

# Waardevol werken voor iedereen

Alles wat je altijd al wilde weten over waardevol werken



Kennissynthese



# Inhoudsopgave



<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1. Inclusieve arbeidsmarkt	4
1.2. Leeswijzer	5
<b>2. Basisinformatie</b>	<b>6</b>
2.1. Groepen	6
2.2. Begrippenlijst	7
2.3. Bestaande instrumenten van de overheid	9
2.3.1. Vormen van werken met behoud van uitkering	10
2.4. Begripsverwarring	11
<b>3. De waarde van werk anno nu</b>	<b>14</b>
3.1. Waarde van werk	14
3.1.1. De waarde van werk of waardevol werken	14
3.1.2. De waarden van werk in Nederland	17
3.1.3. Onderzoek naar relatie inkomen en mentale gezondheid	19
3.2. Vormen van waardevol werk	20
3.3. Tot slot	21
<b>4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen</b>	<b>22</b>
4.1. Mensen in een kwetsbare positie	23
4.2. Inclusietekort	24
4.3. Stigma	25
<b>5. Relevante wetgeving</b>	<b>29</b>
5.1. Participatiewet	29
5.2. Wet Banenafpraak (inclusief quotum arbeidsbeperkten)	32
5.3. Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)	33

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



<b>6. Lessen uit onderzoek voor waardevol werken</b>	<b>35</b>
6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties	35
6.1.1. Conclusies publicaties	40
6.2. Evaluaties relevante wetgeving	40
6.2.1. Evaluaties Participatiewet	40
6.2.2. Evaluaties Banenafpraak	44
6.2.3. Conclusies evaluaties	44
6.3. Andere relevante onderzoeken	45
6.4. Conclusie	48
<b>7. Waardevol werken vormgeven</b>	<b>49</b>
7.1. Visies en ideeën	49
7.1.1. Herstel van bestaanszekerheid - VNG en Divosa	49
7.1.2. In wat voor land willen wij werken? Commissie Borstlap	50
7.1.3. Het betere werk - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)	52
7.1.4. Investeer in inclusie - Cedris	54
7.1.5. Integratief gedragsmodel	55
7.1.6. De parallelle arbeidsmarkt	57
7.1.7. Werkgarantie voor iedereen	58
7.1.8. Het skillspaspoort	58
7.1.9. Simpel Switchen	59
7.1.10. Theory of Change – Platform Werk Inclusief Beperking	61
7.2. Tot slot	64
<b>8. Vervolgonderzoek</b>	<b>65</b>
8.1. Arbeidstoeleiding van jongeren	65
8.2. Psychische kwetsbaarheid of verstandelijke beperking en arbeidsactivering	66
<b>Geraadpleegde bronnen</b>	<b>67</b>

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



# 1. Inleiding

Waardevol werken is voor iedereen belangrijk. Al decennialang omarmen we het ideaal van de inclusieve arbeidsmarkt. Iedereen die kan en wil werken, moet kunnen deelnemen. De werkelijkheid is, ook al decennialang, een stuk weerbarstiger. Ruim een miljoen mensen doen niet mee op de arbeidsmarkt. De reguliere arbeidsmarkt lijkt niet passend voor mensen met een beperking of kwetsbaarheid, fysiek, verstandelijk, psychisch of sociaal. Sommigen beginnen hun leven al met een beperking, anderen komen in een kwetsbare positie terecht door lang aan de zijlijn van de samenleving te staan. Het kan gaan om migranten, ouderen of langdurig werklozen. Deze groepen worden onevenredig vaak getroffen door langdurige uitsluiting van arbeidsparticipatie.

Wat is er aan de hand? De kranten staan vol over tekorten in vrijwel alle sectoren. In Nederland hebben we, paradoxaal genoeg, naast een personeelstekort ook een inclusietekort, aldus de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Hoe kan ons land om mensen verlegen zitten en wij ons nog steeds druk maken over de inclusieve arbeidsmarkt? Het werk ligt immers, letterlijk en figuurlijk, op straat. Maar de arbeidsmarkt werkt niet voor iedereen. Niet voor ruim een miljoen mensen die via waardevol werk, een bijdrage aan de samenleving kunnen en willen leveren, maar daartoe niet in staat worden gesteld.

Werk is ten eerste van belang als inkomstenwerving; het stelt je in staat om te voorzien in het levensonderhoud. Maar het gaat om meer dan geld. Het gaat om het realiseren van de zekerheid van een menswaardig bestaan. Werk is een mensenrecht.

Arbeid, en in brede zin participatie, vertegenwoordigt meer dan alleen economische waarde. Minstens zo belangrijk is de maatschappelijke waarde; de zingeving die werken kan geven. Werk, ook onbetaald, is van grote invloed op de bestaanszekerheid. Daarnaast is er een sterke wisselwerking tussen werk, gezondheid en sociaal functioneren aangetoond. Zo vergroten een goede gezondheid en welbevinden, de kansen op de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor een sterk sociaal netwerk. En omgekeerd.

Niet alleen individueel, maar ook collectief, is werken van groot belang voor de structuur van onze samenleving. Het hebben van een baan, of een zinvolle dagbesteding, heeft een positieve invloed op het welbevinden. Dit zien we aan de toename van zelfvertrouwen en zelfkennis. Mensen die niet werken, missen de 'bijvangst' van (betaald) werk: betekenisvolle activiteiten, een collectief doel, status en/of persoonlijke identiteit

Waardevol  
werken voor  
iedereen

## 1. Inleiding

- 1.1. Inclusieve arbeidsmarkt
- 1.2. Leeswijzer

## 2. Basisinformatie >

## 3. Waarde van werk anno nu >

## 4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

## 5. Relevante wetgeving >

## 6. Lessen uit onderzoek >

## 7. Waardevol werken vormgeven >

## 8. Vervolgonderzoek >

## Geraadpleegde bronnen >



## 1.1. Inclusieve arbeidsmarkt

De inclusieve arbeidsmarkt gaat over veel meer dan economische waarde. Deze markt heeft verregaande maatschappelijke, psychologische en gezondheidseffecten. De inclusieve arbeidsmarkt is een essentiële samenlevingswaarde. Het idee dat het roer om moet en we op een andere manier vormgeven aan het inclusie-ideaal, is sinds recente rapporten, zoals dat van de commissie Borstlap en adviezen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), breed doorgedrongen. De krapte op de arbeidsmarkt maakt de situatie urgent.

Het realiseren van fundamentele veranderingen in het langdurige, en vaak taaie, vraagstuk van de inclusieve arbeidsmarkt, is een zaak van velen. Van landelijke en lokale overheden, van werkgevers en werkzoekenden, van sociaal werkbedrijven en maatschappelijke organisaties, van werkbedrijven en onderwijs, van ervaringsdeskundigen en klantmanagers. We kunnen hierbij niet zonder inzichten vanuit de wetenschap en de praktijk.

Om inclusie daadwerkelijk vorm te geven, moeten we anders gaan kijken, denken en vooral doen. Maar wat moet er dan gebeuren? En hoe krijgt dat vorm in de praktijk? Welke visies zijn er op de noodzakelijke veranderingen. En wat heeft de wetenschap hierover te vertellen; wat leren we van onderzoeken en experimenten? Nemen we het begrip arbeid zelf onder de loep? Of moeten we andere partijen de ruimte geven?

## 1.2. Leeswijzer

In deze publicatie zetten we kennis op een rij die de gedachten over dit vraagstuk kunnen scherpener. In hoofdstuk 2 geven we een overzicht van de belangrijkste doelgroepen, de relevante begrippen, instrumenten en vormen van werken met behoud van uitkering. In hoofdstuk 3 beschrijven we hoe de maatschappij anno nu tegen het begrip werk, en de waarde die het voor mensen heeft, aankijkt. Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van de groepen die moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 5 staat alles over relevante wet- en regelgeving en in hoofdstuk 6 staan de visies en ideeën over hoe waardevol werk anders kan worden vormgegeven, zodat het voor eenieder toegankelijk wordt. De verschillende weergegeven visies geven aanleiding tot gesprek en handelen. In hoofdstuk 7 staan de geleerde lessen vanuit de wetenschap. En in hoofdstuk 8 geven we aanbevelingen voor vervolgonderzoek. Deze kennislacunes vormen aanleiding tot nadere verdieping en leveren nieuwe vragen op voor de wetenschap. Met deze publicatie willen we daadwerkelijk de onderliggende waarden van inclusie omzetten in de dagelijkse praktijk.

### 1. Inleiding

- 1.1. Inclusieve arbeidsmarkt
- 1.2. Leeswijzer

### 2. Basisinformatie >

### 3. Waarde van werk anno nu >

### 4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

### 5. Relevante wetgeving >

### 6. Lessen uit onderzoek >

### 7. Waardevol werken vormgeven >

### 8. Vervolgonderzoek >

### Geraadpleegde bronnen >



# 2. Basisinformatie

In de discussie over Waardevol werken en alternatieve vormen voor de reguliere arbeidsmarkt, worden veel verschillende groepen genoemd en begrippen gehanteerd. We zetten de meest voorkomende, in het kort, op een rij.

## 2.1. Groepen

De arbeidsparticipatie onder de algemene beroepsbevolking ligt ongeveer op 70 procent (Putter et al., 2015). Groepen die structureel moeilijker toegang krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt zijn mensen met een beperking, langdurig werklozen, migranten, ouderen en mensen die langdurig in armoede leven of bijstand ontvangen. Zijn mensen lang werkloos dan wordt de kans op het vinden van een baan steeds kleiner. Een uitkering wordt voor veel mensen dan een permanente situatie (Onstenk et al., 2022).

### Mensen met een beperking

- Arbeidsparticipatie van mensen met een chronische ziekte of beperking: onder de 30 procent.
- Arbeidsparticipatie van mensen met langdurige psychische kwetsbaarheid en mensen met een verstandelijke beperking is nog lager dan anderen met een beperking. De arbeidsparticipatie van psychisch kwetsbare mensen schommelt al jaren rond 20 procent (De Lange et al., 2019).

### Langdurig werklozen

- Eind 2019 telt Nederland 95.000 langdurig werklozen.
- September 2020 ontvangen 423.000 personen een algemene bijstandsuitkering (Denktank Coronacrisis 2020, pp. 46-47).
- Eind 2022 gaat het om zo'n 63.000 langdurig werklozen.

### Migranten

- Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn meer dan twee keer zo vaak werkloos als werkzoekenden zonder migratieachtergrond. Dit verschil blijft tussen 2006 en 2020 ongeveer gelijk. Hebben migranten wel een baan, dan verliezen zij die ook weer eerder. Zij zijn oververtegenwoordigd bij uitkeringen als WW, arbeidsongeschiktheid en bijstand.
- Deze groep heeft, als ze werken, vaker flexibel werk.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding

2. Basisinformatie

2.1. Groepen

2.2. Begrippenlijst

2.3. Bestaande instrumenten  
van de overheid

2.4. Begripsverwarring

3. Waarde van werk anno nu

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen

5. Relevante wetgeving

6. Lessen uit onderzoek

7. Waardevol werken  
vormgeven

8. Vervolgonderzoek

Geraadpleegde bronnen



- 57,8 procent van deze groep heeft een vast contract, tegenover 75,1 procent van werknemers zonder migratieachtergrond. Ook werken zij steeds vaker als zzp'er, een ontwikkeling die zich sterker doorzet dan onder andere groepen (Gielen et al., 2021, pp. 7-8).

### Ouderen

- 56 procent van de werkzoekende ouderen ervaart tijdens hun zoektocht discriminatie op grond van leeftijd (Andriessen et al., 2020, p. 94).
- Onder de werkende 50+'ers heeft 18 procent te maken met leeftijdsdiscriminatie bij sollicitaties.

### Mensen die langdurig in armoede verkeren en/of bijstand ontvangen

- 48 procent zijn ouderen met alleen een basis- of vmbo-opleiding en gezondheidsproblemen.
- 30 procent zijn mensen met ggz- en schuldenproblematiek.
- Deze twee groepen vormen samen driekwart van de bijstandsgerechtigden (Echtelt et al., 2023).

## 2.2. Begrippenlijst

Om spraak- en begripsverwarring te voorkomen, zetten we de meest gangbare concepten op een rij.

### Arbeidsmarkttransitie

Een brede herwaardering van arbeid. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de economische waarde van arbeid, maar ook naar de maatschappelijke waarde en de zingeving van arbeid. Deze herwaardering impliceert naast het anders organiseren van werk, ook het erkennen en waarderen van de talenten van mensen.

### Arbeidsmatige dagbesteding

Bij dagbesteding worden onder begeleiding, op een gestructureerde manier, zinvolle activiteiten uitgevoerd ter vervanging van school en/of werk. Bij arbeidsmatige dagbesteding creëren deze activiteiten waarden voor anderen, voor de samenleving, in de vorm van verrichte diensten of producten. Arbeidsmatige dagbesteding valt onder de Wmo 2015. Deelnemers aan arbeidsmatige dagbesteding betalen een eigen bijdrage.

### Baangarantie

De overheid garandeert het wettelijk recht op arbeid door werk te organiseren voor iedereen die bereid is tegen het minimumloon bij de overheid een baan te aanvaarden. Extra banen worden hiervoor geschapen in de collectieve sector. Zo zijn er bijvoorbeeld banen voor mensen die nu werkloos zijn, maar geen uitkering ontvangen.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

## Basisbaan

Een maatschappelijk waardevolle en duurzame baan. Deze is bedoeld voor mensen voor wie de reguliere arbeidsmarkt geen werk biedt. Mensen met een basisbaan gaan er, in vergelijking met de uitkering, in inkomen op vooruit. Basisbanen zijn maatwerk.

### De basisbaan



In de publicatie Vooronderzoek basisbaan constateert psycholoog Marieke Stolp, Universiteit van Leiden, dat er nog geen officiële, en algemeen geaccepteerde, definitie van de basisbaan is. Stolp laat zien dat de opvattingen over de basisbaan uiteenlopen.

Volgens Alfred Kleinknecht, Jos Kok, Ben Ligteringen, Joop Schippers en Annelies van Egmond zijn basisbanen nieuwe (extra) ondersteunende banen in bijvoorbeeld zorg, welzijn, natuur, cultuur, onderwijs of openbaar vervoer; de banen worden gefinancierd door de overheid. Ze zijn bedoeld voor mensen die niet op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen bemachtigen. Op deze manier kunnen ze, voor het minimumloon, een bijdrage leveren.

Monique Kremer, Jelle van der Meer en Marcel Ham zien het liefst een gedemocratiseerde basisbaan. Niet de overheid creëert basisbanen van bovenaf, maar de banen komen van onderop. In de wijken is veel behoefte aan activiteiten die maatschappelijke waarde hebben. Deze kunnen worden omgezet in betaalde banen; met de uitkering als salaris. Burgers moeten de mogelijkheid krijgen om mee te beslissen over de inhoud en invulling van de basisbanen.

In de vier grote steden (G4) worden twee vormen van de basisbaan uitgewerkt. Een basisbaan tegen het wettelijk minimumloon en een basisbaan waarbij gemeenten de uitkering aanvullen met een participatie-inkomen.

#### 1. Inleiding >

#### 2. Basisinformatie

- 2.1. Groepen
- 2.2. Begrippenlijst
- 2.3. Bestaande instrumenten van de overheid
- 2.4. Begripsverwarring

#### 3. Waarde van werk anno nu >

#### 4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

#### 5. Relevante wetgeving >

#### 6. Lessen uit onderzoek >

#### 7. Waardevol werken vormgeven >

#### 8. Vervolgonderzoek >

#### Geraadpleegde bronnen >





## Basisinkomen

In de meest zuivere betekenis, is een basisinkomen een onvoorwaardelijk inkomen voor iedere burger in Nederland. Discussies rond een dergelijk inkomen gaan vaak over hoogte en betaalbaarheid; een dergelijk 'gratis' inkomen zou de onderlinge solidariteit kunnen aantasten. Voorstanders betogen dat de overheid door een dergelijk inkomen burgers vertrouwen schenkt, waardoor het een stimulerende werking heeft. Oftewel minder maatschappelijke kosten en meer persoonlijk welbevinden. De discussie rond het basisinkomen is te volgen op: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl), [www.socialevraagstukken.nl](http://www.socialevraagstukken.nl) en <https://decorrespondent.nl>.

## Buurtbaan

De buurtbaan in Amsterdam is een tijdelijk dienstverband met een actieve bewoner. Deze baan versterkt de sociale basis van de buurt. Sleutelpersonen uit de buurt, die ondanks hun kwetsbare positie initiatiefrijk zijn, zetten hun ervaringskennis in en hebben daarvoor het vertrouwen van een netwerk van bewoners. De buurtbaan is bedoeld als een opstap naar regulier werk. Buurtbanen komen ook in andere gemeenten, zoals Arnhem voor. Iedere gemeente geeft zijn eigen invulling aan de buurtbaan. In Rotterdam noemen ze het bijvoorbeeld wijkbasisbaan (Dekker & De Vleeschouwer, 2021).

## Doenvermogen

Deze term is geïntroduceerd door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (zie de WRR publicatie Weten is nog geen doen). Deze term geeft aan dat de overheid in zijn beleid naast denkvermogen ook rekening moet houden met het doenvermogen van mensen. Dit zijn niet-cognitieve vermogens, zoals een doel stellen, in actie komen, volhouden en omgaan met verleiding en tegenslag.

## Inclusieve arbeidsmarkt

Dit is een arbeidsmarkt die openstaat voor iedereen. Iedereen kan meedoen, ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht, seksuele voorkeur, beperking of afstand tot de arbeidsmarkt.

## Instapeconomie

De Haagse variant van het participatie-inkomen. De gemeente vult de bijstandsuitkering aan met een toelage. Dit wordt betaald door partners in de wijk die baat hebben bij de toegevoegde waarde die de participanten leveren.

## Parallele arbeidsmarkt

Deze markt richt zich op producten en diensten die nu niet worden gemaakt en geleverd, maar waar wel behoefte aan is. De parallelle arbeidsmarkt biedt mensen die nu langdurig aan de kant staan, routes naar werk. Hiermee vormt een buffer voor mensen voor wie de reguliere arbeidsmarkt geen werkplek biedt. Werkloosheid en afhankelijkheid van de bijstand worden hierdoor voorkomen.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie

2.1. Groepen

2.2. Begrippenlijst

2.3. Bestaande instrumenten van de overheid

2.4. Begripsverwarring

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## Participatie-inkomen

Dit koppelt het recht op inkomen (uitkering) aan het recht op zinvol werk. Het is voor iedereen toegankelijk, wordt uitgekeerd op individuele basis en heeft wederkerigheid als uitgangspunt.

## STiP-banen

STiP staat voor 'Sociaal Traject in Perspectief. Dit zijn gesubsidieerde, additionele banen in de gemeente Den Haag. Hier doen Haagse bijstandsgerechtigden (doelgroep banenafpraak en 56 jaar en ouder) werkervaring op, gericht op uitstroom naar regulier werk. Deelnemers zijn bij een werkgever in dienst en hebben een arbeidscontract.

## 2.3. Bestaande instrumenten van de overheid

De overheid heeft een aantal instrumenten en vormen van (gesubsidieerd) werk ontwikkeld, gericht op specifieke doelgroepen. Een en ander is geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De uitvoering ligt bij de gemeente en/of het UWV.

### Garantiebanen of Banenafpraakbanen (BAB)

Deze zijn bedoeld voor mensen die in staat zijn tot loonvormende arbeid, maar ook met begeleiding en ondersteuning het minimumloon niet kunnen verdienen. Afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer, kan de gemeente voor de werkgever loonkostensubsidie inzetten tot maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De mensen die in aanmerking komen voor deze banen staan in het doelgroepregister.

### Doelgroepregister

Het doelgroepregister is een register van mensen die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. Het gaat in principe om mensen met een arbeidsbeperking. Hier vindt u een overzicht van de criteria om in aanmerking te komen voor opname in het register. Het beheer van het register ligt bij het UWV.

### Loonkostensubsidie

Volgens het eerste lid onder artikel 6.e. van de Participatiewet komen mensen die met voltijdse arbeid niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen voor een loonkostensubsidie in aanmerking. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering, Zij stelt regels op over de doelgroep van de loonkostensubsidie en over het vaststellen van de loonwaarde. Loonkostensubsidie kan voor een langere periode worden ingezet.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

2.1. Groepen

2.2. Begrippenlijst

2.3. Bestaande instrumenten van de overheid

2.4. Begripsverwarring

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## Loonwaarde

De loonwaarde geeft de arbeidsprestatie weer van een werknemer met een arbeidsbeperking. De werknemer wordt voor de betreffende functie vergeleken met de gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De loonwaarde is bepalend voor de omvang van de loonkostensubsidie die de werkgever van de gemeente ontvangt. De loonwaarde wordt uitgedrukt in een percentage van het Wettelijk Minimumloon. Voor het bepalen van de loonwaarde zijn uniforme regels vastgesteld.

## Beschut werk

Naast de banenafpraak is ook beschut werk een voorziening voor mensen met een arbeidsbeperking. Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden, kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. De werknemer heeft meestal een dienstverband bij de gemeente of bij een aan de gemeente gelieerde organisatie. De werknemer ontvangt ten minste het wettelijk minimumloon. Afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer, kan de gemeente loonkostensubsidie inzetten tot maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Dit wordt gefinancierd uit het budget voor uitkeringen. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het beschut werk. Zij worden daartoe door de staatssecretaris wettelijk verplicht. Het UWV bepaalt of iemand beschut werk nodig heeft. Het streven is om in 2040 30.000 beschutte werkplekken te realiseren.

De cijfers van het UWV geven inzicht in het aantal beschut werkenden en het aantal adviezen beschut werk. Zo stijgt in het vierde kwartaal van 2021 het aantal gerealiseerde beschutte werkplekken met 351 (503 in het derde kwartaal). In totaal zijn eind 2021 6.767 mensen met een positief advies beschut werk, betaald aan het werk.

## Simpel Switchen

Simpel Switchen wil de drempels wegnemen om aan het werk te gaan. Hierdoor wordt het makkelijker om vanuit de uitkering de overstap naar (betaald) werk te maken. Specifiek gaat het daarbij om de overstap van dagbesteding naar beschut werk en vice versa. Simpel Switchen wil het mensen ook makkelijker maken om een stapje terug te doen als het even niet lukt.

