

OPPOF

The image features the word "OPPOF" in a bold, sans-serif font. The letters are colored in a gradient: the first 'O' is magenta, the first 'P' is red, the second 'O' is orange, and the 'F' is a darker orange. The text is set against a background of large, overlapping circles in various colors including pink, orange, yellow, green, and blue. The circles are semi-transparent, creating a layered effect. The overall design is modern and vibrant.

Programma

13:00 – 13:15	Welkom
13:15 – 14:15	Oplossingen in een krappe arbeidsmarkt <i>Gerwin van der Lei</i> (AVWN)
14:15 – 15:00	Actualisering van opleidingen <i>Hans Timmerman</i>
15:00 – 15:15	Pauze
15:15 – 15:30	Onderzoek diversiteit en inclusie <i>Yeppe van Koningsbrugge</i>
15:30 – 17:00	Diversiteit en inclusie <i>Jessica Rits</i> <i>Merkvaardig</i>

OPOF



Welkom

Jorrit Berenschot, Radia van Koolwijk & Iris de Ruiter



Actualiteiten Team Arbeidszaken

- Cao, regiobijeenkomsten
- Cao- hertaling
- Website & P&O-groep
- Regionale netwerkbijeenkomsten:
aanmelden bij Iris
(iris.deruiter@sociaalwerk.nl)

Regiobijeenkomsten, ben jij erbij?

In Zwolle op 15 november van 10:00 – 12:00, [aanmelden](#)

In Utrecht op 28 november van 14:00 – 16:00, [aanmelden](#)

In Eindhoven op 9 december van 14:00 – 16:00, [aanmelden](#)

In Rijswijk op 17 december van 15:00 – 17:00, [aanmelden](#)



OPOF

Oplossingen in een krappe arbeidsmarkt

Gerwin van der Lei





Oplossingen in een krappe arbeidsmarkt

OPOF, 10 oktober 2024

Voorstellen

Gerwin van der Lei

Senior adviseur arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen AWWN

Adviseur

- Cao
- Medewerkersonderzoek 'Preference'

Accountmanager

- O.a. Overheid, onderwijs, zorg, brancheverenigingen, div bedrijven procesindustrie

Interim (vanuit AWWN)

- Recent: interim hoofd arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen UWV

Voorheen

- Manager werkgeverszaken Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland



Agenda

Oplossingen in een krappe arbeidsmarkt

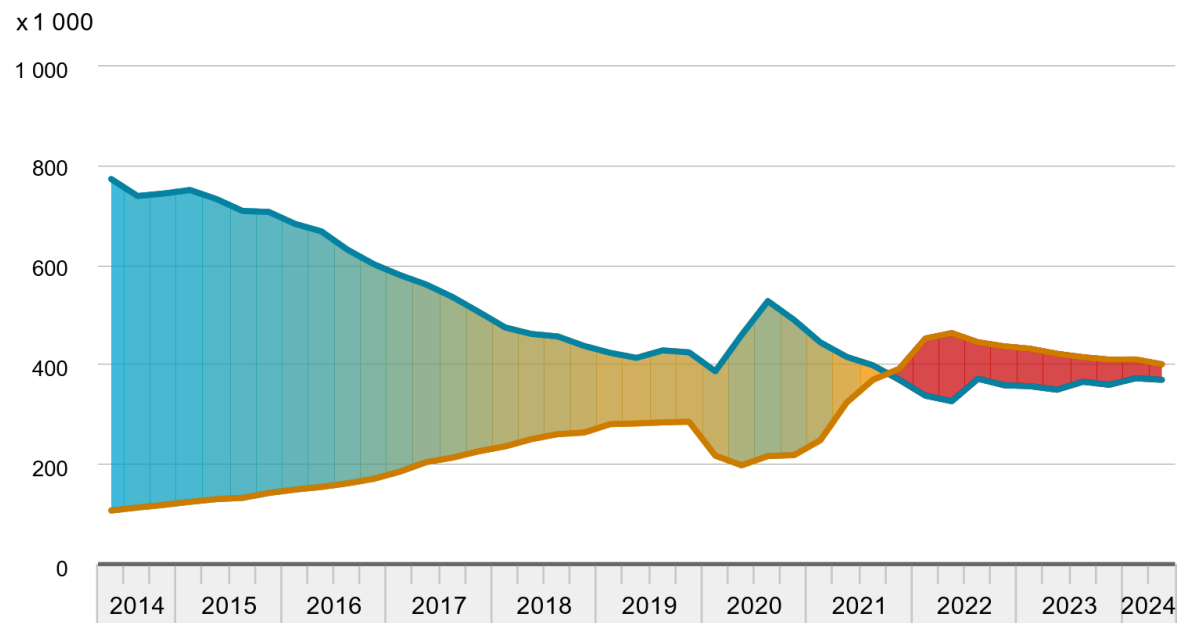
- ▶ Ontwikkelingen arbeidsmarkt
- ▶ Oplossingen uit de boekjes
- ▶ Praktijkvoorbeelden



Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

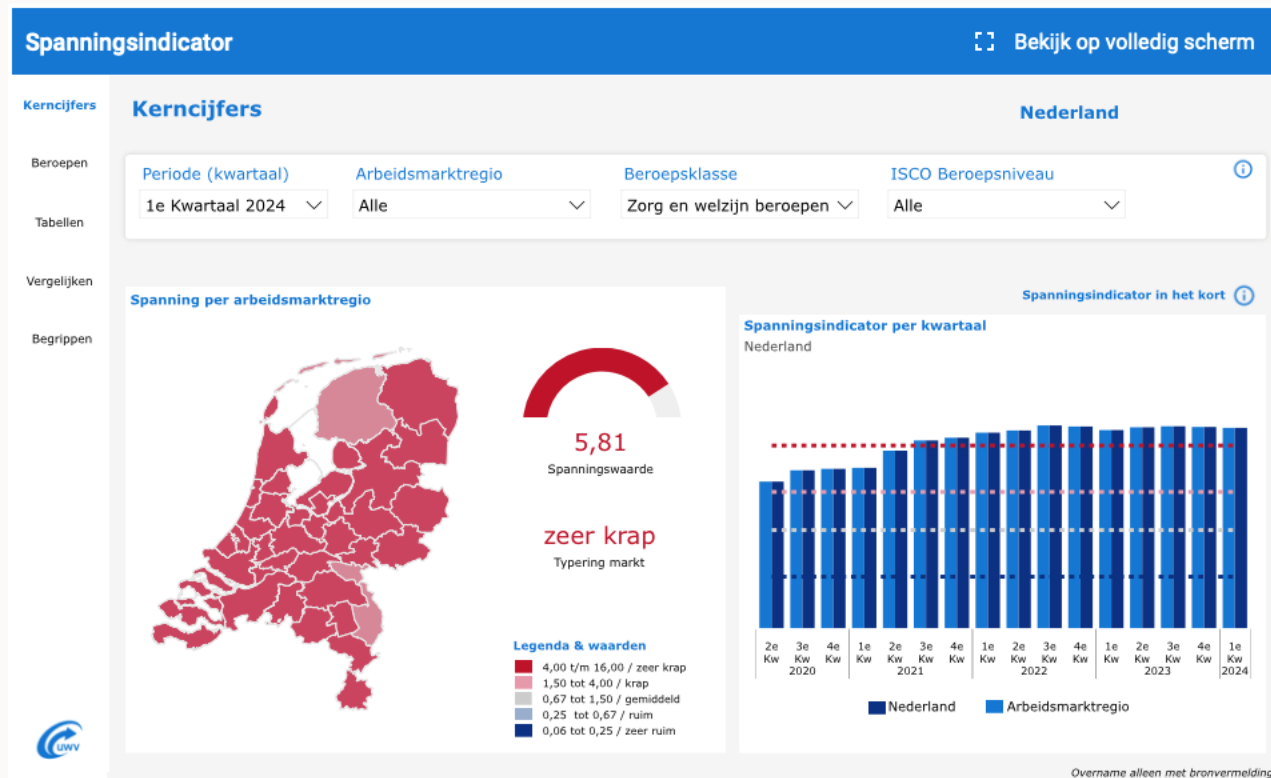
Krapte houdt aan

Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking
(seizoengecorrigeerd)



