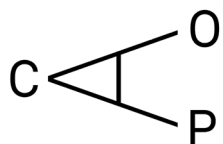




Onze betekenis voor werk

Jaarverslag CAOP 2022





Intro

[Lees verder →](#)

1 Samen werken aan betekenisvol werk

[Lees verder →](#)

2 Samen werken aan onze organisatie

[Lees verder →](#)



Voorwoord



In 2022 ging Nederland van een lockdown langzamerhand terug naar normaal. Bij het CAOP begon het jaar met een online nieuwjaars-bijeenkomst. Naast CAOP'ers waren collega's van Sardes en Kennisland aanwezig. Vanuit het thema 'nieuwsgierigheid' ontdekten we waar elk van de drie organisaties voor staat en waarin we elkaar versterken. Daarmee is meteen het jaar

getekend. Want in 2022 fuseerde het CAOP met Kennisland en werkten we toe naar een juridische fusie met Sardes. Vanuit één stichting werken we nu voor heel de keten: van lokaal niveau tot landelijk beleid.

In 2022 nam het aantal medewerkers en opdrachtgevers toe. We verstevigden onze activiteiten voor de private markt, ondersteunden steeds meer organisaties op het thema sociale veiligheid, en werkten samen met diverse sectoren aan activiteiten rond duurzame inzetbaarheid. Maar we deden nog veel meer. In dit jaarverslag zijn de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen terug te zien in woord en beeld. Ook vind je tien praktijkvoorbeelden die een goed beeld geven van ons werk in 2022.

Wat het jaarverslag vooral laat zien, is dat we door samenwerking meer kunnen bereiken. Dank daarom aan alle opdrachtgevers en samenwerkingspartners voor het in ons gestelde vertrouwen. En ook dank aan alle collega's die zich dagelijks inzetten voor betekenisvol werk!

Philip Geelkerken
Directeur-bestuurder CAOP

Over het CAOP

Hoe zorg ik ervoor dat mijn collega's zich duurzaam kunnen ontwikkelen, zodat zij wendbaarder en weerbaarder zijn op de arbeidsmarkt? Hoe creëer ik een sociaal veilige werkomgeving, zodat de kwaliteit van dienstverlening en het leervermogen van mijn organisatie optimaal is? Hoe zorg ik dat mijn collega's professionele ruimte, vertrouwen en waardering krijgen en voelen, zodat zij hun werk als betekenisvol beschouwen?

Dit zijn allemaal vragen waarvoor je bij het CAOP moet zijn. Het CAOP is het centrum voor werk. Wetenschappelijke inzichten en onze kennis over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vertalen we naar beleid en praktijk. Dit doen we door communicatie, advies, onderzoek, opleiding en ondersteuning te bieden. Maar ook door opdrachtgevers project- en programmamanagement uit handen te nemen.

Het CAOP is een onafhankelijke stichting die streeft naar maatschappelijke winst. Een organisatie met meer dan 250 bevlogen collega's en meer dan 60 tevreden opdrachtgevers. Volgens de statuten wordt de stichting aangestuurd door een directeur-bestuurder. Er is een Raad van Toezicht die toeziet op het beleid en op de algemene gang van zaken in de stichting. Ook is er een OR, die de belangen van de medewerkers behartigt bij de besluitvorming.

Meer weten over het CAOP? [Neem eens een kijkje op onze website.](#)



1. Samen werken aan betekenisvol werk

Werken aan grote maatschappelijke uitdagingen en complexe arbeidsmarkt vraagstukken. Dat is wat we bij het CAOP doen. Steeds vaker gaat het om vraagstukken die in meerdere sectoren spelen. Denk aan personeelstekorten, duurzame inzetbaarheid, sociale veiligheid en sociale innovatie. Om deze sectoroverstijgende vraagstukken op een goede manier aan te pakken, werkt het CAOP meer en meer samen met diverse partners. Onze twee vaste partners zijn Sardes en Kennisland.

Met **Sardes** zijn we al op 1 januari 2021 een bestuurlijke fusie aangegaan. In 2022 hebben we toegewerkt naar een juridische fusie per 1 januari 2023. Met **Kennisland** zijn we per 1 april 2022 gefuseerd. Per 1 januari 2023 vormen het CAOP, Sardes en Kennisland samen de Stichting CAOP.

Waarom deze fusie?

Het CAOP werkt vooral op politiek-bestuurlijk niveau en Sardes vooral op lokaal niveau. Kennisland heeft veel ervaring met sociale innovatie. 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. Op die manier kunnen we meer bereiken en meer maatschappelijke impact hebben.

Het CAOP, Sardes en Kennisland hebben elkaar ook gevonden omdat we vanuit dezelfde drijfveren werken. Onze missie is samen bij te dragen aan een mooiere, betere samenleving waarin mensen zich blijvend ontwikkelen en waarin iedereen een plek heeft en kan meedoen.

