

Bestaans(on)zekerheid

Econoom en lector Armoede
Interventies Anna Custers
over oorzaken en oplossingen

Team Geldzorgen:
een luisterend oor bij
financiële stress

Hoogleraar Roel in 't Veld
over de renovatie van
het sociale domein

Na sluiting van VDL Nedcar
verloren 4.000 mensen hun baan.
Wat deed UWV?



Nathalie van Berkel, lid van Raad van Bestuur UWV

We streven naar het aanvullen van uitkeringen tot het sociaal minimum

BEELD STUDIO IEDMAN

Bestaanszekerheid staat hoog op de maatschappelijke en politieke agenda, en terecht. Als lid van de Raad van Bestuur van UWV zie ik dagelijks hoe cruciaal financiële stabiliteit is voor het welzijn en de participatie van mensen in onze samenleving.

Bestaanszekerheid is ook een voorwaarde om de zoektocht naar werk te kunnen starten – niet weten of je rond kunt komen leidt tot zoveel stress dat mensen niet in staat zijn om te solliciteren. Dit is de reden dat UWV bestaanszekerheid agendeert, onder meer met dit nummer van UWV Magazine.

Zoals lector Armoede Interventies Anna Custers van de Hogeschool van Amsterdam in dit nummer aantoont, kampt Nederland met hardnekkige problemen op het gebied van wonen, gezondheid, onderwijs en arbeidsmarkt. Deze factoren dragen allemaal bij aan de bestaansonzekerheid die veel mensen ervaren. Bovendien laat haar analyse zien dat ons huidige stelsel, bedoeld om mensen te ondersteunen, soms juist bijdraagt aan die onzekerheid.

Ook interessant om te lezen is het interview met bijzonder hoogleraar Gedragswetenschappen en Beleid en WRR-onderzoeker Will Tiemeijer. Ik citeer uit het interview: 'Uitvoeringsorganisaties als UWV kunnen ook helpen om hun cliënten meer grip te geven. Regels moeten begrijpelijk en doenlijk zijn. En verander de regels of de procedures niet om de haverklap. In



Bestaanszekerheid
gaat over meer dan
alleen financiën

een stad waar de gebouwen steeds op een andere plek staan, is het ook lastig navigeren.'

De realiteit is dat de complexiteit van regelingen, de wisselwerking tussen verschillende vormen van inkomensondersteuning en de angst voor terugvorderingen mensen kunnen belemmeren. Ze aarzelen om stappen te zetten naar werk of om gebruik te maken van ondersteuning waar ze recht op hebben. Dit zien we ook terug in het niet-gebruik van regelingen, een thema dat in dit nummer verder wordt uitgediept.

We staan voor een grote uitdaging: het vereenvoudigen van ons stelsel zonder de ondersteuning te versoberen. Dit vraagt om een fundamenteel andere aanpak, waarbij we in de eerste plaats luisteren naar wat mensen écht nodig hebben. Om vervolgens met verschillende overheidsorganisaties

op een dusdanige manier samen te werken dat we proactief dienstverlening kunnen aanbieden. Zodat mensen krijgen waar ze recht op hebben zonder ingewikkelde aanvraagprocedures. Dat lukt alleen als ook regelingen verminderd en vereenvoudigd worden.

Bij UWV zetten we ons in om deze veranderingen te realiseren. Een concreet voorbeeld is ons streven om uitkeringen automatisch aan te vullen tot het sociaal minimum, zonder dat daar een aparte aanvraag voor nodig is. Dit soort vereenvoudigingen kunnen een groot verschil maken in het leven van mensen die afhankelijk zijn van onze ondersteuning. We willen graag die stap maken, maar zijn daarbij ook afhankelijk van de politiek.

Bestaanszekerheid gaat over meer dan alleen financiën – het gaat over waardigheid, participatie en vertrouwen in de overheid. Het raakt aan fundamentele waarden in onze samenleving en vraagt om een brede, gezamenlijke aanpak. Of, zoals ervaringsdeskundige Vanessa Umboh schrijft in haar column: 'Laten we stoppen met pleisters plakken en samen zorgen dat iedereen in de basis genoeg heeft.'

In dit nummer van UWV Magazine verkennen we verschillende aspecten van bestaanszekerheid. We hopen hiermee bij te dragen aan een breder begrip van de problematiek en inspiratie te bieden voor mogelijke oplossingen. ■

inhoud

Ga ook naar UWV Magazine online 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 [uwv.nl/nl/over-uwv](https://www.uwv.nl/nl/over-uwv)



2
Voorwoord
Nathalie van Berkel
Bestaanszekerheid gaat
over meer dan alleen
financiën

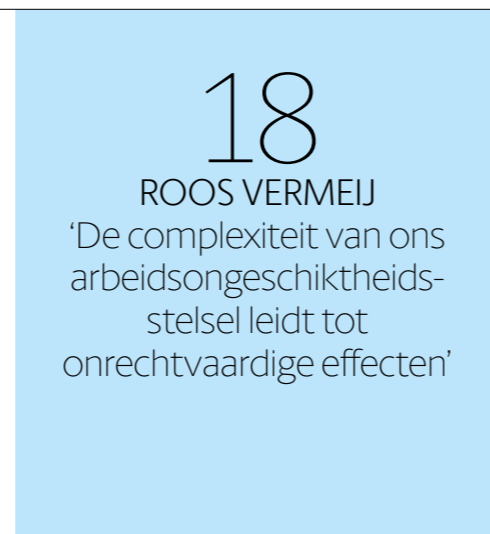
6
GRIP OP JE LEVEN
'Goed voor het individu én
de maatschappij'
Will Tiemeijer ▶



10
Team Geldzorgen
biedt menselijke
steun bij
financiële stress



14
ANNA CUSTERS
'Aanzienlijke groepen
mensen lopen vast in
het systeem'
◀ Anna custers



18
ROOS VERMEIJ
'De complexiteit van ons
arbeidsongeschiktheids-
stelsel leidt tot
onrechtvaardige effecten'



20
BREEDWEER
Waarom deze facilitair
dienstverlener graag
werkt met
arbeidsbeperkten



26. ZO WERKT HET
Het werkcentrum: één plek voor alle
vragen over werk, inkomen en scholing

29. ROEL IN 'T VELD
Renovatie van het sociaal domein:
pleidooi voor vereenvoudiging

30. VDL NEDCAR
Hoe UWV en partners weer toekomst
gaven aan ex-medewerkers

37. ONDERZOEK IN BEELD
Problematische schulden bij
uitkeringsgerechtigden

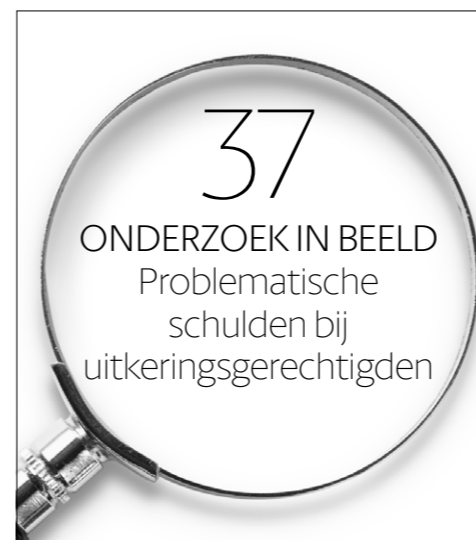
40. GASTCOLUMN
Vanessa Umboh over
bestaanszekerheid



26
ZO WERKT HET
In 2026 telt Nederland 35
werkcentra. Wat is een
werkcentrum?



30
Massa-ontslagen bij VDL Nedcar:
de rol van UWV en partners in de regio



37
ONDERZOEK IN BEELD
Problematische
schulden bij
uitkeringsgerechtigden



40
Gastcolumn
Vanessa Umboh

UWV MAGAZINE

6. WILL TIEMEIJER
'De burger wil zelf de regie'

10. TEAM GELDZORGEN
Menselijke steun voor
financiële rust

14. ANNA CUSTERS
'Burgers zijn kwetsbaar, juist door
steun van de overheid'

18. ROOS VERMEIJ
Arbeidsongeschiktheid: een stelsel
dat niemand begrijpt

20. REPORTAGE ARBEIDSBEPERKTEN
Maatschappelijke impact maken
bij Breedweer

26. ZO WERKT HET
Het werkcentrum: één plek voor alle
vragen over werk, inkomen en scholing

29. ROEL IN 'T VELD
Renovatie van het sociaal domein:
pleidooi voor vereenvoudiging

30. VDL NEDCAR
Hoe UWV en partners weer toekomst
gaven aan ex-medewerkers

37. ONDERZOEK IN BEELD
Problematische schulden bij
uitkeringsgerechtigden

40. GASTCOLUMN
Vanessa Umboh over
bestaanszekerheid

Magazine voor stakeholders van UWV ■ november 2024 ■ Verschijnt drie keer per jaar ■ Realisatie: iO, Boven Clarenburg 2 3511 CV Utrecht, iodigital.com
■ Hoofdredactie: Dirk Jan Cock
■ Mailadres redactie: content@uwv.nl
■ Vormgeving: iO ■ Lithografie en drukwerk: Tuijtel, Hardinxveld-Giessendam ■ Adreswijziging: UWV, Postbus 28285, 1040 HD Amsterdam o.v.v. 'Adreswijziging UWVmagazine' ■ Afmelden voor UWVmagazine: mail naar content@UWV.nl ■ Het is alleen toegestaan artikelen uit UWVmagazine over te nemen na toestemming van de redactie.
■ Klimaatneutraal gedrukt en verzonden, verpakt in biofolie ■ Foto cover: Hilde Harshagen



Grip op je leven

‘De burger wil zelf de regie’

TEKST **ELS MANNAERTS** | BEELD **PHIL NIJHUIS**

Politici buitelen over elkaar heen om kiezers bestaanszekerheid te beloven. Maar echte zekerheid kun je niet garanderen, zegt **Will Tiemeijer** van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). ‘Je kunt wel zorgen dat ze meer grip op hun bestaan krijgen. Dus moeten ze hun weg kunnen vinden in alle regels.’ ▶





‘Gebrek aan grip kan zich vertalen in maatschappelijk onbehagen, in wij-zij-denken en een gebrek aan vertrouwen in de overheid’

‘Doenvermogen gaat vooral over de mate waarin mensen in staat zijn hun eigen gedrag effectief te sturen, over zelfcontrole. Grip is wat je omgevingscontrole zou kunnen noemen: de mate waarin mensen in staat zijn hun omgeving effectief te beïnvloeden en beschikken over de middelen, mogelijkheden en rechten die daarvoor nodig zijn. We maken overigens onderscheid tussen subjectieve grip – de mate waarin mensen het gevoel hebben dat ze controle hebben over hun eigen leven – en objectieve grip: de mate waarin ze die controle ook daadwerkelijk hebben en over de middelen en mogelijkheden beschikken die daarvoor nodig zijn.’

GEMOEDSRUST

Die twee vormen van grip lopen soms uiteen. ‘Als je vier biertjes hebt gedronken, denk je misschien nog te kunnen rijden, maar je kunt het toch beter niet doen.’ En ook als je voldoende grip hebt, kan je controle verstoord worden, door een ziekte, scheiding of pandemie bijvoorbeeld. ‘Dat kun je niet voorkomen. Maar op andere dingen heb je wel degelijk invloed. Als je werkt in een sector waarin veel baanverlies dreigt, kun je jezelf bijvoorbeeld alvast omscholen’, zegt Tiemeijer.

En ook al is volledige controle onmogelijk, de overheid kan wel helpen om bestaanszekerheid te bieden. ‘Aan de financiële

component van bestaanszekerheid kan de overheid iets doen door een fatsoenlijk sociaal minimum te garanderen. Maar bestaanszekerheid heeft nog een andere component, namelijk de gemoedrust dat je niet morgen zomaar opeens alles wat je hebt bereikt weer kwijt zult raken. Je kan zeggen: onzekerheid hoort erbij, wen er maar aan. Dat is mij te fatalistisch. Je kunt ook het tegenovergestelde zeggen: alle pech moet weg. Maar dat is weer niet realistisch. Ja, onzekerheid hoort bij het leven, maar de overheid moet mensen zoveel mogelijk de middelen, mogelijkheden en rechten verschaffen om zo goed mogelijk met die onzekerheid om te gaan.’ Denk daarbij aan voldoende opleiding en inkomen, een goed aanbod van banen met een vast contract en formele rechten, zodat je eventueel de gang naar de rechter kunt maken wanneer anderen zich niet aan de spelregels houden.

AAN DE KNOPPEN

Uitvoeringsorganisaties als UWV kunnen ook helpen om hun cliënten meer grip te geven, betoogt Tiemeijer. ‘Zorg voor een navigeerbare omgeving. Regels moeten begrijpelijk en doenlijk zijn. En verander de regels of de procedures niet om de haverklap. In een stad waar de gebouwen steeds op een andere plek staan, is het ook lastig navigeren.’ En vraag je af: is er voldoende en toegankelijke hulp en advies? ‘Ben je bereikbaar en toegankelijk, zijn er voorzieningen of loketten die kunnen helpen als mensen er zelf niet uitkomen? En niet onbelangrijk: willen, kunnen en durven mensen daar ook gebruik te maken?’ De menselijke maat is essentieel, zegt Tiemeijer. ‘Ik zie dat organisaties daarmee worstelen, je moet immers wel de personele capaciteit hebben om burgers proactief en persoonlijk op weg te helpen. In zijn algemeenheid wil ik tegen alle beleidsmakers en uitvoerders zeggen: vraag je bij alles wat je bedenkt en doet

af of dat helpt om de grip van mensen te versterken of dat het juist ondermijnend is voor grip. Als dat laatste het geval is, moet je misschien nog eens terug naar de tekentafel.’

VOORBEELDEN

Een mooi voorbeeld van hoe de overheid mensen meer grip op hun leven kan geven is door het makkelijker te maken om verlof te nemen. ‘Wij kennen een woud aan verlofregelingen, daar raken mensen makkelijk de weg in kwijt. Het demissionaire kabinet-Rutte IV heeft in mei voorgesteld om de tien verlofregelingen terug te brengen naar drie soorten: de zorg voor kinderen, de zorg voor naasten en persoonlijke situaties. Het is nu aan het kabinet-Schoof om de vereenvoudiging van het stelsel voort te zetten.’ Als ander voorbeeld noemt Tiemeijer de inrichting van de arbeidsmarkt: ‘De Nederlandse arbeidsmarkt kent heel veel flexwerkers, met verschillende vormen van flexcontracten. Om allerlei redenen is er gekozen voor deze inrichting.’

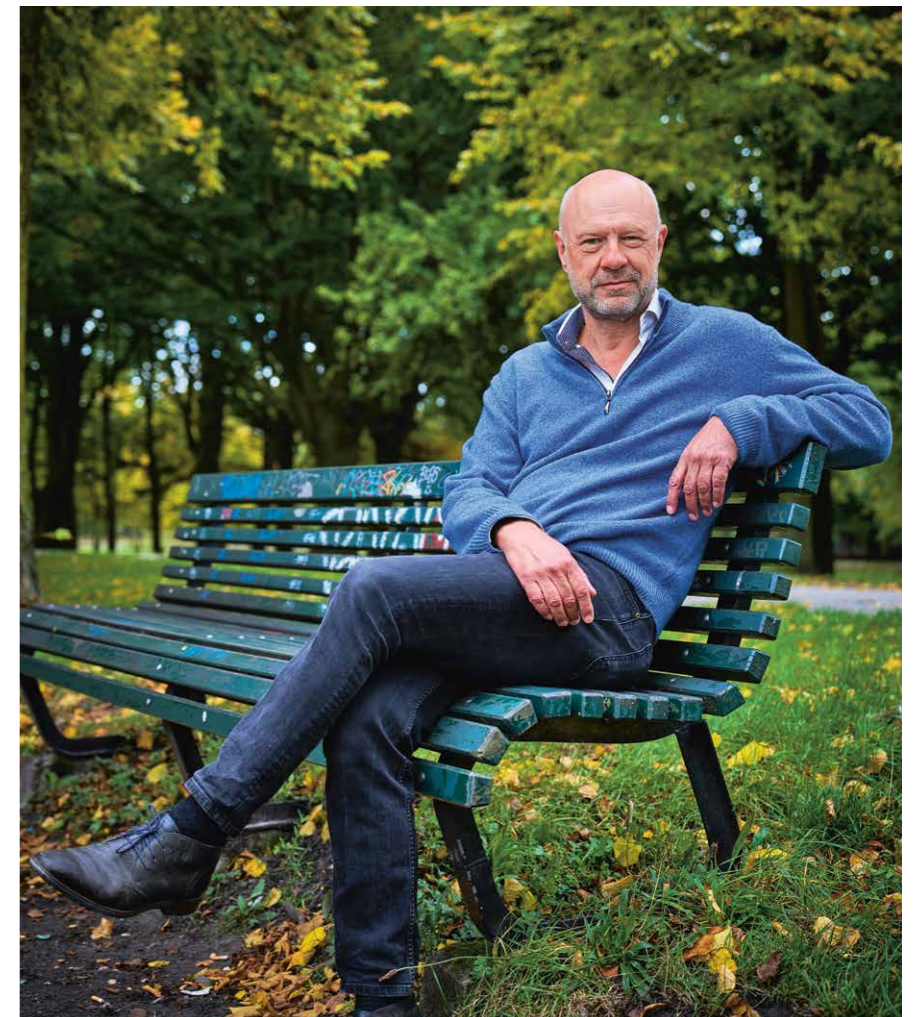
‘Maar er zijn ook adviezen dat het anders kan, zoals de commissie-Borstlap al zo’n vier jaar geleden voorstelde. Bedenk overigens wel: er zijn altijd herverdelingseffecten. Dwing je werkgevers om meer mensen eerder in vaste dienst te nemen, dan betekent het voor de werkgever juist minder grip, omdat hij minder flexibel met het aanbod van werk kan omgaan.’ Of neem de schuldhulpverlening. ‘Door een ingrijpende herziening van de Wet schuldsanering natuurlijke personen is de toegang tot een schuldsaneringstraject eenvoudiger gemaakt en de periode van verplichte schuldsanering gehalveerd. Daarna worden de resterende schulden kwijtgescholden. Bovendien hoeven mensen, mochten zij daarna toch weer in de schulden raken, niet eerst minimaal tien jaar te wachten

voordat ze weer in aanmerking komen voor schuldsanering. Ze kunnen zich meteen opnieuw aanmelden.’

BALANCEERACT

‘UWV is natuurlijk niet verantwoordelijk voor het levensgeluk van cliënten, maar wel voor hulp op het gebied van werk en inkomen. Je kunt je daarbij tegenover cliënten opstellen, als een uitvoerder die slechts de regels handhaaft. Maar je kunt ook zo goed mogelijk meedenken en de middelen

verschaffen, zodat ze de juiste stappen kunnen zetten. Dat is wel een balanceeract, hoor: proactief helpen, maar niet de regie overnemen. Want die regie wil de cliënt nou juist zo graag zelf.’ Kortom, de overheid en haar uitvoerders hebben beslist een verantwoordelijkheid. ‘De eigen verantwoordelijkheid waar de overheid de laatste decennia steeds op hamerde, moet wat mij betreft vervangen worden door een nieuw verhaal van gedeelde verantwoordelijkheid.’ ■





Menselijke steun voor financiële rust

TEKST DENISE HOROWITZ | ILLUSTRATIE CENSUUR

Financiële stress geeft mensen kopzorgen en kan zelfs leiden tot suïcidale gedachten. Daarom startte UWV in 2014 met **Team Geldzorgen** – eerst als pilot met vier adviseurs, nu met zo'n zestig medewerkers. UWV'ers uit het hele land kunnen cliënten met geldzorgen verwijzen naar het team, dat mensen passend ondersteunt. ▶





‘Iedereen is zo bang geworden dat ze moeten terugbetalen waar ze recht op hebben’

► ‘Onderzoek wijst uit dat mensen pas na drie tot vijf jaar hulp bij schuldenproblematiek vragen’, vertelt Esther Dellebeke, teamleider Geldzorgen. ‘En dan is het vaak al erg. Het ene gat wordt met het andere gedicht en men heeft boodschappentassen vol met dichte post staan. Helaas komt dit veel voorbij en daarom is signalering heel belangrijk.’

SIGNALERING

Alle UWV-medewerkers met cliëntcontact zijn getraind om signalen over geldzorgen op te vangen. Die kunnen opkomen bij een re-integratiegesprek tussen een adviseur werk en een cliënt of tijdens een consult van een verzekeringsarts. Maar bijvoorbeeld ook wanneer iemand niet komt opdagen voor een afspraak. Dellebeke: ‘Dat hoeft geen onwil te zijn, maar kan eraan liggen dat iemand de reiskosten niet kan betalen om naar een UWV-kantoor of naar een sollicitatie te komen. Hoewel het niet direct de taak van de UWV-medewerker is, kan deze, wanneer er een vermoeden is dat er meer speelt, toch van mens tot mens vragen: ‘Lukt het allemaal? Maakt u zich zorgen over de toekomst? Heeft u financiële zorgen?’ In dat geval is Team Geldzorgen de tweede lijn waar medewerkers de cliënt naar door kunnen verwijzen.’

UITKERING BETEKENT INKOMENS DALING

Dellebeke legt uit dat vanaf het moment dat je een uitkering krijgt, welke uitkering

dat ook is, je te maken hebt met inkomensdaling. Dus ook voor iemand met een hoger inkomen kan dit impact hebben. ‘Afgelopen jaar, gerekend vanaf dit gesprek, ontvingen we 9.200 meldingen van UWV-cliënten met financiële zorgen. En het loopt sinds de start van Team Geldzorgen alleen maar op. Je ziet ook de pieken op het moment dat er een crisis is in de maatschappij. De oorlog in Oekraïne, de benzine- of boodschappenprijzen, de WIA-uitkeringen. Soms is er nog geen sprake van schulden, maar zijn er wel zorgen. Het is ook onze taak om mensen gerust te stellen.’

ONDERNEMERS IN ZWAAR WEER

Afgelopen mei is Team Geldzorgen gestart met dienstverlening voor ondernemers met geldzorgen. Die verkeren steeds meer in zwaar weer door personeelstekorten en verzuim. ‘We zien geregeld situaties waarbij ondernemers ziek worden en zichzelf niet verzekerd hebben’, vertelt Dellebeke. ‘Ook spreken we steeds meer Wajong-cliënten.

Wanneer zij starten als zelfstandige, zijn ze zich vaak niet bewust van de regels. En dan ontstaan vorderingen, omdat ze naast hun inkomen als zelfstandige te veel Wajong-uitkering ontvangen.’

DIENSTVERLENING TEAM GELDZORGEN

‘Als iemand echt in de knoop zit met geld kijken we eerst intern: loopt het allemaal wel goed met de uitkering? Zijn er nog potjes waar iemand recht op heeft? Soms is het iets simpels als het aanvinken van de loonheffingskorting, waarmee je minder belasting betaalt en meer nettoloon krijgt, omdat de belastingkortingen direct worden toegepast op je salaris. En dat kan een collega van de divisie Uitkeringen dan meteen voor diegene aanpassen.’ Maar volgens Dellebeke ligt er voor haar team ook een belangrijke taak in het herstel van vertrouwen in de overheid: ‘68 procent van de rechthebbenden op een toeslag maakt daar geen gebruik van. Iedereen is zo bang geworden dat ze een toeslag of korting uiteindelijk moeten terugbetalen. Soms kost het wel vijf gesprekken om iemand ervan te overtuigen dat ze er écht recht op hebben. Het gaat in sommige gevallen om twee tientjes per maand, maar dat maakt toch verschil in de boodschappenkar.’

SAMENWERKING GEMEENTEN EN PARTNERS

‘Als we iemand binnen UWV niet verder kunnen helpen, kijken we extern. Zo nodig dragen we iemand op een warme manier



over aan een gemeente. Dat wil zeggen dat cliënten niet zelf hoeven te bellen naar de gemeente, maar dat wij hun NAW-gegevens delen, zodat de gemeente contact met hen kan leggen. Zo voorkom je dat iemand zich van het kastje naar de muur gestuurd voelt. Wanneer de situatie daar om vraagt, koppelen we cliënten aan de vrijwilligers van Humanitas. We wijzen op voorzieningen of initiatieven in de omgeving, want er is zoveel voorhanden waar men geen idee van heeft. Dat kan iets simpels als een gratis ov-fiets zijn of Stichting Jarige Job als er geen geld is voor een verjaardagscadeau voor een kind. Ook werken we samen met Geldfit, een organisatie die persoonlijk advies geeft om weer grip op geld te krijgen. Of de Digihulplijn, die mensen verder op weg helpt wanneer ze niet digivaardig

zijn. En, helaas is het noodzakelijk, hebben we ook een samenwerking met 113 Zelfmoordpreventie. Omdat financiële stress ook een oorzaak kan zijn van suïcidale gedachten.’

LUISTEREN ZONDER OORDEEL

De adviseurs van Team Geldzorgen hebben allemaal een achtergrond als klantadviseur, dus zijn bekend met de nodige gesprekstechnieken en worden daar ook continu op getraind. Dellebeke: ‘We zijn allemaal redders en schieten snel in de actiestand met honderd oplossingen: ‘Ik kan dit voor u regelen, u moet dat doen’. Maar onze klanttevredenheidsonderzoeken laten zien dat cliënten het vooral waarderen wanneer we empathisch luisteren en eerst nagaan of de cliënt eigenlijk wel openstaat

voor advies. Cliënten voelen zich een mens en geen nummer. En ik denk dat dit, los van de oplossingen, een van de meest positieve en belangrijke dingen is. Je kunt je voorstellen dat onze klantadviseurs veel emotioneel beladen gesprekken voeren. Ook voor hen is er alle ruimte om te ventileren. Zij zijn ons menselijk kapitaal en zonder hen zou deze mooie dienstverlening niet bestaan.’ ■



Kijk ook op de Geldzorgenpagina van UWV



‘Burgers zijn kwetsbaar, juist door steun van de overheid’

TEKST **ELS WIEGANT** | BEELD **HILDE HARSHAGEN**

Bestaanszekerheid was hét thema tijdens de afgelopen verkiezingen en daarna. Beter gezegd: bestaansónzekerheid, want dat is volgens **Anna Custers** de dagelijkse realiteit van veel Nederlanders. Oplossingen moeten in het systeem als geheel worden gezocht, stelt de econoom en lector Armoede Interventies aan de Hogeschool van Amsterdam. ‘Zijn processen en regels doenlijk voor mensen? En belangrijker nog: brengt het systeem ze niet juist in de problemen?’ ►





► Bestaanszekerheid is een breed begrip. Volgens Custers gaat het in de kern over stabiliteit in je leven. 'Dus toegang tot basisvoorzieningen als goede zorg, onderwijs en een passende, betaalbare woning. Het gaat over voldoende financiële zekerheid om de huur, energie en zorgverzekering te kunnen betalen, geld te hebben voor boodschappen, maar ook voor een sportclub, uitje of kinderfeestje en een buffer voor onverwachte uitgaven.'

Dat bestaanszekerheid zo hoog op de agenda staat, heeft een aantal oorzaken die nu samenkomen. 'De samenleving loopt op diverse gebieden tegen grenzen aan: woningbouw, onderwijs, zorg. De laatste jaren zijn daar economische onzekerheden bijgekomen. Lange tijd was de verwachting dat iedere generatie het economisch beter zou krijgen dan de vorige. Sinds corona, de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis realiseren mensen zich dat dit niet meer automatisch het geval is. De enorme prijsinflatie heeft het laatste zetje gegeven aan iets dat een lange aanloop heeft gehad. Alles komt nu samen in het huishoudboekje van het gezin en ineens is het te veel geworden: een grote groep mensen redt het niet meer. Zo kampte 8,8 procent van de Nederlandse bevolking begin 2023 met problematische schulden.'

Voor de Toeslagenaffaire heeft volgens Custers een grote invloed gehad op het maatschappelijk debat over dit thema. 'Die heeft laten zien hoe kwetsbaar je als burger kunt zijn wanneer je afhankelijk bent van de overheid, hoe desastreus de schade is als het misgaat en hoe moeilijk het is om je recht te halen. Dat heeft ook effect gehad op de vertrouwensrelatie tussen burger en overheid en op het idee dat mensen van de sociale zekerheid hebben. Als ik al recht heb op deze uitkering of toeslag, wie zegt mij dan dat die straks niet wordt teruggevorderd?'

WEL DERTIG ARMOEDEREGELINGEN

Als het gaat om het bestrijden van armoede en schulden lag de focus van de



overheid vooral op het individu. Ze tuigde een groot vangnet op voor mensen die niet rond kunnen komen. 'In Amsterdam heb je wel dertig armoederegelingen.' Toch is daarmee het probleem niet opgelost. Aanzienlijke groepen mensen lopen in het systeem vast, constateert Custers. Ze noemt een voorbeeld: 'Het niet-gebruik van voorzieningen waar mensen recht op hebben, verschilt sterk per regeling en kan oplopen tot wel 30 tot 50 procent. Dat heeft diverse redenen:

van te hoge bureaucratische drempels tot een gebrek aan informatie of angst voor terugvorderingen. Bij werkenden is het niet-gebruik groter dan bij mensen in de bijstand, omdat die laatste groep al in beeld is bij gemeenten. Werkenden of mensen met een uitkering van UWV zijn aangewezen op informatie via de werkgever of algemene communicatiecampagnes. UWV zou een rol kunnen spelen in het bereiken van deze groep.' Mensen raken niet alleen het spoor bijster in het systeem,

maar komen ook in aanvaring met de overheid en met wet- en regelgeving, zegt Custers. 'Van die 8,8 procent Nederlanders met problematische schulden had een vijfde een openstaande schuld bij Dienst Toeslagen. Dat is geen schuld omdat ze te veel hebben uitgegeven, maar een zogeheten systeemschuld: een schuld die is ontstaan door interactie met het socialezekerheidsstelsel.'

De zwakheden van het systeem worden ook geïllustreerd door de verrekeningsystematiek van de toeslagen. 'Die zou afgeschaft moeten worden. Het is uniek dat mensen in Nederland een voorschot krijgen dat later wordt verrekend. Het risico wordt op die manier afgewenteld op individuele burgers. Zij lopen vast in de uitvoering van wet- en regelgeving, maar uitvoerders zelf ook. Het systeem is voor velen te complex geworden.'

INNOVERENDE OVERHEID

Het Nederlandse socialezekerheidsstelsel is dus hoognodig aan verandering toe, concludeert Custers. 'Tot nu toe ligt de nadruk ervan op rechtmatigheid. Ik pleit voor een innoverende overheid. De overheid zou zaken simpeler moeten maken door ze beter te organiseren en beter uit te leggen. Ze zou meer vanuit gebruikersgemak moeten redeneren en ervoor moeten zorgen dat mensen geen nieuwe problemen krijgen vanwege hun afhankelijkheid van de overheid. Dat hoge percentage niet-gebruik bijvoorbeeld kan je terugbrengen door slimmer om te gaan met de gegevens waar overheidsinstanties toch al over beschikken. Daarmee kan de dienstverlening proactief worden gemaakt. Zodat burgers niet zelf een toeslag of uitkering hoeven aan te vragen, maar die door de overheid aangeboden krijgen als ze daar recht op hebben. Daar hoort ook het uitgangspunt bij dat de meeste mensen het goede willen doen.'

De focus verleggen van de individuele burger naar het systeem én de burger vanuit dat andere mensbeeld benaderen, gaat niet



'De overheid zou vanuit gebruikersgemak moeten redeneren en zorgen dat mensen geen nieuwe problemen krijgen vanwege hun afhankelijkheid van die overheid'

zonder slag of stoot. Die paradigmashift vergt wel wat. 'Nederland kent van oudsher sterke instituties, zoals de Belastingdienst, UWV en de Sociale Verzekeringsbank. Dat geheel van instituties bijsturen is de grootste uitdaging waar Nederland voor staat. Dat gaat geleidelijk, kost tijd en je hebt er pioniers voor nodig.'

Kansfonds is zo'n pionier. Met het initiatief 'Gewoon geld geven' schenkt dit fonds in drie gemeenten 150 euro per maand aan zo'n zeshonderd gezinnen in de bijstand. Het had wel wat voeten in de aarde voordat het initiatief van start kon gaan, omdat eerst allerlei wettelijke obstakels overwonnen moesten worden. Het lectoraat van Custers deed er onderzoek naar. 'Mensen kunnen niet zomaar geld ontvangen zonder te worden gekort op hun uitkering. Daarvoor moesten de colleges van de gemeenten instemmen met een verhoging van de giftendrempel', legt ze uit. 'Initiatieven als deze helpen om een systemische verandering op gang te brengen. Andere gemeenten zijn nu ook geïnteresseerd om van dit initiatief te leren.'

RUIMTE VOOR EIGEN KEUZES

Op de vraag wat UWV kan doen, antwoordt Custers: 'Organisaties zijn afhankelijk van het wettelijk kader waarin ze opereren, maar daarin is vaak wel ruimte voor eigen

keuzes. Neem bijvoorbeeld de strafkorting op de bijstand. Die wordt in Amsterdam veel minder vaak opgelegd dan in Rotterdam, terwijl klantbegeleiders binnen dezelfde beleidscontext werken. Welke keuzes uitvoeringsorganisaties maken, ook UWV, hangt mede af van hun mensbeeld: vertrouwen of wantrouwen. Dat UWV WIA-uitkeringen fout berekend blijkt te hebben, is ernstig, maar ik vind het wel cruciaal dat een cliënt niets hoeft terug te betalen als die berekening in zijn voordeel heeft uitgepakt. Daarmee toont UWV begrip voor de lastige situatie waarin mensen terecht kunnen komen als ze een terugvordering krijgen.'

Custers' advies aan UWV en alle andere uitvoeringsorganisaties: maak het begrijpelijk, inzichtelijk en vooral voorspelbaar. 'Door de stapeling van regelingen is het voor burgers moeilijk te overzien welk inkomen ze kunnen verwachten en wat het betekent als ze meer uren gaan werken. Elke instantie is verantwoordelijk voor één inkomenselement: UWV voor de WW bijvoorbeeld en gemeenten voor de bijstand. Maar iemands inkomen bestaat soms uit wel acht van dat soort elementen. Dan is het belangrijk om te weten hoe het ene het andere beïnvloedt. De grote uitdaging voor alle organisaties is om over de eigen grenzen heen te kijken. Gelukkig wordt er de afgelopen twee jaar meer over het systeem en de noodzakelijke transformatie gesproken. Het narratief is langzaam aan het veranderen, maar de instituties zijn nog gebouwd op het oude paradigma. Er liggen meer dan negenhonderd pagina's aanbevelingen van allerlei commissies over de alternatieve inrichting van het socialezekerheidsstelsel. Het momentum voor een paradigmashift is er.' ■



Bekijk ook de bijdrage van Anna Custers en andere sprekers bij de UWV-talkshow KRAP



Arbeidsongeschiktheid: een stelsel dat niemand begrijpt

TEKST **ROOS VERMEIJ**

Het huidige stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid is steeds ingewikkelder geworden. Uit een analyse door de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) blijkt dat niemand het huidige stelsel echt begrijpt – zelfs de experts niet. Commissievoorzitter **Roos Vermeij** schreef een paper over deze analyse. Hierin zegt ze dat een radicale hervorming onontkoombaar is. Een samenvatting.



Roos Vermeij was van 2006 tot 2017 Tweede Kamerlid voor de PvdA en was woordvoerder op het terrein van sociale zekerheid. Daarna was ze bestuurder bij het pensioenfonds PME en wethouder economie en wijken in Rotterdam. Nu werkt Vermeij als directeur van de LLO-Katalysator aan de uitvoering van een groeifondsprogramma ter bevordering van een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De complexiteit van ons arbeidsongeschiktheidsstelsel leidt tot onrechtvaardige effecten, vooral voor de mensen die in het stelsel zitten. Om de cliëntproblematiek écht te ervaren, ondergingen we met alle leden van de commissie een simulatie genaamd 'Ervaar UWV'. In de simulatie ervoeren wij zelf hoe het is om te moeten omgaan met verlies van gezondheid, werk en inkomen. Het resultaat? Binnen een paar uur leidde dit tot frustratie bij verschillende commissieleden. De snelheid waarmee een persoonlijke situatie uitzichtloos wordt, bleek ongeëvenaard.

KERNPROBLEMEN HUIDIGE STELSEL

Het huidige stelsel is enorm complex: een conglomeraat aan wet- en regelgeving dat uiteindelijk vaak chaos en tegenstrijdigheden veroorzaakt.

Het huidige stelsel houdt daarnaast onvoldoende rekening met de flexibilisering van de arbeidsmarkt: veel werknemers hebben geen vaste werkgever, bevinden zich in een kwetsbare positie en worden onvoldoende ondersteund bij ziekte. Dat veel partijen betrokken zijn bij de uitvoering zonder voldoende afstemming, is ook een van de kernproblemen. En uiteraard de onacceptabele wachttijden: momenteel wachten 55.000 mensen op een sociaal-medische beoordeling. Tot slot zien we dat de financiële prikkels die worden gegeven niet effectief zijn: deze werken eerder verlamdend dan stimulerend.

RECHTMATIGHEID EN RECHTVAARDIGHEID

In het kader van arbeidsongeschiktheidsregelingen, zoals de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) in Nederland, wordt het verlies aan

Hoe kan een gerechtvaardigde vereenvoudiging eruitzien?

Met de Octas presenteren we drie varianten voor een nieuw stelsel:

1. HET HUIDIGE STELSEL BETER

- Vereenvoudiging van de WIA, door onder andere uit te gaan van één regeling in plaats van de huidige IVA én WGA met alle subregelingen daarbinnen.
- Verlaging van de arbeidsongeschiktheidsdrempel van 35 procent naar 25 procent.
- Introductie van een eenvoudige verplichte publieke arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.
- Versnelling en intensivering van re-integratiebegeleiding voor zieke werknemers zonder arbeidsovereenkomst.

2. WERK STAAT VOOROP

- Focus op wat mensen wél kunnen: introductie van een re-integratieuitkering.
- Pas later (na 3 tot 5 jaar) wordt besloten of iemand daadwerkelijk arbeidsongeschikt is, wat voorkomt dat mensen te snel dit label krijgen.
- De werkgever is alleen verantwoordelijk voor re-integratie binnen het eigen bedrijf gedurende de eerste 2 jaar. Daarna wordt de verantwoordelijkheid voor re-integratie bij een andere werkgever overgedragen aan een re-integratiedienstverlener.
- De re-integratiedienstverlener biedt actief passend werk aan tijdens de re-integratieperiode, zowel om te revalideren als om weer inkomsten te genereren.

3. BASIS VOOR WERKENDEN

- Eén gelijke regeling voor alle werkenden (werknemers en zelfstandigen), zodat ze op dezelfde manier beoordeeld, ondersteund en begeleid worden naar eventuele re-integratie.
- Publieke uitkering op niveau van sociaal minimum, ongeacht mate van arbeidsongeschiktheid.
- Verplichte aanvullende verzekering voor werkenden.

Daarnaast stellen we verbeteringen voor in de begeleiding binnen de Wajong en Participatiewet, waaronder intensievere dienstverlening en betere aansluiting bij individuele behoeften.

verdiencapaciteit berekend om te bepalen in hoeverre iemand nog in staat is om te werken en hoeveel inkomen diegene daardoor misloopt. Op basis van dat verlies wordt vastgesteld of iemand recht heeft op een uitkering en hoe hoog die uitkering zal zijn. Hoe groter het verlies aan verdiencapaciteit, hoe hoger de uitkering kan zijn. Drie broers met dezelfde erfelijke aandoening kunnen vanuit het principe van de WIA dus drie heel verschillende uitkomsten hebben gezien hun 'verlies aan verdienvermogen': van geen uitkering, tot de rest van hun leven 75 procent van hun laatstverdiende inkomen. Is dat rechtvaardig?

DE BAL LIGT BIJ ONS ALLEN

Ons arbeidsongeschiktheidsstelsel staat op een kruispunt. We kunnen beetje bij beetje veranderingen aanbrengen die de fundamentele problemen niet oplossen. Of we kiezen voor een moedige, grondige hervorming. Een serieuze verbouwing voordat het huis instort. De bal ligt nu bij ons allen. Zijn we bereid om verder te kijken dan onze eigen belangen en te werken aan een stelsel dat echt begrijpelijk, rechtvaardig en toekomstbestendig is? De tijd dringt, en de mensen die afhankelijk zijn van dit stelsel verdienen niets minder dan onze volledige inzet. ■



Lees de complete paper 'Arbeidsongeschiktheid; een nieuw stelsel is onontkoombaar' van Roos Vermeij



Maatschappelijk impact maken bij Breedweer

'Ik wil zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk krijgen'

TEKST MARIT BOHNEN | BEELD MARTIN WAALBOER

Of je nu poetst of gedichten schrijft, bij facilitair dienstverlener Breedweer is er altijd ruimte voor talent. Commercieel directeur **Jack Stuifbergen** stond jarenlang zelf als glazenwasser met zijn handen in het sop en leidt nu de 'impact-first'-organisatie. Wat dat betekent? 'Zoveel mogelijk mensen gelukkig maken.'

'Ik had een Europese aanbesteding gewonnen en was daarvoor op zoek naar veel personeel', vertelt Jack Stuifbergen over zijn eerste ontmoeting met UWV. Op een zondagochtend, met een kop koffie, sloeg hij de krant open en zag een advertentie van UWV: '30.000 Wajongers zoeken een werkgever'. Stuifbergen belde meteen met UWV. Hij vroeg om negen beschikbare Wajongers. Het was even stil aan de andere kant van de lijn. 'Of ik wel wist wat Wajongers zijn, vroeg ze. Nou, zeg ik, geen idee. Maar doe er maar negen. Ondanks twijfels van collega's wist ik na overleg met UWV zeker dat het zou lukken met hun begeleiding en de loondispensatie die zij boden.' Hij startte met twee Wajongers, waaronder Linda. Stuifbergen vertelt: 'Linda begon als onzekere vrouw die via ons haar mbo-diploma haalde. Ze bedankte me, omdat wij in haar geloofden terwijl niemand dat deed. Dat veranderde mijn visie op ondernemerschap. Sindsdien wil ik zoveel mogelijk mensen vanuit een kwetsbare positie duurzaam aan het werk krijgen.'



fantastische kwaliteit. Dat bewijst dat een 'beperking' juist een talent kan zijn. Daar ben ik altijd naar op zoek. Welke functie je ook wilt hebben, bij ons krijg je de ruimte om je te ontwikkelen. En daar heb ik als werkgever ook iets aan. Gelukkige medewerkers zijn productiever, en productiviteit zorgt voor rendement.'

PLEK VOOR IEDEREEN

Stuifbergen bleef personeel werven via UWV en het werkgeversservicepunt. En daar zaten ook kandidaten tussen die uit een kwetsbare positie kwamen. Die zette hij eerst in voor schoonmaakfuncties, maar inmiddels zijn dat ook leidinggevenden, administratieve krachten en facilitair coördinatoren bij Breedweer. 'We investeren

actief in onze werknemers. Ze kunnen bij ons hun mbo-diploma halen, waardoor er steeds meer deuren opengaan en ze hun talent ontdekken. Soms is het wel een zoektocht. Neem onze huisdichter Roselien. Ze probeerde meerdere functies en kreeg helaas weer een psychose. Nu maakt ze gedichtjes voor onze collega's en post ze op social media over onze duurzaamheidsdoelen. Ze geeft onze organisatie een gezicht.'

EXTERNE BEGELEIDING

Succesvol werken met arbeidsbeperkten valt of staat met de juiste begeleiding voor medewerkers, zegt Stuifbergen: 'Ik verleen geen zorg. Ik ben het doorgeefluik, maar de jobcoaching loopt via UWV en andere experts. Onze leidinggevenden hebben allemaal de Harrie Helpt-training gevolgd, waarin ze opgeleid worden tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking. En zij kunnen zelf ook gebruikmaken van coaches. Het is een gezellige boel op de werkvloer met al die externe begeleiders. En het werkt ook nog. Dat is toch mooi?'

STRIJDEN VOOR SYSTEEMVERANDERING

Wil je als bedrijf toekomstbestendig zijn, dan moet je volgens Stuifbergen nu aan de slag met diversiteit en inclusie: 'Die sociaal-maatschappelijke duurzaamheidsrevolutie gaat er komen. En dan gaat iedereen hetzelfde doen als wij.' ■



CARMEN, SCHOONMAKER

'Ik ben blij om bij Breedweer te werken. Schoonmaken vind ik leuk, het geeft voldoening als het kantoor brandschoon is als ik klaar ben. Regelmatig komt mijn begeleider en ambulant objectleider Gairoen langs. We maken dan een praatje, dat is altijd erg gezellig. En ze communiceert met de mensen van het kantoor waar ik schoonmaak, of ik iets nodig heb en hoe de zaken ervoor staan.'



De missie van UWV bestaat onder andere uit het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Facilitair bedrijf Breedweer is een concreet voorbeeld van hoe deze missie in de praktijk wordt gebracht, hoe duurzaam werkgeverschap werkt en hoe dat leidt tot maatschappelijke impact. Het bedrijf groeide uit tot een sociale onderneming met 500 fte en een PSO 30+-certificaat, wat betekent dat 30 procent van het personeelsbestand bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijf geeft invulling aan negen Sustainable Development Goals (SDG's) en biedt medewerkers een opleiding op mbo-niveau via zijn Breedweer Academy.



'Ik krijg hier alle kansen'

ROSELIEN, MEDEWERKER MARKETING

'Vroeger werkte ik bij een uitgeverij. Bij Breedweer ben ik huisdichter en fotograaf, dat past helemaal bij mij. Ik krijg hier alle kansen. Waar andere werkgevers ophouden, gaat Breedweer gewoon door. Het is als een warm bad.'



'Vanwege mijn autisme kan ik op een heel andere manier naar zaken kijken'

WILLEM, NETWERKER INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT
'De andere kijk op zaken die ik heb door mijn autisme is juist een toegevoegde waarde. In mijn functie laat ik zien dat mensen als ik bestaan en dat ik net zo goed functioneer als anderen, mits een bedrijf bereid is om de omstandigheden aan te passen.'





Het werkcentrum

Eén plek voor alle vragen over werk, inkomen en scholing

TEKST DENISE HOROWITZ

In een groeiend aantal werkcentra zetten UWV en partners de deur wagenwijd open. Iedereen kan er binnenwandelen voor ondersteuning, advies en inspiratie over inkomen, werk en scholing – met of zonder afspraak. Benthe Goes, coördinator van Werkcentrum regio Amersfoort, legt uit hoe de werkcentra werken.

Deze utopie is werkelijkheid geworden in de elf werkcentra die Nederland nu kent. In 2026 moeten dat er 35 zijn, verspreid over het hele land. Dus goed om te weten: wat gebeurt er in zo'n werkcentrum? Benthe Goes is coördinator van Werkcentrum regio Amersfoort, dat nu ruim anderhalf jaar operationeel is. Ze geeft een inkijkje in haar werkcentrum, dat een blauwdruk vormt voor de centra die zullen volgen: 'Voor de bezoekers van een werkcentrum – de inwoners van een arbeidsmarktregio – wordt dienstverlening flink versimpeld', legt ze uit. 'De vraag van de bezoeker staat centraal: wat heeft iemand nodig? Door diensten te centraliseren en krachten te bundelen, hopen we met alle betrokken partijen maatschappelijke problemen aan te pakken, zoals werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel in Nederland.'

Benthe is blij dat ze al ruim 2.000 mensen hebben mogen helpen in hun werkcentrum,

maar het mag volgens haar wel een stukje drukker worden: 'Dat heeft tijd nodig, mensen weten het werkcentrum nog niet goed genoeg te vinden. Daarom is bekendheid bij de schil van professionals heel belangrijk. Van klantmanagers en trajectbegeleiders tot wijkcentra en schuldhulpverlening in de regio: als die allemaal goed geïnformeerd zijn over wat een werkcentrum is, kunnen zij mensen effectief doorverwijzen. In het begin hebben we vier weken lang elke dag rondleidingen georganiseerd voor alle professionals die we maar konden bedenken.'

GIDSEN

'Onze hosts vangen bezoekers op en brengen deze naar een gids. Het gesprek dat volgt tussen de bezoeker en de gids vindt plaats in een grote ruimte, met allerlei themawanden. Deze kunnen helpen bij het voeren van het gesprek en het ophalen van informatie die nodig is voor het doorverwijzen naar de relevante dienstverlening.'

ACTIVITEITEN

'Er gebeurt van alles in een werkcentrum, afhankelijk van waar behoefte aan is in de regio. Bijvoorbeeld rondleidingen voor scholen, inburgeraars of andere groepen, evenementen zoals banenmarkten of inloopspreekuren over allerlei verschillende onderwerpen.'

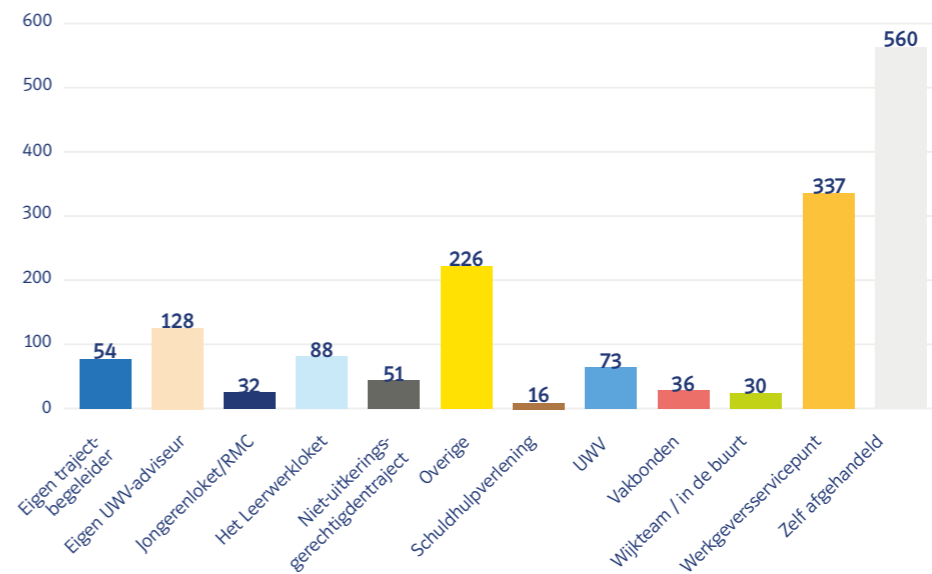
KERNPARTNERS

'Het zal er in elke arbeidsmarktregio iets anders uitzien, maar de kernpartners in elk werkcentrum zijn UWV, gemeenten, vakbonden, Samenwerkingsorganisaties Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), werkgeverskoepels, onderwijsinstanties en bestaande samenwerkingsverbanden binnen 'UWV-gemeenteland', zoals het Leerwerkloket, het Jongerenloket en werkgeversservicepunten. De praktische uitvoering van een werkcentrum kan je van tevoren niet helemaal uitstippelen. Je ontdekt dit gaandeweg door in te spelen op de behoeftes van de bezoeker. Daarom ▶

Feiten & cijfers

Werkcentrum regio Amersfoort

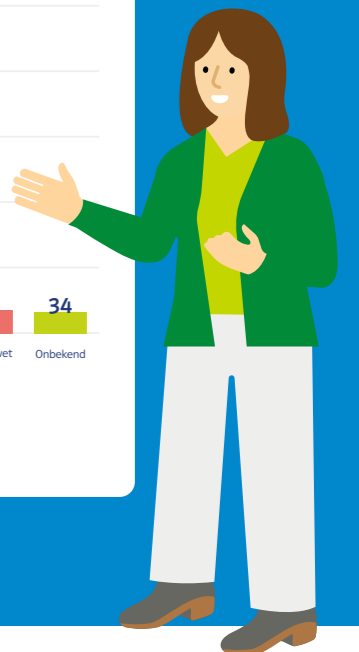
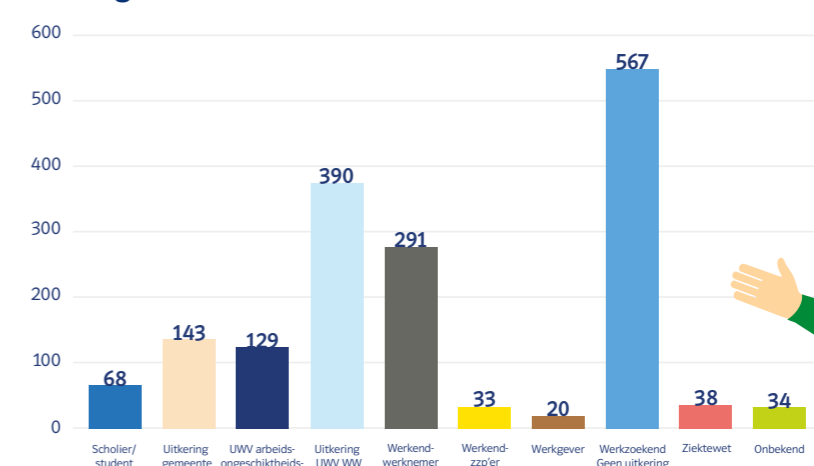
Eerste doorverwijzing naar



Benthe Goes: 'Onze gidsen gebruiken een uitgebreid stroomschema om passende initiatieven, instanties of organisaties te vinden voor een eventuele doorverwijzing. We nodigen regelmatig gastsprekers uit van dienstverleners, zodat onze gidsen op de hoogte blijven van de alle mogelijkheden in de arbeidsmarktregio. Een derde van de bezoekers wordt niet doorverwezen en heeft voldoende gehad aan het gesprek met de gids. Die heeft een onmisbare rol in het werkcentrum.'

Benthe Goes: 'Zeker niet alleen mensen met een uitkering kunnen terecht in een werkcentrum. Ongeveer de helft van onze bezoekers heeft geen uitkering, maar wil wel advies over werk of loopbaan. Denk aan iemand die lang voor de kinderen heeft gezorgd en weer aan de slag wil of een scholier die begeleiding zoekt naar een juiste vervolgstudie of werk.'

Achtergrond bezoekers





Renovatie van het sociaal domein: pleidooi voor vereenvoudiging

TEKST DENISE HOROWITZ

‘Verenigd door verontwaardiging en schaamte’ voerden prof. dr. Roel in 't Veld en vier andere experts twee jaar lang een onafhankelijke studie uit over het sociaal domein in Nederland. Een domein dat volgens In 't Veld even indrukwekkend groot, als rot is.



‘Als twee regelingen met elkaar samenhangen in het oog van de burger, en ze betreffen sociale aspecten, dan horen ze bij elkaar’, legt In 't Veld uit. ‘Het toeslagensysteem kan voor iemand dan bijvoorbeeld verbonden zijn met de volksverzekeringen of de jeugdzorg. En burgers hebben vaak met meerdere regelingen te maken. Dit kan een mix zijn van rijksregelingen en gemeentelijke regelingen, die steeds na elkaar tot stand zijn gekomen. En elke nieuwe regeling is gepresenteerd als een nieuwe oplossing voor een bestaand probleem, zonder voldoende te kijken naar samenhang met alles wat er al wás. Met als gevolg: spaghetti. Voor de burgers is het vaak onduidelijk welke regeling van toepassing is en welke stappen ze moeten nemen om hiervoor in aanmerking te komen.’

COMPLEXITEIT VAN REGELINGEN

De samenhang is ingewikkeld en niet van tevoren gekend en daardoor ontstaat grote complexiteit, vervolgt hij: ‘Niet per se voor de ambtenaar die één enkele regeling beheert, maar wel voor de burger. Doordat de burger, en dan met name de intensieve gebruiker van het sociaal domein, als enige het geheel ervaart.’ In 't Veld stelt dat de politiek dikwijls geneigd is om falen toe te schrijven aan gebreken van uitvoeringsorganisaties. Onterecht, vindt hij: ‘Onze bevinding is dat de meeste rampen hun oorzaak vinden in slechte ontwerpen van regelingen,

die vervolgens in slechte wetgeving zijn gesteld, en geen rechtvaardige uitvoering mogelijk maken. De Algemene Rekenkamer en de commissie-Octas verklaarden bijvoorbeeld al langer dat de WIA-regeling onmogelijk goed is uit te voeren. Maar toen problemen aan de oppervlakte kwamen, was UWW het haasje.’

VERZUILDE BEROEPSPRAKTIJKEN

Hij constateert dat drie ‘in zichzelf verzorven beroepspraktijken’ de ontwerpfasen domineren, en daarbij geen oog hebben voor de bredere samenhang: ‘De juristerij, de ICT-experts en de geldmeesters laten elkaar met rust, maar stellen strakke randvoorwaarden aan de inhoudelijk ontwerpen. Dit is een voorbode van onheil, omdat ze de ontwerpen in beton gieten en daardoor de snelheid van mogelijk noodzakelijke aanpassingen sterk verlagen. Bovendien verwaarlozen ze de dynamiek die eigen is aan alle bestuurlijke arrangementen: die zijn namelijk altijd onderhevig aan veranderingen en ontwikkelingen, zowel in de samenleving als in de praktijk van het bestuur. Die starheid in de ontwerpfasen is ernstig, omdat mede daardoor een kloof ontstaat tussen wat rechtmatig is en wat rechtvaardig is.’

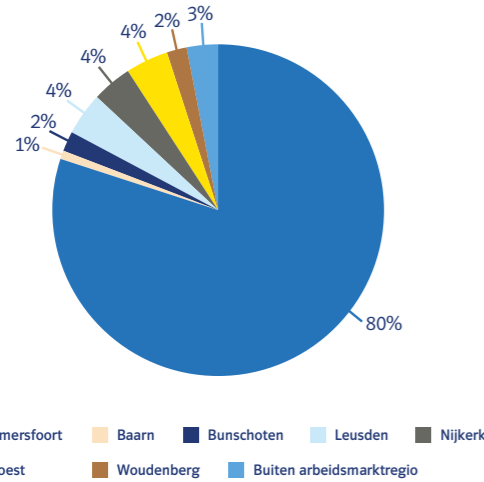
KORTE- EN LANGETERMIJNOPLOSSINGEN

‘Voor de korte termijn stellen wij voor om een probleemoplosser in het leven te roepen, door ons kompaan genoemd, omdat

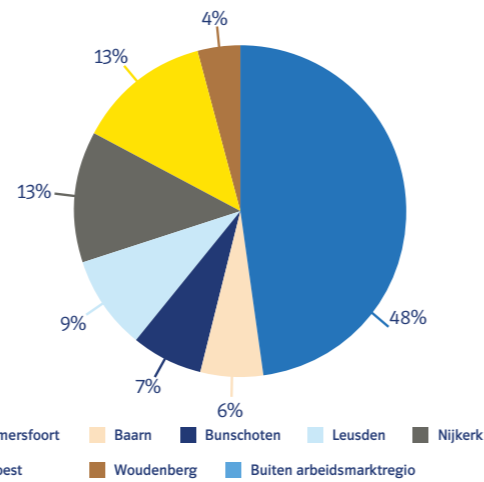
die ook aan de kant van de burger opereert. Deze persoon kan met mandaat van de gezamenlijke uitvoerders een eindbeslissing nemen in moeilijke gevallen, waarin de regels ontoereikend of onderling strijdig zijn. Daarvoor is een zeer beknopte wet voldoende. Ook zou de politiek kunnen overeenkomen om te machtigen tot het door overheden niet incasseren van vorderingen, waar de billijkheid dit verlangt.’ Op langere termijn is volgens In 't Veld een krachtige vereenvoudiging van het sociale stelsel noodzakelijk, met beter doordachte arrangementen. ‘Wij stellen voor om daar een taskforce voor in het leven te roepen onder leiding van de minister-president. Maar is de politiek in staat op hoofdlijnen over de richting overeenstemming te bereiken? En hoe duurzaam zal gevonden overeenstemming zijn? De ervaring leert dat vereenvoudigen in het openbaar bestuur zo ongeveer het allermoeilijkst is.’ ■

Roel in 't Veld is emeritus-hoogleraar Bestuurskunde aan diverse universiteiten. Eerder was hij bestuurder op gemeentelijk en nationaal niveau, topambtenaar, toezichthouder en adviseur.

Waar bezoekers vandaan komen



Aandeel beroepsbevolking arbeidsmarktregio Amersfoort



Benthe Goes: ‘Als werkcentrum hebben we een regionale functie. Maar op dit moment komt ongeveer 80 procent van de bezoekers uit Amersfoort zelf en maar een klein percentage uit onze regiogemeenten. Om de regio aan te haken, hebben we een bus gekocht waarmee we actief de regio in gaan.’

► is het belangrijk om met alle partners goed voor ogen te hebben én houden wat het doel van het werkcentrum is. Eens per twee weken zijn we in ieder geval één dagdeel samen in het werkcentrum, met alle samenwerkingspartners op operationeel vlak. Deze tijd gebruiken we ook voor het maken van nieuwe plannen en het bespreken van casuïstiek, en zo houden we elkaar op de hoogte van alles waar we mee bezig zijn.’

FINANCIERING

‘Financiering is een ingewikkeld vraagstuk. Door onder andere personeelskosten, coördinatie en huur van het pand zit je zo aan je budget. En je wilt juist het stuk dienstverlening dat daarna komt ook kunnen bieden. Zoals omscholing die een werkgever niet betaalt. Een opleiding voor een niet-uitkeringsgerechtigde. Of een voorziening als een laptop of reiskostenvergoeding. We kijken uiteraard eerst of er voorzieningen vanuit UWW of gemeente zijn. Zo niet, dan kunnen we nu nog teren op een bepaald budget dat we redelijk vrij op individuele basis kunnen inzetten. Maar dit budget loopt eind van het jaar af. We onderzoeken of we kunnen

besparen door dienstverlening samen te voegen. We hebben nu bijvoorbeeld binnen het werkcentrum vier instanties die een workshop cv maken aanbieden. Beleg je dat bij één partij, dan ontstaat er ruimte voor andere dienstverlening.’

VERANTWOORDING

‘Op den duur zal elk werkcentrum een regionaal beraad hebben, waar je als werkcentrum verantwoording aan aflegt. Dit zijn bestuurders van alle belanghebbende partijen. Dat regionaal beraad zet ook lijnen uit voor de richting die zij voor een werkcentrum voor ogen hebben. Wat vindt men nou belangrijk, bestuurlijk gezien? Waar gaat extra aandacht en – daarmee samenhangend – extra geld naartoe? Die verantwoording afleggen is lastig, omdat we niet kunnen registreren op persoonsniveau. Het was mooi geweest als we bijvoorbeeld konden rapporteren hoeveel mensen naar werk doorgestroomd zijn, na onze inmenging. Maar dat soort cijfers hebben we niet, door het verbod op gegevensdeling. Een aanpassing in de wet (SUWI) komt eraan, maar zo ver zijn we nog niet. Voor de dienstverlening mis ik het niet,

daar hebben we een werkwijze in gevonden. Maar voor de verantwoording wel.’

GOUDEN TIP

‘Voor toekomstige werkcentra kan ik als geleerde les meegeven hoe belangrijk het is dat alle partners hetzelfde doel voor ogen houden, en dat ze elkaar daar scherp op houden: namelijk de dienstverlening zo toegankelijk mogelijk maken voor inwoners van je arbeidsmarktregio. En dan maakt het niet uit of het logo van de vakbond boven een evenement staat of dat van het Leerwerkloket of UWW. Maar dat daar werkcentrum mag staan, omdat je dat samen aan het vormen bent. Dat iedereen met een vraag over werk, loopbaan of scholing weet: hier kan ik terecht.’ ■



Luister ook naar de UWW-podcast KRAP over Werkcentrum regio Amersfoort



Van massaontslag naar nieuwe kansen

Hoe UWV en partners weer toekomst gaven aan ex-medewerkers van VDL Nedcar

In februari 2024 gingen de deuren van autofabriek **VDL Nedcar** definitief dicht. Van de ene op de andere dag stonden meer dan 4.000 mensen op straat. UWV, lokale werkgevers en andere partners sloegen de handen ineen en hielpen ex-medewerkers op weg naar ander werk. Vier betrokkenen over hun bijdrage aan het proces en drie ex-VDL'ers over hun nieuwe baan.

TEKST DENISE HOROWITZ | ILLUSTRATIE XF&M / BEELD DE BEELDREDAKTIE / JOHN PETERS



De rol van UWV-werkzoekendienstverlening

'Wij waren al vroeg op de hoogte van de ontslaggolf die eraan zat te komen bij VDL Nedcar. Als partner in de regio, maar natuurlijk ook omdat veel mensen waarschijnlijk gebruik moesten gaan maken van de WW', vertelt Pascal Jongen, manager werkzoekendienstverlening bij UWV Werkbedrijf.

'De insteek was om mensen al in het voortraject van werk naar werk te helpen, om te voorkomen dat ze in een uitkeringssituatie zouden komen. Daarvoor zijn verschillende partijen aangehaakt: gemeenten, vakbonden, re-integratiebureaus, twee outplacementbureaus en onze collega's van de werkgeversdiensten en de divisie Uitkeren. We hadden al een werkcentrum in Maastricht, maar in de aanloop naar het aanzeggingstraject (de formele aankondiging van een ontslag), is Werkcentrum Zuid-Limburg in Geleen ontstaan. Daar zijn nu naast de ex-werknemers van VDL uiteraard alle burgers uit de regio welkom.'

4.000 WERKNEMERS OP STRAAT

'We organiseerden voorafgaand aan de eerste WW-dag diverse activiteiten, zoals WW-voorlichtingsbijeenkomsten voor de VDL-medewerkers en een grootschalig werkgevevenement om te laten zien wat voor mensen op zoek zouden gaan naar werk. In zijn totaliteit ging het om 4.000 mensen. Een groot aantal daarvan was arbeidsmigrant, die gingen veelal weer terug naar hun land van herkomst. Ook waren er veel mensen uit België in dienst bij VDL,

die vielen onder verantwoordelijkheid van de Vlaamse Dienst van Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Veel uitzendkrachten vonden met hulp van uitzendbureaus nieuwe banen. Voor de groep die overbleef, voornamelijk vaste werknemers, bood VDL een outplacementtraject. Het was de keuze van de medewerker om daar wel of geen gebruik van te maken. De mensen die uiteindelijk geen nieuwe (volledige) baan wisten te vinden voor de eerste WW-dag, kwamen bij UWV in beeld nadat ze een WW-uitkering hadden aangevraagd. Inmiddels zijn ruim 540 ex-VDL'ers weer volledig uit de uitkering via een baan, hebben er 450 een baan met nog een kleine aanvulling vanuit de WW en zijn er nog zo'n 730 voormalig VDL-medewerkers die we actief begeleiden of waar we bemiddelen om ze weer aan de slag te krijgen.'

ROUWERWERKING

'Er was onder de ex-VDL'ers natuurlijk veel onzekerheid over hun werk en inkomen. Wat er allemaal zou gebeuren, aan welke regels ze zich moesten houden en hoe dat allemaal zat met de aanvraag van een uitkering. Voor velen konden we (eerst vanuit het Jobcenter op het VDL-terrein en later vanuit het werkcentrum in Geleen) zorgen wegnemen en opheldering geven door voorlichtingssessies te organiseren. Het waren vaak mensen met lange dienstverbanden, die heel betrokken waren bij de organisatie. Mensen die al hun hele leven auto's maakten, en die hun collega's haast als familie beschouwden. Als dat wegvalt, is het niet gek dat je een soort periode van rouw doormaakt. Ook daar was - en is nog steeds -





► aandacht voor. Zo bieden we trainingen aan en kunnen lotgenoten met elkaar in contact komen en situaties met elkaar delen.'

ONDERSTEUNING EN ACTIVATIE

'Er wonen in elk postcodegebied in de regio wel ex-VDL'ers. De meesten zijn in de techniekbranche gebleven, maar een aantal heeft de kans aangegrepen om juist iets heel anders te gaan doen. Op dit moment zijn we bezig om voor de laatste groep ex-VDL'ers nog een plaatsing te vinden. Onlangs organiseerden we een grootschalige banenmarkt in het werkcentrum in Geleen, waar we meer dan 100 werkgevers opnieuw uitnodigden. En waar dus ook alle VDL'ers welkom waren om zich nog eens te oriënteren en kansen te verkennen. We proberen om met deze groep in gesprek te blijven. En we houden ze waar nodig en waar het kan ook een spiegel voor. Wat willen ze zelf? Wat kunnen ze? Het is belangrijk dat ze actie ondernemen, vooral omdat ze inmiddels al een tijd in de WW zitten, wat natuurlijk een keer stopt. We begrijpen en realiseren ons dat het in sommige situaties natuurlijk heel lastig is voor deze mensen. En daar helpen we graag bij.'

INVESTEREN IN COMPETENTIES

'Hoe langer het traject duurt in de WW, hoe meer we kijken wat een cliënt nodig heeft en waarom het zo lang duurt. En dan kom je vaak uit op een stukje scholing en gaan we met werkgevers in gesprek om ze bereid te vinden hierin te investeren. We hebben zelf een medewerker aangenomen, David, die vanuit een kwaliteitsfunctie bij VDL de overstap gemaakt heeft naar administratief werk bij UWV. Ook al komt iemand uit een andere branche of richting, je kunt toch goed matchen met elkaar. Het draait om competenties die iemand heeft. En de motivatie om iets anders te proberen. Wil je veranderen? Sta je daarvoor open? Dan ben je al meer dan halverwege.'

De rol van UWV-werkgeversdienstverlening

'Ik ga alles doen om werkgevers preventief te activeren en om zo snel mogelijk de samenwerking op te zoeken met partners in de regio.' Dat was het voornemen van Pedro Blanco van de Voort toen hij als manager werkgeversdienstverlening van UWV aan boord stapte van het project om een collectief ontslag van 4.000 VDL Nedcar-medewerkers te managen.

'Toen we in juni vorig jaar de eerste geluiden hoorden over de definitieve sluiting van de fabriek, kwamen er al snel signalen van werkgevers die interesse hadden om werknemers over te nemen. Er was alleen geen centraal loket voor deze meldingen. De aanstaande sluiting van VDL Nedcar was een goede aanleiding om dat centrale punt te maken, in een tweede vestiging van Werkcentrum Zuid-Limburg, naast de al eerder geopende vestiging in Maastricht.'

WERKCENTRUM ZUID-LIMBURG IN GELEEN

'VDL Nedcar had een kernteam voor zijn toekomstige ex-medewerkers. Er waren al enkele partners bij aangesloten, waaronder de Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) en namens ►



Miriam Gossens
praktijkopleider

De rol van Stichting Pergamijn, die mensen met een verstandelijke beperking begeleidt

'In mijn vorige baan had ik al eens een traject gedaan met UWV om zij-instromers aan een baan te helpen. Toen bij Werkcentrum Zuid-Limburg in Geleen een bijeenkomst georganiseerd werd, onder andere door UWV, om werkgevers te koppelen aan ex-VDL Nedcar-medewerkers, dacht ik: praten kan geen kwaad. Ik denk dat je in tijden van krapte over je eigen schaduw heen moet stappen en kansen moet benutten om kandidaten te ontmoeten.'

STUKJE VAN JE LOOPBAANPUZZEL

'Na die bijeenkomst volgde een informatiedag bij Pergamijn voor geïnteresseerden, met een rondleiding en een-op-eengesprekken. Ik vroeg of ze zich konden voorstellen dat dit werk iets was waarvoor ze uit hun bed wilden komen. Of ze bereid zouden zijn om misschien wel drie jaar lang te investeren in een opleiding om zo alles te leren over de gehandicaptenzorg. Maar ik zei ze ook: of je nu wel of niet start bij Pergamijn, we hebben je wellicht kunnen helpen om een stukje van jouw nieuwe puzzel te leggen. De puzzel in je leven om weer te gaan werken en leren.'

DE KRACHT VAN ZIJ-INSTROMERS

'Uiteindelijk zijn er twee ex-VDL'ers bij ons aan de slag gegaan, die er nog steeds met veel plezier werken. Zij-instromers brengen ervaring mee op een heel ander vlak, en bezitten vaardigheden die je ook in de zorg nodig hebt. De ex-medewerkers van VDL zijn bijvoorbeeld zeer arbeidstrouw, ze werkten voorheen al jaren bij VDL. En daarnaast zag ik motivatie, gretigheid en nieuwsgierigheid bij ze. Dankzij UWV ontmoet je ook deze mensen. Je verbreedt je blikveld als het om geschikte kandidaten gaat. En zo dragen we vanuit deze samenwerking bij aan het vervullen van vacatures.'



David Bauer

Werkte van 2016 tot 2024 bij VDL Nedcar

'Ik zat bij de eerste ploeg die ontslagen werd. We hadden het wel verwacht, maar natuurlijk niet gehoopt. Maar ik heb altijd gezegd: waar iets eindigt, daar openen deuren naar iets nieuws. Ik kwam in de WW terecht, en dankzij een fijne adviseur bij UWV vond ik al gauw iets nieuws. Omdat ik altijd graag met computers bezig was, stelde ze een baan voor als administratief medewerker bij UWV in Heerlen. En ondanks dat ik geen administratieve achtergrond

had, kreeg ik tot mijn verbazing de baan. Het grootste verschil met mijn vorige baan zijn de werktijden, een stuk prettiger dan de lange diensten bij VDL. Ook heb ik hier de mogelijkheid om me te ontwikkelen. Dat was bij VDL ook het geval, maar toch wel in een bepaalde richting. En wat ik vooral fijn vind bij UWV, is dat de cliënt centraal staat. Omdat ik dat zelf ook was, weet ik hoe belangrijk het is om die cliënt tevreden te stellen.'



Karin Bouts

Werkte van 1994 tot 2024 bij VDL Nedcar

'Ik ben opgeleid voor de kinderopvang, maar toen ik van school kwam, was daar geen werk in te krijgen. Naast mijn opleiding werkte ik wel al elke vrijdag bij VDL, net als mijn vader en mijn oom. Uiteindelijk ben ik er dertig jaar gebleven, ik had het er prima naar mijn zin. Maar toen duidelijk was dat het niet meer goedkwam met VDL, wist ik meteen dat ik iets anders wilde doen. Ik wilde de zorg in, met mensen werken. UWV organiseerde een dag waarop ik met verschillende zorginstellingen kennis kon maken. Nu werk ik bij Stichting Pergamijn,

met mensen met een verstandelijke beperking. Eén dag in de week volg ik de opleiding Maatschappelijke Zorg aan het VISTA college. Ik leer over verschillende soorten verstandelijke beperkingen en over het verzorgen van de mensen. Ik ben misschien de oudste van de groep en krijg les van mensen die veel jonger zijn dan ik, maar dat maakt me niet uit. Als de ander meer weet dan ik, kan ik ervan leren. Ik heb me nog nooit zo welkom gevoeld als nu bij Pergamijn. Heb je een zorghart, dan raad ik dit werk aan iedereen aan. Het geeft veel voldoening.'



► UWV ben ik toegevoegd aan dat kernteam. In de fase van werk naar werk hebben we samen met de leden van het kernteam dienstverlening geboden op het terrein van VDL. We organiseerden voorlichtingsbijeenkomsten, banenmarkten en workshops om werkgevers te koppelen aan de uitstromende medewerkers. Vervolgens hebben we intern de samenwerking gezocht met de werkzoekendendienstverlening, waarmee we nu nog steeds gezamenlijk events en acties organiseren in het werkcentrum.'

POORT NAAR TECHNIEK

'Direct nadat de eerste ontslagen medewerkers zich meldden bij UWV voor een WW-uitkering, brachten we in het werkcentrum in Geleen alle faciliteiten en partners onder één dak om samen deze werkzoekenden ondersteuning te bieden naar een nieuwe baan. De contacten met de technieksector om een centraal punt te creëren liepen al langer en, mede door VDL en de tweede locatie van het werkcentrum in Geleen, was het moment daar om een 'poort naar techniek' op te starten. Een initiatief van de sector techniek zelf, waarin UWV een faciliterende rol speelde. Iedere maandag zijn er arbeidsmarktcoaches uit de sectoren techniek en industrie aanwezig.'

OPROEP AAN WERKGEVERS: SPEEL JEZELF IN DE KIJKER

'Van vorige ontslaggolven bij VDL hebben we geleerd dat werkgevers echt meer inspanningen moeten leveren om de potentiële arbeidskrachten voor zich te winnen. We zijn daarom samen met de LWV en het mkb heel actief op die bewustwording bij werkgevers gaan inzetten. Alleen een vacature melden is niet voldoende, er is te veel concurrentie. We vroegen werkgevers welke ondersteuning ze nodig hadden. Met de bedrijven die reageerden zijn we een community gestart. En vanuit die community organiseerden wij wat zij aangaven nodig te hebben. Zo ontwikkelden we samen met de LWV workshops om hun propositie zo aantrekkelijk mogelijk te maken, hun vacatureteksten te optimaliseren en deze om te bouwen naar competenties en vaardigheden. Maar we lieten ook zien hoe je ChatGPT kunt inzetten voor wervingsteksten, of wat je kunt doen als het salarisverschil te groot is. De workshops zaten allemaal vol door deze vraaggerichte aanpak.'

KRACHT VAN PREVENTIEVE SAMENWERKING

'Het geven van dit soort workshops in samenwerking met de LWV en het mkb viel eigenlijk niet direct onder onze dienstverlening. Maar alles wat we preventief konden doen om werkgevers te activeren, was waardevol voor de mensen die hun baan verloren hadden. Uiteindelijk zijn wij de verantwoordelijke partij als ze eenmaal recht hebben op een uitkering. Door het hele team is veel tijd geïnvesteerd in de fase van werk naar werk - tijd die zich niet per se vertaalde naar keiharde targets. Maar mochten we ooit weer met zo'n een grote ontslaggolf te maken krijgen, dan zou ik het zonder twijfel op dezelfde manier aanpakken: zo snel mogelijk de samenwerking opzoeken met de partners in de regio. Want hierdoor zijn heel veel mensen van werk naar werk geholpen.'



Eric Hoving
HR-directeur

De rol van ProfCore, dat opdrachtgevers in de processtechniek en logistiek ondersteunt

'Wij zijn met ProfCore al meer dan veertig jaar actief als dienstverlener in de industrie, waarbij we bedrijven ondersteunen door de detachering van processpecialisten tot en met het volledig outsourcen van productie of logistieke activiteiten. Daarin is het continu blijven vinden van goede vakmensen cruciaal, net als het enthousiasmeren van nieuwe generaties voor het vakgebied. Dat doen we onder meer vanuit de regionale samenwerking met andere partijen, waaronder ook met UWV.'

'Wij zijn, net als andere bedrijven in de regio, eerder betrokken geweest bij tijdelijke sluitingen van VDL Nedcar. Met de definitieve sluiting waren wij opnieuw gemotiveerd om aan boord te stappen. Naast het feit dat wij voor ProfCore potentieel zagen in de medewerkers, geloven we ook dat we als partner in de industrie breder moeten bijdragen om vraag en aanbod samen te brengen.'

MEER AANDACHT VOOR DE PERSOON

'Het proces rondom het herplaatsen van mensen verliep nu anders dan bij vorige sluitingen van VDL. Terwijl voorheen voornamelijk vacatures werden gedeeld, werd nu de kandidaat meer centraal gesteld. Talenten en interesses werden in kaart gebracht, en er was ook transparantie als het gaat om arbeidsvoorwaarden en de financiële prikkel om direct een nieuwe baan te zoeken. Daarin heeft VDL Nedcar een duidelijke zorgplicht op zich genomen. En UWV bracht het bedrijfsleven in beweging. Uiteindelijk hebben al ruim dertig medewerkers gekozen voor een carrière bij ProfCore, waarmee we talent én kwaliteit behouden hebben voor de industrie.'

'Wat we verder leren van dit traject, is hoe belangrijk het is om aandacht te blijven geven aan regionale samenwerking. Zodat we bij toekomstige uitdagingen in de regio snel in actie kunnen komen, ontwikkelingen nauwlettend samen volgen en blijven leren van elkaar.'



Ger Sormani

Werkte van 2016 tot 2024 bij VDL Nedcar

'Ik heb lang in de retail gewerkt. Toen mijn vestiging sloot vanwege de opkomst van webwinkelen, kwam ik terecht in de WW. Na negen maanden thuis wilde ik écht aan de slag en startte ik in een heel andere tak van sport, bij VDL. Met behoud van uitkering en ver onder mijn niveau ging ik hitteschilden onder auto's plaatsen. Hard werken en stressvol. Na een half jaar werd ik opgeleid tot lakcontroleur. Ik deed meer opleidingen: mechanisch operator op mbo-3-niveau en chemisch operator, Vapro B. Alles in de hoop een stapje verder te komen. Ook de opleiding tot technisch leidinggevende, mbo-4-niveau. Ik wilde graag het niveau halen dat ik in de retail ook had.'

En toen hoorde ik dat ik weg moest bij VDL. Een treurige mededeling, maar ik ben een optimistisch mens. Ik ging meteen aan de slag met LinkedIn, zocht recruiters op en nam een kijkje bij verschillende bedrijven. En natuurlijk waren er ook de contactmomenten met UWV. Mede dankzij mijn opleidingen bij VDL vond ik een baan bij ProfCore als leadshift operator. Door olie te winnen uit afgedankt plastic help ik mee aan een duurzamere wereld, dat vind ik mooi. En de beloning is ongeveer hetzelfde als bij VDL. Ik ben oprecht blij met deze kans om mezelf verder te ontwikkelen binnen de procesindustrie, want dit is een sector met enorm veel mogelijkheden.'

ONDERZOEK



Onderzoek in beeld

Problematische schulden bij uitkeringsgerechtigden

De onderzoekers van **UWV Kenniscentrum** bestuderen uiteenlopende onderwerpen en trekken nuttige conclusies. Neem de problematische schulden bij uitkeringsgerechtigden. Dankzij nieuw onderzoek is er nu meer inzicht in wie er last hebben van financiële problemen, en in welke mate. Dankzij dit inzicht kan UWV deze mensen beter helpen. De belangrijkste conclusies én verbeteringen op een rij. ▶



Het probleem: hoe schulden de terugkeer naar werk belemmeren

Al meerdere jaren is duidelijk dat problematische schulden zorgen voor stress en angst, en dat mensen pas laat om hulp vragen. Hierdoor komen ze minder snel aan het werk en lukt het ze minder goed om verplichtingen die een uitkering met zich meebrengt na te komen.

Mensen met een uitkering hebben vaker problematische schulden dan mensen zonder uitkering. Mensen met een UWV-uitkering lopen bijna anderhalf tot drie keer zoveel risico op problematische schulden als mensen zonder uitkering. Voor mensen met een bijstandsuitkering is dit risico zelfs ruim drie keer zo groot. Dit staat in het UWV Kennisverslag 2024-7 'Problematische schulden bij uitkeringsgerechtigden. Ontwikkelingen vanaf 2010 tot 2022'.

1

De verbetering: UWV versterkt de begeleiding van kwetsbare cliënten

Schuldhelpverlening is weliswaar een wettelijke taak van de gemeenten, maar zij kunnen deze taak het best vervullen door samen te werken met uitvoeringsorganisaties. Hoewel het dus niet behoort tot zijn kerntaak, kan UWV wel veel betekenen voor mensen met schulden. In 2021 heeft UWV zich daarom als doel gesteld om een bijdrage te leveren aan het verminderen en voorkomen van problematische schulden. Hoe?

Onder andere door vorderingen zoveel mogelijk te voorkomen en daar passende oplossingen voor te vinden. Maar ook door alerter te zijn op geldzorgen van cliënten, vaker hierover met ze in gesprek te gaan en ze eventueel door te verwijzen naar Team Geldzorgen (zie pagina 10). Klantadviseurs van dit team kijken samen met de cliënt hoe UWV, gemeente of samenwerkingspartners de geldzorgen enigszins kunnen verlichten.

2

Het inzicht: waar het risico van problematische schulden het grootst is

BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN UIT HET ONDERZOEK

- Mensen met een UWV-uitkering lopen bijna **anderhalf tot drie keer zoveel risico op problematische schulden** als mensen zonder uitkering. Voor mensen met een bijstandsuitkering is dit risico het grootst: **ruim drie keer zoveel**.
- Van alle UWV-groepen lopen mensen met een **Ziektewet-uitkering het grootste risico op problematische schulden**. Dat aandeel was in 2022 bijna even hoog als in de bijstandsgroep: 5 procent van de mensen met een bijstandsuitkering en 4,4 procent van de mensen met een Ziektewet-uitkering had in 2022 problematische schulden.
- Na de Ziektewet-groep kennen de **WW-, Wajong- en WGA-groepen een relatief hoog aandeel met problematische schulden**. Het laagste aandeel schulden hebben de WAO-, WAZ- en IVA-groepen.
- Van 2014 tot 2022 is de **omvang van problematische schulden** voor bijna alle groepen **afgenomen**. In 2022 is een lichte toename aan schulden te zien bij mensen zonder uitkering en bij mensen die een WW-uitkering ontvangen.
- De kans op problematische schulden is het grootst bij **mensen in de leeftijdsgroep 25-40 jaar**.
- **Mannen hebben een ongeveer anderhalf keer grotere kans** op problematische schulden dan vrouwen.
- **Een laagopgeleid persoon in Nederland heeft ruim tien keer zoveel kans** om in problematische schulden te raken als een hoogopgeleid persoon. Het effect van opleiding is minder groot voor personen met een uitkering, maar nog altijd aanzienlijk.
- De kans op problematische schulden is **groter als er kinderen in het huishouden zijn**.

3

De aanbevelingen: signaleer, en voorkom problemen

Het UWV-onderzoek biedt aanknopingspunten voor UWV om problematische schulden bij cliënten te signaleren of te voorkomen. Het is duidelijk dat het risico op problematische schulden vooral groot is voor mensen in kwetsbare posities. Het gaat bijvoorbeeld om mensen met een lage uitkering en een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met een Wajong- of bijstandsuitkering. En ook om mensen met een uitkering die een lage inkomenszekerheid biedt, zoals bij de Ziektewet, WGA en WW.

BLIJF WERKEN AAN PREVENTIE, VOORAL BIJ DE ZIEKTEWET
Dat de grootste risicogroep te vinden is in de bijstand was al bekend. Een nieuw inzicht is dat het risico op problematische schulden voor mensen met een Ziektewet-uitkering bijna net zo hoog is. De onderzoekers vermoeden dat de risico's zich bij deze groep opstapelen. Mensen met een Ziektewet-uitkering lopen niet alleen een risico op problematische schulden, uit ander onderzoek is ook bekend dat chronische stress door financiële problematiek negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid. Daarnaast is hun re-integratie op de arbeidsmarkt lastiger, omdat ze een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en geen werkgever meer hebben.

WEES ALERT OP SIGNALLEN

Het is bekend dat vooral mensen in kwetsbare posities een groter risico lopen op de creatie van schulden. Daarom is het cruciaal om tijdens contactmomenten met UWV extra alert te zijn op signalen van schuldenproblematiek bij deze groep. En daar vervolgens ook actiever over in gesprek te gaan, bijvoorbeeld door mensen in contact te brengen met Team Geldzorgen.

DOE VERVOLGONDERZOEK

De onderzoekers zien aanknopingspunten voor vervolgonderzoek naar de bestaanszekerheid van mensen met een Ziektewet-uitkering. Ook blijft het volgens hen belangrijk om aandacht te besteden aan groepen die te maken hebben met veel dynamiek in inkomen. UWV blijft de komende jaren onderzoeken of en hoe de dienstverlening op het gebied van bestaanszekerheid beter kan. Afgelopen jaar is onderzoek gedaan naar de doenlijkheid van het invorderproces en komend jaar gaan onderzoekers na hoe het gaat met het signaleren en doorverwijzen naar Team Geldzorgen. Het is voor UWV belangrijk om door te gaan op de ingeslagen weg om meer grip op schulden voor cliënten te realiseren.

Wat (en waarom) UWV onderzoekt

Als kennisorganisatie onderzoekt UWV onder andere de effectiviteit van zijn dienstverlening en de effecten van wet- en regelgeving. In de UWV Kennisagenda staat over welke thema's UWV de komende tijd kennis ontwikkelt: Met ondersteuning aan het werk, Preventie en werkloosheid, Sociaal-medisch en arbeidsdeskundig handelen, Doenvermogen en naleving, UWV als lerende organisatie en Bestaanszekerheid. Deze thema's sluiten aan bij de strategie van UWV. Verder doet UWV doorlopend onderzoek naar actuele en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Tot slot volgen onderzoekers de ontwikkelingen binnen de sociale zekerheid nauwgezet, onder andere om in te kunnen schatten hoeveel mensen een beroep (gaan) doen op socialezekerheidsregelingen en de dienstverlening van UWV.

Lees ook



UWV Kennisverslag 2024-7
'Problematische schulden bij uitkeringsgerechtigden. Ontwikkelingen vanaf 2010 tot 2022'



UWV Kennisverslag 2024-8
'Doenlijker invorderen. Multimethodeonderzoek naar de doenlijkheid van het invorderproces bij UWV'

Vanessa Umboh

Armoedebestrijdster, oprichtster van stichting Stem zonder Gezicht en auteur van 'Moeder van 40.000 kinderen'.

Vanessa Umboh kwam na een ontslag vanwege een klokkenluidersincident en een onbegrepen burn-out zelf in armoede terecht. Zij was een van de gasten tijdens de UWV-talkshow KRAP over bestaanszekerheid en schreef deze gastcolumn op persoonlijke titel.



Uit liefde voor onze 'mede-ander'

In Rotterdam leven tienduizenden mensen in armoede, en dat is niet het falen van individuen, maar van het systeem. Wanneer duizenden kinderen in armoede opgroeien, kun je spreken over een land dat zich diep zou moeten schamen. Het is een signaal dat bestaanszekerheid in Nederland niet langer vanzelfsprekend is, terwijl zij dat juist wel zou moeten zijn. Een fatsoenlijke basis is geen gunst, maar een recht. En dit recht afdwingen is een plicht en verantwoordelijkheid van de overheid.

Armoede is geen keuze, maar een ketting van omstandigheden die iedereen kan overkomen. Of het nu gaat om een ontslag, een scheiding of gezondheidsproblemen: één tegenslag kan je hele leven op z'n kop zetten. Toch blijven beleidsmakers het individu aanspreken op zelfredzaamheid, voorbijgaand aan de structurele oorzaken. Maar hoe kun je verantwoordelijkheid nemen als de overheid zelf haar verantwoordelijkheid niet draagt? De overheid heeft het sociale vangnet laten verslappen en daarmee het vertrouwen van de burgers verspeeld. Het beleid sluit niet aan bij wat mensen werkelijk nodig hebben en slaat de plank mis als het gaat om het bieden van duurzame oplossingen.

We hebben een nieuw paradigma nodig. Een andere manier van denken over wat een fatsoenlijke samenleving is, gebaseerd op een beschavingsideaal waarin iedereen

gelijke, dan wel alle kansen krijgt. Een samenleving waarin kinderen zich kunnen ontwikkelen en niemand wordt uitgesloten. Dat kan alleen als we erkennen dat armoedebestrijding een collectieve verantwoordelijkheid is: de overheid moet het voortouw nemen, maar het vraagt ook om samenwerking op wijkniveau, samen met de mensen om wie het gaat. Niet beleid schrijven vóór hen, maar mét hen. Niet praten over armoede, maar armoede werkelijk zien en het lijden in de ogen kijken.

Dat vraagt om compassie en daadkracht, om werkelijk verschil maken. Een samenleving waarin iedereen meetelt, is een samenleving waarin mensen bereid zijn elkaar te zien en voor elkaar op te komen. Waar rechten niet alleen op papier bestaan, maar in de praktijk verankerd zijn. De grondwet belooft ons bescherming, maar die belofte wordt nu gebroken. In plaats van bescherming biedt de overheid mensen soms problemen, door schulden te creëren met al haar (semipublieke) diensten en vervolgens verlossing te beloven met ineffectieve diensten en slecht bedachte initiatieven.

Laten we stoppen met pleisters plakken en samen zorgen dat iedereen in de basis genoeg heeft. Alleen zo bouwen we aan een rechtvaardige samenleving waarin niet langer armoede de norm is, maar bestaanszekerheid. Uit liefde voor onze 'mede-ander', onze medemens. ■