



JAARBERICHT 2019

HET ZEEGAT UIT

**GOLDSCHMEDING
FOUNDATION**
MENS • WERK • ECONOMIE

INHOUD

VERSLAG VAN HET BESTUUR	3	THEMA MENSWAARDIGE ECONOMIE	16
2019 NIEUWE PROJECTEN & NIEUWSMOMENTEN	5	Agapè in de Markt, Civil Society en Politiek	16
THEMA INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT	7	Hoop als Drijfveer (3)	16
De Waarde van Werk (2)	7	Agapè in Bedrijven	17
Platform Jongeren, Werk en Hoop (2)	7	Lab Toekomstige Generaties (LabTG)	17
Platform Nieuwkomers & Werk	8	Homo Amans	18
Sociale Ongelijkheid in Nederland	8	Innovatie Economie-Onderwijs	18
Symposium 'Dag van de Inclusieve Arbeidsmarkt'	9	Ad fontes: naar de bronnen	18
De Route naar Inclusief Werkgeverschap	9	A Broader Mind	19
Proactiviteit voor Werkzekerheid	10	Sociale Innovatie 4.0	19
Living Lab: 'Uitbreiding Deeltijdbanen in de Zorg'	10	OVERIGE PROJECTEN MENS, WERK EN ECONOMIE	20
Platform de Toekomst van Arbeid	11	ScaleUp Lab – ScaleUp Priorities	20
Opschaling Buzinezzclub/Werkclub	12	ScaleUp Lab – ScaleUp Deep Dives	20
Nieuwe Technologie en Inclusie	12	SDG World Tour	21
THEMA CIRCULAIRE ECONOMIE	14	ORGANISATIE	22
Circular Jobs Initiative	14	FINANCIEEL JAAROVERZICHT 2019	23
Circularity Gap Report Nederland	14	COLOFON	24
Competenties Circulaire Economie	15		
PACE	15		



VERSLAG VAN HET BESTUUR



Aart de Geus



Michiel de Wilde



Jaap Winter

De Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie werkt aan een inclusieve en duurzame samenleving vanuit de overtuiging dat een betere wereld ontstaat als mensen elkaars belangen dienen. Hiervoor ondersteunen wij innovatieve praktijkprojecten en excellent wetenschappelijk onderzoek binnen de programma's Inclusieve Arbeidsmarkt, Circulaire Economie en Menswaardige Economie.

Het verslagjaar 2019 is het vierde volledige jaar van onze foundation. Met duidelijke strategische thema's en een herkenbare werkwijze, hebben wij onze projectenportefeuille en organisatie verder vorm kunnen geven. De opstartfase is voorbij – we varen het zeegat uit.

Projectenportefeuille

In 2019 zijn volwaardige programma's ontstaan binnen onze drie strategische thema's Inclusieve Arbeidsmarkt, Circulaire Economie en Menswaardige Economie. Deze programma's bieden het kader voor de selectie en beoordeling van voorstellen. Lopende wetenschappelijke projecten zijn verdiept voortgezet en praktische projecten zijn tot concrete resultaten gekomen. Een klein aantal projecten is afgerond en tegelijkertijd is een flink aantal projecten opgestart en verlengd. Het aantal projecten is gestegen van 18 naar 27. Onze bestedingen aan projecten zijn daardoor gestegen van € 3.1 mln. in 2018 naar € 5.1 mln. in 2019, een toename van 65%.

In een inclusieve arbeidsmarkt levert iedereen die kan en wil een volwaardige bijdrage aan de maatschappij en kan daarmee in het eigen levensonderhoud voorzien. Met dit programma streven wij ernaar om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en te houden. Daartoe ondersteunen wij de ontwikkeling van mensen, bevorderen een inclusieve cultuur in bedrijven en zorgen ervoor dat werkgevers en potentiële werknemers elkaar optimaal weten te vinden. Wij benaderen deze uitdaging vanuit de gedachte dat werk niet alleen een bron van inkomen is, maar mensen ook het gevoel geeft dat zij erbij horen, ertoe doen en zich kunnen ontwikkelen.

Een circulaire economie is een economie die zich ontwikkelt binnen de ecologische grenzen van onze planeet. Grondstoffen dienen zo veel mogelijk te worden hergebruikt, waardoor de druk van de economie op de aarde sterk afneemt. Het is ons brede doel om de transitie van de lineaire naar de circulaire economie te helpen versnellen. In dit programma geven wij vooral aandacht aan aspecten als werk (banen en vaardigheden), ondernemerschap en transitievraagstukken.

Een menswaardige economie omschrijven wij als een economie die welvaart én welzijn van mensen centraal stelt en gericht is op gedeelde belangen. In dit programma zijn wij op zoek naar een complementair mensbeeld vis-à-vis de 'homo economicus' en onderzoeken wij concrete toepassingsmogelijkheden van het begrip *agapè*, de 'toewijding aan de bloei van de ander'. De nieuwe inzichten gaan wij meer en meer toepassen in leiderschapsprogramma's in brede zin.

Werkwijze

Wij ondersteunen drie typen projecten: pilotprojecten, waarin nieuwe benaderingen worden getest en een kans krijgen, opschalingsprojecten, waarmee bewezen succesvolle aanpakken versneld kunnen groeien, en wetenschappelijk en toegepast onderzoek,

waarmee wij lacunes in bestaande kennis invullen. De balans tussen deze drie typen projecten wordt gaandeweg evenwichtiger, met een groeiende aandacht voor opschaling. Inhoudelijk worden onze keuzes gestuurd vanuit de *Theory of Change* die wij voor ieder programma ontwikkelen, en onze interesse in een planmatige aanpak van systemische verandering.

Wij zijn een onafhankelijk fonds, geïnspireerd door de drijfveren en intellectuele nalatenschap van onze oprichter Frits Goldschmeding. Vanuit een proactieve houding zoeken wij zelf naar partners en initiatieven die passen bij onze doelstellingen. Nadat wij besluiten een project te ontwikkelen, start een samenwerking met onze projectpartners die zich kenmerkt door een grote mate van betrokkenheid en allerlei vormen van ondersteuning naast alleen financiële middelen. Samenwerking is voor ons een centraal thema, met onze projectpartners, maar ook met andere fondsen en tussen onze projectpartners onderling.

Governance en organisatie

De Goldschmeding Foundation is een ANBI-stichting en wordt geleid door het Bestuur. In 2019 werd achtmaal door het Bestuur vergaderd. Michiel de Wilde had vanuit het Bestuur de dagelijkse leiding en fungeerde als eerste aanspreekpunt voor projectpartners en medewerkers. De Goldschmeding Foundation kent ook een Raad van Toezicht, die in 2019 tweemaal vergaderde in aanwezigheid van het Bestuur. Het Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid. Een Curatorium treedt op als gesprekspartner van het Bestuur omtrent de wetenschappelijke standaard van de projecten.

Per 1 januari 2020 is Piero Overmars als voorzitter van het Bestuur opgevolgd door Aart de Geus. In april 2020 is Robert Jan van de Kraats benoemd als lid van de Raad van Toezicht. Aart de Geus en Michiel de Wilde zijn per 1 januari 2020 in dienst van de stichting als uitvoerend bestuurders.

Het medewerkersbestand is in 2019 uitgebreid met de komst van Birgitta Kramer als Programmamanager Circulaire Economie. De foundation had per eind van het jaar 4 medewerkers in dienst.

Vooruitzichten

Na vier jaar pionierswerk en professionalisering, is het tijd om de Goldschmeding Foundation duidelijker te positioneren. De betere wereld waar wij naar streven – inclusief, circulair en menswaardig – zal niet vanzelf ontstaan. De Goldschmeding Foundation wil daar samen met zijn projectpartners proactief en zichtbaar mede gestalte aan geven.

Per 1 januari 2020 is Aart de Geus aangetreden als nieuwe bestuursvoorzitter. De Goldschmeding Foundation gaat na de eerste jaren van opbouw een nieuwe fase in. In 2020 zullen wij als bestuur samen met het team de inhoudelijke doelstellingen voor de programma's uitlijnen en de projectenportefeuille tegen dit licht houden en verder ontwikkelen. Ook nemen we communicatie, internationalisering en impactmanagement ter hand en zullen wij waar nodig het team versterken. Hiermee wordt de koers voor de komende jaren helder en kan de Goldschmeding Foundation verder groeien om de maatschappelijke betekenis van ons werk te doen toenemen.

Ten slotte

Wij zijn Frits Goldschmeding dankbaar voor het vertrouwen dat hij ons geeft om vanuit de Goldschmeding Foundation initiatieven te ontwikkelen en ondersteunen die bijdragen aan een betere wereld. Wij hopen dat wij er steeds beter in slagen om de kernwaarden en doelstellingen van onze oprichter en naamgever te vertalen naar innovatieve, resultaatgerichte en breed gewaardeerde projecten. Projecten die ertoe doen en waar alle bij de Goldschmeding Foundation betrokkenen trots op kunnen zijn.

Wij danken onze Raad van Toezicht en alle medewerkers en partners voor hun betrokkenheid, inzet en de goede samenwerking in 2019. In het bijzonder willen wij de jarenlange betrokkenheid van oud-voorzitter Piero Overmars memoreren. Hij heeft vanaf het prille begin samen met Frits Goldschmeding met veel toewijding de basis gelegd voor de Goldschmeding Foundation. Wij kunnen als bestuur voortbouwen op een stevig en kansrijk fundament.

Voor diepere achtergronden van de foundation, de actuele stand van zaken en resultaten van de projecten die we steunen, verwijzen we u graag naar onze website en LinkedIn-pagina. In de rest van dit jaarbericht presenteren wij een beschrijving van onze projecten, de organisatie en de financiële gang van zaken. Wij wensen u veel leesplezier en nodigen u graag uit om uw commentaar en suggesties met ons te delen.