Sectoroverstijgende aanpak

Onze sectoroverstijgende aanpak houdt ook in dat we steeds meer producten en diensten aanbieden die bruikbaar zijn voor meerdere sectoren. Vanouds richt het CAOP zich op de publieke sector: onderwijs, overheid, zorg, cultuur en sport. Daar is nu de private sector bij gekomen omdat de vraagstukken in deze sector steeds meer overeenkomen met de vraagstukken in de publieke sector. De kennis en expertise die we bij het CAOP hebben opgebouwd, is dus ook waardevol voor branches en individuele bedrijven in de private

”
Onze missie is samen bij te dragen aan een mooiere, betere samenleving waarin mensen zich blijvend ontwikkelen en waarin iedereen een plek heeft en kan meedoen.
 ”

sector. In 2022 is binnen het CAOP een team 'Private markt' opgericht dat zich bezighoudt met de dienstverlening aan deze sector. Dit team ontwikkelt ook nieuwe producten.

Praktijkvoorbeelden

Er is veel meer te zeggen over de sectoren, organisaties en thema's waaraan we in 2022 werkten, maar liever laten we dit gewoon zien. Op de volgende pagina's staan tien voorbeelden van onze aanpak. CAOP'ers én opdrachtgevers vertellen waaraan zij hebben gewerkt en wat dat heeft opgeleverd. Zo zijn de voorbeelden een mooie illustratie van wat 'samen werken



Zomerevent CAOP, Kennisland en Sardes

aan betekenisvol werk' in de praktijk inhoudt. We zijn er trots op te kunnen laten zien dat we ook in 2022 een steentje hebben bijgedragen aan een betere samenleving. ●

Van de meeste praktijkvoorbeelden is een ingekorte versie opgenomen in dit jaarverslag. Bekijk de volledige cases op www.caop.nl.



CASE

Leraar-van-het-Jaarverkiezing maakt kwaliteit en vakmanschap zichtbaar

Ieder jaar wordt de verkiezing Leraar van het jaar georganiseerd door de Stichting Leraren van het Jaar. De titel gaat naar leraren die goede ambassadeurs zijn van hun beroepsgroep (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs). Een jaar lang mogen zij hun vakmanschap uitdragen binnen en buiten hun sector.

De Leraar-van-het-Jaarverkiezing kost de bestuursleden van de Stichting Leraren van het Jaar elk jaar weer veel tijd. En daarnaast hebben zij gewoon nog hun baan als leraar. In 2022 benaderde het bestuur daarom Lian Pattje, communicatieadviseur bij het CAOP, om te helpen bij de organisatie van de verkiezing en de communicatie eromheen.

Onderwijs als aantrekkelijke werkomgeving

‘Ik ben ontzettend blij dat ik het bestuur van de Stichting Leraar van het Jaar vanuit het CAOP kan adviseren en helpen met de praktische kant van de verkiezing’, aldus Lian Pattje. ‘Dit event laat mooi zien hoeveel bevlogen leraren er werken in het onderwijs. De verkiezing is een erkenning van het vak van leraar en draagt ook bij aan het imago van de beroepsgroep. We willen het onderwijs laten zien als een aantrekkelijke werkomgeving.’

” ‘Wij ervaren dat het CAOP achter leraren staat, niet alleen met het hoofd, maar ook met het hart.’ ”

Ondersteuning vanuit het CAOP

‘Enerzijds ondersteun ik bij de organisatie van de verkiezing, waarbij ik vooral de communicatie voor mijn rekening neem’, vertelt Pattje. ‘Anderzijds heb ik een adviserende rol voor het bestuur. We hebben het over de grote lijnen, een visie voor de langere termijn en waar de stichting naartoe wil groeien.’

Voorzitter Andrew Niemeijer van de Stichting Leraren van het Jaar is erg te spreken over de samenwerking. ‘Wij ervaren dat het CAOP achter leraren staat, niet alleen met het hoofd, maar ook met het hart. Er werken bij het CAOP experts die vanuit passie hun werk doen en dat sluit goed aan bij wat wij als stichting belangrijk vinden.’

Plannen voor de toekomst

De succesvolle samenwerking in 2022 heeft inmiddels geleid tot een structurele samenwerking tussen het CAOP en de stichting. En tot nieuwe plannen. ‘De komende jaren willen we de stichting beter op de kaart zetten. Verder willen we meer samenwerken met diverse onderwijspartijen en met [ResearchED](#). Ons doel is een toonaangevend event organiseren voor leraren, waar wetenschap en praktijk samenkomen.’ ●



”

Werkgevers en werknemers moeten samen aan de slag om de ouderenzorg in de toekomst anders te organiseren.

”

CASE

Ouderenzorg maakt zich klaar voor morgen

In 2022 konden sectororganisaties voor de tweede keer subsidie aanvragen vanuit de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Het doel is dat sectoren actie ondernemen om zoveel mogelijk mensen gezond hun pensioen te laten bereiken. A+O VVT, het arbeidsmarktfonds voor de verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg, kreeg ruim € 22 miljoen subsidie toegekend voor uitvoering van het actieplan ‘De VVT werkt vandaag aan morgen’.

Anders organiseren van de zorg

De VVT-sector staat de komende jaren voor grote uitdagingen. Er stromen de komende jaren niet genoeg medewerkers in, terwijl de zorgvraag door de vergrijzing toeneemt. Daarom is het tijd voor verandering. Werkgevers en werknemers moeten samen aan de slag om de ouderenzorg in de toekomst anders te organiseren. Dat is de basis voor het [actieplan](#).

