



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kennisagenda SZW 2023-2026

Voorwoord Kennisagenda

Nederland maakt een aantal grote transities door. Transities op het gebied van klimaat en energie, technologie en demografie, die gaan veranderen hoe we werken en leven, en hoe we onze welvaart creëren. We staan de komende jaren voor grote vraagstukken. Hoe zorgen we voor gelijkwaardige kansen? Hoe brengen we de menselijke maat terug in de sociale zekerheid? Hoe herstellen we het vertrouwen van mensen in de overheid? Hoe richten we onze arbeidsmarkt zo in dat die voor iedereen werkt en klaar is voor de toekomst?

Het zijn klassieke thema's van SZW. Ze weerspiegelen echter ook de huidige tijd en ontwikkelingen op politiek, geografisch, technologisch en sociaal gebied. Die werpen verschillende cruciale vragen op. Welke banen ontstaan er door de transities? Hoe doen we recht aan de waarde van betaalde én onbetaalde arbeid? Hoe zorgen we ervoor dat technologische innovatie bijdraagt aan de versterking van vaardigheden en competenties van mensen, en niet leidt tot nieuwe tweedelingen in de samenleving doordat sommige mensen niet aan kunnen sluiten bij alle veranderingen?

Bij al deze thema's is het belangrijk dat we zo veel mogelijk bouwen op gefundeerde inzichten over wat er gaande is in de samenleving én in het leven van de mensen om wie het gaat. Het vergaren van kennis – via wetenschappelijk onderzoek, evaluaties, praktijkgericht onderzoek of gesprekken met betrokkenen – is essentieel ons om deze inzichten te verkrijgen, verdiepen en verbreden. Zo kunnen we ons beleid verbeteren, en creatieve en effectieve oplossingen vinden voor de problemen van nu en straks.

Met trots presenteren wij hierbij de Kennisagenda SWZ 2023 – 2026. Deze geeft aan welke kennis al aanwezig is op het werkgebied van SZW, en welke kennis er nog nodig is. De kennisagenda is tot stand gekomen op basis van een literatuurverkenning van nationale en internationale trendontwikkelingen, expertpanels met interne en externe experts en een dialoogsessie met burgers. De wens is dat deze nieuwe kennisagenda de komende jaren een kompas kan zijn voor SZW zelf en voor de kennispartners met wie we samenwerken. De kennisagenda laat onze ambities zien rond zeven maatschappelijke opgaven en is bedoeld om te prikkelen en inspireren. De uitdagingen die voor ons liggen zijn groot en complex. De bijbehorende kennisvragen zijn dat dus ook. Ze raken vaak aan meerdere thema's en werkvelden, en dwingen ons voorbij te gaan aan de waan van de dag en ons te richten op de lange termijn. Kennisvergaring is daarbij, net als de samenleving zelf, constant in beweging. Deze kennisagenda is dan ook geen 'eindpunt', maar een startpunt en een uitnodiging om met elkaar aan de slag te gaan.

Karien van Gennip
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Carola Schouten
Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen

Inhoudsopgave

1. Inleiding en werkwijze	5
Doeel van de kennisagenda SZW 2023–2026	5
Totstandkoming kennisagenda	5
Uitwerking kennisagenda 2023-2026: een rollende agenda	6
2. Maatschappelijke opgaven en kennisvragen	7
Maatschappelijke opgave 1: Een arbeidsmarkt die voorbereid is op de grote transitie	11
Maatschappelijke opgave 2: Waarde en waardering van arbeid	13
Maatschappelijke opgave 3: Gewenste sociale zekerheden bieden	15
Maatschappelijke opgave 4: Een arbeidsmarkt waarop mensen hun talenten kunnen inzetten en (blijven) ontwikkelen	17
Maatschappelijke opgave 5: Gelijkwaardige kansen voor iedereen	19
Maatschappelijke opgave 6: Versterken van de sociale samenhang	21
Maatschappelijke opgave 7: Goed bestuur en uitvoering	23
Bijlage 1: Affiliatie experts geraadpleegd in expertpanels	24
Bijlage 2: Missie, visie en doelen in het strategisch raamwerk SZW 2022	25
Bijlage 3: Trendverkenning	26



1. Inleiding en werkwijze

Doel van de kennisagenda SZW 2023–2026

Wat zijn de grote kennisvragen voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de komende jaren? Sinds 2008 publiceert het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid elke vier jaar een kennisagenda. Deze geeft aan welke kennis al aanwezig is op het werkgebied van SZW, en welke kennis er nog nodig is. De wens is dat de nieuwe kennisagenda de komende jaren een kompas kan zijn voor SZW zelf en voor de partners waarmee we samenwerken. Dat kan ons helpen richting te bepalen én stimuleren om elkaar met onze kennisactiviteiten aan te vullen en te versterken.

Totstandkoming kennisagenda

Voor het maken van de kennisagenda zijn drie stappen doorlopen. Allereerst hebben we aan de hand van een literatuurverkenning gekeken naar nationale en internationale trendontwikkelingen: welke veranderingen kunnen we de komende vijf tot tien jaar verwachten op het werkgebied van SZW? Deze verkenning is verwerkt in een trendnotitie met relevante maatschappelijke ontwikkelingen voor de middellange termijn (op de landingspagina van de kennisagenda, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/kennis-en-onderzoek-szw/kennisagenda>)

In stap 2 hebben we de trendverkenning in twee rondes voorgelegd aan vier expertpanels. De expertpanels zijn zo breed mogelijk samengesteld. Er zijn experts uit de ministeries, uitvoering, het veld, de wetenschap, en vanuit onze kennispartners betrokken in dit proces (zie bijlage 1). In de eerste ronde hebben we bij de experts getoetst of met de trendnotitie de meest relevante ontwikkelingen in beeld zijn gebracht. Ook is verkend hoe deze ontwikkelingen raken aan de missie, visie en doelen in het strategisch raamwerk SZW (zie bijlage 2). Vervolgens hebben we geïnventariseerd welke maatschappelijke opgaven op het werkterrein van SZW daaruit voortkomen. In de tweede ronde hebben we dezelfde experts gevraagd naar relevante kennisvragen bij deze maatschappelijke opgaven.

Op basis van de input uit de expertsessies is een eerste versie van de kennisagenda opgesteld. Dit document hebben we in stap 3 getoetst bij SZW-collega's, kennispartners, sociale partners, andere ministeries, en in een dialoogsessie met 50 burgers.

Het resultaat van deze werkwijze staat hier in de kennisagenda op een rij: zeven maatschappelijke opgaven, verdeeld in vraagstukken en mogelijke bijhorende kennisvragen. De kennisagenda onderscheidt drie typen kennisvragen: 1) verkennende vragen (wat moeten we weten over wat er aan de hand is?), 2) verklarende vragen (wat moeten we weten over hoe dat komt?) en 3) beleid-/ontwerpgerichte vragen (wat moeten we weten over wat we eraan kunnen doen?). De kennisvragen vormen een eerste startpunt voor verdere uitwerking van de kennisontwikkeling rond een maatschappelijke opgave. Het gaat dus niet om een uitputtende opsomming van kennisvragen.¹

Bij het opstellen van deze kennisagenda werkte de (waarnemend) Chief Science Officer (CSO) samen met een schrijfgroep. Deze was samengesteld uit beleidsmedewerkers en vertegenwoordigers van onze kennispartners en uitvoeringsorganisaties, en bestond uit de volgende personen: Seth van den Bossche (TNO), Michel van Duijnen (SZW), Jolijn Engelbertink (SZW), Hester Houwing (SZW), Mark Imandt (SZW), Jeanine Klaver (SZW), Anita Strockmeijer (UWV), Eef Voogd (SZW) en Clementine Vooren (SZW). De schrijfgroep verwerkte feedback van meelevzers en zocht verbanden in de vele informatie uit de expertsessies en verschillende interne en externe gremia.

