

# DE TOEKOMSTDENKERS

Platform voor en door jongeren  
in de sector waterschappen.

# JAARPLAN

## DE TOEKOMSTDENKERS

Het opzetten van een duurzaam platform

## 2025 - 2026

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Waaron de Toekomstdenkers</b> .....	<b>3</b>
1.1 Waaron komt het platform vandaan .....	3
1.2 Pijlers van het platform .....	4
1.3 Huidig platform .....	5
<b>2. Platformbouwers</b> .....	<b>7</b>
2.1 Rol van de Platformbouwers .....	7
Waar zijn de platformbouwers van? .....	7
Waar zijn we niet van? .....	7
2.2 Op 1 januari 2026 hebben we het volgende bereikt .....	8
2.3 Rolverdeling platformbouwers .....	9
<b>3. Hofnarren</b> .....	<b>10</b>
3.1 Rol van de Hofnarren .....	10
Waar zijn de hofnarren van? .....	10
Waar is de werkgroep hofnarren van? .....	11
3.2 Op 1 januari 2026 hebben we het volgende bereikt .....	11
<b>4. Cao-werkgroep</b> .....	<b>12</b>
4.1 Rol van cao-werkgroep .....	12
Waar is de cao-werkgroep van? .....	12
4.2 Op 1 januari 2026 hebben we het volgende bereikt .....	12
4.3 Rolverdeling CAO-werkgroep .....	13
<b>5. Stakeholders</b> .....	<b>14</b>
5.1 Stakeholderanalyse .....	14
5.2 Contact stakeholders .....	14
<b>6. Jaarplanning</b> .....	<b>16</b>
6.1 Jaarplanning de Toekomstdenkers .....	16
6.2 Toekomstdenkers .....	17
6.3 Netwerkdag .....	17

## Samenvatting

In een tijd waarin de arbeidsmarkt voortdurend verandert en de watersector voor grote uitdagingen staat, is het essentieel om de stem van jonge professionals te laten horen. De Toekomstdenkers vormen een platform binnen de waterschapssector waarin jongeren tot 35 jaar hun visie en ideeën delen over de toekomst van werk. Dit platform biedt niet alleen een netwerk, maar geeft ook gevraagd en ongevraagd advies over arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en toekomstgericht werken.

Om dit te realiseren, zijn de Toekomstdenkers georganiseerd in drie werkgroepen: de Platformbouwers, de Hofnarren en de CAO-werkgroep. Elke groep heeft een eigen focus en draagt bij aan de groei en professionalisering van het platform.

**De Platformbouwers** richten zich op de structuur en zichtbaarheid van het platform. Zij zorgen voor de organisatie van vier fysieke bijeenkomsten per jaar, versterken de communicatie (waaronder een LinkedIn-strategie) en zetten zich in voor een bredere vertegenwoordiging van jongeren binnen de waterschappen. Hun doel is om de Toekomstdenkers een stevige plek te geven binnen de sector.

**De Hofnarren** nemen een kritische en reflectieve rol op zich. Zij organiseren spiegelsessies met directies en HR-afdelingen om een open feedbackcultuur te stimuleren. Daarnaast brengen zij in kaart welke thema's onder jongeren leven en zorgen zij ervoor dat deze binnen de sector serieus worden genomen.

**De CAO-werkgroep** speelt een actieve rol in de cao-onderhandelingen en adviseert sociale partners over onderwerpen die jongeren raken. Dit doen zij door het cao-adviesproces te structureren en documenteren, een online platform op te zetten en de zichtbaarheid van hun werk te vergroten.

Naast deze specifieke doelstellingen zetten de Toekomstdenkers zich in voor de duurzame borging van het platform. Dit betekent dat ze streven naar meer samenwerking met stakeholders en een aantrekkelijke werkomgeving willen creëren voor jonge professionals binnen de sector.

Met dit jaarplan willen de Toekomstdenkers hun invloed vergroten en bijdragen aan een toekomstbestendige watersector waarin jongeren niet alleen meedenken, maar ook daadwerkelijk impact hebben.