### 2.3.1. Vormen van werken met behoud van uitkering

In de afgelopen decennia zijn er verschillende vormen van werken met behoud van uitkering ontwikkeld. Deels met als doel een brug te slaan tussen werken en niet werken en deels als aanpak om mensen met een uitkering iets daarvoor in ruil terug te laten doen voor de maatschappij. Van deze vormen krijgt de tegenprestatie, de meeste publiciteit. Deze vorm is niet geheel onomstreden door de mogelijkheid om maatschappelijk nuttige activiteiten als verplichting aan uitkeringsgerechtigden op te leggen.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie

2.1. Groepen

2.2. Begrippenlijst

2.3. Bestaande instrumenten  
van de overheid

2.4. Begripsverwarring

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Hieronder volgt een overzicht van huidige vormen van werken met behoud van uitkering:

### **Proefplaatsing**

De proefplaatsing is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die direct geschikt zijn voor de arbeidsmarkt. Er is een vacature bij een reguliere werkgever en deze werkgever heeft de intentie om de uitkeringsgerechtigde aan te nemen. Om het laatste beetje twijfel bij de werkgever weg te nemen, kan de uitkeringsgerechtigde een proefperiode (maximaal zes maanden) met behoud van uitkering werken. De proefplaatsing kan ook voor maximaal drie maanden worden ingezet om de loonwaarde en de loonkostensubsidie (zie Garantiebanen) van potentiële werknemers met een arbeidshandicap vast te stellen.

### **Participatieplaats**

Deze vorm is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die een hele kleine kans op regulier werk hebben. De Participatieplaats biedt de kans om voor langere tijd, onbetaald, werkervaring op te doen. Mensen kunnen maximaal twee jaar, met behoud van uitkering, additionele werkzaamheden verrichten. Als de gemeente oordeelt dat hierdoor de kans op regulier werk van betrokkene aanmerkelijk verbetert, dan mag de termijn met nog eens twee jaar worden verlengd. De werknemer heeft toestemming nodig van het UWV of de gemeente voor het verrichten van arbeid op een participatieplaats.

### **Werkervaringsplek**

Veel gemeenten bieden een mogelijkheid om kortdurend, met behoud van uitkering, werkervaring op te doen. In de Participatiewet staat dat een gemeente voor de loonwaardebepaling (loonkostensubsidie, zie ook garantiebanen), iemand maximaal drie maanden kan laten werken met behoud van uitkering. Bij een ander doel dan het vaststellen van de loonwaardebepaling is een langere periode van werken met behoud van uitkering ook toegestaan. Gemeenten kunnen, naar eigen inzicht, deze mogelijkheid aanbieden en vormgeven.

### **Tegenprestatie naar vermogen**

Gemeenten kunnen bijstandsgerechtigden de verplichting opleggen om, naar vermogen, bepaalde onbeloonde, maatschappelijk, nuttige activiteiten te verrichten. De inhoud, omvang en duur van de tegenprestatie moet voor aanvang duidelijk zijn. De plicht tot het leveren van een tegenprestatie staat in principe los van de arbeids- en re-integratieplicht.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie

2.1. Groepen

2.2. Begrippenlijst

2.3. Bestaande instrumenten van de overheid

2.4. Begripsverwarring

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



1. Inleiding >

2. Basisinformatie >  
2.1. Groepen  
2.2. Begrippenlijst  
2.3. Bestaande instrumenten van de overheid  
2.4. Begripsverwarring

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

### **Additioneel werk**

Een begrip dat bij deze vormen vaak terugkomt, is additioneel of aanvullend werk. In het kort gaat het bij additioneel werk om speciaal gecreëerde functies of bestaande functies die de uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De werkzaamheden zijn gericht op arbeidsinschakeling waarbij het belang van de uitkeringsgerechtigde voorop staat. Er is sprake van reguliere werkzaamheden wanneer de bijstandsgerechtigde geen begeleiding meer ontvangt en even productief is als zijn collega's. Bijvoorbeeld als hij/zij de werkzaamheden al langere tijd verricht.

### **Experimenten Participatiewet (Experimenten bijstand)**

In zes gemeenten (Deventer, Groningen, Nijmegen, Tilburg, Utrecht en Wageningen) zijn in de periode 2017-2019 bijstandsexperimenten uitgevoerd, onder de Participatiewet. De experimenten bestaan uit het verlenen van een ontlasting van arbeids- en re-integratieverplichtingen in de bijstand. Daarnaast worden mensen intensief begeleid naar werk of ontvangen een hogere en langere vrijlating voor bijverdiensten. Sommige gemeenten kiezen ervoor om interventies te combineren.

## **2.4. Begripsverwarring**

In de publiciteit rondom alternatieve vormen voor de reguliere arbeidsmarkt vindt begripsverwarring plaats. Daar zijn een aantal redenen voor:

- Voor een aantal begrippen zoals basisbaan en basisinkomen, is er nog geen consensus bereikt over de exacte betekenis en bestaat er nog geen sluitende definitie. Zij worden vaak als containerbegrip gehanteerd. Een voorbeeld van een dergelijk containergebruik zie je bij de experimenten in de bijstand in zes gemeenten. Deze zijn in het begin regelmatig gepresenteerd als experimenten rondom het basisinkomen, terwijl het in feite gaat om experimenten waarbij de regels rondom de bijstand tijdelijk worden verruimd.
- Veel begrippen lijken qua naamgeving op elkaar. Zo wordt Participatiebaan gebruikt voor zowel Participatieplaatsen als Garantiebanen. Ook Baangarantie en Garantiebanen worden nogal eens door elkaar gehaald.
- De complexiteit van het stelsel is een van de redenen voor de invoering van de Participatiewet. Het doel is één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Van een vermindering van complexiteit of onduidelijkheid is nog geen sprake. Er is nog steeds een groot aanbod aan verschillende regelingen gericht op net iets andere doelgroepen.



# 3. De waarde van werk anno nu

Hoe we als maatschappij aankijken tegen het begrip werk en de waarde die het voor mensen heeft, is door de jaren heen veranderd. Om deze verschuiving inzichtelijk te maken, gaat dit hoofdstuk in op de betekenis van werk en waarom we spreken over waardevol werken.

## 3.1. Waarde van werk

De waarde van werk kan op verschillende manieren worden geïnterpreteerd. Werk heeft een grote maatschappelijke functie. Als meer mensen werken, dan dragen meer mensen bij aan het socialezekerheidsstelsel in Nederland. De loonbelasting die wordt betaald, wordt ingezet voor verschillende sociale voorzieningen, zoals uitkeringen voor mensen die niet, of deels, werken. Ook worden de sociale verzekeringen hiervan, voor een groot deel, bekostigd. Denk aan de zorgverzekeringen, maar ook de AOW waarmee het minimale verplichte pensioen wordt uitgekeerd. Maatschappelijk gezien, is werk van groot belang om onze welvaartstaat in stand te houden.

Maar werk is ook belangrijk voor het individu. Op materieel niveau zorgt werk ervoor dat iemand een salaris verdient wat bijdraagt aan financiële stabiliteit. Immaterieel is werk ook van belang omdat het bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling, het leggen van sociale contacten en geeft gevoelens van voldoening. Er zijn verschillende onderzoeken gedaan om beter zicht te krijgen op welke manieren werk een rol speelt in het leven van mensen. Het is onmogelijk om alle studies op dit onderwerp te vermelden, maar we lichten een aantal belangrijke publicaties toe die betrekking hebben op de waarde van werk.

### 3.1.1. De waarde van werk of waardevol werken

In een belangrijk internationaal onderzoek van Rosso, Dekas en Wrzesniewski (2010) is geprobeerd te achterhalen wat werken waardevol maakt en waarom dit voor mensen verschillende betekenissen heeft. Het begint met wat er bedoeld wordt met de waarde van werk of waardevol werken. Deze termen worden veel door elkaar gebruikt, maar de onderzoekers maken een belangrijk onderscheid. Met de waarde van werk bedoelen zij de rol die werk inneemt in het leven van mensen. Daarbij kan het o.a. gaan om het verdienen van een inkomen, een (maatschappelijke) plicht, een bezigheid, of werk als middel om een hoger doel te behalen. De waarde van werk gaat over de functie die mensen toekennen aan werk en daardoor is het een objectief begrip.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu

3.1. Waarde van werk

3.2. Vormen van waardevol werk

3.3. Tot slot

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



De waarde van werk staat niet automatisch gelijk aan waardevol werk. Bij waardevol werk gaat het over het belang dat mensen hechten aan werk. Het gaat bijvoorbeeld over hoe belangrijk de mensen hun werk vinden en of het werk dat ze doen op verschillende manieren een positieve bijdrage levert aan hun leven. Waardevol werken is ook een subjectief begrip. Wat voor de één waardevol werk is, is dat voor een ander misschien niet. Zo kan iemand meer waarde hechten aan een hoog salaris, terwijl voor iemand anders het kunnen meedoen op de arbeidsmarkt en een bijdrage leveren aan de maatschappij belangrijker is dan de hoogte van het inkomen. Het onderscheid tussen waarde en waardevol zit dus in de rol van het werk versus het belang dat iemand aan het werken hecht.

### Werkzame elementen van waardevol werk

Het onderzoek somt een aantal werkzame elementen op die beschrijven hoe werk uiteindelijk waardevol werk kan worden. Uiteraard verschilt het per persoon hoe belangrijk deze elementen voor henzelf zijn. Maar op basis van veelvoudig onderzoek komen onderstaande elementen naar voren die een grote bijdrage leveren aan de mate waarin mensen hun werk als waardevol ervaren:

- **Authenticiteit:** de mate waarin werk bijdraagt aan een gevoel van authenticiteit maakt dat het werk al sneller als waardevol werk wordt beschouwd. Bij authenticiteit gaat het om de mate waarin mensen het gevoel hebben dat ze iets doen dat overeenkomt met hun eigen normen, waarden, overtuigingen en interesses. Wanneer iemand zichzelf als een analytisch persoon beschouwt, dan zullen werkzaamheden die daarbij aansluiten diegene sneller het gevoel geven dat ze authentiek zichzelf kunnen zijn in het werk. In tegenstelling tot wanneer iemand werkzaamheden moet doen die verder afdrijven van datgene waar zij zichzelf mee identificeert.
- **Zelfeffectiviteit:** de mate waarin mensen geloven dat zij over de kracht en mogelijkheden bezitten om bepaalde resultaten te behalen, bijvoorbeeld door bepaalde taken uit te voeren. Het gaat erom dat mensen in hun werk het gevoel hebben dat ze over een mate van autonomie bezitten. Dat zij zelfstandig en proactief hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Dat zij daarbij een gevoel van controle over hun werk behouden zonder dat iemand anders constant beslist hoe zij hun werk moeten doen. Anderzijds moet iemand ook het gevoel hebben dat ze binnen hun werk te maken krijgen met uitdagingen waardoor zij zich sterker voelen binnen hun werk en de ruimte voelen om te ontwikkelen. Als laatste gaat het erom dat men het gevoel heeft impact te maken met hun werk. Dus het resultaat dat zij willen behalen, doet ertoe. Niet alleen voor henzelf, maar ook voor de organisatie of de maatschappij.
- **Zelfvertrouwen:** wanneer mensen het gevoel hebben dat ze iets bereiken binnen hun werk en ook bevestigd krijgen dat ze hun werk goed doen, dan draagt dit bij aan hun gevoel van zelfvertrouwen. Dit versterkt ook het gevoel van waardevol werken.
- **Doel:** een doel en richting hebben, draagt bij aan hoe mensen in het leven staan. Werk speelt daarin een grote rol. Wanneer mensen het gevoel hebben met hun werk ergens aan bij te dragen, dan zorgt dit ervoor dat ze hun werk sneller als waardevol beschouwen.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

- **Ergens bij horen:** mensen horen graag ergens bij. Werk kan daaraan bijdragen doordat dit ook een belangrijke sociale rol kan vervullen. Wanneer mensen hun band met collega's als positief ervaren, zich met elkaar verbonden voelen, zich met elkaar kunnen identificeren en het gevoel hebben dat zij zichzelf kunnen zijn, dan zijn ze eerder geneigd om hun werk als waardevol te beschouwen.
- **Overstijgend element:** is een complex mechanisme dat betrekking heeft op een overstijgend element van werk. Het werk gaat verder dan de persoon. De mensen hebben een sterk gevoel dat ze een hogere roeping achterna gaan. Denk bijvoorbeeld aan mensen die zich hard inzetten voor een duurzamere wereld zoals Greta Thunberg. Het lijkt op het werkzame mechanisme een doel willen hebben. Daar waar een doel bijvoorbeeld ook kan gaan over het bijdragen aan de productie van bepaalde goederen, gaat een overstijgend element van werk over het gevoel bij te dragen aan een grootschalig, complex vraagstuk dat de hele maatschappij aangaat.

Belangrijk om te noemen, is dat wanneer deze werkzame elementen actief zijn, de intrinsieke motivatie om te werken ook toeneemt. Hoe hoger de intrinsieke motivatie, hoe eerder mensen geneigd zijn om hun werk als waardevol te beschouwen. Daarmee zorgen deze elementen voor een belangrijke wisselwerking in het kader van waardevol werken.

### Overige aspecten

Twee aspecten die ook belangrijk zijn bij waardevol werken, zijn de rol van de organisatie en de eigen financiële situatie. Deze kunnen van grote invloed zijn op iemands werksituatie en daarom lichten we deze hier toe:

- **De rol van de organisatie:** organisaties spelen een belangrijke rol binnen waardevol werk. Wanneer mensen het gevoel hebben dat zij in een hechte organisatie werken en dat de organisatie aansluit bij hun eigen normen en waarden, dan draagt dit positief bij aan het gevoel dat mensen hebben over hun werk. Zo kan de missie en visie van een bedrijf een rol spelen. Voor sommige mensen is het erg belangrijk om te werken voor een organisatie die sociaal maatschappelijke doelen heeft en niet alleen een commercieel doel. Wanneer mensen merken vanuit hun organisatie, bijvoorbeeld via hun leidinggevenden, dat het werk dat ze leveren van grote toegevoegde waarde is. Dan leidt dit ertoe dat mensen voor hun gevoel bijdragen aan een belangrijk doel en dat ze impact kunnen maken.
- **Financiële situatie:** mensen met financiële zorgen doordat ze (onvrijwillig) werkloos zijn of een te laag inkomen hebben, ervaren minder ruimte voor de latente waarden van werk zoals zelfontplooiing en de sociale relaties op het werk. Omdat het verdienen van een goed inkomen dan de belangrijkste rol speelt, wordt werken minder snel als waardevol werk beschouwd. Het is dan juist extra van belang dat er meer aandacht komt voor deze groep mensen.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu

3.1. Waarde van werk

3.2. Vormen van waardevol werk

3.3. Tot slot

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >





### 3.1.2. De waarde van werk in Nederland

In samenwerking met de Goldschmeding Foundation heeft de Universiteit van Amsterdam onderzoek gedaan naar 'De waarde van werk in Nederland'. Zij stellen dat er de laatste jaren steeds meer wordt erkend dat het simpelweg niet voldoende is om meer mensen aan het werk te helpen. De kwaliteit van het werk, en daarmee ook de waarde van het werk, speelt een steeds grotere rol. Maar inzicht in hoe Nederlanders zélf over werk denken, zowel betaald als onbetaald, en wat zij daarin van belang vinden, is nog schaars. Daarom hebben zij in 2019 een grootschalige enquête gehouden, de Waarde van Werk Monitor. Hiermee willen zij inzichtelijk maken wat de opvattingen zijn van burgers over waardevol werken. We lichten de resultaten van dit onderzoek hier toe:

#### Werk en welbevinden

Opvallend is dat werkenden hun welbevinden gemiddeld met een rapportcijfer van 7,8 beoordelen. Niet-werkenden geven een gemiddelde van een 7,2. Het onderzoek geeft aan dat vooral voor de mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn, of de mensen die thuisblijven voor de kinderen, een lagere tevredenheidsscore geven aan hun leven dan anderen. Daarbij blijkt het verschil in inkomen maar een deel van deze scores te kunnen verklaren. Deze groep lijkt met name de onderliggende functies van werk te missen; het meedoen aan een betekenisvolle activiteit, werken aan een gezamenlijk doel, en de bijdrage die werk biedt voor status en identiteit. Dit resultaat is dan ook illustratief voor hoe belangrijk werk kan zijn voor het individu, naast het hebben van een inkomen.

#### Waarde en waardering van betaald en onbetaald werk

Er is ook onderzocht hoe mensen aankijken tegen betaald en onbetaald werk en welke aspecten zij binnen het werk belangrijk vinden. Enerzijds vindt de meerderheid van de Nederlanders, het gezin, hun vrije tijd en sociale leven belangrijker dan werk. Anderzijds vindt een ruime meerderheid van twee derde van de mensen, het ook de plicht dat iedere gezonde burger door te werken een bijdrage levert aan de maatschappij. 82 procent geeft daarbij ook aan dat onbetaald werk, zoals vrijwilligerswerk of onbetaalde zorg, net zo waardevol is voor de samenleving als betaald werk. Vrijwilligerswerk wordt door de meerderheid gezien als een belangrijkere bijdrage voor de samenleving dan betaald werk. Toch vindt slechts een derde dat het de plicht is van de burger om vrijwilligerswerk te doen. Interessant is dat mensen betaald werk vaak beschouwen als een morele plicht, maar dit minder van maatschappelijke waarde vinden. Terwijl ze vrijwilligerswerk zelden als morele plicht zien, maar maatschappelijk juist waardevoller vinden.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu

3.1. Waarde van werk

3.2. Vormen van waardevol werk

3.3. Tot slot

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## Kwaliteit van het werk

Om te achterhalen wat mensen, in het algemeen, van belang vinden in het werk, kijkt het onderzoek naar een aantal aspecten. Bij de extrinsieke aspecten gaat het om de arbeidsvoorwaarden zoals inkomen, werktijden en werkzekerheid. De intrinsieke aspecten focussen op de inhoud van het werk. De sociale en maatschappelijke aspecten zijn de sociale contacten op het werk en de maatschappelijke waarde van werk. Uit het onderzoek komt naar voren dat ook al vindt men bij betaald werk een goed inkomen en baanzekerheid belangrijk, dat inhoudelijk leuk werk doen en fijne collega's hebben om mee samen te werken, zowel bij betaald als onbetaald werk, het belangrijkste is.

Ook onderzoekt men hoe mensen met een betaalde baan kijken naar de kwaliteit van hun huidige werk. Daaruit blijkt dat werknemers met flexibele contracten en zelfstandigen minder positief zijn over het salaris dat zij verdienen en hun baanzekerheid, dan mensen met een vaste baan. Daarbij speelt ook dat mensen met een flexibele arbeidsovereenkomst minder positief zijn over de inhoud van hun werk en de onzekerheid die deze baan met zich meebrengt. Zo blijkt dat werkgevers ook minder investeren in de flexibele werknemer als het gaat om trainingen en ontwikkeling dan in vaste werknemers. Dit laat zien dat het onderscheid tussen werknemers met een vaste aanstelling en werknemers met een flexibel contract niet alleen geldt voor het verschil in inkomen, maar ook voor de inhoud van het werk zelf. Zelfstandigen waarderen hun werk inhoudelijk positief en vinden dat hun werk goed aansluit bij hun vaardigheden. Dit geldt zelfs wanneer hun inkomen lager is dan bij mensen in loondienst.

Belangrijk om te noemen, is dat de werknemers met een beperking veel negatiever zijn over hun baan dan werknemers zonder een beperking. Zij geven als redenen lagere salarissen, en daarmee financiële onzekerheid, minder inhoudelijk leuk werk, en ook minder ruimte ervaren voor eigen inbreng en doorgroeimogelijkheden. Ook voelen zij zich vaker fysiek en mentaal belast. Daardoor is het voor deze doelgroep lastiger om het werk dat zij doen als waardevol werk te ervaren. Dit blijft een belangrijk punt van aandacht.

## De organisatie

Welke rol speelt de arbeidsorganisatie bij de waarde die mensen toekennen aan hun werk? Met name in grote organisaties (250+ werknemers) worden de intrinsieke aspecten van werk minder goed beoordeeld. Werknemers die in dergelijke organisaties werken, geven aan dat zij hun werk vaker inhoudelijk minder leuk vinden en daardoor minder vaak trots zijn op het werk dat ze doen. Ook komt naar voren dat de aansluiting tussen de vaardigheden van de werknemer en de taken die zij uitvoeren niet altijd goed wordt beoordeeld. Dit laat de behoefte zien aan aandacht vanuit grotere organisaties voor de wensen van werknemers om hun werk met waarde en plezier te doen.

Ook opvallend is dat werknemers in organisaties waar relatief veel mensen een vast contract hebben, vaak positiever zijn over hun baan. Dat geldt voor zowel de extrinsieke aspecten als de intrinsieke aspecten van het werk. Dit in tegenstelling tot organisaties die veel werken met uitzend- of oproepkrachten. Daar zeggen werknemers juist dat hun salaris lager is

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu

3.1. Waarde van werk

3.2. Vormen van waardevol werk

3.3. Tot slot

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



en de werkdruk hoger ligt. Ook ervaren ze binnen dergelijke organisaties minder ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Dit laat zien dat organisaties een belangrijke rol kunnen spelen in het wel of niet hebben van waardevol werk.

### De prijs van zekerheid

Duidelijk is de bijdrage die werk levert aan inkomenszekerheid. Uit het onderzoek komt daarnaast de belangrijke bevinding dat mensen ook een flinke prijs willen betalen voor die zekerheid. Voor het hebben van baanzekerheid en inkomenszekerheid zijn Nederlanders bereid om ongeveer een kwart van hun inkomen in te leveren. Dit resultaat geeft goed weer hoe belangrijk werk in het leven van mensen is vanwege de stabiliteit die het biedt. Vooral voor jongeren blijkt dit extra te gelden. Er wordt vaak verondersteld dat zij minder waarde hechten aan baanzekerheid, maar uit het onderzoek blijkt dat zij baanzekerheid en een hoger inkomen belangrijker vinden dan ouderen.

Wat het onderzoek van de Universiteit van Amsterdam (Conen & Beer, 2020) goed laat zien, is dat waardevol werken om meer gaat dan alleen het hebben van een baan. Naast het hebben van een inkomen en baanzekerheid zijn juist de intrinsieke en sociale aspecten van werk, zoals de inhoud, mogelijkheden tot ontwikkeling, waardering, erkenning, autonomie en het opdoen van sociale contacten van groot belang als het gaat om waardevol kunnen werken. Daarin spelen contractvormen en de organisatie ook een grote, niet te onderschatten, rol.

### 3.1.3. Onderzoek naar relatie inkomen en mentale gezondheid

Dat werk op verschillende, immateriële, manieren een belangrijke rol vervult in het leven van mensen is duidelijk. Maar het is ook goed om de materiële rol, die van financiële stabiliteit, niet buiten beschouwing te laten. Zo wordt een lager inkomen al langer geassocieerd met een verminderde mentale gezondheid. Daar was echter geen sterk bewijs voor. Daarom is de recente internationale studie van Thomson en collega's (2022) zeer belangrijk om te noemen. Zij tonen namelijk wetenschappelijk aan dat er wel degelijk een causaal verband is tussen inkomen en mentaal welbevinden. Specifiek laten zij zien dat wanneer mensen er financieel op achteruit gaat, hun mentale gezondheid ook verslechtert. Wanneer mensen boven de armoedegrens uitkomen, blijkt hun mentale gezondheid en algehele welzijn te verbeteren. Dit laat zien dat beleid voor mentale gezondheid zich juist moet richten op de mensen die er sociaaleconomisch het slechtst aan toe zijn, want de financiële situatie speelt een grote rol. Zorg dragen voor een sterk financieel vangnet in de vorm van goede uitkeringen, is daarin van belang.

Maar ook werk speelt een grote rol. Werk moet lonen, ook financieel gezien. Het is schrijnend dat er, volgens de SER, in 2021 220.000 werkende armen waren met onvoldoende inkomen om rond te komen. Deze mensen werken vooral op oproepbasis, zonder vaste uren, met weinig uren of als zzp'er (SER, 2021). De recente doorvoering van de stijging van het minimumloon in Nederland, en het invoeren van nieuwe Europese richtlijnen om in 2024 het wettelijke minimum inkomen te verhogen tot 60 procent van het gemiddeld inkomen, kunnen positief uitwerken voor de mensen die er nu financieel minder goed aan toe zijn.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu

3.1. Waarde van werk

3.2. Vormen van waardevol werk

3.3. Tot slot

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Wanneer door werk de financiële situatie van iemand beter wordt, draagt dit niet alleen bij aan een betere mentale gezondheid. Ook kan er ruimte ontstaan voor de extrinsieke en intrinsieke aspecten, zie 3.1.2., die ervoor zorgen dat werk ook daadwerkelijk waardevol werken kan worden.

## 3.2. Vormen van waardevol werk

Bij het begrip werk wordt vaak automatisch gesproken over een traditionele betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt. Er zijn echter veel verschillende vormen van betaald, onbetaald en zelfs onderbetaald werk in Nederland, waar de werkzame elementen van waardevol werken ook voor kunnen gelden.

### Zinvolle daginvulling

Vanuit de Wmo of de Wlz wordt de zinvolle daginvulling geregeld voor mensen met een (chronische) arbeidsbeperking. De zinvolle daginvulling staat ook wel bekend als de dagbesteding. Echter insinueert de term dagbesteding dat de mensen hier alleen worden beziggehouden. Maar dat is niet het geval als we de activiteiten zien die mensen doen. Bij een zinvolle daginvulling verrichten mensen activiteiten in plaats van scholing en/of werk of als opstap naar scholing en/of werk. Met arbeidsmatige daginvulling werken mensen aan activiteiten die een maatschappelijke waarde hebben, bijvoorbeeld op een zorgboerderij of in een stadstuin. Deze activiteiten zorgen niet alleen voor structuur van de dag. Het biedt ook ruimte voor mensen om deel te nemen aan de samenleving, om van betekenis te zijn voor anderen, om zichzelf te ontwikkelen, om zelfvertrouwen op te bouwen, en om te werken aan herstel. Daarmee vervult de zinvolle daginvulling een hoop facetten van waardevol werken, ook al gaat het hierbij niet om regulier betaald werk (GGZ Standaarden, 2017).

### Beschut werk

De gemeenten organiseren beschut werk voor mensen die door hun arbeidsbeperking niet zomaar op de reguliere arbeidsmarkt kunnen werken. Zij hebben behoefte aan meer werkaanpassingen en intensievere begeleiding. Beschutte werkplekken worden georganiseerd door gemeenten en sociale ontwikkelbedrijven, maar mensen kunnen ook worden gedetacheerd bij een reguliere werkgever. De gemeente betaalt dan de kosten voor begeleiding, werkaanpassingen, salaris of loonkostensubsidies. Wanneer mensen in een beschutte werkomgeving werken, dan zijn ze gewoon in dienst als een werknemer, werken gemiddeld 31 uur per week en verdienen daarvoor ook een salaris wat ten minste het minimumloon is. Ook voor beschut werk geldt dat het bijdraagt aan belangrijke elementen van waardevol werk zoals persoonlijke ontwikkeling, het versterken van zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit, het opdoen van sociale contacten, evenals het verdienen van een inkomen (Van Driesten & Blink, 2021).

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu

3.1. Waarde van werk

3.2. Vormen van waardevol werk

3.3. Tot slot

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk omvat een talrijk aantal (veelal onbetaalde) activiteiten die van grote maatschappelijke waarde zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan maatjes die eenzaamheid onder ouderen tegengaan, vrijwilligers die beweging onder ouderen stimuleren, of vrijwilligers bij (sport)verenigingen, in buurthuizen, bibliotheken, buurtbussen, of als taalcoaches, SchuldHulpMaatjes, en buurtbeveiligers. Het doen van vrijwilligerswerk draagt voor de persoon zelf niet alleen bij aan een daginvulling, het gevoel van ergens bij horen en sociaal contact. Het levert bovendien een grote maatschappelijke waarde op doordat zij met het werk wat ze doen hoge (zorg)kosten besparen voor de samenleving die anders door reguliere beroepskrachten worden uitgevoerd. Vrijwilligers mogen in 2023 echter maar een vergoeding krijgen van maximaal € 190 per maand en niet meer dan € 1.900 per jaar. Deze vergoeding is bovendien primair bedoeld als tegemoetkoming voor gemaakte onkosten. Met oog op de maatschappelijke waarde die zij leveren, wordt het werk dat zij doen daarmee niet of onderbetaald (Franken, 2017).

### 3.3. Tot slot

Waardevol werken gaat om meer dan alleen een inkomen verdienen. Er zijn zoveel factoren aan (on)betaald werk die eraan bijdragen dat mensen werken zinvol vinden om te doen. Sterker nog, er zijn zogeheten 'loterij studies' gedaan waarin mensen wordt gevraagd of ze zouden stoppen met werken als ze genoeg geld winnen of erven om nooit meer te hoeven werken. De meerderheid geeft aan dat niet te willen. Dat geeft goed weer dat werk voor mensen zoveel belangrijker is dan het salaris dat eraan gekoppeld is (Highhouse et al., 2010). Iedereen moet de kans krijgen om te ervaren wat waardevol werken is. Niet alleen individuen zijn daarbij gebaat, maar ook de samenleving als geheel.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu

3.1. Waarde van werk

3.2. Vormen van waardevol werk

3.3. Tot slot

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



# 4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen

In voorgaande hoofdstukken schetsen we een beeld van waardevol werken in het algemeen. In dit hoofdstuk gaan we verder in op de waarde van werk voor mensen in een kwetsbare positie; welke van wezenlijk belang is. Zij nemen namelijk niet vanzelfsprekend deel aan waardevol werk. Daardoor lopen ze niet alleen vaak een inkomen mis, maar ook de 'bijvangst' van waardevol werken wat betreft persoonlijke ontwikkelingen, sociale contacten en het gevoel iets bij te kunnen dragen aan de maatschappij. Daarnaast is het zo dat wanneer zij wel meedoen aan het arbeidsproces, dat ze vaker vastzitten aan flexibele contracten, minder inhoudelijk leuk werk doen, een hoger risico behouden op werkloosheid, vaker stress ervaren, over minder autonomie in het werk bezitten, en minder kansen krijgen op (bij) scholing en promoties. Dit beïnvloedt niet alleen hoe mensen in hun vel zitten, maar ook hun relaties lijden eronder en zij vaker gezinsuitbreiding of een huis kopen uit (CBS & TNO, 2019; Commissie Regulering van Werk, 2020; Conen & De Beer, 2020; WRR, 2020).

Bovendien is het al dan niet hebben van (betaald) werk ook van grote invloed op bestaanszekerheid. Enerzijds wegens de directe link tussen arbeid en inkomen, anderzijds ook door de wisselwerking tussen werk, gezondheid en sociaal functioneren. Een goede gezondheid en welbevinden vergroten de kansen op de arbeidsmarkt, evenals het hebben van een sterker sociaal netwerk, en vice versa. Het belang van inclusie op de arbeidsmarkt gaat dus verder dan alleen de economische waarde van werk, maar heeft vergaande maatschappelijke-, psychologische- en gezondheidseffecten (Onstenk et al, 2022). Het is daarom belangrijk om stil te staan bij de uitsluitingsmechanismen die het voor deze mensen moeilijk maken om volwaardig mee te doen op het gebied van werk.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen

4.1. Mensen in een kwetsbare positie

4.2. Inclusietekort

4.3. Stigma

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## 4.1. Mensen in een kwetsbare positie

Naar schatting zijn er momenteel ruim een miljoen mensen in Nederland die willen en kunnen werken, maar vooralsnog als onbenut arbeidspotentieel aan de zijlijn staan (CBS, 2022). Wie zijn deze mensen? Groepen die moeilijker toegang hebben tot werk zijn vaak mensen met een beperking, langdurig werklozen, migranten en ouderen. Dat wil niet zeggen dat er geen andere mensen zijn bij wie iets soortgelijks speelt, maar van de eerder genoemde groepen is bekend dat zij structureel moeilijker aan werk kunnen komen.

### Mensen met een beperking

De cijfers over arbeidsparticipatie van mensen met een chronische ziekte of beperking laten zien dat het om een grote groep gaat. Volgens de UWV blijft de arbeidsparticipatie van de groepen Wajongers met arbeidsvermogen, mensen met een gedeeltelijke WGA, de WIA en mensen in het doelgroepregister van de Participatiewet in 2021, schommelen tussen de 48 en 50 procent (Berendsen et al., 2022). Dat betekent dat minstens de helft van deze mensen nog steeds aan de zijlijn staat. Terwijl deze groep vaak wel wil en kan werken, mits zij daarvoor de juiste ondersteuning kunnen krijgen. Uit andere studies blijkt dat de arbeidsdeelname van mensen met een lichamelijke beperking vaak rond de 30 procent is, terwijl die van mensen met aanhoudende psychische en verstandelijke beperkingen rond de 20 procent is (Boumans et al., 2018; Onstenk et al., 2022).

### Langdurig werklozen

Momenteel kunnen we spreken van een arbeidsmarkt paradox. Er zijn grote tekorten, en toch is er nog altijd een grote groep mensen langdurig werkloos. Bij langdurige werkloosheid gaat het om mensen die al minimaal 12 maanden werkloos zijn, recent hebben gezocht naar werk en ook per direct aan de slag kunnen. Eind 2019 ging het om 95.000 personen. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het eind 2022 om zo'n 63.000 mensen gaat. Hoe langer werkloosheid duurt, hoe kleiner de kans uiteindelijk wordt op het vinden van een baan. Daarmee wordt een uitkering voor veel mensen een permanente situatie (Onstenk et al., 2022). Veel bijstandsgerechtigden komen ondanks de hoogconjunctuur niet aan het werk. In september 2020 ontvingen 423.000 personen een algemene bijstandsuitkering (Denktank Coronacrisis 2020, pp. 46-47).

### Migranten met een niet-westerse achtergrond

Werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond zijn twee keer zo vaak werkloos als werkzoekenden zonder migratieachtergrond. Dit aantal blijft tussen 2006 en 2020 ongeveer gelijk. Wanneer migranten een baan vinden, raken zij deze vaker weer kwijt. Vaak is het een baan met een flexibele arbeidsovereenkomst. Deze groep is oververtegenwoordigd als het gaat om uitkeringen, zoals de WW, arbeidsongeschiktheid en bijstand (Onstenk et al., 2022).

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen

4.1. Mensen in een kwetsbare positie

4.2. Inclusietekort

4.3. Stigma

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## Ouderen

Hoewel ouderen niet vaker werkloos zijn dan andere leeftijdsgroepen, is het wel zo dat zij vaak moeilijker aan een baan komen als ze eenmaal werkloos zijn. Daarbij ervaren zij als groep vaak leeftijdsdiscriminatie bij sollicitatieprocedures (Onstenk et al., 2022). Eenmaal binnen een bedrijf of organisatie, wordt minder leeftijdsdiscriminatie ervaren. Zoals bij promotie, toegang tot scholing op het werk, ontslag of reorganisatie (Oude Mulders, 2020).

## Mensen die langdurig in armoede en/of de bijstand zitten

Door een stapeling van problemen op verschillende levensdomeinen kan deze groep minder participeren. Voor mensen met financiële problemen levert het zoeken en vinden van betaald werk naast voordelen ook nadelen op. Extra inkomsten gaan in principe direct naar de schuldeisers, maar weer aan het werk gaan brengt vaak ook kosten met zich mee, zoals reiskosten of kleding (Jungmann & van Beek, 2016). Naast schulden of weinig inkomen kunnen ook andere zaken een rol spelen. Zoals slechte gezondheid, weinig administratieve vaardigheden, een klein sociaal netwerk of weinig werkervaring. Het SCP onderscheidt twee grote groepen: ouderen met alleen een basis-/vmbo-opleiding en gezondheidsproblemen en mensen met ggz- en schuldenproblematiek die samen driekwart van de bijstandsgerechtigden vormen (resp. 48 procent en 30 procent) (Echtelt et al., 2023).

De stapeling van problemen voor bijstandsgerechtigden is een voorbeeld van intersectionaliteit. Mensen horen namelijk lang niet altijd in slechts één kwetsbare doelgroep. Vaak is er sprake van meerdere situaties die de kwetsbare positie van een persoon versterken. Intersectionaliteit betekent dat maatschappelijke en economische ongelijkheid zich op meerdere assen voordoen die elkaar ook kruisen. In de praktijk betekent het dat wanneer iemand 'alleen' een migratieachtergrond heeft, hij of zij waarschijnlijk al betere kansen heeft om mee te doen in de maatschappij dan iemand die een migratieachtergrond heeft én een chronische beperking. Datzelfde geldt bijvoorbeeld wanneer iemand ouder is en al langere tijd werkloos. Het vinden van een baan wordt dan steeds lastiger. Andere elementen zoals gender, seksualiteit en geloofsovertuigingen kunnen hierin ook een rol spelen. Hoe meer situaties er meespelen, hoe hoger de kans op discriminatie en uitsluiting en hoe moeilijker het wordt om tot participatie te komen.

## 4.2. Inclusietekort

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling omschrijft het inclusietekort van de Nederlandse arbeidsmarkt als onze grote achilleshiel (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019). Volgens Eurostat is bijvoorbeeld het verschil in Nederland tussen de arbeidsparticipatie van mensen met en zonder arbeidsbeperking veel hoger dan in andere Europese landen: 80 procent versus 43 procent (Eurostat, 2018).

In hun [whitepaper](#) over de arbeidsmarkttransitie halen Ton Wilthagen en Marieke Stolp een aantal verklaringen aan voor de risicomidende houdingen van organisaties wat betreft het aannemen van mensen in een kwetsbare positie. Zo

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen

4.1. Mensen in een kwetsbare positie

4.2. Inclusietekort

4.3. Stigma

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >





hanteert Nederland als enige land ter wereld de regeling om twee jaar loon door te betalen bij ziekte. Ook heeft Nederland een preventief ontslagstelsel waarbij er vooraf toestemming moet worden gevraagd om iemand te ontslaan aan het UWV of een kantonrechter. Ze noemen ook het 'risque social' principe van ons socialezekerheidsstelsel. Daarin maakt het niet uit of iemand door een situatie op het werk of door een situatie in de privésfeer arbeidsongeschikt is geworden. Bij een 'risque-professionel' principe maakt dat wel uit. Dat betekent dus in Nederland dat wanneer iemand uitvalt van werk door bijvoorbeeld een ongezonde levensstijl of het beoefenen van een gevaarlijke sport, dat de werkgever hiervoor alsnog voor opdraait en vastzit aan de regels rondom loondoorbetaling bij ziekte. Dergelijke regelingen zorgen ervoor dat werkgevers het liever vermijden om mensen aan te nemen waarvan zij vermoeden dat die een hoger risico lopen op uitval, zoals bijvoorbeeld de bovengenoemde groepen.

Een ander punt dat ze benoemen is de 'efficiency-verslaving' in Nederland. Er is een situatie ontstaan, mede door de digitalisering en automatisering, waarin efficiëntie een belangrijk goed is geworden. Mensen waarvan wordt gedacht dat zij niet op hoog tempo mee kunnen werken, de druk niet aankunnen of aanpassingen nodig hebben in het werk, maken daardoor minder kans om te participeren in waardevol werk.

Wat ook nog meespeelt, is de hoge mate van flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ruim 22 procent van de werknemers heeft een flexibel arbeidscontract. Werkgevers maken graag gebruik van deze contractvorm omdat ze daarmee snel het personeelsbestand kunnen aanpassen wanneer nodig, bijvoorbeeld tijdens een hoogseizoen of stijgende vraag uit de markt. Anderzijds zijn flexibele arbeidscontracten ook kostenbesparend. Doordat flexibele contracten een einddatum hebben, hoeven werkgevers nooit langer door te betalen dan de einddatum in het geval van ziekte. Het zijn juist vaak mensen in een kwetsbare positie die worden aangenomen in flexibele dienstverbanden. Het gevolg daarvan is dat zij vaker werkloos zijn dan andere groepen en dat het voor hen moeilijker is om een vast contract te krijgen. Zij zijn makkelijker te vervangen of worden aangenomen voor niet-structurele klussen. Deze groep loopt het grootste op verlies van werk in tijden van crisis, zoals bijvoorbeeld tijdens corona (Muns et al., 2019).

### 4.3. Stigma

Een van de belangrijkste uitsluitingsmechanismen voor mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is stigma. Stigma gaat over het labelen van groepen mensen als 'anders', op basis van vooroordelen en stereotypingen (Link & Phelan, 2001). Deze beelden over mensen zijn vaak niet op waarheid gebaseerd. Stigma kan vervolgens leiden tot de uitsluiting van de mensen die het stigma met zich meedragen. Dat noemen we discriminatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om het niet aangenomen worden voor een baan, geen contractverlenging krijgen, werken op een baan onder het eigen niveau, of overgeslagen worden voor promoties. Andere factoren gelinkt aan stigma die eraan bijdragen dat mensen in een kwetsbare positie hun werk niet goed kunnen doen, zijn het niet krijgen van werkaanpassingen of de juiste faciliteiten, waardoor zij noodgedwongen uitvallen.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen

4.1. Mensen in een kwetsbare positie

4.2. Inclusietekort

4.3. Stigma

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding



2. Basisinformatie



3. Waarde van werk anno nu



4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen

4.1. Mensen in een kwetsbare  
positie

4.2. Inclusietekort

4.3. Stigma

5. Relevante wetgeving



6. Lessen uit onderzoek



7. Waardevol werken  
vormgeven



8. Vervolgonderzoek



Geraadpleegde bronnen



Ook de niet-ontvankelijke werkcultuur speelt een rol. Wanneer mensen niet zichzelf kunnen zijn, worden de voorwaarden voor waardevol werken steeds moeilijker haalbaar. Mensen in een kwetsbare positie komen op de arbeidsmarkt regelmatig in aanraking met stigma en discriminatie vanwege hun situatie. Uit recent onderzoek onder Nederlandse leidinggevendens blijkt dat 64 procent minder bereid is om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan te nemen. 30 procent blijft terughoudend, zelfs wanneer ze weten dat het gaat om psychische problematiek uit het verleden. Dit geldt zelfs wanneer de meerderheid aangeeft zelf positieve ervaringen te hebben met mensen met een psychische kwetsbaarheid (Janssens et al., 2021). Onderliggend stigma biedt een verklaring voor dit gedrag. Onderzoek laat zien dat er stigmatiserende beelden over mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn: dat ze incompetent zijn en daardoor het werk niet aankunnen of dat ze gevaarlijk zijn. Soms wordt er ook gedacht dat psychische kwetsbaarheden geen echte aandoeningen zijn en als excuus worden gebruikt om minder te hoeven doen. Ook bestaat het denkbeeld dat werken niet gezond is voor mensen die al stress hebben van hun psychische kwetsbaarheid (Krupa et al., 2009).

Stigma op mensen met psychische kwetsbaarheden is problematisch. Dat wordt eens te meer versterkt omdat uit nieuwe cijfers van het Trimbos instituut (2022) waaruit blijkt dat bijna de helft van alle Nederlanders tussen de 18 en 75 jaar op een bepaald moment in zijn of haar leven zelf te maken heeft (gehad) met een psychische kwetsbaarheid. In het afgelopen jaar heeft 26 procent (ruim een kwart) te maken met een of meerdere vormen van psychische kwetsbaarheid. Dat betekent dat er op elke werkplek meerdere werknemers rondlopen die hiermee te maken hebben.

Ook oudere werknemers komen in aanraking met stigma en discriminatie. Hoewel mensen in Nederland langer doorwerken totdat ze met pensioen kunnen, blijkt dat ouderen die hun baan verliezen ook moeilijker een nieuwe baan kunnen vinden. Het onderliggende stigma op deze groep is bijvoorbeeld dat hun kennis en competenties zijn verouderd waardoor ze de vernieuwde (technologische) processen niet bij kunnen houden. Maar ook het stigma dat ouderen te duur zijn waardoor werkgevers liever in jongere medewerkers investeren (Schippers & Vlasblom, 2019).

Voor langdurig werklozen geldt het beeld dat werkloosheid iemands eigen schuld is. Dus wanneer iemand zijn of haar baan verliest, dan heeft diegene het er zelf naar gemaakt. Daar zal bepaald ongewenst gedrag aan ten grondslag hebben gelegen, en dus schrikt dit andere werkgevers af. Ook als dit niet op waarheid is gebaseerd. Zo laat een studie in Duitsland bijvoorbeeld zien dat slechts 14 procent van de werkgevers bereid is om iemand aan te nemen die werkloos is en voor 34 procent geldt dat ze alleen iemand aannemen die werkloos is, als dat korter dan een jaar is (Krug et al., 2019).

Ook migranten met een niet-westerse achtergrond worden gestigmatiseerd. Zo bestaat er weerstand tegen migranten waarvan wordt gedacht dat ze als economische 'gelukszoekers' naar Nederland komen om te profiteren van onze welvaartstaat en 'een uitkering te trekken' (Kloosterman, 2018). Maar ook de andere culturele en religieuze achtergronden, opleidingsniveaus en het (nog) niet goed spreken van de Nederlandse taal, worden gebruikt als redenen om migranten minder snel aan te nemen.



De zogeheten 'deservingness' theorie speelt een rol in het uitsluiten van migranten en wordt (onbewust) gebruikt als middel om te bepalen of iemand met een migratieachtergrond het verdient om mee te doen in de maatschappij (Nielsen et al., 2020). Deze theorie bevat de volgende onderdelen:

- Controle: hoe minder controle over de eigen situatie; hoe meer iemand het verdient om mee te doen. Denk hierbij aan situaties waarin iemand noodgedwongen een baan verliest doordat hij of zij moet vluchten. Dan wordt de werkloosheid niet als diens eigen schuld beschouwd. Is iemand een baan verloren omdat hij of zij weinig inzet heeft getoond, dan wordt dat gezien als een situatie waar je zelf controle over hebt.
- Attitude: hoe dankbaarder iemand is, en dit ook uit, voor de hulp die ze krijgen; hoe meer ze het verdienen.
- Wederkerigheid: hoe meer er wordt gedacht dat iemand iets terug zal doen voor de maatschappij; hoe meer ze het verdienen om geholpen te worden.
- Identiteit: hoe meer iemand lijkt op 'ons'; hoe meer we geneigd zijn om ze te helpen. Dit speelt een grote rol bij het stigma voor migranten met een niet-westerse achtergrond, omdat zij op het eerste gezicht minder op ons zouden lijken. Dat brengt angst en onwetendheid met zich mee, en dat leidt tot stigmatisering en discriminatie.
- Noodzaak: hoe groter de nood waarin iemand verkeert; hoe eerder we geneigd zijn om te helpen.

### Geanticipeerd stigma en zelfstigma

Naast ervaringen met stigma en discriminatie op de arbeidsmarkt door anderen, worden mensen in een kwetsbare positie ook regelmatig geconfronteerd met geanticipeerd stigma en zelfstigma. Mensen verwachten bij geanticipeerd stigma dat ze gediscrimineerd gaan worden op basis van hun kwetsbaarheid. Bij zelfstigma internaliseren mensen de negatieve beelden die anderen over ze hebben. Ze betrekken het stereotype beeld op zichzelf en gaan erin geloven. Dit leidt tot een verlaagd zelfbeeld en kan resulteren in een zogeheten 'why try' effect. Dat effect ontstaat als men het gevoel heeft dat ze iets niet kunnen en dit dan ook niet meer proberen. Geanticipeerd stigma en zelfstigma kunnen ervoor zorgen dat mensen geen actie meer ondernemen om aan het werk te komen (Brouwers, 2016).

### Verandering van het mensbeeld

Met de huidige arbeidsmarktkrapte wordt de druk op de maatschappij alleen maar groter. De structurele krapte zal de komende jaren nog voortduren en het aanpakken en oplossen van het inclusietekort speelt hierin een zeer belangrijke rol. Mensen in een kwetsbare positie willen en kunnen waardevol werk vervullen, maar daar moeten zij wel de kans toe krijgen, al dan niet met de benodigde ondersteuning. Het kan niet zo zijn dat er een miljoen mensen aan de zijlijn staan wanneer werkgevers om arbeidskrachten zitten te springen. Dit vraagt om een structurele verandering, niet alleen in wet- en regelgeving, maar ook een structurele verandering van het mensbeeld dat heerst over mensen in een kwetsbare positie.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen

4.1. Mensen in een kwetsbare positie

4.2. Inclusietekort

4.3. Stigma

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Naast de eerder genoemde groepen, zijn er nog vele andere groepen die met stigmatisering en discriminatie in aanraking komen. Bijvoorbeeld vrouwen, bijstandsgerechtigden, dak- en thuislozen en jongeren. Movisie heeft verschillende rapporten geschreven die gaan over de situatie van deze mensen in een kwetsbare positie in relatie tot werk, zie onderstaand beknopte overzicht:

Waardevol werken. De stand van zaken.

Deze publicatie laat met diverse voorbeelden de maatschappelijke waarde en zingeving zien die werken kan geven.

Bestaanszekerheid onder druk.

Deze publicatie geeft een korte duiding van het begrip bestaanszekerheid.

De drempel over

Hoe begeleid je psychisch kwetsbare en/of dak- en thuisloze mensen naar participatie? Verslag van een zoektocht die 14 inspirerende voorbeelden oplevert.

Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk

Dit dossier beschrijft welke werkzame elementen je kunt inzetten om jongeren in een kwetsbare positie duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking

Dit dossier belicht de samenhang tussen verschillende werkzame elementen die bijdragen aan de arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking.

Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie onder statushouders

Dit dossier geeft een overzicht van werkzame factoren die de arbeidsparticipatie van statushouders bevorderen.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen

4.1. Mensen in een kwetsbare  
positie

4.2. Inclusietekort

4.3. Stigma

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



# 5. Relevante wetgeving

De hiervoor genoemde noodzakelijke structurele veranderingen zullen niet in het luchtledige plaatsvinden. Voor het ontwikkelen van alternatieve vormen voor de reguliere arbeidsmarkt zijn verschillende wetten van belang. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de belangrijkste wetten.

## 5.1. Participatiewet

Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. Het doel van de wet is:

1. Het (naar vermogen) ondersteunen van mensen richting arbeid,
2. Inkomensondersteuning (op bijstandsniveau), mocht er via arbeid of anderszins onvoldoende inkomen zijn,
3. Controle en handhaving op de aan de rechten verbonden verplichtingen.

De wet is ontstaan uit de samenvoeging van de Wet Werk en Bijstand (WWB), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet ligt bij de gemeenten. Zij krijgen hiervoor geld van de Rijksoverheid.

### Doelgroepen

Met de komst van de Participatiewet heeft de gemeente de verantwoordelijkheid over een veel grotere doelgroep gekregen zoals de mensen met een arbeidsbeperking. Deze waren vroeger aangewezen op de Wajong of de Wsw.

Ook de volgende groepen vallen nu onder de Participatiewet:

- Mensen met een bijstandsuitkering.
- Jonggehandicapten die kunnen werken; degene met arbeidsvermogen. Voor jonggehandicapten zonder arbeidsvermogen blijft de Wajong-regeling wel bestaan (Wajong 2015).
- Mensen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden en houden van werk. Zij kunnen alleen onder aangepaste omstandigheden werken. Voorheen hadden zij recht op een plek in de sociale werkvoorziening. Mensen die op 31 december 2014 werkten in de sociale werkplaats, blijven in de Wsw.
- Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Nuggers zijn niet-uitkeringsgerechtigde, niet werkenden die bij het UWV staan ingeschreven als werkzoekende.

1. Inleiding

2. Basisinformatie

3. Waarde van werk anno nu

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen

5. Relevante wetgeving

5.1. Participatiewet

5.2. Wet Banenafpraak

5.3. Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)

6. Lessen uit onderzoek

7. Waardevol werken vormgeven

8. Vervolgonderzoek

Geraadpleegde bronnen



- De groep 'overig'. Dit zijn mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw), het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (BBZ), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte, werkloze werknemers (IOAW) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

Mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vanuit de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) vallen niet onder de doelgroep van de Participatiewet. Dit zijn werknemers die tijdens hun loopbaan door ziekte of beperking (deels of geheel) arbeidsongeschikt zijn geworden.

## Re-integratie instrumenten

De gemeente heeft voor het ondersteunen van mensen richting werk, de beschikking over verschillende instrumenten. Er zijn de bestaande instrumenten en voorzieningen, zoals de inzet van een traject of proefplaatsing, detachering, begeleiding of jobcoaching, persoonsgebonden budget, werkplekaanpassingen, no-riskpolis, sollicitatietrainingen, participatieplaatsen en vrijwilligerswerk. Daarnaast zijn in de Participatiewet twee nieuwe re-integratie-instrumenten opgenomen: beschut werk en loonkostensubsidie (zie voor overzicht instrumenten: 2.3.).

## Aangescherpte bijstandseisen

De Participatiewet heeft op een aantal punten de voorwaarden aangescherpt om in aanmerking te komen voor een bijstandsuitkering. Dit zijn:

- Kostendelersnorm, wanneer meerdere volwassenen een woning delen.
- Lagere uitkering alleenstaande ouder, namelijk evenveel als een alleenstaande. Een alleenstaande ouder kan wel een hoger kindgebonden budget krijgen van de Belastingdienst.
- Strengere maatregelen bij niet nakomen van verplichtingen.
- Mogelijkheid tot het opleggen van een tegenprestatie (zie 2.3.).
- Algemene regelingen als de langdurigheidstoelage en de categoriale bijzondere bijstand zijn afgeschaft. Deze zijn vervangen door de individuele inkomensvoorziening en de individuele bijzondere bijstand, welke per geval door de gemeente worden beoordeeld.

## Uitvoeringspraktijk: maatwerk versus landelijke regelgeving

De Participatiewet biedt, in artikel 18 lid 1, gemeenten ook de mogelijkheid tot maatwerk. De wettekst luidt: Het college stemt de bijstand en de daaraan verbonden verplichtingen af op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van de belanghebbende. Toch neemt een groot deel van de gemeente in de praktijk te weinig deze ruimte. Maatwerk vergt namelijk tijd, geld en kennis. Ook is er nog steeds sprake van een risicomijdende organisatiecultuur. Medewerkers bij uitkeringsinstanties zitten, vanuit het verleden, vast in een cultuur waarin het strikt handelen conform de regels en procedures de norm is. De toegenomen handelingsvrijheid, na de decentralisatie, wordt nog niet afdoende benut. Een cultuuromslag vergt tijd.



Daar waar gemeenten wel hun beleidsvrijheid nemen, worden zij soms door de landelijke politiek ‘teruggefloten’. Zo wilde de gemeente Utrecht in 2021 het opschorten van de 4-weken zoektermijn voor jongeren, na afloop van de tijdelijke (corona) maatregel, voortzetten. De gemeente Utrecht stelde dat, om maatwerk toe te kunnen passen, je de jongere moet kennen. Daarom is het nodig de aanvraag direct te beoordelen, niet pas na vier weken. Zo zou de gemeente sneller ondersteuning kunnen bieden aan kwetsbare jongeren, voorkomen dat er schulden ontstaan en voorkomen dat de jongeren buiten beeld raken. Kamerleden en de staatssecretaris reageerde negatief op dit voorname. De argumenten van de gemeente Utrecht zijn nu wel in de verbetervoorstellen van minister Carola Schouten overgenomen (zie punt 4).

## Voorgestelde aanpassingen in de Participatiewet

Als reactie op het SZW rapport *De Participatiewet in balans* komt minister Carola Schouten op 21 juni 2022 met een aantal voorstellen voor verbetering van de Participatiewet. Het kabinet wil af van het wantrouwen van de overheid tegenover uitkeringsgerechtigden. De Participatiewet moet eenvoudiger en een toereikend bestaansminimum bieden, waarbij mensen passende ondersteuning krijgen. De wet moet daarbij rechten en verplichtingen bevatten die zinvol en begrijpelijk zijn en door iedere uitkeringsgerechtigde worden nageleefd. De implementatie van onderstaande voorstellen is op zijn vroegst begin 2024.

1. Verruiming bijverdiengrenzen.
2. Recht op eigenstandig vormgeven van participatie en het wegnemen van belemmeringen daarvoor, als arbeid geen optie is. Opheffen van voorafgaande toestemming voor het verrichten van vrijwilligerswerk, mantelzorg of voor het volgen van een eigen opleiding.
3. Eenvoudigere aanvraagprocedure. Onder andere voor personen die vanwege tijdelijke arbeid kortdurend bijstandsonafhankelijk waren. Hierdoor wordt een drempel om kortdurende arbeid te aanvaarden, weggenomen.
4. 4-weken-zoektermijn voor jongeren tot 27 jaar wordt kan-bepaling. Hierdoor kan men maatwerk bieden. Jongeren zijn beter bij de gemeente in beeld, waardoor escalatie (bijvoorbeeld dak- of thuisloosheid) wordt voorkomen.
5. Ontvangsten uit giften, incidentele hobbymatige verkoop, ondersteuning uit eigen netwerk en geldleningen worden niet als middelen aangemerkt. Hierbij gaat het om de verruiming van de mogelijkheid om giften in bijvoorbeeld de vorm van boodschappen te ontvangen.
6. Kostendelersnorm is niet van toepassing bij vooropgezet tijdelijk verblijf. Dit geldt voor mensen in een crisissituatie, daklozen of mensen die dakloos dreigen te raken.
7. Mogelijkheid tot verlening van categoriale bijzondere bijstand. Hierdoor wordt soepeler ingespeeld op bredere behoeften aan inkomensondersteuning, zoals bijvoorbeeld Energietoeslag.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving

5.1. Participatiewet

5.2. Wet Banenafpraak

5.3. Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



8. Verruiming van het experimenteerartikel. Daardoor kan men meer onderzoek doen naar andere werkwijzen.
9. Bijstand afstemmen op individuele omstandigheden. Deze mogelijkheid bestaat al, maar wordt centraler in de wet verankerd.
10. Expliciteer de maatwerkbaarheid binnen de kostendelersnorm. Ook deze mogelijkheid bestaat al. Maar door deze te expliciteren, wordt handelingsverlegenheid voorkomen en meer rechtszekerheid geboden.

Bron: [Kamerbrief vervolgaanpak Participatiewet](#)

De voorgestelde verrhoging van de leeftijdsgrens van de kostendelersnorm van 21 naar 27 jaar is per 1 januari 2023 al doorgevoerd. Meer over de Participatiewet en de rol en verantwoordelijkheden van de gemeente lees je in het artikel [De Participatiewet en de rol en verantwoordelijkheden van de gemeenten | Movisie](#)

## 5.2. Wet Banenafpraak (inclusief quotum arbeidsbeperkten)

In de banenafpraak maakt het kabinet, samen met sociale partners, de afspraak om extra banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren; de zogenaamde Banenafpraakbanen (BAB) of Garantiebanen. Banenafpraakbanen of Garantiebanen zijn bedoeld voor mensen die in staat zijn tot loonvormende arbeid en met begeleiding en ondersteuning niet het minimumloon kunnen verdienen. Afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer kan de gemeente tot maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon als loonkostensubsidie inzetten voor de werkgever.

Overheid en bedrijfsleven hebben de afspraak dat er tot 2026 125.000 banen bijkomen voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

De mensen voor wie deze banen zijn bestemd, komen in het doelgroepregister. UWV beheert dit register. Neemt een werkgever iemand uit het doelgroepregister in dienst, dan telt deze baan mee voor de banenafpraak en/of de quotumregeling.

De quotumregeling is onderdeel van de wet. Deze kan ingaan als het aantal banen van de banenafpraak niet wordt gehaald. Vanaf januari 2018 geldt voor de overheidssector de quotumregeling omdat de overheidswerkgevers de afgesproken aantallen over 2016 niet gehaald hebben. Het quotumpercentage voor de sector overheid voor 2021 is 2,56 procent en geldt alleen voor individuele werkgevers met 25 of meer werknemers. Als een werkgever dit percentage niet haalt, wordt een zogenaamde quotumheffing opgelegd. De heffing bedraagt € 5.000 per jaar per niet vervulde (volledige) arbeidsplaats.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving

5.1. Participatiewet

5.2. Wet Banenafpraak

5.3. Wet maatschappelijke  
ondersteuning (Wmo 2015)

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >





Het lijkt erop dat deze sanctie voor langere tijd wordt uitgesteld. De quotumheffing werd in eerste instantie tot 1 januari 2022 opgeschort. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daarna de Belastingdienst en het UWV toestemming gegeven om de quotumheffing niet uit te voeren tot in ieder geval 1 januari 2024. Hiermee anticipeert de minister op de toekomstige wettelijke grondslag voor de verdere opschorting van de quotumheffing.

De volgende groepen vallen onder deze banenafpraak:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. (Ex) voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) leerlingen die zich schriftelijk, via het Aanvragen Beoordeling Arbeidsvermogen (ABA)-formulier hebben aangemeld bij UWV.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of In- en Doorstroombaan (ID-baan).
6. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het WML kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet.
7. Per 1 januari 2017, ook mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister staan. Wanneer gemeenten via een loonwaardemeting op de werkplek vaststellen dat mensen die onder de Participatiewet vallen een loonwaarde onder het WML hebben, kunnen zij na aanmelding bij het UWV zonder beoordeling in het doelgroepregister worden opgenomen.

### 5.3. Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)

Gemeenten kijken beleidsmatig naar de Wmo 2015 voor mensen die niet kunnen werken en/of geen of gering arbeidsvermogen hebben; in omvang bijna de helft van het bijstandsvolume. Het doel van Wmo 2015 is maatschappelijke participatie: burgers zo goed mogelijk in staat stellen om deel te nemen aan de samenleving. De Wmo is vooral bedoeld voor mensen die daar problemen mee hebben, zoals ouderen en mensen met een beperking. Gemeenten moeten ervoor zorgen dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen wonen. Gemeenten zijn volgens de Wmo verplicht om deze groepen te compenseren door het aanbieden van voorzieningen en ondersteuning, bijvoorbeeld huishoudelijke hulp of een aanpassing aan de woning.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving

- 5.1. Participatiewet
- 5.2. Wet Banenafpraak
- 5.3. Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Waardevol  
werken voor  
iedereen

Gemeenten dragen nu verantwoordelijkheid voor:

- Het bevorderen van de sociale samenhang, de mantelzorg en vrijwilligerswerk.
- De toegankelijkheid van voorzieningen, diensten en ruimten voor mensen met een beperking.
- De veiligheid en leefbaarheid in de gemeente, alsmede het voorkomen en bestrijden van huiselijk geweld.
- Het ondersteunen van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met een beperking of mensen met chronische psychische of psychosociale problemen.
- Het bieden van beschermd wonen en opvang.

De wet richt zich op mensen die onvoldoende zelfredzaam zijn of onvoldoende in staat zijn tot participatie. Zij hebben bijvoorbeeld ondersteuning nodig bij het uitvoeren van een gestructureerd huishouden of bij begeleiding en dagbesteding. Mensen die voor begeleiding en dagbesteding voorheen een beroep op de AWBZ deden, moeten zich nu tot de gemeente wenden.

### Raakvlakken tussen doelgroepen Participatiewet en Wmo

In de praktijk zijn er veel overeenkomsten tussen de mensen die via Beschut werk aan de slag zijn en mensen die actief zijn in de arbeidsmatige dagbesteding. Beschut werk valt echter onder de Participatiewet, terwijl arbeidsmatige dagbesteding onder de Wmo 2015 valt. Daarnaast betaalt de deelnemer aan arbeidsmatige dagbesteding een eigen bijdrage, terwijl voor Beschut werk een werknemer loon ontvangt.

Deze overeenkomst was een van de aanleidingen voor het project 'Simpel switchen in de participatieketen'. Movisie en Stimulansz deden daarvoor verkennend onderzoek. Lees hier de Kamerbrief met een reactie op deze verkenning.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving

- 5.1. Participatiewet
- 5.2. Wet Banenafpraak
- 5.3. Wet maatschappelijke  
ondersteuning (Wmo 2015)

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

# 6. Lessen uit onderzoek voor waardevol werken

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

6.1. Aanbevelingen uit  
verschillende publicaties  
6.2. Evaluaties relevante wetgeving  
6.3. Andere relevante onderzoeken  
6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

## 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties

Welke alternatieven zijn er ontwikkeld voor de reguliere arbeidsmarkt en welke lessen voor waardevol werken kunnen we daaruit trekken? Aan welke criteria en randvoorwaarden moeten alternatieven voldoen? Voor welke mensen kunnen deze een uitkomst bieden? En hoe kan een en ander worden gefinancierd?

### Melkertbanen, lessen voor de baangarantie

In *Melkertbanen, lessen voor de baangarantie* (2020) evalueren Kees Mosselman en John Muysken de Melkertbanen en ID-banen uit de jaren 90. Hun belangrijkste conclusie is dat de Melkertbanen niet zo zeer mislukt zijn, maar dat de uitvoering is vastgelopen op politieke onwil. Tijdens de looptijd veranderde de aard van de Melkertbanen van banen met een duurzaam en permanent karakter, naar banen met een tijdelijk karakter. Het doel verschoof naar doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt. Door daarnaast ook de financiering te beperken, 'mislukten' de Melkertbanen uiteindelijk.

Mosselman en Muysken formuleren de volgende aanbevelingen voor waardevol werken en andere alternatieven voor de reguliere arbeidsmarkt:

- Stel duidelijke doelen, ook voor de langere termijn.
- Bied ruimte voor experimenten en evalueer goed.
- Het werk moet een permanent karakter kunnen hebben.
- Houd vast aan tenminste het minimumloon: werken moet lonen, doorstroom moet lonen.
- Waardevol werk verdringt geen regulier werk.
- Veronachtzaam uitvoeringsproblemen niet.
- Waardevol werk is een zaak voor de publieke sector.

Het laatste punt behoeft enige toelichting. Een van de belangrijkste argumenten van de auteurs, om waardevol werken en andere alternatieven tot de publieke sector te beperken, is de vrees dat de private sector alleen het zogenoemde laaghangend fruit plukt. De mensen die langdurig langs de kant staan, vissen dan wederom achter het net.



## Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges

Annejet Kerckhaert en Tom Geijzen brengen in *Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges* (2020), voor gemeenten Groningen en Lelystad, de te verwachten maatschappelijke meerwaarde van deze initiatieven in kaart, welke partijen investeren en welke profiteren. Hun belangrijkste conclusie is dat de gemeente hoofdvantwoordelijk is voor de financiering van deze projecten. Van private en publieke partijen die er baat bij hebben, valt maar een beperkte bijdrage te verwachten. Kerckhaert en Geijzen komen tot de volgende conclusies en aanbevelingen:

- De kosten liggen hoofdzakelijk bij de gemeente, de baten bij verschillende partijen.
- Zowel basisbaners als buurtbewoners profiteren van de initiatieven.
- Ook het Rijk (meer belastinginkomsten) en stakeholders in de wijk, zoals lokale ondernemers woningcorporaties en buurtvoorzieningen (hogere inkomsten, minder criminaliteit) hebben er voordeel van. Mogelijk kunnen zij bijdragen in de kosten.
- Door werkzaamheden voor private partijen in de buurt uit te voeren, kunnen ook zij om een bijdrage in de kosten worden gevraagd.
- Voor een permanent karakter van de initiatieven is een structurele bijdrage van de gemeente noodzakelijk.
- Om meerwaarde zichtbaar te maken, is goede monitoring en effectmeting nodig.

## De arbeidsmarkttransitie. Naar meer waarde en meer werk

Ton Withagen en Marieke Stolp (2021) formuleren in *De arbeidsmarkttransitie. Naar meer waarde en meer werk* de volgende uitgangspunten en randvoorwaarden voor de arbeidsmarkttransitie:

- Zinvol en waardevol werk moet een aantrekkelijke uitstraling hebben en wordt samen met inwoners/deelnemers uitgedacht en ingevuld.
- Het werk aanpassen aan de mensen, in plaats van de mensen aan het werk.
- Werken moet lonen; het liefst minimumloon.
- Arbeidsvoorwaarden die voldoen aan de eisen die horen bij het recht op werk: pensioen, vrije keuze, waardigheid, ontwikkeling en erkenning.
- Geen verdringing van bestaand werk, maar nieuw en maatschappelijk nuttig werk.
- Geen tijdelijk project of programma, maar duurzaam werk.
- Niet alleen overheid, maar ook private organisaties en andere partijen worden betrokken.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

## Naar een basisbaan

De G4 propositie *Naar een basisbaan* is een onderbouwd pleidooi van de vier grote steden voor meer experimenteer-ruimte en herijking van de financiering om lokaal invulling te geven aan de basisbaan. Men formuleert de volgende criteria voor de basisbaan: het werk moet lonen, het moet bij mensen passen, er mag geen verdringing van bestaand werk plaatsvinden en het moet gaan om duurzaam werk, met structurele financiering. Deze criteria zijn vergelijkbaar met de aanbevelingen in de eerder genoemde publicaties. Alleen qua beloning lopen de vier grote steden enigszins uit de pas. Zij presenteren twee mogelijke scenario's: een basisbaan tegen het wettelijk minimumloon en/of een basisbaan waarbij de gemeente de uitkering aanvult met een participatie-inkomen.

Wat vooral opvalt is dat de G4 de ruimte voor experimenten zoekt binnen de bestaande wetgeving. Ze zoeken naar mogelijkheden om een basisbaan te bieden binnen de kaders van de Participatiewet, met passende rechten en plichten. Deze manier van financiering is interessant. De financiering van basisbanen en andere alternatieven zien gemeenten vaak als de belangrijkste bottleneck. De G4 willen de financiering als volgt herijken:

- Landelijke financiering van basisbanen, wordt bekostigd uit de besparingen op uitkeringen, extra inkomsten uit premies en belastingen en lagere zorg- en welzijnskosten.
- Publiek-private financiering.
- Ontwikkelen van een duurzame macro-economische businesscase.

## Bouwplan naar een inclusieve arbeidsmarkt

Cedris publiceert het *Bouwplan naar een inclusieve arbeidsmarkt* (2020). Dat richt zich niet op een alternatief voor de reguliere arbeidsmarkt, maar op het slechten van drempels om zo de reguliere arbeidsmarkt toegankelijker en daarvoor inclusiever te maken. De geformuleerde uitgangspunten en bouwstenen bieden interessante aanknopingspunten voor waardevol werken. Zo stelt Cedris dat de toegang tot betaald werk zo makkelijk mogelijk hoort te zijn, de kans op behoud van werk zo groot mogelijk en het ontwikkelperspectief zo reëel mogelijk. Ontwikkeling, bescherming en ondersteuning van werknemers moeten voorop staan. Werkgevers moeten zoveel mogelijk worden ondersteund en ontzorgd.

## Evaluatie STiP-regeling

Regioplan onderzocht in *Evaluatie STiP-regeling* de resultaten van drie jaar STiP regeling. Deze regeling is gericht op uitstroom en lijkt daarin meer op de oude ID-banen.



Ruim de helft, 55 procent van de deelnemers, slaagt erin om binnen zes maanden een reguliere baan te vinden. Van de vergelijkingsgroep slaagt maar 4 procent daarin.

Aan dit succes draagt bij:

- Het inzetten van subsidie om potentiële werkgevers over de streep te trekken.
- Deelneming op basis van vrijwilligheid leidt tot een groep gemotiveerde deelnemers.
- Specifieke aandacht voor het bemiddelen van een kwetsbare doelgroep naar werkgevers.
- Positieve waardering werkbegeleiding.

Naast het vinden van een baan, draagt STiP ook bij aan het zelfvertrouwen en de maatschappelijke participatie van de deelnemers. Een kanttekening vormt het onbekende lot van 25 procent van de deelnemers die na afloop van de regeling geen baan en geen uitkering heeft.

Regioplan komt tot de volgende aanbevelingen:

- Veranker het vrijwillige karakter in de regeling.
- Voorkom wisseling in de begeleiding en verbeter kwaliteit ervan door professionalisering.
- Zorg voor realistische verwachtingsmanagement, bijvoorbeeld over het scholingsaanbod.
- Besteed eerder en structureel aandacht aan doorstroming naar regulier werk.

### Onderzoeken CPB

Het CPB heeft in twee onderzoeken *Evaluatie experimenten Participatiewet: Effecten op de uitstroom naar werk* (2020) en *Vervolgonderzoek experimenten Participatiewet* (2022) gekeken naar de effecten van de experimenten op de uitstroom naar betaald werk. De experimenten vonden plaats in zes gemeenten: Deventer, Groningen, Nijmegen, Tilburg, Utrecht en Wageningen. De experimenten bestonden uit het verlenen van een ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichtingen in de bijstand, een intensievere begeleiding naar werk of een hogere en langere vrijlating voor bijverdiensten. Alleen in Utrecht constateerde het CPB een significante uitstroom naar werk, zowel bij de groep met ontheffing als de groepen met een intensievere begeleiding als vrijlating van bijverdiensten.

Het CPB doet alleen methodologische aanbevelingen over de toekomstige vormgeving van experimenten. De effecten van een bepaalde interventie kunnen nauwkeuriger bepaald worden door minder verschillende interventies en het zo veel mogelijk gelijk houden van de interventies tussen gemeenten. Bij nieuwe experimenten kan dit tot beter onderbouwde wetenschappelijke uitspraken leiden. Dit is een zaak van de lange termijn.

### Sociaal experiment met bijstandsontvangers

In het proefschrift van János Betkó *Effects of welfare policies based on autonomy and unconditionality – A social experiment with social assistance recipients* (2023) is met name gekeken naar andere effecten van de experimenten in Nijmegen in plaats van naar de uitstroom naar werk. Betkó constateert positieve effecten van de experimenten voor

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



zowel de gezondheid als het welbevinden van specifieke kwetsbare groepen zoals migranten en mensen met weinig zelfvertrouwen. Het gaat daarbij wel om mensen zonder schulden. Mensen met schulden kunnen vaak niet profiteren van de bijverdien-component van de experimenten.

### **Aan de slag met experimenten regelluwe bijstand en basisbanen**

Platform31 heeft in *Aan de slag met experimenten regelluwe bijstand en basisbanen* lessen getrokken uit experimenten met basisbanen in Groningen en Heerlen en experimenten met regelluwe bijstand in Amsterdam, Oss en Wageningen.

Platform31 komt tot de volgende benodigde voorwaarden voor succes:

- Geloof in de aanpak van zowel bestuurders, managers, projectleiders en andere uitvoerders.
- Zorg voor bestuurlijk draagvlak.
- Zet gekwalificeerde, ervaren professionals in.
- Biedt ondersteuning vanuit een relevant netwerk, een netwerk dat ook (deels) buiten de gemeentelijke organisatie ligt.
- Wees flexibeliteit en toon lef. Onder andere voor het opbouwen van een vertrouwensband en het (deels) loslaten van fixatie op snelle uitstroom.
- Zorg voor uitwisseling van ervaringen.

Platform31 formuleert de volgende uitdagingen:

- Het overwinnen van een kritische ambtelijke houding en daarmee samenhangende weerstand in de ambtelijke organisatie.
- Het daadwerkelijk toepassen van een werkwijze gebaseerd op vertrouwen. Anders werken.
- Het voorkomen van verdringing vraagt bij de inrichting van de pilot serieuze aandacht.
- Beleggen van het werkgeverschap.
- Het voorkomen van de armoedeval bij deelnemers.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



### 6.1.1. Conclusies publicaties

Uit de voorgaande publicaties kunnen we de volgende gemeenschappelijke punten benoemen:

- Waardevol werk moet lonen, bij voorkeur het minimumloon. Bestaanszekerheid deelnemers moet gegarandeerd zijn.
- Maatwerk. Werk moet bij mensen passen en door hen als zinvol worden ervaren.
- Geen verdringing van bestaand werk.
- Geen tijdelijke projecten, maar duurzaam werk met structurele financiering.

De verschillen zitten vooral in de rol die auteurs toekennen aan de publieke en private sector. Mosselman en Muysken en Kerckhaert en Geijssen zien bij de uitvoering en de financiering van projecten geen of een zeer beperkte rol voor de private sector weggelegd. Terwijl Withagen en Stolp, en ook de G4, juist kansen zien in publiek-private samenwerking.

## 6.2. Evaluaties relevante wetgeving

Hoe pakt de wet- en regelgeving op het terrein van de arbeidsmarkt in de praktijk uit? In deze paragraaf volgt een overzicht van verschillende evaluaties met betrekking tot relevante wetgeving. Per evaluatie worden de belangrijkste conclusies en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen weergegeven.

### 6.2.1. Evaluaties Participatiewet

#### Eindevaluatie Participatiewet

De Participatiewet heeft als doel om zo veel mogelijk mensen aan het werk te helpen, bij voorkeur bij een gewone werkgever. In *Eindevaluatie van de Participatiewet* heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) bekeken in hoeverre de deze belangrijkste doelstelling van de Participatiewet is gerealiseerd. Het SCP concludeert dat alleen de ruim 30.000 jonggehandicapten (in 2018) hebben geprofiteerd van de invoering van de Participatiewet. De Wsw doelgroep heeft een kleinere kans op werk en ook de 440.000 klassieke bijstandsgerechtigden merken weinig verbetering.

Als verklaring voor deze resultaten geeft het SCP de financiële prikkelstructuur waardoor gemeenten zich concentreren op mensen met de kleinste afstand tot de arbeidsmarkt. Jonggehandicapten hebben over het algemeen een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt dan mensen die voorheen in de Wsw instromen. Ook de Wet Banenafpraak speelt een rol. Klassieke bijstandsgerechtigden komen over het algemeen niet in aanmerking voor het doelgroepregister en kunnen daardoor niet profiteren van de banenafpraak.

#### Aannames

Het SCP constateert dat de Participatiewet gebaseerd is op een aantal aannames. Per aanname is onderzocht in hoeverre deze klopt. Bij alle onderliggende aannames kunnen er vraagtekens worden gezet.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >





Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

### **Aanname 1: Mensen uit de doelgroep zijn in staat om te werken en willen dit ook graag.**

Uit de evaluatie blijkt dat doelgroepen, gemeenten en beleidsmakers hier anders over denken. Ruim 60 procent van de klassieke bijstandsgerechtigden vindt van zichzelf dat ze op dit moment niet in staat zijn om te werken. Gemeenten onderschrijven dit beeld. Veel mensen in de doelgroep hebben naast werkloosheid een mix aan andere problemen, zoals schulden of verslaving. Deze moeten aangepakt worden om re-integratie naar werk te doen slagen. De mensen hebben niet alleen met de Participatiewet te maken, maar ook met andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Jeugdzorg en schuldhulpverlening. Steeds meer gemeenten zetten in op een integrale aanpak om deze multiproblematiek aan te pakken. Dit is nog niet bij alle gemeenten het geval.

### **Aanname 2: Instrumenten werken als stimulans en dragen bij aan een match tussen aanbod en vraag.**

Uit de evaluatie blijkt dat vooral de persoonlijke inzet van alle betrokkenen cruciaal is om succesvol werk te vinden. Veel belangrijker zelfs dan de inzet van instrumenten.

### **Aanname 3: Eén regeling is eenvoudig en duidelijk en verhoogt de kansen voor de doelgroep.**

Deze vereenvoudiging is niet gerealiseerd. Het instrument beschut werk, de banenafpraak, het quotum, het doelgroepregister en de arbeidsmatige dagbesteding zijn alle gericht op een net iets andere doelgroep en kennen ieder hun eigen streefcijfers en voorwaarden. Het gecreëerde systeem is complex en omvangrijk.

### **Aanname 4: Verplichtingen en financiële prikkels werken stimulerend.**

Het handhaven van de verplichtingen moet leiden tot een betere naleving. Dat kan de kansen dat mensen uitstromen naar werk verhogen. Uit onderzoek onder gemeenten (Echtelt et. al., 2019, p 246) komt niet naar voren dat het opleggen van verplichtingen en sancties tot meer uitstroom uit een bijstandsuitkering leidt. Bij veel mensen is sprake van complexe problematiek. Het korten op de uitkering maakt problemen, volgens klantmanagers, soms alleen maar groter. Dat belemmert juist de toeleiding naar werk.

### **Participatiewet in Balans**

Als vervolg op deze evaluatie komt het ministerie van SZW In *De Participatiewet in Balans* met een analyse waarom de Participatiewet uit balans is geraakt. Volgens het ministerie ligt dit mede aan het onderliggende wantrouwen van de overheid tegenover uitkeringsgerechtigden. De analyse onderkent zeven pijnpunten:

1. Een complexere samenleving waardoor het steeds lastiger wordt burgers voldoende bestaanszekerheid te kunnen garanderen, met als gevolg een onzeker bestaansminimum.
2. Een vangnetkarakter dat op onderdelen te strikt wordt uitgelegd.
3. Een perspectief op participatie dat niet breed genoeg is en te veel op arbeidsinschakeling is gericht.
4. Meerdere praktische belemmeringen waardoor het voor de burger niet aantrekkelijk is om uit te stromen.



5. Verplichtingen die veel vragen van het doenvermogen van de betrokken burger.
6. Een te strikt vormgegeven terugvorderings- en sanctie regime bij handhaving.
7. Te weinig mogelijkheden voor maatwerk om eventuele hardheden te voorkomen en integrale dienstverlening vorm te geven.

Het rapport onderscheidt maatregelen die op korte termijn een stap in de goede richting zetten en maatregelen die pas op langere termijn realiseerbaar zijn. Men wil aan de volgende oplossingen werken om pijnpunten aan te pakken:

1. Op de langere termijn wil men komen tot een voorspelbaar en toereikend bestaansminimum dat de burger de zekerheid biedt op een basaal, maar wel toereikend, inkomen.
2. De groep die afhankelijk is van het sociaal minimum krijgt meer mogelijkheden om incidenteel ondersteuning vanuit het netwerk te ontvangen, zonder dat dit direct consequenties heeft voor de bijstand.
3. Een bredere differentiatie binnen het gemeentelijk ondersteuningsaanbod, niet uitsluitend gericht op arbeidsinschakeling en uitstroom, maar ook op de maatschappelijke participatievormen die bijvoorbeeld op grond van de Wmo worden aangeboden. Deze bredere benadering houdt rekening met verschillen tussen mensen en doet recht aan hun omstandigheden, behoeften en mogelijkheden. Het laat ook meer ruimte voor maatwerk in de uitvoering, vertrouwen in de mensen en de menselijke maat.
4. Uitstroom stimuleren door meer bijverdienmogelijkheden en het verrekenen van inkomsten en het opnieuw aanvragen van een bijstandsuitkering makkelijker te maken.
5. Effectieve en reële verplichtingen die aansluiten bij het uiteenlopende denk- en doenvermogen van de doelgroep.
6. Vervangen van het huidige strikte regime, waar het opleggen van een boete de norm is, door een regime waar uitkeringsinstanties binnen bepaalde kaders de keuze hebben voor verschillende sanctiemogelijkheden.
7. Integrale dienstverlening. Dat vraagt om een wet die handelingsverlegenheid wegneemt. Onder andere door experimenteeruimte te bieden voor nieuwe manieren om bijstandsgerechtigden te ondersteunen en te begeleiden naar werk, waaronder ruimte om te experimenteren met vormen van basisbanen.

Een en ander heeft geleid tot een aantal voorgestelde concrete maatregelen (zie hoofdstuk 4) die begin 2024 kunnen ingaan.

### **Een brede blik op de bijstand**

In juni 2023 komt het SCP als vervolg op de evaluatie uit 2019 met het rapport *Een brede blik op de bijstand*. Eén van de belangrijkste aanbevelingen is om in de Participatiewet niet louter te focussen op de uitstroom naar betaald werk. De nadruk moet meer komen te liggen op andere vormen van participatie (Echtelt et al., 2023).



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

## De menselijke maat

Panteia heeft een *Syntheseonderzoek naar de menselijke maat binnen de Participatiewet* uitgevoerd. Uit het onderzoek wordt duidelijk dat het overheidsbeleid rondom sociale zekerheid, waaronder de Participatiewet, de afgelopen jaren steeds vaker is geënt op wantrouwen. Binnen de sociale zekerheid en de Participatiewet is te weinig oog voor de menselijke maat bij de totstandkoming en uitvoering van beleid, wet- en regelgeving. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn:

- Ontoereikende samenwerking in de driehoek Tweede Kamer, departementen en uitvoeringsorganisaties.
- Gebrekkige communicatie die niet is afgestemd op het doenvermogen van de burger.
- Knellende, verbrokkelde wetgeving. Uitvoeringsorganisaties voeren hun eigen wet- en regelgeving uit en houden hierbij geen of onvoldoende rekening met de regelingen van andere overheidsorganen en de impact daarvan op de burgers.
- Complexe wetgeving. Socialezekerheidswetgeving is op sommige onderdelen dermate complex dat burgers hun rechtspositie niet goed zelf kunnen bepalen en hun recht niet kunnen halen door overschatting van hun doenvermogen.
- Te strikte regeltoepassing door het onvoldoende benutten van maatwerkmogelijkheden, terwijl in de Participatiewet voldoende mogelijkheden zijn om individueel maatwerk te leveren. Maatwerk vraagt echter veel kennis en eenduidige beslisregels, welke nu ontbreken.

De overheid moet zich responsiever opstellen. Burgers moeten empathisch bejegend worden en vertrouwen moet het uitgangspunt van regelgeving vormen. Om de belangen van burgers centraal te stellen, en rekening te houden met hun omstandigheden en doenvermogen, moet de overheid het evenredigheidsbeginsel in acht nemen en maatwerk leveren.

Concreet komt Panteia tot de volgende aanbevelingen:

- Wet- en regelgeving beter op elkaar laten aansluiten.
- Verbeteren van de aansluiting: handelen overheid op doenvermogen burgers.
- Onduidelijkheden in toepassing wet- en regelgeving wegnemen om meer procedureel en individueel maatwerk te kunnen leveren.
- Vergroten vakmanschap en professionalisering uitvoeringsprofessionals.

## 6.2.2. Evaluaties Banenafspraken

### Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking?

In *Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten* (2019) bekijkt Panteia in hoeverre de Wet Banenafspraken, en de later toegevoegde Praktijkroute, bijdragen aan het vergroten van kansen op banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. De belangrijkste conclusies:

- Er zijn de afgelopen jaren veel banen bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal (overheidssector en marktsector samen) zijn er tot eind 2018 bijna 52.000 extra banen gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting in 2012.
- De kans op het vinden van werk is gestegen voor 'nieuwe' doelgroepen: mensen in de Participatiewet (route 'aanvraag beoordeling arbeidsvermogen' en Praktijkroute) en mensen uit het Voortgezet speciaal onderwijs en het Praktijkonderwijs.
- Voor de Wajong stegen de kansen op het vinden van werk in zeer geringe mate.
- Voor de WSW1 namen de kansen op het vinden van werk iets af.
- Voor alle doelgroepen nam de kans op het behouden van werk toe.

### Basisartikel Beleid voor een inclusieve arbeidsmarkt

Ieder(in) stelt in het *Basisartikel Beleid voor een inclusieve arbeidsmarkt* (2021) dat de banenafspraken slechts voor een beperkte groep toegankelijk is. In 2020 staan er 225.000 mensen met een arbeidsbeperking in het doelgroepregister. Volgens berekeningen van Ieder(in) vallen zo'n 800.000 mensen met een arbeidsbeperking er buiten. Als onbedoeld neveneffect van de banenafspraken zijn de kansen op werk voor die grote groep juist verslechterd. Sinds de invoering van de banenafspraken nemen veel werkgevers alleen nog mensen met een arbeidsbeperking aan die in het doelgroepregister staan; zo ontlopen ze een dreigend quotum. Ook gemeenten doen vooral hun best om de groep uit het doelgroepregister aan het werk te helpen. Voor de beperkte groep die profiteert van de regeling, is het inkomen bovendien gedaald.

## 6.2.3. Conclusies evaluaties

Vanuit de verschillende evaluaties constateren we de volgende overeenkomsten:

- Het huidige strikte regime is gebaseerd op wantrouwen. Het moet vervangen worden door een regime gebaseerd op vertrouwen dat rekening houdt met de omstandigheden van de individuele burgers.
- Er moet meer ruimte zijn voor maatwerk en aanpak van multiproblematiek.
- Ondersteuning en beleid niet alleen richten op uitstroom naar reguliere arbeid. Maar een breder perspectief waarbij ook andere participatiemogelijkheden in beeld komen.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## 6.3. Andere relevante onderzoeken

In deze paragraaf volgen een aantal onderzoeken die niet onder 7.1. of 7.2. vallen. Baancreatie richt zich bijvoorbeeld ook op het creëren van arbeid bij reguliere werkgevers. Bij de internationale experimenten met basisinkomen is de uitstroom naar (alternatieve vormen van) werk geen expliciete doelstelling. Desondanks kunnen de uitkomsten en aanbevelingen uit deze onderzoeken wel relevant zijn bij het vormgeven van waardevol werken.

### Baancreatie

Het Verwey-Jonker Instituut onderzoekt in *Werk voor iedereen*, en de bijbehorende literatuurstudie, baancreatie voor lager opgeleiden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Baancreatie is het ontstaan van nieuwe, betaalde, niet-gesubsidieerde functies voor langere tijd als gevolg van besluiten en handelen van werkgevers. Banen waar loonkosten-subsidie of loondispensatie worden toegepast als compensatie voor verminderde productiviteit, vallen ook onder dit onderzoek. De toename van banen voor de beoogde doelgroep kan éxtra zijn, of (deels) ten koste gaan van bestaande banen. Voorbeelden zijn:

- **Jobcarving.** Aanpassen van een bestaande functie tot er taken overblijven die een persoon met afstand tot de arbeidsmarkt aankan.
- **Functiecreatie.** Herontwerp van werktaken en -processen van een groep functies, afdeling of bedrijf, waarbij eenvoudiger taken worden afgesplitst.
- **Inclusief Herontwerp van Werk (IHW).** Herorganiseren van bestaande taken in een organisatie, waardoor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook aan de slag kunnen in een regulier bedrijf.
- **Stapelbanen.** Het combineren van meerdere kleine banen tot een volwaardige baan.
- **Inclusief ontwerp.** Bij inclusief ontwerp worden in een bedrijf nieuwe functies en werkplekken gecreëerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- **Social return** bij aanbesteden. Via *social return* bij aanbesteden verplicht of verzoekt de aanbestedende partij de opdrachtnemer om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden. Het gaat vaak om een beperkt bedrag en een beperkte periode, waardoor de baan weinig duurzaam is.

Omdat het bij baancreatie om banen gaat die niet gereserveerd zijn voor een specifieke doelgroep, is de toegankelijkheid van deze banen voor de doelgroep van belang.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

Verwey-Jonker onderscheidt de volgende vormen:

- Creëren van aangepast werk in het eigen bedrijf of het werk inkopen bij een sociale onderneming; inclusief werkgever worden.
- Een sociale onderneming oprichten of uitbreiden.
- Het terughalen van werk uit het buitenland (reshoring).
- Het overnemen en/of doorontwikkelen van Sociale Werkvoorziening (SW-bedrijven).
- Het optreden als makelaar voor het koppelen van nieuw werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Verwey-Jonker komt tot de volgende succesfactoren bij baancreatie:

1. Werkgevers moeten voldoende tijd investeren in ondersteuning en begeleiding.
2. Werk moet aansluiten bij het arbeidsvermogen van de doelgroep.
3. Voldoende draagvlak in de organisatie om met de doelgroep samen te werken.
4. Langetermijnvisie. Continuïteit is van belang om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te houden. Het opbouwen van een goede aanpak kost tijd.

Verwey-Jonker constateert de volgende belemmeringen:

1. Wet- en regelgeving. Te grote administratieve werklast en problematische kredietverstrekking.
2. Onvoldoende draagvlak binnen de organisatie. Er moet niet alleen draagvlak zijn bij directie of ondernemer, maar ook op de werkvloer.
3. Onvoldoende aandacht voor werving en selectie van werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.
4. Onvoldoende samenwerking tussen relevante partijen.

## Internationale experimenten Basisinkomen

### Finland

De regering van Finland voerde een twee jaar durend basisinkomen experiment uit. Tweeduizend werklozen ontvingen maandelijks een onvoorwaardelijk basisinkomen van 560 euro. De ontvangers, evenals een controlegroep, werden willekeurig geselecteerd uit de groep die eind 2016 een werkloosheidsuitkering ontving. De geselecteerden kregen twee jaar lang het basisinkomen, zonder enige verplichting en onafhankelijk van werk en overige inkomsten.

De belangrijkste resultaten van het experiment waren, dat er maar een klein (positief) effect op de arbeidsparticipatie was. Wel ervoeren de ontvangers van het basisinkomen een grotere economische zekerheid en een verbetering van hun psychisch welbevinden.



## Canada

De Ontario Basic Income Pilot behelsde een gegarandeerd inkomen voor huishoudens door middel van een negatieve inkomstenbelasting. De hoogte van het gegarandeerde inkomen ligt op de armoedegrens. Van elk verdiend inkomen werd 50 procent ingehouden. De vierduizend participanten werden door middel van een willekeurige steekproef gekozen uit volwassenen (18-64 jaar) met een laag inkomen.

De resultaten van de pilot waren vergelijkbaar met die in Finland. De ontvangers van het basisinkomen bleven werken en voelden zich gezonder en gelukkiger in vergelijking met een controlegroep die geen basisinkomen ontving.

## Japan

In Japan heeft de miljardair Yusaku Maezawa in 2020 aan duizend mensen een basisinkomen van zo'n € 7.650 gegeven. De ontvangers werden willekeurig geselecteerd uit zijn Twitter-volgers. Een eerste onderzoek liet zien, dat de ontvangers van het geld vaker van plan waren (3,9 keer vaker dan een controlegroep) een eigen bedrijf te starten. Dat 70 procent zich gelukkiger voelde en dat het aantal echtscheidingen onder de ontvangers flink daalde: van 1,5 naar 0,6 procent.

## Overige landen

Er zijn een aantal lopende experimenten. Aangezien deze nog niet zijn afgesloten, kunnen er geen conclusies worden getrokken. Het meest interessante is het Duitse project *Grundeinkommen*. Daarin zijn 122 deelnemers geselecteerd die gedurende drie jaar een basisinkomen van € 1.200 per maand ontvangen. De deelnemers zijn geselecteerd uit een begrensde onderzoekspopulatie: alleenwonenden met een leeftijd tussen de 21 en 40 jaar en een inkomen tussen de € 1.200 en € 2.600 per maand. Het gaat om een echt basisinkomen. De ontvangers krijgen € 1.200 per maand onvoorwaardelijk, onafhankelijk van het inkomen dat ze zelf verdienen en zonder enige verplichting: behalve deelname aan het onderzoek.

Het Youth Basic Income in Zuid-Korea geeft aan jongeren van 24 jaar, die tenminste drie jaar in de provincie Gyeonggi wonen, viermaal per jaar recht op uitbetaling van omgerekend ruim 740 euro. Per jaar is dat iets minder dan € 3.000. De uitbetalingen zijn onvoorwaardelijk, zonder werk- of sollicitatieplicht en onafhankelijk van andere inkomsten. Het wordt uitbetaald in een regionale valuta, deze kan alleen in de provincie zelf bij kleine bedrijven, winkels en op markten worden besteed.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## 6.4. Conclusie

Hoofdstuk 7 geeft een overzicht van evaluaties van lokale pilots en experimenten en evaluaties van bestaande landelijke wetgeving. Ondanks dat deze evaluaties op verschillende niveaus plaatsvinden, komen we tot de volgende lessen over hoe waardevol werken vorm te geven:

- Waardevol werk moet lonen, bij voorkeur het minimumloon. De bestaanszekerheid van deelnemers moet gegarandeerd zijn. Het moet om duurzaam werk gaan met structurele financiering.
- Wetgeving en uitvoeringspraktijk moeten meer gebaseerd worden op vertrouwen en meer rekening houden met de omstandigheden van de individuele burgers.
- Er moet meer ruimte zijn voor maatwerk en een aanpak van multiproblematiek, zowel in de uitvoeringspraktijk als wetgeving.
- Ondersteuning en beleid moeten niet uitsluitend gericht zijn op uitstroom naar reguliere arbeid. Er moet een breder perspectief komen waarbij ook andere participatiemogelijkheden in beeld zijn. Deze participatiemogelijkheden moeten bij mensen passen en door hen als zinvol worden ervaren.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek

- 6.1. Aanbevelingen uit verschillende publicaties
- 6.2. Evaluaties relevante wetgeving
- 6.3. Andere relevante onderzoeken
- 6.4. Conclusie

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



# 7. Waardevol werken vormgeven

Om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen waardevol werk kan uitvoeren, is er een intensieve verandering nodig op verschillende fronten. Op de vraag hoe een arbeidsmarkt eruitziet die toegankelijk is voor iedereen, zijn verschillende visies en ideeën gevormd. Deze worden in dit hoofdstuk toegelicht.

## 7.1. Visies en ideeën

### 7.1.1. Herstel van bestaanszekerheid - VNG en Divosa

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de koepelorganisatie van gemeenten in Nederland, heeft samen met Divosa meerdere position papers en brieven geschreven richting de overheid. Hierin roepen zij op tot de nodige veranderingen van de arbeidsmarkt en het toeslagenstelsel.

Zij gaan ervan uit dat gemeenten zich willen inzetten voor de inclusieve samenleving, en daarmee ook de inclusieve arbeidsmarkt. Om dat goed uit te kunnen voeren, zijn er een aantal voorwaarden aan gekoppeld:

- **Bestaanszekerheid:** vooropgesteld heeft iedereen recht op bestaanszekerheid. Dat betekent dat iedereen tenminste voldoende en voorspelbaar inkomen moet hebben en daarnaast zekerheid heeft op werk en kan participeren in de samenleving. Momenteel is een grote groep burgers voor hun inkomen afhankelijk van het toeslagenstelsel. Steeds vaker blijkt het ook voor mensen met een modaal inkomen lastiger om de vaste lasten te betalen. Zeker door de huidige energiecrisis en gestegen inflatie vormt dit voor veel burgers een probleem.
- **Voldoende en voorspelbaar inkomen:** het hebben van voldoende inkomen wordt voor kwetsbare groepen grotendeels geregeld via het toeslagenstelsel. Dit stelsel voldoet niet omdat het onvoorspelbaar is. Daardoor brengt het meer mensen in de problemen dan dat ze daadwerkelijk worden geholpen. VNG en Divosa roepen op tot een voorspelbaar systeem dat vooral ook duidelijk en eenvoudig is. De Participatiewet moet structureel worden herzien en het sociaal minimum worden aangepast.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



- **Toekomst van werk:** bestaanszekerheid wordt niet alleen vergroot door aanpassingen in de wet- en regelgevingen. De arbeidsmarkt brengt ook veel onzekerheid met zich mee en is voor velen te flexibel en geen garantie voor baan zekerheid. VNG en Divosa dringen aan op het rapport van de Commissie Borstlap over de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt en vragen het kabinet om de aanbevelingen van dit rapport op te nemen in het beleid. Het rapport van de Commissie Borstlap wordt in de volgende paragraaf verder toegelicht.

### 7.1.2. In wat voor land willen wij werken? Commissie Borstlap

De commissie van Hans Borstlap werd ingesteld om te evalueren of de huidige wet- en regelgeving rondom arbeid in Nederland voldoende is opgewassen tegen de behoeften van burgers en ontwikkelingen van de toekomst. Begin 2020 is het eindrapport 'In wat voor land willen wij werken?' van de commissie gepubliceerd en daarin stellen zij dat het antwoord simpelweg nee is. De huidige regels zijn niet voldoende om economische en sociale vooruitgang te stimuleren. Daarvoor zijn fundamentele aanpassingen nodig. Zij voorschrijven de volgende aanpassingen:

De commissie stelt dat werk economisch, sociaal en maatschappelijk van grote waarde is. De regels die Nederland hanteert rondom werk moeten die waarden waarborgen zodat iedereen de kans krijgt om die waarden voor zichzelf te realiseren. Om dat voor elkaar te krijgen, zijn er vier vereisten:

- **Wendbaarheid.** De arbeidsmarkt verandert constant, mede door technologische ontwikkelingen en marktveranderingen. Dat vraagt van alle werkzame mensen een bewustzijn van de noodzaak tot wendbaarheid. Die veranderingen brengen ook angst en onzekerheid met zich mee. Mede doordat veel organisaties werken met flexibele en tijdelijke arbeidsovereenkomsten die mensen geen baan zekerheid geven. Werkgevers moeten primair binnen hun organisatie deze wendbaarheid organiseren. Daarmee bedoelt de commissie dat organisaties meer moeten inspelen op duurzame arbeidsrelaties in plaats van kortdurende contracten. Mensen die een lagere productiviteit hebben, helpen om hun werk goed uit te voeren en ruimte laten voor autonomie van werknemers. Enkel wanneer het echt een meerwaarde heeft, kunnen organisaties gebruik maken van externe flexibiliteit, dus flexwerkers.
- **Duidelijkheid.** De arbeidsmarkt moet ordelijk zijn. Dat betekent dat er, als het ware, drie 'rijbanen' zijn voor werknemers: de zelfstandigen, de werknemers met een contract voor (on)bepaalde tijd en werknemers op uitzendbasis. Voor iedere 'rijbaan' moeten duidelijke criteria gelden met regels die voor iedereen duidelijk zijn en goed te handhaven.
- **Weerbaarheid.** De constante veranderingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, vraagt van werkenden om weerbaar te zijn. Zij kunnen zich makkelijk aanpassen en op tijd switchen naar ander werk. Op die manier kan uitval voorkomen worden wanneer dit het gevolg zou zijn van verouderde kennis, werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Het is belangrijk dat mensen op tijd zoeken naar ander werk wanneer het werk niet meer voldoende uitdagend is of te belastend. Ook moeten er voldoende middelen beschikbaar zijn zodat mensen kunnen bijscholen en voldoende ondersteuning krijgen wanneer zij een overgang maken tussen verschillende werkvormen of vanuit een uitkering weer naar werk switchen. Dit biedt mensen een breed fundament waarop

zij kunnen terugvallen. Ongeacht de contractvorm die mensen hebben, zijn mensen op deze manier beschermd tegen risico's zoals het verlies van inkomen.

- **Wederkerigheid.** Op de arbeidsmarkt is sprake van wederkerigheid. Iedereen levert een financiële bijdrage aan de maatschappij door middel van premies en belastingen. Van iedereen wordt verlangd dat zij een actieve werkhouding hebben om duurzaam te kunnen werken. Wanneer mensen tijdelijk niet kunnen werken dan spannen zij zich actief in om weer terug te gaan naar werk en krijgen zij daarbij de ondersteuning wanneer nodig. In ruil daarvoor heeft iedereen recht op ondersteuning en de collectieve voorzieningen die de maatschappij biedt.

Er zijn een aantal signalen waaruit blijkt dat de waarden van werk niet goed tot hun recht komen in Nederland. Zo staan er ongeveer een miljoen mensen langs de zijlijn met een uitkering en arbeidspotentieel, maar die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt. De investering in de duurzame inzetbaarheid van werkenden en mensen met arbeidspotentieel is laag. Toegang tot voorzieningen voor mensen in een kwetsbare positie is moeilijk. Bovendien is het zo dat de wet- en regelgeving voor een groot deel bepaalt dat er grote verschillen zitten in de bescherming van mensen, afhankelijk van de contractvorm die zij hebben.

### Veranderingen op korte en lange termijn

Met oog op de toenemende gevolgen van globalisering, technologisering en vergrijzing op de arbeidsmarkt is het van belang dat er nu wordt geïnvesteerd in veranderingen op de korte en lange termijn die kunnen inspelen op de vier bovengenoemde vereisten voor de arbeidsmarkt. Daarvoor worden de volgende vijf bouwstenen genoemd:

1. **Bevorder interne wendbaarheid en rem externe flexibiliteit af.** De bestaande voorkeur van organisaties om flexibele arbeidskrachten in te huren, is niet houdbaar voor de toekomst. De focus moet op interne wendbaarheid. Daarvoor moet het werkgeverschap worden ontlast en er meer ruimte komen om te investeren in duurzame arbeidsrelaties. Tijdelijke contracten moeten worden geprijsd, en tijdelijk werk ook daadwerkelijk tijdelijk blijven.
2. **Creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen.** De verscheidenheid aan contractvormen zorgen voor onduidelijkheid en belemmeren werknemers om waardevol te werken. Er is behoefte aan overzichtelijke contractvormen die aansluiten bij de drie bovengenoemde 'rijbanen'. De regels moeten daarin duidelijk zijn en goed te handhaven. Het moet mogelijk zijn voor werknemers om hun rechten makkelijker op te eisen. Er moet ook minder sprake zijn van driehoeksverhoudingen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om detachering en payrolling. Hierbij krijgt de werknemer een contract bij een andere partij dan de organisatie waarvoor ze werken.
3. **Stel alle werkenden in staat om zich te ontwikkelen en te (blijven) leren.** In een wereld die constant verandert, is er een groter risico op kennisveroudering. Momenteel ontbreekt er nog een regeling waarbij alle werknemers worden beschermd tegen dit risico. Daarvoor moet iedereen vanaf de geboorte een persoonlijk ontwikkelbudget krijgen. Gedurende de gehele loopbaan kan iemand dat inzetten om te blijven ontwikkelen. Er moet ook een loopbaanwinkel komen waarbij alle werknemers ondersteund worden. Beide faciliteiten moeten worden opgenomen in de wet- en regelgeving.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Waardevol  
werken voor  
iedereen

4. **Zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van, en basisinkomenszekerheid voor, alle werkenden.** Werknemers en zelfstandig ondernemers worden ongelijk behandeld. Om dat tegen te gaan, moet arbeid lager en gelijk worden belast. Ook zelfstandigen gaan premies betalen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering en voor voorzieningen waarmee ze kennisveroudering tegen kunnen gaan.
5. **Kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid.** Momenteel zijn de huidige voorzieningen niet voldoende en zitten mensen te lang vast aan een uitkering. In een nieuw stelsel wordt langdurige uitval voorkomen door mensen tijdig te laten switchen naar ander werk en ze daarin te ondersteunen. Er moet meer geïnvesteerd worden in maatwerk en individuele begeleiding. Dat vereist ook een betere samenwerking tussen publieke en private instellingen. De wederkerigheid staat centraal. We investeren meer in mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zodat ook zij volwaardig kunnen meedoen. Daarvoor moeten geschikte werkplekken worden gemaakt en van werkgevers wordt verwacht dat zij hieraan meedoen. Daarvoor worden zij ontzorgd en gecompenseerd, wanneer nodig, bijvoorbeeld voor begeleidingskosten of productieverlies.

Om dit te bereiken, moeten we minder focussen op de instrumenten zoals de twee jaar doorbetaling bij ziekte. We moeten juist meer focussen op de grotere onderliggende vragen over hoe de arbeidsmarkt eruit moet zien. Daarbij bieden deze bouwstenen ondersteuning. Ook wanneer er kabinetswisselingen zijn, moet er een visie over de arbeidsmarkt in de toekomst zijn. Om dit voor elkaar te krijgen, moet een breed maatschappelijk draagvlak worden gecreëerd. Want, zo stelt de commissie, het land waarin wij willen werken, verzekert de waarden van werk immers voor iedereen. Niemand uitgezonderd.

### 7.1.3. Het betere werk - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)

Ook de WRR pleit ervoor dat het faciliteren van goed werk voor iedereen een maatschappelijke verantwoordelijkheid is van (sociale) organisaties en de overheid. Om dit beter te faciliteren doen zij in het rapport 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht' negen aanbevelingen (zie kader).

In het rapport staan drie belangrijke ontwikkelingen van de arbeidsmarkt centraal die van grote invloed zijn op de toekomst van werk:

- **Technologisering.** De snelheid waarmee technologie zich ontwikkelt, kan er enerzijds voor zorgen dat mensen hun banen verliezen doordat de technologie het werk overneemt. Anderzijds kan dit het werk makkelijker maken. Daarom is het belangrijk dat er wordt ingezet op complementariteit; de samenwerking tussen mensen en machines. Dat zij elkaar aanvullen in plaats van uitsluiten.
- **Flexibilisering.** De flexibilisering van de arbeidsmarkt gaat snel en Nederland loopt daarin voorop. Ruim 36 procent van de werkzame mensen heeft geen vast contract. Dit zorgt ervoor dat het gevoel van wederkerige verantwoordelijkheid tussen werkgevers en werknemers afneemt. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst hoeft geen probleem te zijn zolang werkgevers wel investeren in de ontwikkeling van mensen en hen bijstaan in de *switch* naar ander werk.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



- **Intensivering.** De snelheid van, en druk op, het werk neemt toe. Dat zorgt ervoor dat mensen buiten de boot vallen wanneer ze de werkdruk niet bij kunnen houden. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen met een beperking. Om intensivering niet de overhand te laten krijgen, moet er meer ruimte zijn voor autonomie. Mensen kunnen dan zelf hun werk invullen op een manier die bij hen past.

### Drie condities van Goed werk

In het rapport van de WWR worden drie belangrijke ontwikkelingen beschreven voor de toekomst van werk: technologisering, flexibilisering en intensivering. Deze ontwikkelingen beïnvloeden niet alleen hoeveel werk er is en voor wie, maar ook de kwaliteit van het werk. Waardevol werken wordt dus lastiger. Werk hebben is goed, maar het werk moet ook goed werk zijn. Daarvoor noemt de WRR een aantal condities met bijbehorend negen aanbevelingen:

#### 1. Grip op geld

Wanneer iemand goed werk heeft dan moet dit ook voldoende zekerheid opleveren in de vorm van inkomenszekerheid en baan zekerheid. Die sociale zekerheid moet daarnaast ook gelden voor mensen die zzp'er zijn en geen recht hebben op de huidige sociale verzekeringen, en voor mensen met flexibele arbeidsovereenkomsten en mensen met een arbeidsbeperking.

#### Aanbevelingen bij Grip op geld:

1. Voorkom oneerlijke concurrentie tussen werknemers met verschillende contractvormen.
2. Ontwikkel een stelsel met basisverzekeringen en voorzieningen voor iedereen, ongeacht de contractvorm.
3. Vernieuw het actieve arbeidsmarktbeleid zodat meer mensen scholing en persoonlijke begeleiding kunnen krijgen.
4. Er moeten basisbanen komen voor mensen met een uitkering die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

#### 2. Grip op het werk

Binnen goed werk hebben mensen een zekere mate van vrijheid waarin een beroep wordt gedaan op hun capaciteiten en waarin fijne sociale contacten worden onderhouden. Bijna de helft van de Nederlandse werknemers geeft aan te weinig autonomie te krijgen in hun werk. Dit houdt verband met o.a. burn-outklachten en verhoogd verzuim. Het vraagt om een aanpassing in het werkgeverschap waarin de focus ligt op het beste in de werknemers naar boven halen. De overheid kan daarin een rol spelen. Enerzijds door middel van aanbevelingen, het mogelijk maken dat werknemers trainingen kunnen volgen, subsidies beschikbaar maken zodat bedrijven deskundigen kunnen inhuren, etc. Anderzijds kan er ook harder worden opgetreden door bedrijven jaarlijks te laten rapporteren over de kwaliteit van het werk dat zij hun werknemers aanbieden.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



### Aanbevelingen bij Grip op het werk:

5. Ontwikkel een programmatische aanpak zodat goed werk kan worden gefaciliteerd binnen bedrijven en instellingen.
6. Versterk de positie van werknemers binnen arbeidsorganisaties.

### 3. Grip op het leven

Goed werk maakt voldoende tijd en ruimte mogelijk voor mensen om het privéleven, en eventuele zorgtaken, met werk te combineren. Veel mensen werken nu deeltijd om dit te compenseren. De huidige regelingen omtrent verlof en zorg van kinderen en ouderen is nog onvoldoende. Bovendien ervaren veel mensen niet de vrijheid om hun eigen werktijden in te plannen, terwijl het daardoor makkelijker is om de balans tussen werk en privé te houden.

### Aanbevelingen bij Grip op het leven:

7. Zorg voor meer mogelijkheden dat mensen kunnen kiezen hoeveel uur ze willen en kunnen werken. Zorg bijvoorbeeld voor goede kinderopvang en ouderenzorg.
8. Zorg voor meer zeggenschap over de tijden waarop mensen kunnen werken en zorg voor langdurige, collectief gefinancierde verlofregelingen.

### Het betere werk

Iedereen is erbij gebaat dat goed werk beter wordt geregeld. Enerzijds is het een verantwoordelijkheid van werkgevers. Maar zij kunnen daarin gesteund worden door andere stakeholders, waaronder sociale partners en de overheid. De overheid kan ook meer eisen stellen aan de kwaliteit van het werk; waardevol werk wordt daarmee een plicht.

9. De laatste aanbeveling: Laat de drie condities van goed werk de basis vormen voor overheidsbeleid. Monitor deze in de Monitor Brede Welvaart. Hierdoor krijgt het betere werk, en dus waardevol werk, de aandacht die het verdient en ook dringend nodig heeft.

### 7.1.4. Investeer in inclusie - Cedris

Vanuit Cedris, de landelijke vereniging voor de inclusieve arbeidsmarkt, komt de oproep om de krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden met inclusie. In deze tijd van enorme krapte op de arbeidsmarkt moet er iets veranderen. Enerzijds kampen werkgevers met vacatures die ze niet kunnen vullen, terwijl er anderzijds nog steeds veel mensen zonder werk aan de zijlijn staan.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



De Wet Banenafpraak toont aan dat ook mensen met een arbeidsbeperking in staat zijn om te werken, met behulp van enthousiaste werkgevers, voldoende ondersteuning zoals loonkostensubsidies, no-risk polissen en de inzet van jobcoaches. Om de kloof op de arbeidsmarkt smaller te maken zodat de krapte op de arbeidsmarkt afneemt, zijn er een aantal maatregelen nodig om dit mogelijk te maken:

- Voor alle werkgevers moet persoonlijke dienstverlening beschikbaar zijn. Zij kunnen rekenen op eenvoudige en uniforme regels.
- Werkzoekenden krijgen de benodigde aandacht, waarbij hun ervaringen en competenties worden vastgelegd in een profiel. Zo komen betere matches tot stand tussen werkgevers en werkzoekenden.
- Persoonsgericht maatwerk aanbod voor werkzoekenden.
- Blijvend investeren in sociale ontwikkelbedrijven. Zij bieden een opstap voor mensen naar betaald werk en ondersteunen werknemers bij hun nieuwe werk. Ook bieden zij vaak een vangnet voor werknemers wanneer het werken even niet lukt.
- Inzetten op de duurzame inzetbaarheid van werknemers die ondersteuning nodig hebben. Er moet beter zicht zijn op hun vaardigheden, maar ook voldoende ruimte voor bijscholing.
- Adequate ondersteuning voor werkzoekenden en werkgevers, zo lang als ze dit nodig hebben. Jobcoaches, werkaanpassingen of no-risk polissen zijn voor veel mensen van belang om tot een duurzame match te komen.
- Voldoende middelen beschikbaar stellen om noodzakelijke investeringen ook te kunnen uitvoeren.

### 7.1.5. Integratief gedragsmodel

Bijzonder hoogleraar arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie aan de Universiteit van Tilburg en onderzoeker bij TNO, Roland Blonk, onderzoekt hoe werk dusdanig kan worden vernieuwd zodat meer mensen, met een afstand tot de arbeidsmarkt, mee kunnen doen aan waardevol werk. In zijn inaugurele rede van 2018 stelt Blonk dat arbeidsdeskundige kennis hierin een belangrijke rol speelt. Het gaat over de relatie tussen mens en werk en het overbruggen van problemen wanneer iemand niet *matcht* met de eisen van het werk. Daarvoor is meer kennis nodig voor de begeleiding van individuen, maar ook voor het ondersteunen van werkgevers bij inclusief werkgeverschap. Blonk maakt daarvoor gebruik van het *integratieve gedragsmodel* van Fishbein en Ajzèn. Binnen dat model staat de motivatie van mensen centraal. Er worden handvaten geboden aan professionals over interventies, zowel voor individuen als voor werkgevers.

Blonk schrijft dat het antwoord op de vraag: 'Wat werkt bij het begeleiden van mensen naar werk?' zit in het versterken van de professionaliteit en de kwaliteit van het handelen van professionals. Het integratieve gedragsmodel kan helpen om toekomstige re-integratietrajecten te verbeteren. Blonk pleit voor meer gebruik van dat model.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

## Individu

In het model staan voor het individu de volgende elementen centraal:

- **Motivatie.** Mensen moeten iets willen voordat ze in actie komen. Die intentie is afhankelijk van hoe belangrijk mensen het vinden om een doel te bereiken. Welke druk hun omgeving op ze legt en wat de verwachting zijn die iemand van zichzelf heeft om het doel wel of niet te behalen. Wanneer professionals de motivatie willen verhogen, dan kunnen ze interventies op deze factoren inbrengen.
- **Vaardigheden.** Naast motivatie, moeten mensen ook beschikken over vaardigheden om hun doelen te bereiken. Het gaat dan om twee soorten vaardigheden: vaardigheden gericht op het doel (zoek- en werknemersvaardigheden, kunnen reflecteren op jezelf en de vacature waar je op solliciteert), en vaardigheden die iemand helpen om te focussen wanneer ze met tegenslagen worden geconfronteerd (lange termijn blik, emoties reguleren, zelfvertrouwen, discipline, etc.).
- **Beperkingen.** De beperkingen van mensen kunnen ervoor zorgen dat het moeilijk wordt om een doel te bereiken. Het kan gaan om psychische, lichamelijke of verstandelijke beperkingen. Maar ook over leeftijd of achtergrond en praktische beperkingen zoals het gebrek aan kinderopvang of vervoer. Deze aspecten vormen vaak een groot probleem bij re-integratie en daar moet op worden gefocust.

Om re-integratie te laten slagen, is het van belang dat er binnen interventies aandacht is voor deze verschillende aspecten en dat deze gemeten worden. De investering in het individu vergt tijd, maar kan op den duur positief uitbetalen. Gebeurt dat niet, dan zal re-integratie niet werken.

## Werkgevers

In het model staat voor de werkgevers aangegeven dat er nog altijd relatief weinig bekend is over effectieve manieren om hen te betrekken in het re-integratieproces. Sommige bedrijven ondernemen niet inclusief omdat het zogenaamd niet past binnen de organisatie. Bij bedrijven die dit wel doen, spelen financiële compensaties (loonkostensubsidie) een grote rol. Zonder de subsidies stoppen deze vaak weer. Inclusief ondernemen werkt beter als dit wordt vastgelegd in de missie van het bedrijf. Door het te formaliseren, neemt de toewijding voor inclusiviteit toe (Hazelzet et al., 2017). Dat maakt het model ook toepasbaar op de werkgevers. Het gaat immers om de motivatie die zij hebben om wel of niet inclusief te ondernemen. Interventies kunnen, net zoals bij de motivatie van het individu, ook inspelen op de motivatie van de werkgever. Deze kunnen zich richten op het versterken van gedrag, het aanpakken van belemmeringen en benoemen wie verantwoordelijk zijn binnen een organisatie.

Als laatste biedt het model mogelijkheden voor de professional om te reflecteren op de eigen motivatie. Hoe belangrijk vinden zij professionaliteit? Beschikken ze over de juiste vaardigheden om mensen te helpen of kunnen ze zichzelf op sommige fronten verbeteren? Het model kan worden ingezet op de verschillende stakeholders binnen het gebied van werk en bijdragen aan de re-integratie van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.



### 7.1.6. De parallelle arbeidsmarkt

Hoogleraar Institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt, Ton Wilthagen van Tilburg University, is samen met Jos Verhoeven van Start Foundation, oprichter van de parallelle arbeidsmarkt. Dit is een concept voor een alternatieve arbeidsmarkt waarin mensen die (tijdelijk) niet mee kunnen doen op de reguliere arbeidsmarkt toch werkzaamheden kunnen verrichten. Dit werk is misschien economisch gezien niet rendabel, maar wel van maatschappelijke waarde.

Wanneer mensen uitvallen van werk dan belanden ze veelal in een uitkering. Mensen komen tot stilstand. Er is weinig ruimte voor het opdoen van ervaringen of bijscholing en ontwikkeling. Terwijl er wel maatschappelijke behoeften zijn om te vervullen, zoals het verhelpen van eenzaamheid, zorg verlenen of het bijdragen aan een schone buurt. Door de parallelle arbeidsmarkt kunnen mensen productief blijven, ook al is het niet op de reguliere arbeidsmarkt. In plaats van een uitkering te ontvangen, kunnen mensen een inkomen verdienen én werken. Het doel van de parallelle arbeidsmarkt is dat deze verbonden blijft met de reguliere arbeidsmarkt. Wanneer iemand goed functioneert op de parallelle arbeidsmarkt dan kan hij of zij weer re-integreren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit maakt het voor mensen makkelijker om te overbruggen.

De parallelle arbeidsmarkt richt zich op drie groepen: mensen die blijvend ondersteuning nodig hebben, mensen die nog niet over de vereiste vaardigheden of diploma's beschikken om mee te doen op de reguliere arbeidsmarkt (zoals asielzoekers die nog geen Nederlands spreken of langdurig werklozen), en mensen die hun vaardigheden op peil willen houden wanneer ze tijdelijk werkloos zijn. Naar schatting gaat het om een groep van zo'n 2,5 miljoen mensen voor wie de parallelle arbeidsmarkt een uitkomst biedt.

Het tot stand komen van deze arbeidsmarkt is nog niet makkelijk. Wie gaat het bijvoorbeeld organiseren? Hoe wordt het gefinancierd? Het zou bijvoorbeeld kunnen via sociale ondernemingen of de oude SW-bedrijven. Of via reguliere bedrijven die een 'satelliet organisatie' opzetten. Dit is een soort zijspan van de grotere onderneming waarin mensen hetzelfde werk kunnen verrichten, maar op hun eigen tempo.

De parallelle arbeidsmarkt verschilt overigens wel van de oude Melkertbanen. De overeenkomst is dat allebei de systemen een vorm van werk bieden. De parallelle arbeidsmarkt focust zich ook op de bredere maatschappelijke waarde van de werkzaamheden die mensen verrichten. En de focus ligt op doorstroming. Dit was bij de Melkertbanen niet altijd het geval. Alleen voor degene die echt niet mee kunnen doen op de reguliere arbeidsmarkt, is de parallelle arbeidsmarkt een blijvend alternatief. Idealiter fungeert de parallelle arbeidsmarkt als een opstap naar de reguliere markt.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



### 7.1.7. Werkgarantie voor iedereen

In een opiniestuk in Trouw pleit Wilthagen (2022) voor een arbeidsmarktvereenkomst voor iedereen om uitsluiting tegen te gaan. Het gaat daarbij niet om een overeenkomst tussen werkgevers en werknemers, maar een overeenkomst tussen een individu en de arbeidsmarkt zelf. De werkgevers zijn de vertegenwoordigers van de arbeidsmarkt en het collectieve belang voor de algehele welvaart van ons land. Wilthagen vergelijkt het met de aanschaf van een telefoon. Mensen sluiten een overeenkomst met de provider, maar de garantie dat de telefoon het blijft doen, komt van de organisatie die de telefoon heeft gemaakt. Zo is het ook met werk. Een werkgever wordt de tussenpersoon die de overeenkomst met een werknemer afsluit, maar de garantie op werk komt vanuit de maatschappij en de arbeidsmarkt.

Wanneer mensen garantie hebben op werk, dan worden ze niet noodgedwongen werkloos. Met zo'n overeenkomst krijgen ze toegang tot bijscholing, kinderopvang, een pensioen en een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Daarmee zijn mensen niet meer afhankelijk van hun werkgevers, maar krijgt iedereen dezelfde behandeling. Werk blijft een collectief goed waarin iedereen dezelfde bescherming heeft.

### 7.1.8. Het skillspaspoort

TNO heeft onderzoek gedaan naar een skillspaspoort. Dit document omvat naast diploma's en eerdere banen, een set van geverifieerde competenties (skills) waarover mensen beschikken een uitgebreidere toelichting over de persoon en diens drijfveren en doelen. Op basis van deze informatie kunnen werkgevers beter matchen met een werknemer dan via een traditioneel cv. Het skillspaspoort is een moderne uitwerking van de Erkenning Verworven Competenties (EVC)-methode (van Houten & Hofman, 2013). Uit het onderzoek van TNO komen een aantal randvoorwaarden voor de ontwikkeling van een degelijk skillspaspoort:

- De validatie van *skills* is cruciaal.
- Normen voor *matching* zijn niet uniform: werknemers hebben eigen standaarden, maar voor een skillspaspoort is een universele standaard nodig.
- Mensen prikkelen om het skillspaspoort *up to date* te houden.
- Bij het invullen en interpreteren van het skillspaspoort is begeleiding nodig. Dit moet worden ingebed in het beleid van een organisatie.
- Overdraagbaarheid van data is van grote meerwaarde zodat het paspoort kan 'meereizen'.
- Heldere regels over eigenaarschap en privacy van het skillspaspoort. Gegevens van iemand moeten niet voor iedereen toegankelijk zijn.

Het draagvlak in Nederland voor een skillspaspoort wordt inmiddels steeds breder. Dit is een voorbeeld van een concreet product dat meer mensen in de toekomst kan helpen aan een baan die goed bij hun past. Er wordt verder gekeken dan alleen iemands 'papiertje', maar ook naar wie hij of zij is en wat diegene daadwerkelijk kan en wil.



### 7.1.9. Simpel Switchen

In het project 'Simpel Switchen in de participatieketen' werken de Rijksoverheid, Divosa, VNG, UWV, Stimulanz, Nibud, SAM, Movisie, Inlichtingenbureau, Programmaraad regionale arbeidsmarkt, VGN, LCR, Ieder(in), de LFB en meerdere Nederlandse gemeenten samen. In het project wil men knelpunten proberen op te lossen die worden ervaren bij het realiseren van de ambitie, om een grotere groep burgers te laten deelnemen aan het arbeidsproces.

Mensen die willen switchen van dagbesteding naar werk of omgekeerd, worden daarbij vaak belemmerd. Dit komt onder meer door complexe, landelijke wet- en regelgeving en lokale factoren zoals het gebrek aan samenhangend gemeentelijk uitvoeringsbeleid en ontwikkelingsgericht aanbod. Vanuit de wet- en regelgeving is veel mogelijk om switchen te ondersteunen. Echter de complexiteit en onoverzichtelijkheid van het systeem, maakt het voor professionals vaak moeilijk om overzicht te houden van de mogelijkheden. Financieringsregelingen blijken veelal niet bevorderend voor het switchen tussen dagbesteding en andere vormen van werk. Voor gemeenten is het bijvoorbeeld niet aantrekkelijk om mensen aan beschutte werkplekken te helpen en de nodige begeleiding te bekostigen. Er ontbreekt een integrale benadering om deze belemmeringen aan te pakken. Gemeenten, het UWV, zorgkantoren en aanbieders zijn ieder verantwoordelijk voor een deel van het proces, maar niemand voert de regie. Beleidsuitvoerders en aanbieders hebben vaak onvoldoende oog voor de ontwikkeling, wensen en mogelijkheden van deelnemers om stappen te zetten op het gebied van werk. Indicatiestelling is vooral gericht op het categoriseren van mensen, en minder op potentiële groei en ontwikkeling. Mensen die een stap willen zetten richting werk zijn zelf onzeker om een switch te maken omdat ze bang zijn hun dagbestedingsplek en/of uitkering kwijt te raken. Werk en dagbesteding wordt binnen gemeenten vaak afzonderlijk van elkaar georganiseerd. Er is bij organisaties weinig zicht op de routes die mensen doorlopen.

Simpel Switchen wil het mensen makkelijker maken om over te stappen tussen dagbesteding en vrijwilligerswerk naar andere vormen van werk (dagbesteding, beschermt werk, reguliere baan of een baan via de banenafpraak). Indien nodig kan men ook een stap terugzetten. De stap richting werk is voor veel mensen spannend. Simpel Switchen moet het makkelijker maken om vanuit een uitkering weer te gaan werken en weer terug kunnen vallen als werken (even) niet lukt. Te allen tijde staat de ontwikkeling van mensen centraal en wordt er gekeken naar wat de wensen en mogelijkheden van de mensen zélf zijn.

#### Stimuleringsprogramma

Naar aanleiding van een verkennend onderzoek naar het switchen tussen dagbesteding en werk doen Movisie en Stimulanz een oproep aan de ministeries van SZW en VWS om gezamenlijk het voortouw te nemen in een stimuleringsprogramma die de ambitie heeft om de toegang van mensen tot de best passende plek te verbeteren. En dat mensen gedurende hun levensloop hun ontwikkelingsmogelijkheden ten volle kunnen benutten. Een dergelijk stimuleringsprogramma is van belang om een andere zienswijze uit te dragen waarin zorg en werk geen gescheiden werelden zijn. De regievorming moet vanuit beide ministeries komen om met alle relevante partijen te komen tot een landelijke

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



uitvoering van de routes binnen Simpel Switchen. Het stelsel moet minder complex en makkelijker uitvoerbaar worden. De routes die mensen doorlopen, kunnen op een kaart worden weergegeven zodat deze toegankelijk en makkelijk uitvoerbaar zijn voor uitvoerders en aanbieders.

Er worden vijf aanbevelingen gedaan voor het inrichten van dit stimuleringsprogramma:

- Stel de ontwikkeling van mensen centraal en begin bij hun wensen en mogelijkheden.
- Maak de vraag naar wat de best passende plek is voor mensen de leidraad in het uitvoeringsproces. Expliciteer en faciliteer de routes die mogelijk zijn.
- Maak de wet- en regelgeving inzichtelijk en toepasbaar vanuit de verschillende wettelijke kaders (Wmo, Wlz en Participatiewet). Zorg dat partijen (verschillende afdelingen binnen gemeenten en UWV) toegang hebben tot dezelfde regelingen, instrumenten en financiële middelen.
- Maak samenwerkingsafspraken met aanbieders, gericht op het optimaliseren van de mogelijkheden tot ontwikkeling van deelnemers. Zorg voor een periodieke evaluatie.
- Stimuleer werkgevers optimaal om plekken voor beschermt werk te realiseren, ook voor mensen uit de doelgroep van beschermt werk.



In kader van het actieprogramma Simpel Switchen heeft Movisie voorbeeldroutes van deelnemers in kaart gebracht. De vraag staat centraal: hoe kun je de stap voor mensen in verschillende uitkeringssituaties van de ene vorm van werk naar de andere simpeler maken en belemmeringen voor het zetten van die stappen opheffen? De routes helpen om inzichtelijker te maken wat er komt kijken bij het switchen tussen verschillende vormen van werk, en welke factoren hierbij bevorderend en belemmerend werken. Dit geldt zowel voor het individu als voor professionals en organisaties. Het inzichtelijk maken van de routes binnen Simpel Switchen helpt bij het toegankelijker maken van Simpel Switchen voor andere uitvoerders en aanbieders binnen het sociaal domein en draagt bij aan het beoogde stimuleringsprogramma.

De route van Roel: van dagbesteding naar werk

De route van Johnny: van dagbesteding naar (deels) betaald werk

De route van Jan: van dagbesteding naar beschermt werk

De route van Maikel: van betaald werk naar vrijwilligerswerk

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



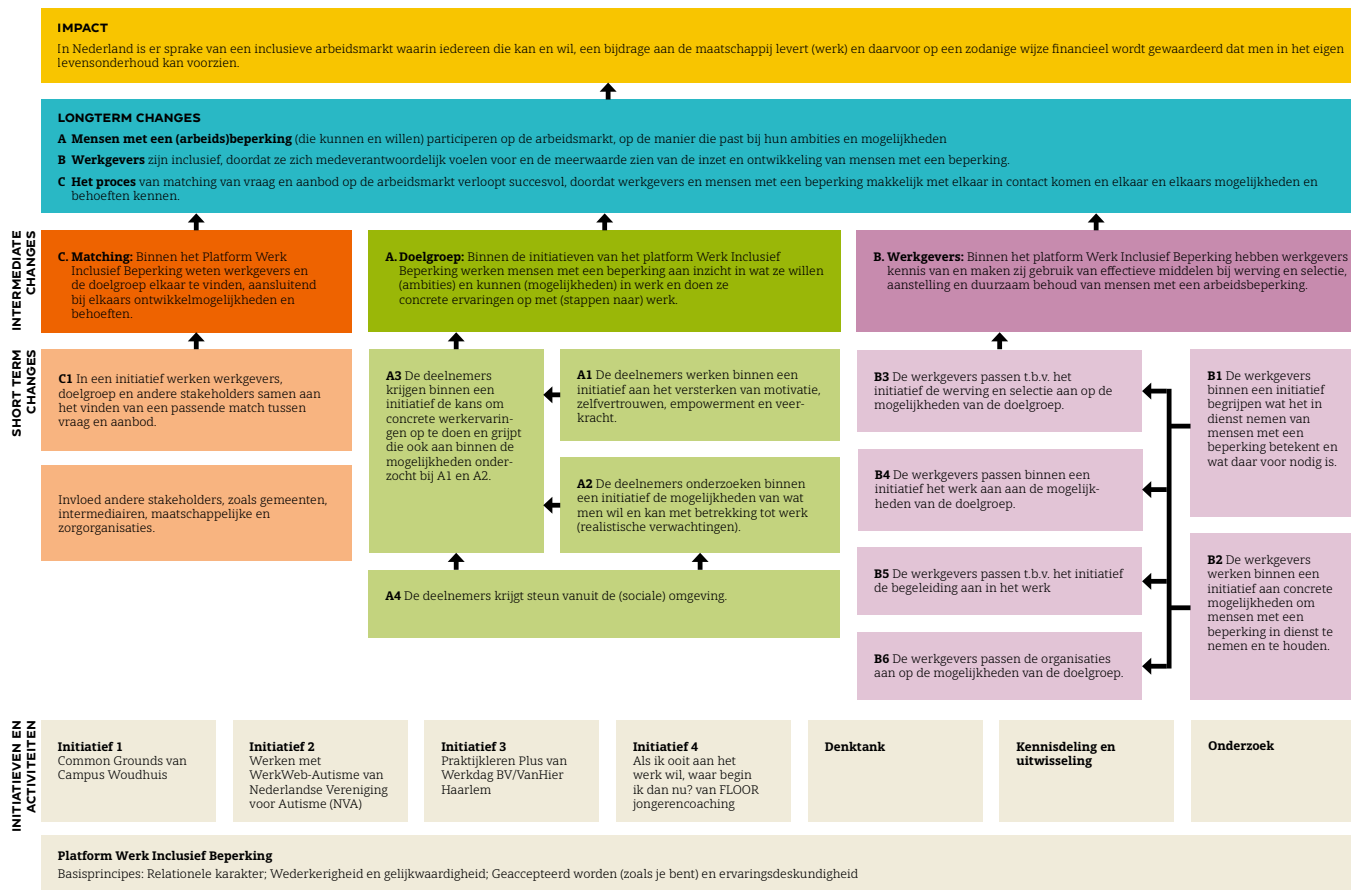
Waardevol  
werken voor  
iedereen

### 7.1.10. Theory of Change – Platform Werk Inclusief Beperking

Het Platform Werk Inclusief Beperking is in september 2020 gelanceerd om beter zicht te krijgen op wat werkt bij het aan het werk krijgen en houden van mensen met een beperking, om ook voor deze groep de inclusieve arbeidsmarkt –stapsgewijs– dichterbij te brengen. De focus van het platform is om mensen aan het werk te krijgen én te houden.

