

JAAERVERSLAG 2023

EEN
SAMENLEVING
BEGINT MET
SAMEN

Stichting
CAOP



VOORWOORD

Sinds 1 januari 2023 vormen het CAOP, Sardes en Kennisland samen Stichting CAOP. Drie organisaties met elk hun eigen cultuur en expertises die elkaar vinden in de ambitie de publieke sectoren te versterken. Alle drie werken ze aan maatschappelijke vraagstukken voor de publieke sectoren om daarmee bij te dragen aan een betere samenleving.

Stichting CAOP is een mooie en unieke organisatie die heel de (semi-)publieke sector ondersteunt, inclusief het openbaar bestuur. We ondersteunen bij vraagstukken die voortvloeien uit maatschappelijke ontwikkelingen, zoals vergrijzing, toenemende diversiteit, technologisering, veranderingen in sociale samenhang, veranderingen in de mate waarin burgers de overheid vertrouwen en veranderende geopolitieke verhoudingen. Deze vraagstukken vragen om veranderingen in de publieke sector. Ze zijn te complex om ze vanuit één dimensie te benaderen en daarom kiest Stichting CAOP voor een integrale aanpak die domeinen en sectoren overstijgt.

We ondersteunen de (semi-)publieke sector met een combinatie van inhoudelijke kennis en procesexpertise. Stichting CAOP heeft overkoepelende kennis over grote maatschappelijke opgaven, sectorspecifieke én inhoudelijke deskundigheid op tal van thema's die de publieke sector aangaan. Denk aan de toekomst van de arbeidsmarkt, betekenisvol werk, de kwaliteit van werk, onderwijs, leren en ontwikkelen, preventie en zorg, kansengelijkheid en sociale innovatie. Op deze thema's zijn we in staat om te redeneren vanuit verschillende perspectieven: de overheid, sociale partners, het maatschappelijk middenveld en burgers.

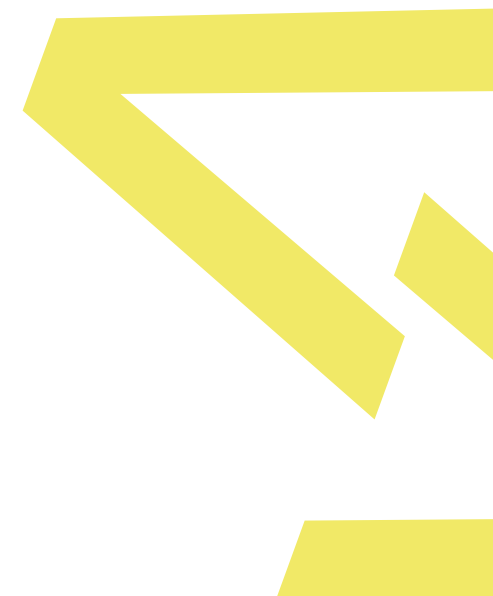
Onze procesexpertise houdt in dat we op de genoemde thema's verschillende belangen verbinden en (besluitvormings)processen begeleiden. Samen met belanghebbenden ontwikkelen we gerichte

interventies en handelingsperspectieven voor maatschappelijke opgaven. Daarbij zijn we gericht op resultaat. We brengen de verschillende perspectieven en expertises samen omdat we weten dat dit leidt tot meer innovatieve en duurzame oplossingen.

De diversiteit aan thema's en opgaven maakt het werk van Stichting CAOP veelzijdig. Deze veelzijdigheid is ook terug te zien in dit jaarverslag. Voor het overzicht hebben we het geheel ingedeeld in drie thema's: kwaliteit van werken, werken en gezondheid, en leren en ontwikkelen. Bij elk van deze thema's is eerst te lezen wat onze visie hierop is en wat wij zoal doen binnen dit thema. Dat laten we vervolgens zien met verschillende voorbeelden uit ons portfolio. Zo vind je bij elk thema mooie cases waar we afgelopen jaar aan hebben gewerkt.

Omdat Stichting CAOP sinds 1 januari 2023 bestaat, is dit het eerste jaarverslag van de stichting. De bedoeling is dat er nog vele volgen. We zijn in 2024 begonnen met een doorontwikkeling van de stichting naar één organisatie die meer is dan de som der delen. Zo werken we aan een inhoudelijke meerjarenagenda die de komende jaren leidend zal zijn voor de richting en inhoud van onze dienstverlening en voor de kennisdeling en structuur binnen de stichting. Met een duidelijker inhoudelijk profiel kunnen we beter laten zien welke expertise wij als Stichting CAOP in huis hebben. En door onze kennis en expertise op inhoudelijke thema's te bundelen, kunnen we opdrachtgevers gericht adviseren en ondersteunen. Dat draagt uiteindelijk bij aan betere oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken en dus aan de kwaliteit van onze samenleving.

Marjolijn Olde Monnikhof
Directeur-bestuurder Stichting CAOP





INHOUDSOPGAVE



02 VOORWOORD

Marjolijn Olde Monnikhof

04 EEN SAMENLEVING BEGINT MET SAMEN

Inleiding

05 WIE ZIJN WE?

Stichting CAOP in cijfers

06 KWALITEIT VAN WERKEN

Hoofdstuk 1

CASES:

- 08 Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan
- 09 Werkomstandigheden verbeteren met cao-vernieuwingen
- 10 Actieplan 'Samen vooruit met energie'
- 11 Sociale veiligheid bevorderen op de werkvloer
- 13 Diversiteit en inclusie A+O fonds Rijk
- 14 Goed werk- en opdrachtgeverschap in de culturele sector
- 15 Beroepsbeeld Leraar: jouw beroep, jouw beeld

16 WERKEN EN GEZONDHEID

Hoofdstuk 2

CASES:

- 18 Focus op de leefwereld van het individu
- 19 Drie tips voor meer verbinding tussen buurt en zorgorganisaties
- 20 Werken aan een gezonder Nederland kan alleen samen
- 21 Aanpakken hogere gezondheidsrisico's en belemmering van (talent) ontwikkeling
- 22 Keuzes maken voor de toekomst van ouderenzorg: kansen, zorgen en aanbevelingen
- 23 Een passend naschools opvangaanbod voor alle kinderen in Groningen
- 24 Bewegen is net zo normaal als ademen
- 25 Positief gezond werkgeverschap

26 LEREN EN ONTWIKKELEN

Hoofdstuk 3

CASES:

- 28 Stichting SchOOL zet in op leerling-interactievaardigheden om de educatieve kwaliteit te versterken
- 29 Investeren in vitale en gezonde medewerkers met MDIEU
- 31 Recepten voor een smartphonevrije school
- 32 Breed gesprek governance en (mede)zeggenschap in het funderend onderwijs
- 33 Ontwerp mét jongeren oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen in JeugdLab



INLEIDING

EEN SAMENLEVING BEGINT MET SAMEN

Hoewel het logisch klinkt, is het niet vanzelfsprekend in een geïndividualiseerde maatschappij. Je moet er iets voor doen, je moet je ervoor inzetten. Je moet nieuwsgierig en bevlogen zijn, echt willen luisteren naar motieven en behoeften, en misschien wel eigenzinnig zijn om je geloof in verandering ook daadwerkelijk te laten landen.

Stichting CAOP zet zich in voor een samenleving waaraan iedereen kan deelnemen en bijdragen. Een samenleving waarin je gezien wordt, kansen krijgt en waarin iedereen van vooruitgang voordeel heeft. Dat doen we door te verkennen, te verbinden en te veranderen. Wij brengen mensen, organisaties en overheden bij elkaar en pakken samen met hen maatschappelijke vraagstukken aan. Op deze manier realiseren wij maatschappelijke impact. Wij doen dat onafhankelijk en

met drie elkaar versterkende merken: CAOP, Kennisland en Sardes. In onze aanpak verbinden wij praktijk, beleid en wetenschap.

De positie van Stichting CAOP is die van verbinder en gangmaker van veranderingen. Wij doen dat in opdracht van en in nauwe samenwerking met maatschappelijke organisaties als scholen, universiteiten, ziekenhuizen, zorginstellingen, sociale werkbedrijven, bibliotheken, sportorganisaties en hun veelal paritair samengestelde – belangenorganisaties. Wij verbinden de perspectieven van werkgevers met die van werkenden, en die van burgers met die van de overheid.

Samen werken deze merken aan verandering en verbetering. Door samen te werken kunnen we bijvoorbeeld succesvolle lokale initiatieven opschalen naar landelijke programma's en andersom kunnen we beleid testen en concreet maken in de praktijk.

Zo werkt Stichting CAOP aan een samenleving waaraan iedereen kan deelnemen en bijdragen. Elke dag weer. ●



CAOP verbindt wetenschap, beleid en praktijk om met gedeelde kennis en ervaringen maatschappelijke impact te maken op arbeids-gerelateerde vraagstukken.



Kennisland ontwerpt samen met betrokkenen oplossingen voor complexe vraagstukken die iedereen aangaan. We leren mensen zelf vernieuwen. Door middel van sociale innovatie bouwen we aan een lerende samenleving, een kennissamenleving.



Sardes ondersteunt met een geïntegreerd aanbod van onderzoek, ontwikkeling en begeleiding de opvang, onderwijs, gemeenten en Rijksoverheid bij het realiseren van gelijke kansen voor kinderen en jongeren.





WIE ZIJN WE?