- Lage - hoge spanning
- Meer vacatures dan werklozen
- Werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)
- Openstaande vacatures (seizoengecorrigeerd)

Zie spanningsindicator UWV



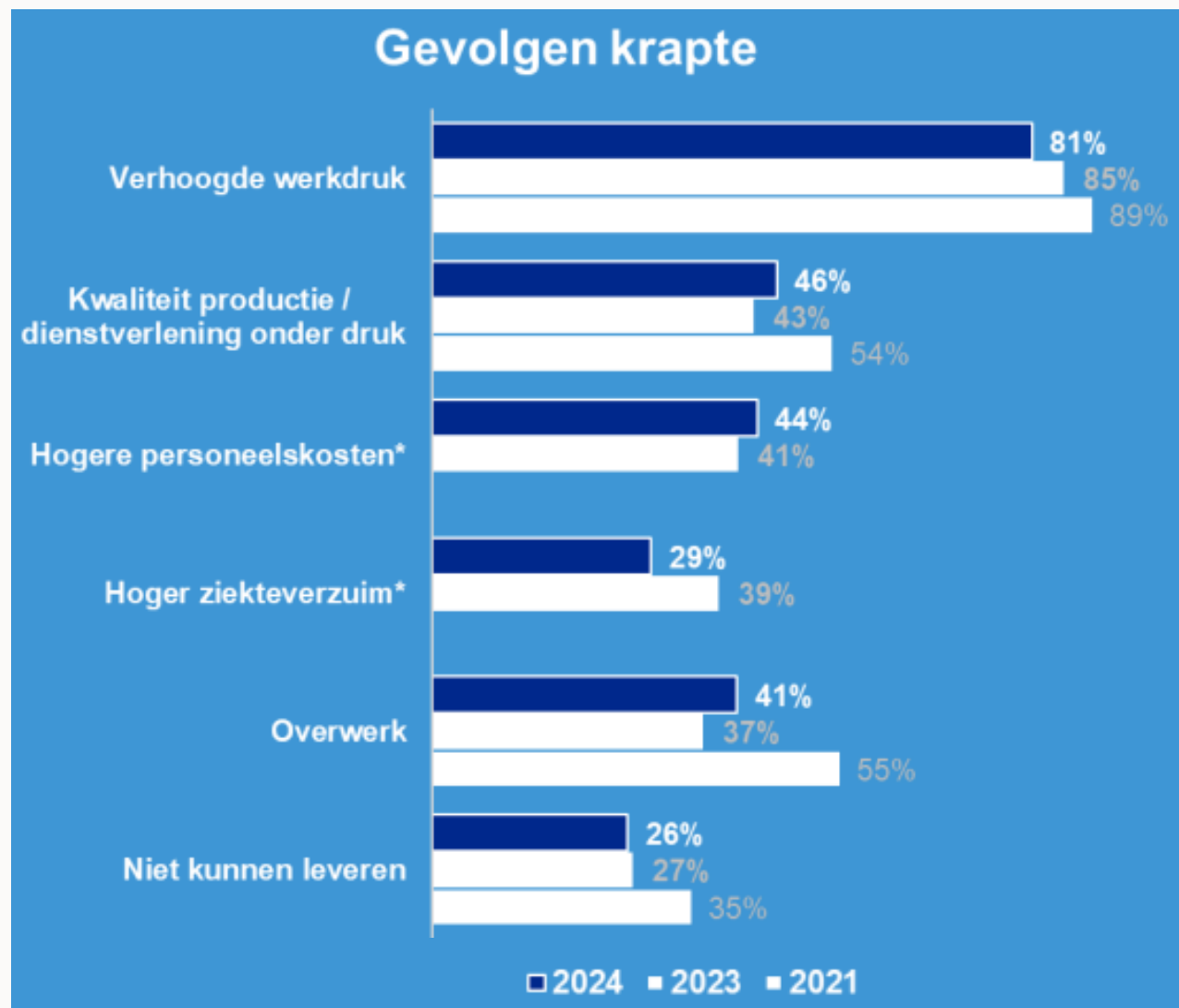
En dat doet pijn...

Vanwege personeelstekort gaat U-OV buschauffeurs in het buitenland zoeken

Ook mensen met een paar jaar cel niet in gevangenis door personeelstekort

Omzet industrie opnieuw gedaald, onder meer door personeelstekort

NOS



En het heeft impact

Volgens bijna de helft van de werkgevers komt de productie of dienstverlening onder druk te staan

Arbeidsmarkt

Vervullen vacatures wordt lastiger en lastiger, werkgevers zoeken oplossingen

Ook in Zeeland vanaf zondag minder bussen door personeelstekort

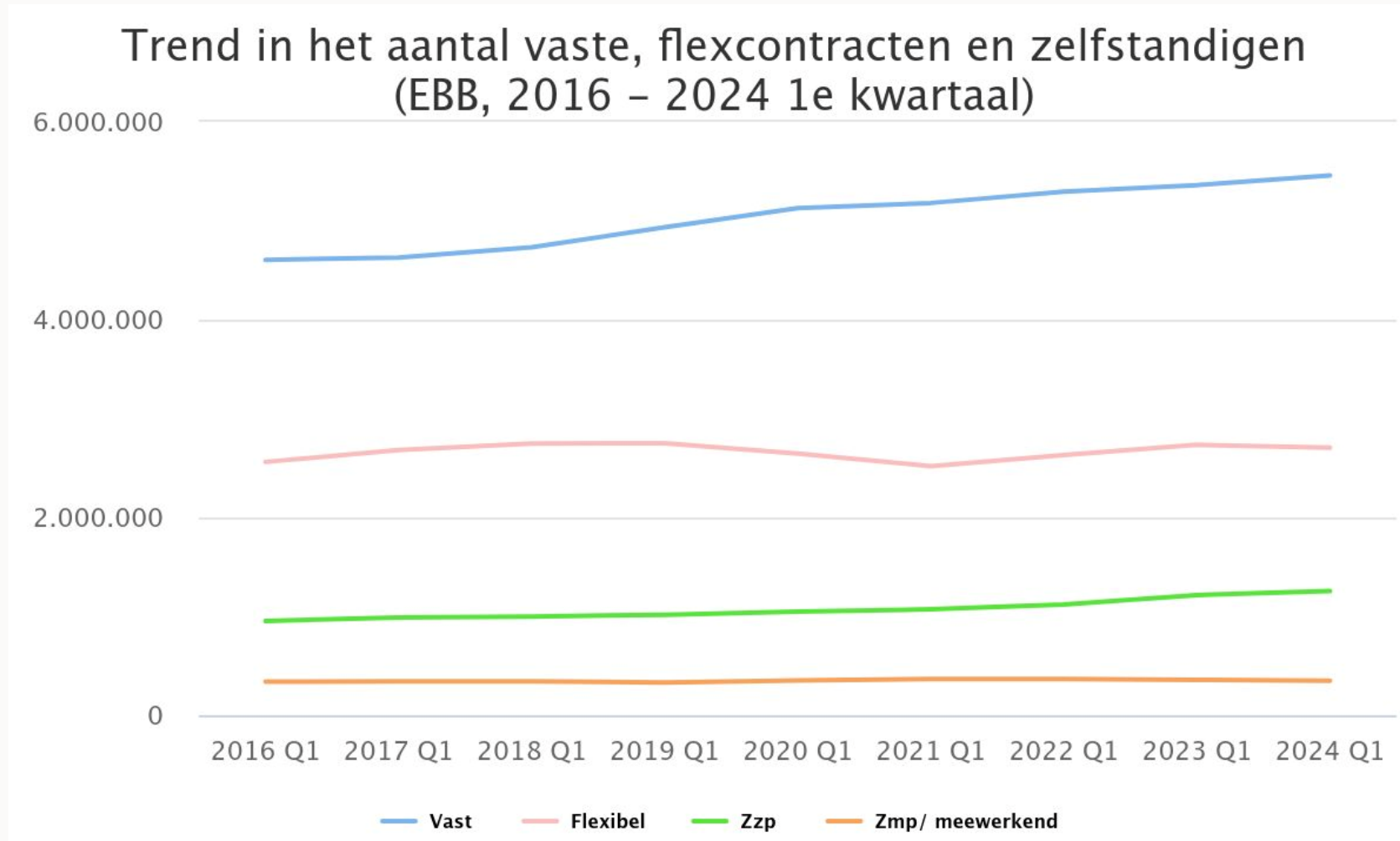
Groeiend personeelstekort in kinderopvang heeft grote impact op arbeidsmarkt in Limburg

