uwv magazine

September 2026

Signaleren en doorverwijzen
Hoe UWV schuldenproblematiek zo vroeg mogelijk signaleert.

Gezondheid zien als kapitaal
Hoogleraar Jochen Mierau over de kosten van ongezonde werkomstandigheden.

Twee artsen, één dossier
Samen vooruit: bedrijfsartsen en verzekeringsartsen slaan de handen ineen.

Ombudsvrouw **Marianne van den Anker:**
‘Mouwen opstropen, samenwerken, doen’

Inhoud

Interview 4
Marianne van den Anker, ombudsvrouw bij Ombudsman Rotterdam-Rijnmond, ziet elke dag wat er misgaat als grote instanties naast elkaar werken in plaats van mét elkaar.

Dienstverlening in beeld 10
Hoe het Werkcentrum werkt voor iedereen.

Onderzoek 12
Een onderzoek naar hoe UWV mensen met geldzorgen beter ondersteunt.

Praktijkverhaal 16
Een nieuw initiatief in Den Haag brengt werkgevers en werkzoekenden samen.

Interview 20
Jochen Mierau, hoogleraar Economie van de Volksgezondheid, vertelt waarom gezondheid een basisvoorwaarde is voor een functionerende economie.

Opinie 24
Ron Meyer, directeur van het Nationaal Programma Heerlen-Noord, over de magische kracht van een persoonlijk gesprek.

Regionale verdieping 28
Hoe UWV samen met partners naar oplossingen zoekt die het beste aansluiten bij wat een regio nodig heeft.

Toekomstperspectief 32
In dit dubbelinterview bespreken bedrijfsarts **Monique Foppen** en verzekeringsarts **Jort Merken** over hoe zij de samenwerking verbeteren.

Gastcolumn 36
Frank Candel, bestuursvoorzitter VluchtelingenWerk Nederland, over hoe werk een mensenleven verandert.

Voorwoord

Eén overheid, dat verwachten burgers. Maar wie hulp zoekt, treft vaak een doolhof van loketten. De opgaven in het sociale domein – krapte, achterstanden, geldzorgen – vragen om partnerschap en samenwerking, en daarom is dat het thema van deze editie van UWV Magazine.

Want waar organisaties elkaar opzoeken, gebeurt iets bijzonders: lijnen worden korter, kennis stroomt en de mens achter het dossier komt weer in beeld. In dit magazine leest u hoe UWV samen met gemeenten, onderwijs, artsen en werkgevers bouwt aan publieke dienstverlening met oog voor de menselijke maat. Niet naast elkaar, maar mét elkaar.

Colofon

UWV Magazine is een magazine voor stakeholders van UWV en verschijnt drie keer per jaar.

September 2026

Hoofdredactie:
Dirk Jan Cock en Vincent Durivou
content@uwv.nl

Vormgeving: Monks Amsterdam – monks.com
Realisatie: N=5 – nis5.nl
Lithografie en drukwerk: Damen Drukkers, Werkendam

Adreswijziging:
UWV, Postbus 28285, 1040 HD Amsterdam.
O.v.v.: ‘Adreswijziging UWV Magazine’

Afmelden voor UWV Magazine: mail naar content@uwv.nl.

Fotografie cover: Willem de Kam

Ga ook naar het UWV Nieuwscentrum voor de laatste cijfers en trends op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarkt, de visie van opiniemakers op actuele thema’s en spraakmakende columns.

Kijk op www.uwv.nl/nl/nieuws-pers-achtergrond.

Klimaatneutraal gedrukt en verzonden, verpakt in biofolie.

Interview

Werk met elkaar, niet naast elkaar

Mensen die vastlopen in de bureaucratie betalen daarvoor een hoge prijs, maar uiteindelijk is de rekening voor ons allemaal. **Marianne van den Anker, ombudsvrouw bij Ombudsman Rotterdam-Rijnmond (ORR),** houdt zich op dagelijkse basis bezig met het verbeteren van samenwerking. Ze legt uit waarom het hoog tijd is voor instanties als UWV, gemeente en Belastingdienst om op te houden met naar elkaar wijzen.

Tekst **Amarens Eggeraat** Fotografie **Willem de Kam**

> ‘Veel ambtenaren denken dat rechtmatigheid het enige is wat telt’

‘Laatst hoorde ik een verhaal over een jongen. Begin twintig, een gemotiveerde mbo-student met een mooie toekomst voor zich’, vertelt Van den Anker. ‘Maar zijn moeder kreeg een nieuwe partner, die hem uit huis zette. De sloten werden vervangen. Hij klopte aan bij school, bij de gemeente, bij de woningcorporatie. Iedereen was met hem begaan, maar niemand deed iets: bang voor precedentwerking – niet mijn taak, niet mijn loket. Na zes weken op straat is hij zwaar verslaafd. De man die me over deze jongen vertelde moest gewoon huilen. ‘Ombudsvrouw, hij stond hier vanochtend te dansen in de scherven van een gebroken fles, hij is zijn toekomst kwijt.’

Voor Van den Anker zijn dit soort verhalen niet nieuw. Ze was wethouder in Rotterdam en sinds 2022 is ze ombudsvrouw van Rotterdam-Rijnmond. Ze houdt toezicht op het bestuur door de gemeente en alle instanties in de regio die met belastinggeld publieke taken uitvoeren. Ook is ze medeaanjager van werkmethodes als het Werkstation op Zuid, een loket van de gemeente Rotterdam, waarin meerdere instanties samenwerken onder één dak. Ze kent het sociale stelsel van binnen en van buiten, en ziet elke dag wat er misgaat als grote instanties naast elkaar werken in plaats van mét elkaar.

Schaarste en versnippering

De vergaderruimte waarin Van den Anker zit heet de Lokettenjungle, en die naam zegt precies wat haar bezighoudt: het doolhof van loketten, regels en verantwoordelijkheden waarin ze mensen ziet verdwalen. ‘De gemeente doet dingen voor je, de uitvoeringsinstanties, het Rijk – het zijn allemaal losse loketten’, legt ze uit. ‘Terwijl inwoners uitgaan van één overheid, die ook intern communiceert.’

Maar die versnippering is niet het enige probleem. Er is ook schaarste. ‘We hebben aan alles een tekort, behalve aan schaarste’, zegt ze droog. ‘Er zijn te weinig betaalbare woningen, te weinig huisartsen, te weinig ggz-medewerkers, er is te weinig juridische hulp in de wijken. En overal staan slagbomen voor, die je alleen open krijgt als je probleem groot genoeg is. Je krijgt pas hulp als je verslaafd bent of overlast veroorzaakt. Tegelijkertijd roepen overheden om preventie. Meld je vroegtijdig, wordt er gezegd, stap op tijd naar ons toe. Maar als je vroeg signaleert, ben je gewoon nog niet aan de beurt. Dat was precies wat er gebeurde met die jongen die uit huis was gezet.’

‘Samenaarschap’

Van den Anker ziet drie concrete dingen die samenwerking tussen overheidsinstanties blokkeren: versnipperde mandaten, versnipperde financiering en een diepgewortelde ‘rechtmatigheidskramp’. ‘Veel ambtenaren denken dat rechtmatigheid het enige is wat telt. Maar het is maar één van de vereisten waar ze rekening mee moeten houden. Er zijn ook mensenrechten, kinderrechten en de beginselen van behoorlijk bestuur, die je als ambtenaar plechtig hebt beloofd na te leven.’ Convenanten waarin meer samenwerking wordt afgesproken, zijn wat haar betreft niet de oplossing. ‘Een convenant is een slap papiertje. Het wordt pas wat waard als er écht samenaarschap uit blijkt.’

Samenaarschap – een neologisme dat Van den Anker zelf bedacht, een samentrekking van samenwerking en eigenaarschap – is een cruciaal deel van haar aanpak. ‘Ik hark al die organisaties bij elkaar en zeg: jullie gaan hier niet de deur uit voordat jullie hebben bedacht hoe dit wordt opgelost. Dat betekent soms dat de een meer moet investeren dan de ander. Maar als je het als één publieke zaak ziet, maakt dat niet uit.’

Wat Van den Anker betreft schermen ambtenaren ook op een verkeerde manier met het argument van precedentwerking: ‘Iedereen die zegt dat iets niet kan vanwege precedentwerking, ontslaat zichzelf op verkeerde gronden van zijn verantwoordelijkheid. Op het moment dat je dat argument gebruikt, geef je toe dat er sprake is van een schrijnende situatie, want je weet al dat je moet afwijken van de regels. En toch doe je dat niet. Ambtenaren gebruiken precedentwerking zodat ze rustig kunnen slapen als ze schrijnende gevallen tegenkomen, maar je moet er júíst wakker van liggen.’
Het kan ook anders: het Werkstation op Zuid in Rotterdam is daar volgens ▸

Wie is Marianne van den Anker?
Marianne van den Anker is sinds 2022 ombudsvrouw van Rotterdam-Rijnmond. Daarvoor was ze meerdere periodes wethouder in Rotterdam, onder meer op de portefeuilles Jeugd, Onderwijs en Diversiteit. Als ombudsvrouw houdt ze toezicht op behoorlijk bestuur door de gemeente én alle aanbestedende en gesubsidieerde partijen die met belastinggeld publieke taken uitvoeren, van welzijnsorganisaties tot jeugd-ggz. Ze noemt dat het ‘Holy Ground-principe’: wie betaald wordt met belastinggeld en actief is op het grondgebied van de gemeenten waarop ze toezicht houdt, valt onder haar bereik. Ze is mede-initiatiefnemer van het Werkstation op Zuid in Rotterdam, een van de eerste plekken in Nederland waar gemeente, UWV en Belastingdienst fysiek samen dienstverlening aanbieden.

Van den Anker een mooi voorbeeld van. Inwoners die werk zoeken of een uitkering aanvragen, komen daar terecht op één fysieke plek waar gemeente, schuldhulpverlening, welzijn, juridische hulpverlening en, via een lopende pilot, ook UWV en de Belastingdienst aanwezig zijn. ‘Zo worden losse loketjes één tafel. Dat is de overheid die ik wil.’

Iedereen is verantwoordelijk

In de komende jaren moet er drastisch versimpeld worden, denkt Van den Anker. ‘Het klopt niet dat mensen zelf hun toeslag moeten aanvragen’, zegt ze. ‘De overheid heeft al die informatie al. Ze weet dat je bij UWV zit, dat je een klein pensioentje hebt, dat je in aanmerking komt voor energietoeslag. Dan is het haar plicht om dat in jouw portemonnee te laten terechtkomen, zonder dat je er iets voor hoeft te doen.’ Dat is niet proactief, vindt ze, maar de plicht van de overheid. ‘Het is gewoon: u krijgt wat in onze rechtsstaat is afgesproken. Punt. Daarnaast wil ze af van de wirwar aan overlegtafels. ‘Overal liggen mensen op bespreektafels: de tafel verwarde personen, multiprobleemhuishoudens, zorg- en veiligheidshuizen, thuiszitters, noem maar op. Maar aan al die tafels heeft niemand mandaat en heeft niemand de middelen. In mijn ogen zijn er twee smaken: schaf ze allemaal af of breng op elke tafel dat mandaat en die middelen.’

Liever ziet ze één grote tafel voor zich, waaraan ook de gemeente, UWV, woningcorporaties, Belastingdienst en zorgverzekeraars zitten. ‘Dan zul je zien dat die casuïstiek niet complex is omdat mensen complex zijn, maar omdat wij het zelf complex hebben gemaakt.’ Haar oproep richt ze aan iedereen die, op welke manier dan ook, in de publieke sector werkt.

‘Als je een belastingeuro ontvangt om een publieke taak uit te voeren, heb je een verantwoordelijkheid. Niet alleen voor jouw loket, maar voor het geheel. Want in de ogen van inwoners is het één overheid.’ Als mensen het logo van een overheidsinstantie zien, zouden ze een prettig gevoel moeten krijgen: ‘Wat fijn dat ze me niet behandelen als potentiële fraudeur. Wat fijn dat ze me terugbellen. Wat fijn dat ze de tijd voor me nemen. Dat klinkt misschien bescheiden, maar voor de mensen die wij dagelijks zien, zou dit een revolutie zijn.’

‘Wij dienen nu op te staan’, zegt Van den Anker. ‘Wij werken voor de publieke zaak. We gaan het zelf niet meer accepteren dat we er zo’n bureaucratische ellende van hebben gemaakt, zo’n warboel aan regels, dat we ons volledig laten blokkeren door rechtmatigheidskramp. Kom op, mouwen opstropen, samenwerken, doen.’ ■

Eén overheid – daar werken we aan

Het verhaal van die jongen doet pijn. Niet alleen omdat hij vastliep, maar omdat iedereen zag wat er misging én niemand ingreep. Als overheid schieten we dan tekort. Die urgentie voelen wij.

Samen met gemeenten en sociale partners bouwen we aan regionale werkcentra: één plek, zonder dat mensen van loket naar loket worden gestuurd. Maar we willen verder. Steeds vaker begeleiden we mensen proactief: als we merken dat iemand in een schrijnende situatie zit, verwijzen we door – naar de voedselbank of een andere instantie die kan helpen. Dat vraagt zorgvuldigheid rondom privacy en ethiek, maar dat is geen reden om het na te laten.

Een overheid die de burger niet loslaat. Wij laten niet los.

Joost Brouwer, lid Raad van Bestuur UWV

De arbeidsmarkt goed zien is **een kwestie van goed luisteren**

Wat zijn de trends? En wat betekenen ze voor u? Dat hoort u elke maand in podcast ***De arbeidsmarkt ontcijferd.*** Een arbeidsmarktexpert van UWV bespreekt met wisselende gasten de ontwikkelingen én de inzichten.

Luister mee en blijf bij.

Het Werkcentrum in 6 stappen

Het Werkcentrum is een fysiek en digitaal loket in 35 regio's waar je gratis en vrijblijvend hulp en advies over werk, scholing en personeel kunt krijgen.

Vrijblijvende hulp en advies
In- en uitstappen kan overal. Je bent nergens toe verplicht.

Dit is Samira*, ze is 52 jaar.
Ze werkte achttien jaar in de logistiek, tot haar functie verdween door automatisering. Een uitkering heeft ze (nog) niet, en die heeft ze ook niet nodig om geholpen te worden. Ze stapt binnen bij het Werkcentrum in haar regio. Ze wil meer weten over haar loopbaankansen.

1 Binnenlopen zonder drempel

Samira loopt tijdens de vaste openingstijden zonder afspraak het Werkcentrum binnen. Advies hier is gratis, vrijblijvend, met of zonder uitkering. Het Werkcentrum kan ook de vorm van een spreekuur hebben, bijvoorbeeld in de plaatselijke bibliotheek of het wijkcentrum.

2 Gesprek met de gids

Een neutrale, onafhankelijke gids verheldert haar vraag: wat speelt er, wat heeft ze nodig? Daarna wijst de gids haar in één keer de weg naar de meest passende dienstverlener in het netwerk, of zo nodig daarbuiten, zoals schuldhulpverlening.

3 Inzicht in kansen

Samira belandt bij een loopbaanadviseur. Loopbaanadvies maakt haar skills zichtbaar. Wat kan ze al, wat is er nodig om haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten?

4 Leren in de praktijk

Via een mbo-praktijkopleiding ontwikkelt Samira zich op de werkvloer van een erkend leerbedrijf. Hier leert en werkt ze tegelijkertijd, onder begeleiding van school en bedrijf.

5 De match

De gezamenlijke werkgeversdienstverlening kent de vraag in de regio en weet wat Samira kan. De werkgeversdienstverlening stelt Samira voor aan een werkgever.

6 Duurzaam aan het werk

Samira start in haar nieuwe baan in de zorglogistiek. En heeft ze later opnieuw een vraag over werk of ontwikkeling? Dan weet ze de weg naar het Werkcentrum.

Werkcentrum

Opleiding/werk

* De genoemde persoon en casus zijn fictief en dienen slechts als voorbeeld.

De goede deur

Wie het Werkcentrum binnenstapt, hoeft maar één ding te weten: dit is de goede deur.

Achter deze deur werken vijf kernpartners samen: gemeenten, UWV, SBB, onderwijs en sociale partners. Hier geldt een 'no wrong door'-principe; omdat alle partijen goed samenwerken, wordt iedere bezoeker door de juiste professional geholpen en niet van loket naar loket gestuurd.

In het Werkcentrum organiseren de verschillende instanties zich rond de burger en niet andersom. Toch is het geen nieuwe organisatie: alle partners behouden hun eigen rol en verantwoordelijkheid – het netwerk bundelt de toegang, niet de organisaties.

De gezamenlijke dienstverlening wordt structureel gefinancierd en verankerd in de Wet SUWI, beoogd per medio 2027. De aangepaste wet regelt bovendien dat partners onder voorwaarden gegevens mogen uitwisselen, waardoor matching sneller en passender wordt. Samenwerken aan werkzoekendendienstverlening wordt daardoor een wettelijke taak van UWV en gemeenten, met de centrumgemeente als initiatiefnemer.

Lees hier meer over het Werkcentrum.

Verder kijken dan de uitkering

UWV heeft geen wettelijke taak op het gebied van schuldhulpverlening. Toch helpen duizenden medewerkers dagelijks mensen die niet alleen worstelen met werk of inkomen, maar ook met geldzorgen. Een extern onderzoek laat zien wat die aanpak oplevert en hoe UWV de werkwijze verder verbetert.

Tekst **Amarens Eggeraat** Illustratie **Jordan Kay**

UWV-medewerkers merken in gesprekken die ze voeren met cliënten dat achter een vraag over de uitkering soms een groter probleem schuilgaat. Zorgen over geld kunnen mentaal heel belastend zijn, waardoor re-integratie alleen maar moeilijker wordt. Daarom ontwikkelde UWV de werkwijze Signaleren en doorverwijzen, waarin medewerkers geldzorgen leren herkennen en mensen zo nodig doorverwijzen naar het interne Team Geldzorgen. ‘UWV heeft geen wettelijke taak om schulden te voorkomen of mensen te begeleiden naar een schuldenvrije toekomst. Dat is aan de gemeenten’, legt Jarik Bouw, beleidsadviseur bij de UWV-divisie Strategie, Beleid en Kenniscentrum, uit. ‘Maar omdat wij vaak een goede relatie hebben met mensen en ze regelmatig spreken, ligt er een kans om te kijken wat er nog meer speelt in hun leven, naast hetgeen waarvoor ze bij UWV zijn.’ ▸

De werkwijze Signaleren en doorverwijzen startte in 2018 als pilot en is sindsdien breed uitgerold binnen alle divisies van UWV. Om te evalueren hoe die implementatie is verlopen en wat de werkwijze daadwerkelijk oplevert, liet UWV een extern onderzoek uitvoeren aan de Hogeschool Utrecht, in samenwerking met onderzoeksbureaus Muzus en Panteia.

Groot onderzoek, brede blik

'Wij doen veel onderzoek op het snijvlak van schulden en sociale zekerheid', vertelt Rosanne Oomkens, lector Schulden en incasso aan de Hogeschool Utrecht en projectleider van het onderzoek. Het onderzoeksteam sprak met 65 medewerkers, 24 managers en 30 cliënten. Daarnaast deed UWV zelf een kwantitatieve analyse op meer dan 12.000 dossiers. Het onderzoek liep van september 2024 tot medio 2025 en keek niet alleen naar hoe de werkwijze is ingevoerd, maar ook naar hoe die werkt in de praktijk en wat die voor cliënten betekent.

De conclusies zijn overwegend positief. Bij medewerkers die bezig zijn met het helpen re-integreren en het verstrekken van uitkeringen past de werkwijze natuurlijk in het dagelijkse werk. Medewerkers herkennen de verbinding met hun kerntaak en passen de werkwijze dan ook goed toe: ze stellen vaker de vraag of iemand het financieel nog redt, signaleren meer en verwijzen vaker door naar Team Geldzorgen. Bouw: 'Bij uitkeren gaat het letterlijk over geld. Als wij contact opnemen over een uitkeringswijziging, is het bijna vanzelfsprekend om ook te vragen hoe iemand er financieel voor staat.'

Niet overal even makkelijk

Op andere plekken in de organisatie verloopt de toepassing moeizamer. Niet omdat medewerkers het niet willen, maar omdat de context van die gesprekken anders is. 'Bij zaken waarin bezwaar of beroep speelt kan al een zekere spanning bestaan', legt Bouw uit. 'Iemand is het niet eens met onze beslissing. Dan is het ingewikkelder om in datzelfde contact te informeren naar geldzorgen.'
Bij medewerkers die zich bezighouden met handhaving geldt iets vergelijkbaars: het is lastig om een waarschuwing te geven of een maatregel op te leggen en tegelijkertijd te vragen of er financiële hulp nodig is.

Bij medewerkers die de mate van arbeidsgeschiktheid bepalen, speelt ook werkdruk een rol. De focus ligt op medische beoordelingen en de achterstanden zijn groot. Oomkens: 'Er zijn managers die zeggen dat ze weten dat dit de werkwijze is, maar dat het nu gewoon niet lukt om dit erbij te doen. Dat is verklaarbaar.' Toch zijn er ook binnen die divisies medewerkers die de werkwijze juist wél als passend ervaren. Het onderzoek concludeert daarom dat maatwerk per divisie noodzakelijk is en dat het delen van succesvoorbeelden loont.

Nieuwe werkwijze

Wat levert de werkwijze op voor cliënten? Soms iets heel concreets: iemand wordt bijvoorbeeld gewezen op een toeslag waar hij recht op had maar nooit aanvroeg. Maar daarnaast is er een emotioneel effect, zegt Oomkens, dat zich niet zo makkelijk in cijfers laat vangen. 'Cliënten geven aan meer rust te ervaren en zich gezien te voelen. Ze zeggen ook meer vertrouwen te krijgen in UWV, en in de overheid als geheel.' Voor mensen die al wantrouwend zijn richting instanties – en dat wantrouwen is op veel plekken groot, mede door het toeslagenschandaal – is dat echt een betekenisvol effect. Het iswel van belang om goed met verwachtingen om gaan. Als iemand vooraf denkt dat Team Geldzorgen voor ze klaarstaat met een zak geld, dan raken ze natuurlijk teleurgesteld.'

Ook voor UWV-medewerkers zelf heeft de werkwijze waarde 'Waar je voorheen soms alleen kon zeggen: het spijt me, hier stopt het voor mij, kun je nu zeggen dat Team Geldzorgen kan meedenken', zegt Oomkens. 'Dat handelingsperspectief wordt echt gewaardeerd.'

Op basis van de onderzoeksresultaten stelde UWV een advies op voor een vernieuwde manier van werken. Deze werkwijze wordt opgenomen in inwerkprogramma's voor nieuwe medewerkers. Er worden trainingen aangeboden in stresssensitieve gespreksvoering en ook wordt de werkwijze binnen en tussen divisies verankerd, bijvoorbeeld in multidisciplinaire overleggen, samenwerkingen en casustafels.

Samenwerken aan structurele oplossingen

Een blijvend aandachtspunt is de samenwerking met gemeentelijke schuldhulpverlening. Ten tijde van het onderzoek had UWV afspraken met 75 van de 342 gemeenten. Doorverwijzing naar de gemeente gebeurt nog in een klein deel van de gevallen. Oomkens ziet daar potentie, maar ook een systeemprobleem: 'Je kunt niet verwachten dat iedere uitvoeringsorganisatie apart afspraken maakt met elke gemeente. Het zou veel sterker zijn als daar meer algemene, landelijke afspraken over komen. Niet alleen voor UWV, maar ook voor de SVB, het CJIB en de Belastingdienst. Zij staan immers allemaal in contact met mensen die zich in een financieel kwetsbare positie bevinden.'

Ook op het gebied van warme overdracht naar vrijwilligersorganisaties, zoals Budgetmaatjes of Humanitas, liggen nog kansen. Privacywetgeving staat dat nu in de weg. 'Daar is echt nog winst te behalen', aldus Oomkens. ■

Jarik Bouw, beleidsadviseur bij de UWV-divisie Strategie, Beleid en Kenniscentrum.

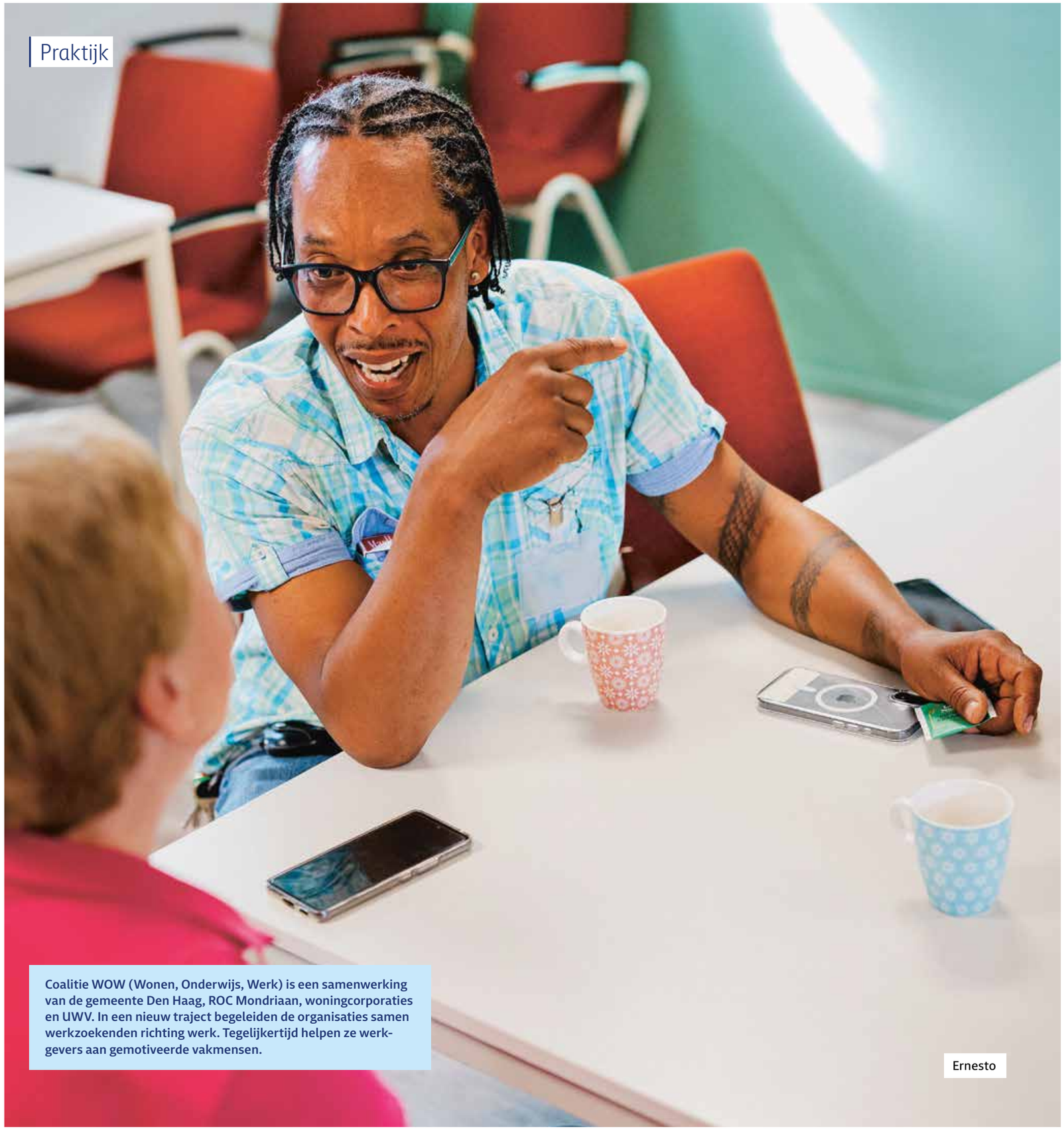
Rosanne Oomkens, lector Schulden en incasso aan de Hogeschool Utrecht en projectleider van het onderzoek.

Lotte Lysen, klantadviseur bij Team Geldzorgen:
'Wij krijgen signalen binnen van cliënten die geldzorgen hebben en dan gaan we aan de slag. Eerst doen we vooronderzoek, daarna bellen we de cliënt. Het eerste gesprek is heel open en oriënterend: wat speelt er precies?'

'Vervolgens bekijken we wat er binnen UWV mogelijk is. Moet er iets worden versneld, zoals een uitkeringsaanvraag of herbeoordeling? Heeft de cliënt alle toeslagen aangevraagd waar hij recht op heeft? Als we dat allemaal op orde hebben, kijken we naar wat er buiten UWV mogelijk is. Mensen hebben soms schulden bij een woningcorporatie, zorgverzekeraar, energiemaatschappij, noem maar op. Het overzicht ontbreekt vaak. Dan gaan we samen kijken waar de cliënt terechtkan voor hulp.'

'Naar de gemeente kunnen wij warm overdragen. We overleggen eerst met de cliënt, leggen uit waarom de gemeente de beste optie is, en als de cliënt er toestemming voor geeft, nemen wij contact op. De gemeente belt of mailt de cliënt dan zelf voor een afspraak, dat hoeven ze niet zelf te doen. Je hoort dan vaak een zucht van opluchting aan de telefoon. 'Oh, dat kan ook?' Naar andere organisaties, zoals Humanitas of de voedselbank, mogen we dat vanwege de privacywetgeving helaas niet. Dan moet de cliënt zelf contact opnemen. Meestal lukt dat wel, maar soms ook niet. Dat is dan natuurlijk jammer.'

'Mensen reageren overwegend positief. Sommigen zijn in het eerste gesprek wat terughoudend, dan gaat het eerste gesprek puur om vertrouwen opbouwen. Maar bij een volgend gesprek zijn ze dan al veel toeschietelijker.'



Ernesto

Coalitie WOW (Wonen, Onderwijs, Werk) is een samenwerking van de gemeente Den Haag, ROC Mondriaan, woningcorporaties en UWV. In een nieuw traject begeleiden de organisaties samen werkzoekenden richting werk. Tegelijkertijd helpen ze werkgevers aan gemotiveerde vakmensen.

‘Je staat er niet **alleen voor’**

In Den Haag staan de gemeente en woningcorporaties de komende jaren voor een grote opgave. Duizenden woningen moeten worden onderhouden en verduurzaamd, terwijl er een tekort is aan vakmensen. Tegelijkertijd zijn er inwoners die graag willen werken, maar door schulden, een onzekere woonsituatie of andere problemen moeilijk aan een baan komen. **Coalitie WOW brengt werkgevers en werkzoekenden bij elkaar.**

Tekst **Brechtje van Dam** Fotografie **David Meulenbeld**

Ernesto (57) uit Den Haag werkte tien jaar lang als huismeester bij een asielzoekerscentrum. Tot de druk en de onrust op zijn werk hem te veel werden en zijn contract niet werd verlengd. Via een WW-aanvraag kwam hij in contact met Karin Hendriks, adviseur werk bij UWV.

Ernesto wilde graag weer aan het werk, maar merkte al snel dat de arbeidsmarkt flink was veranderd. Vacatures, cv’s en gesprekken verliepen nu vooral digitaal. Ook bezocht hij verschillende banenmarkten, waar hij maar een paar minuten de tijd kreeg om zich voor te stellen aan mogelijke werkgevers. ‘Iedereen daar wilde zichzelf verkopen. Mij lukte dat niet’, vertelt hij over deze periode. ‘Ik werd er alleen maar onzeker van.’

Hendriks zag dat Ernesto niet meer meekwam in het sollicitatieproces. Daarnaast had hij meerdere problemen, waaronder schulden. Die vroegen zoveel aandacht dat er weinig ruimte overbleef om zich op werk te richten. Als adviseur werk begeleidt Hendriks mensen vanuit de WW naar een nieuwe baan. ‘Ik bekijk altijd waar iemand staat en wat iemand ▸

Karin Hendriks

nodig heeft om weer een stap vooruit te zetten', zegt ze. Dat gaat verder dan alleen een cv. 'Soms past een ouderwets sollicitatiegesprek niet bij iemand. Dan zoek je een andere route.' Voor Ernesto zag Hendriks die route in de Doe-dag van Coalitie WOW.

Kennismaken door te doen

De Doe-dag is de eerste stap binnen het traject van Coalitie WOW. Tijdens deze dag maken werkzoekenden kennis met verschillende beroepen in de bouw, de techniek en het groen. Werkgevers laten deelnemers werkzaamheden uitproberen die horen bij hun vak. Ze schuren bijvoorbeeld een kozijn, bouwen een steiger of stappen in een hoogwerker.

Volgens projectcoördinator Michiel Bijker van de gemeente Den Haag werkt dat voor sommige werkzoekenden veel beter dan alleen een verhaal aanhoren over een baan. 'Een banenmarkt gaat vooral om praten. Wij draaien het om. Mensen moeten het werk kunnen ervaren. Zo ontdekken zij of het bij hen past en zien werkgevers meteen wat iemand kan.'

Bevalt de Doe-dag van beide kanten? Dan begint het traject pas echt. Deelnemers volgen een praktijkgerichte opleiding van twaalf weken bij ROC Mondriaan en lopen stage bij een deelnemend bedrijf. Als er dan een match is, krijgen ze een contract bij die werkgever. Tijdens het hele traject krijgen deelnemers begeleiding van een coach vanuit de gemeente. Die houdt contact met de deelnemer, de werkgever én de opleider, bezoekt regelmatig de werkvloer en grijpt in als iemand dreigt vast te lopen. 'Zo kunnen problemen vaak worden opgelost voordat ze uitgroeien tot een reden om te stoppen', vertelt Bijker. 'Een deelnemer kwam bijvoorbeeld een paar keer niet opdagen, omdat hij het spannend vond om zich af te melden in verband met een doktersafspraak. Zijn coach legde uit hoe hij dat voortaan beter kon aanpakken.'

Van kans naar contract

In een kleine groep liep Ernesto mee met een wijkbeheerder van woningcorporatie Staedion. Samen controleerden ze kelderboxen op brandveiligheid en liepen ze door de wijk om te kijken of alles schoon en veilig was. Dat werk sprak hem meteen aan. Als voormalig huismeester herkende Ernesto veel in de combinatie van technische taken en contact met bewoners. 'Mensen helpen, gesprekken voeren en iets kunnen betekenen voor de wijk. Daar word ik blij van. Voor het eerst sinds lange tijd had ik weer het gevoel dat ik ergens naartoe werkte.'

Na de Doe-dag volgde voor Ernesto een leerwerktraject met praktijklessen bij ROC Mondriaan en twee stages. Inmiddels heeft hij een contract als assistent-wijkbeheerder bij Staedion. Zijn coach steunde hem onder meer door een plan te maken voor zijn ambitie om door te groeien. 'Je staat er niet alleen voor', vertelt Ernesto. 'Dat maakte voor mij het verschil.' Inmiddels kijkt hij alweer vooruit. 'Ik wil doorgroeien naar wijkbeheerder. Dan kan ik nog meer betekenen voor de buurt.'

Samen kom je verder

Volgens Bijker zit de kracht van Coalitie WOW in de samenwerking tussen de verschillende partners. 'Iedere organisatie brengt iets anders mee', zegt hij. 'UWV kent de werkzoekenden, ROC Mondriaan verzorgt de praktijkopleiding, werkgevers bieden de leer-werkplek en de gemeente begeleidt deelnemers tijdens het hele traject. Juist doordat we elkaar goed kennen en snel kunnen schakelen, sluiten die onderdelen naadloos op elkaar aan.' De aanpak werpt zijn vruchten af. Tijdens het leerwerktraject krijgen deelnemers een tijdelijk arbeidscontract. Van hen kreeg 70% een tweede tijdelijk contract. Ook werkgevers staan er niet alleen voor. 'De coach houdt contact met de deelnemer én de werkgever, bezoekt de werkvloer en helpt als er vragen zijn of problemen ontstaan', vertelt Bijker. 'Zo hoeven werkgevers die begeleiding niet alleen op zich te nemen.' ■

Michiel Bijker

Heel Den Haag helpen

Coalitie WOW begon in het Haagse stadsdeel Zuidwest, maar werkt inmiddels samen met werkgevers door heel Den Haag. De komende tijd wordt ook de samenwerking met UWV verder uitgebreid. Waar UWV nu vooral werkzoekenden doorverwijst naar de Doe-dag, wordt adviseur werk Karin Hendriks in het najaar van 2026 als werkcoach aan de coalitie verbonden. Zo willen de partners nog meer mensen duurzaam naar werk begeleiden.

Voor Hendriks laat het verhaal van Ernesto zien waarom deze aanpak werkt. 'Hij wilde graag werken. Hij was het pad ernaartoe alleen even kwijt', zegt ze. 'Dat kan iedereen gebeuren. Maar als iemand wil, kunnen we samen veel stappen zetten.'

Meer informatie op **www.wow-denhaag.nl**.

Verdieping

Iedereen fluitend **naar het pensioen**

We zien in Nederland gezondheid op de werkvloer niet als een gedeelde verantwoordelijkheid, maar als een probleem van de individuele medewerker. Volgens **Jochen Mierau, hoogleraar Economie van de Volksgezondheid aan de Rijksuniversiteit Groningen**, is dit een kwalijke zaak. ‘Gezondheid wordt nu soms als onnodige kostenpost of als ‘duur’ gezien, maar ik zeg: een economie kan niet floreren zonder gezonde werknemers.’

Tekst **Jan van Tienen** Fotografie **Marleen Annema**

Mierau (1983) onderzoekt en bepleit al jaren een andere omgang met gezondheid. Voor een Kamercommissie riep hij in 2022 bijvoorbeeld op om gezondheid niet als ‘luxe’ te zien, maar als een essentiële factor voor de economie. En niet alleen bedrijven, ook partijen als UWV zelf, werkgevers, sociale partners en de wetgever moeten worden aangesproken om dit samen te verbeteren. Op dit moment worden werknemers volgens Mierau ziek gemaakt door dezelfde economie die hen nodig heeft om te kunnen bestaan. Dat voorkomen vereist wettelijk ingrijpen, zodat bedrijven die wél beter voor hun werknemers willen zorgen niet in de knel komen.

Ingrijpen is volgens Mierau hard nodig: laagopgeleide mannen leven nu gemiddeld tot hun 56e jaar in goede gezondheid, hoogopgeleide tot hun 71e. Leg dat sombere feit naast een vergrijzende bevolking, een krappe arbeidsmarkt en groeiend verzuim, en Mieraus oproep krijgt flinke urgentie. We vroegen hem zijn pleidooi toe te lichten.

Gezondheid als productiefactor

De kern van zijn boodschap is om gezondheid maatschappijbreed te zien als een vorm van kapitaal en niet, ▸

Jochen Mierau

‘Er zijn nog steeds bedrijven die hun verdienmodel baseren op het uitbuiten van werknemers’

zoals bij sommige werk- en wetgevers gebeurt, als kostenpost. Om dit te illustreren gaat hij terug naar de basis. ‘Als je iets wil produceren, heb je enerzijds fysiek kapitaal nodig: machines, computers, dat soort dingen. Maar je hebt ook mensen nodig om die apparaten of gereedschappen te gebruiken en die moeten gezond genoeg zijn om dat te doen’, legt hij uit.

Maar die werknemers worden nog te vaak ziek van diezelfde economie. Wat Mierau nu ziet, is dat sommige bedrijven producten maken waarbij zowel het eindresultaat als het productieproces eraan bijdraagt dat werknemers en consumenten ziek worden. Personeel in slachthuizen, mensen die op de bagageafhandeling op Schiphol werken: werknemers vallen uit door dat werk en voor de planeet is het ook niet best. Hij vindt dat we dat als samenleving niet moeten accepteren.

Goed zorgen voor medewerkers

‘We moeten een manier van produceren vinden waarbij iedereen eigenlijk fluitend het pensioen kan halen’, zegt hij. ‘Te vaak kijken we nu bijvoorbeeld naar mensen in de bouw met het idee dat het moeilijk wordt voor hen om het pensioen te halen. Nee, die mensen moeten dat gewoon net als iedereen kunnen. Je kan daarbij als oplossing denken aan doorscholing voor mensen die ouder worden of het gebruik van exoskeletten in de bouw.’ Op dit moment past goed zorgen voor je medewerkers nog te weinig in de bedrijfsvoering, ziet Mierau. ‘Er zijn nog steeds bedrijven die hun verdienmodel baseren op het uitbuiten van werknemers. Neem een supermarkt met heel jonge vakkenvullers die weinig betaald krijgen. Of bezorgdiensten die de mensen die ze op brommertjes laten rondrijden pas in dienst nemen na lange juridische procedures.’

Over de rol van UWV zegt hij: ‘Als je steeds van hetzelfde bedrijf mensen krijgt die moeten re-integreren op de arbeidsmarkt, dan moet het gesprek worden aangegaan met dit bedrijf. ‘Goh, wij zien hier voor de zoveelste keer iemand die vanuit jullie komt die mentaal of fysiek ziek geworden is van het werk, wat gaat er dan mis bij jullie?’ En als iemand dan arbeidsongeschikt wordt omdat die arbeidsomstandigheden slecht zijn, dan moeten we wat aan die arbeidsomstandigheden doen.’

Oplossing ligt bij de wetgever

Toch is de belangrijkste oproep die Mierau doet gericht aan de wetgever. ‘Wat je nu ziet is dat we allerlei afspraken maken over gezondheid. Er ligt bijvoorbeeld een Nationaal Preventieakkoord, maar de doelstellingen daarin zijn niet goed geformuleerd en uiteindelijk leidt zo’n akkoord niet tot de positieve effecten die we willen zien op de volksgezondheid.’ Het probleem is volgens Mierau dat niemand verantwoordelijk is voor die volksgezondheid. ‘Terwijl: als je die gezondheidsdoelen in de wet vastlegt, zoals we bijvoorbeeld doen met milieudoelen, dwing je jezelf om maatregelen te nemen’, stelt hij.

Dat gaat niet vanzelf, erkent hij. Maatregelen die op korte termijn het bedrijfsleven raken zijn politiek gezien lastig door te voeren door verzet vanuit dat bedrijfsleven. Zonder wettelijke verplichting geven politici daar te makkelijk aan toe. ‘Politici zeggen dan iets als: ‘We hebben die afspraak gemaakt, maar nu is deze sector boos. Dus geven we daar maar aan toe, want we zijn niet wettelijk gebonden om hier wat te doen.’ De weg van de minste weerstand dus.’ Zonder wettelijk ingrijpen blijft de welwillende werkgever ook gevangen in het huidige systeem.

‘De maatregelen waarvan mensen eigenlijk al weten dat ze effectief zijn voor een betere gezondheid van werknemers, zoals hogere lonen, betere bureaustoelen, ondersteunend gereedschap voor personeel in de bouw, worden vaak niet ingezet omdat ze te duur zijn.’ Bedrijven die wel betere arbeidsomstandigheden willen bieden aan hun werknemers worden toch vaak door de markt weer gedwongen tot een soort minimum aan uitgaven op dit vlak. Je kunt kiezen om je mensen meer te betalen, maar als de concurrent dat niet doet, dan word je weggeconcurreerd. Daarom is wettelijk ingrijpen zo verschrikkelijk belangrijk – het creëert een gelijk speelveld, zodat gezond werkgeverschap geen concurrentienadeel meer is.’

De businesscase

Maar wat levert dit de maatschappij op? Volgens Mierau hebben werkgevers, gemeenten en eigenlijk de gehele samenleving hier belang bij. ‘Er is veel ziekteuitval in Nederland. Strengere wetgeving op het gebied van volksgezondheid, en die volksgezondheid juist zien als kapitaal, betaalt zich vanzelf terug. Mensen worden namelijk minder vaak ziek als er beter voor ze wordt gezorgd. Voor gemeenten betekent dit dat er minder mensen in de bijstand belanden. Zo pak je ook direct aanpalende problematiek aan: minder kinderen groeien in armoede op en de ongelijkheid wordt maatschappijbreed kleiner. Dus ik zeg: investeer in goede arbeidsomstandigheden, investeer in goede lonen.’

Neem signalen serieus

Toch zijn er kleine stappen die gezet kunnen worden. ‘Investeer in een gezonde kantine en lobby voor de fiscale vrijstelling daarvoor, zoals die er voor leaseauto’s ook is. Zorg dat oudere werknemers tijdig worden omgeschoold, zodat fysiek zwaar werk geleidelijk kan worden overgedragen. En neem het signaal serieus als mensen bij jou uitvallen. Zie dat niet als losstaand hr-probleem, maar als aanwijzing dat er iets structureel mis is.’ Tot slot pleit hij voor vereenvoudiging van het toeslagensysteem. ‘Het is echt ongelofelijk ingewikkeld en afhankelijk van allerlei factoren: hoeveel je verdient, hoeveel uren je werkt, hoeveel kinderen je hebt, waar je precies woont, wat het inkomen van je ouders is als je studeert, ga zo maar door.’ Hij wil naar het Scandinavische model: basisvoorzieningen voor iedereen, ongeacht de situatie. ‘Ik zie toeslagen nu als subsidies die bedrijven kunnen gebruiken om mensen onder te betalen. Eigenlijk moet iemand die fulltime werkt gewoon rond kunnen komen zonder enige toeslag, ik vind dat werkgevers dat moeten opbrengen. Iedereen moet fluitend het pensioen kunnen halen.’ ■

De kracht van een **krakeling**

Ron Meyer is directeur van het Nationaal Programma Heerlen-Noord. In dit opiniestuk beschrijft hij de waarde van persoonlijk contact. Om het vertrouwen van burgers in instanties en overheden te herstellen, zit er volgens hem maar één ding op: bij mensen aanbellen met versgebakken krakelingen en luisteren naar wat ze te vertellen hebben.

Illustratie **Levi Jacobs**

Goudbruine krakelingen liggen opgestapeld op het lage, diepdonkerbruine eikenhouten tafeltje in mijn ouderlijk huis. Ze steken mijn ogen uit en doen me watertanden. Had ik te diep geslapen en was ik vergeten dat het kerstavond was? Of, nóg gekker, was ik mijn eigen verjaardag vergeten? Waarom lagen die goudbruine jongens anders zomaar voor het grijpen?

Begin jaren negentig van de vorige eeuw bezocht juf Susanne ons gezin. Inmiddels is ze schoolleider op twee basisscholen in Heerlen, maar vijfendertig jaar geleden nog beginnend docent op rooms-katholieke Basisschool De Wegwijzer in de Heerlense wijk Zeswegen. Mijn zusje Dayenne, een meisje met goudblond haar, zat bij haar in de klas. Een keurige leerling. Ze deed goed haar best en haalde prima cijfers.

'Ze was verlegen, stond niet graag in de belangstelling en zocht graag mijn nabijheid op', vertelt juf Susanne als ik haar dit jaar spreek. 'Als jonge juf vond ik het spannend om in mijn eentje bij mensen naar binnen te gaan, maar bij jullie niet. Ik herinner me de liefdevolle ontvangst. Het was gezellig en volgens mij heeft Dayenne me ook haar slaapkamer laten zien, daar was ze trots op. Ik herinner me ook de gesprekken, waarin je vader de leiding nam en je moeder wat op de achtergrond bleef.'

In Heerlen ontlenen we grootsheid aan ons lijden. Zelfs als we dat lijden alleen kennen van horen zeggen. Daarin vormen we misschien een soort mini-Rotterdam: zeiken op onze eigen stad is volkssport nummer één en iedereen mag het doen, behalve als je accent onthult dat je uit de Limburgse provinciehoofdstad komt.

Heerlen – Coriovallum volgens de Romeinen – kent een indrukwekkende geschiedenis van vallen en opstaan.

Om de paar jaar duikt een nieuwe gevallen Romein op die de nieuwste oudste Heerlenaar blijkt te zijn. Op een kruispunt van belangrijke Romeinse wegen werd in 63 na Christus (zeven jaar vóór het Colosseum!) een badhuis gebouwd. Het zou vier eeuwen in gebruik blijven, om daarna eeuwenin de vergetelheid te raken. Wij Heerlenaren herontdekten het in 1935, begroeven het weer en verstopten het vanaf 1977 in een veredelde loods. Coriovallum werd Landsfort Herle in de middeleeuwen en vele eeuwen later motor van de mijnstreek, hoofdstad van de energievoorziening.

Daarnaast is het de geboortestreek van het betaald voetbal. Niet in Amsterdam, Rotterdam of Eindhoven, maar in de mijnstreek werd het betaald voetbal opgericht: Fortuna '54 in Geleen en Rapid '54 in Heerlen. De eerste betaaldvoetbalclub van Limburg die landskampioen (1956) zou worden, was officieel geregistreerd in Heerlen: Rapid JC.

Aan het einde van die eeuw groeide het uit tot heroïnehoofdstad. Marcia Luyten schreef hierover in Het geluk van Limburg: 'Geen stad in Nederland viel zo snel zo diep als Heerlen. De hoogste dichtheid aan bontjassen in de jaren vijftig, de grootste armoe twintig jaar later.'

Wat heeft dit allemaal in vredesnaam met UWV te maken? Wie z'n mensen niet echt kent, kan z'n werk nooit goed doen. Wie niet weet wat mensen motiveert of juist remt, zal hun vertrouwen niet snel winnen. Laat staan een succesvol publiek dienaar zijn. In de veertien wijken van Heerlen-Noord is 31% van de volwassenen laaggeletterd. In diezelfde wijken koesteren inwoners bovengemiddeld veel wantrouwen in de instituten. De hoogste notering geldt voor ons wantrouwen in de medemens. Ik kan een heel artikel wijden aan alle negatieve noteringen, die allemaal een historisch verklaarbare oorzaak kennen. Maar het zou de enorme schoonheid, doe-het-zelfmentaliteit en extreem grappige taalhutspot met bijbehorende zelfspot enorm tekort doen. Wie onder onze vernislaag durft te krabben, ontdekt een geweldige stad met ongekende creativiteit en kwaliteit.

Eind april krijg ik een berichtje van Roy Kramer, landelijk manager van het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid. 'Zat net bij een lezing van Nobelprijswinnaar Heckman. Hij zei: 'Huisbezoeken zijn goedkoper dan voorschool en hebben heel veel effect', schrijft hij. Kramer is een van de Haagse ambtenaren die een lezing van hoogleraar James J. Heckman bezocht. Hij is niet vies van het zoeken naar invalshoeken en inzichten die tot doorbraken kunnen leiden. Daags erna stuurt hij me onderzoeken en papers van Heckman.

Ik lees: *Home visiting is a cost-effective game-changer for child outcomes. James J. Heckman has researched programs in Jamaica, Ireland, and China and seen similar patterns of children who are involved in a home visiting program to have better health and career stability later in life, higher verbal abilities, and better ability to stay on task.*

Het is géén hogere wiskunde. Kent een docent een leerling goed genoeg zónder huisbezoek? Kan UWV presteren zónder het gezicht bij een naam te kennen? Kan de gemeente zónder gesprek aan de keukentafel? Uit SEO-onderzoek bleek dat grofweg 48% van de ontwikkeling van kinderen beïnvloed wordt door de thuissituatie, 29% door de wijk waarin ze wonen en 23% door de school waar ze op zitten.[1]

Waarom denken onze instituten dan dat kennis van die omstandigheden niet nodig is? Dat een loket ergens in een afgrijselijk kantoor een efficiënt alternatief is voor een persoonlijk gesprek? Waarom vergeten zij zo vaak dat vertrouwen begint met menselijk contact, een hand, een kopje koffie en, doe eens gek, een krakeling?

En ja, 'Eropaf' kost tijd en energie. Zeker. Het kost echter nog veel meer tijd en energie als onze mensen zichzelf en onze instituten te veel in *I, Daniel Blake* herkennen. In deze film van de onvolprezen Ken Loach worden goedwillende mensen vermalen in een systeem van sluipmoordende institutionele bureaucratie en afstandelijkheid.

Wie wil dat mensen samenwerken, wacht niet af, maar gáát eropaf. Zoals juf Susanne deed. Persoonlijk. Met oprechte interesse en een krakeling. Zo'n goudbruine, waarvan alleen de gedachte al een mens doet watertanden. ■

[1] Weel, B. ter, Bussink, H. & Hartgerink, M. (2025). *Kansenongelijkheid in Nederland.* SEO Economisch Onderzoek.

Ron Meyer is een politicus en vakbondsbestuurder. Hij was van 2006 tot 2022 gemeenteraadslid en fractievoorzitter namens de Socialistische Partij (SP) in Heerlen. Sinds 2022 leidt hij het Nationaal Programma Heerlen-Noord.

Regionale verdieping

Samen bouwen aan beter matchen

De krapte op de arbeidsmarkt is niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief: wat werkzoekenden bieden sluit vaak niet aan op wat werkgevers zoeken. Elke arbeidsmarktregio kent eigen uitdagingen, dus zoekt UWV met partners naar passende oplossingen. Zoals in de regio's Drechtsteden en Zuid-Limburg.

Tekst **Floris Dogterom** Fotografie **Vincent van den Hoogen**

Henrik Stevens
Voorzitter van het college van bestuur van het ROC Da Vinci College, Dordrecht

Van diploma's naar skills: een logische ontwikkeling

In de regio Drechtsteden staat de arbeidsmarkt onder druk: begin 2026 stonden er 6.250 vacatures open, tegenover 1.775 mensen die korter dan 6 maanden een WW-uitkering ontvingen. Bovendien sluiten de kennis en vaardigheden van de werkzoekenden niet altijd aan op de vraag van werkgevers. Publieke en private partijen, waaronder ROC Da Vinci College en UWV, werken daarom samen om de regionale arbeidsmarkt te versterken. De arbeidsmarktinformatie en analyses van UWV helpen daarbij om keuzes te onderbouwen en in te spelen op de behoefte van werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

Henrik Stevens, voorzitter van het college van bestuur, zegt hierover: 'Het vraagstuk van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is nooit opgelost en vraagt permanent om samenwerking tussen alle schakels in de keten, die van elkaar blijven leren. Betrouwbare data én korte communicatielijnen tussen de ketenpartners helpen ons om sneller te schakelen en gerichter keuzes te maken, zodat meer mensen mee kunnen blijven doen op de arbeidsmarkt.'

Zij-instromers vormen in verschillende sectoren een belangrijk onderdeel van de oplossing voor de uitdagingen op de arbeidsmarkt. Stevens: 'Roc's spelen daar een belangrijke rol in, omdat zij de beroepsopleidingen aanbieden waar het mkb om zit te springen. Een mooi voorbeeld van de samenwerking tussen onderwijs en UWV is het Talentenfonds. Het onderwijs en UWV werken hierin samen met de Drechtstedengemeenten, werkgeversorganisaties en vakbonden. Sinds september 2025 biedt dit inwoners van de Drechtsteden de mogelijkheid om zich kosteloos om of bij te scholen in sectoren waar veel vraag is naar medewerkers. Denk aan de sectoren maritiem, bouw & techniek, zorg & welzijn en transport & logistiek. Inmiddels hebben honderd mensen via dit fonds een opleiding gevolgd bij het ROC Da Vinci College.'

'De regionale trendanalyses die UWV maakt van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn waardevol voor ons', zegt Stevens. 'Op basis daarvan houden we jaarlijks onze opleidingen tegen het licht. Waar is de komende vijf à tien jaar behoefte aan? En welke opleidingen zijn niet meer relevant? Daar passen we ons aanbod op aan. Daarnaast zoeken we actief de samenwerking op met het beroepenveld.

Het is voor ons belangrijk om te weten welke behoeften er zijn en welke vaardigheden onze studenten nodig hebben om zo snel mogelijk inzetbaar te zijn. In 2024 hebben we bijvoorbeeld de opbouw van de bbl-opleiding Audicien hierop aangepast. Dit gaan we met al onze opleidingen doen.' ▸

‘We moeten nú keuzes maken voor de economie van morgen’

Ron Coenen
Voorzitter Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV)

Werknemers aantrekken én behouden

De arbeidsmarkt in Limburg staat stevig onder druk, onder meer vanwege de vergrijzing. Die raakt Limburg dubbel zo hard als de rest van het land; ruim een derde van de werkenden is nu al 55-plus. Tegelijkertijd hebben overheid (waaronder UWV), onderwijs en bedrijfsleven de ambitie om een innovatieve kennisregio te worden: van de Einstein Telescoop en de herontwikkeling van de VDL Nedcar-locatie voor defensieproductie tot medische technologie en hoogwaardige maakindustrie. ‘We moeten nú keuzes maken voor de economie van morgen’, zegt Ron Coenen, voorzitter van de LWV.

Heel belangrijk daarbij is dat het onderwijs op een andere manier moet worden gefinancierd, vindt hij: ‘Dat gebeurt nu op basis van het aantal studenten van een onderwijsinstelling. Maar het zou moeten zijn op basis van wat werkgevers vragen, anders neemt de mismatch op de arbeidsmarkt alleen maar toe.’

De samenwerking van de drie partijen krijgt vorm in meerjarenagenda’s. Coenen: ‘We kijken samen vooruit, waarbij we veel gebruikmaken van de kennis en rapportages van UWV. We denken na over kwesties als: welke functies worden er gevraagd? En hoe houden we mensen duurzaam en gezond aan het werk? Want het gaat niet alleen om het vinden van nieuwe werknemers, maar ook om het voorkomen dat mensen uitvallen.’

Duurzame inzetbaarheid betekent volgens Coenen dat mensen productief én met plezier werken, zich blijven ontwikkelen en – als ze langer willen doorwerken – daarin gefaciliteerd worden. Digitalisering en AI kunnen daarbij helpen. ‘AI biedt ook op een andere manier kansen voor bedrijven’, zegt Coenen. ‘Dat geldt niet alleen voor grote ondernemingen die veel kunnen investeren, maar ook voor het mkb. Als een kleine installateur een voicebot inzet voor zijn servicedesk, dan scheelt dat weer menskracht.’

Met name in Zuid-Limburg biedt grensarbeid met België en Duitsland ook potentie, al zijn er nog de nodige hinderpalen waar betere samenwerking bij zou kunnen helpen, zegt Coenen: ‘De afdracht van premies is een van de issues. Als je thuiswerkt in Duitsland voor een Nederlands bedrijf, in welk land betaal je dan belasting?

Daarnaast is de grensoverschrijdende erkenning van diploma’s een probleem. Internationale skillspaspoorten zouden daarvoor een uitkomst zijn. We kijken met UWV en de andere partners hoe we dat voor elkaar kunnen krijgen.’ ■

Twee artsen, **één dossier**

De achterstanden in WIA-beoordelingen lopen op, maar er zijn te weinig verzekeringsartsen beschikbaar. Om het systeem niet nog verder te laten vastlopen, moeten er dingen veranderen. In een ‘proeftuin’ onderzoeken UWV, OVAL (Organisatie Vitaliteit, Activering en Loopbaan) en het Verbond van Verzekeraars of het gericht verzamelen van informatie door bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen de WIA-beoordeling – binnen de wettelijke kaders – kan versnellen. Bedrijfsarts **Monique Foppen** en verzekeringsarts **Jort Merken** delen hun ervaringen.

Tekst **Malou van Zwieten** Fotografie **Daphne Lucker**

Sinds januari 2026 slaan bedrijfsartsen van zeven arbodiensten en verzekeringsartsen van UWV de handen ineen. De gedachte: als een werkgever, werknemer én de bedrijfsarts het erover eens zijn dat een werknemer niet kan werken, of onvoldoende belastbaar is om te werken, en het dossier goed gedocumenteerd is, kan de verzekeringsarts dit dossier efficiënter beoordelen. Zo blijft er meer tijd over voor complexere beoordelingen en kunnen achterstanden worden beperkt.

‘UWV kampt met achterstanden’, vertelt Merken. ‘Het lukt op dit moment niet goed om alle cliënten netjes op tijd beoordeeld te krijgen. Dat is vervelend. Voor mij als verzekeringsarts, omdat het werk zich opstapelt, maar bovenal voor cliënten, die lang in onzekerheid zitten over hun situatie. Bij het beoordelen van een cliënt is een compleet beeld van diens situatie nodig. Een goede samenwerking tussen de verzekeringsarts en de bedrijfsarts helpt om de medische situatie van de cliënt goed in beeld te brengen.’

Jort Merken werkt nu acht jaar als verzekeringsarts bij UWV. Hiervoor werkte hij in een ziekenhuis op de afdeling Cardiologie.

Foppen: ‘In de traditionele situatie is het contact tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen minimaal; we spreken elkaar over het algemeen alleen als er een verschil van mening is. In de proeftuin, die begin 2026 van start ging, zijn we aan het experimenteren met kortere lijntjes. We plannen regelmatig een halfuurtje overleg in en bespreken dan meerdere cliënten. Dat gaat superefficiënt – Jort en ik liggen vrijwel altijd op één lijn.’

Minder tijd, meer kwaliteit

Ja, dat is dan wel weer een halfuur extra overleg, maar *the juice is worth the squeeze*, zegt verzekeringsarts Merken. ‘En dan gaat het me niet eens alleen om de tijdwinst die ik heb omdat ik op deze manier minder verslagen hoef te typen, maar vooral om de kwaliteit van de beoordelingen. Die stijgt als artsen met elkaar in gesprek gaan en vragen kunnen stellen. Daar is de cliënt weer bij gebaat.’

Een verzekeringsarts heeft beperkt tijd voor een beoordeling. Daarom is het van belang dat de bedrijfsarts zorgt voor gedetailleerde en volledige informatie en voldoende onderbouwing voor het ingenomen standpunt. Mondelinge aanvulling over een casus is hierbij van meerwaarde en komt een juiste beoordeling door de verzekeringsarts ten goede. Foppen licht toe: ‘Over de telefoon kan ik de situatie veel makkelijker overbrengen.’ ▸

‘Ik denk dat deze werkwijze de toekomst heeft’

‘Op die manier begrijp ik meteen waar we staan’, vult Merken aan. ‘Temeer omdat ik Monique inmiddels goed ken.’ Foppen: ‘Als Jort eens een andere visie heeft dan ik, dan hebben we ruimte om daarover met elkaar in gesprek te gaan. We kunnen inmiddels lezen en schrijven met elkaar.’

De kloof overbrugd

Dat is weleens anders geweest. Van oudsher ervaren bedrijfsartsen volgens Foppen een afstand tot UWV. ‘Ik heb daar zelf nooit zo’n last van gehad, maar zie het soms bij collega’s. Ze weten niet bij wie ze terechtkunnen met vragen of voor overleg en zijn heel voorzichtig in hun adviezen. UWV wordt gezien als strikt, vanwege de sancties die opgelegd kunnen worden wanneer de bedrijfsarts een ander oordeel geeft of in gebreke is gebleven. Dat gebeurt bijvoorbeeld als aan iemand geen arbeidsvermogen is toegekend terwijl UWV oordeelt dat hij of zij wel belastbaar was voor arbeid en niet voldeed aan de strikte criteria. In dergelijke gevallen staan bedrijfsarts en verzekeringsarts lijnrecht tegenover elkaar, terwijl in de proeftuin juist gezamenlijk gezocht wordt naar een juiste en passende oplossing in een specifieke casus.’

In de proeftuin, legt Foppen uit, zoeken beide partijen ook een juiste beoordeling van werknemers die zich bevinden in het grijze gebied tussen strikte GBM (geen benutbare mogelijkheden) en belastbaarheid, de zogeheten zone van ‘marginale mogelijkheden’. In dit gebied bevindt zich een aantal cliënten die volgens de strikte criteria belastbaar geacht worden voor werk, maar van wie zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts weet dat dat in de praktijk niet tot duurzame werkhervatting zal leiden. Juist het opzoeken van de gemeenschappelijkheid in een juist medisch oordeel komt de beoordeling en de snelheid van verwerking ten goede.

Participeren in de samenleving via werk draagt vaak bij aan het herstel, benadrukt Merken. ‘Maar zit iemand bijvoorbeeld midden in een oncologisch traject, dan gaat die vlieger niet op. Deze werknemer moet eerst kunnen werken aan herstel zonder daarnaast bezig te hoeven zijn met re-integratie.’ Ook in zulke gevallen is laagdrempelig contact met UWV een uitkomst, vindt Foppen: ‘Om samen tot een juiste en snellere beoordeling te komen en sancties te vermijden.’

De samenwerking uitbreiden

Dankzij het wekelijkse overleg gaan de beoordelingen merkbaar sneller, zegt Foppen. ‘Recent reageerde een adviseur verbaasd, omdat een cliënt zijn beoordeling al binnen had vóór het einde van de wachttijd. Het ging om een casus die ik met Jort had voorbesproken. ‘Nu al?’, zei die adviseur. Het viel dus op.’ Merken: ‘Ik denk dat deze werkwijze de toekomst heeft.’ Foppen en Merken bespreken op dit moment alleen cliënten die aantoonbaar geen of bijna geen arbeidsvermogen hebben. Het idee hierachter is dat als die snel, maar kwalitatief goed en zorgvuldig, afgehandeld worden, de verzekeringsarts meer tijd overhoudt voor complexere cases. ‘Maar Jort en ik zouden deze beperking er graag uithalen’, zegt Foppen. ‘Volgens mij helpt dit enorm om álle cliënten beter en sneller te beoordelen’, vult Merken aan. ‘Wat mij betreft is the sky the limit.’ ■

In januari 2026 ging de ‘publiek-private proeftuin’ van start om de oplopende achterstanden in de WIA-beoordeling bij UWV tegen te gaan. Meerdere verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen van zeven arbodiensten – Arbo Unie, Arbo-Ned, De Arbodienst/paraDIGMA groep, Richting, HCS, Robidus en Acture – onderzoeken of zij door gerichte samenwerking de beoordeling kunnen versnellen en de achterstanden kunnen beperken of inlopen. Het doel is om wachttijden voor werknemers en werkgevers te verkorten en langdurige onzekerheid en financiële schade te beperken.

Monique Foppen werkte 23 jaar bij de chirurgie in een ziekenhuis, voor ze overstapte naar de bedrijfsgeneeskunde. Ze werkt nu ruim 8 jaar bij De Arbodienst (paraDIGMA groep).

Gastcolumn

Laat het talent **van vluchtelingen niet onbenut**

Ik kom als bestuursvoorzitter van VluchtelingenWerk door het hele land op plekken waar mensen met een vluchtachtergrond aan hun toekomst werken. Nou ja, werken … eerder wachten. Want dat is wat veel mensen overkomt nadat ze in Nederland aankomen: wachten. Maanden, soms zelfs jaren. En iedere keer vraag ik me af wat we hun, maar ook onszelf eigenlijk aandoen. We hebben een krappe arbeidsmarkt, maar laten zoveel talent onbenut.

Neem Omar. In Syrië was hij scheikundedocent. Hier mocht hij wachten. Op duidelijkheid. Op een werkvergunning. Op een plek om te wonen. Voor hem voelde nietsdoen als falen, alleen omdat 'het systeem' hem geen kans gaf. Zijn talent werd tijdens opnames van een campagnevideo op een school toevallig gezien. En nu? Nu heeft hij dáár een baan! Maar dat begint bij het krijgen van een kans.

Mensen worden geremd door regels en verblijven in locaties waar je van de ene op de andere dag te horen kunt krijgen dat je moet verhuizen. Zo kun je nooit zekerheid bieden aan een mogelijke werkgever.

In essentie is dit geen probleem van mensen met een vluchtachtergrond die willen werken, maar van vertrouwen. Van een land dat zegt te geloven in meedoen, maar mensen afremt op het moment dat zij juist willen bijdragen. Van werkgevers die personeelstekorten ervaren en tóch een deel van de oplossing onbenut laten. Van overheidsinstanties die samenwerken, maar ook langs elkaar heen bewegen, zeker wanneer mensen onverwacht worden overgeplaatst naar een ander azc of een andere gemeente.

Het kan anders. We weten namelijk wat werkt: meedoen vanaf dag één, stabiliteit in de opvang, begeleiding en vertrouwen. We dragen vanuit onze expertise graag bij aan het plan van het kabinet om Meedoenbalies in te richten zodat mensen vanaf dag één ook echt mee kunnen doen. Het is onze gezamenlijke opdracht om de gehele samenleving een goede dienst te bewijzen. Laat deze mensen niet langer wachten. Niet alleen omdat ze het verdienen, maar ook omdat we talent nodig hebben. ■

Frank Candel (1961) is sinds 2022 bestuursvoorzitter van VluchtelingenWerk Nederland. Eerder bekleedde hij functies bij de overheid en maatschappelijke organisaties op het gebied van onder meer migratie, zorg en onderwijs. Hij zet zich in voor de positie en integratie van vluchtelingen in Nederland.