



Paul van der Aa

Ongebaande paden

Sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid als beroepsopgave voor professionals in het sociale domein

Ongebaande paden



Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Colofon

ISBN: 9789051799385

1^e editie, 2016

© Paul van der Aa

Dit boek is een uitgave van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Postbus 25035

3001 HA Rotterdam

Publicaties zijn te bestellen via

www.hr.nl/onderzoek/publicaties

De copyrights van de afbeeldingen (figuren en foto's) berusten bij Hogeschool Rotterdam en de makers tenzij anders vermeld.

Deze publicatie valt onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie.



Ongebaande paden

Sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid als
beroepsopgave voor professionals in het sociale domein

Openbare les

Paul van der Aa

Lector

16 juni 2016

Inhoud

1.	Inleiding	7
1.1	Bevordering van sociale inclusie via arbeid: een complexe beroepsopgave voor het sociale domein	8
1.2	De focus van het lectoraat 'Inclusieve arbeid, kwetsbare burgers': verheldering van succesvol professioneel handelen gericht op sociale inclusie via werk	10
1.3	Leeswijzer en gebruikte bronnen	11
2.	Sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid	13
2.1	Het begrip sociale inclusie	13
2.1.1	Sociale inclusie als subjectief begrip	15
2.2	Sociale inclusie via werk: een steeds exclusiever verschijnsel?	16
2.2.1	Arbeidsmarktontwikkelingen en mogelijkheden voor sociale inclusie via werk	17
2.2.2	Kwetsbare groepen op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt	22
2.3	Inclusie via arbeid als onderwerp voor onderzoek door het lectoraat	25
2.3.1	Conceptualisering van inclusieprocessen vanuit een loopbaanperspectief	26
3.	Professionele ondersteuning voor inclusie van kwetsbare burgers via werk	29
3.1	Beroepspraktijken voor arbeidsinclusie in Nederland	29
3.1.1	De gefragmenteerde beroepspraktijk rondom arbeidsinclusie	30
3.1.2	De sturende rol van overheidsbeleid en organisatiecontexten op professioneel handelen gericht op inclusie via werk	33
3.1.3	Het bescheiden kennisfundament met betrekking tot succesvol professioneel handelen op inclusie via arbeid	34
3.2	Professionele puzzels met betrekking tot inclusieprocessen via werk	37
3.2.1	De assessment-puzzel	40
3.2.2	De ontwikkelpuzzel	40
3.2.3	De wederkerigheidspuzzel	41
3.2.4	De organisatiepuzzel	42
3.2.5	De leerpuzzel	43
3.3	Onderzoek naar professionele puzzels vanuit het lectoraat	43

4.	De bijdrage van social workers aan inclusie via arbeid	45
4.1	Social workers in beroepspraktijken voor arbeidsinclusie	46
4.1.1	Instellingen voor zorg en welzijn	47
4.1.2	Publieke en private uitvoeringsorganisaties voor de sociale zekerheid	48
4.1.3	Organisaties	49
4.2	De relevantie van social work voor inclusie van kwetsbare burgers via werk	50
4.2.1	De beroepsopdracht van social workers: bevordering van inclusie en participatie	51
4.2.2	Competenties van social workers en de professionele puzzels rondom inclusieve arbeid	53
4.3	Conclusie	60
5.	Het onderzoeksprogramma van het lectoraat	61
5.1	Het kenniscentrum Talentontwikkeling en de lijn Inclusie	62
5.2	Drie hoofdlijnen voor onderzoek	63
5.3	Centrale kennisvragen voor het lectoraat	64
5.4	De beoogde impact van het lectoraat	64
5.4.1	De impact op kennisontwikkeling	64
5.4.2	De impact op het onderwijs	65
5.4.3	De impact op de beroepspraktijk	66
5.5	Voorlopig activiteitenprogramma	67
	Dankwoord	70
	Bijlage 1	71
	Bronnen	72

Inleiding

Betaald werken is in onze samenleving een hoog gewaardeerde activiteit om inkomen, sociale binding, status en ontwikkelingsmogelijkheden te kunnen realiseren. Verschillende groepen kwetsbare burgers hebben echter moeite om via werk betekenisvol aan de samenleving te kunnen deelnemen. Hun paden naar sociale inclusie via werk kunnen op twee manieren 'ongebaand' zijn: omdat zij moeizaam toegang krijgen tot betekenisvol werk, of omdat zij op de route naar arbeidsparticipatie obstakels tegenkomen.

Het lectoraat 'Inclusieve arbeid, kwetsbare burgers' gaat zich richten op de vraag hoe professionals kwetsbare burgers succesvol kunnen ondersteunen bij sociale inclusie via werk. Ook de paden die deze professionals volgen zijn deels ongebreed. Zij krijgen regelmatig kritiek op de resultaten van hun handelen. Onderzoeken laten beperkte opbrengsten zien van investeringen in activering en re-integratie in de laatste twintig jaar (Blonk, Van Twuijver, Van de Ven, & Hazelzet, 2015; CPB 2016; Kluve, 2010). Het professionele gehalte van dienstverlening staat ter discussie (Groenewoud, Slotboom, & Van Geuns, 2014). Deze kritiek wordt soms wel wat gemakkelijk gegeven. De arbeidsmarkt verandert snel, stelt hogere eisen aan werknemers en wordt daarmee minder toegankelijk dan vroeger. Niet al het werk biedt gelijke mogelijkheden voor sociale inclusie. Sociaal beleid en sociale zekerheid worden kariger en vertrouwen op eigen kracht en zelfredzaamheid die soms beperkt aanwezig zijn bij kwetsbare burgers. Arbeidsmarktproblematiek, duurzame armoede en sociale problematiek hangen voor veel burgers nauw met elkaar samen. Het daadwerkelijk succesvol ondersteunen van sociale inclusie via werk is dan ook een complexe beroepsopgave.

Het doel van dit lectoraat is om professionals via praktijkgericht onderzoek te ondersteunen bij deze beroepsopgave. Daarnaast beoogt het lectoraat om de aandacht voor deze beroepsopgave in de opleiding van aankomend professionals te vergroten en de opleidingen op dit thema te versterken. In het bijzonder zal het lectoraat zich hierbij richten op de sociale opleidingen binnen Hogeschool Rotterdam, die sinds 2015 zijn gestart met het ontwikkelen van een integrale opleiding Social Work.

In deze publicatie wordt uitgewerkt waarom en hoe het lectoraat aan deze doelen gaat werken en welke impact het lectoraat daarmee wil hebben. Dit inleidende hoofdstuk bevat een korte probleemschets en een leeswijzer.

1.1 Bevordering van sociale inclusie via arbeid: een complexe beroepsopgave voor het sociale domein

Sociaal beleid in Nederland is de laatste decennia een grote nadruk gaan leggen op bevordering van arbeidsparticipatie. De Participatiewet, de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO), de Werkloosheidwet en de arbeidsongeschiktheidsregelingen vormen de belangrijkste beleidsmatige en wettelijke vertalingen van participatiedoelstellingen van de landelijke en lokale overheid.

Aan deze focus op arbeidsparticipatie liggen zowel economische als sociale overwegingen ten grondslag.

In economische zin was tot aan de crisis in 2008 een door velen gedeelde verwachting dat in de eerste decennia van deze eeuw tekorten op de arbeidsmarkt zouden ontstaan en dat een hogere arbeidsparticipatie noodzakelijk zou zijn om economische groei op peil te houden. De commissie Bakker (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008) wijdde hieraan een gloedvol advies. Tegelijkertijd groeiden al sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw de zorgen over de kosten van 'niet-werken', onder andere door toenemend gebruik van verschillende sociale zekerheidsregelingen.

Sociale overwegingen om deelname aan betaald werk te bevorderen, vinden hun oorsprong in de gedachte dat het verrichten van betaald werk naast het verwerven van eigen inkomen, ten opzichte van 'niet werken', welzijns- en gezondheidsopbrengsten kan opleveren: werken kan betekenisvolle sociale contacten opleveren, waardering, nuttige tijdsbesteding, culturele integratie, ontwikkelingsmogelijkheden, enzovoort. Het vormt een relevant domein van 'sociale insluiting', een mogelijkheid om betekenisvol aan de maatschappij deel te nemen en hiervoor ook erkenning te ontvangen. Omgekeerd zien verschillende onderzoekers werkloosheid als risicofactor voor sociale uitsluiting en sociale problemen die daarmee samenhangen (Jahoda & Zeisel, 1974; Wanberg, 2012; Wielers, van der Meer, & de Vos, 2011).

Anno 2016 is echter duidelijk dat vanuit het perspectief van sociale insluiting de realiteit van de arbeidsmarkt weerbarstiger is dan voorafgaand aan de crisis door velen werd gedacht. De werkloosheid onder bevolkingsgroepen zoals jongeren, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten is sinds de crisis gestegen en hoger dan toen het activeringsoptimisme tot volle wasdom kwam. Bovendien veranderen, bijvoorbeeld door flexibilisering, de aard van werk en de voorwaarden waaronder dit plaatsvindt, waardoor niet zeker is dat betaald werk aan sociale insluiting bijdraagt (De Graaf-Zijl et al., 2015). Ten slotte blijven de eisen van werkgevers aan hun werknemers stijgen, waardoor betaald werken een steeds exclusievere bezigheid dreigt te worden (WRR, 2013).

In de genoemde omstandigheden wordt op professionals een beroep gedaan om bij te dragen aan bevordering van kansen van kwetsbare burgers op arbeidsparticipatie. De arbeidsmarkt, de context waarbinnen zij werken en de aard van problemen van kwetsbare burgers maken de beroepsopgave complex.

Om succesvol invulling te kunnen geven aan deze beroepsopgave, hebben de begeleidende professionals te maken met verschillende vragen. Hoe moeten zij bijvoorbeeld omgaan met de doorgaans onderlinge verwevenheid van sociale en participatievraagstukken? Waar zitten de beste handelingsmogelijkheden richting werkgevers die niet altijd plek willen of kunnen maken voor kwetsbare groepen? Hoe kunnen zij motivatie, vaardigheden en gedrag van werkzoekenden en van werkgevers ontwikkelen zodat de kansen op het vinden en behouden van werk vergroten? Wat zijn effectieve vormen van samenwerking tussen professionals in situaties waar meerdere soorten expertise nodig zijn? Hoe kunnen zij het beste omgaan met spanningen tussen verwachtingen vanuit beleid en organisatie en verwachtingen en mogelijkheden van kwetsbare burgers zelf?

Op dergelijke vragen zijn nog geen eenduidige antwoorden beschikbaar. Het is nog onvoldoende duidelijk wat professionals moeten 'kennen' en 'kunnen' om kwetsbare burgers succesvol te ondersteunen in het vinden van paden richting inclusieve arbeid. Vanuit vier perspectieven is dit een probleem, te weten: het perspectief van de burger, de professional, de werkgevers en de hogeschool.

In de eerste plaats is dit een probleem voor burgers die er niet in slagen zich op eigen kracht te 'activeren' richting en via werk en zich hierdoor sociaal uitgesloten voelen. Als zij, al dan niet verplicht, gebruik maken van allerlei vormen van professionele ondersteuning, is belangrijk dat zij er op kunnen vertrouwen dat deze professionals toegevoegde waarde hebben voor het vinden en behouden van werk.

Ten tweede is dit een probleem voor professionals, die hun resultaten willen verbeteren en erkenning willen van de meerwaarde van hun inspanningen. Een beter begrip van succesvol handelen is een belangrijke basis voor professionalisering, erkenning en voor de inrichting van professionaliseringsprocessen.

Ten derde is dit een probleem voor werkgevers en organisaties die werk willen en kunnen bieden aan kwetsbare groepen en daarbij soms ondersteuning vragen in de vorm van advies of begeleiding. Voor werkgevers kan adequate ondersteuning mee bepalen of zij wel of geen mogelijkheden willen bieden aan kwetsbare groepen (Van der Aa, 2013; Van Horssen, Mallee, Timmerman, & Wissink, 2012).

Ten slotte is dit een vraagstuk voor hogescholen die aankomend professionals opleiden voor werk in het brede sociale domein. Voor hen is de vraag hoe zij

studenten goed kunnen voorbereiden op de complexe beroepsgave van professionals die kwetsbare burgers ondersteunen bij inclusie via werk. Dit vraagstuk speelt in het bijzonder voor Hogeschool Rotterdam, die zich nauw verbonden voelt met de sociale uitdagingen van de stad Rotterdam en de omliggende regio. Rotterdam kent door zijn economische en sociale geschiedenis hardnekkige problemen rondom werkloosheid, armoede en sociale problematiek die zowel oorzaak als gevolg zijn van sociale uitsluiting. De opleiding van professionals die succesvol kunnen bijdragen aan oplossingen voor deze problemen, biedt de stad een cruciale hulpbron bij de aanpak van deze grootstedelijke sociale vraagstukken.

1.2 De focus van het lectoraat 'Inclusieve arbeid, kwetsbare burgers': verheldering van succesvol professioneel handelen gericht op sociale inclusie via werk

Dit lectoraat zal zich ter ondersteuning van zowel de uitvoeringspraktijk als de opleidingsinstellingen richten op verdere kennisopbouw op het gebied van de vraag wat elementen zijn van succesvol professioneel handelen, dat is gericht op sociale inclusie van kwetsbare groepen via werk.

Het lectoraat zal, zoals in hoofdstuk drie verder wordt uitgewerkt, professioneel handelen benaderen als de omgang met vijf professionele puzzels waar beroepskrachten in dit veld mee te maken hebben. Deze puzzels gaan over:

1. het vaststellen van het 'inclusieprobleem' (de 'assessmentpuzzel');
2. het uitstippelen en ondersteunen van een haalbare ontwikkelingsroute richting en binnen inclusief werk (de 'ontwikkelpuzzel');
3. het verbinden van mogelijk tegenstrijdige normen en belangen ten aanzien van inclusie (de 'wederkerigheidspuzzel');
4. het succesvol organiseren van het werk (de 'organisatiepuzzel');
5. het blijvend leren van ontwikkelingen in praktijk en theorie (de 'leerpuzzel').

Het lectoraat zal de kennis over succesvol handelen opbouwen met medewerking van studenten en docenten, in samenwerking met Rotterdamse uitvoeringspraktijken. Daarbij zal het lectoraat aansluiten op recente landelijke ontwikkelingen op dit vlak. De laatste jaren zijn in Nederland verschillende initiatieven ontstaan die zich zowel via onderzoek als via deskundigheidsbevordering richten op het vergroten van het vakmanschap van uitvoerders in het veld van bevordering van arbeidsparticipatie. Veel van deze initiatieven worden gestart vanuit de wereld van de sociale zekerheid, door organisaties zoals Divosa, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Stichting Instituut GAK, beroepsverenigingen en door individuele gemeenten.¹ In de periode 2015-2019 financiert het ministerie

van SZW het kennisprogramma 'Vakkundig aan het werk' om deze ontwikkelingen extra te ondersteunen. Ook in het domein van de WMO groeit de aandacht voor participatievraagstukken als aandachtspunt voor integraal werkende social workers (Movisie, 2015; Van der Klein, Noordhuizen, Stavenuiter, & Verleun, 2015). Het lectoraat zal deze landelijke ontwikkelingen voeden met inzichten uit de lokale ervaringen in Rotterdamse praktijken. Tegelijkertijd zal het lectoraat inzichten die voortkomen uit de landelijke ontwikkelingen, inbrengen in discussies en uitwisseling met de lokale uitvoeringspraktijken en met de relevante opleidingen binnen de Hogeschool Rotterdam.

1.3 Leeswijzer en gebruikte bronnen

Deze Openbare Les richt zich op een breed lezerspubliek binnen en buiten Hogeschool Rotterdam met interesse in professionaliseringsvraagstukken op het veld van inclusieve arbeid: docenten, studenten, onderzoekers, beleidsadviseurs, werkgevers en professionals. Om dit brede publiek met wisselende voorkennis en belangstelling door de tekst te leiden, staat in deze paragraaf een korte leeswijzer.

De hoofdstukken 2 tot en met 4 bevatten de theoretische en conceptuele bouwstenen voor het onderzoeksprogramma van het lectoraat. In hoofdstuk 5 staat het onderzoeksprogramma zelf beschreven.

Hoofdstuk 2 bevat een overzicht van actuele vraagstukken rondom inclusieve arbeid en de wijze waarop het lectoraat hiernaar onderzoek zal doen. De belangrijkste boodschap in dit hoofdstuk is, dat arbeid een belangrijk domein is voor sociale inclusie, maar dat het tegelijkertijd een exclusief domein dreigt te worden dat slecht toegankelijk is voor kwetsbare groepen. Het lectoraat zal daarom kritisch kijken naar inclusiemogelijkheden via werk. Daarnaast benadrukt het hoofdstuk het belang van wederkerigheid voor succesvolle inclusieprocessen. Dit betekent dat zowel kwetsbare burgers als werkgevers een belangrijke rol spelen in inclusie via werk. Beter inzicht in het verloop van inclusieprocessen is belangrijk om de bijdrage van professionals aan die processen te kunnen begrijpen en te versterken. Het lectoraat zal daarom onderzoek naar inclusieprocessen gaan uitvoeren. In hoofdstuk 2 wordt ook het conceptuele kader uitgewerkt waarbinnen dit onderzoek zal plaatsvinden.

Hoofdstuk 3 bevat een analyse van de beroepsopgave van professionals die zich bezighouden met inclusie van kwetsbare groepen via werk. Deze analyse laat zien dat verschillende beroepsgroepen deze ondersteuning bieden, in wisselende beleids- en organisatiecontexten. Professionals hebben te maken met dilemma's die volgen uit de context waarin zij werken, de complexiteit van sociale in- en uitsluitingsprocessen en de uitdaging om wederkerigheid tussen in- en uitgesloten te realiseren. Normatieve afwegingen spelen een rol bij de omgang met

mogelijk tegengestelde belangen rondom inclusie. Op grond van deze analyse kiest het lectoraat er in dit hoofdstuk voor om de beroepsopgave van professionals in dit veld te beschouwen en onderzoeken als een serie professionele puzzels. Onderzoek van het lectoraat naar professioneel handelen zal zich richten op de vraag hoe professionals omgaan met deze puzzels en bijbehorende dilemma's en wat hiervan de uitkomsten zijn voor inclusieprocessen van kwetsbare burgers.

Hoofdstuk 4 gaat in op de rol van social workers in de ondersteuning van inclusie via arbeid. Dit hoofdstuk is van belang voor de positiebepaling van het lectoraat ten opzichte van de sociale beroepen en de sociale opleidingen. Dit hoofdstuk laat zien dat social workers zich in de huidige praktijk in wisselende mate bezighouden met ondersteuning van kwetsbare burgers richting werk. Het hoofdstuk geeft argumenten voor de stelling dat de competenties van social workers belangrijk zijn voor de omgang met de professionele puzzels rondom arbeidsinclusie. Op basis hiervan concludeert het hoofdstuk dat het belangrijk is om nader onderzoek te doen naar de rol die social workers (kunnen) spelen in ondersteuning van arbeidsinclusie van kwetsbare burgers.

In hoofdstuk 5 staat het onderzoeksprogramma van het lectoraat. Het hoofdstuk beschrijft de doelstellingen, centrale vragen en beoogde impact van het programma in relatie tot het onderzoeksprogramma 'Inclusie' van het Kenniscentrum Talentontwikkeling en het focusbeleid van Hogeschool Rotterdam.

Deze publicatie is gebaseerd op twee soorten bronnen. Enerzijds is gebruik gemaakt van literatuur over sociale inclusie, betekenissen van werk, effectiviteit van re-integratie, professioneel handelen en verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Anderzijds put dit boek uit discussie met collega's van de hogeschool, de meerjarige ervaring van de lector met onderzoek naar arbeidsinclusie in Rotterdam en een verkennende ronde langs sleutelfiguren van Rotterdamse organisaties die zich in de praktijk bezighouden met vraagstukken rondom inclusieve arbeid (zie bijlage 1).

Sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid

In dit hoofdstuk worden actuele vraagstukken verkend rondom inclusieve arbeid en kwetsbare burgers en de wijze waarop het lectoraat hiernaar onderzoek zal doen. In dit hoofdstuk wordt betoogd dat arbeid weliswaar een belangrijk domein is voor sociale inclusie, maar dat inclusieve arbeid minder toegankelijk dreigt te worden voor kwetsbare groepen. Kennis over het verloop van inclusieprocessen en de rol van kwetsbare burgers, werkgevers en professionals daarin is nog beperkt. Deze kennis is wel van belang om de professionele ondersteuning van deze processen te kunnen versterken. Het lectoraat zal daarom onderzoek doen naar het verloop en de uitkomsten van inclusieprocessen via arbeid van kwetsbare burgers.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2.1 staat uitgewerkt hoe het lectoraat naar het begrip sociale inclusie kijkt. Sociale inclusie is een normatief geladen en gelaagd begrip dat verduidelijking vraagt. Op basis hiervan bevat paragraaf 2.2 een uitwerking van actuele vraagstukken rondom sociale inclusie van kwetsbare burgers via (betaald) werk. Aandachtspunten hierbij zijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de kenmerken van groepen burgers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In paragraaf 2.3 staat de uitwerking van het conceptuele kader waarbinnen het lectoraat onderzoek zal gaan doen naar inclusieprocessen van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

2.1 Het begrip sociale inclusie

Sociale insluiting en sociale uitsluiting vormen een complex begrippenpaar. Verschillende onderzoekers (zoals Hills, Le Grand, & Piachaud, 2002; Hoff & Vrooman, 2011; Levitas et al., 2007; Madanipour, Shucksmith, & Talbot, 2015; Pereira & Whiteford, 2013; Schirmer & Michailakis, 2015) hebben zich bezig gehouden met de definiëring van dit begrip. Het lectoraat beschouwt de volgende definitie van sociale uitsluiting van Levitas et al. (2007) als een goed startpunt voor onderzoek naar in- en uitsluiting via arbeid:

Social exclusion is a complex and multi-dimensional process. It involves the lack or denial of resources, rights, goods and services, and the inability to participate in the normal relationships and activities, available to the majority of people in a society, whether in economic, social, cultural or political arenas. It affects both the quality of life of individuals and the equity and cohesion of society as a whole. (Levitas et al. 2007:25)

Relevant aan deze definitie is dat deze in- en uitsluiting omschrijft als een proces dat in meerdere dimensies kan plaatsvinden: het gaat om toegang tot materiële hulpbronnen², om verwezenlijking van (sociale) grondrechten en om participatie in verschillende soorten betekenisvolle netwerken en maatschappelijke activiteiten. Sociale in- of uitsluiting kan plaatsvinden via werk en via andere sociale activiteiten en netwerken.

Bovendien benoemt deze definitie mogelijke negatieve gevolgen van uitsluiting op zowel individueel als maatschappelijk niveau: sociale uitsluiting is dus zowel een individueel als een maatschappelijk vraagstuk.

Inclusie en exclusieprocessen kunnen op zowel macro, meso als micro niveau onderzocht worden:

- op macroniveau via instituties, herverdelingsmechanismen, sociale structuren en dominante culturele normen en waarden;
- op mesoniveau door het functioneren van sociale netwerken en organisaties en selectiemechanismen die bepalen wie er wel en niet 'bijhoort';
- op microniveau door de relaties tussen burgers binnen hun persoonlijke en professionele netwerken.

Processen van inclusie en exclusie zijn uitgaande van deze definitie verbonden met de manier waarop de (lokale) samenleving is georganiseerd en gereguleerd, met de manier waarop hulpbronnen worden verdeeld en met de maatschappelijke waardering voor verschillende typen bijdragen aan die samenleving (Schirmer & Michailakis, 2015).

Het lectoraat vindt het belangrijk om bij het onderzoek naar in en uitsluiting rekening te houden met de structurele maatschappelijke oorzaken op macro en mesoniveau. Analyses die oorzaken van sociale in- en uitsluiting vooral verklaren

2 'Armoede' in termen van onvoldoende toegang tot materiële hulpbronnen is vanuit deze optiek een dimensie van sociale uitsluiting. Overigens zijn er ook veel 'armoede-onderzoekers' die armoede multidimensionaal definiëren, waardoor dit begrip vrijwel synoniem wordt aan de hier gegeven definitie van sociale in- en uitsluiting.

vanuit kenmerken en gedrag van de individuele 'uitgesloten', zijn voor het lectoraat te eenzijdig. Die analyses zien een belangrijk deel van de processen die leiden tot in- en uitsluiting over het hoofd (Hindriks, 2015) en kunnen leiden tot eenzijdige *blaming the victim*-verklaringen. Een benadering van sociale insluiting als sociaal verschijnsel is zeker bij onderzoek naar inclusieve arbeid belangrijk, omdat activeringsbeleid structurele en sociale oorzaken nog wel eens over het hoofd ziet en de focus vooral legt op (veronderstelde) gedrags- en motivatieproblemen van werklozen.