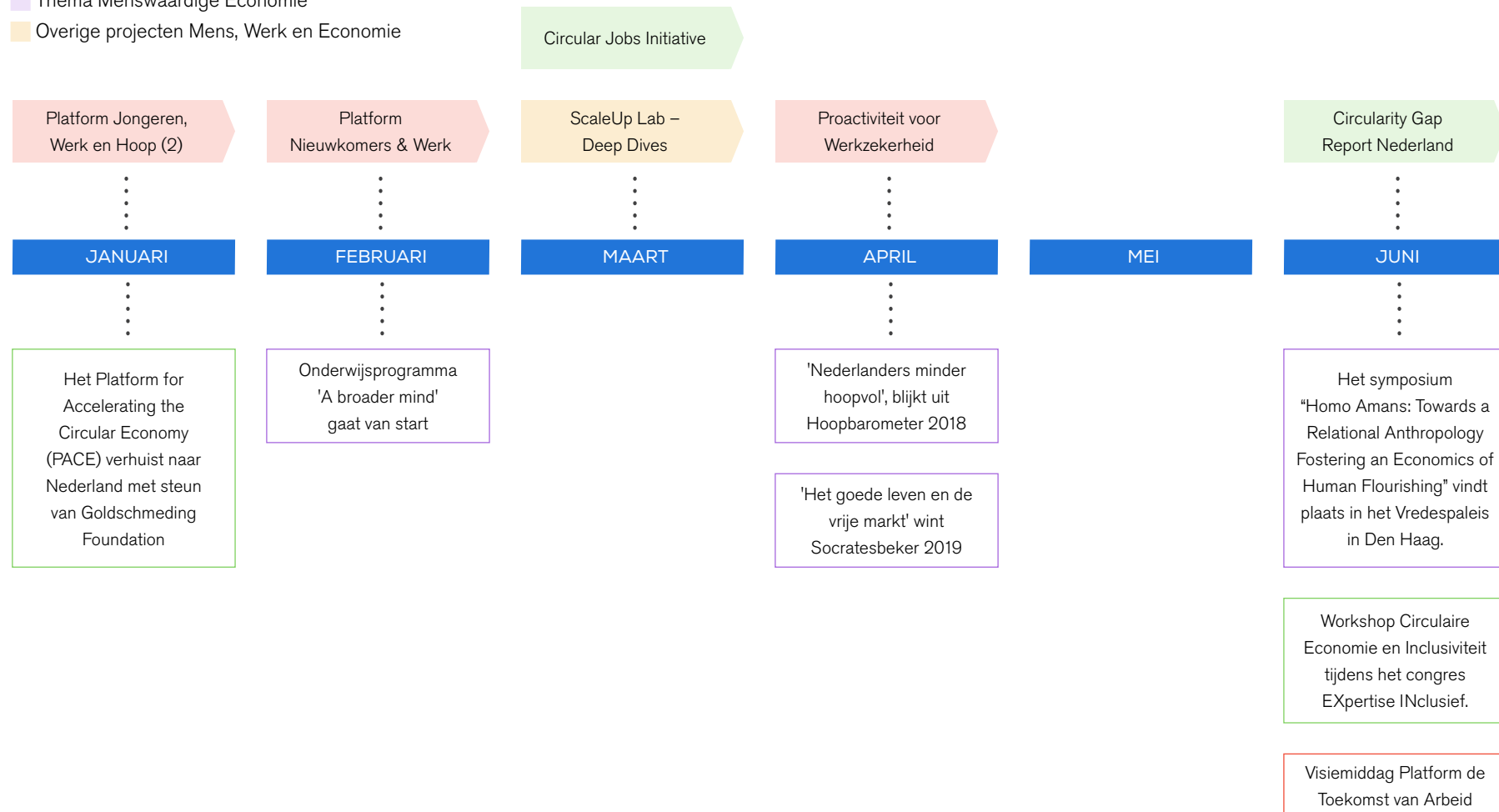
Het bestuur,

Aart de Geus, Michiel de Wilde en Jaap Winter

2019 NIEUWE PROJECTEN & NIEUWSMOMENTEN

Legenda

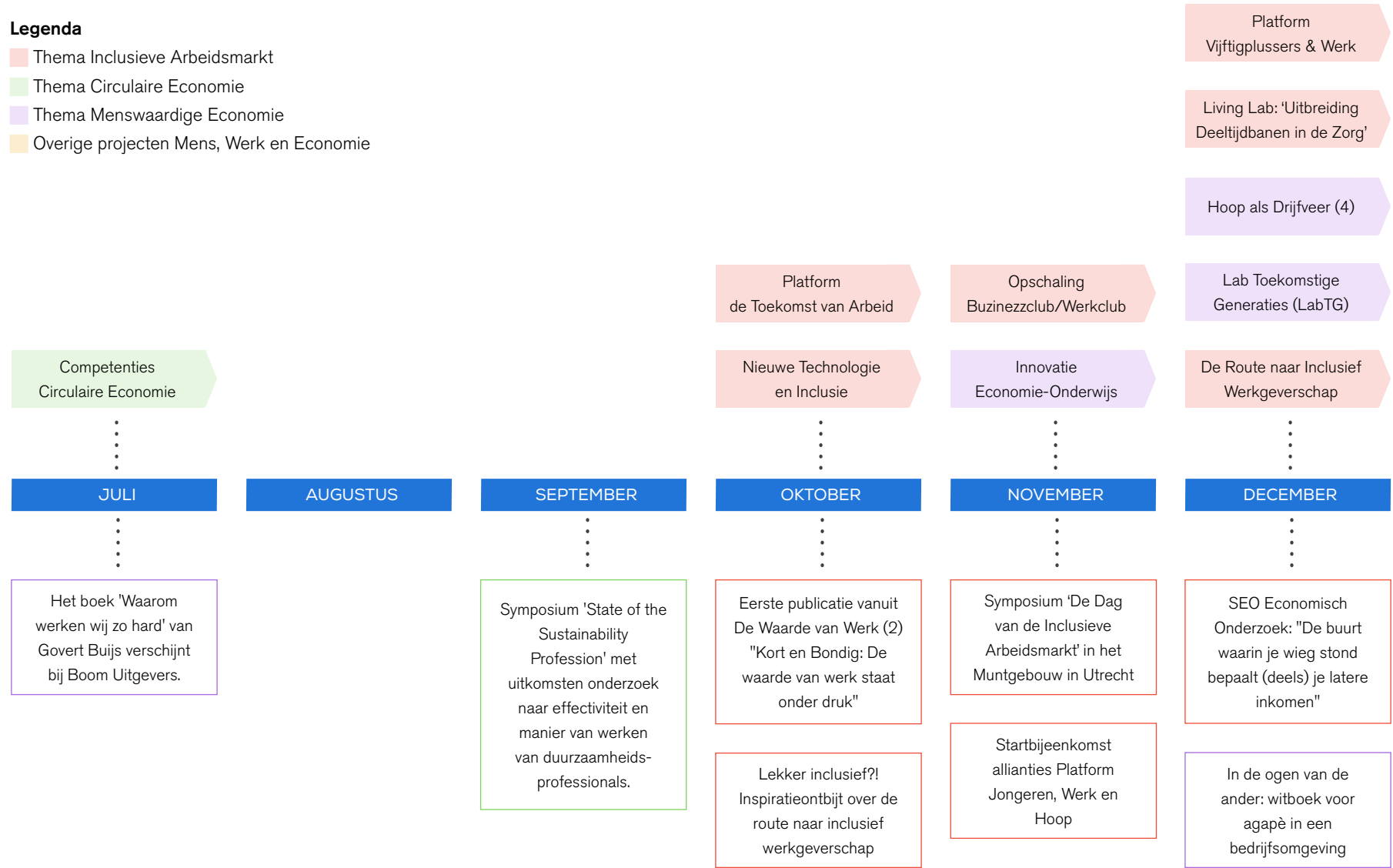
- Thema Inclusieve Arbeidsmarkt
- Thema Circulaire Economie
- Thema Menswaardige Economie
- Overige projecten Mens, Werk en Economie




2019 NIEUWE PROJECTEN & NIEUWSMOMENTEN

Legenda

- Thema Inclusieve Arbeidsmarkt
- Thema Circulaire Economie
- Thema Menswaardige Economie
- Overige projecten Mens, Werk en Economie





THEMA INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

■ **De Waarde van Werk (2)**

Partner: Universiteit van Amsterdam (AIAS/HSI)

Projectleiding: Prof. dr. Paul de Beer

In 2018 deed Paul de Beer het eerste onderzoek naar De Waarde van Werk en dit project is het vervolg daarop. Het doel van dit onderzoek is dat beleid en instituties rond werk en inkomen steeds meer worden vormgegeven op een wijze die iedere Nederlander in staat stelt het werk te verrichten (en hierin op zodanige wijze te functioneren) dat dit voor haar of hem en voor de samenleving als geheel maximale waarde heeft. Het project is opgezet als een tweejarig, interdisciplinair, wetenschappelijk en empirisch onderzoek. De onderzoeksmethode bestaat uit een combinatie van literatuurstudie, dataverzameling en kwantitatieve en kwalitatieve analyses van reeds

beschikbare en nieuwe data.

In 2019 is de Waarde van Werk Monitor ingevuld door 3.500 respondenten. Daarnaast zijn er 32 kwalitatieve verdiepende interviews gehouden met respondenten, die hadden aangegeven bereid zijn deel te nemen aan een vervolginterview. Hiermee beogen de onderzoekers vast te stellen op welke wijze de waarde(ring) van betaald en onbetaald werk in Nederland samenhangt met de kenmerken van het werk, de context waarin het werk wordt verricht en de kenmerken van personen. De inzichten uit de verzamelde data worden gepubliceerd in de reeks 'Kort en Bondig'. In 2019 is de eerste publicatie in deze reeks verschenen en in 2020 verschijnt nog een serie van zes publicaties. Daarnaast is er een Engelstalig working paper gepubliceerd op basis van analyses op het internationale databestand ISSP (International Social Survey Programme) over de veranderende waarde van werk in Europa en de VS tussen 1997 en 2015. De inzichten uit dit project moeten beleidsmakers en andere stakeholders helpen om de waarde van werk voor mensen in Nederland te optimaliseren.