MENSEN

Mensen in loondienst

320



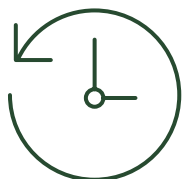
Gemiddelde leeftijd

44,6 jaar



Gemiddelde fte

276,4



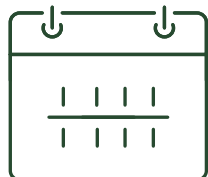
Gemiddelde deeltijdfactor

86,4%



Gemiddeld aantal jaren in dienst

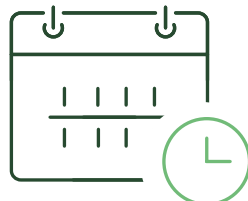
6,2 jaar



Bepaalde tijd Onbepaalde tijd

23%

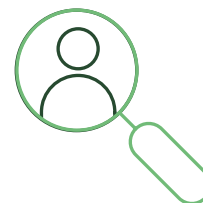
77%



VACATURES

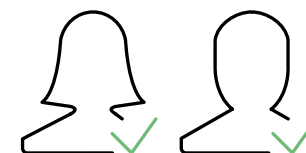
Ca. **70**

vacatures



67 nieuwe collega's

ingestroomd in '23



VITALITEIT EN GEZONDHEID

Stappencompetitie

160 deelnemers

19 teams



Gratis fruit





Technologische ontwikkeling
Veranderende voorkeuren van mensen rondom werk
Globalisering Vergrijzing Energietransitie
Klimaatverandering Diversiteit en inclusie
Sociale veiligheid

HOOFDSTUK 1

KWALITEIT VAN WERKEN

Werk is een cruciale schakel voor het realiseren van bestaans- en inkomenszekerheid en een goed draaiende economie. Mede als gevolg van trends leidt de huidige inrichting en vormgeving van de arbeidsmarkt niet langer automatisch tot een goed functionerende samenleving en economie; de brede welvaart staat onder druk.

De aanhoudende personeelstekorten leiden tot verlies van kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten. Maatschappelijke sectoren als openbaar bestuur, uitvoeringsorganisaties (Belastingdienst, sociale zekerheid), onderwijs, zorg, veiligheid kampen met problemen en hebben uiteenlopende grote uitdagingen.

Er zijn evenwichtige arbeidsverhoudingen en -voorwaarden nodig. De rol van de overheid is om hiervoor kaders te scheppen en toe te zien op de naleving daarvan. De overheid bevordert en stimuleert een inclusieve arbeidsmarkt en gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Bij het realiseren van beleid is een belangrijke taak weggelegd voor sociale partners.

De SER vraagt aandacht voor duurzame werk- en inkomenszekerheid en ruimte voor het combineren van werk met leren, met zorgtaken en met een privéleven. Voor ondernemingen biedt de arbeidsmarkt van morgen wendbaarheid om te anticiperen op veranderende omstandigheden.

De WRR pleit voor goed werk voor iedereen. Goed werk is essentieel voor de brede welvaart: voor de kwaliteit van leven van individuen, voor de economie en voor de samenleving als geheel (zie ook het kader).

Onze visie

De kernopgaven op de arbeidsmarkt liggen in het verlengde van de missie van Stichting CAOP: een samenleving waarin iedereen kan deelnemen en bijdragen en iedereen wordt gezien, dezelfde kansen krijgt en voordeel heeft van vooruitgang. Door mensen, organisaties en overheden bij elkaar te brengen en de maatschappelijke uitdagingen aan te gaan en vraagstukken aan te pakken.

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt staan er nog steeds mensen aan de kant die wel willen werken, maar geen plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Mensen die de overstap willen maken naar een ander (tekort)beroep hebben te maken met regelgeving, gebrek aan transparantie en het ontbreken van een adequate scholingsinfrastructuur. Dit geldt ook voor arbeidsmigranten.

Goed werk bestaat - volgens de WRR - uit grip op geld (financiële zekerheid), grip op het werk (met een zekere vrijheid, benutting van capaciteiten en goede sociale relaties) en grip op het leven (voldoende tijd en ruimte om het te combineren met zorgtaken en een privéleven).

In ruimer perspectief heeft de toegenomen arbeidsparticipatie en de hoge werkdruk gevolgen voor de werk-privébalans, mede door wachtlijsten in de kinderopvang en een toegenomen beroep op mantelzorgers.

Hoe verbeteren wij de samenleving?

Stichting CAOP is actief bezig om de kwaliteit van werk te verbeteren op verschillende fronten. Het thema sociale veiligheid heeft de laatste jaren een enorme vlucht genomen en de experts van Stichting CAOP worden vaak gevraagd om mee te werken aan een veilig en nieuw beleid bij uiteen-

lopende organisaties. Maar Stichting CAOP doet nog meer om de kwaliteit van werk in de samenleving te verbeteren. We voeren en begeleiden CAO-onderhandelingen om de werkomstandigheden van werknemers en werkgevers te verbeteren, stimuleren medezeggenschapsraden om een meer prominente en centrale rol te vervullen binnen organisaties en we ondersteunen veel externe commissies binnen verschillende thema's die allen als doel hebben om omstandigheden te onderzoeken en te verbeteren. ●



UIT ONS PORTFOLIO

Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan

Ruim een jaar heeft de Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (OGCO) samen met het CAOP gewerkt aan het onderzoek naar de cultuur en het gedrag in de publieke omroep. Donderdag 1 februari presenteerde de commissie het rapport in het hart van de mediawereld bij het museum Beeld & Geluid in Hilversum. De titel van het rapport, 'Niets gezien, niets gehoord, en niets gedaan', vat de belangrijkste bevindingen van de commissie goed samen.

De commissie stelt vast dat de omroepen en de NPO de afgelopen jaren een betere invulling hadden kunnen én moeten geven aan hun wettelijke zorgplicht voor medewerkers en dat zij onvoldoende professioneel zijn omgegaan met signalen van ongewenst gedrag. Om grensoverschrijdend gedrag bij de publieke omroep aan te pakken, is het nodig de kwaliteit van leiderschap aan te pakken. Dit maakt het meeste verschil, blijkt uit het onderzoek. De aanbevelingen van de commissie zijn dat mensen niet weggijken, leidinggevend en het goede voorbeeld geven en elkaar aanspreken en dat het toezicht versterkt wordt.

Rol Stichting CAOP

Het onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van het CAOP. Zij hebben de vragenlijsten uitgezet, samen met de commissie gesprekken met medewerkers en functionarissen gevoerd en een documentenonderzoek uitgevoerd. De medewerkers konden zich aanmelden bij het speciaal daarvoor ingerichte meldpunt, dat werd bemand door medewerkers van het CAOP.

Naast het onderzoek en de bemanning van het meldpunt heeft het CAOP de commissie ook juridisch ondersteund. Ook alle communicatie rondom het onderzoek en de publicatie van het rapport, de woordvoering en persconferentie werd door het CAOP uit handen genomen voor de commissie. ●

[Lees meer](#) op de website van het CAOP

'Bij dit soort onderzoeken is het belangrijk dat er een onafhankelijk meldpunt is, een plek waar medewerkers in alle vertrouwen hun verhaal kunnen delen. Bij OGCO hebben we gemerkt dat medewerkers aan het begin terughoudend waren. Het meldpunt en onze onderzoekers hebben door hun aanpak het vertrouwen weten te wekken en zo een belangrijke bijdrage geleverd aan het onderzoek.' Marjolijn Olde Monnikhof, directeur-bestuur Stichting CAOP



De **OGCO** was door de Raad van Bestuur van de NPO ingesteld om onderzoek te doen naar grensoverschrijdend gedrag binnen de landelijke publieke mediadienst en het programma De Wereld Draait Door (DWDD) in het bijzonder. Het doel van de commissie was om de sociale veiligheid binnen omroepen te verbeteren door te kijken wat er in het verleden is gebeurd en hiervan te leren. Hiermee moet het grensoverschrijdende gedrag en de sociale onveiligheid afnemen.

UIT ONS PORTFOLIO

Werkomstandigheden verbeteren met cao-vernieuwingen



Cao-onderhandelingen verlopen altijd volgens een zorgvuldig proces. Tijdens dat proces kunnen de onderhandelingspartijen tegenover elkaar komen te staan, waardoor de onderhandelingen stroef verlopen. In 2023 heeft het CAOP meerdere cao-onderhandelingen begeleid en tot een succesvol einde gebracht. Strategisch adviseur Han Busker speelde bij enkele cao-onderhandelingen een belangrijke rol.

Hoe trek je vastgelopen cao-onderhandelingen weer vlot?

‘Eigenlijk worden wij alleen maar gevraagd om cao-onderhandelingen te begeleiden als er een zetje nodig is. Dat is wel jammer, want ook in een regulier proces kun je vaak een bijdrage leveren’ vertelt Busker. ‘Dat komt mede omdat het CAOP bekend staat als neutrale en onafhankelijke partij met een groot netwerk en veel kennis en ervaring met de arbeidsmarkt. Meestal gaat er een heel proces aan vooraf voordat een derde partij, zoals het CAOP, wordt ingeroepen om hulp te bieden bij de cao-onderhandelingen’, legt Busker uit. ‘Allereerst is het je taak ervoor te zorgen dat alle partijen weer naar elkaar luisteren. Het is dan ook echt beter als je als derde en neutrale partij direct vanaf de start al bij de cao-onderhandelingen betrokken bent. Maar dat is vaak niet de praktijk.’

Begeleiding bij muurvaste cao-onderhandelingen

‘In het begin spreek ik altijd eerst alle partijen apart om te polsen hoe ze mijn rol zien en of ze echt voorstander zijn

van een procesbegeleider. Maar ook om te achterhalen wat er precies speelt bij iedere delegatie. Daarmee kweek je ook vertrouwen en kun je duidelijk aangeven dat het jouw doel is om een zo goed mogelijke overeenkomst te sluiten voor beide partijen. Vertrouwen moet er echt zijn, want anders word je zelf onderdeel van de discussie. En dat moet je altijd voorkomen. Daarna is het verstandig om duidelijke afspraken met elkaar te maken over hoe het proces verder zal verlopen en op welke manier en hoe vaak de achterban op de hoogte wordt gesteld van hetgeen dat besproken is.’