# 1. Waarom de Toekomstdenkers

## 1.1 Waar komt het platform vandaan

Jongeren zijn altijd de opvolgende generatie en hebben daarom de toekomst. Toch is er te zien dat de stem van jongeren mist in verschillende groepen, zoals de KDW en de CAO-tafel. De sector waterschappen heeft uitgesproken dat zij veel belang **hebben aan hun mening** van jongeren t/m 35 jaar. Voorafgaand zijn er verschillende momenten geweest voor het opbouwen van het platform. Hieronder zijn de belangrijkste in een overzicht genoemd.



## 1.2 Pijlers van het platform

### Waarom hebben de jongeren een stem nodig en waarom een jongerenplatform?

Een georganiseerde stem van de jongeren ontbreekt in de sector waterschappen. Er is belang bij aantrekkelijk werk in de sector waterschappen zodat wij klaar zijn voor de uitdagingen van overmorgen.

### Hoe gaan de toekomstdenkers dit bereiken?

- Opzetten van een platform met werkgroepen (werkgroepen, platformbouwers, CAO-werkgroep, Hofnarren en communicatie).
- Een stem hebben aan verschillende tafels.
- Structurele borging van het platform.

### Wat doen de Toekomstdenkers?

Deze stem vertaalt zich naar pijlers, dit zijn er momenteel drie:

- **Gevraagd en ongevraagd advies** geven over arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en de toekomst van werk aan diverse organisaties in de sector waterschappen.
- Organisaties stimuleren om bezig te zijn met **toekomstgericht** werken en daarmee een aantrekkelijke werkomgeving voor werknemers.
- **Bewustwording en urgentiebesef** creëren van jongeren in de sector waterschappen.



## 1.3 Huidig platform

Het platform “De Toekomstdenkers” heeft een duidelijke structuur opgezet met drie verschillende werkgroepen, waarbij elke werkgroep zijn eigen taken en doelen heeft. Dit zijn de werkgroepen: Platformbouwers, CAO-tafel en de Hofnarren. Dit heeft geleid tot de eerste CAO-inbreng via een inzetbrief, die breed gedragen wordt onder de Toekomstdenkers. Daarnaast heeft het platform aansluiting gevonden bij KDW, CAO en A&O, en weten steeds meer partijen ons te vinden.

De fundering van het platform is versterkt door het opzetten van de ‘waarom’ vraag, wat helpt bij het beter vertellen van ons verhaal en richting geeft aan het platform. Richting geven aan het platform wordt verzorgd door de Platformbouwers. Wat betreft betrokkenheid, hebben we veel jonge mensen uit heel het land met elkaar in contact gebracht. De groep Toekomstdenkers blijft groeien en we hebben al twee keer een grote groep bij elkaar gekregen op een fysieke bijeenkomst. Momenteel zijn we bezig met het organiseren van de eerste bijeenkomst vanuit de werkgroep platformbouwers. Bovendien vinden steeds meer organisaties de Toekomstdenkers. Intern bij organisaties moet er nog meer verbinding gezocht worden.

## OVER 10 JAAR...



### **Is het platform De Toekomstdenkers een duurzame organisatie waar nog veel energie in zit.**



Er is een vaste structuur opgezet die aansluit bij de behoeften van het platform en het platform is hierbij zelfsturend. Nieuwe leden van het platform wisselen zonder problemen hun voorganger uit hun organisatie af en zijn in korte tijd up-to-date. Er zijn meerdere relevante werkgroepen die de stem van de jongeren vertegenwoordigen op verschillende thema's.

### **Hebben alle gelieerde organisaties aansluiting gevonden bij het platform.**

Iedere organisatie levert een vertegenwoordiging aan het platform en als deze vertegenwoordiging af moet haken wordt er altijd een vervanger gevonden. Bij alle organisaties werken ook jongeren die aan kunnen sluiten bij het platform.