Werkdruk

Werkgevers in de stress: personeelstekort zorgt voor nog groter personeelstekort

Personeelstekort niet zomaar verdwenen: effect vergrijzing komt er nog aan

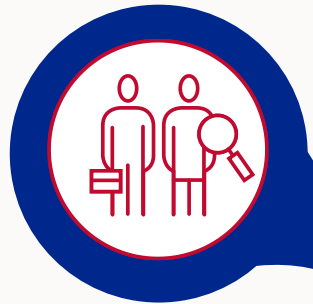
Vast neemt toe, flex niet wezenlijk af



Oplossingen uit de boekjes

Knoppen

Aantal mensen



- Inclusiever werkgeven
- Weloverwogen inzet arbeidsmigranten

Aantal uren



Meer uren aanbieden

Aantal jaren



AOW'ers benutten

Productiviteit



- Inzet technologie
- Betere benutting kwaliteiten
- Leren & ontwikkelen
- Zekerheid voor kwetsbaren

Vitaliteit



- Verzuim terugdringen
- Langer doorwerken faciliteren

Omvang vraag



Overbodige taken schrappen

Zet niet alleen in op werving, maar ook op behoud

- ▶ Betrokkenheid
- ▶ Vitaliteit
- ▶ Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- ▶ Ontwikkelingsmogelijkheden



Zet niet alleen in op werving, maar ook op behoud

- ▶ Betrokkenheid
 - ▷ Autonomie
 - ▷ Communicatie
 - ▷ Werksfeer
 - ▷ Goede onboarding
- ▶ Vitaliteit
- ▶ Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- ▶ Ontwikkelingsmogelijkheden



Zet niet alleen in op werving, maar ook op behoud

- ▶ Betrokkenheid
- ▶ Vitaliteit
 - ▷ Fysiek en mentaal
 - ▷ Werkdruk
 - ▷ Preventie ziekteverzuim
- ▶ Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- ▶ Ontwikkelingsmogelijkheden



Zet niet alleen in op werving, maar ook op behoud

- ▶ Betrokkenheid
- ▶ Vitaliteit
- ▶ Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
 - ▷ Flexibiliteit / keuzemogelijkheden
 - ▷ Goed salaris, vast contract
 - ▷ Hybride werken
- ▶ Ontwikkelingsmogelijkheden



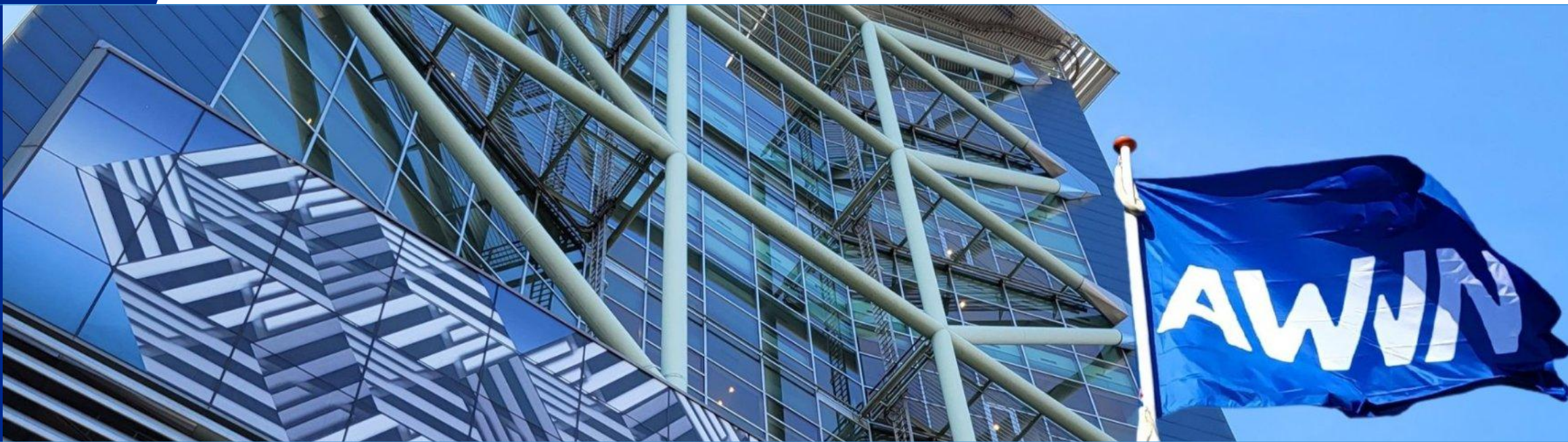
Zet niet alleen in op werving, maar ook op behoud

- ▶ Betrokkenheid
- ▶ Vitaliteit
- ▶ Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden
- ▶ Ontwikkelingsmogelijkheden
 - ▷ Doorgroeimogelijkheden
 - ▷ LLO: meebewegen veranderingen werk



Rode draad: de leidinggevende





Herkenbaar? Voorbeelden uit de praktijk

Doe-agenda Taskforce arbeidsmarktkrapte

- ▶ Arbeidsaanbod verruimen en inzetbaarheid van het beschikbare aanbod verbeteren.
- ▶ Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afstemmen.
- ▶ De vraag naar arbeid veranderen of beperken.



Voorbeelden

- ▶ Ikea: contractophoging
- ▶ DSV: Verlof omzetten in salaris
- ▶ Sabic: Flexibiliteit roosters
- ▶ Doorwerken na aow
- ▶ Onbenut arbeidspotentieel
- ▶ La Place: Open hiring
- ▶ Schoonmaak jobcarving
- ▶ Amsterdam UMC: inzet statushouders
- ▶ McDonalds: deur verder open
- ▶ Eindhoven: combinatie wonen, welzijn en werken
- ▶ Randstad: objectief selecteren
- ▶ Achmea: wervingsproces op de schop
- ▶ Schoonmaak: sectorale jobcoaches

Voorbeelden

- ▶ Defensie: samenwerken met bedrijven
- ▶ Gelderland: samenwerken in de regio
- ▶ 's Heeren Loo: iedereen welkom
- ▶ VVT: nationale zorgklas
- ▶ Supermarkten: zelfscan
- ▶ Hotels: receptie-desk
- ▶ Inzet AI

Voorbeelden

Meer uren werken

Rijk

Incidenteel meer uren werken tegen betaling

Rechtsbijstand

Aanbod 40-urige werkweek

Werk-privé

PostNL

Mogelijkheid tot avondbezorging

Movares

Basisrooster met flexibele saldo-uren

Productiviteit

NS

Leergang sociale innovatie

Motorvoertuigen

Loopbaanpaden aanleggen voor behoud personeel

Vitaliteit

VGZ

10% herstel- en ontwikkeltijd

NN

Sabbatical met gedeeltelijk loon en pensioen

Zekerheid

Universiteiten

Flexcontracten zoveel mogelijk na 1 jaar omzetten in vast



Zorgpersoneel nodig?

Dichterbij dan je denkt...



| **Sociaal Werk**
Nederland

Actualisering van opleidingen

Hans Timmerman



Actualisering beroepsopleidingen



Sociaal
Werk
Nederland

Hoe komt de branche Sociaal Werk aan voldoende bekwame
beroepskrachten?

Overleg Personeels- en Organisatie Functionarissen (OPOF)
10 Oktober 2024



Nieuwe prognose arbeidsmarkt van sociaal werk

De nieuwste prognoses 2024-2033 nader toegelicht

AZW

Prognose personeelstekorten Nieuw Beleid

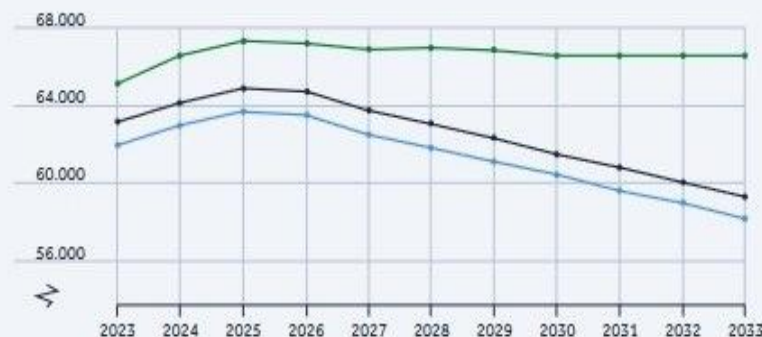


Binnen het sociaal werk is sprake van een tekort op de arbeidsmarkt. Dit tekort is in de meest recente raming van het prognosemodel in 2032 groter dan het was in de vorige versie van het prognosemodel.

Vergelijking tekort onder nieuwe en oude prognose en scenario Nieuw Beleid



Vraag, aanbod en aantal werknemers scenario Nieuw Beleid 2023-2033 Nederland, personen



De arbeidsvraag bij het sociaal werk neemt in de periode van 2023 tot en met 2033 toe met 1.300 werknemers. Het personeelsaanbod neemt af, met 3.800. Het resultaat is een sterke toename van het tekort bij het sociaal werk. Door toenemende concurrentie van andere branches in zorg en welzijn wordt het moeilijker om in de personeelsbehoefte te voorzien.

Ontwikkeling arbeidsvraag, personeelsaanbod en vervulde vraag 2023-2033



• Arbeidsvraag
• Personeelsaanbod
• Vervulde vraag (werknemers)

Toelichting

In het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn worden door ABF Research prognoses gemaakt van de arbeidsmarkt.

Hiernaast wordt de prognose getoond voor sociaal werk op basis van het scenario Nieuw Beleid. Dit is een scenario waarin wordt gerekend op basis van concrete (voorgenomen) beleidsmaatregelen, demografische ontwikkelingen, verwachtingen over de economische ontwikkelingen en de vraag naar en het aanbod van personeel in Nederland.

De behoefte aan zorg en welzijn vormt de basis voor de raming van de arbeidsvraag. Daarnaast wordt ook het aanbod van personeel geraamd.

Op de arbeidsmarkt ontmoeten vraag en aanbod elkaar met als resultaat de vervulde vraag. Deze ligt nooit op het niveau van de totale vraag. Op elk moment zijn er vacatures die nog niet zijn vervuld. Ook kan er sprake zijn van een mismatch tussen vraag en aanbod, waardoor niet kan worden voorzien in de arbeidsvraag.

Bekijk het prognosemodel online op prognosemodelzw.nl

- Worden we geconfronteerd met een fors tekort van 7.500 sociaal werkers in 2033?

- Of zorgen we dat we het vliegwiel worden van de oplossing?

Toekomstbeelden arbeidsmarkt Zorg & Welzijn 2033

Sterker als samenleving



Door een gezamenlijke inzet vanuit de samenleving wordt de vraag naar zorg en welzijn gedempt.

Focus op functioneel



Het anders organiseren van werk, zodat mensen in zorg en welzijn zich meer kunnen focussen op hun kerntaak.

Power to the professional



Het (her)waarderen en ontzorgen van professionals werkzaam in de sector.

De arbeidsmarkt in zorg en welzijn staat onder druk en de tekorten lopen de komende 10 jaar nóg verder op. Wat we ook doen, we lossen het probleem niet op. **Drie mogelijke toekomstbeelden**, die in opdracht van het AZW-programma ontwikkeld zijn, bieden wel handelingsperspectief en vormen de leidraad voor het maatschappelijke debat over de toekomst van (de arbeidsmarkt van) zorg en welzijn.

Arbeidsmarkttekort in 2024:

62.000

Tekort in 2033:

232.000

(bij huidig beleid)

Het arbeidsmarkttekort verdwijnt in geen van de toekomstbeelden, maar blijft substantieel. Het tekort dreigt zo groot te worden dat naast flankerend beleid ook impopulaire beleidskeuzes nodig zijn die het fundament van het stelsel raken.

[Lees hier het hele rapport](#)

**WAAROM
MOEILIK DOEN
ALS
HET SAMEN KAN**

Loesje

POSTBUS 1045

6801 BA ARNHEM

GIRO3254768



**Laten we het eens over
samenlevingsopbouw hebben.
Het is tijd.**





Versterking Sociale Basis: Investeren in de toekomst

Ambitie Sociaal Werk Nederland, het Ministerie van VWS en vele anderen:

We streven naar een veerkrachtige, inclusieve en zorgzame samenleving, waarin mensen kunnen floreren, ***naar elkaar kunnen en willen omkijken*** en bijdragen aan het eigen en andermans welzijn

Door een gezamenlijke inzet vanuit de samenleving wordt de groei van het personeelstekort in zorg en welzijn gedempt.

Focus op functioneel

Het anders organiseren van het werk, zodat mensen in zorg en welzijn zich meer kunnen focussen op hun (aan te leren) kerntaken

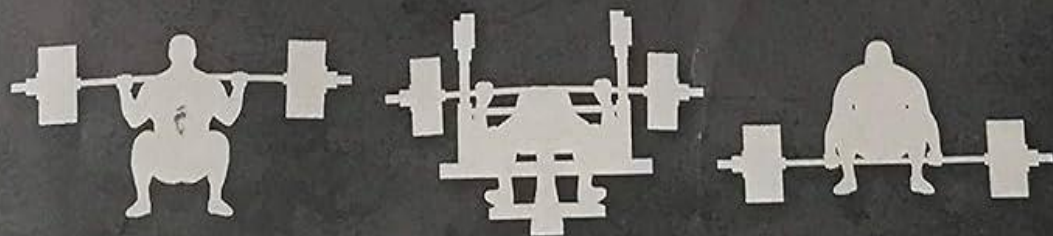
Denk aan:

1. Minder administrative lastendruk
2. Inzet ICT waar mogelijk
3. Training on the job / Onderwijs op maat
 - > professionele verdieping
 - > wendbaarheid
4. *Combinatiefuncties*



POWER TO THE PEOPLE PROFESSIONAL

HOW TO ADD 100S OF POUNDS TO
YOUR SQUAT, BENCH, AND DEADLIFT
WITH ADVANCED RUSSIAN TECHNIQUES



*Het herwaardering en ondersteuning
("ontzorgen") van de*

- Mantelzorger
- Buur
- Vrijwilliger
- *Professional*
- Gemeenschap

Stel het functioneren van de mens
en de gemeenschap centraal

En maak participatie en
doorstroom beter mogelijk

Sociaal Werk: kernpartner in sociale basis

- * Sterkere rol branche aan beleidstafels en programma's (IZA, GALA, WOZO,...Arbeidsmarkt, Energietransitie.)
- * Verhelderen meerwaarde en impact sociaal werk
Cigarbox: “Een beetje hulp aan de voorkant, scheelt miljoenen euro's aan de achterkant”
- * Betere afstemming en samenwerking met beroepsonderwijs



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

De sociaal professional als sociaal veranderaar

Empowerment van de sociaal professional.
Om het verschil te maken in de veranderende
wereld.

Sectorplan Hogere Sociale Studies

Vereniging Hogescholen



Verandering Perspectief

-> van individuele ondersteuning
naar *collectieve behoefte*

-> van gemeenschappelijke basis
in opleiding naar wat nodig is
voor *bekwame professional*





Wet Leeruitkomsten Hoger Onderwijs

24 September 2024

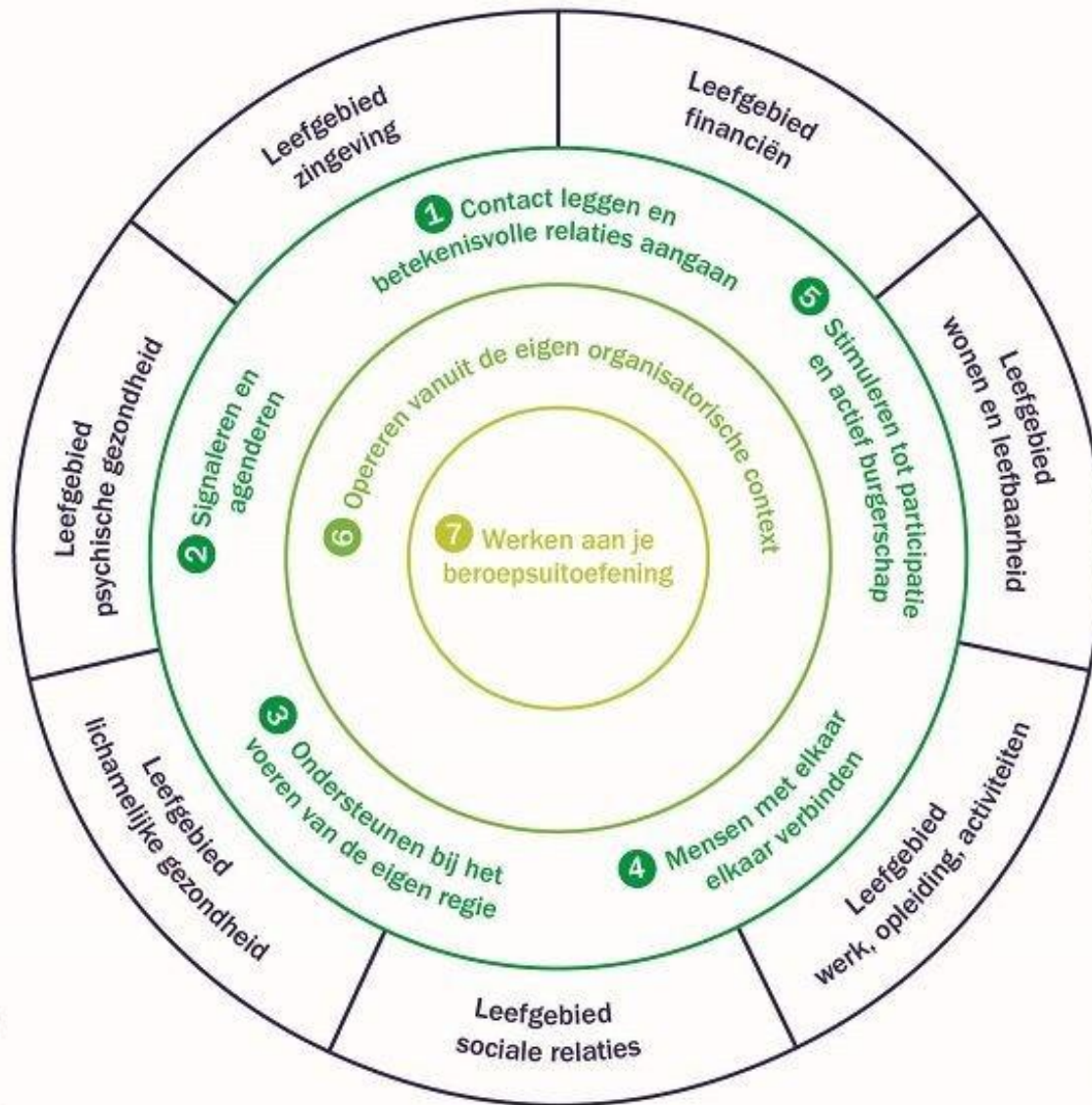
Met leerwegonafhankelijk toetsing

Herziening landelijk opleidingsdocument
bachelor “Social Work”

Landelijk opleidingsprofiel ***Associate Degree*** opleiding sociaal werk 2023



Beroepscompetentieprofiel Sociaal Werker



Generieke competenties:

- Burger/clientgerelateerd
- Organisatiegerelateerd
- Professiegerelateerd
- Specifieke competenties

Generieke competenties

1. Contact leggen en betekenisvolle relaties aangaan
2. Signaleren en agenderen
3. Ondersteunen bij voeren van eigen regie
- 4 Mensen met elkaar verbinden
- 5 Stimuleren tot participatie en actief burgerschap

Uitgewerkt naar - mbo-niveau 4

- hbo-niveau 6

Niet naar

- hbo-niveau 5

- sociale basis

Leefgebieden

- 1 Financiën
- 2 Wonen en leefbaarheid
- 3 *Werk, opleiding en activiteiten*
- 4 Sociale relaties
- 5 Lichamelijke gezondheid
- 6 Geestelijke gezondheid
- 7 Zingeving

Niet uitgewerkt naar

- beroepsniveaus 4-5-6-7-8
- beroepsvarianten, zoals
 - + *Jongerenwerk*
 - + *Opbouwwerk*



Voorbeeld Opbouwwerk



“Het aansluiten bij, opsporen en mobiliseren van hulpbronnen en krachten in gemeenschappen, waardoor bewoners zoveel mogelijk zaken met hun inzet en instemming realiseren” (Movisie)

Verschillende benaderingen

Aanspreken van talenten en hulpbronnen	Community Building
Stem geven aan (kwetsbare) burgers	Community Organisation
Ontwikkeling en inrichting buurt /wijk /dorp	Community Development

Voor complexe maatschappelijke vraagstukken, is het nodig dat **alle** betrokkenen van elkaar leren

Waaronder

- * Energie- en klimaattransitie
- * Leefbaarheid- en veiligheid
- * Bestaanszekerheid en gelijke kansen



Vernieuwing verbinding beroepspraktijk

verbinding

Beroepspraktijk

Opleiden



Pakket taken en rollen

Leereenheid

Vb. VAKSPECIFIEKE Competenties Opbouwwerk (1)



- Kan (maatschappelijke) vraagstukken vanuit brede sociale invalshoek analyseren
- Heeft het vermogen behoeften zichtbaar en collectief te maken
- Weet burgers te inspireren hun eigen situatie ter hand te nemen
- Is in staat het zelf organiserend vermogen te versterken
- Kan tegenstellingen overbruggen
- Is in staat partijen strategisch te verbinden

VAKSPECIFIEKE Competenties Opbouwwerk (2)



- Beschikt over onderhandelings- en adviesvaardigheden
- Weet de invloed van burgers op de dienstverlening te versterken
- Is in staat het professionele netwerk te versterken
- Is creatief in het ontwerpen met belanghebbenden en partners
- Kan innovaties tot stand brengen

Vervolg opbouwwerk:

A. Vertaling Competentieprofiel naar Leerresultaten

B. Start 3-5 Pilots

- Utrecht September (landelijke leergang)
- Arnhem-Nijmegen November

Vorbereiding 2024

- Amsterdam (HvA)
- Eindhoven (Fontys Hogeschool)
- Sittard (Hogeschool Zuid)
- Zwolle (Hogeschool Windesheim en Viaa)

C. Inrichting landelijke begeleidingsstructuur



Vragen



**Sociaal
Werk**
Nederland

- * Welke input nemen we morgen mee naar de eerste bespreking voor de herziening van het landelijk opleidingsdocument Bachelor Social Work?
- * Wie wil betrokken worden bij de ontwikkeling van een opleidingspilot opbouwwerk in zijn regio?
- * Wie is bereid om desgevraagd deel te nemen in een klankbordgroep ter voorbereiding van een bestuurlijk convenant met het hbo?

Pauze



Onderzoek diversiteit en inclusie

Yeppe van Koningsbrugge



“Een bruine vrouw en blanke vrouw”

“Wij willen wel diverse mensen aannemen, maar het publiek dat wij helpen wil ze niet accepteren”

“Ik wil iemand aannemen om zijn kwaliteiten, dat zijn tot nu toe vaak dezelfde soort mensen”

“Bij ons in de organisatie speelt diversiteit geen rol”

“De man met de juiste papieren werd niet aangenomen, voor mijn gevoel was dat omdat hij zwart was”

“Witte mensen worden voorgetrokken in onze organisatie”

“Ik vind het soms ook wel een beetje overdreven”

“Ik heb bruine vrienden, dus ik discrimineer niet”

“Dat meisje had een hoofddoekje”



“Ik werd meermaals aangesproken op de outfit die ik aanhad vanwege mijn geloofsovertuiging”

“Ik hoor mensen wel eens slecht praten over diverse collega's op de gang”



Sociaal
Werk
Nederland

Ervaring diversiteit en inclusie

Yeppe van Koningsbrugge

Inhoud

- Belang diversiteit en inclusie op de werkvloer
- Het onderzoek
- Conclusie
- Advies





**Sociaal
Werk**
Nederland

BELANG DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE WERKVLOER

Belang diversiteit en inclusie op de werkvloer

- Nederland wordt steeds diverser
- Gevoel van waardering en acceptatie
- Waardevolle bijdrage aan het bedrijf
- Imago verbetering -> concurrentievoordeel
- Grote mate van betrokkenheid en motivatie van werknemers





**Sociaal
Werk**
Nederland

HET ONDERZOEK

In hoeverre ervaren de werknemers van de leden van Sociaal Werk Nederland diversiteit en inclusie op de werkvloer, en welke factoren dragen bij aan deze ervaring?



Het onderzoek

- Mixed methodes
- 137 deelnemers enquête
- 10 interviews





**Sociaal
Werk**
Nederland

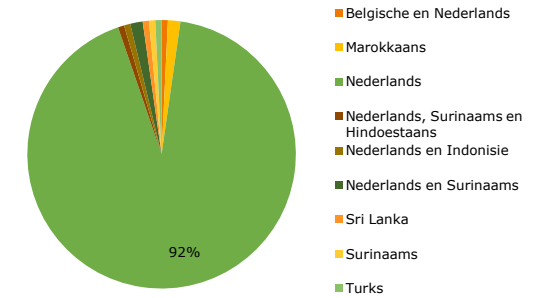
CONCLUSIE

Hoe divers is het personeelsbestand op dit moment?

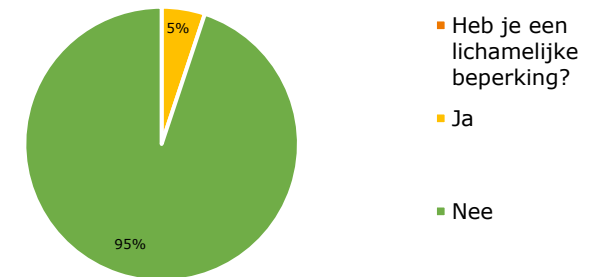
- Mate van diversiteit is beperkt
- Teams worden als blanco beschreven door de werknemers
- Geen grip op de mate diversiteit in het team



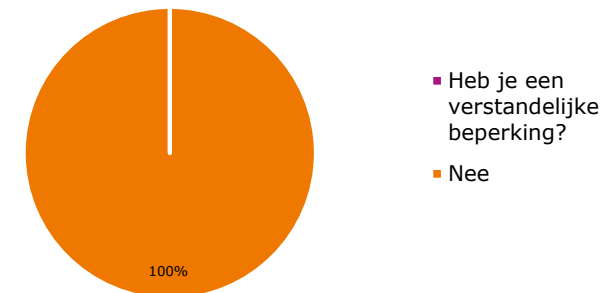
Wat is je afkomst?



Heb je een lichamelijke beperking?

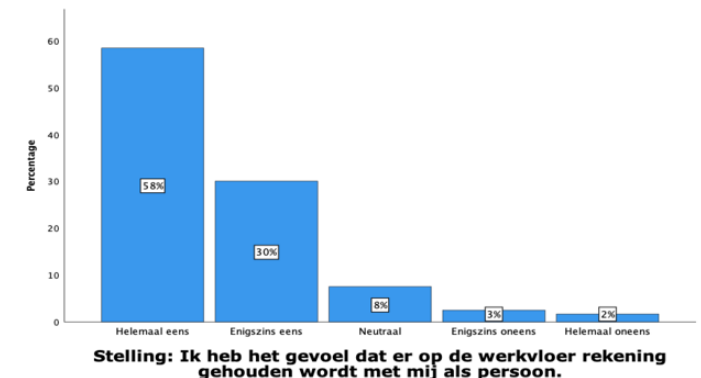
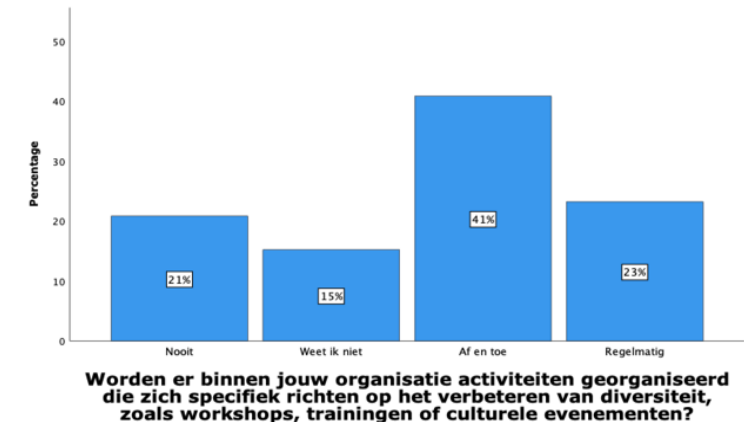
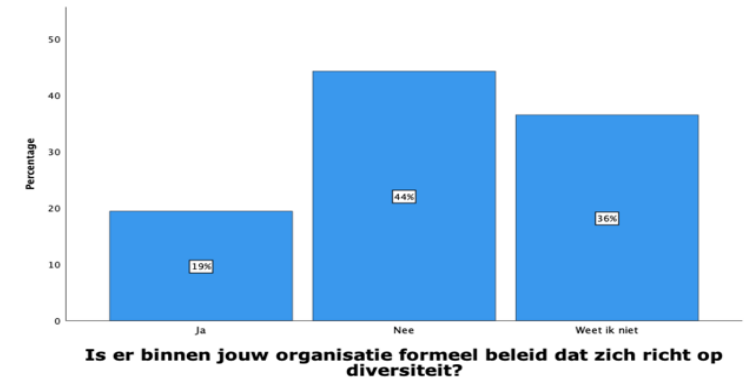


Heb je een verstandelijke beperking?