- 1. Inleiding >
- 2. Basisinformatie >
- 3. Waarde van werk anno nu >
- 4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >
- 5. Relevante wetgeving >
- 6. Lessen uit onderzoek >
- 7. Waardevol werken vormgeven >
- 7.1. Visies en ideeën
- 7.2. Tot slot
- 8. Vervolgonderzoek >
- Geraadpleegde bronnen >

## THEORY OF CHANGE PLATFORM WERK INCLUSIEF BEPERKING





Waardevol  
werken voor  
iedereen

Het Platform Werk Inclusief Beperking ondersteunt innovatieve initiatieven die zoeken naar nieuwe oplossingen voor het realiseren van een inclusievere arbeidsmarkt. De initiatieven kunnen met het Platform werken aan de (door)ontwikkeling om op de lange termijn te komen tot aanpakken die werken. Daarnaast brengt het Platform organisaties, gemeenten, werkgevers, ondersteuners en andere relevante betrokkenen, samen om tot duurzame verandering te komen. Om de doelen en de uitgangspunten van het Platform helder te krijgen, is er door Movisie en het Verwey-Jonker Instituut een verandertheorie, oftewel Theory of Change (ToC), ontwikkeld. De verandertheorie staat weergegeven in het conceptueel model op de vorige pagina. Het biedt inzicht in de manier waarop het Platform de inclusievere arbeidsmarkt dichterbij brengt.

ToC is een weergave van de verwachte (tussentijdse) doelen van het Platform en de werkzame elementen die daaraan bijdragen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen doelen op lange, middellange en korte termijn.

Een ToC begint met het lange termijn doel. Waar willen we naartoe werken? Van daaruit wordt terug geredeneerd om te komen tot haalbare en realistische doelen. In de ToC wordt ook onderscheid gemaakt tussen mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, de werkgevers en *matching*. Binnen het Platform gaat het om de verbinding tussen mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, de werkgevers en wat ervoor nodig is om die verbinding te versterken. De doelen voor mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn niet los te zien van die voor werkgevers en andersom.

Om tot een inclusievere arbeidsmarkt te komen, zijn de volgende lange termijn doelen nodig:

- A. Doelgroep:** mensen met een (arbeids)beperking (die kunnen en willen) participeren op de arbeidsmarkt, op een manier die bij hun ambities en mogelijkheden past.
- B. Werkgevers:** werkgevers zijn inclusief, doordat ze zich medeverantwoordelijk voelen voor, en meerwaarde zien van, de inzet en ontwikkeling van mensen met een beperking.
- C. Matching:** het proces van *matching* van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verloopt succesvol, doordat werkgevers en mensen met een beperking makkelijk met elkaar in contact komen. Ze kennen elkaar en ieders mogelijkheden en behoeften.

De ToC maakt de tussentijdse beoogde veranderingen van mensen met een beperking inzichtelijk en maakt ook duidelijk wat de bijdragen zijn van werkgevers en de matching voor het bereiken van de lange termijn doelen. Om deze te behalen zijn de volgende middellange termijn doelen daarvoor nodig:

- A. Doelgroep:** Binnen het Platform Werk Inclusief Beperking werken mensen met een beperking aan inzicht in wat ze willen (ambities) en kunnen (mogelijkheden) in werk en doen ze concrete ervaringen op met (stappen naar) werk.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



- B. Werkgevers:** Binnen het Platform Werk Inclusief Beperking hebben werkgevers kennis van, en maken zij gebruik van, effectieve middelen bij werving en selectie, aanstelling en duurzaam behoud van mensen met een arbeidsbeperking.
- C. Matching:** Binnen het Platform Werk Inclusief Beperking weten werkgevers en de doelgroep elkaar te vinden, aansluitend bij elkaars ontwikkelmogelijkheden en behoeften.

De ToC brengt vervolgens in kaart voor iedere stakeholder welke korte termijn doelen bijdragen aan het behalen van de middellange termijn doelen, welke uiteindelijk leiden tot de lange termijn doelen en uiteindelijk tot een meer inclusieve arbeidsmarkt. De korte termijn doelen zijn:

#### A. Doelgroep

- De deelnemer aan een initiatief werkt aan het versterken van motivatie, zelfvertrouwen, empowerment en veerkracht.
- De deelnemer aan een initiatief onderzoekt de mogelijkheden van wat men wil en kan met betrekking tot werk (realistische verwachtingen).
- De deelnemer aan een initiatief krijgt de kans om concrete werkervaringen op te doen en grijpt die ook aan binnen bovengenoemde mogelijkheden.
- De deelnemer aan een initiatief krijgt steun vanuit de (sociale) omgeving.

#### B. Werkgevers:

- De werkgever binnen een initiatief begrijpt wat het in dienst nemen van mensen met een beperking betekent en wat daarvoor nodig is.
- De werkgever binnen een initiatief werkt aan concrete mogelijkheden om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden.
- De werkgever binnen een initiatief past de werving en selectie aan op de mogelijkheden van de doelgroep.
- De werkgever binnen een initiatief past het werk aan op de mogelijkheden van de doelgroep.
- De werkgever binnen een initiatief past de begeleiding aan in het werk.
- De werkgever binnen een initiatief past de organisatie aan op de mogelijkheden van de doelgroep.

#### C. Matching:

- In een initiatief werken werkgevers, deelnemers en andere stakeholders samen aan het vinden van een best passende *match* tussen vraag en aanbod.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



Het opstellen van deze ToC helpt niet alleen om de verschillende doelstellingen en vorderingen binnen het Platform te concretiseren en te monitoren. Deze manier van kijken naar verandering kan in de breedte ook bijdragen aan het 'anders kijken' naar hoe de inclusieve arbeidsmarkt vorm te geven en welke concrete kleine en grote stappen daarvoor nodig zijn. Deze zijn ook voor andere organisaties en initiatieven buiten het Platform van zeer toegevoegde waarde.

## 7.2. Tot slot

Hoewel bovenstaande visies en ideeën niet compleet zijn, maken deze duidelijk hoe groot de nood, en de vraag, is naar verandering. Hoe we over de invulling van werk denken en hoe we ernaar handelen, moet op een andere manier.

We zien in het hoofdstuk een aantal overkoepelende thema's terugkeren. Deze bieden belangrijke handvatten om mee aan de slag te gaan:

- Bestaanszekerheid. Dit is een recht voor iedereen.
- Wederkerigheid. We investeren in, en zorgen voor, elkaar. De verantwoordelijkheid voor de inclusieve arbeidsmarkt ligt bij ons allemaal. We ondersteunen de mensen die (tijdelijk) langs de zijlijn staan om weer aan het werk te gaan, en zorgen ervoor dat de overstap naar andere vormen van werk makkelijker wordt gemaakt. Daar zijn we als samenleving allen bij gebaat.
- Mensgericht kijken. Blijf focussen op wat mensen zelf willen en kunnen. Investeer in blijvende ontwikkeling, autonomie, begeleiding van mensen en betere matching.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >





# 8. Vervolgonderzoek

Het anders kijken en inrichten van routes naar werk, roept nieuwe vragen op. Hoewel er al veel informatie beschikbaar is over inclusie waardevol werken, zijn er ook nog kennislacunes. Bijvoorbeeld over de verschillende groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan iedere groep eigen hobbels kent. Over de benodigde maatschappelijke en systeemveranderingen, het hanteren van de menselijke maat, de inzichten in wat effectief is vanuit een relationele benadering tussen werkzoekenden, werkgevers andere stakeholders. Dit zijn allemaal kennisgebieden waar de nodige vragen open liggen. Het is onmogelijk een compleet overzicht te geven, maar vanuit een aantal studies kunnen we nu ieder geval een aantal belangrijke openliggende kennislacunes vragen benoemen.

## 8.1. Arbeidstoeleiding van jongeren

Movisie voerde eerder onderzoek uit naar 'wat werkt' bij succesvolle arbeidstoeleiding van jongeren in een kwetsbare positie. Daaruit komen een aantal onderdelen naar voren waar nog meer kennis voor nodig is, zodat er meer jongeren naar werk toe worden geleid:

- Welke werkzame elementen kunnen het beste worden ingezet voor het in de praktijk beïnvloeden en/of verbeteren van de intrinsieke motivatie van jongeren?
- Wat werkt beter? Belonen of straffen? Tot nu toe beperkt bestaand onderzoek zich tot het effect van financiële sancties.
- Wanneer is het stellen van grenzen beter dan het meegaan in de keuzes van jongeren? Maatwerk is belangrijk, maar wat als de wens van de jongere botst met datgene wat we zien als maatschappelijk acceptabel?
- Wat is de effectiviteit van de stress-sensitieve benadering op andere terreinen dan op het gebied van armoede en schulden?
- Wat werkt bij het vinden en bereiken van jongeren die nu buiten beeld zijn? Hoe vind je juist die jongeren die onzichtbaar zijn voor overheid en hulpinstanties?

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven

7.1. Visies en ideeën

7.2. Tot slot

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >



## 8.2. Psychische kwetsbaarheid of verstandelijke beperking en arbeidsactivering

Uit de publicatie van Vasco Lub blijkt dat er met betrekking tot werkzame elementen rondom de arbeidstoeleiding van mensen met een psychische kwetsbaarheid en verstandelijke beperking, nog vragen zijn:

- **Effectieve werkprocessen en handelingsperspectieven.** Er ontbreekt concrete kennis in de literatuur over wat de werkzame aspecten precies betekenen. Hoe verhouden zij zich tot elkaar en wat is de toepassing binnen een organisatie? Hoe moet een ondersteunende werkcultuur eruitzien, of hoe kan een jobcoach effectief werken? Hier is meer veldonderzoek voor nodig.
- **Lange termijn effecten.** Er ontbreekt veel kennis als het gaat om het behalen van lange termijn effecten. Veel studies laten effecten zien die vooral gericht zijn op korte en middellange resultaten. Er is behoefte aan longitudinale data naar het tot stand brengen van een duurzame arbeidstoeleiding voor mensen in deze positie.
- **Kosteneffectiviteit en uitvoerbaarheid.** Door gebrek aan goede kosten-batenanalyses, is het vooralsnog onduidelijk of de, vaak dure, interventies de moeite waard zijn. Analyses moeten niet alleen kijken of een interventie werkt, maar ook of het institutioneel gezien haalbaar is: past het, is het mogelijk?
- **Type problematiek en ontwikkelingspotentieel.** Er is in onderzoek vaak geen afgeleide over psychische kwetsbaarheid of verstandelijke beperking. Dit suggereert dat deze mensen allemaal dezelfde problemen ervaren, wat in de realiteit niet het geval is. Er is een breed scala aan psychische kwetsbaarheden en verstandelijke beperkingen, en iedere groep vergt een andere aanpak. Hoeveel zin heeft het om deze mensen onder één regeling te scharen?
- **Het belang van zelfvertrouwen.** Het belang van werken aan zelfvertrouwen komt weinig terug in onderzoek. Hier komt een zekere mate van wederkerigheid bij kijken. Zelfvertrouwen kan enerzijds zorgen voor succesvolle arbeidsparticipatie, maar werken kan ook zorgen voor zelfvertrouwen. Hoe dat precies werkt en wat voor soort interventies het zelfvertrouwen kunnen vergroten voor verschillende doelgroepen, vergt nog het nodige onderzoek.
- **Werkgeversperspectief.** De kant van de werkgever blijft vaak onderbelicht. Werkgevers verschillen in de praktijk veel in hun bereidwilligheid om wel of niet inclusief te ondernemen. Waarom is dat? En waarom gebruikt de ene organisatie wel de instrumenten die de overheid aanbiedt en de andere niet? Er is meer onderzoek nodig om antwoord te geven op dit soort vragen.
- **Perverse effecten van beleid.** Met perverse effecten wordt bedoeld op effecten die het tegenovergestelde resultaat zijn van de oorspronkelijke doelstellingen. Er is nog weinig aandacht voor de onbedoelde gevolgen van beleid. Ook hier is meer onderzoek nodig om antwoord te kunnen geven.

Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek

8.1. Arbeidstoeleiding van jongeren  
8.2. Psychische kwetsbaarheid of  
verstandelijke beperking en  
arbeidsactivering

Geraadpleegde bronnen >



# Geraadpleegde bronnen

Andriessen, I., & Hoegen Dijkhof, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

AWVN (2020). *Mensen met een beperking aan de slag helpen. Instrumenten en stappenplannen voor werkgevers per doelgroep van de banenafpraak*. Utrecht: Movisie.

Berendsen, E., Van Deursen, C., Dumhs, L., & De Vries, M. (2022). *De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking - de ontwikkeling in 2021*. Amsterdam: UWV Kenniscentrum.

Betkó, J. (2023). *Effects of welfare policies based on autonomy and unconditionality. A social experiment with social assistance recipients*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

Blonk, R.W. (2018). *We zijn nog maar net begonnen*. Opgehaald van Tilburg University.

De Boer, H.W., Bolhaar, J., Jongen, E., & Zulkarnain, A. (2020). *Evaluatie experimenten Participatiewet: Effecten op de uitstroom naar werk*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Boumans, J., Michon, H., Hulsbosch, L., Knispel, A., & De Lange, A. (2018). *Achterblijvende arbeidsparticipatie onder mensen met psychische problemen*. Utrecht: Trimbos Instituut.

Brouwers, E. (2016). *Stigma op psychische problemen is een barrière voor arbeidsparticipatie*. *TBV-Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 24, 155-157.

Cedris (2020). *Bouwplan naar een inclusieve arbeidsmarkt*. Utrecht.

Cedris (2021). *Op naar de 100.000 banen, Op naar de 25.000 banen, De Normaalste Zaak. Investeer in inclusie*. Opgehaald van Cedris.

CBS/TNO (2019). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op zekerheid*.



Waardevol  
werken voor  
iedereen

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek

8.1. Arbeidstoeleiding van jongeren

8.2. Psychische kwetsbaarheid of  
verstandelijke beperking en  
arbeidsactivering

Geraadpleegde bronnen >



Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Rijksoverheid.

Conen, W., & Beer, P. D. (2020). *Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019 - Waarde van werk in Nederland*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Dekker, F., & De Vleeschouwer, E. (2021). *De Rotterdamse wijkbasisbaan. Monitoronderzoek van een nieuwe manier van denken*. Rotterdam: Seor.

Van Deth, A., Van Houten, M., Nourozi, S., & Kuiper, F. (2017). *Participatiewet en WMO - latrelatie of huwelijk?* Utrecht: Movisie.

Divosa & VNG. (2021). *Herstel bestaanszekerheid in Nederland*. Opgehaald van VNG.

Van Echtelt, P., Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D., & Versantvoortet, M., (2019). *Eindevaluatie Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van Echtelt, P., Eggink, E., & Sadiraj, K. (2023). *Een brede blik op bijstand*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Eurostat (2018). *Disability Statistics – Labour Market Access*. Brussels. Opgehaald van Eurostat.

Fishbein, M., & Ajzèn, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Psychology Press.

Franken, M. (2017). *De waarde van vrijwillige inzet*. Opgehaald van Movisie.

Fris, P., Witkamp, A., & Walz, G. (2019). *Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*. Zoetermeer: Panteia.

GGZ Standaarden (2017). *Daginvulling en participatie*. GGZ Standaarden.

Gielen, M., Scholten, N., Bakker, L., & Blom, M. (2021). *Monitor van gelijke kansen en evenredige kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond*. Significant.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen



Waardevol  
werken voor  
iedereen

Gietema, S., 't Hooft, S., & Dorenbos, R. (2022). *Aan de slag met experimenten regelluwe bijstand en basisbanen. Werkbare handvatten voor gemeente*. Den Haag: Platform31.

Haanstra, V., Oostveen, A., Timmerman, J., & Visee, H. (2020). *Evaluatie STiP-regeling. Eindrapport*. Amsterdam. Regioplan.

Hazelzet, A.M., Putnik, K., Otten, W., Goudswaard, A., & Blonk, R.W.B. (2017). *Inclusief werkgeverschap*. Leiden: TNO.

Heeskens, R. (2021). *Recente experimenten met het basisinkomen in hoge inkomenslanden*. Geraadpleegd op 17-10-2022: <https://inclusionworldwide.org/2021/11/13/experimenten-basisinkomen-hoge-en-middeninkomensland/>.

Highhouse, S., Zickar, M., & Yankelevich, M. (2010). Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 349–357.

Ieder(in) (2021). *Basisartikel Beleid voor een inclusieve arbeidsmarkt*. Geraadpleegd via <https://iederin.nl/wp-content/uploads/2021/04/Basisartikel-beleid-voor-een-inclusieve-arbeidsmarkt.pdf>.

Janssens, K. M., Van Weeghel, J., Dewa, C., Henderson, C., Mathijssen, J.J., Joosen, M.C., & Brouwers, E.P. (2021). Line managers' hiring intentions regarding people with mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(8), 593-599.

Jungmann, N., & Van Beek, G. (2016). *De rol van re-integratie bij de aanpak van schulden Een quick-scan van de inzet in Europese landen*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.

Kerckhaert, A., & Geijssen, T. (2020). *Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges. Het maatschappelijk rendement van een parallelle arbeidsmarkt*, Rotterdam: Ecorys.

Kloosterman, R. (2018). *Opvattingen over vluchtelingen in Nederland*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Krug, G., Drasch, K., & Jungbauer-Gans, M. (2019). The social stigma of unemployment: consequences of stigma consciousness on job search attitudes, behavior and success. *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1-27.

Krupa, T., Kirsh, B., Cockburn, L., & Gewurtz, R. (2009). Understanding the stigma of mental illness in employment. *Work*, 33(4), 413-425.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen



Waardevol  
werken voor  
iedereen

De Lange, A., Michon, H., Knispel, A., Hulsbosch, L., & Kroon, H. (2019), *Maatschappelijke participatie van mensen met ernstige psychische aandoeningen; Factsheet panel Psychisch Gezien*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Link, B.G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363-385.

Michon, H., Oudejans, A., Gerritsen, P., Kuiper, F., & Van Houten, M. (2020). *Simpel Switchen op de kaart - Verkenning van belemmerende en bevorderende factoren bij het switchen tussen dagbesteding en werk*. Utrecht: Movisie.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Participatiewet in balans: uitkomsten beleidsanalyse*. Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2021). *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Kennisdocument*. Den Haag.

Mosselman, K., & Muysken, J. (2020). *Melkertbanen, lessen voor de baangarantie*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.

Muns, S., Olsthoorn, M., Kuyper, L., & Vlasblom, J. D. (2019). *Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen - Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Nielsen, M. H., Frederiksen, M., & Larsen, C. A. (2020). Constructing the (un)deservingness of migrants in four European Countries. *British Journal of Sociology*, 71(1), 112-126.

Onstenk, A., Van Houten, M., & Franken, M. (2022). *Waardevol werken. De stand van zaken*. Utrecht: Movisie.

Oomkens, R., & Drijvers, A. (2021). *Aandacht voor vertrouwen en oog voor de menselijke maat binnen de Participatiewet. Syntheseonderzoek*. Zoetermeer: Panteia.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2019). *Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work*. OECD.

Out, M., Haenraets, R., Stavenuiter, M., & Andriessen, S. (2020). *Literatuurstudie baancreatie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen



Waardevol  
werken voor  
iedereen

Oude Mulders, J. (2020) Leeftijdscriminatie ervaren door oudere werknemers. *DEMOS jaargang 36, nummer 8*.

Post, J., Ballafkih, H., Sanders, J., Van Genabeek, J. A., & Corporaal, S. (2022). *Vrij reizen over de arbeidsmarkt: een onderzoek naar het skillspaspoort*. Amsterdam: Centre for Economic Transformation.

De Putter, I., Cozijnsen, R. & Rijken, M. (2015). *Het vergroten van arbeidsparticipatie onder mensen met een chronische ziekte of beperking; een werkwens alleen is niet voldoende*. Utrecht: NIVEL.

Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior, 30*, 91-127.

Schippers, J.J., & Vlasblom, J.D. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 35(1)*, 6-25.

SER (2021). *Werken zonder armoede*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Stavenuiter, M., Andriessen, S., Out, M., & Reches, L. (2020). *Werk voor iedereen. Baancreatie voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Stavenuiter, M., Out, M., Reches, L., & Van der Klein, M. (2021). *Wat werkt bij participeren in werk? Literatuurstudie naar werkzame bestanddelen van de verandertheorie van het Platform Werk Inclusief Beperking*. Utrecht: Movisie & Verwey-Jonker Instituut.

Stimulansz. *Participatiewet. Informatie voor gemeenten*. Geraadpleegd op 14-10-2022 op <https://www.stimulansz.nl/participatiewet-overzicht/>.

Stolp, M. (2019). *Vooronderzoek basisbaan*. In opdracht van de NSvP.

Ten Have, M., Tuithof, M., Van Dorsselaer, S., Schouten, F., & De Graaf, R. (2022). *NEMESIS Kerncijfers psychische aandoeningen - Samenvatting*. Opgehaald van Trimbos-instituut: <https://cijfers.trimbos.nl/nemesis/kerncijferspsychische-aandoeningen/samenvatting-kerncijfers/>.

Thomson, R.M., Igelström, E., Purba, A.K., Shimonovich, M., Thomson, H., McCartney, G., & Katikireddi, S. V. (2022). How do income changes impact on mental health and wellbeing for working-age adults? A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Public Health, 7(6)*, e515-e528.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

● Geraadpleegde bronnen



Van Driesten, G., & Blink, S. (2021). *Zó werkt het sociaal domein*. De Argumentenfabriek.

Van der Aa, P., Bakker, L., De Bell, L., Wentink, T. (2022). *Het realiseren van maatschappelijk waardevol werk in een parallelle arbeidsmarkt. Analyse kader voor de lerende evaluatie experimenten waardevol werk op basis van inzichten uit onderzoeksliteratuur*. Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Utrecht.

Van Houten, M., & Hofman, E. (2013). *EVC-methode voor vrijwilligers bewezen effectief. Meer zelfvertrouwen en inzicht in eigen competenties*. Geraadpleegd op 8-6-2023 op <https://www.movisie.nl/artikel/evc-methode-vrijwilligersbewezen-effectief>.

Verlaat, T., & Zulkarnain, A. (2022). *Vervolgonderzoek experimenten Participatiewet*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Wilthagen, T. (2022). *Geef iedereen werkgarantie, dat is pas echt flexibel*. Opgehaald van Trouw.

Withagen, T. & Stolp, M. (2021). *De arbeidsmarkttransitie. Naar meer waarde en meer werk*. Arnhem: NSvP.

WRR (2020). *Het betere werk*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen in een kwetsbare positie en uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

● Geraadpleegde bronnen





1. Inleiding >

2. Basisinformatie >

3. Waarde van werk anno nu >

4. Waardevol werk voor mensen  
in een kwetsbare positie en  
uitsluitingsmechanismen >

5. Relevante wetgeving >

6. Lessen uit onderzoek >

7. Waardevol werken  
vormgeven >

8. Vervolgonderzoek >

Geraadpleegde bronnen >

## Colofon

Auteurs: Helen Fitzpatrick, Mark Franken, Marjet van Houten, Hanneke Mateman  
Eindredactie: Buro FrisseBlik  
Opmaak: Ontwerpburo Suggestie & illusie

Utrecht, oktober 2023



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport