



Maart 2023

# De meervoudige waarde van werk: onrealistisch of onderbelicht?

Team Inclusieve Arbeidsmarkt  
Lectorennetwerk Mens, Werk & Organisatie

Deze publicatie is opgesteld door het team Inclusieve Arbeidsmarkt van het lectorennetwerk Mens, Werk & Organisatie. De lectoren die deel uitmaken van dit team werken aan Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Windesheim, HAN University of Applied Sciences, Zuyd Hogeschool en Hogeschool Utrecht.

Mens Werk & Organisatie  
Lectorennetwerk



Windesheim 

  
HAN UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES



## COLOFON

Auteurs:

**Dr. Paul van der Aa**

*lector Inclusieve Arbeid (Hogeschool Rotterdam)*

**Dr. Josje Dijkers**

*lector Organiseren van Waardig Werk (Hogeschool Utrecht)*

**Dr. Lineke van Hal**

*bijzonder lector Beroepsvorming Professionals Publiek Sociaal Domein (Zuyd Hogeschool)*

**Dr. Joost van der Weide**

*associate lector Sociale Innovatie (Hogeschool Windesheim)*

**Dr. Shirley Oomens**

*lector Arbeidsdeskundigheid (HAN University of Applied Sciences)*

**Dr. Sabrina Keinemans**

*lector Sociale Integratie (Zuyd Hogeschool)*

**Dr. Sarah Detaille**

*associate lector Regionale Arbeidsmarkt en Onderwijs (HAN University of Applied Sciences)*

Maart 2023

Website: [menswerkenorganisatie.com](https://menswerkenorganisatie.com)

Afbeeldingen: free copyright via Canva.com en Pexels.com

# Inhoudsopgave

1. Andere kijk op arbeidsmarktvragestukken	4
2. De positie van werk in de Nederlandse samenleving	6
3. Bestaanszekerheid	7
4. Gezondheid en welzijn	9
5. Maatschappelijke waarde en sociale waardering	12
6. Waardevol werk vraagt een goede (organisatie van de) arbeidsmarkt	14
7. Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt	16

# 1. Andere kijk op arbeidsmarktvragestukken

Vanuit het nationaal lectorennetwerk Mens, Werk & Organisatie (MW&O) verrichten wij als team Inclusieve Arbeidsmarkt praktijkgericht onderzoek naar de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt. In ons onderzoek, dat plaatsvindt binnen verschillende hogescholen en regio's, richten wij ons op mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, op professionals in het publiek sociaal domein en op werkgevers. We focussen ons onder meer op de publieke en private dienstverlening ten aanzien van arbeidsmarktdeelname en de rol die hbo-opgeleide professionals in deze ontwikkeling kunnen spelen.

Met dit paper expliciteren wij onze visie op praktijkgericht onderzoek naar een inclusieve arbeidsmarkt. Dit doen wij met het doel om de samenwerking met onze partners in beroepspraktijk, onderzoek en onderwijs te versterken. In onze visie staat enerzijds het belang van het realiseren van meervoudige waarde via werk centraal en anderzijds de erkenning van het feit dat deze meervoudige waarde niet in alle omstandigheden wordt gerealiseerd in de huidige arbeidsmarkt. Zeker bij mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is doordacht aandacht nodig voor de vraag onder welke voorwaarden waardevol werk kan worden gerealiseerd in de ontwikkeling naar een meer inclusieve arbeidsmarkt.

Bij meervoudige waardecreatie is het uitgangspunt dat werk op zowel economisch, sociaal als ecologisch vlak (maatschappelijke) waarde toevoegt. Het is dus niet uitsluitend gericht op het leveren van een financiële bijdrage. De belangen die bij deze waarden spelen en vaak door verschillende stakeholders worden behartigd, liggen niet altijd op één lijn of kunnen zelfs onderling tegenstrijdig zijn. Dit krachtenveld is van invloed op de waarden die via werk gerealiseerd kunnen worden.