Verzuring voorkomen

‘Cao-onderhandelingen verlopen vaak redelijk hetzelfde. Werknemers en werkgevers stellen een inzetbrief op waar hun wensenlijsten in staan. De betrokken partijen starten de onderhandelingen op basis van die inzetbrieven. Moeilijke onderwerpen, zoals loononderhandelingen, worden vaak als laatste besproken. Dat werkt niet, want dan is veel onderhandelingsruimte al vergeven bij eerdere discussiepunten. Er treedt dan verzuring op en dan zijn partijen steeds minder bereid om water bij de wijn te doen. Een staking dreigt dan vaak ook nog eens en het is aan de procesbegeleider, als die dan al betrokken is bij de onderhandelingen, om het te de-escaleren. Je ziet ook vaak dat sectoren zichzelf uniek vinden en denken dat sommige dingen niet werken voor hun sector, terwijl dat in andere sectoren wel goed gaat. Maar het werkt vaak wel. Als onafhankelijke partij kun je ze dan helpen met het verkrijgen van dat inzicht.’ ●

‘Vertrouwen moet er echt zijn, want anders word je zelf onderdeel van de discussie. En dat moet je altijd voorkomen.’

Han Busker, strategisch adviseur bij het CAOP

Verschillende ontwikkelingen en maatschappelijke trends hebben gevolgen voor arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen in bredere zin. En dus ook voor de cao-agenda. Vanuit onze expertise en onafhankelijke positie geven wij advies over de inhoud en uitvoering van nieuwe arbeidsvoorwaarden en cao's. Ook kunnen we in de verschillende fases van cao-vernieuwing het proces leiden en ondersteuning bieden.

[Bekijk onze dienst](#)

[Lees het gehele verhaal op de website van het CAOP](#)

UIT ONS PORTFOLIO

Actieplan 'Samen vooruit met energie'



Kennisland

In de gemeente Stichtse Vecht is een groeiende groep mensen die vanwege de sterk stijgende energiekosten in de financiële problemen komt. Binnen de gemeente worden er al verschillende maatregelen genomen vanuit het sociaal domein, armoedebestrijding en het programma duurzaamheid. Ondanks deze inzet is het vanwege de explosief gestegen energiekosten noodzakelijk om extra maatregelen te nemen. Dit vraagt om intensieve samenwerking tussen verschillende partijen uit het fysiek en sociaal domein.

Het actieplan

In opdracht van de gemeente Stichtse Vecht ondersteunde Kennisland diverse betrokken partijen om een gezamenlijk actieplan te ontwikkelen. In het actieplan staan veertien concrete acties om energiearmoede tegen te gaan, zoals de inzet van energiecoaches en energiefixers (zie kader) en de financiering van isolatie voor huiseigenaren die (mede) door de hoge energierekening in financiële nood zitten.

Het actieplan is vanuit gezamenlijkheid opgesteld.

Dat begint met een ontmoeting tussen organisaties uit het fysiek domein en het sociaal domein. De partijen volgden een co-creatieproces om gezamenlijk tot acties te komen. Er zijn tien interviews en gesprekken geweest met betrokken organisaties, zoals woningbouwcorporaties, Stichting Leef en Momenz (voorheen Welzijn Stichtse Vecht) en inwoners die te maken hebben met energiearmoede.

Vervolgens waren er rondetafelbijeenkomsten met betrokken maatschappelijke organisaties en de gemeente uit zowel het energie- als het sociaal domein.

Deze partijen gingen vanuit hun eigen rol, maar wel vanuit een gezamenlijke visie en aanpak, aan de slag om inwoners in financiële nood te helpen met energiebesparende maatregelen. De ambitie van de gemeente Stichtse Vecht was om met het actieplan toe te werken naar een structurele en integrale aanpak om energiearmoede de komende jaren op een effectieve manier tegen te gaan. ●

Energiefixers

Energiefixers komen bij bewoners thuis en geven informatie en advies over energiebesparing. De fixers voeren ook kleine energiebesparende maatregelen uit, zoals het plaatsen van radiatorfolie, tochtstrips en ledlampen en het zuiniger inregelen van de cv-ketel.

[Lees meer op de website van Kennisland](#)



UIT ONS PORTFOLIO

Sociale veiligheid bevorderen op de werkvloer

Uit zowel de literatuur als de praktijk blijkt dat sociale veiligheid een fundamentele bouwsteen is voor effectief, gezond en betekenisvol werk. Het bevordert de kwaliteit van dienstverlening en het leervermogen van iedere organisatie. De visie van Stichting CAOP is dat sociale veiligheid een cruciaal onderdeel is van zowel de structuur als de cultuur van iedere organisatie. Recente actualiteiten hebben voor een stroomversnelling gezorgd in de urgentie en noodzaak die werkgevers en werknemers voelen voor het begrijpen en verbeteren van sociale veiligheid.

De expertise van het CAOP

‘In iedere organisatie komen incidenten voor, zeker in de wat grotere organisaties’, vertelt Jacques Veldscholten, adviseur sociale veiligheid bij het CAOP, ‘helemaal voorkomen kun je het nooit. Organisaties komen regelmatig bij het CAOP terecht als er een duidelijke aanleiding voor is, zoals bijvoorbeeld een incident, maar we zien ook vaak dat organisaties pro actief met het thema sociale veiligheid bezig zijn en ondersteuning wensen bij het opstellen of uitvoeren van beleid. Wij krijgen veel energie van het helpen van organisaties die het thema serieus nemen. Wij vinden het belangrijk dat onze dienstverlening geen ‘check of the box’ is, maar bijdraagt aan een sociaal veilige werkomgeving binnen organisaties. Als we merken dat een organisatie het thema sociale veiligheid enkel oppakt om te voldoen aan een wet zonder oog te hebben voor het bredere plaatje rondom sociale veiligheid of het welzijn van haar mede-

werkers, is dat voor ons reden om een opdracht af te wijzen. We doen ons werk vanuit de visie om écht bij te dragen aan een sociaal veilige werkomgeving. We hebben dan ook een goed beeld nodig van de organisatie en de context van de organisatie voordat we beginnen met een opdracht. Alleen dan kunnen we maatwerk leveren voor organisaties.’

‘De opdrachten die wij aannemen en uitvoeren, lopen uiteen. Er is dus ook niet één methode van handelen, want iedere organisatie en situatie is uniek. We stellen wel altijd de volgende vragen:

- Wat is precies je vraag? Wat is de aanleiding?
- Wat is de omvang van de organisatie?
- Gaat het om een specifieke kwestie rondom een team/afdeling, of gaat het om de gehele organisatie?
- Hebben er noemenswaardige incidenten plaatsgevonden en zo ja, kun je een situatieschets geven?
- Wat heeft de organisatie allemaal al ingeregeld? Denk aan een gedragscode, meld- en klachtenregeling, meldpunt etc.
- Wat voor cultuur heerst er binnen de organisatie?’

‘We helpen regelmatig met het opstellen van beleid en verschillende documenten die de infrastructuur versterken, zoals een organisatiekompas. We ondersteunen organisaties bij het opzetten/inrichten van een intern/extern meldpunt, de positionering van een vertrouwenspersoon of integriteitscoördinator en het ontwikkelen en actualiseren van diverse regelingen, zoals een gedragscode of meldregeling. >>>



Iedere maand publiceren we kennisartikelen over sociale veiligheid. Een greep uit de gepubliceerde artikelen:

- [Ongewenst gedrag: het verschil tussen een melding en een klacht](#)
- [Wat is een ombudsfunctionaris en wanneer kies je hiervoor?](#)
- [Waarom een leidinggevende als formeel meldpunt risicovol is](#)
- [Speel in op het gebruik van AI-taalmodellen en pas de gedragscode aan](#)

We geven ook veel trainingen en workshops en organiseren bijeenkomsten om inhoudelijk te praten over actuele zaken die spelen in het vakgebied. We voeren ook regelmatig onze Meting & Analyse Sociale Veiligheid (M&ASV) uit om te onderzoeken hoe medewerkers het thema sociale veiligheid beleven binnen de organisatie. Deze dienstverlening is zeer geschikt als nulmeting en leidt vaak tot diverse inzichten en aanknopingspunten op basis waarvan de organisatie vervolgstappen kan zetten die bijdragen aan de sociale veiligheid.

Leervaardigheid van een organisatie

Het streven naar een leervaarde organisatie is belangrijk, volgens Veldscholten: ‘Een hoge mate van sociale veiligheid draagt bij aan de leervaardigheid van de organisatie, omdat medewerkers vragen durven stellen en hulp invoeren, innovatieve ideeën in een vroeg stadium delen en aan de bel trekken als een proces beter ingericht moet worden. Sociale veiligheid is een integraal proces dat vraagt om blijvende aandacht. Vanwege de veelheid aan factoren die meespelen is sociale veiligheid in die zin nooit ‘af’. Het is iets wat blijvend aandacht nodig heeft. Het kan zijn dat je alles perfect hebt ingeregeld als werkgever, maar dat het in een team toch misgaat omdat er bijvoorbeeld een manager is die niet open staat voor feedback en er een lastige relatie ontstaat met het team. Je kunt er dan ook nooit vanuit gaan dat als je nu veel aandacht hebt voor sociale veiligheid binnen de organisatie, je er vervolgens voor de komende vijf jaar vanaf bent. Nee, het is echt een structureel en essentieel onderdeel van iedere organisatie dat continu aandacht verdient. Het is vaak dan ook het beste om er iemand vanuit een specifieke rol verantwoordelijk voor te stellen, zoals bijvoorbeeld een integriteitscoördinator.’