¹ De kennisagenda bouwt nadrukkelijk voort op bestaande onderzoeksprogrammeringen. Dit maakt dat niet voor elke opgave alle drie typen kennisvragen zijn benoemd, omdat op deelaspecten al (veel) kennis beschikbaar is.

Uitwerking kennisagenda 2023-2026: een rollende agenda

Deze nieuwe kennisagenda omvat niet alleen kennisvragen, maar ook een nieuwe methodiek. We gaan namelijk werken met een ‘rollende’ agenda, waarbij we elk half jaar enkele vraagstukken uit de kennisagenda centraal oppakken. Dat maakt onze agenda dynamischer. Bovendien betrekken we zo doorlopend collega’s en kennispartners bij het formuleren en het (extern laten) beantwoorden van de kennisvragen. De kennisvragen in dit document zijn dan ook een eerste aanzet voor verdere uitwerking van kennisbehoeften in de rollende agenda. Enkele kennisinstituten doen op dit moment al onderzoek naar diverse maatschappelijke opgaven en vraagstukken in deze kennisagenda. Op de inzichten uit deze studies zullen we in de rollende agenda voortbouwen.

De uitwerking van een vraagstuk uit de kennisagenda zal altijd maatwerk zijn. Een of meerdere directeuren binnen het Ministerie van SZW adopteren als sponsor een vraagstuk. De uitwerking bestaat uit de volgende onderdelen:

1. *Kennisanalyse*; een (beknopt) overzicht geven van reeds aanwezige inhoudelijke (wetenschappelijke) kennis over het vraagstuk uit binnen- en buitenland en de nog ontbrekende kennis;
2. *Kennisontwikkeling*; onderzoek uitzetten over wat we nog niet weten maar wel zouden moeten weten;
3. *Kennisverspreiding*; informeren van het ministerie, uitvoeringsorganisaties en ketenpartners op het terrein van SZW over de kennisanalyse en –ontwikkeling.

Een aantal elementen zullen we bij elk vraagstuk van de rollende agenda meenemen. Dit is allereerst het internationale aspect van kennisanalyse: welke kennis is al beschikbaar buiten Nederland, wat kunnen we van andere landen leren, en waar overstijgen oplossingen de nationale besluitvorming? Als onderdeel van de kennisanalyse kan ook een historisch perspectief helpen het huidige beleid te duiden en in de juiste context te plaatsen.

De geïdentificeerde kennisopgaven raken vrijwel altijd meerdere beleidsterreinen. Dit kan zowel binnen als buiten het werkveld van SZW zijn. Dit vraagt om kennisontwikkeling in samenwerking met andere ministeries en partners in het veld. Daarnaast overwegen we bij de verdere uitwerking in de rollende agenda steeds of de opgave ook urgente kennisvragen oplevert voor Caribisch Nederland.

2. Maatschappelijke opgaven en kennisvragen

Nederland maakt een aantal grote transities door die van invloed zijn op hoe we werken, leven en onze welvaart creëren. Globalisering, veranderende geopolitieke verhoudingen, technologisering, de energietransitie, de energie- en klimaatcrisis en demografische trends als vergrijzing, migratie en superdiversiteit. Al deze ontwikkelingen vragen om een andere inrichting van onze arbeidsmarkt. Ze raken ook ons socialezekerheidsstelsel en onze manier van samenleven. Ze zijn van invloed op de mate waarin mensen zich veilig en zeker voelen over hun toekomst en controle hebben (of ervaren) over hun werk en leven. Kortom, al deze ontwikkelingen raken aan de kerndoelen van SZW en leveren daarmee de maatschappelijke opgaven waarvoor we, als ministerie samen met al onze partners, de komende jaren staan.

We onderscheiden voor deze kennisagenda zeven maatschappelijke opgaven. De opgaven bestaan uit een aantal vraagstukken die verder zijn uitgewerkt in mogelijke kennisvragen zoals geraadpleegde experts die hebben ingebracht. Veel van de opgaven en bijbehorende kennisvragen hebben een interdepartementaal karakter. Dit vraagt om samenwerking met andere ministeries. Daarnaast zijn er verschillende dwarsverbanden tussen de zeven maatschappelijke opgaven. Bij de uitwerking in de rollende agenda nemen we die dwarsverbanden mee.

De zeven maatschappelijke opgaven zijn:²

1. Een arbeidsmarkt die voorbereid is op de grote transities
2. Waarde en waardering van arbeid
3. Gewenste sociale zekerheden bieden
4. Een arbeidsmarkt waarop mensen hun talenten kunnen inzetten en (blijven) ontwikkelen
5. Gelijkwaardige kansen voor iedereen
6. Versterken van de sociale samenhang
7. Goed bestuur en uitvoering

² In de dialoogsessie met 50 burgers bleek dat zij de maatschappelijke opgaven met elkaar in verband zien staan en niet altijd de afzonderlijke opgaven zoals geformuleerd in de kennisagenda herkennen. Uit de gesprekken blijkt wel dat burgers bestaanszekerheid en goed bestuur en uitvoering de meeste prioriteit geven.

Kennis voor maatschappelijke opgaven



1

Een arbeidsmarkt die voorbereid is op de grote transities

SZW DOEL

Mensen voelen zich veilig en zeker (genoeg) over hun (werk in de) toekomst

UIT HET BURGERPANEL

Iedereen moet mee kunnen in het tempo van digitaliseren & automatiseren

VRAAGSTUKKEN

- Verschuwende belangen van sectoren als gevolg van transities, en de rol van de overheid hierin
- Mismatches als gevolg van transities oplossen/voorkomen
- Technologische innovatie en kwaliteit van werk

2



Waarde en waardering van arbeid

SZW DOEL

Mensen hebben een zinvol leven, met en zonder (betaalde) arbeid

UIT HET BURGERPANEL

De samenleving biedt steeds minder kansen en is oneerlijker. Dat heeft vooral te maken met de (over)waarde van bepaalde soorten werk en te weinig waarde van andere soorten werk

VRAAGSTUKKEN

- Werk/privé balans en voorkomen uitval
- Ruimte en waardering voor onbetaalde arbeid
- Loopbaan- en participatiepatronen



3

Gewenste sociale zekerheden bieden

SZW DOEL

Mensen hebben een vangnet als ze dat nodig hebben

UIT HET BURGERPANEL

Maak het gehele systeem van sociale voorzieningen simpeler. Als het niet mogelijk is om het simpeler te maken, help dan de mensen die het niet begrijpen

VRAAGSTUKKEN

- Rol van de overheid in het bieden van bestaanszekerheid
- Zorgen voor een begrijpelijk, eerlijk en activerend sociaal zekerheidstelsel
- Niet gebruik van sociale zekerheden



