

ZOMER 2026 | Deze nieuwsbrief is een uitgave van de Academische Werkplaats (AWP) Noord&Oost. Deze werkplaats is een regionaal samenwerkingsverband tussen de UWV regiokantoren Noord & Oost en de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG.

De leden van de AWP zijn: Kees Benus, Alexander Oostenrijk, Stephan Ankone, Henk Nieboer, Manon Ziech, Tialda Hoekstra, Haitze de Vries, Nicole Snippen, Wia Barkema en Sandra Brouwer. We hebben een nieuw lid: Amber de Haan, VA io in Groningen. Welkom Amber!

Academische Werkplaats Noord&Oost: Regionaal netwerksamenwerking op het gebied van arbeid en gezondheid

Al vele jaren ken je de Academische Werkplaats Noord (AWP-Noord) van de academiseringsdagen, de wetenschapsborrels, de nieuwsbrieven maar zeker ook van de vele wetenschappelijke projecten die in de afgelopen jaren zijn voltooid. Sinds vorig jaar zijn we gefuseerd met AWP-Oost en hebben we besloten om de krachten te bundelen en samen door te gaan als AWP Noord&Oost. In deze nieuwsbrief nemen we je mee in het lopende onderzoek binnen dit samenwerkingsverband en de plannen die we de komende tijd gaan uitwerken én willen uitvoeren.

Doelstellingen en ambities

In deze nieuwsbrief worden vijf onderzoeksprojecten beschreven en kun je meer lezen over het symposium 'Samen werken aan Re-integratie' dat recent heeft plaatsgevonden. In al onze projecten vindt nauwe samenwerking plaats tussen onderzoekers van het UMCG en het UWV, arbodiensten, werkgevers, verzekeraars, wetenschappelijke organisaties zoals KCVG en AKC, beroepsverenigingen en opleidingsinstituten.

Met deze projecten dragen we bij aan het wetenschappelijk onderbouwen en verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening, en aan het bevorderen van de professionaliteit van arbo-professionals, in het bijzonder de bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Met het onderzoek versterken we de eigen regierol van de werknemer en de ondersteunende rol van werkgevers en andere betrokken organisaties bij duurzame inzetbaarheid en re-integratie. Vergelijkbare wetenschappelijke samenwerkingsverbanden zijn er ook in het bredere publieke domein, zoals de jeugdzorg en maatschappij & gezondheid (o.a. GGD-en).

Met deze initiatieven dragen we bij aan het aanpakken van complexe maatschappelijke vraagstukken. De samenwerking tussen de verschillende partijen is echter vaak nog versnipperd.

Bovendien sluit de ontwikkelde kennis niet altijd goed aan op de praktijk, het beleid, het onderwijs en de opleidingen. Daardoor wordt de ontwikkelde kennis onvoldoende benut en vindt deze niet altijd haar weg naar de dagelijkse praktijk. Ook blijven kansen liggen om optimaal gebruikt te maken van elkaars kracht en expertise.

Doel

AWP Noord&Oost zet in op sterkere samenwerking binnen het netwerk. Door projecten beter op elkaar af te stemmen en de verbinding tussen onderzoek, onderwijs, praktijk en beleid te versterken, kan kennis effectiever worden ontwikkeld en benut. Arbeidsmarkten en maatschappelijke vraagstukken verschillen sterk per regio. Daarom kiezen we voor een regionale aanpak die aansluit bij de lokale praktijk. Zo vergroten we de kans dat kennis en innovaties daadwerkelijk worden toegepast in de gezamenlijke dienstverlening.

Waarom?

Door kennis meer samen te ontwikkelen, te verrijken en te delen, vergroten we de betrokkenheid van alle partijen. Hierdoor kunnen wetenschappelijke inzichten en methodieken beter worden vertaald naar en toegepast in de praktijk.

Hoe?

We brengen onze kennispartners, professionals, klanten en organisaties (zoals UWV, gemeenten, arbodiensten) uit Noord – Oost Nederland bij elkaar in een regionaal netwerk. Via onze nieuwsbrieven houden we je op de hoogte van de ontwikkelingen rondom het netwerk. Heb je ideeën of kennispartners die mogelijk een waardevolle bijdrage kunnen leveren? Neem dan gerust contact met ons op.

Project I. Nieuwe monitoringtool brengt ziekteoverstijgende symptomen bij zieke werknemers in beeld

Het UMCG, Arbo Unie en UWV ontwikkelen gezamenlijk een monitoringtool om veelvoorkomende symptomen zoals vermoeidheid, pijn en slaapproblemen tijdens het ziekteverzuim beter te volgen. Hierdoor kunnen interventies beter worden afgestemd op het individu, wat bijdraagt aan een meer gerichte werkhervatting en duurzame re-integratie. Een haalbaarheidsstudie moet laten zien hoe bruikbaar deze tool is in de praktijk van bedrijfs- en verzekeringsartsen.

Het onderzoek wordt verricht door Friso Muntinghe (bedrijfsarts i.o. bij Arbo Unie), Nicole Snippen, Tialda Hoekstra, Manon Ziech, Corné Roelen en Sandra Brouwer.

Vind je het leuk om mee te denken of heb je vragen over dit project? We horen graag van je! Je kunt contact opnemen met Manon Ziech (m.l.w.koopman-ziech@umcg.nl)



Wat zijn ziekte overstijgende symptomen?

Veel werknemers met ziekteverzuim hebben last van symptomen die niet bij één specifieke aandoening horen. Denk bijvoorbeeld aan pijn, vermoeidheid, slaapproblemen, psychische klachten en cognitieve problemen. Deze zogenaamde ziekte overstijgende symptomen komen bij verschillende aandoeningen voor en kunnen een grote invloed hebben op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Om deze symptomen beter te volgen, ontwikkelen we een monitoringtool. Met deze tool kunnen veelvoorkomende ziekte overstijgende symptomen op een structurele en uniforme manier in kaart worden gebracht. Dit helpt om beter inzicht te krijgen in de aanwezigheid en het verloop van deze symptomen bij zieke werknemers.

Bijdrage aan begeleiding en samenwerking

Het monitoren van deze symptomen kan bijdragen aan een meer data-geïnformeerde begeleiding bij terugkeer naar werk. Hierdoor kan de dienstverlening beter worden afgestemd op de individuele situatie van werknemers. Door taken rondom het monitoren van symptomen te delegeren aan andere geschikte professionals, kan de beschikbare capaciteit van artsen efficiënter worden ingezet. Daarnaast zorgt een meer uniforme manier van vastleggen van symptomen over de tijd voor een betere informatieoverdracht tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen.

Ontwikkeling op basis van onderzoek en praktijkervaring

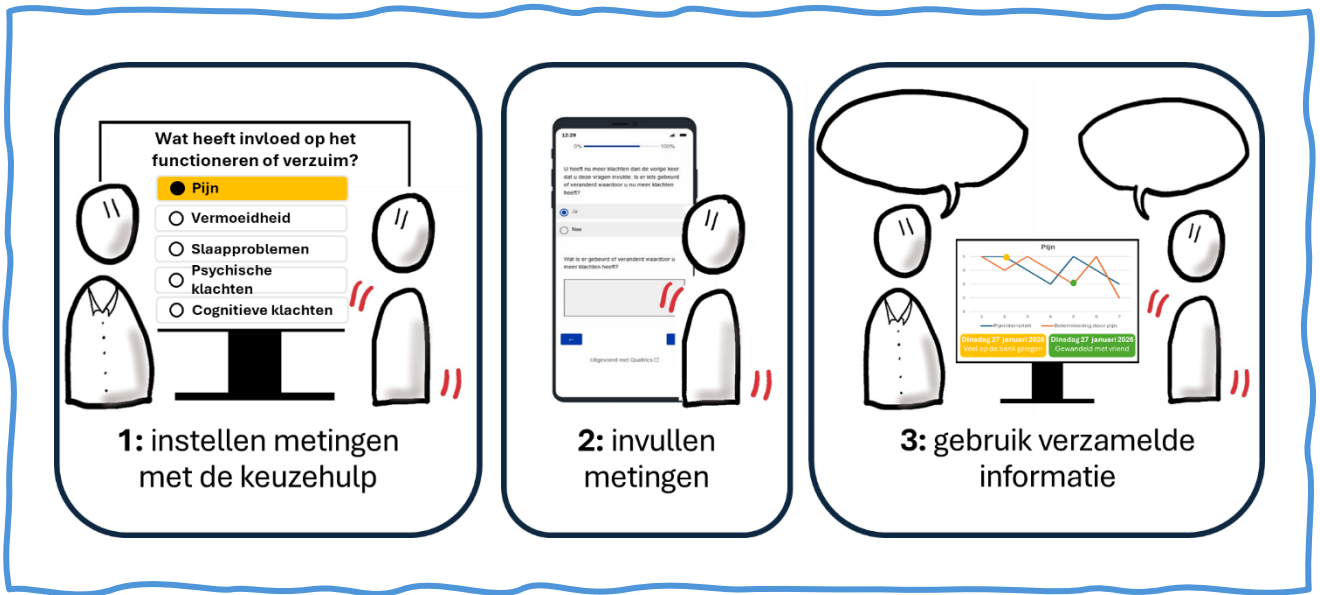
De monitoringtool wordt ontwikkeld op basis van eerder uitgevoerd onderzoek: literatuuronderzoek, een focusgroepstudie met bedrijfs- en verzekeringsartsen, een dossierstudie en raadpleging van experts. Op deze manier proberen we de tool zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de praktijk.

