

AFTERMAG

Dit halen
deelnemers uit
Wat werkt?

12 februari 2026,
De Titaan, Den Haag

on
the
spot

oprecht
onafhankelijk
ongecensureerd

Als je het mij vraagt...

Wat werkt?!

Wat werkt?! was hét innovatiefestival voor de arbeidsmarkt in de regio Haaglanden, op 12 februari 2026 in De Titaan in Den Haag. Tijdens dit event kwamen werkgevers, onderwijsprofessionals, beleidsmakers en andere betrokkenen samen om te ontdekken wat écht werkt in het versterken van de regionale arbeidsmarkt.

In dit magazine lees je hoe deelnemers terugkijken op dit event. Zij lieten zich inspireren door slimme oplossingen, concrete voorbeelden uit verschillende sectoren zoals zorg, bouw, techniek, ICT en openbaar bestuur, én reflecties op wat nodig is om de arbeidsmarkt van vandaag én morgen toekomstbestendig te maken. Welke inzichten deden zij op? Wat gaan zij morgen anders doen? Ofwel: **Wat werkt?!**

“... moet elke werkvloer sociaal veilig zijn”
De teammanager

“... is er geen krapte op de arbeidsmarkt”
De werkgever

“... moet inclusieve technologie gewoon worden”
De senior-adviseur

“... moeten we vaker naar skills gaan kijken”
De politicus

“... is er eigenlijk geen lerarentekort”
De katalysator

“... hebben werkgevers een afstand tot de arbeidsmarkt”
De lobbyist

“... gaan werkprocessen fundamenteel op de schop”
De re-integratiecoach

“... moeten we gaan daten op vaardigheden”
De recruiter

“... begint de mismatch bij het systeem”
De schooldirecteur

“... draait zorg om contact en nabijheid”
De verbinder

“... mag taal geen barrière zijn”
De belangenbehartiger

“... moet samenwerking ook van onderop komen”
De aanjager



De teammanager:

**‘Een veilige
werkvloer maken
we met elkaar’**

Wat doe je als je ziet dat een collega wordt buitengesloten? En hoe zorg je ervoor dat iedereen zich gehoord en geaccepteerd voelt op de werkvloer?

Tijdens het event 'Wat werkt?!' stapten deelnemers via een Virtual Reality-ervaring van Critical Mass letterlijk in de schoenen van iemand die te maken krijgt met discriminatie op kantoor. Ook **Cathalijn Moraal-Wellen**, teammanager Jeugdgezondheidszorg (JGZ) bij de gemeente Den Haag, deed mee.

“Ik vond het confronterend en ongemakkelijk om als observant te zien hoe een stagiair in een onveilige situatie terecht kwam tijdens een sollicitatiegesprek. De manager stelde vreemde, discriminerende vragen, zat ongeïnteresseerd onderuitgezaakt en gaf de sollicitant geen eerlijke kans. En de toehoorder? Die greep niet in.”

Bespreekbaar maken

De ervaring raakte haar, juist omdat ze weet dat dit soort situaties ook buiten de virtuele wereld voorkomen. “Ik maakte eens mee dat een manager tijdens een sollicitatiegesprek aan een van oorsprong Duitse kandidaat vroeg: 'Hoe Duits ben jij precies? Ben je wel flexibel genoeg?' Ik voelde meteen dat dit niet oké was. Na afloop heb ik hem erop aangesproken, maar hij lachte het weg.”

Volgens Cathalijn begint verandering bij het bespreekbaar maken van veiligheid binnen teams. “We moeten het risico op dit soort situaties verkleinen door het gesprek over sociale veiligheid actief te voeren. Dat ga ik binnenkort doen in mijn teamoverleg. De belangrijkste vraag daarbij is: hoe zorgen we er samen voor dat iedereen zich veilig voelt? Want een veilige werkvloer maken we met elkaar.”



De werkgever:

**'Sollicitanten
staan bij mij in
de rij'**

Innovatie op de arbeidsmarkt hoeft niet ingewikkeld te zijn, vindt Johan Stork, voorzitter van De Schone Coöperatie. "Een beetje menselijkheid doet wonderen."