Ondersteuning CAOP bij MDIEU-subsidie

Het CAOP heeft samen met A+O VVT gewerkt aan het actieplan en de subsidieaanvraag verzorgd. Ook zorgt het CAOP voor verantwoording van de subsidie. Cees de Wildt, manager bij ActiZ, waardeert deze ondersteuning, zo vertelt hij in bovenstaande video: ‘In dit proces is het belangrijk dat alles goed en op tijd gebeurt. Ik ben heel blij dat ik dit met een gerust hart aan het CAOP kan overlaten.’ ●



CASE

Compensatie voor NS-medewerkers die met chroom-6 werkten

De afgelopen jaren heeft het CAOP het RIVM ondersteund bij het onderzoek naar mogelijke blootstelling van NS-personeel aan chroom-6. De NS vroeg het CAOP ook om een onafhankelijk informatiepunt in te richten over chroom-6 en te ondersteunen bij de communicatie over de onderzoeksresultaten. In november 2022 is het onderzoek gepresenteerd bij het CAOP.

” ‘Het CAOP heeft in 2015 voor de NS een onafhankelijk informatiepunt ingericht over het RIVM-onderzoek.’ ”

Het RIVM-onderzoek startte in 2015 nadat was gebleken dat oude verflagen van NS-treinen de schadelijke stof chroom-6 bevatten. Het RIVM heeft onderzocht of (oud-)medewerkers van de NS tussen 1970 en 2020 in contact kunnen zijn gekomen met chroom-6 en wat de mogelijke gevolgen daarvan zijn. Tijdens onderhoud en reparatie van NS-treinen kan inderdaad chroom-6 zijn vrijgekomen, concludeert het RIVM. Een deel van de (ex-)medewerkers van NS is daardoor mogelijk ziek geworden of kan nog ziek worden.

Onafhankelijk meldpunt en begeleidingscommissie

Het CAOP heeft in 2015 voor de NS een onafhankelijk informatiepunt ingericht over het RIVM-onderzoek. Dit informatiepunt was telefonisch en via de e-mail bereikbaar voor vragen over de stand van zaken bij het onderzoek. Slachtoffers konden via het informatiepunt een medisch onderzoek aanvragen en laten registreren dat ze hebben gewerkt met chroom-6.

Daarnaast was de onafhankelijke begeleidingscommissie Chroom-6 NS bij het CAOP gehuis-

vest. Deze commissie keek vanuit haar onafhankelijke rol kritisch mee naar het RIVM-onderzoek. Nadat het onderzoek in 2022 was afgerond, heeft deze commissie op basis van de onderzoeksresultaten van het RIVM een aantal aanbevelingen aan de NS gedaan.

Ondersteuning bij onderzoek

Het CAOP ondersteunde ook het RIVM bij het onderzoek. Bijvoorbeeld door privacygevoelige informatie te verwijderen uit de NS-documenten over het gebruik van chroom-6 en deze documenten te digitaliseren. Verder nodigde het CAOP de NS-medewerkers uit voor interviews en groepsgesprekken over hun werkervaring met chroom-6.

Webinar en persconferentie

Het RIVM-onderzoek is in oktober 2022 afgerond. De NS heeft de betrokken (oud-)medewerkers excuses aangeboden en een (financiële) compensatie. De (ex-)medewerkers van NS werden via een webinar geïnformeerd, uitgezonden vanuit de studio van het CAOP. Daarna verzorgde het CAOP de persconferentie op het eigen kantoor in Den Haag. ●



CASE

Nieuwe vorm voor medezeggenschap in de gemeente Nissewaard

De gemeente Nissewaard klopte bij het CAOP aan met het verzoek om de medezeggenschap populairder te maken. Er waren te weinig kandidaten voor verkiezingen en onder de achterban was er steeds minder interesse voor het werk van de ondernemingsraad. En omdat er een te lage bezetting was binnen de OR, moesten minder leden meer werk verzetten. Geen houdbare situatie.

Vaste kern en flexibele schil

De CAOP-adviseurs Medezeggenschap gingen samen met de OR-leden op zoek naar een nieuwe vorm van medezeggenschap bij de gemeente. Dat werd de Kern-OR: een kleinere kern van OR-leden met daaromheen een flexibele schil van collega's uit de achterban. De achterban geeft advies en voert ook werkzaamheden uit die OR-leden normaal gesproken verrichten.

Om te testen of deze vorm beter zou werken, is eerst onderzoek gedaan onder de achterban en zijn er gesprekken gevoerd met de bestuurder en het managementteam.

Resultaten

Deze nieuwe vorm van medezeggenschap heeft in de gemeente Nissewaard gezorgd voor een nieuwe instroom in de OR en een zeer betrokken achterban. De achterban vindt het prettig om via medezeggenschapszaken betrokken te zijn bij de organisatie. Ook de bestuurder en het managementteam werken graag met deze nieuwe vorm van medezeggenschap. De werkdruk is sterk verminderd en het imago van de OR is weer positief. ●

CASE

Culturele en creatieve sector professionaliseert verder dankzij HR-voucher

De culturele en creatieve sector werkt al jaren aan het professionaliseren van het personeelsbeleid. Om de sector hierbij te helpen, is in 2021 de HR-voucherregeling gelanceerd. Met de voucher konden organisaties een adviseur inhuren die ze verder helpt met HR-vraagstukken. In 2022 was deze regeling voor de derde én laatste keer beschikbaar. Tiziano Perez, directeur van het Nederlands Letterenfonds, en CAOP'er Wouter Touw vertellen over het succes van de regeling en de rol van het CAOP.

Volgens Tiziano Perez was er een grote behoefte en bereidheid om het HR-beleid bij culturele en creatieve instellingen verder te professionaliseren. 'Het gaat vaak om kleine organisaties die zich bezighouden met hun kerntaken: een mooi festival organiseren bijvoorbeeld. Thema's zoals arbeidsvoorwaarden, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid vinden ze belangrijk, maar door gebrek aan capaciteit of kennis was hier weinig aandacht voor. Wij zijn met de zes Rijkscultuurfondsen om de tafel gaan zitten en kwamen op het idee voor de voucherregeling.'

Expertise van het CAOP

Het CAOP heeft samen met het Letterenfonds de HR-voucherregeling geschreven, vertelt projectleider Wouter Touw. 'We hebben onder andere de website en een aanvraagportal ontwikkeld. Maar ook een toolbox waarmee de



Rijkscultuurfondsen de HR-voucherregeling op de kaart konden zetten. Daarnaast hebben we ontzettend veel telefoontjes van aanvragers beantwoord, het Letterenfonds en de organisaties advies gegeven over de aanvragen, en natuurlijk de budgetten uitgekeerd.'

” ‘Wij zijn geen HR-experts. De samenwerking met het CAOP is daarom erg prettig. Hier werken mensen die verstand hebben van arbeidszaken.’ ”

Tiziano Perez: 'Bij de Rijkscultuurfondsen zijn we geen HR-experts. De samenwerking met het CAOP is daarom erg prettig. Hier werken mensen die verstand hebben van arbeidszaken. Het was belangrijk dat het CAOP ook informatiebijeenkomsten heeft georganiseerd voor geïnteresseerden. Waar moet je beginnen als je een aanvraag wilt indienen? Het gevolg was dat de kwaliteit van de aanvragen hoog was.'

Professionalisering HR zichtbaar

Veel kleine en grote organisaties hebben zich aangemeld voor de regeling. Ook kwamen er veel positieve reacties binnen. Wouter Touw: 'We willen nu rondetafelgesprekken houden met organisaties die het traject hebben doorlopen. Wat voor impact heeft de voucher voor hen gehad?'

Tiziano Perez: 'Ik denk dat de culturele en creatieve sector hiermee echt vooruit is geholpen. We hebben stappen gemaakt in de professionalisering van HR. Het heeft ook geleid tot concrete afspraken. Denk aan de totstandkoming van cao's of afspraken tussen literatuurfestivals die gezamenlijk werk willen maken van HR. Ik ben er vooral heel tevreden over dat de middelen zo goed terecht zijn gekomen.' ●



CASE

Welke factoren spelen mee bij de uitval van startende leraren?

In het voortgezet onderwijs is de uitval onder starters groot. Voion, het Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, vroeg het CAOP onderzoek te doen naar factoren die samenhangen met de kans om uit te vallen als starter. Inzicht daarin kan bijdragen aan beleid en concrete maatregelen om startende docenten te behouden voor het onderwijs. Want dat is hard nodig in een tijd van lerarentekorten.

CAOP-onderzoekers Etienne van Nuland en Simon Cornel voerden het onderzoek voor Voion uit. Op basis van eerder literatuuronderzoek bleek er nog weinig inzicht te zijn in de invloed van schoolkenmerken op uitval van starters. Daarom stelden de CAOP-onderzoekers voor om gebruik te maken van de microdata van het CBS. Ze keken niet alleen naar schoolkenmerken, maar ook naar persoonskenmerken. Via een zogeheten multilevel-analyse bepaalden ze of verschillen in uitval van startende docenten zijn toe te schrijven aan baan- of persoonskenmerken of kenmerken op schoolniveau.

CBS-microdata

Het CAOP heeft sinds 2020 toegang tot de microdata van het CBS. Hierdoor zijn veel gegevens aan elkaar te koppelen en dat is

waardevol voor statistisch onderzoek. Beide onderzoekers werkten voor het eerst met de CBS-microdata. Van Nuland: 'Vaak doen we kwalitatief onderzoek, zoals literatuuronderzoek of een enquête. Het mooie van kwantitatief onderzoek is dat je een sterkere onderbouwing krijgt van de resultaten.'

Individuele kenmerken

Uit het onderzoek blijkt dat de effecten van individuele kenmerken groter zijn dan die voor kenmerken op schoolniveau (zoals het aantal docenten op een school). De volgende drie individuele kenmerken hangen sterk samen met de kans op uitval bij starters:

- Een tijdelijk contract
- Een contract kleiner dan 0,5 fte
- Instromen op hogere leeftijd

Van Nuland: 'Met onze analyse kunnen we alleen vaststellen dat er samenhang is, niet of er sprake is van oorzaak en gevolg. Toch geeft dit onderzoek wel handvatten voor maatregelen om starters te behouden.'

Handreiking voor scholen

Voion-bestuurslid Ton Roelofs is het eens met Van Nuland. 'Het mooie van dit onderzoek is dat we voor het eerst inzicht krijgen in de invloed van factoren als leeftijd en contracttype. Werkgevers kunnen de uitkomsten van dit rapport gebruiken voor hun strategisch personeelsbeleid. Om hen daarbij te helpen, hebben we een [infographic](#) ontwikkeld met tips om uitval te voorkomen. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld overwegen om starters meer contracturen te geven en eerder een vast contract aan te bieden.' ●



De huidige ombudsfunctionaris, Peter Heskes

CASE

Samenwerken aan sociale veiligheid bij de politie

Politieambtenaren kunnen sinds begin 2020 terecht bij de ombudsfunctionaris politie (OFP), een onafhankelijk punt voor meldingen op het gebied van gezondheid, integriteit en sociale veiligheid. De OFP is behalve onafhankelijk ook onpartijdig en aan niemand ondergeschikt. Om die reden is de OFP ondergebracht bij het CAOP.

” ‘Het CAOP bood de mogelijkheid het meldpunt voor de ombudsfunctionaris te organiseren en bemensen. Zo kunnen politiemedewerkers hun melding veilig bespreken’ ”

‘Werknemers die dreigen vast te lopen binnen de politie, moeten zich veilig voelen om hier melding van te doen,’ vertelt Peter Verschuur, bureauhoofd bij Bureau Ombudsfunctionaris Politie. Daarom werkt de OFP vanuit een onafhankelijke positie. De ombudsfunctionaris kan bemiddelen, doorverwijzen of onderzoek doen naar onderliggende oorzaken van problemen. Eén keer per jaar brengt de OFP advies uit aan de korpschef, gebaseerd op alle binnengekomen meldingen. Met dat advies kan de politie de werkomgeving verbeteren.

Onafhankelijk meldpunt

De ombudsfunctionaris ging met het team op zoek naar een extern kantoor, een plek buiten de politie. ‘Het CAOP sloot goed aan op de wensen, en het bood ons de mogelijkheid om de front office (het meldpunt) daar te organiseren en bemensen. Zo blijven melders voor de politieorganisatie anoniem en kunnen ze de meldingen bespreken met een professional buiten het politiesysteem. Maar het belangrijkste voor ons was de ervaring die het CAOP al had in deze rol. De systemen zijn er al, alles ligt klaar. Je kunt zo aan de slag.’

Huisvesting bij het CAOP

Het gehele team van ombudsfunctionaris Peter Heskes, is gehuisvest bij het CAOP. De computers en ICT-systemen zijn ook van het CAOP, zodat de OFP daarin eveneens onafhankelijk is van de politie. En als een melder een melding wil toelichten, gebeurt dat op het CAOP-kantoor. CAOP-projectleider Sandra van Maris: ‘We zijn gaan kijken wat écht nodig is. Gezamenlijk overleg heeft uiteindelijk geleid tot de huidige werkwijze: intake bij een onafhankelijk meldpunt (CAOP) en behandeling van de melding door de ombudsfunctionaris. Op deze manier kunnen we de politie goed steunen in hun vraag.’

Blijvende samenwerking

Voor het onafhankelijke meldpunt van de ombudsfunctionaris politie gingen de OFP en het CAOP eerst een tijdelijk contract aan voor drie jaar. Die dienstverlening vanuit het CAOP is eind 2022 wegens de positieve samenwerking voor onbepaalde tijd verlengd. Zowel de inhoud van de service als de kosten en de huisvesting: we zijn tevreden op alle fronten,’ concludeert Peter Verschuur. ●



”

Wat verwachten burgers eigenlijk van de overheid en hoe kan de overheid hun vertrouwen (terug)winnen?

”



CASE

Bouwen aan vertrouwen in de overheid

Het vertrouwen tussen overheid en burger staat onder druk. Niet in het minst door grote maatschappelijke gebeurtenissen waarbij er kritiek is op de aanpak van de overheid. Denk aan de coronacrisis of de toeslagen-affaire. Wat verwachten burgers eigenlijk van de overheid en hoe kan de overheid hun vertrouwen (terug)winnen?

In de webinarreeks Bouwen aan vertrouwen gaven de bijzonder hoogleraren van de Leerstoelen van het CAOP hun visie op dit thema

en gingen ze in gesprek met gastsprekers en publiek. De webinarreeks startte in 2021 en kreeg in de eerste helft van 2022 een vervolg. Op 9 juni 2022 was het slotdebat waarin alle hoogleraren terugblikten op de eerdere webinars.

Welke inzichten leverden de webinars op?

De hoogleraren gaven hun visie op de vraag of er echt sprake is van een vertrouwenscrisis en wat de oorzaken hiervoor kunnen zijn. Naast

algemene maatschappelijke ontwikkelingen worden bijvoorbeeld als oorzaak genoemd: ingewikkelde wetgeving, te weinig oog voor de menselijke maat, te weinig luisteren naar de burger, en een ambtelijk apparaat dat niet heel de samenleving weerspiegelt. De mogelijke oplossingen sluiten hierbij aan. Een goede impressie van het debat geeft bovenstaande video. Hierin gaat onderzoeks-journalist Frénk van der Linden in gesprek met hoogleraren Anchrit Wille en Marc van der Meer over vertrouwen in de overheid. ●

CASE

Festival Sterk aan het Werk: voor wie (blijven) leren niet vanzelfsprekend is



Blijven leren en ontwikkelen is voor iedereen belangrijk. Ook voor mensen voor wie dit misschien niet vanzelf gaat. Bijvoorbeeld omdat ze denken dat leren niet leuk is of dat ze het niet kunnen. Om te laten zien dat leren ook leuk en waardevol kan zijn, organiseert SBCM het festival Sterk aan het Werk. In 2022 vond de vierde editie plaats en het CAOP ondersteunde in de uitvoering.

‘Festival Sterk aan het Werk is een jaarlijks event voor medewerkers die vallen onder de

Participatiewet of de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)’, vertelt CAOP-projectleider Paula Mensink. ‘Het doel van het festival is om medewerkers in de sociale werkbedrijven te laten zien en ervaren hoe leuk én belangrijk het is om te blijven leren. Door vaardigheden en talenten te blijven ontwikkelen, houden ze plezier in het werk, zijn ze duurzaam inzetbaar en kunnen ze misschien zelfs hun loopbaan een nieuwe wending geven. Het maakt ze sterker. Zowel op het werk, als privé.’

Online en offline activiteiten

De vierde editie van het Sterk-aan-het-Werk-festival bestond in 2022 uit twee onderdelen. Van 10 tot en met 14 oktober was er een online kennisweek voor alle medewerkers. Hiervoor ontwikkelde SBCM een [festivalkrant](#) en de [Festival-app Sterk aan het Werk](#). De krant staat vol met leuke en leerzame opdrachten, puzzels en weetjes. In de app zijn [laagdrempelige leeractiviteiten](#) te vinden, zoals oefeningen en video’s. Met elke activiteit konden medewerkers een muntje verdienen en met de muntjes maakten ze kans op een prijsje in een loterij.

Daarnaast konden medewerkers op 11 oktober naar het live festival in het Spoorwegmuseum in Utrecht. Een inspirerende dag met leuke workshops, de interactieve theatershow ‘Kom op’ en de uitreiking van de Toppervervkiezing 2022.

Rol projectteam

Festival Sterk aan het Werk wordt georganiseerd door SBCM, het Kenniscentrum en Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid. Het CAOP ondersteunt SBCM in de werkzaamheden. Een projectteam organiseerde en coördineerde het Sterk-aan-het-Werkfestival en de online kennisweek, met input van mensen uit het veld. Ook heeft dit team samen met externe partijen het aanbod voor het festival ontwikkeld, zoals de festival-app, festivalkrant en pr-materialen.

Reacties SW-bedrijven

Vanuit het veld werd positief gereageerd op het festival. Zo vertelt Joost Leenders, ontwikkelcoach bij Risse Groep: ‘Dit festival draagt bij aan het totale plaatje van goed in je vel zitten, eigenwaarde en trots zijn op wat je doet. Het is heel leerzaam en medewerkers voelen zich gehoord en gezien.’ En dat is heel belangrijk om gezond en met plezier hun werk te kunnen doen, nu en in de toekomst. ●

CASE

Platform Naar Werk helpt loopbaanadviseurs om werkzoekenden beter te begeleiden



Begin 2022 zette het CAOP Platform Naar Werk op met subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Sindsdien vinden loopbaanprofessionals er de hulpmiddelen om werkzoekenden te begeleiden naar werk met perspectief. Het afgelopen jaar is Platform Naar Werk flink gegroeid en heeft het CAOP ook activiteiten eromheen georganiseerd.

‘Ook in deze tijd is er nog een grote groep mensen die op zoek is naar een baan voor de lange termijn’, vertelt CAOP-adviseur Kim Davelaar. ‘Bijvoorbeeld omdat ze werk doen

dat mogelijk verdwijnt, niet meer kunnen meekomen in hun huidige baan of een flex-contract hebben. Er zijn talloze hulpmiddelen waarmee loopbaanprofessionals deze groep kunnen helpen om door te stromen naar een sector waarin meer perspectief is. [Platform Naar Werk](#) brengt al deze hulpmiddelen overzichtelijk bij elkaar.’

Steeds meer aanbod en bezoekers

Het aanbod op het platform is in 2022 flink gegroeid: inmiddels zijn er al meer dan 300 loopbaaninstrumenten te vinden. Denk aan leerwerktrajecten, loopbaanscans en financieringsmogelijkheden. Loopbaanprofessionals kunnen via verschillende zoek- en filteropties in de kennisbank precies de hulpmiddelen vinden die passen bij hun kandidaten. Daarnaast plaatst het projectteam op de website succesverhalen van mensen die een baan hebben gevonden, interviews met loopbaanprofessionals, blogs en andere artikelen.

In 2022 hebben al meer dan 8.000 personen de website ontdekt en steeds meer van hen

komen vaker terug. Vanaf het laatste kwartaal van 2022 kunnen bezoekers aan de hand van verschillende evaluatievragen hun mening geven over Platform Naar Werk. Hieruit komt naar voren dat bezoekers de site erg nuttig vinden en dat ze de eenvoud van de kennisbank en de zoekfilters waarderen. ‘Ik heb deze website pas net ontdekt via het blad Loopbaanvisie. Heel fijn en bruikbaar dat alles nu op één plek staat. Ik heb al een coachee hiermee kunnen helpen,’ vertelt een loopbaanprofessional.

Platform Naar Werk in 2023

‘Het doel is om Platform Naar Werk in 2023 verder te laten groeien met nog meer hulpmiddelen en tegelijkertijd verder onder de aandacht te brengen bij de doelgroep’, vertelt Kim Davelaar. ‘We willen meer inspiratievoorbeelden van loopbaanpaden toevoegen. Ook willen we samen met [Werkperspectief.NL](#) kansrijke beroepen voor werkzoekenden koppelen aan de vaardigheden en opgedane kennis van een kandidaat. Zo zien kandidaten en loopbaanbegeleiders snel waar de kansen liggen. Uiteindelijk willen we zelf transitie- of loopbaanpaden bouwen en die laagdrempelig aanbieden. Zo werken we samen aan een nog sterker platform om werkzoekenden te begeleiden naar werk met perspectief.’ ●



2. Samen werken aan onze organisatie

Met meer dan 250 CAOP'ers leveren we dagelijks een bijdrage aan betekenisvol werken in en voor Nederland. We vinden het belangrijk dat we dit werk zo goed mogelijk kunnen doen en dat onze medewerkers goed in hun vel zitten, werkplezier ervaren en zich kunnen ontwikkelen. Daarom investeren we voortdurend in onze organisatie: in de medewerkers, de werkprocessen en onze werkcultuur. Samen werken we aan een beter CAOP. Hoe we dat in 2022 hebben gedaan, laten we zien aan de hand van de belangrijkste interne thema's.

Bij het CAOP zetten we ons in voor het werkgeluk van onze medewerkers. Daarvoor is allereerst een sociaal veilige werkomgeving belangrijk. Alleen in een open werkcultuur en veilige omgeving zijn professionals in staat om het beste uit zichzelf en elkaar te halen. In ons strategisch personeelsbeleid (SPB 2021-2025) hebben we leiderschap en sociale veiligheid geagendeerd als twee belangrijke onderwerpen die nauw met elkaar samenhangen.

In 2021 is een werkgroep Leiderschap en sociale veiligheid van start gegaan die een beleidsplan heeft gemaakt met een plan van

aanpak. In 2022 zijn de meeste acties uit het plan van aanpak uitgevoerd.

Sociale veiligheid

De infrastructuur voor sociale veiligheid binnen het CAOP is in 2022 nog eens tegen het licht gehouden. Vervolgens zijn enkele acties in gang gezet om de bestaande basis verder te versterken:

- Er is een integriteitscoördinator aangesteld.
- Er zijn een nieuwe interne meldregeling en klachtenregeling opgesteld.
- Er is een nieuwe concept gedragscode gemaakt.
- Er zijn (naast de twee interne vertrouwenspersonen) twee externe vertrouwenspersonen benoemd.
- Op het intranet is een pagina ingericht waar medewerkers de regelingen en gedragscode kunnen inzien. Ook staat hier een stappenplan, zodat medewerkers snel kunnen zien welke stappen ze kunnen zetten als ze ergens tegenaan lopen en bij wie ze terecht kunnen.

Begin 2022 is hebben we de [Meting & Analyse Sociale Veiligheid](#) afgenomen binnen het CAOP. De uitkomsten van dit medewerkersonderzoek zijn organisatiebreed gedeeld.

Vervolgens zijn binnen de grotere teams sessies over sociale veiligheid ingepland met een externe trainer. Deze teamgesprekken worden in 2023 afgerond.

Leiderschap

Vanuit het beleidsplan focussen we op professioneel leiderschap en op persoonlijk leiderschap (weerbaarheid). Alle leidinggevend

hebben in 2022 een leiderschapsprogramma gevolgd om hun professionele leiderschap verder te ontwikkelen en een voorbeeldrol te kunnen innemen binnen de organisatie. Binnen de Summerschool konden medewerkers afgelopen zomer workshops volgen over 'Samenwerking en teameffectiviteit' en over 'Effectieve feedback'.

Prinsjesdagevent bij het CAOP

In wat voor samenleving wil jij werken en leven? Dat was de centrale vraag waarover medewerkers van het CAOP, Kennisland en Sardes in gesprek gingen op Prinsjesdag. Enkele jonge collega's lichtten dat toe aan de hand van een zelfgekozen tv-fragment. Via een videoverbinding konden medewerkers in 'greenrooms' in Den Haag (CAOP), Utrecht (Sardes) en Amsterdam (Kennisland) deelnemen aan het debat in de CAOP-studio.

Het filmpje geeft een impressie van het debat.





Sinds het onderzoek hebben we bij de werving van nieuwe medewerkers meer aandacht voor diversiteit en inclusie. Zo hebben we geëxperimenteerd met werven via andere kanalen en benadrukken we op onze website en in onze vacatureteksten dat we streven naar divers en inclusief samengestelde teams, waarin respect centraal staat.

Ook in de Summerschool voor medewerkers was aandacht voor het thema. Tijdens het openingswebinar vertelde spreker Rolf Schrama aan de hand van zijn levensverhaal hoe hij van zijn beperking juist zijn kracht heeft weten te maken.

Diversiteit en inclusie

Een ander belangrijk thema vanuit ons strategisch personeelsbeleid is diversiteit en inclusie. In 2021 is onderzoek gedaan naar diversiteit en inclusie bij het CAOP. Daaruit volgde het advies om een visie te ontwikkelen op dit thema en met concrete doelstellingen te komen voor de komende jaren. Vervolgens is in 2022 een werkgroep opgestart. Deze werkgroep heeft de pijlers geformuleerd voor beleid en zal hier in 2023 verder mee aan de slag gaan, samen met klankbordgroepen van medewerkers.

Hybride werken

Om het werken op kantoor na de coronapandemie vorm te geven, heeft het CAOP in 2021 een beleid geformuleerd voor hybride werken. Volgens dit beleid is het aantal vaste werkplekken flink teruggebracht en zijn ruimtes ingericht voor hybride bijeenkomsten. In 2022 zijn er meer praktische aanpassingen gedaan in onze panden. Er zijn bijvoorbeeld meer ruimtes ingericht als overlegruimte en is gezorgd voor 'aanlandplekken'. (tafels met dockingstations waar medewerkers even kort kunnen zitten). Medewerkers die op kantoor willen werken, moeten eerst een plek reserveren in de app van Flexwhere.

Kwaliteit en informatiebeveiliging

We zijn een lerende organisatie. Continu evalueren en verbeteren we onze processen, producten en diensten. Als bewijs daarvan zijn we sinds 2020 gecertificeerd voor ISO 9001 (de norm voor kwaliteitsmanagement) en sinds 2021 voor ISO 27001 (de norm voor informatiebeveiliging). Ieder jaar wordt door interne en externe auditors getoetst of we nog aan de ISO-normen voldoen en welke punten we eventueel kunnen verbeteren. Eind 2022 liep ons certificaat voor ISO 9001 af. We zijn blij dat we goed door de auditrondes zijn gekomen en opnieuw zijn gecertificeerd voor de komende drie jaar.

Meer over onze ISO-certificeringen

Werving en selectie

Door een krappe arbeidsmarkt is het lastiger om de juiste mensen aan te trekken. Dat merkten we in 2022 ook bij het CAOP. En dat terwijl het CAOP doorgroeide en er veel nieuwe mensen nodig waren. We hebben om deze reden onze arbeidsmarktstrategie en –communicatie aangepast:

- Op de website van het CAOP hebben we nu een '[Werken bij](#)'-pagina waarin geïnteresseerden meer kunnen lezen over werken bij het CAOP.
- Voor de meeste vacatures hebben we geen einddatum ingesteld en langer geworven.

- We hebben meer gebruikgemaakt van ons netwerk en het netwerk van onze medewerkers, bijvoorbeeld door actief te werven via social media.

Deze strategie heeft zijn vruchten afgeworpen. We zijn blij dat we erin zijn geslaagd de meeste vacatures te vervullen. Er zijn in 2022 meer dan 40 nieuwe collega's begonnen bij het CAOP. Daarnaast hebben we veel zzp'ers ingezet.

Meer weten over de ontwikkelingen binnen het CAOP in 2022? Bekijk de infographic op de volgende pagina. >>

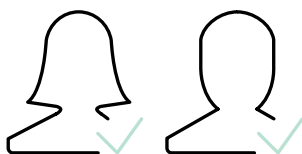


VACATURES

Aantal onstane
vacatures **46**



Aantal vervulde
vacatures **41**



Aantal aangenomen
collega's **46**



MENSEN

Mensen in loondienst
255



Vrouwen
167

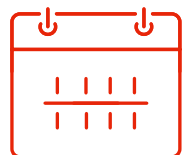
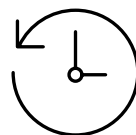


Mannen
88



Bepaalde tijd
55

Onbepaalde tijd
200

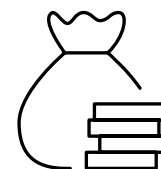


Gemiddelde fte **88,56**

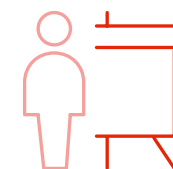
Gemiddelde aantal dienstjaren **6,55**

SCHOLING EN ONTWIKKELING

Begrote kosten
€ 207.000



Gerealiseerd
€ 231.000

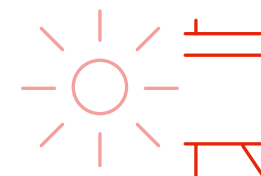


6 intervisiegroepen

Vakmanschapstraject VakMensen

Training projectmanagement voor nieuwe medewerkers

Summerschool: **1** webinar en **8** workshops



VITALITEIT EN GEZONDHEID

Stappencompetitie: ruim **170** CAOP'ers deden mee

RI&E vastgesteld

Gratis fruit



www.caop.nl

Het CAOP maakt samen met Sardes en Kennisland deel uit van de Stichting CAOP.
[Lees meer over ons.](#)

INFO

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

Bezoek ons op onze sociale netwerken



CAOP Den Haag
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

CAOP Utrecht
Arthur van Schendelstraat 600
3511 MJ Utrecht

Post
Postbus 556
2501 CN Den Haag