7

Goed bestuur en uitvoering

SZW DOEL

Mensen kunnen steunen op een rechtvaardige en doelmatige overheid

UIT HET BURGERPANEL

Ik mis oplossingsgerichtheid van de overheid. Het draait allemaal om geld en de verantwoordelijkheid afschuiven. Als problemen goed en adequaat worden afgehandeld dan komt het vertrouwen weer terug



4

Een arbeidsmarkt waarop mensen hun talenten kunnen inzetten en (blijven) ontwikkelen

SZW DOEL

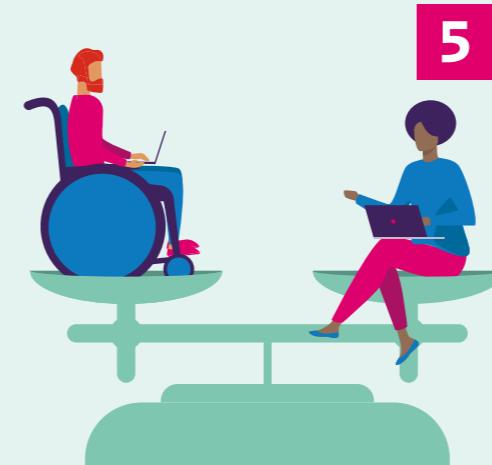
Mensen (onder werk) vinden gemakkelijk goed nieuw werk

UIT HET BURGERPANEL

Er is te veel focus op diploma's en niet de kennis. Diploma's moeten niet per se leidend zijn, maar meer om wat je kunt

VRAAGSTUKKEN

- Inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen kan participeren
- Iedereen (zowel praktisch als theoretisch-geschoold) kan zich blijven ontwikkelen/leren
- Bestaanszekerheid op een individualiserende arbeidsmarkt



5

Gelijkwaardige kansen voor iedereen

SZW DOEL

Mensen hebben eerlijk werk en een eerlijk inkomen

UIT HET BURGERPANEL

Iedereen moet kansen krijgen om zijn/haar talenten te ontwikkelen. Studeren en leren mag nooit iets van de rijken worden



6

Versterken van de sociale samenhang

SZW DOEL

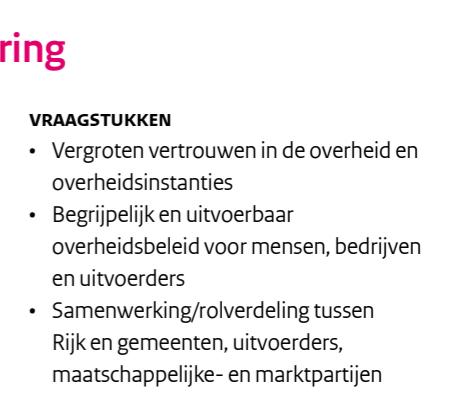
Mensen kunnen in alle verscheidenheid met elkaar samenleven en zonder belemmeringen participeren in de maatschappij

UIT HET BURGERPANEL

Het is belangrijk dat er een goede samenleving is waar we elkaar kunnen helpen en begrijpen

VRAAGSTUKKEN

- Onderling vertrouwen en sociale samenhang in een diversere samenleving
- Versterken van (sociale) zelfredzaamheid voor wie dit mogelijk is



7

Goed bestuur en uitvoering

SZW DOEL

Mensen kunnen steunen op een rechtvaardige en doelmatige overheid

UIT HET BURGERPANEL

Ik mis oplossingsgerichtheid van de overheid. Het draait allemaal om geld en de verantwoordelijkheid afschuiven. Als problemen goed en adequaat worden afgehandeld dan komt het vertrouwen weer terug

- Vergroten vertrouwen in de overheid en overheidsinstanties
- Begrijpelijk en uitvoerbaar overheidsbeleid voor mensen, bedrijven en uitvoerders
- Samenwerking/rolverdeling tussen Rijk en gemeenten, uitvoerders, maatschappelijke- en marktpartijen



Maatschappelijke opgave 1: Een arbeidsmarkt die voorbereid is op de grote transities

De komende jaren hebben we te maken met transities naar duurzame energie, een circulaire economie en verdergaande digitale transities. Ook moeten we ons snel kunnen aanpassen om grote schokken op te vangen, zoals een nieuwe pandemie of verstoring van de wereldorde. Er zijn veel mensen en middelen nodig om de transities te realiseren en schokken op te vangen. Maar de arbeidsmarkt is nu al krap en door de aanhoudende vergrijzing zal die krapte alleen maar toenemen. Het vraagt om een brede maatschappelijke discussie over, en een visie van de Rijksoverheid op de vraag welke banen we willen hebben in Nederland en hoe we deze invullen ('de toekomst van werk'). Deze discussie zien we niet los van de 'prioritering' van sectoren en het toeleiden, omscholen en compenseren van groepen die hierdoor hun werk verliezen. Maar ook het aanpakken van krapte in tekortsectoren, en de rol van arbeidsmigratie hierin. Daarnaast vraagt deze opgave om een debat over de wenselijkheid van verhoging van de arbeidsproductiviteit en/of arbeidsparticipatie versus het sturen op minder economische groei ('de-growth'), met specifieke aandacht voor de rol van robotisering.

Opgaven

We onderscheiden voor deze maatschappelijke opgave drie vraagstukken:

- Welke sectoren worden meer en minder belangrijk in de transities en welke rol heeft de overheid hierbij in de zin van sturing, compensatie en een eerlijke verdeling van kosten en baten op de arbeidsmarkt?
- Hoe kunnen we slechte aansluitingen op de arbeidsmarkt als gevolg van de transities oplossen of voorkomen via opleidingen, omscholing en van-werk-naar-werk trajecten?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat (productiviteitsverhogende) technologische innovatie bijdraagt aan de versterking van menselijk kapitaal en kwalitatief goed, veilig en gezond werk?