De Schone Coöperatie is een schoonmaakbedrijf met impact. Het combineert sociale werkgelegenheid met professionele, duurzame dienstverlening en biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een volwaardige plek op de werkvloer.

Wat het model bijzonder maakt? Volgens Johan draait het om eigenaarschap en zeggenschap. "Het werk wordt gedaan door mensen die gezien en gehoord willen worden. Onze schoonmakers zijn lid van de coöperatie. Ze nemen samen belangrijke beslissingen en delen mee in de winst. Ze hebben een stem."

De kern is volgens hem simpel: menselijkheid. "Onlangs bezocht ik een nieuwe collega die ziek thuiszat. Ik stond met een bos bloemen voor de deur. Toen hij opendeed, deinsde hij terug. 'Ik heb de afgelopen 25 jaar nooit een werkgever in het echt gezien', zei hij. Dat zegt alles."

Wachtlijst

Waar veel werkgevers kampen met personeelstekorten, ervaart De Schone Coöperatie het tegenovergestelde. "Ik heb een wachtlijst van twaalf schoonmakers die direct willen beginnen. Wat ik nodig heb? Meer gebouwen en objecten om schoon te maken. Werk genoeg creëren, dát is de uitdaging."

Zijn advies aan werkgevers die moeite hebben om mensen te vinden: "Kijk anders naar werk. Deel het, organiseer het samen, maak het menselijker. Dan staan sollicitanten bij je in de rij. Wij zijn het levende bewijs."



De senior-adviseur

**'De een heeft
een bril, de ander
een exoskelet'**

Inclusieve technologie biedt ondersteuning aan mensen met een (verstandelijke, psychische of lichamelijke) arbeidsbeperking, zodat zij op een duurzame manier aan het werk kunnen. Denk aan VR Brillen, VR Sollicitatie, Smart Beamers en Exoskeletten. Koren op de molen van **Jan van der Werf**, projectleider Innovatieve technologie bij Werk In Opdracht (WIO) van Den Haag Werkt.

“Welke innovaties kunnen wij inzetten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan passend werk te helpen? Daar ben ik vanuit mijn functie bij WIO ook steeds naar op zoek. Tijdens de sessie van Michel Starreveld van TINT op het innovatiefestival Wat Werkt?! kwamen ze allemaal voorbij: VR brillen, Exoskeletten en Smart Beamers. Ik was vooral benieuwd naar hoe werkgevers daarop zouden reageren.

Aangenaam verrast

Ik was aangenaam verrast. Er is echt animo voor. Dat biedt aanknopingspunten voor de toekomst. Zo zijn wij van plan om een technologiehub op te gaan richten waarin we buiten het werkbedrijf kunnen experimenteren met deze vormen van technologie, samen met het onderwijs, bedrijfsleven en met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Want er is zoveel mogelijk.

Ik besef tegelijkertijd dat veel werkgevers dit soort technologie nog eng vinden. Maar ga maar na: een bril nodig hebben is algemeen geaccepteerd. Een ander heeft misschien een exoskelet nodig om in jouw bedrijf te kunnen functioneren. Zo eenvoudig is het.”



De politicus

'Bewust omgaan met jouw valuta'

Ben je – om maar wat te noemen – loodgieter? Of beschik je over talenten en competenties waarmee je het vak van loodgieter uitoefent? Volgens **Misja Bakx**, entrepreneur en lokaal politicus, zijn we het niet gewend om onszelf aan de hand van skills te definiëren. “Maar daar moeten we wel naartoe.”

“Nu de dynamiek op de arbeidsmarkt zo enorm toeneemt is het enige wisselgeld dat je als werknemer hebt jouw talenten en vaardigheden. In dat opzicht zouden we onszelf zichzelf steeds de vraag moeten stellen: zou ik vandaag de dag opnieuw door de sollicitatie komen voor mijn huidige functie? We moeten dus met elkaar andere mechanismen ontwikkelen om onszelf fitter te houden voor het werk dat we nu doen.