### **Heeft het platform bestaansrecht door een vaste plek te hebben aan relevante tafels waar zij vanuit het oogpunt van de jongeren adviserend kunnen optreden en slagvaardig kunnen zijn.**



Hierbij heeft het platform een aantoonbaar positief effect op de sector op onder andere het gebied van arbeidsvoorwaarden, organisatiecultuur en inclusiviteit. Het platform wordt makkelijk gevonden door de sector en kan mede door onze omarmde spieglfunctie, de sector van inhoudelijk advies voorzien.

### **Is er verbinding tussen het platform en de sector.**

Er wordt samengewerkt met publieke partijen, waaronder scholen, en er is synergie gevonden met de jongeren organisaties van de betrokken partijen. Daarnaast organiseert het platform jaarlijks activiteiten waarbij de verbinding in de sector centraal staat.



### **Draagt het platform bij aan een diverse demografie binnen de sector**



Waarbij de vergrijzing wordt opgevangen door verjonging. De sector waterschappen is voor jongeren een zeer attractief werkveld waar zij door kunnen groeien met een duidelijk loopbaan perspectief.

## 2. Platformbouwers

### 2.1 Rol van de Platformbouwers

#### Waar zijn de platformbouwers van?

De platformbouwers zetten het platform op en zorgen ervoor dat deze onderhouden en begeleid wordt. We weten de toekomstdenkers met elkaar te verbinden en we moedigen ze aan om initiatieven verder te brengen. We bieden structuur aan de hand van een jaarplan en verzorgen vier keer per jaar de fysieke bijeenkomsten van de toekomstdenkers. Als platformbouwers willen we graag de doelen behalen die beschreven staan in het jaarplan. Dit is mogelijk door binnen het platform sturing te geven en beslissingen te maken indien nodig. De feedback vanuit het hele platform wordt hierin meegenomen. Communicatie valt momenteel onder het takenpakket van de platformbouwers. Hiervoor wordt in 2025 door de platformbouwers een nieuwe werkgroep opgezet.

#### Waar zijn we niet van?

Als platformbouwers zijn we niet van het verwerken van de Cao-input, wel kunnen we de eerste concrete resultaten van de Cao met het platform delen. Daarnaast nemen we als platformbouwers de rol van de hofnar op, maar is onze taak niet om de hofnarren te begeleiden en handvatten te bieden. Tot slot willen we als platformbouwers het meeste uit ons platform halen door onze bijeenkomsten efficiënt in te vullen. Dit betekent dat er ruimte is voor feedback en kennisdeling, maar dat we geen praatgroep zijn. Wij staan als platform namelijk voor de toekomst van jongeren binnen de waterschapsector, waardoor we zo efficiënt mogelijk te werk moeten gaan.

## 2.2 Op 1 januari 2026 hebben we het volgende bereikt

Als platformbouwers gaan we aan de slag met het jaarplan, de structuur van het platform, werving en onze interne en externe communicatie.

### Het jaarplan

- ❖ Er wordt een jaarplan opgesteld voor 2026.
- ❖ Er wordt omschreven welke groepen het platform vormgeven, wat de taken zijn van deze kerngroepen en welke rollen hierin worden bekleed.
- ❖ De rollen binnen de kerngroepen worden zo omschreven dat deze makkelijk zijn over te dragen aan anderen.
- ❖ Er wordt aangegeven hoeveel personen een kerngroep minimaal nodig heeft.
- ❖ In het jaarplan staat onze structuur beschreven en hoe vaak we samenkomen.