Aanzet kennisvragen

Vraagstuk a: Inrichting Nederlandse arbeidsmarkt	
Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Welke rol kan arbeidsmigratie spelen bij het oplossen van tekorten op de arbeidsmarkt voorkomend uit de economische en demografische transities? Welke scenario's zijn te onderkennen?In hoeverre kunnen onze arbeidsmarkt en stelsel grote schokken opvangen?Wat is een realistisch beeld over maximale arbeidsparticipatie? Welke groei van de arbeidsproductiviteit is reëel?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Wat zijn de gevolgen van transities naar en in bepaalde sectoren qua kosten en baten voor verschillende groepen in de samenleving?Welke ruimte hebben we nationaal om te sturen op groei/ krimp van sectoren (vs Europees)?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe verdelen we de kosten van transities over generaties?Moet/kan de overheid wel of niet sturen op het veranderen (groei, krimp of verdwijnen) van bestaande sectoren?Moet de overheid bedrijven die moeten inkrimpen vanwege duurzaamheid compenseren (met het oog op bestaanszekerheid of rechtvaardigheid) of meer belasten en zonder compensatie laten aanpassen?Onder welke voorwaarden kan duurzame arbeidsmigratie een bijdrage leveren aan tekorten op de arbeidsmarkt?
Vraagstuk b: Optimale inzet van arbeid en vaardigheden	
Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Hoe verandert de vraag naar arbeid/vaardigheden door de verwachte transities/economische ontwikkeling?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Hoe krijgen we scherper in beeld welke interventies transities op de arbeidsmarkt blokkeren/stimuleren?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe geven we vorm aan beleid waarmee de transitie naar duurzaam werk wordt gefaciliteerd?Hoe kunnen we de kennis en ervaring van arbeidsmigranten optimaal benutten (met oog voor beide kanten: de migrant en de Nederlandse arbeidsmarkt / samenleving)?
Vraagstuk c: Technologie, productiviteit en kwaliteit van werk	
Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat is de invloed van nieuwe technologieën op de kwaliteit van werk en de ontwikkeling en het welzijn van werkenden?Welke effecten hebben nieuwe werkregimes (als gevolg van technologische ontwikkelingen waaronder algoritmisch management, intensivering van werk, etc.) op het welzijn van verschillende groepen werknemers?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Welke factoren (op niveau van individuen en organisaties) beïnvloeden de (positieve en negatieve) uitwerking van nieuwe technologieën en werkregimes?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe stimuleren we dat de inzet van nieuwe technologie bijdraagt aan de versterking van vaardigheden en competenties van werkenden (Worker Augmentation)?Hoe kunnen we werkenden laten meedoen in de ontwikkeling, adoptie en toepassing van kunstmatige intelligentie-technologie (Human Centric Artificial Intelligence) en de virtualisering van werk?Welke rol ligt er voor de overheid om hierop te sturen, en hoe kan ze die rol waarmaken?



Maatschappelijke opgave 2: Waarde en waardering van arbeid

Ontwikkelingen zoals krapte op de arbeidsmarkt, hybride werken en vergrijzing leiden tot een zoektocht naar een nieuwe balans tussen werk en privé, en tussen betaald en onbetaald werk. Het vraagstuk rond arbeidsmarktparticipatie zien we daarom vooral als een combinatievraagstuk. Zorg en maatschappelijke participatie zijn hier onderdeel van. Dit vraagt om een discussie over het meten, waarderen en verdelen van betaald werk enerzijds en onbetaald werk (waaronder zorgtaken, vrijwilligerswerk, etc.) anderzijds. Onderdeel van deze zoektocht is hoe we omgaan met de toenemende psychosociale druk. Deze vloeit voort uit de combinatie van werk en privé, maar ook uit ontwikkelingen zoals de 24 uurseconomie, sociale media, en prestatiecultuur. Ook het feit dat de norm voor (wenselijke) arbeidsverbanden en de waarde van arbeid door de tijd heen verandert, nemen we hierin mee. Als groepen werkenden in toenemende mate kiezen om niet doorlopend beschikbaar te zijn, heeft dat gevolgen voor de organisatie van werk en het beschikbare arbeidspotentieel.

Vraagstukken

We onderscheiden voor deze maatschappelijke opgave drie vraagstukken:

- Hoe zorgen we voor een optimale balans tussen betaald werk en andere activiteiten ((mantel)zorg, maatschappelijke participatie, ontspanning) in de samenleving (ook met het oog op krapte), voor individuen (risico op overbelasting) en een gelijke taakverdeling binnen huishoudens?
- Hoe zorgen we voor ruimte en waardering voor onbetaald werk, ook in relatie tot betaalde arbeid?
- Hoe gaan we om met groepen werkenden die in toenemende mate ervoor kiezen om niet doorlopend beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt? Welke gevolgen heeft dat voor de organisatie van werk en beschikbaar arbeidspotentieel?

Aanzet kennisvragen

Vraagstuk a: Werk/privé balans en voorkomen uitval

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat is de verwachte toename in vraag naar mantelzorg door de vergrijzing en wat betekent dit voor het arbeidspotentieel?Voor welke groepen staat de werk-privé balans het meest onder druk (en waarom), en welke gevolgen heeft dit voor de gezondheid?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">In hoeverre gaat méér betaald werken ten koste van onbetaald werk en welke neveneffecten heeft dat op andere terreinen en op de verdeling werk en privé binnen huishoudens?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe kunnen we uitval verminderen als gevolg van toenemende psychosociale druk door een verstoerde werk-privé balans?Welke ondersteuningsvormen hebben mensen nodig om participatievormen te combineren en hoe zorgen we ervoor dat deze succesvol uitpakken?Hoe kunnen we preventie (meer) inzetten om ziekte door ongunstige arbeidsumstandigheden te verminderen?

Vraagstuk b: Ruimte en waardering (on)betaald werk

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Hoe waardeert het beleid de (maatschappelijke en financiële) waarde van (on)betaald werk? En hoe is dit voor burgers en bedrijven?Welke zingeving geven mensen aan (on)betaald werk (wat zijn de bronnen van waarde) en welke veranderingen zijn hierin waar te nemen?Wat is de link tussen lonen, zinvol werk en productief werk?Hoe verhoudt onbetaald werk zich tot uitstroomdoelstellingen in de sociale zekerheid?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Onder welke (werk en maatschappelijke) omstandigheden ervaren mensen meer ruimte voor (de combinatie van) betaald en onbetaald werk? In hoeverre verschilt dit tussen sociale groepen?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">In hoeverre en onder welke voorwaarden kan onbetaald werk bijdragen aan het beperken van capaciteits- of arbeidstekorten in bijvoorbeeld de zorg?

Vraagstuk c: Loopbaanpatronen en periodes van uittreding

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Hoe veranderen loopbaanpatronen van mensen? Is het zo dat werk een minder belangrijke plek inneemt en/of dat meer mensen zich vaker en langer terugtrekken van de arbeidsmarkt?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Wie zijn de mensen die andere loopbaanpatronen kiezen? Waarom doen zij dat? Wat voor hen en maatschappelijk de voor- en nadelen?Hoe en waardoor zijn mensen aan hun werk gebonden? Welke factoren bepalen de maatschappelijke waarde die wordt ervaren en welke veranderingen zijn hierin waar te nemen?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">In hoeverre staan sociale normen een afgewogen keuze over loopbaan- en participatiepatronen in de weg en in hoeverre kan de overheid deze sociale normen beïnvloeden?



Maatschappelijke opgave 3: Gewenste sociale zekerheden bieden

Door de verschillende crises die elkaar in kort tempo opvolgen, hebben meer burgers en ondernemers een beroep moeten doen op de sociale zekerheid. Het gevoel van onzekerheid is toegenomen en de verschillen in kwetsbaarheid zijn ongelijk verdeeld in de samenleving. Steeds vaker kijken burgers en bedrijven naar de overheid voor het compenseren van uiteenlopende risico's. Anderzijds is er ook de vraag hoe we mensen die een vangnet nodig hebben, maar buiten het zicht van de overheid zijn geraakt, toch kunnen bereiken en helpen. De vele verschillende regelingen maken het ingewikkelder voor burgers, ondernemers en uitvoerders en leiden de facto vaak tot meer onzekerheid. Het huidige socialezekerheidsstelsel sluit niet aan op de flexibele vormen van arbeid, afwisseling van werk met bijvoorbeeld periodes van andere activiteiten, tijdelijk (remote) werken in het buitenland, of vervroegd pensioen. Er zijn steeds meer groepen die buiten het socialezekerheidsstelsel vallen en geen beroep kunnen doen op bestaande regelingen en geen pensioen opbouwen.

