
“HET IS VOOR IEDEREEN VERSCHILLEND”.

MAATWERK TER VERBETERING VAN RE-INTEGRATIE VIA HET TWEEDE SPOOR

*Stephanie E. Schouten¹, Christiane Grünloh², Kira Oberschmidt²,
Edwin Magermans³, Yfke Dotinga¹, Ria Wolkorte*¹*

1

**Health Technology and Services
Research Department**
University of Twente
Enschede

2

**Roessingh Research and
Development**
Impact Lab for Personalised Health
Technology, Enschede

3

Roessingh Arbeid,
Begeleiding van re-integratie- en
verzuimsituaties
Enschede

Samenvatting

Uitval van werknemers vanwege medische redenen vormt een grote belasting voor de maatschappij en werkgevers. Het is wenselijk dat werknemers zo snel mogelijk tot werkhervatting komen. Dit gaat momenteel middels een re-integratietraject volgens de Wet Verbetering Poortwachter. Vooralsnog is er weinig bekend over de knelpunten binnen het huidige traject, en de mogelijke oplossingen die betrokkenen hiervoor zien. Om te onderzoeken hoe het re-integratietraject, met name het tweede spoor, effectiever kan worden ingezet werden drie bijeenkomsten georganiseerd met 1) ervaringsdeskundigen, 2) vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers, en 3) andere betrokken partijen. In de bijeenkomsten werden de sterke punten, zwakke punten, bevorderende factoren en belemmerende factoren van het traject in kaart gebracht. Ook werden kansen voor verbeteringen geïdentificeerd, zoals: de wens voor meer maatwerk, meer zelfregie van werknemers, nauwere samenwerking en tijdige transparante informatievoorziening. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek is dat met alle relevante partijen samengewerkt zal worden aan een oplossing die deze elementen in acht nemen, eventueel middels het gebruik van technologie.

***Corresponderende auteur:**

Ria Wolkorte tav secretariaat HTSR
Hallenweg 5, 7522 NH Enschede, Tel 053-4893292
E-mail: r.wolkorte@utwente.nl

Introductie

Wanneer werknemers zich ziek melden wegens een ernstige aandoening of letsel, kan dit voor hen een ingrijpende periode zijn. Op professioneel vlak kan een diagnose een grote impact hebben op iemands rol als werknemer. Het niet meer kunnen uitvoeren van werktaken kan iemands zelfvertrouwen beschadigen. Daarnaast is de uitval van werknemers een grote belasting voor de maatschappij en werkgevers. Het is voor alle betrokkenen wenselijk dat een werknemer zo snel mogelijk tot werkhervatting komt, waarbij de fysieke en mentale mogelijkheden van de werknemer in acht worden genomen.

De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) geeft hiervoor handvatten.[1,2] Indien mogelijk wordt vaak de voorkeur gegeven aan re-integratie via het eerste spoor, wat inhoudt dat de werknemer terugkeert in zijn/haar oorspronkelijke functie, eventueel met aanpassingen, of een andere functie krijgt bij dezelfde werkgever. Echter, zodra iemand niet meer kan terugkeren naar zijn/haar oude functie, en er ook geen mogelijkheid is om in een andere functie bij de werkgever te blijven, zal er vervangend werk gezocht moeten worden bij een nieuwe werkgever. Dit gebeurt binnen het tweede spoor re-integratietraject. Per jaar vinden ongeveer 25.000 tweede spoortrajecten plaats, op een totaal van ongeveer 300.000 re-integranten.[1] Er is echter veel onduidelijk over de effectieve inzet van het tweede spoortraject.

Een probleem wat in de praktijk gezien wordt, is dat vaak te lang wordt gewacht met de start van een tweede spoortraject. Een reden hiervoor kan bijvoorbeeld zijn dat men hoopt dat de toestand van de werknemer zal verbeteren en terugkeer naar de oude functie toch kan plaatsvinden. Een andere reden voor het lange wachten, is dat het inzetten van het tweede spoortraject volgens de wet pas na een jaar hoeft. Op dit moment wordt het tweede spoor bij slechts 16% in het eerste jaar gestart,[3] terwijl een tijdige start van het tweede spoor positieve effecten kan hebben.[4] Dit geldt zeker voor werknemers waar al vroeg duidelijk wordt dat terugkeer in de oude functie niet mogelijk is of waarbij niet zeker is dat dit de beste optie is.[1,4]

Hoewel het tweede spoortraject door zowel de werknemer als de werkgever als een zwaar traject ervaren wordt, wordt er vaak een positief resultaat behaald.[4] Echter, op dit moment is weinig zicht op de knelpunten die in het huidige traject ervaren worden, en de mogelijke oplossingen die betrokkenen hiervoor zien. Door meer inzicht te krijgen in ervaringen met en rondom het tweede spoortraject kunnen we aanbevelingen doen voor een innovatieve aanpak voor de praktijk, waarbij de behoefte van de werknemer centraal staat, en de betrokken partijen in de (multidisciplinaire) samenwerking ondersteund worden.

Methode

We hebben bijeenkomsten georganiseerd waarbij de ervaringen werden uitgevraagd met betrekking tot het re-integratie traject. Zodoende konden de sterke punten, zwakke punten, bevorderende factoren en belemmerende factoren van het traject in kaart gebracht worden. Ook konden kansen voor verbeteringen voor het tweede spoor geïdentificeerd worden.

Deelnemers en setting

Dataverzameling was uitgevoerd middels drie focusgroepen met 1) ervaringsdeskundigen, dat wil zeggen mensen die een tweede spoortraject hebben doorlopen (n = 4, 75% vrouw); 2) vertegenwoordigers van werknemers & werkgevers (n = 6, 83% vrouw); en 3) andere betrokken partijen zoals het UWV, re-integratiespecialist, vertegenwoordiger MKB-Twente, zorgverzekeraar en bedrijfsarts (n = 5, 80% vrouw). Deelnemers aan de sessies zijn geworven via *convenience sampling* uit het netwerk van de betrokken partijen. Alle focusgroepen zijn gehouden in het impact lab voor gezondheidszorgtechnologie, Roessingh Research & Development, te Enschede.

Materialen en procedure

Voorafgaand aan de focusgroepen hebben de onderzoekers een eerste opzet voor het re-integratietraject opgesteld aan de hand van praktijkervaringen met re-integratie in het tweede spoor,[3] zie figuur 1. Dit representeerde de stappen die werkgevers en werknemers moesten doorlopen gedurende het re-integratietraject.

EERSTE SPOOR				
Week 1 1 ^e ziektedag	Week 6 Probleemanalyse bedrijfsarts	Week 8 Plan van aanpak	Week 42 Meedeling aan Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	Week 52 Opschudmoment 1 ^e jaars evaluatie
TWEEDE SPOOR				
Week 53-57 Start tweede spoortraject	Beginfase 1. Arbeidsdeskundig onderzoek 2. Intakegesprek 3. Trajectplan door re- integratieprofessional 4. Persoonsprofiel opstellen 5. Zoekprofiel opstellen 6. Re-integratieplan opstellen	Interventiefase 1. Re-integratieplan uitvoeren <ul style="list-style-type: none"> • Activiteiten • Periode van re- integratie • Rapportagemomenten 2. Interventies inzetten <ul style="list-style-type: none"> • Loopbaanoriëntatie • Gesprekstrainingen • Assertiviteitstrainingen • Rouwverwerking 	Afrondingsfase 1. Werknemer is in staat vacatures te zoeken en te solliciteren 2. Begeleiding in de zoektocht door re- integratieprofessional 3. Bij onvoldoende mogelijkheden wordt het dossier voorbereid voor de WIA- beoordeling (WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)	
AFSLUITING				
Week 87-91 Eindevaluatie WIA Re-integratieverslag (RIV) naar UWV	Week 91 Actueel oordeel bedrijfsarts	Week 93 WIA aanvraag	Week 104	

Figuur 1 Re-integratietraject. Tijdens de focusgroepen stonden het eerste spoor, tweede spoor en de afsluitingsfase in chronologische volgorde naast elkaar van links naar rechts.

Dit overzicht is gedurende alle focusgroepen op een whiteboard weergegeven zodat de deelnemers hier tijdens de sessie constant zicht op hadden. Ook kreeg iedere deelnemer een deelnemersboek waarin onder andere het re-integratietraject stond afgebeeld, zie Bijlage 1. In alle deelnemersboeken was ook een informatieblad inbegrepen met een toestemmingsformulier. Deze is door alle deelnemers voorafgaand aan de focusgroepen ingevuld en ondertekend. Voor het onderzoek is goedkeuring gekregen van de ethische commissie van de faculteit Behavioural, Management and Social Sciences van de Universiteit van Twente (ref. nr. 220842).

Aan het begin van alle focusgroepen werd eerst de opzet van het re-integratietraject doorlopen om te controleren of de stappen volgens de groep correct en compleet waren. Na aanvulling of goedkeuring van de deelnemers op het traject, werd de huidige situatie besproken, zoals hoe de deelnemers dit hebben ervaren. Bij de ervaringsdeskundigen werden tijdens dit onderdeel de sterke en zwakke punten uitgevraagd. Bij de overige twee groepen werden de belemmerende en bevorderende factoren

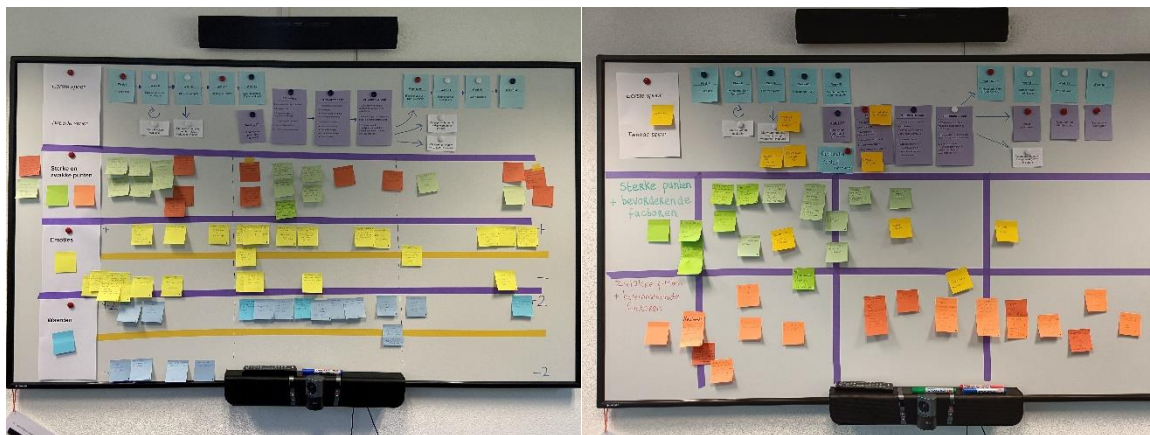
uitgevraagd. Na deze inventarisatie van punten of factoren werden deze besproken met de groep. Ten slotte werden mogelijkheden ter verbetering van het tweede spoortraject besproken.

Analyse

Na afloop van de focusgroepen zijn de bevindingen tussen de leden van het projectteam besproken en zijn de voornaamste thema's vastgesteld die respectievelijk duiden op de voornaamste sterke punten, zwakke punten, belemmerende factoren, bevorderende factoren en kansen ter verbetering van het tweede spoor.

Resultaten

Figuur 2 laat zien hoe het whiteboard aan het eind van de eerste (links) en tweede (rechts) focus groep eruit kwam te zien. Tijdens de focusgroepen zijn enkele wijzigingen gemaakt aan het traject. Eén van de deelnemers had namelijk het gehele re-integratietraject doorlopen, inclusief werkhervatting, maar werd uiteindelijk toch afgekeurd. De volledig uitgewerkte re-integratie journey (inclusief kansen, belemmerende factoren, sterke en zwakke punten, emoties en waarden) is in Bijlage 2.



Figuur 2 Co-creatie re-integratietraject met (a) ervaringsdeskundigen, (b) werknemers en werkgevers

Ervaringsdeskundigen

Alle vier deelnemende ervaringsdeskundigen hadden het re-integratietraject doorlopen – en ondertussen beëindigd – nadat ze waren uitgevallen vanwege medische redenen.

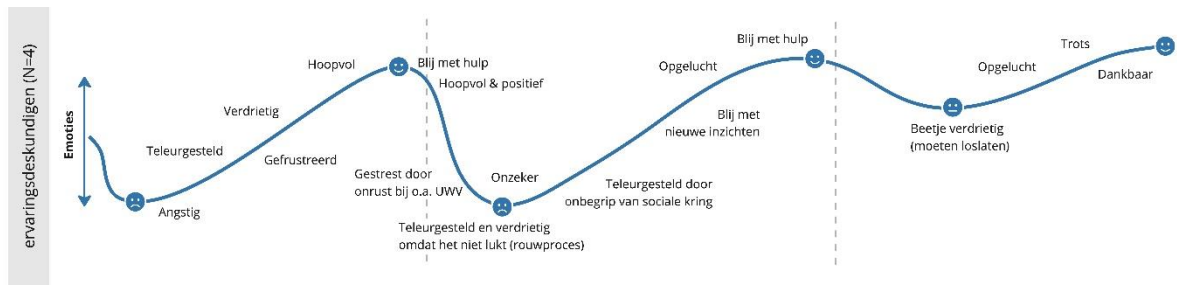
Huidige situatie: sterke- en zwakke punten

Achteraf gezien beschrijven de deelnemers hun re-integratietraject over het algemeen als iets positiefs. Het tweede spoor speelde een cruciale rol bij het positieve gevoel na afsluiting van de re-integratietrajecten van de deelnemers. Sterke aspecten waren het krijgen van een vergroot zelfinzicht en ondersteuning bij de rouwverwerking. Het vergrote zelfinzicht creëerde volgens ED1 een *“bewustwording over je kunnen en je grenzen”*. De begeleiding en opdrachten die aangeboden werden tijdens het tweede spoor waren volgens ED2 van meerwaarde: *“Je kreeg dan opdrachtjes en, dat gaf weer inzicht, dus dat leverde wel echt wat op voor mij.”* Het vergrote zelfinzicht creëerde ook een omslagpunt voor sommige deelnemers om de nieuwe situatie te accepteren.

De mensen die betrokken waren in hun proces, de communicatie tussen deze verschillende partijen en de persoonlijke afstemming van het proces op het individu werden ook als sterke punten benoemd. Steun van werkgevers, collega's, bedrijfsarts, en positieve ervaringen met specifieke re-integratie begeleiders werden ook benoemd door deelnemers. De wekelijkse gesprekken met re-integratie adviseurs werd gezien als sterk punt, omdat het *“heel veel duidelijkheid scheidte”*.

De zwakke punten hadden met name betrekking op een suboptimale communicatie. Doordat het proces vaak lang duurde ontstond er wisseling van mensen die betrokken waren. Dit leidde volgens de deelnemers vaak tot onduidelijkheid en meningsverschillen tussen bijvoorbeeld de bedrijfsarts en het UWV. Verder ontbrak er volgens de deelnemers transparantie vanuit de werkgever waardoor de werknemer geen volledig beeld had van zijn/haar mogelijkheden: *“Als de werkgever eerlijk was tegen mij, had ik gelijk het tweede spoor”*, ED3. Daarnaast werd benoemd dat de brieven vanuit het UWV overmatige schriftelijke informatie bevatten, wat voor verwarring zorgde.

Error! Reference source not found. toont de emoties bij de re-integratie reis vanuit het perspectief van de ervaringsdeskundigen. Hier is te zien dat een stijgende lijn waarneembaar is van de ervaren emoties over het gehele proces. Aan het begin waren vaak negatieve emoties waarneembaar zoals frustratie, angst en teleurstelling. Echter, na een dip van onzekerheid bij de start van het tweede spoor, ervoeren mensen juist weer hoop en blijdschap vanwege de nieuwe inzichten die ze opdeden. Als afsluitende emoties van de deelnemers werden met name 'trots' en 'dankbaar' benoemd.



Figuur 3 Emoties van ervaringsdeskundigen

Suggesties voor verbetering

De groepsdiscussies lieten zien dat er geen eenzijdige oplossing is voor het optimaliseren van het re-integratietraject. Een gepersonaliseerd proces bleek belangrijk, doordat de situatie van iedereen anders is en dus ook een andere aanpak vraagt: *“Het is voor iedereen verschillend, want niemand heeft hetzelfde ziektebeeld.”*, ED2. Echter wordt wel aangegeven dat bij een vervroegde start van het tweede spoor mensen sneller kunnen beginnen met rouwverwerking en accepteren van wat hun is overkomen.

Transparantie middels duidelijke en tijdige informatievoorziening bleek ook belangrijk volgens deelnemers. Het zou de werknemers veel onzekerheid ontnemen doordat ze eerder duidelijkheid over hun situatie verkrijgen: *“Ik denk meer dat als er overal duidelijkheid voor is, dat je het gevoel hebt dat je weer grip hebt op alles”*, ED3.

Werknemers en werkgevers

De tweede focusgroep werd gehouden met 3 werkgevers (werkzaam bij de rijksoverheid, bouwsector en het onderwijs bij HR) en 3 werknemersvertegenwoordigers (werkzaam bij cliëntenraden en ondernemingsraden in zorg en onderwijs).

Huidige situatie: bevorderende en belemmerende factoren, kansen

Volgens de deelnemers stimuleert het huidige re-integratietraject een nauwe samenwerking tussen de betrokkenen, hoewel er vaak onduidelijkheid is over de verantwoordelijkheden van alle actoren: *“het proces stimuleert samen brainstormen over hoe verder. Het is niet alleen vanuit de werkgever, maar ook vanuit de werknemer.”*, WW4. Wel wordt aangegeven dat de werknemer te afhankelijk is van de kennis en kunde van de werkgever. Zeker bij organisaties die weinig met het 2^e spoor te maken krijgen, is dit erg lastig omdat de kennis en ervaring vaak ontbreekt. Juist omdat de werkgever een deel van de kosten draagt, is het volgens deelnemers belangrijk dat een onafhankelijke derde partij mee oordeelt. Hier wordt het arbeidsdeskundig onderzoek benadrukt als positief onderdeel doordat het een moment biedt waarbij

een derde onafhankelijke partij zeggenschap heeft over het traject. Hierdoor neemt de eventuele partijdigheid en subjectiviteit van het proces af.

De deelnemers gaven aan dat maatwerk belangrijk is zodat de mens centraal blijft staan en niet het proces. In de praktijk kwamen betrokkenen vaak pas in actie zodra de WVP het aangaf. Het UWV hield toezicht op de verschillende stappen in het proces, maar niet op de kwaliteit ervan. Dit gaf aan de ene kant ruimte voor maatwerk, maar de losse opzet resulteerde ook in een groot kwaliteitsverschil tussen verschillende trajecten. Zeker in bepaalde omstandigheden kozen organisaties om met minimale inspanningen te voldoen aan hun verplichtingen, wat niet altijd het beste resultaat voor de werknemer opleverde. Dit werd soms gedreven door financiële prikkels. Zo kon loondoorbetaling goedkoper zijn dan het inschakelen van een arbeidsdeskundige voor een vervroegd tweede spoor. Daarnaast wilden werkgevers volgens de deelnemers geen werknemers aannemen vanuit een tweede spoortraject omdat er mogelijk extra investeringen en risico's bij kwamen. Vaak was het voor een nieuwe werkgever voordeliger om te wachten tot na de WIA-beoordeling (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), zodat de no-risk polis activeerde. Tegelijkertijd was er een verhoogd risico voor het behouden van personeel voor de huidige werkgever doordat een herplaatsing binnen het eerste spoor zonder no-risk polis: *“Als je je eigen werknemer die is net twee jaar, gewoon in dienst houdt, dan komt u niet in aanmerking voor een no-risk polis. Die krijgt helemaal niks als die weer ziek wordt, terwijl je heel erg je best hebt gedaan, om iemand dus aan het werk te houden.”*, WW3

Suggesties voor verbetering

Volgens zowel werkgevers als werknemers kunnen onderdelen van het tweede spoortraject al tijdens het eerste jaar gestart worden, zoals het arbeidsdeskundig onderzoek, rouwverwerking en loopbaan oriëntatie. Al deze onderdelen stellen de werknemer in staat om grip te krijgen op de huidige situatie en om te denken in mogelijkheden. Het advies van één van de deelnemers was om een oriëntatiefase te maken met deze onderdelen. Ook werd het aanbod van de no-risk polis benoemd als kans voor verbetering. Dit zou de belemmeringen omtrent de financiële prikkels kunnen verhelpen en het aantrekkelijker maken voor mensen om het tweede spoortraject eerder in gang te zetten. Zodra de financiële prikkels anders gestructureerd worden, zal dit de focus terugbrengen naar het leveren van maatwerk voor de werknemer.

Het bespreken van een rolverdeling en verbeterde informatievoorziening kunnen de verantwoordelijkheden en verwachtingen voor alle partijen verhelderen, en kan de werknemer meer grip krijgen op het proces. Deze informatie moet actief worden aangeboden, er mag niet van worden uitgegaan dat de werknemer zelf alle informatie opzoekt. Deelnemers geven verder aan dat het betrekken van een onafhankelijke derde partij kan helpen wanneer samenwerking stroef loopt.

Derde partijen

De focusgroep met derde partijen werd gehouden met vijf deelnemers (werkzaam als adviseur arbeid, arbeidsdeskundige, bedrijfsarts en beleidsadviseur). De organisaties waarvoor zij in dienst waren vielen onder verzekeringsmaatschappijen, re-integratiebedrijven, UWV, arbodiensten en belangenbehartiger MKB-bedrijven. Alle deelnemers zijn direct betrokken geweest bij re-integratietrajecten.

Huidige situatie: bevorderende en belemmerende factoren

De tijdlijn van het proces werd als duidelijk ervaren. Enkele deelnemers benadrukten het belang van transparante informatievoorziening richting werknemers voor het ondersteunen van eigenregie: *“Wanneer de werknemer weet of de bedoeling van spoor twee kent, dan krijg je ook eerder dat die kan en wil meewerken.”* DP5. De AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) werd als een belemmerende factor benoemd doordat het limiterend werkt op de transparantie van informatie-uitwisseling tussen verschillende partijen. *“Wat, wat ik een vakinhoudelijk heel zwak punt vind, is dat wij als bedrijfsarts niet met verzekeringsartsen kunnen overleggen.”* DP3.

Volgens deelnemers werd het proces erg statisch beoordeeld. De strakke kaders omtrent de tijdlijn hadden een negatief impact op het maatwerk wat geleverd kon worden. Een fundamenteel belemmerende factor van het re-integratietraject is dat er een angstcultuur aan ten grondslag ligt. Volgens de deelnemers is er een grote angst voor loonsanctie. Werkgevers leken daardoor geen ruimte durven te pakken om flexibel om te gaan met het proces. Sommige werkgevers betaalden zelfs een extern bureau voor het maken van een “poortwachter-proof dossier” DP4.

Ook bij deze groep deelnemers komt duidelijk naar voren dat het succes van het tweede spoor afhangt van welke mensen betrokken zijn. Een sterk belemmerende factor is de subjectiviteit die hierbij gepaard gaat. Het competentieprofiel van de werkgever speelt daarin mee, maar ook de mening over de werknemer is een belangrijke factor voor het succes: *“Hoeveel krediet de werknemer heeft. Dat is een heel subjectief, maar ongelofelijk bepalend element in wat er geregeld kan worden.”* DP3.

Suggesties voor verbetering

Het arbeidsdeskundig onderzoek werd als bevorderende factor genoemd. Echter zou het proces kunnen profiteren van het vervroegd inzetten hiervan. Een verbeterde en vervroegde voorlichting voor werknemers zou ervoor zorgen dat de werknemer meer aanspraak kan doen op zijn/haar eigen regie. Hierdoor kunnen de werkgever en werknemer al vroeger in gesprek gaan over kansen en mogelijkheden

voor de werknemer. Meer frequente coachende gesprekken werden geopperd als verbeterstrategie voor het optimaliseren van het re-integratietraject. Ook werd er aangegeven dat een tool voor het bevorderen van zelfregie van de werknemer, communicatie tussen verschillende partijen, informatieoverdracht en gedeelde besluitvorming van toegevoegde waarde zou zijn.

Discussie

Door het betrekken van relevante partijen in de focusgroepen is duidelijkheid geschept over de sterke punten, zwakke punten, belemmerende factoren en bevorderende factoren van het re-integratietraject. Deze inzichten bieden mogelijkheden voor verbetering van het re-integratietraject. De voornaamste kansen liggen in het toepassen van maatwerk, het vroegtijdig bespreken van mogelijkheden in het tweede spoor en het verbeteren van voorlichting en communicatie omtrent het traject. Daarnaast zou het eerder en nauwer betrekken van een derde onafhankelijke partij voordelig kunnen zijn voor het gehele traject.

Maatwerk

Het leveren van maatwerk was volgens deelnemers van belang voor een gepersonaliseerd en optimaal re-integratieproces waarbij de mens centraal staat in plaats van het proces. Het arbeidsdeskundig onderzoek en gesprekken met re-integratieadviseurs werden specifiek benoemd als sterke punten van het huidige proces, en dit helpt bij het vormgeven van een gepersonaliseerd traject. Een drempel voor maatwerk is de financiële structuur rondom het re-integratieproces. De angst op loonsancties houdt werkgevers tegen om flexibel om te gaan met het proces. Vooralsnog wordt er nog te vaak gekeken naar wat er minimaal noodzakelijk is volgens de WVP. Daarnaast wordt er te reactief omgegaan met het proces. Door de strakke kaders omtrent de tijdlijn, komen mensen pas in actie zodra de WVP het aangeeft. Het is juist van uiterst belang dat een tijdige en adequate inschatting wordt gemaakt van de behoeften en mogelijkheden van de werknemer zodat de juiste interventies ingezet kunnen worden. Wellicht zal het in bepaalde gevallen mogelijk zijn om (gedeeltelijk) vervroegd te beginnen met het tweede spoor. Echter, het inschakelen van een arbeidsdeskundige voor een vervroegd tweede spoor kan vaak duurder zijn dan loondoorbetaling. Hierdoor wordt deze kans niet optimaal benut. Daarnaast is het vaak financieel ongunstig om werknemers vanuit een tweede spoortraject aan te nemen vanwege extra investeringen en risico's.

Informatie

Helaas gaven meerdere deelnemers uit de diverse groepen, waaronder ervaringsdeskundigen en re-integratieadviseurs, aan dat de kwaliteit van het re-integratietraject sterk samenhangt met de omstandigheden waaronder de werknemer bij de oude werkgever is weggegaan en hoe competent de

werkgevers en/of andere betrokkenen binnen het re-integratieproces waren. Daarbij werd het voorzien van de juiste informatie op de juiste tijd gezien als een belangrijk verbeterpunt. Doordat werknemers te weinig kennis hebben van het proces en de relevante informatie te laat bij hen aankomt kunnen zij niet proactief de regie nemen en processen in gang zetten, maar zijn zij afhankelijk van andere partijen. Maar ook werkgevers, zeker degene met weinig ervaring met tweede spoortrajecten, zouden profiteren van duidelijke informatievoorziening. Daarnaast is goede communicatie tussen alle betrokken partijen als cruciaal punt genoemd.

Samenwerking

Maatwerk blijkt heel belangrijk te zijn om het beste en meeste uit het re-integratietraject te halen, zodat het ook goed aansluit op de behoefte van werknemer en werkgever. Hiervoor is samenwerking essentieel, want alleen als de belanghebbenden het traject gelijkwaardig vorm kunnen geven, kan het ook aansluiten op wat mogelijk en gewenst is. Alle partijen gaven aan dat het huidige proces samenwerking stimuleert met verschillende partijen. Elke betrokkene heeft zijn eigen expertise binnen het proces, en het is van belang dat deze wordt samengebracht. Een belangrijke voorwaarde is dat zowel de werkgever als werknemer gemotiveerd zijn. Het aannemen van een actieve rol in dit proces, geeft mensen een stuk controle terug, dat ze door hun uitval kwijt zijn geraakt. Om überhaupt in staat te zijn een actieve rol in te nemen, is de transparantie over het proces in het algemeen, maar ook over verschillende opties en activiteiten belangrijk. Wanneer vervolgens één partij de regie neemt en er duidelijk wordt gecommuniceerd, schept de samenwerking van de partijen duidelijkheid en geeft het de medewerker inzicht in het proces, maar ook in zijn/haar (on)mogelijkheden. Dit maakt de werknemer minder afhankelijk van de kennis en kunde van de werkgever en kunnen bepaalde processen (bijv. rouwverwerking) eerder beginnen.

Aanbevelingen ter verbetering van het tweede spoortraject

Zowel de werkgevers als werknemers zien meerwaarde in het bevorderen van maatwerk; het verschaffen van duidelijke informatie die op de juiste plek en via de juiste manier wordt uitgereikt; en het stimuleren van samenwerking waarbij het re-integratietraject gelijkwaardig is vormgegeven. In principe moet het proces zelf niet anders ingestoken worden, maar er heerst een wens voor meer steun en handvatten om de drie hoofdthema's te faciliteren. Om dit vorm te kunnen geven is het noodzakelijk dat alle actoren een actievere rol vervullen waarbij de werknemer aanspraak kan doen op zelfregie.

Het verlenen van trainingen voor zowel werkgevers als werknemers kan ervoor zorgen dat iedereen op de hoogte is van wat er van hen verwacht wordt en wat de mogelijkheden zijn voor hen gedurende het proces. Aangezien het opzetten en uitvoeren van deze trainingen veel tijd en geld zal kosten, zullen innovatieve alternatieven bedacht moeten worden. Wellicht zou technologie een grotere rol kunnen spelen in het

verstrekken van handvatten en het beter en efficiënter inzetten van onderdelen van het tweede spoor. Technologie zoals apps en websites zijn breed toegankelijk voor een groot publiek waarbij afstand geen rol speelt. Ook kan technologie interactiever worden opgebouwd. Een voorbeeld van dergelijke technologie zou een portaal kunnen zijn, waar informatie kan worden geplaatst over de verplichte stappen in het re-integratieproces met modules vanuit het 2e spoor zodat deze makkelijker en tijdiger ingezet kunnen worden.

Conclusie

Dit onderzoek geeft weer dat er op meerdere fronten winst behaald kan worden binnen het re-integratie traject voor werknemers die zijn uitgevallen vanwege medische redenen. Door in gesprek te gaan met verschillende groepen die nauw betrokken zijn geweest binnen dergelijke trajecten, is een beeld geschetst van de huidige stand van zaken. De wens voor meer maatwerk, meer zelfregie van werknemers, nauwere samenwerking en tijdige transparante informatievoorziening werden allen aangekaart als punten ter verbetering. Enkele systemische problemen omtrent de financiële prikkels binnen het proces zijn aangekaart als grootste belemmering voor het doorvoeren van dergelijke verbeteringen. De hoop voor toekomstig onderzoek is dat met alle relevante partijen samengewerkt zal worden aan een oplossing die bovenstaande elementen ondersteunt. Een re-integratieproces waar mens en maatwerk voorop staat, eventueel middels het gebruik van technologie.

Dankwoord

We willen graag alle deelnemers aan de focusgroepen bedanken voor het opzetten van het onderzoek. Daarnaast willen we Dr. Lieke Heesink danken voor haar bijdrage bij het opzetten van het onderzoek.

Financieringsbron

Dit project is mede mogelijk gemaakt met een subsidie van ZonMW (10490012110003). De financier had geen inspraak in of invloed op het project.

Afkortingen

RIV	Re-integratieverslag
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WVP	Wet Verbetering Poortwachter

Literatuur

1. Witkamp A, Engelen, M., De Ruig L. et al. De theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor. Zoetermeer: Panteia; 2016.
2. Van Deursen C, Van Raaij N. Re-integratie in het tweede spoor: Een analyse op basis van de dossiers van WIA-aanvragers. Amsterdam: UWV; 2021.
3. Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan en Kwaliteit op Maat. Tweede spoor re-integratietraject: Praktijkervaringen met re-integratie in het tweede spoor. Tilburg: OVAL; 2021.
4. Hippert N, Ten Hoeve Y, De Ruig L. et al. Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn? Leiden: De Beleidsonderzoekers; 2021.

BIJLAGE 1

Focusgroep Werkboek 2e Spoor

Inhoud

- Informatieblad
- Toestemmingsformulier
- Re-integratieproces
- Bevindingen
- Bouwblokken
- Aanvullende opmerkingen

Achtergrond over opzet en uitvoering:

Alle deelnemers (incl. onderzoekers) zaten in een u-vorm rond een whiteboard. Op het whiteboard stond het re-integratietraject afgebeeld met alle relevante stappen onder de juiste secties (eerste spoor, tweede spoor en afsluitende fase). Gedurende de focus groepen werden de sterke punten, zwakke punten bij ervaringsdeskundigen en belemmerende factoren en bevorderende factoren bij werkgevers en derde partijen uitgevraagd. Bij iedereen werd er gevraagd naar de kansen ter verbetering van het re-integratietraject. Voorafgaand aan ieder onderdeel kregen deelnemers telkens vijf minuten de tijd om hun antwoorden en suggesties op gekleurde plakblaadjes te schrijven. Deze werden na de vijf minuten een-voor-een besproken in een groepsdiscussie onder leiding van één hoofdonderzoeker. Nadat alle plakblaadjes besproken waren, ging de groep door naar het volgende onderdeel.

Informatieblad

START (Start Tijdig: Actie-onderzoek Re-integratie Tweede spoor)

Beste lezer,

Bedankt voor je interesse in de workshop over het 2^e spoor. Dit informatieblad geeft een beknopt overzicht van het onderzoek en de bijeenkomst zodat je zelf kan beslissen of je mee wilt doen.

1. Waarom voeren wij het onderzoek uit?

Re-integratie 2^e spoor kan bemoeilijkt worden door een te late inzet van het traject, met name bij mensen met (progressieve) gezondheidsbeperkingen. Er wordt soms te lang gewacht met de start van het 2^e spoor traject om uiteenlopende redenen, zoals hoop op verbetering van de toestand van een werknemer of de regelgeving die voorschrijft dat dit pas na een jaar hoeft.

Eerder starten met het traject heeft veel voordelen. Een werknemer is minder lang uit de roulatie en kan daardoor ander werk makkelijker hervatten. Daarnaast kan er eerder in het proces worden gewerkt aan acceptatie en rouwverwerking, betere begeleiding en minder onzekerheid.

Om vroege inzet van re-integratie 2^e spoor succesvol te laten verlopen, willen wij in het START-project een toolbox ontwikkelen. Hiervoor willen we de mogelijkheden in kaart brengen om re-integratie 2^e spoor in een vroeg stadium te starten bij mensen met gezondheidsbeperkingen. Hiervoor willen wij graag een vierjarig onderzoeksproject opstarten. Om dit onderzoek zo goed mogelijk vorm te geven horen wij graag van alle partijen die bij het 2^e spoor betrokken zijn waar verbeterpunten liggen en aan welke ondersteuning er vanuit de praktijk behoefte is. Daarom gaan we in verschillende sessies in gesprek met betrokken partijen zoals bijvoorbeeld ervaringsdeskundigen en werkgevers.

2. Wat houdt uw deelname in?

U neemt deel aan één bijeenkomst van 2 uur. Aan deze sessie nemen

- *Meerdere ervaringsdeskundigen deel, die allen een tweede spoor traject doorlopen hebben*
- *Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers deel*
- *Verskillende partijen deel die betrokken zijn bij re-integratie via het 2^e spoor.*

Tijdens de sessie gaan we graag met u in gesprek over het 2^e spoor traject zoals het nu bestaat, maar ook over verbeterpunten en gewenste ondersteuning. Het gesprek zal worden ondersteund door activiteiten zoals het beschrijven van de reis die iemand aflegt. Deze activiteiten zijn gericht op het in kaart brengen van uw ervaringen en wensen omtrent het 2^e spoor.

Na de bijeenkomst schrijven de onderzoekers een subsidieaanvraag. Het doel is om financiering te ontvangen voor een onderzoeksproject van 4 jaar, waarin wordt gewerkt aan verbetering van het 2^e spoor. In deze aanvraag wordt beschreven waar de knelpunten op dit moment zitten, en hoe samen kan worden gewerkt door de verschillende praktijkpartners en onderzoekers om dit traject te verbeteren. U zult worden gevraagd om deze aanvraag door te lezen en om mogelijke suggesties ter verbetering van de aanvraag te vermelden.

Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname ten alle tijde stoppen of weigeren dat uw gegevens voor het onderzoek mogen worden gebruikt, zonder opgaaf van redenen. Als u tijdens het onderzoek besluit om uw medewerking te staken, zullen de gegevens die u reeds hebt verstrekt tot het moment van intrekking van de toestemming in het onderzoek gebruikt worden.

De bijeenkomst vindt plaats bij Roessingh Research & Development. Wanneer u besluit deel te nemen, ontvangt u een routebeschrijving. Als waardering voor uw deelname aan dit onderzoek, ontvangt u na afloop van de workshop een cadeaubon. Ook worden uw reiskosten vergoed.

3. Geheimhouding en anonimiteit

Tijdens de bijeenkomst nemen we het gesprek op met een audio recorder. Dit gesprek zullen we uittypen, waarna de audio-opname wordt verwijderd. In de uitgetypte versie worden namen en andere herleidbare gegevens geanonimiseerd. Alle gegevens worden bewaard binnen de beveiligde omgeving van de Universiteit Twente. Deze omgeving is beschermd en is alleen toegankelijk voor de onderzoekers die hier een toegangssleutel voor hebben gekregen. De onderzoeksgegevens worden indien nodig (bijvoorbeeld voor een controle op wetenschappelijke integriteit) en alleen in anonieme vorm ter beschikking gesteld aan personen buiten de onderzoeksgroep.

De onderzoeksgegevens worden bewaard voor een periode van 10 jaar, dit is een wettelijk voorgeschreven periode. Hierna worden deze verwijderd.

Dit onderzoek is beoordeeld en goedgekeurd door de ethische commissie van de faculteit BMS (Behavioural, Management, and Social Sciences) van de Universiteit Twente (aanvraagnummer 220842).

Indien u vragen heeft, stel ze gerust aan Yfke (y.k.dotinga@student.utwente.nl) of Stephanie (s.e.schouten@utwente.nl).

Hartelijk dank,

Mede namens de overige onderzoekers,

Yfke Dotinga en Stephanie Schouten

Universiteit van Twente

Toestemmingsformulier

‘START (Start Tijdig: Actie-onderzoek Re-integratie Tweede spoor)’

Door dit toestemmingsformulier te ondertekenen erken ik het volgende:

1. Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek door middel van de informatiebrief. Ik heb de informatiebrief gelezen en heb daarna de mogelijkheid gehad vragen te kunnen stellen. Deze vragen zijn voldoende beantwoord.
2. Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen. Het is mij duidelijk dat ik deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgaaf van reden, kan beëindigen. Ik hoef een vraag niet te beantwoorden als ik dat niet wil.
3. Ik geef toestemming om de audio-opname en overige gegevens te verwerken zoals is opgenomen in de informatiebrief en om deze in geanonimiseerde vorm te gebruiken in eventuele (wetenschappelijke) publicaties.

Naam Deelnemer:

Naam Onderzoeker:

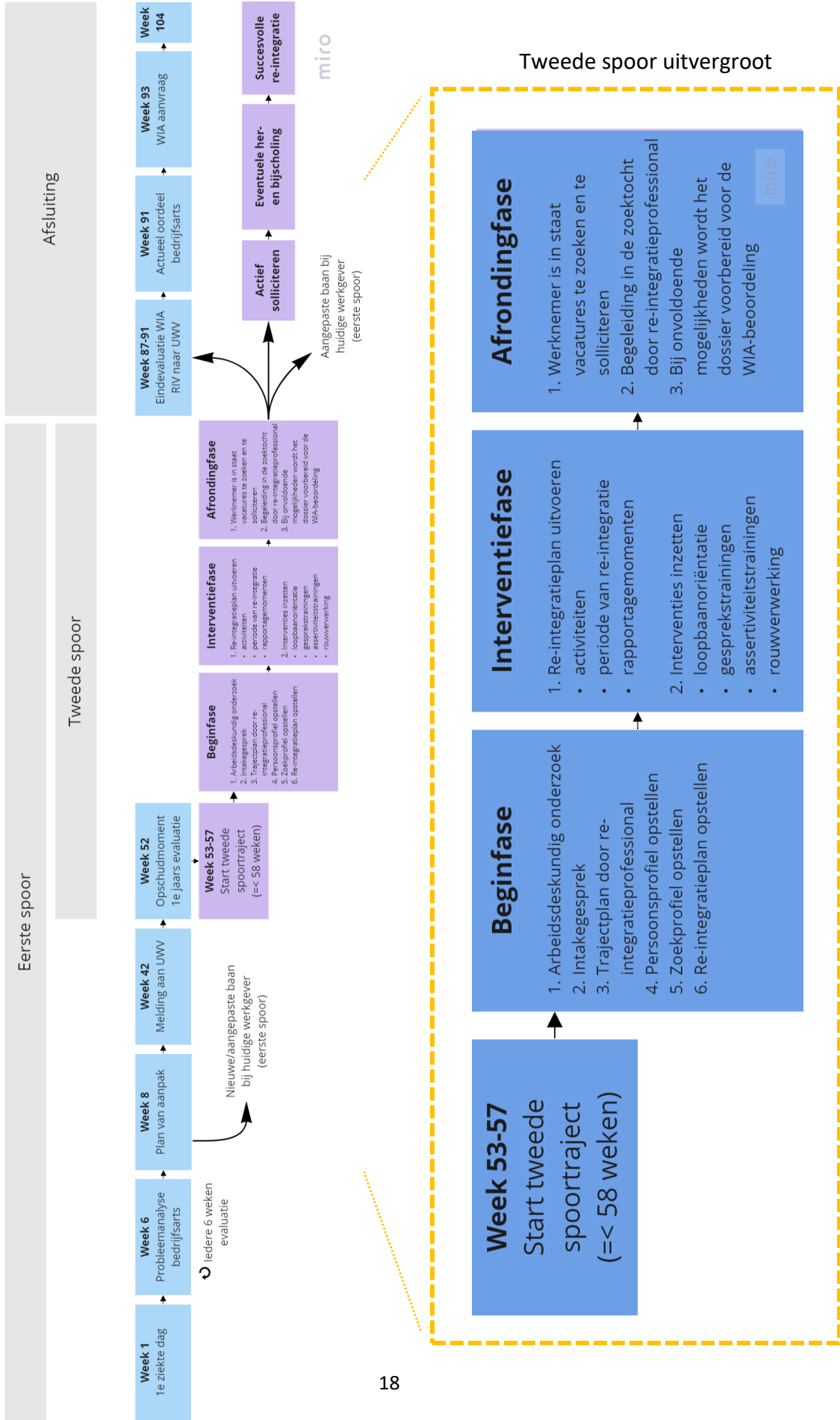
Handtekening:

Handtekening:

Datum:

Datum:

WERKGEVER & WERKNEMER JOURNEY



Bevindingen

Sterke punten	<p>Contact bedrijfsarts</p> <p>Geen kans/onhaalbaarheid aangepaste baan</p> <p>Steun collega's</p>	<p>Wekelijks overleg</p> <p>Zelf inzicht</p> <p>Angst voor beperkingen inkorten traject</p> <p>Uitslag onderzoek confronterend</p> <p>Deskundigheid</p> <p>Persoonlijke afstemming</p> <p>Communicatie</p> <p>Proces stond centraal</p>	<p>UWW</p> <p>Meningverschillen UWW en bedrijf</p> <p>Onduidelijke en te veel brieven UWW</p> <p>Kansen gekregen</p>
<p>Emoties van ervaringsdeskundigen</p> <p>+</p>			
<p>Ondersteuning in behoud van waarden volgens ervaringsdeskundigen</p> <p>Voldoende</p> <p>Onvoldoende</p>	<p>veiligheid</p> <p>betrokkenheid</p> <p>begrip vanuit werkgever</p> <p>grip op de situatie (controle)</p>	<p>vertrouwen toekomstbeeld veiligheid respect</p> <p>gezien worden zelfstandigheid controle grenzen durven stellen bewustwording</p> <p>vertrouwen in UWW</p>	<p>respectvol UWW</p> <p>veiligheid</p> <p>ontspannen (geen druk meer voelen)</p> <p>miro</p>

Bouwblokken

Afscheid nemen van de
bestaande situatie

Heroriëntatie op
arbeidsmogelijkheden

Persoonsprofiel opstellen

Nazorg

Een werkervaringsperiode
aangaan

Aanleren
sollicitatievaardigheden

Aanvullende opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tips

Tops

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

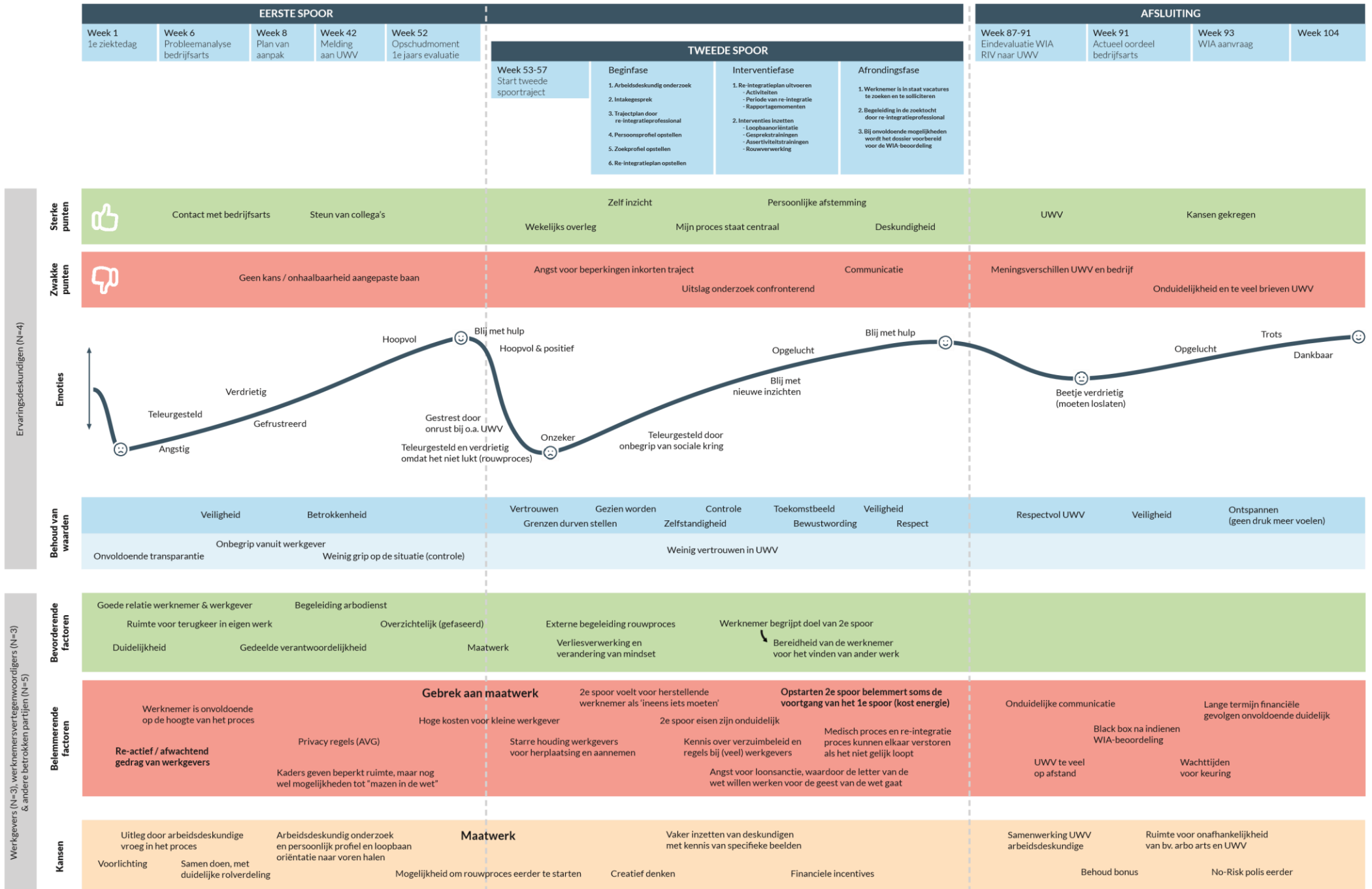
.....

.....

BIJLAGE 2

Re-integratie journey

Re-integratie journey



Ervaringsdeskundigen (N=4)

Werkgevers (N=3), werknemersvertegenwoordigers (N=3) & andere betrokken partijen (N=5)