3.500

respondenten
Waarde van
Werk Monitor



32

interviews



Start

publicatiereeks
'Kort & Bondig'

■ **Platform Jongeren, Werk en Hoop (2)**

Partner: De Nieuwe Poort

Projectleiding: Carmen Sniijders en Sandra Klokman

Het Platform Jongeren, Werk en Hoop streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt voor jongeren die om verschillende redenen minder kansen hebben om aan het werk te komen. Dit gebeurt door het samenbrengen van allianties van maatschappelijke initiatieven die zich bezighouden met het begeleiden van deze doelgroep richting passend werk. In 2019 zijn er vier allianties gevormd en van start gegaan en zijn de voorbereidingen getroffen voor de start van een vijfde alliantie. Het platform ondersteunt deze allianties met financiering, onderzoek, kennis en contacten. De gezamenlijke ambitie van de vier gevormde allianties is om circa 250 jongeren te begeleiden naar werk of hen daarop voor te bereiden.

Een voorbeeld is de alliantie 'Kansen'. Deze alliantie biedt jongeren met een arbeidsbeperking de kans om werkervaring op te doen bij een betaald voetbalorganisatie (BVO). In het eerste pilotjaar (2018) waren reeds 15 jongeren succesvol geplaatst bij Sparta Rotterdam. Het bleek in dit eerste jaar dat het nodig was om netwerken van bedrijven rond deze BVO's en het project te creëren, zodat jongeren na hun traject door kunnen stromen naar betaald werk (men spreekt daarbij over een 'ecosysteem'). Dit werd de focus voor het tweede projectjaar (2019). Evaluatieonderzoek door Regioplan laat zien dat negen werkgevers actief aangesloten zijn bij de BVO's in het kader van dit project. In totaal zijn er in het tweede projectjaar 26 jongeren geplaatst bij de BVO's Sparta Rotterdam en ADO Den Haag. Ten tijde van de evaluatie zaten er daarvan nog 18 in het traject, vijf waren

uitgestroomd naar werk bij één van de betrokken werkgevers en drie zijn uitgevallen. Voor het derde projectjaar (dat in 2020 doorloopt) is de doelstelling om 35 jongeren te plaatsen bij BVO's, waarvan er 25 succesvol naar werk uitstromen. Om te zorgen dat de jongeren ook aan het werk blijven, zal bovendien meer aandacht worden besteed aan de nazorg van de jongeren na uitstroom. De toegepaste methodiek is beschreven in een blauwdruk om de implementatie bij andere BVO's te vergemakkelijken.



■ Platform Nieuwkomers & Werk

Partner: *OpenEmbassy*

Projectleiding: *Renée Frissen*

Het Platform Nieuwkomers & Werk streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt voor 'nieuwkomers': mensen die naar Nederland komen en hier moeten inburgeren. Het platform ondersteunt hiertoe maatschappelijke initiatieven die deze doelgroep begeleiden bij het vinden (en behouden) van werk. In 2019 zijn maatschappelijke initiatieven geselecteerd die al bewezen hebben nieuwkomers succesvol aan werk te kunnen helpen of die veelbelovend zijn. Het platform ondersteunt de geselecteerde

initiatieven in hun verdere ontwikkeling met financiering, onderzoek, kennis en contacten.

In 2019 richtte het platform zich specifiek op de drie sectoren bouw, horeca en zorg, en op ondernemerschap in brede zin, omdat juist hier kansen voor nieuwkomers worden verwacht. In 2019 zijn vijf initiatieven binnen het platform gestart en zijn de voorbereidingen getroffen voor het opstarten van een zesde initiatief. Gezamenlijk hebben deze initiatieven de ambitie om 315 nieuwkomers te begeleiden naar werk.

Een voorbeeld is het initiatief The Pursuit of Happiness. Hierin worden nieuwkomers met een achtergrond in de zorg begeleid naar werk. De zorg is een sector met een grote vraag naar nieuwe werknemers en biedt bovendien specifieke kansen voor vrouwen. Toch blijft het voor nieuwkomers moeilijk om binnen deze sector aan het werk te gaan. The Pursuit of Happiness heeft zich ten doel gesteld om zes nieuwkomers succesvol te begeleiden naar een leer-werktraject, zes naar een betaalde baan en vijftig nieuwkomers op te leiden in een eigen Academy. Naar verwachting moeten honderd nieuwkomers worden geworven om deze doelstellingen te kunnen behalen. Dit is een innovatief project dat kennis en ervaring combineert van detachering in de zorg (door Happy Nurse) en begeleiding van nieuwkomers (door De Peerenboom). Het project loopt volop door in 2020, maar in 2019 zijn er 32 deelnemers geworven, waarvan er eind 2019 vijf aan de slag zijn.



■ Sociale Ongelijkheid in Nederland

Partner: *SEO Economisch Onderzoek*

Projectleiding: *Prof. dr. Bas ter Weel*

Het doel van dit onderzoeksproject is om de kennis over sociale ongelijkheid te verdiepen. Het onderzoek geeft een gefundeerd beeld van de mate van ongelijkheid, de verschillen in sociale mobiliteit en de mogelijke oorzaken en gevolgen van ongelijkheid in Nederland. Met deze kennis krijgen de sociale partners, politici en beleidsmakers een handelingsperspectief aangereikt om evidence-based beleid te voeren om de oorzaken van ongelijkheid aan te pakken. Er zijn data geanalyseerd voor alle Nederlanders die zijn ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) over de periode 1999 – 2016.

In 2019 is een rapport met de onderzoeksresultaten verschenen met als belangrijkste uitkomst: de buurt waarin je wieg heeft gestaan is van invloed op je financiële kansen later in je leven. De resultaten worden ook in wetenschappelijke publicaties gepubliceerd, maar dit vraagt in de regel een langere doorlooptijd. In 2020 willen de onderzoekers verdiepende analyses doen in een vervolgonderzoek. Daarbij wordt in meer detail gekeken

naar regionale verschillen en verschillen op basis van persoonskenmerken. Ook wordt naar andere maten van ongelijkheid gekeken; behalve inkomensongelijkheid, bijvoorbeeld ook al naar ongelijkheid op jongere leeftijd in termen van behaalde Cito-scores.

Om de resultaten van de wetenschappelijke analyses visueel aantrekkelijk en toegankelijk te presenteren zal in 2020 een Kansentlas voor Nederland worden ontwikkeld. Daarmee kunnen beleidsmakers snel inzicht krijgen in de oorzaken en gevolgen van sociale ongelijkheid in hun gemeente. Dit maakt het formuleren van lokaal beleid mogelijk.



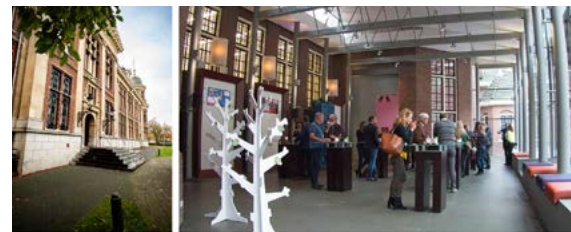
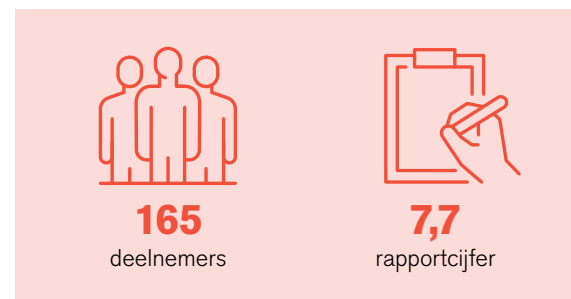
■ Symposium 'Dag van de Inclusieve Arbeidsmarkt'

Partner: Goldschmeding Foundation in samenwerking met Instituut Gak en NSvP (Nederlandse Stichting voor Psychotechniek)

Projectleiding: Peter Brouwer (programmamanager Goldschmeding Foundation)

In november 2019 heeft de Goldschmeding Foundation een symposium over de inclusieve arbeidsmarkt georganiseerd, in samenwerking met Instituut Gak en NSvP.

Er is met 165 inhoudelijk betrokken deskundigen van gedachten gewisseld over de stand van zaken rondom de inclusieve arbeidsmarkt en over mogelijkheden om meer inclusiviteit te realiseren. Het inhoudelijke programma omvatte een zestal werksessies in de ochtend en diverse plenaire sprekers, waaronder staatssecretaris Tamara van Ark, in de middag. In de evaluatie gaven deelnemers het symposium een gemiddeld cijfer van 7,7. Daarnaast ontvingen wij waardevolle suggesties. Het is goed denkbaar dat dit symposium na enige tijd een vervolg krijgt om vast te stellen welke ontwikkelingen er sinds 2019 hebben plaatsgevonden op de besproken thema's, en welke nieuwe uitdagingen er dan zijn bij het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt.



■ De Route naar Inclusief Werkgeverschap

Partner: WOMEN Inc.