Vraagstukken

We onderscheiden voor deze maatschappelijke opgave drie vraagstukken:

- Wat verstaan we onder bestaanszekerheid en hoe kunnen we die als overheid bieden, ook in periodes van grote schokken/crises?
- Hoe gaan we als overheid om met mensen die een vangnet nodig hebben, maar uit zicht van de overheid zijn geraakt of geen recht hebben op sociale zekerheid?
- Hoe zorgen we voor een begrijpelijk, eenvoudig, eerlijk en activerend socialezekerheidsstelsel dat rekening houdt met doenvermogen en een armoedeval voorkomt?

Aanzet kennisvragen

Vraagstuk a: Bestaanszekerheid

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Hoe is (het gevoel van) bestaanszekerheid veranderd in de afgelopen jaren en waar hangt dat van af? Welke groepen ondervinden hier vooral de gevolgen van?In hoeverre is het mogelijk om een sociaalzekerheidsinstrumentarium in te richten dat klaar staat om een toekomstige grote schok op te vangen?Wanneer is een sociaal vangnet en pensioen passend voor iedereen en ten koste van wat mag dat gaan? Hoe verhoudt zich de micro-doelmanigheid hiervan tot de macro-doelmanigheid van het bieden van zekerheid?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Welke factoren zijn van invloed op het gevoel van zekerheid/vertrouwen in de toekomst van mensen?Welke factoren zijn van invloed op de mate waarin burgers vertrouwen hebben in een sociaal vangnet (welke rol speelt vermogen) en welke factoren beïnvloeden het gebruik van het sociaal vangnet?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe kun je een stelsel zodanig vormgeven dat meer solidariteit samen kan gaan met meer persoonlijk maatwerk?Welke sociale risico's willen we afdekken (en welke niet)? Welke zekerheid wil je vooraf geven en welke achteraf door compensatie?Hoe verzekeren we zzp'ers en mensen op korte contracten op een effectieve, doelmatige en gewenste wijze?(Hoe) kan het basisinkomen een rol spelen in het versterken van bestaanszekerheid? Wat zijn de lange termijn- en neveneffecten? Wat zijn alternatieven?Hoe zorgen we dat werk blijft lonen als betaald werk maar marginaal meer loont dan een uitkering?

Vraagstuk b: Niet-gebruik

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Hoe groot is het niet-gebruik per regeling?Welke groepen vallen buiten het stelsel (niet-rechthebbenden) en hoe groot zijn deze groepen?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Welke factoren dragen bij aan het niet-gebruik van sociale zekerheidsregelingen?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe kunnen we kennis over niet-gebruik effectiever doorvoeren in beleid?Hoe kunnen we samenwerking bevorderen tussen partijen in het sociaal domein, bijvoorbeeld als het gaat om niet-gebruik of schulden?

Vraagstuk c: Doenlijk sociaal zekerheidsstelsel

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat verstaan we onder een begrijpelijk, doenlijk, eerlijk en activerend stelsel? Hoe ziet dat er in de praktijk uit, wat moet het stelsel bieden?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Kennisvragen reeds in onderzoeksprogramma's SZW en kennispartners opgenomen.
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Wat zijn kansrijke manieren om het bestaande stelsel activerender, eenvoudiger, begrijpelijker en doenlijker te maken?Hoe kunnen we die mogelijkheden ontdekken en er mee experimenteren?Hoe voorkomen we, bij de samenwerking tussen politiek, beleid en uitvoering, dat meer maatwerk leidt tot stapeling van beleid?



Maatschappelijke opgave 4: Een arbeidsmarkt waarop mensen hun talenten kunnen inzetten en (blijven) ontwikkelen

Nederland heeft te maken met structurele tekorten op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkeling vraagt om een andere manier van omgaan met het aanwezige arbeidspotentieel. Een belangrijke opgave is dan ook het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen, dus ook mensen met een arbeidsbeperking, een migratieachtergrond of ouderen, makkelijker aan goed werk komt. Daarbij is van belang dat werkenden, ongeacht hun opleiding(sniveau), zich hun hele loopbaan lang kunnen blijven ontwikkelen. Nederland kent een sterke segmentatie van de arbeidsmarkt naar opleidingsniveau. De hiërarchische positionering van het hbo en wo ten opzichte van het mbo is mede van invloed op de studiekeuze van jongeren. Maar vooral in de maakindustrie en bij de energietransitie is juist veel behoefte aan praktisch geschoolden werknemers. Tevens zien we de trend van een toenemende individualisering van de arbeidsmarkt. Dit roept vragen op rond de vormgeving van arbeidsvooraarden en vertegenwoordiging en zeggenschap van werkenden.

Vraagstukken

We onderscheiden voor deze maatschappelijke opgave drie vraagstukken:

- Hoe zorgen we voor een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen kan participeren (met aandacht voor zowel de vraag- als aanbodzijde)?
- Hoe zorgen we ervoor dat (niet-)werkenden (zowel praktisch als theoretisch geschoold) zich kunnen blijven ontwikkelen en leren om relevant te blijven op de arbeidsmarkt?
- Hoe organiseren we bestaanszekerheid en bescherming voor werkenden op een individualiserende arbeidsmarkt, wat is de rol van de polder versus de overheid, en (hoe) moet de overheid zorgen dat de polder goed werkt?

Aanzet kennisvragen

Vraagstuk a: Inclusieve arbeidsmarkt	
Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Kennisvragen reeds in onderzoeksprogramma's SZW en kennisparteners opgenomen.
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Welke belemmeringen zijn er om, ondanks krapte, gebruik te maken van het potentieel onder mensen met een migratieachtergrond, arbeidsbeperking of ouderen?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe zorgen we ervoor dat werkgevers meer bestaand onbenut arbeidspotentieel inzetten?Welke (andere) activiteiten en beleid van werkgevers, op het terrein van werving, selectie, behoud, doorstromen en (culturele) diversiteit, kunnen ingezet worden (en gestimuleerd via beleid) om vooroordelen en discriminatie tegen te gaan?Welke andere perspectieven zijn er voor mensen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via basisbanen?
Vraagstuk b: Ontwikkeling, waardering en benutting vaardigheden	
Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat is het verschil tussen vaardigheden en opleidingseisen?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Waar en bij wie ontstaan problemen voor groei in hun loopbaan door onvoldoende toegang tot opleidingen/cursussen?Wat beweegt mensen om voor beroepen te kiezen en zich daarvoor (om) te scholen?Wat beweegt bedrijven om die keuzes van mensen te stimuleren en te ondersteunen?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe kunnen we bijdragen aan de verbetering van arbeidsmarktmatching en een op vaardigheden gebaseerde arbeidsmarkt?Hoe zorgen we ervoor dat Nederlandse werkgevers meer naar vaardigheden kijken en minder strikt naar opleiding?Hoe voorkomen we dat beoordeling van 'soft skills' leidt tot benadeling (door vooroordelen) van divers talent?
Vraagstuk c: Individualiserende arbeidsmarkt	
Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat betekent sociale samenhang op de arbeidsmarkt en in hoeverre is dit veranderd in de afgelopen jaren?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Hoe komen arbeidsvooraarden op de arbeidsmarkt tot stand en wat betekent dit voor de vergelijkbaarheid met de arbeidsvooraarden in publieke sectoren?Wat bepaalt dat vakbonden en werkgeversvertegenwoordigers kunnen functioneren? Wat maakt dat mensen deze vertegenwoordigingen erkennen en ondersteunen?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Kennisvragen reeds in onderzoeksprogramma's SZW en kennisparteners opgenomen.



