



Community of Practice

Regionale Human Capital Agenda's in het perspectief van Brede Welvaart

Een initiatief van NEIMED, Sociaal Economisch Kenniscentrum; Nationaal Netwerk Brede Welvaart;
Zuyd Hogeschool, Lectoraat Employability en de Open Universiteit Faculteit Managementwetenschappen

Aanleiding

De kwaliteit van leven in Nederland staat onder toenemende druk. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals onzekerheid over werk en loopbanen, aanhoudende ongelijkheid in toegang tot werk en ontwikkeling, toenemende druk op gezondheid en welzijn, groeiende regionale verschillen en de impact van technologische veranderingen op arbeid, raken direct aan hoe mensen werken, leven en zich ontwikkelen. Deze ontwikkelingen maken duidelijk dat investeringen in menselijk kapitaal zoals werk, ontwikkeling, gezondheid en duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan van doorslaggevend belang zijn, zoals vastgelegd in de **Human Capital Agenda (HCA)**. In die zin vormt de HCA het samenhangende beleidskader waarmee wordt beoogd mensen in staat te stellen om mee te doen, zich te blijven ontwikkelen en veerkrachtig om te gaan met veranderingen op de arbeidsmarkt, en daarmee bij te dragen aan maatschappelijke veerkracht en **brede welvaart**.

Brede welvaart betreft de kwaliteit van leven hier en nu, en de mate waarin deze ten koste gaat van de brede welvaart van latere generaties of van die van mensen elders in de wereld. Brede welvaart kent drie onlosmakelijk verbonden dimensies: hier en nu, later en elders.

De brede welvaart **hier en nu** gaat over de mensen die op dit moment in Nederland leven en betreft zowel de kwaliteit van leven van mensen als de kwaliteit van de omgeving waarin zij leven.

De brede welvaart **later** gaat over mensen die over één of enkele decennia in Nederland zullen leven en die, om eenzelfde niveau van brede welvaart te kunnen bereiken, afhankelijk zijn van de hulpbronnen die de huidige generatie nu benut.

De brede welvaart **elders** gaat over mensen in andere landen die nu of in de toekomst de positieve en negatieve gevolgen van onze keuzes ervaren.

Beleidsmatige duiding en positionering

De samenhang tussen human capital en brede welvaart vraagt om een integrale benadering waarin werk, ontwikkeling, gezondheid en inclusie niet los van elkaar worden beschouwd. Arbeid is voor veel mensen een belangrijke bron van inkomen, zingeving en sociale participatie, en daarmee een belangrijke pijler onder brede welvaart hier en nu. Tegelijkertijd bepalen keuzes rond scholing, inzetbaarheid, arbeidsorganisatie en technologie in hoge mate of toekomstige generaties in staat zullen zijn een vergelijkbaar niveau van brede welvaart te bereiken.

Binnen de Human Capital Agenda komen deze dimensies samen. Werkzekerheid en loopbaanperspectieven zijn steeds minder vanzelfsprekend en vragen om nieuwe vormen van wendbaarheid en ondersteuning. Tegelijkertijd laten verschillen in toegang tot werk en ontwikkeling zien dat brede welvaart ongelijk is verdeeld tussen groepen en regio's. Deze ongelijkheid werkt door in gezondheid, welzijn en participatie en zet de sociale samenhang onder druk.

Daarnaast groeit het besef dat gezond en duurzaam werk geen vanzelfsprekendheid is. De kwaliteit van arbeid staat onder spanning door werkdruk, mentale belasting en veranderende werkvormen. Dit raakt niet alleen de brede welvaart hier en nu, maar ook de houdbaarheid van arbeid en zorg op langere termijn. Regionaal manifesteren deze vraagstukken zich bovendien op uiteenlopende manieren, afhankelijk van economische structuur, opleidingsniveau en de mate van samenwerking tussen onderwijs, arbeidsmarkt en overheid.

Technologische ontwikkelingen versterken deze dynamiek verder. Digitalisering, automatisering en AI bieden kansen voor productiviteit en innovatie, maar stellen ook nieuwe eisen aan vaardigheden, organisatie van werk en HR-beleid. Zonder gerichte aandacht bestaat het risico dat deze ontwikkelingen bijdragen aan nieuwe vormen van uitsluiting of polarisatie op de arbeidsmarkt.

Het versterken van human capital vraagt bovendien om structurele aandacht voor de maatschappelijke impact van keuzes in beleid en praktijk. Effecten op brede welvaart – in termen van kwaliteit van leven, verdeling van kansen en duurzaamheid – zijn niet altijd direct zichtbaar, maar wel essentieel om mee te nemen in leren en bijsturen.

Deze samenhangende vraagstukken maken duidelijk dat gerichte leer- en ontwikkeltrajecten nodig zijn waarin beleid, praktijk en onderzoek gezamenlijk verkennen hoe human capital kan bijdragen aan brede welvaart, nu, later en elders. Dit vraagt om een aanpak waarin niet één afzonderlijk thema centraal staat, maar waarin de onderlinge samenhang tussen werkzekerheid, inclusie, gezondheid, regionale dynamiek en technologische verandering expliciet wordt verkend en benut, met doorlopende aandacht voor de impact op brede welvaart.

Vanuit die overtuiging kiest NEIMED ervoor om deze vraagstukken te agenderen en te verdiepen via een samenhangende reeks community of Practice.

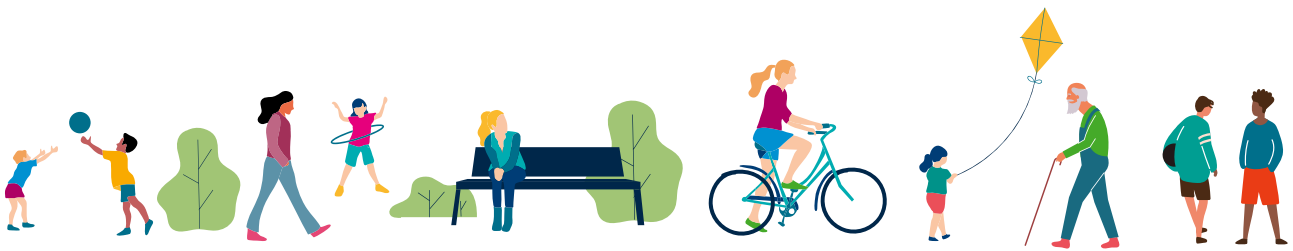
Thema's Community of Practice

Tegen deze achtergrond stelt NEIMED voor om vijf Community of Practice te organiseren rond de volgende thema's:

- **Werkzekerheid en wendbare loopbanen**
Gericht op duurzame inzetbaarheid, vaardighedenontwikkeling en het versterken van werkzekerheid in een veranderende arbeidsmarkt.
- **Inclusieve arbeidsmarkten en kansengelijkheid**
Met aandacht voor gelijke toegang tot werk en ontwikkeling, participatie van diverse groepen en het verkleinen van ongelijkheden.
- **Gezond werk en welzijn**
Gericht op de kwaliteit van arbeid, mentale en fysieke gezondheid, werkdruk en het bevorderen van duurzaam en gezond werken.
- **Regionale human capital ecosystemen**
Met focus op de samenwerking tussen onderwijs, arbeidsmarkt en overheid en het versterken van regionale arbeidsmarktdynamiek.
- **Technologie en de arbeid van de toekomst**
Gericht op de impact van digitalisering, automatisering en AI op werk, vaardigheden en HR-beleid.

Sturen op impact als vast onderdeel

In alle COP's vormt sturen op impact (expertise NEIMED) een vast en terugkerend onderdeel. Per COP wordt expliciet aandacht besteed aan de vraag hoe het betreffende thema bijdraagt aan brede welvaart hier en nu, later en elders, en hoe deze effecten zichtbaar, bespreekbaar en leerbaar kunnen worden gemaakt voor beleid en praktijk.



Opzet voor de praktische invulling COP's

Betrokkenen:

Drs. Omar Habets

Drs. Erik Canisius

Prof. Dr. Jol Stoffers

Uitgangspunt is:

- 5 COP's in 2 jaar (2026-2027)
- 2 a 3 COP's per jaar

Globale spreiding: Voorjaar – najaar / winter

Eind September 2026 – Begin December 2026 – Februari 2027 – Mei 2027 – September 2027

COP:

2 uur durend:

Opzet 1: Gast spreker Casus (1 uur) – Bespreking/opdracht (1 uur)

Opzet 2: 3*40min – 3 thema's met 10 min intro / 20 min opdracht / 10 min bespreking

Locatie:

Een van de studie centra van de Open Universiteit (OU)

Studiecentrum OU Utrecht of Studiecentrum OU Eindhoven

Potentiele leden COP:

Deze komen uit bestaande HR netwerken zoals het HRM netwerk (Dutch HRM Network); LOO HRM; NNBW

Financiering:

Organisatie en faciliteiten, en uren voor Omar Habets, Erik Canisius en Jol Stoffers worden door Zuyd Hogeschool, NEIMED en Open Universiteit gefinancierd.

KPI's:

Minimaal 10 deelnemers per COP / Infographic na elke COP / Idee: gezamenlijke literatuur lijst opstellen (iedereen kan per COP thema literatuur aanleveren met een QR code op de infographic weergegeven in een sectie literatuur)