Haalbaarheidsstudie met artsen en zieke werknemers

De volgende stap is het evalueren van de bruikbaarheid van de tool. Dit doen we in een haalbaarheidsstudie bij Arbo Unie en het UWV, waarbij vijf bedrijfsartsen en vijf verzekeringsartsen elk de tool toepassen bij tien werknemers.

In deze studie gebruiken arts en werknemer de tool samen. Zij bepalen gezamenlijk met een keuzehulp welke symptomen worden gemonitord en hoe vaak deze worden gemeten. Daarnaast kunnen ook factoren die het herstel beïnvloeden in kaart worden gebracht, zoals coping, ziektepercepties en externe omstandigheden. De verzamelde informatie wordt samengevat in feedbackrapporten.

Deze rapporten geven zowel de arts als de werknemer inzicht in het verloop van de symptomen en beïnvloedende factoren en kunnen aanknopingspunten bieden voor de begeleiding. In de studie evalueren we de ervaringen van professionals en werknemers met het gebruik van de monitoringtool.



Project 2. Psychosociale arbeidsbelasting van verzekeringartsen werkzaam bij UWV

In november 2025 presenteerde Carolina Tura, toen nog AIOS bij UWV kantoor Groningen, succesvol haar afstudeeronderzoek over psychosociale arbeidsbelasting van verzekeringartsen werkzaam bij UWV. Dit onderzoek, uitgevoerd in samenwerking met afdeling Gezondheidswetenschappen van het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG), biedt belangrijke inzichten in verzuim, werkbeleving en vertrekintentie, en legt de basis voor gerichte verbeteringen binnen UWV. Recentelijk is het vervolg gestart als een AWP Noord&Oost project.

Heb je vragen of interesse in dit project? We horen graag van je! Je kunt contact opnemen met Haitze de Vries (h.j.de.vries@umcg.nl)

Psychosociale arbeidsbelasting onder de loep

Psychosociale arbeidsbelasting is één van de belangrijkste arbeidsrisico's en speelt een grote rol in het aantal verzuimdagen van werknemers. Het voorkomen en beperken van dit verzuim is daarom een belangrijk aandachtspunt, ook bij UWV, waar het verzuim binnen SMZ bovengemiddeld is. Tot vorig jaar was er nog weinig bekend over de psychosociale arbeidsbelasting van verzekeringartsen in dienst van UWV. Daar is na het onderzoek van Carolina Tura verandering in gekomen.



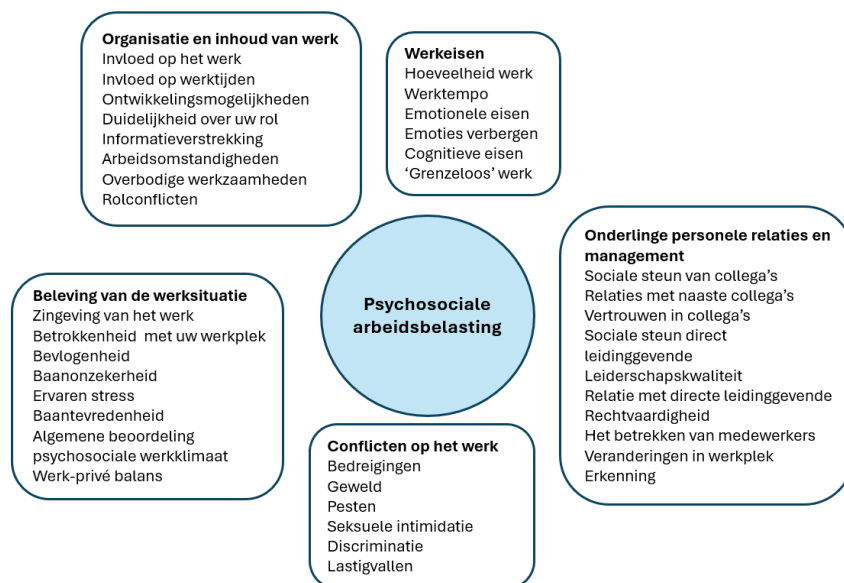
Carolina Tura

Carolina heeft in een vragenlijstonderzoek onder 200 verzekeringsartsen onderzocht hoe zij hun werk ervaren op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en op welke dimensies zij lager scoren. Hiervoor is gebruikgemaakt van de Nederlandse versie van de 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ-NL). Deze vragenlijst brengt vijf domeinen in kaart: organisatie en inhoud van het werk, werkeisen, onderlinge relaties, conflicten op het werk en beleving van uw werksituatie, waarbij in totaal 38 dimensies van psychosociale arbeidsbelasting worden onderscheiden.

