

# Beroepsvorming als samenspel

Het versterken van professionals in het publiek

sociaal domein van werk en inkomen



Inaugurele rede  
Dr. Lineke van Hal  
26 maart 2024

**ZU  
YD**

# Inhoudsopgave

- 1. Ter inleiding ... 5**
  - 1.1 Intermezzo: Positionering bijzonder lectoraat ... 6
- 2. Maatschappelijke opdracht ... 7**
  - 2.1 Intermezzo: In beeld ... 11
- 3. Professionalisering in het publiek sociaal domein van werk en inkomen ... 12**
  - 3.1 Professionalisme ... 12
  - 3.2 Professionalisering in het domein van werk en inkomen ... 15
  - 3.3 Gefragmenteerde professie ... 17
- 4. Samenhangende opgaven om professionals te versterken ... 19**
  - 4.1 Professionele identiteitsvorming ... 19
  - 4.2 Collectieve professionalisering ... 21
  - 4.3 Normatieve professionalisering ... 23
- 5. Het bijzonder lectoraat ... 28**
- 6. Bedankt! ... 33**
- 7. Referenties ... 35**
- 8. Curriculum Vitae ..... 42**

# Beroepsvorming als samenspel

Het versterken van professionals in het publiek  
sociaal domein van werk en inkomen <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Deze rede is door Lineke van Hal uitgesproken op 26 maart 2024 tijdens haar inauguratie als lector van het bijzonder lectoraat 'Beroepsvorming Professionals in het Publiek Sociaal Domein' van Zuyd Hogeschool: [Beroepsvorming als samenspel \(mediasite.com\)](https://mediasite.com).

## 1. Ter inleiding

Alle burgers van Nederland hebben grondrechten. Klassieke grondrechten beschermen burgers tegen de overheid. Denk aan de vrijheid van meningsuiting, het recht op privacy en godsdienstvrijheid (BZK, 2024). Daarnaast zijn er sociale grondrechten. Rechten die juist een appél doen op overheidsbemoeienis. En met die sociale rechten begin ik mijn rede. Sociale grondrechten bevatten de opdracht voor de overheid om voorzieningen te treffen voor het maatschappelijk functioneren van burgers. Het gaat dan bijvoorbeeld om het recht op huisvesting, sociale zekerheid, gezondheidszorg en onderwijs. Artikel 19 van de grondwet gaat over werk en "beoogt burgers te beschermen in hun belang om door vrij gekozen, menswaardige arbeid in de kosten van het levensonderhoud te voorzien" (Nederland rechtstaat, 2022b). Artikel 20 zet bestaanszekerheid centraal en "brengt het recht op een toereikende levensstandaard tot uitdrukking. Dit cruciale recht voor het leiden van een menswaardig bestaan geldt voor de gehele bevolking, dus ook voor ingezetenen die niet (meer volledig) zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien" (Nederland rechtstaat, 2022a).

Om dit recht te benadrukken, gebruik ik in deze rede bewust de term 'burgers'. Later in de rede noem ik ook het woord 'cliënt'. Deze term wordt vaak gebruikt als het om burgers gaat die ondersteuning vanuit de overheid ontvangen. Wat betreft de uitvoering van die 'overheidsbemoeienis' en het bevorderen dat burgers tot hun recht komen, spelen publieke professionals een belangrijke rol. Dat geldt voor alle publieke professionals, maar in deze rede en in mijn lectoraatsopdracht focus ik me op professionals in het publiek sociaal domein van werk en inkomen, in het bijzonder zij die de Participatiewet uitvoeren.

Dat doe ik in vijf stappen. Na een korte introductie van het bijzonder lectoraat, karakteriseer ik de maatschappelijke opdracht waar deze professionals voor staan. Daarna sta ik stil bij de stand van zaken van professionalisering in het domein van werk en inkomen en vervolgens zoom ik in op wat ik zie als drie belangrijke - en met elkaar samenhangende - opgaven om professionals te versterken. Tot slot vertel ik hoe het bijzonder lectoraat daar een bijdrage aan wil leveren.

## 1.1 Intermezzo: Positionering bijzonder lectoraat

Als lector heb ik de opdracht om bij te dragen aan de beroepsvorming van professionals in het publiek sociaal domein. Ik doe dat vanuit een bijzonder lectoraat dat wordt gefinancierd door Instituut Gak<sup>2</sup> en mede op initiatief van Beroepsvereniging SAM<sup>3</sup> in het leven is geroepen.

Het bijzonder lectoraat is ondergebracht bij het lectoraat Sociale Integratie binnen de academie voor Sociaal Werk van Zuyd Hogeschool en maakt deel uit van het kenniscentrum 'Gezonde en Rechtvaardige Samenleving' (KGRS). Dit kenniscentrum is een samenwerkingsverband van 7 lectoraten en vijf bijzonder lectoraten in de domeinen zorg en welzijn. Het kenniscentrum wil bijdragen aan de kwaliteit van leven van burgers in een gezonde en rechtvaardige samenleving.

Vanuit deze positie gaat het bijzonder lectoraat de komende jaren werken aan verdere professionalisering van het publiek sociaal domein van werk en inkomen in samenwerking met hen die daar belang bij hebben: uitvoerend professionals, leidinggevend, burgers, bestuurders, beleidsmakers, studenten en docenten en beroepsvereniging(en). Met oog en oor voor de dynamische contexten, interacties, en krachtenveld van waarden, belangen en macht waarin publieke professionaliteit gestalte krijgt.

Het is bij uitstek een lectoraatsopdracht die vraagt om een samenspel tussen onderzoek, onderwijs en praktijk. Met deze rede doe ik dan ook een appél op verschillende belanghebbenden.

<sup>2</sup> Instituut Gak is een vermogensfonds dat een bijdrage wil leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid en arbeidsmarkt in Nederland door het investeren in maatschappelijke projecten, onderzoek, leerstoelen en lectoraten.

<sup>3</sup> SAM is de beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke sociaal domein.

## 2. Maatschappelijke opdracht

Het recht op menswaardige arbeid en het recht op een toereikende levensstandaard staan onder druk. Er is een grote groep mensen die wil werken, maar niet naar wens en vermogen mee kan doen op de arbeidsmarkt. Het gaat om zeker 100.000 mensen (Kok & Imandt, 2023), maar er wordt ook vaak gesproken van meer dan 1 miljoen mensen (Commissie Regulering van Werk, 2020). Onze arbeidsmarkt is dus niet inclusief genoeg. 335.000 huishoudens in Nederland moeten rondkomen van een (te) laag inkomen (CBS, 2023)<sup>4</sup>. Dus ook een toereikende levensstandaard is niet vanzelfsprekend.

Op grond van de Participatiewet zijn de 342 gemeenten in Nederland verantwoordelijk voor het bevorderen van (arbeids)participatie en het bieden van inkomensondersteuning. De Participatiewet verplicht de gemeentelijke colleges van burgemeester en wethouders om binnen de kaders van de wet lokaal uitvoeringsbeleid te ontwikkelen. De uitvoering is in handen van publieke professionals die vanuit de Algemene Wet bestuursrecht daartoe zijn gemandateerd. Rijksoverheid verwoordt hun maatschappelijke opdracht als volgt: "De gemeente is verantwoordelijk voor alle mensen die kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben. Van gemeenten wordt verwacht dat zij deze groeiende doelgroep ondersteuning biedt zodat zij aan de slag gaan. Waar nodig is er ondersteuning om het salaris aan te vullen (inkomensondersteuning)." (SZW, 2024a). Daarnaast hebben professionals de opdracht te controleren op de aan de rechten verbonden verplichtingen (SZW, 2022).

In de Participatiewet staat betaald werk centraal. Veel is in onze samenleving georganiseerd en gestructureerd op basis van werk. Niet alleen omdat de maatschappelijke kosten van werkloosheid hoog zijn, maar ook omdat aan deelname aan betaalde arbeid materiële, sociale en morele waarde wordt toegekend. Met betaald

<sup>4</sup> De hier gebruikte 'klassieke' definitie van armoede - waar alleen uitgegaan wordt van het feitelijke inkomen van huishoudens - staat ter discussie. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) werken aan een nieuwe armoedegrens voor Nederland, zie: [Op weg naar een nieuwe armoedegrens | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#)

werk verwerven mensen een inkomen, sociale contacten, een gestructureerde dagindeling, kansen voor ontwikkeling en ontplooiing, gezondheid en welbevinden, de mogelijkheid om een maatschappelijke bijdrage te leveren en status (WRR, 2020; Oomens, 2017). Betaald werk bepaalt daarmee in belangrijke mate iemands positie in onze samenleving (WRR, 2020; van der Aa et al., 2023)<sup>5</sup> en wordt als ‘oplossing’ gezien voor individuele en maatschappelijke problemen.

Tegelijkertijd laten onderzoek en praktijk zien dat werk niet voor iedereen en onder alle omstandigheden een oplossing is. Staat in de Participatiewet betaald werk niet te centraal? Een aanzienlijk deel van de mensen die ondersteuning ontvangen vanuit de Participatiewet heeft te maken met (een stapeling van) problemen waardoor een betaalde baan niet realistisch is, concludeert het Sociaal Cultureel Planbureau (Echtelt et al., 2023). Ook de Nederlandse Arbeidsinspectie (2023) signaleert dat “het grootste deel van de doelgroep Participatiewet nu nog niet in staat [is] om te werken als gevolg van serieuze gezondheidsproblemen van lichamelijke en/of geestelijke aard. Voor een aanzienlijk deel is werk volgens zowel de klant zelf als de klantmanager ook in de toekomst niet haalbaar.” (p. 13).

