

Inclusie werkt

Sociaal - Maatschappelijk - Technologisch

SAXION HOGESCHOOL

SIA Regieorgaan

VERWEY JONKER Instituut



Integraal innoveren voor duurzame arbeidsparticipatie

Lectorale rede, in verkorte vorm uitgesproken ter gelegenheid van het ambt van L.INT lector Inclusief Werk & Technologie bij de Academie Mens en Arbeid van de Hogeschool Saxion op 22.10.2026

Lector: **Dr. Ines Schell-Kiehl**

Inclusie werkt

"Vanuit mijn rol als directeur van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum vind ik het onderzoek dat binnen het lectoraat Inclusief Werk & Technologie wordt gedaan belangrijk voor de huidige en toekomstige inclusieve arbeidsmarkt. Het praktijkgerichte karakter maakt dat arbeidsdeskundigen en andere professionals met de resultaten daadwerkelijk een bijdrage kunnen leveren aan verandering in de praktijk en daarmee in de mogelijkheid van mensen om volwaardig te participeren."

Marianne Holleman, Directeur AKC

"De vraag hoe iedereen naar vermogen kan deelnemen aan werk en zich kan blijven ontwikkelen, behoort tot een van de grote maatschappelijke uitdagingen van deze tijd. Ines Schell-Kiehl verbindt deze uitdaging op overtuigende wijze aan de mogelijkheden van inclusieve technologie, zonder de mens uit het oog te verliezen. Deze lectorale rede biedt niet alleen een scherpe analyse, maar vooral een inspirerende agenda voor onderzoek, praktijk en beleid. Een waardevolle bijdrage aan de verdere ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt."

Monique Stavenuiter, Senior onderzoeker en onderzoeksgroephoofd Verwey-Jonker Instituut

Inclusie werkt

"Mensen met een beperking weten als geen ander waar zij tegenaan lopen op de werkvloer en in het contact met organisaties. Zij weten ook wat helpt en wat juist niet werkt. In het L.INT-lectoraat Inclusief Werk & Technologie worden zij actief betrokken bij het meedenken, ontwerpen en testen van oplossingen. Daarbij is ondersteuning beschikbaar die nodig is om deze betrokkenheid gelijkwaardig en duurzaam te maken. Zonder deze inbreng bestaat het risico dat oplossingen onvoldoende aansluiten bij de praktijk of zelfs nieuwe drempels opwerpen. Door samen te werken in het L.INT-lectoraat, worden technologie, beleid en werkwijzen niet over mensen met een beperking ontwikkeld, maar mét hen."

Ellis Jongerius, Directeur LFB

"De arbeidsmarkt van morgen vraagt om meer dan vacatures vervullen. Zij vraagt om een samenleving waarin iedereen de kans krijgt om talent te ontwikkelen, van betekenis te zijn en mee te bewegen met veranderingen. In deze lectorale rede laat Ines Schell-Kiehl overtuigend zien dat inclusie geen bijzaak is, maar een voorwaarde voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Door technologie, ontwikkeling en menselijke waardigheid met elkaar te verbinden, biedt zij een inspirerend perspectief op hoe we werk toegankelijker en rechtvaardiger kunnen organiseren. Een belangrijk pleidooi voor iedereen die gelooft dat werk pas echt werkt als iedereen mee kan doen."

Marjolein ten Hoonte, Directeur Arbeidsmarkt en Society Impact & Ambassadeur Digitaal Talent Nederland

Inhoud

1.	**Inclusief Werk & Technologie: Een waardegedreven onderzoeksprogramma**	**6**
2.	**Geen liefdadigheid wél rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid**	**11**
2.1	Systemisch denken, relationeel handelen	15
2.2	Arbeidsparticipatie in systemisch perspectief	18
2.3	De relationele benadering: Gelijkwaardigheid in praktijk	22
2.4	De postdigitale maatschappij: technologie als onderdeel van het participatievraagstuk	25
3.	**Samen op weg**	**34**
3.1	Bijdrage van het lectoraat tot nu	35
3.2	Waardevol onderzoek	37
3.3	Gelijkwaardigheid en de samenwerking met ervaringsdeskundigen	40
3.4	Samenwerken met het onderwijs	42
4.	**Projectkaarten**	**46**
4.1	Projectkaarten Toeleiden en Matchen	48
4.2	Projectkaarten Ondersteunen van werkprocessen	55
4.3	Projectkaarten Samen de toekomst van werk ontwikkelen	63
5.	**Stepping stones voor een inclusieve arbeidsmarkt**	**72**
5.2	Space to create!	77
6.	**Publicaties van het L.INT-lectoraat voor de praktijk**	**78**
7.	**Bijdragen aan nationale en internationale congressen**	**80**
8.	**Over de lector**	**82**
9.	**Dankwoord**	**85**
10.	**Bronnen**	**89**





1. Inclusief Werk & Technologie: Een waardegedreven onderzoeksprogramma

Precies twee jaar geleden ging het L.INT-lectoraat Inclusief Werk & Technologie van start, met een feestelijke en betekenisvolle kick-off in Deventer. Het was een middag die mij nog helder voor ogen staat, niet alleen vanwege de energie en betrokkenheid die voelbaar waren, maar vooral omdat vanaf het eerste moment zichtbaar werd waar dit lectoraat voor wil staan: het verbinden van kennis, praktijk, ervaring en ondernemerschap rond een vraagstuk dat niemand alleen kan beantwoorden.

Meer dan dertig partners kwamen die dag bijeen. Onder hen waren onderzoekers uit verschillende disciplines en kennisinstellingen, professionals van gemeenten, re-integratiebureaus en leer-werkbedrijven, mensen met ervaringskennis, studenten en ondernemers. Juist in die diversiteit lag de kracht van de bijeenkomst besloten. Het lectoraat begon niet als een individueel project of als een uitsluitend academische onderneming, maar als een gezamenlijke zoektocht naar nieuwe kennis, gedeelde taal en werkbare perspectieven.

Livetekenaar Ronald van der Heide volgde de werkgroepen, gesprekken en presentaties en bracht in beeld wat zich die middag tussen mensen ontvouwde: vragen, ideeën, spanningen, ambities en verbindingen. Onder leiding van dagvoorzitter Christa Nieuwboer verzamelden de aanwezigen aan het einde van de middag de waarden waarvan zij hoopten dat dit lectoraat daar in de komende jaren aan zou bijdragen. Wat mij daarbij misschien nog wel het meest is bijgebleven, is niet zozeer welke waarden werden genoemd, maar de opmerkelijke mate van overeenstemming daarover. Ondanks verschillen in achtergrond, discipline, leeftijd, professionele rol en ervaringskennis kwamen de aanwezigen in grote lijnen tot dezelfde kern. Steeds opnieuw werden waarden genoemd als rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en samenwerking. Het ging over de overtuiging dat duurzame verandering alleen ontstaat in relatie tot anderen; dat mensen niet gereduceerd mogen worden tot een doelgroep, diagnose of functieprofiel, maar gezien moeten worden in hun eigenheid. Daarom werden ook respect voor het individu, authenticiteit en uniciteit nadrukkelijk benoemd. Daarnaast klonken nieuwsgierigheid en creativiteit als onmisbare voorwaarden om nieuwe wegen te kunnen verkennen en vastgeroeste patronen te doorbreken.

Die middag werd ook een duidelijke wens uitgesproken: dat het lectoraat niet alleen kennis zou ontwikkelen, maar daadwerkelijk verschil zou maken in de praktijk. Onderzoek moest bijdragen aan beweging, aan handelingsperspectief en aan tastbare verbeteringen voor mensen, organisaties en de samenleving.

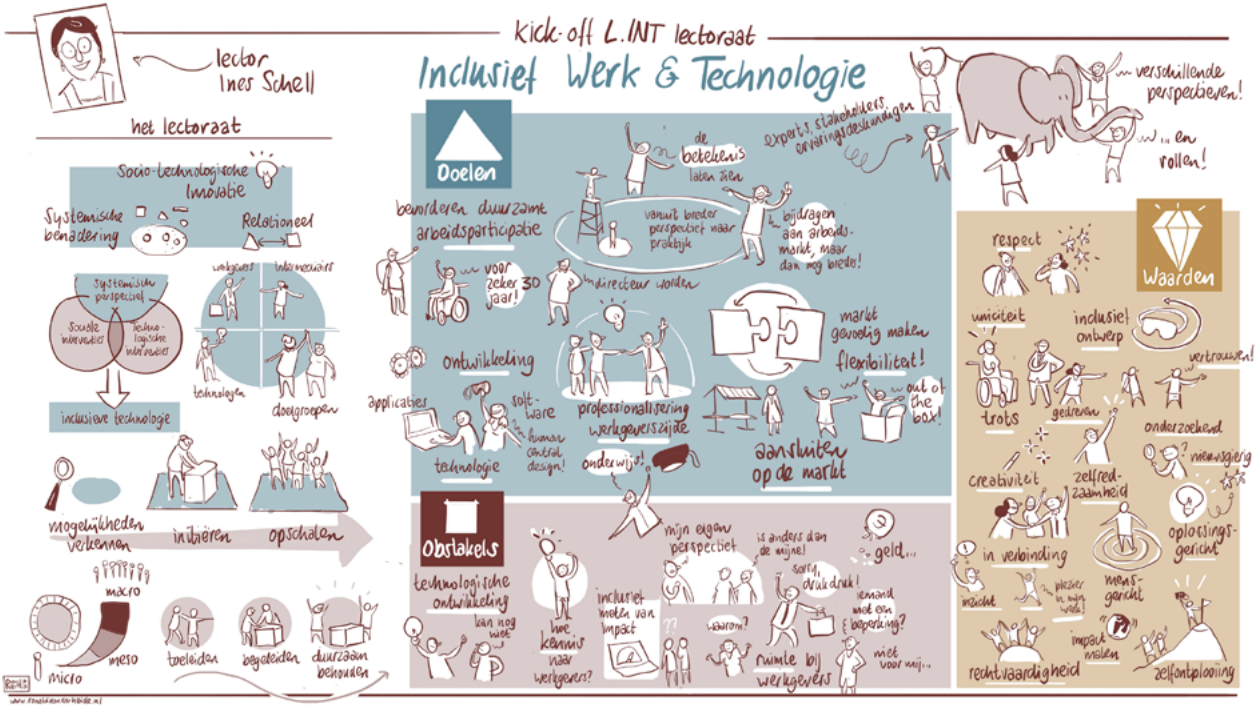
Daarbij werd nog een waarde genoemd die mij destijds op een bijzondere manier raakte: moed. Soms werd gesproken over moed en dapperheid, soms over lef. Destijds dacht ik daarbij vooral aan de mensen voor wie meedoen op de arbeidsmarkt minder vanzelfsprekend is, of aan werkgevers en ondernemers die bereid zijn bestaande werkwijzen ter discussie te stellen en nieuwe stappen te zetten.

Nu, twee jaar later, begrijp ik dat die woorden misschien een bredere betekenis hadden. Want ook onderzoek doen naar een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om moed. Het vraagt om de moed om dominante aannames te bevragen, om ruimte te maken voor andere perspectieven en om je uit te spreken wanneer bestaande systemen mensen onbedoeld uitsluiten. En het vraagt, zo heb ik de afgelopen jaren ervaren, ook van een lector de bereidheid om een visie te blijven uitdragen, juist wanneer die schuurt, weerstand oproept of niet vanzelfsprekend aansluit bij de tijdgeest en het dominante discours.

Als ik vandaag terugkijk op die middag in Deventer, zie ik daarin de kern van deze lectorale rede al besloten. De waarden die toen door de aanwezigen werden geformuleerd, vormen nog steeds het kompas onder het onderzoeksprogramma. Rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, samenwerking, respect voor de uniciteit van ieder mens, nieuwsgierigheid, creativiteit en moed zijn niet alleen waarden waarover we spreken; zij vormen ook de lens waardoor ik naar het vraagstuk van inclusief werk en technologie kijk. Mijn verantwoordelijkheid als lector zie ik daarbij in het vertalen van deze gezamenlijk geformuleerde waarden naar onderzoek dat in praktijk, beleid en onderwijs kan doorwerken en betekenis krijgt.

“Rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, samenwerking, respect voor de uniciteit van ieder mens, nieuwsgierigheid, creativiteit en moed zijn niet alleen waarden waarover we spreken; zij vormen ook de lens waardoor ik naar het vraagstuk van inclusief werk en technologie kijk.”

L.INT-lectoraat



Figuur 1: *Infographic kick off L.INT-lectoraat*

Wat is een L.INT-lectoraat?

De L.INT-regeling richt zich op het opzetten van een duurzame samenwerking tussen een hogeschool en een instituut rond een gezamenlijk onderzoeksprogramma. Het onderzoeksprogramma en de samenwerking krijgen vorm in een L.INT-lectoraat. De regeling maakt het mogelijk dat een lector werkzaamheden aan een hogeschool combineert met werkzaamheden aan een nationaal instituut. De duurzame samenwerking tussen hogescholen en instituten die zo ontstaat versterkt het onderzoek in de innovatieketen. L.INT: Lectoraten en instituten | SIA.

In het L.INT-lectoraat Inclusief Werk & Technologie bundelen Saxion en het Verwey-Jonker Instituut de krachten om, met behulp van inclusieve technologie, arbeidsparticipatie te bevorderen. Samen met regionale en landelijke partners gaan zij werken aan kennisproducten en interventies om de participatie op de arbeidsmarkt van werknemers in een kwetsbare positie te versterken. De onderzoekers onder leiding van de lector Ines Schell-Kiehl kiezen daarbij voor een systemische benadering, waarmee ze het veranderpotentieel van het hele 'systeem' in kaart brengen en ervan uitgaan dat niet alleen de werknemer zich aanpast, maar ook de arbeidsmarkt in relatie tot de mogelijkheden van de werknemer. 3 nieuwe L.INT-lectoraten | SIA.

Het L.INT-lectoraat Inclusief Werk & Technologie is als zelfstandige onderzoekslijn verbonden aan de Human Capital Research Group Employability Transition van de Academie Mens en Arbeid/Saxion. Binnen deze onderzoeksgroep werken meerdere (associate) lectoren vanuit verschillende invalshoeken aan actuele arbeidsmarktvraagstukken. Lectoraat Employability Transition | Hogeschool Saxion | Hogeschool Saxion.

"De L.INT-regeling richt zich op het opzetten van een duurzame samenwerking tussen een hogeschool en een instituut rond een gezamenlijk onderzoeksprogramma."



2. Geen liefdadigheid wél rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid

Het VN-vedrag Handicap is 10 jaar geleden ondertekend door de Nederlandse overheid, Nederland kent de banenafspraak voor mensen met een arbeidsbeperking en er wordt – o.a. met de startbanenregeling - erop aangestuurd dat statushouders zo snel mogelijk betaald werk kunnen verrichten door hun inburgeringsplicht met een baan te combineren. Artikel 23 van de rechten van de mens richt zich op het bevorderen van arbeidsparticipatie en waardevol werk. Lid 1 van dit artikel staat zelfs op de muren van de Academie Mens & Arbeid geprint.

Artikel 23.1 | Universele verklaring van de rechten van de mens

“Een ieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid.”

Waarom dan een lectoraat Inclusief Werk & Technologie? Is dat wel nodig?

Het antwoord is helaas ja. Twee jaar geleden verscheen een zeer kritisch rapport van het VN-comité over de voortgang van de implementatie van het VN-verdrag handicap. De conclusie: Ook Nederland doet het niet goed. In 2026 is de situatie niet verbeterd. In tegendeel. Mensen met een beperking vormen de grootste ‘minderheid’ wereldwijd. Zij maken ruim 15% uit van de totale bevolking (Waltz 2018).

De arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking echter loopt achter en is in Nederland de afgelopen decennia zelfs gedaald van in totaal 46% naar 38%. Dat betekent dat slechts 50% van de mensen met een lichamelijke beperking en 24% van de mensen met een psychische beperking en 23% met een verstandelijke beperking aan het werk zijn. In Nederland heeft nog niet eens een op de vijf werkgevers iemand met een beperking in dienst.

Dit ondanks het feit dat 65% van de werkgevers aangeeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst te willen nemen (Stavenuiter et al. 2022, Faber et al. 2023, Knapen et al. 2023, Harnacke et al. 2025, Stavenuiter, van der Klein, Verstappen & Verwaijen 2026).

Niet alleen mensen met een beperking, maar ook nieuwkomers in Nederland hebben te maken met meerdere structurele belemmeringen bij het betreden van de arbeidsmarkt. Van statushouders (vluchtelingen met een verblijfsvergunning om in Nederland te blijven) heeft vijf jaar na het verkrijgen van de verblijfsvergunning 42% een betaalde baan. Duurzame arbeidstoeleiding blijkt in de praktijk complex. Statushouders werken minder vaak, vaker tijdelijk, tegen een lager loon en regelmatig onder hun opleidingsniveau. Daarnaast ervaren zij structurele belemmeringen, onder meer door taalniveau en de samenloop van arbeidsmarkt- en inburgeringsregelingen (ACVZ, 2021, CBS, 2025a; CBS, 2025b; De Gruijter et al., 2024; Gehring, Acherrat, Dusault & de Gruijter 2026, WRR, 2020).

Voor mij maken deze cijfers duidelijk: het gaat hierbij niet om een individueel, maar om een structureel vraagstuk en maatschappelijk probleem. De arbeidsmarkt is nog onvoldoende ingericht op de diverse behoeften en mogelijkheden van mensen die graag zouden willen participeren in betaald werk. Hierdoor stuiten zowel mensen met een beperking of een chronische ziekte als nieuwkomers op hardnekkige belemmeringen die hun toegang tot werk beperken. Dit probleem bestaat ondanks dat er sprake is van personeelstekorten met name in de sectoren zorg en welzijn, onderwijs en techniek. Deze spanningen op de arbeidsmarkt hebben grote gevolgen voor het voorzieningenniveau in Nederland. Op het spoor, bij Schiphol, in winkels, de horeca of bij de netbeheerders: het tekort aan personeel leidt tot hoge werkdruk bij de werkenden en een hoog ziekteverzuim. Sommige sectoren kunnen daardoor nu al niet meer de kwaliteit leveren zoals zij dit zouden willen. Politiek, beleid en bedrijfsleven vragen daarom aandacht voor de voelbare schaarste en zoeken naar mogelijkheden om mensen die vallen onder de ‘banenafspraak’ duurzaam op de arbeidsmarkt te plaatsen en nieuwkomers beter bij werk te betrekken.

Niet alleen voor werkgevers, ook voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie is de ontoegankelijkheid van de arbeidsmarkt een probleem. Zij geven zelf aan dat werk voor hen belangrijk is. Het is immers niet alleen een manier om geld te verdienen en met een goed salaris beter mee te kunnen doen in de samenleving. Voor veel mensen vormt werk ook een belangrijk onderdeel van hun identiteit, geeft vertrouwen en zelfrespect en biedt werken bovendien de kans om sociale contacten te onderhouden of op te bouwen.
De wetenschappelijke literatuur benadrukt dan ook dat mensen een fundamentele voorkeur hebben voor betaalde arbeid. Deze voorkeur berust niet alleen op economische noodzaak, maar ook op de zogenoemde latente functies van werk. Deze latente functies omvatten onder andere: het bereiken van persoonlijke doelen, het benutten van persoonlijke kennis en vaardigheden, het opbouwen

van eigenwaarde, het aanbrengen van structuur en ritme, het verkrijgen van sociale erkenning en het opbouwen van sociale netwerken (Van Echtelt e.a. 2019; Brouwers, 2020; Stavenuiter et al. 2022, Schell-Kiehl et al., 2024b, Schell-Kiehl et al. 2024a, Verwaijen, Schell-Kiehl & Stavenuiter 2026). In lijn hiermee beschrijft de literatuur ook de gevaren en bedreigingen van werkloosheid. Zo wordt gewezen op het dreigende verlies van inkomen en uitkeringen en de daarmee gepaard gaande armoede. Daarnaast veroorzaakt (dreigende) werkloosheid vaak acute en chronische stress, wat kan leiden tot een laag zelfbeeld en een toename van fysieke gezondheidsklachten, psychisch leed en verdriet.

> *"Ik merk dat veel werkgevers het niet aandurven om mij aan te nemen. Niet omdat ik het werk niet kan doen, maar omdat ze bang zijn voor 'problemen' of 'risico's'. Het voelt alsof ik nooit de kans krijg om te laten zien wat ik kan. Voor mij is dat discriminatie."*
>
> *Man met een visuele beperking*

Wie in gesprek gaat met mensen die zich in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevinden merkt daarom snel: zij willen (bijna) allemaal een leuke baan die goed verdient. Anders gezegd: ook mensen met een participatiebarrière willen graag waardig en duurzaam werken, bijdragen aan de samenleving en serieus genomen worden, net als ieder ander. In de praktijk blijkt dat echter vaak lastig. Ondanks de wettelijke verplichtingen, de politieke inspanningen, de personeelstekorten en de motivatie van werkgevers en de mensen zelf, bestaan er op alle maatschappelijke niveaus nog steeds aanzienlijke belemmeringen en kan een gelijke toegang tot werk op de Nederlandse arbeidsmarkt niet worden gegarandeerd.

Hoe is dit mogelijk? Wat gaat er mis? Waar liggen de kansen en mogelijkheden? En hoe kan praktijkgericht onderzoek eraan bijdragen om dit hardnekkige, complexe vraagstuk op te lossen? Ik ben ervan overtuigd dat maatschappelijke uitdagingen ons niet zomaar overkomen. Zij ontstaan mede door de keuzes die wij als samenleving maken. Beredeneerd andere keuzes maken en hierdoor tot verandering komen - daar kan het praktijkgerichte onderzoeksprogramma van het L.INT-lectoraat aan bijdragen.



2.1 Systemisch denken, relationeel handelen

Er wordt al veel gedaan om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan het werk te helpen, maar dat heeft tot nu toe nog beperkt resultaat. En als het al lukt, zijn de plaatsingen vaak niet duurzaam, maar tijdelijk en komen mensen opnieuw in een werkloosheidssituatie terecht.

Huidige aanpakken blijken daarmee in onvoldoende mate mensen met een participatiebarrière in het algemeen en de hierboven genoemde doelgroepen in het bijzonder, duurzaam aan het werk te helpen. Een grote groep mensen die kan en wil werken staat daarom nog steeds aan de kant of dreigt buiten de arbeidsmarkt te vallen (Blonk 2018 en 2019, Berendsen et al. 2020, Schaap et al. 2024, Verwaijen, Schell-Kiehl & Stavenuiter 2026, CBS 2026).

Dit terwijl 61% van de werkgevers aangeeft bereid te zijn iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen. Maar slechts 19% van de werkgevers komt ook tot een concreet plan; en van die plannen wordt slechts een kwart gerealiseerd. Ook blijkt dat het een beperkte groep van telkens dezelfde werkgevers is die hier in de praktijk werk van maakt (Hazelzet et al. 2017, Van Echtelt e.a., 2019, Bonaccio et al. 2020, Hulsegge et al. 2022).

Om te ontdekken welk werk passend is en om duurzaam aan de slag te kunnen op de arbeidsmarkt, is het nodig dat werkzoekenden en werkgevers elkaar weten te vinden (microniveau). Gemeenten, werkbedrijven, UWV en private partijen hebben hierbij een intermediërende en faciliterende rol richting zowel werkzoekenden als werkgevers (mesoniveau). De partijen op mesoniveau moeten werken binnen de kaders van (landelijke) wet- en regelgeving en bestaande voorzieningen (macroniveau). Huidige voorzieningen, regelingen en ondersteuning richten zich tot nu toe vaak eenzijdig op de werkgevers, of op de kandidaat-werknemers. Voor verbinding en gezamenlijke afweging van benodigde ondersteuning is er tot op heden minder aandacht geweest.

Ik kies er daarom bewust voor om arbeidsparticipatie niet te onderzoeken als een geïsoleerd individueel vraagstuk, maar als een vraagstuk dat ontstaat in relaties en op verschillende maatschappelijke niveaus.

Hoe geven we dit perspectief in onderzoek vorm? Voorbeeld Kenniswerkplaats Werk en Inkomen

In de Kenniswerkplaats Werk en Inkomen Twente, doen onderzoekers van het L.INT-lectoraat onderzoek naar verschillende perspectieven. Enerzijds brengen zij verhalen van statushouders in kaart, die vertellen over de ingewikkeldheden waar zij tegenaan lopen als zij zoeken naar een baan of aan het werk gaan. Anderzijds spreken zij werkgevers, die verhelderen welke onzekerheden zij ervaren en welke risico's zij lopen, welke economische belangen zij zien in de personele tekorten die ze ervaren, en de uitdagingen waarvoor zij worden gesteld. Professionals brengen het perspectief vanuit sociaal domein, en werk & inkomen in. Tijdens gezamenlijke Kenniscafe's worden perspectieven samengebracht en worden verschillende waarden expliciet gemaakt.

De vraag voor het lectoraat Inclusief Werk & Technologie luidt dan ook: In welke relaties en op welke systeemniveaus ontstaan participatiebarrières — en hoe kunnen we deze waar en met wie veranderen? Maar ook: Hoe moet een praktijkgericht onderzoeksprogramma worden ingericht om een bijdrage te kunnen leveren aan het versterken van een inclusieve arbeidsmarkt in onze huidige samenleving? Als onderzoekers zijn we gewend om maatschappelijke problemen die zich voordoen theoretisch en empirisch te beschrijven. We kunnen daarnaast in kaart brengen welke oplossingen door wie waar worden ontwikkeld. We kunnen tevens onderzoeken voor wie deze oplossingen in welke context werken en wat er nog meer nodig is om ook anderen van de oplossingen te laten profiteren. Bovendien kunnen we samen met alle betrokken partijen integrale innovaties ontwikkelen die zowel aandacht hebben voor de sociale als technologische mogelijkheden binnen onze huidige maatschappij.

De waarden rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en samenwerking, die tijdens de kick-off gezamenlijk zijn geformuleerd, vormen voor het onderzoeksprogramma meer dan abstracte idealen. Zij worden als normatief kompas gehanteerd voor de inrichting van het lectoraat en het onderzoeksprogramma: voor de keuze en formulering van onderzoeksvragen, voor de kennisbronnen en perspectieven die worden betrokken, voor de manier waarop onderzoeks- en ontwerpbesluiten worden genomen en voor de criteria waarmee wij de opbrengsten beoordelen. Rechtvaardigheid richt daarbij de aandacht op de verdeling van kansen, middelen en handelingsmogelijkheden; gelijkwaardigheid op erkenning, zeggenschap en de mogelijkheid om betekenisvol invloed uit

te oefenen; en samenwerking op de relationele en systemische voorwaarden waaronder duurzame verandering tot stand kan komen. Daarmee werken de waarden die bij de start van het lectoraat zijn benoemd door in de dagelijkse onderzoekspraktijk.

Deze normatieve basis vraagt ook om epistemische rechtvaardigheid: mensen moeten de mogelijkheid hebben hun kennis in te brengen en mede betekenis te geven aan een vraagstuk. Voor ons betekent dit dat ervaringskennis, professionele expertise, beleidskennis, ontwerpkennis en wetenschappelijke kennis niet worden gerangschikt naar de maatschappelijke of institutionele status van degenen die deze kennis inbrengen. Iedere kennisvorm kan andere aspecten van de werkelijkheid zichtbaar maken.

Gelijkwaardigheid betekent daarbij niet dat alle kennisvormen identiek zijn of in iedere fase even zwaar moeten wegen. Wel moet hun weging berusten op hun relevantie en kwaliteit voor de vraag die voorligt. Relevante perspectieven moeten daadwerkelijk toegang, erkenning en invloed krijgen (Fricker 2007).
Concreet vraagt dit per project om een bewuste en navolgbare inrichting van het onderzoeksproces: wie wordt wanneer en in welke rol betrokken, wie kan de probleemdefinitie en onderzoeksvragen mede bepalen, en hoe worden verschillende perspectieven meegewogen in onderzoeks- en ontwerpbesluiten?

Ervaringsdeskundigen worden daarbij, afhankelijk van het vraagstuk en de fase van het onderzoek, niet uitsluitend als respondent betrokken, maar ook als kennisdrager, adviseur, medeonderzoeker of medeontwerper. Dit vraagt om een passende participatiemix, waarin relevante perspectieven op betekenisvolle momenten worden ingebracht, zichtbaar worden meegewogen en in de besluitvorming kunnen doorwerken. Dat betekent dat interventies en kennisproducten in het kader van het onderzoeksprogramma Inclusief Werk & Technologie naast hun methodologische kwaliteit en praktische bruikbaarheid, ook worden beoordeeld op de vraag hoe zij bijdragen aan rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, duurzame participatie en blijvende verandering in praktijk, beleid, onderwijs en kennisontwikkeling.



2.2 Arbeidsparticipatie in systemisch perspectief

De arbeidsmarkt kan worden begrepen als een complex, adaptief systeem, waarin actoren, zoals werknemers, werkgevers, overheden, opleiders en intermediaire partijen, onderling afhankelijk zijn (Ten Hoonte, 2022). Om te begrijpen waarom arbeidsparticipatie van mensen met een ondersteuningsbehoefte vaak stroef verloopt of zelfs mislukt, is het niet afdoende om uitsluitend naar het individu of één enkele invloedfactor te kijken.

Voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt, waarin mensen een passende werkplek kunnen vinden, is het van belang te onderzoeken hoe diverse individuen met hun individuele biografieën zijn ingebed en zich verhouden tot verschillende maatschappelijke niveaus: de directe omgeving en activiteiten rondom het individu, zoals binnen een bedrijf, de rol van organisaties zoals gemeenten en het UWV, en de bredere context van wet- en regelgeving en maatschappelijke normen (Schell-Kiehl et al., 2024b, Verwaijen, Schell-Kiehl & Stavenuiter 2026).

Sociaalhistorische omstandigheden, actoren en regelingen zijn met elkaar verweven: persoonlijke kenmerken van werknemers (zoals gezondheid, motivatie en vaardigheden) staan in relatie tot factoren op de werkvloer (zoals steun van leidinggevenden en collega's), organisatorische randvoorwaarden (zoals beleid, werkdruk, managementstijl en mogelijkheden tot werkaanpassing), en bredere structurele of maatschappelijke omstandigheden (zoals wetgeving, stigma en arbeidsmarktkrapte). Juist dit voortdurende samenspel van invloedfactoren maakt dat een mislukt of geslaagd participatie traject niet te reduceren is tot een eenduidige oorzaak of oplossing. Een effectieve analyse en aanpak vraagt om een benadering waarin het volledige sociale ecosysteem rond de werknemer en werkgever wordt beschouwd. Het sociaalecologisch model van Uri Bronfenbrenner (1994; 2022) kan daarbij in de basis als theoretisch raamwerk fungeren (Epp, 2018; Grundmann & Kunze 2008; Doughty & Moore, 2021). Ik gebruik het model in het onderzoeksprogramma van het L.INT-lectoraat als uitgangspunt en ordeningsraster om zichtbaar te maken waar barrières ontstaan en hoe niveaus en actoren elkaar beïnvloeden.

Het model benadrukt dat menselijk functioneren en participatie niet voortkomen uit afzonderlijke factoren, maar uit de wisselwerking en interactie tussen verschillende systemen en maatschappelijke niveaus, namelijk: Het microsysteem (de directe interacties tussen werknemer, leidinggevende en collega's). Het mesosysteem (de organisatie, begeleiding en samenwerking tussen actoren). Het macrosysteem (maatschappelijke normen, waarden en arbeidsmarktontwikkelingen, beleids- en uitvoeringsstructuren,

zoals wet- en regelgeving, sociale voorzieningen en re-integratie-instrumenten). En het chronosysteem (de sociaalhistorische tijdsdimensie die de biografie van de individuele werknemer beïnvloedt).

Binnen dit systemisch perspectief staat de werknemer met diens talenten, ervaringen en kwetsbaarheden centraal, en vormt deze het vertrekpunt voor de interacties tussen betrokken actoren op verschillende systeemniveaus. Juist de afstemming en samenwerking tussen deze actoren bij de voorbereiding van plaatsing, de uitvoering ervan en het duurzaam behouden van werk zijn bepalend voor succesvolle participatie. Dit betekent dat succes niet alleen afhangt van individuele motivatie of gezondheid om terug te keren naar werk, maar ook bijvoorbeeld van organisatiecultuur, kwaliteit van begeleiding, samenwerking tussen actoren, beleidsmatige randvoorwaarden en maatschappelijke context (Verwaijen, Schell-Kiehl, Stavenuiter 2026).

Echter, regels zijn complex, organisaties werken niet altijd goed samen en de ondersteuning sluit niet altijd aan bij wat iemand nodig heeft om zijn of haar werk goed te kunnen doen. In de beleving van ervaringsdeskundigen lijkt het systeem vaak belangrijker te zijn dan de werkzoekende persoon zelf.

"Ik wil gewoon graag werken en mijn eigen geld verdienen. Maar telkens als er iets verandert, moet ik weer naar een ander loket. Ik krijg telkens andere uitleg en eigenlijk weet niemand precies hoe het werkt. Als de mensen die deze regels maken beter zouden luisteren naar hoe het in de praktijk voor mij uitpakt, zou werken een stuk gemakkelijker zijn."

Vrouw met een verstandelijke beperking

Zo wordt in de praktijk de verantwoordelijkheid voor inclusie en diversiteit vaak gedeeld door meerdere partijen op verschillende niveaus, wat leidt tot versnipperde inspanningen en lacunes in de ondersteuning. Op microniveau, op de werkplek zelf, zijn ondersteuningsmaatregelen vaak moeilijk toegankelijk, inconsistent of vertraagd beschikbaar. Dit ondermijnt het aannemen van mensen in een kwetsbare positie en versterkt de perceptie van werkgevers dat het in dienst nemen of houden van deze doelgroep risico's met zich meebrengt zoals onzekerheden over productiviteit, noodzakelijke aanpassingen of kosten op de lange termijn. Daarnaast ontbreekt het velen aan kennis over effectieve ondersteuningsstrategieën.
Een systemische analyse vraagt daarom dat werkgevers niet uitsluitend worden benaderd als poortwachter van de toegang

tot werk of als uitvoerder van beleidsmatige inclusieambities. Werkgevers zijn zelf actoren binnen het participatie-ecosysteem. Zij moeten inclusieve keuzes verbinden met de continuïteit van de organisatie, productiviteit, beschikbare begeleidingscapaciteit, werkdruk, kosten en risico's, de inrichting van werkprocessen en de cultuur op de werkvloer. Deze afwegingen bepalen mede onder welke voorwaarden een inclusieve intentie kan uitgroeien tot een passende en duurzame arbeidsrelatie.

Dit werd concreet zichtbaar in ons verkennende onderzoek van de Kenniswerkplaats Werk en Inkomen Twente naar passend werk voor statushouders. Werkgevers wezen daar onder meer op bureaucratische procedures, onduidelijkheid over regelgeving en continuïteit, het belang van taal en vaktaal, de praktische organisatie van begeleiding en vervoer, en verschillen in draagvlak tussen teams en afdelingen. Deze inzichten zijn contextgebonden en kunnen niet zonder meer worden gegeneraliseerd naar andere groepen en sectoren. Zij maken wel zichtbaar dat werkgeverskennis nodig is om te begrijpen waar beleid, ondersteuning en dagelijkse arbeidspraktijk op elkaar aansluiten of juist botsen. De ervaringen laten bovendien zien dat aarzelingen kunnen afnemen wanneer werkgevers positieve ervaringen opdoen en vertrouwen in de samenwerking groeit (Schell-Kiehl, Bakker& Stavenuiter 2024, Jurrius, Schell-Kiehl, Zwiep & de Gruijter 2026).

Voor mij volgt hieruit dat werkgevers niet pas aan het einde van een traject betrokken horen te worden. Als kennisdragers en medeontwerpers moeten zij vanaf de probleemdefinitie kunnen bijdragen aan het herontwerpen van functies, begeleiding, werkprocessen en technologische toepassingen. Gelijkwaardigheid betekent daarbij niet dat werkgeversbelangen leidend worden, maar dat hun praktijkkennis in relatie wordt gebracht met de ervaringskennis, rechten, behoeften en ambities van huidige en toekomstige werknemers.

Op regionaal niveau werken gemeenten, werkgeversnetwerken en dienstverleners nog altijd met uiteenlopende procedures en onder verschillende financiële en organisatorische randvoorwaarden. Daardoor kan het ondersteuningslandschap versnipperd en inconsistent zijn, wat soms leidt tot vertragingen of verschillen in de kwaliteit van de dienstverlening.

Op nationaal niveau kunnen verschillen in taken, verantwoordelijkheden en regelgeving tussen instanties, zoals het UWV, gemeenten en de Belastingdienst, praktische knelpunten veroorzaken. Zo kunnen bepaalde uitkeringsregelingen er onbedoeld toe leiden dat mensen met een beperking hun arbeidsdeelname niet eenvoudig kunnen vergroten zonder

mogelijke financiële nadelen te ondervinden. Of spreken bepaalde wettelijke regels elkaar tegen, zoals statushouders en hun begeleiders dagelijks meemaken in het kader van de Wet Inburgering 2021 en de Participatiewet (Gehring, Acherrat, Dusault & de Gruijter 2026, De Bell & Bakker 2022).

Daarmee zijn op alle lagen mechanismen in werking die een grote groep mensen bij het zoeken en behouden van werk structureel benadelen. In combinatie met bestaande institutionele werkwijzen en ingesleten organisatorische patronen kan dit complexe systeem bijdragen aan het voortbestaan van uitsluiting en marginalisering, waardoor mensen met een ondersteuningsbehoefte buiten de arbeidsmarkt en aan de zijlijn van de samenleving blijven staan.

> *"Als organisatie willen we echt inclusief zijn, maar in de praktijk lopen we tegen vragen aan: hoe passen we functies aan, welke technologieën werken daadwerkelijk, en hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich ondersteund voelt? We willen het juiste doen, maar we kunnen het niet alleen."*
>
> *HR-manager, mkb*

> *"Het is niet onze intentie, maar we houden mensen aan de kant."*
>
> *Beleidsmedewerker Gemeente*

Ondanks alle goede bedoelingen en kleinschalige initiatieven blijft daadwerkelijk mee kunnen doen voor veel mensen daardoor vaak lastig. Relevante stakeholders geven dan ook aan behoefte te hebben aan een nauwe samenwerking met elkaar die helpt zowel knelpunten als oplossingen beter te begrijpen en toe te werken naar innovaties die aansluiten bij de dagelijkse praktijk.



2.3 De relationele benadering: Gelijkwaardigheid in praktijk

Uit wetenschappelijke literatuur (bijv. Blonk 2018, Grijzeels et al. 2023) en praktijkonderzoek (Stavenuiter e.a., 2021; Stavenuiter e.a., 2020, Schell-Kiehl, Bakker & Stavenuiter 2024, Gehring et al. 2026, Verwaijen, Schell-Kiehl & Stavenuiter 2026) blijkt dat beperkte vooruitgang in arbeidsparticipatie ook een probleem van ongelijkwaardige kennisordes is. Wetenschappelijke kennis, beleidskennis of juridische expertise krijgen vaak meer gewicht dan kennis over stigma, bureaucratische fricties en dagelijkse toegankelijkheid.

Op basis van recente onderzoeken en de huidige kennisbasis is het de verwachting dat een nauwere en gelijkwaardigere samenwerking tussen alle betrokken partijen de ongewenste situatie van een niet-inclusieve arbeidsmarkt zou kunnen helpen veranderen (Lamph et al., 2023, Pearson et al., 2023, Dall & Danneris, 2019; Hirseland & Kerschbaumer, 2023, Jonsson & Gustavsson, 2024).

Samen met de stichtende partijen van het lectoraat Inclusief Werk & Technologie (Saxion, Verwey-Jonker Instituut, Gemeente Deventer, Gemeente Enschede, Kenniscentrum voor Arbeidsdeskundigen AKC en partners als Focus Nederland en Talenten Zonder Grenzen) is er daarom voor gekozen om consistent te denken en te handelen vanuit de Quadruple Helix (Carayannis & Campbell 2009, Campbell, Crayannis & Rehman 2015, Galvao, Mascarenhas, Marques, Fereirra & Ratten 2019) om zo gelijkwaardige samenwerking te realiseren. In dit concept wordt het werken aan verandering en integrale innovaties consequent benaderd vanuit vier perspectieven: kandidaat-werknemers en ervaringsdeskundigen, intermediairs en professionals, werkgevers en werkorganisaties en kennisinstellingen.

Werken vanuit de Quadruple Helix vraagt om het doorbreken van routines en het eigen maken van nieuwe manieren van samen leren en ontwikkelen. De verschillende actoren en gebruikers die in het onderzoeksprogramma vertegenwoordigd zijn, voegen vanuit hun unieke expertise waarde toe aan het innovatieproces door hun relaties, onderlinge betrokkenheid en gemeenschappelijke activiteiten. De gelijkwaardigheid van actoren uit alle vier domeinen is een vereiste om inclusief te kunnen werken aan verandering. Opgedane inzichten, praktijkrelevante aanpakken en technologische of sociale interventies kunnen zo doorwerken om innovatie relevant te maken voor de dagelijkse realiteit van mensen en deze te laten aansluiten bij de maatschappelijke behoefte m.b.t. complexe vraagstukken.

De Quadruple Helix biedt daarmee een kader dat mij helpt om gelijkwaardigheid als relationele epistemologie te conceptualiseren; kennis ontstaat in wederkerige relaties, niet in eenzijdige overdracht van experts naar doelgroep. Voor het het L.INT-lectoraat betekent dit dat alle in de Quadruple Helix vertegenwoordigde kennisbronnen op alle maatschappelijke niveaus als relevant onderdeel van het complexe ecosysteem worden opgevat. De verwachting is dat zich innovaties daardoor sneller kunnen ontwikkelen en tegelijkertijd het draagvlak voor verandering wordt vergroot. In het kader van het onderzoeksprogramma Inclusief Werk & Technologie spelen de vier genoemde kennisdomeinen dan ook een cruciale rol voor de beoogde arbeidsmarktinnovatie in de postdigitale samenleving.

Het L.INT-lectoraat wordt in de praktijk breed gedragen door meerdere relevante partners die samen willen toewerken naar integrale innovaties en technologische ondersteuning van mensen in met een participatiebarrière en het verbeteren van hun toegang tot waardige arbeid. In het consortium slaan daarom zowel private als publieke partijen de handen ineen om het onderzoeksprogramma 'Inclusief Werk & Technologie' vorm te geven.



Figuur 2: *Quadruple Helix Model*

Ook hierbij is gelijkwaardigheid het uitgangspunt. Beleid, ondernemers, onderzoekers en mensen met ervaringskennis brengen hun inzichten in om samen toe te werken naar praktijkverandering. Hierbij is het belangrijk dat tijdens bijeenkomsten en gesprekken gelijkwaardigheid in de samenwerking geborgd is en wordt bewaakt.

Het streven naar duurzame arbeidsparticipatie vanuit een relationeel perspectief vraagt om de gezamenlijke ontwikkeling van een gedeelde relationele visie op werk. In deze visie is de toekomstige inclusieve arbeidsmarkt toegankelijk voor iedereen, biedt zij ruimte aan mensen om naar vermogen deel te nemen, waarborgt zij gelijke behandeling en gelijke kansen op duurzaam werk, en zorgt zij ervoor dat werk op betekenisvolle wijze loont. Deze visie erkent dat inzetbaarheid niet uitsluitend een individuele eigenschap is, maar voortkomt uit omgevingen die kansen, ondersteuning en ruimte voor ontwikkeling bieden.

Om vanuit de relationele benadering en vanuit gelijkwaardigheid te kunnen werken hoeft niet iedereen altijd op hetzelfde moment aanwezig te zijn en aan tafel te zitten. Wel is het belangrijk dat de verschillende perspectieven ruimte krijgen, ingebracht kunnen worden en worden meegenomen in de besluitvorming. Soms zijn, gezien de belastbaarheid of hoge werkdruk ook individuele gesprekken of aparte thematafels voor één doelgroep zinvoller. Dit is mogelijk, mits de perspectieven uiteindelijk weer samen worden gebracht en voor alle stakeholders duidelijk is dat elk perspectief ertoe doet.

Door het denken vanuit de Quadruple Helix wordt gelijkwaardigheid dus een methode om ‘tokenisme’ of ‘schijninclusiviteit’ in onderzoek te voorkomen. Het gaat hierbij om een dynamisch proces dat zowel horizontaal als verticaal continu verbinding, communicatie en afstemming tussen de betrokkenen vergt om het aantrekken en behouden van kandidaat-werknemers op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Want alleen door duurzame, op vertrouwen gebaseerde samenwerking tussen kandidaat-werknemers, werkgevers, intermediaire organisaties en kennisinstellingen kan betekenisvolle en blijvende verandering tot stand komen die systemische barrières kan helpen slechten.



Mijn vertrekpunt is dat in een postdigitale samenleving technologie niet langer alleen een middel is waarmee we participatie proberen te bevorderen; zij is onderdeel geworden van de maatschappelijke werkelijkheid waarin participatie mogelijk wordt gemaakt of wordt begrensd.

2.4 De postdigitale maatschappij: technologie als onderdeel van het participatievraagstuk

In de voorgaande hoofdstukken heb ik arbeidsparticipatie beschreven als een vraagstuk dat niet kan worden teruggebracht tot kenmerken of mogelijkheden van individuele mensen. Of iemand duurzaam en waardig kan deelnemen aan arbeid ontstaat in de wisselwerking tussen mensen, sociale relaties, werkpraktijken, organisaties, instituties en maatschappelijke structuren. Aan die analyse moet in onze huidige samenleving een dimensie worden toegevoegd. De relaties en systemen waarin arbeidsparticipatie tot stand komt, zijn inmiddels diep verweven met digitale technologie.

Digitale technologie ondersteunt niet alleen communicatie of afzonderlijke werkprocessen. Zij speelt een rol bij werving en selectie, besluitvorming, informatievoorziening, begeleiding, monitoring, leren, samenwerken en de inrichting van werk. Digitale en niet-digitale praktijken zijn daardoor in veel maatschappelijke domeinen zo sterk met elkaar verweven geraakt dat een scherpe scheiding tussen een online en offline werkelijkheid steeds minder zinvol is. In die betekenis kunnen we daarom spreken van een postdigitale samenleving (Knox, 2019; Wahl, Schell-Kiehl & Demberger 2021, Hartogh, 2024; Jandrić, MacKenzie & Knox, 2024).

Postdigitaal betekent daarbij niet dat de digitale transformatie is voltooid of dat technologie overal op dezelfde manier aanwezig is. Het begrip vestigt juist de aandacht op de verwevenheid van technologische, sociale, organisatorische en materiële processen. Technologie staat niet buiten de samenleving, maar maakt deel uit van de praktijken en structuren waarin mensen handelen (Stalder 2016, Jörissen & Verständig 2017).

Voor het vraagstuk van inclusieve arbeidsparticipatie heeft dat een belangrijke consequentie: de vraag is niet langer alleen of technologie mensen kan ondersteunen bij deelname aan arbeid, maar ook hoe technologie mede vormgeeft aan de voorwaarden waaronder mensen kunnen deelnemen, en voor wie die voorwaarden inclusief of juist uitsluitend uitpakken.

2.4.1 Technologie is niet vanzelfsprekend inclusief

Technologische innovatie wordt vaak verbonden met vooruitgang. Nieuwe toepassingen kunnen inderdaad handelingsmogelijkheden vergroten, communicatie ondersteunen, fysieke of cognitieve belasting verminderen en nieuwe vormen van arbeid mogelijk maken. Maar het is belangrijk om ons ervan bewust te zijn dat technologische vernieuwing niet vanzelf leidt tot sociale vernieuwing. Integendeel. Juist doordat digitale systemen steeds dieper in arbeidspraktijken zijn verweven, kunnen daarin ook bestaande normen, routines en machtsverhoudingen worden voortgezet. In ontwerpen, categorieën, interfaces, beslisregels en werkprocessen liggen immers altijd veronderstellingen besloten over gebruikers, functioneren en gewenst gedrag.

Een technologische toepassing kan daardoor nieuwe mogelijkheden creëren en tegelijkertijd bestaande vormen van uitsluiting reproduceren (Dedding & Goedhart 2021, Goedhart, Verdonk & Dedding 2022). Moser (2006) laat dit scherp zien in haar analyse van technologieën die functioneren binnen wat zij een 'order of the normal' noemt. Technologie kan transformerend zijn, maar wanneer zij wordt ontwikkeld vanuit bestaande opvattingen over wat als 'normaal functioneren' geldt, kan zij tegelijkertijd de asymmetrieën reproduceren die zij juist probeert te verminderen.

Moser, 2006

"And so, not withstanding their generative and transformative power, technologies working within an order of the normal are implicated in the (re)production of the asymmetries that they and it seek to undo."

Voor mij is dit inzicht fundamenteel voor het vormgeven van mijn onderzoeksprogramma. Het betekent dat we technologische innovatie niet alleen moeten beoordelen op de vraag of een toepassing werkt, maar ook op de vraag welke opvattingen over mensen, werk en 'normaal' functioneren in die technologie besloten liggen.

2.4.2 Van individuele aanpassing naar maatschappelijke barrières

Deze vraag raakt aan een veel ouder discours binnen onder andere disability studies, orthopedagogiek en medische antropologie.

Lange tijd werd het begrip 'beperking' vooral benaderd vanuit wat doorgaans het medische model wordt genoemd. Binnen deze benadering ligt het aangrijpingspunt primair bij het individu: een lichamelijke, cognitieve of psychische beperking wordt gezien als een probleem waarvoor behandeling, ondersteuning, compensatie of aanpassing nodig kan zijn. Professionele expertise speelt daarin een belangrijke rol. Problematisch wordt deze benadering wanneer de oorzaak van beperkte participatie vrijwel uitsluitend bij het individu wordt gelegd en de omgeving waarin iemand moet functioneren als gegeven wordt beschouwd. Technologie krijgt dan gemakkelijk de functie om iemand zo goed mogelijk passend te maken binnen bestaande werkprocessen en normen.

Het sociale model van disability heeft op dit perspectief een fundamentele correctie aangebracht (o.a. Oliver 1990 en 1996, Goering, 2015; Barnes, 2019). Dit model verplaatst de aandacht van de beperking van het individu naar de barrières die in de samenleving worden geproduceerd. Mensen worden niet uitsluitend beperkt door lichamelijke, cognitieve of psychische kenmerken, maar ook — en soms vooral — door ontoegankelijke omgevingen, institutionele regels, maatschappelijke verwachtingen en dominante opvattingen over normaal en productief functioneren. Dat is een wezenlijke verschuiving van een houding die vraagt: Wat moet er aan deze persoon veranderen zodat die kan deelnemen? Naar een perspectief dat vertrekt vanuit de vraag: Wat in de omgeving, organisatie of samenleving belemmert deze persoon om gelijkwaardig deel te nemen?

Voor het denken over inclusieve technologie is deze verschuiving essentieel. Zij maakt zichtbaar waarom een technologisch hulpmiddel dat uitsluitend gericht is op compensatie van een individueel verschil niet automatisch leidt tot inclusie. Wanneer werkprocessen, verwachtingen, sociale verhoudingen of institutionele voorwaarden onveranderd blijven, kan technologie iemand in zijn lichamelijk of cognitief functioneren ondersteunen zonder de mechanismen die uitsluiting veroorzaken daadwerkelijk te veranderen, maar misschien zelfs – onbedoeld - te verergeren (Goggin, Newell & Newell, 2003, Grijseels, Zuidernt-Jerak & Regeer 2021). Of als Eggink en Dorrestijn (2026) stellen: "Technology always has an impact. Besides the intended and desired impact, there are always unintended and undesired effects. This is too easily left out of the picture in a common view of technology as a neutral tool" (p. 114).

2.4.3 Voorbij een tegenstelling tussen individu en samenleving

Het medische en sociale model kunnen worden begrepen als historisch invloedrijke manieren om te bepalen waar het probleem van beperking wordt gelokaliseerd. Voor de vraagstukken waarmee het lectoraat Inclusief Werk & Technologie zich bezighoudt, is het echter onvoldoende om uitsluitend het individu óf uitsluitend de samenleving als vertrekpunt te nemen. Arbeidsparticipatie ontstaat in de wisselwerking tussen beide. Lichamelijke, cognitieve en psychische mogelijkheden en ervaringen doen ertoe. Maar de betekenis die deze krijgen voor arbeidsparticipatie ontstaat in concrete relaties met werk, technologie, collega's, leidinggevenden, professionals, organisaties, beleid en maatschappelijke verwachtingen. Daarom kies ik in het L.INT-lectoraat voor een relationele en sociaalecologische benadering. Het sociaalecologische perspectief maakt zichtbaar dat participatie op verschillende, onderling verbonden niveaus tot stand komt: in het leven en handelen van mensen zelf, in hun directe relaties, in organisaties en werkpraktijken, in institutionele arrangementen en in bredere maatschappelijke structuren.

Het relationele perspectief voegt daaraan toe dat deze niveaus niet los van elkaar functioneren. Participatie krijgt vorm in relaties: in erkenning, vertrouwen, verwachtingen, zeggenschap, samenwerking en de verdeling van verantwoordelijkheden. Daarmee wordt voor het onderzoeksprogramma van het lectoraat de vraag leidend: In welke relaties en op welke systeemniveaus ontstaan participatiebarrières — en hoe kunnen we deze waar en met wie veranderen?

2.4.4 Technologie maakt onderdeel uit van alle systeemlagen

Precies op dit punt wordt het postdigitale perspectief relevant. Technologie vormt geen afzonderlijke laag naast individu, organisatie of samenleving. Digitale technologieën zijn verweven met al deze niveaus. Op individueel niveau kunnen technologieën bijvoorbeeld handelingsmogelijkheden vergroten of juist nieuwe vaardigheden en vormen van digitale geletterdheid vereisen. In relaties kunnen zij communicatie, samenwerking en ondersteuning mogelijk maken, maar ook afhankelijkheden of machtsverhoudingen manifesteren. Binnen organisaties worden technologieën onderdeel van werkprocessen, taakverdeling, selectie, beoordeling en besluitvorming. En op maatschappelijk en institutioneel niveau zijn digitale infrastructuren verbonden met regelgeving, arbeidsmarktbeleid, toegankelijkheidsnormen, gegevensverwerking en bredere opvattingen over productiviteit en inzetbaarheid. Technologie is daarmee niet alleen een instrument binnen een bestaande context. Zij is mede constitutief voor de context waarin

arbeidsparticipatie plaatsvindt en kan daarmee zorgen voor een voortzetting van bestaande institutionele normen in technologische ontwerpen en toepassingen of deze juist ter discussie stellen. Dat betekent ook dat technologie geen vaststaande inclusieve of uitsluitende werking heeft. Dezelfde technologie kan voor de ene persoon handelingsmogelijkheden vergroten en voor een ander een nieuwe barrière vormen. Zij kan autonomie ondersteunen, maar ook controle vergroten. Zij kan verschillen minder relevant maken, of juist zichtbaarder maken en daarmee stigmatisering versterken. In die zin is technologie fundamenteel ambivalent (Shelley-Egan 2010, Winfield Michael, Pitt & Evers 2019, Araiza-Illan et al 2025).

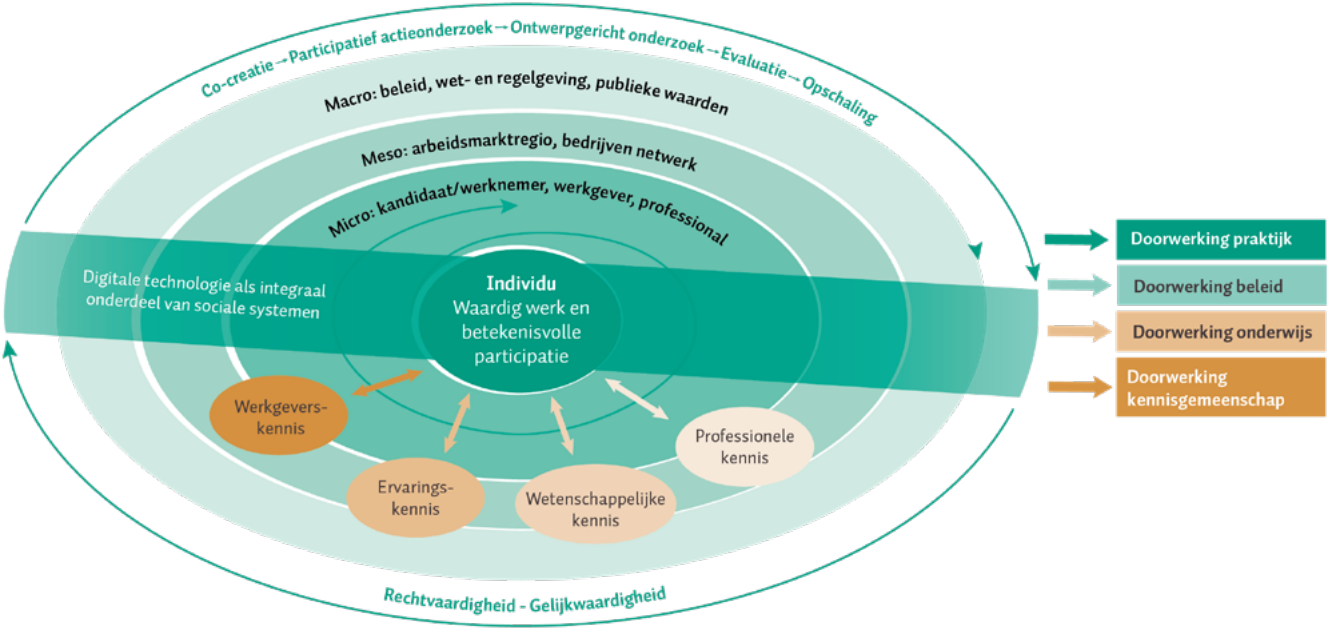
In het onderzoeksprogramma van het L.INT-lectoraat draaien projecten daarom ook niet om de vraag of een specifieke technologie wel of niet inclusief is, maar om de vraag: Onder welke voorwaarden, voor wie en in welke context draagt deze technologie bij aan waardige en duurzame arbeidsparticipatie?

2.4.5 Een conceptueel model voor Inclusief Werk & Technologie

De voorgaande analyse brengt verschillende lijnen uit deze lectorale rede samen.

- Arbeidsparticipatie is een sociaal en systemisch vraagstuk.
- Participatie ontstaat in relaties.
- Rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid vormen het normatieve uitgangspunt.
- Technologie is in een postdigitale samenleving verweven met alle niveaus waarop participatie mogelijk wordt gemaakt of wordt belemmerd.

Om deze samenhang systematisch te kunnen onderzoeken, hanteer ik voor het lectoraat Inclusief Werk & Technologie daarom het volgende conceptuele model.



Figuur 3: *Conceptueel model Inclusief Werk & Technologie*

Het model rust op twee normatieve fundamenten: rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid. Deze waarden bepalen niet vooraf wat in iedere situatie de juiste oplossing is. Zij functioneren als normatief kompas voor de vragen die wij stellen, voor de manier waarop kennis wordt ontwikkeld en voor de wijze waarop interventies worden beoordeeld. Het sociaalecologische perspectief maakt vervolgens zichtbaar waar participatiebarrières en mogelijkheden ontstaan. Het relationele perspectief richt de aandacht op hoe deze mogelijkheden en barrières in concrete interacties en verhoudingen tot stand komen. Het postdigitale perspectief maakt zichtbaar dat technologie niet buiten deze processen staat, maar er op alle niveaus onderdeel van is. En de erkenning van verschillende kennisbronnen bepaalt met wie wij deze vraagstukken onderzoeken. Ervaringskennis, werkgeverskennis, kennis van intermediairs, beleidskennis en wetenschappelijke kennis worden daarbij niet als onderling uitwisselbaar beschouwd. Zij maken verschillende aspecten van dezelfde werkelijkheid zichtbaar. Juist door deze perspectieven met elkaar in verbinding te brengen, kunnen participatiebarrières worden herkend die vanuit één kennispositie gemakkelijk buiten beeld blijven.

Het model pretendeert niet een sluitende theorie te vormen, maar dient als analytische lens. Het ordent welke relaties, systeemlagen, kennisbronnen en normatieve effecten in onze projecten onderzocht en verantwoord moeten worden. Het fungeert daarmee in het L.INT-lectoraat als een zogenaamd sensitizing concept (Blumer 1954); een richtinggevend kader dat helpt om in onderzoek en praktijk systematisch aandacht te besteden aan processen die anders gemakkelijk uit het zicht raken. Het dient ons als middel om de blik te verruimen waarmee we naar de arbeidsmarkt kijken en betere vragen te stellen:

- Waar ontstaat een participatiebarrière?
- Voor wie?
- Op welk systeemniveau?
- Welke relaties spelen daarbij een rol?
- Welke normen liggen aan een bestaande praktijk of technologie ten grondslag?
- Welke kennis ontbreekt?
- Wat verandert er wanneer een technologische interventie wordt ingevoerd?

Daarmee is het model tegelijkertijd analytisch en handelingsgericht. Het helpt niet alleen om uitsluiting te begrijpen, maar ook om samen met betrokkenen te onderzoeken waar verandering mogelijk is.

2.4.6 Van conceptueel model naar vijf perspectieven op technologische interventies voor arbeidsparticipatie

Wanneer technologie onderdeel is van relaties en systemen, kan haar bijdrage aan inclusieve arbeidsparticipatie niet met één maat worden vastgesteld. Een toepassing kan technisch toegankelijk zijn en tegelijkertijd autonomie beperken. Zij kan iemand ondersteunen bij het uitvoeren van een taak, maar tegelijkertijd een uitzonderingspositie creëren. En zij kan in een pilot succesvol zijn gebleken zonder duurzaam ingebed te raken in werkprocessen of organisatiebeleid.

Daarom onderzoeken wij technologische interventies binnen het programma Inclusief Werk & Technologie vanuit vijf samenhangende perspectieven waarmee in concrete projecten kan worden nagegaan wat een technologie doet, voor wie, in welke context en met welke bedoelde en onbedoelde gevolgen:

1. Toegankelijkheid: Wie krijgt toegang tot de technologie en de mogelijkheden die zij creëert – en wie niet? Daarbij gaat het niet alleen om technische toegankelijkheid, maar ook om begrijpelijkheid, beschikbaarheid, ondersteuning en voorwaarden waaronder iemand de technologie kan gebruiken.
2. Autonomie: Vergroot de technologie de zeggenschap en handelingsmogelijkheden van mensen die er mee werken? Autonomie betekend daarbij niet dat iemand alles zelfstandig moet kunnen doen. Het gaat om de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op doelen, keuzes, ondersteuning en gebruik van een technologische interventie.
3. Stigma: Welke beelden van normaal, competent en productief functioneren in de werkcontext worden door een specifieke technologie bevestigd of juist ter discussie gesteld? Een technologie kan verschillen minder relevant maken, maar kan mensen ook zichtbaar als afwijkend positioneren. Sommige technologische interventies kunnen daarnaast helpen stigmatiserende structuren inzichtelijk en bespreekbaar te maken.
4. Relationele effecten: Wat verandert de technologie in de relaties tussen werknemers, collega's, werkgevers, professionals en andere relevante betrokkenen? Daarbij kijken we onder andere naar vertrouwen, samenwerking, afhankelijkheid en zeggenschap.
5. Structurele inbedding: Welke organisatorische en maatschappelijke voorwaarden zijn nodig om de werking van een technologie duurzaam te maken en waar mogelijk op te

schalen naar andere contexten? Een succesvolle technologische interventie is nog geen structurele verandering. Daarvoor moeten ook werkprocessen, verantwoordelijkheden, middelen, beleid en institutionele voorwaarden meebewegen.

Ik reserveer het begrip inclusieve technologie daarom voor toepassingen die niet alleen individuele handelingsmogelijkheden vergroot, maar ook bijdraagt aan het verminderen van participatiebarrières in relaties, werkpraktijken, organisaties en institutionele structuren waarin arbeid plaatsvindt. Dit vraagt om een andere manier van technologische innovaties ontwikkelen en onderzoeken. Samen met de mensen waar het om draait en vanuit verschillende kennisbronnen. Daarmee vormt het hier beschreven conceptuele model met de daarbij horende perspectieven geen eindpunt van een theoretische analyse, maar juist het vertrekpunt voor het onderzoeksprogramma van het lectoraat.

In de volgende hoofdstukken laat ik zien hoe deze uitgangspunten doorwerken in de manier waarop wij onderzoek doen, samenwerken met ervaringsdeskundigen, werkgevers en professionals, technologische interventies ontwikkelen en evalueren, en de verbinding leggen met het onderwijs en praktijk.

“Ik reserveer het begrip inclusieve technologie daarom voor toepassingen die niet alleen individuele handelingsmogelijkheden vergroot, maar ook bijdraagt aan het verminderen van participatiebarrières.”



3. Samen op weg

Twee jaar geleden ging het L.INT-lectoraat van start. Vanuit de visie die ik in het vorige hoofdstuk heb beschreven, hebben we samen met partners uit praktijk, beleid, onderwijs, onderzoek en ervaringskennis een gezamenlijk onderzoeksprogramma opgebouwd en belangrijke stappen gezet. Daar ben ik dankbaar voor en daar mogen we als netwerk ook trots op zijn. Tegelijkertijd laat juist wat we tot nu toe hebben bereikt zien hoeveel werk er nog te doen is. Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt in een postdigitale samenleving vraagt om lange adem, blijvende samenwerking en een onderzoekende houding.

3.1 Bijdrage van het lectoraat tot nu

Het L.INT-lectoraat heeft inmiddels meer dan 25 projecten met een volumen van ruim 4 miljoen euro op zijn naam staan. De projectportefeuille kenmerkt zich door een gezonde mix van meerjarige projecten met een groot aantal partners en een meer wetenschappelijke insteek zoals kortdurende, kleinere projecten van 6 tot 12 maanden. Deze kortlopende projecten zijn met name helpend om een vraagstelling in de praktijk nader te verkennen en behoeften en wensen van alle betrokkenen bij een specifiek probleem duidelijker te kunnen omschrijven. Bij een deel van de onderzoeksprojecten is het Verwey-Jonker Instituut de penvoerder. In andere projecten neemt de hogeschool deze rol op zich.

Voor een klein deel van de projecten geldt dat consortiumpartners als lead partner optreden en het L.INT-lectoraat is gevraagd om één specifiek werkpakket uit te voeren of de lector als wetenschappelijke adviseur is benaderd.

Voor alle projecten die het L.INT-lectoraat op zich neemt, is duidelijk dat en hoe deze zich verhouden tot de waarden die als basis zijn geformuleerd, hoe zij bijdragen aan de doelstelling van het onderzoeksprogramma en de beoogde kennisontwikkeling m.b.t. een inclusieve arbeidsmarkt in de postdigitale samenleving.



Daarbij werken we steeds langs drie samenhangende lijnen:

- Inzicht ontwikkelen in hoe, waar, door wie en voor wie inclusieve technologie het beste kan worden ingezet, zodat meer mensen in een kwetsbare positie duurzaam kunnen participeren op de arbeidsmarkt, en welke integrale innovaties daarvoor nodig zijn.
- Doorontwikkelen van bestaande en nieuwe inclusieve technologische interventies en integrale innovaties, gericht op behoud van mensen in een kwetsbare positie voor de arbeidsmarkt, het aanpassen van arbeidsprocessen en het bevorderen van acceptatie door werknemers, werkgevers, professionals en — waar relevant — collega's en klanten.
- Uitwerken van inclusieve technologische interventies en integrale innovaties richting implementatie, borging en opschaling.

Deze cijfers geven een beknopt beeld van de manieren waarop het lectoraat in de eerste twee jaar kennis heeft ontwikkeld, gedeeld en verankerd. Zij laten zien dat de opbrengsten niet alleen bestaan uit projecten en middelen, maar ook uit rapporten, praktijkpublicaties, presentaties, podcasts en bijdragen aan onderwijs. De omvang van deze portefeuille vertelt echter nog niet het hele verhaal. De vijf richtinggevende perspectieven uit hoofdstuk 2 helpen ons om ook inhoudelijk op de samenhang van het portfolio te reflecteren.

Over projecten heen onderzoeken we wie toegang krijgt tot technologische mogelijkheden, wat interventies betekenen voor autonomie en zeggenschap, of zij stigma verminderen of reproduceren, hoe zij relaties tussen werknemers, werkgevers en professionals veranderen en welke organisatorische en institutionele inbedding nodig is. Niet iedere vraag staat in ieder project even centraal. Juist de combinatie van projecten maakt het mogelijk om deze vragen vanuit verschillende doelgroepen, technologieën en systeemniveaus te onderzoeken. Samen vormen de resultaten dan ook een eerste indicatie van doorwerking in praktijk, beleid, onderwijs en kennisgemeenschap. De vraag hoe we deze opbrengsten methodologisch verantwoord ontwikkelen, toetsen en borgen, staat centraal in het volgende.

Kennisproducten

9 rapporten
4 podcast afleveringen
12 praktijkpublicaties

Kennisdeling

7 bijdragen wetenschappelijke congressen 16 presentaties voor professionals

Onderwijsverbinding

35 studenten betrokken in projecten

Portfolio

25 projecten
NWA, SIA, ZonMW
Nationale Groeifondsen
> 4 miljoen volume (EUR)

“Door onderzoek, kennisdeling en samenwerking dragen wij bij aan duurzame verandering van beleid en praktijk.”

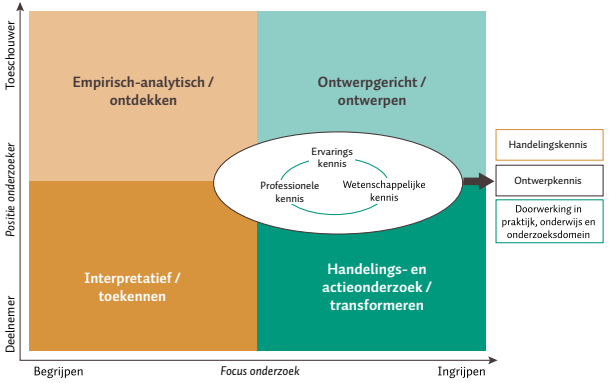
Voor een deel van de projecten — afgerond of lopend — is in het kader van deze rede een projectenkaart opgesteld. Daarin wordt beschreven wat de titel, doelstelling, vraagstelling en werkwijze zijn, welke partners betrokken zijn, op welk maatschappelijk niveau het project zich richt en voor welke doelgroep het vooral betekenis heeft. Ook is vastgelegd waar meer informatie te vinden is over ontwikkelde producten en behaalde resultaten, en wie bij interesse kan worden benaderd.

Deze projectkaarten zijn meer dan een overzicht van activiteiten. Zij laten zien hoe het lectoraat stap voor stap kennis opbouwt over inclusief werk en technologie: in samenwerking met praktijkpartners, professionals, studenten, onderzoekers en mensen met ervaringskennis. Daarmee vormen zij ook een spiegel voor onze eigen manier van werken en roepen belangrijke vervolgvragen op. Als wij willen bijdragen aan duurzame verandering van beleid en praktijk, hoe maken we dan expliciet hoe onze kennis tot stand komt, welke waarden daarin richtinggevend zijn en hoe wij de kwaliteit en doorwerking van ons onderzoek borgen? Wij willen daarom in de volgende fase van het L.INT-lectoraat scherper volgen welke opbrengsten worden gebruikt, door wie, hoe zij worden gewaardeerd en welke veranderingen daaruit voortkomen.

3.2 Waardevol onderzoek

Voor mij betekent waardegedreven praktijkgericht onderzoek dat we expliciet verantwoorden hoe kennis wordt ontwikkeld, met wie zij tot stand komt en waartoe zij dient. Onderzoek binnen dit lectoraat is daarom niet uitsluitend gericht op het beschrijven of verklaren van de werkelijkheid, maar op het gezamenlijk onderzoeken, ontwerpen en veranderen van praktijken waarin arbeidsparticipatie vorm krijgt. Daarmee sluit het lectoraat aan bij de traditie van praktijkgericht onderzoek in het hbo, waarin vragen uit de beroepspraktijk het vertrekpunt vormen en kennisontwikkeling plaatsvindt in co-creatie met professionals, studenten, onderzoekers en maatschappelijke partners.

Om deze positie te duiden, is het Kwadrantenmodel Onderzoek van Van der Auweraert en Hommersom (2018) en de verdere uitwerking daarvan (van der Auweraert & Niessen 2024) behulpzaam. Dit model onderscheidt onderzoeksbenaderingen langs twee assen: de focus van onderzoek — begrijpen of ingrijpen — en de positie van de onderzoeker — toeschouwer of deelnemer. Daaruit ontstaan vier benaderingen: empirisch-analytisch onderzoek, interpretatief onderzoek, ontwerponderzoek en handelingsonderzoek. Deze benaderingen verschillen niet alleen methodisch, maar rusten op verschillende paradigmatische aannames over werkelijkheid, kennis, waarden en kwaliteit.



Figuur 4: *Methodologische positionering van het L.INT onderzoeksprogramma Inclusief Werk & Technologie*

Als lector kies ik bewust voor onderzoek dat niet uitsluitend begrijpt en beschrijft, maar – waar verantwoord – ook samen met betrokkenen in de werkelijkheid ingrijpt. Dat volgt niet alleen uit de aard van het onderzoeksprogramma, maar ook uit de waarden die eraan ten grondslag liggen: rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en de hierop gebaseerde uitgangspunten: samenwerking en integrale innovatie. Wie arbeidsparticipatie onderzoekt in een postdigitale samenleving, kan zich niet beperken tot observeren op afstand. De vraag is juist hoe sociale en technologische innovaties zó kunnen worden ontwikkeld, toegepast en ingebed dat mensen voor wie deelname aan werk niet vanzelfsprekend is, duurzaam kunnen participeren.

Methodologisch maak ik daarom de keuze voor een combinatie van handelingsonderzoek en ontwerpgericht onderzoek. Handelingsonderzoek is passend omdat hierbij wordt vertrokken vanuit praktijken waarin verandering gewenst is, en omdat betrokkenen niet slechts als respondenten worden beschouwd, maar als medeproducenten van kennis. In handelingsonderzoek worden praktijkkwesties daarom samen met betrokkenen onderzocht, worden inzichten vertaald in handelen, en worden handelen, observeren, analyseren en reflecteren cyclisch met elkaar verbonden. Actuele literatuur over participatief actieonderzoek benadrukt daarbij dat ervaringskennis,

co-onderzoekerschap, kritische reflexiviteit en het voorkomen van tokenisme methodologisch centraal moeten staan (van Lieshout, Jacobs & Cardiff 2021, Knibbe et al. 2024).

Ontwerpgericht onderzoek is daarnaast noodzakelijk omdat het lectoraat werkt aan concrete sociale en technologische innovaties: werkwijzen, interventies, hulpmiddelen, digitale toepassingen, leeromgevingen en organisatorische condities. Ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek combineert ontwerpen en onderzoeken, levert niet alleen kennis over praktijkvraagstukken op, maar ook concrete oplossingen zoals interventies, procedures, digitale tools of fysieke ingrepen in werk- en leefomgevingen. In deze traditie ontstaat kennis niet pas na afloop van het ontwerp, maar mede door het ontwerpen, testen, evalueren en bijstellen zelf. Daarmee sluit ontwerpgericht onderzoek goed aan bij complexe vraagstukken waarin probleemdefinitie, oplossingsrichting en context voortdurend op elkaar inwerken (van Turnhout, Andriessen & Cremers 2023).

De kracht van het lectoraat ligt in de combinatie van deze tradities. Actieonderzoek borgt dat verandering niet over mensen heen wordt ontworpen, maar met hen wordt ontwikkeld. Ontwerpgericht onderzoek borgt dat de opbrengsten worden vertaald in bruikbare interventies, ontwerpprincipes, handelingsperspectieven en kennisproducten die ook in andere contexten betekenis kunnen krijgen. Participatief onderzoek doen vormt voor mij hierbij een dragend principe: wetenschappelijke kennis, professionele kennis en ervaringskennis worden als verschillende, elkaar aanvullende kennisbronnen serieus genomen. Deze keuze is epistemologisch én ethisch: kennis wordt ontwikkeld mét mensen, niet óver hen (Heron & Reason 1997, Fricker 2007, Keuzenkamp & van Hoorn 2022). Tot die praktijkkennis rekenen wij nadrukkelijk ook werkgeverskennis: kennis van werkprocessen, personeelsbeleid, team- en organisatiecultuur, bedrijfsvoering en de condities waaronder een interventie binnen een organisatie uitvoerbaar en duurzaam kan worden ingebed. Werkgevers worden daarom waar relevant betrokken bij de probleemdefinitie, het ontwerp van een integrale innovatie, en de evaluatie ervan. Hun kennis maakt zichtbaar welke organisatorische en institutionele voorwaarden moeten meebewegen om inclusie in de dagelijkse arbeidspraktijk mogelijk te maken.

De methodologische positionering van het lectoraat betekent niet dat het onderzoek minder systematisch of minder wetenschappelijk is (Lincoln, Lynham & Guba 2011, Makombe 2017). Integendeel: juist omdat het lectoraat intervenieert in complexe praktijken, zijn transparantie, navolgbaarheid, ethische verantwoording, kritische reflectie en kwaliteitsborging

essentieel. Aan praktijkgericht onderzoek wordt dan ook de eis gesteld om praktisch relevant, methodisch grondig en ethisch verantwoord te zijn, en dat de doorwerking zichtbaar moet worden in beroepspraktijk, samenleving, onderwijs en onderzoeksdomein (Vereniging Hogescholen 2022). Voor het lectoraat betekent dit dat ieder project expliciet moet maken welke waarden het nastreeft, welke kennisbronnen worden betrokken, hoe besluiten in het onderzoeks- en ontwerpproces worden genomen, hoe opbrengsten worden getoetst, en hoe resultaten bijdragen aan duurzame verandering.

Om doorwerking inzichtelijk te kunnen maken kies ik waar passend in het kader van het L.INT onderzoeksprogramma daarom voor een realist-evaluationbenadering (Pawson & Tilley 2001, Greenhalgh & Manzano 2021, Nilsen, Sorensen, El-Salantie & Munch- Hansen 2025). We stellen ons daarbij de vraag: wat werkt, voor wie, in welke context, via welk mechanisme?

Daarmee is het L.INT-lectoraat Inclusief Werk & Technologie geen neutrale buitenstaander, maar een reflexieve en waardegedreven kennispraktijk. Het onderzoekt hoe arbeidsparticipatie in een postdigitale samenleving inclusiever kan worden vormgegeven, terwijl het tegelijkertijd samen met betrokkenen werkt aan de voorwaarden waaronder die inclusie mogelijk wordt. De opbrengst van dit onderzoek is daarom meervoudig: handelingskennis voor professionals en organisaties, ontwerpkennis voor sociale en technologische innovaties, en publieke kennis die wil bijdragen aan een rechtvaardiger en inclusievere arbeidsmarktpraktijk.

3.3 Gelijkwaardigheid en de samenwerking met ervaringsdeskundigen

Naast de praktijkkennis van werkgevers en professionals neemt ervaringsdeskundigheid in dit onderzoeksprogramma een bijzondere positie in. Mensen met ervaringskennis maken zichtbaar hoe systemen, organisaties en technologieën uitwerken voor degenen om wie het uiteindelijk gaat. De aan het programma verbonden ervaringsdeskundigen geven dan ook aan bij te willen dragen aan de verbetering van de situatie van werkzoekenden in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en door middel van deze bijdrage duidelijk te maken tegen welke obstakels zij m.b.t. participatie in waardevol werk op verschillende niveaus binnen het systeem aanlopen.

Voor het L.INT-lectoraat betekent dit dat we mensen met ervaringskennis gedurende het gehele proces, op alle niveaus en in alle fases betrekken. De rol van ervaringsdeskundigheid beperkt zich niet tot consultatie of feedback, maar is voor mij een eigen

kennisbron die diagnostisch, ontwerpend en evaluerend betekenis heeft:

Diagnostisch: zichtbaar maken waar structurele barrières, stigma, bureaucratische frictie en ontoegankelijke technologieën ontstaan.
Ontwerpend: mede bepalen welke interventies passend, waardig en bruikbaar zijn.
Evaluerend en normatief: toetsen of interventies daadwerkelijk bijdragen aan rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en duurzame participatie.

Concreet betekent dit voor de dagelijkse praktijk: Zowel het team van het Verwey Jonker Instituut als ook Saxion heeft ervaringsdeskundige onderzoekers in dienst. Deze onderzoekers kunnen vanuit hun perspectief steeds adviseren over de uitvoering en ontwikkelingen binnen het programma. Ervaringsdeskundige experts nemen daarnaast deel aan de klankbordgroep van het L.INT-lectoraat. Bovendien maken we gebruik van de ervaringen, wensen en behoeften van (kandidaat-)werknemers in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt als bron van kennis.

Dit doen wij afgestemd op de verschillende projecten van het onderzoeksprogramma door middel van:

- Ophalen van de ervaringen uit de doelgroep, hun wensen, behoeften en verwachtingen met betrekking tot inclusief werk & technologie.
- Co-creatiesessies met ervaringsdeskundigen waarbij interventies samen worden (door-) ontwikkeld en toegankelijk beschreven.
- Bijdragen aan presentaties, publicaties, workshops etc. als volwaardige partner

Op deze manieren proberen we binnen het L.INT-lectoraat zo zorgvuldig mogelijk bij te dragen aan de kernwaarde gelijkwaardigheid en ervoor te waken ervaringen van tokenisme, machtsongelijkheid, belasting van deelnemers en structurele barrières in het onderzoeksproces te reproduceren.

3.4 Samenwerken met het onderwijs

> *"I have learned much from my teachers and even more from my friends, but from my students I have learned more than from all of them.*
>
> *Rav Hanina, Taanit 7a*

Passend bij de transdisciplinaire werkwijze van het lectoraat en de structurele samenwerking van Verwey-Jonker Instituut en Saxion Hogeschool in het L.INT onderzoeksprogramma, richt zich de samenwerking met het onderwijs niet op één opleiding of één onderwijsniveau, maar streven wij naar een afspiegeling van de systemisch-relationele insteek van het onderzoek ook in samenwerking met studenten van verschillende opleidingen, academies, hogescholen, mbo-instellingen en universiteiten.

Hieronder beschrijf ik hoe ik samen met onderzoekers en beroepspraktijk deze brug probeer te slaan om de opbrengsten van het L.INT-lectoraat opleidingoverstijgend en op verschillende onderwijsniveaus te verankeren.

3.4.1 Deelname studenten

In totaal hebben de afgelopen 2 jaar ruim 25 studenten in de projecten van het L.INT-lectoraat geparticipeerd.

- Ze waren afkomstig van verschillende onderwijsinstellingen: Saxion, Windesheim, Aventus en de Universiteiten Twente en Groningen.
- Ze liepen stage, werkten aan hun afstudeeropdracht Carlijn schreef haar scriptie bij het Verwey-Jonker Instituut: 'Een leerzame en uitdagende ervaring' - Verwey-Jonker Instituut of hielpen om technische prototypes en andere kennisproducten te ontwikkelen en in uiteenlopende settings te testen.
- Ze volgenden opleidingen als Mechatronica, Creative Media and Game Design, (toegepaste) Psychologie, HRM, Technische Bedrijfskunde, Rechten, Fashion and Textile Technologies, Social Work of Fysiotherapie.
- Ze droegen met hun werk bij aan rapportages, demonstraties, podcast- en filmopnames.
- Wat hun bindt? Hun drijfveer om bij te dragen aan maatschappelijke participatie van mensen voor wie meedoen niet vanzelfsprekend is.

Dit semester participeren 10 studenten in diverse projecten en samenwerkingsverbanden met praktijkpartners en hebben deze mooie dag met al hun kennis en creativiteit op een indrukwekkende manier mede vormgegeven. Waarvoor mijn grote dank!

3.4.2 Samenwerking met het onderwijs in langlopende projecten

Meerjarige onderzoeksprojecten bieden een goed vertrekpunt om structurele samenwerking met opleidingen op te bouwen en ook na einde looptijd van het project contacten en opgedane samenwerkingsverbanden te blijven verduurzamen. Hier licht ik drie projecten als voorbeeld eruit waarbij dit doel is bereikt:

Re-integratie 2e spoor

Een nieuwe werkwijze voor de re-integratie van langdurig zieke medewerkers - Verwey-Jonker Instituut. Meerdere meerjarige projecten op het gebied van langdurig verzuim en mogelijkheden tot werkhervatting van medewerkers met mentale klachten in zorg en welzijn (gefinancierd door ZonMW) hebben voor een stabiele samenwerking met het Saxion XR LAB gezorgd. Hierdoor kunnen studenten van verschillende technische opleidingen op uiteenlopende niveaus participeren in praktijkgericht onderzoek naar arbeidsparticipatie. De langdurige samenwerking biedt onderzoekers en docenten daarnaast de kans om regelmatig te reflecteren over transdisciplinair werken en ruim op tijd voor te sorteren op nieuwe projecten en het betrekken van studenten.

Kenniswerkplaats Werk & Inkomen Twente

Deze kenniswerkplaats richt zich op arbeidsparticipatie van statushouders in de arbeidsmarktregio Twente. De werkplaats is nauw verbonden aan de langer bestaande Werkplaats Sociaal Domein Twente en bouwt voort op de nauwe samenwerking met het lectoraat Social Work van de Academies Mens & Maatschappij. De insteek van de Kenniswerkplaats sluit niet alleen aan op een landelijke en regionale behoefte om ontheemden meer kansen voor duurzame participatie op de Nederlandse arbeidsmarkt te bieden, maar stelt ook studenten van de minor diversiteitsensitief werken een in de gelegenheid om opgedane kennis meteen binnen de arbeidsmarktregio in praktijk te brengen en bij te dragen aan een urgent maatschappelijk thema. Voor de tweede keer op rij zijn deze herfst studenten met een opdracht voor de kenniswerkplaats gestart en hebben de eerste resultaten en verdergaande vragen tijdens het symposium kunnen delen.

Waardis (samenwerking met taalschool Saxion en ROC)

Wordt geleid door Stichting Culture Kitchen in Nijverdal. In het kader van dit 4-jarige project ontdekken studenten van zowel de minor diversiteitsensitief werken als de specialisatie inclusieve arbeidsmarkt. Zij worden hierbij structureel begeleid vanuit lectoraat en opleiding en systematisch opgeleid om bij te dragen aan de participatieve evaluatie van dit programma voor statushouders die in Twente gehuisvest zijn en op zoek gaan naar een duurzame baan.

3.4.3 Structurele samenwerking in LABs en HUBs

Extended Reality Lab | Hogeschool Saxion: Vanuit de betrokkenheid van het XR LAB bij veel van mijn onderzoeksprojecten die ik door de jaren heen binnen Saxion en het Verwey-Jonker Instituut heb ontwikkeld is een nauwe verbinding met de opleiding Creative Media and Game Design ontstaan. Onderzoekers, docenten en studenten participeren vanzelfsprekend in uiteenlopende co-creatieve opdrachten en nemen het ontwerpen, programmeren en testen van games en VR applicaties op zich.

Minimaal 1 keer per jaar verzorgen wij vanuit het L.INT-lectoraat in samenwerking met de Saxion Part Time School voor de Post hbo-opleiding voor arbeidsdeskundigen lesdagen over 'inclusieve technologie'. Dit doen we vanuit verschillende voor arbeidsdeskundigen relevante projecten op de locatie Deventer in het Human Behaviour Lab Human Behaviour Lab geopend: 'speeltuin voor technologie' | Hogeschool Saxion. Vaak wordt deze dag gecombineerd met een excursie naar TINT Apeldoorn – de HUB inclusieve technologie van leer- en ontwikkelbedrijf Lucrato (zie onder). Voor een eerste indruk hoe deze inspiratie dagen voor de arbeidsdeskundigen in opleiding eruitzien kun je in een artikel van de nieuwsbrief van het Kenniscentrum Arbeidsdeskundigen lezen Inclusieve-technologie-als-integraal-onderdeel-van-het-arbeidsdeskundig.pdf.

Leer- en ontwikkelbedrijf Lucrato/ TINT Apeldoorn: De samenwerking met Lucrato en in het bijzonder de Technohub Inclusieve Technologie (TINT) is de afgelopen jaren zeer vruchtbaar gebleken. Dit omdat collega-onderzoekers deels werkzaam zijn bij beide organisaties, projecten samen worden aangevraagd en studenten vanuit hbo en mbo zowel van technische als ook de psychologische opleidingen regelmatig bij de TINT stagelopen of hun afstudeeropdracht uitvoeren. De TINT biedt daarmee tal van mogelijkheden om in co-creatie bestaande technologieën te experimenteren en de werknemers en professionals van het leer-werkbedrijf hierbij te betrekken.

Saxion Beweeg LAB: De samenwerking met onderzoekers, docenten en studenten van de opleiding fysiotherapie zijn wij ruim anderhalf jaar geleden gestart. De samenwerking begon in eerste instantie vanuit onze bijdrage aan het project EXOWOMDIS waarbij de mogelijkheden worden onderzocht om met exo-skeletten als innovatieve oplossing om mensen met chronische aandoeningen te ondersteunen bij het behoud van werk. Inmiddels is de samenwerking met een ander project verder verruimt waarbij expertise van docenten en studenten fysiotherapie cruciaal is.

DesignLab | DesignLab | University of Twente: Via meerdere recent gestarte projecten gefinancierd vanuit Tech Your Future FIND-AIR: Inclusief innoveren met AI en robotica - TechYourFuture en de Nederlandse Wetenschapsagenda (NWA) Four projects are working towards a more inclusive society for people with disabilities (NWA) | NWO is in 2026 een nauwe samenwerking met de UT en het Design LAB opgestart waardoor co-creatie met het wetenschappelijk onderwijs en het L.INT-lectoraat op het gebied van AI en robotica verder vorm krijgt.

3.4.4 Verbinden van onderzoek en onderwijs in ontwikkeling

Het L.INT-lectoraat is volop in beweging. Dat geldt ook voor de samenwerking met het onderwijs. Recent zijn de lessen van de nieuwe specialisatie 'inclusieve arbeidsmarkt' – een samenwerking van de opleidingen Human Resource Management en Toegepaste Psychologie - van start gegaan. Vanuit ons langlopende project 'Waardis' kunnen we studenten belangrijke praktijkervaringen en het opdoen van ervaring met participatief onderzoek bieden.

Daarnaast ben ik vanuit verschillende techniekopleidingen benadert hoe het onderwijsaanbod beter kan aansluiten op de wensen en behoeften van mensen met een vluchtelingenachtergrond en/of statushouders op zoek naar een passende (vervolg-)opleiding.

Onze systemisch-relationele werkwijze en de ervaringen die we inmiddels met onze partners in onze Kenniswerkplaats Werk & Inkomen op het gebied van waardevol werk voor statushouders hebben opgedaan wordt in dit kader als belangrijke toevoeging gezien en kan helpen Nationaal Versterkingsplan microchip-talent verder vorm te geven.

De verbinding met het onderwijs is dus nog volop in ontwikkeling en ik kijk er naar uit om deze verder uit te werken. Niet elk project leent zich voor een nauwe samenwerking met het onderwijs, maar uitgangspunt is: wie wil bijdragen aan het onderzoeksprogramma krijgt de mogelijkheid om dit te doen. Heb je een idee of wil jij een initiatief verder ontwikkelen? Ik nodig je van harte uit om contact op te nemen.





4. Projectkaarten

De projectkaarten in dit hoofdstuk vormen een gerichte selectie uit het portfolio van het L.INT-lectoraat Inclusief Werk & Technologie. Het is een praktische concretisering van het waardenkompas en het conceptuele model uit hoofdstuk 2. Samen laten zij zien hoe wij vanuit een waardegedreven houding werken aan sociale en technologische innovaties die bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie van mensen voor wie meedoen op de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend is. De projecten zijn geordend langs drie programmalijnen: Toeleiden en matchen, Ondersteunen van werkprocessen en Samen de toekomst van werk ontwikkelen. Door deze indeling wordt zichtbaar hoe onze projecten elkaar aanvullen: van beter begrijpen hoe, waar, door wie en voor wie inclusieve technologie werkt, via het doorontwikkelen van inclusieve interventies en integrale innovaties, tot het werken aan implementatie, borging en opschaling. Elke kaart maakt concreet wat het project beoogt, voor wie het project betekenis heeft, met wie wordt samengewerkt en wat het oplevert voor praktijk, beleid, onderwijs en kennisontwikkeling.



4.1 Projectkaarten Toeleiden en Matchen

Nieuwe werkwijze voor re-integratie 2e spoor door inzet van Virtual Reality

Subsidiegever: ZonMW

Looptijd: 2023-2027

Wat?

In opdracht van ZonMw ontwikkelt het Verwey-Jonker Instituut een nieuwe werkwijze voor de re-integratie van langdurig uitgevallen medewerkers in de sector Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang. Daarbij staat het persoonlijke verhaal van de werknemer centraal en worden technologische innovaties, zoals Virtual Reality, ingezet om duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt te ondersteunen.

Voor wie?

- Werknemers die langdurig ziek zijn uitgevallen en re-integreren naar werk vanuit het 2e spoor.
- Loopbaanprofessionals en HR-adviseurs die langdurige zieke medewerkers begeleiden.
- Werkgevers Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang met hoog verzuim.

Samenwerking:

Saxion, Avans, Focus Nederland, Enliven, Pactum, Zorg aan Zet, Arbeidsmarktfonds FCB

Inhoud:

We richten ons met dit project op de re-integratie van langdurig met burn-out uitgevallen werknemers binnen de sector SWJK. We zetten met actieonderzoek in op het behoud van werknemers uit het 2e spoor voor de sector SWJK. In reflectiesessies met ervaringsdeskundigen, HR-adviseurs, re-integratiespecialisten, vertegenwoordigers van werknemers-/ en werkgeversorganisaties bepalen we de relevante acties en prioriteren deze. Daarnaast ontwikkelen we samen met alle betrokkenen in drie verschillende proeftuinen stapsgewijze verbeteringen die relevant zijn voor zowel werknemers als werkgevers. De ontwikkelde aanpak zal via diverse communicatiekanalen landelijk worden gedeeld.



Richtinggevend perspectief op technologie:

- Autonomie
- Stigma
- Relationele effecten

Onderzocht wordt hoe VR het perspectief en de handelingsruimte van werknemer en werkgever beinvloedt en welke verandereingen in begeleiding nodig zijn.

Wat het oplevert:

- VR applicaties voor beroepsoriëntatie, sollicitatietraining en perspectiefwissel
- Kennisclips
- Handreikingen voor professionals
- Business Case

Verantwoordelijke organisatie: Verwey-Jonker Instituut
Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

Een nieuwe werkwijze voor de re-integratie van langdurig zieke medewerkers - Verwey-Jonker Instituut
Gehonoreerde projecten Re-integratie tweede spoor | ZonMw



TechInclusief

Subsidiegever: **TechOost Nationale Groeifondsmiddelen**
Looptijd: **2024-2026**

Wat?

Door innovatieve technologische oplossingen in te zetten en aan te passen aan specifieke contexten, kunnen we divers talent werven, ondersteunen en ontwikkelen. Publiek-private samenwerkingen, kennispartners en lectoraten werken samen om technologie optimaal te benutten en personeelstekorten in het MKB in Oost-Nederland tegen te gaan.

Voor wie?

- Werknemers van leer-werkbedrijven die oriënteren op de reguliere arbeidsmarkt.
- Loopbaanprofessionals die technologische oplossingen willen inzetten om hun cliënten te ondersteunen.

Samenwerking:

Saxion, Windesheim, Lucrato, InclusiefGroep, SOM Werkt

Inhoud:

TechOost Inclusief onderzoekt hoe technologische oplossingen mensen—voor wie deelname aan de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend is—kunnen ondersteunen bij het vinden en behouden van passend werk, en welke sociale aspecten daarbij van belang zijn.

Richtinggevend perspectief op technologie:

- Toegankelijkheid
- Autonomie
- Structurele inbedding

Centraal staat niet alleen welke technologie ondersteunt, maar ook of zij begrijpelijk, bruikbaar en duurzaam in begeleiding en werkprocessen kan worden ingebed.

Wat het oplevert:

TechInclusief_DuurzameArbeidsparticipatieBevorderen_Online

Verantwoordelijke organisatie: Saxion
Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

TechOost2307 TechINCLUSIEF: Innovatie voor een inclusieve Arbeidsmarkt - TechOost

Kenniswerkplaats Werk en Inkomen Twente

Subsidiegever: ZonMW

Looptijd: 2025-2027

Wat?

De werkplaats beoogt het vakmanschap van professionals te versterken door gebruik te maken van inzichten in een inclusieve arbeidsmarkt, met name de groep statushouders. Hierbij worden de krachten van gemeenten (beleid en uitvoering), werkzoekende inwoners, werkgevers, professionals en kennisinstellingen gebundeld. Deze samenwerking vanuit deze perspectieven sluit goed aan bij de principes van een kenniswerkplaats waarin nieuwe en bestaande kennis, inzichten en aanpakken in samenhang worden ontwikkeld en toegepast.

Voor wie?

- Statushouders
- Werkgevers
- Professionals Sociaal Domein en Werk en Inkomen

Samenwerking:

Saxion, Verwey-Jonker Instituut, Gemeenten Enschede, Hengelo, Borne en Haaksbergen, RWC Twente, Tech Your Future, Movisie, UWV, Divosa, Sam

Inhoud:

Voortbouwend op Werkplaats Sociaal Domein Twente (WSDT), versterken we de samenhang tussen de domeinen Werk & Inkomen en Sociaal Domein door relevante initiatieven in de regio te inventariseren en samen te brengen. Vervolgens formuleren we een gezamenlijk gedragen programma dat wij met alle betrokkenen in de netwerkcirkels en kenniscafés uitdiepen en zowel regionaal als landelijk uitdragen. We volgen en evalueren het proces, leggen de bevindingen vast in een landelijk gedeelde body of knowledge, bouwstenen voor hbo-onderwijs en een handreiking voor professionals van beide domeinen.

Dit project heeft een belangrijke functie voor de relationele en structurele context: Het laat zien welke samenwerking nodig is voordat technologie duurzaam betekenis kan krijgen.

KENNISWERKPLAATS WERK & INKOMEN TWENTE

Wat het oplevert:

- Uitkomsten procesevaluatie: successen, belemmeringen en geleerde lessen van de Kenniswerkplaats.
- Handreiking voor professionals gericht op beter begeleiden van de doelgroep en domein overstijgend samenwerken.
- Bouwstenen voor het hbo-onderwijs
- Inzicht in afwegingen, verwachtingen en grenzen van werkgevers
- Handelingsperspectieven voor werkgevers rond begeleiding, werkervaring en beschikbare ondersteuning
- Inzicht in voorwaarden waaronder intentie kan worden omgezet in daadwerkelijke en duurzame aanstelling
- Formuleren van een programma van eisen voor de voortzetting van de Kenniswerkplaats na de tweejarige subsidieperiode

Verantwoordelijke organisatie: Saxion
Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

Duurzame versterking vakmanschap: kenniswerkplaatsen Werk en Inkomen
Kenniswerkplaats Werk en Inkomen Twente: Waardevol werk voor statushouders





Evaluatie studie programma Waardis

Subsidiegever: **Twente Board**

Looptijd: **2025-2029**

Wat?

Evaluatiestudie naar het programma Waardis van Stichting Culture Kitchen in Nijverdal. Er wordt zowel onderzoek gedaan naar de impact van het concept voor de bedrijven, de persoonlijke ontwikkeling van statushouders, als de maatschappelijke omgeving. We zetten diverse onderzoekmethodes in (diepte interviews en observatie, Most Significant Change methode en dataverzameling via nieuwe technologieën en interventies).

Voor wie?

- Werkgevers/ mkb Twente
- Statushouders op zoek naar werk
- Professionals sociaal domein en werk en inkomen

Samenwerking:

Stichting Culture Kitchen, Ondersnemers, Gemeenten, ROC van Twente Saxion, Verwey-Jonker Instiuut

Inhoud:

De vraag die aan het programma Waardis ten grondslag ligt richt zich op het feit dat het bedrijfsleven in Twente heeft enorm veel groeipotentie heeft en er sprake is van personeelstekorten die deze groeipotentie begrenzen. Aan de andere kant zijn er statushouders die erg gemotiveerd zijn om zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Een samenwerkingsverband van verschillende ondernemers heeft zich daarom tot doel gesteld statushouders vroegtijdig te begeleiden richting werk, talenten beter te benutten en samen verder te groeien. Het L.INT programma Inclusief Werk & Technologie onderzoekt de resultaten en de impact van het programma voor de arbeidsmarktregio Twente. We leggen de verbinding met onderwijs en zetten studenten in voor onderzoeksactiviteiten of lesopdrachten.



Wat het oplevert:

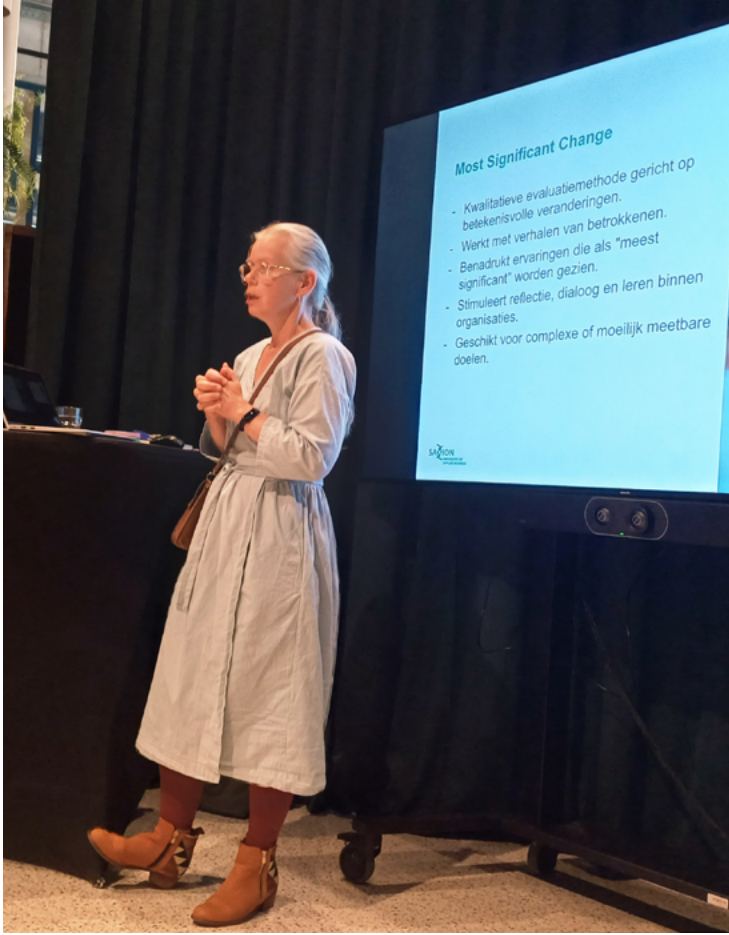
- Inzichten in de meerwaarde van het programma Waardis voor werkgevers, werknemers en gemeenten in de arbeidsmarktregio Twente
- Nauwere samenwerking van professionals en bedrijfsleven
- Heldere uiteenzetting van welke aspecten van het programma in welke context voor wie werken
- Inzicht in afwegingen, verwachtingen en grenzen van werkgevers en statushouders
- Handelingsperspectieven voor werkgevers rond begeleiding, werkervaring en beschikbare ondersteuning

Verantwoordelijke organisatie: Stichting Culture Kitchen

Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

Waardis | Stichting Culture Kitchen



4.2 Projectkaarten Ondersteunen van werkprocessen

De collaboratieve robot als collega: ziekte en verzuim voorkomen door nuttige mens machine interactie

Subsidiegever: **Twente Board**

Looptijd: **2026-2028**

Wat?

Het project ontwikkeld en test praktische mens cobot werkopstellingen om fysieke werkbelasting te verminderen en inzicht te krijgen in effectieve samenwerking tussen mens en robot.

Voor wie?

- Werkenden in fysiek zwaar en repeterend werk
- Werkgevers
- Arboprofessionals en onderwijsinstellingen

Samenwerking:

Verwey-Jonker Instituut, Saxion, Lucrato met TINT, Cedris, KIT, Kari's Crackers, Kenniscentrum voor Arbeidsdeskundigen AKC, FNV, FME

Inhoud:

Het project heeft als doel inzicht te verkrijgen in effectieve vormen van samenwerking tussen mens en cobot ter preventie van werkgerelateerde klachten aan het bewegingsapparaat. Daarnaast wordt onderzocht onder welke voorwaarden cobots succesvol kunnen worden geïmplementeerd en geaccepteerd binnen bedrijven en leerwerkomgevingen.

Richtinggevend perspectief op technologie:

- Autonomie
- Relationele effecten
- Structurele inbedding

Onderzocht wordt wat de cobot betekend voor handelingsruimte, mens-machine-samenwerking, acceptatie en implementatie.



Wat het oplevert:

- Inzicht in effectieve mens cobot samenwerking
- Vermindering van fysieke werkbelasting en verzuimrisico's
- Praktische handvatten voor bedrijven, professionals en onderwijs

Verantwoordelijke organisatie: Verwey-Jonker Instituut
Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

De collaboratieve robot als collega ziekte en verzuim voorkomen door nuttige mens-machine interactie



Werken aan destigmatisering om kansen voor werknemers tweede spoor te verhogen? Effecten van VR in kaart

Wat?

In het kader van het ZonMw programma Verbetering 2e spoor voor werkgevers en werknemers ontwikkelde het Verwey-Jonker Instituut samen met Human Total Care/ Focus Nederland een werkgeverstraining en VR-beleving 'Perspectiefwissel voor werkgevers'. Deze training is ontwikkeld voor werkgevers, HR-professionals en leidinggevenden in de sector sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SWJK). Met behulp van Virtual Reality ervaren deelnemers hoe het is om een burn-out te krijgen of te hebben. De training draagt bij aan meer begrip voor werknemers met een burn-outverleden en biedt handvatten om hen beter te ondersteunen bij duurzame re-integratie.

Voor wie?

- Werkgevers/leidinggevenden in de sector Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang

Samenwerking:

Verwey-Jonker Instituut, Saxion, Human Total Care/Focus Nederland, Arbeidsmarktfonds FCB

Inhoud:

Burn-out is de belangrijkste oorzaak van langdurig ziekteverzuim. Een grote drempel bij de re-integratie is het stigma waarmee mensen met burn-out te maken hebben. Medewerkers uit de sector gaan na een burn-out dan vaak ook ander werk doen. Dit is zonde voor de medewerker zelf, en voor de sector waar veel vacatures zijn. De training bestaat uit een introductie op het thema burn-out en re-integratie, een interactieve presentatie, de VR-beleving en een nabespreking. De training is erop gericht dat werkgevers zich beter kunnen verplaatsen in werknemers met een burn-out en meer zicht krijgen op wat nodig is om duurzame terugkeer naar werk mogelijk te maken.

Het evaluatieonderzoek brengt in kaart wat de resultaten zijn van de training voor zowel houding en gedrag van werkgevers als voor de (werk)ervaringen van de werknemers uit het 2e spoor. Het voorstel wil eraan bijdragen dat werknemers met een burn-out verleden duurzaam werk kunnen vinden dat bij ze past.
We evalueren de training om ervan te leren. We gebruiken de uitkomsten van de evaluatie om verbeteringen aan te brengen in de training.

Perspectieven op technologie:

- Stigma
- Relationele effecten

Der kernvraag is of de perspectiefwissel beelden de relatie tussen werkgever en werknemer kan veranderen, voor wie en onder welke omstandigheden.

Wat het oplevert:

- Volledig hernieuwde VR-perspectiefwissel voor werkgevers incl. spraak gestuurde AI
- Werkgeverstraining van een dagdeel voor werkgevers/ leidinggevenden sector SWJK
- Resultaten realistic evaluation (open access)
- Congres bijdrage internationaal
- Wetenschappelijke publicatie

Verantwoordelijke organisatie: Verwey-Jonker Instituut
Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

Werken aan destigmatisering om kansen voor werknemers tweede spoor te verhogen? Effecten van VR in kaart
Trainingen voor werkgevers: leren over burn-out door Virtual Reality - Verwey-Jonker Instituut



Bovenregionale samenwerking Inclusieve Technologie

Subsidiegever: **Provincie Gelderland**

Looptijd: **2025-2026**

Wat?

Het project heeft zich tot doel gesteld een duurzame, bovenregionale samenwerking inclusieve technologie op te richten; en hierdoor de impact van inclusieve technologie in de arbeidsmarktregio's en daarmee in de provincie Gelderland te vergroten, zoals vraag en aanbod op de provinciale en regionale arbeidsmarkt dichter bij elkaar te brengen. Binnen de 5 participerende regio's en 10 bedrijven is een implementatie aanpak voor mkb bedrijven ontwikkeld om het gebruik van inclusieve technologie te vergemakkelijken, en om te evalueren hoe inclusieve technologie de persoon-werk fit van werknemers met een beperking binnen productie- en maakbedrijven kan stimuleren.

Voor wie?

- 5 arbeidsmarktregio's in Gelderland
- Werkgevers in verschillende sectoren
- Werknemers van leer-ontwikkelbedrijven
- Professionals werk en inkomen in Gelderland

Inhoud:

Gedurende de looptijd van het project organiseren wij in elke regio sessies voor jobcoaches, arbeidsdeskundigen en klantmanagers die meer willen weten over de inzet van inclusieve technologie. Regio's wisselen kennis uit en bundelen ervaringen bovenregionaal. De bedrijven gaan actief aan de slag met technologische toepassingen die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid, werkplezier en werkvermogen van werknemers met een ondersteuningsbehoefte. We onderzoeken hoe de inzet van technologie als dienstverlening kan worden ingericht, inclusief de mogelijke oprichting van centrale expertiseloketten. Op basis van de opgedane ervaringen ontwikkelen we handreikingen voor werkgevers en arbo-professionals.



Samenwerking:

HAN, Saxion, Rivierenland, Veluwe Stedendriehoek, FoodValley, Achterhoek, Midden-Gelderland

Perspectieven op technologie:

- Toegankelijkheid
- Structurele inbedding

De reflectie verschuift van een specifieke toepassing naar duurzame dienstverlening, regionale kennisdeling en organisatorische borging.

Wat het oplevert:

- Implementatiemodel inclusieve technologie
- Kennis over arbeidondersteunende technologie bij werkgevers, werknemers en professionals
- HBO scripties
- Handreikingen
- Bijdrage wetenschappelijk congres
- Praktijkpublicaties

Verantwoordelijke organisatie: Han

Projectleider en penvoerder: Sarah Detaille

Ga naar projectpagina:

Inclusieve Technologie - Lectoraat Human Capital Innovations



Exoskeletons as technological support for physical workers with musculoskeletal disorders; towards a sustainable system approach, beyond biomechanics and marketing (EXOWOMDIS)

Subsidiegever: NWO

Looptijd: 2024-2030

Wat?

Het L.INT onderzoeksprogramma Inclusief Werk & Technologie leidt het werkpaket 'Development of a sustainable system approach of implementation' en draagt bij aan werkpaket 'Evaluation of a sustainable system approach of implementation' van EXOWOMDIS.

Voor wie?

- Werkgevers in verschillende sectoren
- Werknemers
- Professionals

Samenwerking:

Saxion, University of Groningen, UMCG, Expand

Inhoud:

Exoskeletten zijn draagbare hulpmiddelen die zijn ontworpen om menselijke bewegingen en lichaamshouding te ondersteunen. Arbeidsgerelateerde exoskeletten laten veelbelovende biomechanische effecten zien, maar de daadwerkelijke implementatie en het duurzame gebruik in de dagelijkse werkpraktijk blijven beperkt, onder andere daardoor is de bijdrage van arbeidsgerelateerde exoskeletten aan duurzame inzetbaarheid nog steeds onduidelijk. Inzicht in de mate waarin de technologische kenmerken van de innovatie aansluiten op diverse contexten, werkprocessen en organisatorische factorenen en explicitering van de onderlinge interacties van deze aspecten vormen echter een essentiële voorwaarde voor succesvolle implementatie en duurzame adoptie.



Perspectieven op technologie:

- Toegankelijkheid
- Stigma
- Structurele inbedding

Onderzocht wordt hoe de als 'inclusief' gelabelde innovatie 'exoskeletten' door werknemers in dagelijks fysiek belastend werk wordt ervaren, en wat dit betekend voor acceptatie, adoptie en implementatie binnen verschillende sectoren.

Wat het oplevert:

- PhD Jolan Schreuder
- Handleiding voor bewuste en weloverwogen inzet van exoskeletten door werkgevers en werknemers in diverse sectoren
- Verhoogde workability en duurzaam behoud van werknemers in fysiek belastende beroepen

Verantwoordelijke organisatie: Saxion
Projectleider en penvoerder: André Bieleman, SMART Health

Ga naar projectpagina:

Exoskeletons as technological support for physical workers with musculoskeletal disorders; towards a sustainable system approach, beyond biomechanics and marketing (EXOWOMDIS) | Hogeschool Saxion



Figuur 5: *Multiple case study design*

4.3 Projectkaarten Samen de toekomst van werk ontwikkelen

Community 2e spoor: We zorgen voor elkaar!

Subsidiegever: ZonMW

Looptijd: 2024-2026

Wat?

Wat als een werknemer door ziekte het eigen werk niet meer kan doen? En wat als terugkeer binnen de eigen organisatie niet mogelijk blijkt? Voor veel werkgevers en werknemers is re-integratie in het tweede spoor een onzeker en ingewikkeld traject. In de sector zorg en welzijn leidt dit vaak tot onnodige uitval, terwijl mensen juist hard nodig zijn. In dit project werkten werkgevers, werknemers en professionals samen aan een mensgerichte aanpak, met focus op:

- Samenwerking over organisatiegrenzen
- Het benutten van gezamenlijke kansen
- Aandacht voor de mens achter het dossier

Voor wie?

- HR-adviseurs
- Werkgevers met hoog ziekteverzuim in zorg en welzijn
- Werknemers die vanuit 2e spoor re-integreren naar werk in Zuid-Limburg

Samenwerking:

Verwey-Jonker Instituut, Zorg aan Zet, verschillende organisaties Zorg en Welzijn arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (kinderopvang, ziekenhuizen, vvt, gehandicaptenzorg, jeugdzorg)

Inhoud:

De 'Community re-integratie 2e spoor' is een regionaal netwerk in Limburg. Samen zetten we ons in om werknemers in de zorg- en welzijnssector gezond, duurzaam en passend aan het werk te houden en om vacatures beter te kunnen vullen. Onze focus ligt op het gezamenlijk ondersteunen van werknemers in het tweede spoor bij hun zoektocht naar ander werk. Het liefst behouden we mensen met een zorghart en motivatie binnen de sector. Naast het uitwisselen van informatie bedenken en organiseren we ook manieren om werknemers in het tweede spoor onderling warm over te dragen, als er een passende match is. "Wij zorgen voor elkaar" betekent dat elke partij zowel brengt als haalt.

Dit project is belangrijk als relationele en structurele context: het laat zien welke samenwerking nodig is voordat technologie duurzaam betekenis kan krijgen.

Wat het oplevert:

- Netwerkbenadering 2e spoor in zorg en welzijn
- Methodieken om collectief werkgeverschap binnen een arbeidsmarktregio vorm te geven
- Literatuurstudie re-integratie 2e spoor
- Ervaringskennis in beeld
- Zicht op bevorderende en belemmerende factoren re-integratie 2e spoor voor de sector zorg en welzijn
- Handreiking voor werkgevers en HR-professionals

Verantwoordelijke organisatie: Verwey-Jonker Instituut
Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

Community re integratie 2e spoor: Wij zorgen voor elkaar! - Verwey-Jonker Instituut



Inclusive Tech Together – Driving Co-Created Innovation for an Inclusive Dutch Labour Market

Subsidiegever: **NWA**

Looptijd: **2027-2031**

Wat?

Technologische innovaties creëren nieuwe kansen voor een inclusievere arbeidsmarkt en kunnen helpen om barrières weg te nemen die mensen met een chronische aandoening of beperking ervaren. Dit project richt zich op inclusieve technologie: technologieën die mensen met een chronische aandoening of beperking in staat stellen om op gelijke voet deel te nemen aan het arbeidsproces.

Voor wie?

- Werkgevers
- Professionals Werk & Inkomen
- Werknemers met een functiebeperking

Samenwerking:

Gemeente Enschede, HAN University of Applied Sciences, Hogeschool Utrecht, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Windesheim, Ieder(in), Kenniscentrum Arbeidsdeskundigen, Randstad Groep Nederland, ROC Flevoland, beroepsvereniging SAM, Saxion Hogeschool, Stichting Inclusie Nederland, SWOM, Tech Your Future, Universiteit Twente, Universiteit Utrecht, Verwey-Jonker Instituut, Vereniging LFB

Inhoud:

In Nederland ervaren veel mensen nog steeds uitdagingen bij het vinden en behouden van werk, terwijl werkgevers vaak onvoldoende kennis en middelen hebben om passende ondersteuning te bieden. Om deze uitdagingen aan te pakken, werkt een consortium van patiëntenorganisaties, onderzoeksnetwerken, kennisnetwerken, werkgevers en kennisinstellingen samen aan de ontwikkeling en implementatie van oplossingen.

Het project is opgebouwd uit vier werkpakketten. Binnen deze werkpakketten werken leernetwerken samen aan het co-creëren, testen en verder ontwikkelen van innovatieve oplossingen die duurzame arbeidsparticipatie ondersteunen en gelijke kansen op de arbeidsmarkt bevorderen.

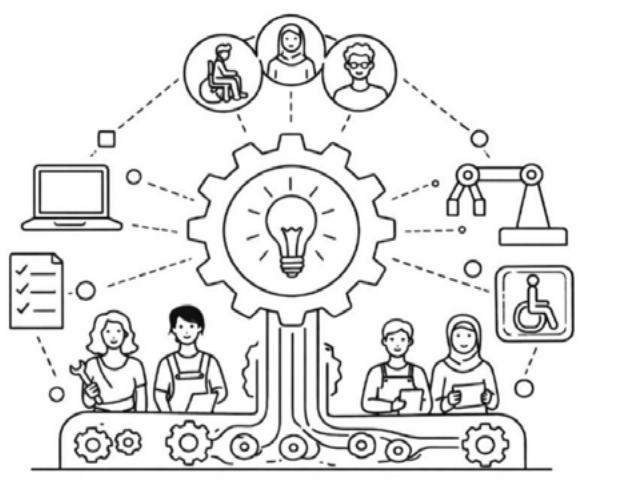
Wat het oplevert:

- Praktische hulpmiddelen zoals routekaarten en handreikingen voor organisaties.
- Inzichten hoe werkplekken inclusiever kunnen zijn in een gedigitaliseerde samenleving.
- Betere afstemming tussen organisaties die mensen met een beperking ondersteunen op hun weg in de arbeidsmarkt.
- Beleidsadvies gebaseerd op ervaringen uit de praktijk wetenschappelijke publicaties.

Verantwoordelijke organisatie: Saxion
Projectleider en penvoerder: Ines Schell-Kiehl

Ga naar projectpagina:

Community re integratie 2e spoor: Wij zorgen voor elkaar! - Verwey-Jonker Instituut



FIND AIR – Inclusief innoveren met AI en robotica

Subsidiegever: **Tech Your Future**

Looptijd: **Fase 1: 2026-2027 Fase 2: 2028 - 2030**

Wat?

Veel technische mkb-bedrijven hebben te maken met personeelstekorten én de druk om te blijven innoveren met AI en robotica. Tegelijkertijd staan er gemotiveerde mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de kant, omdat het werkproces niet op hen is ingericht. Dat is best wel zonde, want met de juiste technologie is er veel meer mogelijk dan we vaak denken.

In het project FIND-AIR (Framework Inclusieve Doorbraken met AI en Robotica) worden deze werelden bij elkaar gebracht. De belangrijkste vraag is hoe je technologie en werk zo kunt ontwerpen dat dat iedereen volwaardig kan meedoen. Van het eerste idee tot de test op de werkvloer.

Voor wie?

- Werkgevers zorg, onderwijs en groen
- Onderwijsinstellingen
- Mensen met functiebeperkingen

Samenwerking:

Aventus, Universiteit Twente, Saxion, Verwey-Jonker Instituut, Ondernemers sectoren agri, maakindustrie en zorg, Werknemers met ervaringskennis, Onbeperkt aan de slag

Inhoud:

In FIND-AIR werken de onderzoekers en praktijkpartners vanaf dag één midden in de praktijk. Met het project willen we technische mkb-bedrijven in de agri-, zorg- en maakindustrie concreet helpen om:

- Samen met werknemers met een beperking nieuwe oplossingen te bedenken en testen met AI en robotica.
- Werk slimmer en lichter te maken, bijvoorbeeld door inzet van cobots, remote presence en AI-ondersteuning.
- Duurzame banen te creëren voor mensen met een beperking, in functies met een realistisch arbeidsperspectief (vooral op mbo-niveau).
- Een praktisch framework te ontwikkelen (FIND-AIR) dat bedrijven en onderwijsinstellingen stap voor stap ondersteunt bij inclusief innoveren.

Perspectieven op technologie:

- Toegankelijkheid
- Autonomie
- Structurele inbedding

Technologie en werk worden samen ontworpen en getest, met aandacht voor volwaardige deelname en een praktisch framework voor organisaties.

Wat het oplevert:

- Prototypes en werkwijzen.
- Haalbare businesscases voor mkb om zelf inclusief te kunnen innoveren met AI en robotica.
- Framework voor inclusieve technologieontwikkeling
- Whitepaper inclusive by design.

Verantwoordelijke organisatie: Universiteit Twente
Projectleider en penvoerder: Prof. Dr. Vanessa Evers, directeur CWI

Ga naar projectpagina:

FIND-AIR: Inclusief innoveren met AI en robotica - TechYourFuture



Duurzaam Digitaal Werk voor Sociaal Ontwikkelbedrijven

Subsidiegever: Tech Your Future

Looptijd: 2026-2027

Wat?

Dit project richt zich op de inzet van digitaal werk binnen sociaalontwikkelbedrijven (SW-bedrijven). Digitaal werk omvat gestructureerde taken die bijdragen aan de ontwikkeling van digitale technologie (AI in het bijzonder), zoals digitalisering, data-annotatie en software testing. Momenteel wordt dergelijk werk vaak uitbesteed via online platformen aan werkenden in lagelonenlanden. Hoewel dit kostenvoordelen biedt, kleven er nadelen aan, zoals twijfels over kwaliteit, dataveiligheid, taalbarrières en gebrek aan (en soms ondermijning van) sociale impact. Tegelijkertijd kampen SW-bedrijven in Nederland met een afnemend aanbod van traditioneel werk, terwijl zowel hun oorspronkelijke doelgroep als ook nieuwe doelgroepen zoals statushouders behoefte hebben aan modern, maatschappelijk betekenisvol werk.

Voor wie?

- Leer-werkbedrijven en hun professionals
- Werknemers van leer-werkbedrijven
- Brancheorganisatie Cedris

Samenwerking:

Universiteit Twente, Saxion, DCW, Cedris

Inhoud:

SW-bedrijven in Noord- en Oost-Nederland, waaronder DCW in Enschede, verkennen de mogelijkheden van digitaal werk. Eerder onderzoek laat zien dat verschillende vormen van digitaal werk duurzaam kunnen zijn: ze zijn naar verwachting kostendekkend voor SW-bedrijven en bieden ontwikkelkansen voor mensen met een extra ondersteunings- of ontwikkelbehoefte. Daarom starten de betrokken organisaties een pilot voor een digitale werkplaats waarin deze werkzaamheden worden uitgevoerd. Het project heeft zowel op korte als lange termijn meerwaarde. Op korte termijn sluit het aan bij de groeiende aandacht voor de impact van AI op werk. Waar veel onderzoek zich richt op werk dat door AI wordt ondersteund of overgenomen, is er nog weinig bekend over het digitale werk dat nodig is om AI-systemen te ontwikkelen en verbeteren. Dit project verkent hoe dit werk binnen SW-bedrijven zó kan worden georganiseerd dat het ook sociale en maatschappelijke waarde creëert. Op langere termijn vormt de digitale werkplaats een basis voor meer conceptueel onderzoek naar de opkomst van nieuwe beroepen, zoals data-annotator, en de manier waarop deze ingebed raken in organisaties die traditioneel beschut werk bieden en weinig samenwerken met andere beroepsgroepen.

Perspectieven op technologie:

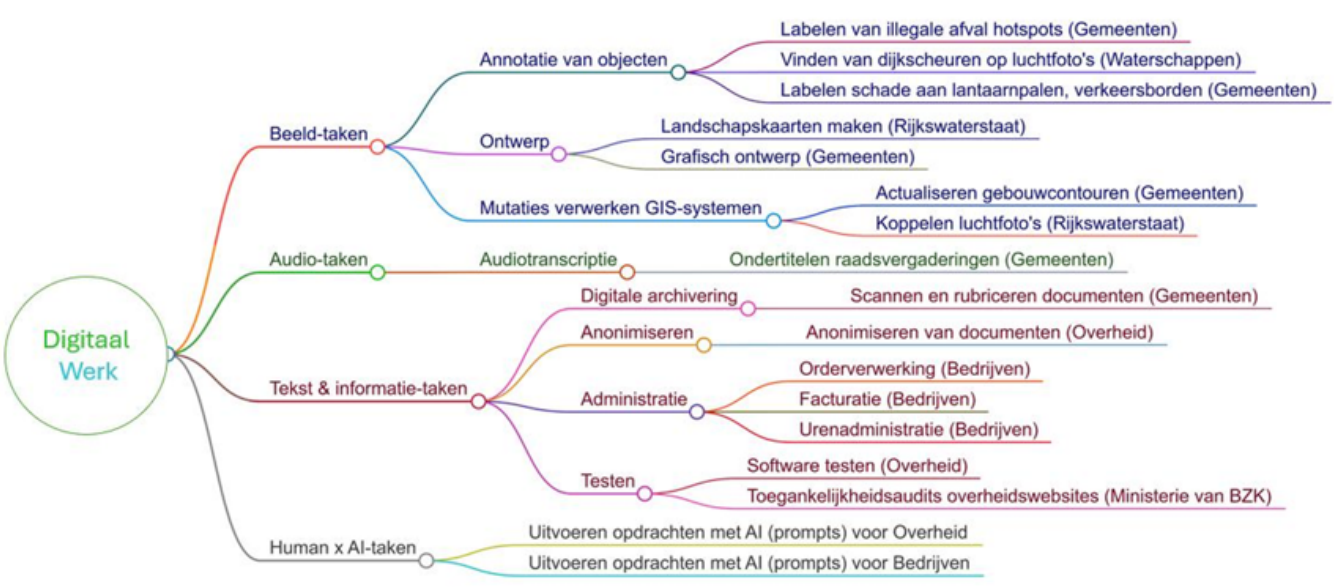
- Toegankelijkheid
- Autonomie
- Structurele inbedding

Technologie en werk worden samen ontworpen en getest, met aandacht voor volwaardige deelname en een praktisch framework voor organisaties.

Wat het oplevert:

- Nieuwe kennis (over klantbehoeften, marktstrategieën en medewerker behoeften) die SW-bedrijven in staat stellen om uiteindelijk tot een concreet portfolio van digitale werkzaamheden te komen.
- SW-bedrijven kunnen van start met het piloten van nieuwe werkvormen.
- Onderzoekers en bedrijven krijgen toegang tot kwalitatief digitaal werk.
- Maatschappelijke waarde wordt gecreëerd doordat mensen met een ontwikkelbehoefte kunnen participeren in het arbeidsproces.
- Concrete handvatten voor SW-bedrijven:
  - een overzicht van opdrachtgevers
  - een businessmodel
  - uitvoerbare opdrachten voor implementatie in de praktijk

Verantwoordelijke organisatie: Universiteit Twente
Projectleider en penvoerder: Dr. Jeroen Meijerink



Figuur 6: *Fermin, Dorenbosche & Teppema 2025*



5. Stepping stones voor een inclusieve arbeidsmarkt

Inclusie werkt mijns inziens wanneer wij niet alleen mensen met innovaties ondersteunen om hun weg te vinden in bestaande systemen, maar ook bereid zijn die systemen samen te veranderen.

Aan het begin van deze rede stelde ik twee vragen.

- In welke relaties en op welke systeemniveaus ontstaan participatiebarrières — en hoe kunnen we deze waar en met wie veranderen?
- Hoe moet een praktijkgericht onderzoeksprogramma worden ingericht om een bijdrage te kunnen leveren aan het versterken van een inclusieve arbeidsmarkt in onze huidige samenleving?

De basis van mijn antwoord op deze vragen in de erkenning dat arbeidsparticipatie geen individueel vraagstuk is. Of mensen waardig en duurzaam kunnen werken, wordt niet alleen bepaald door hun motivatie, gezondheid, kennis of vaardigheden. Participatie ontstaat in de wisselwerking tussen mensen, werk, technologie, collega's, werkgevers, professionals, organisaties, beleid en maatschappelijke verwachtingen. Wie uitsluiting wil begrijpen en veranderen, moet daarom niet alleen naar het individu kijken, maar naar de relaties en systemen waarin deelname aan arbeid mogelijk wordt gemaakt of juist wordt begrensd.

In een postdigitale samenleving maakt technologie van de werkelijkheid waarin wij leven onlosmakelijk deel uit. Digitale technologie ondersteunt, selecteert, ordent en beïnvloedt. Zij kan mensen nieuwe handelingsmogelijkheden bieden, fysieke of cognitieve belasting verminderen en communicatie of samenwerking ondersteunen. Maar zij kan ook bestaande normen over productiviteit en normaal functioneren bevestigen, afhankelijkheid vergroten of nieuwe barrières creëren. Technologie is daarom niet vanzelf inclusief. De vraag is steeds wat zij doet, voor wie, in welke context en met welke bedoelde en onbedoelde gevolgen.

Praktijkgericht onderzoek kan juist hier verschil maken. Het kan zichtbaar maken waar barrières ontstaan, onderzoeken hoe mensen en organisaties deze ervaren en samen met betrokkenen alternatieven ontwikkelen. Het kan interventies ontwerpen, testen en aanpassen en tegelijkertijd kennis opbouwen over de omstandigheden waaronder deze interventies van betekenis zijn. Uit de onderzoeksprojecten van de afgelopen jaren en

de samenwerking in dit L.INT-lectoraat volgen voor mij vijf stepping stones voor het doorontwikkelen van een onderzoeksprogramma dat nog maar net is begonnen

5.1.1 Werk vanuit een expliciet waardenkompas

De eerste stepping stone richt zich op de vraag waartoe wij onderzoeken en innoveren. Rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid zijn hiervoor richtinggevende waarden bij het formuleren van vragen, het maken van ontwerpkeuzes en het beoordelen van uitkomsten. Zonder dat waardenkompas kan technologie gemakkelijk een middel worden om mensen passend te maken voor bestaande systemen. Pas vanuit deze gedeelde normatieve basis ontstaat een andere vraag: hoe kunnen mensen, werk, organisaties, beleid en technologie zó veranderen dat meer mensen waardig en duurzaam kunnen deelnemen?

5.1.2 Verbind systeemniveaus door relationeel te denken en te handelen

De tweede stepping stone is systemisch denken en relationeel handelen. Een barrière die op de werkvloer zichtbaar wordt, kan samenhangen met organisatiebeleid, financieringsstromen, regelgeving of maatschappelijke beeldvorming. Andersom krijgt beleid pas betekenis in concrete relaties tussen werknemers, leidinggevenden, collega's en professionals. Verandering vraagt daarom niet alleen interventies op afzonderlijke niveaus, maar verbinding tussen die niveaus. Relaties vormen hiervoor de basis. Vertrouwen, erkenning, continuïteit, wederkerigheid en zeggenschap bepalen mede of mensen ondersteuning durven gebruiken, of werkgevers ruimte maken voor aanpassing en of professionals over organisatiegrenzen heen kunnen samenwerken. Praktijkgericht onderzoek moet deze relationele werking zichtbaar en onderzoekbaar maken.

5.1.3 Erken en organiseer meervoudige kennis

De derde stepping stone is het serieus nemen van verschillende kennisbronnen. Wetenschappelijke kennis, professionele kennis, werkgeverskennis, beleidskennis, ontwerpkennis en ervaringskennis laten verschillende delen van dezelfde werkelijkheid zien. Geen van deze kennisvormen kan de andere vervangen.

Mensen met ervaringskennis moeten kunnen bijdragen aan het herkennen van barrières, het ontwerpen van interventies en het beoordelen van de gevolgen daarvan. Epistemische rechtvaardigheid vraagt daarbij steeds aandacht voor wie als kennisdrager wordt erkend, wie toegang heeft tot taal, technologie en data, wie besluiten neemt en wiens kennis uiteindelijk doorslaggevend is.

5.1.4 Stel vijf richtinggevende vragen om innovaties te onderzoeken

De vierde stepping stone is technologie niet los te onderzoeken van de sociale en organisatorische context waarin zij wordt gebruikt. Een toepassing kan technisch functioneren en toch ontoegankelijk zijn. Zij kan zelfstandig handelen ondersteunen, maar ook controle vergroten. Zij kan verschillen minder relevant maken, maar iemand ook zichtbaar in een uitzonderingspositie plaatsen. En zij kan in een laboratorium succesvol zijn zonder onderdeel te worden van reguliere werkprocessen.

Daarom gebruiken wij vijf richtinggevende perspectieven op innovaties: wie krijgt - daadwerkelijk toegang; wat verandert er in autonomie en zeggenschap; welk stigma wordt verminderd of mogelijk versterkt; wat gebeurt er in relaties; en welke structurele inbedding is nodig? Deze vragen helpen om gedurende ontwerp, uitvoering en evaluatie alert te blijven op de ambivalentie van technologie en op verschillen tussen mensen en contexten.

5.1.5 Verbind ontwikkeling, verantwoording en doorwerking van onderzoek

De vijfde stepping stone is onderzoek zo inrichten dat ontwikkelen, verantwoorden en doorwerken met elkaar verbonden zijn. Participatief actieonderzoek helpt om verandering samen met betrokkenen vorm te geven en cyclisch te leren van handelen en reflecteren. Ontwerpgericht onderzoek helpt inzichten te vertalen naar bruikbare interventies, hulpmiddelen en ontwerpprincipes. Transdisciplinair samenwerken verbindt daarbij ervaringskennis, beroepspraktijk en relevante onderwijs- en onderzoeksdisciplines.

Door deze betrokken wijze van onderzoek doen en doordat onderzoekers zelf deelnemen aan verandering, zijn transparantie, navolgbaarheid, kritische reflexiviteit en ethische verantwoording belangrijke kwaliteitscriteria voor onze projecten. Waar passend en mogelijk onderzoeken we vanuit de realistic evaluation aanpak welke innovatie, voor wie, in welke context en via welk mechanisme werkt.

Doorwerking begint eveneens niet na afloop van een project. Vanaf het begin moet duidelijk zijn welke verandering in praktijk, beleid en kennisgemeenschap wordt beoogd, wie de opbrengsten zal gebruiken en hoe het gebruik en de waardering ervan zichtbaar worden. Een rapport, presentatie, podcast of prototype is een

waardevolle opbrengst, maar wordt pas doorwerking wanneer de ontwikkelde kennis ook invloed krijgt op het handelen van de relevante betrokkenen.

5.1.6 Samen verder

Zo bezien draagt praktijkgericht onderzoek aan een inclusieve arbeidsmarkt bij door analyse en verandering met elkaar te verbinden. Het maakt structurele barrières zichtbaar, brengt kennisposities samen, ontwikkelt alternatieven en onderzoekt onder welke omstandigheden deze alternatieven betekenis krijgen.

De projecten van het L.INT-lectoraat vormen hiervoor geen losse verzameling, maar een door velen gedragen programma. In het ene project ligt het accent op toegang tot technologie, in een ander op stigma, mens-machine-samenwerking, regionale samenwerking of structurele inbedding. Samen kunnen deze projecten kennis opleveren over hoe technologie niet alleen mensen ondersteunt binnen bestaande systemen, maar ook helpt om werk, relaties, organisaties en beleid inclusiever te maken. Wij zijn daarmee op weg, maar niet klaar. Mijn ambitie als lector is de komende jaren met partners te blijven onderzoeken waar participatiebarrières ontstaan, en welke veranderingen nodig zijn om waardig werk voor meer mensen mogelijk te maken. Dat vraagt nieuwsgierigheid en creativiteit, maar ook moed: de moed om bestaande aannames te bevragen, macht en uitsluiting bespreekbaar te maken en ruimte te creëren voor oplossingen die we alleen samen kunnen ontwikkelen.



5.2 Space to create!

Wie herrlich ist es, dass niemand eine Minute zu warten braucht, um damit zu beginnen, die Welt langsam zu ändern!
- Anne Frank

Ruimte om te schrijven, te kleuren, mij te sturen .... foto, berichtje, telefoontje, bezoek



6. Publicaties van het L.INT-lectoraat voor de praktijk

Jurrius, K., Schell-Kiehl, I., Zwiep, A., & Gruijter, M. de (2026). Passend werk voor statushouders – Kenniswerkplaats Werk en Inkomen. Sociaal Bestek, 5/26

Wamelink, N., Wilmink, K., Waterschoot, J. van, Jansen, L., & Schell-Kiehl, I. (2026) Statushouders voorbereiden op werk Wat kan digitale oriëntatie op werken en solliciteren bijdragen. Loopbaanvisie Statushouders voorbereiden op werk :: Professioneel begeleiden

Stege, Th., Kranenborg, K., Schutte, P., & Schell-Kiehl, I. (2026). Kennis voor arbeidsmarktadviseurs om beter te adviseren over inclusieve technologie Sociaal Bestek, 4/26

Schutte, P., Stege, Th., Kranenborg, K., Schell-Kiehl, I. (2026). Inclusieve-technologie-als-integraal-onderdeel-van-het-arbeidsdeskundig.pdf Kenniscentrum AKC

Smit, W., Hartendorp, M. & Vreeburg, L. (2026). Van beperking naar onbegrensd vermogen Hoe een medewerkersnetwerk bijdraagt aan welzijn en duurzame inzetbaarheid. Trefpunt voor Organisatieontwikkeling, 5 TVOO-2026-05-04.pdf

Visschedijk, S., Wamelink, N., Verschoor, J., Versteeg, M., Zuidhof, B., Schell-Kiehl, I.,Schutte, P., Weide, J. van de. (2026). Aan de slag met ongekend talent. TechYourFuture, Enschede

Schell-Kiehl, I., Stavenuiter, M., & Wamelink, N. (2025) Technologie bevordert inclusieve arbeidsmarkt – Sociale Vraagstukken

Schell-Kiehl, I., Pattie, M., Bosma, E., Verwaijen, G., Jonker, R. De implementatie van Virtual Reality in loopbaanbegeleiding De implementatie van Virtual Reality in loopbaanbegeleiding. Sociaal bestek 5/2025.

Schell-Kiehl, I., Verwaijen, G., Yohannes, R., Stavenuiter, M, Van Dam, K. (2025). Virtual Reality voor duurzame re-integratie bij burn-out. Virtual reality voor duurzame re-integratie bij burn-out. Sociaal Bestek 4/2025.

Jansen, L., Wamelink, N., Schell-Kiehl, I. (2025). De cobot als collega biedt kansen voor inclusief (samen)werken. Sociaal Bestek 3/2025.

Wamelink, N., Smeenk, M., Jansen, L., Schell-Kiehl, I., Vries, S. de (2024). Taalbarrières op de werkvloer overbruggen met vertaaltechnologie. Sociaal Bestek 6/2024

Schell-Kiehl, I., Hagens, J., Verwaijen, G., Yohannes, R. & Stavenuiter, M. (2024). Inzichten van ervaringsdeskundigen uit zorg- en welzijn. Sociaal Bestek 4/2024

Schutte, P.E., Triest, C. van, Kemers, A. & Schell-Kiehl, I. (2024) Menukaart voor het bereiken van ongekend talent Menukaart - Page 1

Smit, W., Hartendorp, M., & Woudenberg, A. (2024). Aan de slag met een inclusief hybride werkbeleid HMR-210-Smit-qv4dvp.pdf



7. Bijdragen aan nationale en internationale congressen

XIII International Workshop HRM, Cadíz/Spain (10/2026) Inclusive HRM within SME's (accepted)

Re-integratie congres Maastricht University, Nijmegen University, ZonMW, Utrecht (06/2026) Community 2e spoor: We zorgen voor elkaar! (keynote)

EAHOP Helsinki/Finland (06/2026) Cross-regional cooperation on inclusive technology (postersession)

Health-by-Tech, Groningen (06/2026) From Pilot to practice: exploring implementation complexity of occupational exoskeletons. (demonstration)

HRM conference, London (05/2026) Designing Inclusive Employer Practices in SMEs (workshop)

HRM conference, London (05/2026) Addressing stigma to improve opportunities for employees in reintegration: mapping the effects of virtual reality (workshop)

SER Overijssel, Steenwijk (04/2026) Inclusieve Technologie workshop Exoskeletten.

Chipfest Enschede (03/2026) Nieuwe kansen voor de technische arbeidsmarkt: een inclusief perspectief

NVvA en AKC Najaarscongres, Veenendaal (11/2025) Verantwoord werken met AI voor arbeidsdeskundigen (workshop samen TNO)

Social Werk jaarcongres, Amersfoort (10/2025) Werkgeverstraining Re-integratie na burn-out (workshop en demonstratie)

PETRA: Pervasive Technologies Related to Assistive Environments, Corfu/Griekenland (06/2025) Knowledge retention through cognitive support technology (CST) in the manufacturing industry: a process inventory (Thomas Stege samen met collega's TNO)

SER Overijssel, Zwolle (06/2025) Inclusief Werken & Technologie: Talenten beter benutten (workshop samen met Tech Your Future)

Lectoren platform Mens Werk en Inkomen. Nijmegen (04/2025) Publiek-privaat samenwerken aan een inclusieve arbeidsmarkt (workshop samen met hogeschool Zuyd)

NICE conference Deventer (09/2024) New Opportunities for Reintegration Through Use of Virtual Reality?

National XR day, University of Twente (07/2024) Reintegration Through Use of Virtual Reality



8. Over de lector

Maatschappelijk relevant onderzoek naar participatie en inclusie vormt de rode draad in het werk van Ines Schell-Kiehl. Gedurende haar loopbaan, die zich uitstrekt over zowel Nederland als Duitsland, staat de vraag centraal hoe mensen in uiteenlopende maatschappelijke en arbeidsmarktposities volwaardig kunnen deelnemen aan werk, leren en samenleving.

Tussen 1995 en 2000 studeerde zij Erziehungswissenschaften aan de Technische Universiteit Dortmund en pedagogische wetenschappen aan de Universiteit Leiden en de Universiteit van Amsterdam. In haar afstudeeronderzoek, uitgevoerd in samenwerking met het Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie (PLATO) van de Universiteit Leiden, onderzocht zij hoe werkplekleren en informele leerculturen binnen organisaties kunnen worden versterkt. Deze belangstelling voor leren in de dagelijkse praktijk vormde het vertrekpunt voor haar verdere wetenschappelijke loopbaan. In 2007 promoveerde zij aan de faculteit Bildungswissenschaften van de Universiteit Duisburg-Essen op onderzoek naar ervaringskennis en informele leerprocessen van vrouwen in grote ondernemingen.

Vanaf 2008 was zij verbonden aan de Academie Mens en Maatschappij van Saxion Hogeschool. Daar richtte haar onderzoek zich op arbeidsparticipatie, ervaringskennis en kwalitatieve onderzoeksmethodologie. Binnen Saxion kreeg zij de mogelijkheid haar interesse in transdisciplinair onderzoek verder te ontwikkelen. In samenwerking met onder meer het Expertisecentrum Economie, Werk en Gezondheid bouwde zij een netwerk op van publieke, private, maatschappelijke en technische partners binnen de EUREGIO. Deze samenwerkingen versterkten haar overtuiging dat complexe maatschappelijke vraagstukken vragen om kennisontwikkeling over disciplinaire en institutionele grenzen heen.

Sinds 2021 is Ines Schell-Kiehl werkzaam bij het Verwey-Jonker Instituut als senior onderzoeker binnen de onderzoeksgroep Maatschappelijke Participatie. Vanuit dit landelijke kennisinstituut verbindt zij haar onderzoekswerk met het lectoraat Inclusief Werk & Technologie (L.INT), dat wordt gefinancierd door NWO/SIA.

Binnen haar onderzoeksprogramma werkt zij samen met regionale en landelijke partners aan inclusieve en integrale innovaties die de participatie van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt versterken. Daarbij kiest zij, samen met collega's en consortiumpartners, nadrukkelijk voor een systemische benadering. De focus ligt niet uitsluitend op het vergroten van de mogelijkheden van individuele werknemers, maar ook op het versterken van de capaciteit van organisaties, werkgevers en instituties om inclusiever

te handelen. Inclusie ontstaat immers niet alleen door aanpassing van het individu, maar ook door verandering van de context waarin participatie vorm krijgt.

Kenmerkend voor haar werk is de overtuiging dat duurzame kennisontwikkeling alleen mogelijk is wanneer onderzoek, praktijk en ervaringskennis met elkaar worden verbonden. Vanuit die overtuiging werkt zij al jarenlang met actieonderzoek en andere participatieve onderzoeksvormen. Dit is niet alleen een methodologische keuze, maar ook een epistemologische: kennis wordt ontwikkeld mét mensen, niet uitsluitend óver mensen. In samenwerking met onderzoekers, professionals, ervaringsdeskundigen en studenten ontwikkelt zij kennis, methodieken en handelingsperspectieven die bijdragen aan maatschappelijke vernieuwing en aan een inclusieve samenleving waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen.





Dankwoord

Samenwerking – een waarde die de deelnemers van de kick-off van mijn L.INT-lectoraat in 2024 zeer belangrijk achtten. En in der daad, het runnen van een onderzoekslijn is geen eenmanszaak en ook deze prachtige dag is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van velen.

Allereerst wil ik de mensen bedanken die met het delen van hun ervaringskennis een bijdrage leveren aan dit L.INT-lectoraat, mij en collega's steeds weer te woord staan, kritisch meedenken, vragen stellen en hun stem laten horen. Op het podium, in interviews, tijdens het pitchen van projecten bij subsidiegevers, in een film of podcast. Het delen van eigen ervaringen is vaak niet makkelijk. Maar dank jullie begrijpen we steeds beter wat er nodig is om de arbeidsmarkt in onze postdigitale maatschappij meer inclusief te laten zijn.

Door de jaren heen hebben verschillende mensen hun ervaringskennis ingebracht. Enkelen wil ik hier in het bijzonder noemen. Om met jullie te mogen samenwerken ervaar ik als een enorm voorrecht: Levi van Dijk, Alex de Graaf, Ellis Jongerius, Heidi Mertens en Yaël Waaker.

Ik wil daarnaast alle professionals van het UWV, gemeenten, re-integratiebureaus en de leer- en ontwikkelbedrijven bedanken die zich dagelijks inzetten om onze arbeidsmarkt inclusief vorm te geven. Bovendien weten jullie – ondanks de dagelijkse hectiek - tijd vrij te maken om met mij en mijn collega's te reflecteren over de meest ingewikkelde vragen, jullie professionele kennis te delen en je steeds weer nieuwsgierig open te stellen voor andere perspectieven en nieuwe inzichten. Dat jullie naast het dagelijkse werk in netwerkbijeenkomsten en projecten participeren, ervaar ik als verrijkend een leerzaam. Jullie werk is van groot belang voor velen en ik ben steeds weer onder de indruk van jullie bevlogenheid en inspanning.

Mijn dank gaat bovendien uit naar de consortiumpartners die vanaf het begin bereid zijn geweest dit onderzoeksprogramma te ondersteunen. Dankzij jullie betrokkenheid konden wij de aanvraag voor het lectoraat indienen bij NWO Regieorgaan SIA en beschikken wij over een netwerk van partners dat actief meedenkt en regelmatig samenkomt tijdens klankbordsessies. Jullie zorgen ervoor dat ons onderzoek nauw aansluit bij regionale en landelijke beleidsvraagstukken en dragen bij aan de vertaling van kennis en resultaten naar de praktijk van werk en inkomen en het sociaal domein. Als gedreven bruggenbouwers en belangrijke verbinders

helpen jullie ons om de maatschappelijke impact te realiseren die wij met praktijkgericht onderzoek nastreven. Noemen wil ik in deze context expliciet de gemeenten Enschede en Deventer, het Kenniscentrum voor Arbeidsdeskundigen AKC, Tech Your Future, Focus Nederland, Talenten Zonder Grenzen en Enliven.

Ik heb geweldige collega's om dagelijks mee samen te werken. Zowel binnen Saxion als het Verwey-Jonker Instituut. Ik hoop dat ik in de waan van alle dag blijf uitstralen hoe zeer ik jullie werk waardeer en hoe belangrijk jullie ideeën, inspiratie, passie en vertrouwen voor mijn eigen werkgeluk zijn.

Hans Bellaart, Youp Dusault, Anoeshka Gehring, Marjan de Gruijter, Ahmed Hamdi, Rowyan Jonker, Marian van der Klein, Tamara Kool, Frouke Sondijker, Gijs Verwaijen en Ruth Yohannes. Mijke Hartendorp, Frederieke Hermsen, Lotte Jansen, Kitty Jurrius, Jouke Post, Lysanne Schijbeler, Patrick Schutte, Jolan Schreuder, Thomas Stege, Stijn Visschedijk, Cora van Triest, Jacqueline ten Voorde – Bovendeert, Nikki Wamelink en Marjon Witting. Mijn leidinggevenden én mentoren komt hierbij een bijzonder belangrijke rol en mijn grote dankbaarheid toe voor alle steun en kansen om te ontwikkelen: Monique Stavenuiter en Majone Steketee.

Geen onderzoekslijn zonder ondersteuners. Er zouden geen uren kunnen worden geboekt, geen facturen worden verstuurd, geen consortiumsovereenkomsten worden getekend en geen rapporten worden opgemaakt of websites worden gevuld. Frank Alberink, Lieke Herbrink, Marieke Krakers en Maarten Oostëndie. Emma Heitbrink, Lyke van der Maas, Aydogan Mutlu, Melanie Kouters en Linda Kruis.

Saxion is een mooie plek om te werken en onderzoek te doen. Een L.INT-lectoraat te kunnen op zetten bij deze organisatie is niet vanzelfsprekend. Dat dit is mogelijk gemaakt en is gedragen door het voormalige en het huidige College van Bestuur, daar wil ik graag mijn dank voor uitspreken.

Anka Mulder die mij heeft aangenomen in deze bijzondere rol, Inge Grimm die het onderwerp inclusieve arbeidsmarkt een bijzonder warm hart toe draagt, beide in hun hoedanigheid als vertegenwoordigers van het College van Bestuur. Daarnaast Hans Vossensteyn als voormalige directeur Saxion Research and Graduate School die mijn benoeming van begin af aan heeft gesteund.
Het onderwijs en de onderzoeksinstellingen bevinden zich in roerige tijden. Wat dit in de praktijk betekent, weten Keklik Yücel en Stephan Corporaal als geen ander vanuit hun functies als

respectievelijk directeur en fulltime aangestelde lector Human Capital van de Academie Mens & Arbeid. De ervaringen die ik de afgelopen jaren in de context van de hogeschool en in het bijzonder de Academie heb mogen opdoen, hebben mij veel geleerd, zowel op professioneel als op persoonlijk vlak.

Een L.INT-lectoraat is een bijzondere en een complexe constructie. Subsidiegever Regieorgaan SIA wil ik bedanken dat zij de verbinding van praktijkgericht onderzoek binnen hogescholen en landelijke kennisinstituten zowel financieel als ideëel ondersteunen. Dit vereist een scherp oog en een goed gevoel voor maatschappelijk relevante vraagstukken en de bereidheid om naar wegen te zoeken systemen en organisaties - die soms ver uit elkaar lijken te liggen – aan elkaar te verbinden.

Graag wil ik de voormalige directeur van het Verwey-Jonker Instituut Onno de Zwart, bedanken voor het vertrouwen en de bereidheid om, naast de bestaande lectoraten en leerstoelen van het instituut, het idee van het L.INT-lectoraat Inclusief Werk & Technologie te steunen. Voor mij bood dit een unieke kans om niet alleen het instituut op dit belangrijke thema verder te profileren, maar ook om mijzelf te blijven ontwikkelen, zowel als onderzoeker als persoon.

Dank ook aan de collega-lectoren en onderzoeksgroepen binnen Saxion, met wie ik vanuit mijn werkzaamheden nauw samenwerk. Hoewel het onmogelijk is iedereen afzonderlijk te noemen, wil ik enkele mensen speciaal bedanken. Met André Bieleman, Steven Dorrestijn, Attila Németh, Jens Oelerich, Remco Spithoven en Matthijs van Veen heb ik, vaak al lang vóór mijn tijd als L.INT-lector, bijzonder prettig samengewerkt. Jullie boden en bieden mij de ruimte en het vertrouwen om gedachten te toetsen, ideeën verder te brengen en nieuwe richtingen te verkennen. Ik kijk er naar uit om dit ook in de toekomst te blijven doen.

In andere Dankwoorden kwam ik op deze plek vaak een speciale uiting van Dank voor familie, partner en/of gezin tegen. Wat jullie voor mij betekenen, mijn lieve ouders en broer, mijn geliefde man Michael en allerliefste kinderen Jaron, Elian en Norah, is zo groot en onmetelijk dat ik er voor kies om het persoonlijk aan jullie te vertellen.

Bronnen

10.1 Literatuur

Araiza-Illan. D., Baum, K., Beebee, H., Chatila, R., Moth-Lund Christensen, S., Coghlan, S., Collins, E. , Conroy, S.K., Cunha, A., Dobrosovestnova, A., Duijf, H., Evers, V., Fisher, M., Hochgeschwender, N., Kökciyan, N., Lemaignan, S., Rodriguez-Lera, F., Ljungblad, S., Magnusson, M., Mansouri, M., Milford, M., Moon, A., Powers,T.M., Salvini, P., Scantamburlo, T., Schuster, N., Slavkovik, M.,Topcu, U., Vanegas, D., Wasowski, A., Yan, Y. (2025). A Roadmap for Responsible Robotics: Promoting Human Agency and Collaborative Efforts IEEE ROBOTICS & AUTOMATION MAGAZINE.

Auweraert, A. van der & Hommersom, S. (2018). Passend onderzoek in het hbo: diversiteit aan onderzoeksbenaderingen. Breda/Hogeschool Avans.

Auweraert, A. van der & Niessen, Th. (2024). Mind the gap. Het verhelderen van paradigmatische assumpties in praktijkgericht onderzoek met het Kwadrantenmodel 'Onderzoek'. Tijdschrift voor Hoger Onderwijs 42, 1–17, DOI: 10.59532/tvho.v42i18915

ACVZ (2021). Van asielzoeker naar zorgverlener. Arbeidsdeelname van asielmigranten in de zorgsector Verkenning: 'Van asielzoeker naar zorgverlener' | Adviesraad Migratie

Berendsen E, Van Deursen C, Dumhs L, Stoutjesdijk M. UWV monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2020. UWV, Amsterdam; 2020.

Blumer, H. (1954). What is wrong with Social Theory?, American Sociological Review, 19: 3-10.

Bonaccio S, Connelly CE, Gellatly IR, Jetha A, Martin Ginis KA. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer concerns and research evidence. J Bus Psychol. 35(2):135–58.

Bronfenbrenner, U. (1995). Developmental ecology through space and time: A future perspective. In P. Moen, G. H. Elder, Jr., & K. Lüscher (Eds.), Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development (pp. 619–647). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10176-018

Bronfenbrenner, U. (1999). Environments in developmental perspective: Theoretical and operational models. In S. L. Friedman & T. D. Wachs (Eds.), Measuring environment across the life span: Emerging methods and concepts (pp.3-28). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10317-001

Bronfenbrenner, U. (2022). Ökologische Sozialisationsforschung. Ein Bezugsrahmen. In: Bauer, U., Bittlingmayer, U.H., Scherr, A. (eds) Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Bildung und Gesellschaft. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30903-9_12

Campbell, David F. J.; Carayannis, Elias G.; Rehman, Scheherazade S. (2015). "Quadruple Helix Structures of Quality of Democracy in Innovation Systems: the USA, OECD Countries, and EU Member Countries in Global Comparison". Journal of the Knowledge Economy. 6 (3): 467–493. doi:10.1007/s13132-015-0246-7

Carayannis, E. & Campbell, D. (2009). 'Mode 3' and 'Quadruple Helix': toward a 21st century fractal innovation ecosystem. Doi.10.1504/IJTM.2009.023374 International Journal of Technology Management, Vol. 46

CBS (2025a). Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders. Asiel en integratie 2025. Samenvatting - Asiel en integratie 2025 | CBS

CBS (2025b). Rapportage Inclusieve Arbeidsmarkt 2025. Rapportage Inclusieve Arbeidsmarkt

CBS (2026) Aantal mensen met bijstand stijgt 3 jaar op rij, vooral onder jongeren | CBS

Coetzer, J. A., Goedhart, N. S., Schuitmaker-Warnaar, T. J., Dedding, C. & Zuiderent-Jerak, T. (2025). Health equity in the digital age: Exploring health policy and inclusive digital care. HEALTH POLICY AND TECHNOLOGY. 14, 5, 101039.

Dall, T., & Danneris, S. (2019). Reconsidering 'what works' in welfare-to-work with the vulnerable unemployed: the potential of relational causality as an alternative approach. Social Policy and Society, 18(4), 583-596.

De Bell, L., & Bakker, L. (2022). Werk maken van werk: Naar een missie-gedreven aanpak om leerwerktrajecten voor statushouders te verduurzamen en op te schalen. Hogeschool Utrecht. Werk maken van werk | Hogeschool Utrecht

Dedding, C. & Goedhart, N.S. (2021) 'Uit beeld geraakt – Digitale ongelijkheid als maatschappelijke opgave'. Afdeling Ethiek, Recht & Humaniora, Amsterdam UMC, locatie VUmc.

Doughty, S. E. & Moore, J. R. (2021). Understanding inclusive organizations through ecological systems theory. International Journal of Research in Business Studies and Management, 8(1), 7-14. DOI: https://doi.org/10.22259/2394-5931.0801002.

Echtelt P. van, Putman L. (2019) Inclusieve arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid. Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers-editie 2. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Den Haag.

Epp, A. (2018). Das ökosystemische Entwicklungsmodell als theoretisches Sensibilisierungs- und Betrachtungsraster für empirische Phänomene. Forum Qualitative Sozialforschung. Social Research. Volume 19, No. 1, Art. 1.

Etuknwa, A., Daniels, K., & Eib, C. (2019). Sustainable return to work: a systematic review focusing on personal and social factors. Journal of occupational rehabilitation, 29(4), 679-700.

Faber, D., Van der Laan, S. en Bilo, N. (2023). Zijn werkgevers bezig met inclusief personeelsbeleid? In: P. van Echtelt, L. Putnam en M. de Voogd-Hamelink (red.), Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers: Editie 4. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Fermin, B., Dorenbosch, L. & Teppema, B. (2025). De digitale werkbank.PowerPoint-presentatie

Fricker, M. (2007) Epistemic Injustice. Power & the Ethics of Knowing. Oxford University Press.

Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social

construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 65, 14-38.

Galvao, Anderson; Mascarenhas, Carla; Marques, Carla; Ferreira, João; Ratten, Vanessa (2019-10-02). "Triple helix and its evolution: a systematic literature review". Journal of Science and Technology Policy Management. 10 (3): 812–833. doi:10.1108/jstpm-10-2018-0103

Gehring, A., Acherrat, F., Dusault, Y., & Gruijter, de M. (2026). Evaluatie project U-Match gemeente Utrecht Leerwerktrajecten voor statushouders. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Greenhalgh, J. & Manzano, A. (2021): Understanding 'context' in realist evaluation and synthesis, International Journal of Social Research Methodology, DOI: 10.1080/13645579.2021.1918484

Grijseels, M., Zuiderent-Jerak, T., & Regeer, B. J. (2023). Technologies for inclusive employment: beyond the prosthetic fix–social transformation axis. Disability & Society, 38(9), 1534–1557. https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1997720

Goedhart, N. S., Verdonk, P., & Dedding, C. (2022). 'Never good enough.' A situated understanding of the impact of digitalization on citizens living in a low socioeconomic position. Policy & Internet, 1–21.

Goggin, G., G. Newell, and c. Newell. 2003. Digital Disability: The Social Construction of Disability in New Media. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Goggin, G., H. yu, K. R. Fisher, and B. li. 2019. "Disability, Technology Innovation andsocial Development in china and Australia." Journal of Asian Public Policy 12 (1): 34–50. doi:10.1080/17516234.2018.1492067.

Harnacke, C., Felten, H., van Kleef, N., Cheung, S.L., Thissen, L. (2025). Wat werkt bij de imple mentatie van het VN-verdrag Handicap in Nederlandse gemeenten?. Utrecht: Movisie.

Hartogh, Johannes. 2024. «Bewegungen: Erfahrungen in digitalisierten Lebenswelten». MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung 63 (Homo digitalis): 111–27. https://doi.org/10.21240/mpaed/63/2024.09.17.X.

Hazelzet A, Putnik K, Otten W, Goudswaard A, Blonk R. (2017). Inclusief werkgeversgedrag: een onderzoek naar factoren die samenhangen met het in dienst hebben (genomen) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Leiden, TNO.

Heron, J., & Reason, P. (1997). A Participatory Inquiry Paradigm. Qualitative Inquiry, 3(3), 274–294. https://doi.org/10.1177/107780049700300302.

Hirseland, A., & Kerschbaumer, L. (2023). A relational approach to understanding welfare reci pients' transitions from long-term unemployment to employment and the role of case work. Social Work & Society, 21(1).

Hulsegge, G., Otten, W., Van de Ven, H. A., Hazelzet, A. M., & Blonk, R. W. B. (2022). Employers' attitude, intention, skills and barriers in relation to employment of vulnerable workers. Work, 72(4), 1215-1226.

Jandrić, Petar, Alison MacKenzie, und Jeremy Knox. 2024. «Postdigital Research: Genealogies, Challenges, and Future Perspectives». Postdigital Science and Education 6 (2): 409–15. https://doi.org/10.1007/s42438-022-00306-3.

Jörissen B., Verständig D. (2017) Code, Software und Subjekt: Zur Relevanz der Critical Software Studies für ein nicht-reduktionistisches Verständnis „digitaler Bildung. In: Das umkämpfte Netz. Macht- und medienbildungstheoretische Analysen zum Digitalen. Biermann R, Verständig D (Eds); Medienbildung und Gesellschaft, 35. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: 37-50.

Jonsson, F., & Gustavsson, I. N. (2024). How and why does relational welfare work to support young people not in employment, education or training (NEET)? A realist evaluation. Journal of Social Policy, 1-18.

Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G. A., & Blonk, R. W. (2025). The relationship between strategic human resource management practices and the employment of vulnerable workers: A two-wave study among employers. Journal of Occupational Rehabilitation, 35(2), 294-305.

Keuzenkamp, S. & E. van Hoorn (2022) Ervaringskennis. Betekenissen, bronnen en invloed. Utrecht: Movisie.

Knapen, J., Bottenheft, E., Zonneveld, E., Aussems, C. & Boeije, H. (2023). Participatiemonitor 2010-2020: deelname aan de samenleving van mensen met een beperking. Utrecht: Nivel.

Knibbe, Mare & Azghari, Youssef & Beelen, Arjan & van den Berg, Lotte & Besteman, Fouzya & Jurrius, Kitty & van Lanen, Sander & Horstman, Klasien. (2024). Commentary Landscapes, cultures and technologies of loneliness: A call for participatory research with young adults. Public Health. 237. 149. 10.1016/j.puhe.2024.09.027.

Knox, Jeremy (2019). «What Does the ‹Postdigital› Mean for Education? Three Critical Perspectives on the Digital, with Implications for Educational Research and Practice». Postdigital Science and Education 1 (2): 357–70. https://doi. org/10.1007/s42438-019-00045-y.

Lamph, G., Nowland, R., Boland, P., Pearson, J., Connell, C., Jones, V., Wildbore, E., Christian, D., Harris, C., Ramsden, J., Gardner, K., Graham-Kevan, N., & McKeown, M. (2023). Relational prac tice in health, education, criminal justice, and social care: a scoping review. Systematic Reviews, 12. https://doi.org/10.1186/s13643-023-02344-9.

Lieshout, F. van, Jacobs, G., & Cardiff, Sh. (2021). Actieonderzoek. Principes en onderzoeksmethoden voor participatief veranderen, Assen, Van Gorcum.

Lincoln, Y.S., Lynham, S.A.,& Guba,E.G. (2011). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences, revisited. Denzin, N.K., &Lincoln, Y.S.(Eds.). The Sage handbook of qualitative research (pp.97–128). California: Sage.

Makombe, G. (2017). An Expose of the Relationship between Paradigm, Method and Design in Research.TheQualitativeReport,22(12),3363–3382. https://doi.org/10.46743/2160 3715/2017.3054

Moser, I. 2006. “Disability and the Promises of Technology: Technology, subjectivity andembodiment within an Order of the Normal.” Information Communication and Society9 (3): 373–395. doi:10.1080/13691180600751348.

Nielsen, Karina, and others, Designing, Implementing, and Evaluating Sustainable Interventions in Organizations: The How-To of Improving Worker Health and Well-being (New York, NY, 2025; online edn, Oxford Academic, 30 Sept. 2025), https://doi.org/10.1093/9780197791622.001.0001

Oliver, M. 1990. Politics of Disablement. london, UK: Macmillan education UK.

Oliver, M. 1996. “The social Model in context.” In Understanding Disability: From Theory toPractice, 30–42. london, UK:Macmillan education UK. doi:10.1007/978-1-349-24269-6_4.

Pawson, R. & Tilley, N. (2001). Realistic Evaluation Bloodlines. American Journal of Evaluation 22: 317-324.

Pearson, S., Lindsay, C., Batty, E., Cullen, A. M., & Eadson, W. (2023). Relational approaches to employability. Journal of Education and Work, 36(4), 270-283.

Shelley-Egan, C. (2010). The Ambivalence of Promising Technology. NanoEthics 4 (2): 183–189. doi:10.1007/s11569-010-0099-2.

Schaap, R., Coenen, P., Zwinkels, W. et al. (2024). Training for Supervisors to Improve Sustainable Employment of Employees with a work Disability: A Longitudinal Effect and Process Evaluation from an Intervention Study with Matched Controls. J Occup Rehabil 34, 180–196. https://doi.org/10.1007/s10926-023-10118-2

Schell-Kiehl, I., Hagens, J., Verwaijen, G., Yohannes, R. & Stavenuiter, M. (2024a). Inzichten van ervaringsdeskundigen uit zorg- en welzijn. Sociaal Bestek 4/2024

Stalder, F. (2016) Kultur der Digitalität. Suhrkamp.

Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & Van Der Hoff, M. (2019). Statushouders tussen droombaan en realiteit: De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA Werktrajecten). Verwey-Jonker Instituut. Statushouders tussen droombaan en realiteit. 316024_Werkzame_factoren_van_interventies_arbeidstoeleiding_statushouders-1.pdf

Stavenuiter, M., Out., M., Reches, L. & Van der Klein, M. (2022). Wat werkt bij participeren in werk? Literatuurstudie naar werkzame bestanddelen van de verandertheorie van het Platform Werk Inclusief Beperking. Verwey Jonker Instituut. https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/wat-werkt-bij-participeren-in-werk/.

Stavenuiter, M., Klein, M. van der, Verstappen, M., & Verwaijen, G. (2026). Platform werk inslusief beperking Wat werkt? Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Ten Hoonte, M. (2022). Kunnen we het even over het werk hebben? Naar een ontslagvrije samenleving met werk en zekerheid voor iedereen. Haystack. https://haystack.nl/product/ kunnen-we-het-even-over-werk-hebben/

Turnhout,K. van, Andriessen, D., & Cremers, P. (2023). Handboek ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek. Onderwerpend onderzoeken in sociale contexten. 2dedruk. Amsterdam: Boomuitgevers.

Vereniging Hogescholen (2022). Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek. Kwaliteitszorgstelsel Praktijkgericht Onderzoek Hogescholen 2023-2028, Den Haag.

Verwaijen, G., Schell-Kiehl, I., & Stavenuiter, M. (2026). Op het juiste spoor. Een sociaalecologisch en relationeel perspectief op re-integratie. Utrecht: Verwey Jonker Instituut. Op het juiste spoor

Waltz, M. M. (2018). Included in Training and Work: Transforming Policies and Practices for People with Disabilities. In Lancaster Disability Studies Conference - CeDR 2018 - Book of Abstracts (pp. 1-35). Centre for Disability, Research Department of Sociology (CeDR). https://www.researchgate.net/publication/358042522_Included_in_Training_and_Work_Transforming_Policies_and_Practices_for_People_With_Disabilities

Westhorp, G. (2014). Realist Impact Evaluation. An Introduction. ODI, London.

Winfield, A.S., Michael, K., Pitt, J. & Evers, V. (2019). Machine Ethics: The Design and Governance of Ethical AI and Autonomous Systems. PROCEEDINGSOF THEIEEE |107, 3: 509-517. doi10.1109/JPROC.2019.2900622

WRR (2020). Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving | WRR

10.2 Afbeeldingen

Live tekening kick off Ronald van der Heide

Foto's privé materiaal

Orna Baina, Polaritart ornaments, Tel Aviv

UX design E.F.Heitbrink, MSC, Verwey-Jonker Instituut, Utrecht

Thomas Busschers - Dienst Marketing Communicatie Saxion

Colofon

Auteur: Dr. I. Schell-Kiehl
Omslag: Orna Baina, Polarit Ornaments
UX design: E.F. Heitbrink, Verwey-Jonker Instituut Utrecht
Opmaak: Morskieft Ontwerpers

De publicatie kan gedownload worden via de websites:
www.verwey-jonker.nl en www.saxion.nl

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Ines Schell-Kiehl
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Ines Schell-Kiehl.
Partial reproduction of the text is allowed, on the condition that the source is mentioned.

Inclusie werkt

Integraal innoveren voor
duurzame arbeidsparticipatie

SAXION HOGESCHOOL