Vanuit erkenning van structurele oorzaken voor sociale uitsluiting, kijkt het lectoraat in eigen onderzoek wel vooral naar de rol die het individuele handelen van betrokken actoren speelt in processen van in- en uitsluiting. Individueel handelen vormt immers een belangrijk aangrijpingspunt voor professionele ondersteuning die een centraal onderzoeksthema voor dit lectoraat vormt. Daarbij zal het lectoraat kijken naar het handelen van de 'uitgesloten' en naar het handelen van de 'ingesloten' en van de professionals zelf.

Het lectoraat beschouwt sociale inclusie samengevat als een wederkerig proces, dat op meerdere niveaus en dimensies plaatsvindt, en dat bestaat uit het verlenen en het verkrijgen van toegang van (sociaal kwetsbare) burgers tot relevante sociale netwerken, sociale grondrechten en (materiële) hulpbronnen die bijdragen aan kwaliteit van leven en sociale samenhang. In onderzoek kijkt het lectoraat vooral naar het handelen van de 'ingesloten', de 'uitgesloten' en professionals in een gegeven sociale en institutionele context.

2.1.1 Sociale inclusie als subjectief begrip

Sociale inclusie is een normatief en subjectief begrip, in de zin dat verschillende opvattingen bestaan over de vraag wanneer burgers 'voldoende' sociaal zijn ingesloten en wanneer sociale uitsluiting aandacht vraagt. We leven in een 'superdiverse' (Crul & Schneider, 2010; Geldof, 2013), geïndividualiseerde samenleving waarin normen over wenselijke vormen van sociale insluiting uiteen lopen. Vier mogelijk botsende perspectieven op gewenste vormen van sociale inclusie zijn te onderscheiden:

1. het perspectief van (kwetsbare) burgers op hun eigen sociale inclusie in relatie tot gewenste kwaliteit van leven;
2. het perspectief van (voor kwetsbare burgers relevante) sociale netwerken zoals organisaties, *peergroups*, buurten, gezinnen, scholen, enz.;
3. het perspectief op inclusie van de (lokale) overheid, dat zich uit in sociaal beleid;
4. het perspectief van de professionals die aan inclusievraagstukken werken.

Onderzoekers die sociale insluiting onderzoeken kunnen al dan niet rekening houden met deze pluriformiteit. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) kiest bijvoorbeeld voor een geobjectieerde maat voor sociale uitsluiting (Coumans & Schmeets, 2014; Hoff & Vrooman, 2011). Het SCP spreekt van uitsluiting op individueel niveau als iemand een achterstand heeft op twee of meer van de volgende terreinen: op materieel gebied, op het gebied van toegang tot sociale grondrechten, op het gebied van sociale participatie en op het terrein van normatieve integratie.

Voor het lectoraat is een objectieve maat echter ontoereikend. Het lectoraat beschouwt pluriformiteit van normen en waarden namelijk als een empirisch gegeven dat van grote invloed kan zijn op het verloop van inclusieprocessen en het handelen van actoren daarbinnen. Het is daarom belangrijk om zicht te krijgen op deze pluriformiteit om deze processen beter te begrijpen.

Voor professionals vormt de pluriformiteit een ingewikkeld probleem, vooral als inclusienormen botsen. Want welk perspectief op in- en uitsluiting laten zij leidend zijn bij professionele interventie en hoe beïnvloedt dit inclusie? Volgen zij het perspectief van burgers zelf of stellen ze dat perspectief ook ter discussie? Spreken zij organisaties aan op hun gebrek aan inclusiviteit? Volgen zij de participatilogica van de overheid zonder meer, of houden zij ook rekening met wat mensen zelf ambiëren? Het komen tot antwoorden op deze vragen vormt zoals in het volgende hoofdstuk wordt uitgewerkt een belangrijke professionele puzzel.

Het lectoraat zal in eigen onderzoek naar inclusie geen eigen, geobjectieerde norm voor sociale in- en uitsluiting hanteren. Het onderzoek zal zich vooral richten op de vraag welke normen actoren in de praktijk hierover hanteren en hoe deze normen inclusieprocessen en de uitkomsten daarvan beïnvloeden.

2.2 Sociale inclusie via werk: een steeds exclusiever verschijnsel?

Het lectoraat beschouwt - in het verlengde van de algemene definitie - sociale inclusie via arbeid als geslaagd wanneer het werk volgens betrokken actoren bijdraagt aan relevante aspecten van kwaliteit van leven en sociale cohesie. Individuele burgers hechten verschillende betekenissen aan werk, zoals het verwerven van inkomen, status, contacten of ontwikkelingsmogelijkheden. Organisaties³ verschillen in de mate waarin zij dergelijke betekenissen kunnen (en willen) bieden in relatie tot hun centrale organisatiedoelen en arbeidsprocessen. Of arbeid in een bepaalde vorm en organisatie voor (kwetsbare) burgers inclusief is, kan volgens het lectoraat daarom het beste door de kwetsbare burgers zelf en de organisaties bepaald worden.

3

Organisatie wordt in deze Openbare Les gebruikt als algemene term voor alle publieke en private verbanden waarin gezamenlijk en gecoördineerd gewerkt wordt.

De term 'inclusieve arbeid' is een beloftevolle term, die suggereert dat het verrichten van werk sociale insluiting in de samenleving kan bevorderen. De Nederlandse overheid beschouwt betaald werk als optimale, meest wenselijke route naar sociale insluiting voor de beroepsbevolking van 15⁴ tot (voorlopig) 67 jaar. Soms worden 'werken' en 'sociale inclusie' voor deze groep als synoniemen beschouwd. Betaald werk krijgt daarmee een veel bredere functie toegedicht dan in de klassieke economische opvatting, die stelt dat werken vooral individueel *disnut* heeft, dat gecompenseerd wordt met geld in ruil voor vrije tijd (De Beer, 2001).

Op zich zijn er goede argumenten om van participatie in betaald werk een 'includerende werking' te verwachten en inclusie-strategieën onder andere op vergroting van de arbeidsparticipatie te richten. De afgelopen decennia heeft een groot aantal onderzoeken vooral door de vergelijking van werkenden met niet-werkenden laten zien dat werk allerlei materiële en vaak ook immateriële opbrengsten heeft en dat niet werken vooral voor de beroepsbevolking negatieve individuele en sociale effecten heeft (Jahoda & Zeisel, 1974; Van der Klink et al., 2015; Van Echtelt, 2010; Wanberg, 2012).

Naast de mogelijkheid om via arbeid inkomen te verwerven, blijkt werken *in algemene zin* bij te kunnen dragen aan gezondheid en ervaren welzijn, biedt het ontwikkelingsmogelijkheden, sociale contacten en het gevoel een bijdrage te kunnen leveren. Het levert dus voor velen een bijdrage aan ervaren levenskwaliteit en de mogelijkheid bij te dragen aan een groter geheel. Wel is de vraag welke rol ons hoge arbeidsethos als dominante inclusienorm hierbij speelt (De Beer, 2001): als iedereen werken belangrijk vindt, valt te verwachten dat mensen zonder werk een grotere kans hebben om zich buitengesloten te voelen, ongeacht de vraag of zij langs andere dimensies misschien wel 'geïncludeerd' zijn.

2.2.1 Arbeidsmarktontwikkelingen en mogelijkheden voor sociale inclusie via werk

De gemiddeld positieve bijdrage die werken kan bijdragen aan sociale inclusie, betekent niet dat deze bijdrage voor iedereen wordt gerealiseerd of kan blijven worden gerealiseerd. Verschillende onderzoekers laten zien dat voor het realiseren van inclusieve arbeid wederkerigheid tussen en verbinding van individuele en organisatiedoelen belangrijk zijn (Nijhuis, 2012; Van Berkel & Leisink, 2013; Van der Klein et al., 2015; Van der Klink et al., 2015; Versantvoort & Van Echtelt, 2012).

4 Voor jongeren tot achttien jaar geldt wel een kwalificatieplicht, de plicht om onderwijs te volgen als zij nog geen diploma hebben op minimaal havo, vwo of mbo niveau 2 of hoger.
Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben>, geraadpleegd op 15-4-2016.

Niet alle organisaties bieden deze verbindingsmogelijkheden en niet alle werkzoekenden beschikken over competenties die voor organisaties toegevoegde waarde hebben.

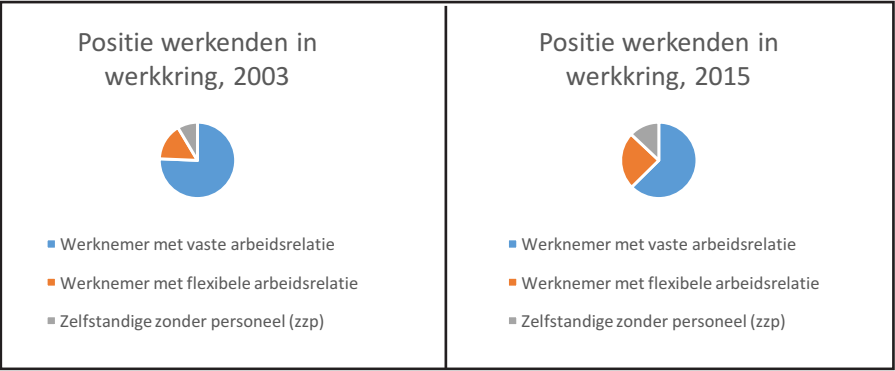
Een vijftal arbeidsmarktontwikkelingen is bovendien van invloed op deze verbindingsmogelijkheden (De Graaf-Zijl et al., 2015; Went, Kremer, & Knottnerus, 2015):

- 1. flexibilisering;
- 2. het nieuwe werken;
- 3. polarisatie;
- 4. de opkomst van sociale ondernemingen;
- 5. geleid vrijwilligerswerk als alternatief voor betaald werk.

De impact van deze ontwikkelingen is lastig te beoordelen. Sommige van deze ontwikkelingen zullen nieuwe kansen bieden voor groepen die voorheen moeilijker aan het werk kwamen, terwijl voor andere groepen de toegang tot inclusief betaald werk lastiger zal worden.

Arbeidsmarktontwikkeling 1: flexibilisering

Flexibilisering van de arbeidsmarkt uit zich in de toename van werknemers met tijdelijke arbeidscontracten, uitzendkrachten en zzp'ers (figuur 2.1).



Bron: CBS-Statline, bewerking Van der Aa

Fig. 2.1 Positie werkenden in werkkring 2003 en 2015

Vanuit het perspectief van sociale inclusie via werk roept flexibilisering vooralsnog veel vragen op (Chkalova, Goudswaard, Sanders, & Smits, 2015).

Naar verwachting zullen in de nabije toekomst steeds meer mensen periodes van werken en niet werken afwisselen. Verschillende onderzoekers spreken in dat verband van een transitionele arbeidsmarkt (Muffels & Wilthagen, 2013; Schmid,

2006). Dat betekent niet dat mensen hierdoor sociaal uitgesloten raken, maar wel dat het relatieve inclusieve belang van werken in de totale levensloop kan verminderen, of dat inclusie via werk een andere betekenis krijgt.

Flexwerkers werken vaak aan de onderkant van de arbeidsmarkt en worden daar slechter betaald dan vaste krachten (De Graaf-Zijl et al., 2015). Inclusie in de vorm van toegang tot voldoende materiële hulpbronnen is voor flexwerkers dus geen zekerheid, ook al zullen zij doorgaans wel meer verdienen dan niet werkenden. Voor Engeland spreekt Bailey (2015) daarom over 'excluserend werk', dat volgens hem niet voldoet aan de sociale doelstellingen die eraan verbonden worden.

Onduidelijk is wat flexwerken precies betekent voor sociale integratie van verschillende groepen binnen organisaties. Aannemelijk is dat flexwerken tot andere sociale functies van werken kan leiden dan het aangaan van langdurige verbindingen met een organisatie. Voor sommige werknemers zal dit passen in hun eigen 'inclusiestrategie'. Flexwerken kan mogelijk ook sociale inclusie bemoeilijken als hierdoor sociale banden op het werk minder hecht worden.

De opkomst van de zzp'ers betekent dat de 'traditionele', redelijk stabiele organisaties en werkgever-werknemerrelaties niet meer de norm vormen voor inclusie. Wat dit precies betekent voor het inclusieve karakter van werk, en de mogelijkheden voor kwetsbare groepen is onduidelijk. Misschien hebben bepaalde kwetsbare groepen als zzp'er meer kans dan als traditionele werknemer. Mogelijk kunnen netwerken van zzp'ers op lokaal niveau andere mogelijkheden bieden voor werkzoekenden dan afzonderlijke bedrijven. Ook is denkbaar dat de drempel voor toegang tot het zzp'erschap hoger is dan de drempel naar arbeid in loondienst.

Arbeidsmarktontwikkeling 2: het nieuwe werken

Onder invloed van ICT-ontwikkelingen en flexibilisering zijn vooral kantoorbanen 'tijds- en plaatsonafhankelijker' geworden, ook wel 'het nieuwe werken'⁵ genoemd (Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland, & Keulemans, 2012). Werknemers hebben hierbij vaak geen eigen werkplek meer en kunnen zelf bepalen op welke tijden en plaatsen ze werken. De sociaal-integratieve functies van werk krijgen hierdoor een andere betekenis. Voor groepen die belang hebben bij een duidelijke structuur en regelmaat kan dit een probleem zijn. Tegelijkertijd kunnen deze ontwikkelingen nieuwe kansen bieden voor groepen die om welke reden dan ook minder gemakkelijk tijdens kantooruren volledig aanwezig kunnen zijn en juist beter functioneren als ze hun eigen werk kunnen organiseren.

Arbeidsmarktontwikkeling 3: polarisatie

Een derde trend op de arbeidsmarkt is misschien wel het meest 'bedreigend' voor het inclusieve potentieel van betaald werk. Dit betreft de veranderende eisen aan werknemers in relatie tot economische en technologische ontwikkelingen. Verschillende onderzoekers maken zich in dit kader zorgen over toenemende polarisatie op de arbeidsmarkt (Chkalova et al., 2015; De Graaf-Zijl et al., 2015; Van der Aa et al., 2015; Vlasblom, Van Echtelt, & De Voogd-Hamelink, 2015; Went et al., 2015). Dit proces leidt naar verwachting tot een afname van het aantal banen op middelbaar beroepsniveau, vooral als deze bestaan uit relatief routinematige werkzaamheden die geautomatiseerd kunnen worden. Tegelijkertijd stellen werkgevers hogere eisen aan werknemers, in termen van het formele opleidingsniveau en in termen van sociale vaardigheden, leervermogen en ICT-vaardigheden, ook wel *21st century skills* genoemd.

Wat de precieze gevolgen van deze ontwikkelingen zijn, is niet te voorspellen. Technologische ontwikkelingen kunnen ook tot nieuwe banen leiden en vaardigheden vragen die nu nog niet te voorzien zijn. De kans bestaat echter dat de competitie bij banen op lager en middelbaar niveau zal toenemen. Hoewel het opleidingsniveau van de beroepsbevolking al jaren stijgt, betekent deze ontwikkeling dat toegang tot werk moeilijker zal worden voor groepen die om wat voor reden dan ook zijn aangewezen op deze banen op lagere en middelbare niveaus.

Arbeidsmarktontwikkeling 4: de opkomst van sociale ondernemingen

Tegenover de bedreigende trend van polarisatie staat een ontwikkeling die nieuwe kansen kan bieden voor inclusie via werk (SER, 2015): de opkomst van allerlei soorten sociale ondernemingen die sociale doelstellingen formuleren naast puur bedrijfseconomische doelen. Vaak zijn deze sociale ondernemingen lokaal georiënteerd en gericht op mogelijkheden die zij (kwetsbare) werknemers kunnen bieden. Hoewel van sociale ondernemingen niet verwacht kan worden dat zij structurele arbeidsmarktproblemen 'even zullen oplossen', vormen zij een relevant domein voor innovatieve benaderingen met betrekking tot inclusieve arbeid.

Arbeidsmarktontwikkeling 5: geleid vrijwilligerswerk als alternatief voor betaald werk

Een laatste relevante ontwikkeling betreft de opkomst van vrijwilligerswerk door werklozen als (tijdelijk) alternatief voor betaalde arbeid. Werklozen verrichten dit 'geleide vrijwilligerswerk' op aandrang van de overheid of instanties om maatschappelijk actief te worden (Hambach, Hustinx, & Redig, 2010). Al sinds het midden van de jaren negentig wordt via 'sociaal activeringsbeleid' deelname van werkzoekenden aan vrijwilligerswerk bevorderd (Van der Aa et al., 1998). De Rotterdamse tegenprestatie door bijstandsgerechtigden is hiervan een actueel voorbeeld.

Sociale ondernemingen en inclusieve arbeid in Rotterdam

Rotterdam is net als veel grote steden een broedplaats voor sociale ondernemingen. Deze kenmerken zich door de combinatie van bedrijfseconomische doelen ('geld verdienen') en sociale doelen, zoals het bieden van werk of werkervaring aan kwetsbare groepen.

Een voorbeeld betreft de Wijkcoöperatie in Rotterdam¹. Dit kleinschalige initiatief organiseert met en voor bewoners wijkactiviteiten en verleent zakelijke diensten vanuit een pand in Rotterdam Noord. Het initiatief draait deels op vrijwilligers en beoogt via de zakelijke diensten betaald werk te creëren in de wijk. Een deel van de vrijwilligers heeft een achtergrond als werkloze en ontvangt een uitkering.

Een ander voorbeeld betreft Talentfabriek010. Dit initiatief exploiteert een aantal kleinschalige bedrijven zoals naaiateliers en cateringbedrijven. Binnen deze bedrijven worden mensen met een 'afstand tot de arbeidsmarkt' begeleid en opgeleid, met als doel doorstroom naar regulier werk of een entreeopleiding.

Deze sociale ondernemingen combineren werken en re-integreren vanuit een reguliere werksetting en wijken daarmee af van veel traditionele re-integratietrajecten die vooral bestaan uit begeleiding of training zonder directe verbinding met de arbeidsmarkt. Door hun verdienmodel zijn deze bedrijven minder afhankelijk van subsidie.

¹ De informatie over de hier genoemde initiatieven is verzameld tijdens een veldverkenning in 2015-2016, zie bijlage 1.

Onderzoeken naar de bijdragen van geleid vrijwilligerswerk aan sociale inclusie laten vooralsnog een wisselend beeld zien. Hoewel geleid vrijwilligerswerk op verschillende punten verschilt van betaald werk en regulier vrijwilligerswerk, laten sommige onderzoeken zien dat deelname aan vrijwilligerswerk kan bijdragen aan sociale inclusie. Deze onderzoeken benoemen vooral welzijnseffecten, zoals ervaren waardering, meer sociale contacten en individuele ontwikkelingsmogelijkheden (Spera, Ghertner, Nerino, & DiTommaso, 2015; Van der Aa, Anschutz, Jagmohansingh, & Christiaanse, 2014). Deze effecten zijn echter niet universeel en onderzoekers rapporteren ook dat werklozen stress kunnen ervaren door het gedwongen karakter of gebrekkige aansluiting bij participatiewensen en ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast bestaat het risico op verdringing van regulier betaald werk door geleid vrijwilligerswerk (Arnoldus & Hofs, 2014; Kampen, 2014).

2.2.2 Kwetsbare groepen op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt

Dit lectoraat richt zich op inclusie van kwetsbare burgers via arbeid. Kwetsbare burgers zijn voor dit lectoraat burgers met lage kansen om zelfstandig inclusief werk te vinden en te behouden. Een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hoeft niet samen te gaan met kwetsbaarheid op andere terreinen. In de praktijk kan een langdurig kwetsbare positie op de arbeidsmarkt wel samengaan of samenhangen met sociale of persoonlijke problematiek op andere terreinen, zoals schulden, gezins- of huisvestingsproblemen of gebrekkige gezondheid. Bij dergelijke 'meervoudige problematiek' zal de puzzel voor de professional - zoals in het volgende hoofdstuk wordt uitgewerkt - bestaan uit de vraag op welke wijze en in welke volgorde hij het beste aan deze problemen kan gaan werken.

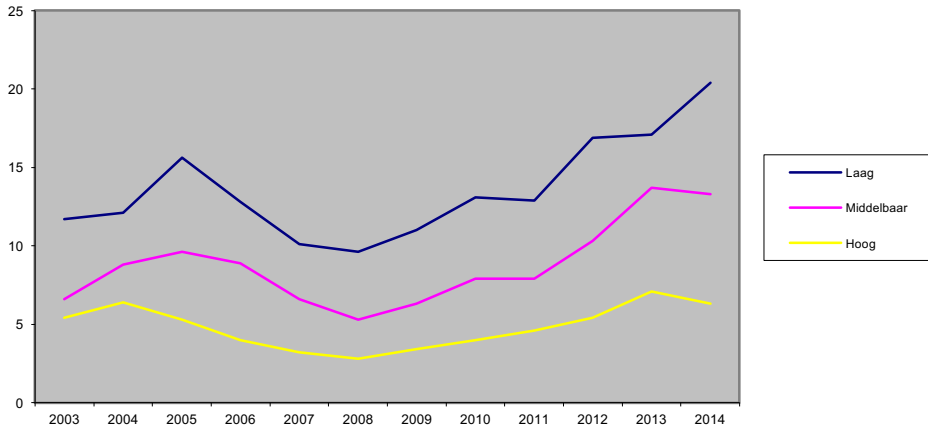
Wie behoren tot de groepen kwetsbare burgers op de arbeidsmarkt? Dit kan vanuit de gegeven definitie van sociale insluiting het beste op individueel niveau worden bepaald, door inzicht in individuele wensen en mogelijkheden en door inzicht in mogelijkheden die de arbeidsmarkt daarvoor biedt. Verschillende onderzoeken laten wel zien dat een aantal algemene factoren de kansen op kwetsbaarheid vergroot:

- opleidingsniveau;
- gebrekkige gezondheid;
- leeftijd;
- discriminatie;
- sociale problematiek;
- langdurige werkloosheid;
- afhankelijkheid van flexibele arbeidsrelaties.

Opleiding en gebrekkige gezondheid als belangrijkste risicofactoren voor uitsluiting op de arbeidsmarkt

Opleidingsniveau en gebrekkige gezondheid zijn te beschouwen als de belangrijkste risicofactoren voor uitsluiting op de hedendaagse en toekomstige arbeidsmarkt.

Verschillende onderzoeken laten zien dat een laag en in toenemende mate ook middelbaar opleidingsniveau de kansen op werk, en de kansen op herintreding in werk na werkloosheid, negatief beïnvloeden (Chkalova et al., 2015; De Graaf-Zijl et al., 2015; WRR, 2013). Cijfers over arbeidsparticipatie in de Rijnmond-regio illustreren dit (figuur 2.2). Deze kwetsbaarheid hangt nauw samen met de geschetste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waarin de vraag naar hogeropgeleiden stijgt, de vraag naar mbo-2 daalt en de vraag naar lageropgeleiden daalt of stabiel blijft. De relatief grote groep jongeren die maximaal een mbo-2 niveau halen, of uitvallen voordat ze een diploma behalen, vallen daarmee ook onder de



Figuur 2.2 Werkloosheidspercentage in Rotterdam naar opleidingsniveau.

Bron: CBS-Statline

kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd speelt zoals ROA (2015) laat zien ook een rol welke opleiding iemand kiest.

Ook gezondheidsgelateerde beperkingen vormen een belangrijke risicofactor voor kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. In een arbeidsmarkt waarin een groot belang aan productiviteit wordt gehecht, is niet moeilijk voorstelbaar dat gezondheidsklachten en lichamelijke en psychische beperkingen de kans op inclusie via werk verkleinen. Verschillende auteurs (Schuring, Burdorf, Kunst, & Mackenbach, 2007; Van Echtelt, 2010; Versantvoort & Van Echtelt, 2012; Wanberg, 2012) laten zien dat lichamelijke en psychische gezondheidsklachten de kans op uitval uit werk vergroten en de kans op herintreding in werk verkleinen.

In beleid is de laatste jaren steeds meer de nadruk komen te liggen op het inzetbaar maken van de (resterende) loonwaarde die mensen ondanks gezondheidsgelateerde beperkingen nog zouden kunnen genereren. Dit zou inclusiemogelijkheden via werk moeten bevorderen. In de Participatiewet kunnen werkgevers bijvoorbeeld met loonkostensubsidies gecompenseerd worden voor een loonwaarde onder het minimumloonniveau. In de Wet Wajong bestaat al een aantal jaar de mogelijkheid van loondispensatie voor werkgevers, waarmee de 'lagere productiviteit' van werknemers met arbeidsbeperkingen kan worden gecompenseerd. Een belangrijke zorg rondom dit soort regelingen is het risico op verdringing, omdat werkgevers voorrang zouden kunnen geven aan de beleidsmatig strikt afgebakende groepen die voor dergelijke subsidies in aanmerking komen.

Overige risicofactoren

Naast opleiding en gezondheid dragen ook andere factoren bij aan een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zeker als ze in combinatie voorkomen.

Ten eerste betreft dit *hogere of juist lagere leeftijd*, vooral in combinatie met werkloosheid. Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen mede als gevolg van wijzigingen in de pensioenen en AOW al jaren toeneemt, is de kans om werk te vinden na werkloosheid vooral voor 50-plussers erg laag (UWV, 2013; Vlasblom et al., 2015). Voor jongeren is het verhaal meer gedifferentieerd. Veel jongeren hebben de afgelopen jaren last gehad van de economische crisis, wat zich uitte in een stijgende jeugdwerkloosheid. Deels zal dit probleem verminderen als de economie aantrekt. Door de geschetste structurele veranderingen op de arbeidsmarkt zal inclusie via werk voor een deel van de jongeren echter lastiger worden (Wilthagen, Peijen, Dekker, & Bekker, 2014). Dit geldt vooral voor jongeren zonder startkwalificatie in combinatie met sociale problemen (Bokdam, De Visser, Bouma, & Engelen, 2010; Gemeente Rotterdam, 2015; Spierings, Tuijthof, Meeuwisse, & Onstenk, 2015).

Ten tweede beïnvloedt *discriminatie door werkgevers* de kans op werk voor groepen met wortels buiten het witte Nederland, los van overige sociaaleconomische kenmerken die de kansen van deze groepen ook kunnen verminderen. Verschillende onderzoeken (Andriessen, Nievers, Dagevos, & Faulk, 2012; Bonoli & Hinrichs, 2012; Deros, Nguyen, & Ryan, 2009) laten zien dat discriminatie een vorm is van '*statistical profiling*' door werkgevers, die moeilijk blijkt te doorbreken. Groepskenmerken worden hierbij als voorspeller gezien voor het individuele succes of falen van kandidaten in een baan, zonder dat dit op individueel niveau goed getoetst wordt. Mogelijk zal discriminatie verminderen naarmate bedrijven en hun management zelf diverser worden als gevolg van demografische ontwikkelingen en verdere globalisering. Vooralsnog blijkt uit de onderzoeken die zich periodiek op dit thema richten echter dat discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt een hardnekkig verschijnsel is.

Ten derde kunnen verschillende vormen van *sociale problemen* op individueel of huishoudniveau de kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt beïnvloeden, vooral wanneer (betrouwbare) inzetbaarheid hierdoor negatief kan worden beïnvloed of doordat deze problemen de belastbaarheid van mensen verminderen. Daarbij valt te denken aan schulden, opvoedingsproblemen, verslaving, zorgtaken, relatieproblemen, detentieverleden, huisvestingsproblemen, enzovoort. (Dean, 2003; Molenaar-Cox & Cuelenaere, 2012; Van Echtelt, 2010; Vlasblom et al., 2015). Tegelijkertijd maken dergelijke problemen werken niet altijd onmogelijk, en kan werken mogelijk bijdragen aan het beter kunnen omgaan daarmee. Het vinden van balans tussen werk en de aanpak van problemen is hierbij wel een aandachtspunt.

Ten vierde is er het zelfstandige effect van *langdurige werkloosheid* op kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt⁶. Langdurige werkloosheid vormt voor veel werkgevers een negatief signaal voor de inzetbaarheid van mensen die kansen op het vinden van werk verminderen. Werklozen zelf lopen het risico de verbinding kwijt te raken met relevante netwerken die nodig zijn om werk te vinden, algemene 'werknemersvaardigheden' te verliezen. Ten slotte is langdurig werkloos zijn van invloed op (ervaren) gezondheid en op 'zachte kenmerken' zoals motivatie om nog werk te zoeken en vertrouwen om zelf werk te kunnen vinden (Jahoda & Zeisel, 1974; Wanberg, 2012).

Ten vijfde zijn er steeds meer aanwijzingen dat onder werkenden vooral *flexibele arbeidsrelaties en zzp'er-schap* kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt kunnen veroorzaken, vooral bij laagopgeleide en laagbetaalde werknemers (CBS, 2014; Chkalova et al., 2015; Vlasblom et al., 2015).

2.3 Inclusie via arbeid als onderwerp voor onderzoek door het lectoraat

In de vorige paragraaf is besproken dat de mogelijkheden voor sociale inclusie via betaald werk voor verschillende groepen kwetsbare burgers onzeker zijn. Dit lectoraat gaat onderzoek doen naar de mogelijkheden om via professionele ondersteuning de kansen van deze kwetsbare groepen te vergroten. Om te kunnen onderzoeken welke bijdrage professionele ondersteuning kan leveren, is kennis nodig over de wijze waarop zowel succesvolle als niet succesvolle processen van inclusie in werk in de praktijk verlopen. Welke rol spelen werkgevers en kwetsbare burgers in deze processen en in hoeverre zijn er knelpunten waarbij professionele ondersteuning nodig is?

Onderzoek dat vanuit een procesmatig perspectief naar inclusie kijkt en de rol van verschillende actoren daarbij betreft is schaars. Een recent voorbeeld betreft Spies, Tan & Davelaar (2016). Eerdere onderzoeken naar werkloosheid hebben zich vooral gericht op de kant van de werklozen: hun kansen op werk, hun opvattingen over werk en hun strategieën om werk te vinden gegeven hun bredere leefwereld (Berkel, Brand, & Maaskant, 1996; Kroft & Hoegen, 1989; Tan & Spies, 2014; Van Echtelt, 2010). Deze onderzoeken stammen bovendien deels uit een tijd waarin de geschetste arbeidsmarktveranderingen nog op stoom moesten komen. De laatste jaren verschijnt daarnaast steeds meer onderzoek naar verwachtingen van werkgevers. Ook deze onderzoeken besteden weinig aandacht aan het feitelijke verloop van inclusieprocessen (Adelmeijer, Schenderling, Heekelaar, Oostveen, & Beerepoot, 2015; Van der Aa, 2013; Van Horssen et al., 2012).

6

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/meer-mensen-langdurig-werkloos-of-ontmoedigd.htm> , geraadpleegd 28-12-2015

Het lectoraat zal daarom zijn eigen onderzoek doen naar het verloop van inclusieprocessen van kwetsbare groepen, om actuele kennis te verwerven over de vraag of en hoe kwetsbare groepen in de huidige arbeidsmarkt inclusief werk weten te bemachtigen en te behouden.

2.3.1 Conceptualisering van inclusieprocessen vanuit een loopbaanperspectief

Hoe gaat het lectoraat naar inclusieprocessen kijken? Deze subparagraaf biedt hiervoor een eerste conceptuele uitwerking die het lectoraat verder gaat uitwerken in samenwerking met de beroepsbeoefenaren in de praktijk en de opleidingen.

De conceptualisering van het lectoraat berust op twee uitgangspunten:

- Ten eerste zal het lectoraat vanuit de definitie van inclusie als wederkerig proces, onderzoek doen naar inclusieprocessen vanuit de vraag of en hoe in de praktijk perspectieven van kwetsbare burgers en werkgevers met elkaar verbonden worden;
- Ten tweede zal het lectoraat het gegeven van de transitionele arbeidsmarkt in het onderzoek betrekken door vanuit een loopbaanperspectief naar inclusieprocessen te kijken. De tijd dat 'inclusie in werk' een eenmalige succesvolle overgang van school of werkloosheid naar werk betrof, komt steeds meer achter ons te liggen. Steeds meer mensen doorlopen periodes van werken en niet-werken en wisselen vormen van maatschappelijke participatie af. Bovendien betekent inclusie via werk voor steeds meer mensen niet het werken voor één werkgever met een traditioneel arbeidscontract, maar bijvoorbeeld ook het werken voor meerdere opdrachtgevers als zzp'er of het actief zijn als vrijwilliger. Zowel voor burgers die arbeid 'aanbieden' als voor werkgevers en organisaties die arbeid 'nodig hebben' krijgen inclusieprocessen daarmee een dynamischer karakter dan voorheen.

Vanuit het perspectief van burgers krijgen inclusieprocessen via werk steeds meer het karakter van gedifferentieerde en geïndividualiseerde 'arbeidsparticipatieloopbanen' of biografieën (Savickas, 2012; Schmid, 2006; Van der Klink et al., 2015), die door de tijd heen gekenmerkt worden door overgangen tussen verschillende vormen van werken, niet werken en leren. Via deze loopbanen kunnen zij verschillende doelen nastreven die zij via werk willen verwezenlijken, zoals het verwerven van inkomen, het ontwikkelen van capaciteiten, het sociaal integreren, enzovoort.

De arbeidsparticipatieloopbanen vormen een complex proces. Van de (kwetsbare) burger vragen deze loopbanen en transitieën daarbinnen reflectie op eigen aspiraties en mogelijkheden met betrekking tot inclusie via werk, het verwerven van inzicht in kansrijke mogelijkheden, het toegang krijgen tot werkgevers, het integreren op een nieuwe werkplek en het ontwikkelen van vaardigheden. Deze

stappen richting werk vinden plaats in relatie tot het leven buiten werk en zaken die daarin aandacht vragen. Zeker bij kwetsbare (werkloze) burgers kunnen verschillende sociale en gezondheidsproblemen spelen – al dan niet gerelateerd aan werkloosheid – die ook aandacht behoeven, zoals problemen met schulden, een instabiele gezinssituatie of psychische en lichamelijke gezondheidsproblemen.

Om deze complexiteit onderzoekbaar te maken zal het lectoraat in zijn onderzoek naar inclusieprocessen een aantal deelprocessen in kaart brengen die achter de verschillende stappen in de loopbanen schuilgaan en die professionele ondersteuning kunnen vragen. Concreet betreft dit de volgende deelprocessen:

- **oriëntatieprocessen**, gericht op verheldering en ontwikkeling van realistische individuele aspiraties en mogelijkheden ten aanzien van inclusie via arbeid, passend bij de persoonlijke levenssfeer en identiteit en overige ambities of verplichtingen ten aanzien van participatie en zorg;
- **'zoek-en-vind'-processen**, gericht op het krijgen van toegang tot nieuw, bij deze individuele aspiraties passend werk;
- **sociale en functionele integratieprocessen**, gericht op het gewaardeerd lid worden van het sociale netwerk waarbinnen het nieuwe werk wordt uitgevoerd (vaak een organisatie);
- **ontwikkelingsprocessen**, gericht op het ontwikkelen van (nieuwe) competenties en **vaardigheden** via werk en opleiding;
- **copingsprocessen**, gericht op het aanpakken of stabiliseren van problemen in de persoonlijke levenssfeer die routes naar sociale inclusie mee beïnvloeden;
- **balanceringsprocessen**, gericht op een balans brengen en houden tussen activiteiten en verplichtingen binnen en buiten werk.

Om inclusieprocessen beter te kunnen begrijpen zal het lectoraat daarnaast het handelen van werkgevers en hun organisaties in inclusieprocessen onderzoeken. Verschillende onderzoeken laten zien hoe werkgevers het realiseren van inclusieve organisaties beïnvloeden (Achahchah & Taouanza, 2015; Boselie et al., 2015; Goodwin-Smith & Hutchinson, 2014; Nijhuis, 2012; Van Berkel & Leisink, 2013). Bij inclusie van kwetsbare groepen spelen risicoperceptie en eerdere ervaringen met deze groepen een rol (Bonoli, 2014; Davidson, 2011; Goodwin-Smith & Hutchinson, 2014; Kaye, Jans, & Jones, 2011; Van der Aa, 2013; Van der Klein et al., 2015; Van Horssen et al., 2012).

Uit deze onderzoeken kan worden afgeleid dat aan de kant van werkgevers deelprocessen spelen die conceptueel vergelijkbaar zijn met de deelprocessen vanuit het perspectief van de loopbanen van kwetsbare burgers. Tegen de achtergrond van organisatiedoelen richten werkgevers zich namelijk ook op het helder krijgen van de arbeidsvraag, het vinden van de juiste medewerkers en het bevorderen van integratie en ontwikkeling op de werkplek. Het lectoraat zal aan

de kant van werkgevers daarom naar het verloop van de volgende deelprocessen kijken in relatie tot inclusie van kwetsbare burgers:

- **oriëntatieprocessen**, gericht op verheldering van de arbeidsvraag in relatie tot het organisatiebelang, de organisatie van het werk, de bedrijfsmissie en de bedrijfscultuur;
- **zoek-en-vind processen**, gericht op het vinden van werknemers die kunnen voldoen aan de arbeidsvraag. Dit proces kan samengaan met het proces van oriëntatie omdat het 'aanbod' mede kan bepalen hoe de vraag wordt geformuleerd. De vraag van werkgevers ligt met andere woorden niet zonder meer vast;
- **integratieprocessen**, gericht op het bewerkstelligen van sociale en functionele integratie van (nieuwe) medewerkers;
- **ontwikkelingsprocessen**, gericht op het stimuleren van ontwikkeling en leren van werknemers;
- **copingsprocessen**, gericht op het 'overleven' als bedrijf of organisatie in de bredere institutionele en economische context;
- **balanceringsprocessen**, gericht op het in balans brengen en houden van verschillende soorten organisatiedoelen en belangen in relatie tot HRM-strategieën.

Ten slotte zal het lectoraat in de analyse van inclusieprocessen kijken naar de vraag of en hoe processen aan de kant van de kwetsbare burger en processen aan de kant van de werkgever op elkaar aansluiten en wat dit betekent voor het kunnen realiseren van inclusieve arbeid voor verschillende kwetsbare groepen.

Door vanuit dit conceptuele model onderzoek te doen naar arbeidsinclusie, ontstaat beter zicht op de (on-)mogelijkheden voor inclusie van kwetsbare burgers via arbeid en de invloed hiervan op hun participatieloopbaan. Dit inzicht is van belang om de rol van professionals in deze inclusieprocessen te kunnen onderzoeken en te versterken. Hoofdstuk 3 werkt de beroepsopgave van deze professionals en de daaraan verbonden onderzoeksvragen uit.

Professionele ondersteuning voor inclusie van kwetsbare burgers via werk

Verschillende kwetsbare groepen krijgen moeizaam toegang tot inclusief werk. Professionele dienstverleners van verschillende snit leveren een bijdrage aan het verloop van hun inclusieprocessen. Het vak van deze professionals is nog in ontwikkeling. Hoe uitvoerders op dit domein succesvol invulling kunnen geven aan deze ondersteuning, is nog verre van duidelijk en eenduidig. Het lectoraat heeft daarom als doel om met praktijkonderzoek naar professioneel handelen beter zicht te krijgen op de vraag wat kenmerken van succesvol professioneel handelen zijn. Dit hoofdstuk legt een conceptuele basis voor dit onderzoek, die het lectoraat tijdens de programmaperiode verder zal uitwerken en verfijnen. Het lectoraat hanteert de metafoor van *professionele puzzels* om de vraagstukken te duiden waarmee uitvoerders te maken hebben. Deze puzzels maken van het werken aan arbeidsinclusie een ingewikkelde beroepsopgave.

Dit hoofdstuk bestaat uit twee delen:

1. een karakterisering van de beroepspraktijk van professionele ondersteuning voor inclusie via werk;
2. een nadere verkenning van de beroepsopgave van professionals in deze praktijk, door het identificeren van een aantal 'professionele puzzels'. Hoe professionals met deze puzzels omgaan, is een centraal aandachtspunt voor onderzoek van het lectoraat.

3.1 Beroepspraktijken voor arbeidsinclusie in Nederland

De beroepspraktijk van professionals die zich in Nederland bezighouden met inclusie via werk van kwetsbare burgers is gevarieerd. Professionals werken aan inclusie in uiteenlopende organisatorische en beleidsmatige contexten en vanuit verschillende beroepsmatige achtergronden. Deze context is van invloed op de aard van de beroepsopgave van werkers in dit veld. Deze paragraaf bevat daarom een verkenning van kenmerken van deze praktijk die in onderzoek naar professioneel handelen aandacht vragen. Drie kenmerken van deze praktijk komen aan bod:

1. de gefragmenteerde beroepspraktijk rondom arbeidsinclusie;
2. de sturende rol van landelijk en lokaal overheidsbeleid en van organisatiekeuzes;
3. het beperkte en nog eenzijdige kennisfundament met betrekking tot succesvol professioneel handelen gericht op arbeidsinclusie.

3.1.1 De gefragmenteerde beroepspraktijk rondom arbeidsinclusie

Uitgaande van de conceptualisering van inclusieprocessen in het vorige hoofdstuk heeft professionele ondersteuning bij arbeidsinclusie een brede 'scope'.

Ondersteuning kan immers betrekking hebben op:

- de verschillende fasen in participatieloopbanen en transitie daarbinnen;
- de verschillende deelprocessen die deze loopbanen mede sturen (oriëntatie, zoeken en vinden, integratie, ontwikkeling, coping en balanceren);
- de relatie tussen de 'arbeidsinclusievraag' en mogelijke andere individuele problemen;
- de verschillende actoren: werkzoekenden, werknemers, werkgevers en collega-uitvoerders.

In Nederland houdt een gevarieerde groep werkers zich bezig met verschillende onderdelen van deze processen. Voorbeelden zijn:

- | | |
|------------------------------------|---|
| • werkcoaches; | • klantmanagers; |
| • arbeidskundigen; | • job coaches; |
| • loopbaanadviseurs; | • arbeidsbemiddelaars en intercedenten; |
| • bedrijfsmaatschappelijk werkers; | • sociaal werkers; |
| • werkacquisiteurs; | • werkbegeleiders; |
| • HRM-medewerkers; | • hulpverleners en behandelaars in de zorg. |

De beoefenaren van deze beroepen interveniëren verder vanuit of namens verschillende organisaties op inclusie via werk. Dit zijn bijvoorbeeld:

- overheidsorganisaties die op participatiebevordering gericht sociaal beleid uitvoeren (Participatiewet, WMO), vooral gemeenten en UWV;
- gesubsidieerde instellingen in zorg en welzijn die arbeidsactivering in hun dienstenpakket hebben;
- sociale werkvoorzieningen;
- private bedrijven die participatiebevordering in hun dienstenpakket hebben (bijvoorbeeld uitzendbureaus, arbodiensten en re-integratiebedrijven);
- belangenorganisaties voor individuele werkzoekenden, werknemers en werkgevers;

- organisaties in algemene zin die medewerkers kunnen belasten met aspecten van inclusie van eigen (kwetsbare) werknemers in de organisatie.

Gevarieerde beroepspraktijken in Rotterdam

Ook Rotterdam kent anno 2016 een gevarieerd publiek en privaat veld waarbinnen professionals aan inclusieve arbeid voor kwetsbare burgers werken.

Belangrijke publieke organisaties voor werklozen zijn de gemeente en het UWV. Deze instanties bepalen welke arbeidsverplichtingen werklozen hebben en welke ondersteuning zij kunnen krijgen. Beide instanties voeren een deel van deze ondersteuning zelf uit en besteden een ander deel aan andere organisaties uit. Het UWV maakt gegevens over vacatures toegankelijk. Gezamenlijk hebben UWV en gemeente een werkgeversservicepunt dat dienstverlening aan werkgevers biedt. De gemeente heeft een eigen 'werkbedrijf', namelijk RO-bedrijf. Hier werken medewerkers met verminderde arbeidscapaciteit, onder andere werknemers die vallen onder de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening.

Verschillende instellingen voor geestelijke gezondheidszorg in Rotterdam houden zich bezig met arbeidsactivering van hun cliënten. Voorbeelden zijn de Stichting Pameijer, Horizon en Parnassia.

Welzijnsinstellingen in Rotterdam voeren in samenwerking met de wijkteams en de gemeente een deel van het tegenprestatiebeleid uit door vrijwilligerswerk aan te bieden en vrijwilligers te begeleiden.

Een aantal onderwijsinstellingen op mbo1/2 niveaus heeft een eigen dienstverlening voor de ondersteuning van jongeren die op meerdere vlakken problemen ondervinden die de onderwijsloopbaan en de overstap naar werk bemoeilijken. Het opdoen van werkervaring en verbinding leggen met werkgevers maakt onderdeel uit van deze aanpakken. Voorbeelden zijn 'Startcollege' en De Nieuwe Kans.

In de private sector is een groot aantal uitzendbureaus actief, hoewel deze zich doorgaans niet op de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt richten. Daarnaast houdt in het kader van het Rotterdamse jongerenbeleid een groot aantal, vaak kleinschalige, organisaties zich bezig met arbeidsactivering van kwetsbare jongeren. Voorbeelden zijn De Buzinezz-club en Heilige Rotterdamse Boontjes.

Tenslotte biedt een groeiend aantal sociale ondernemingen aan kwetsbare groepen de mogelijkheid om arbeidservaring op te doen.

De differentiatie van het beroepsveld is mede het gevolg van het feit dat dit brede werkterrein specialismen vraagt die niet in één professional verenigd kunnen worden. Deels is deze taakverdeling historisch gegroeid. Deze differentiatie roept wel vragen op in relatie tot het ontwikkelen van vakmanschap in dit beroepsveld.

De lappendeken van professionals en organisaties bemoeilijkt in de eerste plaats discussies over de vraag wat professionals die zich bezighouden met inclusie via werk zouden moeten 'kennen en kunnen'. Het antwoord op die vraag is niet op voorhand gelijk voor al deze professionals en contexten. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de verschillende beroepsverenigingen op dit terrein, die allemaal werken aan hun eigen definiëring van professionele standaarden en eventuele certificering, zoals de beroepsvereniging voor klantmanagers,⁷ de vereniging voor arbeidskundigen⁸ en de beroepsvereniging voor jobcoaches.⁹

In de tweede plaats kunnen specialisatie en differentiatie onder professionals integrale ondersteuning van inclusieprocessen bemoeilijken. Dit is met name een risico bij activering van kwetsbare burgers die op meerdere deelprocessen obstakels voor sociale inclusie ervaren. Wanneer een brede, integrale professionele blik op inclusie via werk ontbreekt, verhoogt dat voor kwetsbare groepen de kans op uitsluiting van dienstverlening. Want wie heeft in deze gevallen oog voor de samenhang tussen deelprocessen, het vaststellen van de meest wenselijke prioriteiten daarbinnen, het balanceren tussen verschillende belangen en het op basis daarvan kiezen van kansrijke interventies richting burger of werkgever? Wat betekent het voor inclusie van burgers als meerdere professionals zich gelijktijdig of volgtijdelijk vanuit verschillende organisatiebelangen met deelaspecten van hun arbeidsinclusie bezighouden? Hoe worden deze verschillende aanpakken gecoördineerd?

De differentiatie roept in de derde plaats de vraag op hoe onderzoekers hiermee in hun onderzoek naar succesvol professioneel handelen het beste kunnen omgaan. Is het raadzaam als zij voor elke afzonderlijke beroepsgroep uitzoeken hoe deze succesvol bij kan dragen aan inclusie? Of is het zinvoller om vooral te onderzoeken hoe inclusieprocessen van kwetsbare groepen verlopen en te onderzoeken hoe professionele ondersteuning deze processen succesvol kan beïnvloeden? Dit lectoraat kiest voor de laatste benadering. Van belang is immers vooral om helder te krijgen welke ondersteuning van kwetsbare burgers meerwaarde heeft, ongeacht de vraag welke beroepsgroep deze ondersteuning levert.

7 www.debv.nl

8 www.arbeidsdeskundigen.nl

9 www.beroepsvereniging-jobcoaches.nl

De Nederlandse overheid is de afgelopen decennia meer belang gaan hechten aan bevordering van arbeidsparticipatie door een zo'n groot mogelijke groep burgers. De verzorgingsstaat is een activerende verzorgingsstaat geworden, die sociale risico's beoogt af te dekken met inkomensbeschermende maatregelen, en die prikkels en ondersteuning biedt voor het bevorderen van deelname aan werk. De Participatiewet, de Wet Verbetering Poortwachter, de WIA, de WMO, de Wet Wajong en de WWZ zijn voorbeelden van wetten met deze activeringsfocus.

Veel professionele dienstverlening gericht op bevordering van inclusie van kwetsbare burgers via arbeid vindt plaats tegen de achtergrond van uitvoering van deze wetten. Voor de Participatiewet en de WMO geldt dat gemeenten de precieze kaders voor de uitvoering bepalen. Deze kaders gaan over de verdeling van middelen, prioritering van doelgroepen, de keuze voor bepaalde typen voorzieningen en programma's en, voor de Participatiewet, de wijze waarop verplichtingen en bijbehorende sancties worden gedefinieerd.

Bovendien werken de professionals voor verschillende typen organisaties, zoals uitvoeringsorganisaties in de sociale zekerheid, re-integratiebedrijven, welzijnsinstellingen of arbo-dienstverleners. Verschillende onderzoeken laten zien dat de wijze waarop organisaties het 'activeringswerk' organiseren en aansturen van invloed is op de wijze waarop professionals hun werk (kunnen) doen (May & Winter, 2007; Thorén, 2008; Van der Aa, 2012a). Relevante organisatiekeuzes zijn bijvoorbeeld de wijze van aansturing door leidinggevenden, de specialisatie van taken binnen de organisatie en de hoogte van *case/loads* van de werkers.

De beleidsmatige en organisatorische inbedding van het werk kan de vraag oproepen of het hier wel om *professionele* dienstverlening gaat, in de betekenis van werk dat vooral gebaseerd is op een kennisfundament, ethiek en handelingsrepertoire die een georganiseerde beroepsgroep zelf kan ontwikkelen en bewaken (Abbott, 1988). Gaat het niet 'simpelweg' over beleidsuitvoering in de zin van het toepassen van regels en procedures die de overheid (of eventueel het eigen bedrijf) heeft vastgesteld?

De sterke sturing vanuit beleid en organisatie maakt dat dit type werk niet vergelijkbaar is met het werk van klassieke professionals zoals artsen of advocaten, hoewel ook zij (in toenemende mate) met 'niet-professionele sturing' op hun werk te maken hebben (Noordegraaf & Steijn, 2012). Professionals die in het kader van uitvoering van beleid en binnen organisaties aan inclusie werken, hebben niet de 'vrije hand' om zelf te kunnen bepalen hoe zij processen van inclusie via arbeid ondersteunen. Zij kunnen niet zo maar een '*body of knowledge*'

toepassen die hun beroepsgroep heeft ontwikkeld en erkent. De specifieke beleids- en organisatiecontext, die lokaal kan verschillen, bakent hun ruimte af en kan tot spanningen leiden.

Tegelijkertijd zijn deze werkers echter ook niet te beschouwen als 'beleidsuitvoerders' die alleen door anderen bedacht beleid implementeren en regels toepassen: zowel in binnenland als buitenland laat onderzoek zien dat de werkers in dit veld aanzienlijke discretionaire ruimte (Lipsky, 2010) hebben om naar eigen inzicht de invulling van de dienstverlening te bepalen (Fuertes & Lindsay, 2015; Jessen, Tufte, & Per, 2014; Thorén, 2008; Van Berkel & Van der Aa, 2012; Van der Aa, 2012a). Dit hangt samen met de mensgerichtheid en het geïndividualiseerde karakter van dit werk. In termen van Hasenfeld (2009) gaat het om 'people changing'-dienstverleningstechnologie, die professionele discretionaire ruimte onontkoombaar maakt. Het bestaat in belangrijke mate uit het op niveau van individuele burgers of werkgevers zoeken en vinden van mogelijkheden om inclusieprocessen succesvoller te laten verlopen.

De manier waarop uitvoerders met de wereld van organisatie en beleid (Polstra, 2011) omgaan vormt daarmee een relevant aspect van professioneel handelen. Deze constatering heeft drie gevolgen voor onderzoek naar dit handelen. Ten eerste beperkt de invloed van de context de mogelijkheden voor algemeen geldende uitspraken over de vraag wat succesvol professioneel handelen van deze werkers precies kenmerkt. Een aanpak die in context A succesvol is, hoeft dat in context B niet te zijn. Ten tweede is de wijze waarop professionals omgaan met de invloed van deze context, op haar beurt weer van invloed op het succes van hun handelen. Volgen zij bijvoorbeeld alle aanwijzingen vanuit beleid en organisatie zonder meer gezagsgetrouw op, of durven zij hierover vanuit professionele expertise of het belang van hun klant de discussie aan te gaan (Van der Aa & Van Berkel, 2015)? Ten slotte is het gezien de twee voorgaande punten van belang om zicht te krijgen op de impact van beleids- en organisatiekeuzes op de meerwaarde van professioneel handelen. Het lectoraat zal in het onderzoek daarom aandacht besteden aan de wisselwerking tussen beleids- en organisatiekeuzes en de invulling van professioneel handelen.

3.1.3 Het bescheiden kennisfundament met betrekking tot succesvol professioneel handelen op inclusie via arbeid

Een laatste voor onderzoek relevant kenmerk van beroepspraktijken voor arbeidsinclusie, betreft het gebrek aan een algemeen gedeeld kennisfundament voor de uitvoering van dit werk. Er bestaat weinig tot geen overeenstemming over de vraag hoe professionele ondersteuning van inclusieprocessen het beste ingevuld kan worden om succesvol te zijn. Onderzoeken naar de uitvoering van dit werk

laten dan ook zien dat dienstverleners zelfs binnen dezelfde organisatie op zeer uiteenlopende manieren inclusie via werk proberen te bevorderen (Groenewoud et al., 2014; Van der Aa, 2012a).

Het beschikbare wetenschappelijke kennisfundament dat uitvoerders kunnen gebruiken (voor zover zij het kennen), is bescheiden en eenzijdig. Blonk et al. (2015:ii) vatten dit fundament samen in een vijftal algemene noties, gebaseerd op een beperkt aantal metastudies naar effectiviteit van met name re-integratie-interventies:

1. Re-integratiebeleid heeft overall een klein positief heterogeen effect op de kans op werkhervatting.
2. Het stimuleren van zoekgedrag (naar werk) in combinatie met aandacht voor motivatie vergroot in algemene zin de kansen op het vinden van werk.
3. Bij activering van mensen met ernstige psychische klachten is het principe van '*First place, then train*' volgens de methode van *Individual Placement Support (IPS)* gemiddeld effectief. Mogelijk geldt dit principe ook voor andere kwetsbare doelgroepen.
4. (Bij-)scholing heeft kleine en soms negatieve effecten op de korte termijn en kan kansen op duurzaam werk op de langere termijn vergroten.
5. Sancties en strenge monitoring leiden gemiddeld tot een snellere werkherhervatting, maar leiden volgens sommige onderzoeken tot minder duurzame banen en lagere lonen in vergelijking tot uitstroom zonder dat eerst een sanctie is opgelegd (CPB, 2016).

Bij dit overzicht merken zij verder op dat het aantal studies waarop dit fundament berust erg klein is in vergelijking met onderzoek op andere professionele velden.

Het kennisfundament is niet alleen bescheiden. Het heeft naar de mening van het lectoraat ook een aantal beperkingen die een beter begrip van inclusie als wederkerig sociaal proces in de weg staan.

Ten eerste laat het rijtje zien, dat het bestaande kennisfundament vooral kennis bevat over interventies die zich richten op kwetsbare burgers zelf. Veel onderzochte aanpakken en onderzoeken naar re-integratie baseren zich op psychologische en/of economische gedragstheorieën die het werkloze individu als uitgangspunt nemen. Wederkerigheid van inclusie en structurele oorzaken voor werkloosheid komen daarin niet of nauwelijks aan bod (met IPS als uitzondering). Daardoor is bijvoorbeeld vanuit onderzoek nog weinig bekend over de vraag hoe werkgevers actief betrokken kunnen worden of hoe discriminatie op de arbeidsmarkt door inzet van professionals kan worden aangepakt. In het verlengde

hiervan kijken onderzoeken doorgaans niet naar de uitkomstmaat 'inclusief werk', maar naar het aanvaarden van werk (en soms enkel naar uitstroom uit de uitkering), ongeacht de bijdrage van dit resultaat aan sociale inclusie via werk.

Ten tweede is er nog weinig aandacht voor de samenhang tussen de eerder onderscheiden processen die achter inclusie schuilgaan en de gevolgen hiervan voor professioneel handelen. Vaak is in onderzoek niet duidelijk in hoeverre de onderzochte groepen bijvoorbeeld kampen met coping- of balanceringsvraagstukken in hun dagelijkse leefwereld en hoe professionals hiermee omgaan. Professionals krijgen echter wel met dit 'integrale' verhaal te maken in hun begeleiding van kwetsbare burgers en werkgevers.

Ten derde vindt veel onderzoek plaats op een aggregatieniveau dat abstraheert van de context waarin professionals werken en van de persoon van de professional zelf. Het handelen van professionals wordt geabstraheerd tot 'interventies' zoals 'stimuleren van zoekgedrag' of eventueel gesprekstechnieken zoals *motivational interviewing*. Van dergelijke interventies wordt impliciet verondersteld, dat ze zonder noemenswaardige verschillen door elke professional, in elke onderzochte context op gelijke wijze (kunnen) worden uitgevoerd en dat ze kunnen bijdragen aan inclusie. Het risico hiervan is dat heterogeniteit van zowel uitvoering als resultaten onvoldoende herkend wordt, waardoor succesvol handelen kans heeft onder de onderzoeksradar te blijven en te verdwijnen in gemiddeld lage effecten.

Ten vierde is een nog onbeantwoorde vraag hoe professionals op uitvoerend niveau gebruik kunnen maken van inzichten uit onderzoeken die gemiddelde, vaak lage effecten laten zien (Van der Aa, 2015). Inzicht in gemiddelde effecten kan belangrijk zijn voor beleidsmatige afwegingen over het wel of niet inzetten van bepaalde programma's. Een professional zal vooral op individueel niveau inschatten wat het inclusieprobleem is en hoe hij of zij dat het beste zou kunnen aanpakken. Hoe inzichten uit onderzoek daarbij ondersteunend kunnen zijn, naast bijvoorbeeld praktijkervaring van de uitvoerder zelf en inbreng van burgers en werkgevers, is voor dit werk nog vrijwel onontgonnen terrein.

Hoewel er dus enige wetenschappelijke onderbouwing is voor bepaalde aspecten van professioneel handelen met betrekking tot inclusie via werk, schiet deze op een aantal punten nog te kort om professionals robuuste handvatten te geven voor ondersteuning van inclusieprocessen.

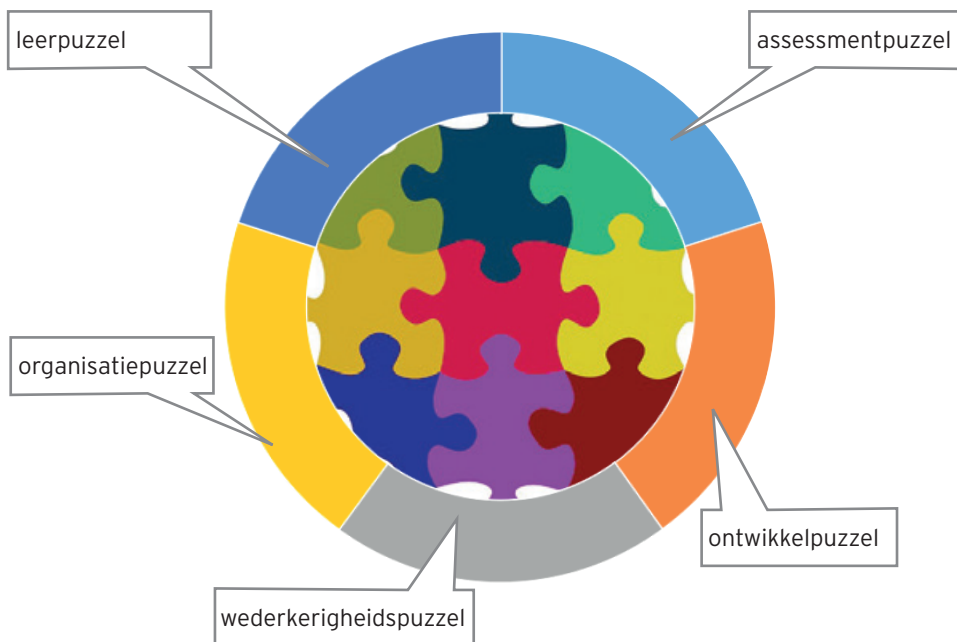
Het lectoraat zal zich geven deze stand van zaken in zijn eigen onderzoek vooral de vraag stellen hoe professionals kennis uit onderzoek (kunnen) gebruiken om tot succesvolle ondersteuning van inclusie te komen en welke kennis zij mogelijk nog missen. Op basis daarvan kan aan een kennisfundament worden gewerkt

dat aansluit bij de realiteit van de gevarieerde beroepspraktijk en vragen die daarbinnen spelen.

37

3.2 Professionele puzzels met betrekking tot inclusieprocessen via werk

Het karakter van inclusieprocessen en de geschetste context waarbinnen professionals werken, maken van de ondersteuning van inclusie via werk een complexe beroepsopgave. Het lectoraat zal deze complexiteit onderzoeken door professioneel handelen te operationaliseren via de metafoor van professionele puzzels. In figuur 3.1 staan de puzzels die het lectoraat onderscheidt in zijn onderzoek naar succesvol professioneel handelen: de assessmentpuzzel, de ontwikkelpuzzel, de wederkerigheidspuzzel, de organisatiepuzzel en de leerpuzzel.



Figuur 3.1 professionele puzzels rondom arbeidsinclusie

De metafoor van puzzels geeft weer dat professionals op meerdere dimensies beslissen en handelen bij de ondersteuning van inclusieprocessen. De professionals hebben te maken met kwetsbare burgers, met werkgevers, met hun organisatie, met andere professionals en met beleidsmatige kaders. Door professioneel handelen als puzzelen te beschouwen, wil het lectoraat aangeven dat de beste wijze van handelen in een gegeven situatie niet altijd meteen duidelijk is en om afwegingen vraagt. *Trial and error* en een onderzoekende houding dragen in bepaalde situaties misschien beter bij aan succesvol professioneel handelen dan het strikt volgen van een *evidence-based* protocol.

Deze benadering van professioneel handelen past in een theoretisch perspectief op professionaliteit als meervoudige competentie zoals bijvoorbeeld Epstein and Hundert (2002) hebben ontwikkeld voor professionaliteit in de medische sector en Polstra (2011) voor klantmanagers bij Nederlandse sociale diensten. Tegelijkertijd verschilt de benadering van de in het sociale domein aan populariteit winnende opvatting dat professionaliteit enkel de beheersing van *evidence based*-methoden betreft (Van der Aa, 2015). Het gebruik maken van *evidence* betreft vanuit een puzzelperspectief één mogelijk aspect van professioneel handelen.

De vijf puzzels voor professionals (de assessmentpuzzel, de ontwikkelpuzzel, de wederkerigheidspuzzel, de organisatiepuzzel en de leerpuzzel) hebben een link met verschillende vormen van vakmanschap van social workers die Spierts (2014) onderscheidt: agogisch en strategisch-organisatorisch vakmanschap en reflexiviteit (tabel 3.1). Bij iedere puzzel horen verschillende vragen.

Het *agogisch vakmanschap* bestaat uit het vermogen om contact te leggen met zowel kwetsbare burgers als werkgevers, een beeld te krijgen van realistische perspectieven op sociale inclusie via werk, waar nodig ontwikkelpaden richting inclusief werk mee te helpen identificeren en bij het doorlopen van deze paden waar nodig te ondersteunen. Hieraan verbonden zijn twee puzzels: de assessmentpuzzel, gericht op verheldering van het mogelijke inclusieprobleem en ontwikkelperspectief en de ontwikkelpuzzel, gericht op het uitstippelen en ondersteunen van kansrijke routes richting gewenste inclusie.

Strategisch-organisatorisch vakmanschap heeft betrekking op het kunnen verbinden van verschillende belangen en inclusienormen en op het van daaruit organiseren van het werk en de ondersteuning. Hierbij speelt normatieve professionaliteit een wezenlijke rol, omdat belangenafweging om een normatieve positiebepaling vraagt. Onder deze dimensie van vakmanschap valt enerzijds de wederkerigheidspuzzel, betreffende de manier waarop professionals de noodzakelijke wederkerigheid in inclusieprocessen bevorderen. Anderzijds betreft deze dimensie van vakmanschap de organisatiepuzzel, waarin de vraag centraal staat hoe de professional omgaat met de beleids- en organisatiecontext waarbinnen hij werkt.

Ten slotte is analoog aan Schön (1983) *reflexiviteit* te onderscheiden als dimensie van vakmanschap. Daarbij speelt gegeven het nog bescheiden kennisfundament vooral de leerpuzzel, die gaat om de vraag hoe de professional leert van specifieke praktijkervaringen in zijn veld in relatie tot algemene inzichten uit bijvoorbeeld effectiviteitsonderzoek.

Tabel 3.1 Vakmanschap, professionele puzzels en bijbehorende kernvragen

Dimensie van vakmanschap	Professionele puzzels met betrekking tot inclusieprocessen en de rol van professionals daarin	Kernvragen voor professioneel handelen gericht op bevordering inclusieve arbeid
Agogisch vakmanschap	Assessmentpuzzel	Is er een 'inclusieprobleem' en zo ja, onder welke voorwaarden kan arbeid daarvoor een oplossing bieden? Wat zijn realistische perspectieven voor inclusie via werk?
	Ontwikkelpuzzel	Wat zijn kansrijke routes richting de beoogde vorm van inclusie via werk? Welke processen verdienen daarbij aandacht (oriëntatie, zoeken en vinden, integratie, ontwikkeling, balanceren, of coping)? Welke vormen van professionele ondersteuning, voor wie en op welk moment, zijn op die route nodig?
Strategisch-organisatorisch vakmanschap	Wederkerigheidspuzzel	Hoe kan de noodzakelijke wederkerigheid in inclusieprocessen worden bevorderd aan de kant van zowel kwetsbare burger als werkgever? Hoe kunnen belangen en normen van overheid, burger en werkgever worden verbonden en welke normatieve positie kiest de professional daarbij?
	Organisatiepuzzel	Hoe kunnen professionele ondersteuning en samenwerking optimaal georganiseerd worden, gegeven de beleids- en organisatiecontext?
Reflexiviteit	Leerpuzzel	Hoe kan optimaal geleerd worden van praktijk en theorie over succesvol ondersteunen van inclusie via arbeid?

Het lectoraat zal zich in zijn onderzoek naar professioneel handelen de vraag centraal stellen hoe professionals met deze puzzels omgaan in gevarieerde contexten en wat dit betekent voor hun bijdrage aan inclusieprocessen. De volgende subparagrafen lichten de puzzels verder toe.

Een van de hoofdpuzzels voor professionals betreft het samen met de kwetsbare burger verhelderen van diens mogelijke vraagstukken in relatie tot inclusie via werk. Centraal staat de vraag of er een 'inclusieprobleem' is en zo ja, of en onder welke voorwaarden arbeid daarvoor een oplossing zou kunnen bieden. Bij kwetsbare burgers die kampen met sociale problemen, is bovendien de vraag hoe perspectieven op werk en overige sociale problematiek samenhangen.

3.2.1 De assessment-puzzel¹⁰

De assessmentpuzzel vraagt om verheldering van de aspiraties van de burger en haalbare mogelijkheden ten aanzien van sociale inclusie via werk, in relatie tot zijn participatieloopbaan en overige ambities en verantwoordelijkheden. In sommige gevallen zullen professionals en burgers deze puzzel eenvoudig kunnen leggen, namelijk als de burgers hier zelf een uitgekristalliseerd en realistisch beeld van hebben. Voor kwetsbare burgers is het vinden van een haalbare en wenselijke route richting werk echter een ingewikkeld vraagstuk.

Het verhelderen en ontwikkelen van realistische inclusiewensen en mogelijkheden hoeven in de praktijk niet enkel 'in theorie' plaats te vinden, door er over na te denken of te praten. Onderzoek heeft laten zien dat ook het opdoen van ervaringen met participatie in betaald en onbetaald werk op verschillende manieren kan bijdragen aan het verhelderen van wensen, het ontwikkelen van motivatie en het zichtbaar maken van mogelijkheden. Dit geldt ook voor het betrekken van werkgevers bij inclusieprocessen, die blijkens onderzoek hun bereidheid tot inclusie van kwetsbare groepen mede laten beïnvloeden door de mogelijkheid om (potentiële) werknemers in de eigen organisatie aan het werk te kunnen zien (Van der Aa, 2013; Van Horssen et al., 2012).

3.2.2 De ontwikkelpuzzel

De ontwikkelpuzzel heeft betrekking op de vraag welk ontwikkelproces nodig en mogelijk is om de kans op het vinden van een oplossing voor het 'inclusieprobleem' via werk te vergroten en welke rol de professional, de burger zelf en betrokken werkgevers daarbij kunnen spelen. Ook dit kan een simpele puzzel zijn als er weinig 'aan de hand' is en de burger in hoge mate zelfredzaam en zelfwerkzaam is. Bij kwetsbare burgers kunnen echter meerdere samenhangende vraagstukken aandacht vragen:

10

De term 'assessment' is ontleend aan de re-integratiemethodiek voor begeleid werken (Coenen-Hanegraaf & Valkenburg, 2012). In de praktijk wordt ook wel de term 'diagnose' gebruikt (Divosa, 2013). Het lectoraat geeft de voorkeur aan 'assessment', omdat diagnose een medische connotatie heeft, die kan suggereren dat vooral de kwetsbare burger 'behandeld' moet worden.

- Voor welk aspect van inclusie en onderliggende processen is vooral verandering nodig en gewenst gegeven de overkoepelende inclusievraag? Kan de aandacht zich het beste op oriëntatie richten, op het vinden van een werkplek, op ontwikkeling van vaardigheden, of eerder op de aanpak van sociale problemen, de copingstrategieën of de balanceringsmet andere taken?
- In hoeverre kan participatie in werk zelf bijdragen aan de beoogde veranderingen? Is het nodig om sociale problemen eerst onder controle krijgen voordat (hernieuwde) deelname aan werk mogelijk is? Hoe kan invulling worden gegeven aan mogelijke leerdoelen, via werk en/of (bij-)scholing?
- Welke rol kunnen de burger en werkgevers zelf in dit proces spelen? Op welke punten en volgens welke aanpakken is professionele ondersteuning nodig?

3.2.3 De wederkerigheidspuzzel

Zowel in het vorige hoofdstuk als in de voorgaande paragrafen is benadrukt dat het lectoraat inclusie als een wederkerig sociaal proces beschouwt. Inclusieve arbeid betekent voor het lectoraat werk waarin verbinding bestaat tussen de aspiraties van de kwetsbare burger en de doelen en belangen van de werkgever en diens bedrijf of organisatie. Dit levert een specifieke professionele puzzel op. Hoe beïnvloeden professionals met hun ondersteuning deze wederkerigheid tussen werkgever en kwetsbare burger? Aan welke aspecten van integratie en ontwikkeling in werk besteden ze aandacht, mede gegeven de uitkomsten van de assessmentpuzzel? Beschouwen ze de vraag van de werkgever en burger als een vast gegeven, of stellen ze deze ook ter discussie? Gaan ze uit van bestaande mogelijkheden, of zoeken ze ook naar ontwikkeling van nieuwe mogelijkheden, bijvoorbeeld via *jobcarving* (Nijhuis, 2012; Van der Klein et al., 2015).

Een onderdeel van de wederkerigheidspuzzel is de manier waarop professionals omgaan met mogelijk botsende normen voor inclusieve arbeid van overheid, burger of werkgever. Als er verschillen bestaan in de normatieve kaders, betekent dat dat het ondersteunen van inclusie via werk meer omvat dan de beantwoording van een vastliggende 'inclusievraag' van de burger of het toewerken naar een beschikbare vorm van arbeid. Professioneel handelen kan inclusiemogelijkheden ook beïnvloeden door het confronteren en ter discussie stellen van tegenstrijdige normen en verwachtingen over werk.

Sociale zekerheidswetten verplichten werkzoekenden bijvoorbeeld tot aanvaarding van elke beschikbare baan. Onverkorte handhaving van deze verplichting kan realisatie van inclusieve arbeid bemoeilijken en werkgevers ongemotiveerde werknemers opleveren. Normen over werken en samenwerken bij potentiële werknemers en binnen organisaties kunnen van elkaar verschillen. Zien professionals dit als reden om af te zien van plaatsing op de werkplek, of spelen ze een rol in het overbruggen van dergelijke verschillen?

3.2.4 De organisatiepuzzel

De volgende puzzel die professionele aandacht vraagt gaat over de organisatie van de dienstverlening: hoe organiseert de professional al dan niet samen met anderen zijn ondersteuning, binnen de beleids- en organisatiecontext waarin hij werkt?

Deze puzzel wordt niet alleen op uitvoerend niveau gelegd, maar ook op beleids- en organisatieniveau. Op beleidsniveau wordt meebepaald welke partijen welke vormen van ondersteuning kunnen bieden en welke middelen hiervoor beschikbaar komen. Binnen organisaties waar professionals werken worden nadere keuzes gemaakt over zaken als de verdeling van middelen, de specialisatie van de uitvoering en de aansturing van medewerkers.

Professionals hebben een eigen, actieve rol in het organiseren van de professionele ondersteuning en de wijze waarop zij omgaan met sturing vanuit beleid en organisatie. Hedendaagse typering van professionals leggen daarom steeds vaker de nadruk op het belang van vaardigheden die betrekking hebben op het goed georganiseerd krijgen van benodigde professionele ondersteuning en de omgang met verschillende vormen van sturing. Noordegraaf (2013) spreekt bijvoorbeeld over *organisational professionals*. In het sociale domein wordt steeds meer gesproken over *T-shaped-professionals*, die naast dat zij beschikken over vakinhoudelijke expertise (de verticale staander van de T) ook competent zijn in samenwerken over verschillende expertisegebieden heen (de horizontale ligger) (Walraven & Witte, 2015).

Aan de organisatiepuzzel is een aantal samenhangende vragen verbonden, die overigens het domein van inclusieve arbeid overstijgen.

Ten eerste betreft dit de vraag hoe professionals onderlinge samenwerking realiseren in situaties waarbij meerdere professionals betrokken zijn. Het meerdimensionale karakter van inclusieprocessen impliceert dat vaak meer professionals gelijktijdig of volgtijdelijk ondersteuning bieden. Soms krijgen aparte professionals een 'regisseursfunctie' om samenhang en afstemming te bevorderen. Van *T-shaped-professionals* wordt juist ook verwacht dat zij zonder regisseur 'integraal' kunnen samenwerken en afstemmen met andere professionals.

Ten tweede hebben professionals te maken met de organisatie van hun eigen werk, gegeven de organisatorische voorwaarden waaronder zij werken. Zoals Lipsky (2010) al betoogde, werken professionals in het sociale domein doorgaans in een context van schaarse middelen en grote vraag. Het hier goed mee omgaan vraagt om het stellen van prioriteiten en het vermogen om het werk efficiënt te organiseren en te plannen. De wijze waarop professionals deze puzzel benaderen heeft gevolgen voor de dienstverlening die zij feitelijk bieden (Van der Aa, 2012a).

Ten derde is er de vraag hoe professionals omgaan met sturing op hun werk vanuit de organisatie in relatie tot de andere puzzels waar zij bij de aanpak van inclusie-vraagstukken tegenaan lopen.

3.2.5 De leerpuzzel

Ten slotte gaat een belangrijke puzzel voor professionals over de vraag hoe zij kunnen leren over succesvol ondersteunen van inclusie via arbeid vanuit praktijk en theorie.

Verschillende auteurs beschouwen het kunnen leren en reflecteren als een belangrijke algemene competentie van professionals (Kjorstad, 2008; Knipfer, Kump, Wessel, & Cress, 2013; Schön, 1983). Zij moeten nadenken over toepassing van algemene inzichten op specifieke situaties, normatieve afwegingen maken en oplossingen vinden voor nieuwe situaties. In die zin hebben alle professionals in hun werk te maken met leerpuzzels in relatie tot het bijhouden en ontwikkelen van hun vak.

In het domein van bevordering van inclusieve arbeid, vraagt deze puzzel extra aandacht, gegeven het beperkte kennisfundament. Enerzijds krijgen professionals uit allerlei richtingen stukjes theorie en bewijsvoering aangeboden, afkomstig uit onderzoek naar het bevorderen van arbeidsdeelname door kwetsbare groepen. Steeds vaker spelen ook beroepsverenigingen hierin een rol. Deze theoretische input is echter nog verre van volledig of coherent. Anderzijds bouwen professionals in hun specifieke dagelijkse praktijk kennis en ervaring op en zien zij al dan niet gewenste resultaten van hun werk.

De leerpuzzel is daarom hoe professionals beide kennis- en ervaringsbronnen benutten en voeden om tot meer inzicht te komen in kansrijke vormen van ondersteuning van inclusieprocessen via werk.

3.3 Onderzoek naar professionele puzzels vanuit het lectoraat

In dit hoofdstuk is besproken dat professionals die arbeidsinclusieprocessen van kwetsbare burgers ondersteunen voor een complexe beroepsopgave staan die verschillende soorten vakmanschap aanspreekt. Het lectoraat conceptualiseert deze opgave met de metafoor van professionele puzzels. Professionals staan voor vijf soorten puzzels: de assessment-, ontwikkel-, wederkerigheids-, organisatie- en leerpuzzel.

Redenerend vanuit dit conceptuele kader is de zoektocht naar een relevant kennisfundament voor professionals veelomvattend. Het gaat om kennis over de vraag hoe professionals met deze verschillende puzzels omgaan en wat hiervan de invloed is op het verloop van inclusieprocessen. Hierover is nog weinig bekend.

Het lectoraat stelt zich daarom ten doel om in Rotterdamse uitvoeringspraktijken onderzoek te doen naar de vraag hoe professionals met deze puzzels omgaan en wat dit betekent voor hun bijdrage aan de kansen van kwetsbare burgers op inclusief werk.

De bijdrage van social workers aan inclusie via arbeid

Beroepskrachten met verschillende professionele achtergronden houden zich bezig met inclusie van kwetsbare burgers via arbeid. Dit hoofdstuk gaat in op de vraag welke rol een specifieke beroepsgroep, namelijk die van *social workers*, kan spelen in dit werk.

Het lectoraat verstaat onder social workers beroepskrachten met een hbo-opleiding social work. Deze integrale sociale opleiding is redelijk nieuw in Nederland¹¹. Een aantal hogescholen biedt deze opleiding aan, waaronder Hogeschool Rotterdam die hiermee start vanaf het schooljaar 2016-2017. De opleidingen social work komen voort uit een landelijk advies over de toekomst van de sociale opleidingen (Vereniging Hogescholen, 2014). Deze opleidingen integreren al langer bestaande sociale opleidingen zoals maatschappelijk werk, cultureel maatschappelijke vorming, pedagogiek, sociaal-pedagogische hulpverlening en personeel en arbeid.

De opleidingen social work leiden social workers op met een generalistische en geïntegreerde blik op hedendaagse sociale vraagstukken, gevoed door verschillende wetenschappelijke disciplines. In de laatste twee jaar bieden ze specialismen aan. In Rotterdam (en andere steden) betreft dit 'integraal social work in de wijk', GGZ-agoog (met een specialisatie gericht op gehandicaptenzorg) en social worker voor het brede jeugddomein.

Het lectoraat zal zich vanuit zijn verbinding met de sociale opleidingen van Hogeschool Rotterdam in het bijzonder bezighouden met de vraag hoe deze beroepsgroep een rol kan spelen in het bevorderen van inclusie via werk en wat dit betekent voor de opleiding van deze professionals. Dit hoofdstuk verkent deze rol.

Deze rol is vooralsnog bescheiden. Weliswaar bespreken sommige methodiekboeken en analyses van social work arbeid als een belangrijk – hoewel soms

11

In het buitenland is social work al een gangbare benaming en opleiding voor professionals in het sociale domein.

omstreden - interventiedomein voor social workers. Van der Laan (1990) wijdde hier een hoofdstuk aan in zijn boek over legitimatie van het maatschappelijk werk. Een recent geactualiseerd methodiekhandboek voor sociaal werk illustreert de missie van sociaal werk met een casus rondom werkloosheid (Snellen, 2014). In huidige beroepspraktijken rondom arbeidsinclusie spelen social workers zoals dit hoofdstuk uitwerkt echter een beperkte rol. In sociale opleidingen krijgt dit thema veel minder aandacht dan vroeger.

Blijkbaar is de verbinding tussen social work en arbeidsinclusie minder vanzelfsprekend dan voorheen. Dit hoofdstuk verkent daarom of er argumenten zijn om deze verbinding te herstellen en te versterken. Het voorlopige antwoord daarop is bevestigend, wat het lectoraat ertoe brengt om naar deze verbinding onderzoek te gaan doen.

Deze verkenning gaat ten eerste in op de vraag waar beroepskrachten met een van de sociale opleidingen (als 'voorgangers' van social work) werken aan arbeidsinclusie. Hoewel hier geen cijfermatig overzicht van bestaat, lijken social workers vooral in zorg- en welzijnsgerelateerde organisaties aan arbeidsinclusie te werken en wat minder in de context van gemeentelijke uitvoering, het UWV en private bedrijven.

Ten tweede komt de vraag aan bod waarom social workers een relevante bijdrage kunnen leveren aan inclusieprocessen via arbeid. Antwoorden op deze vraag volgen uit de beroepsopgave van social work en uit de competenties die social workers leren en ontwikkelen. Tegelijkertijd brengt het werken aan inclusie in het kader van activerend sociaal zekerheidsbeleid ook dilemma's met zich mee voor social workers, vooral als dit beleid een disciplinerend karakter heeft of inclusiviteit van arbeid niet als hoofddoel nastreeft.

Het hoofdstuk concludeert dat social workers in potentie een succesvolle bijdrage kunnen leveren aan inclusieprocessen via werk, maar dat deze bijdrage minder dan voorheen zichtbaar is in de huidige praktijk in Nederland. Een van de aandachtspunten voor het lectoraat zal daarom de verdere verheldering zijn van de bijdrage van social workers aan inclusieprocessen van kwetsbare burgers via werk.

4.1 Social workers in beroepspraktijken voor arbeidsinclusie

Voor een analyse van de rol van social workers in bevordering van arbeidsinclusie is het zinvol om een beeld te hebben van de beroepspraktijk waarin social workers zich met dit vraagstuk bezighouden. 'Social work' als naamgeving voor sociale beroepen in Nederland is van recente datum en de integrale opleidingen social work bestaan pas net, of gaan nog starten. Daarom staat in deze paragraaf de

vraag centraal waar beroepskrachten die een van de sociale opleidingen¹² hebben afgerond, zich in Nederland met sociale inclusie via werk bezighouden. Voor beantwoording van deze vraag zijn voor zover bekend geen cijfers beschikbaar. Op basis van onderzoeken naar arbeidsactivering en een verkenningssronde langs Rotterdamse initiatieven valt wel een kwalitatief beeld te geven. Daarbij kunnen drie typen beroepspraktijken worden onderscheiden waar social workers aan arbeidsinclusie werken:

1. zorg- en welzijnsorganisaties die arbeidsactivering als onderdeel van hun dienstenpakket bieden;
2. uitvoeringsorganisaties in de sociale zekerheid (gemeente, beschut werk, UWV en private re-integratiebedrijven);
3. organisaties en bedrijven in algemene zin (inclusief sociale ondernemingen).

Social workers vormen in geen van deze organisaties de enige of grootste groep uitvoerders die zich met inclusie via arbeid bezighouden. Dit is mede het gevolg van de in het vorige hoofdstuk beschreven fragmentatie van het beroepsveld, het multidisciplinaire karakter van het werk en het ontbreken van een algemeen geaccepteerd beeld van het type professional dat het best is toegerust voor ondersteuning van inclusieprocessen.

4.1.1 Instellingen voor zorg en welzijn

Een voor de hand liggende beroepspraktijk voor social workers betreft (wijk-) instellingen voor zorg- en welzijn. Binnen deze instellingen houden social workers zich op verschillende manieren bezig met vraagstukken rondom arbeidsinclusie (Scholte & Brink, 2006). Veel van deze instellingen zijn zich onder invloed van overheidsbeleid de laatste twee decennia meer op arbeidsactivering gaan richten, waarbij arbeid in brede zin zowel een 'middel' kan zijn in het kader van zorg of verhoging van welzijn, als een doel (het bevorderen van maatschappelijke participatie).

Voorbeelden in Rotterdam zijn verschillende beroepspraktijken voor 'sociale activering' die vanaf midden jaren negentig van de vorige eeuw zijn ontwikkeld in het kader van activerend welzijnsbeleid (Veldboer & Mak, 2002). Tot ongeveer 2010 waren (overwegend) social workers in Rotterdamse welzijnsinstellingen bijvoorbeeld verantwoordelijk voor de uitvoering van het toenmalige sociale activeringsbeleid, dat zich onder andere richtte op bevordering van deelname aan vrijwilligerswerk door langdurig werklozen. Deze voorziening ('Onbenutte

12

Maatschappelijk werk, sociaal-pedagogische hulpverlening, pedagogiek, cultureel maatschappelijke vorming, personeel en arbeid.

Kwaliteiten' genaamd) bereikte duizenden werkloze Rotterdammers, ontwikkelde eigen methodieken en bleek in de praktijk bij te dragen aan uitstroom naar betaald werk. Vanaf ongeveer 2010 werden deze voorzieningen in het kader van bezuinigingen op welzijnsbeleid opgeheven. Ze kregen echter een vervolg in het meer disciplinerende 'tegenprestatiebeleid' van de gemeente Rotterdam, dat zich in de praktijk mede richt op activering via vrijwilligerswerk. Welzijnsinstellingen op wijkniveau voeren dit beleid mee uit (Arnoldus & Hofs, 2014; Van der Aa, 2012b; Van der Aa et al., 1998).

Binnen de geestelijke gezondheidszorg is 'arbeidsmatige dagbesteding' van oudsher een gekend instrument in de behandeling van geestelijke gezondheidsproblemen of in de omgang met verstandelijke beperkingen. Social workers, bijvoorbeeld met een SPH-opleiding, spelen hierbij een ondersteunende rol. Deze dagbesteding vond vaak plaats in afgeschermd, speciale locaties en projecten. Ook deze sector bekijkt steeds meer of activering richting werk in reguliere organisaties mogelijk is (Movisie, 2015). Bovendien zijn steeds vaker initiatieven zichtbaar die 'zorg' en 'activering' combineren vanuit de gedachte dat de twee elkaar kunnen versterken (Van der Aa, 2010). De Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten zijn hiervoor belangrijke recente wettelijke prikkels.

Ook maatschappelijk werkers zijn betrokken bij arbeidsinclusie. Het medisch maatschappelijk werk en het revalidatie maatschappelijk werk houden zich soms bezig met arbeid. Binnen schoolmaatschappelijk werk op ROC's kan arbeidsintegratie een aandachtspunt zijn in de begeleiding van uitvallers. En ten slotte is de reclassering, hoewel geen welzijnsorganisatie, een organisatie waar social workers aandacht besteden aan arbeidsre-integratie in het kader van resocialisatie na detentie of taakstraf.

4.1.2 Publieke en private uitvoeringsorganisaties voor de sociale zekerheid

De opkomst van de activerende sociale zekerheid en de introductie van marktwerking in dit veld hebben sinds het begin van de jaren 2000 bijgedragen aan het ontstaan van een scala aan uitvoeringsorganisaties die zich richten op activering van uitkeringsgerechtigden naar werk. In de eerste helft van de jaren 2000 ging dit gepaard met grootschalige uitbesteding van deze dienstverlening naar private re-integratiebedrijven. De laatste jaren is de rol van private bedrijven sterk verminderd, zowel door bezuinigingen als door de trend dat met name gemeenten dit werk meer vanuit de eigen gemeentelijke organisatie zijn gaan organiseren (Van der Aa, 2012a).

Onderzoeken naar deze uitvoeringspraktijken besteden doorgaans weinig aandacht aan de opleidingsachtergrond van de uitvoerders. Welke rol professionals met een sociale opleiding in dit segment spelen, is daarom moeilijk precies te

bepalen. De indruk is echter dat social workers in dit segment niet de boventoon voeren. Nederland lijkt hierin af te wijken van verschillende andere landen waar gebruikelijker is dat social workers een centrale taak hebben in de uitvoering van de 'activerende sociale zekerheid'. Voorbeelden zijn België (Roets et al., 2012), Zweden (Thorén, 2008), Noorwegen (Malmberg-Heimonen, 2015) en Denemarken.

In een onderzoek naar de uitvoering van activeringswerk in een aantal gemeenten kwam bijvoorbeeld naar voren dat binnen sociale diensten ongeveer 42% van de beroepskrachten een sociale opleiding op hbo-niveau had afgerond (inclusief 17% 'personeel en arbeid'). De overige medewerkers hadden een sociaaljuridische of andersoortige opleiding afgerond. Bij bedrijven voor sociale werkvoorziening die in het onderzoek meededen had 55% van de medewerkers een diploma van de opleiding 'personeel en arbeid' (Van Berkel, 2013). Onderzoek in Rotterdam, Amsterdam en Den Haag heeft laten zien dat de opleidingsachtergrond van de betreffende klantmanagers sterk varieerde, zonder dat een specifieke opleiding de overhand had (Van der Aa, 2012a).

4.1.3 Organisaties

Ten slotte kunnen vooral binnen grotere organisaties specifieke medewerkers belast zijn met vraagstukken rondom inclusieve arbeid voor (nieuwe) werknemers uit kwetsbare groepen. Dit zullen vaak HRM-medewerkers die de opleiding 'personeel en arbeid' hebben afgerond. Niet alle hogescholen zien deze opleiding meer als *sociale* opleiding. In verschillende hogescholen, waaronder Hogeschool Rotterdam, is de opleiding 'personeel en arbeid' veranderd in een HRM-opleiding en ondergebracht bij bedrijfskundige instituten. Het gevolg is dat het aantal HRM-medewerkers met een sociale opleiding zal verminderen. Tegelijkertijd is voorstelbaar dat juist de adequate ondersteuning van kwetsbare groepen binnen organisaties om een combinatie vraagt van competenties uit zowel sociale als HRM-opleidingen om succesvolle integratie in die organisaties mogelijk te maken. Het gaat immers om het kunnen verbinden van het werknemersperspectief met het werkgeverperspectief in situaties waarin deze verbinding niet vanzelf ontstaat. Het lectoraat zal daarom in onderzoek naar competenties van professionals op het veld van arbeidsinclusie ook de verbinding zoeken met de HRM-opleidingen.

Een specifieke groep social workers binnen organisaties betreft verder het bedrijfsmaatschappelijk werk dat specifiek ondersteuning biedt bij 'arbeidsrelevante problematiek' (Scholte & Brink, 2006). In het buitenland wordt dit als *occupational social work* aangeduid (Hughes, 2013). Deze social workers houden zich niet zozeer bezig met het proces van arbeidsinclusie zelf, als wel met het bieden van hulp bij problemen die dat proces kunnen verstoren als gevolg van bijvoorbeeld schulden, alcoholgebruik of psychosociale problemen. Deze problemen kunnen zowel de oorzaak als het gevolg zijn van ervaren problemen op de werkplek.

4.2 De relevantie van social work voor inclusie van kwetsbare burgers via werk

De rol van social workers in het bevorderen van arbeidsinclusie in huidige beroepspraktijken varieert dus. Deze variatie kan niet los worden gezien van het nog ontbreken van duidelijkheid over de vraag wat succesvolle professionals in dit veld precies karakteriseert: zijn vooral de sociaal-agogische kwaliteiten van belang, gaat het om meer zakelijke kwaliteiten, ligt het accent op beleidsuitvoering, of is de 'ideale' professional op dit terrein van al deze markten thuis? Tegelijkertijd biedt deze situatie voor social workers kansen om te laten zien welke bijdrage zij op dit veld kunnen leveren.

Om de positie van social work in dit veld te verhelderen en mogelijk ook verder te versterken, is wel van belang om een beter beeld te krijgen van de vraag of en waarom social workers een relevante bijdrage (kunnen) leveren aan de versterking van inclusieprocessen via werk.

Verheldering van dit beeld is overigens niet eenvoudig. Er is weinig tot geen onderzoek gedaan naar de specifieke bijdrage van social workers aan het realiseren van arbeidsinclusie. Het verkennen van deze relevantie is dus merendeels een theoretische exercitie. Bovendien is social work geen eenvormige werksoort, dus het is mogelijk dat bepaalde invullingen van social work een grotere relevantie hebben dan andere. Er zijn verschillende visies op het doel van social work, op het kennisfundament en op het methodisch repertoire dat aan het werk ten grondslag ligt.

Payne (2014) biedt een helder overzicht van de diversiteit in visies vanuit een internationaal perspectief. Hij beargumenteert in lijn met de *Global definition of Social Work*¹³ dat de variatie in visies op doelen van social work is terug te brengen tot drie hoofdperspectieven:

1. sociale problemen oplossen;
2. *empowerment* van burgers bevorderen;
3. sociale verandering te weeg brengen.

De keuzes van social workers zelf, de opleiding die ze hebben gevolgd en de context waarbinnen zij werken bepalen volgens Payne mede waar het accent in hun werk ligt, variërend van het op het individu gerichte problemen oplossen tot het ondersteunen van politieke bewegingen gericht op sociale verandering. Kennistheoretisch putten social workers volgens hem uit een breed scala aan

wetenschappelijke disciplines en paradigma's, variërend van positieve psychologie en rechten tot sociologische en antropologische theorieën over belangenbehartiging en anti-discriminatie.

Betekent de pluriformiteit van perspectieven nu dat social workers weinig gemeenschappelijks hebben en dat ook het zoeken van een professionele kern in relatie tot inclusie via arbeid eigenlijk onmogelijk is? Dit valt waar het de Nederlandse context betreft mee, doordat de afgelopen jaren verschillende auteurs en organisaties zich hebben ingespannen om de actuele 'kern' van social work scherper te expliciteren. Hieruit komt zoals zal worden uitgewerkt een professionele kern naar voren die in principe relevant is voor de omgang met de eerder geschetste professionele puzzels rondom arbeidsinclusie.

Enerzijds blijkt uit deze professionele kern dat het bevorderen van sociale inclusie van kwetsbare burgers tot de centrale beroepsopdracht van social workers behoort. Voor zover het ontbreken van arbeid sociale inclusie belemmert, kunnen social workers gezien hun beroepsopdracht dus niet om het vraagstuk van inclusieve arbeid heen.

Anderzijds leren en ontwikkelen social workers competenties (kennis, houding, vaardigheden) die van belang zijn voor de omgang met de professionele puzzels rondom inclusieve arbeid.

4.2.1 De beroepsopdracht van social workers: bevordering van inclusie en participatie

Social workers hebben zich in de loop van de geschiedenis herhaaldelijk opnieuw geprofileerd onder invloed van maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen (Spierts, 2014; Van der Laan, 1990). Ook de door de overheid geambieerde ontwikkelingen richting een participatiesamenleving en daarmee verbonden wettelijke kaders hebben tot een herbezinning op visies over sociaal werk geleid (Gezondheidsraad, 2014; Hogeschool Rotterdam, 2015; Van Ewijk, 2014; Vereniging Hogescholen, 2014; Walraven & Witte, 2015). Centrale vraag is daarbij steeds waar de kracht en de meerwaarde van social workers zitten in de aanpak van sociale vraagstukken.

Natuurlijk is papier geduldig. Visies op de beroepsopdracht van social work zijn divers. Onzeker is of social workers in de praktijk volgens dergelijke visies kunnen en misschien ook willen werken. Toch zijn deze visies nuttig voor het verkennen van de rol van social workers in het bevorderen van inclusie via arbeid. Ze bieden een neerslag van brede discussies in het beroepsveld en representeren daarmee een soort ideaal beroepsbeeld van waaruit naar de puzzels met betrekking tot inclusie via arbeid kan worden gekeken.

Vereniging Hogescholen (2014:10) formuleert de algemene, centrale opgave voor social workers die zij opleiden als:

'het bevorderen van sociale samenhang, inclusiviteit en participatie van burgers - samengevat als sociale kwaliteit'.

De Gezondheidsraad (2014:54) beschouwt social work als werk dat...

van oudsher gericht is geweest op het ondersteunen en verhogen van de zelfredzaamheid van mensen, waarbij het zich zowel op individuen richtte als op hun sociale verbanden. Dat maakt het in principe zeer geschikt om in opdracht van de gemeenten een belangrijke rol te vervullen in de efficiënte en flexibele uitvoering van de maatschappelijke ondersteuning.

En met het volgende citaat karakteriseert Hogeschool Rotterdam het werk van de 'social workers' die zij wil opleiden:

*'De bacheloropleiding social work is speciaal bedoeld voor studenten die iets willen betekenen voor mensen die niet meer mee kunnen doen in de samenleving of buiten de boot dreigen te vallen. Voor studenten die willen meewerken hun kansen te vergroten en hun talenten te benutten. Alleen, maar meestal samen met anderen.'*¹⁴

Hoewel de formuleringen verschillen, verwijzen al dit soort beroepsbeelden naar de opdracht van social workers om betekenisvolle en 'zelfstandige' deelname aan de samenleving te bevorderen. Zorg en hulpverlening zijn sterker dan voorheen in het licht komen te staan van bevordering van participatie. Beroepscode voor verschillende profielen in social work illustreren dit¹⁵.

Het gaat hierbij niet alleen om inclusie via arbeid: de 'scope' van social work bestrijkt in brede zin allerlei domeinen van maatschappelijke participatie en sociale inclusie. Tegelijkertijd is deelname aan arbeid een zo belangrijke dimensie van inclusie (zie hoofdstuk 2), dat voor social workers die met kwetsbare (volwassen) burgers werken inclusie via arbeid wel binnen deze scope valt.

Bevordering van inclusie en participatie van kwetsbare burgers behoort dus tot de kern van de beroepsopdracht van hedendaagse social workers. Daar waar het

14 Bron: <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/opleidingen/bachelor/social-work/voltijd/> , geraadpleegd op 18/12/2015

15 Zie: <http://www.nvmw.nl/professionals/beroepscode-mw-inzien.html> , <http://www.platformmagon.nl/home/beroepscode-ag-inzien.html> , <http://www.platformjeugd.com/home/beroepscode-jzw-inzien.html> , geraadpleegd op 10-3-2016

ontbreken van arbeid sociale inclusieprocessen van kwetsbare burgers verhindert of bemoeilijkt, valt ondersteuning van inclusie via arbeid onder deze opdracht.

53

4.2.2 Competenties van social workers en de professionele puzzels rondom inclusieve arbeid

De formulering van een beroepsopdracht betekent niet dat het om een beroepsgroep gaat die ook over mogelijkheden beschikt om inclusieprocessen daadwerkelijk te kunnen versterken. Hiervoor is een nadere blik nodig op het professionele repertoire van kennis, houding en vaardigheden van waaruit de beroepsgroep handelt.

Een belangrijk kritiekpunt op sociale professies is dat zij een eenduidig en verantwoordbaar kennisfundament zouden ontberen en een grotere waarde zouden moeten gaan hechten aan *evidence based*-werken (Gezondheidsraad, 2014). Deze discussie speelt dus niet alleen in het veld van re-integratie en arbeidsactivering (zie hoofdstuk 3), maar in het hele sociale beroepsveld. Daarbij speelt een rol dat de sociale professies in Nederland, in tegenstelling tot in het buitenland, niet of nauwelijks vanuit de universiteiten ondersteund worden met onderzoek en ontwikkeling.¹⁶ De ontwikkeling van grondslagen en fundamenteën wordt daarmee overgelaten aan de beroepsgroep zelf, die daarvoor niet in eerste instantie is toegerust, of daar überhaupt tijd voor heeft.¹⁷

Spierts (2014) laat zien dat de discussie over dit kennisfundament nuance verdient. Enerzijds laat hij in een historisch overzicht zien hoe opvattingen over de essentie van social work (en de disciplines daarbinnen) in Nederland zich hebben ontwikkeld in nauwe samenhang met de oorspronkelijke uitbouw en latere versobering van verzorgingsstaatarrangementen. Deze 'beleidsvolgende' houding heeft tot op zekere hoogte tot een professie geleid waarvan de centrale competenties steeds opnieuw zijn gedefinieerd, zonder zelfbewuste ontwikkeling van een eigen professioneel standpunt daarover. Het proces van professionele ontwikkeling is heel anders verlopen dan bij klassieke professies, die in termen van Abbott (1988) hun eigen professionele jurisdictie hebben kunnen ontwikkelen en veroveren onder bescherming van de overheid.

In de jaren na de oorlog ging het vooral om 'normalisering' van probleemgroepen in de samenleving via methoden als *social casework* en vormingswerk. In de jaren zeventig werden *empowerment* en zelforganisatie van burgers centrale doelen.

16 Er zijn wel enkele universiteiten met leerstoelen op het vlak van sociaal werk. Voorbeelden zijn de Universiteit van de Humanistiek met een leerstoel Grondslagen van het maatschappelijk werk en de Erasmus Universiteit met een leerstoel Samenlevingsopbouw. Er bestaat echter geen academische opleiding social work in Nederland, zoals deze bijvoorbeeld wel in België bestaat.

17 <http://www.socialevraagstukken.nl/van-rijn-negeert-diagnose-en-aanbeveling-van-gezondheidsraad-investeer-in-kennis-voor-sociaal-werk/>, geraadpleegd 10-1-2016

In de jaren tachtig en negentig trad verzakelijking in en kwam de focus meer te liggen op individuele hulpverlening en ondersteuning van sociaal-culturele activiteiten. Het laatste decennium is de nadruk op bevordering van 'individuele zelfredzaamheid' en eigen initiatief van burgers komen te liggen. Van social workers wordt verwacht dat zij meer op de achtergrond een ondersteunende en aanvullende rol spelen bij dit eigen burgerinitiatief. Deze laatste ontwikkeling is gepaard gegaan met grote bezuinigingen.

Anderzijds laten verschillende auteurs (Spierts, 2014; Van Ewijk, 2014; Van Lanen, 2013; Walraven & Witte, 2015) óók zien dat Nederlandse social workers niet alleen de trends in overheidsbeleid hebben gevolgd. Ze hebben in de afgelopen vijftig jaar stap voor stap hun eigen, onderscheidende professionele competentie ontwikkeld met betrekking tot de aanpak van complexe sociale vraagstukken¹⁸. In de recente, nieuwe curricula voor de opleidingen social work komt deze kern terug in een vorm die is aangepast aan de eisen van het hedendaagse sociale beleid en die een eigen kritische houding inneemt tegenover dat beleid (Hogeschool Rotterdam, 2016).

Bovengenoemde bronnen benoemen een aantal elementen van de kern van hedendaags social work, die van belang zijn voor de omgang met professionele puzzels rondom inclusieve arbeid. Het gaat om aspecten van wat in het maatschappelijk werk de technische, normatieve en persoonlijke professional wordt genoemd (Bootsma, 2002; Snellen & van der Drift, 2014; Van der Laan, 2006). Tegelijkertijd spelen er ook dilemma's en ontwikkelpunten, die maken dat social workers niet probleemloos in dit veld aan de slag kunnen of zijn. Om tot een afgewogen beeld van de rol van social work in dit veld te komen, is belangrijk om zowel de relevante competenties als dilemma's in ogenschouw te nemen. Tabel 4.1 zet de puzzels, relevante competenties en belangrijkste dilemma's en ontwikkelpunten op een rij.

In de volgende subparagrafen wordt ingegaan op de professionele puzzels, de relevante aspecten van de professionele kern van social work en de dilemma's en ontwikkelpunten.

4.2.2.1 *Activering als kernlogica voor methodisch handelen*

Spierts (2014) omschrijft de kern van het agogische vakmanschap van social work sinds de jaren tachtig als 'de logica van het activeren'. In het activeren staat centraal: het via verschillende strategieën en methodieken vergroten van de 'eigen kracht' van (groepen) burgers om op verschillende manieren (en

Tabel 4.1 Professionele puzzels en de kern van social work

Professionele puzzel	Relevante aspecten van de professionele kern van social work	Dilemma's en ontwikkelpunten
Assessment en ontwikkelpuzzel	Activering als kernlogica voor methodisch handelen	Ontwikkelen kennisfundament inclusieve arbeid
Wederkerigheidspuzzel	Verbinden op basis van normatieve professionaliteit	Omgaan met disciplinerend beleid en 'work first' focus Balans aanbrengen tussen burgerbelang en de <i>business case</i> van werkgevers
Organisatiepuzzel	Gerichtheid op samenwerking, generalistische instelling als 'Tshaped' professional	Omgang met <i>new public management</i> en schaarse middelen Succesvolle interdisciplinaire samenwerking
Leerpuzzel	Reflexiviteit en onderzoekende houding als basis competenties	Verbinding praktijkkennis met wetenschappelijke inzichten

samen met anderen) tot volwaardig burgerschap te kunnen komen. Verschillende methodische uitgangspunten zijn daarbij volgens Spierts deel gaan uitmaken van het professionele handelingsrepertoire, zoals 'aansluiten en afstemmen', 'outreaching werken', aansluiten bij en ontwikkelen van motivatie en gericht zijn op *empowerment* en 'zelfredzaamheid'.

De kernlogica van het activeren is van belang voor de assessmentpuzzel en de ontwikkelpuzzel met betrekking tot inclusie via arbeid. Social workers kunnen meerwaarde bieden door hun vermogen om verbinding te maken met kwetsbare groepen, hun brede manier van kijken naar inclusie als sociaal proces en hun potentiële rol als katalysator in individuele en sociale veranderingsprocessen. Dit geldt bij uitstek voor de ondersteuning van inclusie van kwetsbare burgers met sociale problematiek op meerdere domeinen.

Voor de assessmentpuzzel en de ontwikkelpuzzel geldt wel dat de toepassing van de activeringslogica van social work op vraagstukken rondom arbeidsinclusie nog niet of nauwelijks onderzocht is vanuit het perspectief van effectiviteit. De meerwaarde van deze logica is dus niet 'bewezen' in de betekenis van wetenschappelijke onderbouwing. Beter inzicht in deze meerwaarde is van belang om de rol van social workers in dit veld te 'verantwoorden' en om het kennisfundament in dit veld verder te kunnen ontwikkelen.

4.2.2.2 'Verbinden' op basis van normatieve professionaliteit

Centraal in de wederkerigheidspuzzel staat het kunnen verbinden van aspiraties van de kwetsbare burger met de belangen en doelen van de aanbieder van het werk, in de schaduw van het activerende overheidsbeleid.

Dit verbinden van verschillende doelen en belangen gaat niet altijd vanzelf. Werkgevers zien niet altijd mogelijkheden om kwetsbare burgers een plek in hun bedrijf te geven, werkzoekenden kunnen lastig realiseerbare ambities hebben met betrekking tot werk. Voor de lokale overheid die de letter van de wet naleeft of kostenbesparing centraal stelt als doel, is elke baan een goede baan en zal een zoektocht naar echt inclusief werk geen prioriteit hebben.

Succesvol professioneel handelen op dit veld vraagt dus het kunnen verbinden van belangen en doelen die op gespannen voet kunnen staan. Niet voor niets is verbinden een belangrijk kenmerk van effectieve activeringsmethodieken zoals *IPS* en *Supported Employment*. Dit veronderstelt naast technische professionaliteit (in staat zijn om verbindingen te leggen) ook normatieve professionaliteit, van waaruit opvattingen over inclusiemogelijkheden en -wensen waar nodig ter discussie worden gesteld.

Social workers worden in principe opgeleid om dergelijke verbindingen te kunnen leggen, om een 'bemiddelende' en waar nodig normatieve rol te kunnen spelen tussen systeem- en leefwereld en tussen individu en bredere netwerken (Van Ewijk, 2014). Zij onderscheiden zich daarmee van beroepsgroepen die één belangenperspectief als exclusief richtinggevend beschouwen of die zich exclusief op het individu of de organisatie richten. Normatieve professionaliteit is daarbij een richtinggevend perspectief als tegenhanger van puur technisch-instrumentele professionaliteit (Van Lanen, 2013).

Ook voor de wederkerigheidspuzzel is niet gezegd dat social workers volledig zijn 'toegerust' om dit vermogen op het veld van inclusieve arbeid succesvol toe te passen. Het interveniëren richting werkgevers of het verkennen van inclusiemogelijkheden vanuit het perspectief van een werkgever is geen vaststaand onderdeel van de taakopvatting van social workers. Tijdens de veldverkenning die tijdens het eerste jaar van het lectoraat is uitgevoerd, benoemden bijvoorbeeld sleutelfiguren van meerdere instellingen een meer zakelijke en werkgevergerichte houding als aandachtspunt voor professionalisering van social workers.

Een dilemma rondom het omgaan met wederkerigheid betreft verder de vaak ambivalente verhouding tussen social workers en activerend overheidsbeleid. In de internationale literatuur over de rol van social work in activering is hierover veel geschreven (Garrett, 2014; Hasenfeld, 1999; Jordan, 2000; Kjørstad, 2005; Liebenberg, Ungar, & Ikeda, 2015; Lorenz, 2001; Marston, Elm Larsen, & McDonald, 2005; Roets et al., 2012).

Dilemma's die deze literatuur beschrijft, volgen vooral uit de spanning tussen de beroepsethiek van social work die beoogt het belang van kwetsbare burgers en hun 'empowerment' centraal te stellen en het 'neoliberale' activeringsbeleid waarbinnen, onder dreiging van sancties, verplichte inspanning om snel willekeurig werk te vinden doorgaans een algemeen centraal beleidsuitgangspunt is. De vraag is of dergelijk beleid daadwerkelijk sociale inclusie via arbeid bevordert en of social workers zich daarvoor 'moeten laten lenen'.

De oplosbaarheid van dit dilemma lijkt zowel af te hangen van zowel de concrete beleids- en organisatiecontext waarbinnen social workers werken, als hun eigen omgang hiermee (Kjørstad, 2005; Marston et al., 2005; Van Berkel & Van der Aa, 2012; Van der Aa, 2012a; Van der Aa & Van Berkel, 2015).

Activeringsbeleid bestaat doorgaans uit meer dan *work first* en disciplinerende aanpakken en is minder eenduidig dan het op het eerste gezicht soms lijkt. Bovendien zijn 'drang en dwang'-aanpakken ook binnen de sociale professies geen onbekend verschijnsel (Menger, Krechtig, & Bosker, 2013). Zelfs het 'tegenprestatiebeleid' in Rotterdam dat in de beeldvorming symbool staat voor een disciplinerende en afschrikwekkende aanpak waar de doorsnee social worker mogelijk niks mee van doen wil hebben, blijkt in de feitelijke uitvoeringspraktijk ruimte te bieden om aan te sluiten bij participatieperspectieven van kwetsbare burgers (Arnoldus & Hofs, 2014).

Algemene uitspraken over de (on-)wenselijkheid van betrokkenheid van social workers bij activeringsbeleid vanuit een normatief social work perspectief, zijn dus eigenlijk niet goed te doen. Wel is van belang om per context kritisch te kijken naar de mate waarin dit dilemma zich voordoet en de ruimte die beroepskrachten hebben en nemen om hiermee om te gaan zonder hun beroepsethiek geweld aan te doen.

4.2.2.3 *Social workers en de organisatiepuzzel*

Het gegeven dat veel hedendaagse professionals namens organisaties werken, brengt een organisatiepuzzel met zich mee. Enerzijds betreft deze puzzel het realiseren van effectieve samenwerking met professionals die voor andere organisaties werken. Dit is vooral aan de orde bij complexere sociale problemen. Anderzijds gaat het hier om de wijze waarop professionals omgaan met sturing vanuit hun organisatie in relatie tot de sturing vanuit hun professionele kern.

Ten aanzien van de samenwerking met andere professionals hebben social workers in principe goede kaarten. Zij zijn gericht op het verbinden van de systeemwereld en de leefwereld en worden in toenemende mate opgeleid als generalistische, '*T-shaped*'-professionals die juist ook de taal van andere professionals leren

begrijpen (Walraven & Witte, 2015). Zij kunnen dus uitgaande van hun basiscompetenties in staat worden geacht om interdisciplinair te kijken en de samenwerking met andere professionals op te zoeken. Overigens is dat geen garantie dat deze samenwerking ook slaagt, aangezien ook de andere professionals hiertoe bereid moeten zijn. Onderzoeken naar samenwerking tussen bijvoorbeeld activeringsprofessionals en zorgprofessionals hebben in het verleden laten zien dat samenwerking problemen op kan leveren, onder andere door ervaren statusverschillen tussen professionals onderling (Van der Aa, 2010).

Wie literatuur over social work en de uitvoering van activeringswerk bestudeert, komt verder vooral veel kritische beschouwingen tegen over hoge werkdruk, *new public management* en ervaren de-professionalisering door inhoudelijke sturing vanuit organisaties op de invulling van social work (Fuentes & Lindsay, 2015; Thorén, 2008; Van Berkel & Van der Aa, 2012; Van der Aa & Van Berkel, 2015). Deze studies laten zien dat organisatiesturing impact heeft op de manier waarop beroepskrachten hun werk uitvoeren. Naarmate deze sturing door precieze richtlijnen, krappe budgetten of smalle targets preciezer bepaalt hoe uitvoerders hun werk kunnen doen, blijft er minder professioneel te puzzelen over. Sommige auteurs spreken over dergelijke ontwikkelingen in termen van de-professionalisering (Jørgensen, Nørup, & Baadsgaard, 2010), die er in extremo toe kunnen leiden dat organisaties het werken op basis van professionele expertise onmogelijk maken en misschien ook onwenselijk vinden.

Tegelijkertijd is er geen basis om absolute uitspraken te doen over de invloed van organisatiesturing op de ruimte die social workers hebben om volgens eigen expertise het werk te doen. Juist in Nederland laten verschillende onderzoeken zien dat in het veld van arbeidsactivering uitvoerders relatief veel ruimte krijgen en dat het belang hiervan, getuige onder andere alle investeringen in ontwikkeling van vakmanschap, wordt onderschreven (Groenewoud et al., 2014; Van der Aa, 2015). Wel is een aandachtspunt voor onderzoek en ontwikkeling de vraag hoe social workers zich in hun werk door organisatiesturing laten beïnvloeden en hoe zij hiermee (beter) kunnen omgaan.

4.2.2.4 *Onderzoeken en reflexiviteit als voorwaarde voor leren*

De laatste puzzel betreft de leerpuzzel. Het ontwikkelen van een kennisfundament voor succesvolle ondersteuning van arbeidsinclusie is in essentie een leerproces. Uitvoerders zijn belangrijke dragers van dit leerproces.

Een onderzoekende en reflexieve houding is in zekere zin noodzakelijk voor elke professional. Professionaliteit uit zich immers niet zozeer in de toepassing van

standaardprocedures en protocollen, maar juist in het vermogen om in complexe of deels onbekende situaties tot nieuwe, werkende oplossingen te komen (Van Ewijk, 2014). Het nog bescheiden geformaliseerde kennisfundament van het domein van arbeidsinclusie betekent dat een onderzoekende en reflexieve houding hier van bovengemiddeld belang is. Om deze reden is in het vorige hoofdstuk de leerpuzzel als aparte professionele puzzel benoemd. Het gaat daarbij om individueel en gezamenlijk leren om vanuit praktijkkennis over succesvol handelen tot praktijktheorieën te kunnen komen, die vervolgens meer formeel wetenschappelijk getoetst kunnen worden.

Ook voor de puzzel geldt dat de daarvoor benodigde houding en vaardigheden in principe onderdeel zijn van het competentieprofiel van social workers. Van Ewijk (2014) en Van Lanen (2013) beschrijven hoe een onderzoekende en lerende houding onvermijdelijk is in de omgang met sociale problemen die niet eenvoudig 'oplosbaar' zijn. In de nieuwe Rotterdamse opleiding social work wordt een onderzoekende houding als een van de centrale competenties voor aankomend social workers benoemd die dan ook apart aandacht in het curriculum zal krijgen (Hogeschool Rotterdam, 2016).

Tegelijkertijd is wel de vraag of leerprocessen binnen de opleiding én in beroepspraktijken al voldoende zijn gericht op het verbinden van praktijkkennis en wetenschappelijke inzichten. Deze verbinding acht het lectoraat wel van belang om tot opbouw van kennis te komen die enerzijds hout snijdt in de gevarieerde contexten waarbinnen ze wordt toegepast en die anderzijds bijdraagt aan generaliseerbare inzichten in ondersteuning van arbeidsinclusie (Van der Aa, 2015). Voor een kritische (leer-)houding is kennis met andere woorden onontbeerlijk¹⁹.

4.3 Conclusie

Social workers hebben de potentie om een succesvolle bijdrage te kunnen leveren aan inclusieprocessen via werk en om aan de ontwikkeling van het kennisfundament op dit veld bij te dragen. Hun bijdrage materialiseert echter beperkt in bestaande uitvoeringspraktijken en kan zowel in de praktijk als binnen de opleiding verder ontwikkeld en verhelderd worden. Ter ondersteuning van dit proces zal dit lectoraat zich in onderzoek gaan richten op de specifieke bijdragen van social workers aan inclusieprocessen van kwetsbare burgers via werk.

19

Zie ook van Aken & Andriessen (2011) over ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek dat een methodologie biedt om deze verbinding van praktijk- en wetenschappelijke kennis te realiseren.

Het onderzoeksprogramma van het lectoraat

In dit hoofdstuk staat het onderzoeksprogramma 'Inclusieve arbeid, kwetsbare burgers'. Het lectoraat zal op verschillende manieren bijdragen aan de verdere ontwikkeling en verspreiding van kennis over professionele ondersteuning van inclusieprocessen van kwetsbare burgers via arbeid. Het lectoraat zal deze kennis ontwikkelen en ten dienste stellen van zowel onderwijsontwikkeling binnen Hogeschool Rotterdam als versterking van (Rotterdamse) beroepspraktijken in het veld van inclusieve arbeid.

Dit programma staat niet op zichzelf. Het volgt uit de missie van het Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) van Hogeschool Rotterdam en past binnen de bredere onderzoekslijn 'Inclusie' van dit centrum waaraan ook andere lectoraten hun bijdrage leveren. Bovendien ontwikkelt dit programma zich in nauwe afstemming met de introductie van de nieuwe opleiding social work van het Instituut voor Sociale Opleidingen van Hogeschool Rotterdam. Met name de 'leerwerkgemeenschappen' voor derdejaars studenten gaan een centrale arena vormen waarbinnen het lectoraat praktijkgericht onderzoek op het thema inclusieve arbeid zal ontwikkelen en coördineren.

Uit de vorige hoofdstukken volgt het belangrijkste inhoudelijke speerpunt van het onderzoeksprogramma: de verdere verheldering van de bijdrage die (sociaal) professionals leveren aan inclusie van kwetsbare burgers via arbeid. Het ontwikkelde conceptuele kader voor het analyseren van inclusieprocessen en professioneel handelen als de omgang met verschillende soorten puzzels zal richtinggevend zijn voor de invulling van dit onderzoek. Ten eerste zal het lectoraat onderzoek doen naar het verloop van inclusieprocessen en participatieloopbanen van verschillende groepen kwetsbare burgers: hoe verlopen hun participatieloopbanen richting inclusieve arbeid en op welke punten kan professionele inzet deze processen ondersteunen? Ten tweede zal het lectoraat deze professionele ondersteuning zelf nader onderzoeken: hoe gaan professionals om met de onderscheiden professionele puzzels en wat betekent dit voor het verloop van inclusieprocessen? Ten slotte zal onderzoek plaatsvinden naar de bijdrage die social workers bieden aan de ondersteuning van arbeidsparticipatieloopbanen van kwetsbare burgers.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt:

- een schets van de kennissmissie van het kenniscentrum Talentontwikkeling en de onderzoekslijn 'Inclusie';
- de uitwerking van inhoudelijke lijnen binnen het onderzoeksprogramma en algemene onderzoeksvragen die daarbinnen centraal staan;
- het benoemen van de beoogde impact van het lectoraat;
- een overzicht van concrete activiteiten van het lectoraat die bij het ter perse gaan van dit boek bekend waren.

5.1 Het kenniscentrum Talentontwikkeling en de lijn Inclusie

Het onderzoeksprogramma 'Inclusieve arbeid, kwetsbare burgers' vindt plaats vanuit het Kenniscentrum Talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam. Dit kenniscentrum richt zich op de vraag hoe professionals in brede zin talenten van (kwetsbare) burgers succesvol kunnen aanspreken en ontwikkelen. Het kenniscentrum voert praktijkgericht onderzoek uit ten behoeve van het onderwijs en de beroepspraktijk op de domeinen opvoeding, onderwijs, welzijn, zorg en arbeid. Het kenniscentrum werkt binnen de hogeschool vooral samen met het Instituut voor Lerarenopleidingen (IVL) en het Instituut voor Sociale Opleidingen (ISO). Het onderzoek is georganiseerd langs twee onderzoekslijnen: de onderzoekslijn Optimalisering leerprocessen en de onderzoekslijn Inclusie.

Het lectoraat 'Inclusieve arbeid, kwetsbare burgers' draagt bij aan de onderzoekslijn Inclusie. In deze onderzoekslijn wordt kennis ontwikkeld ten behoeve van het onderwijs en de beroepspraktijk die (aankomend) professionals ondersteunt bij het werken aan (grootstedelijke) vraagstukken rondom sociale inclusie. De onderzoekslijn werkt vanuit een visie op sociale inclusie als proces waarin zowel het individu als diens omgeving betrokken zijn. Bij inclusie gaat het steeds om de samenbindende vraag hoe de (aanstaande) social worker zich verhoudt tot individuen in hun sociale context. Het gezamenlijke vertrekpunt bij en het doel van de betrokken lectoraten binnen de lijn Inclusie is: bijdragen aan het vergroten en versterken van de competenties van (aanstaande) professionals, zodat zij op een inclusieve, verbindende manier het participatievermogen en de eigen kracht van burgers/bewoners kunnen optimaliseren. De drie decentralisaties in jeugdzorg, WMO en de Participatiewet vormen hierbij het actuele beleidskader waarbinnen onderzoek plaatvindt.

Binnen de onderzoekslijn worden onder leiding van verschillende lectoren onderzoeken uitgevoerd naar de thema's maatschappelijke zorg in de context van de WMO, ouderbetrokkenheid en inclusieve arbeid. In 2016 start een lectoraat rondom het thema social work en superdiversiteit.

5.2 Drie hoofdlijnen voor onderzoek

Binnen de onderzoekslijn Inclusie concentreert het lectoraat zich op vraagstukken rondom sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid. De onderzoeksgenda voor het lectoraat vloeit voort uit de probleemanalyse in de voorgaande hoofdstukken. Inclusieprocessen van kwetsbare groepen in arbeid verlopen niet ‘vanzelf’ en kunnen op verschillende momenten professionele ondersteuning nodig hebben. De vraag hoe deze ondersteuning het beste kan worden geboden is slechts tot op zekere hoogte beantwoord. Beantwoording van deze vraag is wel belangrijk om beroepspraktijken in dit veld verder te versterken en om de programma’s van de opleidingen die professionals voorbereiden op dit werk aan te scherpen. In het bijzonder speelt daarbij voor het lectoraat de vraag welke rol social workers in dit beroepsveld kunnen spelen en wat dit betekent voor de sociale opleiding.

Het onderzoeksprogramma zal uit drie hoofdlijnen bestaan.

De eerste onderzoekslijn richt zich op de vraag hoe arbeidsparticipatieloopbanen van kwetsbare burgers verlopen en wat dit betekent voor hun (ervaren) sociale inclusie via werk. Onderzoeken zullen een breed arbeidsbegrip hanteren, dat ook vrijwilligerswerk en arbeidsmatige dagbesteding omvat als mogelijke vormen van inclusieve arbeid. Onderzoek in deze lijn biedt een basis om het onderwerp van professioneel handelen in dit veld beter te kunnen begrijpen. Inzicht in loopbanen en factoren en actoren die daarin beperkend of versterkend werken, is essentieel om te kunnen bepalen wanneer en waar mogelijk professionele ondersteuning nodig is.

De tweede lijn richt zich op versteviging van het kennisfundament voor professionals door onderzoek naar professioneel handelen en de uitkomsten hiervan. In deze lijn is de overkoepelende vraag welke kenmerken professioneel handelen heeft dat kansen van kwetsbare burgers op sociale inclusie via werk vergroot. Het lectoraat operationaliseert professioneel handelen in termen van de omgang van beroepskrachten met de onderscheiden professionele puzzels (assessment-puzzel, ontwikkelpuzzel, wederkerigheidspuzzel, organisatiepuzzel en leerpuzzel). De verwachting hierbij is dat zowel de aard van de puzzels als de optimale wijze om hier mee om te gaan contextgebonden is en dus niet alleen afhangt van de specifieke problemen of ondersteuningsvraag van de kwetsbare burger. De beleids- en organisatiecontext en arbeidsmarkt waarbinnen de professionals werken en de specifieke rollen die zij in inclusieprocessen vervullen, bepalen mede of en hoe zij optimaal resultaat kunnen boeken.

Deze benadering betekent dat uitspraken over succesvol professioneel handelen gepaard zullen gaan met verheldering van de context waarbinnen dat handelen

wel of niet succesvol is geweest. Daarnaast zal onderzoek vanuit deze benadering meer inzicht bieden in beleids- en organisatiekeuzes die succesvol professioneel handelen beïnvloeden en mogelijk belemmeren. Het biedt daarmee ook een kader om een kritisch perspectief op beleids- en organisatiekeuzes rondom bevordering van arbeidsinclusie te ontwikkelen.

De derde lijn richt zich specifiek op verheldering van de rol van social workers in beroepspraktijken die zich richten op inclusie via arbeid. Langs deze lijn zal het geschetste potentieel van social workers voor het vraagstuk van arbeidsinclusie verhelderd worden. Hier is enerzijds de vraag in hoeverre en waarom een professionele achtergrond als social worker van belang is voor het succesvol kunnen omgaan met de geschetste professionele puzzels. Anderzijds is de vraag op welke punten kennis en vaardigheden van social workers verder aanscherping verdienen om hun rol in de aanpak van arbeidsinclusievraagstukken te versterken.

5.3 Centrale kennisvragen voor het lectoraat

De geschetste hoofdlijnen leiden tot de volgende centrale kennisvragen die richting zullen geven aan de onderzoeken en overige activiteiten vanuit het lectoraat:

1. *Hoe verlopen voor kwetsbare burgers processen van sociale inclusie via arbeid, wat zijn hierin versterkende en belemmerende factoren en actoren en wat betekenen deze processen voor hun ervaren sociale inclusie?*
2. *Welke kenmerken heeft professioneel handelen dat kansen van kwetsbare burgers op sociale inclusie via arbeid vergroot, in relatie tot de context van het beleid, de organisatie en de arbeidsmarkt waarbinnen professionals handelen?*
3. *Hoe ondersteunen social workers processen van sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid, hoe kan deze ondersteuning versterkt worden en wat betekent dit voor de ontwikkeling van de opleiding tot social worker?*

5.4 De beoogde impact van het lectoraat

Het lectoraat beoogt om via het verrichten van praktijkrelevant onderzoek impact te hebben op kennisontwikkeling, op het onderwijs binnen Hogeschool Rotterdam en op beroepspraktijken die zich richten op inclusie van kwetsbare burgers via arbeid. Om de beoogde impact te kunnen realiseren zijn stevige verbindingen met onderwijs en beroepspraktijk nodig. Het lectoraat heeft daarom sinds 2015 al veel geïnvesteerd in de opbouw en uitbouw van contacten in het veld en binnen de opleiding en aan het bijdragen aan de inhoudelijke invulling van het nieuwe onderwijs binnen ISO. Het lectoraat zal hier de komende jaren mee doorgaan.

5.4.1 De impact op kennisontwikkeling

De specifieke bijdrage van dit lectoraat aan de ontwikkeling van kennis op het gebied van inclusieve arbeid bestaat ten eerste uit het verkrijgen van een beter

begrip van het verloop van arbeidsinclusieprocessen van kwetsbare groepen en de rol van verschillende actoren (professionals, werkgevers) daarbij. Dergelijk procesmatig onderzoek vindt weinig plaats, maar is wel belangrijk om beter zicht te krijgen op het sociale karakter van arbeidsinclusie en op de belemmerende en versterkende factoren daarbinnen.

Ten tweede is onderzoek naar professioneel handelen als het omgaan met meerdere puzzels vernieuwend. In tegenstelling tot veel ander onderzoek reduceert dit onderzoek professioneel handelen niet tot het uitvoeren van gestandaardiseerde interventies. Het neemt de complexe realiteit waarin professionals werken als uitgangspunt. Daarmee biedt het aanknopingspunten voor verbeteringen van de beroepspraktijk in Rotterdam en daarbuiten.

5.4.2 De impact op het onderwijs

Als uitwerking van het focusbeleid van Hogeschool Rotterdam beoogt het lectoraat via onderzoek een bijdrage te leveren aan versterking van het onderwijs binnen met name de sociale opleiding. Het thema 'arbeid' is de afgelopen jaren goeddeels uit de bachelor sociale opleiding van Hogeschool Rotterdam verdwenen²⁰, terwijl de actuele beroepsopgave voor social workers betekent dat zij niet heen kunnen om het thema arbeid in relatie tot sociale inclusie. Ontwikkelingen in sociaal beleid dat een steeds grotere nadruk legt op participatie 'naar vermogen' en dat eerder een 'activerende' dan 'hulpverlenende' opstelling van social workers verwacht, zijn daarbij van invloed. Bovendien is betoogd dat social workers competenties ontwikkelen die voor succesvol handelen op dit thema potentieel van belang zijn.

Tegen de achtergrond van deze ontwikkelingen beoogt het lectoraat eraan bij te dragen dat de nieuwe opleiding Social Work studenten meer toegang gaat bieden tot (de zich ontwikkelende) kennis over de relatie tussen sociale inclusie en arbeid en over succesvolle professionele ondersteuning van sociale inclusie via arbeid van kwetsbare groepen. Een deel van de studenten zal zich hiermee kunnen voorbereiden op een eigen rol in beroepspraktijken rondom inclusie in arbeid. Ook voor studenten die zich op andersoortige sociale beroepspraktijken voorbereiden, is basaal inzicht in vraagstukken rondom inclusieve arbeid en professioneel handelen van belang.

Hoe gaat dit doel bereikt worden? Dit resultaat zal gerealiseerd worden door docenten en studenten deelnemer te maken van lopende onderzoeks- en leerprocessen in bestaande beroepspraktijken die zich op inclusievraagstukken richten. De nieuwe leerwerkgemeenschappen waarin studenten, docenten en beroeps-

20

In de masteropleiding stadspedagogiek kiezen studenten wel regelmatig afstudeeronderwerpen die betrekking hebben op vraagstukken rondom arbeidsinclusie die vanuit de beroepspraktijk op hen afkomen.

krachten elkaar ontmoeten en samenwerken aan kennisvragen bieden hiervoor een uitstekend platform dat hiervoor dan ook maximaal benut zal worden. Naast de leerwerkgemeenschappen zullen docenten en studenten betrokken worden bij specifieke onderzoeksprojecten vanuit het lectoraat voor zover deze aansluiten bij lopend onderwijs. Deelname aan onderzoeksprojecten biedt een goede manier om zowel studenten als docenten vertrouwd te maken met het thema inclusieve arbeid.

Het lectoraat beoogt niet alleen impact op de sociale opleidingen. Uit de vorige hoofdstukken is duidelijk geworden dat werken aan arbeidsinclusie in veel gevallen een multi-disciplinair vraagstuk betreft waaraan, afhankelijk van het verloop van de participatieloopbaan, verschillende professionals een bijdrage leveren. Het thema komt dan ook in meerdere opleidingen aan bod. Binnen Hogeschool Rotterdam betreft dit vooral de opleiding voor Human Resource Management van de Rotterdam Business School en de minor 'Arbeid en gezondheid' van Kenniscentrum Zorginnovatie. Het lectoraat zal een actieve rol vervullen in het verbinden van verschillende onderwijsactiviteiten rondom inclusieve arbeid, bijvoorbeeld in de vorm van gemeenschappelijke projecten. Daarnaast zullen inzichten uit eigen onderzoek gedeeld en uitgewisseld worden met de aanbieders van dit onderwijs.

Ten slotte zijn kennisontwikkeling en de vertaling van nieuwe kennis naar onderwijs geen strikt Rotterdamse aangelegenheid. Landelijk zijn er verschillende ontwikkelingen om tot eenduidige curricula te komen op het vlak van bevordering van arbeidsinclusie. Beroepsverenigingen, hogescholen en partijen zoals Divosa zijn hierbij betrokken. Het lectoraat zal een actieve rol in deze ontwikkelingen spelen zodat landelijke en lokale ontwikkelingen goed op elkaar aansluiten en elkaar kunnen versterken.

5.4.3 De impact op de beroepspraktijk

Het lectoraat beoogt middels onderzoek om Rotterdamse beroepspraktijken voor bevordering van arbeidsinclusie te ondersteunen en te versterken. Het lectoraat zal kennis uit onderzoeken via rapporten en bijeenkomsten ter beschikking stellen aan de beroepspraktijk. Daarnaast beoogt het lectoraat om impact op de beroepspraktijk te krijgen door een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van structurele en gemeenschappelijke leerprocessen in de beroepspraktijk over succesvol ondersteunen van inclusieprocessen. In de termen van de vorige hoofdstukken gaat het dus om het omgaan met leerpuzzels waar uitvoerders in praktijk mee te maken krijgen.

Centraal in deze leerprocessen zal de confrontatie van theoretische kennis (uit onderzoek) en praktijkkennis en -ervaring komen te staan en de vraag hoe vanuit deze confrontatie succesvoller met de verschillende professionele puzzels kan

worden omgegaan. Daarmee wordt ontwikkeling van het kennisfundament een gezamenlijke verantwoordelijkheid van beroepskrachten en onderzoekers en wordt de toepasbaarheid van kennis een onderwerp van gesprek. Bovendien biedt dit de mogelijkheid om praktijkkennis een duidelijkere stem in de ontwikkeling van het kennisfundament te geven.

Deze vorm van impact zal zoveel mogelijk via de leerwerkgemeenschappen vanuit de opleiding van ISO worden gerealiseerd. Ook uitvoeringspraktijken die niet aan leerwerkgemeenschappen deelnemen zullen betrokken worden bij activiteiten rondom de uitwisseling en verspreiding van nieuwe kennis.

Net als bij onderwijsontwikkeling vindt ontwikkeling van de beroepspraktijk op meerdere niveaus plaats, zowel lokaal als landelijk. Discussies over effectiviteit van re-integratie hebben tot verschillende landelijke initiatieven geleid om ontwikkeling van 'vakmanschap' in dit domein te bevorderen en te onderzoeken. Het ministerie van SZW, UWV, beroepsverenigingen, Divosa en verschillende gemeenten zijn bij deze initiatieven betrokken. Het lectoraat is bij deze initiatieven aangesloten en zal deze mede vormgeven met inzichten uit lokale beroepspraktijken als referentiekader. Daarmee hebben de Rotterdamse uitvoeringspraktijken via het lectoraat een toegankelijk kanaal richting de kennis die op het landelijke niveau wordt ontwikkeld.

5.5 Voorlopig activiteitenprogramma

Het lectoraat zal op verschillende manieren kennis met betrekking tot de centrale vragen ontwikkelen en delen met beroepspraktijken en Hogeschool Rotterdam. De invulling van het activiteitenprogramma is nog in ontwikkeling in overleg met zowel opleiding als beroepspraktijk.

Voor vraag 1 over inclusieprocessen via arbeid zal het lectoraat een semigestructureerde vragenlijst ontwikkelen die in verschillende onderzoeken kan worden gebruikt om inclusieprocessen en participatieloopbanen te onderzoeken. Het doel is om meer inzicht te verwerven in participatieloopbanen van een aantal specifieke kwetsbare groepen: jongeren die zijn gestopt met hun opleiding zonder een startkwalificatie, werkzoekenden en werkenden met arbeidsbeperkingen en oudere werkzoekenden (50 jaar en ouder).

Bij onderzoek naar de vragen 2 en 3 over professionaliteit en professionele puzzels zal het accent liggen op empirisch onderzoek in Rotterdamse uitvoeringspraktijken die werken aan arbeidsinclusievraagstukken van kwetsbare burgers. Dit betreft een breed scala aan gemeentelijke uitvoeringsafdelingen, welzijnsinstellingen, re-integratiebedrijven en sociale ondernemingen. Gegeven de derde kennisvraag gaat de voorkeur uit naar praktijken waarbinnen (ook) social workers werkzaam zijn.

Centraal in deze onderzoeken staat de vraag hoe beroepskrachten binnen hun context omgaan met de verschillende puzzels en wat dit betekent voor hun invloed op participatieloopbanen en inclusieprocessen van kwetsbare burgers. Afhankelijk van de onderzoeksvragen per deelonderzoek zullen zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksdesigns worden ingezet. Bij de uitvoering wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de inzet van docenten vanuit ISO, die daarmee drager worden van de nieuw te verwerven kennis. Daarnaast kunnen zij hiermee hun eigen onderzoekvaardigheden verder aanscherpen.

Een aantal concrete onderzoeksactiviteiten is inmiddels gestart of in de steigers gezet.

Ten eerste betreft dit onderzoek naar de ervaringen binnen de hogeschool zelf met het bieden van werkervaringsplaatsen en garantiebanen voor burgers met arbeidsbeperkingen. In samenwerking met Stichting Pameijer en het Werkgeversservicepunt van Gemeente Rotterdam zoekt Hogeschool Rotterdam de komende jaren actief naar mogelijkheden om deze doelgroep mogelijkheden voor werk of werkervaring te bieden in de verschillende organisatieonderdelen. Dit project is interessant omdat het binnen de Hogeschool zelf plaatsvindt en omdat de werkgeversbenadering en *jobcarving* hiervan een integraal onderdeel zijn. Bovendien dragen studenten bij aan dit project door een deel van de *jobcarving* als onderdeel van het onderwijs uit te voeren. Ten slotte is Stichting Pameijer een van de leerwerkgemeenschappen waarbinnen de nieuwe opleiding social work in het derde leerjaar onderwijs zal geven.

Vanuit het lectoraat zal meerjarig onderzoek plaatsvinden naar de ervaringen met dit proces van zowel de (nieuwe) werknemers, de werkgever en de betrokken ondersteunende professionals. Dit onderzoek levert kennis op voor alle drie de onderzoekslijnen en beoogt de betrokken belanghebbenden zelf op basis hiervan te adviseren over mogelijke verbeterpunten in de gehanteerde werkwijze.

Ten tweede zal het lectoraat op verzoek van gemeente Rotterdam onderzoek doen naar de werkzame mechanismen achter projecten die risicjongeren in Rotterdam ondersteunen bij het vinden van werk of het hervatten van onderwijs.

Een derde project in ontwikkeling betreft een meerjarig landelijk onderzoek in samenwerking met Hanzehogeschool Groningen en Universiteit Utrecht. Dit project beoogt in verschillende gemeenten waaronder de gemeente Rotterdam de relaties te onderzoeken tussen organisatiekenmerken, elementen van professioneel handelen en activeringsresultaten van gemeentelijke uitvoerders van re-integratietaken. Het biedt daarmee inzicht in de manier waarop professionals omgaan met de onderscheiden puzzels in relatie tot hun resultaten en in de

invloed die organisatiekeuzes daarop hebben. Dit inzicht is van belang om centrale aspecten van succesvol professioneel handelen te kunnen identificeren en de invloed van organisatie- en beleidskeuzes hierop.

69

Ten vierde is het lectoraat in 2016 betrokken bij een professionaliseringstraject van gemeentelijke uitvoerders van het 'tegenprestatiebeleid' van Gemeente Rotterdam. Dit traject is een onderdeel van het 'WMO-implementatietraject'. Het bestaat uit een serie bijeenkomsten waarin docenten van de hogeschool samen met uitvoerders uitvoeringsdilemma's en puzzels verhelderen en manieren zoeken om hier vanuit een gemeenschappelijk perspectief beter mee om te leren gaan.

Dankwoord

Deze Openbare Les is het resultaat van een intensief jaar van opbouw van het lectoraat. Een groot aantal collega's binnen en buiten de hogeschool heeft hieraan bijgedragen. Een aantal van hen wil ik hier specifiek vermelden en bedanken.

Ten eerste betreft dit het College van Bestuur van Hogeschool Rotterdam dat het kenniscentrum de mogelijkheid heeft geboden dit lectoraat tot stand te brengen.

Ten tweede betreft dit het management en een groot aantal docenten van ISO. Hoewel zij juist in 2015-2016 veel energie moesten richten op het ontwerpen van de nieuwe opleiding Social Work, hebben zij de ruimte gevonden om mee te denken over verbindingen van het lectoraat met de opleiding. Hiermee is een vruchtbare basis gelegd voor de samenwerking in de komende jaren. Carla Stolk en Carla Melchior zijn beiden belangrijke liaisons gebleken bij de verkenning van de mogelijkheden voor leerwerkgemeenschappen rondom het thema inclusieve arbeid.

Ten derde betreft dit de uiteenlopende partners in het veld die in gesprekken met het lectoraat hebben bijgedragen aan de formulering van het kennisprogramma en relevante vragen daarbinnen. Specifiek wil ik Ineke Mulder van Startcollege Rotterdam bedanken, die bereid is gevonden om haar praktijkervaringen te delen tijdens de openbare les.

Ten vierde ben ik dank verschuldigd aan verschillende collega's van het kenniscentrum. Het secretariaat is onmisbaar gebleken bij de organisatie van de vele afspraken die hebben plaatsgevonden. Sandra Lohmann heeft veel bijgedragen aan de veldverkenning en de uitwerking van onderzoeksopzetten en aanvragen. Toby Witte, Henk Koetsveld, Frans Spierings, Josephine Lappia en Corinne Lamme hebben kritisch meegelezen met conceptteksten voor deze Openbare Les. Annika Keij heeft samen met Sharmila Bindadin de organisatie van de openbare les begeleid. De samenwerking met collega lector Michiel de Ronde aan onze gezamenlijke openbare les was erg prettig en heeft verschillende aanknopingspunten voor verdere samenwerking tussen onze lectoraten opgeleverd.

Ten slotte wil ik mijn gezinsleden bedanken. Het relativeren van de betekenis van werk is mij persoonlijk de laatste jaren niet bijster goed gelukt. Wederom heb ik mij op een taak gestort die veel van mijn aandacht en energie vraagt. Ik ben Tamara, Koen en Dennis erg dankbaar voor hun voortdurende steun en begrip!