Bovendien: betaald werk leidt niet per se tot financiële bestaanszekerheid, er is in Nederland een grote en gevarieerde groep werkende armen (SER, 2021). Ongezonde arbeidsomstandigheden maken dat werk niet per se bijdraagt aan gezondheid en welzijn. En er is gebrek aan waardering van werk: zowel intrinsiek, denk aan de zogenaemde ‘bull shit jobs’<sup>6</sup>, als extrinsiek: ‘cruciale’ beroepen zoals schoonmaak en thuiszorg worden financieel en sociaal laag gewaardeerd.

Mensen tot hun recht laten komen vereist dan ook voortdurende kritische reflectie: op ongewenste gevolgen van het dominante activeringsparadigma (Mascini et al., 2012; van Hal, 2012) én op het functioneren van onze arbeidsmarkt.

---

<sup>5</sup> Voor dit deel van mijn rede put ik uit een position paper dat we in 2022/2023 hebben geschreven met de themagroep Inclusieve Arbeidsmarkt van Lectorenplatform Mens, Werk en Organisatie: [https://menswerkenorganisatie.com/documents/7/De\\_meervoudige\\_waar\\_de\\_van\\_werk\\_onrealistisch\\_of\\_onderbelicht.pdf](https://menswerkenorganisatie.com/documents/7/De_meervoudige_waar_de_van_werk_onrealistisch_of_onderbelicht.pdf)

<sup>6</sup> Antropoloog David Graeber (2018) beschrijft het concept ‘bullshit jobs’: betaalde banen die werknemers als zinloos of onnodig ervaren, maar als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, doen alsof dit niet het geval is.

<sup>7</sup> Cruciale beroepen - FNV

De Participatiewet en de uitvoering daarvan zijn aan forse kritiek onderhevig: de wet is te complex, gaat onvoldoende uit van vertrouwen en de inkomensondersteuning en participatieondersteuning behoeven verbetering (Echtelt et al., 2019; SZW, 2022). In juni 2023 riep minister Schouten dan ook op tot herziening van de Participatiewet via het programmaplan ‘Participatiewet in Balans’. Ze stelde in de visiebrief (SZW, 2023):

*“Om te kunnen zorgen voor bestaanszekerheid voor iedereen is een cultuuromslag én een ander mensbeeld nodig: van denken in systemen naar wat mensen nodig hebben en werken vanuit vertrouwen.”*

De herziening van de Participatiewet heeft veel implicaties voor gemeentelijk beleid en uitvoering. Er wordt daarin veel van publieke professionals verwacht. Een leidinggevende<sup>8</sup> zegt daarover:

*“We verwachten van deze professionals nu echt iets anders dan vroeger als het gaat om werken vanuit vertrouwen en menselijke maat. Dat is voor sommige professionals een worsteling. Werken vanuit rechtmatigheid is sterk verankerd. Wat als we beginnen met het gesprek met de inwoner in plaats van aanbod gestuurd? Daar zijn tussen professionals grote verschillen in, hoe dat opgepakt wordt.”*

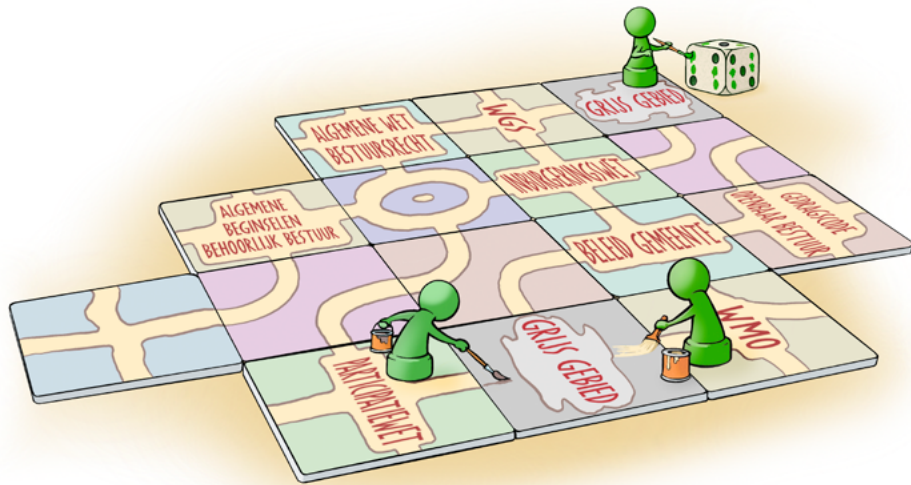
Publieke professionals staan in direct contact met burgers en vertalen abstract beleid naar concreet handelen en worden in die zin ook wel gekarakteriseerd als ‘street-level bureaucrats’ (Lipsky, 1980/2010). Zij zijn als het ware het gezicht, maar ook het hoofd, het hart en de handen van de overheid. Vanuit hun mandaat hebben professionals handelingsruimte – ook wel discretionaire ruimte genoemd – waarbinnen zij handelen. Zij toetsen hun handelen aan de Participatiewet en het desbetreffende gemeentelijk beleid. Zij mogen hier onderbouwd van afwijken en

---

<sup>8</sup> De citaten die ik in deze rede gebruik, komen uit gesprekken die ik in 2023 gehouden heb met uitvoerend professionals en leidinggevendenden in het publiek sociaal domein van werk en inkomen.

<sup>9</sup> Uitvoerders van de Participatiewet die in dienst zijn van gemeenten leggen een ambtseed af en uitvoerders die niet in dienst zijn tekenen een integriteitsverklaring. Zij onderschrijven de Algemene beginselen van behoorlijk bestuur, die gaan over hoe een overheidsbestuur hoort te werken zodat burgers weten wat zij van de overheid kunnen verwachten.

maatwerk bieden. Publieke professionals zijn dus onderdeel van een institutionele context: en dat vormt een complex speelveld, zoals de afbeelding hieronder illustreert.



Publieke professionals voeren hun maatschappelijke opdracht uit met schaarse middelen: tijd en geld zijn beperkt. Zij moeten daarom altijd afwegingen maken over wie, wanneer, welke ondersteuning ontvangt. Over hoe zij dat doen, zijn inzicht gevende studies gedaan, bijvoorbeeld door Lipsky (1980/2010) en Zacka (2017). De uitvoering van de Participatiewet telt dus veel beslismomenten die om inschatting en interpretatie vragen en waarbij de uitkomst vaak onzeker is (Boleij, 2020).

Kort samenvattend (cf. Maynard-Moody & Musheno, 2000 en Zacka, 2017), publieke professionals:

- voeren een wet en lokaal beleid uit: *state agent*
- staan in direct contact met burgers en hebben rekening te houden met noden, belangen en omstandigheden van burgers: *citizen agent*
- maken binnen hun professionele handelingsruimte afwegingen en besluiten: *moral agent*

## 2.1 Intermezzo: In beeld

In dit eerste deel van mijn rede heb ik uitgelegd voor welke maatschappelijke opdracht professionals staan die de Participatiewet uitvoeren.

Maar wie kunnen dat nou beter doen dan diegenen die daar zelf onderdeel van zijn? Ik ben dan ook heel blij dat Kim van de Ven, Gertje Dormans en Ilvy Kuijpers dat wilden doen. Kim werkt als Consulent Inkomen bij de gemeente Heerlen. Gertje maakt deel uit van de Cliëntenraad Participatiewet Maastricht Heuvelland en Ilvy is Unitcoördinator Bestaanszekerheid van Vidar (de sociale diensten van de gemeenten Sittard-Geleen, Stein en Beek).

Onderstaande video laat zien wie zij zijn en wat zij belangrijk vinden.



Maurice Copier van In-Beeld heeft hun perspectieven treffend in een video weten te vangen.

## 3. Professionalisering in het publiek sociaal domein van werk en inkomen

Zoals de video liet zien: het handelen van publieke professionals grijpt direct in de levens van burgers in. Hun handelen heeft invloed op wie burgers kunnen, mogen en willen zijn in deze maatschappij. Het is dan ook van belang dat het uitvoeren van de Participatiewet professioneel gebeurt.

In dit deel van mijn rede sta ik daarom stil bij professionalisering in het publiek sociaal domein van werk en inkomen.

Enige verduidelijking van wat ik bedoel met 'professioneel' en aanverwante termen is hier op zijn plaats. Maar is niet zo makkelijk te geven. Het zijn 'contested concepts': of te wel concepten waarover mensen diepgaand van mening verschillen of het in een bepaald geval wel terecht gebruikt en/of juist geïnterpreteerd wordt.

### 3.1 Professionalisme

Ik start met een (vertaalde) definitie van 'professionalisme' (Schinkel & Noordegraaf, 2011: 68): "het beroepsmatig gedrag en praktijken van werkenden die een duidelijk beeld hebben van waar hun werk over gaat en wanneer het effectief is en dit zelfbewustzijn met een collectief van beroepsgenoten bewaken".

Een professie is een bijzonder type beroep. Socioloog Freidson (1970, in: Houten, van, 2006) heeft beschreven wat kenmerkend is voor een ideaaltypische professie. Ik licht er een aantal toe.

- Voor een professie is **specifieke kennis en kunde** nodig, vaak aangeduid met 'body of knowledge and skills'. Er is een specifieke opleiding waar deze kennis en kunde geleerd kan worden.

- Er is een **beroepsvereniging** met een eigen **beroepscode** met professionele waarden en normen.
- Lidmaatschap van een beroepsvereniging is verplicht om het beroep te mogen uitoefenen en het beroep is **wettelijk beschermd**.
- Niet alleen de beroepsgroep zelf erkent het beroep, maar er is sprake van **maatschappelijke erkenning**. Dat is belangrijk voor professionele autoriteit.
- En er is een 'wij gevoel': professionals voelen zich deel van een **collectief** van beroepsgenoten.

Hoe dit zit in het publiek sociaal domein van werk en inkomen, daar kom ik later in mijn rede op terug.