Belangrijke bevindingen

Het onderzoek laat zien dat jongere verzekeringsartsen (20-40 jaar) gemiddeld meer taakeisen ervaren en minder energiebronnen hebben dan oudere collega's. Ook zijn er verschillen tussen regio's (Noord, West, Zuid) hoe psychosociale arbeidsbelasting wordt ervaren. Daarnaast geeft het onderzoek aan dat 22% van de verzekeringsartsen de intentie heeft om UWV binnen een jaar te verlaten. Daarbij blijken vooral 'zingeving' en 'ervaren stress' een belangrijke rol te spelen, met name onder jongere artsen. Al langer is bekend dat UWV te maken heeft met een aanzienlijke uitstroom van verzekeringsartsen naar de private sector. Het onderzoek laat zien dat deze uitstroom mede samenhangt met hoe de werkbelasting wordt ervaren.

De domeinen en dimensies van de DPQ



Nog open vragen

Het onderzoek van Carolina Tura bracht in kaart welke dimensies van psychosociale arbeidsbelasting relevant zijn voor interventies. Er is echter nog onvoldoende inzicht in hoe deze dimensies van de intentie om UWV te verlaten beïnvloeden. Zo blijkt dat zingeving en stress een rol spelen, maar is nog onduidelijk waar deze precies betrekking op hebben.

Vervolgonderzoek gestart

Om gericht te kunnen interveniëren op dimensies zoals zingeving en stress is het belangrijk beter te begrijpen waarop deze precies betrekking hebben. Daarom wordt de psychosociale arbeidsbelasting onder verzekeringsartsen nader onderzocht, zodat gerichte acties en maatregelen in gang kunnen worden gezet. Op 1 februari 2026 is een kleinschalig vervolgonderzoek gestart. Het betreft een kwalitatieve studie met focusgroepen onder verzekeringsartsen en managers van UWV. Kwalitatief onderzoek is geschikt om dieper inzicht te krijgen in hoe psychosociale arbeidsbelasting samenhangt met de intentie om UWV te verlaten. Er wordt één focusgroep gehouden met 6-8 managers en twee focusgroepen met 8-10 verzekeringsartsen. De werving van deelnemers start binnenkort.

Samenwerking en onderzoeksteam

Het onderzoek valt binnen de activiteiten van de Academische Werkplaats Noord&Oost.

Het onderzoeksteam bestaat, naast Carolina Tura, vanuit KCVG/UMCG uit Haitze de Vries, Manon Ziech, Tialda Hoekstra, Wia Barkema en Sandra Brouwer, aangevuld door Amber de Haan (AIOS verzekeringsarts bij UWV en bestuurslid AWP Noord&Oost).

Project 3. Socialezekerheidsvaardigheden in de verzekeringsgeneeskunde

Welke vaardigheden hebben mensen nodig om succesvol hun weg te vinden in het systeem van sociale zekerheid? Het UMCG, UWV en KCVG doen gezamenlijk onderzoek naar het concept socialezekerheidsvaardigheden en de rol die deze vaardigheden spelen in de ervaringen van mensen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen. In vier studies wordt het concept verder onderzocht in de Nederlandse context.

Het onderzoek wordt verricht door Dirk Vervenne, Manon Ziech, Haitze de Vries, Jennifer Coffeng en Sandra Brouwer.

Heb je vragen of interesse in dit project? We horen graag van je! Je kunt contact opnemen met Dirk Vervenne (d.j.h.m.vervenne@umcg.nl)

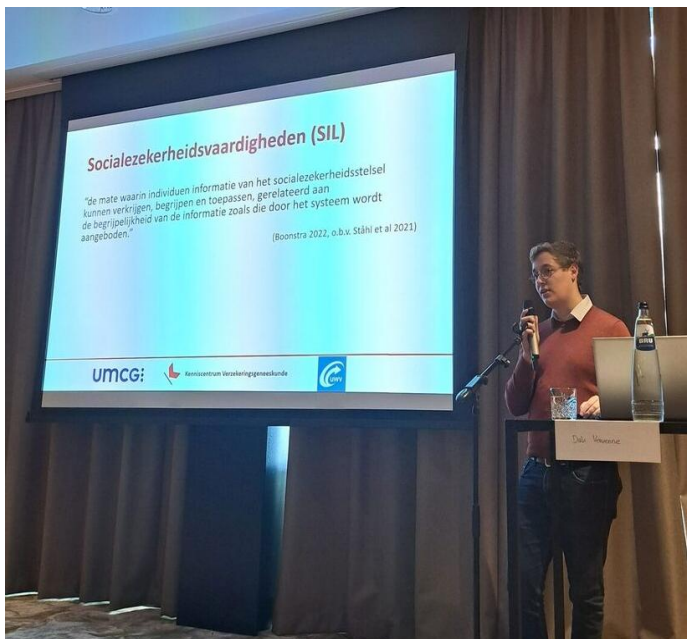
Wat zijn socialezekerheidsvaardigheden?