Maatschappelijke opgave 5: Gelijkwaardige kansen voor iedereen

Er zijn verschillende scheidslijnen en ongelijkheden in de samenleving. Ondanks voornemens daartoe lukt het niet op alle fronten om die ongelijkheid te verkleinen. Er is sprake van ongelijkwaardige kansen in het onderwijs, op de woning- en arbeidsmarkt, in de beschikbaarheid van zorg, de verdeling van vermogens in de samenleving, en tussen gemeentes en regio's. Sommige van deze fronten zijn verbonden. Kansenongelijkheid doet zich vaak op meerdere van deze leefgebieden tegelijk voor (multidimensionaliteit van kansenongelijkheid). De gevolgen van de coronacrisis hebben bovendien bestaande kwetsbaarheden verder verdiept. Jongeren lopen relatief veel risico om geraakt te worden de stapeling van ongelijkwaardige kansen. Daarnaast zijn het vooral jongeren met een migratieachtergrond die een bovengemiddeld grote kans hebben op intergenerationale overdracht van kansenongelijkheid.

Vraagstukken

We onderscheiden voor deze maatschappelijke opgave drie vraagstukken:

- Hoe kunnen we de sociaaleconomische verschillen tussen mensen verkleinen, rekening houdend met de multidimensionaliteit van kansenongelijkheid?
- Hoe borgen we kansengelijkheid tussen verschillende geografische gebieden in Nederland?
- Hoe voorkomen we stapeleffecten van transities en opeenstapeling van nadelen bij jongere generaties, en hoe maken we hen weerbaar voor de toekomst?

Aanzet kennisvragen

Vraagstuk a: Verkleinen verschillen tussen (sociaaleconomische) groepen

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat verstaan mensen onder kansen(on)gelijkheid en hoe zou volgens hen de gewenste situatie er uit moeten zien?In hoeverre is sprake van discriminatie/kansenongelijkheid naar opleidingsniveau op verschillende domeinen?(Hoe) leidt vermogens-/inkomensongelijkheid tussen huishoudens tot kansenongelijkheid van kinderen?Welke invloed heeft kansenongelijkheid op gezondheid en zorgbehoefte van bepaalde groepen?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Welke factoren zijn dominant bij kansenongelijkheid en zijn dit ook de dominante factoren van morgen?

Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe kunnen we in ons beleid beter rekening houden met de specifieke (aanvullende) problemen waarmee mensen met een migratieachtergrond te maken hebben?Hoe vullen we kansengelijkheid op de arbeidsmarkt in? Gaat het om gelijkwaardige kansen voor iedereen of het bieden van voldoende zekerheid om van rond te komen? Gegeven wat gewenst is, welke acties zijn dan nodig en waar ligt een rol voor de overheid?In hoeverre is het wenselijk dat de overheid stuurt op een de verdeling van inkomen tussen arbeid en kapitaal (aiq.), bijvoorbeeld in de context van productiviteitswinst bij inzet van nieuwe technologie? Welke verdeling is optimaal vanuit de brede welvaart?Hoe kunnen we preventie (bij voorbeeld schulden, gezondheidsproblemen, ongunstige arbeidsomstandigheden) beter inzetten? Hoe organiseren we de verdeling van verantwoordelijkheden?
----------------	--

Vraagstuk b: Verkleinen ruimtelijke verschillen

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Welke wijken/dorpen/plaatsen beschikken verhoudingsgewijs over een (zeer) beperkte hoeveelheid banen zowel in aantal, als in kwaliteit, variëteit en bereikbaarheid?In hoeverre heeft het remote werken in de post-covid samenleving een dempende invloed op negatieve baankansen in wijken/regio's?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">In hoeverre en hoe beïnvloeden verschillen in de regionale sociaaleconomische infrastructuur kansen(on)gelijkheid?

Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Kennisvragen reeds in onderzoeksprogramma's SZW en kennisparteners opgenomen.
----------------	---

Vraagstuk c: Borgen toekomst jongeren

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Welke ontwikkelingen raken jongeren de komende jaren?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Welke jongeren worden met name getroffen door de gevolgen van de transities en welke factoren zijn daarop van invloed?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe voorkomen we intergenerationale overdracht van kansenongelijkheid? Bijvoorbeeld van de eerste generatie statushouders of laagbetaalde arbeidsmigranten naar de tweede generatie?Hoe kunnen we jongeren weerbaar maken om met de gevolgen van de transities om te gaan en hen voorbereiden om die transities zelf vorm te geven?



Maatschappelijke opgave 6: Versterken van de sociale samenhang

Onderzoek laat zien dat in Nederland nog steeds een vrij stabiele middengroep bestaat. Tegelijk rijst het beeld dat bepaalde maatschappelijke tegenstellingen in de Nederlandse samenleving zich verscherpen. Een voorbeeld daarvan is de relatie tussen de Randstad en andere regio's, of de integratie van nieuwe groepen Nederlanders en arbeidsmigranten. Mensen lijken steeds meer aansluiting te zoeken bij gelijkgestemden als gevolg van social media en doordat we elkaar in de fysieke ruimte steeds minder ontmoeten. We spreken in dat verband van 'herzuiling'. Een extreme uitingsvorm hiervan zien we in gesloten digitale gemeenschappen ('digital gated communities'). Door bijvoorbeeld de circulatie van desinformatie en nepnieuws in deze gemeenschappen is er het risico dat deze groepen de aansluiting bij de samenleving dreigen te verliezen. In bredere zin speelt de vraag hoe we sociale samenhang kunnen waarderen door niet alleen te bekijken of burgers 'zelfredzaam' zijn, maar ook in welke aspecten ze juist 'sociaal redzaam' zijn (redzaam op basis van hun sociaal netwerk).

Vraagstukken

We onderscheiden voor deze maatschappelijke opgave twee vraagstukken:

- Hoe voorkomen we dat de scheidslijnen in de samenleving verder vergrooten door onderling vertrouwen en sociale samenhang in een steeds diversere samenleving te behouden/versterken?
- Hoe kunnen we naast zelfredzaamheid ook de sociale redzaamheid (redzaamheid op basis van sociaal netwerk) van burgers versterken? Welke hulpbronnen en burgerschapsmodellen en prikkels zijn hierbij behulpzaam, en wie wordt er nooit zelfredzaam?

Aanzet kennisvragen

Vraagstuk a: Scheidslijnen en samenhang

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">In hoeverre is daadwerkelijk sprake van herzuiling, dan wel is er vooral sprake van polarisatie of radicalisering van relatieve kleine groepen?Hoe verandert de kwantiteit en kwaliteit van (zinvolle) ontmoetingen?Wat weten we over de werking van complottheorieën binnen/i.r.t. sociale groepen en hoe kunnen we de isolerende werking doorbreken?Welke maatschappelijke verschillen vinden we (als samenleving) acceptabel en welke niet?Wat betekent sociale samenhang voor wie?Welke invloed heeft hybride werken op sociale samenhang?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Hoe hangt het niveau van sociale samenhang samen met de ontwikkeling van verschillende ongelijkheden (inkomen, vermogen, kansen, bestaanszekerheid)?Steeds meer migranten zijn tegenwoordig passanten en vertrekken na verloop van tijd weer uit ons land. Wat betekent deze toenemende 'vlootendheid' van migratie voor het vertrouwen en sociale samenhang tussen groepen en welke factoren hangen hier mee samen?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe maken we mensen vertrouwd met de nieuwe verscheidenheid in de samenleving?Hoe zorgen we voor een min of meer gelijke informatiepositie van burgers en hoe beschermen we het maatschappelijk debat tegen desinformatie?(Hoe) kan technologie ook versterkend zijn voor het bevorderen van sociale samenhang?Welk beleid kunnen we ontwikkelen voor gebieden waar de sociale samenhang onder druk staat als gevolg van migratie?Hoe voorkomen we dat groepen tegenover elkaar komen te staan en wat is de rol van de overheid in het tegengaan van sociale tegenstellingen?

Vraagstuk b: Zelfredzaamheid en sociale zelfredzaamheid

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Welke hulpbronnen, prikkels, burgerschapsmodellen kunnen we erkennen rond sociale redzaamheid, en hoe spelen die in op de (maatregelen voor) sociale redzaamheid?Wat is nodig om het zorgen voor elkaar weer een plek te geven in het samenleven?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Kennisvragen reeds in onderzoeksprogramma's SZW en kennisparteners opgenomen.
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe kunnen we bij het versterken van zelf-/sociale redzaamheid rekening houden met 1) uiteenlopende hulpbronnen van burgers (financiële, tijd, kennis, netwerken), en 2) uiteenlopende burgerschapsmodellen (politiek dier vs nachtwaker vs onderdaan)?Wat kunnen we doen (via regels en instituties) voor groepen waarbij het concept zelfredzaamheid niet werkt?Hoe kunnen we solidariteit versterken?



Maatschappelijke opgave 7: Goed bestuur en uitvoering

De huidige complexiteit van het socialezekerheidsstelsel is zowel voor de burger als voor uitvoerders een probleem. Veel taken op het terrein van SZW zijn gedecentraliseerd of vinden decentraal/regionaal plaats. Dit vraagt om nadere aandacht voor interbestuurlijke verhoudingen, verantwoordelijkheidsverdeling tussen rijk en gemeenten, de rol van arbeidsmarktregio's, maar ook voor de toets op uitvoerbaarheid van beleid. Belangrijke, strategische knelpunten zitten op de raakvlakken tussen verantwoordelijke organisaties en beleidsgebieden. Als gevolg hiervan daalt het vertrouwen in de overheid, vooral bij burgers die afhankelijk zijn van toeslagen of uitkeringen.

Vraagstukken

We onderscheiden voor deze maatschappelijke opgave drie vraagstukken:

- Wat is vertrouwen in de overheid en hoe vergroten we het vertrouwen van de burger in overheidsinstanties die werkzaam zijn op het gebied van SZW?
- Hoe vinden we een betere balans tussen overheidsbeleid en uitvoering, op een manier die voor mensen, bedrijven en uitvoerders begrijpelijk en uitvoerbaar is? Welke sturingsmodellen zijn in welke gevallen het meest geschikt?
- Hoe verbeteren we de samenwerking en rolverdeling in het sociaal domein tussen verschillende departementen, tussen Rijk en gemeenten en tussen Rijksuitvoerders, gemeentelijke uitvoerders, maatschappelijke partners en marktpartijen?

Aanzet kennisvragen

Vraagstuk a: Herstel van vertrouwen

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat is vertrouwen, hoe is het vertrouwen ten aanzien van verschillende beleidsgebieden en verschillende taken van de overheid, en welke doelen van SZW staan onder druk door een eventueel gebrek aan vertrouwen?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Welke factoren zijn van invloed op de mate waarin burgers vertrouwen hebben in het openbaar bestuur en overheidsinstanties?Hoe, en vanuit welke burgerschapsmodellen, kijkt de burger naar zijn eigen rol in de relatie met de overheid?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Welke factoren zijn door wie (centraal/decentraal, politiek/ambtenaar) binnen de overheid beïnvloedbaar met welke maatregelen?

Vraagstuk b: Verbetering en vereenvoudiging van beleid en uitvoering

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Waar in het beleid en in de uitvoering en handhaving realiseren we publieke doelen en waarden onvoldoende? Voor wie werkt het goed en voor wie niet?Welke sturingsmodellen zijn in welke gevallen het meest geschikt? Wat betekent de 'principal-steward' benadering (i.e. een contractrelatie waarin beide partijen dezelfde doelen nastreven) tussen beleidsmaker en uitvoerder voor hoe we nu de samenwerking tussen beleidsmaker en uitvoerder hebben vormgegeven?Hoe groot zijn de (lokale) verschillen in de uitwerking van landelijk beleid tussen verschillende takken van de overheid (verschillende gemeenten, verschillende regionale kantoren van UWV)?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Hoe heeft het beleid zich ontwikkeld qua realisatie van de gewenste publieke waarden en wat drijft die ontwikkeling?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe kunnen we beleid zo ontwikkelen dat de complexiteit niet terugkeert, met aandacht voor het evenwicht tussen belangen, maatwerk en publieke waarden?

Vraagstuk c: Samenwerking en /vanuit het sociaal domein

Verkennend	<ul style="list-style-type: none">Wat zijn goede en slechte voorbeelden van samenwerking in het sociaal domein?Hoe zorgen we voor een efficiënte interdepartementale samenwerking in de domeinen onderwijs, werk, gezondheid, justitie en wonen?Hoe zorgen we ervoor dat bij een toekomstige grote schok de overheid in gezamenlijkheid opeert?
Verklarend	<ul style="list-style-type: none">Wat bepaalt dat goede voorbeelden van samenwerking breder worden toegepast en slechte voorbeelden op tijd worden aangepakt?
Beleidsgericht	<ul style="list-style-type: none">Hoe realiseren we de democratische inbedding van uitvoering, in het bijzonder bij gedecentraliseerde taken?Hoe kunnen we samenwerking en recht op privacy goed combineren?Welke kansen en risico's liggen er voor de overheid in nieuwe technologieën om de samenwerking te vergemakkelijken c.q. de uitvoering te verbeteren?