Projectleiding: Marthe de Win

Dit project richt zich op het vergroten van draagvlak voor inclusief werkgeverschap. Op de lange termijn moet inclusief werkgeverschap bijdragen aan een arbeidsmarkt waaraan iedereen optimaal en op eigen wijze kan deelnemen, ongeacht kenmerken als leeftijd, geslacht en etniciteit. Het concrete doel is dat in 2022 inclusief werkgeverschap een bekend begrip is in Nederland, om te beginnen bij de groep werkgevers die actief meedoet aan de eerste fase van dit project en bij een coalitie van beleidsmakers. Hiervoor is in 2019 eerst middels een krachtenveldanalyse in kaart gebracht welke partijen een belangrijke rol spelen bij het creëren van inhoud en draagvlak voor het begrip inclusief werkgeverschap. Een groep van 9 werkgevers (de 'INCubators') is gestart met pilots waarin zij stappen zetten om inclusief werkgeverschap binnen hun eigen organisatie vorm te geven. Hun ervaringen delen ze regelmatig met elkaar. Met een coalitie van beleidsmakers en beleidsbeïnvloeders wordt de druk richting de maatschappij over dit onderwerp opgevoerd, onder andere met nuttige inzichten uit de pilots. Vervolgens wordt door gecoördineerde berichtgeving in de media ook nadrukkelijk in de politiek aandacht gevraagd voor het onderwerp inclusief werkgeverschap.

Op basis van desk research en de praktijkervaringen van de INCubators is in 2019 een eerste aanzet gemaakt voor een visuele routekaart naar inclusief werkgeverschap. Deze biedt inzicht in uitdagingen en oplossingen rondom inclusief werkgeverschap wat betreft instroom, doorstroom, uitstroom, inclusief leiderschap, inclusieve

processen en inclusieve cultuur. Dit moet ook andere werkgevers concrete handvatten bieden om inclusief werkgeverschap binnen hun organisaties vorm te geven.

In 2019 vond ook een evenement 'Lekker Inclusief?!' met werkgevers plaats over inclusief werkgeverschap. Hierbij gingen 150 aanwezigen met elkaar in gesprek over de verschillende uitdagingen bij het tot stand brengen van een meer inclusieve werkvloer.



■ **Proactiviteit voor Werkzekerheid**

Partner: Universiteit van Amsterdam

Projectleiding: dr. Jessie Koen

De arbeidsmarkt verandert door ontwikkelingen zoals flexibilisering en digitalisering. Dit leidt ertoe dat mensen meer onzekerheid ervaren rondom hun werk en inkomen. Deze ervaren onzekerheid kan ernstige gevolgen hebben. Zo laat onderzoek zien dat hierdoor psychologische en fysieke klachten kunnen ontstaan, zoals stress, depressie en verminderde gezondheid. Onzekerheid heeft ook directe negatieve consequenties op de werkvloer en op persoonlijk vlak, zoals verminderde werkprestaties,

verminderde concentratie en naleving van veiligheidsvoorschriften, een ongezonde werk-privébalans, slechtere loopbaanperspectieven en een grotere kans op werkloosheid.

Het doel van dit onderzoeksproject is het creëren van nieuwe vormen van werkzekerheid. De wetenschappers onderzoeken hoe werknemers, met name mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, voldoende werkzekerheid kunnen ervaren ondanks het feit dat hun baan of loopbaan onder druk staat. Zo kunnen zij bijvoorbeeld zelf meer werkzekerheid creëren door proactief met hun loopbaan om te gaan (door te plannen, te netwerken en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen). De wetenschappers onderzoeken het psychologisch proces achter de negatieve spiraal van werkonzekerheid, en de mogelijkheden om het negatieve mechanisme van werkonzekerheid te doorbreken. In één deelproject bestuderen de onderzoekers de wisselwerking tussen proactiviteit en werkonzekerheid. In twee andere deelprojecten wordt onderzocht of het bieden van inkomenszekerheid en het stimuleren (door middel van 'nudging') van proactief loopbaangedrag de negatieve spiraal van onzekerheid kan doorbreken.

Het project is in oktober 2019 opgestart. In 2020 worden de eerste resultaten verwacht op basis van de veldonderzoeken. In het Jaarboek 2019 van het 'Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken' verscheen al wel een bijdrage over het onderwerp van dit project. Het project moet vooral concrete, gevalideerde inzichten opleveren over hoe (gevoelens) van zekerheid samenhangen met acties die mensen zelf ondernemen met het oog op hun loopbaan. Deze inzichten moeten helpen om mensen,

en ook hun werkgevers of uitkerende instantie (UWV of gemeente), te ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling, waardoor zij meer zekerheid over werk en/of inkomen gaan ervaren. Om een blijvende maatschappelijke impact te realiseren, hebben de onderzoekers het [expertisecentrum "De toekomst van werkzekerheid"](#) opgericht. Dit centrum presenteert op een openbare website toonaangevend (inter-)nationaal onderzoek naar werkzekerheid.

■ **Living Lab: 'Uitbreiding Deeltijdbanen in de Zorg'**

Partner: Stichting Het Potentieel Pakken

Projectleiding: Wieteke Graven en Jolanda Vellekoop

In de zorg werken ongeveer 900.000 vrouwen in deeltijd. Uit onderzoek blijkt dat 23 procent van hen meer uren zou willen werken. Dit project wil vrouwen in de zorg daarom in staat stellen om langere werkweken te draaien. Dat zorgt voor een betere positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, voor meer economische zelfstandigheid van vrouwen en voor een verlaging van het structurele arbeidstekort in de zorg.

Het project is een initiatief van Wieteke Graven dat door de financiële ondersteuning van de Goldschmeding Foundation heeft kunnen opstarten. In het voorjaar van 2019 is de Stichting Het Potentieel Pakken opgericht. Het initiatief 'Uitbreiding Deeltijdbanen in de Zorg' is het eerste project van de stichting. Er zijn bij twee zorginstellingen, Vierstroom Zorg Thuis (Gouda) en het Dijkzigt Ziekenhuis (Rotterdam) zogenaamde 'living labs' ingericht. In deze proeftuinen wordt door multidisciplinaire teams (van door bedrijven gedetacheerde getalenteerde medewerkers) samengewerkt. Deze teams analyseren

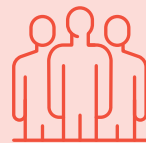
samen met werknemers uit alle lagen van de organisatie in zes maanden de bestaande situatie, inventariseren mogelijke oplossingen en testen deze meteen in de praktijk.

Om de urgentie van en mogelijke oplossingen voor dit vraagstuk in kaart te brengen, is in samenwerking met PGGM&Co (vereniging van medewerkers in de zorg en welzijn) een enquête gehouden onder 17.500 zorgmedewerkers. Met dit onderzoek is allereerst geanalyseerd welke mensen, die in deeltijd werken, meer uren zouden willen werken. Verder is gevraagd naar wat hen eventueel belemmert om dat te doen én wat het werken van meer uren zou opleveren, op individueel en maatschappelijk niveau. Op basis van deze brede enquête en de verdiepende diagnose binnen de proeftuinen, zijn zes oplossingsrichtingen geformuleerd, waarbinnen ook concrete instrumenten zijn ontwikkeld om ervoor te zorgen dat meer mensen, meer uren per week kunnen gaan werken:

1. Value Case
2. Overtuigend Verhaal
3. Rooster Booster
4. Wist-je-dat
5. Levensfase-aanpak
6. Een Goed Gesprek

De gevonden oplossingen worden in een volgende fase in de praktijk gebracht binnen de twee instellingen. In 2020 moet blijken of en in welke mate dit er daadwerkelijk aan bijdraagt dat meer mensen, meer uren kunnen gaan werken. Tegelijkertijd worden twee nieuwe living labs bij andere zorgorganisaties opgestart. Er is inmiddels ook in de sector onderwijs interesse getoond in de aanpak van Stichting Het Potentieel Pakken.

Het rapport met de bevindingen uit 2019 is op 13 februari 2020 gepresenteerd en overhandigd aan Minister Van Engelshoven. Dit heeft tot veel publiciteit geleid in onder andere landelijke dagbladen en een item in het RTL Nieuws. Het totale mediabereik bedroeg 1,8 miljoen mensen.



17.500

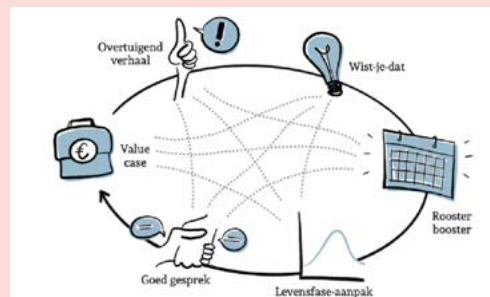
Enquête
afgenomen onder
zorgmedewerkers



1,8 miljoen

Mediabereik
rapportlancering

Zes oplossingsrichtingen:



Platform de Toekomst van Arbeid

Partner: De Argumentenfabriek

Projectleiding: Frank Kalshoven

Het doel van het Platform de Toekomst van Arbeid is om iedereen in Nederland zo goed mogelijk aan het werk te laten zijn en in hun inkomen te laten voorzien. Het Platform richt zich daarbij op de 'systemen' rondom werken, leren en verzekeren in Nederland. Het gaat daarbij om wet- en regelgeving, instituties en infrastructuur, die vanuit de landelijke overheid wordt vormgegeven. Vanuit het platform worden concrete voorstellen geformuleerd om deze systemen beter in te richten en te organiseren, zodat dit meer (brede) welvaart voor iedereen oplevert. Het platform is begonnen met een analyse van de mogelijke verbeterpunten. Op basis van deze analyse is vervolgens een gedeelde visie geformuleerd, van waaruit de concrete verbetervoorstellen worden ontwikkeld, die input vormen voor een volgend regeerakkoord. In 2019 heeft een brede groep van circa 150 stakeholders en experts aan denksessies deelgenomen om tot de gedeelde analyse en visie voor verbetering te komen. In 2020 worden voor zes thema's concrete voorstellen uitgewerkt door themagroepen:

1. Leven lang ontwikkelen
2. Arbeidscontracten
3. Activerende inkomensverzekering
4. De basis van de arbeidsmarkt
5. Jonge kinderen en hun werkende ouders
6. Fiscale aspecten.

Deze voorstellen worden doorgerekend op kosten en baten door SEO Economisch Onderzoek en een denktank bewaakt de consistentie over het geheel. Medio

2020 wordt het eindrapport verwacht, dat concrete bouwstenen voor een volgend regeerakkoord moet opleveren.

4 publicaties:

- Nederland kan beter werken, de uitdagingen op en rond de Nederlandse arbeidsmarkt
- Het Nederlandse consensusmodel, de succesfactoren van het Poldermodel in kaart gebracht
- Lessen uit het buitenland, organisatie van werk in dertig inspirerende voorbeelden
- De opwaardering van werk, een visie op een beter werkend Nederland



Zie: www.toekomstvanarbeid.nl/publicaties/

■ Opscaling Buzinezzclub/Werkclub

Partner: *Buzinezzclub/Werkclub*

Projectleiding: *Leo van Loon*

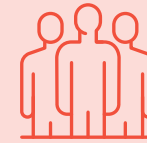
Er zijn in Nederland veel mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt en die ook bij een zeer lage werkloosheid moeilijk aan het werk komen. Het gaat daarbij onder andere om jongeren, flexwerkers, nieuwkomers en laaggeletterden, die met diverse problemen te kampen hebben. Naast het feit dat zij werkloos zijn, spelen er bijvoorbeeld ook problemen op het gebied van schulden, huisvesting, taalvaardigheid, gezondheid en het gebrek aan de juiste diploma's. Juist door de combinatie van problemen is intensieve, en vaak ook langdurige ondersteuning nodig om hen hun weg op de arbeidsmarkt te laten vinden.

De Buzinezzclub (gericht op jongeren) en de Werkclub (gericht op nieuwe Nederlanders) bieden langdurige coaching aan mensen die het zelf niet kunnen betalen, maar dit wel nodig hebben om financieel zelfredzaam te worden. Zij bieden individuele 'members' begeleiding in de vorm van praktijkgerichte trainingen en coaching naar een baan, opleiding of eigen bedrijf. Wat bijzonder is, is dat deze begeleiding doorloopt tot na de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Er wordt dus ook ondersteuning geboden bij het vinden van een volgende werkplek na afloop van een tijdelijk contract, of bij een eventuele terugval in de uitkering. Met deze aanpak zijn de Clubs de afgelopen 10 jaar bewezen succesvol geweest: gemiddeld blijft 65% van de mensen die het programma heeft doorlopen uit de uitkering en wordt economisch zelfredzaam. Daarnaast is er een afname te zien in schulden en zorg- en verslavingsproblematiek. De Clubs zijn op basis hiervan in 2019 uitgeroepen tot Worldwide Best Practice door de ILO (de Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties).

In 2018 zijn meer dan 500 nieuwe members gestart en in dat jaar zijn in totaal meer dan 2.000 members succesvol begeleid naar een baan, opleiding, eigen bedrijf of naar de volgende stap in hun loopbaan. De ambities van de Clubs reiken echter verder. Met ondersteuning van de Goldschmeding Foundation willen de Clubs in de komende drie jaar het aantal members dat jaarlijks een kans krijgt om een stevige positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen vertienvoudigen: van 500 naar 5.000 nieuwe members per jaar. In 2019 is de ambitieuze samenwerking gestart met een voortraject om een goed doordachte, duurzame opschalingsstrategie te ontwikkelen. Deze strategie, samen met een compleet plan van

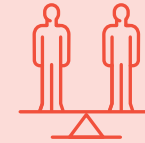
aanpak is de basis voor een driejarige samenwerking tussen de Clubs en de Goldschmeding Foundation.

De Buzinezzclub en Werkclub willen door het substantieel vergroten van het aantal deelnemers ook bevorderen dat er op een andere manier gewerkt gaat worden in de markt van re-integratie en activering. De nadruk moet daarbij komen te liggen op het belonen van bewezen effectieve werkwijzen en het betalen van dienstverleners op basis van daadwerkelijk gerealiseerde resultaten.



500 → 5.000

groei van members
per jaar



65%

gemiddeld na
deelname blijvend
uit de uitkering

■ Nieuwe Technologie en Inclusie

Partner: *TNO*

Projectleiding: *prof. dr. Michiel de Looze*

Zelfs in tijden van economische groei en vooruitgang is het niet voor iedereen weggelegd om aan het werk te komen of te blijven. Dit geldt zeker voor de geschatte 3 miljoen mensen in Nederland met een arbeidsbeperking, waarvan slechts 29% werkzaam is. Nieuwe technologie kan deze groep ondersteunen bij het vinden en behouden van passend werk, door de afstand tussen hun competenties en beschikbare posities te verkleinen.

Dit project start met het inventariseren van beschikbare technische mogelijkheden. De onderzoekers focussen hierbij in eerste instantie op *Augmented Reality*: het toevoegen van informatie aan de werkelijkheid, bijvoorbeeld via beamerprojecties of slimme brillen. Parallel worden de specifieke behoeften van mensen met een beperking in kaart gebracht. In vier pilotprojecten bij bedrijven worden technologische applicaties toegepast in het werkproces en uitvoerig onderzocht.

Het project richt zich ook op het belang van de maatschappelijke rol van bedrijven. Het project heeft daarmee een breder economisch perspectief: als het project slaagt krijgen werkgevers toegang tot onbenut potentieel op de arbeidsmarkt en kunnen er meer mensen duurzaam aan het werk.





THEMA CIRCULAIRE ECONOMIE

Circular Jobs Initiative

Partner: Circle Economy

Projectleiding: Joke Dufourmont

Het Circular Jobs Initiative is de uitkomst van een project dat in 2019 werd opgestart als 'Center of Excellence for Circular Jobs and Skills'. Doel van dit project was om een kenniscentrum en community te ontwikkelen voor onderzoek gericht op de werkaspecten van de circulaire economie. Het centrum gaat werkgevers en werknemers met nieuwe kennis en instrumenten ondersteunen bij het transitieproces van een lineaire naar een circulaire economie. In het eerste jaar is een groot aantal stakeholders geïnterviewd en met elkaar in contact gebracht om de gewenste kennisproducten en -diensten te identificeren. Ook is een eerste wetenschappelijke publicatie

geschreven over een definitie en meetmethode voor circulaire banen. Het verkennende onderzoek heeft geresulteerd in een driedelige focus voor het nieuwe centrum: het realiseren van een inclusieve transitie, het verbeteren van de kwaliteit van werk en het ontwikkelen van de benodigde circulaire vaardigheden. Het Circular Jobs Initiative is in maart 2020 [officieel gelanceerd](#) met goed bezochte bijeenkomsten in Amsterdam en New York.



In dit project is voor het eerst met een uiteenlopende groep internationale stakeholders en onderzoekers gesproken over werk, banen en vaardigheden voor de circulaire economie. Dit heeft bevestigd dat er veel belangstelling is voor dit thema en voor de gerelateerde kennisvragen. Intussen heeft het Circular Jobs Initiative ook een online kenniscentrum opgestart waar onderzoekers, beleidsmakers en werkgevers kennis en onderzoek kunnen publiceren en uitwisselen. De ondersteuning van de Goldschmeding Foundation wordt in 2020 voortgezet. Vervolgactiviteiten richten zich op verdiepend onderzoek in de textielsector, vertaling van breed georiënteerd onderzoek naar andere relevante sectoren, thematisch onderzoek dat zal uitmonden in position papers, en de versterking en verbreding van de community met bijeenkomsten en nieuwsbulletins.



>1.000

deelnemers in
de Circular Jobs
Community



65

deskundigen
geraadpleegd in vier
rondetafeldiscussies

Circularity Gap Report Nederland

Partner: Circle Economy

Projectleiding: Marc de Wit

In 2018 en 2019 is door Circle Economy berekend hoe er wereldwijd wordt omgegaan met grondstoffen. In het laatste mondiale Circularity Gap Report staat dat wereldwijd minder dan 10% van de gebruikte grondstoffen circulair is, dat wil zeggen zijn weg terug vindt naar de economie. In Nederland heeft de overheid als doel gesteld dat de economie in 2030 voor 50% en in 2050 voor 100% circulair moet zijn. Een berekening op nationaal niveau kan een effectief middel zijn om kansen voor verbetering te identificeren en om ideeën voor aanpassing van het beleid voor een circulaire economie te ontwikkelen. Daarom heeft Circle Economy op verzoek van de Goldschmeding Foundation in 2019 voor het eerst onderzocht hoe circulair het grondstofverbruik van Nederland is. Om te zorgen voor een breed draagvlak is daarbij nauw samengewerkt met het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, het Planbureau voor de Leefomgeving, het Centraal Planbureau, het Centraal Bureau voor de Statistiek en verschillende maatschappelijke stakeholders.

Het eerste Circularity Gap Report Nederland wordt in 2020 gepubliceerd. Het rapport zal aanbevelingen bevatten om binnen vier kritieke sectoren de circulariteit van grondstoffen substantieel te verbeteren. Ook brengt het rapport voor het eerst de effecten van de circulaire transitie voor werkgelegenheid in kaart en wordt veel aandacht ingeruimd voor de benodigde aanpassingen op het gebied van banen en opleidingen. Het is de hoop van de Goldschmeding Foundation dat met dit rapport een nationaal richtpunt ontstaat voor de transitie naar de circulaire economie.

Nederlandse Circularity Gap coalitie gevormd met onder andere Ministerie I&W, Planbureau voor de Leefomgeving, Centraal Planbureau, Stichting Natuur & Milieu, TNO, DSM en Het Groene Brein.



Competenties Circulaire Economie

Partner: Stichting Sustainability University

Projectleiding: Carola Wijdoogen

Circulaire innovaties en een circulaire manier van werken worden in de meeste gevallen door de duurzaamheidsmanagers en -afdelingen binnen bedrijven geïnitieerd, voorbereid en ontwikkeld. Er is echter nog weinig specifieke kennis over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de circulaire economie in de praktijk te brengen. Het doel van dit project is daarom om duurzaamheidsprofessionals (de 'mvo-manager' of 'duurzaamheidsmanager') te helpen in hun professionele ontwikkeling door het doen van onderzoek, het organiseren van

interview-bijeenkomsten en het definiëren en overdragen van specifieke circulaire competenties.

De doelgroep is het netwerk van duurzaamheidsmanagers van grotere Nederlandse of multinationale bedrijven dat is ontstaan na de publicatie van het boek 'MVO doe je ZO' van Carola Wijdoogen eind 2016. Binnen dit netwerk wordt sindsdien gewerkt aan het verder professionaliseren van het vakgebied 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'. In het kader van dit project wordt nu onderzoek gedaan om specifieke circulaire competenties te identificeren en omschrijven. In 2019 hebben 105 bedrijven meegedaan aan een onderzoek waarin werd gekeken naar de manier van werken en effectiviteit van de duurzaamheidsprofessional, waarbij speciaal aandacht was voor circulaire competenties. De resultaten zijn gepresenteerd op verschillende bijeenkomsten, waaronder het door 120 personen bezochte symposium 'State of the Sustainability Profession' in september 2019. Er zijn verder vier artikelen geschreven over de uitkomsten van het project en deze zijn veelvuldig gedeeld op sociale media.



105

deelnemers symposium 'State of the Sustainability Profession'



112

bedrijven namen deel aan onderzoek, waaronder Randstad, Unilever, Interface, Heineken en ING.


PACE

Partner: Pace (Platform for Accelerating the Circular Economy)

Projectleiding: David McGinty

PACE wil de circulaire economie helpen versnellen door internationale interventies en samenwerkingen binnen de circulaire economie effectief op te schalen. PACE is in 2018 opgericht door onder meer het World Economic Forum (WEF), het milieuprogramma van de Verenigde Naties (UN Environment), technologiebedrijf Philips en de Global Environment Facility (GEF). Het platform bouwt publiek-private coalities waarin overheden en bedrijven van elkaar leren hoe zij het beste circulair kunnen worden. Hiervoor verzamelt PACE kennis uit praktijkprojecten en ontwikkelt het nieuwe modellen voor het adopteren en repliceren van bestaande succesformules. Belangrijke kennispartners van PACE zijn het World Resources Institute, de Ellen MacArthur Foundation en het International Resource Panel. Naast de Nederlandse overheid nemen inmiddels ongeveer vijftig overheden, bedrijven en internationale organisaties deel.

De Goldschmeding Foundation ondersteunt PACE om aandacht te kunnen vragen voor projecten die helpen om de arbeidsmarkt binnen de circulaire economie in de praktijk vorm te geven. De schenking stelt Circle Economy, een belangrijke projectpartner en koploper op het gebied van kennisontwikkeling voor de circulaire economie, in staat om een kennismedewerker bij PACE detacheren. Door deze verbinding met het internationale netwerk van PACE kan nieuwe kennis beter zijn weg vinden van Nederland naar het buitenland en omgekeerd.



THEMA MENSWAARDIGE ECONOMIE

■ **Agapè in de Markt, Civil Society en Politiek**

Partner: Vrije Universiteit Amsterdam

Projectleiding: prof. dr. Govert Buijs

De term agapè is verbonden met begrippen als liefde, hoop, vertrouwen en dienstbaarheid, en is daarmee een voorwaarde voor een menswaardig economie. Geleidelijk is de invulling van deze term meer toegespitst op 'een toewijding aan de bloei van de ander'.

Met dit project stelt de Goldschmeding Foundation prof. dr. Govert Buijs in staat deze houding te bevorderen bij studerende en in het bedrijfsleven, het maatschappelijk middenveld en de overheid. In 2019 is het Examenkatern "Het Goede Leven en de Vrije Markt" (2018) breed gepresenteerd en in tweede druk gegaan. Vanuit de

F.J.D. Goldschmeding Leerstoel Economie in Relatie tot Civil Society heeft prof. dr. Govert Buijs onderzoek uitgevoerd naar "What Good Markets Are Good For". "Het Goede Leven en de Vrije Markt" wordt intussen op scholen gebruikt en won in 2019 de Socratesbeker. Diverse publicaties zagen het licht. Zo verscheen bij uitgeverij Boom "Waarom werken wij zo hard? - op weg naar een economie van de vreugde", dat royaal aandacht kreeg in wetenschappelijke kringen en in geschreven en audiovisuele media.

Het Goede Leven en de Vrije Markt wint Socratesbeker.



■ **Hoop als Drijfveer (3)**

Partner: Institute of Leadership & Social Ethics en Erasmus Happiness Economics Research Organization

Projectleiding: prof. dr. Patrick Nullens en dr. Martijn Burger

Hoop wordt gedefinieerd als een verlangen naar verbetering, waarvoor we bereid zijn te handelen, maar waarvan we nooit helemaal zeker zijn dat we het kunnen bereiken. Juist die onzekerheid onderscheidt hoop van optimisme en maakt hoop een belangrijke drijfveer. Want zolang we niet zeker weten of we zullen krijgen wat we willen, blijven we ons inzetten. Hoop kan dus ook een krachtig instrument zijn voor maatschappelijke verandering. Daarvoor is het essentieel om inzicht te hebben in hoe hoopvol we ons voelen. Maar omdat hoop bestaat uit

verschillende dimensies van ons mens-zijn – verlangens, overtuigingen en gedrag – is het niet eenduidig of simpel te meten.

De binnen dit project ontwikkelde Hoopbarometer tracht deze aspecten zo goed mogelijk in kaart te brengen (www.hooperbarometer.com). Meetresultaten kunnen door beleidsmakers en bestuurders ingezet worden om richting te geven aan veranderingsprocessen en beleid. In 2019 is de derde Hoopbarometer uitgevoerd en gepubliceerd. De uitkomst was dat mensen met weinig hoop ook weinig voor een ander over hebben. De aanbeveling is om mensen perspectief te bieden, omdat dit hun welzijn bevordert en sociale cohesie versterkt. De Hoopbarometer kreeg aandacht in de media.

Er is een belangrijke stap gezet in de verzelfstandiging van dit project met de oprichting van de ANBI-stichting Netherlands Hope Research Institute. Tevens is de wetenschappelijke onderbouwing van de Hoopbarometer verfijnd en verdiept, hetgeen tot een grote hoeveelheid wetenschappelijk materiaal en publicaties heeft geleid. In 2020 zal veel aandacht worden gegeven aan internationale samenwerking en het realiseren van betaalde praktijkopdrachten.



Agapè in Bedrijven

Partner: Maastricht University

Projectleiding: prof. dr. Harry Hummels

Voor een omslag naar een duurzame, inclusieve economie is het van belang dat bedrijven zich niet meer exclusief richten op winst, concurrentie en groei. Er is behoefte aan een nieuwe balans tussen economische doelstellingen, duurzame ontwikkeling en het welzijn van mensen. Het begrip agapè, dat in het bedrijfsleven is geïntroduceerd door Randstad-oprichter Frits Goldschmeding, kan organisaties helpen deze balans te vinden. Doel van het project was om dit begrip af te bakenen en definiëren, om het daarna te kunnen operationaliseren en meetbaar maken.



Er is, middels acht casestudies en een enquête onder circa 500 bedrijven, onderzocht hoe Nederlandse bedrijven invulling geven aan agapè in hun bedrijfsvoering. De resultaten zijn geanalyseerd en beschreven in het witboek: "In de ogen van de ander". Het witboek toont overtuigend aan dat agapè in de context van commerciële bedrijven een levensvatbaar concept is, en kreeg veel aandacht in bijeenkomsten en in geschreven, audiovisuele en sociale media.

Lab Toekomstige Generaties (LabTG)

Partner: Vereniging Worldconnectors

Projectleiding: Alide Roerink

Overheid en bedrijfsleven laten zich onvoldoende leiden door de langetermijneffecten van besluiten. Het LabTG wil daarom het welzijn van toekomstige generaties in de samenleving verankerd krijgen. Iedereen dient deze belangenbehartiging als normaal en urgent te gaan beschouwen en toe te passen in het maken van beleid en het nemen van beslissingen die toekomstige generaties kunnen raken.

De Goldschmeding Foundation heeft, in samenwerking met Triodos Foundation en Iona Stichting, het team van het LabTG in 2019 in staat gesteld om kwartier te maken. Het LabTG is uitgekristalliseerd tot een concreet initiatief met een Theory of Change, een vast kernteam en een divers samengestelde 'brongroep' van personen die (wetenschappelijke) kennis en ervaring inbrengen.

Er zijn drie concrete functies met een bijbehorend instrumentarium ontwikkeld:

1. Toetsen: De waarnemend Ombudspersoon Toekomstige Generaties (de belangenbehartiger van

de toekomstige generaties)

2. Inleven: de Toekomststraden (ad-hoc adviesraden voor maatschappelijke kwesties)
3. Onderbouwen: de Toekomstsalon (een netwerk van wetenschappelijke toekomstdenkers).

Onder functie 1 is bij het loket van het LabTG één maatschappelijke casus ingediend en compleet behandeld volgens de nieuwe methodiek 'de weg van de kwestie': de Waddenzeecasus. Dit advies wordt in het voorjaar van 2020 gepubliceerd. Doordat de leden van het LabTG zeer actief zijn geweest met publieke optredens, vooral de waarnemend Ombudspersoon Jan van de Venis, begint de term 'toekomstige generaties' steeds meer te resoneren.