### Coördineren van toekomstdenkers

- ❖ Elke organisatie binnen de waterschapsector heeft een jongerenvertegenwoordiger die is aangesloten bij de toekomstdenkers m.u.v. organisaties zonder jongeren
- ❖ Er wordt een lijst opgesteld waarin we in één oogopslag kunnen zien bij welke organisaties we mensen kunnen werven.
- ❖ Er worden minimaal vier fysieke bijeenkomsten gepland om elkaar te updaten en thema's diepgaand met elkaar uit te pluizen.
- ❖ We zetten een mailbox op voor intern en externe communicatie. Vanuit deze mailbox krijgen de toekomstdenkers terugkoppeling.
- ❖ Aan de hand van een actielijst houden we toekomstdenkers op de hoogte van onze plannen en doelen.
- ❖ Elk jaar worden de eerste concrete Cao-resultaten gedeeld met de toekomstdenkers.
- ❖ Werkgroep best practices wordt opgezet

### Aanspreekpunt stakeholders

- ❖ De platformbouwers geven terugkoppelingen aan het KDW op deze manier willen we een goede relatie opbouwen en goede gesprekken aangaan.
- ❖ Er wordt gelobbyd voor zitting in verschillende gremia.
- ❖ Ons budget en de afspraken eromheen moeten helder zijn voor ons platform.
- ❖ We creëren naamsbekendheid en breiden ons netwerk uit via LinkedIn en het onderhouden van contacten met belangrijke organisaties.
- ❖ We zijn bekend bij interne organisaties die aangesloten zijn bij het A&O fonds.
- ❖ We houden onze interne en externe partijen op de hoogte van de ontwikkelingen binnen ons platform.

## 2.3 Rolverdeling platformbouwers

Rol	Taken
<b>Voorzittersrol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne coördinator platformbouwers</li> <li>- Coördineren jaarplan</li> <li>- Verantwoordelijk voor uitdelen van acties en monitoren van voortgang</li> <li>- Monitoren richting en strategie zodat doelen behaald worden (o.a. jaarplan)</li> <li>- Agendavoorbereiding</li> <li>- Voorbereiding interne (fysieke) bijeenkomsten</li> </ul>
<b>Wervingscoördinator</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extern contact met aanstaande toekomstdenkers/organisaties die niet vertegenwoordigd zijn</li> <li>- Informeren 'welkomspakketje (werkgroepplaatsing/vertellen)'</li> <li>- Bijhouden ledenlijst (juiste urenvertegenwoordiging)</li> </ul>
<b>Penningmeester</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beheert budgetten van de toekomstdenkers</li> </ul>
<b>Extern aanspreekpunt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact met A&amp;O fonds waterschappen</li> <li>- Contact met opdrachtgevers</li> <li>- Inbreng aanleveren + coördineren KDW</li> <li>- Coördineren hulpvragen en verzoeken van waterschappen, hWh, UvW en gelieerde organisaties zoals ABP</li> <li>- Aanzwengelen van relevante contacten en verbinden van mogelijkheden voor toekomstdenkers en omgeving.</li> </ul>
<b>Werkgroepen aanspreekpunt + organiseren bijeenkomsten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact met werkgroepen (communicatielij)j</li> <li>- Organiseren bijeenkomsten toekomstdenkers</li> <li>- Ophalen input en agenderen (bijeenkomsten toekomstdenkers)</li> <li>- Coördineren van input jaarplannen en acties</li> <li>- Input terugkoppeling bijeenkomsten toekomstdenkers</li> </ul>
<b>Secretaris/Coördinator</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijhouden van actielijst</li> <li>- Bijhouden van de mailinglijst</li> <li>- Mailbox</li> <li>- Verantwoordelijk voor Teams omgeving</li> </ul>
<b>Communicatiecoördinator</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communicatieplan (op basis van jaarplan)</li> <li>- Opstellen van nieuwsbrieven (4 keer per jaar)</li> <li>- LinkedIn-pagina bijhouden</li> <li>- Uitnodigingen opstellen en uitsturen</li> <li>- Coördineren terugkoppelingen en uitsturen</li> </ul>

## 3. Hofnarren

De werkgroep hofnarren zorgt ervoor dat de toekomstdenkers hun rol als hofnar zo goed mogelijk uit kunnen voeren. Dit doen we door handvaten mee te geven over de rol van de hofnar aan alle toekomstdenkers. Deze handvaten kunnen bijvoorbeeld zijn hoe je de rol als hofnar in je eigen organisatie in kunt nemen, hoe je je kan ontwikkelen als spiegel en informatie op kunt halen. Alle toekomstdenkers zijn ook hofnarren, echter zijn dit 2 verschillende rollen die overeenkomsten, maar ook verschillen hebben.

Als Hofnar haal je neutraal informatie op en houd je eventueel al een spiegel voor. Alle verzamelde informatie breng je mee terug naar de groep 'toekomstdenkers' en als toekomstdenkers kun je terug naar (voor een deel dezelfde) de mensen/organisatie om een mening en een goed advies te kondigen. We willen een duidelijke scheiding tussen hofnar en toekomstdenker, zodat je kunt zeggen met welke insteek je een gesprek in gaat. Op die manier ben je effectief als hofnar in gesprek met de ander en weet de ander wat er van je verwacht wordt.

### 3.1 Rol van de Hofnarren

We sluiten ons aan bij de hofnar-definitie van Jort Verhage;

*“Als een hofnar start bij een organisatie start de verkenningsfase. De hofnar gaat het koninkrijk verkennen door informatie op te halen uit de organisatie en in gesprek te gaan met de medewerkers. Vervolgens gaat de hofnar observeren en sluit aan tijdens overleggen en afspraken van zowel de directieleden als de medewerkers. Nadat alle input is verzameld en er een helder beeld bestaat van de organisatie over hoe ze momenteel omgaan met feedback, tegenslagen en reflectie, start de hofnar met het voorhouden van een spiegel. Met als doel: een meer open en transparante cultuur te ontwikkelen, waarin iedereen kan zeggen wat hij/zij denkt en voelt.”*

Wij werken vanuit ons platform niet zozeer op projectbasis maar waarschijnlijk meer op thema-basis. Alle toekomstdenkers vervullen ook de hofnarrol, het verschil zit hem in hoe zij een gesprek ingaan ofwel met welk doel en welke houding. Toekomstdenkers focussen zich ook op het uitdragen van een mening en het zijn van een verbinder. De hofnar focust zich op informatie ophalen en spiegelen naar de mens en de organisatie, niet in advies geven. De hofnar kan wel thema's onder de aandacht brengen. Wanneer er vervolgens (eventueel) om advies wordt gevraagd, dan wordt dit vanuit een toekomstdenkersperspectief en -rol ingevuld.

#### Waar zijn de hofnarren van?

1. Spiegelsessies met directie en HR;
2. Bevorderen van een cultuur van open feedback en reflectie;
3. Open gesprekken met alle lagen in de organisatie om input op te halen van onderwerpen die hen bezighoudt;
4. Aandragen van thema's die eventueel extra aandacht voor de toekomst kunnen verdienen om over te dragen aan andere groepen (bijv. KDW, HR, OR, MT, DT, jongeren netwerk of toekomstdenkers).

## Waar is de werkgroep hofnarren van?

- ❖ Activiteiten organiseren
- ❖ Organiseren van ontmoetingen en kennisuitwisseling
- ❖ Best practices en goede/inspirerende voorbeelden delen binnen de sector
- ❖ Uitgebreide onderzoeken uitzetten en analyseren
- ❖ Bijdrage aan loopbaanontwikkelingen van jongeren medewerkers/ cao insteek (input ophalen als hofnar, sturen vanuit toekomstdenkers maar grote acties vanuit de eigen organisaties).
- ❖ Praatbrug tussen HRM en SD's (zowel niet vanuit hofnar maar ook niet als toekomstdenker)
- ❖ Inplannen van regelmatig contact met Secretaris-directeuren, bij voorkeur iedere 3 maanden en bij behoefte (is toekomstdenkersdoel). Een dag meelopen met een SD kan bijvoorbeeld ook.
- ❖ Overall thema voor 2025: gebruik en inzet PBB en IKB en daar de (on)mogelijkheden die hierbij komen kijken.

## 3.2 Op 1 januari 2026 hebben we het volgende bereikt

### *Concrete Hofnar-Werkgroep doelen*

- ❖ Hofnarren ondersteunen en handvatten geven om de hofnar-doelen van dit jaar te bereiken;
  - Enquête aanleveren voor de hofnarren om organisatiethema's op te halen en deze over de waterschappen heen te vergelijken;
  - Kennis of themasessie voor de hofnarren organiseren tbv betere rolinvulling;
- ❖ Participeren in evenementen intern en podium creëren door behoeftes op te halen en te spiegelen maar ook over te dragen (bijv. een sessie geven: Hoe voer je een spiegelgesprek?);
- ❖ Uitdragen van verschil hofnar-toekomstdenker en die voor alle toekomstdenkers en stakeholders duidelijk hebben en hiernaar handelen.

### *Concrete Hofnar-rol doelen*

- ❖ Positioneren van de hofnarfunctie binnen eigen organisatie door contacten aan te gaan met SD's, HRM en samenwerking met jongeren netwerken;
- ❖ Ophalen welke thema's er spelen binnen de diverse organisaties en het in kaart brengen van de overeenkomsten en verschillen m.b.t. jongeren en generatiemanagement;
- ❖ Organiseren van twee spiegelsessies met SD's per organisatie in 2025;
- ❖ In kaart brengen waarom jongeren werkzaam zijn binnen de waterschap sector (hiermee wordt door de hofnarwerkgroep een enquête als hulpmiddel aangereikt). De vertaalslag naar een advies of uitvoerende acties kunnen vervolgens worden opgepakt door de toekomstdenkers, een themagroepje of binnen de eigen organisaties.

## 4. Cao-werkgroep

### 4.1 Rol van cao-werkgroep

#### Waar is de cao-werkgroep van?

De cao-werkgroep zorgt voor één stem vanuit de toekomstdenkers aan de cao-onderhandelingstafel van de waterschappen. Met als doel om de sector-waterschappen aantrekkelijker te maken en te houden voor de jongerengeneratie. Dit doen we door input op te halen bij o.a. de jongerenorganisaties van de waterschappen. Deze input verwerken wij tot één adviesbrief die wij delen met de partners aan de onderhandelingstafel. Naast het verkrijgen van input houdt de werkgroep zich ook bezig met interpretatie en afweging van deze input, om zo met een degelijk advies aan te komen bij de sociale partners.

Verder houden wij zicht op de reacties die voortkomen uit de cao-akkoorden. Door in gesprek te gaan met de sociale partners en door men de mogelijkheid te bieden om dit bij ons te melden. Dit doen we in eerste instantie voor de doelgroepen van de toekomstdenkers, maar we staan ook open voor andere doelgroepen en hun reacties/opmerkingen.

### 4.2 Op 1 januari 2026 hebben we het volgende bereikt

#### ❖ **Webpagina voor Toekomstdenkers op A&O-fonds**

- Een landingspagina op de A&O-fonds website voor de Toekomstdenkers. Voor algemene informatie, updates en contactmogelijkheden.
- Mogelijkheid voor jongeren om signalen in te dienen en contact op te nemen met de Toekomstdenker van hun Waterschap.

#### ❖ **Een beschreven proces van de cao-werkgroep**

- (Maandelijks) bijeenkomsten voor de cao-groep om de voortgang te bespreken;
- Een duidelijke taakverdelingen binnen de groep om de effectiviteit te vergroten;
- Een beschrijving en werkwijze over hoe een adviesbrief tot stand komt en landt op de cao-tafel;

#### ❖ **Kernwaarden als basis voor adviesbrieven**

- Een overzicht van kernwaarde als basis voor de input naar de cao tafel;

#### ❖ **Kennis maken met partners aan de cao-tafel**

- Communicatie met partners aan de cao-tafel om visies, feedback en verwachtingen uit te wisselen;
- De eerste adviesbrief met partners en afspreken van een gewenste communicatiefrequentie is geëvalueerd;
- We hebben een waardevolle positie gekregen aan de onderhandelingstafel, in eerste instantie in een adviserende rol;

#### ❖ **Naamsbekendheid vergroten binnen jongerenorganisaties**

- De Toekomstdenkers en hun doelen zijn bekend binnen de jongerenorganisaties van de waterschappen en andere organisaties;
- Georganiseerde activiteiten zoals berichten op intranet, interviews in personeelsbladen, lunchbijeenkomsten en unit overleggen.
- Actieve samenwerking met jongerenorganisaties om signalen te verzamelen en de stem van de Toekomstdenkers te versterken.

### 4.3 Rolverdeling CAO-werkgroep

Rol	Taken
<b>Voorzitter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Intern aanspreekpunt tussen eigen werkgroep en andere werkgroepen</li><li>- Technisch voorzitter van de vergaderingen</li><li>- Heeft zicht op de lopende acties van de werkgroep</li><li>- Coördineert input naar het jaarplan</li></ul>
<b>Aanspreekpunt sociale partners</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Brengt informatie van de sociale partners naar de werkgroep voor discussie</li><li>- Heeft periodiek contact met de sociale partners over de stand van zaken van de cao-onderhandelingen</li><li>- Zorgt dat de adviesbrief aankomt op de cao-tafel</li><li>- Bereidt agendapunt: 'status cao-tafel' voor</li></ul>
<b>Secretaris</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plant vergaderingen in</li><li>- Beheert de informatie van de werkgroep</li><li>- Houdt de verslaglegging van de overleggen bij</li></ul>
<b>Evenementen coördinator</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organiseert en plant evenementen (in samenwerking/overleg met de platformbouwers)</li></ul>
<b>Penvoerder advies brief</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Duidt de input van de ICO tot een voorstel adviesbrief aan de werkgroep</li><li>- Coördineert totstandkoming van de adviesbrief</li><li>- Begeleidt evaluatie van de adviesbrief</li></ul>
<b>Informatie coördinator (ICO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Haalt input op voor de adviesbrief en levert deze aan de penvoerder</li><li>- Beheert en duidt het proces voor het ophalen van input, ideeën en behoeftes</li></ul>

## 5. Stakeholders

### 5.1 Stakeholderanalyse

Op 21 oktober hebben de platformbouwers (onderdeel van het platform Toekomstdenkers) een stakeholderanalyse uitgevoerd. Een stakeholderanalyse is een methode om verschillende belanghebbenden (stakeholders) van een project of organisatie in kaart te brengen, hun belang en invloed te begrijpen en te bepalen hoe we passend met hen om kunnen gaan.

Voor platform Toekomstdenkers hebben wij de stakeholders geïdentificeerd. De Toekomstdenkers houden een uitgebreide stakeholderanalyse bij. Dit is opgedeeld in direct betrokkenen bij het platform, relevante partners die baat hebben bij platform toekomstdenkers en wij bij hen, en betrokkenen binnen organisaties:

Direct betrokkenen	Relevante partners	Betrokkenen binnen organisaties
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Toekomstdenkers</li><li>❖ KDW (opdrachtgevers)</li><li>❖ A&amp;O fonds waterschappen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Vakbonden</li><li>❖ CAO-tafel</li><li>❖ Organiserende gremia</li><li>❖ Jongeren organisaties sector waterschappen</li><li>❖ Jongeren: toekomstige werknemers</li><li>❖ WO, HBO en MBO</li><li>❖ Studenten</li><li>❖ Andere jongeren organisaties</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Jonge medewerkers</li><li>❖ HR</li><li>❖ Secretaris-directeuren en MT's</li><li>❖ OR</li><li>❖ Verenigde Vergadering/ Algemeen Bestuur</li><li>❖ Oudere medewerkers</li></ul>

### 5.2 Contact stakeholders

De verschillende stakeholders moeten, afhankelijk van hun positie qua belang en invloed, op diverse manieren worden geïnformeerd, betrokken en gecontacteerd.

#### Samenwerking met sleutelfiguren:

- **Toekomstdenkers** (platformdeelnemers) worden begeleid en betrokken door de coördinator werkgroepen.
- **A&O fonds waterschappen, KDW en organiserende gremia** worden onderhouden door de coördinator extern.
- **CAO-tafel en vakbonden** vallen onder de werkgroep inpunt CAO.

Alle toekomstdenkers fungeren als ambassadeurs binnen hun organisaties en onderhouden contact met jongerenorganisaties en managementteams (MT's).

De relevante partners willen we 'tevreden houden'. Dit zijn de oudere medewerkers. Het is van belang dat we de oudere medewerkers in het oog houden, omdat het platform Toekomstdenkers een focus heeft op jongeren maar voor de gehele organisatie opgericht is.

We hebben geen geïnteresseerden geïdentificeerd. De toeschouwers moeten aangehaakt blijven, maar niet al te veel aandacht aangegeven worden. Hierbij is het belangrijk dat we met enige regelmaat gepaste aandacht geven. Dit kan o.a. door op beurzen te staan, af en toe stukken in te brengen binnen de organisatie, andere partijen te stimuleren deze groepen aan te haken (bij de sector), etc.

**Overige doelgroepen:**

- **De ondernemingsraad (OR) en Verenigde Vergadering/Algemeen Bestuur (VV/AB)** worden door Toekomstdenkers binnen hun organisatie geïnformeerd.
- **Studenten en toekomstige medewerkers** worden bereikt via beurzen en bedrijvendagen.
- **Andere jongerenorganisaties** zijn bijv. van omliggende organisaties, zoals provincies, waterbedrijven, gemeenten, Rijksoverheid en hun koepels. Hier kunnen we op termijn contact mee leggen om te kijken waar we kunnen samenwerken.

## 6. Jaarplanning

### 6.1 Jaarplanning de Toekomstdenkers

Tijdens het aankomende overleg op 21 november 2024 willen de platformbouwers het jaarplan voor 2025 gaan terugkoppelen aan de overige groepen, en van hun kant input ophalen. Globaal hebben we het jaarplan zo opgezet dat we een aantal doelen per kwartaal vaststellen.



## 6.2 Toekomstdenkers

Er zal zoals bovenstaand genoemd minimaal drie keer een fysieke bijeenkomst worden georganiseerd. In september wordt er een netwerkdag georganiseerd voor de sector waterschappen. Daarnaast worden ook 3 digitale bijeenkomsten georganiseerd:

- 6 februari 2025 (digitaal)
- 3 april 2025 (fysiek bij Rijnland, mét leuke activiteit)
- 19 juni 2025 (digitaal)
- 14 augustus 2025 (fysiek Aqualysis)
- 18 september Netwerkdag (locatie ntb)
- 9 oktober 2025 (digitaal)
- 11 december 2025 (fysiek WRIJ)

Maand	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Digitaal		x				x				x		
Fysiek				x				x	N			x

Elke bijeenkomst zal op een andere locatie worden gehouden, en er wordt getracht deze maximaal een dagdeel te laten duren. Tijdens de fysieke bijeenkomsten is de agenda globaal:

- Welkom
- Terugkoppeling op voortgang en activiteiten a.d.h.v. jaarplan van de werkgroepen
- Ophalen van informatie vanuit de andere groepen (denk aan workshop vormen)
- Borrel

## 6.3 Netwerkdag

Op 18 september zal er een brede netwerkdag georganiseerd. De dag zal worden georganiseerd door een werkgroep van Toekomstdenkers. Deze werkgroep gaat over de invulling van de dag en het regelen van de praktische aspecten. De Hofnarren krijgen mogelijk ook een rol in de invulling van de dag, gezien zij vanuit hun rol een directe lijn met de doelgroep hebben om behoeften op te halen. Mogelijk zijn er grote thema's welke centraal staan in de waterwereld die tijdens deze dag kunnen worden behandeld. Het doel van de Netwerkdag is om de jongeren in de sector waterschappen bekend te maken met het platform Toekomstdenkers en waar dit platform mee bezig is. Verder biedt deze dag ook kansen voor het netwerken met andere partners in de waterwereld.