Deze 'klassieke' benadering van Freidson heeft professionalisme stevig op de kaart gezet. En ontvangt ook kritiek. Die luidt dat het een te statisch en geïsoleerd beeld van professionalisme geeft. En te weinig aandacht heeft voor de veranderlijke en dynamische omgeving en het krachtenveld van verschillende en soms botsende eisen, waarden en belangen, waarin professionaliteit gestalte krijgt (Hojtink et al., 2020).

Freidson is erg belangrijk geweest in het denken over professionaliteit. Hij beschrijft een professionele logica (2001), waar het streven naar een hoger doel (zoals sociale rechtvaardigheid) leidend is en waarin een belangrijk streven is om zo goed mogelijk te worden in je vak. Hij zet deze professionele logica naast een bureaucratische logica waarin sturing op basis van protocollen leidend is en een marktlogica met marktwerking en concurrentie als sturende mechanismen. Hij benadrukt het belang van professionalisme en ziet bureaucrativering en marktwerking als een bedreiging voor 'goed werk'.

In het publiek sociaal domein heeft sinds 1990 'New Public Management' zijn intrede gedaan. Deze benadering vertrekt vanuit de overtuiging dat door meer bedrijfsmatig werken de prestaties van de overheid zouden verbeteren (Quené, 2018). Dit heeft geleid tot hervormingen in het publiek sociaal domein, waaronder de decentralisaties en de Participatiewet. New Public Management is op verschillende manieren van invloed op het handelen van professionals. Ingrijpende elementen zijn bijvoorbeeld: sturing op basis van prestatieafspraken in de vorm van gekwantificeerde doelen (zoals uitstroomcijfers uit de Participatiewet) en terugkoppeling van professioneel handelen via managementrapportages.

Veel van het werk dat professionals verzetten valt echter niet te kwantificeren. Kwantificering maakt hun professionele werk onzichtbaar. Waardoor er niet van geleerd kan worden en het ook niet gewaardeerd kan worden. Een daarmee samenhangend ongewenst gevolg is dat het bedrijfsmatig denken leidend wordt in plaats van de bedoeling van het gemeentelijk sociaal beleid (Quené, 2018) en dat wringt met wat voor professionals 'goed werk' is (Hendriks, 2019). Voor sociaal rechtvaardige dienstverlening is het bieden van professionele tegenmacht dan ook van belang (cf. Tjeenk Willink, 2018).

De uitvoering van het publiek sociaal domein kan onder meer vanwege de invloed van 'New Public Management' niet gekarakteriseerd worden als 'pure professionaliteit': waarin professionals met elkaar bepalen wat goede dienstverlening is. Door de discretionaire ruimte die professionals hebben om eigen beslissingen te nemen, kan de uitvoering evenmin getypeerd worden als 'gecontroleerde professionaliteit' waarin de organisatie leidend is. Er wordt dan ook wel gesproken over 'hybride professionalisme' (Noordegraaf, 2015).

Een uitvoerend professional vertelt:

*"Gelukkig hebben we nu nieuwe managers die wat losser zijn. Die zeggen: 'We kijken naar jouw professionaliteit, als jij vindt dat je die [cliënt] moet houden, houd je die gewoon.' [...] Maar, je zit wel met aantallen. We hebben allemaal een caseload. Als professional zit je dus ook in een keurslijf van wat verlangt het management. Het management wordt aangestuurd door de politiek, daar komen centjes vandaan. Hoe ga je dat vanaf de werkvloer beïnvloeden?"* (uitvoerend professional, 2023)

Bestuurskundige Noordegraaf karakteriseert professionalisme van publieke professionals als 'connective professionalism' (2020), dat ik vertaal met relationeel professionalisme. Uitgangspunt hierbij is dat professionals hun bestaansrecht en waarde niet alleen versterken door hun professie te beschermen, maar ook door verbindingen aan te gaan met beroepsgenoten en met andere actoren: zoals andere professionals, burgers en cliënten, managers en beleidsmakers en werkgevers (cf. Noordegraaf & Siderius, 2016).

De kunst - en noodzaak - is om in dit relationele krachtenveld herkend en erkend te blijven als professional, om zo in samenspel met andere actoren invulling te geven aan de maatschappelijke opdracht. Dat vraagt 'relationeel actorschap'.

## 3.2 Professionalisering in het domein van werk en inkomen

Hoe staat het eigenlijk met de professionalisering in het domein van werk en inkomen? Tot een jaar of tien geleden bestond er geen beroepsframe (Ruijters, 2021) waar publieke dienstverleners op het terrein van werk en inkomen zich toe konden verhouden. De professie moest als het ware in het werk zelf worden uitgevonden.



Een korte opsomming op wat er de afgelopen 15 jaar zoal is gebeurd:

- Er is een **beroepsvereniging** voor uitvoerend professionals in het publieke sociaal domein: SAM. Deze is in 2012 opgericht als Beroepsvereniging voor Klantmanagers (BvK).
- Beroepsvereniging SAM heeft onder meer een **beroepsprofiel** (2020) ontwikkeld met competenties en een **beroepsstatuut** (2020) met professionele waarden en normen.
- Het door ZonMw-gefinancierde **kennisprogramma Vakkundig aan het werk** heeft de kennisbasis over werkzame bestanddelen in de sector werk en inkomen gevuld, vanuit de onderliggende vraag: 'Wat werkt voor wie, wat niet en waarom?'
- In de **Community of Practice** 'Gewogen Maatwerk' delen gemeenten, cliënten en kennisinstellingen aanpakken en ervaringen met het in praktijk brengen van opgedane inzichten.
- Er zijn **instrumentengidsen** ontwikkeld voor dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers: 'Eva' en 'Dennis'<sup>10</sup>.
- Ruim twee jaar geleden een **kwaliteitsregister voor het publiek sociaal domein** in het leven geroepen, ter versterking van de ontwikkeling, de kwaliteit en de maatschappelijke erkenning van de beroepsgroep: het KRSD.
- Een gedeelde **beroepsopleiding** is er niet en het is ook **geen wettelijk erkend** beroep.

Dit professionaliseringsproces bouwt met name aan de 'klassieke' kenmerken van professionalisering, zoals beschreven door de eerder genoemde socioloog Freidson. Deze ontwikkelingen dragen bij aan de herkenning en erkenning van de professie en aan het vakmanschap van professionals. En dat is goed.

<sup>10</sup> [Instrumentengidsen Dennis en Eva | VNG](#)

Maar, professionalisering gaat niet alleen over het versterken van vakmanschap, maar ook over het versterken van 'professional zijn'. Om met de woorden van lector en hoogleraar Manon Ruijters (2018) te spreken: "Professionalisering leidt nog niet tot professionaliteit". Zoals ik eerder in deze rede al benoemde, professionaliteit vereist onder meer een duidelijk beeld van waar het werk over gaat en wanneer het effectief is en een zelfbewustzijn dat met een collectief van beroepsgenoten wordt bewaakt (Schinkel & Noordegraaf, 2011). Dat is een belangrijke voorwaarde voor bijvoorbeeld het kunnen bieden van professionele tegenmacht, wanneer goed werk onder druk staat. Het versterken van professionaliteit vraagt naast investeringen in het versterken van individueel professioneel handelen (vakmanschap) dan ook om investering in dit collectieve zelfbewustzijn via professionele identiteitsvorming (le Sage, 2022).

### 3.3 Gefragmenteerde professie

Er bestaat in het Nederlandse publiek sociaal domein van werk en inkomen nog weinig eenduidigheid over wat deze professionele identiteit behelst, zo laten onderzoek (van Berkel, van der Aa & van Gestel, 2010 en van der Aa & van Berkel, 2019) en praktijk zien. Een uitvoerend professional en leidinggevende verwoorden dit als volgt:

*"Er zit zoveel verschil in hoe verschillende collega's hun werk uitvoeren. Er is een grote mate van autonomie. Dat is goed. Maar het brengt ook het gevaar met zich mee dat we in de bejegening en in de keuzes die we maken heel erg verschillen. (uitvoerend professional, 2023)*

*"Wanneer ben je een goede werkcoach? Daar zijn verschillende beelden over. We hebben nog niet een duidelijk gemeenschappelijk beeld." (leidinggevende publiek sociaal domein, 2023)*

Dit gebrek aan gedeelde professionele identiteit, is zorgelijk. In 2011 concludeerde de toenmalige Raad voor Werk en Inkomen al - op basis van een inventarisatie van wetenschappelijke inzichten op het terrein van professionalisering in de publieke re-integratiesector (van den Brink et al, 2011) - dat het voor de kwaliteit van ondersteuning van belang is dat professionals "de kans [krijgen] om een duurzaam erkende zinvolle professionele identiteit te ontwikkelen".

Ook onderzoek in andere beroepscontexten - zoals verpleegkunde en onderwijs - laat zien dat een sterke professionele identiteit bijdraagt aan de kwaliteit van dienstverlening en aan welzijn en ontwikkeling van professionals en hun vermogen te anticiperen op veranderingen (Fitzgerald, 2020 en Ruijters et al., 2023).

Tegelijkertijd is het ontbreken van een gedeelde professionele identiteit heel begrijpelijk. Uitvoerders van de Participatiewet hebben verschillende opleidingsachtergronden, waaronder Social Work, Hbo-Rechten, Sociaal Juridische Dienstverlening, HRM (van Berkel & van der Aa, 2019)<sup>11</sup>. Deze variatie in opleidingsachtergronden maakt dat professionals verschillend gevormd zijn. Het gaat dan om verschillen in: kennis en vaardigheden, professionele normen en waarden en persoonlijke vorming. Pedagoog Biesta heeft het in dit kader over kwalificatie; socialisatie en subjectificatie (Biesta, 2020). Startende professionals in het publiek sociaal domein van werk en inkomen komen dus verschillend 'gebakken' de beroepspraktijk in. En hebben verschillende professionele rolopvattingen en mensbeelden (Gebhardt & Feijten, 2022) geïnternaliseerd.

