

Workshopronde 1

14.25–15.25

1. Werkgevers als structurele partner

Hoe zorg je ervoor dat werkgevers niet incidenteel, maar structureel plek bieden aan mensen met een ondersteuningsvraag? Wat maakt dat zij willen investeren in leren en ontwikkelen, ook als dat extra tijd vraagt of niet alles meteen goed gaat?

In deze workshop bekijken we die vraag vanuit de praktijk van werkgevers zelf. The Colour Kitchen is een sociale onderneming die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt opleidt en begeleidt naar werk. De onderneming werkt daarvoor structureel samen met werkgevers die leer- en werkplekken bieden. In gesprek met de oprichter van The Colour Kitchen en enkele van deze werkgevers, waaronder Compass Group, laten we zien wat nodig is om van een losse plaatsing naar een duurzame samenwerking te komen.

Wat maakt zo'n samenwerking aantrekkelijk voor een werkgever? Hoe organiseer je een doorlopende leer- en ontwikkellijn? En wat vraagt dat van werkgevers, werkontwikkelbedrijven en andere partners?

Aan de hand van de praktijkervaringen onderzoeken we welke lessen ook bruikbaar zijn in andere organisaties en regio's. Zo krijg je concrete aanknopingspunten om werkgevers niet alleen te vinden, maar ook voor langere tijd als partner te verbinden.

Door Bartel Geleijnse, oprichter van The Colour Kitchen en maatwerkspecialist werkeversbenadering binnen het programma toekomstbestendige sociale infrastructuur, Maarten Willemsen, manager operations bij Compass Group en Marjolein van der Sterren, projectleider lerend netwerk toekomstbestendige sociale infrastructuur bij Cedris.

Heb je tijdens het vorige congres op 23 juni al de workshop over samenwerking met werkgevers gevolgd? Deze workshop heeft een vergelijkbare inhoud.

Workshopronde 1

14.25–15.25

2. Samenwerken aan een leerwerklijn naar de zorg

De zorg kampt met grote personeelstekorten, terwijl er veel mensen zijn die willen werken maar voor wie de stap naar regulier werk niet vanzelfsprekend is. Denk aan mensen in de bijstand, statushouders of mensen die minder goed tot hun recht komen in een reguliere onderwijssetting. Juist voor hen kan een praktijkgerichte leerwerklijn een goede route zijn naar functies als zorgassistent, woonhulp of hulp in de huishouding.

In deze workshop ontdek je hoe gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, opleiders en zorgorganisaties samen zo'n leerwerklijn kunnen opzetten. Aan de hand van praktijkervaringen kijken we naar de organisatie van het traject, de samenwerking met werkgevers, opleiding en begeleiding en wat nodig is voor duurzame uitstroom naar werk en verdere ontwikkeling.

De workshop wordt verzorgd door partijen die ervaring hebben met het ontwikkelen en uitvoeren van leerwerklijnen in de zorg, waaronder een zorgwerkgever die deelnemers daadwerkelijk een werkplek en perspectief op een baan biedt.

Je gaat naar huis met concrete inzichten in wat nodig is om vanuit samenwerking talent te ontwikkelen, mensen duurzaam naar werk te begeleiden en bij te dragen aan de personeelsvraag van de zorg.

Door Anne Marie Bas en Maaike van der Laak (Calibris Advies) en Martijn de Wit (programma Toekomstbestendige Sociale Infrastructuur)

3. Werk anders organiseren: zie jij het werk dat er nog niet is?

Wat als we stoppen met zoeken naar vacatures voor mensen en beginnen met zoeken naar werk dat nog niet als werk is georganiseerd?

Gemeenten investeren miljoenen in duurzaamheid, vervoer, voedsel, klimaat, zorg, bouw en openbare ruimte. Wat als je naar zo'n gemeentebegroting kijkt en niet alleen budgetten en beleidsdoelen ziet, maar ook kansen om nieuw werk te organiseren? Werkgevers hebben personeelstekorten en werk dat gedaan moet worden. Werkontwikkelbedrijven kennen mensen, talenten en ontwikkelmogelijkheden. Maar hoe vaak leggen we die drie werkelijk over elkaar heen?

Een voorbeeld: een gemeente investeert in klimaatadaptatie en wil dat inwoners regenwater beter opvangen. Waarom alleen subsidie geven voor maatregelen? Je kunt ook werk organiseren om die maatregelen uit te voeren. Dezelfde euro krijgt dan meer maatschappelijke betekenis.

In deze workshop gaan we op zoek naar meer van zulke mogelijkheden. We leggen een paar concrete, onverwachte opgaven op tafel en gaan samen ontwerpen. Welk werk zien we nu over het hoofd? Wie hebben we nodig om het te organiseren? En hoe verbinden we landelijke opdrachtgevers aan een sociale infrastructuur die vooral lokaal en regionaal is georganiseerd?

Daarna kijken we naar je eigen werkelijkheid. Welke kansen zitten verstopt in jouw gemeentebegroting, inkoop, organisatie of onderneming?

We zoeken geen toeschouwers, maar creatieve geesten. Na dit uur kijk je anders naar werk en misschien zelfs anders naar een gemeentebegroting: niet alleen als een verzameling budgetten en beleidsdoelen, maar ook als een verzameling kansen om mensen te laten werken, ontwikkelen en meedoen.

Door Jos Verhoeven (Start Foundation), Anton Revenboer (De Galan Groep) en Gerard Witsmeer (programma Toekomstbestendige Sociale Infrastructuur), vanuit Inclu-Beter.

Workshopronde 1

14.25–15.25

4. Als iedereen nodig is, wat moeten we dan anders doen?

Hoe ziet werk er in de toekomst uit? Door vergrijzing worden mensen schaarser, technologie verandert werk en onze kijk op wat waardevol werk is verschuift. Als iedereen nodig is, hoe organiseren we werk dan anders?

In deze interactieve workshop verkennen we twee mogelijke richtingen. Wat gebeurt er als we doorgaan zoals we nu doen? Waar lopen arbeidsmarkt en sociale infrastructuur dan tegen hun grenzen aan? En daartegenover: wat als we vandaag andere keuzes maken? Wat kunnen werkgevers, gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en andere partners nu al anders doen?

Een panel van deelnemers aan de Denktank Toekomst van Werk brengt de inzichten en dilemma's uit de Denktank in en gaat hierover met de zaal in gesprek. Zo maken we samen zichtbaar welke toekomst we voor ons zien – en wat we vandaag kunnen doen om daar beweging in te brengen.

Over de Denktank Toekomst van Werk
In de Denktank Toekomst van Werk verkenden professionals uit verschillende domeinen samen hoe werk richting 2050 verandert en wat dit betekent voor een inclusieve arbeidsmarkt en sociale infrastructuur.

5. Inclusief werkgeverschap: wat maakt het makkelijker?

Veel werkgevers willen mensen met een ondersteuningsbehoefte graag een plek bieden. In de praktijk blijkt dat niet altijd eenvoudig. Werkgevers lopen tegen regels, processen en verschillende aanspreekpunten aan. De vraag is daarom: wat kunnen we doen om inclusief werkgeverschap makkelijker en aantrekkelijker te maken?

In deze workshop bekijken we die vraag nadrukkelijk door de ogen van de werkgever. Aan de hand van praktijkervaringen onderzoeken we waar werkgevers tegenaan lopen en wat gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en andere partners daarin anders of beter kunnen doen.

Vervolgens vertalen we de inzichten naar de eigen praktijk. Wat kun je vanuit jouw rol zelf bijdragen? Welke drempels kun je wegnemen? Waar is betere samenwerking nodig? En wat vraagt dat van werkgevers én van publieke partners?

De workshop is interactief en biedt ruimte om ervaringen, ideeën en oplossingen uit verschillende organisaties en regio's bij elkaar te brengen. Zo ga je naar huis met concrete aanknopingspunten om inclusief werkgeverschap verder te brengen.

Door Olaf Schut (Sociale Werkkoepel Amsterdam), Klaas Kessler (Jumbo) en Martijn van der Goes (adviesteam Toekomstbestendige Sociale Infrastructuur)