Het tweede jaar zal gericht zijn op het verder uitwerken van de functies, het opdoen van ervaring, het lanceren van het LabTG als geheel, het verbeteren van de naamsbekendheid en het realiseren van aanvullende financiering.



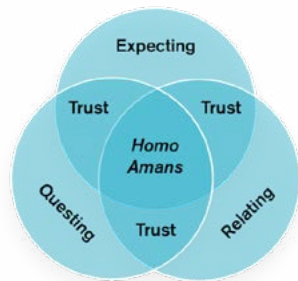
■ Homo Amans

Partner: Evangelische Theologische Faculteit Leuven

Projectleiding: prof. dr. Patrick Nullens

Mensen willen niet louter hun eigen materiële behoeften bevredigen, zij hebben ook een sterke behoefte aan sociaal contact en zingeving. Dit project wil het geldende economische mensbeeld bijstellen en verrijken met bouwstenen uit antropologie, psychologie, theologie, sociologie, biologie en neurologie.

Het grondwerk voor een grondig meerjarig wetenschappelijk onderzoek is in 2019 gedaan. Een nieuw denkmodel en toekomstige onderzoeksvragen zijn gepresenteerd en bediscussieerd op het internationale congres “Homo Amans” in het Vredespaleis in Den Haag. De opzet van het onderzoek is in binnen- en buitenland enthousiast ontvangen en wetenschappers uit verschillende disciplines zijn aangehaakt. Over de wijze waarop het onderzoek wordt voortgezet en uitgebreid wordt in 2020 besloten. De Universiteit voor Humanistiek (Utrecht) toont belangstelling voor een Leerstoel Leiderschapsethiek en Menswaardige Economie, te bezetten door prof. dr. Patrick Nullens. Ook dat wordt in 2020 verder onderzocht.



Homo Amans model (Nullens & Van Nes, 2020)

■ Innovatie Economie-Onderwijs

Partner: Stichting Innovatie Economie-Onderwijs (SIEO)

Projectleiding: prof. dr. Lans Bovenberg en Bas van Os

Als de economie menswaardig moet worden, gericht op samenwerking, vertrouwen en wederkerigheid, moet dat bij jongeren beginnen. De droom van professor Lans Bovenberg is daarom om het traditionele economie-onderwijs op havo en vwo te veranderen. Met dit project wil de Goldschmeding Foundation via scholen in de leiders van de toekomst investeren. Door nieuw lesmateriaal te introduceren krijgen jongeren een moderne kijk op de economie aangereikt.

Er is in 2019 aansprekend lesmateriaal ontwikkeld, inclusief een aantal gewaardeerde keuzekaternen. Ook is een scholenprogramma gestart, waarvoor meer scholen dan verwacht zich hebben ingeschreven (25). Ondanks veel inspanning en hoopgevende signalen is echter het voornaamste doel om een partnership met een uitgeverij te bouwen niet bereikt. Halverwege 2019 is daarom pas op de plaats gemaakt om SIEO de gelegenheid te geven een aangepast plan van aanpak te maken. In 2020 blijft samenwerking met een uitgever een prioriteit. De lesmethode wordt afgerond en gepubliceerd en er wordt getracht een overtuigend aantal scholen voor de nieuwe methode te interesseren.

■ Ad fontes: naar de bronnen

Partner: Universiteit van Tilburg (Tilburg School of Catholic Theology)

Projectleiding: prof. dr. Paul van Geest

Binnen dit vijfjarige project is nader onderzoek gedaan naar de bronnen die Frits Goldschmeding hebben geïnspireerd bij het formuleren van de kernwaarden van Randstad en de Goldschmeding Foundation. Deze waarden bepalen zijn visie op de mens, wat arbeid behelst en hoe een goede economie eruitziet en tot stand komt. Het project is in januari 2016 gestart en in december 2019 afgerond.

Kern van het project waren de onderzoeken van twee postdocs. Joost Hengstmengel heeft in 2019 zijn onderzoek afgerond en zal in het voorjaar van 2020 een monografie publiceren met de titel 'De homo economicus. Een familiegeschiedenis'. Het doel van het boek is drieledig: aantonen hoe het mensbeeld van de homo economicus in de vroegmoderne periode mogelijk werd gemaakt, laten zien welke antieke en middeleeuwse ideeën over de mens in de economie uit beeld zijn geraakt, en een pleidooi houden voor een nieuwe bezinning op de relatie tussen economie en (deugden)ethiek. Ook Roshnee Ossewaarde-Lowtoo heeft haar onderzoek afgerond. Zij onderzocht twee waarden die wezenlijk zijn geweest voor Frits Goldschmeding, namelijk liefde en vertrouwen. Wat zijn de oudere bronnen en betekenissen van deze waarden en wat is het belang hiervan voor een menswaardige economie (en het economisch denken)? De uitkomsten van het onderzoek worden beschreven in de monografie 'Foul Was Never Fair: Reviving the love for Economic Justice'.

Beide postdocs hebben tijdens het onderzoek op veel verschillende manieren aan valorisatie van hun onderzoek bijgedragen, in de vorm van onderwijs, artikelen, bijdragen aan boeken, columns en lezingen. Na publicatie zullen de Goldschmeding Foundation en de onderzoekers nog enige tijd samen optrekken voor het breder verspreiden van de uitkomsten van beide onderzoeken.

Twee monografieën:

1. *De homo economicus. Een familie-geschiedenis*
2. *Foul Was Never Fair: Reviving the love for Economic Justice*

A Broader Mind

Partner: Vrije Universiteit Amsterdam

Projectleiding: Kirstin de Boer en Nynke Rodenhuis

Complexe maatschappelijke kwesties vragen van toekomstige leiders een multidisciplinaire blik en een goed ontwikkeld moreel kompas, zodat zij ethisch kunnen en durven handelen en verder kijken dan hun eigen belang. Het huidige academisch onderwijs voorziet niet in deze behoefte en dit project heeft daarom als doel om vormen te ontwikkelen die door universiteiten direct kunnen worden toegepast. De Vrije Universiteit heeft in dit kader het programma A Broader Mind ontwikkeld dat op termijn voor alle bachelorstudenten bedoeld is. Het programma bestaat uit drie onderdelen: een pilot-onderwijsprogramma voor persoonlijke ontwikkeling, een praktijklaboratorium "Community Service Learning" waarin studenten vrijwillig maatschappelijke activiteiten uitvoeren en daarover leren, en een longitudinaal onderzoek om

de effecten van het gehele programma te onderzoeken.

De collegereeks werd door slechts 115 bachelorstudenten gevolgd (waar 500 deelnemers beoogd waren), mede doordat aan deze colleges nog geen studiepunten zijn gekoppeld. 69 studenten voldeden aan de criteria en ontvingen een certificaat. Aan het onderdeel Community Service Learning deden ruim 900 studenten mee (beoogd was 300-400), onder de inspirerende leiding van prof. dr. Marjolein Zweekhorst. Het longitudinale onderzoek werd voor het eerst uitgevoerd, maar leverde door het kleine aantal deelnemers (19) nog geen wetenschappelijk bruikbare gegevens op. Een eventueel vervolg van A Broader Mind wordt voorzien vanaf 2021.

Sociale Innovatie 4.0

Partner: Erasmus Universiteit Rotterdam

Projectleiding: prof. dr. Henk Volberda

Organisaties die werk maken van sociale innovatie presteren beter. Dit project maakt concreet hoe sociale innovatie bijdraagt aan het innovatievermogen van organisaties en aan een positieve werkbeleving van medewerkers. In 2018 werd het wetenschappelijk onderzoek naar sociale innovatie binnen dit project afgerond. Dit bestond uit een grootschalig survey-onderzoek naar sociale innovatie onder Nederlandse bedrijven en een experiment naar sociale innovatie bij een hightechbedrijf.

In 2019 is ter afronding van het project het boek *Innovatie Jij.nu* verschenen, waarin de onderzoeksresultaten zijn verwerkt. De hefbomen van sociale innovatie – flexibel organiseren, dynamisch managen,

slimmer werken, externe samenwerking, managen van institutionele stakeholders – zijn als kapstok gebruikt voor de opbouw van het boek. Rond de publicatie is door de projectleider veel publiciteit gegenereerd in de vorm van boekbesprekingen, opinieartikelen, interviews en lezingen.

OVERIGE PROJECTEN MENS, WERK EN ECONOMIE

ScaleUp Lab – ScaleUp Priorities

Partner: *Stichting ScaleUpLab*

Projectleiding: *Jörgen Sandig*

ScaleUpNation is een groeiplatform voor zogenaamde 'scale-ups'. Door middel van onderzoek (ScaleUpLab), opleidingsprogramma's (ScaleUpPractice) en een peer-to-peer netwerk worden innovatieve bedrijven ondersteund die een bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van grote maatschappelijke vraagstukken in de sectoren Food and Agriculture, Energy en Health-tech. ScaleUpNation richt zich op bedrijven met de potentie om disproportioneel veel maatschappelijke impact te hebben en veel banen en economische waarde te creëren.

In het voorgaande onderzoek 'ScaleUp DNA' zijn twintig relevante succesfactoren voor dergelijke scale-ups geïdentificeerd. In dit project is op basis daarvan een *self-assessment tool* ontwikkeld – de 'ScaleUpNavigator'. Hiermee kunnen bedrijven op een snelle en digitale manier analyseren hoe zij vergelijken met een grote groep vergelijkbare bedrijven, en op welke succesfactoren en faalfactoren moet worden gelet. De "ScaleUpNavigator" levert directe feedback en geeft aanbevelingen. De basis voor dit instrument is gelegd met 10.000 uur onderzoek, analyse van de gegevens van een half miljoen bedrijven en veel directe interactie met ondernemers. In 2019 hebben circa 200 scale-ups zichzelf beoordeeld, om vervolgens met de aanbevelingen aan de slag te gaan. De ScaleUpNavigator kan door de ondersteuning van de Goldschmeding Foundation breed beschikbaar worden gesteld.

De ScaleUpNavigator wordt in 2020 aangevuld met een complementaire vragenlijst over de effectiviteit van het managementteam: 'Lead2Scale'. Het plan is om beide instrumenten, met aanvullende advisering, ook commercieel in te zetten bij partners als InvestNL en TechLeap.



200

ScaleUps meegedaan aan ScaleUpNavigator

ScaleUp Lab – ScaleUp Deep Dives

Partner: *Stichting ScaleUpLab*

Projectleiding: *Jörgen Sandig*

In het voorgaande onderzoek 'ScaleUp DNA' zijn twintig relevante succesfactoren voor dergelijke scale-ups geïdentificeerd. In dit onderzoek wordt er een diepgaande kwalitatieve analyse gedaan op vier van deze succesfactoren: Delighted Customers (in het cluster Scale-up DNA), Learning Velocity en Beachhead (beiden in de cluster Business Flywheel) en Hiring the Best (in het cluster Dynamic Structure).



Via 'reflexieve dialogen', een doorontwikkelde onderzoeksmethodiek van de VU, zijn met een groot aantal scale-ups en experts ervaringen uitgewisseld en inzichten gedeeld. Ook zijn digitale onderzoeksmethodieken ontwikkeld om de succesfactoren kwantitatief te kunnen onderbouwen met analyses van praktijkdata. Er zijn twee verschillende tools ontwikkeld die 'digital proxy's' gebruiken om met data tot snelle conclusies te kunnen komen: Market Mirror voor de succesfactoren Beachhead en Delighting Customers en Velocity voor de succesfactor Learning Velocity. Er zijn vier artikelen geschreven om te delen via LinkedIn en de

ScaleUpLab website:

1. Act as a scaleup; take your Beachhead seriously;
2. The scaleup way; making your customers partners in crime;
3. Learning Velocity in scaleups; learning the smart way, not the hard way;
4. 'Hiring to Scale'.

Een aantal blogs volgt nog in 2020.



20

ScaleUps meegedaan aan diepte-interviews voor 4 artikelen



2

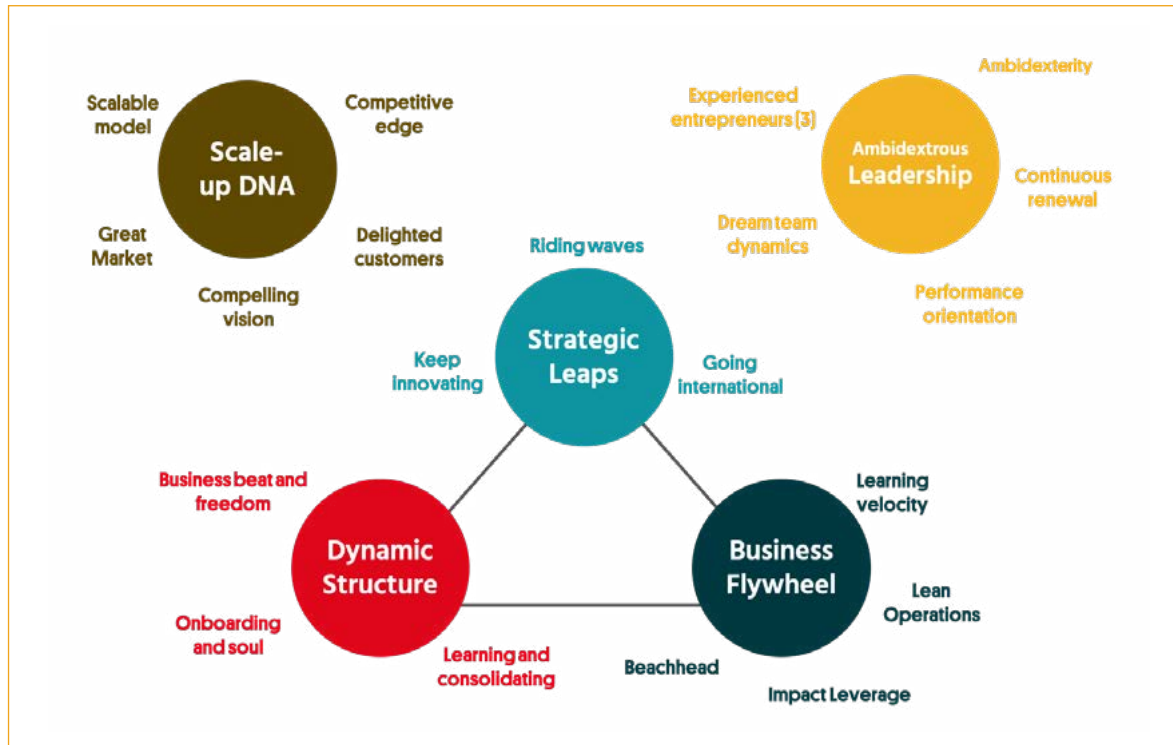
digitale tools in ontwikkeling

SDG World Tour

Partner: *The Engaging Company; Stichting SDG World Tour*

Projectleiding: *Mitra van Raalten*

De Sustainable Development Goals (2015, United Nations) zijn in de kern een internationale agenda voor welvaart en welzijn van iedereen. Dit project beoogde om jongeren middels een tweejarige reis rond de wereld met de Clipper Stad Amsterdam te mobiliseren om deze doelen overal op de politieke agenda's te krijgen. Er is met een enthousiast en internationaal team van jongeren hard gewerkt aan de voorbereiding van de SDG World Tour. Het project is in mei 2019 verzelfstandigd in de Stichting SDG World Tour, mede om het werven van de benodigde fondsen te stroomlijnen. De inhoudelijke voorbereiding en de promotie zijn met veel inzet van alle betrokkenen volgens plan verlopen. Helaas is de benodigde basisfinanciering niet gerealiseerd, zodat het project aan het begin van 2020 in goed overleg met alle betrokkenen is beëindigd.





ORGANISATIE

De Goldschmeding Foundation kent een Raad van Toezicht, een Bestuur en een Curatorium. Het Bestuur is verantwoordelijk voor het dagelijks besturen van de stichting en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid. Het Curatorium treedt op als gesprekspartner van het bestuur omtrent de wetenschappelijke standaard van de projecten. In 2019 zijn er twee medewerkers in dienst getreden en twee medewerkers uit dienst gegaan. De dagelijkse leiding was in handen van bestuurslid Michiel de Wilde.

Raad van Toezicht

Prof. dr. Frits Goldschmeding (voorzitter)
Prof. dr. Jan Peter Balkenende
Mr. Jacques van den Broek
Drs. Kitty Roozmond
Mr. drs. Herna Verhagen

Curatorium

Prof. mr. dr. Jaap Winter (voorzitter)
Prof. dr. Lans Bovenberg
Prof. dr. Govert Buijs
Prof. dr. Paul van Geest
Prof. dr. Stefan Stremersch

Bestuur

Drs. Piero Overmars (voorzitter – tot en met 31 december 2019)
Mr. Aart de Geus (voorzitter – vanaf 1 januari 2020)
Michiel de Wilde MBA
Prof. mr. dr. Jaap Winter

Medewerkers

Toos Bongers (Secretariaat Bestuur – tot en met 31 december 2019)
Drs. Peter Brouwer (Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt)
Drs. Birgitta Kramer (Programmamanager Circulaire Economie – per 1 februari 2019)
Bianca Nagtegaal (Personal Assistent Michiel de Wilde – per 1 september 2019)
Marijn van der Pas (Communicatiemanager – tot en met 31 september 2019)
Mr. Martijn Roos (Projectmanager)

Per 1 januari 2020 is Piero Overmars als voorzitter van het Bestuur opgevolgd door Aart de Geus. Aart de Geus en Michiel de Wilde zijn per 1 januari 2020 in dienst van de stichting als uitvoerend bestuurders.



FINANCIËEL JAAROVER- ZICHT 2019

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	2019	2018
	€	€
Baten		
Ontvangen uit schenkingen	5.890.837	3.824.031
Totale baten	5.890.837	3.824.031
Lasten		
Bestedingen projecten Inclusieve Arbeidsmarkt	1.961.773	818.001
Bestedingen projecten Circulaire Economie	490.822	349.611
Bestedingen projecten Menswaardige Economie	1.626.174	1.737.554
Bestedingen overige projecten Mens, Werk en Economie	1.070.053	218.813
Totaal bestedingen projecten	5.148.822	3.123.979
Organisatiekosten	742.015	700.052
Rentelasten	-	-
Totale lasten	5.890.837	3.824.031
Resultaat	0	0
TOEGEZEGDE SCHENKINGEN AAN DERDEN (ultimo boekjaar)	€	€
Projecten Inclusieve arbeidsmarkt	1.895.593	469.000
Projecten Circulaire economie	551.989	30.000
Projecten Menswaardige economie	1.687.845	1.396.000
Overige projecten Mens, Werk en Economie	595.000	87.500
Totaal voor lopende projecten	4.730.427	1.982.500

Toelichting

Het totaal voor lopende projecten is exclusief overige voorgenomen, maar nog niet toegezegde schenkingen. De totale looptijd van de ultimo 2019 toegezegde schenkingen van € 4.730.427 is korter dan 5 jaar. Het totaal van de ultimo 2019 toegezegde schenkingen met een looptijd van minder dan één jaar bedraagt € 4.203.928.

GOLDSCHMEDING
FOUNDATION
MENS ▪ WERK ▪ ECONOMIE

COLOFON

Jaarbericht 2019

Uitgave

Goldschmeding Foundation
OZW-gebouw, 10^{de} etage
De Boelelaan 1109
1081 HV Amsterdam

goldschmeding.foundation

Teksten

Goldschmeding Foundation

Ontwerp en opmaak

Delta3

© Goldschmeding Foundation

Juni 2020