Een ander belangrijk aspect op grond waarvan professionals van elkaar verschillen is hun werkcontext. Sinds de decentralisaties geven gemeenten via lokaal beleid uitvoering aan de Participatiewet. Professionals doen dat onder veel verschillende functiebenamingen en taakomschrijvingen. De gemeentelijke contexten waarin professionals werken kunnen behoorlijk van elkaar verschillen in politieke kleur, visie, werkwijze en managementstijl. Deze institutionele context is van invloed op hun professioneel handelen, zoals ik eerder in deze rede verwoordde. Dit alles maakt dat een gedeeld beeld van het beroep ontbreekt, waar professionals en studenten zich mee kunnen verbinden, zich aan kunnen optrekken en zich op kunnen laten aanspreken. Deze beroepsgroep kan dan ook gekarakteriseerd worden als een gefragmenteerde professie.

<sup>11</sup> Dit beeld wordt bevestigd door recent vragenlijstonderzoek door het bijzonder lectoraat 'Beroepsvorming Professionals in het Publiek Sociaal Domein' (publicatie volgt).

## 4. Samenhangende opgaven om professionals te versterken

Wat vraagt het om publieke professionals in een gefragmenteerde professie te versterken? Dit vraagt mijns inziens aandacht voor drie - met elkaar samenhangende - professionaliseringsopgaven: (1) professionele identiteitsvorming; (2) collectieve professionalisering; (3) normatieve professionalisering. Ik licht ze hieronder alle drie toe.

### 4.1 Professionele identiteitsvorming

Ik - en anderen met mij - signaleren dat er voor 'goed professioneel werk' meer geïnvesteerd moet worden in professionele identiteitsvorming. Professionele identiteit kan begrepen worden als 'het gevoel een professional te zijn' en is gebaseerd op 'houdingen, waarden, kennis, overtuigingen en vaardigheden die binnen een beroepsgroep worden gedeeld' (Adams et. al, 2006 in Matthews et al, 2019). Een gedeelde professionele identiteit ontstaat in voortdurende interactie - samenspel zo je wilt - tussen individu en context (Noble et al., 2019; Jarvis-Sellinger et al., 2012) en is nooit af: het gaat om een voortdurend wordingsproces. Het vormen van een professionele identiteit gebeurt dus niet alleen op basis van hoe een professional zichzelf ziet, maar ook hoe deze gezien wordt.

Een professionele identiteit omvat een beroepsidentiteit, waarmee professionals uitdrukking geven aan de wijze waarop zij zich tot hun beroep en beroepsgenoten verhouden (Ruijters et al., 2023). Een professionele identiteit is dus ook van belang om zich te kunnen verbinden met het beroep. Dit is zeer relevant voor een beroepscontext waar grote arbeidsmarktkrapte voorzien wordt en waarin gemeenten zich afvragen hoe ze professionals kunnen 'binden en boeien' (Divosa, 2024).

Het vormen van een identiteit gaat niet alleen om wie je bent, maar ook om wie je niet bent. Het is dan ook van belang om stil te staan bij wat onderscheidend is voor een publieke professional. De beroepsvisie, kennisbasis en professionele

competenties van publieke en sociale professionals komen gedeeltelijk overeen (SAM, 2020). In Nederland heeft naar schatting zo'n 25 procent van de professionals die de Participatiewet uitvoert een opleiding maatschappelijk of sociaal werk gedaan (van Berkel & van der Aa, 2019)<sup>12</sup>.



Sociaal werkers kunnen dus werkzaam zijn als publieke professional of als sociale professional. Het kenmerkend onderscheid is dat publieke professionals gemandateerd zijn een wet uit te voeren en sociale professionals niet. Publieke professionals zijn uitvoerend ambtenaar en oefenen vanuit die positie macht uit over burgers (van Nunen et al., 2021). Door het afleggen van een ambtseed of het tekenen van een integriteitsverklaring, beloven zij dit te doen op basis van rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en respect.

<sup>12</sup> Dit beeld wordt bevestigd door recent vragenlijstonderzoek door het bijzonder lectoraat 'Beroepsvorming Professionals in het Publiek Sociaal Domein' (publicatie volgt).

Voortbordurend op het werk van filosofe Hannah Arendt (Boleij, 2020) kan gesteld worden dat publieke professionals zich niet kunnen verschuilen achter de opdracht de wet te moeten uitvoeren. Ze zijn medeverantwoordelijk voor de wet- en regelgeving die ze uitvoeren. Dat vereist professionaliteit.

Het professioneel uitvoeren van de Participatiewet vraagt onder meer sociaal-agogische competenties om te zien wat burgers nodig hebben en hen op passende wijze te ondersteunen, rechtstatelijke kennis en kennis van het stelsel van sociale zekerheid, kennis van de (regionale) arbeidsmarkt en sociale kaart en ambtelijk vakmanschap (Wilmink et al., 2022). Een samenspel van competenties dus, waar geen specifieke beroepsopleiding voor bestaat. Gemeenten ervaren een kloof tussen de beroepsopleidingen die publieke professionals gevolgd hebben en dat wat de beroepscontext van hen vraagt. In gesprek met Zuyd Hogeschool verwoordt een Limburgse gemeente dat als volgt:

*"Er is een tekort aan medewerkers die meteen kunnen starten met de juiste kwalificaties op de afdeling werk en inkomen én die een stevige professionele identiteit hebben."* (gespreksverslag, 2021)

En daarin staat deze gemeente niet alleen. Verschillende gemeenten initiëren incompany opleidingsprogramma's voor medewerkers om dit gat tussen opleiding en werkveld te dichten. Bij deze ontwikkeling sta ik bewust wat langer stil. Opleidingen spelen een belangrijke rol in de socialisatie van professionals en daarmee in professionele identiteitsvorming. Interne opleidingsinitiatieven vanuit gemeenten kunnen deze identificatie belemmeren als ze ontwikkeld en uitgevoerd worden vanuit een lokaal beleidsperspectief op de professie. Wat betreft het versterken van de beroepsgroep en hun professionaliteit zie ik dan ook een belangrijke opdracht voor hogescholen om juist op gemeente-overstijgend niveau bij te dragen aan het opleiden en het leven lang ontwikkelen van publieke professionals. En daarmee bij te dragen aan individuele en collectieve professionalisering.

## 4.2 Collectieve professionalisering

Vanuit een gedeelde professionele identiteit kunnen professionals zich verbinden met een beroepsgroep. Dat is belangrijk: voor professionals zelf en voor hun maatschappelijke opdracht. Het versterken van een gefragmenteerde professie vraagt daarom investering in collectieve professionalisering (de Jonge, 2016) waarin de beroepsgroep reguleert wat zij weten (kennis), wie zij zijn (identiteit), en hoe zij

werken (standaarden en beroepsethiek) (Noordegraaf et al, 2014). Beroepsvorming is daar een belangrijke motor voor.

Beroepsvorming is 'het proces van het ontstaan, de ontwikkeling en de voortdurende revitalisering van de beroepsactiviteiten op de domeinen 'kennis en kunde', 'macht en gezag' en 'morele verantwoordelijkheid' (Mok et al., 1998). Er zijn verschillende dynamieken van beroepsvorming te onderscheiden: van binnenuit door de beroepsgroep zelf, van bovenaf met de overheid als drijvende kracht en van buitenaf met de markt als aanjager. De beroepsvorming in het publiek sociaal domein van werk en inkomen kan gekarakteriseerd worden als 'hybride' beroepsvorming. Hierin zijn zowel de beroepsgroep zelf (beroepsvereniging SAM), de overheid (in het bijzonder het ministerie van SZW in het kader van de herziening van de Participatiewet), en de markt (private opleiders en detacheringsbureaus) belangrijke spelers. Mok en collega's (1998, in: Movisie, 2023) concluderen op basis van internationaal vergelijkend onderzoek naar beroepsvorming bij leraren dat met name sturing vanuit de beroepsgroep bijdraagt aan verdere beroepsvorming. Hoe beroepsvorming gestalte krijgt en versterkt kan worden in het publiek sociaal domein van werk en inkomen vraagt verder onderzoek.

Beroepsvorming kan zowel bijdragen aan het ontwikkelen en versterken van de professie als aan de erkenning en status ervan. En dat is belangrijk voor het collectieve zelfbewustzijn van de beroepsgroep en om als professie gezien en gehoord te worden. Collectieve professionalisering draagt hiermee bij aan een gemeenschappelijke basis voor professionele identiteitsvorming, professioneel handelen en professionele tegenmacht.

De professie heeft een belangrijke rol en verantwoordelijkheid in het signaleren en agenderen van ongewenste gevolgen van lokale en landelijke beleidsontwikkelingen en uitvoeringspraktijken. Dat wordt ook wel politiseren genoemd. Het toeslagenschandaal heeft laten zien hoe belangrijk het is om als collectief wantoestanden bij bestuursverantwoordelijken onder de aandacht te brengen. Dit politiserend werken kan alleen versterkt worden wanneer het als collectief gebeurt.

In de toelichting die ik tot nu toe gegeven heb, is de drieslag herkenbaar die psycholoog Gardner en collega's (Gardner et al., 2001) maken als het om 'goed (professioneel) werk' gaat: (1) excellence: vakmanschap gebaseerd op kennis

en vaardigheden; (2) ethics: ethisch werken en streven naar het goede; en (3) engagement: betrokkenheid bij de maatschappelijke opdracht en beroepsgroep. Ik sta nog wat langer stil bij de 'ethics'.

### 4.3 Normatieve professionalisering

Wat in de loop van deze rede hopelijk al duidelijk werd: als professional is het niet alleen belangrijk dat je werk deugt, maar ook dat het deugd doet. Zeker als er zoveel op het spel staat als bij de uitvoering van de Participatiewet.

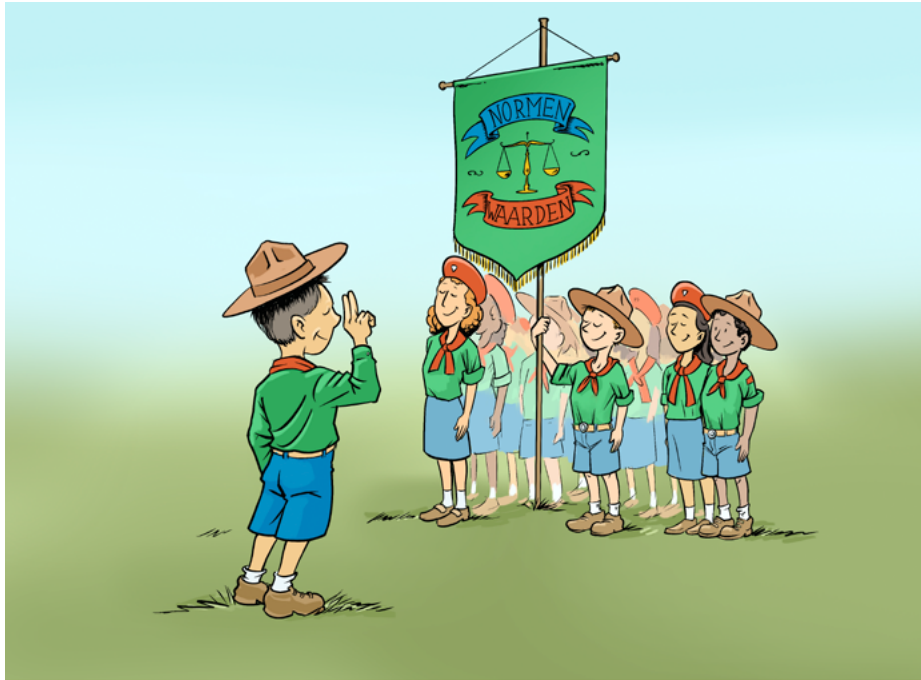
De uitvoering van de Participatiewet gaat over inkomsten en uitgaven en de stress die daarmee gepaard kan gaan, over wetten en regels en over dagelijkse levens, over macht en over contact, over verplichtingen en over betekenisvol meedoen. Het gaat dus over waarden: dat wat nastrevenswaardig gevonden wordt. En over normen, die gaan over hoe mensen geacht worden zich te gedragen.

In de gesprekken die ik afgelopen jaar met professionals had, kwamen deze ethische kanten van hun werk naar voren. Twee citaten:

*"Je merkt in ieder team andere waardes en interesses. Wat vindt iemand belangrijk? [...] Daar hebben we geen gesprekken over. Dat stukje beroepsethiek vind ik heel belangrijk. Daarover heb je geen Participatiewet, en geen beleid. Je hebt alleen de Algemene Wet Bestuursrecht. Wat moeten we doen met zorgvuldigheid, evenredigheid? Dat soort vragen. Wat doen we daar eigenlijk mee?" (uitvoerend professional, 2023)*

*"Ik denk ook dat het niet moet uitmaken of je in Lutjebroek of in Leeuwarden woont, maar dat je wel uniforme dienstverlening krijgt. Nu maakt je woonplaats nog te veel uit voor de wijze waarop je geholpen wordt." (uitvoerend professional 2023)*

Professioneel handelen vereist dat professionals zich niet alleen laten leiden door individuele waarden en normen of door die van de organisatie waar ze werken, maar ook door gedeelde professionele waarden en normen die specifiek zijn voor hun professie en maatschappelijke opdracht (Evans, 2015 in Trappenburg et al., 2020; Wilmink et al., 2022). Én het vereist dat zij oog en oor hebben voor de situatie en noden van burgers en hun handelen daarop weten af te stemmen. Daarom is het belangrijk dat zij mensen die aanspraak maken op ondersteuning vanuit de Participatiewet ontmoeten en begrijpen (SZW, 2024b).



Het je bewust zijn van de verschillende waarden die op het spel staan en het werken vanuit gedeelde professionele waarden, onderscheidt een professional van een 'uitvoerder'. Dat vraagt normatieve professionalisering. Dit kan begrepen worden als - en ik citeer Harry Kunneman (2021) - "een bewuste, onderzoekende en 'lerende' omgang met de normatieve lading van het handelen van professionals en van degenen met wie en voor wie zij werken." Mijn collega-lector Sabrina Keinemans (Keinemans et al., 2014) noemt dit 'ethisch actorschap'.

Een lerende omgang, betekent dat je als professional *dúrf* te leren: van succesverhalen, maar ook van dingen die niet goed gaan en van dilemma's die je - onvermijdelijk - in de praktijk tegenkomt. Want op de vraag hoe je als professional op rechtvaardige wijze rekening houdt met individuele situaties van burgers, biedt formele kennis en kunde<sup>13</sup> niet altijd een toereikend antwoord. Het bieden van waardige en rechtvaardige dienstverlening vraagt van professionals en de burgers voor wie en instituties waarbinnen zij werken, om al doende op zoek te



gaan naar een werkende omgang met het vraagstuk waar zij voorstaan. Die lerende zoektocht vereist reflectie: reflectie-in-actie - waar je al doende leert - en reflectie-op-actie: waarin je terugkijkt op een bepaalde situatie (Schön, 1991).

Bij reflectie gaat het om het bevragen van het eigen handelen om daarvan te kunnen leren. Helpend hierbij is het organiseren van reflectie tussen professionals die verschillend denken en doen (van Buren-Bense & van der Aa, 2024). Het gaat

<sup>13</sup> In de complexiteit van de uitvoering van het publiek sociaal domein hebben zowel gemeenten als professionals behoefte aan houvast. Dit wordt meestal niet gezocht in collectieve en normatieve professionalisering, maar in praktijkmodellen en instrumenten. Dit instrumentele houvast voedt het vakmanschap, maar niet het ethisch werken en professionele betrokkenheid. De inherente normativiteit van deze modellen en instrumenten en de onbedoelde en ongewenste gevolgen daarvan voor professioneel handelen en de wijze waarop burgers tot hun recht komen blijven vaak impliciet (van Hal et al., 2012). Professioneel werken met modellen en instrumenten vereist dan ook niet alleen technisch-instrumentele professionalisering, maar ook normatieve professionalisering.

dan om professionals die vanuit verschillende morele disposities (Zacka, 2017), referentiekaders (Eikenaar et al., 2016) of professionele logica's (van Hal & Lengkeek, 2022) handelen.

Gezien het relationele krachtenveld waarin publieke professionals werken, vraagt dit sociale reflexiviteit. Sociale reflexiviteit omvat – en ik citeer lector Lilian Linders (2018) – “het reflecteren op ieders handelen binnen een bepaalde situatie, in relatie tot elkaar, met oog voor ieders rol en de context waarin dat gebeurt.” Het gaat dan bijvoorbeeld om beroepsgenoten, professionals uit aanpalende domeinen, cliënten, leidinggevenden, beleidsmakers en bestuurders.

Structureel met elkaar leren en reflecteren is nog geen gemeengoed in het publiek sociaal domein van werk en inkomen. Uit ons vragenlijstonderzoek onder publieke professionals<sup>14</sup> komt naar voren dat dit belangrijk gevonden wordt, maar dat bijna de helft van de respondenten soms tot nooit met anderen reflecteert.

Recent onderzoek van de Nationale Ombudsman (2023) laat zien dat burgers in de Participatiewet te weinig invloed ervaren op hun eigen situatie en te weinig betrokken worden bij beleidsvorming en uitvoering van de Participatiewet. Dat moet dus echt beter. Er is langzaam maar steeds meer aandacht voor ervaringskennis van burgers in relatie tot de uitvoering van de Participatiewet.

Een voorbeeld uit eigen koker: docent-onderzoeker Mechteld Lengkeek en ik hebben samen met professionals en cliënten de Samenleerwijzer (2023)<sup>15</sup> ontwikkeld, een gespreksvorm gericht op het bespreekbaar maken hoe samenwerking tussen cliënt en professional ervaren wordt. Die Samenleerwijzer kan ook in andere samenwerkingsrelaties ingezet worden, bijvoorbeeld tussen professional en leidinggevende of professionals onderling.

Gezamenlijke reflectie draagt bij aan een lerende omgang met ethische vraagstukken en helpt om relationele professionele expertise te versterken. Het creëert

woorden, argumentatie en draagvlak voor het maken van afwegingen en het legitimeren van keuzes. En helpt het bij het vormen van professionele tegenmacht wanneer sociale rechtvaardigheid in het geding is. Een recente verkenning (Bikker, 2024) laat zien dat gemeenten behoefte hebben aan een gemeentelijk programma gericht op dialoog en ethiek<sup>16</sup>. Deze ontwikkeling kan de normatieve professionalisering in gemeentelijke uitvoeringspraktijken versterken.

---

<sup>14</sup> Op basis van vragenlijstonderzoek door het bijzonder lectoraat Beroepsvorming Professionals in het Publiek sociaal domein, publicatie volgt.

<sup>15</sup> De Samenleerwijzer is te downloaden via: [Van Kijken Naar Zien \(han.nl\)](https://www.van.kijken.naar.zien/han.nl)

---

<sup>16</sup> Op het niveau van de Rijksoverheid krijgt dit vorm in het programma ‘[Dialoog & Ethiek](#)’: [Dialoog & Ethiek | Grenzeloos Samenwerken](#)

## 5. Het bijzonder lectoraat

*“Wanneer je vertelt wat voor werk je doet [wordt] er weleens gereageerd met: ‘Ga eens wat nuttigs doen.’ Terwijl we zo’n belangrijke taak hebben. Iemand weer op de rit kunnen helpen.” (uitvoerend professional, 2023)*

Ik start dit deel van mijn rede met een citaat van een professional die vanuit een gemeente de Participatiewet uitvoert. En dat doe ik niet voor niks. Ik deze rede heb ik aandacht gevraagd voor het belangrijke werk van uitvoerend professionals in het publiek sociaal domein. Professioneel werk, dat het verdient gezien en versterkt te worden. Ik heb jullie in deze rede meegenomen in waarom het belangrijk is én wat het betekent om als professional de Participatiewet uit te voeren.

Het versterken van professionals in de gefragmenteerde professie van werk en inkomen vraagt beroepsvorming die processen van relationele, collectieve en normatieve professionalisering versterkt. Dat vraagt samen leren en samen veranderen op verschillende niveaus:

- via lerende samenwerkingen met cliënten en andere belanghebbenden
- via organisatie leren en organisatie overstijgend leven lang ontwikkelen
- via collectiviseren en politiseren

Beroepsvorming doet daarmee ook een beroep op gemeentelijke organisaties, onderwijs, beroepsvereniging en politiek: zie en hoor professionals! De bal ligt dus niet alleen bij professionals. Beroepsvorming vereist samenspel. Dit bijzonder lectoraat maakt deel uit van dat samenspel en doet dat vanuit de volgende missie:

*“Het versterken van de positionering, de professionele identiteitsvorming en het relationeel en ethisch actorschap van professionals in het publiek sociaal domein van werk en inkomen om bij te dragen aan publieke dienstverlening die deugd en deugd doet en financiële bestaanszekerheid en waardig maatschappelijk meedoen bevordert.”*

Het bijzonder lectoraat wil deze missie realiseren door kennisontwikkeling en door bij te dragen aan onderwijsinnovatie en praktijkverandering. Een lectoraat kunnen we karakteriseren als een epistemische praktijk waarin kennis gemaakt wordt. En daarmee is ook een lectoraat een normatieve praktijk. Het is daarom belangrijk om

aandacht te hebben hoe we als lectoraat kennis (gaan) maken: welke vormen van kennis sluiten we in- en uit? Het begrip ‘epistemische onrechtvaardigheid’, door de Britse filosoof Miranda Fricker (2007) breed onder de aandacht gebracht, kan helpend zijn bij het beantwoorden van die vraag.

Epistemisch onrecht (epistemic injustice) is het ten onrechte uitsluiten van vormen van kennis, waarmee de kennis van bepaalde individuen of groepen buitenspel wordt gezet. Zo komen bepaalde perspectieven niet aan bod, blijven sommige processen en concepten onzichtbaar of worden niet goed gerepresenteerd (van Hassel et al, 2022). Wat betekent dat voor de kennis die we als lectoraat produceren? Fricker belicht hoe epistemisch onrecht tot uiting komt tussen individuen, maar altijd gebaseerd is op onderliggende sociale machtsstructuren.

Een voorbeeld: Al weer een paar jaar geleden deed ik met collega’s onderzoek in spreekkamers van werk & inkomen (van der Klein et al, 2020a). We wilden onderzoeken in hoeverre generiek activeringsbeleid verschillend uitpakt voor werkzoekenden met en zonder migratieachtergrond. We onderzochten dit middels een longitudinaal vragenlijstonderzoek onder uitkeringsgerechtigden en door het opnemen, bespreken en analyseren van spreekkamer gesprekken.

Wat ons opviel was dat ‘arbeidsmarktdiscriminatie’ nauwelijks aan bod kwam in die gesprekken. Terwijl we uit de antwoorden op de vragenlijsten en uit ander veel onderzoek weten dat hier zeker sprake van is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Kennis die niet vanzelfsprekend deel werd van het professioneel handelen.

Een gemeentelijk teamleider vertelde hier over (van der Klein et al, 2020b): *“Uit het onderzoek blijkt duidelijk dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond last hebben van discriminatie op de arbeidsmarkt. Eigenlijk weet iedereen dat wel, maar de gemeente deed er vrijwel niets mee. Dat hebben ze nu veranderd. In de spreekkamers praten de klantmanagers nu over discriminatie. Ze vragen naar ervaringen en bespreken hoe mensen daarmee om kunnen gaan. Dat is echt veranderd door dit onderzoek.”*

Dit voorbeeld illustreert testimonial injustice: er wordt daadwerkelijk aandacht aan discriminatie besteed op het moment dat - in ons geval - witte hoogopgeleide

onderzoekers het adresseren. Als onderzoeker neem je dan ook geen neutrale positie in. Het is een positie die verantwoordelijkheid met zich meebrengt. Hoe draag je bij aan rechtvaardige kennisontwikkeling? Hoe ontkom je aan het in stand houden van bestaande onrechtvaardige kennisstructuren?

En ook: hoe stellen we hen die belang hebben bij beroepsvorming in staat om zich uit te drukken en betekenis te geven in kennisproductie? Het gaat dan bijvoorbeeld om de rol en het podium die professionals en cliënten krijgen in het ontwikkelen van kennis.

Het nadenken over epistemische rechtvaardigheid is helpend om bewuster stil te staan bij hoe bepaalde vormen van kennis in- en uitgesloten worden in kennisontwikkeling. Het door Lars Tummers (2012) geïntroduceerde concept beleidsvervreemding is helpend om na te denken over de vraag naar kennisbenutting. Hij definieert beleidsvervreemding als een algemene cognitieve staat van psychologische ontkoppeling met het beleid, bijvoorbeeld van de publieke professional die activeringsbeleid uitvoert. De onderliggende mechanismen die hij beschrijft zijn: machteloosheid; zinloosheid en rolconflicten. Deze concepten kunnen ook zinnig zijn als het de vraag naar kennisbenutting betreft. Hoe kunnen we voorkomen dat de kennis die we als lectoraat ontwikkelen vervreemd van diegenen van wie verwacht wordt dat ze deze kennis benutten?

Of te wel: als het om macht gaat: wat is de mate van invloed die professionals en andere belanghebbenden ervaren op de kennisagenda's die in grote mate bepalen waar onderzoeksgelden aan besteed worden? Als het om zingeving gaat: wat is de ervaren waardetoevoeging van de ontwikkelde kennis aan de maatschappelijke opdracht van publieke professionals? En als het om rolconflicten gaat: in hoeverre is er sprake van botsende logica's in de benutting van kennis? Dat laatste heeft ook te maken met de vraag in hoeverre de ontwikkelde kennis verenigbaar is met de institutionele; professionele en cliëntlogica's waarbinnen de benutting van kennis plaatsvindt. In hoeverre voelen uitvoerend professionals en hun leidinggevenden zich bijvoorbeeld in staat gesteld om kennis te benutten die conflicteert met de dominante visie binnen de gemeente waar zij werkzaam zijn?

Op rechtvaardige wijze de verbinding aan gaan met diegenen die belang hebben bij het onderzoek dat we vanuit het lectoraat (gaan) uitvoeren, raakt dan ook aan de fundamentele vraag over de wijze waarop kennis ontwikkeld wordt. Als mens

en als onderzoeker voel ik veel affiniteit met conclusies uit onderzoek naar hoe de doorwerking – of impact – van praktijkgericht onderzoek gerealiseerd wordt en hoe deze versterkt kan worden (Brouns, et al, 2023). Zij concludeerden: "Wie impact wil maken met onderzoek, moet de kunst van het verbinden leren." Het gaat dan om het verbinden met de gemeentelijke beroepspraktijk, met het hbo-onderwijs en studenten, met de grote professionaliseringsbeweging die gaande is en de verbinding met andere kennispartners.

Het bijzonder lectoraat bouwt onderzoeksmatig voort op de expertise van het Zuyd-lectorat Sociale Integratie met 'klein kijken' (cf. Timmerman & Baart, 2022). 'Klein kijken' betekent dat je als onderzoeker aandachtig deel uitmaakt van de praktijken die je onderzoekt en heel nauwkeurig waarneemt wat er gebeurt en dat vanuit meerdere perspectieven probeert te begrijpen. Zodat ook datgene dat zich in eerste instantie aan het blote oog onttrekt, zich aan ons voor kan doen (Keinemans, 2024).

Vanuit verbindinggericht samenwerken aan de hierboven genoemde missie hebben verschillende lectoraatsplannen vorm gekregen.

Het lectoraat is bezig met het ontwikkelen van een promotieonderzoeksvorstel dat zicht richt op het versterken van beroepsvorming in het publiek sociaal domein van werk en inkomen.

In samenwerking met Hogeschool Utrecht, Muzus, beroepsvereniging SAM en veel verschillende praktijkpartners is het lectoraat betrokken bij een onderzoeks-aanvraag gericht op het omgaan met morele dilemma's in de uitvoering van de Participatiewet.

Samen met Limburgse gemeenten, beroepsvereniging SAM en de opleidingen Social Work en Hbo-Rechten werkt het bijzonder lectoraat aan het versterken van regionale professionalisering in het publiek sociaal domein van werk en inkomen. In dit regionale professionaliseringstraject bundelen we krachten om te werken aan: gedeeld beroepsbeeld; opleiden en leven lang ontwikkelen en regionale arbeids-marktmobiliteit van publieke professionals.

Het voornemen is om een minor 'Publieke Professionaliteit' te gaan ontwikkelen in samenwerking met de Academie voor Sociaal Werk en de Juridische academie van



Zuyd, gericht op werken in het publiek sociaal domein. Een minor die idealiter toegankelijk gaat zijn voor voltijd en deeltijd studenten van verschillende opleidingen en voor werkende professionals.

Samen met docent-onderzoekers van het lectoraat Sociale Integratie geef ik vorm en invulling aan de programmalijn 'Professioneel actorschap'. We onderzoeken hoe professioneel actorschap in verschillende praktijken gedaan wordt en hoe dit via onderwijs en in de praktijk versterkt kan worden.

Vanuit de Werkplaats Sociaal Domein Zuyd ben ik betrokken bij de inventarisatie of en hoe het thema 'Werk en Inkomen' regionaal en landelijk uitdrukkelijker aandacht kan krijgen binnen die werkplaatsen.

Met onder meer de lectoraten Sociale Integratie, Preventive Law, What Art Knows en de opleidingen Social Work en Hbo-Rechten richten we een Limburgs Gezelschap Waardenwerk op. We bieden hiermee een platform voor verschillende Limburgse praktijken om met elkaar te leren over werk dat deugt en deugd doet.

Naast bovengenoemde plannen, blijf ik via het geven van onderwijs bij Social Work, rollen in andere onderzoeksprojecten (zoals het onderzoek naar 'Cliëntgerichte dienstverlening door arbeidsdeskundigen'<sup>17</sup>) en als lid van het College van Belanghebbenden van het Kwaliteitsregister in het Publiek Sociaal Domein, verbonden met de ontwikkelingen in het onderwijs en de beroepspraktijk.

<sup>17</sup> Voor meer informatie over dit onderzoek, zie dit interview met projectleider Emma Vossen (HAN) en mij: [https://www.zuyd.nl/binaries/content/assets/zuyd/onderzoek/algemeen/ad-visie-samen-werken-aan-clientgerichte-dienstverlening\\_april-2023.pdf](https://www.zuyd.nl/binaries/content/assets/zuyd/onderzoek/algemeen/ad-visie-samen-werken-aan-clientgerichte-dienstverlening_april-2023.pdf)"ad-visie-samen-werken-aan-clientgerichte-dienstverlening\_april-2023.pdf (zuyd.nl)

## 6. Bedankt!

Vraagt beroepsvorming om samenspel, een lectoraat vraagt dat ook. In mijn eentje was ik niet zo ver gekomen en had ik hier niet kunnen staan. Ik ben dan ook veel mensen dankbaar.

Margarethe Hilhorst van beroepsvereniging SAM, jij hebt krachten weten te bundelen en onontgonnen wegen weten te bewandelen om dit lectoraat mogelijk te maken. Veel dank! Ik vind het waardevol om met jou en met anderen van Beroepsvereniging SAM samen te kunnen werken: met Marcel van Druenen, Miranda Florussen, Massiel Smid, Branko Hagen, Jildau van 't Zand, Tjalling Smit en Celia Maryanan van het SAM team. En voor de regelmatige sparringsmomenten met het SAM bestuur en met Leni Beukema.

Instituut Gak is samen met beroepsvereniging SAM initiatiefnemer van dit lectoraat. Ik ben Instituut Gak heel dankbaar voor de totstandkoming van dit lectoraat en de financiële ondersteuning en mogelijkheden die zij biedt.

Louis Polstra, jij was als nestor vanaf de start van dit lectoraat betrokken. Heel veel dank hoe jij de ontwikkeling van dit lectoraat op vele manieren 'verlicht' hebt. Jij noemde ooit 'je hebt mensen om je heen nodig met wie je paarden kan gaan stelen', nou, als ik nog eens een paard nodig heb weet ik bij wie aan te kloppen.

Dit bijzonder lectoraat is geland bij Zuyd Hogeschool. Ik ben daar het College van Bestuur en de Academie voor Sociaal Werk heel erkentelijk voor. Dank, Saskia Brand en Ellen Leers voor dit vertrouwen.

Dit bijzonder lectoraat maakt deel uit van het lectoraat Sociale Integratie. Ik voel veel affiniteit met de bedoeling van het Lectoraat Sociale Integratie. Heel veel dank Sabrina Keinemans en alle lectoraatsleden - Anja, Chantal, Cindy, Joost, Karlien, Lenno, Lieke, Loes, Maja, Marijke, Milotte, Samira, Sarah, Wim - voor samenwerking en kritische beschouwingen. Dit houdt mij scherp in de opdracht die ik als lector heb. Samen komen we verder.

Susan Cergnul – Ploum, jouw praktische en morele steun was dit eerste jaar belangrijk voor me, om stevig te kunnen staan. Dankjewel!

Ook ben ik dankbaar deel uit te maken van zo'n geëngageerde opleiding als de Sittardse Social Work. Dank opleidingsmanagers, docenten en studenten voor de samenwerking.

Graag noem ik expliciet social work studenten Nathalie, Eline en Nicole en HRM-studente Shira, die met hun afstudeeronderzoeken bijdragen aan de missie van het lectoraat.

Veel dank aan alle praktijkpartners binnen en buiten Limburg en kennispartners binnen en buiten hogescholen. Ik waardeer onze samenwerkingen en zie uit naar meer.

Shirley Oomens, ik ben blij dat onze wegen weer opnieuw kruisen nu we beiden 'Instituut Gak lector' zijn.

Lieve Darko, Ljuba en Dragan. Jullie vormen mijn thuisbasis. Met jullie wil ik goed leven. Dank voor jullie liefde en steun. Veel dank ook aan mijn ouders.

Ik draag deze rede op aan mijn broer, Hans van Hal. Als 'klantmanager' bij gemeente Nijmegen is hij een van die vele publieke professionals die iedere dag uitvoering geven aan de Participatiewet.

Voor iedereen: 'Keep up the good work.'

Ik heb gezegd.

## 7. Referenties

Biesta, G. (2020). Risking ourselves in education: Qualification, socialization, and subjectification revisited. *Educational theory*, 70(1), 89-104.

Bikker, H. (2024). *Een verkenning naar de mogelijkheden voor een 'programma Dialoog en Ethiek' voor gemeenten*. Bikker Strategie en advies.

Boleij, E. (2020). Een draad in het weefsel. *Overheidsbeleid maken met Hannah Arendt*. ISWV Uitgevers.

Brouns, M. Hessels, L., Klaassen, S., van Tooren, M., Wenneker, M. (2023). *De kunst van het verbinden Een verkennend onderzoek naar doorwerking van praktijkgericht onderzoek*. Fontys Hogeschool | Rathenau Instituut | Regieorgaan SIA.

BZK (2024). *Grondwet en Statuut*. Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/grondwet-en-statuut/grondwet>

CBS (2023). *Armoede & sociale uitsluiting 2023*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen wij werken?* Den Haag: Commissie Regulering van Werk.

de Jonge, E. (2016). De vierde dimensie: Het belang van collectieve professionaliteit en collectieve professionalisering. *Vakblad Sociaal Werk*, 17, 5-8.

Divosa (2024). *Hoe ga je om met personeelstekort in het sociaal domein?* <https://www.divosa.nl/publicaties/hoe-ga-je-om-met-personeelstekort-het-sociaal-domein/hoe-ga-je-om-met-personeelstekort>

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

Echtelt, P., Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D. W., & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

- Eikenaar, T., de Rijk, A. E., & Meershoek, A. (2016). What's in a Frame? How Professionals Assess Clients in Dutch Work Reintegration Practice. *Social Policy & Administration*, 50(7), 767-786.
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing forum*, 55(3), 447-472.
- Freidson, E. (2001). Professionalism, the third logic: *On the practice of knowledge*. University of Chicago press.
- Fricker, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. OUP Oxford.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2001). *Good Work: When excellence and ethics meet*. New York: Basic Books.
- Gebhardt, W., & Feijten, P. (2022). *Mensbeelden bij beleid*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Hendriks, P. M. A. (2019). *When policy meets practice: Professional identity in a context of public management reform*. Dissertation: Tilburg University.
- Hoijsink, H., Spierts, M., van Pelt, M. & Raeymakers, P. (2020). *Professionalisering van sociaal werk: een analyse*. In: *Professionalisering van sociaal werk: theorie, praktijk en debat in Nederland en Vlaanderen*. Coutinho: Bussum. pp 55 - 74.
- Jarvis-Selinger, S., Pratt, D. D., & Regehr, G. (2012). Competency is not enough: integrating identity formation into the medical education discourse. *Academic medicine*, 87(9), 1185-1190.
- Keinemans, S., de Jonge, E., & Kloppenburg, R. (2014). *Ethisch actorschap*. Eburon Uitgeverij BV.
- Keinemans, S. (2024). *Klein kijken in onderzoek*. Kennisclip Lectoraat Sociale Integratie: [Klein kijken in onderzoek \(mediasite.com\)](https://www.klein-kijken.nl/)
- Kok, B. & Imandt, M. (2023). Potentieel arbeidsaanbod is kleiner én groter dan 'één miljoen'. *ESB*, 108(4826), 476-479.
- Kunneman, H. (2021). Waarom normatieve professionalisering? *Waardenwerk*, 84, 79-86.
- le Sage, L. (2022). *De professionele identiteit van de sociaal werker*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

- Linders, L. (2018). *Sociaal werk gaat om andere mensen: Werken aan sociale reflexiviteit in sociaal werk*. Hogeschool Inholland.
- Lipsky, M. (1980/2010). *Street Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service*. Russell Sage Foundation.
- Mascini, P., Soentken, M. & Veen, R.J. van der (2012). From Welfare to Workfare. In R. van der Veen, M.A. Yerkes & P. Achterberg (Eds.), *The Transformation of Solidarity. Changing Risks and the Future of the Welfare State* (pp. 165-191). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Matthews, J., Bialocerkowski, A., & Molineux, M. (2019). Professional identity measures for student health professionals—a systematic review of psychometric properties. *BMC medical education*, 19, 1-10.
- Maynard-Moody, S., & Musheno, M. (2000). State agent or citizen agent: Two narratives of discretion. *Journal of public administration research and theory*, 10(2), 329-358.
- Mok, A., Bles-Booij, A., & Vrieze, G. (1998). Het proces van beroepsvorming bij leraren. *Sociologische gids*, 45(6), 404-425.
- Movisie. (2023). *Sociaal werkers anno 2023*. Utrecht: Movisie.
- Nationale Ombudsman (2023). *Inspraak mag geen vinkje zijn. Een onderzoek naar participatie en invloed van de burger in de Participatiewet*. Den Haag: Nationale Ombudsman.
- Nederland Rechtsstaat. (2022a). *Bestaanszekerheid*. <https://www.nederlandrechtsstaat.nl/grondwet/inleiding-bij-hoofdstuk-1-grondrechtenartikel-20-bestaanszekerheid/>
- Nederland Rechtsstaat. (2022b). *Werkgelegenheid en arbeidskeuze*. <https://www.nederlandrechtsstaat.nl/grondwet/inleiding-bij-hoofdstuk-1-grondrechten/artikel-19-werkgelegenheid-en-arbeidskeuze/>
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). *Spiegel Bestaanszekerheid 2022*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Noble, C., McKaige, L., & Clavarino, A. (2019). Pharmacy student professional identity formation: a scoping review. *Integrated Pharmacy Research and Practice*, 15-34.

- Noordegraaf, M., Van der Steen, M., & Van Twist, M. (2014). Fragmented or connective professionalism? Strategies for professionalizing the work of strategists and other (organizational) professionals. *Public administration*, 92(1), 21-38.
- Noordegraaf, M. (2015). Hybrid professionalism and beyond:(New) Forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts. *Journal of professions and organization*, 2(2), 187-206.
- Noordegraaf, M. (2020). Protective or connective professionalism? How connected professionals can (still) act as autonomous and authoritative experts. *Journal of professions and organization*, 7(2), 205-223.
- Noordegraaf, M., & Schinkel, W. (2011). Professionalism as symbolic capital: Materials for a Bourdieusian theory of professionalism. *Comparative Sociology*, 10(1), 67-96.
- Noordegraaf, M., & Siderius, K. (2016). Perspectieven op publieke professionaliteit: Van professionals (in organisaties) naar organiserende professionaliteit. *M & O*, 70(2), 4-19.
- Oomens, S. (2017). Organiseren van de inclusieve arbeidsmarkt. Inaugurale rede. Nijmegen: Hogeschool Arnhem Nijmegen.
- Quené, M. (2018). *Voorbij de managementmaatschappij: de invloed van management op werk, democratie en vrijheid*. Lemniscaat.
- Ruijters, M. (2018). *Professionalisering: nog geen professionaliteit*. Good Work Company. <https://goodworkcompany.nl/professionals-en-identiteit/professionalisering-nog-geen-professionaliteit/>
- Ruijters, M. (2021). *Manifest voor de beroepsidentiteit: over de achterkant van personaliseren en flexibiliseren van beroepsopleidingen*. Aeres Hogeschool Wageningen.
- Ruijters, M., van Luin, G., & van Benthuij, N., Bierlaagh, D.. (Eds.). (2023). *Stevig (leren) staan: Aan de slag met professionele identiteit in beroep en opleiding*. Boom.
- SAM (2020). *Het beroepsprofiel van SAM, Van uitvoerende professionals in het publiek sociaal domein*. Utrecht: Beroepsvereniging SAM.
- Schön, D. (1991) *The reflective practitioner*. Aldershot: Ashgate.
- SER (2021). *Werken zonder armoede*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

- SZW (2022). *Participatiewet in balans: uitkomsten beleidsanalyse*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2023). *Visiebrief Participatiewet in balans*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2024a). *Participatiewet: informatie voor gemeenten*. Rijksoverheid. nl: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/participatiewet-informatie-voor-gemeenten>
- SZW (2024b). *Preventie - Een kwestie van doen! Eindadvies Team Preventie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Timmerman, G. & Baart, A. (2022). Presentieonderzoek: een kritische blik op innoverend onderzoek vanuit relationeel zorg verlenen. In A. van Staveren en H. Susam (red.) *Innoverend onderzoeken, grondslagen en praktijkvoorbeelden*. Marnix academie.
- Tjeenk Willink, H. (2018). *Groter denken, kleiner doen. Een oproep*. Amsterdam: Prometheus.
- Trappenburg, M., Kampen, T., & Tonkens, E. (2020). Social workers in a modernising welfare state: Professionals or street-level bureaucrats?. *The British Journal of Social Work*, 50(6), 1669-1687.
- Tummers, L. (2012). Policy alienation of public professionals: The construct and its measurement. *Public Administration Review*, 72(4), 516-525.
- van Berkel, R., & van der Aa, P. (2019). *Versterking methodisch werken via HRM. Een kwantitatief onderzoek naar ondersteuning van 83 professionele dienstverlening onder klantmanagers bij sociale diensten*. Universiteit Utrecht/ Hogeschool Rotterdam.
- van Berkel, R., van der Aa, P., & van Gestel, N. (2010). Professionals without a profession? Redesigning case management in Dutch local welfare agencies. *European Journal of Social Work*, 13(4), 447-463.
- van Buren-Bense, S., & van der Aa, P. (2024). Reflection on action by activation workers as professional learning strategy. *Nordic Social Work Research*, 1-13.
- van den Brink, G., Jansen, M., Soeparman Mpim, S.; van Hulst, M. & van Gestel, N. (2011). *Professionaliteit, professionalisering en de re-integratiesector*. Tilburgse School voor Politiek en Bestuur.

van der Aa, P., & van Berkel, R. (2019). *Opvattingen over professioneel handelen in de uitvoering van gemeentelijke arbeidsre-integratie: deelrapport in het kader van het onderzoek Versterking methodisch werken via HRM*. Hogeschool Rotterdam/ Universiteit Utrecht.

van der Aa, P., Dijkers, J., van Hal, L., van der Weide, J., Oomens, S., Keinemans, S., Dettelle-Peters, S. (2023). *De meervoudige waarde van werk: onrealistisch of onderbelicht?* Lectorenplatform Mens, Werk en Organisatie: Team Inclusieve Arbeidsmarkt.

van der Klein, M., van Hal, L., Reches, L., van den Berg, J. (2020a). *Arbeidstoeleiding in Enschede voor mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond: onderzoek, effecten en leerpunten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

van der Klein, M., van Hal, L., Reches, L., van den Berg, J. (2020b). Hoe anders is re-integratiebegeleiding voor mensen met een migratieachtergrond? *ZonMw digitale publicaties*

van Hal, L. (2012). Het arbeidsparticipatie-ideaal in de praktijk. Over de participatie-paradox in de Nederlandse welvaartsstaat. In: J. Jansen en T. Dobbelaar (red.) *Kijk anders, zie meer. Tien jonge wetenschappers over Disability Studies* (pp. 60-69). Rijswijk: Quantes in opdracht van ZonMW en DSiN.

van Hal, L. B., Meershoek, A., Nijhuis, F., & Horstman, K. (2012). The 'empowered client' in vocational rehabilitation: the excluding impact of inclusive strategies. *Health care analysis, 20*, 213-230.

van Hal, L. & Lengkeek, M. (2022). Groeien door samen te leren: werken met cliënt-feedback. *Vakblad Toegepaste Psychologie, 2*(1): 11-18.

van Hassel, R., van der Waal, R., & van Nistelrooij, I. (2022). *Mijn belichaamde kennis is van waarde: Een auto-etnografische, zorgethische analyse van epistemisch onrecht binnen de Nederlandse reproductieve zorg*. Tijdschrift voor Genderstudies, 25(4), 339-362.

van Houten, D. (2006). Professionalisering en arbeidsdeling. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice, 15*(2), p.17-25.

van Nunen, G., Van der Meulen, C., & Jansen, T. (2021). De SAM-professional als gezagsdrager. Culemborg: Stichting Beroepseer.

Wilmink, H., van Nunen, G., van der Meulen, C., Bokhorst, M., & Van Leeuwen, M. (2022). *Het recht op ambtelijk vakmanschap*. T. Jansen (Ed.). Culemborg: Stichting Beroepseer.

WRR. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid.

Zacka, B. (2017). *When the state meets the street: Public service and moral agency*. Harvard university press.

## 8. Curriculum Vitae

Lineke van Hal is per 1 maart 2023 benoemd tot bijzonder lector 'Beroepsvorming professionals in het publiek sociaal domein'. Lineke studeerde Culturele Antropologie aan de Radboud Universiteit (bachelor, cum laude) en Medische Antropologie en sociologie aan de Universiteit van Amsterdam (master, cum laude). Ze ontving een Kootstra Talent Fellowship van Universiteit Maastricht en promoveerde aan die universiteit op narratief onderzoek naar arbeids re-integratie van mensen met gezondheidsproblemen. Ze werkte als projectleider en senior onderzoeker op het terrein van maatschappelijke vraagstukken bij Zorgbelang Inclusief, het Verwey-Jonker Instituut, Kennisplatform Inclusief Samenleven en HAN University of Applied Sciences (HAN) en als docent aan Universiteit Maastricht en de Radboud Universiteit. Vóór haar aanstelling als bijzonder lector werkte ze associate lector Arbeid & Gezondheid bij de HAN.

### Zuyd Hogeschool

Bijzonder lectoraat Beroepsvorming Professionals  
in het Publiek Sociaal Domein  
Postbus 69  
6130 AB Sittard  
[www.zuyd.nl](http://www.zuyd.nl)  
[info@zuyd.nl](mailto:info@zuyd.nl)

### Colofon

Tekst: **Lineke van Hal**  
Eindredactie: **Dienst Marketing en Communicatie**  
Illustraties: **Roel Seidell**  
Vormgeving: **Studio Ellen Oosterhof**

2024

