

Nieuw perspectief door scholing

Ervaringen van WGA-cliënten
en UWV-professionals met
de inzet van scholing

UWV Kennisverslag 2025-8
Maurice Guiaux, Emma Klaasse en Marloes Zijl

Nieuw perspectief door scholing

Voor WGA-cliënten is duurzame re-integratie via scholing een ontdekkingsreis naar nieuw perspectief, wat vraagt om een proactieve aanpak van professionals.

Samenvatting

WGA-gerechtigden kunnen vaak niet terugkeren in hun oude beroep en hebben regelmatig moeite om duurzaam aan het werk te komen, bijvoorbeeld omdat ze relevante kwalificaties missen. Internationaal onderzoek bewijst dat scholing het effectiefste instrument is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt – en daartoe behoren veel WGA-gerechtigden – te helpen aan een nieuwe, duurzame, positie op de arbeidsmarkt. Toch blijkt dat UWV scholing voor WGA-gerechtigden niet vaak inzet. Dat komt mede doordat de stap om scholing te gaan volgen een proces is dat om maatwerk vraagt. Daarvoor is intensief contact tussen WGA-cliënten en UWV-professionals nodig. De UWV-professional verkent samen met de cliënt het best passende re-integratietraject en onderzoekt of scholing hierbij past. Daarbij kan de professional gebruikmaken van het hele palet aan re-integratiedienstverlening. UWV heeft een pilot uitgevoerd op vier kantoren waarin onderzocht is hoe scholing voor WGA-uitkeringsgerechtigden in de praktijk vorm krijgt, wat hun ervaring is met de scholing, wat daarbij bevorderende en belemmerende factoren zijn en wat de rol van UWV-professionals daarbij is.

De belangrijkste inzichten over hoe scholing tot stand komt:

- Cliënten moeten eerst weten of ontdekken dat scholing een optie is en vervolgens verkennen wat ze willen (en kunnen) leren, voordat ze beginnen aan scholing.
- Bij het volgen van een opleiding draait het steeds om het vinden van balans: hoe combineert het nieuwe ritme van scholing volgen – en soms deels daarnaast werken of stage lopen – met een beperkte belastbaarheid, maar ook met de thuissituatie? In het algemeen geldt dat scholing vaker ingezet kan worden dan professionals denken.
- Wanneer het proces van informeren, verkennen en volgen van de scholing goed verloopt, dan ervaren cliënten daarvan veel meerwaarde: zij krijgen nieuw perspectief en ervaren persoonlijke groei. Ze voelen zich gezien, gehoord en geholpen.
- Dit alles vraagt om een bewuste handelwijze van professionals: dat begint bij vroegtijdig informeren over de mogelijkheden van scholing, gidsen bij het verder verkennen van mogelijkheden, organiseren van scholing en eventueel maatwerk, ondersteunen bij het volgen van scholing en, voor zover nodig, bemiddelen naar werk.
- Staf en management kunnen die bewuste handelwijze bij professionals stimuleren. Op basis van een heldere visie op duurzame re-integratie stimuleert UWV deze handelwijze en draagt zo bij aan de positionering van scholing als re-integratiemiddel.

‘Het [hele proces van de opleiding] heeft mij meer gebracht dan ik van tevoren had gehoopt. Je hoeft niet gelijk 40 uur per week te werken. Uiteindelijk moet je je eigen route bepalen. Daar moet je goede begeleiding in krijgen. Mijn werkcoach heeft daaraan bijgedragen.’

Leren en werken draagt bij aan duurzame werkherhervatting

UWV heeft een breed palet aan re-integratiediensten om mensen op weg te helpen naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt. Voor veel WGA-gerechtigden¹ is het lastig om opnieuw en duurzaam aan het werk gaan. Zij kunnen vanwege hun beperking vaak niet terugkeren in hun oude beroep. Het ontbreken van relevante kwalificaties belemmert hun toegang tot een andere duurzame plek op de arbeidsmarkt. UWV kan dan bijvoorbeeld scholing inkopen voor WGA-gerechtigden wanneer dat bijdraagt aan hun re-integratie. Het gaat bijvoorbeeld om beroepsgerichte cursussen of trainingen in de zorg, techniek of ICT, of een opleiding tot beveiligers of buschauffeurs. Internationaal en eigen UWV-onderzoek bewijst dat scholing, zeker als dat om een vorm gaat die werken en leren combineert, voor deze groep een heel nuttige en effectieve manier is om een nieuwe, duurzame, positie op de arbeidsmarkt te krijgen.

Hoewel UWV de meerwaarde van scholing ziet, blijkt dat scholing voor WGA-gerechtigden zeer beperkt wordt ingezet. Jaarlijks volgt slechts 1% van deze cliëntgroep een door UWV gefinancierde scholing, terwijl er budget is om meer mensen scholing te laten volgen. Dat komt vooral doordat cliënten niet zomaar aan een scholing kunnen beginnen; er moet van alles voor geregeld worden. Daarnaast vraagt de inzet van scholing om ondersteunend maatwerk van UWV-professionals. Dat vergt van cliënten en professionals tijd, inspanning, creativiteit en soms ook durf en doorzettingsvermogen. UWV-professionals kunnen daarbij gebruikmaken van een breed palet aan re-integratiediensten en samenwerken met verschillende partijen binnen en buiten UWV. In dit UWV Kennisverslag laten we zien hoe scholing in de praktijk tot stand komt en belichten we achtereenvolgens de ervaringen van cliënten die scholing volgen en de rol die UWV-professionals hierbij spelen (zie box 1 voor een toelichting op het onderzoek). We laten ook zien hoe die inzichten UWV als organisatie helpen om bewuster vorm te geven aan de visie op duurzame re-integratie en een leven lang ontwikkelen.

Box 1 Onderzoeksmethode

Vier vestigingen draaiden in de periode 2022–2023 een pilot. Iedere pilotvestiging heeft op zijn eigen manier geëxperimenteerd met het inzetten van scholing voor WGA-clients. We hebben die pilots begeleid met een lerende evaluatie om in kaart te brengen hoe scholing en leerwerktrajecten voor WGA-uitkeringsgerechtigden in de praktijk vorm krijgen, wat daarbij bevorderende en belemmerende factoren waren en wat de ervaringen van betrokken partijen zijn. De evaluatie is gebaseerd op 15 interviews met mensen die scholing via UWV hebben gevolgd, een dossieranalyse en een groot aantal observaties van verschillende soorten overleggen, interviews, focusgroepen en leerbijeenkomsten met diverse andere betrokkenen binnen en buiten UWV, zoals adviseurs intensieve dienstverlening, (staf)arbeidsdeskundigen, opleiders en re-integratiebureaus, op meerdere momenten tijdens de looptijd van de pilots.

In de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is er in totaal voor 224 mensen (2,5% van de totale caseload) een opleiding ingekocht op een van de vier pilotvestigingen. Een groot deel van de mensen die scholing volgden ontving voor, tijdens of na de opleiding ook andere re-integratiedienstverlening. Daarnaast bleek een groot deel van deze mensen ook aan het werk te zijn voor, tijdens en vooral na de opleiding. Op basis van deze cijfers, de dossieranalyse en de interviews met cliënten die scholing volgden, leiden we af dat er regelmatig sprake was van een combinatie van leren en werken.

Clieñtperspectief: van stilstand naar verandering

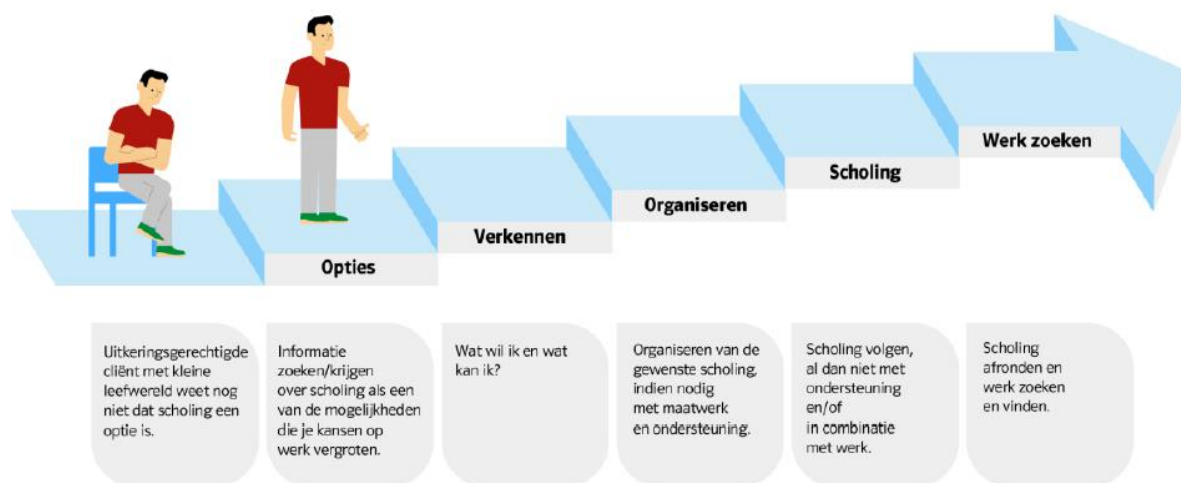
In het onderzoek hebben we geobserveerd welke stappen cliënten doorlopen om met scholing te kunnen starten, de scholing af te ronden en werk te vinden, en wat het succesvol of minder succesvol doorlopen van dit hele proces met hen doet. Vrijwel alle geïnterviewde cliënten geven aan dat hun wereld klein was voordat ze aan de scholing begonnen. Ze hadden hun huishouden, dat ze soms deelden met een partner en/of gezin, maar daarnaast vrij weinig. Ze voelden zich vaak nutteloos en afhankelijk. Soms was er financiële stress. Mensen wilden verandering. Ze wilden weer wat doen, weer het gevoel hebben dat ze onderdeel zijn van de samenleving, iets bijdragen. Ze wilden niet langer afhankelijk zijn, weer sociale contacten hebben buiten hun eigen kleine kringetje. Globaal verloopt het proces daarna in vijf stappen, dat start bij het ontdekken en verkennen van scholingsmogelijkheden en doorloopt naar een nieuw leven met werk, ritme en meer zelfvertrouwen (zie figuur 1). Hierna illustreren we de ervaringen van cliënten bij die vijf verschillende stappen.

Opties: informatie zoeken

De vijftien geïnterviewde cliënten zeiden allen uit eigen initiatief op zoek te zijn gegaan naar informatie over wat zij kunnen doen om weer aan een nieuwe toekomst te gaan werken. Informatie over de mogelijkheid om scholing te volgen is beschikbaar op de website van UWV en UWV-professionals ondersteunen bij gerichte vragen over scholing. Toch zou het helpen als UWV die informatie actiever aanbiedt aan cliënten, ook al voordat ze toe zijn aan het zetten van de stap richting re-integratie. Al is het maar om cliënten aan het denken te zetten, zodat ze scholing ook als een kans zien voor hun re-integratie. Bovendien is de ene cliënt actiever en zelfstandiger in het zoeken van die informatie dan de ander. Sommigen pakken de telefoon en bellen UWV, zoeken op de UWV-website naar de mogelijkheden en praten met de mensen in hun privéomgeving. Anderen hebben meer een latente behoefte aan verandering of hebben een beperkt doenvermogen en zijn daardoor afhankelijker van de ondersteuning of coaching die UWV hun aanbiedt om daadwerkelijk in beweging te komen en zich te laten informeren over de manieren waarop zij aan duurzaam werk zouden kunnen komen.

¹ WGA-gerechtigden zijn mensen die een WGA-uitkering ontvangen: gedeeltelijk arbeidsongeschikten en niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikten van wie wordt verwacht dat zij in de toekomst weer (meer) kunnen gaan werken.

Figuur 1 Stappen die een cliënt doorloopt in het proces van scholing naar een duurzame positie op de arbeidsmarkt



Verkennen: wat wil ik en kan ik?

De volgende stap in het proces is dat cliënten uitzoeken wat ze willen en kunnen. We hoorden in de interviews dat sommigen hier zelfstandig stappen in zetten en anderen in hun privéomgeving met mensen sparren en brainstormen over nieuwe toekomstmogelijkheden. Er is echter ook een groep die vooral afhankelijk is van de ondersteuning die ze krijgen van UWV of een andere organisatie. De inzet van UWV bestaat bijvoorbeeld uit coachingsgesprekken, afnemen van competentietesten of het inkopen van dienstverlening Werkfit maken bij een re-integratiebureau. Met inzet van diverse middelen krijgen cliënten daardoor een idee van wat ze willen en wat bij hen zou kunnen passen. Daarbij helpt het als anderen, zoals vrienden, familie of een coach, bevestigen dat het beeld over wat ze kunnen leren via scholing bij hen past of als een test dit bevestigt, zoals wetenschappelijk onderzoek laat zien.²

‘Ik heb me ondersteund gevoeld tijdens die besprekingen met mijn adviseur bij UWV om te sparren over wat ik zou willen en kunnen en waar mijn kansen lagen. Er zijn veel dingen waar je zelf niet aan denkt.’

Scholing organiseren met UWV

Alle cliënten hebben voor het akkoord op de scholing en de inkoop ervan UWV nodig. We constateren dat de meest zelfredzame cliënten zelf de regie weten te houden op het organiseren van scholing. Zij vragen bij UWV wat ze moeten doen om de gewenste opleiding te kunnen volgen en informeren zelf of ze ondersteuning kunnen krijgen als ze die nodig denken te hebben. De minder zelfredzame cliënten hebben bij een of meerdere van deze ‘regelzaken’ ondersteuning nodig van UWV. Het verschilt per cliënt wat diegene zelf kan en waar diegene ondersteuning bij nodig heeft. De adviseur heeft de taak om goed af te wegen in hoeverre een cliënt ondersteuning nodig heeft bij het oriënteren op en het volgen van scholing. We hoorden in de interviews terug dat wanneer het hele proces soepel verloopt en wanneer adviseurs zich positief opstellen over de scholing, het cliënten sterkt in hun geloof in eigen kunnen. Bovendien geeft het ze het vertrouwen dat ze de scholing mogen volgen en dat ook anderen hen helpen om de scholing te kunnen volhouden.

‘De opleiding is [...] anderhalf uur reizen heen en terug. De eerste twee maanden was dit heel pittig. [...] Ik werkte er twintig uur per week naast. Dat was wel een balans in mijn belastbaarheid zoeken, zeker als vader van twee kindjes. In de eerste maanden had ik dus echt de zaterdag en zondag nodig om te herstellen. In het weekend heb je dan minder aandacht voor je kinderen en kan je minder sociale activiteiten ondernemen. Terugkijkend was dit het waard. Scholing mag natuurlijk niet ten koste gaan van je werk en je privéleven op de lange termijn. De balans moet zich wel herstellen. En dat is gebeurd.’

Bij scholing draait het steeds om het vinden van balans

Van zowel cliënten als UWV-professionals hoorden we dat het proces naar scholing en ook tijdens de scholing draait om het vinden van balans. Balans in wat cliënten aankunnen gegeven hun belastbaarheid en wat ze weer moeten gaan doen om de scholing te volgen en vol te houden. Het proces heeft soms veel weg van een spel van ‘slangen en ladders’, waarin mensen na een of meer eerdere stappen te hebben gezet, terugvallen naar een vorige fase vanwege tegenslagen op het gebied van gezondheid,

² Broek, S., Linden, J.V.D., Kuijpers, M.A.C.T. & Semeijn, J.H. (2023). What makes adults choose to learn: Factors that stimulate or prevent adults from learning. *Journal of Adult and Continuing Education*, 29(2), 620-642.

privésituatie, de gekozen opleiding of het vinden en behouden van werk. Er zijn meerdere factoren die het volgen van scholing zwaar kunnen maken of zelfs belemmeren. Bijvoorbeeld een lange reistijd omdat een opleiding niet in de buurt beschikbaar is, het wennen aan het nieuwe ritme na jaren thuiszitten, het combineren van het nieuwe ritme met een gezin en eventueel ook het werken naast de opleiding. Uit gesprekken met UWV-professionals blijkt dat de volgende belemmerende factoren meer algemeen onder WGA-cliënten voorkomen: verergering van de medische klachten, gebeurtenissen in de privésituatie, of het werken naast de opleiding, wat tot een te hoge fysieke of tijdsbelasting kan leiden.

‘Ik neem op het werk soms te veel hooi op mijn vork en dan zak ik weer in elkaar. Ik probeer er zelf balans in te brengen. Ik zou hier wel hulp bij kunnen gebruiken.’

Aan de andere kant hoorden we in de interviews ook over de bevorderende factoren die helpen om de balans te vinden en de scholing vol te houden. De verwachte voordelen van leren blijken een belangrijke bevorderende factor te zijn. Zo geven de geïnterviewde cliënten aan dat het helpt om een opleiding te volgen die leuk is om te doen. Daarin leren ze nieuwe dingen en doen ze weer zelfvertrouwen en ritme op. Verder benoemen cliënten hoe de ondersteuning van vrienden en familie en vanuit UWV of een re-integratiebureau hen helpt om door te zetten en vol te houden. Daarnaast blijkt ook heel praktische ondersteuning van belang. Van af en toe informeren hoe het nu met cliënten gaat en praktische zaken oplossen, tot hen voldoende informeren over hun financiële situatie. Bijvoorbeeld over de impact die werk na of naast de opleiding heeft op de hoogte van de uitkering. Dit sterkt cliënten in het gevoel dat ze terug kunnen vallen op UWV als het even tegenzit of ze tegen praktische problemen aanlopen. We hoorden verder van cliënten hoe hun persoonskenmerken, zoals eigen inzet, doorzettingsvermogen en verantwoordelijkheidsgevoel, eraan bijdragen dat ze de opleiding volhouden.

Scholing zorgt voor werk, perspectief en een geheel nieuw leven

Het starten en volgen van een scholing kan zwaar zijn, toch geven alle geïnterviewde cliënten aan dat het volgen van de scholing de moeite waard is. Na afronding van de scholing kunnen cliënten die voor of tijdens de scholing al werkten met een tijdelijk contract, proefplaatsing, werkervaringsplaats, stage of vrijwilligerswerk die baan behouden of een (vast) contract krijgen voor een betaalde functie. Andere cliënten kunnen de baangarantie verzilveren die ze vóór de opleiding hadden gekregen van een werkgever. Weer andere werkten al als zzp'er en kunnen door de opleiding op hun website vermelden dat ze gediplomeerd zijn, waarmee ze nieuwe opdrachten of cliënten kunnen werven. Succesvolle afronding voor scholing is echter niet voor iedereen een garantie dat ze gemakkelijk aan werk komen; voor sommigen is het werk zoeken of behouden nog steeds niet eenvoudig en ook daarbij kunnen cliënten ondersteuning van UWV gebruiken. Ook wanneer de scholing niet direct voor een duurzame plek op de arbeidsmarkt zorgt, ervaren mensen positieve effecten in hun leven. Zo blijkt uit de interviews met cliënten dat ze vanaf de start van een opleiding meer energie, meer zelfvertrouwen, een gezonder levensritme en meer sociale contacten krijgen.

‘Het werk op de vrachtwagen bevalt supergoed. Ik zit helemaal op mijn plek. (...) Ik ben nu dik een jaar aan het werk.’

Professionals: scholing als stap naar duurzame re-integratie vraagt om een bewuste handelwijze

Hiervoor beschrijven we hoe de stap om scholing te gaan volgen een heel proces is voor cliënten. Hierna lichten we kort toe welke rol UWV-professionals daarbij spelen, en hoe zij de ondersteuning en het maatwerk bieden die een grote rol spelen voor cliënten. Op basis van onze observaties en interviews met cliënten en professionals binnen en buiten UWV leiden we af dat dit proces vraagt om een bewuste handelwijze van UWV-professionals, waarin volgende elementen terugkomen (zie ook figuur 2):

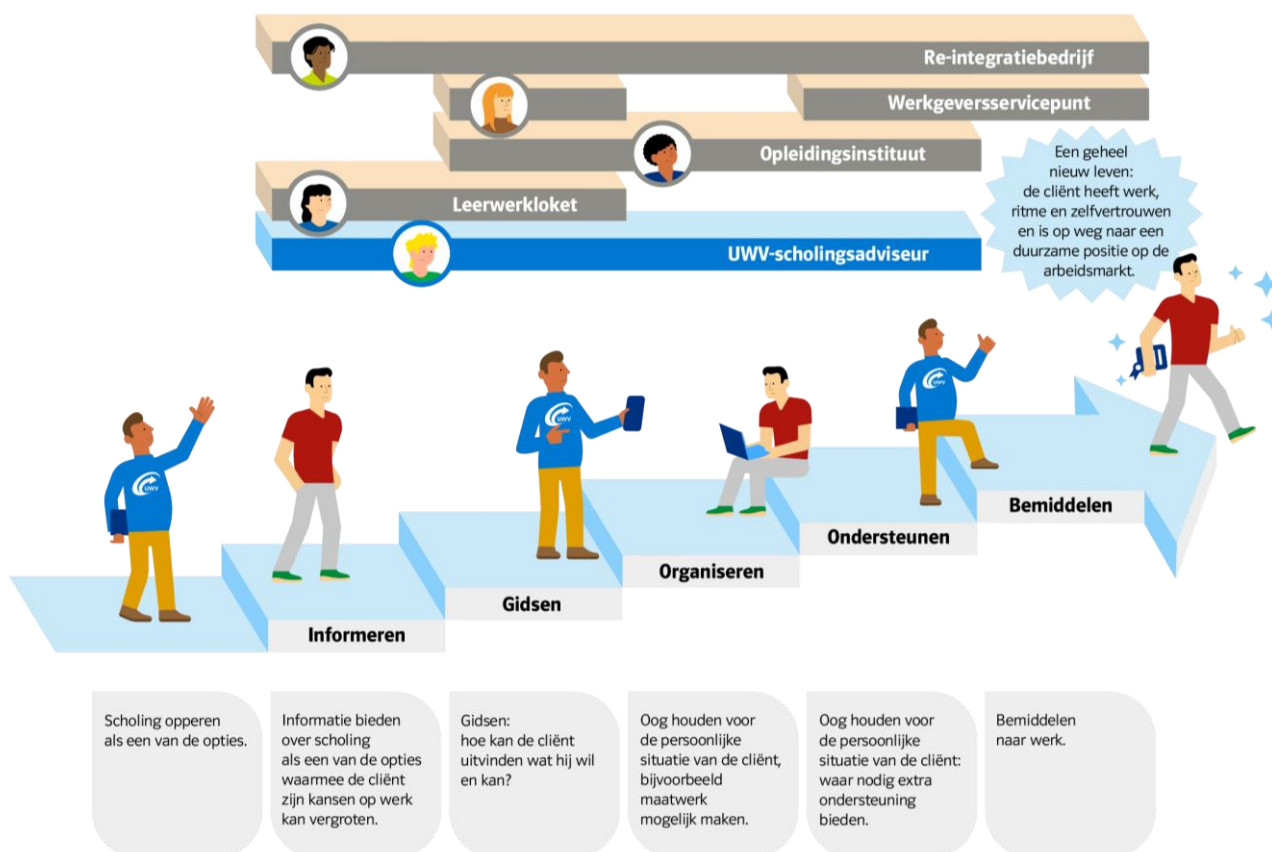
- **Informeren:** Vroeg en vaak scholing ter sprake brengen in gesprekken met cliënten over re-integratiemogelijkheden zorgt ervoor dat cliënten beseffen dat scholing een optie kan zijn.
- **Gidsen:** Denken vanuit mogelijkheden helpt om te ontdekken wat een cliënt kan en wil.
- **Organiseren:** Oog hebben voor de persoonlijke situatie van de cliënt en bespreken hoe scholing daarbij past, draagt bij aan het vinden van balans.
- **Ondersteunen:** Actief contact hebben met cliënten, op een coachende manier, geeft vertrouwen.
- **Bemiddelen:** Actief samenwerken met het netwerk aan samenwerkingspartners binnen en buiten UWV.

Zo vroeg mogelijk informeren en actieve ondersteuning gedurende het hele proces

Uit het onderzoek blijkt dat de bij de pilots betrokken UWV-professionals zich goed kunnen vinden in alle elementen van deze bewuste handelwijze. Professionals voorzien in hun ogen bij voorkeur alle cliënten met arbeidsvermogen zo vroeg mogelijk van informatie over de mogelijkheden die UWV biedt om hun re-integratie te ondersteunen. Scholing is daarbij een van de opties om te benoemen. Zij zijn het erover eens dat het helpt om vaker en eerder het gesprek met de cliënt aan te gaan over de mogelijkheden van scholing en hoe dat bijdraagt aan duurzame werkhervatting.

Ook zien zij voor zichzelf een rol weggelegd in het gidsen van de cliënt. Bijvoorbeeld door het voeren van coachende en motiverende gesprekken, het inzetten van competentietesten, re-integratietrajecten of andere beschikbare hulpmiddelen. Coaching en activering kan afhankelijk van de situatie van de cliënt veel tijd kosten. Professionals kunnen het begeleiden van de cliënt in het verkennen van ‘wat ik wil en wat ik kan’ over laten aan of inkopen bij een andere partij, zoals een Leerwerkloket of re-integratiebedrijf.

Figuur 2 De rol van UWV-professionals bij scholing en de mogelijke samenwerkingspartners



Wanneer blijkt dat scholing de gewenste route is, hebben UWV-professionals vervolgens de taak om de scholing te organiseren met een cliënt. We observeerden in het onderzoek dat professionals indien nodig meedenken met de cliënt en de scholingsinstelling over maatwerkoplossingen. Daarnaast blijkt het van belang dat ze verwachtingen van de cliënt bijsturen rondom de voorwaarden om een opleiding te doen. Ten slotte zagen we wat er achter de schermen nodig is voor een soepel verloop van het inkoopproces, en het regelen van de administratie en de financiën van de scholing. Aan het begin van pilot ervoeren professionals diverse belemmeringen in het inkoopproces; aan het eind ervan is een vereenvoudigd inkoopproces voor scholing ingevoerd om die belemmeringen weg te nemen.

Box 2 Ondersteuning organiseren: samenwerken met andere professionals

Tijdens het onderzoek hebben we gezien in welke mate UWV-professionals en samenwerkingspartners een rol kunnen spelen bij de inzet van scholing en hoe zij samenwerken, en hoe dat die scholingsinzet complex kan maken (zie ook figuur 2):

- Adviseurs intensieve dienstverlening en arbeidsdeskundigen vervullen een belangrijke rol bij het begeleiden van cliënten naar een opleiding en werk, maar doen dat zeker niet alleen.
- Leerwerkloketten konden de cliënt helpen door aanvullende loopbaancoaching en -advies te bieden. Leerwerkloketten zijn vanaf 1 januari 2025 niet meer operationeel.
- Een re-integratiebedrijf kan een rol spelen bij het achterhalen van wat een cliënt wil en kan, bijvoorbeeld in een Werkfittraject scholing als mogelijkheid onderzoeken. Dit laatste kan UWV als expliciete opdracht aan het re-integratiebedrijf meegeven. Tijdens de opleiding kan een re-integratiebedrijf de cliënt ondersteunen via het modulaire traject 'begeleiding bij scholing'.
- Een UWV-scholingsadviseur kan worden ingeschakeld wanneer een cliënt aan een opleiding wil beginnen, maar nog niet zo goed weet hoe of wat. De UWV-scholingsadviseur kan met de cliënt de scholingsmogelijkheden verder onderzoeken en een arbeidsmarktgericht scholingsadvies opstellen. Die adviseur kan ook ondersteunen bij complexe scholingsvragen.
- Een opleidingsinstituut en het Werkgeversservicepunt kunnen aanvullende informatie bieden over wat voor vaardigheden nodig zijn om een bepaalde opleiding succesvol af te ronden en uiteindelijk een bepaald beroep uit te oefenen.
- Een procesbegeleider ondersteunt bij de administratieve aanvraag van de opleiding.
- In de bemiddeling naar werk kunnen zowel het Werkgeversservicepunt, een opleider als een re-integratiebedrijf ondersteunen, bijvoorbeeld door al voor de start van de opleiding een passende werkgever te vinden die de cliënt een stageplek of een baangarantie kan geven of door met elkaar in gesprek te gaan over opleidingen met baangarantie en indien nodig te zorgen voor maatwerkoplossingen.

We zagen en hoorden hoe continue betrokkenheid en oprechte interesse van UWV-professionals op de achtergrond cliënten helpt om de scholing vol te houden en praktische problemen op te lossen. Die betrokkenheid helpt UWV-professionals bovendien om te signaleren of iemand extra ondersteuning nodig heeft en dat dan te regelen door het instrument ‘begeleiding bij scholing’ in te kopen bij een re-integratiebedrijf of bijvoorbeeld een jobcoach bij een leer-werkcombinatie. Het gaat daarbij ook om ondersteuning bij praktische zaken waar cliënten tegenaan lopen en het in balans houden van belastbaarheid. Na afronding van een opleiding blijken succesfactoren in eventuele verdere ondersteuning te zijn dat professionals tijdig hulp inzetten bij de zoektocht naar werk en dat er voldoende aandacht is voor financiële zaken.

Stimulans van staf en management

Lokaal management en de stafarbeidsdeskundigen betekenen veel om die bewuste handelwijze met meer aandacht voor scholing te stimuleren en ondersteunen (zie figuur 3). Uit het onderzoek is gebleken dat bewust werken aan zo’n handelwijze veel vraagt van UWV-professionals. Juist daarom is het van belang dat management en stafarbeidsdeskundigen hen inspireren en stimuleren om dit te doen, en hen goed informeren over de ruimte die zij hebben om scholing voor cliënten in te zetten. Dit is tijdens de pilots bijvoorbeeld gebeurd bij (fysieke) informatiebijeenkomsten waarin met professionals gereflecteerd is op de ruimte die zij ervaren om scholing in te zetten. Ook werden er met enige regelmaat succesverhalen gedeeld over scholing. Het is verder belangrijk dat management en staf vertrouwen hebben in het vakmanschap van de UWV-professionals. Maar ook dat ze in gesprek gaan met UWV-professionals die zelden of nooit scholing inzetten en hen hierbij ondersteuning bieden wanneer nodig. Tot slot blijkt het belangrijk dat management en staf met professionals meedenken wanneer professionals tegen belemmeringen aanlopen bij de inzet van scholing. We zagen dat het helpt om dergelijke belemmeringen niet alleen te bespreken, maar ook om die als signaal door te zetten in de organisatie. Het opvolgen en oplossen van dergelijke signalen elders in de organisatie blijkt randvoorwaardelijk voor de ruimte die UWV-professionals ervaren om scholing in te zetten (zie figuur 4). Als die oplossing gerealiseerd is, moeten medewerkers daarover ook geïnformeerd worden.

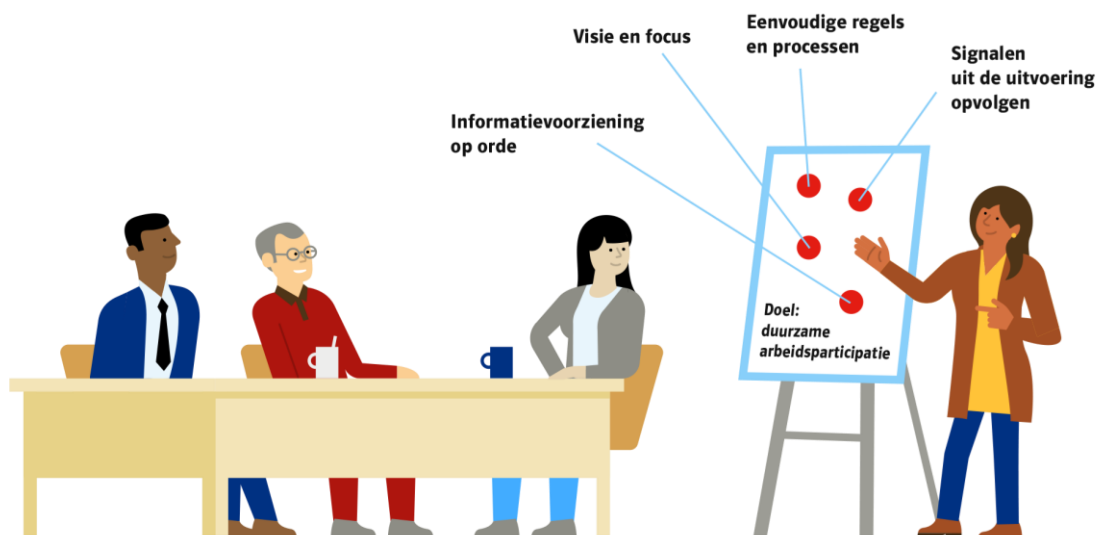
Figuur 3 Lokaal management en staf hebben een essentiële rol om te bevorderen dat professionals vaker en gericht scholing inzetten



Een heldere visie op duurzame re-integratie

Duurzame re-integratie gaat over het ‘doorlopend beschikken over de mogelijkheden, kennis en vaardigheden om met behoud van gezondheid en welzijn te werken, nu en in de toekomst’. Dat is hoe UWV op dit moment de visie op re-integratie verwoordt. Daarin wordt het zetten van stappen richting duurzaam betaald werk expliciet als doel van de re-integratiedienstverlening benoemd. In dit onderzoek hebben we gezien hoe belangrijk het is dat een dergelijke visie er is, en dat die actief en herhaaldelijk onder de aandacht van medewerkers wordt gebracht. Medewerkers hebben soms lang met het idee gewerkt dat scholing een apart product is waarvoor strengere voorwaarden gelden dan voor andere re-integratiedienstverlening. De pilot bevestigde het belang van eenvoudige regels en processen die passen bij wat UWV hoopt te bereiken met re-integratie in het algemeen en scholing in het bijzonder. Daarbij is belangrijk dat de taal die wordt gebruikt in die regels en processen de visie ondersteunt. Dat houdt in dat UWV richting alle medewerkers een eenduidige boodschap uitdraagt over duurzaam betaald werk als doel van de re-integratiedienstverlening, en daarmee samenhangend het belang en nut van arbeidsmarktgerichte scholing als onderdeel van die re-integratiedienstverlening. Dan is het voor UWV-professionals ook logischer om scholing als vast onderdeel van de re-integratiedienstverlening mee te wegen.

Figuur 4 Management en beleid op landelijk niveau scheppen randvoorwaarden voor inzet scholing door professionals



Scholing is een waardevol onderdeel van brede re-integratiedienstverlening

In dit UKV hebben we aan de hand van de ervaringen van cliënten en professionals laten zien dat het inzetten van scholing voor WGA-gerechtigden een heel proces is, maar ook een heel waardevol proces. Door in gesprek te gaan met de cliënt over scholing kan UWV ervoor zorgen dat cliënten:

- **zich gezien voelen:** cliënten krijgen inzicht in hun toekomstmogelijkheden;
- **zich gehoord voelen:** cliënten krijgen de kans en ondersteuning om uit te zoeken wat zij willen gaan doen;
- **zich geholpen voelen:** waar nodig wordt met cliënten meegedacht over maatwerk of aanvullende dienstverlening, waardoor cliënten de scholing kunnen starten en volhouden.

UWV zet de nodige stappen om bovenstaande visie waar te maken. De informatievoorziening over scholing heeft een prominenter plek gekregen op [uwv.nl](https://www.uwv.nl). De gecombineerde inzet van verschillende re-integratiemiddelen is nodig om te achterhalen of en wanneer scholing het beste kan worden ingezet voor een WGA-gerechtigde. Daarom is er doorlopend aandacht voor het bewuste handelen van de UWV-professionals: specifiek wordt er proactief kennis gedeeld over het thema 'een leven lang ontwikkelen' en de inzet van scholingsadviseurs gestimuleerd voor alle uitkeringsgerechtigden. De vorming van Werkcentra moet bijdragen aan een betere samenwerking tussen verschillende partijen en meer verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In de Werkcentra wordt samen met bedrijven en opleiders gewerkt aan ontwikkelpaden. Een ontwikkelpad bestaat uit die re-integratieactiviteiten – inclusief scholing – die leiden tot gekwalificeerde personeel dat bij een werkgever aan de slag kan. Op deze manier gebruikt UWV de leerpunten en inzichten uit het onderzoek om te stimuleren dat scholing vaker als onderdeel van de re-integratiedienstverlening ingezet wordt. Scholing is daarbij niet een doel op zich, maar is een van de waardevolle middelen uit het brede palet aan re-integratiedienstverlening die een UWV-professional kan inzetten om een cliënt te ondersteunen op weg naar duurzaam werk.

Colofon

Uitgave

UWV Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Maurice.Guiaux@uwv.nl

Auteurs



Maurice Guiaux



Emma Klaasse



Marloes Zijl

Volg ons



Disclaimer

Bronvermelding is verplicht. De informatie in het UWV Kennisverslag (UKV) is aangedragen vanuit de kennisoptiek en betreft dus niet een verantwoording of een weergave van ingenomen beleidsstandpunten van UWV.

UWV © 2025