In dit paper houden we een pleidooi voor een inclusievere kijk op arbeidsmarkt vraagstukken in onderzoek, praktijk en beleid, namelijk – volgens het perspectief van meervoudige waardecreatie – hoe werk zich verhoudt tot drie centrale (levens)waarden: bestaanszekerheid, gezondheid en welzijn en maatschappelijke waarde en sociale waardering. Deze drie (levens)waarden komen voort uit recente literatuur op het gebied van de veranderende economie en arbeidsmarkt, onder andere vanuit de WRR[1] en de Waarde van Werk Monitor[2]. Hierin wordt gesteld dat werk aan meer bijdraagt dan alleen aan salaris (vanuit werknemersperspectief) of winstgevendheid (vanuit werkgeversperspectief).

Ter afronding van dit paper benoemen we enkele spanningsvelden die ons pleidooi voor waardevol werk illustreren, gekoppeld aan onze toekomstige onderzoeksagenda waar vanuit we de samenwerking op willen zoeken met beroepspraktijk en onderwijs.

---

[1] WRR (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.

[2] De Beer, P.T., & Conen, W.S. (2022). De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2021. Amsterdam: AIAS-HSI

# 2. De positie van werk in de Nederlandse samenleving

Nederland is een samenleving waarin participatie op de arbeidsmarkt een groot goed wordt gevonden. Veel is in onze samenleving georganiseerd en gestructureerd op basis van werk. Niet alleen omdat de maatschappelijke kosten van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid hoog zijn, maar ook omdat aan deelname aan betaalde arbeid materiële, sociale en morele waarde wordt toegekend. Met betaald werk verwerven mensen immers niet alleen een inkomen om in hun dagelijks levensonderhoud te voorzien, maar zorgt werk ook voor bijvoorbeeld een gestructureerde dagindeling, ontwikkeling en ontplooiing, sociale contacten en sociale ervaringen, de mogelijkheid om een maatschappelijke bijdrage te leveren en status en identiteit. Kortom, betaald werk bepaalt daarmee in belangrijke mate iemands positie in onze samenleving[3]. Daarmee is het verrichten van betaalde arbeid niet alleen in het individuele leven van mensen een belangrijke activiteit, maar is de arbeidsmarkt een ordeningsprincipe in het functioneren van onze samenleving als geheel.

Juist vanwege het belang dat we als samenleving aan betaald werk toekennen, is er veel aandacht voor (onderzoek naar) de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt. Met ons praktijkgericht onderzoek beogen we een bijdrage te leveren aan het goed functioneren van zo'n arbeidsmarkt waarbij alle mensen tot hun recht kunnen komen. In ons onderzoek is daarom aandacht voor waardevol werk en de duurzame inzetbaarheid van werkenden en wat dat aan ondersteuning (en verandering) vraagt vanuit werkgevers en het publiek sociaal domein. We signaleren echter dat zowel de levenswaarden als de maatschappelijke waarde en sociale waardering van betaald werk steeds meer onder druk komen te staan. Het is daarom van belang om juist aandacht te hebben voor de onbedoelde gevolgen voor mensen, organisaties, overheden en de samenleving. In dit paper staan we daarom stil bij de wijze waarop betaalde arbeid doorwerkt in drie centrale levenswaarden: bestaanszekerheid, gezondheid en welzijn, en maatschappelijke waarde en sociale waardering.

---

[3] WRR (2020, p. 75). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.

# 3. Bestaanszekerheid

Allereerst is betaald werk natuurlijk een belangrijk middel voor financiële bestaanszekerheid, omdat het het meest voorkomende middel is voor het realiseren van een inkomen. De laatste decennia zien we echter dat de rol van betaalde arbeid in het verwerven van deze bestaanszekerheid onder druk is komen te staan. Betaald werk biedt niet meer de garantie op kunnen voorzien in voldoende inkomen om van te leven. Zo groeit het aantal werkende armen in Nederland[4]. Dit is niet slechts een tijdelijke inzinking, bijvoorbeeld onder invloed van conjunctuur, maar wordt veroorzaakt door de veranderende structuur van de arbeidsmarkt. Een scherpe analyse van deze veranderingen, en hoe dat invloed heeft op bestaanszekerheid, is te vinden bij de Duitse socioloog Nachtwey. Hij betoogt dat Duitsland een *Abstiegsgesellschaft* is geworden. Waar de kans groot was dat ouders van schoolverlaters in de jaren zestig het inkomen en de baan zekerheid van hun kinderen zagen groeien, is deze sociale stijging inmiddels gestagneerd. Niet alleen omdat inkomens relatief minder hard stijgen, maar vooral omdat er door organisaties en bedrijven steeds meer geflexibiliseerd wordt. Nachtwey, en met hem veel anderen, spreekt in dit verband over 'precarisering'. Betaalde arbeid biedt niet langer zekerheid en sociale bescherming. Economisch kapitaal dat gegenereerd wordt door diegenen die betaald werk verrichten, komt daardoor niet meer bij werkenden terecht. In de woorden van Nachtwey: "Wealth no longer trickles"[5].