Dezelfde taal spreken

Ik denk dat het goed is als we al vanaf de basisschool gaan leren om te verwoorden wat ons echt onderscheid van anderen. Qua talenten, vaardigheden en competenties. Zodat we bewust leren omgaan met onze valuta. Zodat we leren onszelf aan de hand van skills te definiëren.

Werkgevers moeten dan ook 'om'. De hele infrastructuur moet mee. Welke skills heb ik nodig om mijn organisatie competitief te houden? Dat is wat een ondernemer zich moet afvragen. En: hoe kan ik mijn medewerkers *fit for the job* houden? Daar moeten we samen op investeren. En ook met elkaar dezelfde taal in gaan spreken.”





De katalysator

‘Zoek naar verbreding’

Wat als leren niet stopt bij de Pabo-leerkracht in het klaslokaal, maar het onderwijs wordt vormgegeven met allerlei verschillende professionals: zowel in de school als in samenwerking met de wijk? Op de P.C. Hooftschool, onderdeel van De Haagse Scholen, doen ze dat. Wat **Thirza Schilder** betreft, werkzaam voor Stichting LLO Katalysator, zitten daar interessante aspecten aan.

“Grappig dat ze op deze school Haagse keihard beweren dat er helemaal geen lerarentekort is. En dat is ook zo, als je het aanpakt zoals deze school dat doet. Met veel vakleerkrachten uit de samenleving die een deel van het lesgeven voor hun rekening nemen.

Het onderwijs dat op deze school gegeven wordt is daarmee veel meer op talenten van professionals ingericht. En dat pakt goed uit, voor zowel de leerkrachten als voor de leerlingen, zo begrijp ik.

De les die ik eruit haal? Als er sprake is van krapte, zoek dan naar verbreding. Door bijvoorbeeld buiten je voorspelbare cirkel te gaan werven. Dan is er veel meer mogelijk dan je vaak denkt.”



De lobbyist

'Misschien heeft de werkgever wel afstand'

Met de huidige tekorten kun je je afvragen wie er eigenlijk 'afstand tot de arbeidsmarkt' heeft. Dat stelt **Olivier Wijdicks**, bestuursondersteuner bij Stichting Studeren en Werken op Maat (SWOM). "Misschien is het de werkgever die afstand heeft tot mensen die juist van grote waarde kunnen zijn."

"Veel ondernemers werken al met SROI. Toch zie je vaak het draai-deureffect: mensen komen binnen, maar vertrekken ook weer snel. Zonde. De echte vraag is: hoe zorg je dat iemand duurzaam aan het werk blijft? Dat vraagt inzet op alle niveaus, van werknemer tot werkgever. Investeren, begeleiden en kijken naar wat iemand wél kan.

Hoe draag ik bij?

Wij helpen jonge professionals met hun hulpvraag en zien dat er zelfs in sectoren met zwaar werk ruimte is. Het kán dus. Maar dan moet je als organisatie bereid zijn te leren. Stel jezelf als ondernemer de vraag: hoe draag ik bij aan de maatschappij? Die bereidheid is er vaak. Dat biedt kansen om samen te bouwen aan inclusieve arbeid."

A portrait of Hannes Messemaeckers, a woman with long brown hair and glasses, wearing a white cardigan over a dark top. She is smiling slightly and looking towards the camera. A name tag is visible on her chest. The background is a plain, light-colored wall.

De re-integratiecoach

'Generatie Z verandert het spel'



Generatie Z kijkt anders naar ontwikkelingen dan oudere generaties. AI wordt vaak vergeleken met de komst van de computer of de auto. Maar de impact zal groter zijn dan we nu denken, voorspelt **Hannes Messemaeckers**, re-integratiecoach bij Bureau Volzin. “Wat we nu nog beperkt gebruiken, verandert binnen een paar jaar fundamenteel werkprocessen.”

“Mijn generatie kijkt ook anders naar leiderschap. Jongeren willen niet vanzelfsprekend 25 jaar bij één werkgever blijven. Ze willen blijven leren en ontwikkelen. Dat vraagt flexibiliteit van organisaties. Leiderschap zelf verandert ook. Waar oudere generaties gewend zijn aan duidelijke hiërarchie, verwacht generatie Z een plattere structuur en gezamenlijke besluitvorming. Je kunt daar moeite mee hebben, maar de oudere generatie zal mee moeten bewegen.

Vooruitkijken en durf

Daarnaast moeten we eerlijk kijken naar welk werk duurzaam is. Productie- en administratiewerk verdwijnen deels door AI. Mensen moeten worden voorbereid op andere vaardigheden. Dat vraagt vooruitkijken én lef om je organisatie anders in te richten.”



De recruiter

'Dating op vaardigheden'

Eigenlijk zou solliciteren een soort dating op vaardigheden moeten zijn. Dat stelt **Gustav Landtow**, adviseur werving en selectie bij Rechtbank Den Haag. "Wat ik vooral bevestigd zie: we moeten kijken naar vaardigheden in plaats van diploma's."

"Binnen de rechtbank probeer ik dat te stimuleren, maar organisaties vallen snel terug op oude patronen. Vroeger hadden we 120 sollicitanten op een functie, nu nog maar acht. En toch houden we vast aan dezelfde eisen. Dan leggen we het probleem bij de sollicitant."

In gesprek blijven

Generaties moeten met elkaar in gesprek blijven. Niet elkaar afwijzen, maar vragen: waarom doe je iets op deze manier? Daar begint begrip."



Call 1: De échte mismatch

...ch op de arbeidsmarkt zit
...heden, maar in
...en werkcultuur."

...concreet getrag. We weten
...

Welkom



De schooldirecteur

'Mismatch begint bij het systeem'

Het thema mismatch moet breder worden opgepakt. Het begint al aan de voorkant. Dat stelt **Ryan Mangre**, schooldirecteur Taal op ROC Mondriaan.

"We leiden studenten op, maar misschien moeten we óók het bedrijfsnetwerk opleiden. Bedrijven zeggen dat ze tekorten hebben, maar kijken bij kandidaten vooral naar wat ontbreekt. De vraag is: ben je bereid intern anders naar functies te kijken? Naar vaardigheden in plaats van vaste functieprofielen?"

Creatief meebewegen

Anno 2025 komen andere mensen binnen dan twintig jaar geleden. Daar moet je als werkgever creatief op meebewegen. Tegelijkertijd vind ik dat werkgevers meer moeten meedenken over de invulling van opleidingen. Als zij aan tafel zitten, sluiten opleidingen beter aan op de praktijk. Real life-leeromgevingen, aandacht voor soft skills en het slim inzetten van AI kunnen daarbij helpen. Dan ontstaat er wél een match."



De verbinder

Techniek in de zorg: hulpmiddel of hindernis?

Nikki Vis, adviseur bij Stichting Calbris Advies dacht aanvankelijk dat zij in de verkeerde sessie zat. “Inclusieve technologie leek niet direct mijn onderwerp. Maar in de zorg speelt dit juist sterk. Veel zorgmedewerkers spreken beperkt Nederlands, terwijl cliënten meestal wél Nederlands spreken. Dat kan misverstanden geven, soms met grote gevolgen.”

“Ik hoor oplossingen als VR-brillen of taaloortjes. Daar ben ik kritisch op. Zorg is sociaal werk, het draait om contact en nabijheid. Gaat techniek dat versterken of juist verstoren? Als real-time vertalen goed werkt, kan het helpen. Maar zorg is méér dan taal alleen. Het gaat ook om aanraking, vertrouwen en veiligheid.

Technologie als ondersteuning

Tegelijk wijzen we veel mensen af vanwege taal. Dat is jammer in tijden van personeelstekort. Misschien moeten we technologie niet zien als vervanging, maar als ondersteuning. Dat ga ik verder uitzoeken.”



De belangenbehartiger

**'We praten veel,
maar voorbeel-
den zijn nodig'**

Rosanna Nazir is als oprichtster van Vrouwen aan het Werk (VAHW) kritisch over hoe moeilijk migrantenvrouwen in Nederland aan de bak komen. Ze blikt hoopvol terug op het festival.

“Mijn doel vandaag was met de gemeente Den Haag aan tafel te komen om met ze aan de slag te gaan. Dan gaan we samen na waar potentieel zit om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen. Taal mág geen barrière zijn om mensen aan te nemen. Help als werkgever hen de taal te leren en maak flexibel werken mogelijk.

Drempel verlagen

We moeten de drempel verlagen voor nieuwkomers. We praten er wel veel over, maar waar zijn de voorbeelden? Kijk niet alleen naar de rol van werknemers, maar bekijk dit vraagstuk in z'n geheel. Ik hoorde vandaag zeggen: 'Het bedrijfsleven is al bezig met veranderen'. Maar nog steeds komen veel talentvolle vrouwen die wel willen werken niet aan het werk. We halen nu mensen uit India, terwijl er zat mensen zijn; veel vrouwen, die kunnen en willen.



De aanjager

**'Samenwerking
moet van ons
allemaal komen'**

Met zelf een Poolse achtergrond waarschuwt econoom **Małgorzata Bos-Karczewska** voor verlies van de nodige talenten, doordat in Nederland arbeidsmigranten op taalvaardigheid worden afgewezen.

“Zo'n festival is waardevol. Het brengt bedrijven, overheid en onderwijs samen. Je hoort wat anderen willen en waar we elkaar kunnen helpen. Dit festival wordt opgezet door de gemeente, maar de drive en ambitie moeten van ons allemaal komen.

Alle hens aan dek

Kijk bijvoorbeeld naar EU-arbeidsmigranten. Velen hebben goede diploma's, maar zitten vast in laagbetaald flexwerk. Terwijl we kampen met vergrijzing en personeelstekorten. Dan is het zonde om talent en kwaliteit te verliezen, omdat iemand de taal niet perfect beheerst. Nederlands is een klein taalgebied. Met deze schaarste is het: alle hens aan dek. Laagbetaald werk verdwijnt deels. Laten we deze werknemers nu al begeleiden naar ander kwalitatief werk in plaats van ze af te wijzen.”

Colofon

Wil jij ook een
digitaal magazine
van jouw event?
on-the-spot.nl

Dit magazine bevat de highlights van innovatiefestival 'Wat werkt?!', op 12 februari in De Titaan in Den Haag. Het magazine is gemaakt door een mediateam van On the Spot.

On the Spot is een mobiel verhalenlab dat live verslag doet van congressen, festivals en bijeenkomsten in de publieke sector. Met redacties van journalisten, fotografen en andere makers halen we ter plekke de belangrijkste inzichten, verhalen en perspectieven op. Die vertalen we razendsnel naar toegankelijke artikelen, portretten en beeldverhalen. Niet als standaard verslag, maar als inhoudelijke verdieping die kennis verspreidt, mensen verbindt en het gesprek ook ná het event laat doorlopen.

Community-variant

Voor het festival 'Wat werkt' ontwikkelden wij een 'Community-variant': geen eenmalige verslaglegging, maar een doorlopende dialoog. Tijdens het evenement verzamelden we inzichten, citaten en perspectieven van deelnemers, sprekers en partners. Die brachten we samen in toegankelijke verhalen en pakkende quotes die niet alleen terugblikken, maar ook verbinden, verdiepen en aanzetten tot nieuwe gesprekken. Zo wordt een festival geen momentopname, maar een startpunt voor verdere samenwerking en kennisdeling binnen de community.



Coördinatie en eindredactie: Eric Went

Teksten: René Lamers

Fotografie: Pim Rusch

Vormgeving: Nanda Alderlieste

Techniek: Loek Weijs

www.on-the-spot.nl

on
the
spot