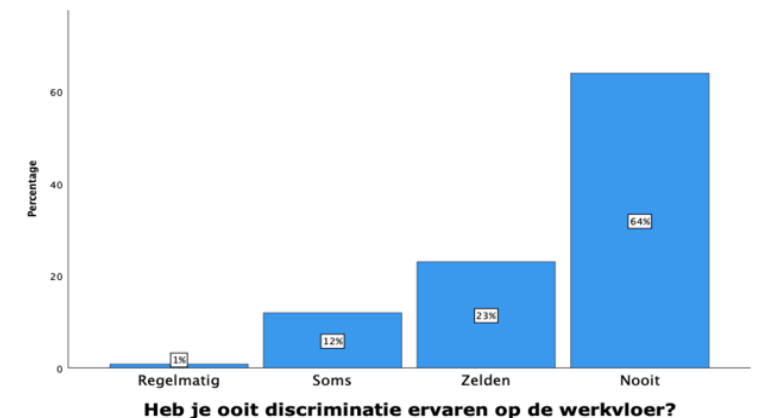
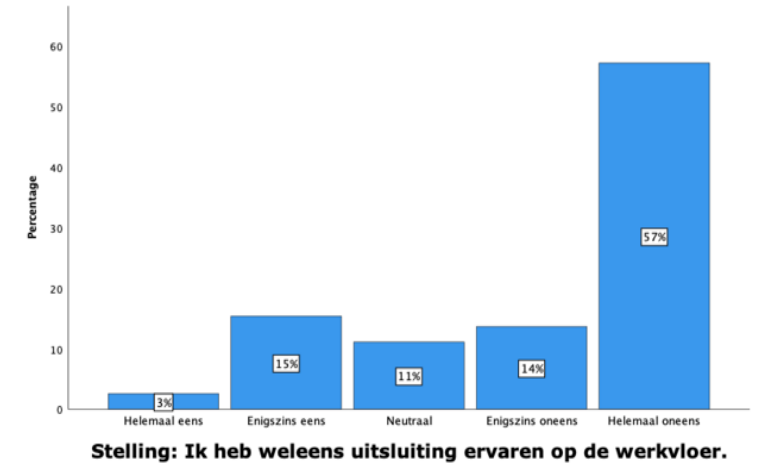
In hoeverre ervaren de werknemers van de leden van Sociaal Werk Nederland diversiteitbeleid op de werkvloer?

- Formeel beleid positief ontvangen
- Pogingen tot verbetering weinig succesvol
- Diversiteitsbeleid gewaardeerd
- Losse activiteiten minder effectief



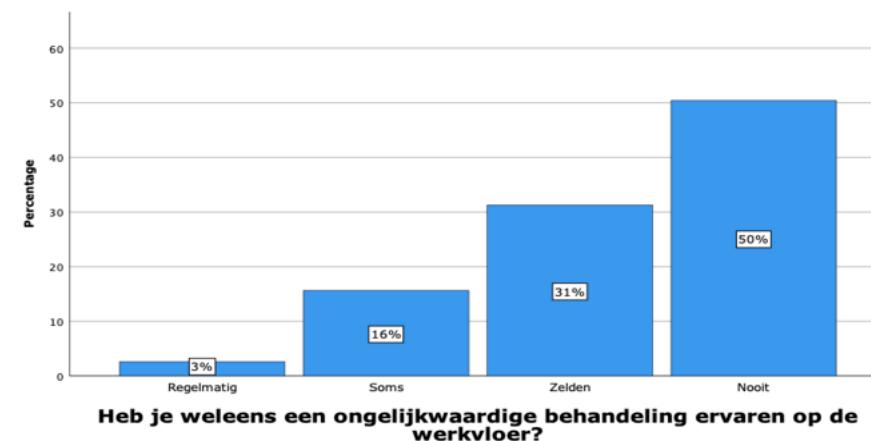
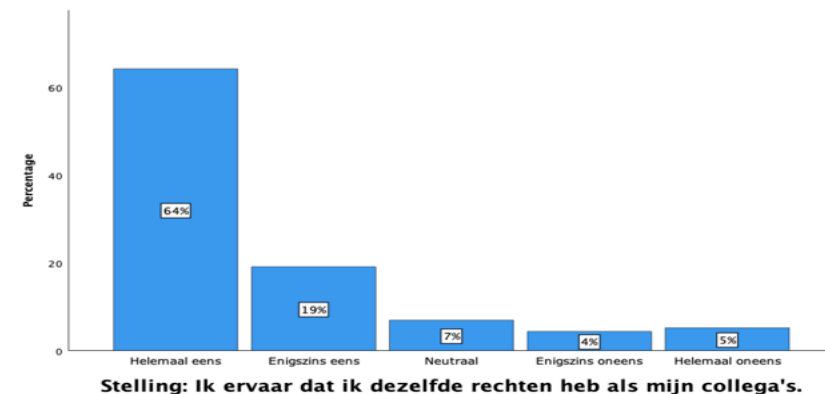
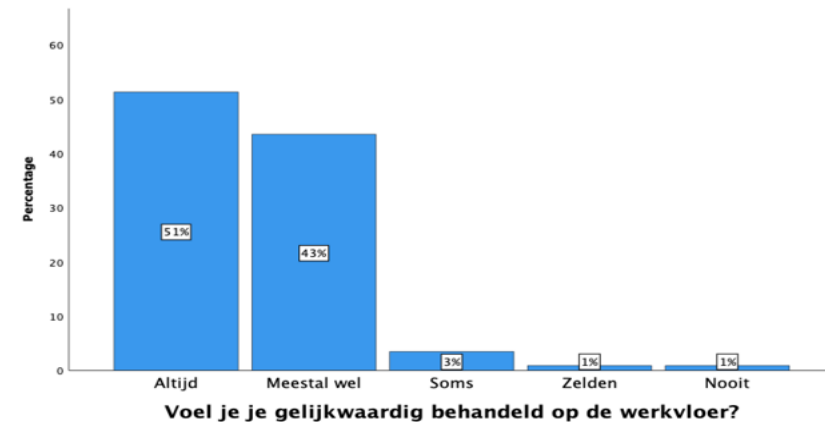
In hoeverre ervaren de werknemers van de leden van Sociaal Werk Nederland inclusiebeleid op de werkvloer?

- Hetzelfde zijn is makkelijk!
- Andere denkwijze wordt bekritiseerd
- Werknemers zien signalen van uitsluiting



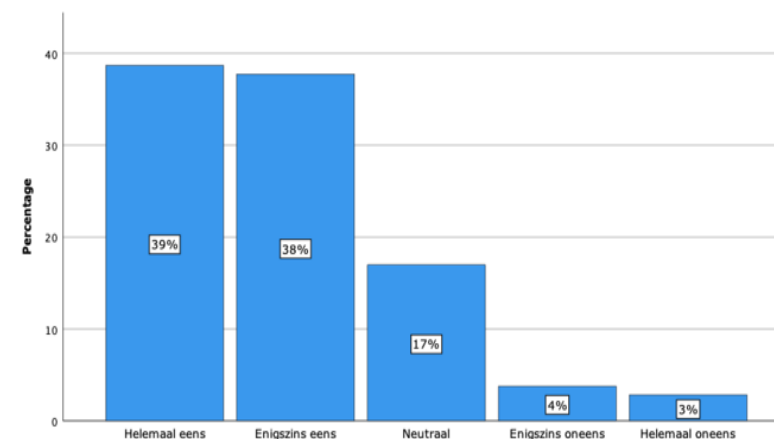
In hoeverre ervaren de werknemers van de leden van Sociaal Werk Nederland gelijkwaardigheid op de werkvloer?

- Ongelijke behandeling waargenomen
- Voorkeursbehandeling
- Kansenongelijkheid
- Discrepantie: persoonlijke gelijkwaardigheid vs. waargenomen ongelijkheid

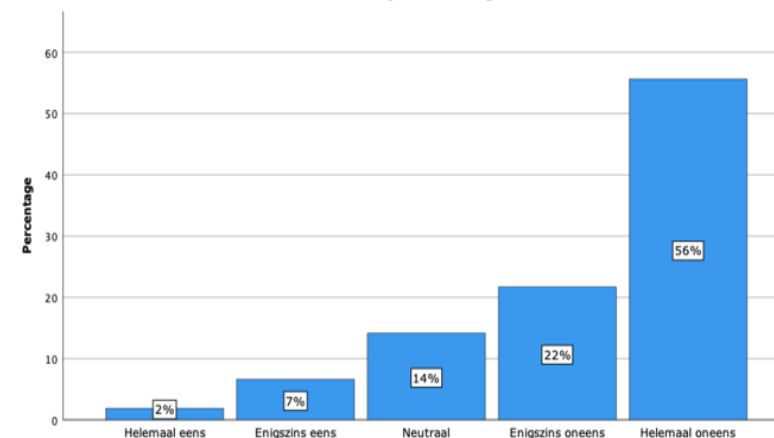


In hoeverre wordt er volgens de werknemers van de leden van Sociaal Werk Nederland inclusief gecommuniceerd op de werkvloer?

- Onvoldoende aandacht voor diversiteit
- Inclusie te beperkt
- Beperkte doelgroep aanspreken
- Gebrek aan diversiteit in communicatie



Stelling: De communicatie die binnen mijn organisatie gevoerd wordt spreekt mij aan.



Stelling: Ik heb weleens uitsluiting ervaren door de communicatie die binnen mijn organisatie wordt gevoerd.

In hoeverre ervaren de werknemers van de leden van Sociaal Werk Nederland diversiteit en inclusie op de werkvloer, en welke factoren dragen bij aan deze ervaring?

- Ervaring is afhankelijk van de aanwezigheid van 'de mate van diversiteit in het personeelsbestand', een 'diversiteitsbeleid', een 'inclusiebeleid', 'gelijkwaardigheid' en 'inclusieve communicatie'.
- De eigen ervaring van de werknemers is positiever dan de ingeschatte ervaring van hun mede (diverse) collega's
- Kennisgebrek en beperkte bewustwording rondom het belang van diversiteit en inclusie



Advies

- Verdiep je in dit onderwerp
- Stel vragen
- Praat met elkaar, en luister naar elkaar
- Maak jezelf maar ook je werknemers bewust
- Ga aan de slag met een diversiteit- en inclusiebeleid





**Sociaal
Werk**
Nederland

Dankjewel voor jullie aandacht!

Diversiteit en inclusie

Jessica Rits





Sociaal Werk Nederland
OPOF Diversiteit & Inclusie

10 oktober 2024



www.merkvaardig.nl



info@merkvaardig.nl

Is jullie organisatie divers?



Wat is dat eigenlijk, diversiteit?



Is jullie organisatie divers?

- Overleg 5 minuten met je buur
- Voorbeelden van inclusiviteit in jouw/jullie organisatie



Is jullie organisatie inclusief?



▲ Foto ter illustratie. © Getty Images/iStockphoto

Pestkoppen terroriseren de werkvloer, 2,6 miljoen collega's de dupe: 'Dit zijn bizarre cijfers'



Werken met een beperking

'Hij heeft een rolstoel en aangepaste schoenen, maar met zijn hoofd is niks mis'

Is jullie organisatie inclusief?

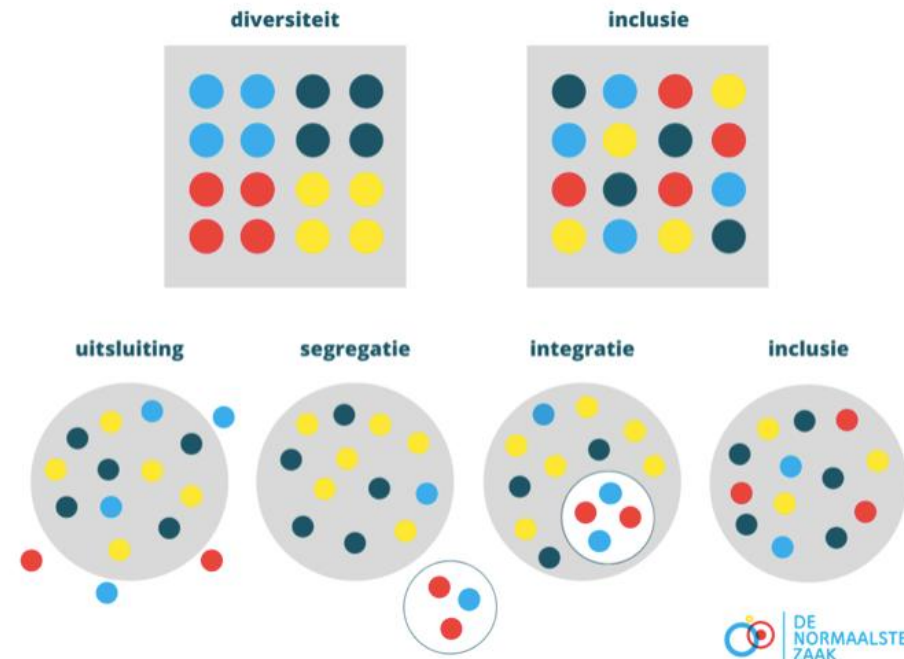
- Overleg 5 minuten met een andere buur
- Voorbeelden van inclusiviteit in jouw/jullie organisatie



Inclusie?

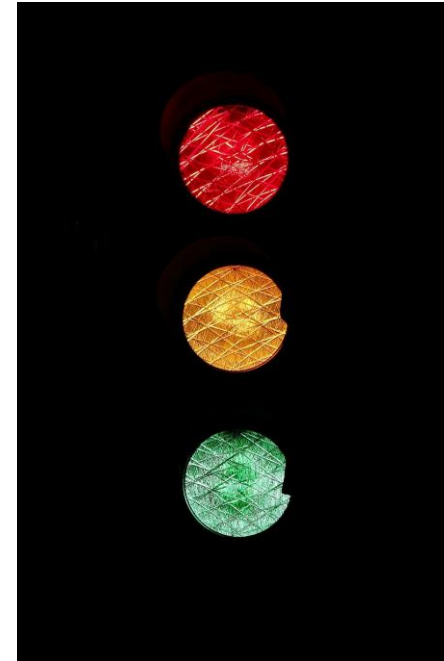


Wat is diversiteit & inclusie?



Over kaders en hokjes

- Hokjesdenken maakt de wereld behapbaar
- Met wat achtergrondkennis is het makkelijker om door de wereld te lopen



Wij-zij denken

- Je mag bij ons komen 'maar' pas je aan ons aan
- Bepaalde opvattingen (zo doen we dat)
- Anders denken, anders zien



TOYOTA

GELIJK SPEL

Hoe worden jullie organisaties inclusiever?



Hoe worden jullie organisaties inclusiever?

- Maak groepjes
- Ga naar een flip over
- 1 kolom met 'korte termijn acties' + wat nodig?
- 1 kolom met 'langere termijn acties' + wat nodig?



Vragen



Einde

Netwerkborrel



**Sociaal
Werk**
Nederland