---

[4] Vrooman, C., Josten, E., Hoff, S., Putman, L., & Wildeboer Schut, J. (2018). Als werk weinig opbrengt. Werkende armen in vijf Europese landen en twintig Nederlandse gemeenten. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

[5] Nachtwey, O. (2018, p. 117). Germany's hidden crisis. Social Decline in the Heart of Europe. London, Brooklyn: Verso.

De tendens die Nachtwey beschrijft lijkt niet uniek voor Duitsland. Ook in Nederland zijn er signalen dat participatie op de arbeidsmarkt geen garantie meer is voor voldoende bestaanszekerheid. Zo neemt volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau het percentage mensen dat preciaire arbeid verricht – in dit geval gedefinieerd als een combinatie van een laag uurloon en onzeker werk – de laatste jaren toe[6]. Ook het SCP laat in haar rapport ‘Verschil in Nederland 2014-2020’[7] zien dat vooral onzeker, flexibel werkenden (het precariaat) over de laagste niveaus van (economisch, persoons-, sociaal en cultureel) kapitaal beschikken. Daarmee lijkt arbeidsmarktparticipatie ook in Nederland niet langer voldoende garantie om basisbehoeften zeker te stellen. Juist het feit dat de veranderende structuur van de arbeidsmarkt, en niet slechts conjunctuur, hiervan de oorzaak is zorgt ervoor dat deze toenemende precarisering een structureel karakter krijgt.

---

[6] De Graaf-Zijl, et al., (2015). De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025. Den Haag: Centraal Planbureau | Sociaal en Cultureel Planbureau.

[7] Hoff, S., Vrooman, C., Iedema, J., Boelhouwer, J. en Kullberg, J. (2021). Verschil in Nederland 2014-2020: Zes sociale klassen en hun visies op samenleving en politiek. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.



# 4. Gezondheid en welzijn

Ten tweede is het verrichten van betaalde arbeid nauw verbonden met individuele gezondheid en welzijn. Zo blijkt uit meerdere onderzoeken dat mensen die betaald werk verrichten, een betere gezondheid en meer welzijn ervaren dan mensen zonder betaalde arbeid[8]. Dit verband geldt echter niet voor alle vormen van arbeid. Het is bijvoorbeeld moeilijk voor te stellen dat, alhoewel het voorziet in bepaalde mate van bestaanszekerheid, de levensgevaarlijke arbeidsomstandigheden van de werkkenden die de stadions voor het WK voetbal in Qatar hebben gebouwd tot betere gezondheid en welzijn zouden leiden. Maar ook dichterbij huis laat de 'Staat van eerlijk werk 2019' bijvoorbeeld zien dat laagopgeleide mensen met lagere lonen en flexibel werk over het algemeen een stuk slechtere werkomstandigheden genieten dan hoogopgeleiden, zoals:

onderbetaling, te lange werktijden, gevaarlijke(re) werkomstandigheden, illegale tewerkstelling en uitbuiting. Deze groep werkkenden beslaat ruim 10% van alle werkkenden.

Zij staan ook vaker bloot aan onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden zoals fysieke belasting en gevaarlijke stoffen. Ook kent deze groep werkkenden een grotere instroom in de Werkloosheidswet, bijstand en arbeidsongeschiktheid[9].



[8] Van Eijkel, R., Gerritsen, S., Sadiraj, K., & Versantvoort, M. (2020). De brede baten van werk. CPB/SCP-publicatie; Yildiz, B., Schuring, M., Knoef, M.G. & Burdof, A. (2020) Chronic diseases and multimorbidity among unemployed and employed persons in the Netherlands: a register-based cross-sectional study. *BMJ Open*, 10:e035037.

[9] SZW (2019). Staat van eerlijk werk 2019. Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.x

Tegelijkertijd staat gezondheid en welzijn niet alleen aan de onderkant van de arbeidsmarkt onder druk. Ook de druk op hoog opgeleiden met een goed salaris neemt toe; deze groep [10] ziet zich steeds meer gedwongen om permanent in ontwikkeling te blijven en voelt een toenemende druk om te presteren. Internationaal is dit fenomeen (al ruim voor de uitbraak van de COVID-19-pandemie) onder andere door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions vastgesteld. Zij vonden in hun vijfde Europese Werkomstandigheden Survey dat een groot deel van de werkenden zich blootgesteld voelde aan meerdere psychosociale risico's, zoals werken onder strakke deadlines (62%), snel moeten werken (59%) en organisatieverandering meemaken (51%). Bovendien vond 40% van de werkenden in 31 Europese landen dat stressoren niet goed aangepakt werd in hun werkplaats. [11]



---

[10] Bröckling, U. (2016). *The Entrepreneurial Self*. London: Sage.

[11] EU-OSHA (2013). *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

Ook in Nederland is deze ontwikkeling al een aantal jaren zichtbaar. Volgens de Arbobalans 2020 rapporteerde 37% van de ondervraagden in 2019 dat hun werk vaak of altijd hoge eisen aan hen stelt; 43% ervaarde regelmatig weinig autonomie[12]. Indien deze 'belastende combinatie' langere tijd aanhoudt, kan dit tot burn-out, psychische klachten, verzuim en arbeidsongeschiktheid leiden. Het is dan ook niet verrassend dat verzuim door psychische aandoeningen en burn-outklachten steeds vaker voorkomen onder de Nederlandse beroepsbevolking. Ook rapporteerde 17% van de beroepsbevolking in 2019 burn-outklachten, versus 14% in 2014.

De aandacht voor een gezonde werkomgeving komt ook terug in publicaties over 'decent work' of waardevol werk. Frank Pot[13] onderscheidde recent meerdere criteria voor waardevol werk, geordend naar de vier dimensies van een arbeidssituatie:

- **Arbeidsvoorwaarden.** Bijvoorbeeld een contract dat zekerheid biedt; voldoende beloning om fatsoenlijk van te leven; werkenden worden in de gelegenheid gesteld om bij te scholen.
- **Arbeidsinhoud.** In een functie zitten bijvoorbeeld zowel voorbereidende, uitvoerende als ondersteunende taken; voldoende en tijdig informatie en terugkoppeling krijgen over het werk; er is autonomie ten aanzien van werktempo, werkvolgorde en werkwijze;
- **Arbeidsomstandigheden.** Het gaat dan bijvoorbeeld om het nemen van preventieve maatregelen en waar nodig beschermende maatregelen om (psychisch en fysiek) veilig en gezond te kunnen werken; een niet geïsoleerde werkplek met contactmogelijkheden.
- **Arbeidsverhoudingen.** Werkenden bijvoorbeeld voldoende en tijdig informeren over strategie en resultaten van de organisatie; werkenden in werkoverleg mee laten praten over (nieuwe) werkprocessen, werkverdeling, te leveren prestaties ('targets') en arbeidsomstandigheden; maatregelen nemen om pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en geweld van collega's/klanten/cliënten te voorkomen; werkenden hoeven buiten werktijd niet te reageren op berichten van 'de baas'.

Kortom: voor zowel laag als voor hoog opgeleiden levert participatie op de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend welzijn en gezondheid op en kan participatie in betaald werk juist bijdragen aan een verminderde kwaliteit van leven.

---

[12] TNO (2020). Arbobalans 2020. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. Leiden: TNO.

[13] Pot, F. (2022). Paper Nederlandse ArbeidsmarktDag 2022, donderdag 6 oktober 2022, in Hotel Casa Amsterdam.

# 5. Maatschappelijke waarde en sociale waardering

Ten derde heeft deelname aan betaalde arbeid ook maatschappelijke waarde en daarmee levert het direct en indirect een bijdrage aan zelfrespect en sociale waardering. Volgens een bekende definitie is er sprake van werk als mensen mentaal of fysiek inspanningen verrichten ten behoeve van een goed, anders dan enkel het plezier wat er met die inspanning gepaard gaat[14]. Het is volgens deze definitie inherent aan werk, dat het een meerwaarde heeft, waardoor diegene die het werk verricht ook voldoening in dat werk kan leggen. Zo beschrijft onder andere de socioloog Sennett[15] hoe belangrijk het is voor mensen om via hun werk iets te kunnen betekenen in en een bijdrage te leveren aan de samenleving.

Tegelijkertijd lijkt er met de maatschappelijke meerwaarde van werk iets ambivalent aan de hand te zijn. Maatschappelijke meerwaarde en sociale waardering zijn namelijk niet langer vanzelfsprekend aan elkaar gekoppeld. De eerder geciteerde Nachtwey, maar ook auteurs als Michael Sandel en Ewald Engelen[16], wijzen er bijvoorbeeld op dat we steeds meer zijn gaan geloven dat onzekere, instabiele en financieel minder voordelige vormen van arbeid, maatschappelijk minder waard zijn. Marguerite van den Berg poneerde recent zelfs dat onbetaald werk (zoals kinderen opvoeden) afgedaan wordt als niet belangrijk en verdrongen wordt door betaald werk[17]. Een herwaardering van de maatschappelijke waarde van werk is dan ook van belang, zoals de illustratie op de volgende pagina laat zien.

---

[14] Deze definitie is van Marshall, in: Dejours, C., Deranty, J.-P., Renault, E., & Smith, N. (2018). *The Return of Work in Critical Theory*. New York: Columbia University Press.

[15] Sennett, R. (2006). *De ambachtsman*. Meulenhoff.

[16] Zie: Sandel, M. (2020). *De tirannie van verdienste. Over de toekomst van de democratie*. Utrecht: Uitgeverij Ten Have. / Engelen, E. (2021). *Ontwaak! Kom uit uw neoliberale sluimer*. Athenaeum.

[17] Van den Berg, M. (2021). *Werk is geen oplossing*. Amsterdam University Press.

De maatschappelijke erkenning voor een vuilnisman is minder groot dan voor de directeur van een multinational bijvoorbeeld en dit kan tot een devaluatie - en daarmee gereduceerde instroom - van beroepsopleidingen aan het mbo (en hbo) leiden. De waardering voor werk wordt daarmee steeds meer losgekoppeld van de maatschappelijke betekenis van dat werk en hangt allengs meer samen met de economische meerwaarde. Economische en maatschappelijke meerwaarde zijn echter twee verschillende zaken.



In 2021 presenteerde de FNV de 'Nachtwacht der onmisbaren' waarop onder andere zorgverleners, leerkrachten, schoonmakers, vuilnisophalers, kinderopvangmedewerkers, chauffeurs, politieagenten, beveiligers, post- en pakketbezorgers, supermarkt-medewerkers, militairen, brandweermensen worden uitgebeeld. Met dit initiatief startte de FNV de CAO-onderhandelingen waarin ze minder werkdruk, onzekerheid, meer salaris, en bovenal ook respect en waardering eisten.

# 6. Waardevol werk vraagt een goede (organisatie van de) arbeidsmarkt

Samenvattend kan gesteld worden dat werk waardevol kan zijn, maar dat door recente ontwikkelingen de waarde die werk kan hebben op zeker drie manieren bedreigd wordt. Hier liggen – deels – de wijze waarop onze arbeidsmarkt is ingericht en de belangentegenstellingen van verschillende stakeholders aan ten grondslag. Zo worden werknemers die te maken krijgen met veeleisende, ziekmakende werkomstandigheden hier niet altijd door hun werkgever tegen in bescherming genomen.

Een van de oplossingen voor dit vraagstuk is door te pleiten voor waardevol werk en na te denken over de vraag hoe de kwaliteit van betaald werk vergroot kan worden, zoals onder andere gebundeld in de hierboven genoemde criteria van Frank Pot[18]. Deze focus lijkt echter te smal om te leiden tot werk dat voor iedereen bijdraagt aan bestaanszekerheid, gezondheid en welzijn, en sociaal-maatschappelijke waardering.

---

[18] Pot, F. (2022). Paper Nederlandse ArbeidsmarktDag 2022, donderdag 6 oktober 2022, in Hotel Casa Amsterdam.

Immers, de bedreigingen die we signaleren zijn in de gehele arbeidsmarkt aanwezig, zowel onder praktisch als theoretisch opgeleiden, en betreffen geen tijdelijke (door de conjunctuur of crises, zoals de recente coronapandemie, ingegeven) voorvallen, maar structurele mechanismen die de aard van werk en het functioneren van de arbeidsmarkt veranderen[19]. Om daar niet aan voorbij te gaan en te komen tot structurele veranderingen is het van belang om enkele spanningsvelden te benoemen die samengaan met ons pleidooi voor waardevol werk:

- Het nastreven van waardevol werk als individuele leidinggevende of organisatie is ontoereikend om de vraagstukken rond inclusie op het niveau van de arbeidsmarkt op te lossen. Vanuit onderzoeksperspectief is het dan bijvoorbeeld van belang om te onderzoeken op welke wijze waardevol werk en een goed functionerende arbeidsmarkt elkaar kunnen versterken. Kunnen regionale arbeidsmarkten bijvoorbeeld lering trekken uit de goede voorbeelden van lokale sociaal- en/of impactondernemers om inclusief ondernemerschap of inclusief HR-beleid vorm te geven[20]? Hierin hebben organisaties een grote verantwoordelijkheid om waardevol werk vorm te geven.
- De centrale levenswaarden bestaanszekerheid, gezondheid en welzijn, en sociaal-maatschappelijke waardering tezamen zijn gerelateerd aan een onderliggende vraag naar sociale rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, solidariteit en menselijke waardigheid (onder andere ten aanzien van verdeling van middelen, kwaliteit van leven en aanzien van mensen). Dit vraagt een herordening van de arbeidsmarkt en een mensgerichte (her)inrichting van werk in organisaties vanuit het principe van rechtvaardigheid.

---

[19] WRR (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.

[20] Zie bijvoorbeeld: van Hal, L. & Versteegen, P. (2022). Een inclusievere arbeidsmarkt. PWmagazine (7)46-47; PW. magazine, nr. 7, november 2022 by VMN Media - Issuu

# 7. Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt

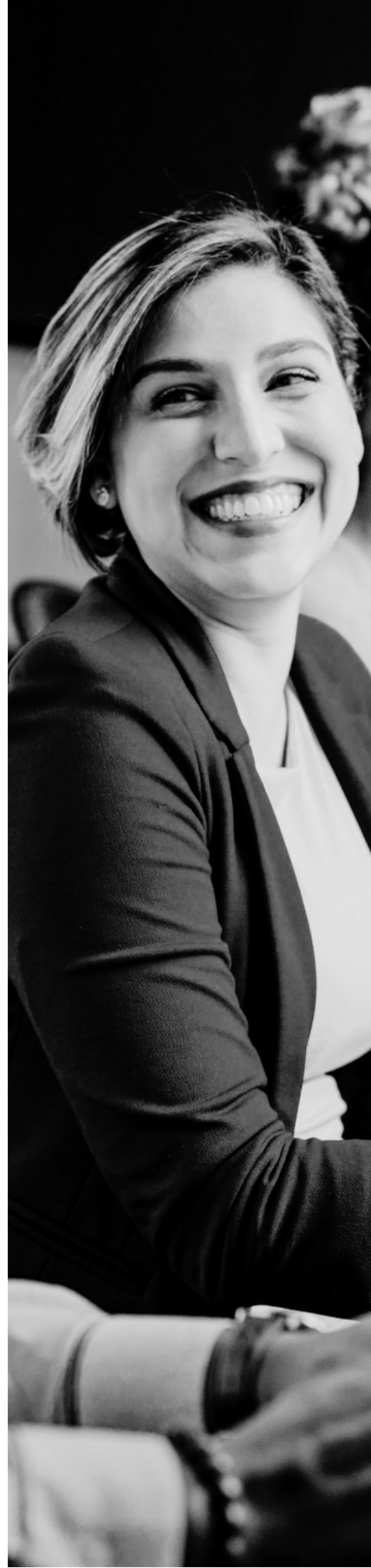
Als team Inclusieve Arbeidsmarkt van het landelijk lectorennetwerk Mens, Werk & Organisatie blijven we ons de komende jaren via praktijkgericht onderzoek inzetten voor een inclusievere arbeidsmarkt in Nederland. We zetten hieronder onze aandachtsgebieden op hoofdlijnen uiteen.

- **Oog voor gehele arbeidsmarkt**

De ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals hierboven uiteengezet, maken allereerst duidelijk dat we in ons praktijkgerichte onderzoek zowel oog moeten hebben voor individuele medewerkers (microniveau), als voor organisaties (mesoniveau), de ordening van de arbeidsmarkt (macroniveau) en de wijze waarop deze op elkaar ingrijpen[21].

---

[21] De Bell, L. & Dijkers, J. (2022). Organiseren van waardig werk voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Een pleidooi voor een integrale benadering. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, Volume 38, Issue 1, p. 105 – 116. DOI: <https://doi.org/10.5117/TVA2022.1.009.BELL>





- **Elkaar versterken: waardig werk en een goed functionerende arbeidsmarkt**

Het is verder van belang om te onderzoeken, samen met werkgevers, werknemers en professionals, op welke wijze waardevol werk en een goed functionerende (regionale) arbeidsmarkt elkaar, op de verschillende genoemde niveaus, kunnen versterken. Op welke wijze leren regionale arbeidsmarkten bijvoorbeeld van sociaal ondernemers? Wat zijn daarin inspirerende en leerzame praktijkvoorbeelden om inclusief werkgeverschap en inclusief personeelsbeleid vorm te geven in reguliere organisaties?

- **Bijdragen aan vorming van samenwerkingen**

Daarnaast verleggen we in ons praktijkgericht onderzoek steeds meer de focus van het beschrijven van de kenmerken van een inclusieve arbeidsmarkt (bijvoorbeeld van doelgroepen of inclusieve arbeidsorganisaties) naar het bijdragen aan de vorming van regionale, integrale publiek-private samenwerkingen ten behoeve van een goed functionerende inclusieve arbeidsmarkt. Op deze wijze brengen we bijvoorbeeld in kaart welke bevorderende en belemmerende factoren een rol spelen in deze samenwerkingen, en hoe verschillende waarden en belangen (economisch, sociaal en ecologisch) met elkaar verenigd kunnen worden. Deze regionale lessen willen we bundelen om zo ook bij te dragen aan landelijke impact, denk bijvoorbeeld aan de veranderingen die nodig zijn op verschillende niveaus van wet- en regelgeving en uitvoering.

- **Realiseren van concrete handelingsperspectieven**

Verder zetten we in op het realiseren van concrete doorwerkingen vanuit ons praktijkgericht onderzoek. Dit doen we in samenwerking met regionale beroepsopleidingen en met werkgevers, professionals, werkzoekenden, werkenden, beleidsmakers en bestuurders in onze regio's. Daarbij is ons doel om met alle belanghebbenden te komen tot gezamenlijke uitgangspunten en tot het bieden van concrete handelingsperspectieven voor een inclusieve arbeidsmarkt.

## **Meedenken én doen!**

Ten slotte kunnen we ons praktijkgericht onderzoek alleen tot een succes maken als (toekomstig) professionals vanuit de beroepspraktijk en het onderwijs meedenken én doen. Dan werken we samen aan waardevolle veranderingen in de praktijk, effectieve innovaties in het onderwijs en ontwikkeling van bruikbare kennis. We nodigen deze professionals dan ook van harte uit om contact met een van ons hierover op te nemen door te mailen naar [p.h.j.van.der.aa@hr.nl](mailto:p.h.j.van.der.aa@hr.nl) (Paul van der Aa), of [josje.dikkers@hu.nl](mailto:josje.dikkers@hu.nl) (Josje Dikkers).

Meer informatie is te vinden op website [menswerkenorganisatie.com](http://menswerkenorganisatie.com).

**Samen sterk voor een inclusieve arbeidsmarkt!**