



Sociaal en Cultureel Planbureau

# Welke mensbeelden liggen onder beleid en hoe werken ze door in beleidskeuzes?

Peteke Feijten en Wieke Blijleven

 @SCPonderzoek



**Mensbeelden  
bij beleid**



Mensbeelden:  
overal en iedereen

# Mensbeelden bij beleid

## Aanleiding voor dit onderzoek

“Het begint met het vertrouwen dat de overheid in de burger stelt en het **mensbeeld** dat de overheid heeft; een burger is niet op voorhand een fraudeur en wetgeving mag daar niet van uitgaan.”

*Integraal wetgevingsbeleid. Brief van de Minister voor Rechtsbescherming aan de Eerste Kamer (31 731), 25 juni 2021.*

“Nu, in de coronacrisis, moet de **doe-het-zelf-burger** plaatsmaken voor de **doe-het-samen-burger**. “Als je al twee of drie generaties bezig bent het individu te verheerlijken, is dat moeilijk”, zegt VU-hoogleraar en filosoof Gabriël van den Brink.” ”

*NRC, 2 november 2021*

# Definitie


*Veronderstellingen over hoe mensen (zouden moeten) zijn, denken en handelen, en over hoe zij (het beste) kunnen komen tot verandering van hun gedrag.*



A large orange shape on the left side of the slide, consisting of a square on the left and a quarter-circle on the right.

# Onderzoeks- project

## Deelstudies

1. Literatuur-essay (onlangs verschenen)
  2. Beleidsanalyse (lopend)
  3. Vignetstudie over beleidsinstrumentkeuze
  4. Burgervisie-studie o.b.v. interviews
- 
- A decorative yellow dashed line in the bottom right corner, consisting of four curved segments.

# Onderzoeks- project

## Deelstudies

1. Literatuur-essay (onlangs verschenen)
2. Beleidsanalyse (lopend)
3. Vignetstudie over beleidsinstrumentkeuze
4. Burgervisie-studie o.b.v. interviews

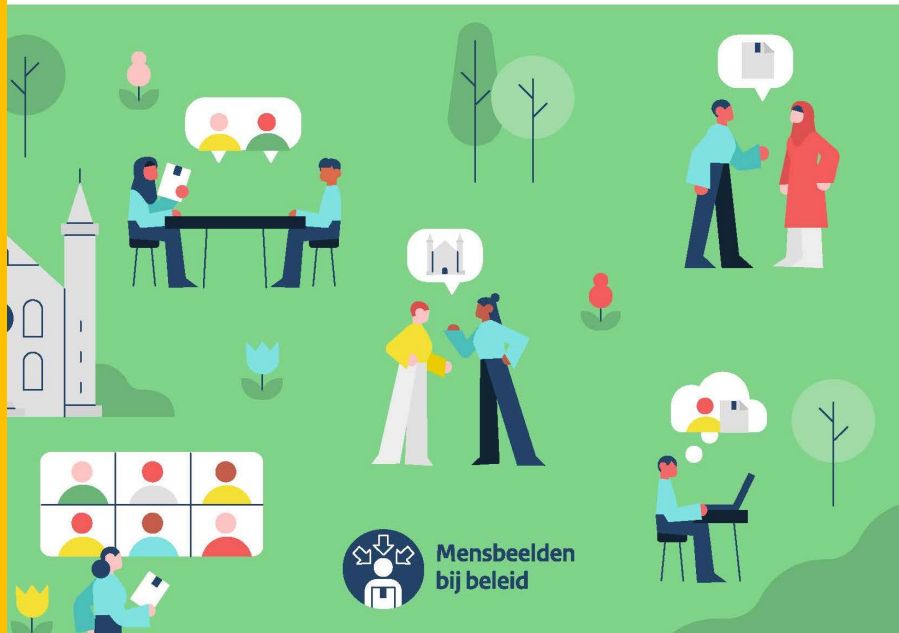




Sociaal en Cultureel Planbureau

# Mensbeelden bij beleid

Bewust worden, bespreken en bijstellen



Te downloaden via  
[www.scp.nl](http://www.scp.nl)

# Hoofdboodschap

- Mensbeelden in beleid zijn vaak...
  - onbewust;
  - stereotypisch van aard;
  - ingebed zijn in de 'stille ideologie' van de omgeving waarin men werkt
  - door dit alles lastig te veranderen
- Maar: onrealistische mensbeelden kunnen (groepen) mensen benadelen
- Door bewustwording te vergroten en mensbeelden onderling te bespreken kunnen biases in de waarneming verminderd worden
- Dat komt een realistisch(er) mensbeeld ten goede



# Drie invalshoeken

- Normatief: hoe zouden mensen moeten zijn en zich gedragen?
- Empirisch: hoe zijn en gedragen mensen zich écht?
- De beïnvloedingsmogelijkheden van gedrag



Kwadrant van de twee hoofddimensies van mensbeelden

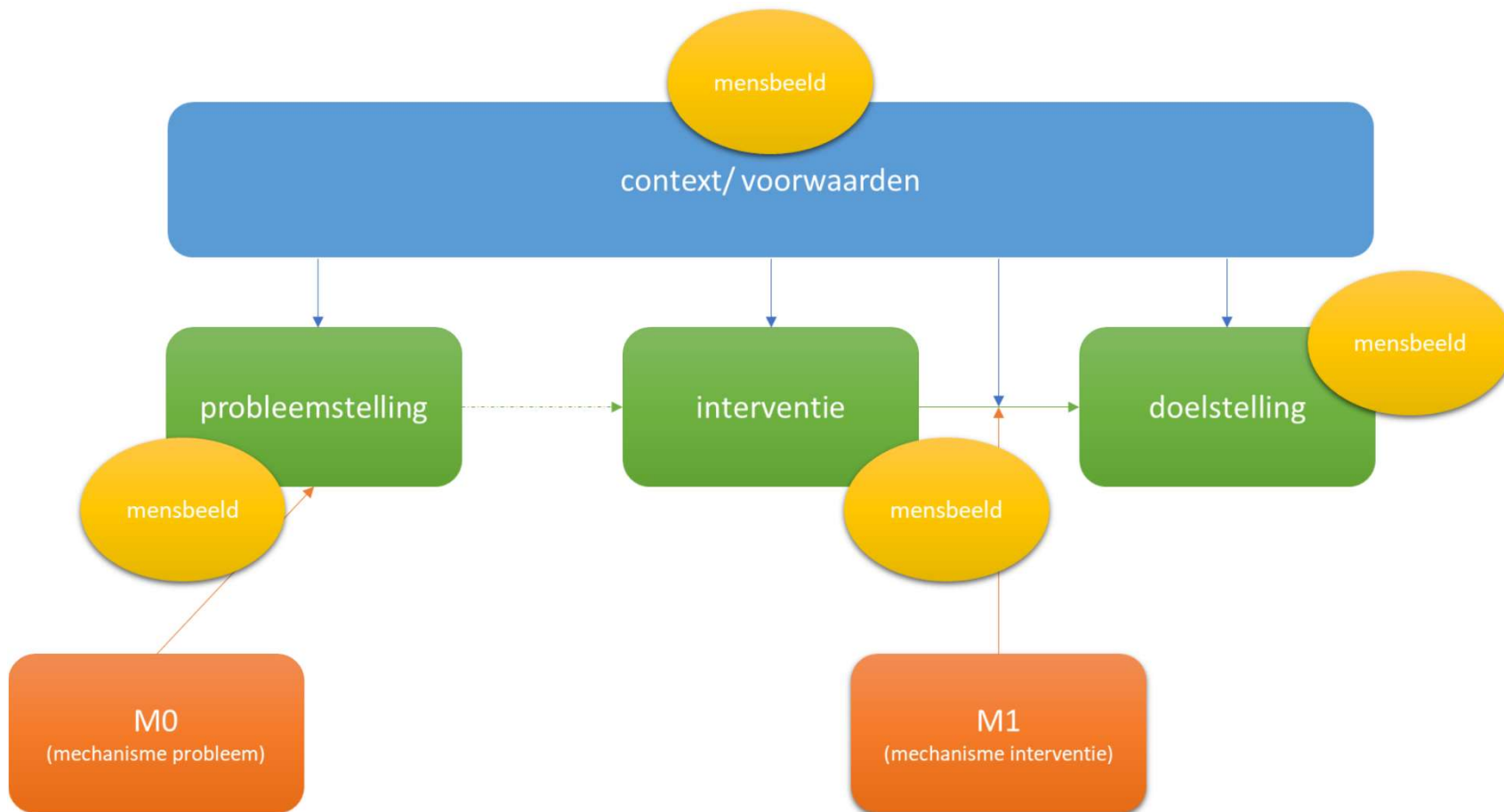
		<b>Valentie (willen)</b>	
		Positief ingesteld	Negatief ingesteld
<b>Macht (kunnen)</b>	In staat tot gedragsverandering	Bevoordeelden (goede burgers)	Mededingers (berekenende burgers)
	Niet in staat tot gedragsverandering	Afhankelijken (kwetsbare burgers)	Afzijdigen (gemarginaliseerde burgers)

Bron: gebaseerd op Schneider en Ingram (1993)

## Deelstudie 2: beleidsanalyse

- Dossiers
  - leven lang ontwikkelen
  - covid vaccinatiestrategie
- Methoden
  - Documentanalyse van beleidsstukken
  - Interviews met beleidsmakers (2x)





Doel: zichtbaar maken beleidstheorie en mensbeelden daarin

Eerste  
voorlopige  
bevindingen

Mensbeelden en Leven Lang Ontwikkelen



*‘Het kabinetsbeleid LLO is er op gericht te stimuleren dat iedereen in Nederland de kans krijgt om meer regie te nemen over investeringen in de eigen ontwikkeling’*

Daarmee blijven mensen uiteindelijk duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt

## Doelstelling en mensbeelden

- Ideaalbeeld
- Rationele, autonome mens die in staat is om overwegingen te maken, gericht op de toekomst.
- Verantwoordelijke mens (voor loopbaan en keuzes)
- Generiek: ideaal is voor iedereen haalbaar
- ‘Positief rationeel perspectief’ op wat mensen kunnen en willen (‘rationalistisch’ mensbeeld)



*'Dat is nog niet voor iedereen vanzelfsprekend'*

*De mensen die 'het meeste baat hebben bij leren en ontwikkelen met het oog op hun werkzekerheid, participeren namelijk juist het minst'*

## Probleemsituatie en mensbeelden

- Verschillen tussen (groepen) mensen
- Sommige mensen *kunnen* niet (minder kansen en vaardigheden, andere problemen)
- Sommige mensen *willen* niet (negatieve leerervaringen, geen urgentiegevoel, onveranderlijke kenmerken)
- Meer realistisch en divers beeld van wat mensen kunnen en willen
- Maar: in principe welwillende mens



*‘leren en ontwikkelen  
voor alle werkenden  
en werkzoekenden  
aantrekkelijk en  
mogelijk ... maken’*

## Interventies en mensbeelden

- *Als mensen beschikken over en inzicht hebben in mogelijkheden (financieel, informatie, advies) en eigen keuze hebben zullen zij (eerder) overgaan tot ontwikkelen*
- Welwillende, autonome, rationele en verantwoordelijke mens; in staat tot kijken en handelen naar toekomst
  
- Verschil in mate van ondersteuning
- Nuance in interviews: belang van positieve ervaring en associaties; ‘ontwikkelen’ is leuk, ‘gratis’ opleiding
- Invloed van omgeving en werkgever
- Aandacht voor flexibel onderwijs: aandacht voor leefwereld en behoefte aan direct resultaat



Hoe nu verder?  
Een beginpunt

## Mensbeelden in beleid

- Zijn de mensbeelden realistisch? En wat betekent dat voor het beleid?
  - De verantwoordelijke en rationele mens: leidt eigen regie inderdaad tot duurzame inzetbaarheid?
- Hoe werkt het beleid voor verschillende groepen mensen?
  - Hoe zit het met mensen die echt niet *willen*?
  - Hoe zit het met mensen die echt niet *kunnen*?
  - Hoe gaan we om met verschillen? Krijgen kwetsbare mensen bijv. meer steun of meer sturing?

# Interactie: mensbeelden bespreken

## In duo's

- Bevraag je buurvrouw/-man over haar/zijn mensbeeld (in werk-context):
  - 1) Hoe ziet de ideale mens in jouw doelgroep eruit?
  - 2) Hoe zijn de mensen in jouw doelgroep echt (kenmerken, omstandigheden)?
  - 3) Hoe denk jij dat mensen in jouw doelgroep te beïnvloeden zijn (gedrag)?



A large orange shape on the left side of the slide, consisting of a vertical rectangle on the left and a quarter-circle on the right.

## Interactie (2)

Stellingen over nut en noodzaak van  
'mensbeelden bespreekbaar maken'





Meer weten?

Peteke Feijten: [p.feijten@scp.nl](mailto:p.feijten@scp.nl)

Wieke Blijleven: [w.blijleven@scp.nl](mailto:w.blijleven@scp.nl)

SCP website: [www.scp.nl](http://www.scp.nl)



- Vind je bespreekbaar maken van mensbeelden bij beleid(/in je werk) nodig?
- Wat zijn de voordelen?
- Wat zijn de nadelen?
- Hoe kun je mensbeelden in je werk voor jezelf bewuster maken?
- Hoe maak je er een groepsproces van/hoe betrek je collega's of andere stakeholders in dit gesprek?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Welke biases belemmeren jou voor een realistischer mensbeeld?