool-Kit voor teams.	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/flandres-synergy-inspireert/1419?q=tool
	The Intrapreneurial Behaviour Measure (IBM)	Een meetinstrument om intrapreneurial gedrag van medewerkers en factoren die dit beïnvloeden te meten binnen organisaties.	TNO rapportage, 22 dec. 2014 Intrapreneurial behavior measure
	ABCD Trust model	Tool voor leiderschap en coaching: A. Able (Competent), B. Believable (Geloofwaardig), C. Connected (Betrokken), D. Dependable (Betrouwbaar)	ABCD trust model tool

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Job engineering Catalogus: Buiten de gepade banen	'Sleutelen' aan taken binnen en tussen banen. Baantechnieken voor een arbeidsmarkt op maat. (o.a. Duurzame inzetbaarheid): Ontwikkelbanen, Combinatiebanen, Springplankbanen, Baangereedschap.	https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/baantechniek_bijlage/tno-nsvp_2014_-_buiten_de_gepade_banen_-_46_pag_web-def.pdf
3. SI Cases in de Logistiek			
	Gebr. Huybregts Groep	Verbetertraject in het werkproces. Tijdens de Kaizen workshop analyseren de medewerkers zelf de oorzaken van bepaalde verstoringen in het proces. In vervolgsessies worden korte, middellange en lange termijnoplossingen besproken.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/gebr--huybregts-groep--verbetertrajecten-in-het-werkproces/1221?q=Huybregts
	VanderLande Industries	R&D afd. en service-en ondersteuning werken projectmatig. Productie afd. roosteren zelf en hebben meer verantwoordelijkheid voor kwaliteit. Medewerkers werken aan verbetervoorstellen er is een talentmanagement programma en Academie verzorgt cursussen voor technische en soft skills.	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/vanderlande-industries/1156?q=logistieke&p=2
	Germo Logistiek	Germo heeft een health check en zelfroosteren ingevoerd. Zelfroosteren past in de ambitie van het bedrijf om medewerkers meer bij de organisatie te betrekken, en taken en verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/germo-logistiek--health-check---zelfroosteren-succesvolle-instrumenten/1204?q=Germo
	DHL	Video van SI project bestaande uit opleiden personeel (MBO2) en inspraak, zelfstandig werken en problemen oplossen.	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/sociale-innovatie-bij-logistiek-dienstverlener-dhl/786?q=DHL
	Mercuur Smart Logistics	Voerde lean Logistics in, en Kaizen: in verbeterteams van medewerkers en klanten werden verbeteringen besproken en oplossingen werden door medewerkers ingevoerd.	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/mercuur-smart-logistics/1206?q=Mercuur

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Koopman Automotive Solution	Koopman biedt alle medewerkers een opleiding in Lean, werkinhoudelijke zaken als logistiek en soft skills. In de opleidingstrajecten werken allen aan procesverbetering.	http://magazinetopsectorlogistiek.1ocean.nl/sociale-innovatie#!/cover-copy
	Jordex	Innovatieteam van jonge medewerkers ingericht om ICT systemen door te lichten.	https://www.logistiek.nl/carriere-mensen/artikel/2018/09/logistiek-kan-niet-vernieuwen-zonder-sociale-innovatie-101164993
	DSV Solutions	Filosofie: mensgericht werken en leidinggeven. Mensen ruimte geven voor initiatieven en input van medewerkers serieus nemen.	https://www.logistiek.nl/carriere-mensen/artikel/2018/09/logistiek-kan-niet-vernieuwen-zonder-sociale-innovatie-101164993
	Micodo Transport	Micodo hield inspiratie-avonden met het personeel om de betrokkenheid te vergroten. De interne communicatie is verbeterd en verbetervoorstellen van chauffeurs worden serieus genomen.	http://magazinetopsectorlogistiek.1ocean.nl/sociale-innovatie#!/cover-copy
	Mooy Logistics, Boere Transport, Veenstra Transport, ICT Holland, Con Logic, G. Vlug & Zn.	Diverse bedrijven met succesverhalen over vernieuwing van vervoerssystemen gekoppeld aan roostersystemen.	http://www.socialeinnovatietransport.nl/links
4. Video's			
	Video college 1 'Wat is SI?'	Uitleg van de elementen van SI en hoe je er morgen mee aan de slag kunt.	https://www.logistiek.nl/carriere-mensen/artikel/2018/09/logistiek-kan-niet-vernieuwen-zonder-sociale-innovatie-101164993
	3 video's in Magazine	SI in de logistiek (animatie) De weg naar SI How to start a movement, TED presentatie Derek Sivers	http://magazinetopsectorlogistiek.1ocean.nl/sociale-innovatie#!/cover-copy

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	DHL	Video van SI project bestaande uit opleiden personeel (MBO2) en inspraak, zelfstandig werken en problemen oplossen.	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/sociale-innovatie-bij-logistiek-dienstverlener-dhl/786?q=DHL
	Project SI Limburg	'video's om SI in de praktijk te ervaren': Social Innovator Logistics – Strategische sessie WETRON introductievideo KLG Europe introductievideo DSV Solutions introductievideo Multitax Transport International introductievideo DHL introductievideo Thijs logistiek introductievideo	www.topsectorlogistiek.nl
	Video leergang SI in de Rotterdamse Haven een co-productie tussen CNV Vakmensen en open overslagbedrijven in de Rotterdamse haven	www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/video-over-de-leergang--sociale-innovatie-in-de-rotterdamse-haven-/1227?q=leergang
5. (Social media) kanalen en platforms			
	Topsector Logistiek		www.topsectorlogistiek.nl
	TKI Dinalog		www.TKIdinalog.nl
	KennisDC Logistiek		www.kennisdclogistiek.nl
	Logistiek.nl		www.logistiek.nl
	TLN	Transport en Logistiek Nederland	www.TLN.nl
	Jong TLN	Voor jonge ondernemers en leidinggevenden	https://www.tln.nl/zoek/Paginas/results.aspx?k=jongTLN
	STL	Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek	https://www.stlwerkt.nl/
	SOOB	Stichting Opleidings- en ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg	https://www.soobsubsidiepunt.nl/

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Evofenedex	Ondernemersvereniging handels- en productiebedrijven met een logistieke of internationale operatie.	https://www.evofenedex.nl/
	Linkedin	WMS-dag groep	www.logistiek.nl
	Vijfsterren Logistiek		www.Kennisdclogistiek.nl
	Twitter		https://twitter.com/logistiek
	Linkedin		https://www.linkedin.com/groups/8475588
	Facebook		https://www.facebook.com/profile.php?id=100011270353180
	Instagram		https://www.instagram.com/logistiekinnovatie/
	NLIP	Neutraal Logistiek Informatie Platform	www.NLIP.org
	iSHARE	Data (delen) platform	www.ishare.org
	ETP-Alice	European Technology Platform ALICE	www.etp-logistics.eu
	Transporion	Online Logistiek Platform	www.transporion.com
	MCA Brabant	Multimodaal Coördinatie- en Adviescentrum Brabant	www.mcbrabant.nl
	LCB	Logistieke Community Brabant -	www.logisticscommunitybrabant.nl
	FNLI	Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie	www.fnli.nl
	CBL	Centraal Bureau Logistiek	www.cbl.nl
	ECR	Efficiënt Consumer Response	www.ecr.eu
	Vijfsterren Logistiek	Community Brabant	https://www.vijfsterrenlogistiek.nl/nieuws/logistics-community-brabant/
6. Regionale initiatieven			
	Limburg	Social Innovator Limburg	www.kennisdclogistiek.nl
	Limburg	KennisDC Limburg	www.kennisdclogistiek.nl
	Gelderland	KennisDC Gelderland	www.kennisdclogistiek.nl
	Zeeland - Brabant	KennisDC Zeeland- Brabant	www.kennisdclogistiek.nl
	Zuid-Holland	KennisDC Zuid Holland	www.kennisdclogistiek.nl
	Noord-Oost	KennisDC Noord - Oost	www.kennisdclogistiek.nl

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Landelijk	KennisDC landelijk	www.kennisdclogistiek
	Amsterdam	KennisDC Amsterdam	www.kennisdclogistiek
	Cities	City Logistics	www.kennisdclogistiek.nl
7. Opiniemakers			
	Prof. dr. Steven Dhondt	Hoogleraar SI – KU Leuven, TNO	
	Dr. Peter Oeij		
	Wim Bens	Programmamanager KennisDC Logistiek	
	Aad Veenman	Voorzitter Topsector Logistiek	
	Peter van der Meij	Voorzitter Human Capital Tafel Topsector Logistiek	
	Jannie van Aniel	Voorzitter Taskforce SI	
	Logistiek.nl	On line media	www.logistiek.nl
	Logistiek Management	Vakblad Logistiek	www.vakmedianet.nl
	WNL		www.wnl.tv
	Kees Verweij	Buck consulting	
	Logistics matter	Logistieke marketing - Martijn Graat	http://www.logisticsmatter.com/
8. Projecten in de pijplijn waar kennis en tooling ontwikkeld wordt			
	Project SI Limburg	Resultaten voor einde 2018	www.topsectorlogistiek.nl
	Regionale netwerk benadering om SI tot in de haarvaten van de logistiek te brengen.	Uitvoering Human Capital Agenda Logistiek www.topsectorlogistiek.nl
	Game workshop Innovatie-adoptie.	In ontwikkeling is een game workshop waarmee bedrijven zelf hun eigen innovatieadoptie kunnen beoordelen.	https://www.dinalog.nl/project/sociale-innovatie/
	Innovatief Warehousing Living Lab: SHAREHOUSE	HET Warehouse-lab waar jong en oud, onderwijs, warehousing-technologieleveranciers, bedrijfsleven en onderzoek samen zullen delen, leren en innoveren. Opdracht van NWO en TKI Dinalog.	https://www.logisticshouse.nl/wp-content/uploads/2018/11/Presentatie-TNO-Sharehouse-the-Warehouse-Innovation-Learning-Lab.pdf

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	Masterclasses over thema's in de sector Logistiek	Samenwerkende platforms in de regio N. Brabant: Vijfsternen Logistiek organiseerde in 2018 masterclasses over o.a. Arbeidsmarkt en Robotisering en zal dat in 2019 weer doen. Volg de website	https://www.vijfsternenlogistiek.nl/
9. Events			
	22 november 2018	Round table Artificial Intelligence in de Logistiek Utrecht	www.dinalog.nl
	22 november 2018	Factor 6 Event, Delft	www.topsectorlogistiek.nl
	28 november 2018	31e Nationale Distributiedag (NDD), Rotterdam Daarbinnen: Cross Chain Collaboration Centre (4C),	https://hollandinternationaldistributioncouncil.com/nl/agenda/ & www.dinalog.nl
	6 december 2018	Parels van morgen, Arnhem (HAN)	www.KennisDCLogistiek.nl www.dinalog.nl
	6 december 2018	Summit-Ketenregie.nl, vliegveld Twente	www.logistiek.nl
	6 december	SLF Themabijeenkomst KLM, Engineering & maintenance, Oude meer	www.TKI-dinalog.nl
	12 december 2018	Logistieke dag Limburg, Roermond	www.kennisdclogistiek.nl ; https://www.elc-limburg.nl/events/logistieke-dag-limburg-2018/
	8 januari 2019	Indistributie diner	https://www.indistributiediner.nl/?vakmedianet-approve-cookies=1
	15 januari 2019	E-global Eindcongres: E-commerce Logistiek	www.TKIdinalog
	15 januari 2019	Cao workshop; kennisoverdracht over de juiste wijze van toepassing van de cao, met onderwerpen als: hoe stel je het juiste aantal diensturen vast? Wat is het Persoonlijk Keuze Budget (PKB)? en wat behelst Zeggenschap Arbeidstijden?	https://www.tln.nl/agenda
	15 januari	Event: Binden en boeien, Drachten	https://www.stlwerkt.nl/nieuws-en-evenementen

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	22 januari	Inspiratiebijeenkomst Gedrag en leidinggeven, Eindhoven	https://www.stlwerkt.nl/nieuws-en-evenementen
	29 januari	Cao workshop in Zoetermeer, Zie hierboven.	https://www.tln.nl/agenda
	31 januari 2019	Start vierde seizoen mentor/mentee programma, Zoetermeer	https://jonglogistiek.nl/events/
	7 februari 2019	Logistieke dag 2019, Human Capital. Tiel	www.TKIdinalog.nl
	12 februari	Cao workshop in Hoorn. Zie hierboven.	https://www.tln.nl/agenda
	15 februari	Inspiratiebijeenkomst Gedrag en Leidinggeven, Eindhoven	https://www.stlwerkt.nl/nieuws-en-evenementen
	12 maart	Cao workshop in Apeldoorn. Zie hierboven	https://www.tln.nl/agenda
	26 maart	Cao workshop in Breda. Zie hierboven	https://www.tln.nl/agenda
	28 maart	Logistiek Manager van het jaar	www.logistiekprofs.nl
	4 april 2019	Summit Logistieke Hotspots	www.logistiek.nl
	9 april	Cao workshop in Amersfoort. Zie hierboven	https://www.tln.nl/agenda
	10 april 2019	600minuten Supply Chain	https://managementevents.com/events/2732/600minutes-supply-chain-and-production/the-netherlands/
	16 april 2019	Algemene Ledenvergadering	https://hollandinternationaldistributioncouncil.com/nl/agenda/
	16 April 2019	Topsector Logistiek congres	www.topsectorlogistiek.nl
	16 april	Cao workshop in Eindhoven. Zie hierboven	https://www.tln.nl/agenda

	Publicatie/medium	Inhoud	Vindplaats
	21 mei 2019	Material Handling Dag, Den Bosch	https://warehouseinsight.logistiek.nl/?v_akmedianet-approve-cookies=1&_ga=2.32576574.1873058629.1555677845-1675221138.1532594268
	3 juni 2019	ITS European Congres 2019	www.Connekt.nl
	19 juni 2019	Het Logistiek Management Congres 2019 van VLM	www.vlm.nl/agenda
	20 juni 2019	Digitalisering, IoT, big data, block chain	www.logistiek.nl
	15-18 september 2019	CSCMP European Conference	www.cscmp.org
	29 oktober 2019	Factor 6 Congres.	https://www.connekt.nl/events/factor-6-conferentie/
	5 t/m 7 november	Logistica en ICT & Logistiek	www.logistiekprofs.nl

B Bijlage Resultaten Disseminatie-activiteiten Oktober 2018 - April 2019

Content, Acties	Platform, Organisatie	(Social) media kanalen (Twitter, LinkedIn, blogs, nieuwsbrieven, e.d.)	Datum	Web link
Content ontwikkeld voor project				
1. Podcast Steven Dhondt - Sociale Innovatie laat vernieuwing slagen	Logistiek.nl Genoemd in voorwoord Heeres Stad Logistiek.nl	- Logistiek.nl - Vavia.nl - Digimagazine Logistiek - Cariere.nu - NVA platform arbeidsverhoudingen - Kennisbank SI -TNO - Prof. Steven Dhondt - Diverse anderen	09-01-2019	https://www.logistiek.nl/sociale-innovatie/nieuws/2019/01/podcast-sociale-innovatie-laet-vernieuwing-slagen-101166587
2. Blog 1 - met Sociale Innovatie meer ontwikkeling, succes en plezier!	KennisDCLogistiek.nl	- KennisDCLogistiek - Kennisbank SI -TNO - Diverse individuele berichten	28-02-2019	http://www.kennisdclogistiek.nl/publicaties/blogpost-tno-sill-laet-zien-met-sociale-innovatie-meer-ontwikkeling-succes-en-plezier
3. Strip Sociale Innovatie in vijf stappen	Kennisbank Sociale Innovatie	- STL, VLM - Kennisbank SI -TNO - KennisDC logistiek - Prof. S. Dhondt - Diverse anderen	18-03-2019	http://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/poster-sociale-innovatie-logistiek/1476
4. Nieuwsberichtje Topsector Logistiek Congres – Sessie Sociale Innovatie	- Taskforce Sociale Innovatie Logistiek - TNO.nl aankondiging	- TNO.nl - Boltrics, Tjerk Roossien - Menno Vos, Jannie van Andel - KennisDC Logistiek, Michiel Kuijer	17-04-2019	https://www.tno.nl/nl/over-tno/agenda/2019/topsector-logistiek-congres-implementatie-van-innovatie-geen-woorden-maar-daden/

Content, Acties	Platform, Organisatie	(Social) media kanalen (Twitter, LinkedIn, blogs, nieuwsbrieven, e.d.)	Datum	Web link
5. Verslag Topsector Logistiek Congres - sessie Sociale Innovatie	- ELC - KennisDC Logistiek	- ELC - KennisDC Logistiek	24-04-2019	https://www.elc-limburg.nl/roadmap-sociale-innovatie-gezamenlijke-actie-voor-toekomstbestendige-logistieke-sector/ http://www.kennisdclogistiek.nl/nieuws/roadmap-sociale-innovatie-gezamenlijke-actie-voor-toekomstbestendige-logistieke-sector
6. Blog 2 - Kempen transport	- KennisDC Logistiek	<u>Blog is afgerond maar wordt nog verspreid via:</u> - Kennisbank SI - TNO - KennisDC Logistiek		
7. Blog 3 – Verslag Fietje Vaas Topsector Logistiek Congres - sessie Sociale Innovatie	- KennisDC Logistiek	<u>Blog is afgerond maar wordt nog verspreid via:</u> - KennisDC Logistiek		
8. Blog 4 - De beste beloning is...	- KennisDC Logistiek	<u>Blog is afgerond maar wordt nog verspreid via:</u> - KennisDC Logistiek		
Overige content verspreid, impact				
9. Toepassing robots in magazijnen: Denk groot maar begin klein	Logistiek.nl	- Logistiek.nl - Diverse anderen	29-10-2018	https://www.logistiek.nl/warehousing/nieuws/2018/10/toepassing-robots-in-magazijnen-denk-groot-maar-begin-klein-101165669

Content, Acties	Platform, Organisatie	(Social) media kanalen (Twitter, LinkedIn, blogs, nieuwsbrieven, e.d.)	Datum	Web link
10. Bewältigung technologischer und personeller Herausforderungen in der niederländischen Logistikbranche: die Bedeutung von Workplace Innovation.	Boekhoofdstuk TU Dortmund	- TU Dortmund - Diverse anderen	November 2018	https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/37825/1/Soziozoziologisches%20Arbeitspapier_55-2018.pdf
11. Sociale innovatie in de logistiek: externe branding en met medewerkers om de tafel	Logistiek profs	- Logistiekprofs.nl - Diverse anderen	07-11-2018	https://www.logistiekprofs.nl/nieuws/sociale-innovatie-in-de-logistiek-externe-branding-en-met-medewerkers-om-de-tafel
12. Logistieke sector snakt naar sociale innovatie	Warehousetotaal.nl	- Warehousetotaal.nl	08-11-2018	https://www.warehousetotaal.nl/marknieuws/logistieke-sector-snakt-naar-sociale-innovatie/104953/
13. Sharehouse berichtgeving Het Warehouse Innovation Learning Lab	- BMWT - Logisticshouse	- BMWT - Logisticshouse.nl - Diverse anderen	29-11-2018	https://www.bmwt.nl/nieuws/nieuwsbericht/nieuws/nieuwsbericht?newsitemid=1118601217 https://www.logisticshouse.nl/wp-content/uploads/2018/11/Presentatie-TNO-Sharehouse-the-Warehouse-Innovation-Learning-Lab.pdf
14. Roadmap Sociale Innovatie	Topsector Logistiek	- Topsector Logistiek	14-01-2019	https://topsectorlogistiek.nl/human-capital-agenda/
15. Beter presteren met sociale innovatie: zo doe je dat	Carriere.nu	- Carriere.nu	07-02-2019	https://carriere.nu/sociale-innovatie-zo-gaan-medewerkers-beter-presteren/?vakmedianet-approve-cookies=1&ga=2.9772342.2096704928.1555585204-1675221138.1532594268#/

Content, Acties	Platform, Organisatie	(Social) media kanalen (Twitter, LinkedIn, blogs, nieuwsbrieven, e.d.)	Datum	Web link
16. Toekomstvisie op de logistieke sector in 2040	Logistiek.nl	- Logistiek.nl - Diverse anderen	11-02-2019	https://www.logistiek.nl/ketensamenwerking/nieuws/2019/02/bedrijfsleven-komt-met-toekomstvisie-voor-logistieke-sector-101166996
17. Tien bedrijven maken samen werk van Sociale Innovatie	Digimagazine Logistiek.nl	- Digimagazine Logistiek	Februari 2019	https://digimagazine.logistiek.nl/arbeidsmarkt/sociale_innovatie
18. Mehr Akzeptanz für neue Technologien – mit Workplace Innovation.	Artikel op Innovationslabor-logistik.de.	- Innovationslabor-logistik.de - Fraunhofer	15-03-2019	https://www.innovationslabor-logistik.de/mehr-akzeptanz-fuer-neue-technologien-mit-workplace-innovation/
19. Brochure Sociale Innovatie-SILL	KennisDCLogistiek	KennisDCLogistiek.nl Fontys		n.v.t.
20. Video Sociale Innovatie voor Resultatenboek Minister Cora van Nieuwenhuizen	Topsector Logistiek	- Topsector Logistiek - Kennisbank Sociale Innovatie - KennisDC Logistiek - Diverse anderen	17-04-2019	https://resultatenboek2018.topsectorlogistiek.nl/humancapital/ www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/nl/kennis/kennisbank/youtube-filmpje--roadmap-sociale-innovatie--samen-de-logistieke-sector-toekomst-bestendig-maken-/1484

TNO.NL

Healthy Living
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00
infodesk@tno.nl

Handelsregisternummer 27376655

© 2019 TNO