Het vinden en begrijpen van informatie en het goed doorlopen van processen in de sociale zekerheidssetting is afhankelijk van iemands eigen vaardigheden, maar ook van de manier waarop de benodigde informatie wordt aangeboden en gecommuniceerd. Dit geheel wordt samengebracht in het concept 'socialezekerheidsvaardigheden', dat gedefinieerd is als "de mate waarin individuen informatie van het socialezekerheidsstelsel kunnen verkrijgen, begrijpen en toepassen, gerelateerd aan de begrijpelijkheid van de informatie zoals die door het systeem wordt aangeboden."

Beperkte socialezekerheidsvaardigheden manifesteren zich op meerdere vlakken: cliënten hebben moeite om hun eigen situatie helder over te brengen, voor zichzelf op te komen in gesprekken met professionals, en de consequenties van hun ziekte voor hun arbeidsvermogen te duiden. Ook de werking van wet- en regelgeving en de besluitvorming van UWV blijven voor velen ondoorzichtig.

Aanleiding van het onderzoek

35% van de Nederlandse WIA cliëntenpopulatie heeft beperkte socialezekerheidsvaardigheden. Blijkt uit een studie van Boonstra e.a., die in samenwerking met AWP Noord dit onderwerp als eerste in de Nederlandse context onderzochten. Het huidige promotietraject bouwt voort op deze inzichten.



Dirk Vervenne tijdens de VG-dagen in 2025.

De eerste resultaten

We hebben een vragenlijststudie uitgevoerd onder mensen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben aangevraagd. Daarbij hebben we onderzocht of er een verband bestaat tussen socialezekerheidsvaardigheden en de ervaren rechtvaardigheid en eerlijkheid. Uit het onderzoek blijkt dat met name de begrijpelijkheid van het systeem, meer dan de individuele vaardigheden van de cliënt, invloed heeft op ervaringen van rechtvaardigheid en eerlijkheid. Daarnaast bleek dat van alle individuele vaardigheden vooral het vermogen om naar informatie te handelen geassocieerd is met ervaren rechtvaardigheid. Deze resultaten benadrukken het belang van een begrijpelijk en toegankelijk systeem van sociale zekerheid.

Het vervolg

In de volgende studie willen we het concept verder onderzoeken en beter begrijpen welke factoren maken dat sommigen mensen wél vaardig genoeg zijn en anderen niet. Dit willen we doen door professionals in het veld van sociale zekerheid te bevragen naar deze factoren die invloed hebben op socialezekerheidsvaardigheden. Daarnaast gaan we onderzoek doen naar de competenties die professionals nodig hebben om cliënten met beperkte socialezekerheidsvaardigheden het beste te begeleiden, en naar de stappen die organisaties kunnen zetten om cliënten met beperkte socialezekerheidsvaardigheden beter te ondersteunen.

Nieuwsgierig naar de volledige resultaten van de studie naar socialezekerheidsvaardigheden en ervaren rechtvaardigheid en eerlijkheid? Klik [hier!](#)

Project 4. Richtlijn re-integratie - voor arbeidsdeskundigen die betrokken zijn bij werknemers die re-integreren in het kader van de Wet verbetering poortwachter

De afgelopen drie jaar is onder leiding van onderzoekers van Gezondheidswetenschappen UMCG (Haitze de Vries en Sandra Brouwer) en de Hogeschool Arnhem-Nijmegen (Bouwine Carlier) hard gewerkt aan de Richtlijn re-integratie.

Op initiatief van de beroepsvereniging van arbeidsdeskundigen (NVVA) en met subsidie van ZonMw is de richtlijn multidisciplinair ontwikkeld. Dit is gedaan in samenwerking met de beroepsverenigingen van de bedrijfs- en verzekeringsartsen (NVAB en NVVG) en vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Door deze brede samenwerking sluit de richtlijn goed aan bij de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen én bij de realiteit van het Poortwachtersproces.

Heb je vragen of interesse in dit project? We horen graag van je!

Je kunt contact opnemen met Haitze de Vries
(h.j.de.vries@umcg.nl)

Waarom deze richtlijn nodig is

Het is de eerste richtlijn voor arbeidsdeskundigen die beschrijft hoe zij hun werk in de re-integratiepraktijk wetenschappelijk onderbouwd en vanuit een gedeeld professioneel referentiekader kunnen uitvoeren. De aanleiding voor het ontwikkelen van deze richtlijn was duidelijk: veel arbeidsdeskundigen houden zich dagelijks bezig met de re-integratie van werknemers en zij hadden een duidelijke wens voor een hulpmiddel om hun handelen sterker te kunnen onderbouwen.

Van vraag naar aanbeveling

In een projectgroep van verschillende stakeholders werden acht centrale uitgangsvragen geformuleerd, waarvoor na bestudering van de wetenschappelijke literatuur en, in sommige gevallen aangevuld door expertraadpleging, aanbevelingen zijn ontwikkeld. Deze aanbevelingen gaan onder meer over beeldvorming van bevorderende en belemmerende factoren voor re-integratie, het risico op stagnatie, de inzet van spoor 2, effectieve interventies en de voorwaarden voor goede informatieoverdracht en samenwerking tussen arbeidsdeskundige en bedrijfsarts.



Wat levert de richtlijn op?

De richtlijn re-integratie voorziet in de behoefte om te streven naar betere, 'evidence based' dienstverlening. Verder bevat de richtlijn concrete hulpmiddelen voor beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming. Het is geen checklist die je moet afvinken, maar een kader dat helpt om bewuster en meer onderbouwd te werken en reflectie op het handelen te stimuleren.

Wat betekent dit voor de praktijk?

Richtlijnen dragen bij aan het verbeteren van de kwaliteit en eenduidigheid in handelen en ondersteunen professionals bij complexe besluitvorming op basis van wetenschap en praktijkervaring. Hopelijk gaan de arbeidsdeskundigen dit ook zo ervaren in de komende jaren.

Hoe nu verder?

De richtlijn wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de ALV van de NVvA. De verwachting is dat dit traject halverwege 2026 wordt afgerond.

Project 5. Behoeftanalyse van mensen met autisme met een afgewezen Wajong-aanvraag voor duurzame arbeidsparticipatie

Wat hebben mensen met autisme écht nodig om duurzaam te werken? Mensen met autisme hebben veel te bieden op de werkvloer — maar de weg naar duurzaam werk blijft voor velen een uitdaging. Werk vinden is één ding, maar het ook echt volhouden is een heel andere vraag.

Binnen het project '**Autisme Werkt**' (www.autismenetwerkt.nl) wordt gewerkt aan een concrete ondersteuning voor zowel werknemers als werkgevers. De afgelopen jaren is er al flink geïnvesteerd in kennis, praktische tools en interventies. Tegelijkertijd zien we dat deze kennis de werkvloer nog onvoldoende bereikt en niet altijd terechtkomt bij de mensen die er het meest baat bij hebben. Daar willen we verandering in brengen.

Vanuit het KCVG wordt daarom, in een kleinschalig project in samenwerking met AWP Noord&Oost, een behoeftanalyse uitgevoerd. Deze richt zich op een groep die tot nu toe weinig in beeld is: mensen met autisme van wie de Wajong-aanvraag is afgewezen of die een indicatie banenafpraak hebben aangevraagd. Wat hebben zij nodig om niet alleen aan het werk te komen, maar ook duurzaam aan het werk te blijven?

Door rechtstreeks met hen in gesprek te gaan, brengen we hun behoeften en ervaringen in kaart. De inzichten uit deze behoeftanalyse vormen straks de basis voor gerichte ondersteuning, zodat duurzame arbeidsparticipatie voor meer mensen met autisme binnen handbereik komt.

Het onderzoeksteam bestaat uit:
Manon Ziech,
Heleen Dorland-Pel,
Wia Barkema,
Manna Alma en
Sandra Brouwer.

Heb je vragen of interesse in dit project? We horen graag van je! Je kunt contact opnemen met Manon Ziech (m.l.w.koopman-ziech@umcg.nl)



Symposium: Samen werken aan re-integratie

Tijdens het drukbezochte symposium **'Samen werken aan re-integratie'** eind maart in het FORUM Groningen presenteerden onderzoekers van de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG drie samenhangende projecten. Deze projecten kwamen tot stand en werden uitgevoerd in nauwe samenwerking met vele praktijkpartners.

Elk project richt zich op een andere schakel in het re-integratieproces: de werknemer, de leidinggevende en de arbo-professional. De projecten laten zien dat succesvolle re-integratie vraagt om versterking van ieders rol en goede samenwerking tussen alle betrokkenen.



Onderzoeksteam van links naar rechts: Manna Alma, Josephine Bokermann, Lindy Beukema, Sandra Brouwer, Raun van Ooijen, Bibi de Mul, Haitze de Vries en Annet Jansen (Corné Roelen & Merel Schuring ontbreken op de foto).

Versterken werknemer bij nemen eigen regie

In de praktijk zien arbodiensten en re-integratiebedrijven dat veel werknemers onvoldoende voorbereid zijn om actief bij te dragen aan hun re-integratie en daardoor vaak afwachten in plaats van zelf regie te nemen. In co-creatie met onderzoekers van het UMCG werd daarom een interventie ontwikkeld om de eigen regie van werknemers te versterken. Door zelf het stuur in handen te nemen, gaan werknemers nadenken over re-integratie, verantwoordelijkheid voelen en kunnen ze actief meedoen en beslissingen nemen.

Behoefteninventarisatie

Voor het ontwikkelen van de Eigen Regie-interventie hebben we in interviews achterhaald wat de ervaringen en behoeften zijn van verschillende betrokkenen als het gaat om eigen regie in re-integratie. Hieruit bleek o.a. dat het nemen van regie een leerproces is waarin werknemers kennis, vaardigheden en ondersteuning nodig hebben. Mensen hebben tijd nodig om zelf het stuur in handen te nemen. Wanneer executieve vermogens door bijvoorbeeld een burn-out of depressie zijn verminderd, dan lukt het minder goed om zelf regie te nemen. Verder is er behoefte aan kennis over de re-integratiepaden, langetermijngevolgen en de verantwoordelijkheden in re-integratie. Tenslotte bleek uit de interviews dat sommige leidinggevend en arbo-professionals weinig ruimte bieden voor eigen regie.

De Eigen Regie-interventie

De Eigen Regie-interventie bestaat uit twee gesprekken die vroeg in het re-integratietraject van de werknemer plaatsvinden. Het eerste gesprek, het Eigen Regie-gesprek, vindt ongeveer vier weken na de ziekmelding plaats met een casemanager. Dit gesprek richt zich op het vergroten van inzicht in de verantwoordelijkheden en mogelijkheden rondom inzetbaarheid op zowel de korte als langere termijn. Het tweede gesprek, het Eigen Perspectief-gesprek, vindt ongeveer 16 weken na ziekmelding plaats met een loopbaancoach. Dit gesprek helpt de werknemer om vroegtijdig mogelijke re-integratiepaden te verkennen en na te denken over de gewenste richting van zijn of haar verdere loopbaan. Door deze opzet is er eerder in het proces meer aandacht en begeleiding beschikbaar rondom eigen regie dan gebruikelijk.

De evaluatie van de interventie vond plaats bij FrieslandCampina en re-integratiebedrijf Staatvendienst. In totaal zijn 190 Eigen Regie-gesprekken en 60 Eigen Perspectief-gesprekken gevoerd. Uit de evaluatie onder de gebruikers blijkt dat men overwegend positief is over het vroegtijdig voeren van deze gesprekken, en de extra tijd en aandacht voor het persoonlijke contact met de werknemer. Zowel FrieslandCampina als Staatvendienst geven aan de interventie te willen blijven gebruiken. Het onderzoek naar de effecten van de Eigen Regie-interventie op het re-integratieproces is op dit moment nog gaande.

Versterken rol leidinggevende bij het vinden van passend werk

Bij ziekteverzuim is het belangrijk dat werknemers zo vroeg mogelijk passend werk krijgen aangeboden. Leidinggevendens spelen hierin een cruciale rol. Samen met praktijkpartners ActiZ, Bouwend Nederland, FNV, AKC en UWV, werd de Passend Werk-interventie ontwikkeld binnen de bouw- en ouderenzorgsector, en in eerste instantie toegepast en geëvalueerd binnen de ouderenzorgbranche.

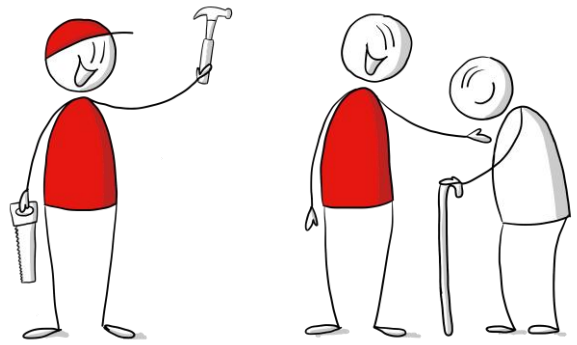
Uit een behoeften inventarisatie onder 21 HR- en verzuimprofessionals en leidinggevendens blijkt dat deze rol in de praktijk niet altijd door leidinggevendens wordt ingevuld. Vaak ontbreekt het hen aan tijd, kennis en vaardigheden om actief bij te dragen aan het vinden van passend werk. Daarnaast geven deelnemers aan behoefte te hebben aan meer ondersteuning bij deze taak. De ondersteuning wordt zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten gemist.

De Passend Werk interventie

De Passend Werk interventie bestaat uit drie samenhangende onderdelen: het online Passend Werk-platform, de rol van Passend Werk-adviseur en het Passend Werk leernetwerk. Het Passend Werk-platform biedt leidinggevendens toegang tot kennis, informatie en inspiratie om werknemers actief te ondersteunen bij het vinden van passend werk. De Passend Werk-adviseur fungeert als vast aanspreekpunt en biedt gerichte kennis en ondersteuning voor leidinggevendens. Tot slot maakt het Passend Werk -ernetwerk het mogelijk voor leidinggevendens om ervaringen uit te wisselen en samen te werken met collega's uit andere organisaties binnen de sector.

In de praktijk bleek dat leidinggevendens relatief weinig gebruik maakten van het online platform. Vooral de Passend Werk-adviseurs, werkten met het platform en ondersteunden hiermee leidinggevendens om actiever aan de slag te gaan met passend werk. Door de organisatie brede aanpak kwam er meer aandacht voor passend werk binnen organisaties. Dit leidde tot een statistisch significante verbetering in de terugkeer naar werk. In de twee jaar voorafgaand aan de interventie lag het aandeel werknemers dat binnen 12 maanden het werk hervatte in de organisaties die deelnamen aan de interventie nog lager dan in de rest van de ouderenzorgbranche. Na invoering van de interventie, lag dit aandeel juist significant hoger. Daarnaast werd ook een kortere tijd tot werkhervatting gezien in de interventiegroep.

