

POSITION PAPER LECTORAAT INCLUSIEVE ARBEID

In dit position paper wordt de doelstelling en scope van het lectoraat Inclusieve Arbeid van Kenniscentrum Talentontwikkeling toegelicht.

*Instituut/Dienst
Naam auteur(s)*

Kenniscentrum Talentontwikkeling
Paul van der Aa

Het centrale thema van het lectoraat Inclusieve Arbeid

Onder inclusieve arbeid verstaat het lectoraat werkzaamheden en werkomgevingen die waardevol zijn voor (potentiële) werknemers met uiteenlopende achtergronden, drijfveren en talenten.

De overall doelstelling van het lectoraat Inclusieve Arbeid is kennisontwikkeling ten behoeve van ontwikkeling van beroepspraktijk en opleiding rondom de vraag:

‘Hoe en onder welke voorwaarden kunnen hbo-opgeleide professionals kansen op duurzaam, waardevol werk vergroten van burgers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt?’

‘Duurzame deelname van burgers aan waardevol werk’ is voor het lectoraat dus de belangrijkste te onderzoeken uitkomstmaat van professioneel handelen. Om deze uitkomst te kunnen bereiken, kunnen tussenstappen of deeltuitkomsten nodig zijn.

‘Waardevol werk’ is een meerdimensionaal, normatief en contextafhankelijk begrip. Wat in de ene situatie ‘waardevol werk’ is, is dat in de andere mogelijk niet. Wat vanuit maatschappelijk of organisatorisch oogpunt ‘waardevol werk’ is, hoeft dat op individueel niveau niet te zijn. En wat op moment A in iemands levensloop waardevol werk is, hoeft dat op moment B niet langer te zijn.

Het lectoraat beoogt om deze mogelijke tegengestelde waardeoriëntaties zichtbaar te maken, omdat deze de kansen op waardevol werk beïnvloeden en omdat ze een rol spelen in de professionele afwegingen omtrent de te bieden ondersteuning. Het streven is ook om in onderzoek de waarde van werk voor burgers zichtbaar te maken en om te problematiseren als deze waarde niet kan worden gerealiseerd. Belangrijke elementen van waardevol werk op het niveau van burgers in de visie van het lectoraat zijn onder andere:

- adequate en zekere betaling;
- passend bij drijfveren, talenten, mogelijkheden en de bredere leefwereld van mensen;
- ontwikkelings- en loopbaangericht en levensloopbestendig;
- draagt bij aan ‘sense of belonging’ via werk en op de werkplek;
- maatschappelijk waardevol en als zodanig gewaardeerd.

Relevantie van het thema

Betaald werk als principe voor maatschappelijke ordening en betekenisgeving

Empirisch onderzoek laat zien dat gegeven de centrale positie van betaald werk in onze samenleving het hebben van werk belangrijke, uiteenlopende betekenissen heeft voor burgers. Fundamentele menselijke behoeften rondom autonomie, competentie en verbinding kunnen deels via betaald werk worden gerealiseerd. Betaald werk vergroot de kans op economische zelfstandigheid, biedt ontwikkelingsmogelijkheden, sociale netwerken en het gevoel bij te dragen aan een groter geheel en hiervoor ook gewaardeerd te worden. Omgekeerd hebben niet werkenden onder de pensioenleeftijd een grotere kans op armoede dan werkenden, voelen ze zich vaker buitengesloten en zijn ze veelal ongezonder, vaak samenhangend met het ontbreken van werk en voldoende inkomen. Inkomens-beschermende verzorgingsstaatvoorzieningen zoals sociale zekerheidsuitkeringen en pensioenen zijn bovendien nauw gerelateerd aan het verrichten van betaald werk en het arbeidsverleden. In activerend sociaal beleid wordt arbeidsparticipatie als belangrijk doel beschouwd. Bereidheid om naar werk te zoeken, of om stappen richting werk te zetten, zijn een voorwaarde om een werkloosheids- of bijstandsuitkering te kunnen ontvangen. Pensioenregelingen en beleid voor 'leven lang ontwikkelen' worden meer en meer ingericht om arbeidsloopbanen zo lang mogelijk te laten duren.

Tegelijkertijd is de waarde van werk geen absoluut of natuurlijk gegeven: die waarde is een uitvloeisel van maatschappelijke normen en keuzes, economische structuren en individuele afwegingen. Het hebben van betaald werk is niet 'beter of slechter' dan het niet hebben van werk. Welke waarde betaald werk in een concrete situatie heeft, hangt af van achterliggende normen, de aard van het werk en de bredere context waarin werk plaatsvindt.

Onderzoek laat zien dat betaald werk niet vanzelfsprekend 'waardevol' is, door de wijze waarop werk wordt georganiseerd en door de verhoudingen waarbinnen werk plaatsvindt. In onze kapitalistische consumptiemaatschappij vormen - ondanks het groeiende aantal bedrijven dat breder kijkt naar hun doelen - lage kosten en winstmaximalisatie voor aandeelhouders dominante principes die in veel banen gevolgen hebben voor de kwaliteit van werk. Onder meer door flexibilisering, de opkomst van zzp'ers, de 'gig-economie' en steeds striktere, geautomatiseerde controle van werknemers, bieden steeds meer banen weinig zekerheid en autonomie, is werk onveilig, of draagt werk niet bij aan individuele ontwikkeling of gewenste sociale participatie.

De COVID19-crisis heeft de contextafhankelijke waarde van werk zichtbaar gemaakt door een expliciet debat dat ontstond over de vraag welke beroepen maatschappelijk essentieel zijn. Bovendien dragen ook onbetaalde vormen van werk zoals vrijwilligerswerk en zorgtaken bij aan maatschappelijke en individuele doelen. Al decennia wordt de

discussie gevoerd of de dominantie van betaald werk als ordeningsprincipe wel wenselijk is en of andere vormen van werk niet hoger gewaardeerd zouden moeten worden, al dan niet gefaciliteerd door een basisinkomen. Voor individuele burgers is werk niet op elk moment in de levensloop de belangrijkste vorm van maatschappelijke participatie. Ook de debatten over de ecologische houdbaarheid van onze huidige economie zijn relevant voor de waarde van verschillende vormen van werk: wat is bijvoorbeeld de maatschappelijke waarde of schade van werken in ecologisch schadelijke economische activiteiten? Vooralsnog leiden deze zeer relevante debatten nog niet tot een serieuze, feitelijke aantasting van de centrale positie van betaald werk in onze samenleving. In het licht van grote personeelstekorten in verschillende sectoren is het de vraag of deze positie op afzienbare termijn daadwerkelijk gaat verzwakken. Het debat gaat wel steeds vaker over de vraag onder welke sociale, ecologische en economische voorwaarden werk plaatsvindt en welke waarde werk in een bepaalde context nu precies heeft of zou moeten hebben. Dit debat is normatief (en daarmee politiek) geladen.

Relevantie voor beroepsopleiding, beroepspraktijk en wetenschap

Wat maakt nu dat onderzoek naar het thema inclusieve arbeid belangrijk is voor de hbo-beroepspraktijk en opleidingen? Het antwoord op deze vraag is gebaseerd op zowel onderzoek als vele gesprekken hierover sinds de start van het lectoraat met partners uit de praktijk en het HR-onderwijs.

Hbo-opgeleide professionals in verschillende, uiteenlopende beroepen (sociaal werker, hrm- of personeelsmedewerker en manager, jobcoach, casemanager, zorgverlener) beïnvloeden door hun taken en verantwoordelijkheden mede de kansen van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Succesvol interveniëren op dit complexe thema vraagt integraal kijkende en denkende professionals, die in staat zijn om samen met cliënten, met andere professionals én met werkgevers perspectieven op deelname aan waardevol werk te vergroten. In hun werk begeleiden, adviseren en ondersteunen zij werkzoekenden en werkgevers, agenderen zij arbeidsmarkt-vraagstukken voor bestuur en beleid. Zij ontsluiten netwerken, dragen bij aan het inclusiever maken van organisaties, bevorderen talentontwikkeling of verminderen de belasting door persoonlijke problemen. Professionals in dienst van de overheid hebben daarbij ook nog vaak de taak om wetgeving rondom arbeidsparticipatie of sociale zekerheid uit te voeren en te handhaven.

Dit brede werkveld heeft een aantal kenmerken dat de ontwikkeling van het vakgebied compliceert, en mede daardoor blijvende aandacht vanuit praktijkgericht onderzoek nodig maakt.

Ten eerste is het **professionele eigenaarschap** van vraagstukken rondom de inclusieve arbeidsmarkt niet eenduidig 'belegd' bij bestaande beroepsgroepen of opleidingen. Neem

bijvoorbeeld sociaal werk en HRM, twee centrale opleidingen voor dit thema in Hogeschool Rotterdam. Sociaal werk heeft empowerment en inclusie als beroepsopdracht. Toch ziet sociaal werk bevordering van participatie in waardevol werk (als belangrijke vorm van empowerment en inclusie) nog niet als kerntaak, hooguit als specialisme of professionele rol in specifieke functies. HRM heeft als beroepsopdracht om het functioneren en de ontwikkeling van medewerkers in organisaties te bevorderen, wat in de huidige tijd steeds meer aandacht vraagt voor inclusiviteit en diversiteit. Toch is ook in dit werkveld en bij deze opleiding nog maar beperkt aandacht voor de vraag wat inclusiviteit vraagt van de competenties van HRM-medewerkers.

Het gevolg is dat geen enkele hbo-opleiding naar mening van het lectoraat al voldoende aandacht besteedt aan dit complexe, maar fundamentele maatschappelijke vraagstuk. Dit remt de professionalisering van het vakgebied en leidt er toe dat het werk vooral 'on the job' wordt geleerd door professionals met uiteenlopende opleidingsachtergronden. Deze situatie beïnvloedt ook het vertrouwen van burgers in de kwaliteit van de professionals die hen rondom arbeidsdeelname begeleiden.

Ten tweede is werken aan een inclusieve arbeidsmarkt **generalistisch en breed**. Dit compliceert de verheldering van de benodigde body of competence. Het vraagt om algemene kennis op uiteenlopende gebieden variërend van economie, sociologie tot psychologie, het vermogen om in brede netwerken van professionals samen te werken en het vermogen om zowel het perspectief van de werknemer, de werkzoekende als van de werkgever te kunnen begrijpen en verbinden. Het vraagt kennis van de arbeidsmarkt, van beleid, maar ook van de interactie tussen persoonlijke drijfveren, omstandigheden en arbeidsmarktkansen. Professionals op dit werkveld gebruiken niet één specifieke methodiek of protocol, maar moeten op maat een waaier aan ondersteunende maatregelen en dienstverlening kunnen inzetten of zelf uitvoeren. Deze brede ontwikkeling vraagt een goede basis in initieel hbo-onderwijs, maar vraagt ook daarna continu bijscholing en up-to-date houden van kennis.

Ten derde vraagt een professie die waardevol werk beoogt te bevorderen, per definitie **een sterk normatief professioneel bewustzijn** en het vermogen om ethische afwegingen te kunnen maken. Opvattingen over wat waardevol werk is in een concrete context kunnen uiteenlopen. Maatschappelijke, bedrijfsmatige en individuele opvattingen hierover kunnen verschillen. Met name professionals in een publieke context, die sociale zekerheid mee uitvoeren, moeten overheidsbelangen, bedrijfsbelangen en individuele belangen kunnen afwegen op een wijze die tot verantwoordbare en responsieve beleidsuitvoering leidt. Zij doen dat vanuit een machtspositie, aangezien de inwoners die begeleiden voor hun uitkering afhankelijk zijn van de lokale overheid en verplicht zijn mee te werken aan trajecten richting werk. Dat maakt het werk verre van eenvoudig in een context waarin ook politieke en budgettaire belangen spelen (schaarse middelen en mogelijkheden). Werken

op dit aandachtsgebied vraagt dus normatieve professionaliteit, maar hoe uitvoerders hier verantwoord en transparant invulling aan kunnen geven is nog verre van duidelijk. Ten vierde is, mede in relatie tot voorgaande punten, **de kennisbasis** over dit onderwerp nog verre van eenduidig en volledig. Dat betekent dat wetenschappelijk onderzoek nodig blijft naar de vraag hoe verschillende groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie goed ondersteund kunnen worden bij het vinden en behouden van waardevol werk. Het belang van blijvende aandacht in praktijkonderzoek in de driehoek onderzoek, onderwijs en praktijk op het thema inclusieve arbeid is gezien de voorgaande analyse drieledig:

1. ongelijke kansen op waardevol werk vormen een complex maatschappelijk probleem waarvoor geen eenvoudige, uitontwikkelde oplossingen en aanpakken bestaan. Aandacht voor dit thema is van belang om dit vraagstuk beter te begrijpen, de kennisbasis te ontwikkelen én om te zorgen dat (aankomend) professionals steeds beter in staat worden gesteld om effectief en ethisch verantwoord aan het verminderen van dit probleem bij te dragen;
2. Hbo-opleidingen hebben nog onvoldoende aandacht voor dit thema. Het werkveld vraagt tegelijkertijd in toenemende mate om professionals die adequaat zijn opgeleid op dit vraagstuk. Gecoördineerde aandacht voor dit thema door verbinding van onderzoek, praktijk en (meerdere) opleidingen is als katalysator nodig om dit thema op de agenda te houden en om het hoger op de opleidingsagenda te krijgen. In het geval van Hogeschool Rotterdam vraagt dit met name (meer) aandacht vanuit de opleidingen Social Work en HRM;
3. Professionele ontwikkeling op dit aandachtsgebied is idealiter een proces dat start op de initiële opleiding en vloeiend doorloopt naar leven lang ontwikkelen in de daaropvolgende loopbaan. Praktijkonderzoek vanuit het hbo kan deze ontwikkeling ondersteunen door het verbinden van de leerprocessen 'op school' en in de praktijk, met inachtneming van het feit dat aankomend professionals anders leren dan al werkzame professionals.

Verbinding met de kennisagenda van HR en KCTO

Het thema inclusieve arbeid is nauw verbonden met twee grote maatschappelijke transitieopgaven waarop de Hogeschool Rotterdam tot 2028 impact wil hebben:

- toekomstbestendige economie, waarin brede, inclusieve toegang tot werk een voorwaarde is om het hoofd te bieden aan arbeidsmarktkrapte en de arbeidsintensieve aanpak van maatschappelijke opgaven;
- vitale gemeenschap, waarin toegang tot waardevol werk een voorwaarde is voor het realiseren van een solide sociale basis.

Binnen het onderzoeksprogramma van KCTO is het domein van inclusieve arbeid een exemplarisch maatschappelijk veld waarop zowel de aandachtsgebieden professionals met vertrouwen als kansenongelijkheid onderzocht worden.

Kernthema's inclusieve arbeid 2024-2028

Uit zowel eigen onderzoek van het lectoraat, uitwisseling met interne en externe stakeholders als de bredere wetenschappelijke 'state of the art' komt een aantal samenhangende kernthema's naar voren waarop verdere kennisontwikkeling ten behoeve van versterking van opleiding en beroepspraktijken rondom inclusieve arbeid nodig is. Op al deze thema's heeft het lectoraat een of meerdere onderzoeken en ontwikkeltrajecten lopen, of beoogt het hierop onderzoeken te ontwikkelen in nauwe samenwerking met beroepenveld en onderwijs. De centrale onderzoeksthema's voor de periode 2024-2028 betreffen:

1. Passend professioneel handelen ten behoeve van vergroting kansen op waardevol werk
2. Professioneel leren rondom vergroting kansen op waardevol werk
3. Beleidsmatige en organisatorische voorwaarden voor passend professioneel handelen
4. Organisatie van waardevol werk voor uiteenlopende groepen burgers
5. Betekenis van waardevol werk gedurende de levensloop

Passend professioneel handelen

Het centrale thema van het lectoraat betreft passend professioneel handelen gericht op het vergroten van kansen op waardevol werk. Er bestaan geen 'one size fits all'-aanpakken op dit thema, de kennisbasis is in ontwikkeling maar onvolledig en het begeleiden naar waardevol werk vindt plaats in een sterk normatief geladen context waarin uiteenlopende opvattingen heersen over de doelen en invulling van professioneel handelen op dit thema. Door onderzoek naar – en vergelijking tussen – concrete, uiteenlopende uitvoeringspraktijken beoogt het lectoraat beter zicht te bieden op de vraag wat passend professioneel handelen betekent in verschillende contexten en met diverse doelgroepen.

Een belangrijk uitgangspunt voor het lectoraat voor onderzoek naar dit thema, is dat het vergroten van kansen op waardevol werk inzet en betrokkenheid van werkgevers vraagt. Om die reden betreft passend professioneel handelen niet alleen het begeleiden of ondersteunen van (werkzoekende) burgers in een kwetsbare positie, maar ook het begeleiden en adviseren van werkgevers ten aanzien van het inclusiever maken van hun organisatie. Werkgevers vormen daarmee naast burgers en professionals een belangrijke onderzoeksgroep. Voor sociaal werkers is het werken met (sociaal) ondernemers een innovatief thema en verbreding van hun traditionele focus op burgers in kwetsbare sociale omstandigheden.

Professioneel leren

Het werken aan arbeidsinclusie is complex en vindt deels via 'trial and error' plaats zonder uitgekristalliseerde en gedeelde professionele kaders. De praktijk laat mede daardoor veel verschillen zien tussen professionals onderling in de wijze waarop zij het werk invullen. Dit leidt niet automatisch tot effectieve, ethisch verantwoorbare praktijken en kan tot onwenselijke verschillen in behandeling leiden van relatief kwetsbare burgers.

Het lectoraat is daarom groot voorstander van het bevorderen van professionaliseringsprocessen in en met de praktijk (inclusief ervaringsdeskundigen), waarin het gezamenlijk leren over passend professioneel handelen centraal staat. Daarbij staat het verbinden van drie perspectieven centraal: inzichten uit wetenschappelijk onderzoek, professionele ervaringskennis en het perspectief van burgers en werkgevers. Het lectoraat onderzoekt deze professionaliseringsprocessen en beoogt actief bij te dragen aan professionalisering, onder meer via aanbod van scholing en de ontwikkeling van een methodiek voor reflectie op passend professioneel handelen in het domein van arbeidsparticipatie. Voor sociaal werk biedt dit onderzoek inzichten in professioneel leren die ook op andere interventiegebieden van sociaal werk waardevol zijn.

Beleidsmatige en organisatorische voorwaarden voor passend professioneel handelen

Omdat beleids- en organisatiekeuzes zoals veel onderzoek laat zien sterk verweven zijn met feitelijk professioneel handelen besteedt het lectoraat apart aandacht aan de vraag hoe beleid en organisatie ondersteunend kunnen zijn voor ontwikkeling van passend professioneel handelen. Professioneel handelen kan alleen verbeteren in een beleids- en organisatiecontext die 'aligned' is met de beoogde kwaliteit van dat professionele handelen. Een belangrijke competentie van hbo-professionals is om onderdeel te kunnen zijn van het organisatieleren dat hiervoor nodig is, door ook op meso-niveau te kunnen handelen en invloed uit te oefenen.

Binnen dit thema beoogt het lectoraat te verhelderen wat passend professioneel handelen vraagt van beleid en organisatie en hoe organisatieleren rondom dit thema kan worden bevorderd. Dit thema komt vooral naar voren vanuit de beroepspraktijk. Het thema komt ook regelmatig aan bod in onderzoeken die door masterstudenten worden gedaan.

Organisatie van waardevol werk voor uiteenlopende groepen burgers

Een belangrijk thema betreft verder de vraag hoe werkgevers werk kunnen organiseren voor doelgroepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, en welke ondersteuning werkgevers daarbij nodig hebben. Steeds duidelijker wordt dat werk kunnen vinden en behouden sterk afhankelijk is van de wijze waarop werkgevers en organisaties werk organiseren en in hoeverre zij in hun organisatie een inclusieve werkcultuur weten te realiseren waarin werknemers met uiteenlopende talenten een plek kunnen vinden. Dit thema is bij uitstek cross-disciplinair en vraagt een geïntegreerde sociale en bedrijfsmatige blik op inclusief organiseren.

Betekenis van waardevol werk gedurende de levensloop

Zoals aangegeven is het concept 'waardevol werk' relatief en contextgebonden. Werk heeft gedurende de levensloop uiteenlopende betekenissen voor mensen, mede afhankelijk van hun persoonlijke drijfveren en omstandigheden. Passend professioneel handelen veronderstelt aansluiting bij deze diversiteit. Binnen dit thema beoogt het lectoraat zelf onderzoek te doen naar deze uiteenlopende betekenissen van waardevol werk, in aanvulling op verschillende landelijke onderzoeken die naar dit onderwerp plaatsvinden. Dit thema komt aan bod in alle onderzoeken waarin burgers zelf participeren in onderzoek.

Samenwerken met het lectoraat inclusieve arbeid?

Het lectoraat werkt graag samen met partners uit onderwijs, beroepspraktijk en bedrijfsleven die verdere, kennisgedreven ontwikkeling van een meer inclusieve arbeidsmarkt een warm hart toedragen. Neem voor verkenning van samenwerkingsmogelijkheden dus gerust contact op!

Contactinformatie

Lectoraat Inclusieve Arbeid
Lector Paul van der Aa
aaphj@hr.nl