Bijlage 1: Affiliatie experts geraadpleegd in expertpanels

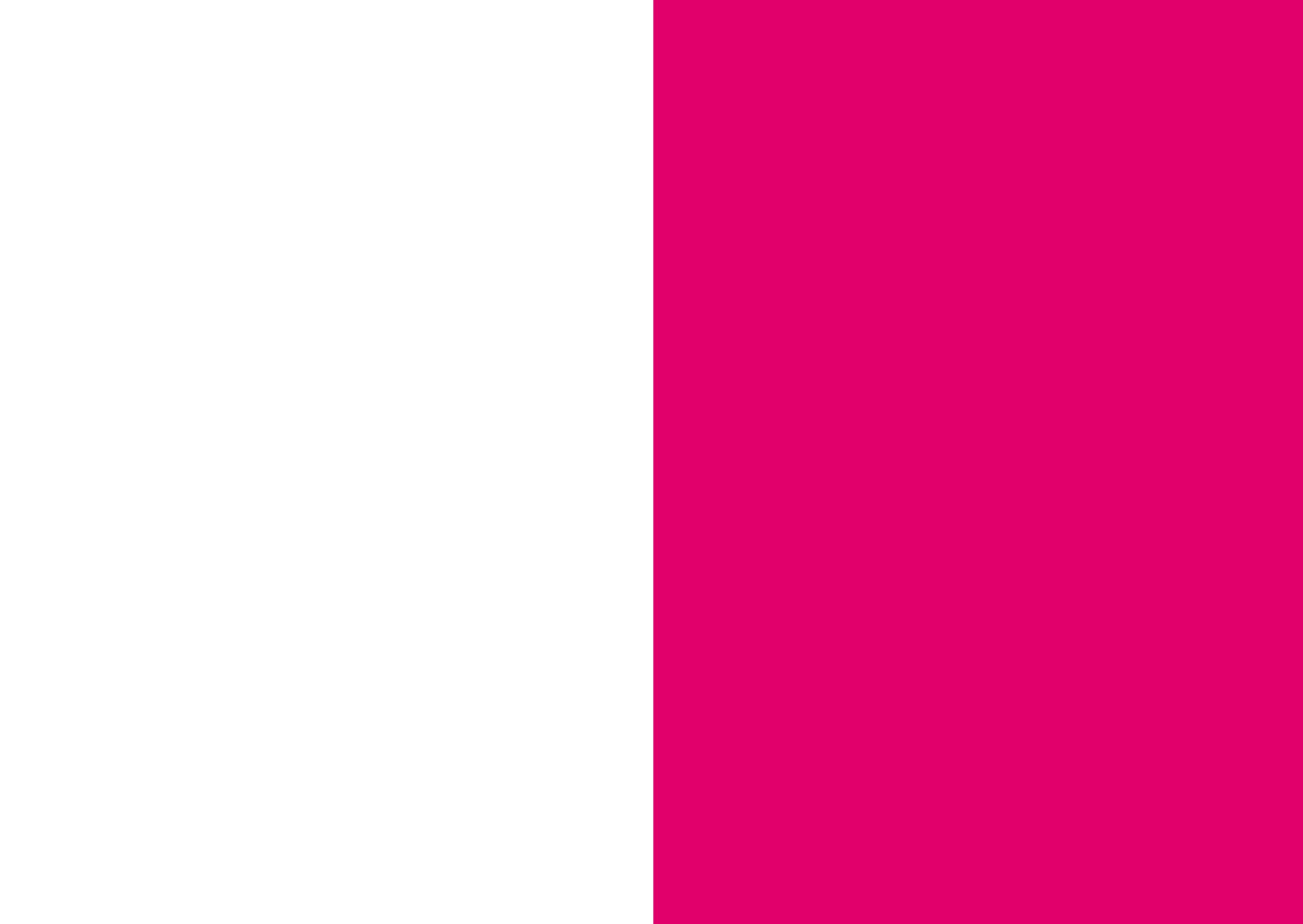
Organisatie	Organisatie
Algemene Rekenkamer	Nationaal Programma Rotterdam Zuid
Black Ladies Talk	Nederlandse Arbeidsinspectie
CBS	Open Universiteit
CPB	OVAL
Divosa	PBL
Erasmus Universiteit Rotterdam	ROA
Eurofound	Raad Volksgezondheid en Samenleving
Fontys Hogeschool	Rijksuniversiteit Groningen
Gemeente Amsterdam	RIVM
Gemeente Rotterdam	SAM
Goldschmeding Foundation	SEOR
HAN University of Applied Sciences	SCP
Hanzehogeschool	SVB
Hogeschool van Amsterdam	TNO
Instituut GAK	Universiteit Leiden
Landelijke Cliëntenraad	Universiteit Maastricht
Ministerie van Buza	Universiteit Tilburg
Ministerie van BZK	Universiteit Utrecht
Ministerie van EZK	Universiteit van Amsterdam
Ministerie van FIN	UWV
Ministerie van I&W	Verwey Jonker Instituut
Ministerie van OCW	Vrije Universiteit Amsterdam
Ministerie van SZW	WRR
Ministerie van VWS	

Bijlage 2: Missie, visie en doelen in het strategisch raamwerk SZW 2022

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk in Nederland.	Mensen voelen zich veilig en zeker (genoeg) over hun (werk in de) toekomst	Mensen hebben voldoende zekerheden in hun werk
		Mensen hebben (duurzaam) gezond en veilig werk
		Mensen ontwikkelen zich en kunnen zich ontwikkelen
		De samenleving kan omgaan met tegenslag/crisis
	Mensen hebben eerlijk werk en een eerlijk inkomen	Mensen kunnen economisch zelfstandig zijn
		Mensen werken onder goede (primair en secundaire) arbeidsvooraarden
		De verdeling van inkomen tussen mensen is eerlijk
		Mensen ervaren dat ze autonoom zijn in hun leven en invloed hebben op omstandigheden die hun leven beïnvloeden
		Mensen kunnen de verschillende onderdelen van hun leven goed combineren
		Iedereen moet de kans krijgen om mee te doen en zich te ontwikkelen zodat je zelf kan bijdragen aan je eigen toekomst.
Werk en bestaanszekerheid voor iedereen: samen werken voor samen leven.	Mensen hebben controle over hun werk en hun leven	Mensen (zonder werk) vinden gemakkelijk goed nieuw werk
		Als mensen hun werk (dreigen te) verliezen, vinden ze zo gemakkelijk mogelijk ander passend werk (re-integratie/participatie)
		Mensen werken op de voor hen meest geschikte plek (allocatie)
	Iedereen moet de kans krijgen om mee te doen en zich te ontwikkelen zodat je zelf kan bijdragen aan je eigen toekomst.	Mensen zijn productief
		Mensen halen voldoening uit hun werk
		Mensen voegen waarde toe aan de samenleving
Als het tegenxit zorgen we voor een vangnet, en als je met pensioen gaat voor een inkomen.	Mensen hebben een vangnet als ze dat nodig hebben	Mensen hebben een vangnet bij ouderdom
		Mensen kunnen bij ziekte terugvallen op een vangnet
		Mensen kunnen bij werkloosheid terugvallen op een vangnet
	Dat kan alleen in een land waar mensen er voor elkaar zijn.	Mensen in de problemen worden geholpen om uit de problemen te komen (armoede en schulden)
		Alle mensen hebben gelijkwaardige kansen om te participeren
		Mensen voelen en gedragen zich als volwaardig onderdeel van de samenleving (sociale samenhang)

Bijlage 3: Trendverkenning

Digitaal op rijksoverheid.nl.



Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag

Verantwoording foto's:

Foto omslag: Arenda Oomen

Foto pagina 4: Arenda Oomen

Foto pagina 10: Jarno Kraayvanger

Foto pagina 12: Wiebe Kiestra

Foto pagina 14: Joep van Rheenen

Foto pagina 16: Phil Nijhuis

Foto pagina 18: Michelle Muus

Foto pagina 20: Bart Maat

Foto pagina 22: Corne Bastiaansen