‘De eerste stap die we vaak nemen als we gevraagd worden te helpen bij het opzetten of actualiseren van het beleid rondom sociale veiligheid, is de samenwerking zoeken met een werkgroep vanuit de organisatie. We adviseren altijd om diverse sleutelactoren te laten aansluiten bij de werkgroep die vanuit hun rol betrokken zijn bij het thema sociale veiligheid.

‘We zien wel dat als werknemers bewuster worden van de procedure en het belang van een sociaal veilige werkplek, de meldingen toenemen. En dat willen we juist!’

Jacques Veldschoten

We zien vaak dat er dan een bijzondere dynamiek ontstaat, zeker als ze nog nooit met z’n allen bij elkaar hebben gezeten. Het regelmatig samenkomen van een werkgroep met verschillende expertises biedt veel inzicht in wat er speelt in de organisatie. Het mooie van periodiek samenkomen – al dan niet volgens een vaste overlegstructuur – om te spreken over sociale veiligheid, is dat de werkgroep gezamenlijk kennis opbouwt en er steeds meer binding ontstaat rondom het thema. Op deze manier doen de sleutelactoren duurzame kennis op en kunnen ze zelfstandig als werkgroep verder als wij weer weg zijn.’

Meer meldingen, is op de hoogte zijn van wat er speelt

‘Weinig tot geen meldingen betekent niet dat een organisatie als sociaal veilig wordt ervaren. Daarom is ons advies: wacht niet tot meldingen het management bereiken, maar verhoog de alertheid door bijvoorbeeld regelmatig de beleving van sociale veiligheid in de organisatie te meten en actief aan de slag te gaan met de bevindingen en aanknopingspunten om sociale veiligheid verder te bevorderen. Weinig tot geen meldingen kan ook betekenen dat de meldprocedure onduidelijk is, of dat werknemers niet durven te melden. We zien wel dat als werknemers bewuster worden van de procedure en het belang van een sociaal veilige werkplek, de meldingen toenemen. En dat willen we juist! Je wil weten wat er speelt in je organisatie en leren van situaties. Daarom adviseren we ook altijd om een zo centraal mogelijk meldpunt te organiseren en een kennisbank op te bouwen.’ ●

UIT ONS PORTFOLIO

Diversiteit en inclusie A+O fonds Rijk



Bij de Rijksoverheid werkt een divers palet aan mensen. Daarom is het noodzakelijk dat iedereen – ongeacht bijvoorbeeld culturele of religieuze achtergrond, leeftijd, opleiding en seksualiteit – zich thuis en gezien voelt op de werkvloer. Het A+O fonds Rijk wilde meer bewustwording creëren over bepaalde stereotypen die kunnen kleven aan zo'n divers palet aan collega's en de meerwaarde van die diversiteit benadrukken. Hoe laat je rijksmedewerkers hierover nadenken en met elkaar in gesprek gaan over stereotyperingen, generalisaties en de effecten hiervan (op de werkvloer)? Het CAOP hielp in de zomer van 2023 met het opzetten van een plan om deze doelgroep te bereiken én organiseerde de volledige (video-)productie.

Diversity Day en Diversity Week binnen het Rijk

Binnen de Rijksoverheid is Diversity Day de aftrap van de Diversity Week. Ieder departement organiseert tijdens de



Diversity Week haar eigen activiteiten. Een werkgroep coördineert de rijksbrede communicatie hierover. Hiervoor bedacht projectleider en communicatieadviseur Stephanie Hausel van het CAOP het idee om videoportretten te maken in augmented reality (AR), gebaseerd op de serie 'Living Labels' van de SER (zie kader). Met AR kan een videoportret als digitaal beeld worden geplaatst in de eigen omgeving van de kijker, door gebruik te maken van een smartphone. In de video's staat de beleving van de verteller centraal.

Echte verhalen over stereotyperingen verfilmd

Samen met contentspecialist Imme Visser (CAOP) zijn echte verhalen over stereotyperingen opgehaald binnen het Rijk, zoals over culturele achtergrond, seksualiteit, fysieke/mentale beperking, leeftijd, opleidingsniveau, huidskleur, religie, lichaamstype of gender en/of sekse. De reacties werden vervolgens uitgewerkt in vijf videoscripts.

De verhalen bleven anoniem en er werden acteurs ingezet om de verschillende rollen te spelen. Omdat de verhalen de waarde van diversiteit moeten benadrukken, werd er door het communicatieteam voor gekozen om acteurs te zoeken die pasten bij de rol die ze vertolkten. Zo werd het autistische personage bijvoorbeeld gespeeld door een autistische acteur. Op die manier konden de acteurs zich extra inleven in de verhalen. ●

[Lees meer op de website van het CAOP](#)

Diversity Day en Living Labels

Op 3 oktober vindt jaarlijks de landelijke Diversity Day plaats, een event georganiseerd door de SER, waarbij aandacht wordt gevraagd voor diversiteit en inclusie op de werkvloer. Het is belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn in een organisatie en ieders unieke talenten en aanvullende inzet worden gewaardeerd en benut binnen de Rijksoverheid. Dit wordt beperkt door stereotyperingen.

De SER maakte in 2022 de serie 'Living Labels', waarin personen aan het woord komen over de stereotyperingen waar ze in het dagelijks leven mee te maken krijgen. Ook ontwikkelde de SER in het verleden al de Diversity Game, die vragen en stellingen bevat om met elkaar het gesprek aan te gaan. Zij zochten naar mogelijkheden om de Living Labels en Diversity Game verder te vernieuwen en benaderden het A+O fonds Rijk om hier samen in op te trekken.

UIT ONS PORTFOLIO

Goed werk- en opdrachtgeverschap in de culturele sector



De culturele sector is onmisbaar voor Nederland. Kunst en cultuur zorgen voor verwondering en verbeeldingskracht. De sector biedt vreugde, plezier en troost en is essentieel voor de brede welvaart van onze samenleving. Tegelijkertijd heeft de culturele sector een belangrijke economische waarde, want het zorgt voor (technologische) innovatie en is een banenmotor. Er werken ruim 300.000 mensen in kunst en cultuur en de sector zorgt voor 3,4% van het bruto binnenlands product. Maar hoe gaat het met het werkgeverschap in de sector? Worden werknemers en makers eerlijk betaald, en is er ruimte voor professionele ontwikkeling?

De Raad voor Cultuur adviseerde in 2023 het ministerie van OCW over de implementatie van de fair practice code, code diversiteit en inclusie en governance code binnen de Culturele basisinfrastructuur (BIS) 2025-2028. De boodschap: maak deze codes operationeel binnen de bestaande BIS-toetsingscriteria, zodat culturele instellingen ze serieus nemen bij het aanvragen van BIS-subsidie. Niet alleen voor BIS-gefinancierde instellingen, maar ook voor instellingen gefinancierd vanuit fondsen en lokale overheden gaat de operationalisering een belangrijke rol spelen. De codes gaan de komende jaren voor blijvende impact zorgen op de wijze waarop de sector vorm geeft aan arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. En daar heeft de culturele sector versterking bij nodig.

Cultuurbundel met tips, advies en concrete handvaten

Om hen te helpen, te inspireren en te adviseren heeft het CAOP zeven gesprekken gevoerd met mensen die, vanuit verschillende visies en invalshoeken, een rol spelen bij de versterking van de sector. Zo hebben we een interviewreeks neergezet waarin culturele instellingen of beleidsmedewerkers uit de culturele sector vertellen over het operationaliseren van culturele codes en goed werk- en opdrachtgeverschap. Ze geven tips, advies en concrete handvaten aan anderen die bezig zijn met deze ontwikkeling in de cultuursector. Deze interviews zijn uiteindelijk gebundeld in een mooi vormgegeven boekje. ●

[Bekijk de cultuurbundel op de website van het CAOP](#)



UIT ONS PORTFOLIO

Beroepsbeeld Leraar: jouw beroep, jouw beeld



De gezamenlijke lerarenorganisaties (AOB, CNV Onderwijs, FvOv, BVMO en PVVVO) hadden Kennisland gevraagd om tot een beroepsbeeld van dé leraar te komen. Een beeld dat beschreven is en herkend wordt door leraren uit het primair, voortgezet en speciaal onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. Leraren hebben een betekenisvol beroep en zijn ontzettend belangrijk voor onze samenleving. Toch neemt het tekort aan leraren nog steeds toe.

Beroepsbeeld leraar

Een van de constatering was dat een gedeeld beroepsbeeld van de leraar ontbreekt. Er zijn al sectorspecifieke beroepsbeelden, bijvoorbeeld voor leraren in het voortgezet onderwijs en docenten in het middelbaar beroepsonderwijs, maar er was nog geen beroepsbeeld dat de afzonderlijke onderwijssectoren overstijgt. Bovendien bestond er nog geen beroepsbeeld dat door leraren zelf is beschreven.

Met het Beroepsbeeld Leraar werken leraren samen aan een beeld van hun vak. Hierbij gaat het niet om hoe anderen het leraarschap zien, maar om hoe het echt is om leraar te zijn. Een gezamenlijk beroepsbeeld helpt leraren bij het formuleren van hun rollen, doelen en ontwikkelmogelijkheden. Bovendien kunnen lerarenopleidingen hun onderwijs toetsen aan het beroepsbeeld.

Zo maakte Kennisland het Beroepsbeeld Leraar:

1. **Vorbereidende fase:** bestaande onderzoeken bestuderen en vanuit daar een onderzoekskader opstellen.
2. **Verhalend onderzoek** online ophalen van zoveel mogelijk verhalen bij leraren.
3. **Twintig thematische inspiratiesessies** in vijf regio's met groepen leraren.
4. **Vijf verdiepingsbijeenkomsten** – zogenoemde dialoogtafels – met kleine groepen leraren in vijf regio's.
5. **Afrondende fase** met het definitieve beroepsbeeld en een publicatie waarin we de lessen uit het proces delen. ●

[Lees meer op de website van Kennisland](#)



Preventief gezondheidsbeleid Van jong tot oud
Steunsystemen Zorgmedewerkers gezond inzetbaar houden



HOOFDSTUK 2

WERKEN EN GEZONDHEID

Vanuit een economisch perspectief is de kernopgave om de zorg betaalbaar en uitvoerbaar te houden. Vanuit **arbeidsmarktperspectief** is er de verwachting dat bij ongewijzigde omstandigheden de komende 15 jaar 850.000 extra zorgverleners nodig zijn. Dit betekent dat één op de vier mensen die werken, dit in de zorg moeten doen. Nu is dat nog één op de zes. Gezien de structurele personeelstekorten op de arbeidsmarkt in het algemeen is dat onwenselijk en waarschijnlijk niet realiseerbaar.

Onze visie

De focus in het gezondheidsbeleid is te lang gericht geweest op curatief in plaats van preventief gezondheidsbeleid. Gezondheid en preventie, samen met aankomende tekorten in de langdurige zorg, vragen een breder gesprek in de samenleving.

Onze visie richt zich op het bevorderen van gezondheid en daarmee het terugdringen van de zorgvraag. Van groot belang voor een vitaal Nederland. Echt inzetten op preventie vanuit de Rijksoverheid vraagt om een grotere investering. De baten (zowel financieel als in kwaliteit van leven) zijn veel groter dan de kosten voor de samenleving.

Preventief gezondheidsbeleid vraagt aandacht in elke levensfase, van jongs af aan tot aan het einde. Aparte projecten en programma's gericht op gezondheid en preventie werken beter als een sociale basis in de gemeente staat, bijvoorbeeld via steunsystemen, en samen met de bewoners is opgezet. Daarnaast is er een noodzaak om werkenden in de sector zorg en welzijn gezond inzetbaar te houden.

Werk draagt ook in algemene zin bij aan gezondheid via zingeving, zelfontplooiing en het gevoel ergens bij te horen. Een goede kwaliteit van de arbeid draagt dus bij aan een betere gezondheid.

Hoe verbeteren wij de samenleving?

Het terugdringen van de zorgvraag voeren wij door op verschillende gebieden én richten ons op verschillende levensfasen. Zo legt de Alliantie Kinderarmoede de focus op kinderen die opgroeien in armoede, draagt het Institute for

Positive Health (iPH) een positief gedachte goed na door zich op de leefwereld van het individu te richten en wil de Bewegialiantie iedereen in Nederland meer laten bewegen, maar heeft het speciale aandacht voor onder andere ouderen, jongeren en kwetsbare groepen als chronisch zieken. Daarnaast ondersteunen we veel arbeidsmarkt-fondsen die zeer uitgebreide en actieve programma's en activiteiten oprichten om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te verbeteren. Dat doen zij met behulp van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU)-subsidie. ●



UIT ONS PORTFOLIO

Focus op de leefwereld van het individu

▼ SARDES

Mensen zijn niet hun aandoening. Toch focussen we daar bijvoorbeeld in de gezondheidszorg doorgaans wel op. Positieve Gezondheid kiest een andere invalshoek. Het accent ligt niet op ziekte, maar op de leefwereld van het individu, op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt. En die nieuwe blik op gezondheid is hard nodig. Niet alleen voor mensen zelf, maar ook voor de nodige beweging van ziekte en zorg naar brede gezondheid. Het Institute for Positive Health (iPH) is de grondlegger van Positieve Gezondheid en maakt deel uit van Stichting CAOP.

iPH is niet alleen grondlegger, maar ook het expertisecentrum op het gebied van Positieve Gezondheid. Bij iPH kan iedereen terecht voor inspiratie om met het gedachtegoed aan de slag te gaan. Zo biedt het expertisecentrum lezingen, workshops en praktische digitale tools om Positieve Gezondheid zelf in te zetten, voor zowel burgers als professionals, van jong tot oud. Ook ontwikkelt iPH het

concept Positieve Gezondheid steeds verder met behulp van onderzoek. Het expertisecentrum leidt trainers op en zorgt ervoor dat zij de expertise en actuele kennis verder brengen in het land. En iPH helpt systeembarrrières oplossen die Positieve Gezondheid in de weg staan.

Positionering iPH

Het jaar 2023 stond vooral in het teken van het positioneren van iPH als expertisecentrum Positieve Gezondheid. Daarin stonden verschillende onderdelen centraal: keynotes (lezingen), advies en implementatie, kennisdeling en onderzoek, ICT, trainingen en internationale verspreiding van het gedachtegoed. ●



INSTITUTE
FOR POSITIVE
HEALTH

Hoogtepunten in 2023:

- Lancering van kwaliteitsregister voor gecertificeerde trainers Positieve Gezondheid
- Er zijn 78 Werken met Positieve Gezondheidstrainers opgeleid
- Lancering van de [training Positieve Gezondheid in de woon- en leefomgeving](#)
- Introductie van [Mijn Positieve Gezondheid](#), waarvoor een veilige data-infrastructuur is gebouwd
- Publicatie van de (online) [Kennisagenda Positieve Gezondheid](#)
- Aanstelling van hoogleraar Tim Huijts op de [leerstoel Positive Health at Work](#)
- Het congres '[Veerkracht, vertrouwen en leef](#)'



UIT ONS PORTFOLIO

Drie tips voor meer verbinding tussen buurt en zorgorganisaties



Kennisland

Meedoen in de samenleving is iets wat de meesten van ons als vanzelfsprekend ervaren maar wat voor veel mensen toch niet vanzelfsprekend is. Zo zijn veel openbare plekken, zoals horecagelegenheden en musea, niet altijd voor iedereen goed toegankelijk. Mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking worden op die manier buitengesloten. Ook in sport en vrijwilligerswerk zie je dat mensen met een beperking minder kunnen meedoen of bijdragen, terwijl ze dat wel graag willen. Kennisland ging samen met de lokale gemeenschap in gesprek om hier verandering in te brengen.

Inventariseren, buurtjutten en iets ludieks doen

Hoe bouw je als zorgorganisatie een relatie met buurtbewoners op? Hoe kunnen bewoners met een beperking van betekenis zijn voor de wijk en andersom? Deze vragen stonden centraal tijdens Lab2030 (zie kader) en daar kwamen drie belangrijke tips uit voort die de verbinding tussen buurt en zorgorganisaties versterken:

1. Start bij de wensen en talenten van bewoners

Ga uit van de wensen van de mensen om wie het gaat. Ga in gesprek over hoe zij willen meedoen in de buurt en maak hen mede-eigenaar in de vervolgstappen. De deelnemers van zorgorganisaties Aveleijn en PSW kwamen zo op ideeën die ze zelf niet hadden bedacht. Een bewoner vertelde bijvoorbeeld dat hij graag wilde autorijden om meer vrijheid te ervaren. Aveleijn koppelde hem vervolgens aan een rijsschoolhouder die hem rijlessen op maat wilde geven.

2. Ga 'buurtjutten'

Naast het in kaart brengen van de wensen en talenten van bewoners, is het essentieel om de buurt te kennen. Welke organisaties, buurtinitiatieven en activiteiten zijn er? Tijdens Lab2030 kwamen veel deelnemers erachter dat, hoewel ze soms al tien jaar op een plek werkten, ze heel weinig wisten van de omgeving. Zo ontstond de nieuwe term: 'buurtjutten'. Ga eropuit om kennis te maken met mensen en organisaties in de buurt.

3. Verzin iets ludieks en ga het gewoon doen

In Lab2030 werd flink gebrainstormd over leuke en creatieve manieren om contact te maken met de buurt. Juist de meest ludieke ideeën waren een succes! Zo werd de 'Colorcoaster Roadshow' ontwikkeld. Bewoners gaan hierin samen met begeleiders langs verschillende ondernemers in de buurt met een gigantisch 'happertje' (een vorm van origami die meestal wordt gebruikt als kinderspelletje). Ondernemers kunnen op speelse wijze aangeven of zij willen samenwerken, een kijkje in de keuken willen geven, willen doorpraten tijdens een wandeling of helemaal niks willen. En natuurlijk werd er nooit voor de laatste optie gekozen. ●

[Lees meer op de website van Kennisland](#)

Lab2030

In Lab 2030 experimenteren zorgmedewerkers van organisaties die zijn aangesloten bij de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) met ideeën die de verbinding tussen buurt en zorgorganisatie verbeteren. VGN werkt namelijk aan het realiseren van de Visie 2030. Hierin staat een betekenisvol leven centraal waarin mensen met een beperking volwaardig meedoen in de samenleving. Onderdeel van de Visie 2030 is experimenteren met andere manieren van werken in Lab2030, dat de VGN samen met Kennisland organiseert. In dit lab onderzoeken zorgmedewerkers hoe zij de verbinding tussen mensen met en zonder zorgvraag in de buurt van hun zorgorganisatie kunnen vergroten.

[Lees meer over Lab2030](#)

UIT ONS PORTFOLIO

Werken aan een gezonder Nederland kan alleen samen

▼ SARDES

We willen het allemaal, maar het lukt niet voor iedereen: een zo gezond mogelijk leven in een gezonde leefomgeving. De maatschappelijke uitdaging daarbij is om de focus te verschuiven van ziekte en zorg naar gezondheid en gezond gedrag. Alles is Gezondheid draagt daaraan bij, samen met 300 landelijke partners, 18 regionale netwerken en 8 thematische netwerken.



Maatschappelijke beweging en gezondheidsnetwerk

Gezond leven doen mensen zelf, op de plek waar ze wonen, werken, sporten, recreëren en leren. Daarom versterkt en versnelt Alles is Gezondheid de maatschappelijke beweging die mensen in hun eigen omgeving inspireert en activeert om aan hun gezondheid te werken.

Alles is Gezondheid is een landelijk gezondheidsnetwerk dat de beweging naar een gezonder Nederland stimuleert. Met een landelijk netwerk van ruim 3.000 organisaties uit de publieke en private sector werkt Alles is Gezondheid samen aan vernieuwende gezondheidsinitiatieven, thematische samenwerkingsverbanden en regionale netwerken. Vaak dwars door 'traditionele' sectoren of domeinen heen. Hierbij staat de gezonde wijkbewoner centraal, gelden gezondheid van mens en omgeving (ecosysteem) als waarden en bij veel van de netwerkactiviteiten staat anders denken en doen centraal. ●



[Lees meer op de website van Alles is Gezondheid](#)

Goede voorbeelden van activiteiten en projecten in 2023:

- Ontwikkeling van de [Handreiking Natuurinclusief Bouwen voor Gezonde Bewoners](#) met de top-10 maatregelen voor nieuwbouw en gebiedsontwikkeling.
- Webinarserie over trauma, erkenning en heling. De uitzending over de impact van [negatieve ervaringen in de kindertijd](#) is meer dan 20.000 keer bekeken.
- Het initiatief [Financieren vanuit de bedoeling](#) onderzoekt belemmeringen en ontwikkelt handvatten om de mens echt centraal te stellen in het zorgstelsel.
- In de [Health Transformation Community Green](#) gingen 40 professionals zes maanden aan leren over transformeren naar een groene gezonde leefomgeving.
- De [Publieksacademie Leven Lang Ontwikkelen](#) speelt in op de uitdaging om iedereen inzetbaar te houden en welbevinden via het werk te bevorderen.
- Alles is Gezondheid jaarcongres De [Groene Route](#): netwerkevent voor 400 vooruitstrevende professionals die geloven in de kracht van natuur en gezondheid.

UIT ONS PORTFOLIO

Aanpakken hogere gezondheidsrisico's en belemmering van (talent)ontwikkeling

▼ SARDES

De Alliantie Kinderarmoede verbindt publieke en private partijen met elkaar die een einde willen maken aan kinderarmoede. Wist je dat 1 op de 13 kinderen in Nederland opgroeit in armoede? Kinderen die opgroeien in armoede lopen hogere gezondheidsrisico's en worden belemmerd in hun (talent)ontwikkeling. Een maatschappelijk probleem dat niet past bij een welvarend land als Nederland, maar tegelijkertijd wel de dagelijkse realiteit is.

In 2023 heeft de Alliantie Kinderarmoede het projectplan 'Lokaal doen, landelijk delen' verder uitgevoerd. Onder leiding van kernpartner Sardes is ingezet op de kwalitatieve groei van een breed en divers netwerk van publieke en private partijen die zich verbinden aan de Verandertheorie en de werkagenda. Ook heeft de Alliantie Kinderarmoede op lokaal niveau ondersteund bij de (door)ontwikkeling van lokale allianties. Deze multidisciplinaire organisatienetwerken richten zich op het creëren van concrete, directe meerwaarde voor kinderen en gezinnen in armoede. Daarnaast is de Alliantie Kinderarmoede een samenwerking aangegaan met het Jeugdeducatiefonds en Rode Kruis om scholen te ondersteunen die buiten het programma Schoolmaaltijden vallen. ●



[Bekijk de website van Alliantie Kinderarmoede](#)

In 2019 namen het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ), Alles is Gezondheid en de Missing Chapter Foundation (MCF) het **initiatief voor de Alliantie Kinderarmoede**.

In 2022 heeft Sardes het projectleiderschap overgenomen van Alles is Gezondheid.

Met 342 aangesloten partners is het initiatief inmiddels uitgegroeid tot het grootste netwerk tegen kinderarmoede in Nederland. De aanpak van de Alliantie Kinderarmoede bestaat niet alleen uit samenwerking tussen partners, maar ook uit het benutten van kennis vanuit drie bronnen: wetenschap, praktijk en ervaring.

[Bekijk ook de voortgangsrapportage](#)



UIT ONS PORTFOLIO

Keuzes maken voor de toekomst van ouderenzorg: kansen, zorgen en aanbevelingen



Kennisland

De toekomst van de ouderenzorg ligt nog helemaal open. Bekend is wel: meer ouderen, minder zorgprofessionals, minder mantelzorgers. Voortgaan op dezelfde manier in de ouderenzorg is niet langer mogelijk; er moet iets veranderen. Maar wat? Met de serious game ‘Samen de ouderenzorg van morgen kiezen’ ging Kennisland – in opdracht van Convenant Thuis in het verpleeghuis – in dialoog met ouderen, mantelzorgers, zorgmedewerkers, familieleden en andere betrokkenen over de toekomst van de ouderenzorg.

De serious game ‘Samen de ouderenzorg van morgen kiezen’

De serious game bestaat uit een verhaal van een oudere die zes keer een keuze moet maken in een situatie waar zorg nodig is. Bij elke vraag staan vier concrete oplossingen en een team van spelers kiest een van de opties. Bijvoorbeeld, als oudere ben je duizelig en wil je naar de huisarts, maar je kunt niet zelf gaan. Wat doe je? Een familielid vragen? Een taxiservice? Of liever beeldbellen? De spelers bepalen samen welke optie het beste lijkt, en waarom. Het gesprek van de spelers onderling is gedocumenteerd en geanalyseerd en de resultaten zijn de rode draden uit deze data.

Vijf scenario's voor de toekomst van de ouderenzorg zijn met de serious game besproken met betrokkenen. De kansen, zorgen en aanbevelingen komen van de deelnemers. Hieronder een voorbeeld, afkomstig uit de

resultaten, waarbij één kans, één zorg en één aanbeveling is geformuleerd. In de publicatie staan alle kansen, zorgen en aanbevelingen per oplossingsrichting.

Voorbeeld: technische innovaties

Meer inzetten op technische innovaties zodat er minder zorgprofessionals nodig zijn. Robots, digitale tools, sensors en camera's helpen ouderen zo lang mogelijk zelfstandig te zijn.

Kans: Voor iedere generatie wordt de inzet van technologie gemakkelijker en vanzelfsprekender.

Zorg: Menselijk contact, aandacht en empathie zijn belangrijk aspecten van zorg. Technologie kan dat niet vervangen.

Aanbeveling: Ontwikkel een nieuwe functie, de techniek-ethicus. Iemand met een technische achtergrond die helpt met de vertaalslag naar de praktijk. ●

[Lees meer](#) op de website van Kennisland en [bekijk de publicatie](#) met alle kansen, zorgen en aanbevelingen



UIT ONS PORTFOLIO

Een passend naschools opvangaanbod voor alle kinderen in Groningen

▼ SARDES

De afgelopen jaren was er behoefte aan een naschools opvang aanbod (NSO) voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte. Daarom hebben enkele speciaal onderwijs scholen in Groningen dit, samen met een zorgaanbieder, zelfstandig opgezet. Dit aanbod was vooral voor kinderen van cluster 3-scholen (leerlingen met verstandelijke en lichamelijke beperkingen en leerlingen die langdurig ziek zijn) en werd volledig gefinancierd vanuit jeugdhulpmiddelen. Voor de gemeente Groningen was dit echter geen passende wijze van financieren. Daarom wilde zij op korte termijn een nieuw passend aanbod voor deze leerlingen creëren, dat binnen de juiste wettelijke en financiële kaders past.

De onderzoekers van Sardes gingen hier voortvarend mee aan de slag. Ze bestudeerden relevante beleidsdocumenten en onderzoeken en voerden gesprekken met voorbeeldgemeenten. Ook interviewden zij diverse sleutelfiguren en betrokkenen in de gemeente Groningen, waaronder ouders, scholen, opvangorganisaties, zorgorganisaties en beleidsmedewerkers van de gemeente.

Binnen drie maanden lag er een helder rapport met uitwerkingen van verschillende scenario's. Het schetst scenario's aan de hand van een variatie aan vormen en combinaties van NSO-mogelijkheden, rekening houdend met de behoeften van de kinderen uit Groningen en omgeving en passend binnen de juiste wettelijke kaders. Scenario's op basis van een continuüm: van een regulier

kinderopvangaanbod aan de ene kant, tot zorgaanbod aan de andere kant, met voor elk kind een passend aanbod. En met variaties in betrokkenheid vanuit kinderopvang en jeugdzorg, waarbij deze expertises met elkaar verbonden worden. ●

[Lees verder op de website van Sardes](#)



UIT ONS PORTFOLIO

Bewegen is net zo normaal als ademen

✓ SARDES

De Beweegalliantie is een initiatief van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Onder het motto 'Bewegen is net zo normaal als ademen' heeft de alliantie als doel om meer mensen meer te laten bewegen. Deze missie sluit aan bij de rijksdoelen van het preventieakkoord 2018: in 2040 haalt 75% van de inwoners in Nederland de beweegrichtlijnen. Inmiddels zijn er bijna 300 organisaties uit diverse werkvelden verbonden aan de Beweegalliantie. Met deze partners werkt de Beweegalliantie aan de kracht van bewegen voor een vitale samenleving.

De Beweegalliantie staat voor een netwerk van partijen die zich bezig houden met bewegen toevoegen aan de levens van mensen. Die partijen komen uit alle hoeken van de samenleving: van sportclubs tot buurthuizen, van bedrijven tot fondsen, en van gemeentes tot zorgverzekeraars.

De Beweegalliantie werkt op drie manieren aan meer beweging de samenleving in brengen:

1. Beleidsbeïnvloeding

De Beweegalliantie beïnvloedt beleidsmakers uit de overheid, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. Dit doen ze door middel van advies, gesprekken, het benoemen van obstakels die ze zien in de maatschappij en het onderwerp op de agenda's te krijgen en houden.

2. Beweging in de directe omgeving stimuleren

De samenleving staat bol van de mooie initiatieven om mensen in beweging te brengen. De Beweegalliantie helpt deze initiatieven groeien en op eigen benen te staan. Dit doen ze door middel van het versterken van het netwerk, het in kaart brengen van problemen en door het delen van advies en kennis.

3. Lokale initiatieven een podium geven

De Beweegalliantie creëert een podium voor lokale initiatieven en mensen die zich inzetten om meer mensen in beweging te krijgen. Dit heeft als doel om mensen te inspireren. Bijvoorbeeld om zelf meer te gaan bewegen, of juist om andere mensen in beweging te brengen. ●

[Bekijk de website van de Beweegalliantie](#)



UIT ONS PORTFOLIO

Positief gezond werkgeverschap

Het welzijn van mensen en de inzetbaarheid van arbeidspotentieel is cruciaal voor de toekomst van Nederland. Naast de brede personeelstekorten in sectoren als onderwijs, zorg en politie is er ook veel uitval onder personeel dat (deels) voorkomen kan worden als er meer aandacht is voor gezondheidsbevordering. Mensen zijn het grootste goed. Van jongs af aan inzetten op gezondheid en preventie, zowel op mentaal als fysiek vlak, levert sociaal en economisch winst op en bevordert de veerkracht van werkenden en het gevoel ergens bij te horen. Het CAOP is een webinarreeks gestart in 2023 over het thema Gezondheid en preventie. Inmiddels hebben er drie webinars plaatsgevonden over Mantelzorg & werk, Financiële fitheid werknemers en Chronisch ziek & werk. ●

[Bekijk de webinar Mantelzorg & werk](#)

[Bekijk de webinar Financiële fitheid](#)

[Bekijk de webinar Chronisch ziek & werk](#)





HOOFDSTUK 3

LEREN EN ONTWIKKELEN

Leren en ontwikkelen zijn in ons leven centrale waarden die om uiteenlopende redenen belangrijk zijn voor de kwaliteit van participatie van burgers in de samenleving. Vanuit individueel perspectief is kwalitatief goed initieel onderwijs een belangrijke eerste stap op weg naar een succesvolle studie- en beroepsloopbaan. Een afgeronde opleiding volstaat echter niet om gedurende het gehele werkzame leven duurzaam inzetbaar te zijn in het arbeidsproces. De snelheid van ontwikkelingen in techniek en in de samenleving in combinatie met een toenemende complexiteit, vraagt om een voortdurende doorontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties. Dus: leven lang ontwikkelen.

Een blijvend goed opgeleide beroepsbevolking is een noodzakelijke voorwaarde voor innovatief vermogen van de economie en daarmee voor onze economische welvaart. Tegelijkertijd weten we dat deelname aan scholing niet gelijk verdeeld is over de beroepsbevolking. Praktisch opgeleiden en werkenden zonder startkwalificatie nemen minder vaker deel aan scholing. Kwalitatief hoogwaardig onderwijs en een adequate scholingsinfrastructuur vervullen daarin een essentiële rol.

Onze visie

De kernopgaven op het terrein van Werken en leren liggen ten eerste op het waarborgen van kwalitatief hoogwaardig en toegankelijk initieel onderwijs. Daarnaast is het van belang te zorgen voor een efficiënte en toegankelijke scholingsinfrastructuur met een duidelijke, transparante verdeling van verantwoordelijkheden en bekostiging tussen werkgevers, werknemers en de overheid.

Efficiënt betekent hierin ook dat wordt aangesloten bij reeds verworven competenties en informele scholing die op een organische wijze deel kunnen uitmaken van een ontwikkel- en scholingstraject. Effectief scholingsbeleid vraagt om gemotiveerd en bekwaam personeel, zowel in het initieel als in het post-initieel onderwijs. Het verkennen



van knelpunten en gezamenlijk oplossen daarvan met alle betrokken partijen vormt de kern van onze aanpak.

Hoe verbeteren wij de samenleving?

Een efficiënte en toegankelijke scholingsinfrastructuur is breed op te pakken. Zo heeft Kennisland het Amstelveen College geholpen met het smartphonevrij maken van de school en ging Stichting SchOOL met behulp van Sardes op zoek naar een bewezen interventie om de kwaliteit van haar onderwijs te versterken. Maar ook het inzetten op de duurzame inzetbaarheid van

medewerkers door middel van MDIEU-subsidie zorgt voor een verbetering van competenties en maakt medewerkers gemotiveerder, bekwamer en weerbaarder op de arbeidsmarkt. Het CAOP heeft ook in opdracht van het ministerie van OCW onderzoek gedaan naar governance en (mede)zeggenschap in het funderend onderwijs. Met deze projecten dragen we onder andere bij aan een verbeterde samenleving, maar ook hier gaat het slechts om een greep uit het totale aanbod aan projecten en activiteiten waar Stichting CAOP aan werkt. ●

UIT ONS PORTFOLIO

Zet in op leerling-interactievaardigheden om de educatieve kwaliteit te versterken

▼ SARDES

Stichting SchOOL ging op zoek naar een bewezen interventie om de educatieve kwaliteit van haar onderwijs te versterken. Ze kwam uit bij het professionaliseringstraject ‘samen doordenken’ van Sardes. ‘De combinatie van procesbegeleiding, advisering, trainingen en coaching zorgt voor verbinding en inhoudelijke verdieping’, vertelde OAB-coördinator en kleuterleerkracht Sandra Verschure over het traject.

Om ervoor te zorgen dat alle deelnemende scholen dezelfde taal spraken, werd er eerst gezamenlijk gedefinieerd wat educatieve kwaliteit voor de stichting betekent. Daarna was het tijd voor de trainingen. Nieuwe collega's worden door Sardes getraind en begeleid én is er een kijkwijzer ontwikkeld: een beknopt en praktisch instrument om te zien waar je als school en stichting staat en welke stappen je kunt en wilt zetten. Het zorgt voor leergesprekken in de school. En stimuleert het leren van en met elkaar, zowel binnen de school als tussen de scholen onderling. ●

[Lees meer over het project](#)



UIT ONS PORTFOLIO

Investeren in vitale en gezonde medewerkers met MDIEU

De maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uitreten (MDIEU)-subsidie is van tijdelijke aard en komt voort uit het pensioenakkoord van 2019. Het doel is om zoveel mogelijk mensen gezond hun pensioen te laten bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Sectoren kunnen hier een plan voor indienen en subsidie voor krijgen om het uit te voeren. Het CAOP heeft verschillende fondsen geadviseerd en begeleid bij het aanvragen van de subsidie, maar ook bij het opzetten en uitvoeren van concrete activiteiten die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Een greep uit de verschillende MDIEU-programma's waar het CAOP aan heeft gewerkt:

Een greep uit de projecten die SOM met de MDIEU-subsidie wil opzetten:

- Integrale benadering sociaal veilige cultuur
- Generatiemanagement met oog voor levensfasen
- Veranderende studentenpopulatie
- Studiedagen voor startende leraren
- Ontsluiten rekentools financiële toekomstplannen
- Versterken gespreksvaardigheden
- Vouchers voor loopbaangesprekken
- Vouchers voor vitaliteitscoaching >>

[Lees meer over dit MDIEU-programma](#)

Stichting Arbeidsmarktfonds MBO (SOM)

Als eerste onderwijsinstelling heeft SOM gebruikgemaakt van de MDIEU-subsidie. Het doel is activiteiten uit te voeren die bijdragen aan een betere arbeidsmarkt voor werknemers en werkgevers in het mbo. Zo wordt de subsidie ingezet om vitaliteit en gezond werken in het mbo te stimuleren.

De subsidie is aangevraagd voor projecten en activiteiten die vitaliteit, gezond en met plezier werken in het mbo versterken en die aansluiten op de knelpunten zoals benoemd in de sectoranalyse mbo, die door onderzoekers van het CAOP is uitgevoerd. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft ruim € 1.330.000 toegekend aan SOM om de komende twee jaar activiteiten op te zetten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.



>> Vervolg Investeren in vitale en gezonde medewerkers met MDIEU

Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)

Ook de StAZ heeft een activiteitenprogramma opgesteld om ziekenhuiswerknemers te ondersteunen in hun werk, zodat zij vitaal, gezond en gemotiveerd kunnen werken. Een van die activiteiten die met behulp van de MDIEU-subsidie tot stand is gekomen, is het mantelzorgloket. Want wist je dat één op de drie zorgmedewerkers ook mantelzorger is en meer dan acht uur per week voor een ander zorgt? Uit onderzoek blijkt dat mantelzorgers zich twee en een half keer vaker ziekmelden dan hun collega's. Reden genoeg voor de StAZ om een mantelzorgloket te openen voor een betere werk-privébalans.

[Lees meer over het mantelzorgloket](#)

Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie (ASD)

ASD heeft de MDIEU-subsidie gebruikt om onder andere een nieuwe website te lanceren. Het scholingsfonds zet zich defensiebreed in voor de versterking van de positie en bevordering van duurzame inzetbaarheid van werkenden binnen Defensie. De nieuwe website biedt verschillende opties, waaronder de mogelijkheid om op eenvoudige wijze subsidie aan te vragen voor projecten, zoals bijvoorbeeld voor een seminar over werkgeluk voor 50-plussers.

[Lees meer over de nieuwe website](#)

A&O-fonds voor de sector verzorging, verpleging en thuiszorg (A+O VVT)

A+O VVT heeft de MDIEU-subsidie gebruikt om het indrukwekkende theaterstuk 'Mag ik je kussen?' te produceren. Centraal in de voorstelling staan de vragen: hoe ziet onze toekomst er straks uit met een tekort aan zorgmedewerkers? En voor welke moeilijke keuzes komen we dan te staan, als zorgprofessionals en familieleden? ●

[Lees meer over de theatervoorstelling](#)

Bekijk de trailer van de theatervoorstelling
Mag ik je kussen?

mag ik je kussen?



Wil je meer weten of onze MDIEU-activiteiten? Bekijk ook:

- [Ook MDIEU-subsidie voor deel culturele en creatieve sector na unieke samenwerking](#)
- [A+O VVT heeft MDIEU-subsidie binnen: veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid](#)
- [Sector georganiseerde sport zet flink in op duurzame inzetbaarheid met MDIEU-indiening](#)
- [O&O-fonds GGZ en het CAOP gaan weer samenwerken](#)

UIT ONS PORTFOLIO

Recepten voor een smartphonevrije school



Kennisland

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft scholen dringend geadviseerd om mobiele telefoons niet langer in de klas toe te staan. Leerlingen worden er te veel door afgeleid. Maar hoe pak je zo'n ingrijpende cultuurverandering aan? Kennisland heeft het Amstelveen College geholpen aan een smartphonevrijbeleid door de dialoog aan te gaan met alle betrokkenen om zo ideeën te verzamelen voor de invulling van het nieuwe smartphonebeleid. Samen met leerlingen, ouders, docenten en andere medewerkers kreeg de bijbehorende cultuurverandering vorm.

[Lees meer op de website van Kennisland](#)

Inspiratiepakket

Kennisland introduceerde ook een inspiratiepakket, waar andere scholen gebruik van kunnen maken. In dit inspiratiepakket zijn de opgedane inzichten omgezet naar 'recepten'. Er zijn namelijk meerdere manieren om een smartphonevrije school vorm te geven. Net zoals bij koken draait het om creativiteit, experimenteren en veel proeven. De recepten bieden inspiratie aan scholen die ook bezig zijn met een (digitale) cultuurverandering en die praktische manieren zoeken om daarover op school in gesprek te gaan.

[Bekijk het inspiratiepakket](#)



Een cocreërende aanpak

Deze opdracht vroeg bij uitstek om een cocreërende aanpak. Samen met een groep vertegenwoordigers van alle betrokken partijen (leerlingen, ouders, docenten) heeft Kennisland gebouwd aan de aanpak. Na elke fase werd bij deze kerngroep gecheckt hoe zij het proces ervaren en of er activiteiten aangepast moesten worden.

Fase 1: Samen met de kerngroep bedenken welke zorgen er leven en waar rekening mee gehouden moet worden. Hoe maken we dit traject zo leuk mogelijk en hoe kunnen we zoveel mogelijk leerlingen, ouders en medewerkers bereiken?

Fase 2: Onderzoek doen in en om de school. Kennisland gaat met zoveel mogelijk leerlingen, ouders en medewerkers in gesprek.

Fase 3: Brainstormen met leerlingen, ouders en medewerkers over oplossingen die tijdens het onderzoek zijn opgehaald. Samen bepalen welke vijf belangrijke voorwaarden er nodig zijn om van de smartphonevrije school een succes te maken.

Fase 4: Terugkoppelen tijdens een slotbijeenkomst voor alle betrokkenen wat er gedurende het hele traject is opgehaald.

UIT ONS PORTFOLIO

Breed gesprek governance en (mede)zeggenschap in het funderend onderwijs



Het CAOP heeft in samenwerking met Regioplan en Leeuwendaal in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap onderzoek gedaan naar governance en (mede)zeggenschap in het funderend onderwijs. De belangrijkste bevindingen uit het onderzoek gaan over de invloed van gedrag en cultuur bij (mede) zeggenschap, het belang van het goede gesprek, knelpunten in de medezeggenschap, het ontbreken van een formele rol voor de schoolleider en de verantwoording als last.

In het coalitieakkoord en de Werkagenda ‘Samen voor het beste onderwijs’ is de afspraak gemaakt om een brede consultatie te houden over de rollen en verantwoordelijkheden in en om de school. Van november 2022 tot april 2023 hebben het CAOP, Regioplan en Leeuwendaal onderzocht in hoeverre de huidige rollen en verantwoordelijkheden werkbaar en toekomstbestendig zijn. Het onderzoek bestond uit deskresearch, 76 groepsgesprekken en een werkconferentie. Heel veel betrokkenen hebben meegedaan aan de brede gesprekken, onder meer leerlingen, ouders, (g)mr-leden uit verschillende geledingen, onderwijspersoneel, schoolleiders, schoolbestuurders, intern toezichthouders, belangenbehartigers en vertegenwoordigers van samenwerkingsverbanden en gemeenten.

Binnen het ‘Breed gesprek governance en (mede)medezeggenschap’ zijn de volgende vijf thema’s onderscheiden:

1. Governance (structuur) van schoolorganisaties
2. Versterken zeggenschap
3. Investeren naar de klas
4. Rol en positie van de schoolleider
5. Verantwoording ●

[Lees meer over het project](#)

Algemene conclusie en aanbevelingen

De huidige governancestructuur en (mede)zeggenschapsverhoudingen in het primair en voortgezet onderwijs functioneren zoals bedoeld. Aan grote wijzigingen in de structuur van de (mede)zeggenschap bestaat in het po en vo geen behoefte. Wel komen er uit het onderzoek aanbevelingen voor verbeterpunten. Deze zijn als volgt samen te vatten:

- Verbeter de kennis en informatie over inhoud en proces van medezeggenschap.
- Vergroot de deelname en betrokkenheid, door zowel inhoudelijk als randvoorwaardelijk de medezeggenschap aantrekkelijker te maken.
- Versterk de positie van de schoolleider. Hiervoor is een nadere verkenning nodig waarbij de mogelijkheden (routes) en wensen om schoolleiders te versterken worden afgewogen, samen met de voor- en nadelen.





UIT ONS PORTFOLIO

Ontwerp mét jongeren oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen in JeugdLab



Kennisland

Het JeugdLab is een traject waarmee gemeenten of onderwijsinstellingen samen met jongeren tussen de 14 en 21 jaar oplossingen ontwerpen voor maatschappelijke uitdagingen. Gemeenten kunnen het JeugdLab benutten om ambities op het gebied van jongerenparticipatie te realiseren en tot nieuwe inzichten voor beleid te komen. Onderwijsinstellingen kunnen het JeugdLab inzetten als invulling van burgerschapsonderwijs of maatschappelijke diensttijd. Voor beide partijen geldt dat de jongeren oplossingen bedenken voor lokale uitdagingen die zij belangrijk vinden.

Het JeugdLab-traject

In vier labsessies van drie uur werken de deelnemende jongeren (minimaal 30, maximaal 100) in kleine groepen toe naar specifieke, door hen bedachte, oplossingen voor een lokale maatschappelijke uitdaging. Dit verloopt volgens het design thinking-model, waarin de stappen ontdekken, definiëren, ontwerpen en testen centraal staan.

Binnen en buiten de labs doen de jongeren op verschillende manieren onderzoek, waarbij ze zich inleven in de betrokkenen van het vraagstuk. Bijvoorbeeld door interviews te doen, bij iemand op bezoek te gaan of betrokkenen uit te nodigen in het JeugdLab. Daarna lopen de jongeren een halve dag mee met een betrokkene van het vraagstuk. Bijvoorbeeld met een bewoner uit een wijk, een ambtenaar van de gemeente of een sociaal werker van een lokale maatschappelijke instelling. Als laatste presenteren de jongeren de oplossingen aan de betrokken gemeente, onderwijsinstelling en/of probleemeigenaar bij een feestelijke eindbijeenkomst. ●

De voordelen van een JeugdLab

- **Beter en inclusiever beleid:** jongeren komen met hun (ervarings)kennis tot vernieuwende inzichten en alternatieve oplossingen voor uiteenlopende maatschappelijke vraagstukken, zoals jeugdcriminaliteit of de klimaatcrisis.
- **Talentontwikkeling:** jongeren ontwikkelen vaardigheden voor actieonderzoek, worden gevraagd een mening te vormen én goed te luisteren, versterken hun rol binnen groepswerk en trainen hun presentatievaardigheden.
- **Ontmoeting:** het JeugdLab zorgt voor ontmoetingen tussen jongeren, belangrijke betrokkenen rondom een maatschappelijk vraagstuk, overheidsmedewerkers en bestuurders.
- **Invulling van burgerschapsonderwijs:** het JeugdLab brengt burgerschap in de praktijk. Jongeren doen kennis op over een maatschappelijk vraagstuk en oefenen met democratische besluitvorming. Ze denken kritisch na over maatschappelijke uitdagingen en worden uitgedaagd om creatieve oplossingen aan te dragen.

[Lees meer op de website van Kennisland](#)



COLOFON

Redactie

Redactieteam CAOP (redactie@caop.nl)

Fotografie

ANP, iStock

Ontwerp & lay-out

Vormplan Design



Stichting CAOP
Lange Voorhout, 13
2514 EA Den Haag

Bel 070 376 57 65
of mail info@caop.nl