Overzicht van organisaties in de verkenningsronde voor de openbare les

Organisatie	Gesprekspartners
Gemeente Rotterdam - directie Werk en Inkomen / Maatschappelijke Ontwikkeling	Mickel Beckers, Marlin Huygens
UWV - afdeling SMZ Rijnmond	Bernadette Linssen
Parnassia - Back on Track	Diana van Weersch
TalentfabriekOIO	Mireille van den Berg
Buzinezz club	Leo van Loon
Stichting Pameijer	Steven Mersch, Dorien van Noort, Margreet Hameetman
RO-bedrijf Rotterdam	Ronald Bergman
De Wijkcoöperatie	Jan Lemmers

Bronnen

- Aa, P. van der (2010). Activerende zorgcoaching nader bekeken. In G. Walraven, J. Hofs, & Y. van Heerwaarden (Eds.), *Aandacht en kracht. Activerende zorgcoaching nader bekeken*. Antwerpen: Maklu.
- Aa, P. van der (2012a). Activeringswerk in uitvoering. Bureaucratische en professionele dienstverlening in drie sociale diensten. Utrecht University - USG.
- Aa, P. van der (2012b). Evaluatie pilots Full Engagement augustus 2011 - augustus 2012. Verkregen van Rotterdam: <http://www.rotterdam.nl/Clusters/RSO/Document%202013/OBI/Publicaties/Evaluatie%20Full%20Engagement%20augustus%202011%20-%20augustus%202012.pdf>
- Aa, P. van der (2013). De werkgever als klant. Een exploratief onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met publieke werkgeversdienstverlening door Werkgeversservicepunt Rijnmond, gemeente Rotterdam en UWV. Verkregen van Rotterdam:
- Aa, P. van der (2015). Re-integratie en vakmanschap. Hoe verder? Sociaal Bestek, juni/juli 2015, 9-11.
- Aa, P. van der, Anschutz, J., Jagmohansingh, S. & Christiaanse, B. (2014). Bouwstenen voor evaluatie. Literatuurverkenning naar plausibele uitkomsten van het programma Maatschappelijke Inspanning. Verkregen van Rotterdam: <http://www.rotterdam.nl/Clusters/RSO/Document%202014/OBI/Publicaties/13-B-0240%20Literatuuronderzoek%20maatschappelijke%20inspanning.pdf>
- Aa, P. van der, Dun, L. v., Graaf, P. d., Moors, F., Reijnen, A., Roode, A., Koning, J. d. (2015). Werk en werken in de Rijnmond. Een analyse van vraag, aanbod en match op de arbeidsmarkt regio Rijnmond. Verkregen van Rotterdam: <http://www.rotterdam.nl/Clusters/RSO/Document2015/OBI/Publicaties/Arbeidsmarktanalyse%20regio%20Rijnmond%20editie%202015%20EINDRAPPORT.pdf>
- Aa, P. van der & Berkel, R. van (2015). Fulfilling the promise of professionalism in street-level practice. In P. Hupe, M. Hill, & A. Buffat (Eds.), *Understanding Street-level Bureaucracy* (pp. 263-278). Old Park Hill: Policy Press.
- Aa, P. van der, Berkel, R. van, Bergh, J. van den, Brand, A., Dekker, A., Kervel, I. & Wentink, T. (1998). *Sociale activering: ervaringen van Rotterdamse deelnemers*. Utrecht: van Arkel.
- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Achahchah, J. & Taouanza, I. (2015). Innovatie in arbeidsparticipatie. Een verkenning naar kleurrijk sociaal ondernemerschap en zijn kansen voor werkgelegenheid. Verkregen van Utrecht: <http://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Illustraties/innovatie-in-arbeidsparticipatie.pdf>

- Adelmeijer, M. H. M., Schenderling, P. J., Heekelaar, M. S., Oostveen, A. & Beerepoot, R. (2015). Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 1 (peiljaar 2015). Verkregen van Utrecht: <http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/ns62tg1z/onderzoek-participatiewet-bij-werkgevers-rapportage-fase-1-peiljaar-2015.pdf>
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J. & Faulk, L. (2012). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Its Relationship With Job Characteristics and Multiple Group Membership. *Work and Occupations*, 39(3), 237-269. doi:10.1177/0730888412444783
- Arnoldus, R. & Hofs, J. (2014). 'Verplicht vrijwillig'. Een onderzoek naar de verplichte tegenprestatie voor bijstandsgerechtigden. Verkregen van Rotterdam: http://media.wmowerkplaatsrotterdam.nl/media/76-Verplicht_vrijwillig03def.pdf
- Bailey, N. (2015). Exclusionary employment in Britain's broken labour market. *Critical Social Policy*. doi:10.1177/0261018315601800
- Beer, P. de (2001). Over werken in de postindustriële samenleving. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Berkel, R. van (2013). Re-integratiedienstverlening voor bijstandsgerechtigden met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt: enquête onder medewerkers van sociale diensten en sw-organisaties. Verkregen van Utrecht: <http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/297182/Rapportage%20enquête%20reintegratiedienstverlening.pdf?sequence=1>
- Berkel, R. van, Brand, A. & Maaskant, J. (1996). Uitgeschreven of afgeschreven. *Werklozen door de tijd gevolgd*, 121-130.
- Berkel, R. van & Leisink, P. (2013). Both sides now: theoretical perspectives on the link between social and HR policies in promoting labour market participation. In P. Leisink, P. Boselie, M. van Bottenburg, & D. M. Hosking (Eds.), *Managing social issues. A public values perspective* (pp. 142-161). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Berkel, R. van & Aa, P. van der (2012). Activation work: policy programme administration or professional service provision? *Journal of Social Policy*, 41(03), 493-510.
- Blonk, R., Twuijver, M. van, Ven, H. van de & Hazelzet, A. (2015). Quickscan wetenschappelijke literatuur Gemeentelijk Uitvoeringspraktijk. Verkregen van <http://publications.tno.nl/publication/34617225/PPaIU8/blonk-2015-quickscan.pdf>
- Bokdam, J., De Visser, S., Bouma, S. & Engelen, M. (2010). Probleemanalyse niet-participatie jongeren. Een overzicht uit de literatuur. Verkregen van Zoetermeer: <http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/z0qyqx5c/probleemanalyse-niet-participatie-jongeren.pdf>
- Bonoli, G. (2014). Employers' attitudes towards long-term unemployed people and the role of activation in Switzerland. *International Journal of Social Welfare*, n/a-n/a. doi:10.1111/ijsw.12086

- Bonoli, G. & Hinrichs, K. (2012). Statistical Discrimination and Employers' Recruitment. *European Societies*, 14(3), 338-361. doi:10.1080/14616696.2012.677050
- Bootsma, J. (2002). Maatschappelijk werk in model. Over zorgvuldig handelen en de drievoudige professionaliteit van maatschappelijk werkers. Amsterdam: SWP.
- Boselie, P., Lippe, T. van der, Moor, T. de, Pennings, F., Schippers, J. & Taris, T. (2015). Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Brummelhuis, L. L. ten, Bakker, A. B., Hetland, J. & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113-120.
- CBS (2014). Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland. Verkregen van Den Haag: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/0374E776-5C6D-428E-B7B9-FEADA895CB48/0/009093ZZPersinNederland.pdf>
- Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (Eds.). (2015). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering. Den Haag: CBS/TNO.
- Coenen-Hanegraaf, M. & Valkenburg, B. (2012). Begeleid werken: trajectontwikkeling op basis van een individuele, vraaggerichte benadering. Utrecht: Van Arkel.
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008). Naar een toekomst die werkt. Advies commissie arbeidsparticipatie. Verkregen van Den Haag: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2008/06/16/naar-een-toekomst-die-werkt-advies-commissie-arbeidsparticipatie>
- Coumans, M. & Schmeets, H. (2014). The Socially Excluded in the Netherlands: The Development of an Overall Index. *Social Indicators Research*, 1-27.
- CPB. (2016). Kansrijk arbeidsmarktbeleid. Verkregen van: <http://www.cpb.nl/persbericht/3216589/effectieve-re-integratie-vergt-toegesneden-maatregelen>.
- Crul, M. & Schneider, J. (2010). Comparative integration context theory: participation and belonging in new diverse European cities. *Ethnic and Racial Studies*, 33(7), 1249-1268.
- Davidson, J. (2011). A Qualitative Study Exploring Employers' Recruitment Behaviour and Decisions: Small and Medium Enterprises (Vol. 754): Department for Work and Pensions.
- Dean, H. (2003). Re-conceptualising Welfare-To-Work for People with Multiple Problems and Needs. *Journal of Social Policy*, 32(3), 441-459. doi:10.1017/s0047279403007062
- Derous, E., Nguyen, H.-H. & Ryan, A. M. (2009). Hiring Discrimination Against Arab Minorities: Interactions Between Prejudice and Job Characteristics. *Human Performance*, 22(4). doi:doi: 10.1080/08959280903120261
- Divosa (2013). Werkwijzer diagnose-instrumenten. Verkregen van Utrecht: http://www.divosa.nl/sites/default/files/publicatie_bestanden/DIVOSA_Werkwijzer_Diagnose_WEB.pdf
- Epstein, R. M. & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Jama*, 287(2), 226-235.

- Echtelt, P. van (2010). Een baanloos bestaan: De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden. Den Haag: SCP.
- Ewijk, H. van (2014). De professionaliteit van de sociaal werker. *Tijdschrift voor welzijnswerk*, 38(338), 3-14.
- Fuertes, V. & Lindsay, C. (2015). Personalization and street-level practice in activation: The case of the uk's work programme. *Public Administration*, n/a-n/a. doi:10.1111/padm.12234
- Garrett, P. M. (2014). Confronting the 'Work Society': New Conceptual Tools for Social Work. *British Journal of Social Work*, 44(7), 1682-1699. doi:10.1093/bjsw/bct041
- Geldof, D. (2013). Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert. Leuven: Acco.
- Gemeente Rotterdam (2015). Jongeren aan de slag 2015-2018. Rotterdams actieprogramma tegen jeugdwerkloosheid. Verkregen van Rotterdam: [http://www.rotterdam.nl/Clusters/Werk%20en%20inkomen/Document-2015/Rotterdams%20actieprogramma%20tegen%20jeugdwerkloosheid_LOWRES%20\(2\).pdf](http://www.rotterdam.nl/Clusters/Werk%20en%20inkomen/Document-2015/Rotterdams%20actieprogramma%20tegen%20jeugdwerkloosheid_LOWRES%20(2).pdf)
- Gezondheidsraad (2014). Sociaal werk op solide basis. Verkregen van Den Haag:
- Goodwin-Smith, I. & Hutchinson, C. (2014). Beyond supply and demand: addressing the complexities of workforce exclusion in Australia. <http://www.anglicare.asn.au/docs/default-source/default-document-library/beyond-supply-and-demandd4ecd4309d6962baacc1ff0000899bca.pdf?sfvrsn=10>
- Graaf-Zijl, M. de, Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Woittiez, I. (2015). De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025. Verkregen van Den Haag: http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/De_onderkant_van_de_arbeidsmarkt_in_2025
- Groenewoud, M., Slotboom, S. T. & Geuns, R. C. van (2014). Vakkundig vervolg. Vervolgmeting vakmanschap gemeentelijke re-integratie. Verkregen van Amsterdam:
- Hambach, E., Hustinx, L. & Redig, G. (2010). Chinese vrijwilligers: over de driehoeksverhouding tussen vrijwilligerswerk, activering en arbeidsmarkt. Brussel: Politeia.
- Hasenfeld, Y. (1999). Social Services and Welfare-to-Work. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 185-199. doi:10.1300/J147v23n03_11
- Hasenfeld, Y. (2009). Human services as complex organizations. Sage Publications.
- Hills, J., Grand, J. Le & Piachaud, D. (Eds.). (2002). Understanding social exclusion. Oxford: Oxford University Press.
- Hindriks, F. A. (2015). Gedeelde verantwoordelijkheid in een verdeelde samenleving. Oratie uitgesproken door Prof. dr. F.A. Hindriks bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar in de Ethiek, Sociale en Politieke Filosofie. Verkregen van Groningen: <http://www.rug.nl/staff/f.a.hindriks/oratie-frank-hindriks.pdf>.
- Hoff, S., & Vrooman, C. (2011). Dimensies van sociale uitsluiting. http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2011/Dimensies_van_sociale_uitsluiting.

- Hogeschool Rotterdam (2015). Opleidingsprofiel bachelor opleiding social work. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Hogeschool Rotterdam. (2016). Competentieprofiel Social Work Hogeschool Rotterdam. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Horssen, C. van, Mallee, L., Timmerman, J. & Wissink, C. (2012). Meer plekken bij werkgevers. Eindrapport in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots Werken naar vermogen, pilot 1. Verkregen van Amsterdam: <http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/9gmofcyr/meer-werkplekken-bij-werkgevers-vierde-tussenrapportage.pdf>.
- Hughes, D. (2013). Introduction to the Special Issue: Occupational Social Work: Current Perspectives. *Social Work in Mental Health*, 11(5), 377-380. doi:10.1080/15332985.2013.803513
- Jahoda, M., & Zeisel, H. (1974). *Marienthal: The sociography of an unemployed community*. New Brunswick : Transaction Publishers.
- Jessen, J., Tufte, T. & Per, A. (2014). Discretionary Decision-Making in a Changing Context of Activation Policies and Welfare Reforms. *Journal of Social Policy*, 43(02), 269-288. doi:doi:10.1017/S0047279413000998
- Jordan, B. (2000). Social Work and the Third Way: Tough love as social policy. *British Journal of Social Work*, 2000(31), 527-546.
- Jørgensen, H., Nørup, I. & Baadsgaard, K. (2010). Employment policy restructuring and the "de-professionalization" question-Do recent Danish developments give an answer? Paper presented at the RESQ International research conference.
- Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk: De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. (PhD), UVA, Amsterdam. Verkregen van <http://hdl.handle.net/11245/2.153797>.
- Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *J Occup Rehabil*, 21(4), 526-536. doi:10.1007/s10926-011-9302-8
- Kjorstad, M. (2008). Opening the Black Box -- Mobilizing Practical Knowledge in Social Research: Methodological Reflections based on a Study of Social Work Practice. *Qualitative Social Work*, 7(2), 143-161. doi:10.1177/1473325008089627
- Kjorstad, M. (2005). Between professional ethics and bureaucratic rationality: the challenging ethical position of social workers who are faced with implementing a workfare policy. *European Journal of Social Work*, 8(4), 381-398. doi:10.1080/13691450500314459
- Kluge, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904-918. doi:10.1016/j.labeco.2010.02.004
- Klein, M. van der, Noordhuizen, B., Stavenuiter, M. & Verleun, A. (2015). Kansen voor een inclusieve arbeidsmarkt. Jongeren met een (arbeids-)beperking en de rol van de gemeente. Verkregen van Utrecht: http://www.verwey-jonker.nl/doc/2015/314010-06%20Kansen-voor-een-inclusieve-arbeidsmarkt_.pdf.

- Klink, J. van der, Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F., Abma, F. I., . . . Wilt, G. J. van der (2015). Sustainable employability-definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian journal of work, environment & health*.
- Knipfer, K., Kump, B., Wessel, D. & Cress, U. (2013). Reflection as a catalyst for organisational learning. *Studies in Continuing Education*, 35(1), 30-48. doi:10.1080/0158037x.2012.683780
- Kroft, H. P. & Hoegen, S. (1989). Een tijd zonder werk: een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Laan, G. van der (1990). Legitimatieproblemen in het maatschappelijk werk. Amsterdam: SWP.
- Laan, G. van der (2006). Maatschappelijk werk als ambacht: inbedding en belichaming: Humanistics University Press.
- Lanen, M. van (2013). Wat doen sociaal werkers wanneer ze sociaal werk doen? Een etnografie van professionaliteit. Tilburg University.
- Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E. & Patsios, D. (2007). The multi-dimensional analysis of social exclusion. <http://dera.ioe.ac.uk/6853/1/multidimensional.pdf>.
- Liebenberg, L., Ungar, M. & Ikeda, J. (2015). Neo-Liberalism and Responsibilisation in the Discourse of Social Service Workers. *British Journal of Social Work*, 45(3), 1006-1021.
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy*, 30th Ann. Ed.: Dilemmas of the Individual in Public Service. New York: Russell Sage Foundation.
- Lorenz, W. (2001). Social work responses to 'New Labour' in continental European countries. *British Journal of Social Work*, 31(4), 595-609.
- Madanipour, A., Shucksmith, M. & Talbot, H. (2015). Concepts of poverty and social exclusion in Europe. *Local Economy*, 0269094215601634.
- Malmberg-Heimonen, I. E. (2015). Social Workers' Training Evaluated by a Cluster-Randomized Study: Reemployment for Welfare Recipients? *Research on Social Work Practice*. doi:10.1177/1049731515569357
- Marston, G., Elm Larsen, J. & McDonald, C. (2005). The active subjects of welfare reform: a street-level comparison of employment services in Australia and Denmark. *Social Work & Society*, 3(2), 141-157.
- May, P. J. & Winter, S. C. (2007). Politicians, Managers, and Street-Level Bureaucrats: Influences on Policy Implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(3), 453-476. doi:10.1093/jopart/mum030
- Menger, A., Krechtig, L. & Bosker, J. (2013). *Werken in gedwongen kader. Methodiek voor het forensisch sociaal werk*. Amsterdam: SWP.
- Molenaar-Cox, P. & Cuelenaere, B. (2012). *Integrale aanpak multiproblematiek. Overzicht programma's en bewezen methodieken. Verkregen van Leiden: http://www.astri.nl/media/uploads/files/SZW_kennisrapport_multiproblematiek_def8.pdf*

- Movisie. (2015). Vernieuwing in de dagbesteding. Verkregen van Utrecht: [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Vernieuwing-in-dagbesteding%20\[MOV-7999637-1.0\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Vernieuwing-in-dagbesteding%20[MOV-7999637-1.0].pdf)
- Muffels, R. & Wilthagen, T. (2013). Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labor Markets and Policies Challenging the TradeOff Between Flexibility and Security. *Sociology Compass*, 7(2), 111-122.
- Nijhuis, F. (2012). Inclusieve arbeidsorganisaties. Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie. Verkregen van Maastricht: http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2011/Op_weg_naar_een_inclusieve_arbeidsmarkt
- Noordegraaf, M. (2013). Reconfiguring Professional Work: Changing Forms of Professionalism in Public Services. *Administration & Society*. doi:10.1177/0095399713509242
- Noordegraaf, M. & Steijn, A. (2012). Professionals under pressure: Perspectives on professionals and professionalism. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Payne, M. (2014). Modern social work theory. Londen: Palgrave Macmillan.
- Pereira, R. B. & Whiteford, G. E. (2013). Understanding social inclusion as an international discourse: implications for enabling participation. *The British Journal of Occupational Therapy*, 76(2), 112-115.
- Polstra, L. (2011). Laveren tussen belangen. Kenniscentrum Arbeid, Hanzehogeschool Groningen.
- ROA (2015). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014. Verkregen van Maastricht: <http://docplayer.nl/9554246-Schoolverlaters-tussen-onderwijs-en-arbeidsmarkt-2014-roa-r-2015-3.html>
- Roets, G., Roose, R., Claes, L., Vandekinderen, C., Hove, G. van & Vanderplasschen, W. (2012). Reinventing the Employable Citizen: A Perspective for Social Work. *British Journal of Social Work*, 42(1), 94-110. doi:10.1093/bjsw/bcr037
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Schirmer, W. & Michailakis, D. (2015). The Luhmannian approach to exclusion/inclusion and its relevance to Social Work. *Journal of Social Work*, 15(1), 45-64. doi:10.1177/1468017313504607
- Schmid, G. (2006). Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 4(1), 1-33. doi:10.1093/SER/mwj029
- Scholte, M. & Brink, C. (2006). Het aanbod van AMW en BMW voor mensen met arbeidsrelevante problematiek. Deel 1 - Een verkenning van mogelijkheden. Verkregen van Utrecht: <http://www.groepsmaatschappelijkwerk.nl/sites/default/files/Deel%201.pdf>
- Schön, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. New York: Basic books.
- Schuring, M., Burdorf, L., Kunst, A. & Mackenbach, J. (2007). The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: evidence in European countries. *Journal of epidemiology and community health*, 61(7), 597-604.

- SER (2015). Sociale ondernemingen: een verkennend advies. Verkregen van Den Haag: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2015/sociale-ondernemingen.aspx>
- Snellen, A. (2014). Basismodel voor methodische hulp- en dienstverlening in het sociaal werk. Een eclectisch-integratieve aanpak. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Snellen, A. & Drift, R. van der (2014). Basismodel voor methodische hulp- en dienstverlening in het sociaal werk: een eclectisch-integratieve aanpak. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Spera, C., Ghertner, R., Nerino, A. & DiTommaso, A. (2015). Out of work? Volunteers Have Higher Odds of Getting Back to Work. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(5), 886-907.
- Spierings, F., Tudjman, T., Meeuwisse, M. & Onstenk, J. (2015). Literatuurstudie risicojongeren. Onderwijs, arbeid, zorg en veiligheid. Verkregen van Rotterdam: <http://www.kenniswerkplaats-rotterdamstalent.nl/wp-content/uploads/2011/07/Literatuurstudie-Risicojongeren.pdf>
- Spierts, M. (2014). Stille krachten van de verzorgingsstaat: De preciaire professionalisering van de sociaal-culturele beroepen. Marcel Spierts Onderzoek & Ontwikkeling.
- Spies, H., Tan, S., & Davelaar, M. (2016). De jeugd maar geen toekomst? Naar een effectieve aanpak van sociale uitsluiting. Amsterdam: SWP.
- Tan, S. & Spies, H. (2014). Rotterdamse jongeren over sociale ongelijkheid en werkloosheid. Verkregen van: <http://www.plusconfidence.nl/sites/default/files/Rotterdamse%20jongeren%20over%20sociale%20ongelijkheid%20en%20werkloosheid.pdf>
- Thorén, K. H. (2008). Activation Policy in Action: A Street-level Study of Social Assistance in the Swedish Welfare State. Växjö: Växjö University Press.
- UWV (2013). Na de WW aan het werk. Rapportage over 2012. Verkregen van Amsterdam:
- Veldboer, L. & Mak, J. (2002). Trends in grootstedelijk welzijnswerk. De thema's, de identiteit, de knelpunten en de keuzes verkend vanuit Rotterdam. Verkregen van Utrecht: <http://www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/D8349130.pdf>
- Vereniging Hogescholen (2014). Meer van waarde. Kwaliteitsimpuls en ontwikkelrichting voor het hoger sociaal agogisch onderwijs. Advies van de verkenningcommissie hoger sociaal agogisch onderwijs. Verkregen van Den Haag: http://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/060/original/Rapport_Meer_van_waarde_verkenningcommissie_hsaio_def.pdf?1438686489
- Versantvoort, M. & Echtelt, P. van (2012). Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen. Verkregen van Den Haag: http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2012/Belemmerd_aan_het_werk

- Vlasblom, J. D., Echtelt, P. van & Voogd-Hamelink, M. de (2015). Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid. Verkregen van Den Haag: http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Aanbod_van_arbeid_2014
- Walraven, G. & Witte, T. (Eds.) (2015). Lerende sociale professionals. Werkboek WMO-praktijken. Rotterdam: Inholland/Hogeschool Rotterdam.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annu Rev Psychol*, 63, 369-396. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100500
- Went, R., Kremer, M. & Knottnerus, A. (Eds.) (2015). De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk. Den Haag: WRR.
- Wielers, R., Meer, P. van der & Vos, H. de (2011). Verhoogt werk ons welzijn? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(4), 467-486.
- Wilthagen, T., Peijen, R., Dekker, R. & Bekker, S. (2014). Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt: Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs. https://pure.uvt.nl/ws/files/7189065/Jeugdwerkloosheid_ReflecT_maart_2014.pdf
- WRR (2013). Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland. Verkregen van Den Haag: http://www.wrr.nl/fileadmin/nl/publicaties/PDF-Rapporten/2013-11-01_WRR_Naar_een_lerende_economie.pdf

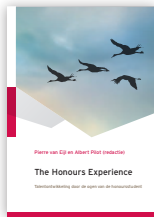
Eerdere uitgaven

van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij



Creatieve ruimte

Auteur	Michiel de Ronde
ISBN	9789051799378
Verschijningsdatum	juni 2016
Aantal pagina's	96
Prijs	€ 14,95



The Honours experience

Auteurs	Pierre van Eijl, Albert Pilot (redactie)
ISBN	9789051799361
Verschijningsdatum	mei 2016
Aantal pagina's	272
Prijs	nader te bepalen



Design in een genetwerkte ecologie

Auteur	Anne Nigten
ISBN	9051799330
Verschijningsdatum	april 2016
Aantal pagina's	53
Prijs	€ 14,95



Intelligent interveniëren

Auteur	Josephine Lappia
ISBN	9789036540094
Verschijningsdatum	december 2015
Aantal pagina's	319
Prijs	€ 28,95



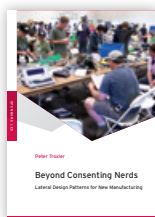
Veranderstad

Auteur	Gert-Joost Peek
ISBN	9051799217
Verschijningsdatum	november 2015
Aantal pagina's	108
Prijs	€ 14,95



Informatierevolutie in de delta

Auteur Kees Pieters
 ISBN 9051799225
 Verschijningsdatum november 2015
 Aantal pagina's 80
 Prijs € 14,95



Beyond Consenting Nerds

Auteur Peter Troxler
 ISBN 9051799233
 Verschijningsdatum november 2015
 Aantal pagina's 104
 Prijs € 14,95



Zorgtechnologie: dwarsliggers voor de zorg

Auteur Linda Wauben
 ISBN 9051799195
 Verschijningsdatum november 2015
 Aantal pagina's 72
 Prijs € 14,95



Evidence-Based Care in Nursing

Auteur Connie Dekker-van Doorn
 ISBN 9051799144
 Verschijningsdatum juli 2015
 Aantal pagina's 88
 Prijs € 14,95



Van je ouders moet je het hebben

Auteur Mariëtte Lusse
 ISBN 9051799047
 Verschijningsdatum juni 2015
 Aantal pagina's 74
 Prijs € 14,95



Lof der Zelfreflectie: Jeugdprofessional ken Uzelve

Auteur Patricia Vuijk
 ISBN 9789051798975
 Verschijningsdatum maart 2015
 Aantal pagina's 124
 Prijs € 14,95

Paul van der Aa

Ongebaande paden

Sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid als
beroepsopgave voor professionals in het sociale domein

ISBN 90-5179-938-1



Grote groepen burgers lukt niet om op eigen kracht betekenisvol werk te vinden en te behouden. In zijn openbare les gaat Paul van der Aa in op de complexe beroepsopgave van professionals die kwetsbare burgers ondersteunen bij hun arbeidsloopbanen.

Het werk van deze professionals bestaat uit verschillende puzzels waarvoor geen eenvoudige standaardoplossingen bestaan. Hoe kunnen zij aansluiten bij de ambities van kwetsbare groepen in een arbeidsmarkt die snel verandert en steeds hogere eisen stelt? Hoe kunnen zij belangen van werkzoekenden en werkgevers met elkaar verbinden? Hoe gaan zij om met de sociale problemen die vaak samengaan met werkloosheid en armoede? Hoe kunnen zij rekening houden met de sturing vanuit beleid en de organisatie, zonder het perspectief van burgers en werkgevers uit het oog te verliezen? Hoe kunnen zij kennis ontwikkelen over effectief handelen?

Het doel van dit lectoraat is om professionals via praktijkgericht onderzoek te ondersteunen bij deze beroepsopgave en om de opleidingen van de hogeschool op het thema inclusieve arbeid te versterken.

Paul van der Aa is lector 'Inclusieve arbeid, kwetsbare burgers' bij het Kenniscentrum Talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam en verbonden aan de onderzoekslijn 'Inclusie'.

OPENBARE LES