De projecten over Eigen Regie en Passend Werk in het kader van het promotieonderzoek van Bibi de Mul zijn afgerond; de rapportage volgt in de loop van 2026.



Versterken van arbo-professionals tijdens het re-integratie traject

Regelmatig blijkt al in het eerste verzuimjaar dat er weinig mogelijkheden zijn voor terugkeer in eigen werk of ander passend werk bij de eigen werkgever. Dan is tijdig voorbereiden op re-integratie bij een andere werkgever (2e spoor) belangrijk. In de praktijk gebeurt dit echter nog niet altijd. Het doel in dit project is om de arbo-professional, die hierbij een sleutelrol speelt, te versterken.


De Re-integratie Op Maat-aanpak

Samen met praktijkpartners is de innovatieve Re-integratie Op Maat-aanpak voor het 2^e spoor ontwikkeld, gericht op ondersteuning van arbo-professional. Binnen deze aanpak wordt al in het eerste verzuimjaar gestart met Spoor 2-activiteiten, waarbij arbo-professionals gebruik maken van een online platform. De interventie heeft als doel arbo-professionals te ondersteunen bij het vergroten van bewustzijn, het bieden van relevante kennis en het stimuleren van een proactieve houding bij werknemers, leidinggevendens én henzelf.



Josephine Bokermann bij het symposium in Forum

Zes thema's staan centraal op het online platform (zie onderstaande figuur). De informatie is verwerkt in kennis- en gesprekskaarten en interactieve tools, waarmee arbo-professionals een zieke werknemer of leidinggevende kunnen ondersteunen.



The figure shows a grid of six topic cards, each with an icon and a title. The cards are arranged in two rows of three. The first row contains: 1. 'Wet-en regelgeving, rollen en taken' with a hand holding a brush icon; 2. 'Steun' with a hand holding a fist icon; 3. 'Omgaan met baanverandering' with a hand holding a briefcase icon. The second row contains: 4. 'Taak-en werkaanpassing' with a clock icon; 5. 'Financiële gevolgen' with a money bag icon; 6. 'Leren van ervaringen' with a mountain and flag icon.

Wet-en regelgeving, rollen en taken
Vind hier uitleg over Wet Verbetering Poortwachter en de rollen en taken van alle betrokkenen.

Steun
Hier vind je informatie over het geven, ontvangen en vragen om steun, voor de leidinggevende en werknemer.

Omgaan met baanverandering
Krijg hier informatie over rouw en het nadenken over ander werk.

Taak-en werkaanpassing
Doe hier inspiratie op om taken en/of het werk van een werknemer aan te passen.

Financiële gevolgen
Vind hier informatie over de financiële gevolgen van langdurig verzuim voor de werknemer.

Leren van ervaringen
Doe hier inspiratie op uit verhalen van anderen die succesvol zijn gere-integreerd.

Binnen het [thema wet- en regelgeving, rollen & taken](#) vinden professionals infographics met een toegankelijke uitleg over de Wet Verbetering Poortwachter en de rollen en taken van alle betrokkenen. Het thema [steun](#) bevat gesprekskaarten die werknemers en leidinggevendens ondersteunen bij het voeren van belangrijke gesprekken, bijvoorbeeld met een bedrijfsarts.

Het thema [omgaan met baanverandering](#) biedt informatiematerialen gebaseerd op de 'Werk als Waarde'-methodiek. Deze helpen werknemers om na te denken over mogelijk ander werk en bieden daarnaast handvatten voor het omgaan met gevoelens van rouw die hierbij kunnen spelen.

Binnen het thema [taak- en werkaanpassing](#) zijn diverse tools beschikbaar, ter inspiratie voor het vinden van passend ander werk. Daarnaast bieden kenniskaarten en een rekentool inzicht in de mogelijke [financiële gevolgen](#) van werkverandering. Tot slot geven succesverhalen uit de praktijk arbo-professionals de mogelijkheid om te [leren van ervaringen](#) van anderen.

Op dit moment wordt het online platform geëvalueerd in een pilot binnen acht ouderenzorg- en bouworganisaties. De pilot loopt één jaar; de eerste resultaten worden aan het einde van dit kalenderjaar verwacht.

Save the date:
Wetenschapsborrel
Donderdag 24 september 2026

COLOFON

Deze nieuwsbrief is een uitgave van de AWP (Academische Werkplaats) Noord & Oost.

Deze nieuwsbrief verschijnt op onregelmatige momenten.

Nr 1, 2026

Redactie (contact): kees.benus@uwv.nl



UMCG: